

CSO Coalition
for Ethical and Sustainable Seafood
— Rights above the sea level —

ชีวิต ติด ร่างแห 2

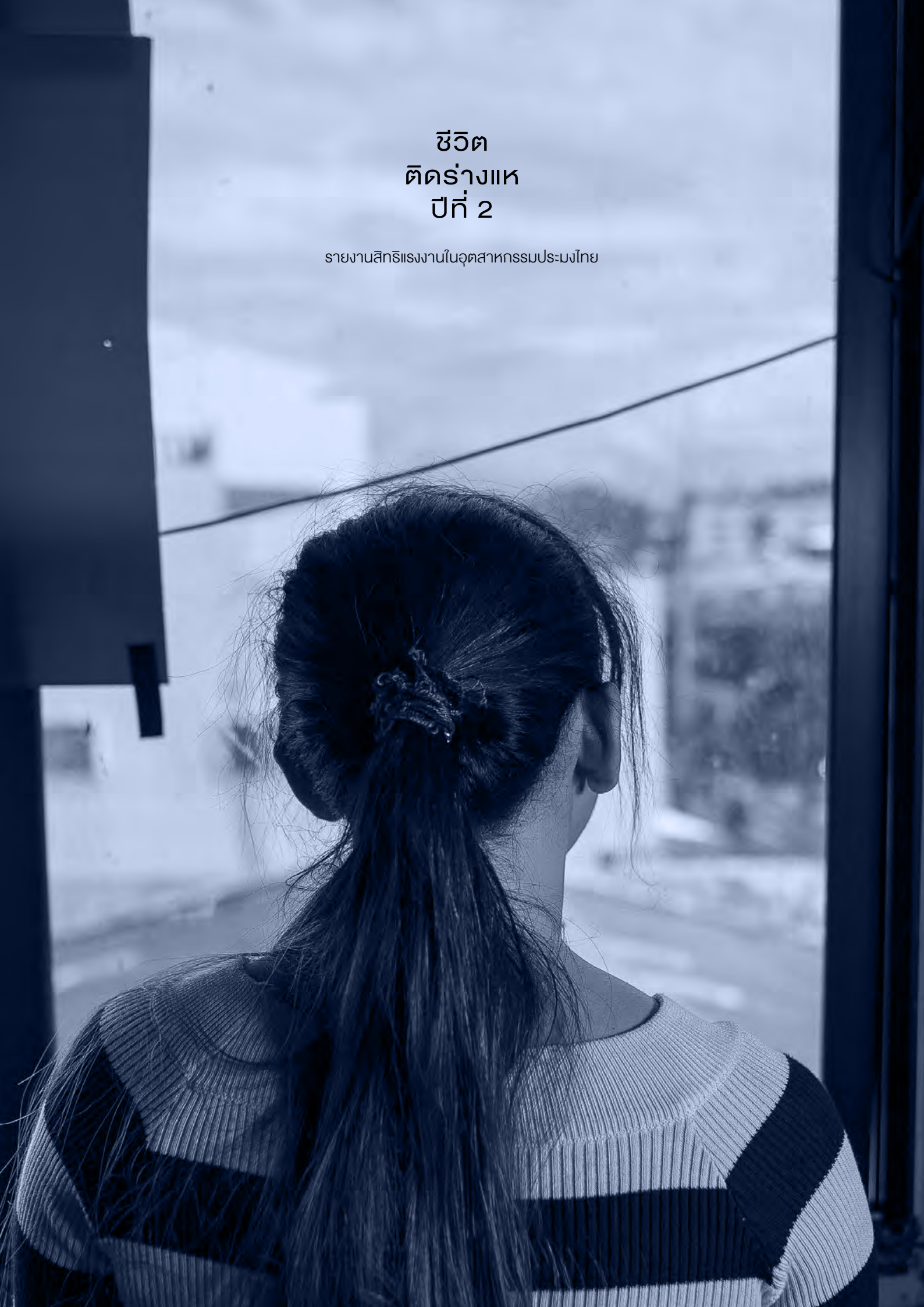
รายงานสิทธิแรงงาน
ในอุตสาหกรรมประมงไทย



ภาคเรือง่าย
ภาคประมงยาก
เพื่ออาหารทะเล
ที่เป็นธรรม
และยั่งยืน

ชีวิต
ติดร่างแห
ปีที่ 2

รายงานสิทธิแรงงานในอุตสาหกรรมประมงไทย





CSO Coalition

for Ethical and Sustainable Seafood

— Rights above the sea level —

เกี่ยวกับภาคีเครือข่ายฯ

ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่ออาหารทะเลที่เป็นธรรมและยั่งยืน (“ภาคีเครือข่ายฯ”) ก่อตั้งขึ้นในปี 2559 ประกอบด้วย องค์กรประชาสังคมในประเทศและระหว่างประเทศ ที่ทำงานในประเด็นสิทธิมนุษยชน และสิ่งแวดล้อมในภาคอาหารทะเลของไทย ภาคีเครือข่ายฯ มีเป้าหมายที่จะส่งเสริมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรประชาสังคมในประเทศไทย ด้วยการสร้างศักยภาพขององค์กร (ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การศึกษาวิจัยและการผลักดันประเด็นสาธารณะ) และผลักดันให้รัฐบาลและภาคเอกชนมีความตระหนักและรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงกรอบกฎหมายและมาตรการกำกับดูแลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเล ภาคีเครือข่ายฯ มุ่งเน้นการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร และประสานงานระหว่างองค์กรสมาชิก เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การทำงานที่มุ่งผลักดันนโยบายและจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำเสนอต่อภาครัฐและเอกชน

ภาคีเครือข่ายฯ มีพันธกิจดังนี้

- ขจัดการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่ (modern-day slavery) และการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ออกจากห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลของไทย;
- ส่งเสริมการทำประมงที่ยั่งยืนในน่านน้ำไทย

วัตถุประสงค์หลักของเครือข่ายฯ คือ

- เพื่อสร้างศักยภาพเชิงองค์กรและยุทธศาสตร์ให้กับองค์กรภาคประชาสังคมไทยที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมอาหารทะเล และเพื่อหนุนเสริมเครือข่ายองค์กรในประเทศและระหว่างประเทศที่ทำงานเพื่อจัดการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่และส่งเสริมการทำประมงที่ยั่งยืน
- เพื่อสร้างความตระหนักรู้ เปิดโปงและจัดการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่และการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุมในอุตสาหกรรมการประมงไทย โดยผ่านงานวิจัยเชิงนโยบายบนฐานของข้อมูลภาคสนามและหลักฐานสนับสนุน
- เพื่อระบุสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ช่องว่าง และนำเสนอทางแก้ปัญหาสังคมและสิ่งแวดล้อมในห่วงโซ่อุปทานประมงของไทย
- เพื่อสะท้อนความคิดเห็นอย่างปราศจากอคติต่อการบังคับใช้กฎหมายและการปฏิรูปในด้านต่างๆ ของภาครัฐ และภาคเอกชนในการจัดปัญหาการใช้แรงงานทาสสมัยใหม่และการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเลของไทย
- เพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและจัดสรรผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เป็นธรรมมากขึ้นในห่วงโซ่คุณค่าของอุตสาหกรรมอาหารทะเลตลอดจนอุตสาหกรรมอื่นที่มีปัญหา
- เพื่อเชื่อมต่อการทำงานรณรงค์ในประเทศเข้ากับเครือข่ายระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการหนุนเสริมองค์กรภาคประชาสังคมไทยในบริบทที่พื้นที่การมีส่วนร่วมของพลเมืองกำลังหดแคบลง

สมาชิกในปัจจุบันของภาคีเครือข่ายฯ ประกอบด้วย:

- มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN)
- ศูนย์อภินาถผู้เดินทางทะเล (Stella Maris)
- เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN)
- มูลนิธิการศึกษาเพื่อการพัฒนา (FED)
- มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)
- มูลนิธิริรักษ์ไทย
- สมาคมรักษ์ทะเลไทย
- สมาคมสมาพันธ์ชาวประมงพื้นบ้านแห่งประเทศไทย
- มูลนิธิอินตามัน
- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

องค์กรเอกชนระหว่างประเทศและองค์กรสนับสนุนอื่นๆ:

- องค์การอ็อกแฟม
- กรีนพีซ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้
- TLCS Legal Advocate
- The Freedom Fund

THE THAI CSO COALITION FOR ETHICAL AND SUSTAINABLE SEAFOOD

FALLING THROUGH THE NET II

บทสรุปผู้บริหาร

รายงานวิจัยชีวิตติดร่างแหฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสถานการณ์สิทธิของแรงงาน ประมงข้ามชาติในประเทศไทย ภายใต้บริบทแรงกดดันที่ลดลงจากนานาชาติ หลังสหภาพยุโรปปลด “ใบเหลือง” ให้กับประเทศไทยในเดือนมกราคม 2562 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความคืบหน้าของรัฐบาลไทยในการจัดการปัญหา ประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุม (IUU) รวมถึงการละเมิดสิทธิแรงงาน อย่างไรก็ตาม ภาคีเครือข่ายฯ ยังคงเฝ้าจับตาสถานการณ์อย่างใกล้ชิด เพื่อไม่ให้แรงกดดันจากภายนอกที่ลดลง นำไปสู่การผ่อนปรนมาตรการและการบังคับใช้กฎหมายที่เคยเข้มงวด นอกจากนี้ ภาคีเครือข่ายฯ ยังเฝ้าระวังถึงช่องว่างทางนโยบายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างหลักการของกฎหมายและการบังคับใช้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากการเร่งรีบออก พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานประมง พ.ศ. 2562 ดังนั้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการถอยหลัง รัฐบาลไทยจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการในช่วงของการเปลี่ยนผ่านจากการปฏิรูปเชิงนโยบายไปสู่การบังคับใช้กฎหมายกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

รายงานฉบับนี้เกิดขึ้นจากการสำรวจของภาคีเครือข่ายฯ ระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงพฤศจิกายน 2562 ซึ่งต่อยอดจากการสำรวจครั้งแรกในปี 2561 ที่ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างแรงงานประมงข้ามชาติจำนวน 300 คน ใน 6 จังหวัดชายฝั่งทะเล สำหรับการสำรวจในปี 2562 ภาคีเครือข่ายฯ ได้ทำการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีแบบเชิงปริมาณ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์และกัมพูชาที่ทำงานบนเรือประมง 475 คน ใน 8 จังหวัด ครอบคลุมพื้นที่ชายฝั่งทะเลในภาคตะวันออก ชายฝั่งอ่าวไทยในภาคใต้และพื้นที่ชายฝั่งทะเลอันดามัน โดยเพิ่มเติมจากโครงการสำรวจปีแรกในส่วน of จังหวัดตราดและนครศรีธรรมราช โครงการวิจัย “ชีวิตติดร่างแห” นี้ เป็นผลลัพธ์ของการทำงานร่วมกันของสมาชิกภาคีเครือข่ายฯ ซึ่งเป็นองค์กรด้านสิทธิแรงงาน ที่ทำงานใกล้ชิดกับแรงงานข้ามชาติในภาคประมงและห่วงโซ่อุปทานของอาหารทะเล ทั้งนี้ เพื่อประกันมาตรฐานของงานวิจัย เราทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับนักวิชาการจากศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษาแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ตั้งแต่ขั้นตอนการออกแบบงานวิจัยจนถึงการเก็บข้อมูลและประมวลผล

จากผลการสำรวจพบว่า มีความคืบหน้าที่สำคัญหลายประการ ประการแรก พบแนวโน้มการจ่ายค่าจ้างเป็นประจำที่เริ่มกลายเป็นแนวปฏิบัติทั่วไป กล่าวคือ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจในปีที่ผ่านมา พบสัดส่วนสูงขึ้น (จากร้อยละ 52 เป็นร้อยละ 69) ของแรงงานประมงที่ได้รับการจ่ายค่าจ้างเป็นประจำอย่างน้อยหนึ่งครั้งต่อเดือน ตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งสัดส่วนของแรงงานซึ่งได้รับค่าตอบแทนแบบเหมาจ่ายเป็นก้อนสำหรับการออกจับปลาแต่ละเที่ยวลดลง ประการที่สอง พบสัญญาณที่ดีที่แรงงานประมงข้ามชาติร้อยละ 15 เปิดเผยว่าเคยเจรจาต่อรองในเรื่องค่าแรง กับนายจ้างของตน ขณะที่แรงงานประมงอย่างน้อย 1 ใน 10 เคยรวมกลุ่มกับเพื่อนร่วมงานเจรจากับนายจ้าง ในเรื่องเงื่อนไขการจ้างงานและสภาพการทำงาน ถึงแม้แรงงานมากกว่า 2 ใน 3 รู้สึกว่า พวกเขายังไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของตนในฐานะแรงงานอย่างเพียงพอ

พอ แต่สัดส่วนนี้ก็ลดลงจากปีก่อน และผลสำรวจนี้สะท้อนโอกาสที่ดี สำหรับการณรงค์ให้ความรู้ในเชิงรุกกับกลุ่มแรงงานที่ยังขาดข้อมูลมากยิ่งขึ้น ประการสุดท้าย พบข้อบ่งชี้ถึงการปรับปรุงในแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการ เช่น พบสัดส่วนแรงงานที่สูงขึ้นที่เปิดเผยว่าพวกเขาสามารถเข้าถึงสิทธิของการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด

ผลสำรวจที่สะท้อนแนวปฏิบัติที่ดีที่กำลังปรากฏขึ้นในภาคประมง อาทิ ความพยายามของแรงงานประมงข้ามชาติในการเรียกร้องสิทธิกับนายจ้างของตนโดยตรงนั้น ถึงแม้ว่าจะยังมีรูปแบบที่ไม่เป็นทางการก็ตาม แต่เป็นสัญญาณบ่งชี้ที่สำคัญว่า แรงงานข้ามชาติมีความตระหนักถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของตนในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้างในระดับหนึ่งแล้ว นำไปสู่ประเด็นสำคัญในเรื่องบทบาทของภาคประชาสังคมในอนาคตที่จะติดตามตรวจสอบและสนับสนุน เพื่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจนี้เปิดเผยให้เห็นถึงช่องว่างที่ยังคงเกิดขึ้นในช่วงการเปลี่ยนผ่าน โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติของผู้ประกอบการเรือประมง ประการแรก สถานการณ์ของแรงงานประมงที่ไม่สามารถเข้าถึงสัญญาจ้างของตนเองยังคงดำรงอยู่ ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างแรงงานประมงข้ามชาติเกินครึ่ง ยังไม่ได้รับรู้ถึงข้อมูลเกี่ยวกับงานและเนื้อหาสัญญาจ้างของตนก่อนเริ่มทำงาน ทั้งนี้ เมื่อเทียบกับผลสำรวจในปี 2561 พบว่าแรงงานที่ไม่มีโอกาสอ่านสัญญาจ้างก่อนลงลายมือชื่อ มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น กล่าวคือ แรงงานส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 85) ยังไม่สามารถครอบครองสัญญาจ้างงานของตนเอง พวกเขาจึงยังคงไร้อำนาจต่อรองในความสัมพันธ์การจ้างงานดังกล่าว ยิ่งไปกว่านั้น ผู้ประกอบการเรือประมงส่วนหนึ่งยังคงเพิกเฉยต่อกฎระเบียบในเรื่องการจ่ายเงินค่าจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ หรือผ่านบัญชีธนาคารให้กับแรงงาน ทั้งนี้ แรงงานประมงข้ามชาติมากกว่า 2 ใน 3 ยังคงได้รับค่าจ้างเป็นเงินสด และจำนวนไม่น้อยได้รับค่าจ้างหลังการตัดรอบบัญชี (ที่มีระยะเวลาตั้งแต่ 2 เดือนไปจนถึง 2 ปี) ซึ่งมีผลให้แรงงานต้องพึ่งพาเงินสดล่วงหน้าจากนายจ้างเพื่อใช้จ่ายในแต่ละวัน และตกอยู่ในภาวะฟุ้งเฟ้อ ซึ่งลดทอนอำนาจการต่อรองของพวกเขาลงมากยิ่งขึ้น

ผลสำรวจที่น่าสนใจเรื่องหนึ่งคือ ระบบการจ่ายค่าจ้างในภาคประมงอาจไม่ตรงไปตรงมาอย่างที่เรเคยเข้าใจ กล่าวคือ ขณะที่ร้อยละ 69 ของแรงงานประมงข้ามชาติที่ทำการสำรวจ ตอบว่าได้รับค่าจ้างในแบบรายเดือน ในความเป็นจริง เพียงร้อยละ 58 ได้รับการจ่ายค่าจ้างจริงเป็นรายเดือน นอกจากนี้ เพียงร้อยละ 44 ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนภายหลังจากทำงานครบ 1 เดือน ขณะที่มากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 29) ได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนภายหลังจากทำงานไปแล้ว 2-6 เดือน ยิ่งไปกว่านั้น มากกว่า 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ต้องทำงานยาวนานถึง 7-24 เดือนจึงจะได้รับค่าจ้างครบเต็มจำนวน

สำหรับผลสำรวจในเรื่องสวัสดิการ และสภาพความเป็นอยู่บนเรือ บ่งชี้ถึงความเชื่อช้าในการปรับปรุงประเด็นเหล่านี้ เมื่อแรงงานประมงข้ามชาติมากกว่า 1 ใน 3 สะท้อนความต้องการที่จะเห็นการปรับปรุง ในเรื่องสาธารณสุขโภชนาขั้นพื้นฐานบนเรือ อาทิ สภาพของห้องพักบนเรือที่ถูกสุขลักษณะ ห้องนํ้าบนเรือที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย อาหารและน้ำดื่มที่เพียงพอและสะอาด นอกจากนี้ พบว่าสถานการณ์การละเมิดกฎหมายแรงงานของผู้ประกอบการประมงนั้นยังคงเป็นเช่นเดิม ดังที่การสำรวจนี้พบว่าแรงงานประมงมีชั่วโมงพักผ่อนไม่เพียงพอ หรือยังได้รับการลงโทษที่รุนแรงจากนายจ้างหรือหัวหน้าแรงงานบนเรือ ในภาพรวม ข้อค้นพบเหล่านี้สะท้อนสถานการณ์ที่ยังไม่มั่นคงของสิทธิของแรงงาน อันเป็นผลจากการที่ไม่สามารถเข้าถึงสัญญาจ้าง รวมถึงแนวปฏิบัติด้านการจ่ายเงินและหักค่าใช้จ่าย ที่อาจนำไปสู่สภาพแรงงานขัดหนี้ รวมถึงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ไม่ได้มาตรฐาน

ประเด็นอื่นๆ ที่ยังน่ากังวลนั้น เกี่ยวข้องกับเรื่องความตระหนักรู้เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน อุปสรรคในการเปลี่ยนนายจ้าง ข้อจำกัดของการตรวจสอบเรือของเจ้าหน้าที่และกลไกการร้องเรียน ทั้งนี้ ผลการศึกษาเปิดเผยว่าแรงงานประมงกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 ใน 3 รู้สึกว่า พวกเขาไม่ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของตนเองอย่างเพียงพอ สะท้อนให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการรณรงค์เผยแพร่ข้อมูลด้านสิทธิแก่แรงงานประมงข้ามชาติ นอกจากนี้ อุปสรรคที่สำคัญในการเปลี่ยนนายจ้างของแรงงาน มาจากการที่นายจ้างปฏิเสธที่จะทำเอกสารยินยอม ค่าธรรมเนียมที่สูงมาก และแรงงานกลัวว่านายจ้างจะยึดเอกสารประจำตัวหรือไม่จ่ายค่าจ้างเป็นต้น ในประเด็นของการตรวจสอบเรือนั้น แรงงานประมงกลุ่มตัวอย่างมากกว่าครึ่งเปิดเผยว่า เจ้าหน้าที่รัฐยังคงให้ความสำคัญกับการตรวจเอกสารเป็นหลัก และไม่ให้ความสำคัญกับการสอบถามเรื่อง

การละเมิดสิทธิของแรงงาน สุดท้าย พบว่ามีแรงงานประมงจำนวนน้อยมาก (ร้อยละ 3) ที่เคยใช้กลไกการร้องเรียน ขณะที่แรงงานกว่า 1 ใน 4 ไม่ทราบเกี่ยวกับกลไกดังกล่าว และสัดส่วนของแรงงานที่ยังไม่เชื่อมั่นในประสิทธิภาพของกลไกดังกล่าวนั้นกลับสูงกว่าผลสำรวจในปีก่อน ข้อค้นพบเหล่านี้บ่งชี้ว่า นอกจากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและสภาพการทำงานแล้ว แรงงานยังประสบกับข้อจำกัดในเชิงโครงสร้างอื่นๆ ที่ไม่เอื้อให้พวกเขาได้เข้าถึงสิทธิในการตัดสินใจเปลี่ยนงานหรือเข้าถึงกลไกที่มีประสิทธิภาพในการแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

บนฐานของข้อค้นพบเหล่านี้ เราจึงได้จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (ดูฉบับเต็ม หน้า 40-42) สำหรับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมอาหารทะเล อันประกอบด้วยรัฐบาลไทย ผู้ซื้ออาหารทะเลในต่างประเทศ บริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลและผู้ประกอบการเรือประมงในประเทศ และองค์กรประชาสังคม โดยสิ่งที่เราต้องการเห็นจากรัฐบาลไทยคือ มาตรการและการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดมากขึ้น เพื่อผูกมัดให้ผู้ประกอบการและเจ้าของเรือประมงแสดงความรับผิดชอบต่อกฎระเบียบและภาระผูกพันในการเคารพสิทธิของแรงงานประมงข้ามชาติยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายมุ่งเน้นไปที่ประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

- เร่งรัดให้เกิดกระบวนการตรวจสอบเรือที่เข้มงวด ครอบคลุม และรอบด้าน
- ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของภาคประมงในปัจจุบัน และตรวจสอบให้แน่ใจว่าภาคเอกชนปฏิบัติตามกฎหมายในระดับเดียวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- เพิ่มความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และประสิทธิภาพของกลไกการร้องเรียน
- เพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพของการจ่ายค่าแรงผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ และสร้างกลไกผูกมัดนายจ้างให้มีความรับผิดชอบต่อการติดตามตรวจสอบมากขึ้น
- ปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยของแรงงานข้ามชาติในงานประมง
- มุ่งมั่นที่จะเคารพเสรีภาพในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมของแรงงานประมงข้ามชาติ

นอกจากนี้ เราต้องการเห็นบทบาทเชิงรุกมากขึ้นของทั้งผู้ซื้ออาหารทะเลในต่างประเทศและบริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลในการสนับสนุนการดำเนินงานของภาคีเครือข่ายฯ และรัฐบาลไทย เพื่อเสริมสร้างหลักนิติรัฐและความรับผิดชอบของภาคเอกชนที่ได้กล่าวถึงในข้างต้น สำหรับผู้ซื้ออาหารทะเลในต่างประเทศและสมาคมหรือตัวแทนอุตสาหกรรมอาหารทะเล (Seafood Task Force และ the SEA Alliance) สามารถดำเนินการดังกล่าว โดยมีส่วนร่วมด้วยภาคีเครือข่ายฯ และรัฐบาล ในการหนุนเสริมอำนาจเชิงโครงสร้างและอำนาจเชิงกลุ่มของแรงงานข้ามชาติ สนับสนุนให้พวกเขาสามารถมีส่วนร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมทั้งร่วมกับภาคีเครือข่ายฯ จัดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำของแรงงาน ผลักดันให้เกิดกลไกการพิทักษ์สิทธิแรงงานที่เข้มแข็งขึ้น รวมทั้งสร้างหลักประกันให้มั่นใจว่าแรงงานและนักปกป้องสิทธิจะไม่ต้องเผชิญกับการตอบโต้จากธุรกิจในประเทศเมื่อร้องเรียนถึงปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานและการใช้เสรีภาพในการรวมกลุ่มของตน นอกจากนี้ ผู้ซื้ออาหารทะเลและผู้ค้าปลีกยังสามารถแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะสร้างห่วงโซ่อุปทานที่รับผิดชอบมากขึ้น โดยดำเนินการให้เกิดการจัดหางานที่รับผิดชอบ (responsible recruitment) และการจ้างงานที่ยั่งยืนเกิดขึ้นเป็นรูปธรรมโดยเร็วที่สุด สุดท้าย บริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลในประเทศควรเป็นผู้นำในการผลักดันกลไกการร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่ว่าจะโดยร่วมมือกับภาคีเครือข่ายฯ หรือสนับสนุนให้ผู้ประกอบการเรือประมงเข้าร่วมกับตนโดยใช้อำนาจตลาดในห่วงโซ่อุปทานที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

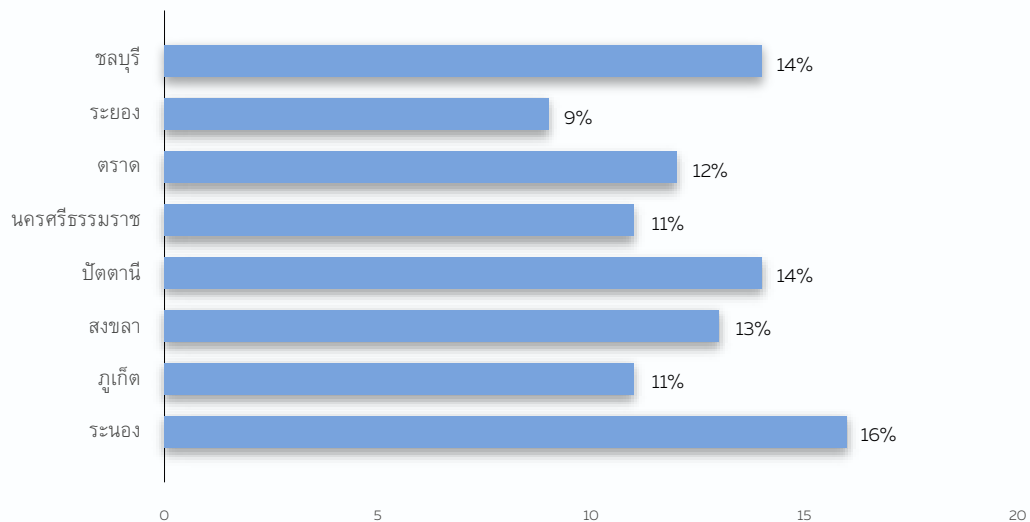


รายงานชีวิตติดร่างแห ปี 2 (2562)

CSO COALITION FOR ETHICAL AND SUSTAINABLE SEAFOOD

สมาชิกของภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคม (CSO Coalition) เพื่ออาหารทะเลที่เป็นธรรมและยั่งยืน ประกอบด้วย มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN), ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (Stella Maris Seafarer's Center), เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN), มูลนิธิการศึกษาเพื่อการพัฒนา (FED), มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF) และมูลนิธิรักษ์ไทย โครงการวิจัยนี้เกิดขึ้นบนพื้นฐานของบทเรียนที่ได้จากงานวิจัยเชิงปริมาณกับแรงงานประมงข้ามชาติในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา รวมถึงประสบการณ์การทำงานปกป้องสิทธิของแรงงานข้ามชาติกว่าทศวรรษของสมาชิกเครือข่าย ในภาพรวม เครือข่ายภาคประชาสังคมมุ่งมั่นพัฒนาฐานข้อมูลของสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงานประมงข้ามชาติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาโครงการเสริมศักยภาพและการรณรงค์บนฐานของข้อเท็จจริงเชิงประจักษ์ ในขณะเดียวกัน พัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรสมาชิกในด้านการทำวิจัย โดยทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกับนักวิชาการในสาขาที่เกี่ยวข้อง

สัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละจังหวัด (N = 475)



วิธีการเก็บข้อมูล จุดแข็งและข้อจำกัด

การสำรวจของปี 2562 จัดทำขึ้นในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคมถึงพฤศจิกายน 2562 เป็นการต่อยอดจากการสำรวจในปี 2561 ครอบคลุมแรงงานประมงข้ามชาติ 300 กลุ่มตัวอย่างใน 6 จังหวัดชายฝั่งทะเล การสำรวจในปี 2562 ใช้ระเบียบวิจัยในเชิงปริมาณ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบนเรือประมง 475 คน จากประเทศเมียนมาร์และกัมพูชา ใน 8 จังหวัด ครอบคลุมพื้นที่ชายฝั่งทะเลในภาคตะวันออก ชายฝั่งอ่าวไทยในภาคใต้ และพื้นที่ชายฝั่งทะเลอันดามัน ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง ระนอง สงขลา ปัตตานี ภูเก็ต ตรัง และนครศรีธรรมราช ที่เพิ่มเติมขึ้นจากการสำรวจในปีแรก ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความสำคัญในเชิงประมงพาณิชย์ ความหนาแน่นของประชากรแรงงานประมงข้ามชาติ และการเก็บข้อมูลได้จริง ซึ่งสะท้อนความพร้อมขององค์กรสมาชิกที่มีอยู่ในพื้นที่

ถึงแม้การสำรวจของปี 2562 จะต้องการให้ครอบคลุมการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างที่เท่าเทียมกันใน 8 จังหวัดดังกล่าว อย่างไรก็ตาม การกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้จริง ดังที่ปรากฏในแผนภาพนั้น เป็นผลมาจากปัจจัยที่แปรผันหลายประการ ได้แก่ การสุ่มหากลุ่มตัวอย่างผ่านเครือข่ายทางสังคมในแต่ละพื้นที่ ความร่วมมือของผู้ประกอบการประมง ช่วงเวลาที่แรงงานสามารถให้ความร่วมมือ ซึ่งขึ้นอยู่กับภาระรับผิดชอบในครอบครัว และธรรมชาติของอาชีพประมงที่มีปัจจัยเรื่องฤดูกาลเข้ามาเกี่ยวข้องอย่างมาก การสัมภาษณ์ทั้งหมดเกิดขึ้นบนฐานของความสมัครใจของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้เข้าร่วมการสัมภาษณ์ได้รับการบอกกล่าวล่วงหน้าว่าพวกเขาสามารถปฏิเสธที่จะไม่ตอบคำถามใดก็ได้ และสามารถยุติการสัมภาษณ์ได้ทุกเมื่อที่มีความประสงค์ ทั้งนี้ หลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมทุกคนได้รับค่าตอบแทนเป็นของใช้ที่จำเป็นในครัวเรือน คิดเป็นมูลค่าตัวเงินเทียบเท่ากับ 50 บาท

ผู้ปฏิบัติงานจาก 6 องค์กรสมาชิกของเครือข่ายภาคประชาสังคมฯ ที่ได้กล่าวถึงในข้างต้น ได้ทำการเก็บข้อมูลในแบบเชิงปริมาณ ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ (โปรแกรมเซอร์เวย์ กิซโม Survey Gizmo) ในบริเวณท่าเรือและชุมชนของแรงงานข้ามชาติ โดยผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้ได้เข้าร่วมการฝึกอบรมในเรื่องพื้นฐานระเบียบวิธีวิจัยและการใช้เครื่องมือสำรวจแบบออนไลน์ก่อนที่จะทำการเก็บข้อมูล และมีการแปลแบบสอบถามเป็น 3 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย พม่า และกัมพูชา ทั้งนี้ การแปลหลายภาษาเป็นข้อจำกัดที่ทราบกันโดยทั่วไปของการสำรวจเชิงปริมาณในวงกว้าง เนื่องจากการทำวิจัยในหลายภาษา สามารถก่อให้เกิดความสับสนและการตีความของผู้ตอบแบบสอบถามที่คลาดเคลื่อน อย่างไรก็ตาม ทีมนักวิจัยและนักวิชาการที่ปรึกษา ได้มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในทุกขั้นตอนของการวิจัย เพื่อให้คำแนะนำและการสนับสนุนในเชิงเทคนิคร่วมสังเกตการณ์การเก็บข้อมูล รวมถึงตรวจสอบความคงเส้นคงวาของการสำรวจในทั้ง 8 จังหวัดที่ได้ทำการศึกษา

การสำรวจของเครือข่ายภาคประชาสังคมฯ นี้มีลักษณะที่โดดเด่นเฉพาะตัว เนื่องจากโครงการนี้เป็นผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน ระหว่างองค์กรสมาชิกของเครือข่ายที่อยู่ในภาคสนาม ที่ทำงานใกล้ชิดกับแรงงานข้ามชาติในภาคประมงและห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเล ในหลายกรณี นักวิจัยนั้นเป็นแรงงานข้ามชาติหรืออดีตแรงงานในภาคประมงด้วยตนเองมาก่อน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้นักวิจัยได้รับความไว้วางใจจากกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ เครือข่ายภาคประชาสังคมฯ ยังได้ร่วมมือกับศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (ARCM) สังกัดสถาบันเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อที่จะสร้างหลักประกันว่าการออกแบบงานวิจัยและการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นไปตามระเบียบวิธีของการวิจัยที่ได้มาตรฐาน

อนึ่ง ผลการสำรวจของโครงการ จำแนกได้เป็น 7 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สัญญาจ้างและข้อตกลงการจ้างงาน ส่วนที่ 3 รายได้ ส่วนที่ 4 ชั่วโมงการทำงานและวันทำงาน ส่วนที่ 5 ความปลอดภัย ความเป็นอยู่ สวัสดิการและสุขภาพ ส่วนที่ 6 การเปลี่ยนงาน และส่วนที่ 7 การเข้าใจสิทธิของตนเองและการเข้าถึงกลไกการร้องเรียน นำเสนอข้อมูล ดังนี้

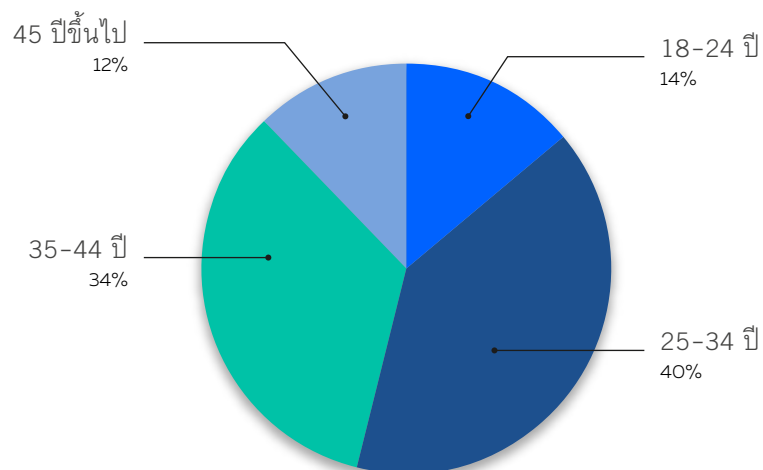


ภาพ: สุเทพ กฤษณาวารินทร์/อีคอมเพล็กซ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 อายุ

อายุของผู้ให้สัมภาษณ์ (N=464)

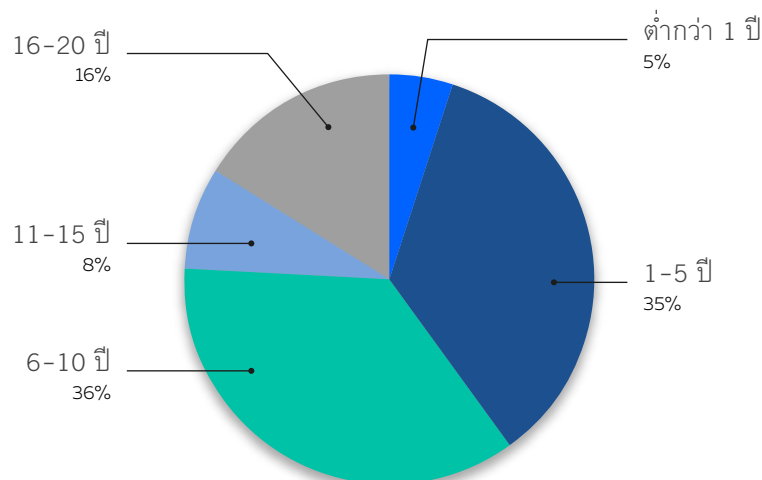


จากการสำรวจ พบว่าแรงงานประมงส่วนใหญ่ ประมาณ 2 ใน 5 คน (ร้อยละ 40) มีอายุระหว่าง 25-34 ปี รองลงมา คือ กว่า 1 ใน 3 (ร้อยละ 34) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 35-44 ปี สองกลุ่มสุดท้าย คือ แรงงานกลุ่มที่เพิ่งเริ่มเข้าสู่ตลาดแรงงานและกลุ่มวัยกลางคน คือ ช่วงอายุ 18-24 ปี มีอยู่ร้อยละ 14 และกลุ่มที่มีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีสัดส่วนพอกัน ประมาณร้อยละ 12

ค่ากลางของอายุแรงงานประมง คือ ประมาณ 32 ปี สอดคล้องกับอายุเฉลี่ยของแรงงานประมงในงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปีที่ 1 และการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างนี้ มีลักษณะคล้ายกับการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างจากการวิจัยในปีที่ผ่านมา ซึ่งมีวิธีการเก็บข้อมูลและเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกัน ทั้งนี้ ไม่พบลูกเรืออายุต่ำกว่าเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดคือ 18 ปี ซึ่งถือว่าพัฒนาขึ้นจากการสำรวจปีก่อน ที่พบว่ามีลูกเรืออายุ 17 ปี จำนวน 1 คน

1.2 ประสบการณ์ทำงานบนเรือ

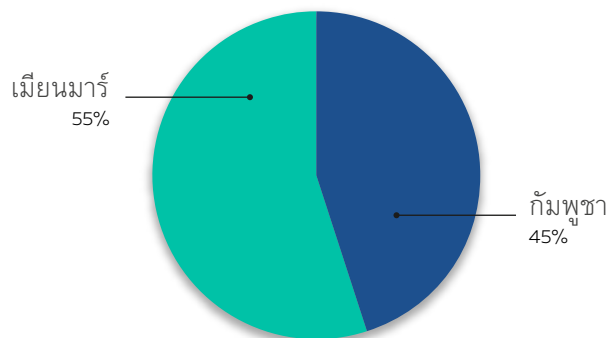
**ท่านเคยลงเรือหรือทำงานบนเรือมาก่อน
โดยนับตั้งแต่ทำงานครั้งแรกจนถึงปัจจุบัน (N=470)**



หากจัดกลุ่มของแรงงานประมงตามประสบการณ์ทำงานบนเรือ พบว่า แรงงานกลุ่มใหญ่ที่สุด มากกว่า 1 ใน 3 (ร้อยละ 36) เคยทำงานบนเรือมาแล้วระหว่าง 6-10 ปี กลุ่มที่สอง ประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 35) มีประสบการณ์ทำงานบนเรือประมง 1-5 ปี ที่เหลือประกอบด้วย กลุ่มลูกเรือที่มีประสบการณ์ทำงานสูง (ร้อยละ 24) กล่าวคือทำงานบนเรือมาแล้ว 11-15 ปี (ร้อยละ 8) และ 16-20 ปี (ร้อยละ 16) และกลุ่มที่เล็กที่สุด คือ แรงงานใหม่ที่มีประสบการณ์บนเรือไม่ถึง 1 ปี (ร้อยละ 5)

1.3 ประเทศต้นทาง

ประเทศต้นทางของผู้ให้สัมภาษณ์ (N = 475)



เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับประเทศต้นทาง พบว่าแรงงานประมงมาจากสองประเทศเป็นหลัก คือ เมียนมาร์ และกัมพูชา โดยแรงงานประมงมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55) มาจากประเทศเมียนมาร์ และที่เหลือซึ่งน้อยกว่าครึ่งเล็กน้อย (ร้อยละ 45) มาจากประเทศกัมพูชา

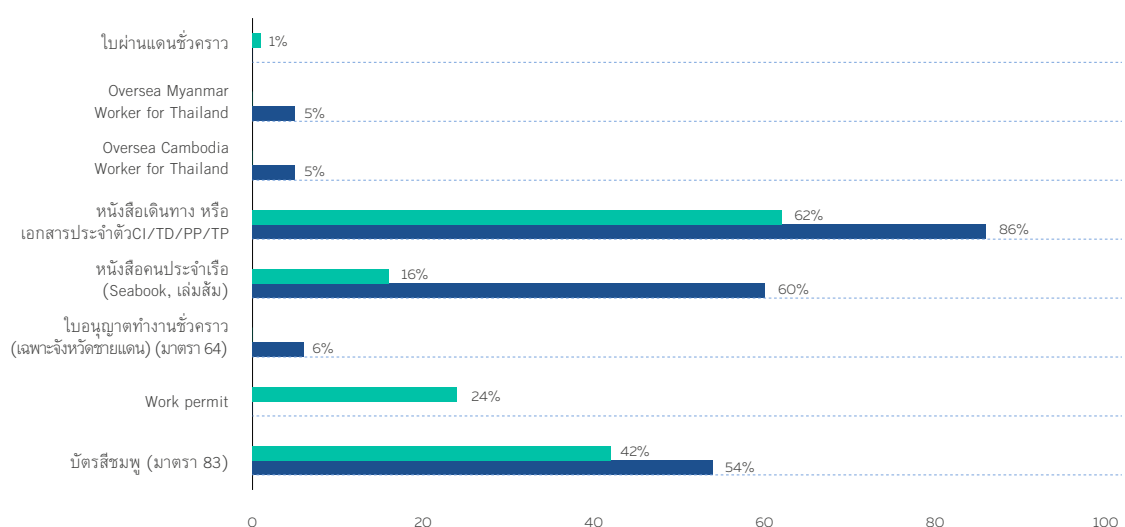
เมื่อพิจารณาประเทศต้นทางร่วมกับจังหวัดที่แรงงานประมงทำงานหรือจังหวัดที่ทำการสัมภาษณ์แรงงาน พบว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ในจังหวัดภูเก็ตและนครศรีธรรมราช ทั้งหมด มาจากประเทศเมียนมาร์ ขณะที่

ในพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ที่อยู่ใกล้ชิดกับพรมแดนของจังหวัดกัมพูชา คือ จังหวัดชลบุรี ระยอง และตราด กลุ่มตัวอย่างเกือบทั้งหมดยกเว้นเพียง 2 คนในจังหวัดตราด เป็นแรงงานจากประเทศกัมพูชา ส่วนในจังหวัดที่เหลือคือ ระนอง สงขลา และปัตตานี พบกลุ่มตัวอย่างของแรงงานประมงจากทั้งสองประเทศ แต่จำนวนลูกเรือจากประเทศเมียนมาร์สูงกว่าจากกัมพูชา

1.4 เอกสารประจำตัว (สามารถครอบครองมากกว่าหนึ่งประเภท)

การเปรียบเทียบเอกสารประจำตัวที่ถืออยู่ในปัจจุบัน

ระหว่าง ■ ปีที่ 1 (N=293) และ ■ ปีที่ 2 (N=472)



ในส่วนของเอกสารประจำตัว พบว่าเอกสารที่แรงงานประมงถืออยู่มากที่สุดมี 3 ประเภท ได้แก่ หนังสือเดินทางหรือเอกสารประจำตัว CI/TD/PP/TP ที่ลูกเรือประมงมากกว่า 4 ใน 5 คน (ร้อยละ 86) ครอบครอง รองลงมาคือ หนังสือคนประจำเรือ (Seabook) ที่ถือโดยแรงงานมากกว่า 3 ใน 5 (ร้อยละ 60) และบัตรสีชมพู ที่ถือโดยลูกเรือมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54)

สัดส่วนมากกว่า 4 ใน 5 ของแรงงานประมงที่ครอบครองเอกสารประเภทหนังสือเดินทาง หรือเอกสารประจำตัวนั้น สูงกว่าสัดส่วนที่พบจากงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปีที่ 1 (2561) ประมาณ 3 ใน 5 คน (ร้อยละ 62) ที่ถือครองเอกสารประเภทเดียวกันนี้ ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงความคืบหน้าของการบังคับใช้กฎหมาย เช่น มาตรการตรวจสอบเอกสาร ทั้งที่ท่าเรือและกลางทะเลของเจ้าหน้าที่ PIPO ทั้งนี้ งานวิจัยชีวิตติดร่างแหในปีที่ 2 ยังพบลูกเรือที่ไม่ได้ครอบครองเอกสารประจำตัวใดๆ ถึงแม้จะคิดเป็นสัดส่วนน้อยมาก คือ เพียงร้อยละ 0.6 แต่อาจแสดงให้เห็นว่ายังมีช่องว่างของการบังคับใช้กฎหมายเรื่องเอกสารประจำตัว

เมื่อเปรียบเทียบกับผลสำรวจในปีที่ผ่านมา พบความแตกต่างสำคัญคือ ในปัจจุบัน ไม่พบกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่ถือใบอนุญาตทำงานชั่วคราว เช่นในปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 1) แต่พบแรงงานจำนวนหนึ่ง (ร้อยละ 6) ถือใบอนุญาตทำงานชั่วคราวเมื่อเปรียบเทียบกับสัดส่วนถึงร้อยละ 24 ที่ถือใบอนุญาตทำงาน (work permit) ในปีก่อน คาดว่าเป็นผลจากการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 ที่ให้แรงงานตามแนวจังหวัดชายแดน กลุ่มที่ถูกจ้างแบบเป็นฤดูกาลหรือแบบชั่วคราว ต้องมีใบอนุญาตทำงานชั่วคราว แต่แรงงานกลุ่มนี้ มีความมั่นคงในการทำงานต่ำกว่าแรงงานกลุ่มอื่น เพราะอาจถูกเลิกจ้างจากนายจ้างเมื่อใดก็ได้

1.5 ทักษะการใช้ภาษาไทย

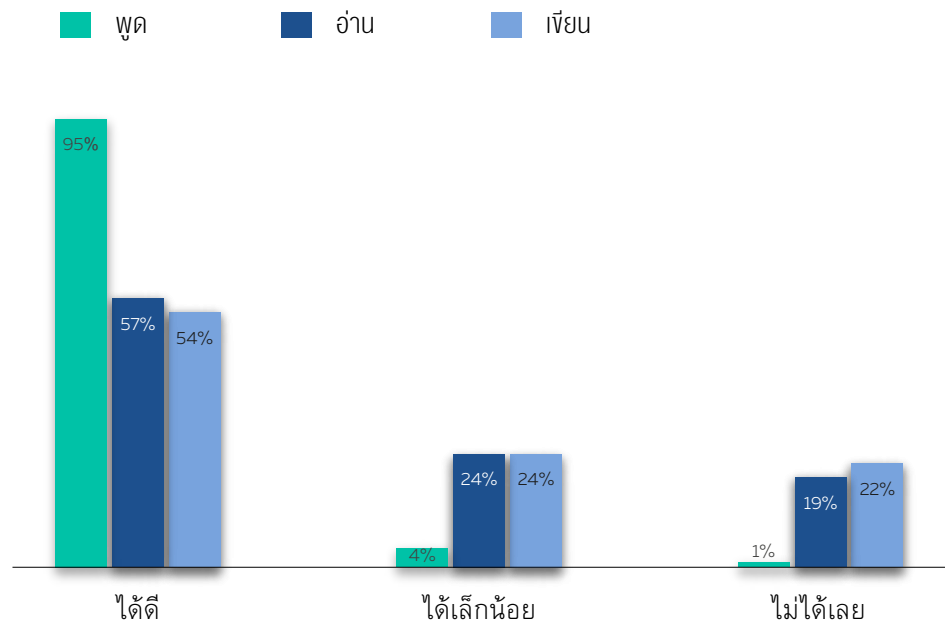
แรงงานประมงส่วนใหญ่ คือ มากกว่า 3 ใน 4 (ร้อยละ 76) ขาดทักษะในการพูดภาษาไทย กล่าวคือ เกือบครึ่งหนึ่งของแรงงานที่ให้สัมภาษณ์ (ร้อยละ 49) พูดภาษาไทยได้เล็กน้อย ขณะที่อีกมากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 27) ไม่สามารถใช้ภาษาไทยในการสื่อสารได้เลย มีเพียงประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) เท่านั้นที่สามารถพูดภาษาไทยได้ดี

ทั้งนี้ สัดส่วนของลูกเรือประมงที่มีทักษะการอ่านและเขียนภาษาไทยยิ่งลดน้อยลงไป ลูกเรือที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ มากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 84) ไม่มีทักษะการอ่าน และเกินกว่าร้อยละ 90 ไม่มีทักษะในการเขียนภาษาไทย มีเพียงกลุ่มเล็ก คือประมาณร้อยละ 11 ที่ระบุว่าสามารถอ่านภาษาไทยได้บ้าง และอีกจำนวนน้อยมาก คือ น้อยกว่าร้อยละ 5 ที่ตอบว่าอ่านภาษาไทยได้ดี

ในด้านของการเขียนนั้น มีเพียงส่วนน้อย คือ ร้อยละ 7 ที่เขียนภาษาไทยได้บ้าง และเพียงร้อยละ 3 ที่เขียนภาษาไทยได้ดี ดังนั้น เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ภาครัฐจะต้องบังคับกฎหมายให้มีการแปลสัญญาจ้างเป็นภาษาที่ลูกเรือสามารถอ่านและเข้าใจได้ เพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกเรือประมง

1.6 ทักษะการใช้ภาษาของประเทศต้นทาง

ความสามารถพูด อ่าน เขียน ในภาษาทางการของประเทศต้นทางของตนเอง (N=451)

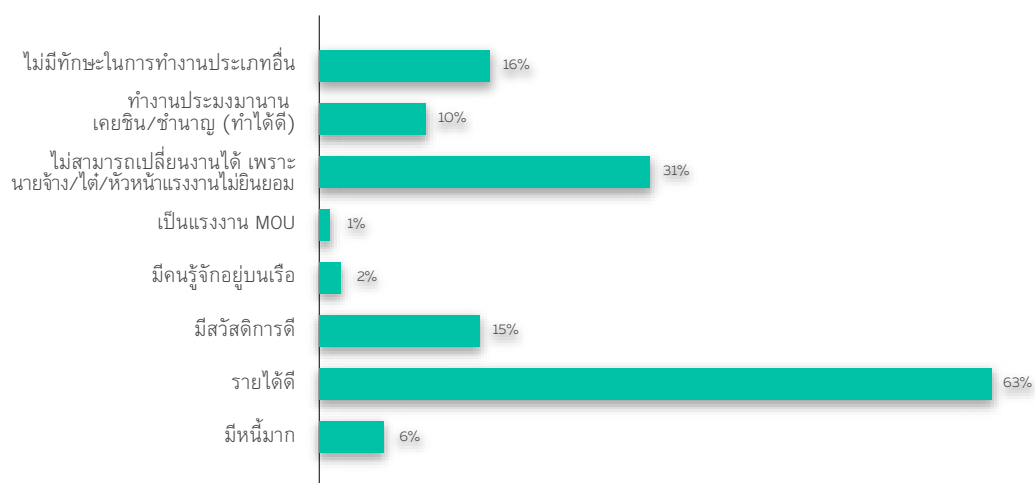


แรงงานประมงเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 95) สามารถพูดภาษาของประเทศต้นทางได้ดี มีเพียงส่วนน้อย คือ ร้อยละ 4 ที่สามารถพูดได้เล็กน้อย และเพียงส่วนน้อยมาก (ร้อยละ 1) ที่ไม่สามารถพูดภาษาของประเทศต้นทางได้ ในด้านการอ่านและเขียน สํารวจพบว่า ลูกเรือประมงจำนวนเกินครึ่งหนึ่งสามารถอ่านและเขียนได้ดี โดยกลุ่มที่มีทักษะการอ่านภาษาของประเทศต้นทางได้ดี มีประมาณเกือบ 3 ใน 5 คน (ร้อยละ 57) และที่สามารถเขียนภาษาของประเทศต้นทางได้ดี มีอยู่ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54)

อย่างไรก็ตาม ยังมีแรงงานประมงข้ามชาติอยู่จำนวนไม่น้อยที่ไม่ค่อยรู้หนังสือ กล่าวคือ ประมาณ 1 ใน 5 คน (ร้อยละ 19) ไม่สามารถอ่านภาษาของประเทศต้นทางได้ ขณะที่อีกกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) สามารถอ่านได้เพียงเล็กน้อย สัดส่วนนี้ใกล้เคียงกับจำนวนลูกเรือประมงที่ไม่สามารถเขียนภาษาประเทศต้นทางของตนเอง คือ ประมาณ 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ที่ไม่สามารถเขียน และอีก 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) สามารถเขียนได้เพียงเล็กน้อย กลุ่มที่ไม่สามารถทั้งอ่านและเขียนภาษาของประเทศต้นทางได้นั้น จึงเป็นกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าใจเนื้อหาของสัญญาจ้างที่เป็นลายลักษณ์อักษร หากไม่มีการอธิบายโดยวาจาในภาษาของประเทศต้นทาง

1.7 เหตุผลที่เลือกทำงานบนเรือประมง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เหตุผลที่เลือกทำงานประมง (N=475)

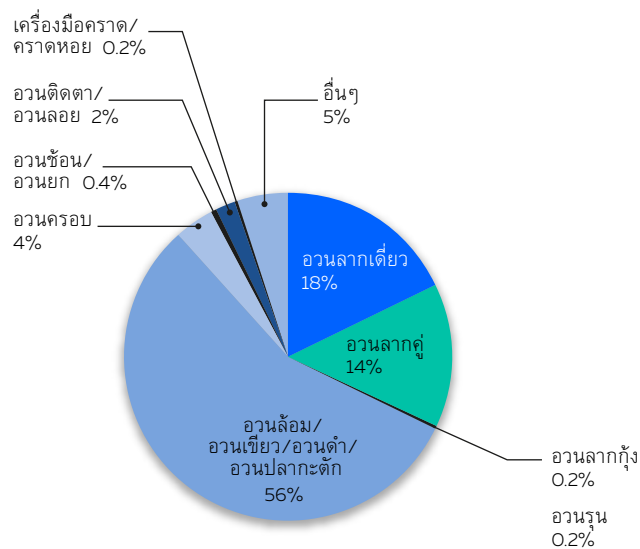


เหตุผลสำคัญสามประการแรก ที่กลุ่มตัวอย่างตอบว่าทำไมเลือกทำงานประมง ประกอบด้วย อันดับที่หนึ่ง รายได้ดี มีอยู่ประมาณ 3 ใน 5 (ร้อยละ 63) ของแรงงานที่เลือกเหตุผลนี้ อันดับที่สอง คือ ไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ เพราะนายจ้าง/ใต้/หัวหน้าแรงงานไม่ยินยอม เกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 31) และอันดับสาม ไม่มีทักษะการทำงานประเภทอื่น (ร้อยละ 16)

การสัมภาษณ์ลูกเรือเพิ่มเติม ทำให้เข้าใจข้อมูลเพิ่มเติมว่า แรงงานประมงรู้สึกว่างานประมงมี “รายได้ดี” กว่างานอื่นๆ เพราะพวกเขาสามารถประหยัดค่าใช้จ่ายในบางเรื่อง โดยเฉพาะระหว่างที่ทำงานบนเรือหรืออยู่ในทะเล เช่น ค่าเช่าที่พัก และค่าอาหาร กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ลักษณะการทำงานบนเรือประมงเอื้อให้พวกเขาสามารถเก็บออมเงินมากกว่างานอื่น นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่น้อยยังอธิบายว่า นายจ้างภาคประมงมักช่วยออกค่าใช้จ่ายในเรื่องเอกสารจดทะเบียนที่สูงมากให้ก่อน บางส่วนยังระบุว่านายจ้างเปิดโอกาสให้พวกเขาสามารถหารายได้เสริมจากการจับสัตว์ทะเลนอกเวลาทำงาน อย่างไรก็ตาม เหตุผลอันดับสอง ที่ว่าไม่สามารถเปลี่ยนงานได้ สัมพันธ์กับเหตุผลที่นายจ้างช่วยออกค่าเอกสารให้ลูกเรือก่อน เพราะสร้างเงื่อนไขให้ลูกเรือไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างได้เมื่อต้องการ และนายจ้างมักเรียกร้องค่าใช้จ่ายด้านเอกสารคืน เมื่อแรงงานประมงแสดงความต้องการที่จะเปลี่ยนงานหรือนายจ้าง

1.8 ประเภทของเครื่องมือจับปลา

เรือที่您当前ทำงานอยู่ปัจจุบันนี้ ใช้เครื่องมือประมงประเภทไหน (N = 447)



จากการสอบถามแรงงานประมงเกี่ยวกับประเภทของเครื่องมือจับในเรือที่กำลังทำงาน มีเครื่องมือ 3 ประเภทที่พบมากที่สุด ประเภทที่หนึ่งได้แก่ อวนล้อม อวนเขี้ยว อวนดำ อวนปลากะตัก ที่พบมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56) ประเภทที่สองได้แก่ อวนลากเดี่ยว มีอยู่เกือบ 1 ใน 5 (ร้อยละ 18) และประเภทที่สามได้แก่ อวนลากคู่ น้อยกว่าอวนลากเดี่ยวเล็กน้อย (ร้อยละ 14) ที่เหลือเป็นเครื่องมือจับปลาที่มีจำนวนไม่มาก รวมกันแล้วประมาณร้อยละ 12 ประกอบด้วย อวนครอบ (ร้อยละ 4) อวนตีดตาและอวนลอย (ร้อยละ 2) อวนช้อนและอวนยก (ร้อยละ 0.4) อวนลากทั้ง (ร้อยละ 0.2) อวนรุน (ร้อยละ 0.2) และอื่นๆ (ร้อยละ 5)

1.9 ครอบครัวของแรงงานประมง: ระบบสนับสนุนและความรับผิดชอบ

งานวิจัยชีวิตติดร่างแหปีที่ 2 สํารวจแรงงานประมงเกี่ยวกับครอบครัวของพวกเขา เพื่อทำความเข้าใจสภาพการทำงานและชีวิตของลูกเรือประมงที่รอบด้านมากขึ้น ผลสํารวจพบว่า แรงงานประมงที่ให้สัมภาษณ์มากกว่า 3 ใน 5 (ร้อยละ 62) ตอบว่ามีครอบครัวหรือภรรยา ขณะนี้น้อยกว่า 2 ใน 5 (ร้อยละ 38) มีสถานะโสด

ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50) ของแรงงานประมงที่ให้สัมภาษณ์ ตอบว่าภรรยาของตนทำงานหรือมีรายได้สนับสนุนครอบครัวอีกทางหนึ่ง ขณะที่อีกครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50) ภรรยาไม่ได้ทำงาน หรือแรงงานเป็นผู้หารายได้หลักแต่เพียงคนเดียว นอกจากนี้ มีเพียงส่วนน้อยของแรงงานประมง คือ ร้อยละ 9 ที่ไม่มีบุตร ลูกเรือประมงที่ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91) มีบุตร โดยแรงงานส่วนใหญ่หรือกว่า 3 ใน 4 (ร้อยละ 74) มีบุตรจำนวน 1-2 คน ส่วนที่เหลือนั้น เป็นกลุ่มที่มีบุตรมากกว่า 3 คนขึ้นไป

ลักษณะการอยู่อาศัยของสมาชิกในครอบครัว (N=296)

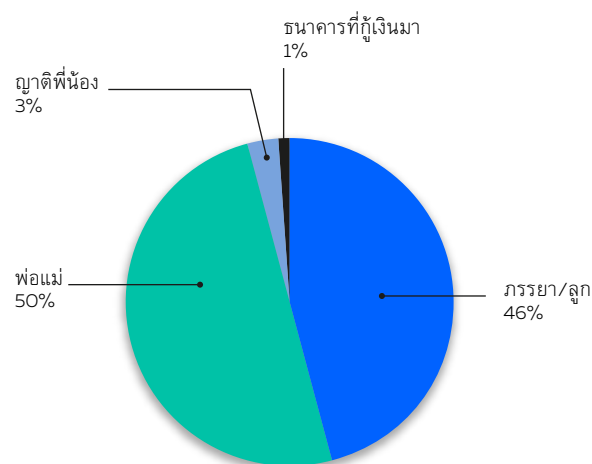


อยู่ในประเทศไทย อีกประมาณ 1 ใน 3 หรือน้อยกว่ากลุ่มแรกเล็กน้อย (ร้อยละ 34) สมาชิกครอบครัวอาศัยอยู่ที่ประเทศต้นทางทั้งหมด ที่เหลืออีกมากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 29) มีสมาชิกครอบครัวอาศัยอยู่ทั้งในประเทศไทยและประเทศต้นทาง

ในเรื่องของสถานที่ที่สมาชิกครอบครัวพำนักอาศัยอยู่ พบว่าแรงงานประมงที่มีสมาชิกครอบครัวอยู่ในประเทศไทยด้วยกัน มีสัดส่วนใกล้เคียงกันกับกลุ่มที่สมาชิกครอบครัวทั้งหมดอยู่ในประเทศต้นทาง กล่าวคือ มากกว่า 1 ใน 3 ของแรงงานประมงที่ให้สัมภาษณ์ (ร้อยละ 37) มีสมาชิกครอบครัวอาศัย

1.10 การทางการเงินและจำนวนเงินที่ส่งให้ครอบครัว

การทางการเงินและจำนวนเงินที่ส่งให้ครอบครัว (N = 370)



แรงงานประมงทั้งหมด (ร้อยละ 99) มีภาระทางการเงินที่ต้องดูแลครอบครัว โดยครั้งหนึ่ง (ร้อยละ 50) ตอบว่าส่งเงินให้กับพ่อแม่ อีกเกือบครึ่ง (ร้อยละ 46) ส่งให้กับภรรยาหรือลูก และอีกส่วนน้อยมาก (ร้อยละ 3) ตอบว่าส่งให้กับญาติ เมื่อสอบถามเพิ่มเติมถึงจำนวนเงินที่ส่งให้ครอบครัว ประมาณ 2 ใน 5 ของกลุ่มนี้ (ร้อยละ 43) ตอบว่าส่งเงินให้ครอบครัว ประมาณ 1,000-5,000 บาทต่อครั้ง, ประมาณ 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ส่งเงินจำนวน 5,001-10,000 บาทต่อครั้ง, ร้อยละ 8 ส่งเงินเป็นจำนวนระหว่าง 10,001-50,000 บาทต่อครั้ง แต่มีอยู่จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 27) ไม่สามารถระบุจำนวนเงินได้ จึงเป็นไปได้ว่าในกลุ่ม

สุดท้ายนี้ มีลักษณะการส่งเงินให้ครอบครัวที่แตกต่างกันในแต่ละครั้ง หรืออาจไม่มีรูปแบบของรายได้และเงินออมที่สม่ำเสมอ เพื่อช่วยให้ลูกเรือได้ประมวลข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด นักวิจัยได้สอบถามแรงงานประมงเรื่องจำนวนเงินที่ส่งกลับบ้านอีกครั้ง หลังจากสัมภาษณ์เรื่องรายได้และจำนวนเงินที่ถูกหักจากค่าจ้าง พบข้อมูลที่น่าสนใจคือ มากกว่า 2 ใน 5 (ร้อยละ 44) ส่งเงินกลับเป็นจำนวน 1,000-5,000 บาท อีกประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 32) ส่งเงินไปให้ครอบครัวเป็นจำนวน 5,001-10,000 บาท ขณะที่น้อยกว่าร้อยละ 16 ส่งเงินกลับเป็นจำนวน 10,001-50,000 บาท ที่เหลืออีกร้อยละ 8 ส่งกลับเป็นจำนวนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป

ข้อสังเกตประการสำคัญเรื่องจำนวนเงินที่แรงงานประมงข้ามชาติส่งให้ครอบครัว คือ ไม่พบข้อมูลที่ชัดเจนในเรื่อง
ความถี่ของการส่งเงิน หรือความสัมพันธ์ที่ชัดเจนระหว่างจำนวนเงินกับช่วงเวลาที่ส่งเงิน จึงเป็นเรื่องยากที่จะประมวลถึง
จำนวนเงินสุทธิที่ลูกเรือประมงส่งกลับในแต่ละช่วงเวลา เช่น รอบหนึ่งเดือนหรือหนึ่งปี เหตุผลสำคัญอาจมาจากหลักปฏิบัติ
ที่ใช้กันอยู่ในการจ่ายค่าจ้างของภาคประมง ที่ผู้ประกอบการแต่ละคน มีระยะเวลารอบการตัดบัญชีเงินเดือนที่แตกต่างกัน
ทำให้ช่วงเวลาจริงที่แรงงานประมงแต่ละคนได้รับค่าจ้าง และการส่งเงินให้ครอบครัวแตกต่างกันตามไปด้วย (ดูรายละเอียด
เพิ่มเติมจากผลสำรวจในส่วนของรายได้)



ส่วนที่ 2 สัญญาจ้างและข้อตกลงการจ้างงาน

ขณะที่ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานในงานประมง (2562) ไม่ได้กำหนดเอาไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับภาษาของสัญญาจ้าง แต่มาตรา 23 ของ พ.ร.ก.การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561 (ฉบับที่ 2) ได้กำหนดให้นายจ้างที่นำแรงงานจากต่างประเทศมาทำงานตามบันทึกความเข้าใจ (MOU) ระหว่างรัฐบาล ต้องจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือในสองภาษา คือ ภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทาง ทั้งนี้ ผลสำรวจของงานวิจัยชุดชีวิตติดร่างแห ปีที่ 2 ได้แสดงให้เห็นว่า แรงงานประมงข้ามชาติจำนวนมาก มีความสามารถในการอ่านและเขียนภาษาของประเทศต้นทางของตนเองในระดับต่ำ จึงเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะศึกษาว่าแรงงานเหล่านี้สามารถเข้าใจเนื้อหาของสัญญาจ้างมากน้อยเพียงใด

ดังนั้น งานวิจัยชิ้นนี้ได้ทำการสำรวจกระบวนการทำสัญญาทั้งหมด ตั้งแต่การรับรู้และเข้าถึงสัญญาจ้างของแรงงาน โดยเฉพาะก่อนที่ลูกเรือจะลงลายมือชื่อในสัญญา การลงลายมือชื่อสัญญา และความสอดคล้องของสภาพการจ้างกับสภาพจริงของงาน รวมถึงการเข้าถึงสัญญาจ้างหลังจากที่ลงลายมือชื่อในสัญญาแล้ว

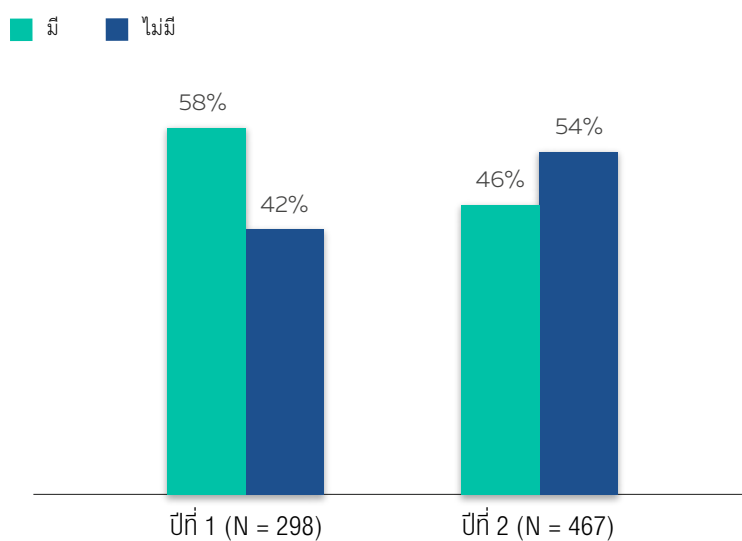


2.1 ภาษาในสัญญาจ้าง

มากกว่า 1 ใน 3 ของแรงงานที่ให้สัมภาษณ์ (ร้อยละ 38) ระบุว่าภาษาในสัญญาจ้างของตนเองเป็นภาษาเมียนมาร์ ขณะที่ประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 25) มีสัญญาจ้างเป็นภาษาไทย และอีกร้อยละ 7 มีสัญญาจ้างเป็นภาษากัมพูชา (เขมร) ทั้งนี้ มีเพียงส่วนน้อย หรือน้อยกว่า 1 ใน 5 (ร้อยละ 19) ที่มีสัญญาจ้าง 2 ภาษาคือ ภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทาง และอีกร้อยละ 11 ไม่สามารถระบุว่าภาษาในเอกสารสัญญาจ้างของตนเป็นภาษาใด

2.2 การอธิบายเนื้อหาางงานก่อนเริ่มทำงาน

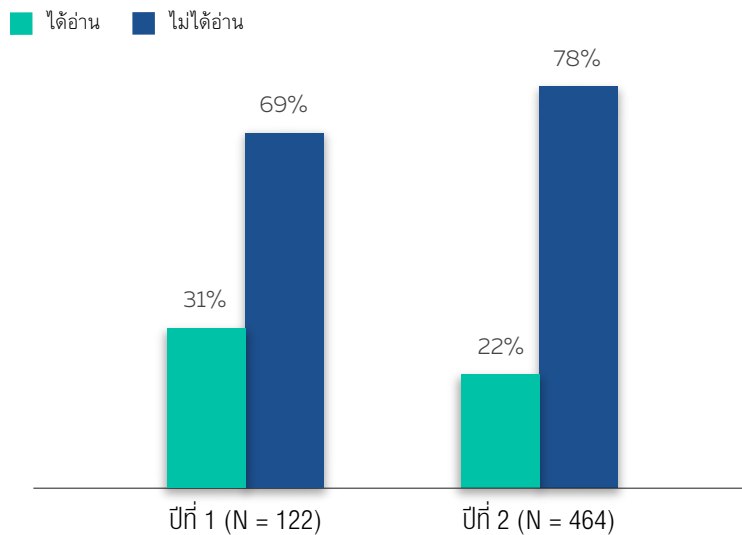
เปรียบเทียบการอธิบายเนื้อหาางงานก่อนเริ่มทำงาน ระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2



พบว่ามากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 54) ของแรงงานที่ให้สัมภาษณ์ ไม่ได้ได้รับการอธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาางให้ฟังก่อนเริ่มทำงาน ขณะที่อีกไม่ถึงครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 46) ได้รับการอธิบายเนื้อหาางงาน โดยประมาณ 3 ใน 5 คน (ร้อยละ 64) ของแรงงานที่ได้รับการอธิบาย สามารถระบุว่านายจ้างเป็นผู้อธิบายเนื้อหาาง ขณะที่กลุ่มที่เหลือ ไม่ได้ระบุว่าใครเป็นผู้อธิบายเนื้อหาางของงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผลสำรวจจากรายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปีที่ 1 (2561) พบว่า สัดส่วนของแรงงานประมาณที่ ได้รับการอธิบายเนื้อหาางกลับลดลง (จากร้อยละ 58 เหลือเพียงร้อยละ 46)

2.3 โอกาสได้อ่านสัญญาณก่อนลงลายมือชื่อ

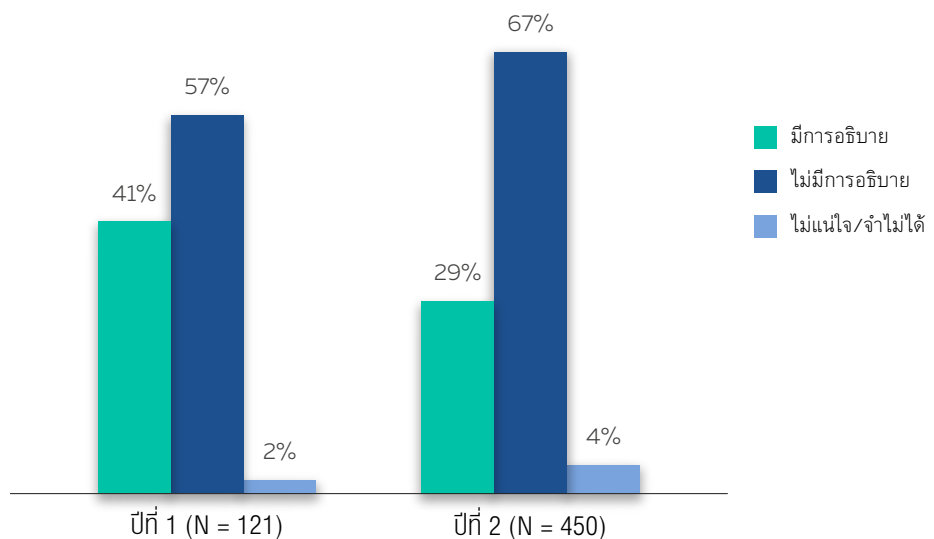
เปรียบเทียบโอกาสได้อ่านสัญญาณจ้างก่อนลงลายมือชื่อระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2



แรงงานประมงมากกว่า 3 ใน 4 (ร้อยละ 78) ของกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์ ระบุว่าไม่ได้อ่านเนื้อหาของสัญญาณก่อนที่จะลงลายมือชื่อ มีเพียง 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ที่ได้อ่านเนื้อหาของสัญญาณ ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจของรายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปี 2561 พบว่า สัดส่วนของแรงงานประมงที่มีโอกาสได้อ่านสัญญาณลดลงจากร้อยละ 31 ขณะที่สัดส่วนของแรงงานประมงที่ตอบว่าไม่มีโอกาสอ่านสัญญาณก่อนลงลายมือชื่อนั้นเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 69 เป็น 78

2.4 การอธิบายเนื้อหาของสัญญาณจ้างให้ฟังก่อนลงลายมือชื่อ

เปรียบเทียบมีการอธิบายเนื้อหาของสัญญาณจ้างก่อนจะลงลายมือชื่อระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2



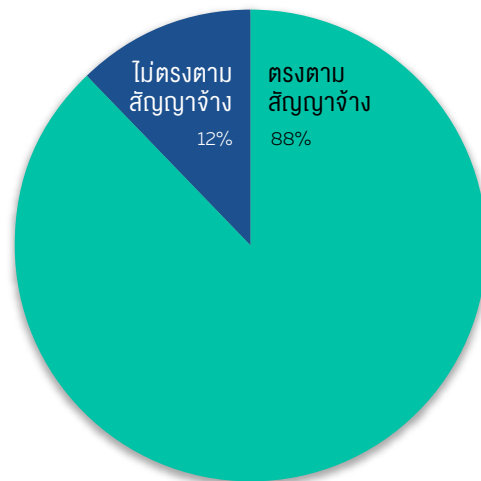
ตามที่ได้กล่าวไปแล้วในช่วงต้น แรงงานประมงข้ามชาติมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 54) ไม่ได้รับการอธิบายเนื้อหาของงานก่อนเริ่มทำงาน และมากกว่า 3 ใน 4 (ร้อยละ 78) ไม่มีโอกาสอ่านสัญญาก่อนที่จะลงลายมือชื่อ ยิ่งไปกว่านั้น กว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 67) ระบุว่าไม่ได้รับการอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้างก่อนลงลายมือชื่อ มีเพียงกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 29) ที่ได้รับการอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้าง

เมื่อสอบถามเพิ่มเติมถึงผู้ที่ทำการอธิบายเนื้อหาของสัญญา ได้รับคำตอบว่ามากกว่า 2 ใน 5 (ร้อยละ 44) เป็นลูกเรือที่มีตำแหน่งสูงกว่า เช่น กัปตันหรือไต้เรือ รองลงมา คือ นายจ้าง ประมาณ 2 ใน 5 (ร้อยละ 41) และอีกร้อยละ 10 คือ ผู้จัดการในบริษัท ที่เหลือ (ร้อยละ 5) ประกอบด้วยล่าม พี่น้องและเจ้าหน้าที่ศูนย์ PIPO เป็นผู้อธิบาย

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจจากรายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปีที่ผ่านมา พบว่า สัดส่วนของแรงงานประมงที่ได้รับการอธิบายเนื้อหาของสัญญาลดลงจาก 2 ใน 5 คน (ร้อยละ 41) เหลือเพียงน้อยกว่า 1 ใน 3 (ร้อยละ 29) ขณะที่สัดส่วนของกลุ่มที่ไม่ได้รับการอธิบายเนื้อหาของสัญญา มากกว่าเดิมถึงร้อยละ 10 (จากร้อยละ 57 เป็น 67) ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า สถานการณ์ของแรงงานประมงในเรื่องนี้แย่ลงกว่าในปีที่ผ่านมา

2.5 สภาพการจ้างตรงตามสัญญา

สภาพการจ้างตรงตามที่ระบุในสัญญา (N=460)



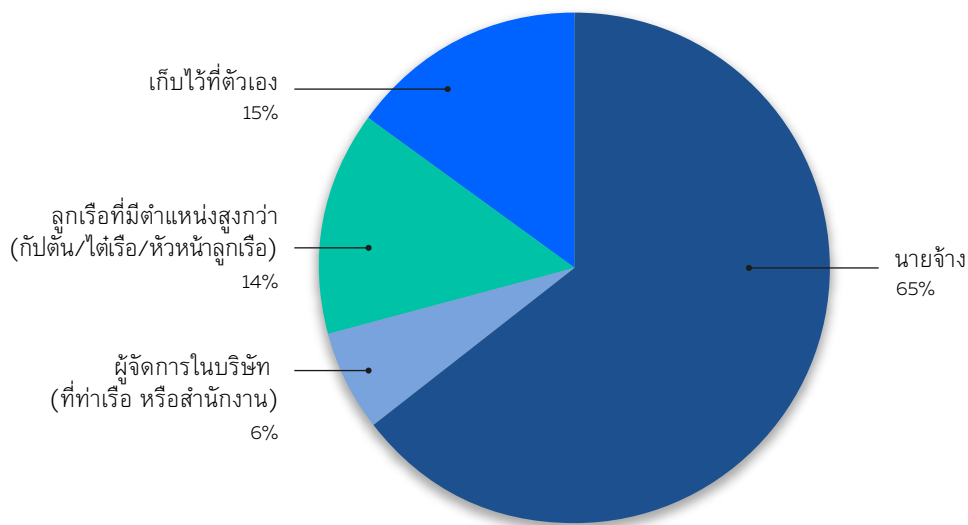
ถึงแม้แรงงานประมงถึงครึ่งจะไม่ทราบเนื้อหาของงานก่อนเริ่มทำงาน กว่า 3 ใน 4 ไม่มีโอกาสได้อ่าน และกว่า 2 ใน 3 ไม่มีผู้ใดอธิบายเนื้อหาของสัญญาให้เข้าใจก่อนเซ็นสัญญา แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า แรงงานมากถึง 9 ใน 10 (กว่าร้อยละ 88) กลับระบุว่าสภาพการจ้างของตนเองสอดคล้องกับข้อตกลงที่ทำด้วยวาจา และเพียงร้อยละ 12 ระบุว่าสภาพการจ้างไม่ตรงตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลง

ทั้งนี้ แรงงานบางส่วนให้คำอธิบายเพิ่มเติมว่า เนื้อหาของสัญญาจ้างในส่วนที่ไม่ตรงกับที่ตกลงกันไว้ คือ เรื่องค่าตอบแทน เช่น ค่าตอบแทนน้อยกว่าตกลงกันไว้ ได้รับค่าตอบแทนล่าช้ากว่ากำหนด

เวลา ไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงหน้าเมื่อทำงานเกินเวลาหรือต้องทำงานมากกว่าที่ตกลงเอาไว้ และเวลาพักผ่อนน้อยกว่าที่ตกลงกัน รวมทั้งการยึดเอกสารสัญญาจ้างเอาไว้ อย่างไรก็ดีตาม แรงงานจำนวนไม่น้อยยังตกย้ำในลักษณะคล้ายคลึงกันว่า พวกเขาไม่รู้เนื้อหาของสัญญาที่ตนเซ็น เพราะไม่มีโอกาสได้อ่านหรือไม่เข้าใจเนื้อหาของสัญญา

2.6 การเข้าถึงสัญญาจ้างและสำเนา

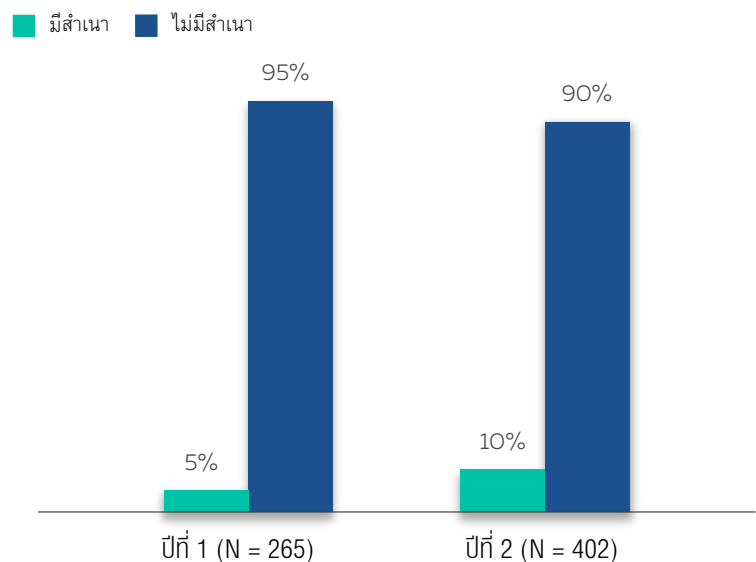
ผู้ที่เก็บสัญญาจ้าง (N=443)



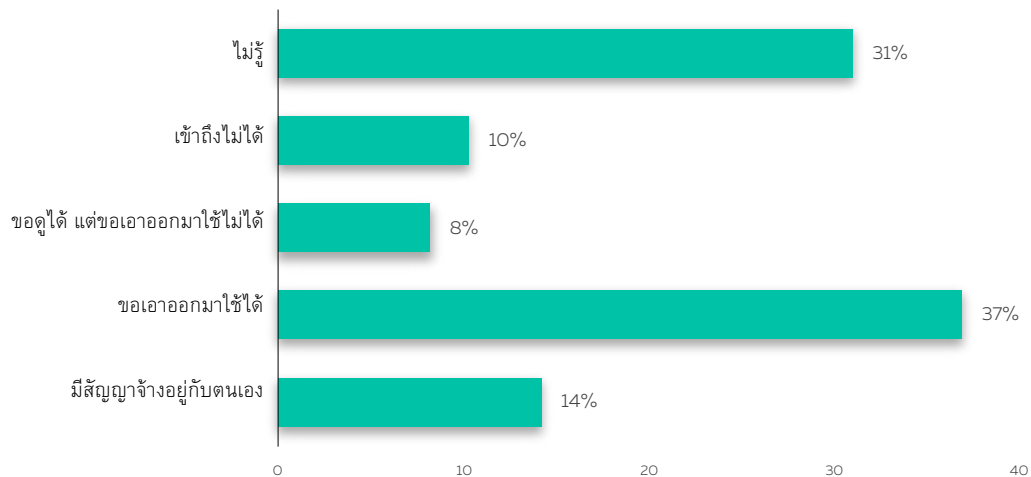
พบว่า มีแรงงานเพียงส่วนน้อย ร้อยละ 15 ที่เก็บสัญญาจ้างไว้กับตัวเอง ขณะที่อีกมากกว่า 4 ใน 5 คน (ร้อยละ 85) ไม่ได้เก็บสัญญาจ้างไว้กับตนเอง ทั้งนี้ ประมาณ 2 ใน 3 (ร้อยละ 65) ระบุว่านายจ้างเป็นผู้เก็บสัญญาเอาไว้ให้ รองลงมา คือ ลูกเรือที่มีตำแหน่งสูงกว่า (ร้อยละ 14) และผู้จัดการในบริษัท (ร้อยละ 6)

ในกลุ่มของแรงงานที่ไม่สามารถครอบครองสัญญาจ้างฉบับจริง พบว่ามีเพียงร้อยละ 10 ที่สามารถเข้าถึงสำเนาของสัญญาจ้าง ขณะที่อีกร้อยละ 90 ไม่สามารถเข้าถึงสำเนาได้ เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลเดียวกันจากรายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปีที่ผ่านมา พบว่า แรงงานที่เข้าไม่ถึงสำเนาสัญญาจ้าง มีสัดส่วนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเล็กน้อย คือเพียงร้อยละ 5 หมายความว่า สถานการณ์เรื่องการเข้าถึงสำเนาสัญญาจ้างของแรงงานพัฒนาขึ้นเล็กน้อยจากปีที่ผ่านมา

เปรียบเทียบการมีสำเนาสัญญาจ้างเก็บไว้ ระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2



โอกาสในการเข้าถึงสัญญาจ้าง (N=464)

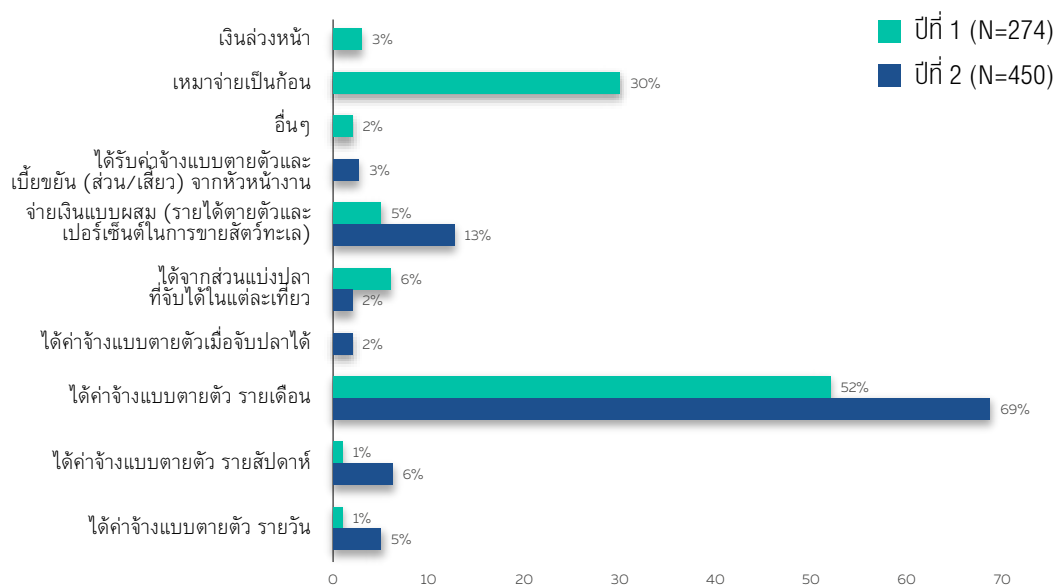


เพื่อตรวจสอบระดับการเข้าถึงสัญญาจ้างของลูกเรือ เราได้สอบถามถึงโอกาสในการเข้าถึงสัญญาจ้างฉบับจริง ในยามที่แรงงานต้องการ พบว่าแรงงานประมงเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 49) ให้คำตอบที่เป็นลบ กล่าวคือ จำนวนมากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 31) ไม่แน่ใจว่าตนสามารถเข้าถึงสัญญาจ้างได้หรือไม่ อีกร้อยละ 10 คิดว่าตนเองไม่สามารถเข้าถึงได้ ขณะที่อีกร้อยละ 8 เชื่อว่าสามารถขอดูเอกสาร แต่ไม่สามารถนำมาครอบครองหรือใช้ประโยชน์ด้วยตนเองได้ ดังนั้น นอกจากแรงงานประมงส่วนน้อย (ร้อยละ 14) ที่เก็บสัญญาจ้างไว้กับตนเองแล้ว มีเพียงอีก 1 ใน 3 (ร้อยละ 37) ของแรงงานประมงทั้งหมดที่เชื่อว่าในยามที่ต้องการ พวกเขาสามารถขอสัญญาจ้างจากผู้เก็บเอาไว้ได้

ส่วนที่ 3 ค่าจ้างและรายได้

3.1 รูปแบบการจ่ายค่าจ้าง

เปรียบเทียบรูปแบบการจ่ายเงินค่าจ้างที่ได้รับระหว่างปีที่ 1 กับปีที่ 2



ผลสำรวจพบว่า วิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนในภาคประมงนั้นมีความหลากหลายสูงมาก อาจจำแนกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ที่มีความต่างกันถึง 7 รูปแบบย่อย ดังนี้

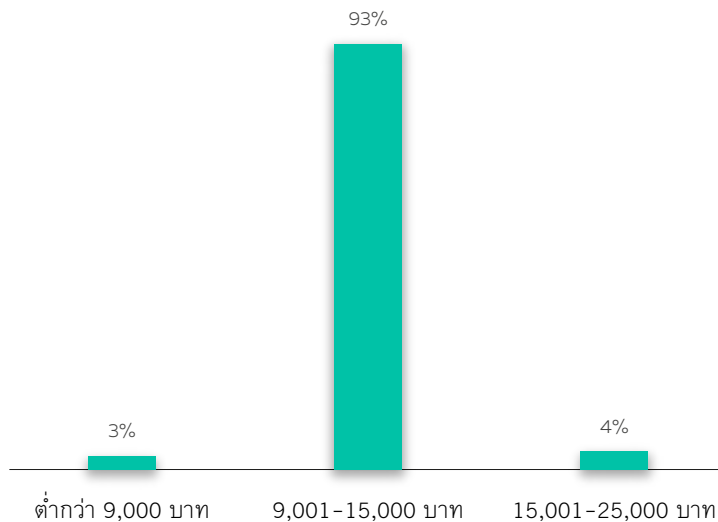
กลุ่มที่ 1 แรงงานประมงส่วนใหญ่ มากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 80) ได้รับค่าตอบแทนแบบตายตัว แรงงานกลุ่มนี้ประกอบด้วยแรงงานที่ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือน มีสัดส่วนมากที่สุด ถึง 2 ใน 3 คน (ร้อยละ 69) ที่เหลือเป็นกลุ่มที่ได้รับค่าตอบแทนรายสัปดาห์ (ร้อยละ 6) รายวัน (ร้อยละ 5) เป็นที่น่าสังเกตว่ามีแรงงานกลุ่มเล็กๆ ที่ระบุว่าได้รับค่าจ้างแบบตายตัว แต่มีเงื่อนไขว่าจะได้รับเมื่อจับปลาได้เท่านั้น (ร้อยละ 2) ซึ่งถือเป็นวิธีปฏิบัติที่ละเมิดกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทางทะเล

กลุ่มที่ 2 แรงงานน้อยกว่า 1 ใน 5 หรือร้อยละ 16 ได้รับค่าตอบแทนแบบผสม แบ่งออกเป็นสองรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบแรก ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ของกลุ่มนี้ (ร้อยละ 13) มีรายได้ตายตัวและส่วนแบ่งจากการขายสัตว์ทะเล มีเพียงส่วนน้อย (ร้อยละ 3) ได้รับค่าตอบแทนแบบตายตัวบวกเบี่ยชยันจากหัวหน้างาน

กลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่มีสัดส่วนน้อยมาก (ร้อยละ 2) ยังคงได้รับส่วนแบ่งตามจำนวนปลาที่จับได้ในแต่ละเที่ยว ถือเป็นกลุ่มที่มีความไม่แน่นอนของรายได้มากที่สุด และวิธีปฏิบัตินี้จะละเมิดกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทางทะเลเช่นเดียวกัน

3.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เงินค่าจ้างโดยเฉลี่ยประมาณต่อเดือน (N=404)

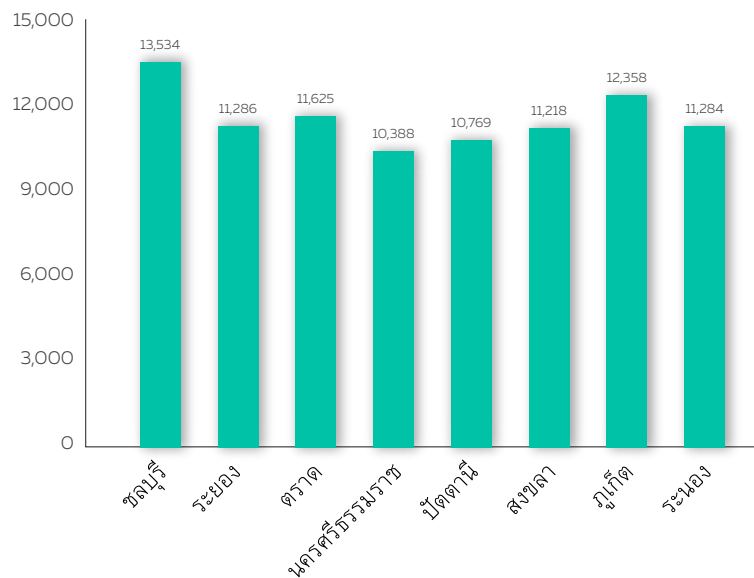


พบว่าแรงงานประมงส่วนใหญ่ (ร้อยละ 97) ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยต่อเดือนสูงกว่า 9,000 บาท หรือประมาณ 300 บาทต่อวัน (ก่อนถูกหักค่าใช้จ่าย) โดยกลุ่มใหญ่ที่สุด (ร้อยละ 93) ได้รับค่าจ้างเฉลี่ยระหว่าง 9,001 – 15,000 บาท มีส่วนน้อยมาก (ร้อยละ 4) ที่ได้รับค่าตอบแทนในช่วง 15,001-25,000 บาท

สัดส่วนของแรงงานประมงที่ได้รับค่าจ้างสูงกว่า 9,000 บาทต่อเดือนมากกว่าสัดส่วนที่พบจากการสำรวจของ ILO โครงการ Ship to Shore (2561) ที่พบว่า 3 ใน 4 ของแรงงานประมง ได้รับค่าจ้างสูงกว่า 9,000 บาทต่อเดือน และ

คล้ายคลึงกับผลการศึกษา ของ Humanity United & Freedom Fund (2562) ที่พบว่า 97% ของแรงงานประมง ได้รับค่าตอบแทนเท่ากับหรือสูงกว่าระดับค่าแรงขั้นต่ำ และเงินเดือนเฉลี่ยในภาคประมง คือ 11,600 บาท

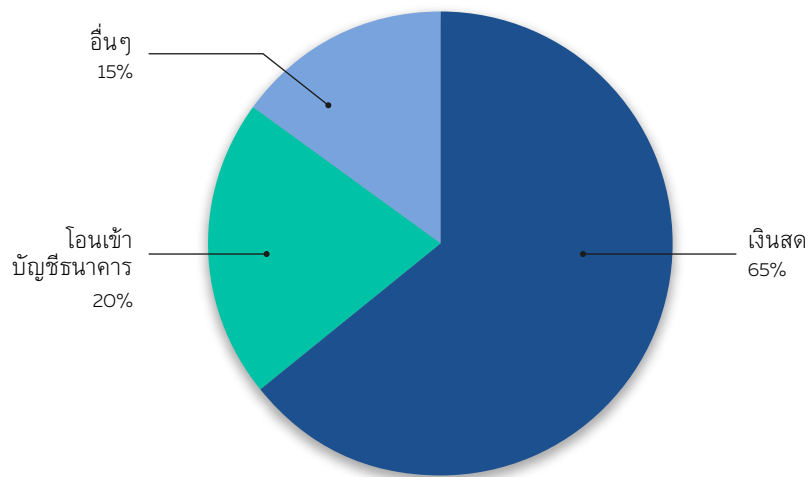
ค่าจ้างเฉลี่ยรายจังหวัด (N=404)



หากเปรียบเทียบผลสำรวจเรื่องค่าตอบแทนเฉลี่ยในรายจังหวัด กับผลการศึกษาโครงการ Ship to Shore (2563) ที่พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าตอบแทนรายเดือนของแรงงานประมง เท่ากับ 12,730 บาทแล้ว มีเพียงจังหวัดชลบุรีเท่านั้น ที่มี ค่าจ้างเฉลี่ยสูงกว่าระดับค่าจ้างดังกล่าว

3.3 วิธีการจ่ายค่าจ้าง

ท่านได้รับค่าจ้างอย่างไร (N=404)

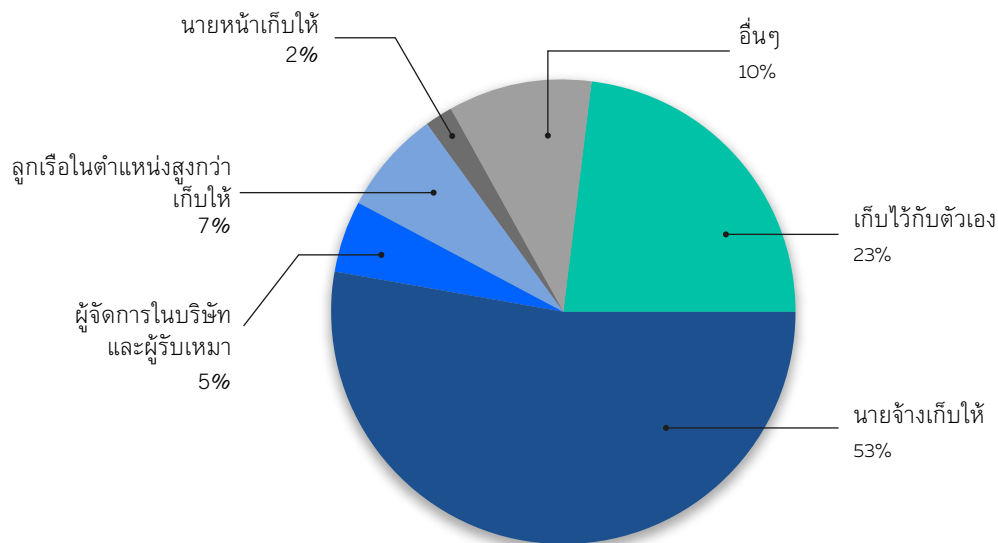


แรงงานประมงมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 65) ยังคงได้รับค่าจ้างเป็นเงินสด ขณะที่อีกประมาณ 1 ใน 5 (ร้อยละ 20) ตอบว่าได้รับค่าจ้างโดยการโอนผ่านบัญชีธนาคาร

กลุ่มที่เหลืออีกร้อยละ 15 ตอบว่าได้รับค่าจ้างแบบอื่นๆ ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์เพิ่มเติมช่วยอธิบายให้เข้าใจเพิ่มขึ้นว่า ในกลุ่มนี้ หมายถึงแรงงานประมงจำนวนหนึ่งมีบัตรเอทีเอ็ม หรือมีบัญชีธนาคารที่นายจ้างเปิดให้ แต่ยังคงได้รับเงินสดจากมือของผู้จัดการหรือนายจ้างโดยตรง นอกจากนี้ แรงงานบางคนได้รับการโอนเงินค่าจ้างผ่านเข้าบัญชีจริง แต่ผู้จัดการหรือนายจ้างเป็นผู้นำบัตรเอทีเอ็มไปกดเงินมาให้ ซึ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าผู้ประกอบการเรือประมงบางส่วนยังคงละเลยแนวปฏิบัติใหม่ของกฎหมาย ที่ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ให้กับแรงงานประมง

3.4 ระบบการจ่ายเงินอิเล็กทรอนิกส์ การเข้าถึงและครอบครองบัตรเอทีเอ็ม

เก็บบัตรเครดิตเงินสดหรือบัตรเอทีเอ็มของธนาคารไว้ที่ตัวคุณเองหรือไม่ (N=404)



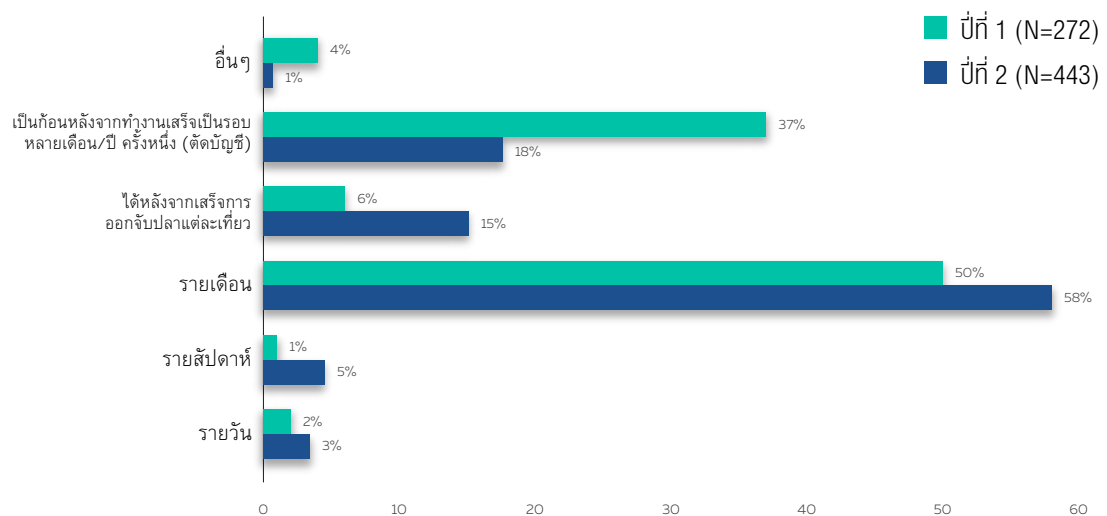
เพียงประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 23) ของแรงงานประมงที่ให้สัมภาษณ์ เก็บบัตรเครดิตเอทีเอ็มหรือบัตรเครดิตเงินสดไว้กับตนเอง ที่เหลืออีกประมาณ 2 ใน 3 (ร้อยละ 67) ตอบว่าผู้อื่นเป็นผู้เก็บบัตรเอาไว้ให้ ทั้งนี้ ประมาณครึ่งหนึ่งของแรงงาน (ร้อยละ 53) กลุ่มหลังนี้ระบุว่าผู้เก็บบัตรคือ นายจ้าง รองลงมาคือ หัวหน้าลูกเรือหรือไต้เรือ (ร้อยละ 7) และผู้จัดการในบริษัท (ร้อยละ 5)

ข้อสังเกตที่สำคัญ คือ ลูกเรือจำนวนไม่น้อย ประมาณร้อยละ 10 ระบุว่ายังไม่เคยมีบัตรเครดิตเอทีเอ็ม ยังไม่มีบัญชีธนาคารหรือไม่แน่ใจ/ไม่รู้ว่าตนเองมีบัตรเครดิตเอทีเอ็มหรือไม่

หากเราพิจารณาในกลุ่มของแรงงานที่เก็บบัตรเครดิตเอทีเอ็มไว้เอง ที่มีสัดส่วนเกือบ 1 ใน 4 นั้น ถือว่ามีสัดส่วนที่สอดคล้องกับผลสำรวจจากการประเมินผลการจ่ายค่าจ้างในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ในช่วงเวลาใกล้เคียงกัน ที่พบว่าแรงงานประมงเพียง 1 ใน 5 (ร้อยละ 21) เก็บบัตรเครดิตเอทีเอ็มไว้กับตนเอง และมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 53) ไม่สามารถเข้าถึงบัตรเครดิตเอทีเอ็มของตนเอง (Humanity United & Freedom Fund 2019).

3.5 ความถี่ในการได้รับค่าตอบแทน

เปรียบเทียบความถี่การได้รับเงินค่าจ้างระหว่างปีที่ 1 กับปีที่ 2



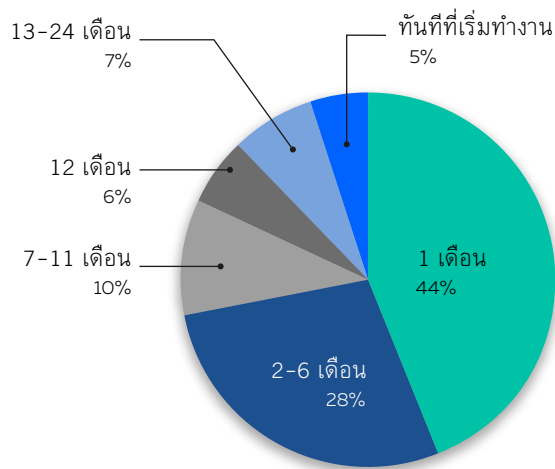
แรงงานประมงกลุ่มใหญ่ที่สุด สัดส่วนเกือบ 3 ใน 5 (ร้อยละ 58) นั้น ตอบว่าได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน กลุ่มที่มากเป็นอันดับสอง สัดส่วนเกือบ 1 ใน 5 (ร้อยละ 18) ได้รับแบบเหมาจ่าย กลุ่มที่สาม ที่มีสัดส่วนน้อยกว่ากลุ่มเหมาจ่ายเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 15) ได้รับค่าตอบแทนการทำงานหลังจากเสร็จสิ้นการออกเรือในแต่ละเที่ยว กลุ่มสุดท้าย คือ ลูกเรือกลุ่มที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันและรายสัปดาห์ รวมกันแล้วประมาณร้อยละ 8

เมื่อเปรียบเทียบกับผลสำรวจจากรายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปีที่ 1 (2561) พบว่าสัดส่วนของแรงงานประมงที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน รายสัปดาห์และรายวันในปัจจุบันนั้น มีสัดส่วนมากขึ้น สะท้อนถึงแนวปฏิบัติที่ดีขึ้นสอดคล้องกับกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ที่กำหนดให้จ่ายเงินแรงงานภาคประมงอย่างน้อยหนึ่งเดือนละครั้ง

นอกจากนี้ พบสัดส่วนที่ลดลงของแรงงานที่ได้รับค่าจ้างแบบเหมาจ่ายเป็นก้อน ซึ่งดูเหมือนจะสะท้อนสถานการณ์ของแรงงานที่ดีขึ้น อย่างไรก็ดีตาม กลับพบสัดส่วนที่สูงขึ้นของแรงงานกลุ่มที่ได้รับค่าจ้าง หลังจากการออกทะเลแต่ละครั้ง ซึ่งแนวทางปฏิบัติแตกต่างกันไปในแต่ละนายจ้าง อาจกินเวลาหลายเดือนหรือเป็นปี รูปแบบของค่าจ้างในลักษณะนี้ ทำให้แรงงานต้องกู้ยืมเงินจากนายจ้างก่อนที่จะได้รับค่าจ้าง และนำไปสู่ภาวะการพึ่งพาและความเสี่ยงที่อาจทำให้เกิดการถูกเอาเปรียบได้ รายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปีที่ 2 จึงพยายามศึกษาภาวะการพึ่งพาระหว่างแรงงานและนายจ้าง โดยทำการสอบถามแรงงานเพิ่มเติมเกี่ยวกับระยะเวลาที่ต้องทำงาน ก่อนได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน

3.6 ระบบการจ่ายเงินในงานประมงและภาวะพึ่งพา

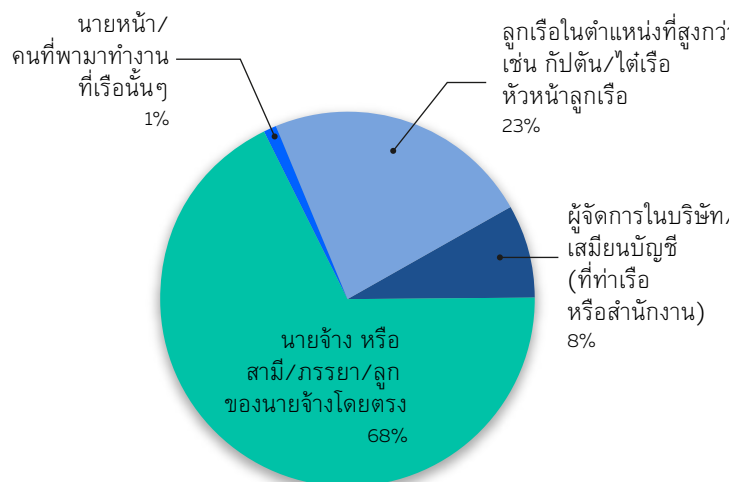
คุณต้องทำงานกี่เดือน/ปี ก่อนจึงจะได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน (N=401)



แรงงานมากกว่า 2 ใน 5 คน (ร้อยละ 44) ระบุว่าได้รับค่าจ้างเต็มจำนวนหลังจากทำงาน 1 เดือน ขณะที่มากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 29) ได้รับค่าตอบแทนเต็มจำนวนหลังจากทำงาน 2-6 เดือน อย่างไรก็ตาม แรงงานมากกว่า 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ต้องทำงานตั้งแต่ 7-24 เดือน ดังนั้น ข้อมูลเรื่องความถี่ในการได้รับค่าตอบแทนสะท้อนให้เห็นว่าในทางปฏิบัติเจ้าของเรือประมงแต่ละรายมีวิธีการจัดการเรื่องค่าจ้างที่แตกต่างกันไป และลูกเรือประมงอาจไม่ได้รับค่าจ้างทุกเดือน เนื่องจากรอบการตัดบัญชีค่าจ้างในภาคประมงยาวนานตั้งแต่ 2-24 เดือน นั้นหมายความว่า ในระหว่างที่เรือกลับเข้าฝั่ง ลูกเรือประมงจำเป็นต้องเบิกเงินล่วงหน้าจากนายจ้างเพื่อใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

เมื่อสอบถามลูกเรือว่าใครเป็นผู้จ่ายเงินเดือนให้ ลูกเรือประมงกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 68) ตอบว่านายจ้างหรือครอบครัวของนายจ้างเป็นผู้จ่าย รองลงมา เกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 31) ตัวแทนนายจ้าง ได้แก่ ลูกเรือในตำแหน่งที่สูงกว่า (ร้อยละ 23) หรือผู้จัดการในบริษัท (ร้อยละ 8) เป็นผู้จ่ายค่าจ้างให้ ที่เหลืออีกเพียงส่วนน้อยมาก (ร้อยละ 1) ตอบว่าผู้จ่ายค่าตอบแทนให้คือนายหน้า และผู้ที่พามาทำงานหรือผู้รับเหมาเป็นผู้จ่ายเงินเดือนให้

ผู้จ่ายเงินเดือน/ค่าจ้าง (N=449)



3.7 การเบิกเงินจากนายจ้างระหว่างที่ยังไม่ได้รับค่าจ้าง

ในทางปฏิบัติ เมื่อแรงงานประมงต้องทำงาน 2-14 เดือน จึงจะได้รับค่าจ้างครบจำนวน ระบบการตัดบัญชีที่กินเวลายาวนานนี้ ทำให้เกิดคำถามว่าแรงงานประมงนำเงินจากแหล่งใดมาใช้ ก่อนจะได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง และได้รับเงินในรูปแบบอื่นจากนายจ้างหรือไม่

จากการสำรวจในประเทศนี้ พบว่า แรงงานสัดส่วนมากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 84) ได้รับหรือเบิกเงินทดรองจ่ายเพื่อใช้ในชีวิตรประจำวันจากนายจ้าง มีเพียงส่วนน้อย ไม่ถึง 1 ใน 5 (ร้อยละ 16) ที่ไม่ได้รับเงินล่วงหน้าหรือเบิกเงินทดรองจ่าย โดยเกินกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 56) ของแรงงานประมงที่เบิกเงินจากนายจ้าง ได้เบิกเงินล่วงหน้าเป็นจำนวน 1,001-5,000 บาทต่อครั้ง อีกประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 31) เบิกเงินเป็นจำนวน 5,001-10,000 บาทต่อครั้ง และที่เหลือ ประมาณร้อยละ 7 ได้รับเป็นจำนวนต่ำกว่า 1,000 บาท และร้อยละ 6 ได้รับสูงกว่า 10,000 บาทต่อครั้ง

ขณะที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ฉบับแก้ไขกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2557 กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง ในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคูณด้วยจำนวน 30 วัน และจ่ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ข้อมูลการจ่ายเงินที่พบแสดงให้เห็นว่านายจ้างภาคประมงยังคงเสาะหาวิธีหลีกเลี่ยงกฎหมายดังกล่าว

โครงการชีวิตติดร่างแห 2 จึงสำรวจทัศนคติของลูกเรือประมงเกี่ยวกับความถี่ของการจ่ายค่าตอบแทนที่พวกเขาต้องการ พบว่า แรงงานประมงข้ามชาติมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 71) ต้องการรับค่าจ้างเป็นรายเดือน ที่เหลืออีกประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 29) ต้องการค่าจ้างเป็นรายสัปดาห์ นอกจากนี้ ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ให้ข้อสังเกตที่สำคัญสองประการ คือ

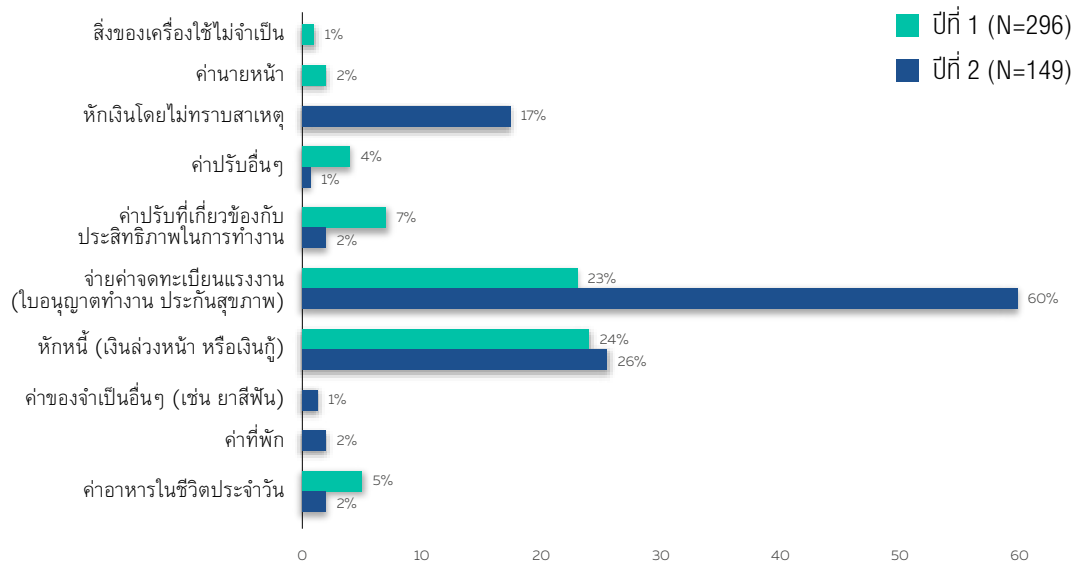
- ประการแรก รูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนที่แรงงานประมงแต่ละคนต้องการนั้น มีลักษณะสำคัญ 2 เรื่อง ได้แก่
- ต้องการรับค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารเป็นรายเดือน เพื่อให้มีเงินเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายในแต่ละเดือน และเป็นหลักประกันค่าตอบแทน เนื่องจากลูกเรือประมงบางคนได้รับค่าตอบแทนเฉพาะเวลาที่เรือออกหาปลาเท่านั้น
- ในกรณีที่รับค่าจ้างเป็นเงินสดทุกเดือนก็ตาม กลุ่มนี้มีความต้องการเก็บบัตรเอทีเอ็มของตนไว้กับตัวเอง เพื่อสามารถเบิกเงินใช้จ่ายยามที่มีความต้องการ หรือสามารถโอนเงินให้กับครอบครัวได้ด้วยตนเอง ลูกเรือประมงบางคนยังระบุเพิ่มเติมอีกว่า ถึงแม้จะเป็นความต้องการ แต่ไม่กล้าบอกกับนายจ้างถึงความต้องการในเรื่องนี้

ประการที่สอง แรงงานมากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 28) รู้สึกพึงพอใจในรูปแบบการจ่ายเงินที่เป็นอยู่ เพราะได้รับเงินสดเป็นรายเดือนเต็มจำนวน หรือได้รับอย่างสม่ำเสมออยู่แล้ว ทำให้สามารถเก็บออมเงินและส่งเงินให้ครอบครัวอย่างเป็นประจำได้

3.8 การหักเงินจากค่าจ้างและความแตกต่างของอำนาจต่อรอง

มากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 71) ของแรงงานประมงกลุ่มตัวอย่าง ตอบว่าถูกหักเงินจากค่าจ้างที่ได้รับ เมื่อทำการสอบถามแรงงานเหล่านี้ถึงรายการที่ถูกหักเงิน สัดส่วนมากถึง 2 ใน 3 (ร้อยละ 69) กลับไม่รู้หรือไม่ตอบคำถามเกี่ยวกับรายการที่นายจ้างหักจากค่าแรง มีเพียงเกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 31) เท่านั้นที่ตอบคำถามนี้

เปรียบเทียบประเภทของการหักเงินจากค่าจ้างที่ท่่านได้รับระหว่างปีที่ 1 และปีที่ 2



สามรายการหลักที่แรงงานประมงข้ามชาติถูกหักจากค่าจ้าง ประกอบด้วย 1) ค่าจดทะเบียนแรงงาน ทั้งในส่วนของการใบอนุญาตทำงานและประกันสุขภาพที่นายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ก่อน (ร้อยละ 60) 2) เงินล่วงหน้าหรือเงินท่รองจ่ายที่เบิกก่อนได้รับค่าจ้าง เพื่อนำไปใช้เป็นค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หรือยืมจากนายจ้างเพื่อซื้อของใช้ในบ้าน (ร้อยละ 26) และอันดับที่สาม ไม่ทราบสาเหตุของการหักเงิน (ร้อยละ 17) ที่เหลืออีกร้อยละ 8 เป็นการหักค่าของใช้ในชีวิตประจำวัน ค่าที่พัก และค่าปรับที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งเป็นวิธีการลงโทษของนายจ้างที่ลูกเรือประมงไม่ได้ยินยอมให้หัก

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 อนุญาตให้นายจ้างหักเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายในส่วนที่นายจ้างออกให้ก่อน ในส่วนของค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของค่าจ้าง อย่างไรก็ตาม ผลสำรวจกลับแสดงให้เห็นว่า แรงงานประมงยังคงถูกหักค่าใช้จ่ายต่างๆ นอกเหนือไปจากที่กฎหมายอนุญาต

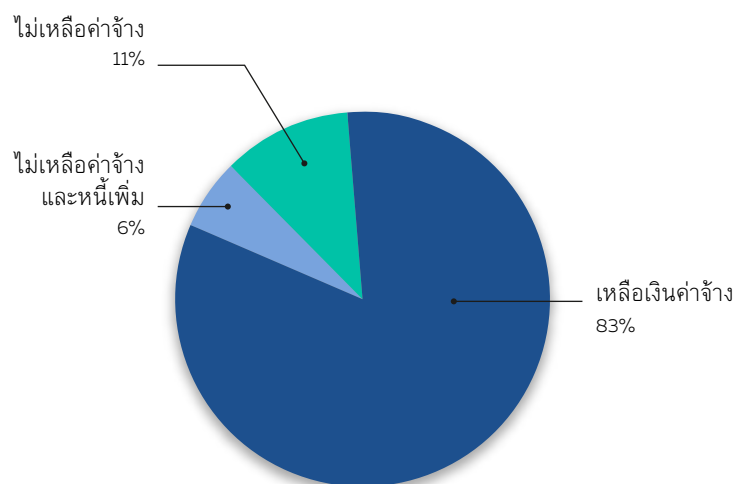
ในส่วนของการหักค่าเอกสารจดทะเบียนนั้น ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เปิดเผยให้เห็นถึงรายละเอียดเพิ่มเติมว่า ค่าเอกสารที่แรงงานประมงต้องจ่ายนั้น อาจสูงถึง 20,000 บาท และวิธีการหักเงินคืนของเจ้าของเรือแตกต่างกันไป ไม่มีหลักเกณฑ์ที่ตายตัว ขึ้นอยู่กับเจ้าของเรือโดยสิ้นเชิง อย่างไรก็ตาม เราพบแนวปฏิบัติหนึ่งที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

- นายจ้างแจ้งแรงงานว่าจะออกค่าเอกสารให้ครึ่งหนึ่ง ประมาณ 10,000 บาท จาก 20,000 บาท และหักจากเงินเดือน เพียง 10,000 บาท โดยอาจจะหักเงินจากค่าจ้างเดือนละ 500-1,000 บาท และใช้เงินที่ยังคงค้างจ่ายอีก 10,000 บาทเป็นแรงจูงใจให้กับลูกเรือประมงทำงานกับตนต่อไป
- นายจ้างหักเงินค่าจ้าง 20,000 บาท แต่ตั้งเงื่อนไขว่าหากแรงงานทำงานอยู่กับเจ้าของเรือครบกำหนดเวลาที่นายจ้างต้องการ จะได้รับเงินคืน 10,000 บาทเพื่อเป็นแรงจูงใจ หรือ หากแรงงานขอลาเพื่อเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้าน เมื่อกลับมาจะได้เงินคืน 10,000 บาท

วิธีการนี้เป็นเสมือนเทคนิคที่เจ้าของเรือประมงใช้เพื่อสร้างหลักประกันว่าตนจะมีแรงงานประมงทำงาน และทำให้แรงงานประมงมีทัศนคติว่าเจ้าของเรือประมง “ใจดี” มีความยืดหยุ่นกว่านายจ้างในธุรกิจอื่น ทั้งที่แนวปฏิบัตินี้สะท้อนให้เห็นอำนาจต่อรองที่แตกต่างกันอย่างมากระหว่างเจ้าของเรือประมงและแรงงาน และโอกาสที่นายจ้างจะใช้อำนาจในทางที่ผิด ซึ่งหมายถึงความเสี่ยงที่แรงงานประมงถูกเอาเปรียบอยู่ตลอดเวลา

3.9 หนี้สินที่เกิดขึ้นหลังจากการหักเงินค่าใช้จ่าย

เงินเหลือหลังจากได้รับเงินและหักค่าใช้จ่ายต่างๆ แล้ว (N=447)



แรงงานประมงมากกว่า 4 ใน 5 คน (ร้อยละ 83) ยังเหลือค่าจ้างหลังจากการหักเงินหรือค่าใช้จ่ายต่างๆ แล้ว อีกร้อยละ 11 ไม่มีค่าจ้างเหลือ ขณะที่แรงงานประมงร้อยละ 6 ติดหนี้ที่ต้องจ่ายคืนให้นายจ้างหลังจากหักเงินจากค่าจ้างแล้ว ในส่วนของแรงงานที่ยังติดหนี้และต้องจ่ายเงินคืนให้นายจ้างหลังหักค่าใช้จ่ายแล้วนั้น เกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48) ของแรงงานตอบว่าต้องจ่ายคืนให้นายจ้างเป็นจำนวนเงินระหว่าง 1,000-5,000 บาท อีกประมาณ 1 ใน 5 (ร้อยละ 20) ต้องจ่ายให้นายจ้าง 5,001-10,000 บาท ขณะที่ร้อยละ 12 มีหนี้สินกับนายจ้างมากกว่า 10,000 บาท และเป็นที่น่าสังเกตว่า สัดส่วนมากถึง 1 ใน 5 (ร้อยละ 20) นั้น

ไม่ทราบจำนวนหนี้สินของตนเอง เพราะยังไม่ครบรอบตัดบัญชีของตนเอง จึงไม่สามารถคำนวณหนี้สินที่มีได้

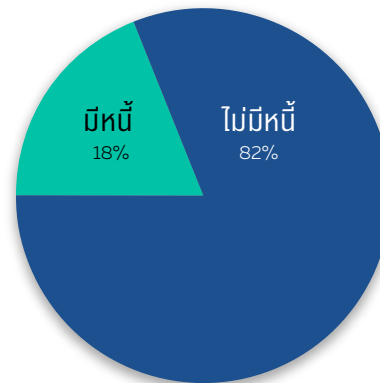
ในบางกรณี นายจ้างภาคประมงอนุญาตให้ลูกจ้างเบิกเงินล่วงหน้าเกินกว่าจำนวนเงินค่าจ้างของแรงงานแต่ละคน ทำให้เมื่อครบรอบตัดบัญชี แรงงานมีหนี้ที่ต้องคืนเงินให้นายจ้าง ทำให้เกิดข้อกังวลว่าวิธีการจ่ายค่าจ้างที่มีการตัดรอบบัญชียาวนาน อาจนำไปสู่ภาวะพึ่งพาของแรงงานประมงต่อนายจ้าง รวมถึงภาวะหนี้สินต่อเนื่องไม่สิ้นสุด ดังนั้น คำถามวิจัยที่ควรศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต คือ หนี้สินในระยะสั้นของแรงงานที่เกิดจากการเบิกจ่ายล่วงหน้าก่อนจะได้รับเงินค่าจ้างนั้น มีความสัมพันธ์อย่างไรกับภาวะหนี้สินในระยะยาวของแรงงานประมงแต่ละคน และมีผลให้เกิดภาวะแรงงานขาดหนี้หรือไม่ อย่างไร

เมื่อสอบถามเกี่ยวกับหนี้สินที่เกิดขึ้นจากการทำงานประมงของแรงงานแต่ละคน พบว่าแรงงานมากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 82) ตอบว่าไม่มีหนี้ ขณะที่แรงงานอีกน้อยกว่า 1 ใน 5 (ร้อยละ 18) ตอบว่าพวกเขามีหนี้สิน ข้อสังเกตที่สำคัญ คือ สัดส่วนนี้สูงกว่ากลุ่มที่มีหนี้ระยะสั้นหรือยังติดค้างเงินยืมคืนให้นายจ้าง ที่มีอยู่ร้อยละ 6 (จากแผนภูมิหัวข้อ 3.9)

ในกลุ่มที่มีหนี้สินจากการทำประมง ประมาณ 2 ใน 5 (ร้อยละ 42) มีหนี้สินจำนวน 500-5,000 บาท รองลงมาประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 32) มีหนี้สิน 5,001-10,000 บาท และอีกประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 26) มีหนี้สิน 10,001-50,000 บาท โดยเจ้าหนี้ประกอบด้วย

สามกลุ่ม คือ เจ้าของเรือ มากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 78) แหล่งเงินทุนกระบบ ประมาณ 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ซึ่ง 1 ใน 4 ของกลุ่มนี้ระบุว่า แหล่งเงินทุนกระบบหมายถึง กู้จากเพื่อน ญาติหรือพี่น้อง ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 8 ระบุว่า ใต้เรือและหัวหน้าแรงงาน

หนี้สินจากการทำงานประมง (N=395)



ส่วนที่ 4 ชั่วโมงการทำงานและวันทำงาน

4.1 งานที่ทำระหว่างเรือจอดและเวลาพักบนฝั่ง

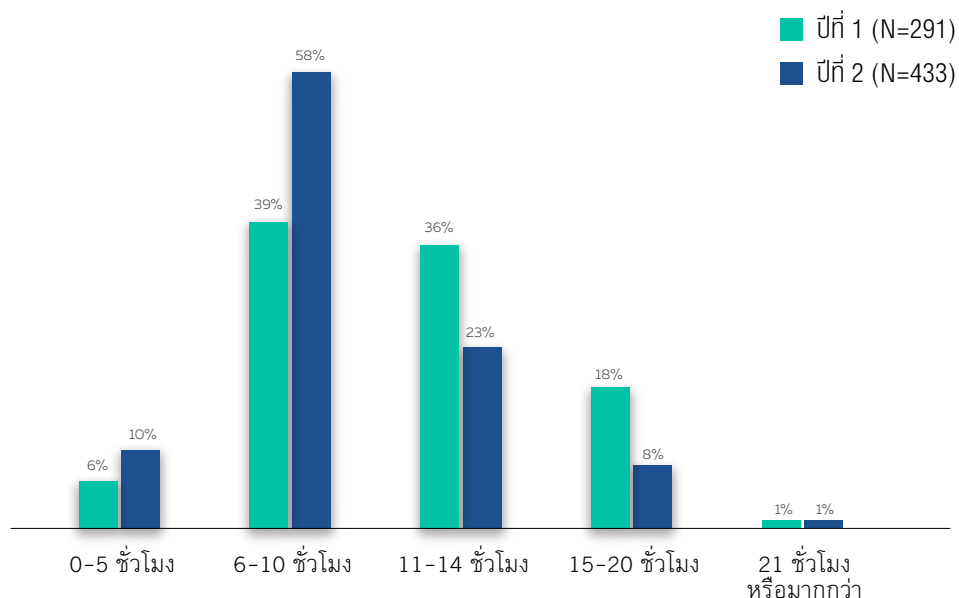
ในระหว่างที่เรือจอดที่ทำหรือไม่ได้ออกหาปลา แรงงานประมงเกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 31) ระบุว่าไม่มีงานอื่นเพิ่ม ขณะที่แรงงานกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 69) ต้องทำงานอื่นๆ เช่น ซ่อมอวน ฯลฯ ทั้งนี้ ในกลุ่มที่ต้องทำงานขณะที่เรือจอดที่ท่านั้น มีเพียง 1 ใน 5 (ร้อยละ 21) ที่ได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ขณะที่อีก 3 ใน 5 (ร้อยละ 64) ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่น่าสังเกตคือ อีกเกือบ 1 ใน 5 (ร้อยละ 15) ตอบว่าไม่รู้หรือไม่ทราบเกี่ยวกับค่าตอบแทนการทำงานส่วนนี้

4.2 จำนวนลูกเรือที่ทำงานบนเรือลำเดียวกัน

เมื่อสอบถามแรงงานประมงเกี่ยวกับจำนวนแรงงานบนเรือลำเดียวกัน แรงงานประมงเกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 33) ตอบว่ามีจำนวนตั้งแต่ 1-10 คน อีกมากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 29) ทำงานบนเรือที่มีแรงงานจำนวน 11-20 คน ขณะที่อีก 1 ใน 5 (ร้อยละ 20) ทำงานบนเรือที่มีแรงงานจำนวน 21-30 คน และที่เหลืออีกไม่ถึง 1 ใน 5 (ร้อยละ 18) ตอบว่าบนเรือมีแรงงานตั้งแต่ 30 คนขึ้นไป

4.3 ชั่วโมงการทำงานโดยเฉลี่ยในแต่ละวัน

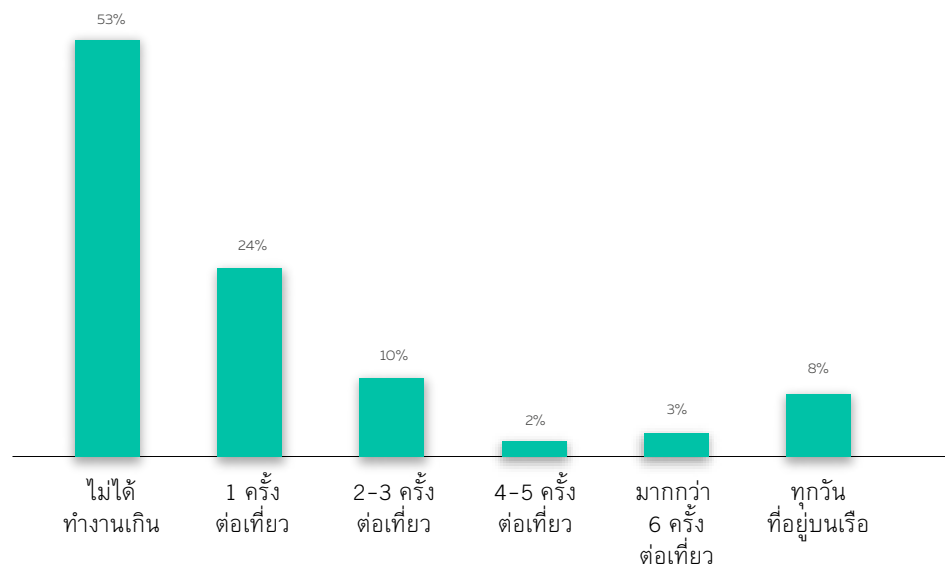
เปรียบเทียบชั่วโมงการทำงาน (ใน 24 ชั่วโมง) ในการทำงานตอนออกเรือระหว่างปีที่ 1 และ 2



แรงงานประมงส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91) ระบุว่า ภายในช่วงเวลา 24 ชั่วโมง พวกเขามีชั่วโมงการทำงานน้อยกว่า 14 ชั่วโมง โดยมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58) ของกลุ่มนี้มีชั่วโมงการทำงาน ระหว่าง 6-10 ชั่วโมงต่อวัน ขณะที่ร้อยละ 10 ทำงานน้อยกว่า 5 ชั่วโมง มีอยู่ส่วนน้อย คือ ร้อยละ 9 ที่ต้องทำงานเกินกว่า 15 ชั่วโมงต่อวัน โดยมีแรงงานประมงกลุ่มเล็กมาก (ร้อยละ 1) ที่ยังต้องทำงานยาวนานกว่า 21 ชั่วโมงต่อวัน

แรงงานที่ทำงานเกินกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน ซึ่งขัดต่อข้อกำหนดในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 ที่กำหนดให้แรงงานประมง มีชั่วโมงพักผ่อนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงภายใน 24 ชม. และไม่ต่ำกว่า 77 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีสัดส่วนน้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจจากรายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปี 2561 ที่พบแรงงานประมงกลุ่มนี้ถึงเกือบ 1 ใน 5 (ร้อยละ 19)

ความถี่ในการทำงานเกินวันละ 14 ชั่วโมง (N=404)



แรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53) ระบุว่าไม่เคยทำงานเกิน 14 ชั่วโมงต่อวัน ในระหว่างที่ออกเรือแต่ละครั้ง อย่างไรก็ตาม ประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) ทำงานเกิน 14 ชั่วโมงต่อวัน ประมาณ 1 ครั้งต่อการออกเรือหนึ่งรอบ และอย่างน้อยร้อยละ 10 ต้องทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด 2-3 ครั้งต่อการออกเรือ และเป็นเรื่องน่ากังวลที่แรงงานประมงมากถึงร้อยละ 8 ทำงานเกินวันละ 14 ชั่วโมงเป็นประจำทุกวัน และประมาณร้อยละ 2 ทำงานเกินวันละ 14 ชั่วโมงมากกว่า 4-5 ครั้งต่อเที่ยว และอีกร้อยละ 3 ทำงานเกินกว่า 14 ชั่วโมงมากกว่า 6 ครั้งต่อเที่ยว

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของ ILO (2561) ที่พบว่ากว่า 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ของแรงงานประมง ต้องทำงานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อวันเป็นปกติ และแรงงานส่วนใหญ่มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยประมาณ 16 ชั่วโมงหรือมากกว่า ผลสำรวจของชีวิตติดร่างแหอาจสะท้อนถึงพัฒนาการที่ดีขึ้น จากสัดส่วนลูกเรือที่ทำงานเกิน 14 ชั่วโมงลดลง รวมถึงชั่วโมงการทำงานในภาพรวมที่ลดลง

อย่างไรก็ตาม ต้องถือว่ามีความสำคัญของการบังคับใช้กฎหมาย เช่น กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 ที่กำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักให้แรงงานประมงไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง ในระยะเวลาการ

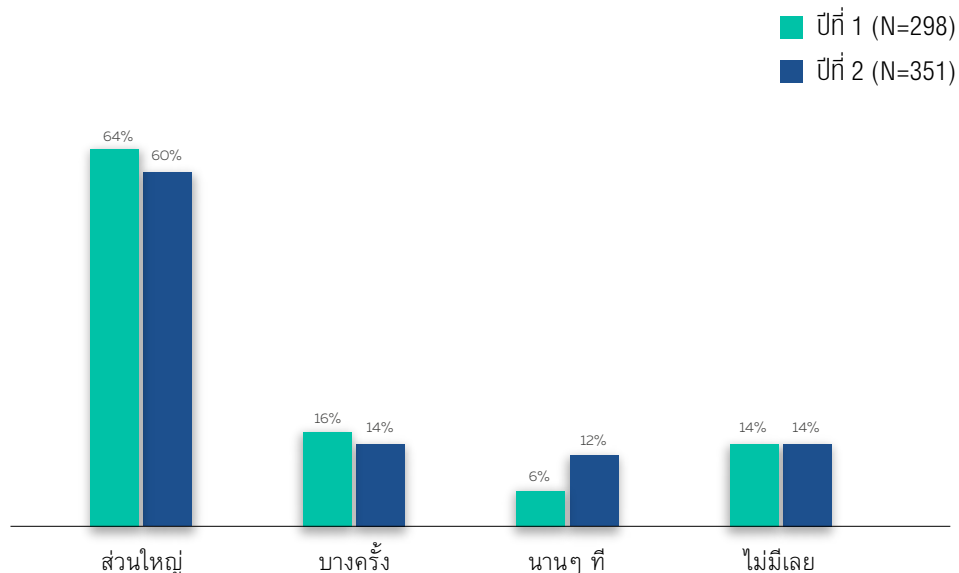
ทำงาน 24 ชั่วโมง เพราะมีแรงงานจำนวนไม่น้อย ที่ต้องทำงานมากกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน โดยเฉพาะที่ทำงานเกิน 14 ชม. ทุกวัน มีสัดส่วนอยู่ถึงร้อยละ 8

4.4 การทำงานเพิ่มเติมระหว่างที่ไม่ได้ออกเรือ/ที่ท่าเรือ

แรงงานประมงมากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 71) ที่ผ่านการสำรวจ ยังคงต้องทำงานเพิ่มเมื่อเรือจอดที่ท่า โดยกว่า 2 ใน 3 ของกลุ่มนี้ (ร้อยละ 70) ทำงานเพิ่มอย่างน้อย 1-4 ชั่วโมงต่อวัน อีก 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ทำงานเพิ่ม 5-8 ชั่วโมง และอีกร้อยละ 8 ทำงานเกินกว่า 8 ชั่วโมง ในแรงงานกลุ่มที่ต้องทำงานเพิ่มที่ท่าเรือ มีเพียงไม่ถึง 1 ใน 5 (ร้อยละ 17) ที่ได้รับค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลา ที่เหลืออีกส่วนใหญ่ (ร้อยละ 83) กลับไม่ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาจากการทำงานดังกล่าว

4.5 เวลาพักผ่อนและสิทธิในการลาหยุด

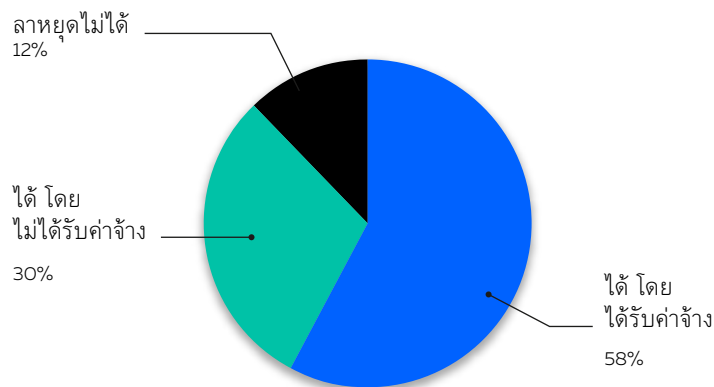
เปรียบเทียบในรอบ 24 ชั่วโมง ท่านมีช่วงพักผ่อนอย่างน้อย 6 ชั่วโมง ระหว่างปีที่ 1 และ 2



นอกจากเรื่องชั่วโมงการทำงานแล้ว กฎหมายแรงงานยังกำหนดให้เจ้าของเรือหรือนายจ้างจัดให้แรงงานประมงต้องมีเวลาพักผ่อน ติดต่อกันอย่างน้อย 6 ชั่วโมงภายใน 24 ชั่วโมง ผลสำรวจพบว่า แรงงานประมงประมาณ 3 ใน 5 คน (ร้อยละ 60) มีช่วงเวลาพักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย 6 ชั่วโมงหรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเป็น “ส่วนใหญ่” รองลงมาคือกลุ่มที่ “ไม่มีเลย” (ร้อยละ 14) “บางครั้ง” (ร้อยละ 14) และ “นานๆ ครั้ง” (ร้อยละ 12) ตามลำดับ ซึ่งแสดงว่านายจ้างยังไม่ได้ปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องนี้อย่างเคร่งครัด

เมื่อเปรียบเทียบกับรายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ปี 2561 พบว่าสัดส่วนของแรงงานที่ได้พักเป็นเวลอย่างน้อย 6 ชั่วโมงติดต่อกันเป็นประจำในปัจจุบัน น้อยกว่าสัดส่วน 2 ใน 3 (ร้อยละ 64) ของปีที่ผ่านมาเล็กน้อย และสัดส่วนของแรงงานที่ตอบว่าไม่เคยมีช่วงเวลาพักผ่อนอย่างน้อย 6 ชั่วโมงติดต่อกัน ก็ใกล้เคียงกับผลการศึกษาของ ILO (2561) ที่พบว่าร้อยละ 13 ของแรงงานประมงมีเวลาพักน้อยกว่า 7 ชม. ต่อวัน

สามารถลาหยุดได้หรือไม่ (N = 435)



นอกจากนี้ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมง ยังกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีไม่น้อยกว่า 30 วันใน 1 ปี และมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง ในประเด็นนี้ พบว่า แรงงานประมงที่ให้สัมภาษณ์ 3 ใน 5 (ร้อยละ 58) เท่านั้นที่ได้รับอนุญาตให้พักเมื่อเจ็บป่วยและได้รับค่าจ้างในขณะลาป่วย อีกประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 30) สามารถหยุดได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างในขณะลาป่วย และอีกร้อยละ 12 ไม่ได้ได้รับอนุญาตให้พักยามเจ็บป่วย

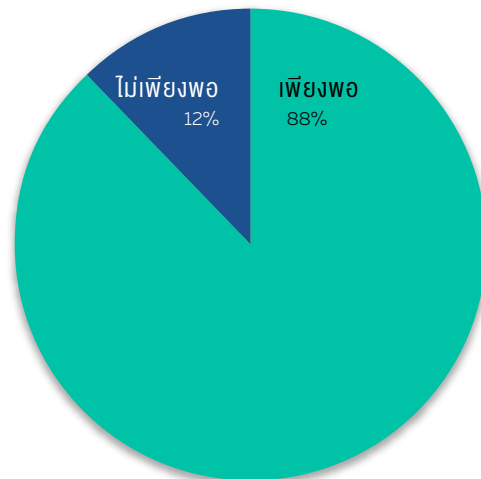
ส่วนที่ 5 ความปลอดภัย ความเป็นอยู่ สวัสดิการและสุขภาพ

5.1 ความสมดุลทางด้านโภชนาการ

กฎกระทรวงระบบความปลอดภัย สุขอนามัยและสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือ พ.ศ. 2559 ข้อ 6 ได้กำหนดให้ ผู้ประกอบการเรือประมงที่มีขนาด 30 ตันกรอสขึ้นไป ต้องจัดเตรียมอาหารและน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอ ให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือประมง อย่างไรก็ตาม ผลการสำรวจกลับพบว่า แรงงานประมาณครึ่ง (ร้อยละ 51) เท่านั้นที่ได้รับอาหารมากกว่าหรือเท่ากับ 3 มื้อต่อวันในวันที่จับปลา และมีสัดส่วนน้อยลง เหลือเพียง 2 ใน 5 (ร้อยละ 42) สำหรับวันที่ไม่ได้จับปลา



ในแต่ละเที่ยวที่ออกเรือ ท่านได้กินอาหารเพียงพอหรือไม่ (N = 361)



นอกจากนี้ แรงงานประมงเพียงร้อยละ 12 ของกลุ่มตัวอย่าง ตอบว่าได้รับเสบียงอาหารไม่เพียงพอในแต่ละเที่ยวที่ออกเรือเพื่อจับปลา สัดส่วนนี้น้อยกว่าร้อยละ 16 ที่พบจากการสำรวจของชีวิตติดร่างแห ปี 2561 ที่ตอบว่าได้รับอาหารไม่เพียงพอ แต่สัดส่วนนี้ใกล้เคียงกับผลการสำรวจของ ILO ในปี 2556 (ร้อยละ 12) จึงอาจถือได้ว่าสถานการณ์ดีขึ้นเล็กน้อย

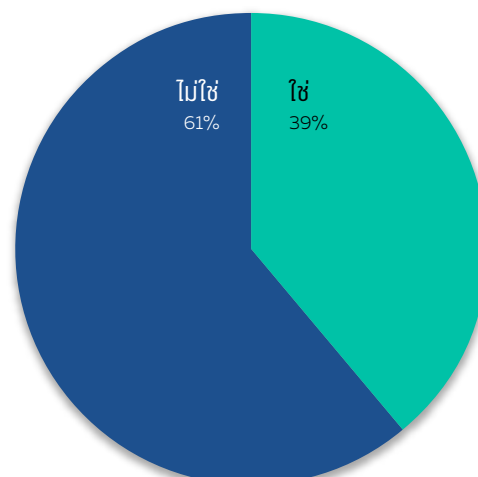
ในส่วนของสาเหตุการได้รับอาหารไม่เพียงพอนั้น ลูกเรือประมงให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า บ่อยครั้งมาจากการจัดเตรียมเสบียงอาหารที่ไม่เพียงพอตั้งแต่วันออก

เรือ ได้แก่ ผัก เนื้อสัตว์ ที่นอกเหนือจากเครื่องปรุงต่างๆ ส่งผลให้ลูกเรือต้องนำปลาที่จับได้มาประกอบอาหารทดแทน รวมถึงการมีพ่อครัวประจำเรือดูแลกุญแจเก็บอาหาร เพื่อจำกัดปริมาณที่ลูกเรือควรได้รับในแต่ละวัน เป็นต้น

หากพิจารณาถึงคุณภาพของน้ำดื่มบนเรือประมง พบว่า ประมาณ 3 ใน 5 (ร้อยละ 61) ไม่ได้รับน้ำดื่มในการบริโภคประเภทเดียวกันกับไต/ชีว เมื่อเปรียบเทียบกับผลสำรวจของรายงานชีวิตติดร่างแห ปีที่ 1 (ร้อยละ 43) พบว่าสัดส่วนของแรงงานในปีนี้เพิ่มมากขึ้น

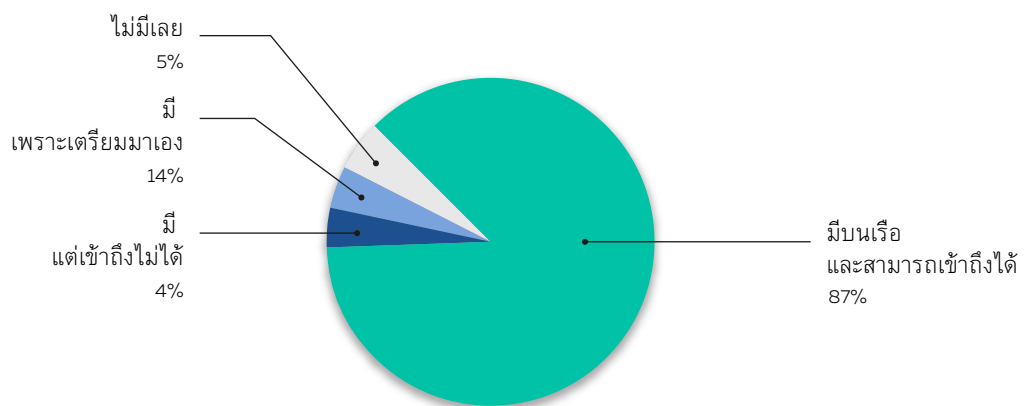
ในส่วนที่มาจากอื่นๆ ของน้ำดื่มบนเรือ ได้แก่ มาจากการจัดส่งให้ประมาณร้อยละ 40 แรงงานเตรียมน้ำดื่มเอง อีกร้อยละ 33 ถัดมาคือ ดื่มน้ำประปาที่รองจากหน้าบ้านเก่าแก่ อีกร้อยละ 17 และดื่มน้ำจากโรงงานน้ำแข็งอีกร้อยละ 10 ทั้งนี้ สัดส่วนของแรงงานที่ซื้อน้ำดื่มเอง เมื่อรวมกับกลุ่มที่ดื่มน้ำที่ไม่ได้มาตรฐานสะท้อนให้เห็นถึงการจัดหาน้ำดื่มโดยผู้ประกอบการให้แก่แรงงานที่ยังไม่เพียงพอ

ดื่มน้ำชนิดเดียวกับกับไต/ชีวหรือไม่ (N = 338)



5.2 การจัดเตรียมอุปกรณ์ความปลอดภัยพื้นฐาน

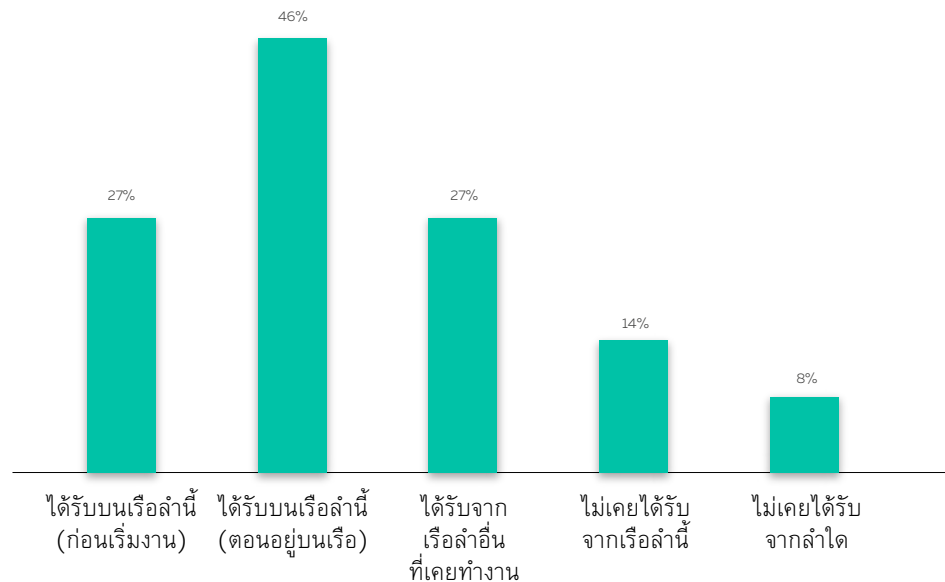
การเข้าถึงอุปกรณ์ความปลอดภัยพื้นฐาน หรือช่วยชีวิตภายในเรือ (N=350)



มาตรา 16 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ได้กำหนดให้ผู้ประกอบการเรือประมงต้องจัดให้มียา เวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นบนเรือ ทั้งนี้ ผลการสำรวจพบว่า แรงงานประมงมากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 87) สามารถเข้าถึงยารักษาโรค และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ขณะที่บางส่วน (ร้อยละ 4) ให้ข้อมูลว่า ได้ทำการจัดเตรียมยารักษาโรคและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นไปด้วยตนเอง นอกจากนี้ ประมาณร้อยละ 9 ตอบว่า ถึงแม้บนเรือมียารักษาโรค และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น แต่ก็ไม่สามารถเข้าถึงได้ (ร้อยละ 4) หรือ รับว่าบนเรือไม่มียารักษาโรค และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น (ร้อยละ 5) สัดส่วนนี้ของแรงงานที่เข้าไม่ถึงยารักษาโรคและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นนี้ถือว่าน้อยกว่าผลการสำรวจในปี 2561 ที่มากกว่า 1 ใน 3 (ร้อยละ 35) ยังเข้าไม่ถึงยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น

การฝึกสอนในเรื่องการใช้เครื่องมือประมงและอุปกรณ์บนเรือ

(N=421) ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ



กฎหมายยังมีการกำหนดให้แรงงานประมงต้องได้รับการฝึกสอนในเรื่องการใช้เครื่องมือประมงและอุปกรณ์บนเรืออย่างปลอดภัยก่อนเริ่มทำงาน รวมทั้งให้นายจ้างจัดทำบันทึกการฝึกอบรมดังกล่าว พร้อมลงลายมือชื่อของแรงงานที่ผ่านการอบรมเพื่อเป็นหลักฐาน จากผลสำรวจพบว่า แรงงานเกือบครึ่ง (ร้อยละ 46) ได้รับการฝึกสอนจากเรือลำปัจจุบันขณะที่กำลังทำงาน หรือเป็นการเรียนรู้ระหว่างทำงาน อีกประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 27) ได้รับการฝึกสอนบนเรือลำปัจจุบันก่อนที่จะเริ่มงาน ขณะที่สัดส่วนพอๆ กัน (ร้อยละ 27) ได้รับการฝึกสอนจากเรือลำอื่น และแรงงานร้อยละ 14 กล่าวว่าไม่ได้รับการฝึกสอนจากเรือที่กำลังทำงานอยู่ อย่างไรก็ตาม มีอีกส่วนน้อย (ร้อยละ 8) ที่ไม่เคยได้รับการฝึกสอนมาก่อน

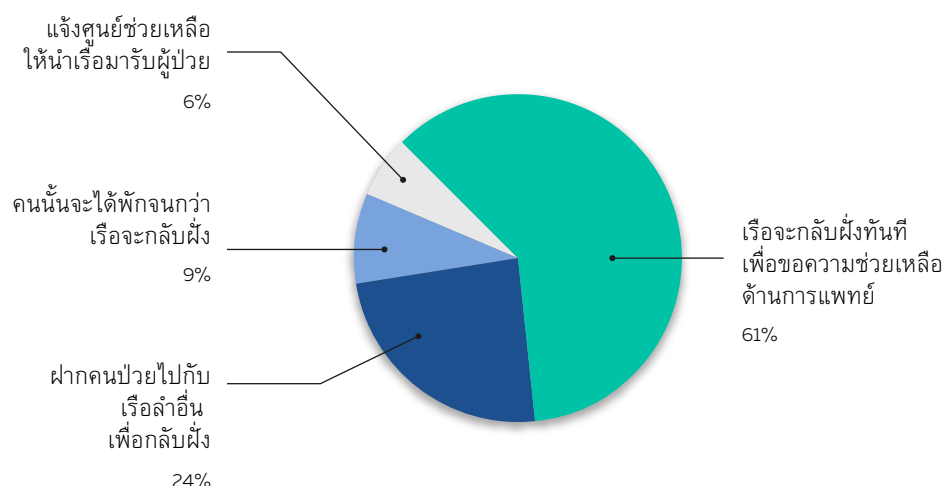
5.3 การเจ็บป่วยระหว่างทำงานและการพักผ่อน

ผลสำรวจแสดงให้เห็นว่าสถานการณ์เรื่องสิทธิในเรื่องการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง เมื่อเจ็บป่วยขณะอยู่บนเรือประมง มีทั้งแนวโน้มที่ทั้งดีขึ้นและแย่ลง กล่าวคือมีสัดส่วนของแรงงานที่สามารถลาพักโดยได้รับค่าจ้างเมื่อเจ็บป่วยซึ่งสูงกว่าปีที่ผ่าน มา รวมถึงสัดส่วนของแรงงานที่ลาพักโดยถูกหักค่าจ้างมีจำนวนลดลง แต่แรงงานที่ลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้าง รวมทั้งกลุ่มที่ไม่สามารถลาป่วยได้กลับมีสัดส่วนสูงขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่ได้รับค่าจ้างขณะลาป่วยมีสัดส่วนมากกว่าเดิมหลายเท่าตัว

ทั้งนี้ แรงงานมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 55) ระบุว่าเคยเจ็บป่วยถึงขั้นไม่สามารถทำงานได้ขณะที่อยู่บนเรือ ซึ่งประมาณ 2 ใน 3 ของแรงงานประมง (ร้อยละ 66) ที่เคยป่วยหนักสามารถขอเวลาเพื่อพักและได้รับค่าจ้างในวันที่ลาป่วย โดยเปรียบเทียบแล้ว พบว่าแรงงานกลุ่มนี้มีสัดส่วนสูงมากถึงร้อยละ 87 จากการสำรวจในปี 2561

อีกประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 26) สามารถพักได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วย ซึ่งเป็นสัดส่วนถึง 4 เท่าของผลสำรวจจากรายงานชีวิตติดร่างแหปี 2561 ที่แรงงานประมงเพียงร้อยละ 6 ลาป่วยโดยไม่ได้รับค่าจ้าง นอกจากนี้ บางราย (ร้อยละ 1) ตอบว่าสามารถพักผ่อนได้ แต่ต้องยอมรับการหักค่าจ้าง สัดส่วนของแรงงานกลุ่มนี้ในการสำรวจปี 2561 มีถึงร้อยละ 4 และสุดท้ายแรงงานประมงร้อยละ 6 ตอบว่าไม่สามารถพักผ่อนได้ หรือขึ้นอยู่กับใต้พิจารณา ซึ่งเป็นสัดส่วนที่มากขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับผลสำรวจปี 2561 ที่พบเพียงร้อยละ 3

การจัดการหลังจากมีลูกเรือป่วย (N=91)

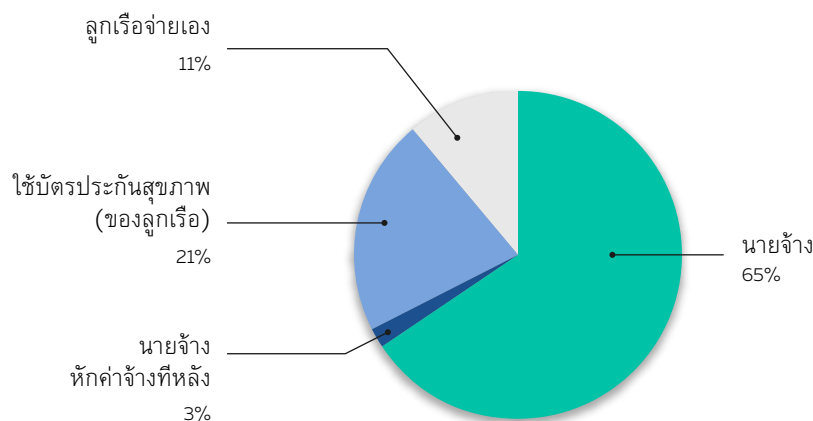


เมื่อพิจารณารายละเอียดของความเจ็บป่วยรุนแรงที่เกิดขึ้นบนเรือ พบว่าแรงงานประมาณ 2 ใน 3 (ร้อยละ 70) ไม่เคยมีเพื่อนร่วมงานป่วยอย่างหนัก หรือเกิดอุบัติเหตุสาหัสบนเรือจนถึงขั้นต้องได้รับการรักษาเร่งด่วน ในขณะที่เกือบ 1 ใน 3 (ร้อยละ 30) ตอบว่าเคยมีลูกเรือที่ป่วยอย่างหนัก หรือเกิดอุบัติเหตุสาหัสบนเรือ

ในกรณีที่มีแรงงานเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บรุนแรง โดยแรงงานส่วนใหญ่ที่เคยพบเห็นหรือเคยประสบด้วยตนเองกล่าวว่า 3 ใน 5 (ร้อยละ 61) เรือจะกลับฝั่งทันที เพื่อขอความช่วยเหลือด้านการแพทย์ รองลงมา 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) จะฝากผู้ป่วยไปกับเรือลำอื่นเพื่อกลับฝั่ง ขณะที่แรงงานอีกร้อยละ 9 ตอบว่าแรงงานที่ป่วยหรือบาดเจ็บจะได้พักจนกว่าเรือจะกลับฝั่ง มีเพียงส่วนน้อย ประมาณร้อยละ 6 เท่านั้นที่เรือจะทำการแจ้งศูนย์ช่วยเหลือให้นำเรือมารับผู้ป่วยทันที

5.4 การบาดเจ็บสาหัสและค่าชดเชย

ผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาล (N=97)



ในกรณีที่บาดเจ็บสาหัสจนเกิดการสูญเสียอวัยวะ แรงงานสัดส่วนมากถึงเกือบ 2 ใน 5 (ร้อยละ 38) ไม่ได้รับค่าชดเชยจากนายจ้าง ขณะที่อีก 1 ใน 3 (ร้อยละ 36) ได้รับค่าชดเชยบางส่วน มีเพียง 1 ใน 4 (ร้อยละ 26) เท่านั้นที่ได้รับค่าชดเชยเต็มจำนวน

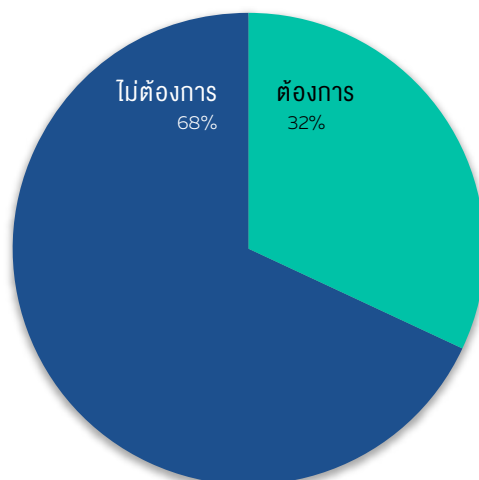
ในส่วนของการรักษาพยาบาลที่เกิดขึ้น เกือบ 2 ใน 3 (ร้อยละ 65) ของแรงงาน ตอบว่านายจ้างเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาล ขณะที่กรณีส่วนน้อย (ร้อยละ 3) นายจ้างสำรองจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้ก่อน แล้วหักออกจากค่าจ้างในภายหลัง อย่างไรก็ตาม 1 ใน 5 (ร้อยละ 21) ของกรณีที่เกิดขึ้น แรงงานประมาณสามส่วนสามารถใช้สิทธิตามบัตรประกันสุขภาพของตนเอง และอีกร้อยละ 11 แรงงานเป็นผู้จ่ายค่ารักษาพยาบาลด้วยตนเอง

5.5 บทลงโทษบนเรือ

เมื่อสอบถามแรงงานประมงว่าเคยถูกลงโทษจากนายจ้างหรือหัวหน้าแรงงานบนเรือ เช่น ใต้/ชิวหรือไม่ พบว่า แรงงานเพียงร้อยละ 9 เคยถูกลงโทษ ซึ่งวิธีการลงโทษ ส่วนมากเป็นการลงโทษทางวาจา เช่น ดุด่า สบถ และข่มขู่ทางคำพูด การสัมภาษณ์เชิงลึกให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าลูกเรือบางส่วนยังถูกลงโทษทางร่างกาย เช่น ตบหรือ/และเตะ อีกทั้งยังมีวิธีการลงโทษโดยใช้มาตรการทางการเงิน เช่น หักเงินตามความพึงพอใจของชิว หรือตัดค่าแรง ซึ่งสะท้อนให้เห็นการใช้อำนาจเกินขอบเขตและวิธีปฏิบัติต่อแรงงานประมงที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน โดยเฉพาะเรื่องการลงโทษที่รุนแรง และการหักค่าแรง

5.6 ความต้องการให้ปรับปรุงการทำงานบนเรือประมง

ต้องการให้มีการปรับปรุงการทำงานบนเรือประมง (N=422)



จากการสำรวจ พบว่า กว่า 1 ใน 3 ของแรงงานประมง (ร้อยละ 32) ต้องการให้มีการปรับปรุงสภาพบนเรือประมง ทั้งประเด็นที่เป็นปัญหาเรื้อรังมานาน เช่น ปัญหาค่าแรง และความต้องการพื้นฐานต่างๆ ที่ลูกเรือควรได้รับจากนายจ้าง เช่น การได้รับอาหารที่เพียงพอ การมีน้ำดื่มที่มีคุณภาพ ฯลฯ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง แรงงานจำนวนมากแสดงความเห็นตรงกันว่าอยากให้นายจ้างปรับปรุงสภาพของห้องพักที่เหมาะสม และการจัดให้มีห้องน้ำที่ถูกสุขอนามัยบนเรือ ทั้งนี้ ข้อสังเกตที่สำคัญคือ 2 ใน 3 ของแรงงาน

(ร้อยละ 68) นั้นไม่ต้องการให้มีการเปลี่ยนแปลงใดๆ เพราะความพึงพอใจ หรือเพราะความเกรงใจ/ความกลัวต่อนายจ้าง หรือเกิดจากการจำยอมในการทำงาน และความไม่ตระหนักรู้ถึงสิทธิและประโยชน์ที่ตนพึงได้ในฐานะแรงงานประมง ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรพิจารณาควบคู่ไปกับผลการสำรวจในประเด็นที่ 6 และ 7 ที่จะกล่าวถึงต่อไป

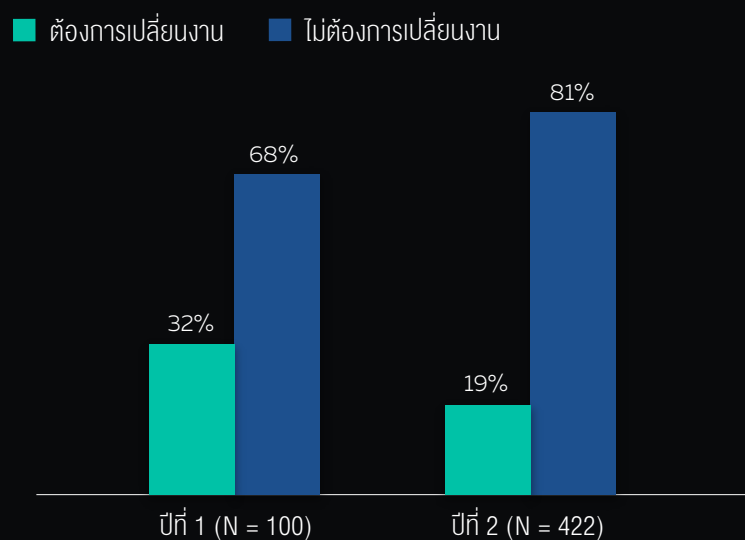


ภาพ: สุเทพ กฤษณาวารินทร์/อีโคโนฟม

ส่วนที่ 6 เสรีภาพในการเปลี่ยนงาน

6.1 เสรีภาพในการเปลี่ยนงาน

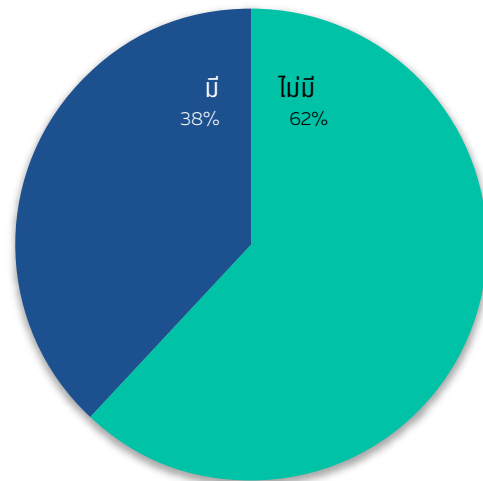
เปรียบเทียบความต้องการเปลี่ยนงาน ระหว่างปีที่ 1 และ 2



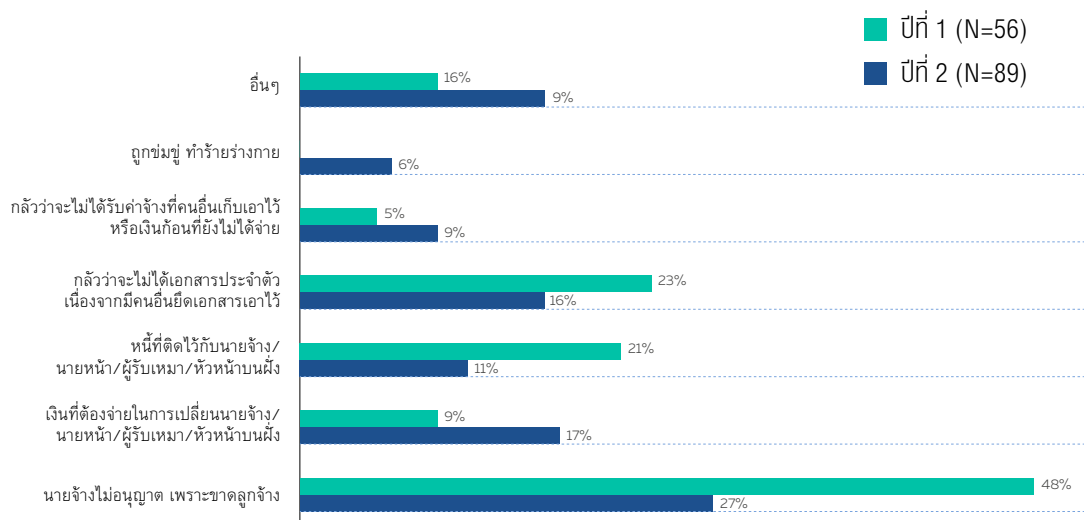
ในการสำรวจปี พ.ศ. 2562 พบว่า แรงงานประมาณ 1 ใน 5 (ร้อยละ 19) มีความต้องการหรือเคยเปลี่ยนงานมาก่อน ซึ่งสัดส่วนนี้น้อยกว่าผลสำรวจจากปีที่ พ.ศ. 2561 ที่มีอยู่ประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 32)

แรงงานประมงกว่า 2 ใน 5 (ร้อยละ 38) รู้สึกว่ามีอุปสรรคในการเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งอุปสรรคที่สำคัญอย่างหนึ่งได้แก่ ค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูง ขณะที่อีก 3 ใน 5 (ร้อยละ 62) ไม่รู้สึกว่ามีอุปสรรค โดยมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58) ของแรงงานที่ตอบว่ามีอุปสรรค เชื่อว่าพวกเขาต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งเป็นสัดส่วนที่สูงกว่าผลการสำรวจในปี พ.ศ. 2561 (ร้อยละ 54) ทั้งนี้ จำนวนเงินที่แรงงานระบุว่าต้องจ่ายเพิ่มเติมเพื่อเปลี่ยนนายจ้างอยู่ระหว่าง 1,000-40,000 บาท และพวกเขาระบุว่ามีค่าใช้จ่ายต่างๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ค่าจัดทำเอกสารใหม่ รวมทั้งค่าสมัครหนังสือเดินทาง หรือเอกสารแสดงตัวตนใหม่

การมีอุปสรรคในการเปลี่ยนนายจ้าง (N=386)



เปรียบเทียบอุปสรรคในการเปลี่ยนงาน ระหว่างปีที่ 1 และ 2 ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ





ภาพ: สุเทพ กฤษณาวารินทร์/อีคอมแพม

เมื่อสอบถามเพิ่มเติมเกี่ยวกับอุปสรรคอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการเปลี่ยนนายจ้าง (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ) พบว่า อุปสรรคสำคัญอันดับต้นๆ สำหรับแรงงานประมง ประกอบด้วย

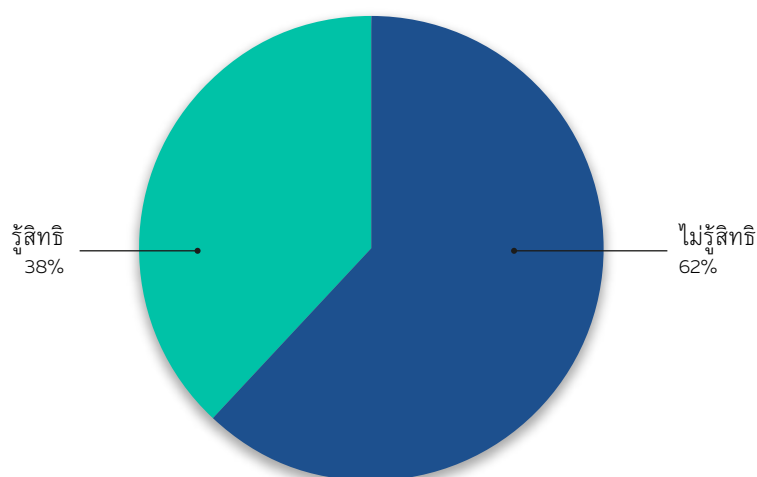
- 1) นายจ้างไม่อนุญาตให้เปลี่ยนงาน เพราะขาดลูกจ้าง (ร้อยละ 27)
- 2) จำนวนเงินที่ต้องใช้ในการเปลี่ยนนายจ้าง (ร้อยละ 17)
- 3) แรงงานกลัวว่าจะไม่ได้เอกสารประจำตัวคืน เนื่องจากนายจ้างยึดเอกสารเอาไว้ (ร้อยละ 16)
- 4)หนี้สินที่ยังติดค้างกับนายจ้าง (ร้อยละ 11)
- 5) การที่ลูกเรือกลัวว่าจะไม่ได้รับค่าจ้างหรือเงินก้อนที่นายจ้างยังไม่จ่าย หรือยังไม่ถึงรอบบัญชี (ร้อยละ 9)

ข้อมูลข้างต้นได้สะท้อนให้เห็นถึงอุปสรรคหรือความยากลำบากในการเปลี่ยนงานของแรงงานประมง ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ยังเปิดเผยให้เห็นถึงอุปสรรคที่นักกังวลในเรื่องการลิดรอนเสรีภาพ ได้แก่ ลูกเรือบางส่วนถูกข่มขู่ หรือกลัวจะถูกทำร้ายร่างกายหากเปลี่ยนงาน รวมทั้ง กฎหมายไม่อนุญาตให้แรงงานเปลี่ยนอาชีพจากการทำงานบนเรือ ไปทำงานบนฝั่งได้ เป็นต้น

ส่วนที่ 7 การเข้าใจสิทธิของตนเองและการเข้าถึงกลไกการร้องเรียน

7.1 การเข้าใจสิทธิของตนเอง

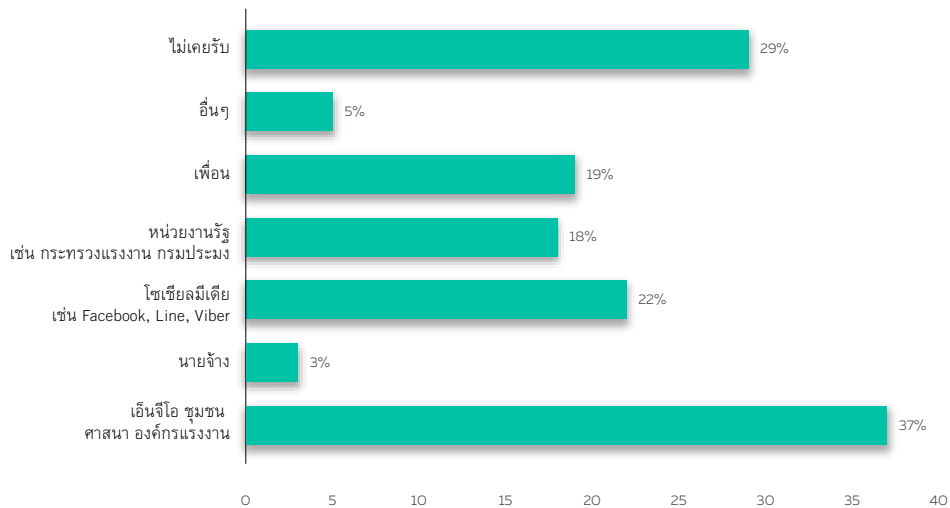
แรงงานรับรู้ถึงสิทธิของตนเองในฐานะแรงงานประมงหรือไม่ (N=415)



เกือบ 3 ใน 5 (ร้อยละ 62) ของแรงงานกลุ่มตัวอย่างยอมรับว่าไม่รับรู้สิทธิของตนเองในฐานะแรงงานประมง ซึ่งเป็นสัดส่วนที่น้อยกว่าผลสำรวจใน พ.ศ. 2561 (ร้อยละ 71)

แรงงานอีก 2 ใน 5 (ร้อยละ 38) ตอบว่ารับรู้สิทธิของตนเอง โดยระบุว่ารับรู้ถึงสิทธิในเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ระบบประกันสุขภาพ ความปลอดภัยในการทำงาน ค่าชดเชยเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เวลาทำงาน เวลาพัก ข้อสังเกตประการสำคัญคือ แรงงานบางคนระบุว่าเมื่อถูกละเมิดสิทธิแรงงาน พวกเขาเชื่อว่าสามารถร้องเรียนได้ อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษา ยังไม่ได้สะท้อนถึงความรู้เกี่ยวกับกลไกการร้องเรียนที่ชัดเจน

ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับสิทธิการทำงานของตนเอง ในช่องทางไหนบ้าง (N=419) ตอบได้มากกว่าหนึ่งคำตอบ

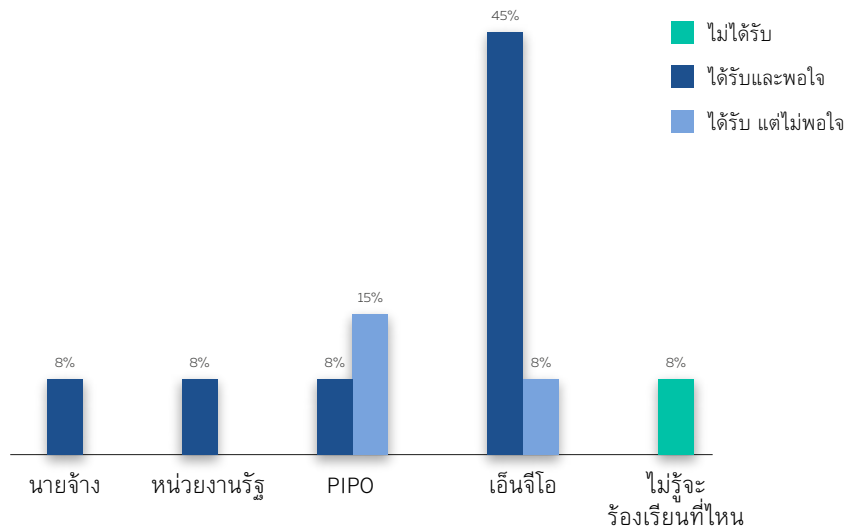


สำหรับช่องทางที่แรงงานประมงรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแรงงานมากที่สุด (ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ) อันดับแรกคือ องค์กรภาคประชาสังคม ชุมชน ศาสนา องค์กรแรงงาน ที่เป็นช่องทางรับรู้สิทธิของแรงงานมากกว่า 1 ใน 3 (ร้อยละ 37) อันดับสองคือ ช่องทางโซเชียลมีเดีย เช่น เฟซบุ๊ก, ไลน์, และ Viber ที่เป็นช่องทางหลักสำหรับแรงงานประมาณ 1 ใน 4 (ร้อยละ 22) ถัดมาคือ การรับรู้ข้อมูลผ่านเพื่อน (ร้อยละ 19) ซึ่งใกล้เคียงกับการรับรู้ผ่านหน่วยงานรัฐ เช่น กระทรวงแรงงาน กรมประมง ที่เป็นช่องทางรับรู้ข่าวสารเรื่องสิทธิของแรงงานเกือบ 1 ใน 5 (ร้อยละ 18)

7.2 กลไกการร้องเรียน

จากผลการสำรวจ พบแรงงานประมงเพียงร้อยละ 3 ที่เคยเข้าสู่กลไกการร้องเรียน แรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 97) ยังไม่เคยร้องเรียนเรื่องการถูกละเมิดสิทธิ ทั้งนี้ สัดส่วนของแรงงานที่ไม่เคยร้องเรียนมากกว่าผลสำรวจในปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 90)

ท่านเคยร้องเรียนกับใคร จำแนกตามเมื่อร้องเรียนแล้ว ได้รับการแก้ไขที่น่าพอใจหรือไม่ (N=13)



ในกลุ่มของแรงงานที่เคยร้องเรียนนั้น มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 54) ร้องเรียนผ่าน องค์กรภาคประชาสังคม รองลงมา เกือบ 1 ใน 4 (ร้อยละ 23) เลือกร้องเรียนผ่าน PIPO โดยภายหลังจากการร้องเรียน แรงงานส่วนใหญ่ มากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 69) ได้รับการแก้ไขปัญหาและผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ ขณะที่อีกเกือบ 1 ใน 4 (ร้อยละ 23) ได้รับการแก้ไข แต่ผลลัพธ์ไม่เป็นที่น่าพอใจ

อย่างไรก็ตาม กลุ่มที่เคยร้องเรียนผ่าน PIPO โดยตรงนั้น มีสัดส่วนของผู้ที่ร้องเรียนแล้วไม่พอใจกับผลที่ได้รับ (ร้อยละ 15) มากเป็นสองเท่าของกลุ่มที่พึงพอใจ (ร้อยละ 8) ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่ร้องเรียนผ่านช่องทางขององค์กรภาคประชาสังคมมีสัดส่วนที่พึงพอใจกับผลที่ได้รับมากกว่าที่ไม่พึงพอใจหลายเท่าตัว (ร้อยละ 45 เทียบกับร้อยละ 8)

เมื่อสอบถามต่อไปว่าทำไมแรงงานจึงไม่ใช้กลไกการร้องเรียน มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58) กล่าวว่าพวกเขาไม่เคยถูกละเมิดสิทธิ ขณะที่ 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) ยอมรับว่าไม่ทราบหรือไม่ตระหนักถึงสิทธิของตน อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการสำรวจในปีก่อนหน้า (ร้อยละ 66) สัดส่วนของแรงงานที่ไม่เคยใช้กลไกการร้องเรียนในปีก่อนต่ำกว่าค่อนข้างมาก ขณะที่กลุ่มที่ไม่รู้เกี่ยวกับสิทธิของตนเองอยู่ในสัดส่วนพอๆ กัน

เป็นที่น่าสนใจว่าแรงงานกลุ่มเล็ก (ร้อยละ 6) ที่ไม่มั่นใจในกลไกการร้องเรียน มีสัดส่วนมากกว่าที่พบในปีก่อน (ร้อยละ 4) และอีกกลุ่ม (ร้อยละ 3) ยอมรับว่ารู้สึกกลัวการตอบโต้จากนายจ้าง

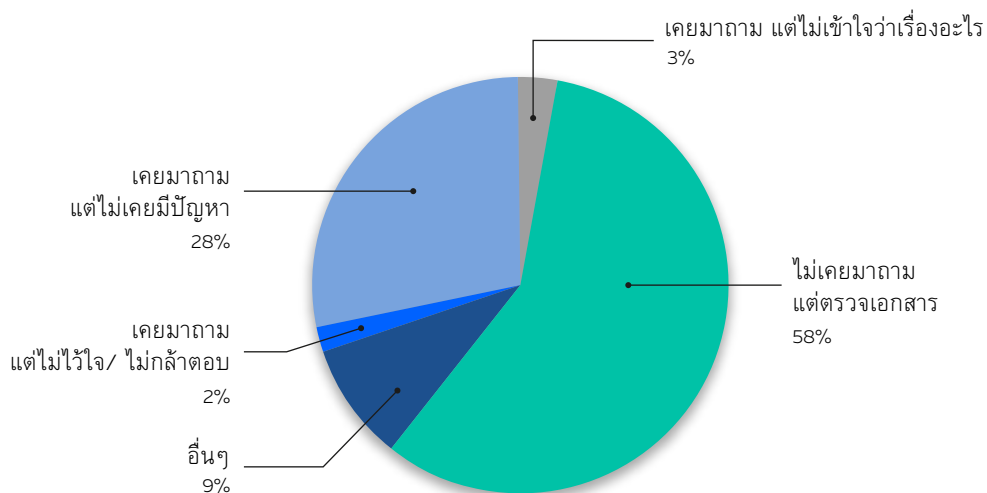
จากข้อมูลข้างต้น สะท้อนให้เห็นความจำเป็นในการให้ความรู้เรื่องสิทธิของแรงงานประมง และการปรับปรุงประสิทธิภาพของกลไกการร้องเรียน รวมถึง การสร้างความมั่นใจให้แก่แรงงานเกี่ยวกับการคุ้มครองหลังจากใช้กลไกการร้องเรียน

7.3 ปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่รัฐ

แรงงานประมงส่วนมาก (ร้อยละ 92) ได้รับการตรวจสอบเอกสารจากเจ้าหน้าที่รัฐก่อนออกเรือ และสัดส่วนเท่ากัน (ร้อยละ 92) ได้รับการตรวจเอกสาร ตอนเรือเข้าเทียบท่าและระหว่างอยู่กลางทะเล

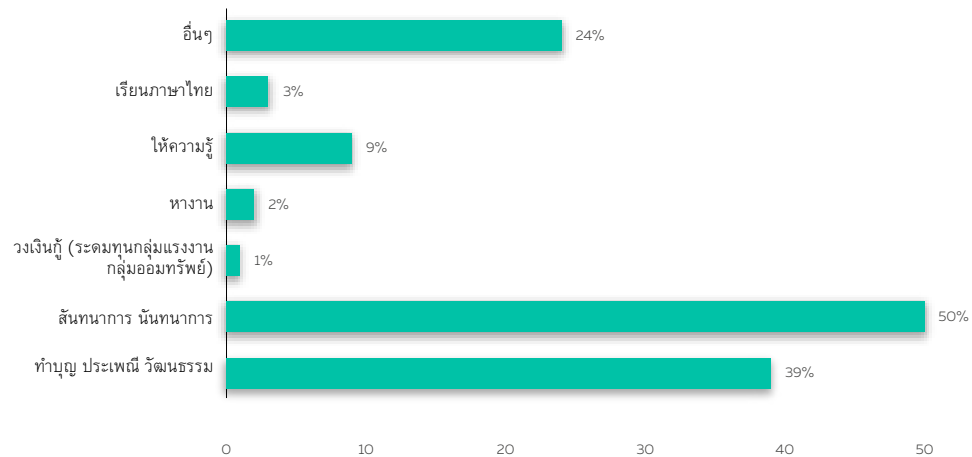
เกือบ 4 ใน 5 (ร้อยละ 79) ของแรงงานประมงกลุ่มตัวอย่างตอบว่าสามารถสื่อสารกับเจ้าหน้าที่ในระหว่างการตรวจสอบ ขณะที่กลุ่มที่เหลือ (ร้อยละ 21) ไม่สามารถสื่อสารได้ ในกลุ่มที่สามารถสื่อสารได้นั้น ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 57) สามารถสื่อสารได้ เพราะมีล่ามของรัฐมาช่วยแปลภาษา อีก 1 ใน 5 (ร้อยละ 21) ได้รับการช่วยอธิบายจาก ไต้ ชั่ว และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับบริษัท (ร้อยละ 14) และเพื่อน (ร้อยละ 8) เป็นผู้ช่วยแปลให้

เจ้าหน้าที่รัฐมาตรวจสอบบนเรือ เคยสอบถามท่านหรือไม่ (N=372)



นอกจากนั้น พบว่าแรงงานมากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58) ระบุว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐไม่ได้เข้ามาสอบถามโดยตรง แต่ทำการตรวจเอกสารเท่านั้น สัดส่วนของแรงงานที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่นั้นมีสัดส่วนใกล้เคียงกับผลการศึกษาของรายงานชีวิตติดร่างแห ปีที่ 1 (2561) (ร้อยละ 59) ทั้งนี้ ในกลุ่มของแรงงานประมาณ 1 ใน 3 (ร้อยละ 33) ที่ได้รับการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ บางส่วน (ร้อยละ 2) ระบุว่าไม่เข้าใจสิ่งที่เจ้าหน้าที่สอบถาม และอีกบางส่วน (ร้อยละ 2) ไม่เข้าใจหรือไม่กล้าตอบคำถามของเจ้าหน้าที่ ประเด็นนี้สนับสนุนคำวิจารณ์ของ Human Rights Watch ในรายงาน Hidden Chains (2561) ที่กล่าวว่า การตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ PIPO มีความหละหลวมเกินไป และล้มเหลวในตรวจสอบปัญหาการค้ามนุษย์ เพราะเน้นเพียงแค่การตรวจสอบเอกสาร และขาดปฏิสัมพันธ์อย่างเพียงพอระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐและแรงงานประมง

กิจกรรมของลูกเรือ ตอบได้มากกว่าหนึ่งข้อ (N=410)



7.4 กิจกรรมของแรงงานประมงข้ามชาติ

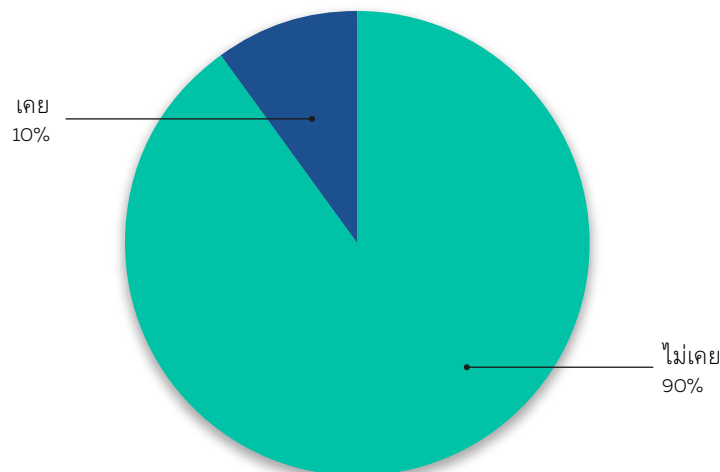
เมื่อสอบถามแรงงานประมงเกี่ยวกับกิจกรรม กลุ่มใหญ่ที่สุด ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 50) ทำกิจกรรมร่วมกันในรูปแบบสันทนาการ นันทนาการ โดยมีกิจกรรมที่น่าสนใจ ได้แก่ การเล่นกีฬา (ตะกร้อ) การเล่นเกมมือถือ จับกลุ่มร้องเพลง จับกลุ่มพูดคุยจีปาดะ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาความรัก รองลงมา เกือบ 2 ใน 5 (ร้อยละ 39) รวมกลุ่มเพื่อทำกิจกรรมทำบุญ ประเพณี วัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปัจจัยด้านศาสนาและวัฒนธรรม เป็นปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการใช้เวลาร่วมกันอย่างมาก

นอกจากนี้ ยังพบกิจกรรมที่น่าสนใจ ได้แก่ กิจกรรมในการพัฒนาตนเอง เช่น การมีกิจกรรมการเรียนการสอนภาษาไทย หรือแลกเปลี่ยนภาษาของตนเอง พร้อมกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องการทำงาน ผ่านการพูดคุย โดยแลกเปลี่ยนเทคนิคการทำงาน และปรึกษาปัญหาการทำงาน ในระหว่างรับประทานอาหารร่วมกัน รวมถึงแรงงานประมงบางส่วนที่ปฏิเสธจะให้ข้อมูล เพราะไม่เคยมีเวลาว่างทำกิจกรรมใด นอกจากการทำงาน

7.5 การรวมกลุ่มของลูกเรือ

ถึงแม้แรงงานประมงมากกว่า 3 ใน 5 (ร้อยละ 61) ตอบว่าพวกเขาไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการรวมกลุ่มในรูปแบบที่เป็นทางการ แต่ 1 ใน 4 เป็นสมาชิกของชมรมหรือสมาคม เช่น กลุ่มศาสนา (ร้อยละ 14) กลุ่มอาสาสมัคร (ร้อยละ 9) ที่น่าสนใจคือ มีแรงงานบางส่วน (ร้อยละ 5) ที่เข้าร่วมกิจกรรมของสหภาพแรงงานไทย (ร้อยละ 4) และสหภาพแรงงานของประเทศต้นทาง (ร้อยละ 1) นอกจากนี้ ผลสำรวจยังพบการรวมกลุ่มในรูปแบบอื่น (ร้อยละ 11) ได้แก่ การรวมกลุ่มเพื่อเล่นกีฬา การรวมกลุ่มเพื่อสอบถามปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ค่าแรงและนายจ้าง และการรวมกลุ่มแบบชุมชน

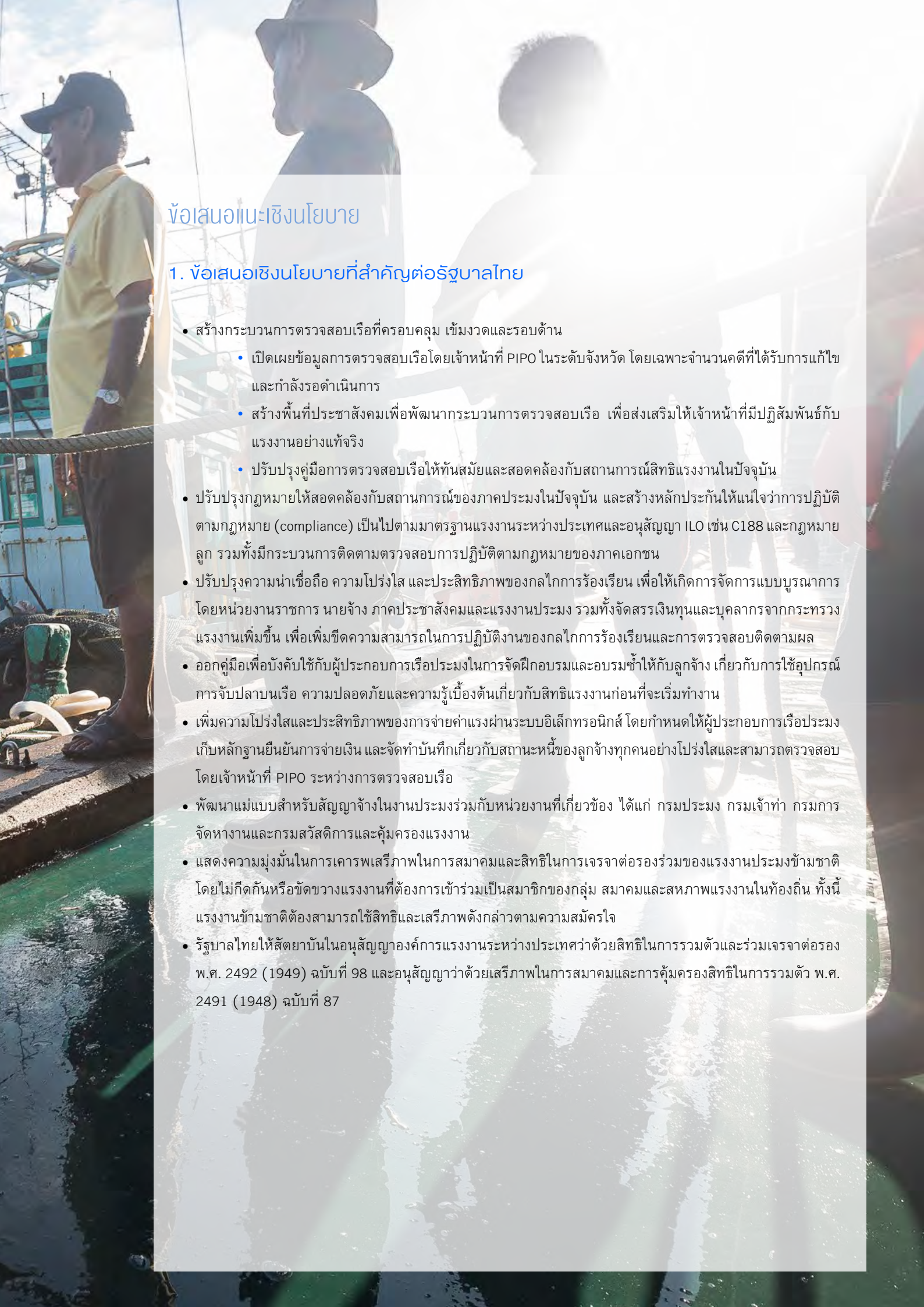
เคยรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้างหรือไม่ (N=416)



ผลสำรวจเปิดเผยว่าอย่างน้อย 1 ใน 10 ของแรงงานกลุ่มตัวอย่างเคยเจรจากับนายจ้างของตนเองมาก่อน ทั้งโดยส่วนตัว และการรวมกลุ่ม โดยเฉพาะในประเด็นเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ กว่าร้อยละ 10 ของแรงงานประมงเคยร่วมกับเพื่อนร่วมงานเพื่อเจรจากับนายจ้างในประเด็นเรื่องค่าแรงและวิธีการจ่ายเงินเดือน ยิ่งไปกว่านั้น พบว่าแรงงานประมงถึงร้อยละ 15 เคยเจรจากับนายจ้างด้วยตนเองโดยไม่ผ่านการรวมกลุ่ม โดยเฉพาะในเรื่องค่าจ้าง และการขอให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างทุกเดือนตามที่กฎหมายกำหนด

ถึงแม้แรงงานเหล่านี้จะรวมกลุ่มกันในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ แต่เป็นครั้งแรก ที่ผลการสำรวจเปิดเผยให้เห็นถึงการใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานประมงในการเจรจาต่อรองร่วม เพื่อปรับปรุงสภาพและเงื่อนไขการทำงานของตนเอง สิทธินี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แต่ยังไม่ได้รับการยอมรับในทางปฏิบัติจากนายจ้างในอุตสาหกรรมประมงไทยและรัฐบาลไทย





ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ข้อเสนอเชิงนโยบายที่สำคัญต่อรัฐบาลไทย

- สร้างกระบวนการตรวจสอบเรือที่ครอบคลุม เข้มงวดและรอบด้าน
 - เปิดเผยแพร่ข้อมูลการตรวจสอบเรือโดยเจ้าหน้าที่ PIPO ในระดับจังหวัด โดยเฉพาะจำนวนคดีที่ได้รับการแก้ไข และกำลังรอดำเนินการ
 - สร้างพื้นที่ประชาสังคมเพื่อพัฒนากระบวนการตรวจสอบเรือ เพื่อส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานอย่างแท้จริง
 - ปรับปรุงคู่มือการตรวจสอบเรือให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์สิทธิแรงงานในปัจจุบัน
- ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของภาคประมงในปัจจุบัน และสร้างหลักประกันให้แน่ใจว่าการปฏิบัติตามกฎหมาย (compliance) เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและอนุสัญญา ILO เช่น C188 และกฎหมายลูก รวมทั้งมีกระบวนการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของภาคเอกชน
- ปรับปรุงความน่าเชื่อถือ ความโปร่งใส และประสิทธิภาพของกลไกการร้องเรียน เพื่อให้เกิดการจัดการแบบบูรณาการโดยหน่วยงานราชการ นายจ้าง ภาคประชาสังคมและแรงงานประมง รวมทั้งจัดสรรเงินทุนและบุคลากรจากกระทรวงแรงงานเพิ่มขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของกลไกการร้องเรียนและการตรวจสอบติดตามผล
- ออกคู่มือเพื่อบังคับใช้กับผู้ประกอบการเรือประมงในการจัดฝึกอบรมและอบรมซ้ำให้กับลูกจ้าง เกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์การจับปลาบนเรือ ความปลอดภัยและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสิทธิแรงงานก่อนที่จะเริ่มทำงาน
- เพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพของการจ่ายค่าแรงผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยกำหนดให้ผู้ประกอบการเรือประมงเก็บหลักฐานยืนยันการจ่ายเงิน และจัดทำบันทึกเกี่ยวกับสถานะหนี้ของลูกจ้างทุกคนอย่างโปร่งใสและสามารถตรวจสอบโดยเจ้าหน้าที่ PIPO ระหว่างการตรวจสอบเรือ
- พัฒนาแม่แบบสำหรับสัญญาจ้างในงานประมงร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กรมประมง กรมเจ้าท่า กรมการจัดหางานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- แสดงความมุ่งมั่นในการเคารพเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมของแรงงานประมงข้ามชาติ โดยไม่กีดกันหรือขัดขวางแรงงานที่ต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกของกลุ่ม สมาคมและสหภาพแรงงานในท้องถิ่น ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติต้องสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพดังกล่าวตามความสมัครใจ
- รัฐบาลไทยให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492 (1949) ฉบับที่ 98 และอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491 (1948) ฉบับที่ 87

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับผู้ซื้ออาหารทะเลในต่างประเทศและสมาคมอุตสาหกรรมอาหารทะเล (SEAFOOD TASK FORCE AND THE SEA ALLIANCE) ในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายฯ และรัฐบาลไทย

- แสดงความมุ่งมั่นที่จะเข้าร่วมหนุนเสริมอำนาจในเชิงโครงสร้างและอำนาจของกลุ่มแรงงานประมงข้ามชาติ โดยสนับสนุนให้พวกเขาสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานท้องถิ่น รวมทั้งทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายฯ เพื่อจัดให้มีโครงการพัฒนาศักยภาพความเป็นผู้นำสำหรับแรงงาน
- สนับสนุนให้รัฐบาลไทยเคารพเสรีภาพในการแสดงออกและสิทธิในการสมาคมของแรงงานข้ามชาติ รวมถึงผลักดันให้รัฐบาลเร่งให้สัตยาบันในอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ นอกจากนี้ เรียกร้องให้สมาชิกสนับสนุนนักปกป้องสิทธิมนุษยชน และผลักดันให้เกิดการกลไกการพิทักษ์สิทธิแรงงานที่เข้มแข็งขึ้น รวมทั้ง แสดงท่าทีที่จริงจังเพื่อต่อต้านไม่ให้บริษัทคู่ค้าของท่านใช้การดำเนินคดีในทางยุทธศาสตร์เพื่อต่อต้านการมีส่วนร่วมของสาธารณะ (Strategic Litigation Against Public Participation, SLAPP) ต่อนักปกป้องสิทธิ
- ผู้ซื้ออาหารทะเลในต่างประเทศควรสนับสนุนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของภาคีเครือข่ายฯ โดยออกแถลงการณ์สาธารณะเพื่อเรียกร้องให้รัฐบาลไทยปฏิบัติตามข้อเรียกร้องของภาคีเครือข่ายฯ โดยเฉพาะในการปรับปรุงการบังคับใช้กฎหมาย การตรวจสอบการละเมิดสิทธิแรงงานในขั้นตอนการตรวจสอบเรือ และพัฒนากลไกการร้องเรียนให้น่าเชื่อถือ เข้าถึงได้และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายหลักต่อผู้ซื้ออาหารทะเลและผู้ค้าปลีก ในด้านความร่วมมือกับบริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลและผู้ประกอบการประมงในประเทศ

- ผู้ซื้ออาหารทะเลในต่างประเทศควรให้คำมั่นที่จะดำเนินการผลักดันให้เกิดระบบการจ่ายค่าแรงที่เป็นธรรมและโปร่งใส โดย
 - ริเริ่มดำเนินการให้เกิดก้าวแรกที่จะพัฒนาไปสู่เป้าหมายของการประกันค่าแรงเพื่อชีวิต (living wage) ในอุตสาหกรรมประมง ผ่านการศึกษาตัวชี้วัด (benchmarks) ของค่าจ้างเพื่อชีวิตและการวิเคราะห์ช่องว่างหรืออุปสรรค
 - ตรวจสอบให้มั่นใจว่าคู่ค้าของท่านได้จ่ายค่าแรงและค่าตอบแทนล่วงเวลาอย่างเป็นธรรมและเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในอุตสาหกรรมประมง
 - ตรวจสอบให้มั่นใจว่าคู่ค้าและเจ้าของเรือประมงได้ให้ข้อมูลที่เพียงพอแก่แรงงาน เพื่อสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิของพวกเขา และแน่ใจว่าคู่ค้าและเจ้าของเรือประมงได้สนับสนุนให้แรงงานได้เข้าถึงการคุ้มครองทางสังคม เช่น ลงทะเบียนในระบบประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน รวมถึงไม่กีดกันหรือสร้างอุปสรรคในการเข้าถึงกลไกการร้องเรียน
- ผู้ซื้ออาหารทะเลควรให้คำมั่นที่จะผลักดันให้เกิดระบบการจัดหางานที่รับผิดชอบ (responsible recruitment) โดย
 - นำหลักการ “นายจ้างเป็นผู้จ่าย (employer-pay principle)” มาใช้ในห่วงโซ่อุปทานของตน และสนับสนุนให้บริษัทคู่ค้าทำเช่นเดียวกัน;
 - เปิดเผยข้อมูลความคืบหน้าของการดำเนินการในห่วงโซ่อุปทานของตนต่อสาธารณะ เพื่อผลักดันให้เกิดห่วงโซ่อุปทานที่รับผิดชอบต่อสังคม

- ผู้ซื้ออาหารทะเลจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและสถานการณ์สิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของตนโดย
 - ร่วมมือกับคู่ค้าเพื่อหนุนเสริมการปฏิบัติตามการตรวจสอบทางสังคม (social audit compliance) เพื่อแก้ไขความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานอาหารทะเลของตน;
 - มุ่งมั่นที่จะพัฒนาวิธีการจัดซื้อเพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติด้านแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของตน เพื่อให้มั่นใจว่าเจ้าของเรือประมงมีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ ในเรื่องสภาพของเรือ การจัดให้มีพื้นที่นอนและห้องน้ำที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย รวมถึงการจัดหาอุปกรณ์บนเรือที่เพียงพอ เพื่อความปลอดภัยของแรงงานประมง
- ผู้ซื้ออาหารทะเลควรสนับสนุนให้คู่ค้าของตนทำงานร่วมกับองค์กรประชาสังคม ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพและหน่วยงานกำกับดูแลเพื่อพัฒนาและปรับปรุงมาตรการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยบนเรือประมง

4. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับบริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลและเจ้าของเรือประมงในประเทศ

- บริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลควรผลักดันให้เกิดความโปร่งใสมากขึ้นในกลไกการร้องเรียนที่มีอยู่ โดยส่งเสริมให้ภาคีเครือข่ายฯ ในประเทศได้เข้าร่วมแบ่งปันข้อมูลที่เป็นความลับกับแรงงาน เพื่อช่วยตรวจสอบติดตามผลการดำเนินงานแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนของบริษัท
- บริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลและผู้ประกอบการเรือประมงควรเพิ่มความมั่นใจในกลไกการร้องเรียนให้กับแรงงาน โดยตรวจสอบให้มั่นใจว่าแรงงานมีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่ใช้งานได้จริง เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ สายด่วน ฯลฯ และสามารถประกันความปลอดภัยให้กับแรงงาน รวมถึงทำงานร่วมกับองค์กรประชาสังคมในท้องถิ่น เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของกลไกดังกล่าว
- เจ้าของเรือประมงต้องแสดงหลักฐานยืนยันกับเจ้าหน้าที่ เมื่อถูกร้องขอ เพื่อพิสูจน์ว่าตนได้ดำเนินการให้แรงงานรับรู้ข้อมูลที่เหมาะสมและเข้าถึงได้ ในส่วนของเงื่อนไขการทำงาน สถานที่ทำงาน ค่าจ้าง ก่อนที่จะเริ่มทำงาน โดยจัดเก็บหลักฐานที่เป็นลายลักษณ์อักษรและลงลายมือชื่อกำกับของแรงงานและล่าม ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับวัน เวลา และสถานที่ที่ให้ข้อมูล และทำการแปลเอกสารเป็นภาษาไทยและภาษาที่แรงงานสามารถเข้าใจ



ภาพ: วินัย ดิษฐจร/อีโคโนมิก

กิตติกรรมประกาศ

การเก็บข้อมูลในพื้นที่ได้รับการจัดการดูแลโดย นาดยา เพชรรัตน์ ผู้ประสานงานโครงการ ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล สงขลา ณพสร ทาจิตต์ ศูนย์ผู้จัดการสำนักงานศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล ศรีราชา เอมาโซ ผู้ประสานงานมูลนิธิ สำนักงาน มหัชย มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา สมพงศ์ สระแก้ว มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน จังหวัด สมุทรสาคร ชลวานี ต่อลิ๊ะ เจ้าหน้าที่โครงการ มูลนิธิรักษ์ไทย เจนจิณณ์ เอมะรองผู้อำนวยการ มูลนิธิการศึกษาเพื่อการพัฒนา และ โกซอ ผู้ประสานงานด้านภาษาพม่า เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ

การสัมภาษณ์แรงงานประมงดำเนินการโดยบุคคลที่กล่าวมา และ พลวิชัย ทรัพย์ศรีชัยยัย ผู้ประสานงานโครงการ มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา จิรทีปต์ ฤกษ์ยามดี ผู้ประสานงานมูลนิธิรักษ์ไทย จังหวัดระยอง ชาเรื่อน แชน บัญญา เพชร ตรี เชื้อน ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ภาคสนาม ทศนีย์ ทับไทร ผู้ประสานงานมูลนิธิรักษ์ไทย ชาร์รี่ อะสะกะ ประสงค์ จิวสุบรรณ (อดีตเจ้าหน้าที่) มอญ มิตร เตียว ซอ นาย เจ้าหน้าที่ภาคสนาม มูลนิธิรักษ์ไทย ทัดชญา เผ่ากันทะ วันนี เสง สกขา ซอน เจ้าหน้าที่ภาคสนามศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล ศรีราชา รพีพรรณ พิทักษ์สุวรรณศาล ผู้จัดการโครงการ อุษมาน ล่าเส้าะ มะยูโซ๊ะ บาโงสือตา ธีรพงศ์ สังข์ทอง เจ้าหน้าที่ภาคสนาม ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล สงขลา ทิน โทน บ่าว เฮียง โบรา ยู วอน (อดีตเจ้าหน้าที่) ผู้ประสานงานด้านภาษากัมพูชา ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล สงขลา เมียว มิน เซท ทุทูนาย อาสาสมัครภาคสนามของส่วนงานพัฒนาศักยภาพแรงงาน มูลนิธิเพื่อการศึกษาและการพัฒนา ดันซอให้ ผู้ประสานงานด้านภาษาพม่า เครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ ชัยรัตน์ ราชปักษ์ (อดีตเจ้าหน้าที่) ตู รินทร์ อาสาสมัคร มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร ณัฐพร เกิดนิยม คทา ศรีจุม เจ้าหน้าที่โครงการ มูลนิธิ เครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร

รายงานฉบับนี้เขียนโดยคุณเกรียงศักดิ์ ชีระโกวิททจร และได้รับการประสานงานโดยศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (ARCM) นำโดย ผศ.ดร.นฤมล ทับจุมพล, สมาน เหล่าดำรงชัย, วรัญญา จิตรผ่อง และ นิธิศ ธรรมแสงอดิภา และองค์กร อ็อกแฟม ประเทศไทย โดย รักษ์สา ไตรรัตน์ ผู้ประสานงานโครงการ และปริญดา กันต์ศักดิ์นันทน์ ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่โครงการ องค์กรอ็อกแฟมในประเทศไทย

ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมขอขอบคุณองค์กร The Freedom Fund องค์กร Humanity United และองค์กรอ็อกแฟม ในประเทศไทย สำหรับความสนับสนุนที่ทำให้การสำรวจนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ และ Just Economy and Labour Institute (JELI) ที่ให้ความเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อแนวทางการสำรวจ

สุดท้ายนี้ และที่สำคัญที่สุด ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมขอขอบคุณแรงงานข้ามชาติชาวพม่าและกัมพูชาทุกคน ที่ได้สละเวลาให้ข้อมูลที่กลายเป็นรายงานฉบับนี้

APPENDIX 1: สรุปผลสำรวจ

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	ผลสำรวจ	รายละเอียด
สัญญาจ้าง	แรงงานเข้าใจเนื้อหาของงาน และสัญญาจ้างก่อนเซ็นสัญญาจ้าง	แรงงานประมาณครึ่งยังไม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับเงื่อนไขของสัญญาจ้าง	• เกินครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 54) ของแรงงานประมาณครึ่งยังไม่ได้รับการอธิบายเนื้อหาทางก่อนเริ่มงาน ถือเป็นสัดส่วนสูงกว่าผลสำรวจในปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 42) • มากกว่า 3 ใน 4 (ร้อยละ 78) ไม่มีโอกาสอ่านสัญญาจ้างก่อนลงลายมือชื่อ สูงขึ้นจากสัดส่วนร้อยละ 69 ในปีที่ผ่านมา • 2 ใน 3 (ร้อยละ 67) ไม่ได้รับการอธิบายเนื้อหาของสัญญาจ้าง ถือว่าสูงขึ้นจากสัดส่วน 3 ใน 5 (ร้อยละ 57) ในผลสำรวจเดิม
	การเข้าถึงสัญญาจ้าง	แรงงานประมาณส่วนใหญ่เข้าไม่ถึงสัญญาจ้าง ทั้งฉบับจริงและสำเนา	• มากกว่า 4 ใน 5 (ร้อยละ 85) ไม่สามารถเข้าถึงสัญญาจ้างฉบับจริง และร้อยละ 90 ไม่สามารถเข้าถึงสำเนา • ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 49) ไม่รู้หรือไม่สามารถเข้าถึง และใช้ประโยชน์จากสัญญาจ้างของตนเมื่อต้องการ • สัดส่วนของแรงงานที่เข้าไม่ถึงสำเนาของสัญญาจ้างมีสัดส่วนไม่ต่างจากปีที่ผ่านมา
วิธีการจ่ายค่าจ้าง	การจ่ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์	แรงงานประมาณส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเป็นเงินสด จากมือของนายจ้าง	เพียง 1 ใน 5 (ร้อยละ 20) ได้รับค่าจ้างผ่านการโอนเข้าบัญชีธนาคาร แต่กว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 65) ยังคงได้รับค่าจ้างเป็นเงินสด

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	ผลสำรวจ	รายละเอียด
ข้อ ๖ การจ้างงาน และเวลาพัก	การเข้าถึงบัตรเอทีเอ็ม	แรงงานประมาณกว่า 2 ใน 3 ไม่ได้ครอบครองบัตรเอทีเอ็มของตนเอง	- มากกว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 69) ตอบว่าได้รับค่าจ้างแบบรายเดือน ขณะที่ร้อยละ 58 เท่านั้นที่ได้เงินเดือนจริงเป็นรายเดือน - กว่า 2 ใน 5 (ร้อยละ 44) ได้รับค่าจ้างครบจำนวนหลังจากทำงาน 1 เดือน - มากกว่า 1 ใน 4 (ร้อยละ 29) ต้องทำงาน 2-6 เดือนจึงได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน - หลังจากทำงาน ขณะที่กว่า 1 ใน 5 (ร้อยละ 22) ต้องทำงานตั้งแต่ 7-24 เดือน จึงจะได้รับเงินเต็มจำนวน - ร้อยละ 11 ของแรงงาน ไม่มีค่าจ้างเหลือหลังหักค่าใช้จ่าย ขณะที่บางส่วน (ร้อยละ 6) คิดหนี้ที่ต้องจ่ายคืนให้นายจ้างหลังจากหักเงินค่าจ้างแล้ว
	แรงงานมีช่วงเวลาลงพักติดต่อกันอย่างน้อย 6 ชั่วโมงภายใน 1 วัน	สถานการณ์สิทธิเรื่องเวลาพัก ผ่อนของแรงงานประมาณไม่ถึงครึ่ง จากปีที่ผ่านมา	- กว่า 2 ใน 3 (ร้อยละ 67) ไม่ได้เก็บบัตรเอทีเอ็มของตนเอง และประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53) ของกลุ่มนี้ ระบุนายจ้างเป็นผู้เก็บบัตรไว้ให้ - ร้อยละ 10 เป็นกลุ่มที่ยังไม่มีบัญชีธนาคาร ไม่มีบัตรเอทีเอ็ม หรือไม่แน่ใจว่าตนเองมีบัตรหรือไม่
	มีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้าง	มากกว่า 2 ใน 5 เข้าไม่ถึงสิทธิในการลาหยุดตามกฎหมาย	- มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58) ลาหยุดโดยได้รับค่าจ้าง - ร้อยละ 30 ลาหยุดได้ แต่ไม่ได้รับค่าจ้าง และร้อยละ 12 ไม่สามารถลาหยุดได้

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	ผลสำรวจ	รายละเอียด
สิทธิและการร้องเรียน	งานล่วงเวลา (ทะเล)	แรงงานประมงข้ามชาติบางส่วน (ร้อยละ 9) ยังทำงานยาวนานกว่าที่กฎหมายกำหนด อย่างเป็นประจำ	• แรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 91) ทำงานน้อยกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน ตามที่กฎหมายกำหนด • ร้อยละ 9 ทำงานเกินกว่า 14 ชั่วโมงต่อวัน น้อยกว่าสัดส่วน 1 ใน 5 (ร้อยละ 19) จากผลการสำรวจปีที่ผ่านมา
	งานล่วงเวลา (ท่าเรือ)	แรงงานประมงส่วนใหญ่ต้องทำงานเกินที่กฎหมายกำหนด แต่เพียง 1 ใน 5 ได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลา	เกิน 2 ใน 3 (ร้อยละ 71) ต้องทำงานที่ท่าเรือ แต่ไม่ถึง 1 ใน 5 (ร้อยละ 17) ของกลุ่มนี้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา
สิทธิและการร้องเรียน	การรับรู้สิทธิ	สถานการณ์การรับรู้สิทธิของแรงงานดีขึ้น แต่มากกว่าครึ่งยังไม่ได้รับข้อมูลด้านสิทธิแรงงาน	3 ใน 5 (ร้อยละ 62) ยังไม่รับรู้ถึงสิทธิของตนเองในฐานะแรงงานประมง ถือเป็นสัดส่วนที่น้อยลงเมื่อเปรียบเทียบกับร้อยละ 71 ในปีที่ผ่านมา
		ประมาณ	

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	ผลสำรวจ	รายละเอียด
	กลไกการร้องเรียน	แรงงานส่วนใหญ่ไม่ใช้กลไกการร้องเรียน เพราะไม่เคยถูกละเมิดสิทธิ หรือยังไม่ทราบถึงสิทธิของตนเอง แรงงานบางส่วนยังไม่เชื่อมั่น ในระบบกลไกการร้องเรียน และบางส่วนกลัวจะได้รับผลกระทบจากการร้องเรียน	• แรงงานกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58) ไม่เคยถูกละเมิดสิทธิ ขณะที่ 1 ใน 4 (ร้อยละ 24) ยอมรับว่าไม่รู้สึกสิทธิของตนเอง • สัดส่วนไม่น้อย (ร้อยละ 6) ไม่เชื่อมั่นในกลไกการร้องเรียน ถือเป็นสัดส่วนที่มากกว่าผลการสำรวจในปีที่ผ่านมา (ร้อยละ 4) ขณะที่บางส่วนกลัวได้รับผลกระทบจากการร้องเรียน (ร้อยละ 3) • มีเพียงส่วนน้อยมาก (ร้อยละ 3) ที่ใช้กลไกการร้องเรียน และมากกว่าครึ่งของกลุ่มนี้ร้องเรียนผ่านองค์กรเอ็นจีโอ อีกเกือบ 1 ใน 4 ร้องเรียนผ่านเจ้าหน้าที่ PIPO • ในกลุ่มที่ร้องเรียนผ่านเจ้าหน้าที่ PIPO โดยตรง มีสัดส่วนของผู้ที่ร้องเรียนแล้วไม่พอใจกับผลการร้องเรียน (ร้อยละ 15) มากเป็นสองเท่าของกลุ่มที่พอใจ (ร้อยละ 8) ในทางตรงกันข้าม กลุ่มที่ร้องเรียนผ่านเอ็นจีโอ มีสัดส่วนของผู้ที่พอใจมากกว่าไม่พอใจหลายเท่า (ร้อยละ 45 เทียบกับร้อยละ 8)
การรณรงค์ และการสื่อสาร	เสรีภาพในการสมาคม	แรงงานประมาณครึ่งหนึ่งเข้าร่วมกิจกรรมของสมาคมทางศาสนา และสันตทานการอย่างฉะฉาน	มากกว่า 3 ใน 5 (ร้อยละ 61) ไม่เคยร่วมกิจกรรมกับกลุ่มที่เป็นทางการ แต่รูปแบบการรวมกลุ่มที่พบมากที่สุดคือ สมาคมทางศาสนาและกลุ่มทางสังคม (ร้อยละ 14) และอาสาสมัคร (ร้อยละ 9)
		จำนวนไม่น้อยเคยเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ทั้งด้วยตนเองและร่วมกับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม	ร้อยละ 10 เคยร่วมกับเพื่อนร่วมงานเจรจาต่อรองกับนายจ้าง เรื่องเงื่อนไขการจ้างและสภาพการทำงาน ขณะที่สัดส่วนของแรงงานที่ต่อรองกับนายจ้างด้วยตนเองสูงถึงร้อยละ 15

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	ผลสำรวจ	รายละเอียด
ปฏิสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่รัฐ	การตรวจสอบเรื่องเจ้าหน้าที่รัฐยังคงเน้นการตรวจสอบเอกสาร และขาดปฏิสัมพันธ์อย่างเพียงพอกับแรงงานประมง	เจ้าหน้าที่รัฐยังคงเน้นการตรวจสอบเอกสารจากเจ้าหน้าที่รัฐก่อนออกเรือ ตอนเรือเข้าเทียบท่า และระหว่างอยู่กลางทะเล	• แรงงานส่วนมาก (ร้อยละ 92) ได้รับการตรวจสอบเอกสารจากเจ้าหน้าที่รัฐก่อนออกเรือ ตอนเรือเข้าเทียบท่า และระหว่างอยู่กลางทะเล • มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58) ไม่เคยสื่อสารกับเจ้าหน้าที่รัฐโดยตรง เพราะเจ้าหน้าที่ตรวจเพียงเอกสารเท่านั้น ถือเป็นสัดส่วนใกล้เคียงกับผลสำรวจปีที่ผ่านมา • บางส่วน (ร้อยละ 2) ไม่เข้าใจสิ่งที่เจ้าหน้าที่สอบถามและบางส่วน (ร้อยละ 2) ไม่ไว้ใจหรือไม่กล้าตอบคำถามเจ้าหน้าที่

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง:

1. สัญญาจ้าง

- กฎกระทรวงแรงงาน ต้มครองแรงงานในนางนประมงทะเล ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2561 (แก้ไขเพิ่มเติมจาก 2557) และประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบสัญญาจ้างลูกจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม. ๑) กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับสัญญาคนละหนึ่งฉบับ และได้อ่านและเข้าใจข้อความในสัญญาก่อนลงลายมือชื่อ
- ข้อ 23 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561 กำหนดให้นายจ้างจัดทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรมีรายละเอียดตามที่อธิบดีกำหนด และต้องแจ้งนายทะเบียนภายใน 15 วันหลังจากแรงงานลาออก พร้อมระบุเหตุผลในการลาออก

2. ค่าแรง

- ขณะที่กฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในนางนประมง ฉบับแก้ไขกฎกระทรวงฯ พ.ศ. 2557 ข้อ 10 (1) กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละครั้ง ในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคูณด้วยจำนวนวัน 30 วัน และจ่ายผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อประกันความโปร่งใสและตรวจสอบได้
- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 อนุญาตให้นายจ้างหักเงินที่เป็นค่าใช้จ่ายในส่วนที่นายจ้างออกให้ก่อน ในส่วนของค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน หรือค่าใช้จ่ายอื่นตามที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินที่แรงงานมีสิทธิ

3. ข้อไข้งการกำ้ง

- อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการกำ้งการในภาคประมง กำหนดให้แรงงานประมงมีชั่วโมงพัก่อนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงใน 1 วัน และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมงต่อสัปดาห์
- กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงามประมง พ.ศ. 2557 ข้อ 5 ที่กำหนดให้นายจ้างจัดเวลาพักให้แรงงานประมงไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมง ในระยะเวลาการกำ้ง 24 ชั่วโมง

4. อาหาร น้ำดื่ม ยาและเวชภัณฑ์บนเรือ

- กฎกระทรวงระบบความปลอดภัย สุขอนามัยและสวัสดิสภาพในการกำ้งการของคนประจำเรือ พ.ศ. 2559
 - ข้อ 6 ได้กำหนดให้ ผู้ประกอบการเรือประมงที่มีขนาด 30 ตันกรอสขึ้นไป ต้องมีอาหาร น้ำดื่มที่มีคุณภาพ ถูกสุขลักษณะ และมีปริมาณที่เพียงพอ ให้เหมาะสมกับการกำ้งการและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือประมง
 - ข้อ 9 กำหนดให้ผู้ประกอบการเรือประมงต้องจัดให้มียา เวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นบนเรือ
 - ข้อ 3 (1), (2), (3) กำหนดให้แรงงานได้รับกำ้งการฝึกอบรมในด้านการใช้อุปกรณ์จับปลาอย่างปลอดภัยก่อนเริ่มกำ้งการ

- 5. สิทธิในการลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างของแรงงาน ได้รับการรับรองจากกฎกระทรวงระบบความปลอดภัย สุอนามัยและสวัสดิภาพ ในการกำ้งการของคนประจำเรือ พ.ศ. 2559 ข้อ 10

6. การหักค่าใช้จ่ายจากค่าจ้าง

- ข้อ 76 ของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 ไม่อนุญาตให้นายจ้างหักเงินจากค่าจ้าง ค่าจ้างล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามเทศกาล และค่าจ้างล่วงหน้าสำหรับวันหยุดตามเทศกาล ยกเว้นแต่เงินที่หักเป็นไปเพื่อเหตุผลเรื่องภาษีเงินได้ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน และการจ่ายหนี้สหกรณ์เงินฝากหรือสหกรณ์อื่นๆ หรือการหักหนี้ที่จำเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามความยินยอมของลูกจ้าง
- นอกจากนี้ ข้อ 77 ของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 กำหนดให้นายจ้างสามารถหักเงินค่าจ้างได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับ รวมทั้งนายจ้างต้องได้รับความยินยอมหรือทำสัญญากับลูกจ้างสำหรับการหักค่าจ้างที่เป็นไปตาม ข้อ 76 ของ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 โดยนายจ้างต้องได้รับการลงลายมือชื่อยินยอมจากลูกจ้าง
- ในส่วนของการหักค่าธรรมเนียมนายจ้างจัดหางาน นายจ้างสามารถหักค่าใช้จ่ายสำหรับภาษีเงินได้ในจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่ายเท่านั้น ในกรณีที่มิใช่ข้อสงสัยว่ามีการหักเงินเกินกฎหมายกำหนด มาตรา 139 อนุญาตให้ผู้ตรวจแรงงานออกประกาศเพื่อเรียกนายจ้างสอบสวนหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้างหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อให้คำชี้แจงข้อเท็จจริงหรือส่งวัตถุหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

APPENDIX 2: งานวิจัยอื่นที่สำคัญ

Human Rights Watch (HRW 2561) ทำการสำรวจข้อมูลใน 17 จาก 22 จังหวัดชายฝั่ง ในช่วงปี 2558-2560 ได้รายงานการละเมิดสิทธิแรงงานในรูปแบบต่างๆ รวมถึงการหลอกลวงแรงงานข้ามชาติในเงื่อนไขการจ้างงาน การยึดเอกสารแสดงตน การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม การทำงานยาวนานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด และการขัดขวางเสรีภาพในการเปลี่ยนนายจ้าง (หน้า 6)

นอกจากนี้ งานวิจัยอีก 2 ชิ้นที่เป็นสำรวจที่ต่อเนื่องในสองช่วงเวลา เพื่อศึกษาสภาพการทำงานในภาคประมงของไทย โดย ILO (2556, 2561) ซึ่งดำเนินการในปี 2556 และ 2560 ได้สะท้อนให้เห็นทั้งความคืบหน้าและปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานในภาคประมงที่ยากต่อการแก้ไขเปลี่ยนแปลง ในทำนองเดียวกับผลการศึกษาของ HRW (2561) การสำรวจข้อมูลพื้นฐานของ ILO (2561) พบรูปแบบการละเมิดสิทธิที่กลายเป็นแนวปฏิบัติที่เกิดขึ้นทั่วไป อาทิ การหักค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างแบบผสม ที่มีการจ่ายเป็นส่วนแบ่งการจับปลา ช่องว่างของค่าแรงที่ปรากฏชัดเจนระหว่างแรงงานชายและหญิง และตัวชี้วัดการใช้แรงงานบังคับ เช่นการหลอกลวง และการยึดเอกสารแสดงตัวที่เกิดขึ้นอย่างกว้างขวาง

อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาสภาพการทำงานในภาคประมงทะเล ในปี 2556 ILO (2561) พบข้อบ่งชี้ถึงการปรับปรุงที่ดีขึ้น เช่น ข้อมูลที่ชี้ให้เห็นว่าแรงงานประมงจำนวนมากมีการลงลายมือชื่อในสัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร นอกจากนี้พบว่าแรงงานในสัดส่วนมากขึ้นรายงานว่าได้รับค่าแรงในแบบคงที่ แทนที่การจ่ายด้วยส่วนแบ่งการจับปลาเช่นในอดีต (สำหรับรายละเอียดดูตารางเปรียบเทียบด้านล่าง)

รายงานยังพบข้อบ่งชี้ถึงการปรับปรุงการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน เช่น พบเหตุการณ์ความรุนแรงทางร่างกายและการละเมิดสิทธิที่น้อยลง และแรงงานประมงอายุน้อยกว่า 18 ปี ที่พบในเรือประมงน้อยมาก

เปรียบเทียบข้อค้นพบที่สำคัญของผลสำรวจสภาพการทำงานและการจ้างงาน¹

ประเด็น	ผลสำรวจสภาพการทำงานในภาคประมงทะเล (ILO 2556)	งานวิจัยข้อมูลพื้นฐาน (ILO 2561)
เอกสาร สัญญาจ้าง	93.8% ของลูกเรือที่ตอบแบบสอบถาม ไม่มีสัญญาจ้าง; 2.3% ไม่รู้ว่าตนเองมีสัญญาหรือไม่; แรงงานประมงไทยไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่ดีขึ้น - ลูกเรืออาวุโสอยู่ในสถานการณ์ที่ต่ำกว่าแรงงานประมงเล็กน้อย	36% ของลูกเรือจำได้ว่ามีการลงลายมือชื่อสัญญาจ้าง 43% ของลูกเรือจำได้ว่าลงลายมือชื่อสัญญาจ้าง เมื่อเทียบกับ 29% ของแรงงานแปรรูปอาหารทะเล ในกลุ่มนี้ 14% จำได้ว่าได้รับเอกสารสำเนาจ้าง

¹ เนื่องด้วยความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญของการสุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจุดเน้นของการวิเคราะห์ เราไม่อาจเปรียบเทียบผลการศึกษาของรายงานทั้งสองฉบับโดยตรงไปตรงมาได้โดยไม่ทราบถึงรายละเอียดของระเบียบวิธีวิจัยที่แตกต่างกัน ตารางเปรียบเทียบนี้จึงทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ของการนำเสนอและเทียบเคียงข้อมูลอย่างหยาบเท่านั้น ขณะที่โครงการวิจัยสำรวจสภาพการทำงานในภาคประมงทะเล (ILO 2556) ทำการศึกษาแรงงานประมง 596 ตัวอย่าง (โดยมีแรงงานสัญชาติไทย พม่าและกัมพูชา จำนวน 49, 241 และ 306 คนตามลำดับ) ใน 4 จังหวัด ได้แก่ สมุทรสาคร ระยอง ระนอง และสงขลา รายงานวิจัยข้อมูลพื้นฐาน (ILO 2561) สัมภาษณ์แรงงาน 434 คน (แรงงานสัญชาติไทย พม่า และกัมพูชา จำนวน 22, 287 และ 125 คน ตามลำดับ) ทั้งในภาคประมงและแปรรูปอาหารทะเล โดยทำการสำรวจในพื้นที่ 11 จังหวัด ได้แก่ ระยอง ชลบุรี สมุทรสาคร ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี สงขลา ปัตตานี ภูเก็ต ตรัง และพังงา

ประเด็น	ผลสำรวจสภาพการทำงานในภาคประมงทะเล (ILO 2556)	งานวิจัยข้อมูลพื้นฐาน (ILO 2561)
ชั่วโมงการทำงาน ²	• 41.1% ของแรงงานประมงมีเวลาทำงานไม่แน่นอน ในจำนวนนี้ 26.5% เป็นแรงงานไทย • 25.8% ทำงานมากกว่า 17 ชั่วโมง/วัน • พบแรงงานในเรือประมงที่ทำการประมงระยะใกล้ฝั่งทำงานไม่ถึง 8 ชั่วโมง/วัน) ในสัดส่วนมากกว่าแรงงานประมงระยะไกล	• ลูกเรือประมงทำงาน 6.2 วันโดยเฉลี่ย/สัปดาห์ โดยมีชั่วโมงทำงานเฉลี่ย 11 ชั่วโมง • 22% ของลูกเรือรายงานว่าทำงานโดยปกติยาวนานกว่า 14 ชั่วโมง/วันโดยส่วนใหญ่ทำงานประมาณ 16 ชั่วโมงหรือนานกว่านั้น • กฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่องการทำงานล่วงเวลาในงานประมง แต่จำกัดเวลาทำงาน โดยกำหนดให้ต้องมีการพักผ่อนหลังจากทำงาน 14 ชั่วโมง • 65% รายงานว่าไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ ซึ่งจะผิดกฎหมายที่กำหนดให้หยุด 1 วัน/สัปดาห์
เวลาพักประจำวันบนเรือประมง	แรงงานประมงระยะใกล้ฝั่ง • 38.4% มีเวลาพักน้อยกว่า 5 ชั่วโมง/วัน • 35.1% มีเวลาพักไม่แน่นอน แรงงานประมงระยะไกล • 28.3% มีเวลาพักน้อยกว่า 5 ชั่วโมง/วัน • 46.2% มีเวลาพักไม่แน่นอน	13% ของลูกเรือรายงานว่าใช้เวลาพักผ่อนน้อยกว่า 7 ชั่วโมง/วัน
การพักผ่อนที่เพียงพอ	• 73.6% (439) รู้สึกว่าได้พักผ่อนเพียงพอ • แรงงานประมงที่มีเวลาพักมากกว่า 8 ชั่วโมง/วัน กล่าวว่าพวกเขามีเวลาพักเพียงพอ แต่แรงงานประมงที่มีชั่วโมงการทำงาน 9-16 ชั่วโมง/วัน รู้สึกว่าส่วนที่เหลือนั้นไม่เพียงพอ (รายงานระบุว่าแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในเรืออวนลาก)	ไม่มีข้อมูล

² อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง กำหนดให้แรงงานประมงมีชั่วโมงพักผ่อนไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงใน 1 วัน และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และยังได้ระบุว่า “สำหรับเรือประมงที่อยู่ในทะเลเกินกว่า 3 วัน ไม่คำนึงถึงขนาดของเรือ ภายหลังจากปรึกษาหารือและเพื่อวัตถุประสงค์ของการจำกัดความอ่อนล้าของการทำงาน จะต้องกำหนดชั่วโมงพักผ่อนขั้นต่ำให้กับลูกเรือ”

ประเด็น	ผลสำรวจสภาพการทำงานในภาคประมงทะเล (ILO 2556)	งานวิจัยข้อมูลพื้นฐาน (ILO 2561)
ค่าจ้าง	- แรงงานส่วนใหญ่ได้รับค่าแรงส่วนหนึ่งเป็นสัตว์น้ำที่จับได้ - ค่าจ้างเฉลี่ยอยู่ที่ 6,483 บาท โดยแรงงานสัญชาติพม่ามีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสัญชาติกัมพูชา 47.7% ได้รับค่าจ้างต่ำกว่า 5,000 บาท/เดือน 43.3% ได้รับค่าจ้าง 5,001-10,000 บาท	- ค่าแรงโดยเฉลี่ยอยู่ที่ 9,980 บาทสำหรับภาคประมง และ 9,270 บาทสำหรับแปรรูปอาหารทะเล 66% ของแรงงานได้รับค่าจ้างมากกว่าค่าแรงขั้นต่ำ 9,000 บาท ก่อนหักค่าใช้จ่าย 73% ของแรงงานชายได้รับค่าจ้างอย่างน้อยในระดับค่าแรงขั้นต่ำหรือมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับ 48% ของแรงงานหญิง 76% ของแรงงานประมง รายงานว่าได้รับค่าแรงขั้นต่ำหรือมากกว่า เมื่อเทียบกับ 57% ในแรงงานอาหารทะเล
เงื่อนไขการจ่ายค่าแรง	48.3% ได้รับค่าจ้างพื้นฐานบวกกับส่วนแบ่งการจับปลา 41.3% ได้รับค่าจ้างจากส่วนแบ่งการจับปลาเป็นหลัก 10.4% ได้รับค่าจ้างเท่านั้น	22% ของลูกเรือประมงได้รับค่าจ้างที่ขึ้นตามสัดส่วนของปลาที่จับได้
ความถี่ของการจ่ายค่าแรง	63.4% ได้รับค่าแรงเป็นประจำทุกเดือน 12.9% ได้รับค่าแรงทุก 3 เดือน 12.2% ได้รับค่าแรงหลังจากการจับปลาแต่ละเที่ยว	52% ของแรงงานได้รับค่าแรงเป็นรายเดือน - แรงงานประมงประสบกับสถานการณ์ที่ได้รับการจ่ายค่าแรงเพียงบางส่วนหรือจ่ายค่าแรงช้าเป็นปกติ - ค่าแรงเฉลี่ยของแรงงานประมงที่ได้รับค่าแรงล่าช้าหรือได้รับเป็นก้อนเดียว คือ 112,000 บาทหลังจากการทำงาน 11 เดือน

ประเด็น	ผลสำรวจสภาพการทำงานในภาคประมงทะเล (ILO 2556)	งานวิจัยข้อมูลพื้นฐาน (ILO 2561)
การหักค่าแรง ³	57.9% ของแรงงานรายงานว่าไม่ถูกหักค่าแรง 42% อ้างว่าถูกหักค่าแรงบางส่วน เนื่องจาก - หนี้ที่เกิดจากการขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้า (15.4%); - ค่าอาหารและน้ำดื่ม (5.4%); - ค่าธรรมเนียมทำเอกสารประจำตัว (1.7%); - หักค่าแรงวันลา (0.8%); - ค่าที่พัก (0.5%); และ - ไม่รู้สาเหตุของการหัก (18.3%) - แรงงานบนเรือประมงระยะใกล้ฝั่งมีโอกาสถูกหักค่าใช้จ่ายมากกว่าแรงงานในเรือประมงระยะไกล (43.9% เมื่อเปรียบเทียบกับ 34.0%). และมักจะมีโอกาสไม่ทราบสาเหตุของการถูกหักมากกว่าแรงงานในเรือประมงระยะไกล	56% ของแรงงานอ้างว่าถูกหักค่าแรง โดยมีสาเหตุหลักมาจาก - ค่าธรรมเนียมในการทำบัตรสีชมพู (13%) - หนี้หรือเบิกค่าแรงล่วงหน้า (15%) - ในภาคประมง, 48% ของลูกเรืออ้างว่าได้รับค่าแรงเป็นเงินโดยเฉลี่ย 5,430 บาท/เดือนหลังจากหักค่าใช้จ่าย หรือคิดเป็นค่าแรงน้อยกว่าครึ่งหนึ่ง (45%) ของลูกเรือกลุ่มที่ไม่ได้ถูกหักค่าใช้จ่าย ที่ได้รับค่าจ้างเฉลี่ย 9,980 บาท 52% ของลูกเรือยอมรับว่าได้ยืมเงินหรือขอเบิกค่าจ้างล่วงหน้า
อาหารและน้ำดื่มบนเรือ	88.2% ของแรงงานได้รับอาหารและน้ำดื่มเพียงพอ ขณะที่ 11.2% อ้างว่าไม่ได้รับเพียงพอ	ไม่มีข้อมูล
การทำงานโดยสมัครใจ	16.9% ของลูกเรือรายงานว่าถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ	ILO (2561) ประเมินตัวชี้วัดของสถานการณ์การใช้แรงงานบังคับดังนี้ - พบตัวอย่างของสถานการณ์การใช้แรงงานบังคับในภาคประมงมากกว่าภาคแปรรูปอาหารทะเล. 23% ของแรงงานประมงรายงานว่าประสบกับรูปแบบการละเมิดสิทธิที่เข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ 37% ของแรงงานประมงถูกหลอกลวงในขั้นตอนการรับสมัคร ขณะที่ 40% บรรยายถึงสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม 24% ของแรงงานประมงรายงานว่าถูกยึดค่าแรงบางส่วน ขณะที่ 30% ไม่สามารถเข้าถึงเอกสารประจำตัว

³ พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2541 อนุญาตให้นายจ้างหักเงินจากค่าจ้าง ค่าจ้างล่วงหน้า ค่าจ้างสำหรับวันหยุดตามเทศกาล และค่าจ้างล่วงหน้าสำหรับวันหยุดตามเทศกาล แต่ในกรณีของเงินที่หักเป็นไปเพื่อเหตุผลเรื่องภาษีเงินได้ ค่าบำรุงสหภาพแรงงาน และการจ่ายหนี้สหกรณ์เงินฝากหรือสหกรณ์อื่นๆ หรือการหักหนี้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อลูกจ้างเท่านั้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามความยินยอมของลูกจ้าง

ประเด็น	ผลสำรวจสภาพการทำงานในภาคประมงทะเล (ILO 2556)	งานวิจัยข้อมูลพื้นฐาน (ILO 2561)
การเปลี่ยนงาน	52.7% ของแรงงานต้องการทำงานกับนายจ้างเดิมต่อไป ขณะที่ 9.2% ต้องการทำงานในภาคประมงต่อไป แต่เปลี่ยนนายจ้าง 24.7% ต้องการย้ายไปทำงานอื่นในประเทศไทย 6.9% มีแผนที่จะกลับประเทศต้นทาง ชั่วคราวหรือถาวร	ไม่มีข้อมูล

ในภาพรวมแล้ว ILO (2561) สัมภาษณ์พบแนวโน้มของการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานในเรื่องอายุขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงานและค่าแรงขั้นต่ำ แต่การละเมิดกฎหมายในระดับที่สูงกว่าในเรื่องค่าธรรมเนียมการจัดหางานและสัญญาจ้าง ยกตัวอย่างเช่น แทนที่แรงงานจะเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมการจัดหางาน กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างต้องเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมดังกล่าวในประเทศไทย⁴ อย่างไรก็ตาม กว่าร้อยละ 35 ของแรงงานประมงระบุว่าพวกเขาเป็นผู้จ่ายค่าธรรมเนียมโดยเฉลี่ยประมาณ 8,860 บาท

การปฏิรูปกฎระเบียบของรัฐบาลไทยเพื่อแก้ไขการทำงานประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุม ตั้งแต่ปี 2558 โดยเฉพาะการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศในงานด้านประมง (ILO Work in Fishing 2007) หรือ C188 ได้วางมาตรฐานแรงงานที่เข้มงวดขึ้นในหลายๆ ด้านของการทำงานในอุตสาหกรรมประมง ดังนั้น เพื่อตรวจสอบระดับของการปฏิบัติตามกฎหมาย นอกเหนือจากคำถามวิจัยที่สอดคล้องกับบริบทก่อนหน้าการปฏิรูป รายงานวิจัยข้อมูลพื้นฐาน ILO (2561) ยังได้ทำการสำรวจเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานใหม่เช่น ประเภทเรือประมง ค่าธรรมเนียมการจัดหางาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัย การเข้าถึงสิทธิประโยชน์และความช่วยเหลือทางสังคม รวมทั้งสิทธิในการเข้าร่วมสมาคมและองค์กรตัวแทนแรงงาน ทั้งนี้ ที่น่าสนใจเป็นอย่างยิ่งคือ ผลสำรวจพบว่า สิทธิประโยชน์ที่แรงงานประมงข้ามชาติสามารถเข้าถึงโดยทั่วไปคือ โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของรัฐ โดยแรงงานร้อยละ 79 ของทั้งหมดที่เข้าร่วมการสำรวจได้ลงทะเบียน โดยแรงงานในภาคประมงมีอัตราการเข้าถึงสูงกว่าแรงงานในภาคการแปรรูปอาหารทะเลในระดับร้อยละ 89 ต่อร้อยละ 70 ตามลำดับ

ผลการสำรวจที่สำคัญยิ่งขึ้น คือ ร้อยละ 57 ของแรงงานทั้งหมดรายงานว่าประสบกับการทำร้ายร่างกาย แต่มีเพียงร้อยละ 26 ที่ร้องเรียนหรือรายงานปัญหาดังกล่าว โดยมีเพียงร้อยละ 13 ที่ได้รับการแก้ไขปัญหาดังกล่าว เป็นเรื่องน่าเสียดายที่การสำรวจนี้ไม่ได้ให้ข้อมูลที่ละเอียดมากขึ้น รวมถึงการวิเคราะห์เกี่ยวกับความแตกต่างในภาคประมงและงานแปรรูปอาหารทะเล อย่างไรก็ตาม อาจกล่าวได้ว่ารายงานวิจัยข้อมูลพื้นฐาน ILO (2561) มีความคล้ายคลึง และสามารถเทียบเคียงกับผลการศึกษาเกี่ยวกับรายงานวิจัยชีวิตติดร่างแห ที่ทำการศึกษาระหว่างเดือนธันวาคม 2560 ถึงกุมภาพันธ์ 2561 ซึ่งทำการศึกษาถึงตัวชี้วัดของเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ เช่น สภาพการทำงาน เงื่อนไขการจ้างงาน แนวปฏิบัติด้านแรงงานของนายจ้างโดยมุ่งเน้นที่ชั่วโมงการทำงาน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างลูกเรือประมงข้ามชาติกับเจ้าหน้าที่รัฐ ในภาพรวมแล้ว รายงานวิจัยชีวิตติดร่างแหของภาคีเครือข่ายฯ พบว่านายจ้างภาคประมงปฏิบัติตามกฎหมายในประเด็นต่างๆ อาทิ การจัดเวลาพักในขณะที่ทำงานกลางทะเล การจัดหาอาหารและน้ำดื่ม เครื่องมือปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการฝึกอบรมสำหรับการใช้งานอุปกรณ์บนเรืออย่างปลอดภัย นอกจากนี้ สัดส่วนของแรงงานประมงไม่น้อย (ร้อยละ 62) รายงานว่าสามารถครอบครองเอกสารประจำตัวบางรูปแบบ อย่างไรก็ตาม การสำรวจของชีวิตติดร่างแหมีความแตกต่างจาก ILO ที่ทำการสำรวจในระดับที่กว้างกว่า ในเรื่องของวัตถุประสงค์หลักที่ต้องการจะเปิดเผยให้เห็นความแตกต่างระหว่างการบังคับใช้กฎหมายและแนวปฏิบัติของนายจ้างเพื่อหลีกเลี่ยงกฎหมายที่เกิดขึ้นจริง

⁴ พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกับในราชอาณาจักร

APPENDIX 3: ข้อเสนอเชิงนโยบายของภาคีเครือข่ายภาคีเครือข่ายฯ ต่อบริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเล และความคืบหน้าล่าสุด

นับแต่เดือนกันยายน 2561 ภาคีเครือข่ายฯ ได้หารือเพื่อผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบายกับบริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเล ได้แก่ (1) การจัดหาแรงงานอย่างรับผิดชอบ (2) กลไกการร้องเรียนและสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม (3) อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และ (4) การบริหารจัดการสัตว์น้ำวัยอ่อน ภาคีเครือข่ายฯ ได้เสนอข้อเสนอเชิงนโยบายเหล่านี้ต่อบริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเล ได้แก่ เครือเจริญโภคภัณฑ์ (ซีพี) บริษัท ซีพีเอฟอินดัสตรี จำกัด (มหาชน) และบริษัทไทยยูเนียน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) บริษัทเหล่านี้ต่างเป็นบริษัทรายใหญ่ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลระดับโลก โดยซีพีถือเป็นบริษัทอุตสาหกรรมเกษตรขนาดใหญ่ที่สุดของไทย และเป็นหนึ่งในบริษัทขนาดใหญ่ของโลก ไทยยูเนียนเป็นหนึ่งในบริษัทผลิตทูน่ากระป๋องและอาหารทะเลรายใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งของโลก ซีพีเอฟเป็นผู้ส่งออกสำคัญที่จัดส่งกุ้งแช่แข็งไปยังตลาดในสหราชอาณาจักร โดยการหารือและผลักดันข้อเสนอเชิงนโยบายกับบริษัทเหล่านี้ยังคงดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

เป้าหมายของภาคผนวกนี้ เพื่อบันทึกความคืบหน้าล่าสุดเกี่ยวกับข้อเสนอเชิงนโยบายด้านสิทธิแรงงาน ซึ่งภาคีเครือข่ายฯ ได้ผลักดันบริษัทอาหารทะเลอย่างต่อเนื่อง นับแต่การจัดเสวนาที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในเดือนสิงหาคม 2562 รวมทั้งการอัปเดตความคืบหน้าล่าสุดในเดือนพฤษภาคม 2563 โดยการบันทึกความคืบหน้าล่าสุดนี้ไม่ได้เป็นการประเมินประสิทธิภาพด้านนโยบายของบริษัท หากเป็นเพียงข้อมูลที่จะระบุว่าบริษัทกำลังให้ความสำคัญในประเด็นใดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอเชิงนโยบาย ภาคีเครือข่ายฯ ยังคงต้องติดตามการดำเนินงานของบริษัทอย่างเป็นระบบ โดยผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกกับบริษัทและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อติดตามความคืบหน้าต่อไป

1. การสรรหาแรงงานอย่างรับผิดชอบ

ภาคีเครือข่ายฯ เสนอข้อเสนอเชิงนโยบายต่อไปนี้อีกเพื่อการจัดหาแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ **1) การอบรมแรงงานก่อนเดินทาง:** ภาคีเครือข่ายฯ เสนอให้บริษัทร่วมมือกับภาคประชาสังคมในประเทศต้นทาง เพื่อจัดอบรมด้านสิทธิแรงงานและกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งแนะนำกลไกการร้องเรียนสำหรับแรงงานก่อนจะเริ่มทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อให้แรงงานทราบถึงช่องทางการร้องเรียนหากจำเป็นต้องใช้ การอบรมนี้รวมถึงการให้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่ บริษัทจะรับเข้ามาทำงานพร้อมกันทีละเป็นกลุ่มใหญ่ **2) การสุ่มสัมภาษณ์หลังเริ่มทำงาน:** มีการเสนอให้ร่วมมือกับภาคประชาสังคมในประเทศไทยเพื่อสุ่มสัมภาษณ์แรงงาน โดยการสัมภาษณ์เหล่านี้ควรช่วยให้ทราบข้อมูลถึงการปฏิบัติชอบที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการเก็บค่านายหน้าอย่างผิดกฎหมาย ทั้งยังช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของบริษัทเพื่อคัดค้านายหน้า และจัดทำนโยบายการสรรหาแรงงานที่เหมาะสมตามกรอบเวลาที่ชัดเจน นอกจากนี้ บริษัทสามารถใช้ข้อมูลจากการสุ่มสัมภาษณ์ในการเปิดเผยข้อมูลการจัดหางานและแนวโน้มที่เกิดขึ้นต่อสาธารณะ ภาคีเครือข่ายฯ ยังผลักดันบริษัทให้นำมาตรการมาใช้เพื่อสนับสนุนข้อเสนอเหล่านี้กับบริษัทคู่ค้าที่ส่งของให้กับบริษัทโดยตรง ภายในกรอบเวลาที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน

บริษัทผู้ส่งออกอาหารทะเลไทยข้างต้นทั้งสามแห่ง แสดงพันธกิจอย่างเปิดเผยที่จะจัดอบรมให้กับแรงงานข้ามชาติก่อนเดินทางออกจากประเทศ เพื่อประกันให้เกิดความโปร่งใสและความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสัญญาการจ้างงาน ค่าจ้างและสวัสดิการ สิทธิและกลไกการร้องเรียน ในเวลาเดียวกัน เริ่มมีการสุ่มสัมภาษณ์แรงงานเมื่อเดินทางมาถึงประเทศไทย เพื่อตรวจสอบความผิดปกติในการจ้างงาน โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับค่านายหน้า เป็นการสัมภาษณ์ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือกับหน่วยงานบุคคลที่สาม (ภาคประชาสังคมระดับชาติและสากล)

ความคืบหน้าล่าสุดในเดือนพฤษภาคม 2563: บริษัทซีพีเอฟให้ข้อมูลว่าได้จัดหาแรงงานข้ามชาติโดยตรง ผ่านระบบ MOU โดยไม่ผ่านนายหน้าผู้รับช่วงแรงงานใดๆ ในประเทศไทย และให้ข้อสังเกตว่า ทางบริษัทกำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกที่เข้มงวดในการทำงานกับบริษัทนายหน้าในประเทศต้นทาง ทั้งยังระบุอีกว่าได้ตรวจสอบบริการว่าสอดคล้องตามกฎหมายและนโยบายของซีพีเอฟหรือไม่ ซีพีเอฟระบุว่า ทางบริษัทเป็นผู้รับผิดชอบต่อ 1) ค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงานที่บริษัทนายหน้าเรียกเก็บ 2) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารเพื่อจัดหาแรงงานในประเทศไทย รวมทั้งค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดทำใบอนุญาตทำงาน การขอวีซ่า การตรวจร่างกาย ฯลฯ นอกจากนี้ ไทยยูเนี่ยนยังระบุว่า ในระหว่างปี 2562-2563 ยังมีการปฏิบัติตามนโยบายการจัดหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรม และได้ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่มีการระบุถึงในรายงานประเมินผล การดำเนินงานล่าสุดของไทยยูเนี่ยน ได้แก่ 1) จัดอบรมประจำปีให้กับหน่วยงานจัดหาแรงงานทุกแห่ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการจัดหาแรงงานข้ามชาติอย่างมีจริยธรรม และจรรยาบรรณด้านธุรกิจด้านแรงงานของบริษัท (Business Ethics and Labor Code of Conduct) 2) จัดให้มีผู้ตรวจสอบจากภายนอกทำการตรวจสอบบริษัทจัดหาแรงงาน เพื่อติดตามว่ามีการปฏิบัติตามข้อบังคับหรือไม่ นอกจากนี้ บริษัทข้างต้นทั้งสามแห่ง เข้าร่วมในโครงการจัดหาแรงงานอย่างรับผิดชอบของคณะทำงาน Seafood Task Force ซึ่งปฏิบัติตามมาตรฐาน On-the-Level-Standard ภายใต้โครงการ Fair Hiring Initiative

2. กลไกการร้องเรียนและสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม

แม้ว่าประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ภาควิชาเครือข่ายฯ เสนอให้บริษัทต่างๆ นำหลักการด้านสิทธิแรงงาน 6 ประการไปปรับใช้ ซึ่งสามารถดำเนินงานผ่านกลไกคณะกรรมการสวัสดิการ⁵

1. **ความถี่ในการประชุม** ในปัจจุบัน คณะกรรมการสวัสดิการจัดประชุมทุกสามเดือน อย่างไรก็ตาม การจัดประชุมคณะกรรมการสวัสดิการในระยะเวลาที่ห่างกันเช่นนี้ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของแรงงานอย่างแท้จริงได้ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นมา ภาควิชาเครือข่ายฯ จึงเสนอให้สามารถเรียกประชุมคณะกรรมการสวัสดิการได้ เมื่อมีเหตุฉุกเฉินที่จำเป็นต้องมีการพิจารณาโดยเร่งด่วน

⁵ หมายเหตุสำคัญ

- คณะกรรมการสวัสดิการเป็นกลไกเพื่อรับฟังเสียงของแรงงาน มีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานและเป็นกระบวนการรับข้อร้องเรียนที่ปลอดภัย/เชื่อถือได้ แต่เราไม่ควรถือว่าคณะกรรมการสวัสดิการจะสามารถเข้ามาทำหน้าที่แทนสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากสหภาพแรงงานเป็นกลไกที่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ เพื่อส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองร่วม
- ตามข้อจำกัดของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ แรงงานข้ามชาติไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานตามกฎหมายอย่างเป็นอิสระได้ ด้วยเหตุดังกล่าว แรงงานจึงไม่สามารถแสดงความเห็นหรือข้อกังวลตามกฎหมายได้ และไม่สามารถรายงานข้อร้องเรียนอย่างแท้จริงที่เกิดขึ้นจากสภาพการจ้างงานเพื่อให้รัฐบาลไทยทราบได้ ภาควิชาเครือข่ายฯ จึงสนับสนุนอย่างยิ่งให้มีการบัญญัติกฎหมาย เพื่อให้คนงานสามารถเข้าถึงเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาข้อตกลงสภาพการจ้างงานได้ ไม่ว่าจะเป็นคนงานสัญชาติใด ทั้งนี้เพื่อให้สามารถเจรจาและเสนอข้อกังวลกับผู้บริหาร/นายจ้างได้
- หลักการทั้ง 6 ข้อซึ่งเสนอโดยภาควิชาเครือข่ายฯ ให้แนวทางเชิงปฏิบัติซึ่งโรงงาน/บริษัทสามารถนำไปใช้ได้ เพื่อดำเนินการในการสนับสนุนจนกระทั่งคนงานสามารถจัดตั้งสหภาพได้ เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องสนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากกลไกแสดงความเห็นของคนงานที่เป็นของบริษัท ให้เป็นกลไกแสดงความเห็นของคนงานที่เป็นของคนงานเอง

2. **ผู้มีอำนาจตัดสินใจเข้าร่วมในการประชุมทุกครั้ง** ฝ่ายบริหารของบริษัทหรือผู้มีอำนาจในการตัดสินใจควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังกับคณะกรรมการสวัสดิการ โดยควรได้รับแจ้งเกี่ยวกับข้อมติและการพูดคุยของคณะกรรมการสวัสดิการ ภาคีเครือข่ายฯ จึงเสนอให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจเข้าร่วมการประชุมทุกครั้ง เพื่อประกันว่าปัญหาเหล่านั้นได้รับความสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
3. **การมีตัวแทนที่ได้สัดส่วน** คณะกรรมการสวัสดิการควรประกอบด้วยตัวแทนที่มีสัดส่วนเหมาะสม ทั้งในแง่จำนวน สัญชาติและเพศสภาพของแรงงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมเพื่อนำไปปฏิบัติต่อไป
4. **กระบวนการเลือกตั้งที่เสรีและยุติธรรม** ควรกำหนดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเลือกตั้งตัวแทนที่จะเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ ให้อิสระผู้สมัครในการรณรงค์หาเสียงจากเพื่อนร่วมงาน หากได้รับเลือกตั้งเข้าไปเป็นสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการ ควรมีการปฏิบัติต่อผู้สมัครอย่างเป็นธรรมและเปิดเผย เพื่อประกันให้เกิดความโปร่งใส ปราศจากการแทรกแซงจากทั้งฝ่ายบริหาร หรือปราศจากอิทธิพลเนื่องจากผลประโยชน์ใดๆ ของผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการสวัสดิการ
5. **การอบรมเรื่องสิทธิ บทบาท และความรับผิดชอบของคณะกรรมการสวัสดิการ** เมื่อมีการเลือกตั้งสมาชิกคณะกรรมการสวัสดิการแล้ว ต้องจัดให้มีการอบรม/การประชุมพิเศษอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับสิทธิ บทบาท และความรับผิดชอบของตนในฐานะคณะกรรมการ การอบรมนี้ควรจัดทำขึ้นอย่างเป็นอิสระ โดยร่วมมือกับเอ็นจีโอและ/หรือสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้อง
6. หากเป็นไปได้ บริษัทควรสนับสนุนบริษัทคู่ค้าที่มีความพร้อมให้มีการปรับใช้หลักการด้านสิทธิแรงงานในการทำให้กลไกคณะกรรมการสวัสดิการในโรงงานทุกแห่งตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทานของบริษัทเป็นกลไกที่มีความหมาย ทางบริษัทไม่ควรปฏิบัติต่อคณะกรรมการสวัสดิการเหมือนเป็นเพียงโครงการนำร่อง หากควรนำกลไกนี้มาใช้และปรับปรุงให้ได้มาตรฐานในทุกโรงงาน บริษัทควรกำหนดกรอบการทำงานที่มีกรอบเวลาชัดเจน และรายงานว่าการปรับใช้หลักการด้านสิทธิในกลไกคณะกรรมการเช่นนี้ในสัดส่วนเท่าใด (คิดเป็นเปอร์เซ็นต์) เมื่อเทียบกับจำนวนโรงงานทั้งหมด

บริษัททั้งสามแห่งข้างต้นต่างแสดงพันธกิจที่จะนำหลักด้านสิทธิแรงงานไปปรับใช้ให้กลไกคณะกรรมการสวัสดิการเป็นกลไกที่มีความหมาย และในเวลาเดียวกันจะสนับสนุนสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมของแรงงาน การสนับสนุนให้กลไกคณะกรรมการสวัสดิการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากแรงงานข้ามชาติคิดเป็นสัดส่วนเกือบ 100% ของแรงงานทั้งหมดในอุตสาหกรรมอาหารทะเล แต่กฎหมายไทยห้ามให้แรงงานเหล่านี้จัดตั้งสหภาพแรงงาน ทั้งนี้ หลักการที่ทางบริษัทประกาศจะนำมาปรับใช้เพื่อทำให้กลไกที่มีอยู่อย่างคณะกรรมการสวัสดิการมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย การเลือกตั้งอย่างเสรีและเป็นธรรม การมีตัวแทนที่มีสัดส่วนเหมาะสมทั้งด้านจำนวน สัญชาติและเพศสภาพ การประชุมอย่างสม่ำเสมอกับฝ่ายบริหารของโรงงาน

การอัปเดตในเดือนพฤษภาคม 2563: ซีเฟรซยังคงรักษาสัดส่วนการมีกลไกการร้องเรียน/คณะกรรมการสวัสดิการในโรงงาน และกลไกการร้องเรียนจากภายนอกโดยร่วมมือกับ Issara Institute ขณะที่ซีพีเอฟให้ข้อมูลว่านับแต่ไตรมาสที่ 3 ของปี 2562 ทางบริษัทได้นำมาตรการต่อไปนี้นำมาใช้ในระดับของบริษัท ได้แก่ ก) ให้เพิ่มตัวแทนลูกจ้างหนึ่งคนในคณะกรรมการสวัสดิการ ต่อการเพิ่มคนงานทุก 400 คนในโรงงาน และ ข) จัดตั้งคณะอนุกรรมการประกอบด้วยสมาชิก 6 คน ที่มีการคัดเลือกตัวแทนลูกจ้างโดยให้เกณฑ์ที่มีความหลากหลายทั้งด้านชาติพันธุ์ ศาสนา เพศสภาพ และความพิการ แรงงานสามารถเสนอข้อกังวลและข้อร้องเรียนผ่านคณะอนุกรรมการนี้ได้ โดยคณะอนุกรรมการจะรายงานข้อมูลและปรึกษาหารือกับคณะกรรมการสวัสดิการ นอกจากรักษาสัดส่วนคณะกรรมการสวัสดิการแล้ว ในปี 2562 ไทยยูเนี่ยนเริ่มโครงการ “Tell Us” โดยร่วมมือองค์กร Verité เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กลไกในการแสดงความเห็นของแรงงานในบริษัท โดยโครงการ

นี้จะช่วยสร้างศักยภาพให้ทรัพยากรบุคคล และทีมงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถจัดการกับข้อร้องเรียนหรือข้อเสนองานของบริษัทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2562 ไทยยูเนียนยังจัดทำแพลตฟอร์มในการแจ้งข้อมูลร้องเรียน (<http://thaiunion.ethicspoint.com/>) เพื่อช่วยให้แรงงานทุกคนทั่วโลก (รวมทั้งลูกจ้างชาวไทยและแรงงานข้ามชาติในไทย) ให้สามารถแสดงข้อกังวลโดยส่งข้อมูลผ่านเว็บไซต์และโทรศัพท์

3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ภาคีเครือข่ายฯ เสนอให้บริษัทจัดอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้กับแรงงาน

- การอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ท่าเรือ: ทางบริษัทควรสนับสนุนให้เรือประมงจัดอบรมที่ได้มาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัย โดยประกันว่าลูกเรืออย่างน้อย 2 คนต่อเรือประมงขนาดใหญ่กว่า 30 ตันกรอส (กฎหมายปัจจุบันกำหนดให้เป็นเรือขนาด 60 ตันกรอส) ได้รับการอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่ได้รับการปรับปรุงใหม่ จัดทำกลไกติดตามผลที่เป็นอิสระ และแนวทางการประเมินภายหลังการอบรม
- การอบรมตอนแรกกับเข้าทำงาน เพื่อเตรียมแรงงานให้พร้อมก่อนจะเริ่มทำงานในโรงงานของบริษัท โดยการอบรมนี้ควรครอบคลุมสิทธิและหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้าง การใช้อุปกรณ์การทำงานอย่างปลอดภัย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น รวมทั้งจัดให้มีการอบรมเพิ่มเติมในภายหลัง

ทั้งสามบริษัทต่างแสดงพันธกิจที่จะจัดอบรมที่โรงงานแปรรูปของตน อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าที่สำคัญคือการที่ไทยยูเนียนเริ่มทำงานกับเจ้าของเรือประมงที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทานของตน เพื่อจัดอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้กับลูกเรือ

การอัปเดตในเดือนพฤษภาคม 2563: ซีเฟรชได้อัปเดตข้อมูลกิจกรรมในปี 2563 โดยระบุว่า ทางบริษัทเน้นการนำมาตรการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 มาใช้ ไทยยูเนียนยังอยู่ระหว่างวางแผนเพื่อจัดอบรมเพิ่มเติมด้านสุขภาพและความปลอดภัยให้กับแรงงานในปีนี้

ชีวิตคิดร่างแห ปีที่ 2

รายงานสิทธิแรงงานในอุตสาหกรรมประมงไทย

ผู้เขียนรายงาน:

เกรียงศักดิ์ ชีระโกวิทขจร

ที่ปรึกษาและผู้ดำเนินการอบรม เก็บข้อมูลและประมวลผล:

ผศ. ดร. นฤมล ทับจุมพล และ

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (ARCM)

บรรณาธิการ:

อาทิตย์ เคนมี

กองบรรณาธิการ:

ทิพย์พิมล เกียรติวาทีรัตนะ

พิสูจน์อักษร:

ศิริบุญ วงษ์ชื่น

ออกแบบปกและรูปเล่ม:

ณชวัณ ศรีอรุณทัย

ช่างภาพ:

สุเทพ ฤทธนาวารินทร์

วินัย ดิษฐจร

ดำเนินการผลิตโดย บริษัท เปนไท่ พับลิชซิง จำกัด

จัดทำโดย ภาควิชาช่วยภาคประชาสังคมเพื่ออาหารทะเล
ที่เป็นธรรมและยั่งยืน





แรงงานข้ามชาติมีความตระหนัก
ถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของตน
ในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วมกับ
นายจ้างในระดับหนึ่งแล้ว
นำไปสู่ประเด็นสำคัญเรื่องบทบาท
ของภาคประชาสังคมในอนาคต
ที่จะติดตามตรวจสอบและสนับสนุน
เพื่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพ