สหภาพยุโรป (European Union-EU)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
(International Labour Organization; ILO)

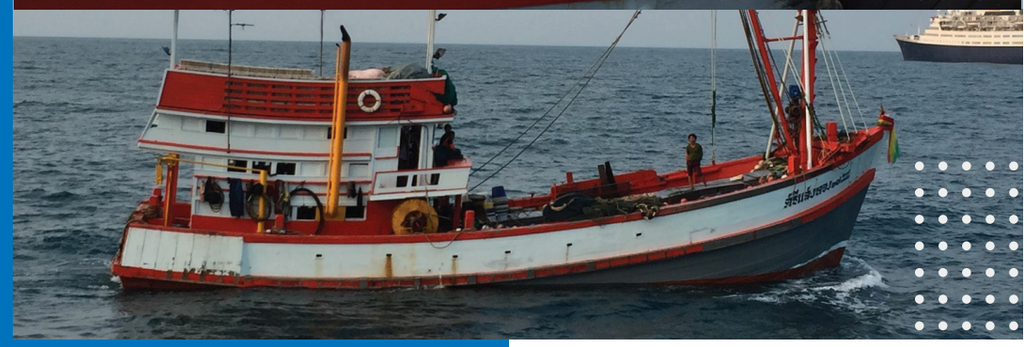
มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
(Human Rights and Development Foundation; HRDF)

รวมเล่ม คู่มือการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

สำหรับภาคประชาสังคม

คู่มือ

การให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง



Handbook:
For Civil Society |
In Fishing Business

สนับสนุนงบประมาณ

สหภาพยุโรป (European Union-EU)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
(International Labour Organization; ILO)

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
(Human Rights and Development Foundation; HRDF)

พิมพ์ครั้งที่ 1	:	พฤษภาคม 2562
จำนวน	:	500 เล่ม
ผู้เรียบเรียง	:	เล่มที่ 1 ปรียาภรณ์ ขันกำเหนิด
		เล่มที่ 2, 3 กัญญรัตน์ วิภาตะวัต
ปกและรูปเล่ม	:	โรงพิมพ์ เฟิสท์ ออฟเซท 1993
พิมพ์ที่	:	โรงพิมพ์ เฟิสท์ ออฟเซท 1993

คู่มือการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง สำหรับภาคประชาสังคม

คำนำ

มนุษย์ทุกคนเกิดมามีอิสระและเสมอกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ
ต่างในตนมีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วยจิตวิญญาณแห่งภราดรภาพ

ข้างต้นนี้เป็นคำประกาศก้องโดยปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ที่บรรดารัฐสมาชิกขององค์การโลกดังกล่าวมีพันธกรณีทางศีลธรรมที่พึงตระหนัก เคารพ ปกป้องและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน

ทุกวันนี้ แม้ชาวไทยยากที่จะดำเนินชีวิตประจำวันอยู่ได้อย่างปกติสุขโดยปราศจากแรงงานข้ามชาตินับล้าน ที่ดิ้นด้นหนีความยากจนและขาดแคลน การขูดรีด กดขี่ข่มเหง และการสู้รับจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อแสวงหาชีวิตที่ดีกว่าในประเทศไทย และแม้มีจำนวนมากที่ได้รับความสำเร็จอยู่บ้าง แต่ก็มีจำนวนไม่น้อยที่ลงเอยด้วยการติดคุกติดตะรางเนื่องจากใช้หนังสือเดินทางหรือวีซ่าปลอม ซึ่งเป็นความผิดที่เกิดจากความชั่วร้าย เอารัดเอาเปรียบของกลุ่มนายหน้าที่แสวงหาประโยชน์จากความซื่อและความไว้วางใจของพวกเขา มีไม่น้อยที่หายสาบสูญเสียชีวิตโดยสาเหตุอันไม่สมควรหรือตกเป็นทาสของการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ หรือทาสแรงงานในกิจการประมง ซึ่งศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ของพวกเขาได้ถูกกระทำย่ำยีซ้ำแล้วซ้ำอีก และภราดรภาพต่อพวกเขาได้หายสาบสูญ โดยที่รัฐไทยยังมิได้ทำหน้าที่ปกป้องคุ้มครองพวกเขาอย่างที่พึงกระทำ

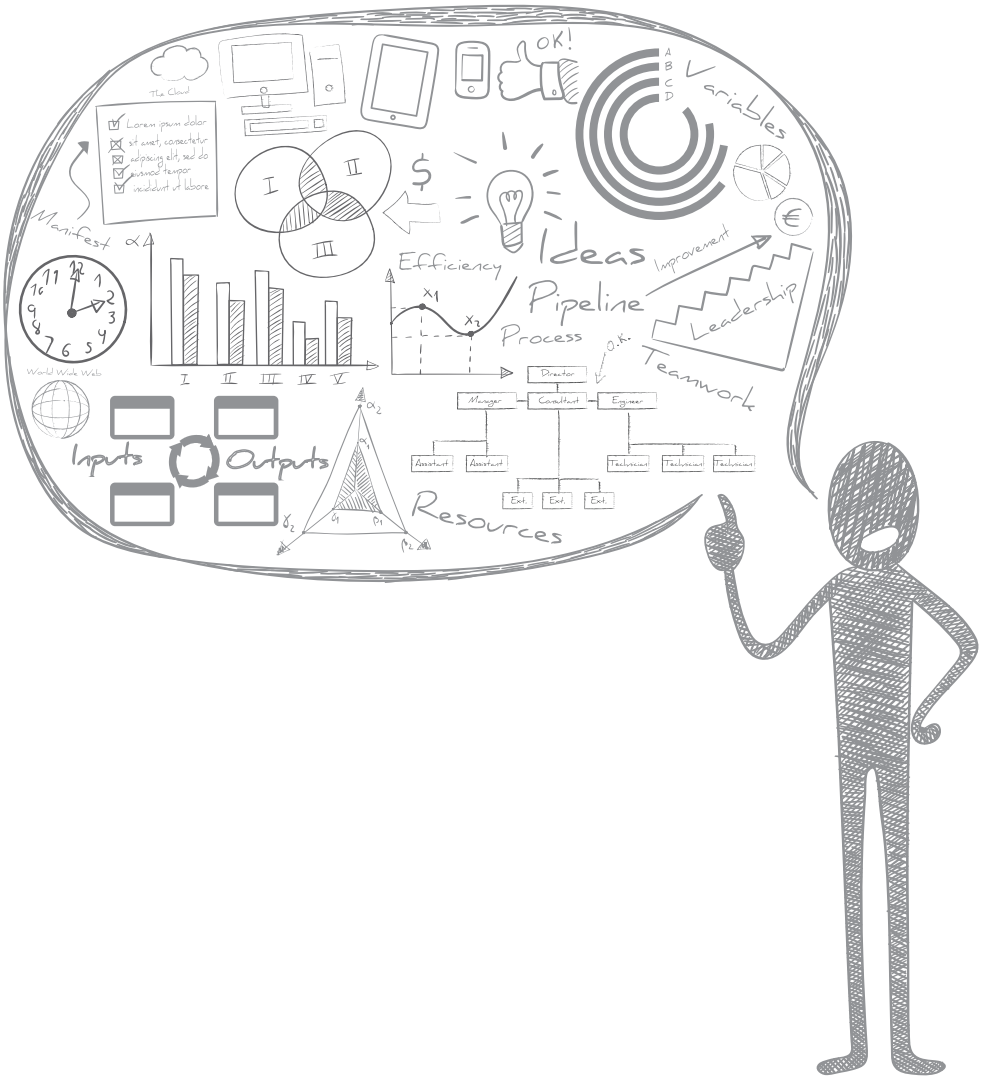
"คู่มือการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง" นี้ เป็นความพยายามของ **มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)** โดยการสนับสนุนของ **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และสหภาพยุโรป (European Union: EU)** ที่ได้จัดทำขึ้นโดยความร่วมมือกับเครือข่ายทนายความ องค์การพัฒนาเอกชนและหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมจัดหางาน กระทรวงแรงงาน กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการช่วยเหลือสนับสนุนแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง ซึ่งทาง มสพ. ขอขอบคุณบุคคล หน่วยงานและองค์การดังกล่าวเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

สำหรับผู้ที่จะใช้ "คู่มือการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง" พึงตระหนักว่า จะต้องติดตามกฎ ระเบียบของทางราชการเกี่ยวข้อง ที่อาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาตามสถานการณ์

ยิ่งไปกว่านั้น พึงตระหนักว่าแนวทางในการให้ความช่วยเหลือที่ถูกต้องต่อแรงงานข้ามชาติคือ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ความเชื่อมั่นทั้งศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และพลังการประสาน ร่วมมือ เรียกร้อง ผลักดัน ติดตามสอดส่องให้รัฐทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายตุลา ทำหน้าที่ที่รัฐพึงต้องกระทำ

มสพ. หวังว่าบนแนวทางดังกล่าวข้างต้น “คู่มือการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง” ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การพัฒนาเอกชน ผู้ช่วยทนายความ และทนายความ ในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแรงงานประมง เพื่อให้พวกเขาและครอบครัวสามารถทำงานและดำเนินชีวิตในประเทศนี้ได้อย่างมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

สมชาย หอมลออ
ประธานมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.)
26 กุมภาพันธ์ 2562


The Cloud
Lorem ipsum dolor
sit amet, consectetur
adipiscing elit, sed do
eiusmod tempor
incididunt ut labore
Manifest
World Wide Web
I
II
III
IV
V
Efficiency
Ideas
Pipeline
Process
Improvement
Leadership
Teamwork
o.k.
Director
Manager
Consultant
Engineer
Assistant
Assistant
Technician
Technician
Technician
Ext.
Ext.
Ext.
Inputs
Outputs
Resources
OK!
Variables
A
B
C
D

คำชี้แจง

คู่มือการให้ความช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงสำหรับภาคประชาสังคมนี้ เป็นการรวมเนื้อหาของคู่มือสามเล่ม ได้แก่ เล่มที่หนึ่ง ความรู้เกี่ยวกับแรงงานประมงและการทำงานบนเรือประมง เล่มที่สอง การประสานงานกับทนายความและช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง และเล่มที่สาม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในภาคการประมง ซึ่งมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (มสพ.) ได้จัดพิมพ์ในช่วงปี พ.ศ. 2560 – 2561

มสพ. เล็งเห็นความสำคัญของการเสริมศักยภาพให้แก่บุคคลที่จะให้ความช่วยเหลือแรงงานในภาคประมงให้สามารถเข้าถึงการเรียกร้องสิทธิของตนเองได้ จึงนำคู่มือทั้งสามเล่มมาประกอบรวมเป็นคู่มือเล่มเดียวกันเพื่อให้เกิดความสะดวกทั้งการนำไปศึกษาและปฏิบัติ โดยมีการปรับปรุงและลดทอนเนื้อหาบางส่วนที่มีความซ้ำซ้อนกันออกไป และจัดเรียงใหม่โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็นสามส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ว่าด้วยความรู้เกี่ยวกับแรงงานประมง การทำงานบนเรือประมง และสิทธิในด้านต่างๆ ของแรงงานประมง ส่วนที่ 2 ว่าด้วยการประสานงานเพื่อช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง และส่วนที่ 3 ว่าด้วยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคประมง

ผู้ศึกษาคู่มือฉบับนี้ควรตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบของทางราชการและสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อทั้ง ผู้ที่ประกอบอาชีพอยู่ในภาคการประมง ภาคประชาสังคม ตลอดจนบุคคลทั่วไปที่มีความตระหนักถึงการเข้าถึงสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์อย่างเสมอภาค

สารบัญ

	หน้า
เรื่องที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานประมง การทำงานบนเรือประมง และสิทธิแรงงานในภาคประมง	**8**
สถานการณ์ทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ	9
ข้อควรรู้เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ	10
1) เอกสารประจำตัวต้องมีอะไรบ้าง	10
2) แรงงานประมงต้องมี Seabook	12
3) การสิ้นสุดการอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว สำหรับบัตรชมพู	13
4) สิทธิในการเดินทางของแรงงานประมง	13
การคุ้มครองแรงงาน สิทธิและสวัสดิการเกี่ยวกับการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ	15
1) แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างไรบ้าง	15
2) สิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	23
3) สุขอนามัยและสวัสดิภาพของแรงงานประมง	27
4) สิทธิของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์	27
5) สิทธิในค่าสินไหมทดแทนฐานละเมิด	30
6) สิทธิผู้เสียหายจากการกระทำความผิดอาญา	31
การรวมกลุ่มแรงงาน และการรวมตัวเป็นชุมชน	34
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงานบนเรือประมง	34
1) ประเภทของเรือประมง	34
2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความปลอดภัยบนเรือ	35

สารบัญ

	หน้า
เรื่องที่ 2 การประสานงานกับทนายความ และการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในและกิจการประมง	**39**
เกริ่นนำ	40
กลไกการร้องเรียนและการเข้าถึงสิทธิ	41
การสอบถามและบันทึกข้อมูล	43
1) ข้อมูลพื้นฐานในการสัมภาษณ์	44
2) ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์	44
3) ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้ามาเป็นแรงงาน	45
4) ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในกิจการประมง	46
5) ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน	46
6) ความประสงค์ของผู้ถูกสัมภาษณ์	48
7) ความเห็นและข้อสังเกตของผู้สัมภาษณ์	48
8) การให้คำแนะนำและช่วยเหลือเบื้องต้น	48
การติดตามความคืบหน้าและประเมินผล	49
ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง	50
เรื่องที่ 3 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในภาคการประมง	**59**
ตราสารองค์การแรงงานระหว่างประเทศและพันธกรณีของประเทศไทย	60
สาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 188)	62
รายชื่อคณะกรรมการจัดทำคู่มือสำหรับภาคประชาสังคมและผู้เขียน	74

เรื่องที่ 1
ความรู้เกี่ยวกับแรงงานประมง การทำงานบนเรือประมง และสิทธิแรงงานในภาคประมง

สถานการณ์ทั่วไปของแรงงานข้ามชาติ

ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติที่ได้รับการขึ้นทะเบียนและได้รับอนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายรวมประมาณ 2 ล้านคน (สถิติเดือนธันวาคม 2560 สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว) ใน 25 ประเภทกิจการ แม้ว่าจะมีเอกสารและได้รับอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แต่แรงงานข้ามชาติยังคงประสบปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในหลายๆ ด้าน เช่น การไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำ การไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ตกลง การถูกหักเงินเพื่อเป็นค่าดำเนินการเกี่ยวกับการขึ้นทะเบียน การถูกแสวงประโยชน์ ฉ้อโกงจากนายหน้าหรือนายจ้าง เช่น การหักเงินสมทบประกันสังคมแต่นายจ้างไม่ได้นำส่งทำให้เกิดปัญหาเวลาแรงงานข้ามชาติจะใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคม การถูกละเลยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน สิ่งต่างๆ เหล่านี้อาจเกิดมาจากปัญหาด้านการสื่อสารโดยเฉพาะเรื่องภาษา ทำให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นต้องรู้ การขาดความรู้เกี่ยวกับกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การไม่รู้ช่องทางขอความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาเป็นต้น

สำหรับแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง มีข้อท้าทายในการได้รับการคุ้มครองและการเข้าถึงกลไกการคุ้มครองมากกว่าแรงงานข้ามชาติในกิจการอื่นๆ เนื่องจากลักษณะงานที่ต้องทำงานบนเรือประมงลอยลำอยู่ในทะเลทั้งในและนอกน่านน้ำไทย ทำให้เกิดความยากลำบากในการติดต่อ การช่วยเหลือเมื่อประสบอันตราย ถูกทำร้ายหรือแสวงประโยชน์ การถูกบังคับใช้แรงงาน การถูกละเมิดข้อกำหนดเรื่องสภาพการทำงาน เวลาทำงาน ค่าจ้างและการปฏิบัติต่อแรงงานระหว่างอยู่ในทะเล การตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ สถานการณ์ปัญหาเหล่านี้ส่งผลกระทบกับภาพลักษณ์ธุรกิจประมงของไทย เนื่องจากประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำ รายใหญ่ของโลก รัฐบาลไทยมีความพยายามในการแก้ปัญหาเพื่อให้สามารถตรวจสอบคนที่ทำงานบนเรือ และคุ้มครองคนทำงานได้อย่างมีคุณภาพ

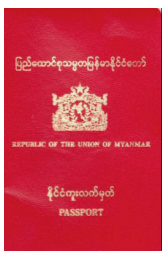
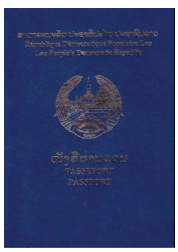
ข้อควรรู้เกี่ยวกับการทำงานของแรงงานข้ามชาติ

1. เอกสารประจำตัวต้องมีอะไรบ้าง ?

โดยทั่วไปเมื่อเดินทางไปต่างประเทศเราจะต้องมีเอกสารประจำตัวที่ออกโดยรัฐบาลประเทศของเราเพื่อเป็นสิ่งที่ใช้ระบุตัวตนของเราเบื้องต้น และการเดินทางเข้าออกไม่ว่าจะเป็นประเทศเราหรือประเทศอื่นก็ต้องได้รับอนุญาตจากรัฐบาลของประเทศที่เราเดินทางเข้าหรือออกนั้น โดยหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการพิจารณาอนุญาตเรื่องนี้ คือ สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) ของแต่ละประเทศ สิ่งที่แสดงว่าเราได้รับอนุญาตให้เข้าหรืออาศัยในประเทศนั้นๆ คือ วีซ่า ในกรณีที่เราประสงค์จะทำงานในประเทศอื่นก็ต้องได้รับอนุญาตจากประเทศนั้นๆ เมื่อการดำเนินการเพื่อขออนุญาตทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย เราก็จะได้รับใบอนุญาตทำงาน (work permit) เอกสารทั้งสามส่วนและขั้นตอนการดำเนินการ อาจมีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ เช่นเดียวกับแรงงานข้ามชาติที่ทำงานในประเทศไทย ก็ควรมีเอกสารหลัก 3 อย่าง ดังนี้

1) เอกสารแสดงตน เป็นเอกสารที่ระบุตัวตนของเรา ได้แก่ เลขประจำตัว ชื่อ–สกุล วัน เดือน ปี เกิด ที่อยู่ ประเทศที่เราเป็นพลเมือง
2) เอกสารแสดงว่าเราได้รับอนุญาตให้เข้ามาอาศัยในประเทศนั้น ได้แก่ วีซ่า ซึ่ง ตม. จะเป็นผู้พิจารณา และเมื่อเราได้รับอนุญาตให้เดินทางเข้าประเทศ และอาศัยในประเทศนั้น เจ้าหน้าที่ก็จะประทับวีซ่าลงในหนังสือเดินทาง (ระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการเดินทางเข้ามา)
3) เอกสารแสดงว่าเราได้รับอนุญาตให้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ ใบอนุญาตทำงาน

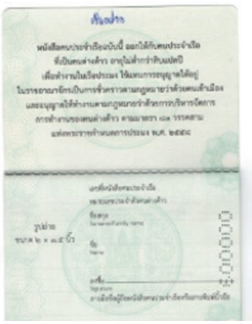
เอกสาร	รูปแบบเอกสาร	ข้อสังเกต
เอกสารแสดงตน/เอกสารแทนหนังสือเดินทาง	1. แรงงานเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย - หนังสือเดินทาง (Passport) - หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) - เอกสารเดินทาง (Travel Document) (สำหรับแรงงานชาวกัมพูชา) ที่มีที่อยู่ตรงกับที่อยู่ของนายจ้าง - เอกสารรับรองบุคคล (CI) (สำหรับแรงงานชาวเมียนมา)	- เป็นเอกสารที่ออกโดยประเทศต้นทางหรือกรณีบัตรชมพูออกโดยรัฐบาลไทย - ประเภทของเอกสารที่มีขึ้นอยู่กับช่องทางการเข้ามาทำงาน / การขึ้นทะเบียน - เอกสารตัวจริงต้องถือติดตัวไว้เสมอ - เอกสารที่ถืออยู่ต้องไม่หมดอายุ

เอกสาร	รูปแบบเอกสาร	ข้อสังเกต
เอกสารแสดงตน/เอกสารแทนหนังสือเดินทาง	2. แรงงานที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว - บัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) *ถือเอกสารอย่างใดอย่างหนึ่งเท่านั้น	- บัตรชมพูหากไม่ผ่านพิสูจน์สัญชาติก่อน 30 มิถุนายน 2561 ถือว่าการผ่อนผันสิ้นสุดแล้ว - ปัจจุบันบัตรชมพูเหลือแต่กลุ่มพิสูจน์สัญชาติ จะใช้เป็นเอกสารแสดงตนและ ใบอนุญาตทำงาน ซึ่งมีสถานะเข้าเมืองถูกกฎหมาย จึงสามารถเดินทางได้ปกติ
วีซ่า	- ประทับลงในหนังสือเดินทาง โดยระบุระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตให้อาศัยอยู่ในประเทศนั้นๆ	- ออกโดยสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) ของประเทศไทย - วีซ่าต้องไม่หมดอายุ - กรณีบัตรชมพู ถือเป็นกรณีแรงงานผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน จึงไม่มีวีซ่า แต่จะมีระยะเวลาที่กำหนดการผ่อนผันไว้
เอกสารแสดงการได้รับอนุญาตทำงาน	- เล่มสีน้ำเงิน - แผ่นสีเหลือง (แรงงานชายแดน) - เล่มสีส้ม (แรงงานในกิจการประมง) - บัตร (ด้านหลังบัตรชมพู)	- ออกโดยกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน - ใบอนุญาตทำงานต้องไม่หมดอายุ
ตัวอย่างเอกสารแสดงตน	 หนังสือเดินทาง (Passport)  หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary passport) เอกสารเดินทาง (Travel Document) เอกสารรับรองบุคคล (CI) (สำหรับแรงงานชาวเมียนมา)	
ตัวอย่างใบอนุญาตทำงาน	 เล่มสีน้ำเงิน เล่มสีส้ม (แรงงานในกิจการประมง) แผ่นสีเหลือง (แรงงานชายแดน)	

2. แรงงานประมงต้องมี Seabook

สำหรับแรงงานข้ามชาติ (เมียนมา ลาว และกัมพูชา) ที่ทำงานในเรือประมง เมื่อได้รับใบอนุญาตทำงานแล้วจะต้องไปดำเนินการเพื่อทำหนังสือคนประจำเรือ (Seabook) เพิ่มอีก 1 อย่าง โดย Seabook จะหมดอายุพร้อมกับใบอนุญาตทำงาน และต้องมี Seabook ติดตัวอยู่ตลอดเวลา หากไม่มีนายจ้างจะถูกปรับ 400,000 บาท

หนังสือคนประจำเรือ
(Seabook)



ถาม : ใครบ้างที่ต้องทำหนังสือคนประจำเรือ?

- ✓ แรงงานข้ามชาติเมียนมา ลาว กัมพูชา ที่อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ที่ทำงานบนเรือประมงทุกขนาดที่ขึ้นทะเบียนกับกรมเจ้าท่า ตาม พ.ร.บ. เรือไทย เมื่อดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานและได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทยแล้ว ต้องทำ Seabook หรือหนังสือคนประจำเรือ
- ✓ Seabook มีอายุเท่ากับ work permit สิ้นสุดพร้อมใบอนุญาตทำงาน ถ้าเปลี่ยนนายจ้างแล้วต่ออายุไม่ทัน Seabook ก็หมดอายุไปด้วย

ถาม : เรือประมงแบบใดที่นายจ้างจะต้องพาแรงงานไปทำหนังสือคนประจำเรือ?

- ✓ เรือประมงทุกขนาดที่จดทะเบียนกับกรมเจ้าท่า ตาม พ.ร.บ.เรือไทย
- ✓ เรือประมงที่มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป และเรือประมงที่มีขนาด 10 ตันกรอสขึ้นไป ที่ใช้เครื่องมือประมงประเภทอวนลาก อวนล้อมจับ และอวนครอบปลากะตักที่ได้รับอนุญาตไปทำการประมงพาณิชย์

ถาม : ทำเอกสารคนประจำเรือ Seabook ได้ที่ใดบ้าง?

- ✓ สำนักงานประมงจังหวัด 22 จังหวัด (ทำเอกสารที่สำนักงานประมงจังหวัดเท่านั้น ส่วน PIPO ทำหน้าที่ตรวจเอกสาร)
- ✓ การเปลี่ยนแปลงแก้ไขสาระสำคัญสามารถทำได้ โดยยื่นคำขอ ณ สำนักงานประมงจังหวัดทุกแห่ง โดยแนบเอกสารตามความจำเป็น

? ถาม : หาก Seabook หาย ทำอย่างไร?

✓ แจ้งความที่สถานีตำรวจและนำใบแจ้งความไปยื่นประกอบคำขอ Seabook เล่มใหม่ที่สำนักงานประมงจังหวัด (ทุกจังหวัด)

3. การสิ้นสุดการอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว สำหรับบัตรชมพู

แรงงานข้ามชาติกลุ่มบัตรชมพู จะสิ้นสุดการได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเมื่อเกิดกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1. เป็นโรคต้องห้ามตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดหรือเป็นผู้ที่สุขภาพไม่สมบูรณ์แข็งแรงเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน (เนื่องจากแรงงานข้ามชาติได้รับการผ่อนผันให้อยู่ประเทศไทยเพื่อการทำงาน หากสุขภาพไม่แข็งแรงหรือเป็นโรคต้องห้ามทำงานไม่ได้แล้ว การผ่อนผันฯ ก็ต้องสิ้นสุด)
2. ได้รับโทษตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ยกเว้นความผิดที่ทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
3. ออกนอกเขตจังหวัดที่ขึ้นทะเบียนไว้ ยกเว้นกรณีที่กำหนดไว้
4. ถูกรายงานจากหน่วยงานด้านความมั่นคงว่ามีพฤติกรรมที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือน่าเชื่อว่าจะเป็นภัยต่อสังคม หรือจะก่อเหตุอันตรายต่อประชาชาชนหรือความมั่นคง
5. ถูกเลิกจ้างไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม
   (หากจะทำงานต่อ ต้องหานายจ้างใหม่ให้ได้ภายใน 15 วัน)

4. สิทธิในการเดินทางของแรงงานประมง

สิทธิการเดินทางของแรงงานข้ามชาติจะแตกต่างกันไปตามรูปแบบการเข้าเมือง / การขึ้นทะเบียน กล่าวคือ

1. แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว (บัตรชมพู)
   กลุ่มนี้ถือว่าเป็นผู้ที่เข้าเมืองผิดกฎหมายแต่เมื่อมาขึ้นทะเบียนตามที่รัฐบาลประกาศก็ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ประเทศไทยเป็นการชั่วคราว ดังนั้นจึงถูกจำกัดให้อยู่ในเฉพาะพื้นที่จังหวัดที่ตัวเองได้ขึ้นทะเบียนไว้เท่านั้น ยกเว้นการเดินทางในบางกรณีที่สามารถเดินทางออกนอกเขตจังหวัดได้
2. แรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ได้แก่ แรงงานข้ามชาติที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ หรือเข้ามาตาม MOU ได้รับหนังสือเดินทาง/เอกสารแทนหนังสือเดินทาง ได้รับวีซ่าของประเทศไทย
   กลุ่มนี้สามารถเดินทางได้ทั่วประเทศไทยโดยไม่ต้องขออนุญาตแต่หากเดินทางไปอยู่ในจังหวัดใดเกิน 24 ก็ต้องไปรายงานตัวภายใน 48 ชั่วโมง

แรงงานข้ามชาติในกิจการประมงทะเล กลุ่มที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทยเป็นการชั่วคราว (บัตรชมพู) ตามมติ ครม.วันที่ 12 ก.ย. 60 และตามมติ ครม.วันที่ 16 ม.ค. 2561 จะไม่สามารถเดินทางออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดที่ได้ขึ้นทะเบียนหรือจังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน ยกเว้นการเดินทางในกรณีต่อไปนี้

1. เดินทางออกนอกพื้นที่จังหวัดที่ขึ้นทะเบียนไว้โดยทางเรือหรือทางบกเพื่อไปทำงานในจังหวัดที่มีท่าเรือทำการประมงทะเล แต่ห้ามเดินทางออกนอกบริเวณท่าเรือทำการประมงทะเล (คือกรณีไปขึ้นฝั่งอีกจังหวัดหนึ่ง แต่ห้ามออกนอกท่าเรือ และต้องพกบัตร) และหากเดินทางโดยทางบกก็ต้องมีหนังสือรับรองจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานในสังกัด
2. เพื่อทำตามกฎหมาย ไปเป็นพยานศาล ได้รับหมายเรียกจากตำรวจ มีหนังสือเรียกตัวจากหน่วยงานของกระทรวงแรงงาน หรือเดินทางเพื่อไปรักษาพยาบาล โดยมีหนังสือหรือเอกสารจากราชการมาแสดง
3. ได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างใหม่ ตามเงื่อนไขที่จัดหางานกำหนด โดยมีหนังสือหรือเอกสารจากราชการมาแสดง (แนบสัญญาจ้างไปด้วย)
4. เดินทางไปทัศนศึกษาหรือสันทนาการในเขตจังหวัดอื่นได้ครั้งละไม่เกิน 7 วัน โดยนายจ้างต้องจัดทำหนังสือพร้อมรายละเอียดแจ้งให้นายอำเภอ หรือนายทะเบียนท้องถิ่นทราบก่อนการเดินทาง
5. การเดินทางเพื่อไปพิสูจน์สัญชาติ กรณีพิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยให้ใช้บัตรประจำตัว (บัตรชมพู) เป็นหลักฐานเพื่อการเดินทาง และกรณีพิสูจน์สัญชาตินอกประเทศไทยให้นายทะเบียนที่ออกใบอนุญาตทำงานออกหนังสือรับรองให้ (ขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นนายทะเบียนที่ออกใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงาน) ทำหนังสือรับรองเพื่อเป็นเอกสารประกอบการเดินทาง

การคุ้มครองแรงงานสิทธิและสวัสดิการเกี่ยวกับการทำงานสำหรับแรงงานข้ามชาติ

1. แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานอย่างไรบ้าง

แรงงานข้ามชาติได้รับการคุ้มครองตาม พรบ.คุ้มครองแรงงาน 2541 เช่นเดียวกับแรงงานไทย แต่สำหรับกรณีแรงงานประมง จะได้รับการคุ้มครองแรงงานในบางเรื่องแตกต่างไปจากที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน 2541 (มาตรา 22 “งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”) โดยมีกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ. 2561 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ดังนี้ ที่กำหนดความคุ้มครองของแรงงานประมงเป็นการเฉพาะ โดยสรุปประเด็นที่แตกต่างไปจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ดังตารางด้านล่างนี้

ตารางสรุปการกำหนดความคุ้มครองแรงงานประมง ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561 และ พ.ศ.2557 เปรียบเทียบกับ พรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557	แรงงานประมง จากพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
นายจ้าง	- ผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง - เจ้าของเรือประมงที่ใช้ หรือยอมให้คนอื่นใช้เรือประมงนั้นทำงานประมงทะเลเพื่อแบ่งผลประโยชน์กัน		ผู้ที่ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้าง และรวมถึง 1) ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้าง 2) กรณีนิติบุคคล ให้รวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล และผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล
การจ้างงาน	ต้องมีอายุ 18 ปี ขึ้นไป		ต้องมีอายุ 15 ปี ขึ้นไป ลูกจ้างอายุ 15-18 ปี นายจ้างต้องแจ้งกับสำนักงาน

	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557	แรงงานประมง จากพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
			สวัสดิการว่ามีการใช้แรงงานเด็กโดยแจ้งที่สนง.สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/กรุงเทพฯเขตพื้นที่นั้นๆ
สัญญาจ้าง	นายจ้างทำหนังสือสัญญาจ้างที่มีเนื้อหาเหมือนกัน 2 ฉบับ ให้ลูกจ้างเก็บไว้ 1 ฉบับ นายจ้างเก็บไว้ 1 ฉบับ ประมงทะเลต้องมีสัญญาจ้างเป็นหนังสือ (ตามกฎกระทรวง)		สัญญาจ้างจะเป็นหนังสือหรือตกลงด้วยวาจาก็ได้
ค่าจ้าง	- เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง	- เงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามระยะเวลาที่ตกลงกัน หรือจ่ายโดยไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ - เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง - เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้	- เงินที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามระยะเวลาที่ตกลงกันหรือจ่ายโดยไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างไม่ได้ทำงานแต่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติอย่างน้อย 1.5 เท่าของค่าจ้าง
การจ่ายค่าจ้าง	นายจ้างทำเอกสารการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด โดยระบุชื่อตำแหน่งหน้าที่	นายจ้างทำเอกสารการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด โดยระบุชื่อตำแหน่งหน้าที่	นายจ้างจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557	แรงงานประมง จากพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
การจ่ายค่าจ้าง	และจำนวนอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เมื่อได้รับค่าจ้าง กรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างค่าทำงานในวันหยุด ให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารไว้เมื่อได้รับค่าจ้าง นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างและตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันแต่ให้จ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง และให้เงินส่วนแบ่งให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนครั้ง นายจ้างกำหนดค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำคูณด้วยสามสิบ	และจำนวนอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เมื่อได้รับค่าจ้าง ค่าจ้างที่คิดเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายเดือน หรือระยะเวลาที่ไม่เกิน 1 เดือน ให้จ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เงินส่วนแบ่ง ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันแต่ต้องไม่เกินสามเดือนครั้ง ค่าล่วงเวลา จ่ายอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง กรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือสูงกว่าตามที่ตกลงกัน ตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ต่างประเทศ จ่ายค่าจ้างผ่านธนาคาร	และจำนวนอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้าง ได้รับ และให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เมื่อได้รับค่าจ้าง เว้นแต่ลูกจ้างยินยอมให้จ่ายเงินที่อื่น
การจ่ายค่าจ้าง	**<u>เวลาทำงาน</u>** วันละไม่เกิน 14 ชั่วโมงต่อระยะเวลา 24 ชั่วโมงและไม่เกิน 91 ชั่วโมงต่อระยะเวลาทำงาน 7 วัน **<u>เวลาพัก</u>** ไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 7 วัน		เวลาทำงานวันละไม่เกิน 8 ชั่วโมง ไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง ยกเว้นงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ

	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557	แรงงานประมง จากพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.2541
			ให้ทำได้ไม่ เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันรวมแล้วไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ - การทำงานล่วงเวลาต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง - ห้ามให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ยกเว้นกรณีลักษณะงานที่หากหยุดจะเสียหายกับงาน เวลาพักระหว่างทำงานอย่างน้อย 1 ชั่วโมงหลักจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน - กรณีการทำงานล่วงเวลาที่มากกว่า 2 ชั่วโมง ต้องมีเวลาพักอย่างน้อย 20 นาทีก่อนเริ่มทำงานล่วงเวลา
วันหยุด	วันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง อย่างน้อย 30 วันต่อปี โดยกำหนดล่วงหน้า หรือตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน ค่าจ้างสำหรับวันหยุดประจำปี (โดยไม่ต้องทำงาน) ต้องได้เท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ หรือมากกว่านั้นตามที่นายจ้างลูกจ้างตกลงกัน ถ้าต้องทำงานในวันหยุด ต้องได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกอย่างน้อย 1 เท่า		วันหยุดตามประเพณีอย่างน้อย 13 วัน ต่อปี ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี ได้อย่างน้อยปีละ 6 วัน นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในอัตราเท่ากับค่าจ้างวันทำงานปกติ

	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557	แรงงานประมง จากพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
			สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปี
วันลา	ลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้าง ปีละไม่เกิน 30 วัน ค่าจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน		**<u>ลาป่วย</u>** ได้เท่าที่ป่วยจริงแต่ได้รับค่าจ้างในวันลาป่วยปีละไม่เกิน 30 วัน และการลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปอาจต้องแสดงใบรับรองแพทย์ วันลาเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานและวันลาคลอดบุตร ไม่ให้นับว่าเป็นวันลาป่วย **<u>ลาคลอดบุตร</u>** ลูกจ้างหญิงลาคลอดบุตรได้รับค่าจ้างตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน **<u>ลาทำหมัน</u>** และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์รับรองโดยได้รับค่าจ้าง **<u>ลากิจ</u>** เพื่อทำธุระที่จำเป็น **<u>ลาเพื่อรับราชการทหาร</u>** โดยได้รับค่าจ้างปีละไม่เกิน 60 วัน **<u>ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้</u>**

	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557	แรงงานประมง จากพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.2541
การส่งกลับ	นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้ (1) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง (2) ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน (3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม (4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง		
สวัสดิการ	นายจ้างทำประมงนอกน่านน้ำไทย จัดให้มีอุปกรณ์หรือระบบการสื่อสารผ่านดาวเทียม ได้ไม่ต่ำกว่า 1 เมกะไบต์ (MB) ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 1:4 ทั้งหมดบนเรือสามารถเข้าถึงและใช้ในการติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐหรือครอบครัว ได้ตลอดเวลาหากอุปกรณ์หรือระบบดังกล่าวใช้งานไม่ได้ นายจ้างต้องหาอย่างอื่นมาทดแทนจนกว่าจะกลับมาใช้งานได้ปกติ	จัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ จัดให้มีอุปกรณ์สื่อสารให้แรงงานติดต่อกับคนบนฝั่งได้	

	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557	แรงงานประมง จากพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
ความปลอดภัยในการทำงาน	นายจ้างจัดเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือ และให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่บนเรือและอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ ก่อนการทำงาน		
การเรียกเงินประกัน	ห้ามนายจ้างเรียกหรือรับเงิน หรือทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคลเพื่อหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน ยกเว้น ลักษณะหรือสภาพของงานที่ลูกจ้างทำนั้นต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของนายจ้าง ที่อาจจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่นายจ้างได้		
การจ้างแบบเหมาค่าแรง	ถ้าผู้ประกอบกิจการมอบหมายให้ผู้อื่นเป็นคนจัดหาคนมาทำงานโดยที่ผู้นั้นไม่ได้ประกอบธุรกิจจัดหางาน และการหาคนมาทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตหรือธุรกิจในความรับผิดชอบของผู้ประกอบกิจการ ให้ถือว่าผู้ประกอบกิจการนั้นเป็นนายจ้างของคนที่มาทำงานดังกล่าว ไม่ว่าผู้ที่จัดหาคนงานมาให้นั้นจะเป็นคนควบคุมดูแลงานหรือรับผิดชอบจ่ายค่าจ้างให้การทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม		
สิทธิของลูกจ้างเหมาค่าแรง	ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงที่ทำงานในลักษณะเดียวกันกับลูกจ้างตามสัญญาจ้าง ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเหมือนกัน		
ผู้รับเหมาช่วง	ถ้านายจ้างเป็นผู้รับเหมาช่วง ให้ผู้รับเหมาช่วงถัดขึ้นไปตลอดสายถึงผู้รับเหมาชั้นต้นร่วมรับผิดกับนายจ้างที่เป็นผู้รับเหมาช่วงในค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ เงินสะสม เงินสมทบหรือเงินเพิ่ม		
การควบหรือรวมกิจการ	หากมีการเปลี่ยนตัวนายจ้างเนื่องจากการโอนรับมรดก หรือมีการจดทะเบียนเปลี่ยนแปลง โอน ควบกิจการกับนิติบุคคลอื่น ลูกจ้างยังคงมีสิทธิต่างๆที่มีอยู่เหมือนเช่นตอนที่มีอยู่กับนายจ้างเดิม และนายจ้างใหม่ต้องรับสิทธิและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างนั้นทั้งหมด		
การจ้างงานเป็นธรรม	สัญญาจ้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ระเบียบ หรือคำสั่งต้องเป็นธรรมและสมควรแก่กรณี		

	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2561	แรงงานประมง จากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557	แรงงานประมง จากพรบ.คุ้มครองแรงงาน พ.2541
ปฏิบัติต่อลูกจ้าง	นายจ้างปฏิบัติต่อลูกจ้างชายและหญิงอย่างเท่าเทียมในการจ้างงาน ยกเว้นลักษณะหรือสภาพของงานไม่เอื้ออำนวย		
การปฏิบัติต่อลูกจ้างหญิง	ห้ามนายจ้าง หัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงานทำการล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อลูกจ้าง		
การเลิกจ้าง	สัญญาจ้างสิ้นสุดสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้างโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า กรณีสัญญาที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา ให้นายจ้างหรือลูกจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างเป็นหนังสือให้กับอีกฝ่ายหนึ่งเป็นเวลาอย่างน้อยหนึ่งงวดการจ่ายค่าจ้าง		
การหักค่าจ้าง	ห้ามนายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ยกเว้นกรณีต่อไปนี้ 1) เพื่อชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่ลูกจ้างต้องจ่าย 2) เพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน 3) เพื่อชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง 4) เป็นเงินประกันความเสียหายหรือชดใช้ค่าเสียหายให้แก่นายจ้างที่ลูกจ้างกระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง โดยลูกจ้างยินยอมให้หักเงินดังกล่าว 5) เงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม การหักเงินส่วนนี้ นายจ้างต้องจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงชื่อในการยินยอมให้หักเงินหรือมีข้อตกลงไว้เป็นการเฉพาะ		
ค่าจ้างขั้นต่ำ	ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด		
การใช้สิทธิเรียกร้อง	กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง หรือจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามที่กฎหมายกำหนด ลูกจ้างสามารถยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานเพื่อดำเนินการตามกฎหมายได้ การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานหรือยื่นฟ้องต่อศาลแรงงาน ยื่นได้ในท้องที่ที่ลูกจ้างทำงานอยู่หรือที่ภูมิลำเนาของนายจ้าง เมื่อพนักงานตรวจแรงงานรับคำร้องแล้วให้สอบสวนข้อเท็จจริงและมีคำสั่งภายใน 60 วัน		

2. สิทธิด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

แรงงานโดยทั่วไปมีสิทธิด้านสุขภาพอยู่ 2 รูปแบบแยกตามความเจ็บป่วยหรืออันตรายที่ได้รับ ได้แก่ การใช้สิทธิจากประกันสุขภาพหรือประกันสังคม (ได้สิทธิเพียงช่องทางใดช่องทางหนึ่งเท่านั้น) สำหรับการเจ็บป่วยหรือประสบอุบัติเหตุโดยทั่วไป และใช้สิทธิจากกองทุนเงินทดแทนสำหรับการเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน

มีข้อยกเว้น เรื่องการใช้สิทธิประโยชน์จากกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน กล่าวคือ นายจ้างในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้และเลี้ยงสัตว์ที่ไม่ได้ใช้งานลูกจ้างทำงานนั้นๆ ตลอดปีและไม่ได้มีงานในลักษณะของกิจการอื่นรวมอยู่ด้วย ได้รับการยกเว้นไม่ต้องขึ้นทะเบียนลูกจ้าง ส่งเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ทำให้แรงงานในกิจการดังกล่าวไม่ได้เข้าสู่ระบบประกันสังคม การใช้สิทธิด้านสุขภาพจึงต้องเป็นการซื้อประกันสุขภาพตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตหรือผ่อนผัน กรณีที่เจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน นายจ้างเป็นผู้มีหน้าที่ที่ต้องจ่ายค่าทดแทนให้กับลูกจ้างโดยตรง

นอกจากนี้ กรณีการทำงานในเรือประมงที่มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป (ซึ่งคนทำงานบนเรือต้องทำหนังสือ Seabook) ก็มีระเบียบเกี่ยวกับความปลอดภัย สุขอนามัยและสวัสดิภาพในการทำงานของคนทำงานบนเรือเป็นการเฉพาะ (*กฎกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระบบความปลอดภัย สุขอนามัย และสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือ พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 18 ก.พ. 2559*) โดยเจ้าของกิจการ (ผู้ได้รับอนุญาต) มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ประจำเรือ เครื่องชูชีพและคนประจำเรือสำหรับเรือกลประมง และเครื่องมือเครื่องใช้ประจำเรือ ต้องได้รับการบำรุงรักษาอย่างดี มีการทดสอบและเก็บรักษาในสภาพพร้อมใช้งาน
2. ผู้ควบคุมเรือ (ไต้ก๋ง) ต้องให้ความรู้กับคนทำงานบนเรือในเรื่องการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ประจำเรือ การใช้เครื่องมือทำการประมง ความปลอดภัยในการทำงานบนเรือประมง
3. จัดหาอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลสำหรับคนทำงานบนเรือให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบและการทำการประมงแต่ละประเภท แต่อย่างไรก็ตาม หากได้รับอุบัติเหตุไปแจ้งที่สวัสดิการแรงงานและคุ้มครองแรงงานได้

	ช่องทางการใช้สิทธิ	เงื่อนไข	หมายเหตุ
การเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน	**<u>ประกันสุขภาพ</u>** สิทธิประโยชน์ครอบคลุมบริการด้านสุขภาพ 3 ด้าน คือ 1. ด้านการรักษาพยาบาล 1.1. การตรวจ วินิจฉัยโรค 1.2. การบำบัดรักษาและฟื้นฟูทางการแพทย์ 1.3. แพทย์ทางเลือกที่ผ่านการรับรอง 1.4. การถอนฟัน การอุดฟัน การขูดหินปูน 1.5. บริการอาหารและห้องผู้ป่วยสามัญ 1.6. ยาและเวชภัณฑ์ 1.7. การส่งต่อเพื่อการรักษาระหว่างสถานพยาบาล 2. ด้านการเฝ้าระวังป้องกันโรค 3. ด้านการส่งเสริมสุขภาพ 3.1. การตรวจดูแล ส่งเสริมสุขภาพหญิงตั้งครรภ์ บริการทำคลอดและดูแลหลังคลอด 3.2. การตรวจสุขภาพกลุ่มเสี่ยง 3.3. การวางแผนครอบครัว 3.4. การเยี่ยมบ้าน การดูแลผู้ป่วยที่บ้าน 3.5. การให้ความรู้ด้านสุขภาพ 3.6. การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก	- ระบบประกันสุขภาพภาคบังคับสำหรับแรงงานข้ามชาติที่ไม่อยู่ในระบบประกันสังคม - ซื้อประกันสุขภาพตามระยะเวลาที่ได้รับการผ่อนผันให้อยู่ในประเทศไทย (สำหรับบัตรชมพู) หรือได้รับอนุญาตให้อยู่ในประเทศไทย (ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ หรือเข้ามาตาม MOU) - ใช้บริการในโรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่ทำประกันสุขภาพไว้ หรือโรงพยาบาล/สถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ กรณีแรงงานประมงทะเลมีโรงพยาบาลเครือข่าย	สิทธิประโยชน์ทางการแพทย์ที่ไม่คุ้มครอง - โรคจิต - การบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด - ผู้ประสบภัยจากรถ ที่สามารถใช้สิทธิตามพ.ร.บ.คุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ - การรักษาภาวะมีบุตรยาก - การผสมเทียม - การเปลี่ยนเพศ - การทำศัลยกรรม - การตรวจ วินิจฉัยและการรักษาที่เกินความจำเป็นทางการแพทย์ - โรคเรื้อรังที่ต้องรักษาตัวในโรงพยาบาลติดต่อกันเกิน 180 วัน - การรักษาที่อยู่ในระหว่างค้นคว้าทดลอง - การล้างไต - การเปลี่ยนอวัยวะ - การทำฟันปลอม

	ช่องทางการใช้สิทธิ	เงื่อนไข	หมายเหตุ
การเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายที่ไม่ได้เกิดจากการทำงาน	**<u>ประกันสังคม</u>** ได้รับประโยชน์ทดแทนดังต่อไปนี้ 1. ประโยชน์ทดแทนกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค 1.1. ค่าตรวจวินิจฉัยโรค 1.2. ค่าส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 1.3. ค่าบำบัดทางการแพทย์และการฟื้นฟูสมรรถภาพ 1.4. ค่ากินอยู่และค่ารักษาพยาบาลในสถานพยาบาล 1.5. ค่ายาและเวชภัณฑ์ 1.6. ค่ารถพยาบาลหรือค่าพาหนะรับส่งผู้ป่วย 2. ประโยชน์ทดแทนกรณีคลอดบุตร 3. ประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ 4. ประโยชน์ทดแทนกรณีตาย 5. ประโยชน์ทดแทนในกรณีสงเคราะห์บุตร 6. ประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพ 7. ประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงาน	- นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องนำรายชื่อลูกจ้างไปขึ้นทะเบียน และจ่ายเงินสมทบทั้งนายจ้างและลูกจ้าง - สามารถใช้สิทธิประโยชน์ได้ก็ต่อเมื่อส่งเงินสมทบครบระยะเวลาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในสิทธิประโยชน์แต่ละด้าน - กรณีแรงงานประมง ขึ้นอยู่กับนายจ้างว่าจะเข้าหรือไม่	- ประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทนไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างที่ทำงานในกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งไม่ได้ใช้งานลูกจ้างตลอดปี และไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย แต่หากลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายจากการทำงาน นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้าง - กรณีกิจการประมงนอกน่านน้ำไทย นายจ้างมีหน้าที่ลงทะเบียนจ่ายเงินสมทบ และแสดงรายชื่อลูกจ้างที่ไปทำงานนอกน่านน้ำไทย ประกันสังคม *1. พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 ม.4 พ.ร.บ.นี้ไม่ใช้บังคับแก่ ฯลฯ (4) กิจการหรือลูกจ้างอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา* *2. พ.ร.ฎ.กำหนดกิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม 2560 ม. 3 ให้กิจการหรือลูกจ้างอื่นที่ไม่อยู่ในบังคับตามกำหมายว่าด้วยการประกันสังคม (6) ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปี และไม่มีลักษณะงานที่เป็นกิจการนอกเหนือกิจการดังกล่าวรวมอยู่ด้วย*

การเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายที่เกี่ยวข้องจากการทำงาน	ช่องทางการใช้สิทธิ	เงื่อนไข	หมายเหตุ
	ได้รับการคุ้มครองจาก**<u>กองทุนเงินทดแทน</u>**โดยมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือและค่าทดแทนในกรณีต่อไปนี้ 1. กรณีเจ็บป่วย ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามจำนวนที่กำหนด และค่าทดแทนรายเดือน กรณีแพทย์ให้หยุดพักรักษาตัว 2. กรณีสูญเสียอวัยวะ ได้รับเงินทดแทนรายเดือน ตามประเภทการสูญเสียอวัยวะและระยะเวลาที่กำหนด 3. กรณีทุพพลภาพ ได้รับค่าทดแทนรายเดือนเป็นเวลาไม่เกิน 15 ปี 4. กรณีตายหรือสูญหาย ได้รับค่าทำศพและค่าทดแทนรายเดือนเป็นเวลา 8 ปี	- นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ (นายจ้างจ่ายเงินสมทบฝ่ายเดียวลูกจ้างไม่ต้องจ่ายเงินสมทบ)	- ลูกจ้างในกิจการที่ไม่ได้รับการครอบคลุมภายใต้กองทุนเงินทดแทน นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินทดแทนให้กับลูกจ้าง *1. พ.ร.บ.เงินทดแทน 2537 ม. 4 พ.ร.บ.นี้ไม่ใช้บังคับแก่ ฯลฯ (5) นายจ้างอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง* *2. ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง ประเภท ขนาดของกิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ ลงวันที่ 12 ก.ย. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ 27 ก.พ. 2545 ข้อ 2 ขอให้นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ ทั้งนี้ เว้นแต่ (1) นายจ้างที่ประกอบกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมิได้ใช้ลูกจ้างตลอดปีและไม่มีงานลักษณะอื่นรวมอยู่ด้วย*
	การได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุจากรถ จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ โดยได้รับการช่วยเหลือค่าใช้จ่ายดังต่อไปนี้ได้จากบริษัทประกันภัยรถยนต์ที่เกิดเหตุ หรือยื่นขอต่อสำนักงานคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ (คปภ.)		*1. ค่ารักษาพยาบาล* *2. ค่าชดเชยการสูญเสียอวัยวะ* *3. ค่าชดเชยการเสียชีวิต* *4. ค่าชดเชยกรณีพักรักษาตัวในโรงพยาบาล*

3. สุขอนามัยและสวัสดิภาพของแรงงานประมง

เจ้าของกิจการต้องมีหน้าที่จัดสิ่งต่างๆ เหล่านี้ให้แรงงานประมงที่ทำงานบนเรือประมงขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไปแต่ไม่ถึง 60 ตันกรอส *(กฎกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระบบความปลอดภัย สุขอนามัย และสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือ พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 18 ก.พ. 2559)*

1. จัดให้มีอาหาร น้ำดื่ม ที่มีคุณภาพ ถูกสุขลักษณะและมีปริมาณเพียงพอ เหมาะสมกับการทำงาน และระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือประมง
2. จัดให้มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับการพักผ่อนบนเรือประมง
3. จัดให้มีเวลาพักตามกฎหมายกำหนด
4. จัดให้มียาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ที่เหมาะสมกับการทำงานเรือประมง
5. เมื่อแรงงานประมงได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยต้องได้รับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นหรือส่งต่อไปยังสถานพยาบาลบนฝั่งทันทีหากได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือป่วยร้ายแรง
6. จัดให้มีการตรวจสุขภาพของแรงงานประมง และได้ใบรับรองว่าสามารถทำงานบนเรือประมงได้ก่อนออกไปทำงานบนเรือครั้งแรก และจัดให้มีการตรวจสุขภาพของแรงงานประมงอย่างน้อยปีละครั้ง

สำหรับเรือที่มีขนาดตั้งแต่ 60 ตันกรอสขึ้นไป เจ้าของกิจการต้องเพิ่มการจัดการต่อไปนี้ในเรือ

1. การจัดพื้นที่พักผ่อน การรับประทานอาหารและการสันทนาการให้เหมาะสมกับจำนวนคนบนเรือและระยะเวลาออกเรือ
2. จัดให้มีห้องส้วมอย่างน้อย 1 ห้องที่มีพื้นที่ไม่น้อยกว่า 1 ตารางเมตร
3. จัดให้มีแรงงานประมงอย่างน้อย 1 คน ที่ผ่านการอบรมการปฐมพยาบาล

4. สิทธิของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

กรณีปรากฏข้อมูล/ข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างอาจเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติวิธีพิจารณาคดีค้ามนุษย์ พ.ศ. 2559 ได้กำหนดให้รัฐมีหน้าที่ช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ คุ้มครองสิทธิในค่าสินไหมทดแทน และดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิด

4.1 การเป็นเหยื่อหรือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

องค์ประกอบสำคัญของการเป็นเหยื่อหรือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์อาจแบ่งได้เป็น 2 กรณีคือ กรณีที่เหยื่อหรือผู้เสียหายเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี และกรณีทั่วไป

(1) กรณีเหยื่อหรือผู้เสียหายเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ต้องมีองค์ประกอบคือ

- มีการจัดหา พามาหรือส่งไปยังที่ใด ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขัง หรือจัดให้อยู่อาศัย และ
- เป็นไปเพื่อการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การเอาคนลงเป็นทาสหรือให้มีฐานะคล้ายทาส การนำคนมาขอทาน การตัดอวัยวะเพื่อการค้า การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ หรือการอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม

(2) กรณีเหยื่อหรือผู้เสียหายเป็นบุคคลทั่วไป ต้องมีองค์ประกอบคือ

- มีการจัดหา พามาหรือส่งไปยังที่ใด ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขัง หรือจัดให้อยู่อาศัย และ
- เป็นไปโดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล

4.2 กระบวนการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

(1) การคัดแยกผู้เสียหาย

- โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ เพื่อคัดแยกแรงงานส่วนที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์เข้าสู่กระบวนการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพ และดำเนินการกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนทางแพ่งจากผู้กระทำความผิด

(2) การช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

- ผู้เสียหาย จากการค้ามนุษย์จะต้องได้รับความช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพในการจัดหาที่พัก อาหาร การรักษาพยาบาล การศึกษาและฝึกอาชีพ การคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองพยาน การมีกระบวนการบำบัดฟื้นฟูเยียวยาทางร่างกาย จิตใจและสังคม มีสิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนและมีส่วนร่วมในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด

นอกจากนี้ ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์จะไม่ถูกดำเนินคดีอาญาในความผิดตามกฎหมายคนเข้าเมือง รวมทั้งได้อนุญาตให้อยู่อาศัยได้ชั่วคราวและได้รับอนุญาตให้ทำงานในระหว่างการดำเนินกระบวนการยุติธรรมและระหว่างการบำบัดฟื้นฟูเยียวยาโดยมีเป้าหมายสำคัญคือเพื่อให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์สามารถกลับคืนสู่ครอบครัวและสังคมได้อย่างปกติสุข

(3) การเข้าถึงเงินช่วยเหลือจากกองทุป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
- เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ เช่น ค่าใช้จ่ายในการครองชีพ, การรักษาพยาบาล, การบำบัดฟื้นฟูร่างกาย และจิตใจ, การช่วยเหลือเครื่องอุปโภคบริโภค, ค่าขาดประโยชน์ทำมาหาได้ในระหว่างที่ไม่สามารถประกอบการงานได้อย่างปกติ ฯลฯ

(4) การให้ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์มีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาและทางแพ่ง
- ในฐานะผู้เสียหายและพยานในคดีอาญาที่ต้องให้การต่อพนักงานสอบสวน/อัยการ/ศาล และในฐานะผู้ถูกละเมิดทางแพ่งซึ่งมีสิทธิเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนจากผู้กระทำละเมิด โดยผู้เสียหายมีสิทธิได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายจากรัฐตลอดจนถึงการบังคับคดี

(5) การส่งผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์กลับคืนสู่ครอบครัว/สังคม
- โดยส่งกลับคืนสู่ประเทศต้นทาง หรืออยู่ในประเทศไทย หรือส่งไปยังประเทศที่สาม

4.3 หน่วยงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

ด้านการปราบปราม	o กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับค้ามนุษย์ (บก.ปคม.)สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ด้านการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพ	o กองต่อต้านการค้ามนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ o สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด
กองทุนป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์	o ในเขตกรุงเทพมหานคร – กองต่อต้านการค้ามนุษย์ กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ o ในเขตจังหวัดอื่น – สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดซึ่งผู้ยื่นคำขอรับความช่วยเหลือมีภูมิลำเนาหรือถิ่นที่อยู่

5. สิทธิในค่าสินไหมทดแทนฐานละเมิด

หลักกฎหมายละเมิดได้กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หลักการสำคัญ คือ ผู้กระทำละเมิดต้องรับผิดทางแพ่งแก่ผู้เสียหายโดยชดใช้ค่าสินไหมทดแทน ดังนั้น เมื่อมีการละเมิดเกิดขึ้น ไม่ว่าโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย ผู้เสียหายย่อมมีสิทธิเรียกร้องให้ผู้กระทำละเมิดชดใช้ค่าสินไหมทดแทน ซึ่งมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

ตารางสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในค่าสินไหมทดแทน

หัวข้อ	สาระสำคัญ
หลักการกำหนดค่าสินไหมทดแทน	- ต้องพิจารณาเป็นรายกรณี โดยคำนึงถึงพฤติการณ์และความร้ายแรงแห่งละเมิดและพฤติการณ์อันเป็นความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดของผู้เสียหาย
ฐานคิดคำนวณค่าสินไหมทดแทน	(1) **ค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายแก่ชีวิต** – ค่าปลงศพและค่าใช้จ่ายอันจำเป็นอย่างอื่น ค่าขาดไร้อุปการะ และในกรณีที่ไม่ได้ตายในทันที ยังหมายรวมถึงค่ารักษาพยาบาลและค่าเสียหายที่ต้องขาดประโยชน์ทำมาหาได้เพราะไม่สามารถประกอบการงาน ค่าสินไหมทดแทนแก่บุคคลภายนอกจากการขาดแรงงาน (2) **ค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายแก่ร่างกายหรืออนามัย** – ค่าใช้จ่ายที่ผู้เสียหายต้องเสียไปและค่าเสียหายจากการที่เสียความสามารถประกอบการงานทั้งหมดหรือบางส่วนทั้งในปัจจุบันและในอนาค ตค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหายเพื่อความเสียหายอันมิใช่เป็นตัวเงิน และค่าสินไหมทดแทนแก่บุคคลภายนอกจากการขาดแรงงาน (3) **ค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายแก่เสรีภาพ** – ค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหายเพื่อความเสียหายอันมิใช่เป็นตัวเงินและค่าสินไหมทดแทนแก่บุคคลภายนอกจากการขาดแรงงาน (4) **ค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายแก่ชื่อเสียง** – การให้ผู้กระทำละเมิด จัดการตามสมควรเพื่อทำให้ชื่อเสียงของผู้นั้นกลับคืนดี และการใช้ค่าเสียหาย (5) **ค่าสินไหมทดแทนในความเสียหายแก่ทรัพย์สิน** – การคืนทรัพย์สิน การใช้ราคาทรัพย์สิน การชดใช้ค่าเสียหายใดๆ ที่ได้ก่อขึ้น
อายุความในการเรียกร้องค่าสินไหมทดแทน	- ภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ผู้เสียหายรู้ถึงการละเมิดและรู้ตัวผู้ที่จะต้องใช้ค่าสินไหมทดแทน แต่ไม่เกิน 10 ปี นับแต่วันกระทำละเมิด แต่หากเป็นความเสียหายในมูลความผิดตามกฎหมายอาญาให้มีกำหนดอายุความตามกฎหมายอาญา

ตารางสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิในค่าสินไหมทดแทน

หัวข้อ	สาระสำคัญ
เขตอำนาจศาล	- ศาลยุติธรรม (ศาลแพ่ง/ศาลแรงงาน/ศาลอาญา-คดีแพ่งเกี่ยวเนื่องอาญา)
การช่วยเหลือทางกฎหมาย	- สภาทนายความ, องค์กรเอกชนที่ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย, กองทุนยุติธรรม

6. สิทธิผู้เสียหายจากการกระทำความผิดอาญา

ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดอาญานอกจากมีสิทธิร้องทุกข์กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนเพื่อให้ดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิดหรือฟ้องคดีอาญาต่อศาลได้เองแล้ว ผู้เสียหายดังกล่าวยังมีสิทธิได้รับการชดเชยเยียวยาเบื้องต้นจากรัฐตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

ตารางสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544

หัวข้อ	สาระสำคัญ
เจตนารมณ์ของกฎหมาย	- หลักการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 - หลักการดังกล่าวกำหนดให้บุคคลที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดอาญาของผู้อื่น โดยมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้นและไม่มีโอกาสได้รับการบรรเทาความเสียหายโดยทางอื่น ให้ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐ
ฐานความผิดที่ผู้เสียหายมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากรัฐ	- กฎหมายกำหนดฐานความผิดที่ได้รับการช่วยเหลือจากรัฐซึ่งได้แก่ความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาลักษณะว่าด้วย o ความผิดเกี่ยวกับการก่อให้เกิดภยันตรายต่อประชาชน (ลักษณะ 6) เฉพาะมาตรา 224 และมาตรา 238 o ความผิดเกี่ยวกับเพศ (ลักษณะ 9) เฉพาะมาตรา 276 ถึงมาตรา 287 o ความผิดเกี่ยวกับชีวิตและร่างกาย (ลักษณะ 10) ดังนี้ ■ หมวด 1 ความผิดต่อชีวิต เฉพาะมาตรา 288 ถึงมาตรา 294 ■ หมวด 2 ความผิดต่อร่างกาย เฉพาะมาตรา 295 ถึงมาตรา 300

ตารางสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544

หัวข้อ	สาระสำคัญ
ฐานความผิดที่ผู้เสียหายมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากรัฐ	■ หมวด 3 ความผิดฐานทำให้แท้งลูก เฉพาะมาตรา 301 ถึงมาตรา 305 ■ หมวด 4 ความผิดฐานทอดทิ้งเด็ก คนป่วยเจ็บ หรือคนชรา เฉพาะมาตรา 306 ถึงมาตรา 308 o ความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพและชื่อเสียง (ลักษณะ 11) ■ หมวด 1 ความผิดต่อเสรีภาพ เฉพาะมาตรา 309 มาตรา 310 มาตรา 311 มาตรา 312 ทวิ และมาตรา 313 o ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ (ลักษณะ 12) ■ หมวด 1 ความผิดฐานลักทรัพย์และวิ่งราวทรัพย์ เฉพาะมาตรา 336 ■ หมวด 2 ความผิดฐานกรรโชก รีดเอาทรัพย์ ชิงทรัพย์ และปล้นทรัพย์ เฉพาะมาตรา 337 มาตรา 339 มาตรา 339 ทวิ มาตรา 340 มาตรา 340 ทวิ และ ■ หมวด 8 ความผิดฐานบุกรุก เฉพาะมาตรา 365
ค่าตอบแทน	- กรณีบาดเจ็บทั่วไป o ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล – เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 40,000 บาท o ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ – เท่าที่จ่ายจริงแต่ไม่เกิน 20,000 บาท o ค่าขาดประโยชน์ทำมาหาได้ในระหว่างที่ไม่สามารถประกอบการงานได้ตามปกติ – จ่ายในอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นระยะเวลาไม่เกิน 1 ปีนับแต่วันที่ไม่สามารถประกอบการงานได้ตามปกติ o ค่าตอบแทนความเสียหายอื่น – จ่ายเป็นเงินตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรแต่ไม่เกิน 50,000 บาท - กรณีถึงแก่ความตาย o ค่าตอบแทน – จ่ายตั้งแต่ 30,000 – 100,000 บาท o ค่าจัดการศพ – จ่าย 20,000 บาท o ค่าขาดอุปการะเลี้ยงดู – จ่ายไม่เกินสี่หมื่นบาท o ค่าเสียหายอื่น – จ่ายเป็นเงินตามที่คณะกรรมการเห็นสมควรแต่ไม่เกิน 40,000 บาท

ตารางสรุปสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิของผู้เสียหายตามพระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544

หัวข้อ	สาระสำคัญ
หน้าที่พนักงานสอบสวน	- พนักงานสอบสวนมีหน้าที่แจ้งให้ผู้เสียหายหรือทายาทที่มาร้องทุกข์ตามประมวลกฎหมายอาญาทราบถึงสิทธิการได้รับค่าตอบแทน และกำหนดให้พนักงานสอบสวนบันทึกรายละเอียดการแจ้งดังกล่าวไว้ในสำนวนคดี
กรอบเวลา	- กำหนดให้ยื่นคำร้อง/คำขอภายใน 1 ปีนับแต่วันที่ผู้เสียหายได้รู้ถึงการกระทำความผิด
หน่วยงานที่ยื่นคำขอ	- สำนักงานช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ - สำนักงานคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพพื้นที่ 1-4 - ศาลยุติธรรมจังหวัด
สิทธิอุทธรณ์	- กรณีที่ผู้ยื่นคำขอไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะอนุกรรมการให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการภายในเวลา 30 วันตั้งแต่ได้รับคำวินิจฉัย - กรณีที่ผู้ยื่นคำขอไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้มีสิทธิอุทธรณ์ต่อศาลอุทธรณ์ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย คำวินิจฉัยของศาลอุทธรณ์ให้เป็นที่สุด

การรวมกลุ่มแรงงาน และการรวมตัวเป็นชุมชน

สิทธิในการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์การคนทำงานและการเจรจาต่อรองของคนทำงาน ได้ถูกรับรองไว้ใน อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948 และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949 และสำหรับกฎหมายไทย ก็มีการเขียนไว้ในพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จากกฎหมายไทย แรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานข้ามชาติที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไปสามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ อย่างไรก็ดี แรงงานข้ามชาติไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ เนื่องจากกฎหมายระบุว่า ผู้ที่จะจัดตั้งสหภาพแรงงานต้องเป็นผู้ที่มีสัญชาติไทยเท่านั้น แต่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการทำงานบนเรือประมง

1. ประเภทของเรือประมง

ตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย เรือประมงแบ่งประเภทตามกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ โดยแบ่งประเภทเรือกลประมงไว้ดังนี้

1. เรือกลประมงทะเลลึก
   1) มีขนาดตั้งแต่ 60 ตันกรอสขึ้นไป
   2) มีเครื่องรับส่งวิทยุเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ และคนประจำเรือฝ่ายเดินเรือและฝ่ายช่างกลตามข้อบังคับ
   3) มีเขตการเดินเรือไม่จำกัดเขต
2. เรือกลประมงทะเล ชั้น 1
   1) มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสขึ้นไป
   2) มีเครื่องรับส่งวิทยุ เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ และคนประจำเรือฝ่ายเดินเรือ และฝ่ายช่างกลตามกฎข้อบังคับ
   3) มีเขตการเดินเรือ ตามแนวชายฝั่งทะเลและเขตเศรษฐกิจจำเพาะของประเทศไทยระหว่างจังหวัดตราดถึงจังหวัดนราธิวาส หรือตามแนวชายฝั่งทะเลและเขตเศรษฐกิจ
   จำเพาะของประเทศไทย ระหว่างจังหวัดระนองถึงจังหวัดสตูล

3. เรือกลประมงทะเล ชั้น 2
   1) มีขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสขึ้นไป แต่ต่ำกว่า 30 ตันกรอส
   2) มีเครื่องรับส่งวิทยุ เครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ และคนประจำเรือฝ่ายเดินเรือ และฝ่ายช่างกลตามกฎข้อบังคับ
   3) มีเขตการเดินเรือตามแนวชายฝั่งทะเลและเขตเศรษฐกิจจำเพาะของประเทศไทยระหว่างจังหวัดตราดถึงจังหวัดนราธิวาส หรือตามแนวชายฝั่งทะเล และเขตเศรษฐกิจจำเพาะของประเทศไทย ระหว่างจังหวัดระนองถึงจังหวัดสตูล
4. เรือกลประมงทะเล ชั้น 3
   1) มีขนาดต่ำกว่า 10 ตันกรอส
   2) มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ และคนประจำเรือฝ่ายเดินเรือและฝ่ายช่างกลตามกฎข้อบังคับ
   3) มีเขตการเดินเรือตามแนวชายฝั่งทะเลระหว่างจังหวัดตราดถึงจังหวัดนราธิวาส โดยให้เดินห่างฝั่งหรือเกาะได้ในระยะไม่เกิน 12 ไมล์ทะเล หรือให้มีเขตการเดินเรือตามแนวชายฝั่งทะเลระหว่างจังหวัดระนองถึงจังหวัดสตูลโดยให้เดินห่างจากฝั่งหรือเกาะได้ในระยะไม่เกิน 12 ไมล์ทะเล เรือกลประมงทุกขนาดต้องจดทะเบียนเรือไทยกับกรมเจ้าท่า และเรือที่ใช้ในน่าน น้ำไทยจะต้องได้รับใบอนุญาตใช้เรือ

2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความปลอดภัยบนเรือ[1]

1. การควบคุมการดูแลตนเองให้ปลอดภัยเมื่ออยู่กลางทะเล และการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล
   - ใส่ที่ครอบหูเพื่อป้องกันเสียงดังเวลาอยู่ในห้องเครื่องยนต์เรือ
   - สวมเสื้อชูชีพเพื่อช่วยพยุงตัวในน้ำ
   - ใช้บันได โซ่ ราวจับ หรือสายดึงนักประดาน้ำที่ช่วยให้ลอยตัวในน้ำ
   - สายดึงนักประดาน้ำที่ติดอยู่ท้ายเรือควรอยู่ในตำแหน่งที่ใช้การได้ง่าย
   - ลูกเรือควรใช้เชือกความปลอดภัยเพื่อป้องกันตนเองจากการร่วงตกจากเรือตามสภาพอากาศและการทำงานที่จำเป็น
   - เมื่อมีคลื่นแรง ให้ใช้สายดึงนักประดาน้ำ
2. แสงไฟและไฟฟ้า
   - นายจ้างและผู้ควบคุมเรือต้องตรวจสอบและดูแลให้เครื่องปั่นไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าอื่นๆ อยู่ในสภาพที่ปลอดภัยสำหรับการใช้งาน

---

[1] สำนักความปลอดภัยแรงงาน *กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานภาคประมงทะเล, (กรุงเทพ2556), 31*

- ไม่ควรติดตั้งแหล่งกำเนิดแสงในบริเวณที่ก่อให้เกิดอันตรายสูง และควรใช้หลอดเรืองแสงที่ไม่รบกวนการมองเห็น ไม่ขัดขวางการทำงานของลูกจ้างที่ ทำงานบนเรือ สำหรับการทำงานบนเรือประมงอวนล้อมในเวลากลางคืน ควรติดตั้งไฟส่องสว่างฉุกเฉินและสามารถใช้งานได้ทันทีเมื่อไฟดับ

3. การสัมผัสสารเคมี
   - ลูกเรืออาจต้องสัมผัสสารเคมีหลายชนิด เช่น สารคลอรีนที่ใช้ในการทำความสะอาด (สามารถก่อให้เกิดการระคายเคืองต่อเยื่อบุดวงตาและปอด) น้ำมันเชื้อเพลงและน้ำมันเครื่องที่มักจะกระจายอยู่บนเรือ นายจ้างต้องจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ ป้องกันที่เหมาะสมให้ เช่น เสื้อผ้าที่เหมาะสมและถุงมือ
4. ความปลอดภัยในการใช้เครื่องจักร
   - นายจ้างต้องจัดอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลให้ลูกเรือโดยไม่มีค่าใช้จ่าย และอบรมเรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัยที่จำเป็นให้ลูกเรือก่อนเริ่มงาน
   - ก่อนใช้เครื่องจักร ให้สวมเสื้อผ้าและอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเหมาะสม โดยนายจ้างเป็นผู้จัดหาให้ เช่น ถุงมือ หลีกเลี่ยงการใส่กางเกงขาบาน เช่น กางเกงเลในกรณีที่ต้องทำงานกับเครื่องจักรหรือกว้าน
   - นายจ้างมีหน้าที่จัดหาอุปกรณ์ที่เหมาะสมและดูแลพื้นที่ทำงานให้ลูกเรือ สามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย
5. การจัดระเบียบพื้นที่ทำงานบนเรือประมง (ความเป็นระเบียบเรียบร้อย)
   - ทางเดินบนเรือต้องไม่มีสิ่งของหรืออุปกรณ์วางระเกะระกะ ลดความเสี่ยงบริเวณพื้นที่ทำงานทั้งหมด รวมถึงดาดฟ้าเรือ ห้องเครื่อง ห้องควบคุม และพื้นที่สำหรับทอดสมอ ไม่ให้ลื่นหรือสะดุดล้มได้ง่าย
6. การยกสิ่งของหนัก
   - ย่อเข่าและทิ้งน้ำหนักไปที่ขาเมื่อทำการยกสิ่งของ ไม่ใช่หลัง โดยให้สิ่งของอยู่ใกล้กับลำตัว หากสิ่งของมีน้ำหนักมากเกินกว่าที่จะยกเองได้ ให้ใช้เครื่องยก หรือกว้านหรือขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน
7. การรับมือกับความเหนื่อยล้าในการทำงาน
   - ทุกคนควรพักผ่อนอย่างเพียงพอ อย่างน้อย 6 ชั่วโมง ในทุก 24 ชั่วโมง (ไม่รวมเวลานอนหลับเป็นเวลาพักจากการทำงาน) ควรงีบเป็นระยะเวลาสั้นๆ ก่อนที่ร่างกายจะเหนื่อยล้า
   - ขณะควบคุมเรือ หากรู้สึกง่วงสัปหงก ควรเปลี่ยนให้ลูกเรือคนอื่นมาควบคุมแทน

- เมื่อต้องเดินเรือในเวลากลางคืน ควรใช้นาฬิกาปลุกและระบบคู่หู หรือมีผู้ควบคุมเรืออย่างน้อย 2 คน
- ใช้เวลาประมาณ 15 นาที ก่อนการเปลี่ยนกะในการสร้างความตื่นตัว และพูดคุยให้ลูกเรือที่มาเปลี่ยนกะเพื่อให้รับรู้สถานการณ์ที่จะเข้ามาดำเนินการต่อไป

8. การรักษาอาการบาดเจ็บและการปฐมพยาบาลเบื้องต้น
   - แผลจากการโดนบาดอาจก่อให้เกิดการติดเชื้อ
   - ยาและอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้นต้องสะอาดและไม่อยู่ในที่อับชื้น พร้อมใช้งานหากมีอุบัติเหตุ และควรจัดเก็บในภาชนะที่กันน้ำ
   - คำแนะนำในการใช้อุปกรณ์ปฐมพยาบาลและยาต้องเป็นภาษาที่ลูกเรือเข้าใจได้ง่าย
   - หากบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอย่างหนัก นายจ้าง/ผู้ควบคุมเรือ ต้องพาขึ้นฝั่งเพื่อรับการรักษาทันที
   - นายจ้างต้องติดตั้งวิทยุและสามารถใช้ส่งสัญญาณขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่บนฝั่งได้ทุกเมื่อ
9. น้ำดื่มและอาหาร
   - น้ำดื่มและอาหารที่ถูกสุขอนามัยต้องมีปริมาณเพียงพอและนำมาบริโภคได้ทุกเมื่อ
   - ต้องมีน้ำที่สะอาดสำหรับชะล้าง และน้ำสำหรับแปรงฟันต้องสามารถดื่มได้
   - ภาชนะและสถานที่จัดเก็บอาหารและน้ำดื่มต้องสะอาด
   - ต้องจัดเก็บขยะในภาชนะมีฝาปิด และห่างไกลจากบริเวณที่ใช้เตรียมอาหาร
10. การป้องกันอัคคีภัย
    - นายจ้างต้องจัดให้มีเครื่องดับเพลิงแบบเคลื่อนย้ายได้ตามประเภทของเชื้อเพลิง ติดตั้งและจัดวางเครื่องดับเพลิงในสภาพที่มั่นคง มองเห็นได้ชัดเจน สามารถนำมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว พร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับชนิด และวิธีการใช้เป็นภาษาที่เข้าใจได้
    - ห้ามเก็บถังก๊าซไว้ใกล้กับวัตถุที่ลุกไหม้ได้ง่าย
11. ระบบเตือนภัย
    - นายจ้างต้องติดสัญลักษณ์เตือนอันตรายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ป้ายเตือนอันตราย ป้ายห้าม ป้ายให้ปฏิบัติ
    - จัดให้มีระบบแจ้งเตือนเหตุบนเรือเมื่อมีลูกจ้างหายไป เช่น ระบบเพื่อนคู่หู

12. ความรุนแรงและการข่มขู่ทำร้ายร่างกายบนเรือ
    - ห้ามมีการทำร้ายร่างกายหรือคุมคามทางเพศ
    - การข่มขู่ทำร้ายเป็นการกระทำที่ไม่อาจยอมรับได้ หากคุณหรือเพื่อนร่วมงานถูกทำร้ายร่างกาย ต้องขอความช่วยเหลือ และความคุ้มครองจากพนักงานตรวจแรงงานหรือองค์กรพัฒนาเอกชน
13. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยหรือสุขอนามัยในการทำงาน
    - ควรบอกกล่าวนายจ้าง
    - แจ้งพนักงานตรวจแรงงาน ณ ศูนย์แจ้งเรือเข้า-ออก เกี่ยวกับอันตรายหรือการบาดเจ็บ
    - พูดคุยกับสหภาพแรงงานหรือองค์กรภาคประชาสังคมที่ไว้ใจ

เรื่องที่ 2

การประสานงานกับทนายความ และการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในและกิจการประมง

เกริ่นนำ

คู่มือในเรื่องที่สองนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ภาคประชาสังคมมีเครื่องมือเบื้องต้นสำหรับประสานงานกับทนายความและช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงทะเลซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน ได้แก่ การสอบถามและบันทึกข้อมูล การประสานงานกับทนายความและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือแรงงานประมง และการติดตามความคืบหน้าและประเมินผล เนื้อหาของคู่มือครอบคลุมถึง สิทธิประการต่าง ๆ ของแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงที่ปรากฏเป็นปัญหาอยู่บ่อยครั้ง โดยมีการนำเสนอรายชื่อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สาระสำคัญและหลักการของกฎหมาย กลไกช่วยเหลือเยียวยา รายชื่อกองทุน ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ของรัฐที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือเยียวยาผู้เสียหาย

สิทธิของแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงทะเลที่สำคัญ ๆ มีหัวข้อดังนี้

- สิทธิเกี่ยวกับการทำงานในกิจการประมงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- สิทธิในการรักษาพยาบาลตามกฎหมายเงินทดแทน (กรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน) และตามกฎหมายประกันสังคมและหลักประกันสุขภาพ (กรณีเจ็บป่วยทั่วไป)
- สิทธิของผู้ตกเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์
- สิทธิในค่าสินไหมทดแทนกรณีละเมิด
- สิทธิของผู้เสียหายจากการกระทำความผิดอาญา
- เอกสารระบุสถานะทางกฎหมายของแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ในส่วนนี้ยังได้นำเสนอตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลเพื่อให้ภาคประชาสังคมได้ใช้เป็นแนวทางในการสอบถามผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน พยานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนเพียงพอที่จะช่วยเหลือผู้เสียหายได้ทันท่วงที และเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานกับทนายความและหน่วยงานต่างๆ การช่วยเหลือผู้เสียหายจะดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและตรงประเด็น

นอกจากนี้ในส่วนสุดท้ายจะเป็นการเน้นย้ำบทบาทสำคัญของภาคประชาสังคมในพื้นที่ที่ผู้เสียหาย/ผู้ร้องเรียนไว้ใจและเข้ามาขอความช่วยเหลือ การรวบรวมข้อมูลที่เป็นระบบ การติดตามความคืบหน้าในการประสานงานช่วยเหลือและคอยแจ้งแก่ผู้เสียหาย/ผู้ร้องเรียนให้ได้รับทราบและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะรับประกันความสำเร็จในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานประมง

กลไกการร้องเรียนและการเข้าถึงสิทธิ

แรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะมีเอกสารหรือไม่มีเอกสาร หากนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีสิทธิร้องเรียนหรือยื่นคำขอเพื่อรับสิทธิประโยชน์ ค่าทดแทนต่างๆ ที่ตัวเองพึงได้รับไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยข้อมูลเบื้องต้นที่แรงงานข้ามชาติควรรู้หรือเตรียมไว้ก่อนการไปแจ้งเจ้าหน้าที่ มีดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวเอง ได้แก่ ข้อมูลส่วนตัว เช่น ชื่อ เลขประจำตัว อายุ หรืออาจเตรียมบัตร/พาสปอร์ต/ใบอนุญาตทำงานไปด้วย
2. ข้อมูลเกี่ยวกับนายจ้าง ได้แก่ ชื่อนายจ้าง (หากรู้ชื่อจริงจะดีมาก) สถานที่อยู่ของนายจ้าง เบอร์โทรติดต่อ ชื่อโรงงาน/ชื่อเรือ (อาจใช้โทรศัพท์ถ่ายรูปเก็บไว้ หรือจำเลขที่เขียนกำกับข้างเรือ) ที่ตั้งโรงงาน/ท่าเรือ
3. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะการทำงานที่ตนเองรับผิดชอบค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้างที่ตกลงไว้กับนายจ้าง สภาพทั่วไปในโรงงาน/เรือประมง/สัญญาจ้าง
4. ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่ต้องการแจ้ง/ร้องเรียน เช่น เกิดเหตุการณ์อะไร เกิดขึ้นที่ใด/ท่าเรือใด (อาจหาสถานที่สำคัญเพื่อเป็นจุดสังเกตของสถานที่) เกิดผลกระทบอะไรบ้าง หรือกรณีไม่ได้รับค่าจ้างอาจเตรียมข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าจ้างที่ได้รับค่าจ้างค้างจ่าย
5. เอกสาร หลักฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำเนาเอกสารต่างๆ บันทึกค่าจ้างที่ได้รับ

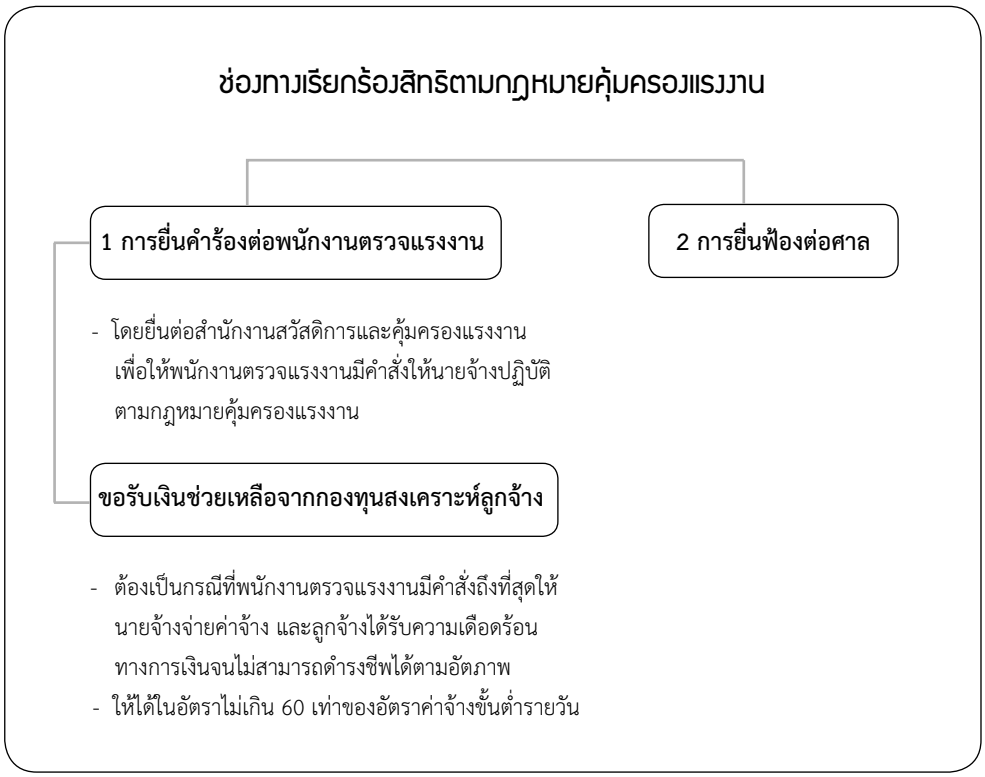
หน่วยงานและภารกิจที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ และกลไกการร้องเรียน/ใช้สิทธิ

1. สำนักงานจัดหางานจังหวัด/ กรุงเทพฯ เขตพื้นที่ฯ รับผิดชอบเรื่องเกี่ยวกับการจดทะเบียน การขึ้นทะเบียน การทำใบอนุญาตทำงาน การเปลี่ยนนายจ้าง หรือติดต่อสายด่วน 1694
2. สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด/ กรุงเทพฯ เขตพื้นที่ฯ รับผิดชอบกรณีการไม่ปฏิบัติเรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ค่าจ้าง วันหยุด วันลา สภาพการทำงานการถูกบังคับใช้แรงงาน สายด่วน 1546
3. สำนักงานประกันสังคมจังหวัด รับผิดชอบเกี่ยวกับ การขอรับสิทธิประโยชน์ภายใต้กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน กรณีเจ็บป่วยหรือได้รับอันตรายจากการทำงาน

4. ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า - ออก หรือ PIPO ร้องเรียนได้ทุกอย่าง
   o ศูนย์แจ้งเข้า – แจ้งออกของเรือประมง (PIPO) มีทั้งหมด 32 ศูนย์ ใน 22 จังหวัดชายทะเลประกอบด้วย (1) กระบี่ (2) จันทบุรี (3) ฉะเชิงเทรา (4) ชลบุรี (5) ชุมพร (6) ตราด (7) ตรัง (8) นครศรีธรรมราช (9) นราธิวาส (10) ประจวบคีรีขันธ์ (11) ปัตตานี (12) พังงา (13) เพชรบุรี (14) ภูเก็ต (15) ระนอง (16) ระยอง (17) สมุทรปราการ (18) สมุทรสาคร (19) สมุทรสงคราม (20) สุราษฎร์ธานี (21) สงขลา (22) สตูล
5. สถานีตำรวจ สำหรับการแจ้งความกรณีเอกสารหาย เพื่อเป็นหลักฐานในการทำเอกสารใหม่

การช่วยเหลือกรณีลูกจ้างถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

เมื่อมีการละเมิดสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ลูกจ้างที่ถูกละเมิดสิทธิควรมีที่ปรึกษาทางกฎหมาย/ทนายความเพื่อเรียกร้องสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยสามารถดำเนินการผ่านสองช่องทาง ได้แก่ การยื่นคำร้องต่อพนักงานตรวจแรงงานและขอรับเงินช่วยเหลือเยียวยาเบื้องต้นจากกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง หรือยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานเพื่อบังคับการตามสิทธิโดยตรง



การสอบถามและบันทึกข้อมูล

บทบาทหน้าที่ที่สำคัญของภาคประชาสังคมในการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงคือ การสัมภาษณ์หรือสอบถามและบันทึกข้อมูลอย่างถูกต้องและครบถ้วนเพียงพอที่จะสามารถช่วยเหลือผู้เสียหายได้อย่างทันท่วงที การช่วยเหลือผู้เสียหายจะดำเนินไปได้อย่างรวดเร็วและตรงประเด็นยิ่งขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานกับทนายความและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือผู้เสียหาย

ผู้ถูกสัมภาษณ์อาจมีทั้งเหยื่อหรือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ผู้ถูกละเมิดสิทธิแรงงานหรือสิทธิประการอื่น ผู้ร้องเรียนขอความช่วยเหลือ (กรณีผู้ร้องเรียนมิใช่เหยื่อหรือผู้เสียหาย) พยานหรือบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรคำนึงถึงสิ่งดังต่อไปนี้

(1) ความพร้อมของผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยพิจารณาความพร้อมและปัจจัยด้านต่าง ๆ ของผู้ถูกสัมภาษณ์เช่น สภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และความรีบเร่งของผู้ถูกสัมภาษณ์

(2) สถานที่สัมภาษณ์ โดยพิจารณาสถานที่ที่เหมาะสมซึ่งทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์รู้สึกมั่นคงปลอดภัยที่จะให้สัมภาษณ์

(3) มีล่ามแปล ในกรณีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่สามารถเข้าใจและพูดภาษาไทยได้

(4) ผู้สัมภาษณ์ควรตระหนักถึงสภาวะทางกายจิตสังคมของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งอาจมีความเปราะบางหรือบอบช้ำทางร่างกายและจิตใจจากการถูกทำร้ายหรือล่วงละเมิดต่างๆ ดังนั้น การสอบถามควรกระทำด้วยความระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในด้านลบต่อสภาวะทางจิตใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ และเพื่อหาทางช่วยเหลือเยียวยาจากผู้เชี่ยวชาญต่อไป

ในกรณีที่สภาพการณ์ดังกล่าวยังไม่พร้อม ผู้สัมภาษณ์อาจขอข้อมูลเบื้องต้นเพื่อติดต่อหาเวลาที่เหมาะสมสำหรับการสัมภาษณ์ต่อไป ผู้สัมภาษณ์ควรดำเนินการเพียงแค่การสอบถามข้อมูลเบื้องต้น และเก็บหรือทำสำเนาเอกสารหลักฐานต่างๆ ไว้ และนัดแนะวันเวลา สถานที่และการติดต่อเพื่อให้สามารถสัมภาษณ์ได้โดยเร็วที่สุด

ในการสัมภาษณ์ ก่อนที่จะเริ่มการบันทึก ผู้สัมภาษณ์ควรสร้างความคุ้นเคยและพูดคุยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ให้เข้าใจวัตถุประสงค์ของการสอบถามและบันทึกเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นไว้วางใจ รวมทั้งให้บอกเล่าเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยสังเขปก่อน เพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เองและผู้สัมภาษณ์ได้เข้าใจภาพรวมของเรื่องราวที่เกิดขึ้น และสามารถลำดับเรียบเรียงประเด็นสำคัญเสียก่อน

หลังจากนั้นควรให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้บอกเล่ารายละเอียดในแต่ละประเด็นคำถามโดยไม่ตั้งคำถามในลักษณะชี้นำ และในกรณีที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้อย่างแจ่มแจ้ง การสอบถามควรดำเนินการผ่านล่าม

เมื่อบันทึกแล้ว ควรอ่านให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ฟังช้า ๆ โดยอาจมีประเด็นเพิ่มเติมหรือแก้ไขแล้วให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ลงชื่อรับรองในแบบบันทึกและเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ประกอบ รวมทั้งถ่ายภาพระหว่างการบันทึก (หากยินยอม) เพื่อให้สามารถใช้อ้างอิงเป็นพยานหลักฐานได้ต่อไป

ในส่วนต่อไปนี้จะนำเสนอตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลเพื่อให้ภาคประชาสังคมได้ใช้เป็นแนวทางในการสอบถามผู้เสียหาย ผู้ร้องเรียน พยาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ข้อมูลที่คณะจัดทำเห็นว่ามีความจำเป็นและเกี่ยวข้องกับการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง ซึ่งประกอบไปด้วยหัวข้อดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานในการสัมภาษณ์

ข้อมูลพื้นฐานในการสัมภาษณ์ ได้แก่ วัน/เดือน/ปีที่บันทึก, สถานที่ที่บันทึก และข้อมูลเกี่ยวกับผู้สัมภาษณ์ ซึ่งประกอบด้วยรายชื่อและเบอร์ติดต่อของผู้บันทึก ผู้สอบถาม และล่ามแปลภาษา (ถ้ามี) โดยบันทึกและลงชื่อกำกับทุกครั้งที่ได้มีการแก้ไขหรือสอบถามเพิ่มเติม การบันทึกข้อมูลดังกล่าวจะช่วยอำนวยความสะดวกในการสืบค้นและสอบทานความถูกต้องของข้อมูลย้อนหลังได้

2. ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์

ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งอาจเป็นผู้ร้องเรียน, ผู้เสียหาย (กรณีผู้ร้องเรียนเป็นคนละคนกับผู้เสียหาย), พยาน หรือบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลดังกล่าวควรประกอบไปด้วยรายละเอียดต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้อ้างอิง หรือใช้ในการวิเคราะห์ประเด็นการช่วยเหลือทางกฎหมาย และใช้ในการติดต่อติดตามบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่ออำนวยความสะดวกในการช่วยเหลือต่อไป รายละเอียดของข้อมูลที่สำคัญ เช่น ชื่อ, นามสกุล, เพศ, อายุ, เชื้อชาติ/สัญชาติ, ที่อยู่, เบอร์โทร, สมาชิกในครอบครัว, บุคคลใกล้ชิดที่สามารถติดต่อ/ติดตามได้ เป็นต้น

ข้อมูลเกี่ยวกับอายุของผู้เสียหายเป็นปัจจัยที่สำคัญในการวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมายได้หลายกรณี เช่น การวิเคราะห์อายุขั้นต่ำที่สามารถเป็นแรงงานในกิจการประมงทะเล การวิเคราะห์องค์ประกอบความผิดในคดีค้ามนุษย์ที่เหยื่อหรือผู้เสียหายเป็นเด็ก การคำนวณค่าสินไหมทดแทน ฯลฯ ดังนั้น หากผู้สัมภาษณ์มีข้อสงสัยเกี่ยวกับอายุของผู้เสียหาย หรือเห็นว่าอายุของผู้เสียหายที่ระบุในเอกสารไม่ตรงกับอายุของผู้เสียหายในความเป็นจริง

ผู้สัมภาษณ์ควรสอบถามที่มาที่ไปจากผู้ถูกสัมภาษณ์ให้ชัดเจนและบันทึกเหตุผลกำกับไว้เพื่อให้สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อช่วยเหลือทางกฎหมายได้อย่างถูกต้องต่อไป

ผู้สัมภาษณ์ควรตรวจสอบเอกสารอ้างอิงต่างๆ และพยานหลักฐานที่มีเพื่อสอบทานความถูกต้องของข้อมูลที่บันทึก เช่น การพิจารณาเอกสารหลักประกันสุขภาพ เอกสารประจำตัวจากประเทศต้นทาง หลักฐานรับรองการอนุญาตให้เข้าเมือง หลักฐานการอนุญาตให้ทำงาน หนังสือคนประจำเรือ (sea book) รวมทั้งจัดทำสำเนาเอกสารที่มีการลงลายมือชื่อรับรองความถูกต้อง ในกรณีที่พบว่าเอกสารไม่ตรงกันหรือขัดกัน เช่น ชื่อ, อายุ หรือสัญชาติ ควรบันทึกเหตุผลและที่มาไว้ด้วยว่าเหตุใดจึงไม่ตรงกัน เช่น เอกสารใบอนุญาตทำงาน หรือหนังสือเดินทางระบุอายุมากกว่าบัตรประชาชน หรืออายุจริง เป็นเอกสารที่ได้มาโดยนายหน้าเป็นคนดำเนินการเพื่อให้ได้มาเป็นต้น

การบันทึกข้อมูลพื้นฐานไว้โดยละเอียดจะช่วยอำนวยความสะดวกในการประสานงานช่วยเหลือ การสอบทานความถูกต้องของข้อมูล การติดตามข้อมูล/เอกสารต่างๆ เพิ่มเติม การวิเคราะห์ประเด็นทางกฎหมายเพื่อขอรับการช่วยเหลือเยียวยาจากกองทุนต่างๆ และการเรียกร้องสิทธิผ่านกระบวนการยุติธรรม ซึ่งจะส่งผลให้กระบวนการช่วยเหลือเพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานประมงดำเนินไปได้อย่างสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้ามาเป็นแรงงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้ามาเป็นแรงงานเป็นข้อมูลที่สำคัญในการวิเคราะห์ว่าแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงดังกล่าวนี้เป็นเหยื่อหรือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (Human Trafficking) ด้วยหรือไม่ หลักการสำคัญที่ใช้ในการวิเคราะห์ความเป็นผู้เสียหาย คือ อายุของผู้เสียหาย และข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเดินทาง การพักอาศัย และลักษณะการทำงานว่าเป็นไปโดยสมัครใจ หรือเป็นไปโดยถูกฉ้อฉลหลอกลวง, บังคับขู่เข็ญ, ใช้อำนาจมิชอบ, ถูกขูดรีด, ถูกบังคับใช้แรงงาน, ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ดังนั้น ผู้สัมภาษณ์จึงควรสอบถามข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องนี้ให้กระจ่าง ตั้งแต่กระบวนการชักชวนและเดินทางมาจากประเทศต้นทางจนถึงการเข้ามาเป็นแรงงานในกิจการประมง เช่น ใครเป็นผู้พามาหรือเป็นนายหน้า เส้นทางและขั้นตอนของการที่ต้องมาทำงานเป็นแรงงานในเรือประมง ที่พักอาศัย ใครชักชวนมาประเทศไทย ข้อมูลหรือคำมั่นสัญญาที่ได้รับ ค่าใช้จ่าย ขั้นตอนเอกสารและการเดินทาง สภาพความเป็นอยู่หรือการพบ ความสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ การติดต่อและข้อสัญญาของนายจ้าง

ยิ่งไปกว่านั้นยังต้องสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ไปติดต่อชักชวน จัดหา หรือพามาว่า ได้ให้ข้อมูลหรือสัญญาที่ในที่สุดแล้วผู้เสียหายหรือเหยื่อพบว่าเป็นข้อมูลที่หลอกลวง หรือในระหว่างการพามานั้น มีพฤติกรรมข่มขู่ หลอกลวง หรือหน่วงเหนี่ยว กักขังอย่างไรหรือไม่

4. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในกิจการประมง

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในกิจการประมง หมายรวมถึงข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับงานในกิจการประมงและลักษณะงานที่เกี่ยวเนื่องอื่นๆ ที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องรับผิดชอบ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากการทำงาน ข้อมูลดังกล่าวนี้ เป็นส่วนสำคัญของการวิเคราะห์สิทธิประโยชน์ที่ลูกจ้างควรได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน สิทธิประโยชน์ในการรักษาพยาบาล ค่าตอบแทนและเงินชดเชยเยียวยาต่างๆ กรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วย หรือประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน ดังนั้นผู้สัมภาษณ์ควรสอบถามให้ได้รายละเอียดเพียงพอที่จะสามารถติดตามช่วยเหลือผู้เสียหายต่อไปได้

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ เช่น

- ชื่อและเบอร์โทรของนายจ้าง/ผู้ประกอบการ, ที่ตั้งสถานประกอบการ, เบอร์ติดต่อ
- ตำแหน่ง, ลักษณะการทำงาน เช่น เป็นลูกจ้างประมงตลอดทั้งปีหรือลูกจ้างตามฤดูกาล
- วัน/เดือน/ปีที่เข้างานและสิ้นสุดการทำงาน, เวลาทำงาน/เวลาพัก, วันหยุด/วันลา, ค่าจ้าง/วิธีการจ่ายค่าจ้าง
- รายละเอียดเกี่ยวกับเรือประมง เช่น ชื่อเรือ, หมายเลขเรือ, ประเภทเรือ, อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ บนเรือ, จำนวนลูกเรือ, ไต้ก๋ง, ปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้, ปริมาณน้ำ/อาหารบนเรือ

ทั้งนี้ แรงงานข้ามชาติส่วนใหญ่มักจะไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับการทำงานที่ชัดเจน เช่น ชื่อนายจ้างหรือชื่อเรือที่แท้จริง ชื่อไต้ก๋งเรือ เบอร์โทรติดต่อ ชื่อเพื่อนร่วมงาน วัน/เวลา/สถานที่ ดังนั้น ผู้สัมภาษณ์ควรสอบถามลักษณะเด่นหรือข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องอื่นๆ และมีภาพถ่าย เอกสาร/หลักฐานนำมาประกอบให้มากและชัดเจนที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ เพราะหากเวลาล่วงเลยไปการสืบหาและรวบรวมข้อมูลดังกล่าวจะยิ่งเป็นไปได้ยากและเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการเรียกร้องความเป็นธรรม ตัวอย่างพยานหลักฐานที่สำคัญได้แก่ ภาพถ่ายเรือ ชื่อเรือและหมายเลขเรือ ประเภทเรือ อุปกรณ์และเครื่องมือบนเรือ เป็นต้น

5. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียน

ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนเป็นการระบุรายละเอียดที่สำคัญๆ เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบซึ่งเป็นองค์ประกอบความผิดฐานค้ามนุษย์ และเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในลักษณะอื่นๆ

ในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์ควรมีทักษะในการจับประเด็นและสรุปประเด็น การตั้งคำถามไม่ควรมีลักษณะชี้นำ ควรปล่อยให้ผู้ถูกสอบถามมีโอกาสเล่าภาพรวมเรื่องราว/เหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดสิทธิและค่อยสอบถามเจาะลึกในประเด็นที่จำเป็นต้องบันทึกรายละเอียดชัดเจน กรณีที่ผู้ถูกสอบถามไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้แจ่มแจ้งควรมีล่ามแปลภาษา เมื่อการสอบถาม/บันทึกแล้วเสร็จควรมีการสอบทานความถูกต้องของสิ่งที่บันทึกว่าตรงกับความต้องการของผู้ถูกสอบถาม

ข้อเท็จจริงที่บันทึกควรประกอบด้วยเรื่องราว/เหตุการณ์การละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นอย่างละเอียดชัดเจนและเพียงพอ โดยระบุถึงวัน เวลาและสถานที่ รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับพยานบุคคล หลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ ที่อาจเกี่ยวข้องกับกรณีไว้โดยละเอียดชัดเจน และควรมีการจัดทำสำเนาเอกสารลงลายมือชื่อรับรองเพื่อให้สามารถนำไปใช้อ้างอิงตามกฎหมายได้ในอนาคต การรวบรวมเอกสาร/หลักฐานประกอบให้มากและชัดเจนที่สุดเท่าที่เป็นไปได้ตั้งแต่ในโอกาสแรกเป็นปัจจัยสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการเรียกร้องสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้เพราะหากเวลาล่วงเลยไปการสืบหาและรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ จะยิ่งเป็นไปได้ยากและเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการเรียกร้องความเป็นธรรม ตัวอย่างเช่น

กรณีระบุถึงเรือประมงควรมีภาพถ่ายเรือเพื่อให้สามารถยืนยัน/อ้างอิง/ติดตามข้อมูลของเรือได้อย่างถูกต้อง (เช่น ภาพถ่ายชื่อเรือและหมายเลขเรือ ประเภทเรือ อุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ บนเรือ) นอกจากนี้ ควรระบุถึงรายชื่อ ลักษณะทางกายภาพ ที่อยู่และเบอร์ติดต่อของลูกเรือ ไต้ก๋งและบุคคลอื่นๆ ให้ละเอียดให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อความสะดวกในการติดต่อ/ติดตามเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานที่สำคัญและจำเป็นในการเรียกร้องความเป็นธรรม

กรณีระบุถึงบาดแผล/ศพควรมีภาพถ่ายบาดแผล ร่องรอยฟกช้ำต่างๆ ประกอบและควรมีเอกสารการชันสูตรจากแพทย์นิติเวชศาสตร์หรือแพทย์ผู้เชี่ยวชาญอื่นๆ (เช่น เอกสารการชันสูตรบาดแผล เอกสารการชันสูตรพลิกศพ) ทั้งนี้ การรวบรวมหลักฐานดังกล่าวอาจต้องมีการประสานงานกับพนักงานสอบสวนเพื่อให้มีเอกสารส่งตัวไปตรวจพิสูจน์กับแพทย์นิติเวช (ใบส่งตัวผู้ป่วยคดี) โดยให้พนักงานสอบสวนออกใบนำส่งผู้บาดเจ็บหรือศพให้แพทย์ตรวจชันสูตร

อนึ่ง หากสนใจแนวทางการบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้เสียหายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาคประชาสังคมสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ *พิธีสารอิสตันบูล (ISTANBUL PROTOCOL) : คู่มือสืบสวนสอบสวนและบันทึกข้อมูลหลักฐานอย่างมีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ที่ https://voicefromthais.wordpress.com/2014/03/24/พิธีสารอิสตันบูล-istanbul-protocol/*

6. ความประสงค์ของผู้ถูกสัมภาษณ์

ในส่วนสุดท้ายของการสอบถาม ผู้ถูกสัมภาษณ์ควรมีโอกาสแสดงความต้องการ/ความประสงค์ในการเรียกร้องสิทธิเพื่อให้ได้รับความเป็นธรรม การบันทึกข้อมูลในหัวข้อนี้เป็นการเปิดช่องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเรียกร้องสิทธิซึ่งจะทำให้การช่วยเหลือสามารถดำเนินไปได้อย่างถูกต้องตรงประเด็น

นอกจากนี้ ควรมีการสอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์เกี่ยวกับการให้ความยินยอมในการเปิดเผยข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้ เช่น เพื่อเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย เพื่อนำข้อมูลไปใช้เป็นกรณีศึกษา เพื่อปกป้อง/คุ้มครองสิทธิมนุษยชน และอื่นๆ ทั้งนี้ การเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต้องไม่ส่งผลกระทบด้านลบต่อการเรียกร้องความเป็นธรรมหรือความปลอดภัยของผู้เปิดเผยข้อมูล สุดท้ายผู้สัมภาษณ์ควรอ่านข้อมูลที่บันทึกต่อหน้าผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อสอบทานความถูกต้องและให้ลงลายมือชื่อรับรองในบันทึกและเอกสาร/หลักฐานต่างๆ ซึ่งควรลงลายชื่อมือกำกับทุกหน้า

7. ความเห็นและข้อสังเกตของผู้สัมภาษณ์

เมื่อเสร็จสิ้นกระบวนการสอบถามดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผู้สัมภาษณ์ควรระบุความเห็นและข้อสังเกตต่างๆ ลงในแบบบันทึกข้อมูล เช่น การระบุข้อสังเกตเกี่ยวกับอายุจริงของผู้ถูกสัมภาษณ์ การระบุข้อสังเกตเกี่ยวกับสภาพทางร่างกายหรือจิตใจของผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ควรได้รับการช่วยเหลือเยียวยาจากผู้เชี่ยวชาญอย่างเร่งด่วน การระบุข้อสังเกตว่าผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องเดินทางกลับประเทศต้นทางจึงเห็นควรให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทำหนังสือมอบอำนาจ หรือให้มีการถ่ายวิดีโอ/ถ่ายภาพในระหว่างการบันทึกเพื่อเป็นหลักฐาน (หากยินยอม) หรือควรให้มีการประสานกับทนายความ/พนักงานสอบสวน/พนักงานอัยการเพื่อสืบพยานล่วงหน้าในศาล เป็นต้น

8. การให้คำแนะนำและช่วยเหลือเบื้องต้น

ในการรับเรื่องร้องเรียนของภาคประชาสังคมควรดำเนินการด้วยความใส่ใจ การปลอบประโลมใจ สร้างความเชื่อมั่นและหาทางช่วยเหลือเบื้องต้นในทางมนุษยธรรม และภาคประชาสังคมควรตระหนักถึงสภาวะทางกายจิตสังคมของผู้ถูกสัมภาษณ์ซึ่งอาจมีความเปราะบางหรือบอบช้ำทางร่างกายและจิตใจจากการถูกทำร้ายหรือล่วงละเมิดต่างๆ ดังนั้นการปฏิบัติใดๆ ต่อผู้เสียหายควรเป็นไปอย่างระมัดระวังเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบในด้านลบต่อสภาวะทางจิตใจ ภาคประชาสังคมควรประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ เช่น นักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือเยียวยาอย่างเร่งด่วน

ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา ภาคประชาสังคมควรประสานงานกับทนายความเพื่อแจ้งความร้องทุกข์กับพนักงานสอบสวนเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด และช่วยเหลือผู้เสียหายรายอื่นๆ

ในกรณีที่ผู้เสียหายบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันสืบเนื่องจากการละเมิดสิทธิ ภาคประชาสังคมควรประสานงานร่วมกับทนายความและพนักงานสอบสวนเพื่อให้มีการส่งตรวจกับแพทย์ผู้เชี่ยวชาญในฐานะผู้เสียหายในคดี โดยแพทย์จะดำเนินการชันสูตรบาดแผลหรือออกใบรับรองแพทย์ หลักฐานต่างๆ ดังกล่าวมีความสำคัญต่อการเรียกร้องค่าเสียหายและการชดเชยเยียวยาความเสียหายด้านอื่นๆ รวมทั้งส่งผลต่อความหนักเบาในการดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิด ตัวอย่างใบนำส่งผู้บาดเจ็บหรือศพให้แพทย์ตรวจชันสูตรมีรายละเอียดปรากฏในภาคผนวก

ในกรณีที่เห็นว่าพยานหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอาจสูญหายหรือหาได้ยากหากเนิ่นช้า ภาคประชาสังคมควรประสานกับทนายความและพนักงานสอบสวนเพื่อแสวงหาพยานหลักฐานต่างๆ และดำเนินกระบวนการยุติธรรมอย่างรวดเร็ว เช่น ดำเนินการให้มีการสืบพยานล่วงหน้าในชั้นศาลเป็นต้น การทำงานร่วมกันหลายฝ่ายตั้งแต่แรกจะทำให้กระบวนการยุติธรรมดำเนินไปได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

ภาคประชาสังคมควรอธิบายสิทธิและแนวทางช่วยเหลือทางกฎหมายเบื้องต้นในประเด็นที่ผู้เสียหายสงสัย/มีคำถามเพื่อให้เข้าใจถึงสิทธิ กระบวนการขั้นตอนต่างๆ และมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และเมื่อภาคประชาสังคมได้ประสานกับทนายความและหน่วยงานต่างๆ เพื่อช่วยเหลือผู้เสียหายแล้วควรต้องติดตามความคืบหน้าและแจ้งให้ผู้เสียหายได้รับทราบและมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียกร้องความเป็นธรรม

ในกรณีที่ผู้เสียหายมีความประสงค์แต่งตั้งทนายความเพื่อดำเนินคดีหรือมอบอำนาจให้ภาคประชาสังคมหรือบุคคลใดดำเนินการทางกฎหมายแทนตัวผู้เสียหาย ภาคประชาสังคมควรประสานงานกับทนายความเพื่อให้ผู้เสียหายมอบอำนาจตามแบบที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการแต่งตั้งทนายความซึ่งต้องเป็นไปตามแบบฟอร์มของศาล ตัวอย่างหนังสือมอบอำนาจและใบแต่งตั้งทนายความมีรายละเอียดปรากฏในภาคผนวก

ในกรณีที่ภาคประชาสังคมต้องการนำข้อมูลเกี่ยวกับคดีของผู้ร้องเรียนไปใช้เป็นกรณีศึกษา หรือการเปิดเผยข้อมูลที่อาจส่งผลต่อผู้ร้องเรียน/ผู้เสียหาย ต้องมีหนังสือให้ความยินยอมเปิดเผยข้อมูล

การติดตามความคืบหน้าและประเมินผล

ภาคประชาสังคมยังคงมีบทบาทสำคัญในการช่วยเหลือแรงงานประมงอย่างต่อเนื่องโดยติดตามความคืบหน้าและประเมินผลสำเร็จในการช่วยเหลือแต่ละกรณี รวมทั้งแจ้งความคืบหน้าให้ผู้ร้องเรียน/ผู้เสียหายได้รับทราบเพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ นอกจากนี้ การบันทึกข้อมูลในเอกสารรับเรื่องร้องเรียนให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอจะช่วยอำนวยความสะดวกในการติดตามตรวจสอบได้ง่ายยิ่งขึ้นและทำให้การเก็บข้อมูลเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบซึ่งเป็นการรับประกันว่าจะไม่มีกรณีใดที่ถูกละเลย ในส่วนนี้จึงเป็นตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลสำหรับการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

(ชื่อองค์กรภาคประชาสังคม)

เลขที่.....

1. ข้อมูลพื้นฐานในการสัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี.....สถานที่สอบถาม/บันทึก.....

ผู้บันทึก ชื่อ-สกุล.....เบอร์ติดต่อ.....

ผู้สอบถาม ชื่อ-สกุล.....เบอร์ติดต่อ.....

ล่ามแปลภาษา.....ชื่อ-สกุล.....เบอร์ติดต่อ.....

2. ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....ชื่ออื่นๆ.....

วันเดือนปีเกิด.....อายุ.....ปี เพศ.....เชื้อชาติ.....สัญชาติ.....

ที่อยู่ปัจจุบัน.....

เบอร์โทรติดต่อ.....

บุคคลที่ติดต่อได้ ชื่อ.....ความสัมพันธ์.....เบอร์ติดต่อ.....

สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส ☐ หย่า

คู่สมรส ☐ มีชีวิต ☐ เสียชีวิต บุตร คน ชาย คน หญิง คน

บิดา ☐ มีชีวิต ☐ เสียชีวิต

มารดา ☐ มีชีวิต ☐ เสียชีวิต

รายละเอียดของคู่สมรส/บุตร/บิดา/มารดา/อื่น ๆ

1. ชื่อ-สกุล.....ความสัมพันธ์.....อาชีพ.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....
2. ชื่อ-สกุล.....ความสัมพันธ์.....อาชีพ.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....
3. ชื่อ-สกุล.....ความสัมพันธ์.....อาชีพ.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....
4. ชื่อ-สกุล.....ความสัมพันธ์.....อาชีพ.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

เอกสารประกอบ (ทำสำเนาลงนามรับรองความถูกต้องของเอกสาร)

☐ ภาพถ่ายขณะสัมภาษณ์

☐ บัตรประชาชน (ID Card) เลขที่.....ออกโดย.....
ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ หนังสือเดินทาง (Passport) เลขที่.....ออกโดย.....
ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) เลขที่.....ออกโดย.....
ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ เอกสารรับรองจากประเทศต้นทางอื่นๆ ระบุรายละเอียด.....
ออกโดย.....ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ หลักฐานการตรวจลงตรา (visa) หรือเอกสารรับรองการเข้าเมือง ระบุรายละเอียด.....
ออกโดย.....ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ ทร.38/1 เลขที่.....ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....
ที่อยู่ที่ระบุในเอกสาร.....

☐ บัตรประกันสุขภาพ เลขที่.....ออกโดย.....
ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ บัตรประกันสังคม เลขที่.....ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ ใบอนุญาตทำงาน (Work permit) เลขที่.....ออกโดย.....
ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ เอกสารอนุญาตให้ทำงานอื่น เช่น ใบแทนใบอนุญาตทำงาน/ใบเสร็จรับเงิน/อื่นๆ
ระบุรายละเอียด.....
.....
ออกโดย.....ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ หนังสือคนประจำเรือ (Sea book) ออกโดย.....
ออกเมื่อวันที่.....หมดอายุวันที่.....

☐ เอกสารประจำตัวอื่น ๆ ระบุรายละเอียด.....
.....
.....

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

3. ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้ามาเป็นแรงงาน

ชื่อ/ลักษณะเด่นของนายหน้า/ผู้ชักชวนเข้ามาทำงาน.....เบอร์โทรติดต่อ.....

รายละเอียดเกี่ยวกับการชักชวนเข้ามาทำงาน.....

.....

.....

.....

รายละเอียดเกี่ยวกับการเดินทาง/การพักอาศัย.....

.....

.....

ชื่อ/ลักษณะเด่นของผู้ที่เกี่ยวข้อง.....เบอร์โทรติดต่อ.....

ชื่อ/ลักษณะเด่นของผู้ที่เกี่ยวข้อง.....เบอร์โทรติดต่อ.....

4. ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในกิจการประมง

ชื่อนายจ้าง/ผู้ประกอบการ.....

ที่ตั้งสถานประกอบการ.....เบอร์โทรติดต่อ.....

ตำแหน่งของลูกจ้าง.....

ชื่อหัวหน้างาน (เช่น ไต้ก๋ง).....เบอร์โทรติดต่อ.....

ชื่อ/ลักษณะเด่นของไต้ก๋งเรือและบุคคลสำคัญ ๆ อื่นบนเรือ.....

.....

ลักษณะการจ้างงาน ☐ ประมง

☐ ประมงและงานเกี่ยวเนื่องอื่น ๆ ได้แก่.....

☐ อื่น ๆ.....

ลักษณะกิจการ ☐ ต่อเนื่องตลอดปี ☐ ตามฤดูกาล

วัน/เดือน/ปี ที่เข้าทำงาน.....สิ้นสุดการทำงาน.....

ค่าจ้างที่ตกลงกัน (รายวัน/รายเดือน/รายเหมา) จำนวน.....บาท/วัน/เดือน

กำหนดจ่ายค่าจ้างทุก.....วัน จ่ายทุกวันที่.....วิธี/ลักษณะการจ่าย.....

ส่วนแบ่งจากการขายหรืออื่นๆ.....

ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับจริง(กรณีถูกหักค่าแรง).....

หลักฐานการรับ/จ่ายเงินค่าจ้าง.....

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

เวลาทำงาน.....ชั่วโมง/วัน เวลาเริ่มงาน.....ชั่วโมงพักผ่อน.....เวลาเลิกงาน.....

อธิบายวันเวลาในการทำงาน.....

.....

วันหยุด.....วัน/สัปดาห์ วันลา (ลาป่วย/ลากิจ/อื่นๆ).....วัน/ปี

วันหยุดประจำปี/วันหยุดพักผ่อนประจำปี.....วัน/ปี

หรืออื่นๆ เกี่ยวกับการทำงานโปรดอธิบาย.....

.....

.....

รายละเอียดเกี่ยวกับเรือประมง

ชื่อเรือ.....หมายเลขเรือ.....หมายเลขอาชญาบัตร.....

ประเภทเรือ.....ขนาดเรือ.....

ลักษณะอื่น ๆ ของเรือ (สีเรือ/กี่ชั้น/อื่นๆ).....

จำนวนลูกเรือ.....ปริมาณน้ำ/อาหารบนเรือ.....

ปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้.....ลักษณะที่พักบนเรือ.....

หรืออื่น ๆ เกี่ยวกับเรือโปรดอธิบาย.....

.....

.....

เอกสาร/หลักฐานประกอบ (ทำสำเนาลงนามรับรองความถูกต้องของเอกสาร)

☐ สัญญาจ้างแรงงานประมง ระหว่าง.....ลงวันที่.....

☐ ภาพถ่ายชื่อเรือและหมายเลขเรือ

☐ ภาพถ่ายเรือ/ประเภทเรือ/อุปกรณ์และเครื่องมือบนเรือ/อื่นๆ.....

☐ เอกสาร/หลักฐานการทำงานอื่น ๆ ระบุรายละเอียด.....

.....

.....

5. ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิและ/หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....สถานที่.....

.....

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิและ/หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

บันทึกหลักฐานการบาดเจ็บ/เจ็บป่วย.....

.....

.....

.....

.....

พยานบุคคล

1. ชื่อ-สกุล.....ความเกี่ยวข้องกับคดี.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....
2. ชื่อ-สกุล.....ความเกี่ยวข้องกับคดี.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....
3. ชื่อ-สกุล.....ความเกี่ยวข้องกับคดี.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....
4. ชื่อ-สกุล.....ความเกี่ยวข้องกับคดี.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....
5. ชื่อ-สกุล.....ความเกี่ยวข้องกับคดี.....
   ที่อยู่.....เบอร์ติดต่อ.....

.....

.....

.....

.....

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

.....

.....

.....

เอกสารหลักฐานประกอบ (ทำสำเนาลงนามรับรองความถูกต้องของเอกสาร)

☐ ภาพถ่ายเรือ (ชื่อเรือและหมายเลขเรือ/ประเภทเรือ/อุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ บนเรือ)

☐ ภาพถ่ายประกอบบันทึกหลักฐานการบาดเจ็บ/เจ็บป่วยต่าง ๆ

☐ เอกสารการชันสูตรบาดแผล

☐ ใบรับรองแพทย์

☐ เอกสารการชันสูตรพลิกศพ

☐ มรณบัตร/หนังสือรับรองการตาย

☐ ใบแจ้งความ

☐ อื่น ๆ ระบุรายละเอียด.....

☐ อื่น ๆ ระบุรายละเอียด.....

☐ อื่น ๆ ระบุรายละเอียด.....

6. ข้อเรียกร้อง/ความประสงค์ของผู้ถูกสัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

.....

หมายเหตุ ผู้เสียหาย/ผู้ร้องเรียน/พยานยินยอมให้เปิดเผยข้อมูลในทางที่ไม่ส่งผลกระทบในทางลบต่อการเรียกร้องความเป็นธรรมหรือความปลอดภัยของผู้เปิดเผยข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

☐ เพื่อเรียกร้องสิทธิตามกฎหมาย

☐ เพื่อปกป้อง/คุ้มครองสิทธิมนุษยชน

☐ อื่น ๆ ระบุรายละเอียด.....

☐ อื่น ๆ ระบุรายละเอียด.....

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้นถูกต้อง

ลายมือชื่อ.....

ผู้ถูกสัมภาษณ์ (ควรลงนามทุกหน้า)

ลายมือชื่อ.....

ผู้สัมภาษณ์ (ควรลงนามทุกหน้า)

ลายมือชื่อ.....

ล่าม

ข้อสังเกตหรือหมายเหตุของผู้สัมภาษณ์

.....

.....

.....

.....

ความคืบหน้าในการช่วยเหลือ

1. เรื่อง.....วันที่.....

รายละเอียดความคืบหน้า.....

.....

แจ้งให้ผู้ร้องเรียน/ผู้เสียหายแล้วเมื่อ.....

ผู้รับผิดชอบ/บันทึก.....

ความเห็น.....

.....

2. เรื่อง.....วันที่.....

รายละเอียดความคืบหน้า.....

.....

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

แจ้งให้ผู้ร้องเรียน/ผู้เสียหายแล้วเมื่อ.....

ผู้รับผิดชอบ/บันทึก.....

ความเห็น.....

.....

3. เรื่อง.....วันที่.....

รายละเอียดความคืบหน้า.....

.....

แจ้งให้ผู้ร้องเรียน/ผู้เสียหายแล้วเมื่อ.....

ผู้รับผิดชอบ/บันทึก.....

ความเห็น.....

.....

4. เรื่อง.....วันที่.....

รายละเอียดความคืบหน้า.....

.....

แจ้งให้ผู้ร้องเรียน/ผู้เสียหายแล้วเมื่อ.....

ผู้รับผิดชอบ/บันทึก.....

ความเห็น.....

.....

5. เรื่อง.....วันที่.....

รายละเอียดความคืบหน้า.....

.....

แจ้งให้ผู้ร้องเรียน/ผู้เสียหายแล้วเมื่อ.....

ผู้รับผิดชอบ/บันทึก.....

ความเห็น.....

.....

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

ตัวอย่างแบบบันทึกข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

.....

.....

.....

.....

แบบบันทึกข้อเท็จจริงเพิ่มเติม

บันทึกเพิ่มเติม ครั้งที่.....เมื่อ.....สถานที่สอบถาม/บันทึก.....

โดยผู้สัมภาษณ์.....เบอร์ติดต่อ.....

รายละเอียด.....

.....

.....

.....

ลายมือชื่อ.....

ผู้ถูกสัมภาษณ์ (ควรลงนามทุกหน้า)

ลายมือชื่อ.....

ผู้สัมภาษณ์ (ควรลงนามทุกหน้า)

ลายมือชื่อ.....

ล่าม

เรื่องที่ 3

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในภาคการประมง

ตราสารองค์การแรงงานระหว่างประเทศและพันธกรณีของประเทศไทย

ประเทศไทยเป็นสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ “ILO”) และได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ แบ่งเป็นอนุสัญญาจำนวน 18 ฉบับและพิธีสาร 1 ฉบับ[5] เมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบัน ประเทศสมาชิกย่อมมีหน้าที่ตามหลักกฎหมายระหว่างประเทศที่จะต้องปฏิบัติตามพันธกรณีที่อนุสัญญากำหนด

ในบรรดาอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ของ ILO มีอนุสัญญาจำนวน 8 ฉบับที่ถือเป็นอนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Conventions) ที่แม้ประเทศสมาชิกจะยังมิได้ให้สัตยาบัน แต่ ILO มีนโยบายในการส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับหลักการของอนุสัญญา อนุสัญญาพื้นฐานดังกล่าวได้กำหนดมาตรฐานแรงงานใน 4 ประเด็นหลัก ซึ่งเป็นไปตามปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน พ.ศ. 2541 (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ประเด็นดังกล่าวได้แก่

- *การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ – อนุสัญญา*ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (C29 - Force Labour, 1930) และอนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (C105 - Abolition of Force Labour, 1949)
- *เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง* – อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (C87 - Freedom of Association and Protection of the Right to Organise, 1948) และอนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (C98 - Right to Organise and Collective Bargaining, 1949)
- *การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ* – อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (C100 - Equal Remuneration, 1951) และอนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (C111 - Discrimination (Employment and Occupation), 1958) และ
- *การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล* – อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (C138 - Minimum Age, 1973) และอนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (C182 - Worst Forms of Child Labour, 1999)

[5] ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200 เข้าถึงเมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2561

สำหรับประเทศไทย ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Conventions) ดังกล่าวแล้วจำนวน 6 ฉบับ ในสามประเด็น ได้แก่ การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ (อนุสัญญาฉบับที่ 29 และ 105) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล (อนุสัญญาฉบับที่ 138 และ 182) และการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (อนุสัญญาฉบับที่ 100 และ 111) แต่ประเทศไทยยังมิได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาพื้นฐานในประเด็นเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (อนุสัญญาฉบับที่ 87 และ 98)

นอกจากนี้ ILO ยังมีอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในภาคการประมงไว้เป็นการเฉพาะ คือ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง พ.ศ. 2550 (C188 Working in Fishing Convention, 2007) ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันไว้ เมื่อวันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2562 โดยอนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้หนึ่งปีหลังจากให้สัตยาบัน

ทั้งนี้ในช่วงที่ผ่านมา รัฐบาลได้มีการศึกษาทบทวนกฎหมายและระเบียบปฏิบัติ และมีความพยายามในการปรึกษาหารือร่วมกับองค์กรฝ่ายนายจ้าง องค์กรภาคประชาสังคม และองค์กรหรือหน่วยงานในภาคส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปรับปรุงกฎหมายและระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ให้เป็นไปในทางที่สอดรับกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในภาคการประมงมากยิ่งขึ้น ในส่วนถัดไปจะเป็นการนำเสนอสาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง

สาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ฉบับที่ 188)

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง พ.ศ. 2550 (C188 - Working in Fishing Convention, 2007) ตระหนักว่าการทำประมงเป็นอาชีพที่อันตรายเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น จึงมีการกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในภาคการประมงเป็นการเฉพาะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับประกันว่าสภาพการทำงานของลูกเรือประมงจะเอื้อต่อการทำงานได้อย่างเต็มคุณค่า (decent conditions of work on board fishing vessels) สอดรับกับหลักการที่อนุสัญญาได้กำหนดแนวทางไว้ ทั้งข้อกำหนดขั้นต่ำสำหรับการทำงานบนเรือ (minimum requirements for work on board) เงื่อนไขต่างๆ สำหรับการปฏิบัติงาน (conditions of service) ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (occupational safety and health protection) การรักษาพยาบาลและสวัสดิการ (medical care and security)[6]

อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกมีหน้าที่ออกกฎหมายผ่านการปรึกษาหารือร่วมกับองค์กรนายจ้าง (ฝ่ายเจ้าของเรือประมง) และองค์กรลูกจ้าง (ฝ่ายลูกเรือประมง) เพื่อให้ได้กฎหมายหรือระเบียบข้อปฏิบัติที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมประมงของแต่ละประเทศตามสภาพความเป็นจริงโดยที่ยังคงสอดรับกับหลักการของอนุสัญญา รัฐจึงมีหน้าที่ดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อเป็นหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิแรงงานตามหลักการของอนุสัญญา ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

ตารางสรุปสาระสำคัญของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 188

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
1. แรงงานบนเรือประมงที่ได้รับความคุ้มครองตามอนุสัญญา	**ทั่วไป** - ความคุ้มครองครอบคลุมถึงเรือประมงที่มีวัตถุประสงค์เชิงพาณิชย์ทุกลำ ไม่ว่าจะเดินเรือในทะเลหรือไม่ก็ตาม **กรณีพิเศษ** - ความคุ้มครองเป็นพิเศษกรณีเรือประมงพาณิชย์ที่มีความยาวตั้งแต่ 24 เมตรขึ้นไป หรือออกทะเลเกิน 3 วัน หรือเดินเรือนอกน่านน้ำเกิน 200 ไมล์ทะเลจากชายฝั่ง หรือเดินเรือออกนอกไหล่ทวีป	- ข้อ 1, 2, 4 ของอนุสัญญา 188 - ความคุ้มครองอาจแตกต่างกันโดยเป็นผลจากการกำหนดผ่านการปรึกษาหารือร่วมกับองค์กรนายจ้าง (ฝ่ายเจ้าของเรือประมง) และองค์กรลูกจ้าง (ฝ่ายลูกเรือประมง) เพื่อให้ได้กฎหมายหรือระเบียบข้อปฏิบัติที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมประมงของแต่ละประเทศตามสภาพความเป็นจริงและยังคงสอดรับกับหลักการของอนุสัญญา

[6] "Noting that the objective of the Convention is to ensure that fishers have decent conditions of work on board fishing vessels with regard to minimum requirements for work on board; conditions of service; accommodation and food; occupational safety and health protection; medical care and security..."

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
2. หลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน		- อารัมภบทของอนุสัญญา 188
2.1 เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง	**การปรึกษาหารือ** - อนุสัญญา 188 มุ่งเน้นความสำคัญของการรับรองเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองโดยหลายข้อบทของอนุสัญญากำหนดให้ต้องมีการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างรัฐ องค์กรนายจ้าง (ฝ่ายเจ้าของเรือประมง) และองค์กรลูกจ้าง (ฝ่ายลูกเรือประมง) เพื่อให้ได้กฎหมายหรือระเบียบข้อปฏิบัติที่เหมาะสมกับอุตสาหกรรมประมงของแต่ละประเทศตามสภาพความเป็นจริงและยังคงสอดรับกับหลักการของอนุสัญญา	- ข้อ 1, 2, 3, 4, 5 และข้ออื่นๆ ของอนุสัญญา 188 - อนุสัญญา 87 และ 98 (เป็นส่วนหนึ่งของอนุสัญญาพื้นฐาน) กำหนดเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคม การคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และการร่วมเจรจาต่อรอง **เสรีภาพในการสมาคม** - ลูกจ้างและนายจ้างสามารถรวมตัวกันได้อย่างเสรี และมีสิทธิที่ไม่แตกต่างกันในการจัดตั้งและเข้าร่วมองค์การใดๆ รวมทั้งมีสิทธิก่อตั้งและเข้าร่วมสหพันธ์และสมาพันธ์ และองค์การดังกล่าวมีสิทธิเข้าร่วมเป็นภาคีองค์การระหว่างประเทศของนายจ้างและลูกจ้างได้ **สิทธิในการร่วมการเจรจาต่อรอง** - มีกลไกการเจรจาโดยสมัครใจระหว่างองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเพื่อให้ได้ข้อตกลงร่วมเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพการจ้าง **การไม่ถูกแทรกแซง** - องค์การของลูกจ้างและนายจ้างต้องได้รับความคุ้มครองจากการถูกแทรกแซงระหว่างกันและกัน - ลูกจ้างต้องได้รับความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
		อันเนื่องมาจากการใช้สิทธิของสหภาพแรงงาน[7]
2.2 การใช้แรงงานเด็ก	**อายุขั้นต่ำที่สามารถทำงานบนเรือประมง** - อนุสัญญา 188 กำหนดห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 16 ปีทำงานบนเรือประมง ลักษณะงานที่มีผลต่อสุขภาพ/ความปลอดภัย/ศีลธรรมของผู้เยาว์ - ลักษณะงานที่มีผลต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของผู้เยาว์ต้องมอบหมายแก่ผู้ที่มีอายุไม่น้อยกว่า 18 ปี	- ข้อ 9 ของอนุสัญญา 188 - อนุสัญญา 138 และ 182 (เป็นส่วนหนึ่งของอนุสัญญาพื้นฐาน) ได้กำหนดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำและรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก - เจ้าของเรือประมงควรสัมภาษณ์และตรวจสอบเอกสารเพื่อให้มั่นใจว่าลูกเรือประมงอายุเกินกว่าที่กฎหมายอนุญาตให้ทำงานบนเรือ
2.3 การใช้แรงงานบังคับ	**องค์ประกอบของการใช้แรงงานบังคับ** - องค์ประกอบหลักของการใช้แรงงานบังคับ คือ (ก) งานที่บุคคลต้องทำโดยไม่เต็มใจ และ (ข) เป็นผลจากการข่มขู่บีบบังคับ การอ้างเหตุผลเพื่อการลงโทษ หรือการทำให้บุคคลนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ **ห้ามการใช้แรงงานบังคับ** - อนุสัญญา 29 และพิธีสารประกอบอนุสัญญาได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับ - มาตรการดังกล่าวหมายรวมถึงการกำหนดให้การใช้แรงงานบังคับเป็นความผิดอาญา การกำหนดมาตรการที่	- อนุสัญญา 29 และ 105 (เป็นส่วนหนึ่งของอนุสัญญาพื้นฐาน) ได้กำหนดเกี่ยวกับการป้องกันและขจัดการใช้แรงงานบังคับ - เจ้าของเรือประมงต้องตรวจสอบว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ ตัวอย่างเช่น ไม่มีการใช้ความรุนแรงหรือการข่มขู่คุกคามเพื่อให้ลูกจ้างทำงาน, ไม่มีการข่มขู่ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างชาติว่าจะแจ้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐเพื่อตรวจสอบหรือจับกุมหรือส่งกลับประเทศต้นทางเพื่อบีบบังคับให้ลูกจ้างทำงาน, มีการให้เสรีภาพแก่ลูกจ้างในการเข้าออกสถานที่ทำงานหรือที่พัก, ไม่มีการเก็บบัตรประจำตัวหรือทรัพย์สินของลูกจ้าง, ไม่มีการเรียกเก็บเงินจากลูกจ้างเพื่อการจัดหา

[7] ตัวอย่างเช่น ลูกจ้างมีอิสระในการพบปะพูดคุยและรวมตัวโดยไม่ถูกแทรกแซงหรือขัดขวาง, ตัวแทนสหภาพแรงงานและองค์กรสิทธิลูกจ้างสามารถเข้าถึงลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ, ลูกจ้างมีเสรีภาพในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและนายจ้างไม่เข้าไปแทรกแซงหรือควบคุม, ลูกจ้างที่เข้าร่วมสหภาพแรงงานต้องไม่ถูกขึ้นบัญชีดำ (Blacklist) จากฝ่ายนายจ้าง หรือไม่มีการกระทำการใด ๆ เพื่อลงโทษลูกจ้าง หรือไม่มีสิ่งจูงใจให้แก่ลูกจ้างเพื่อไม่ให้ลูกจ้างเข้าร่วมสหภาพแรงงาน, ไม่มีการกระทำการใด ๆ เพื่อลงโทษลูกจ้างที่เข้าร่วมกลุ่มคัดค้าน ไต้แย้ง หรือหยุดงานประท้วงตามขั้นตอนกฎหมาย, ไม่มีการจ้างลูกจ้างใหม่ หรือบอกเลิกจ้างลูกจ้างที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน, มีการเจรจาต่อรองโดยสุจริตใจกับสหภาพแรงงานหรือตัวแทนลูกจ้าง มีการดำเนินการตามข้อตกลง และเมื่อการเจรจาข้อตกลงร่วมกันบรรลุผลสำเร็จ มีการอนุญาตให้ลูกจ้างชุมนุมหรือการแสดงออกอย่างสันติ เป็นต้น

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
	มีประสิทธิภาพในการคัดแยก ปล่อยตัว คุ้มครอง การชดเชย และฟื้นฟูเยียวยาผู้เสียหายจากการใช้แรงงานบังคับ	งาน/หักค่าจ้าง/เก็บหลักประกันความเสียหายในการทำงาน เป็นต้น
2.4 การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ	การไม่เลือกปฏิบัติ - เนื้อหาสาระของอนุสัญญา 188 ในหลายข้อบทได้รับรองหลักการไม่เลือกปฏิบัติ การส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ - อนุสัญญา 100 และ 101 ได้กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความเสมอภาคของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (ซึ่งครอบคลุมถึงการเข้ารับการฝึกอาชีพ การเข้าทำงาน การประกอบอาชีพเฉพาะ ข้อกำหนดและเงื่อนไขต่าง ๆ ในการจ้างงาน) เหตุแห่งการเลือกปฏิบัติ - อนุสัญญาดังกล่าวได้กำหนดเหตุแห่งการเลือกปฏิบัติอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือการลำเอียงใด ๆ บนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง การแบ่งแยกในชาติ สัญชาติ หรือพื้นฐานทางสังคม ซึ่งมีผลลบล้างหรือทำความเสียหายต่อความเสมอภาคในโอกาส หรือในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานหรืออาชีพ	- อนุสัญญา 100 และ 101 (เป็นส่วนหนึ่งของอนุสัญญาพื้นฐาน) - เจ้าของเรือประมงต้องตรวจสอบว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ตัวอย่างเช่น ข้อกำหนดการจ้าง/การจ่ายค่าจ้าง/การเลื่อนขั้นต้องเป็นไปตามคุณสมบัติ/ความสามารถ/ประสบการณ์การทำงานของลูกจ้าง, การประกาศรับสมัครงานต้องไม่กีดกันทางเชื้อชาติ/สัญชาติ/สีผิว/วัฒนธรรม/เพศ/ศาสนา/ทัศนคติทางการเมืองของผู้สมัคร, การกำหนดหน้าที่และสภาพการทำงานต้องปราศจากอคติทางเชื้อชาติ/สัญชาติ/ สีผิว/วัฒนธรรม/เพศ/ศาสนา/ทัศนคติทางการเมืองของลูกจ้าง, งานลักษณะเดียวกันต้องได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน, เจ้าของเรือต้องกำหนดนโยบาย/มาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์, การให้ลูกจ้างออกจากงานต้องไม่เกิดขึ้นด้วยเหตุกีดกันทางเชื้อชาติ/สัญชาติ/สีผิว/วัฒนธรรม/ เพศ/ศาสนา/ทัศนคติทางการเมืองของลูกจ้าง เป็นต้น

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
3. มาตรฐานแรงงานชั้นก่อนเข้าทำงานบนเรือประมง		
3.1 บริการจัดหางาน	**การกำกับดูแลหน่วยบริการจัดหางาน** - ประเทศสมาชิกต้องกำกับดูแลหน่วยบริการจัดหางานให้ดำเนินการ สอดคล้องกับระบบมาตรฐานในการออกใบอนุญาตและกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง **การไม่เลือกปฏิบัติ** - การจัดหางานให้กับคนต่างชาติต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกับคนไทยโดยไม่มีการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติ **ห้ามเรียกเก็บค่าบริการจัดหางาน** - ห้ามหน่วยบริการจัดหางานเรียกค่าบริการในการจัดหางานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม	- ข้อ 22 ของอนุสัญญา 188 และ ILO General Principles and Operational Guidelines for Fair Recruitment - เจ้าของเรือประมงต้องรับผิดชอบค่าจัดหาแรงงานโดยไม่ผลักภาระไปให้ลูกจ้างไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม - เจ้าของเรือประมงและหน่วยบริการจัดหางานต้องมีข้อตกลงในการทำงานกับลูกจ้างที่ไม่แตกต่างไปจากข้อตกลงเดิมก่อนที่ลูกจ้างตัดสินใจเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยหากมีการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงซึ่งทำให้ลูกจ้างจำต้องทำงานบนเรือประมงโดยไม่สมัครใจอาจเข้าองค์ประกอบของการใช้แรงงานบังคับได้
3.2 การตรวจร่างกายเพื่อพิสูจน์ความพร้อมในการเข้าทำงานบนเรือประมง	**ลูกเรือประมงต้องได้รับการตรวจร่างกายเพื่อแสดงถึงความพร้อมในการทำงานบนเรือประมง** - อนุสัญญาได้กำหนดหลักการให้ลูกเรือประมงต้องได้รับการตรวจร่างกายเพื่อแสดงถึงความพร้อมในการทำงานก่อนเข้าทำงานบนเรือประมง	- ข้อ 10–12 ของอนุสัญญา 188 - แรงงานประมงชาวต่างชาติควรได้รับการตรวจร่างกายที่ประเทศต้นทางก่อนเดินทางเข้ามาทำงานเป็นลูกเรือประมงในประเทศไทย เนื่องจากหากผลการตรวจสุขภาพไม่ผ่านลูกจ้างอาจจำต้องทำงานอย่างอื่นที่แตกต่างจากข้อตกลงเดิม

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
	โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรือประมงที่มีความยาวตั้งแต่ 24 เมตรขึ้นไป หรือปกติออกทะเลเกิน 3 วัน - ข้อกำหนดเกี่ยวกับการตรวจร่างกายอาจกำหนดให้ยืดหยุ่นได้ผ่านการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างรัฐ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง **อายุใบรับรองแพทย์** - กำหนดระยะเวลาใบรับรองแพทย์ โดยมีอายุสูงสุด 2 ปี (กรณีอายุต่ำกว่า 18 ปี ให้ใบรับรองแพทย์มีอายุสูงสุดเพียง 1 ปี)	ซึ่งอาจเข้าองค์ประกอบของการใช้แรงงานบังคับได้
3.3 การเข้าทำสัญญาจ้าง	**มาตรการเพื่อยืนยันความเข้าใจของแรงงานประมงในการจ้างงาน** - ต้องมีวิธีการที่รับประกันว่าแรงงานประมงมีโอกาสที่จะได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับข้อกำหนดในสัญญาจ้างก่อนที่จะมีการลงชื่อ **สัญญาจ้างต้องทำเป็นหนังสือ** - สัญญาจ้างต้องจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร ลงชื่อฝ่ายแรงงานประมง และเจ้าของเรือประมง (หรือผู้แทน)	- ข้อ 16–20 ของอนุสัญญา 188 และภาคผนวก 2 ว่าด้วยข้อตกลงการทำงานของแรงงานประมง - ตัวอย่างรายการในสัญญาจ้าง เช่น การระบุหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้าง, ชั่วโมงการทำงาน, ค่าจ้าง/ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ, สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ของลูกจ้างในสัญญาจ้างอย่างชัดเจน
3.5 หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าของเรือและบุคคลอื่นๆ	**หน้าที่เจ้าของเรือประมง** - จัดสิ่งอำนวยความสะดวกและทรัพยากรต่าง ๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ไต้ก๋งสามารถปฏิบัติตาม	- ข้อ 8 ของอนุสัญญา 188

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
	อนุสัญญาฯ นี้ได้ **หน้าที่ไต้ก๋ง** - รับผิดชอบด้านความปลอดภัยตามมาตรฐานการเดินเรือ รวมทั้งความปลอดภัยและสุขอนามัยของลูกเรือ โดยไม่ถูกแทรกแซงจากเจ้าของเรือ ลูกเรือประมง - ปฏิบัติตามคำสั่งไต้ก๋งที่เป็นไปโดยชอบ และมาตรการต่างๆ ด้านความปลอดภัยและสุขอนามัย	
4. มาตรฐานแรงงานเพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพและความปลอดภัยของลูกเรือประมง		
4.1 บัญชีรายชื่อลูกเรือ	**การจัดทำบัญชีรายชื่อลูกเรือพร้อมสำหรับการตรวจสอบ** - มีการจัดทำบัญชีรายชื่อลูกเรือและส่งมอบสำเนาบัญชีรายชื่อลูกเรือแก่หน่วยงานในเวลาและตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	- ข้อ 15 ของอนุสัญญา 188
4.2 อัตรากำลังบนเรือ	**จัดกำลังคนบนเรือในอัตราที่เพียงพอและปลอดภัยต่อการเดินเรือ** - เจ้าของเรือประมงจัดให้มีกำลังคนในอัตราที่เพียงพอและปลอดภัยต่อการ เดินเรือในการดูแลของไต้ก๋ง *โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรือที่มีความยาว 24 เมตรขึ้นไป*	- ข้อ 13-14 ของอนุสัญญา 188 - อาจมีการกำหนดมาตรการทางเลือกอย่างอื่นผ่านการปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างรัฐ องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายลูกจ้าง (การปรึกษาหารือไตรภาคี)

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
4.3 ชั่วโมงทำงานและเวลาพัก	**กำหนดเวลาพักที่เพียงพอต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกเรือประมง** - เจ้าของเรือประมงต้องกำหนดให้มีเวลาพักที่เพียงพอต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกเรือประมง **เวลาพักขั้นต่ำสำหรับการทำงานบนเรือประมงที่ออกทะเลเกิน 3 วัน** - ต้องจัดให้มีเวลาพักขั้นต่ำคือ 10 ชั่วโมงในระยะ 24 ชั่วโมง และ 77 ชั่วโมงในช่วงเวลา 7 วัน - อาจมีการกำหนดเป็นทางเลือกอื่นได้ภายหลังหากมีการปรึกษาหารือไตรภาคี	- ข้อ 13-14 ของอนุสัญญา 188 **ข้อยกเว้นให้สามารถทำงานในเวลาพัก** - ไต้ก๋งสามารถออกคำสั่งให้ลูกเรือทำงานในเวลาใดก็ได้ กรณีมีเหตุผลจำเป็นเพื่อความปลอดภัยของเรือ ลูกเรือ หรือสัตว์น้ำที่จับมาได้ หรือเพื่อช่วยเหลือเรือหรือผู้ประสบภัยทางทะเล - เมื่อเหตุจำเป็นดังกล่าวสิ้นสุดลง ไต้ก๋งต้องจัดให้ลูกเรือได้พักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม
4.4 ที่พักและอาหาร	**ต้องจัดหาอาหารและน้ำดื่มที่มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอแก่ลูกเรือ** - อาหารและน้ำดื่มต้องมีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอแก่ลูกเรือ โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย - เว้นแต่กฎหมายเปิดช่องและสัญญาจ้างมีข้อตกลงให้ลูกจ้างรับผิดชอบค่าดำเนินการจัดหาอาหารและน้ำดื่มในอัตราที่เหมาะสม **ที่พักต้องมีขนาด คุณภาพและสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอเหมาะสมต่อการอยู่อาศัย**	- ข้อ 25-28 ของอนุสัญญา 188 และภาคผนวก 3 ที่พักอาศัยบนเรือประมง

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
	- เรือประมงที่เป็นเรือใหม่ควรได้รับการต่อเติมโดยคำนึงถึงแนวทางที่ระบุไว้ในภาคผนวก 3 ของอนุสัญญา	
4.5 มาตรการด้านความปลอดภัย สุขอนามัย และการป้องกันอุบัติเหตุ	**การประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยง ฝึกอบรม/แนะนำเกี่ยวกับข้อปฏิบัติบนเรือ** - มีการประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยง การฝึกอบรมและแนะนำเกี่ยวกับข้อปฏิบัติบนเรือแก่ลูกเรือประมง **การฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์/เครื่องมือทำประมง** - มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์เครื่องมือทำประมงประเภทต่าง ๆ และความรู้ด้านการประมงที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของลูกเรือประมงนั้น ๆ **การรายงานและตรวจสอบกรณีเกิดอุบัติเหตุบนเรือ** - มีการรายงานและตรวจสอบข้อเท็จจริงกรณีเกิดอุบัติเหตุบนเรือ **การจัดตั้งคณะกรรมการร่วมด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน** - มีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานซึ่งมีตัวแทนจากฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง	- ข้อ 31–33 ของอนุสัญญา 188 **มาตรการด้านความปลอดภัยสำหรับเรือประมงที่มีความยาวตั้งแต่ 24 เมตร ที่ปกติออกทะเลเกิน 3 วัน** - ต้องกำหนดข้อปฏิบัติบนเรือเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ/การบาดเจ็บ/ความเจ็บป่วยจากการทำงานอย่างเหมาะสมกับภาวะความเสี่ยงและอันตรายของเรือประมง - ต้องกำหนดให้เจ้าของเรือ ไต้ก๋ง ลูกเรือประมง และบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องได้รับคำแนะนำ เอกสารการฝึกอบรม หรือข้อมูลที่เพียงพอเหมาะสมแก่การประเมินและบริหารจัดการความเสี่ยงในด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยบนเรือประมง - เจ้าของเรือประมงต้องรับประกันว่าลูกเรือประมงทุกคนจะได้รับอุปกรณ์และชุดป้องกันภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม ได้รับการฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัย และมีความเข้าใจเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องมือและ

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
		วิธีการทำงานเป็นอย่างดี (ซึ่งรวมทั้งความเข้าใจในด้านความปลอดภัยของเครื่องมือทั้งก่อนและระหว่างการใช้งาน)
4.6 การรักษาพยาบาล	**มีอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ที่เพียงพอ** - มีอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ที่เพียงพอโดยมีคู่มือหรือคำแนะนำการใช้งานในภาษาและรูปแบบที่ลูกเรือเข้าใจ **มีลูกเรือที่มีความรู้เรื่องการรักษาพยาบาล** - มีลูกเรืออย่างน้อย 1 คนที่มีคุณสมบัติหรือผ่านการอบรมเรื่องการปฐมพยาบาลและการรักษาทางการแพทย์อื่นๆ รวมทั้งมีความรู้ในเรื่องการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ **มีอุปกรณ์สื่อสารเพื่อขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์** - มีการติดตั้งวิทยุหรือดาวเทียมสื่อสารเพื่อขอคำปรึกษาทางการแพทย์จากหน่วยบริการที่อยู่บนชายฝั่งได้ **สิทธิได้รับการรักษาพยาบาลโดยพลัน** - ลูกเรือประมงต้องมีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลและถูกนำตัว	- ข้อ 29-30 ของอนุสัญญา 188 **มาตรการด้านการรักษาพยาบาลสำหรับเรือประมงที่มีความยาวตั้งแต่ 24 เมตร** - ต้องมีการกำหนดรายการอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์ที่นำไปใช้บนเรือและมีการบำรุงรักษาอย่างเหมาะสมโดยมีการตรวจสอบตามรอบระยะเวลาที่กำหนด - มีคู่มือการรักษาพยาบาลบนเรือตามหลักสากล - เข้าถึงระบบการขอรับคำปรึกษาทางการแพทย์หรือจากแพทย์เฉพาะทางผ่านการสื่อสารทางวิทยุหรือดาวเทียม - มีรายชื่อสถานีวิทยุหรือดาวเทียมเพื่อขอรับคำปรึกษาทางการแพทย์ - ลูกเรือได้รับการรักษาพยาบาลบนเรือหรือบนชายฝั่งในต่างประเทศโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายตามกรอบกฎหมายของประเทศสมาชิก

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
	ขึ้นฝั่งทันเวลากรณีที่บาดเจ็บสาหัสหรือเจ็บป่วยร้ายแรง	
4.7 ความคุ้มครองกรณีบาดเจ็บ/เจ็บป่วย/เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน	**สิทธิของลูกเรือประมงที่จะได้รับการรักษาพยาบาลและเงินทดแทนกรณีเจ็บป่วย/บาดเจ็บ/เสียชีวิตอันเนื่องมาจากการทำงาน** - ลูกเรือประมงที่ได้รับบาดเจ็บเจ็บป่วย หรือเสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงานต้องได้รับการรักษาพยาบาลอย่างเหมาะสมและมีสิทธิได้รับเงินทดแทนตามที่กฎหมายกำหนด	- ข้อ 38-39 ของอนุสัญญา 188
4.8 ระบบประกันสังคม	**แรงงานประมงทุกคนต้องได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานประเภทอื่น** - ให้แรงงานประมงทุกคนและผู้ที่อยู่ในอุปการะได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมไม่น้อยไปกว่าแรงงานประเภทอื่น **หลักการไม่เลือกปฏิบัติ** - ให้แรงงานประมงทุกคนได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมตามหลักการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกสัญชาติและยังคงมีสิทธิในประกันสังคมโดยไม่ต้องคำนึงถิ่นที่อยู่	- ข้อ 34-37 ของอนุสัญญา 188

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
5. มาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับการส่งกลับลูกเรือประมง	**เจ้าของเรือมีหน้าที่ส่งกลับลูกเรือประมง** - เจ้าของเรือประมงมีหน้าที่ส่งลูกเรือประมงที่อยู่ระหว่างการเดินเรือในต่างประเทศหรือต้องขึ้นฝั่งที่ท่าเรือต่างประเทศกลับไปสู่ประเทศต้นทาง - เหตุในการส่งกลับหมายรวมถึง กรณีสิ้นสุดระยะเวลาการจ้าง, กรณีบอกเลิกสัญญาจ้างจากฝ่ายเจ้าของเรือหรือฝ่ายลูกเรือประมงด้วยเหตุอันชอบธรรม, กรณีลูกเรือประมงไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ที่สัญญาจ้างกำหนดไว้หรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์เฉพาะได้ **เจ้าของเรือประมงมีหน้าที่รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับ** - เจ้าของเรือเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งกลับลูกเรือประมง เว้นแต่ลูกเรือประมงนั้นเป็นผู้ผิดสัญญาจ้างอย่างร้ายแรงตามกรอบกฎหมายที่กำหนด - ประเทศสมาชิกซึ่งกำกับดูแลเรือประมงมีหน้าที่รับผิดชอบค่าเดินทางกลับของลูกเรือประมง และเรียกคืนค่าใช้จ่ายจากเจ้าของเรือประมง **การกำหนดเหตุผลในการส่งกลับในกฎหมาย** - ให้ประเทศสมาชิกกำหนดเหตุผลในการส่งกลับลูกเรือประมงไว้อย่างชัดเจน	- ข้อ 21 ของอนุสัญญา 188

หัวข้อ	สรุปสาระสำคัญ	หมายเหตุ (อ้างอิง/ข้อสังเกต)
	ในกฎหมายหรือมาตรการที่เกี่ยวข้อง - เหตุผลดังกล่าวต้องหมายรวมถึงระยะเวลาสูงสุดสำหรับการทำงานบนเรือประมง และจุดหมายปลายทางการในส่งกลับลูกเรือประมง	

รายชื่อคณะกรรมการจัดทำคู่มือสำหรับภาคประชาสังคมและผู้เขียน

เรื่องที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับแรงงานประมงและการทำงานบนเรือประมง

1) คุณมุคตาร์ ปะนาฆอ นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2) คุณเสวี ทองสว่าง นักวิชาการขนส่งชำนาญการ กรมเจ้าท่า
3) คุณผจงศักดิ์ วงษ์สง่า นักวิชาการประมงชำนาญการ กรมประมง
4) คุณอดิศร เกิดมงคล ผู้ประสานงานโครงการ เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG)

ผู้เขียน ปรียาภรณ์ ขันกำเหนิด

เรื่องที่ 2 ว่าด้วยการประสานงานกับทนายความและช่วยเหลือแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง

1) คุณสมชาย หอมลออ ประธานมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
2) คุณปรีดา ทองชุมนุม ผู้จัดการสหภาพแรงงานโซลิดาริตี้เซ็นเตอร์ ไทยแลนด์ (Solidarity Center Thailand)
3) คุณคอรีเยาะ มานุแช ผู้ประสานงานโครงการ เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG)
4) คุณคุ้มเกล้า ส่งสมบูรณ์ ทนายความ ศูนย์ทนายความเพื่อสิทธิมนุษยชน

ผู้เขียน กัญญรัตน์ วิภาตะวัต

เรื่องที่ 3 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในภาคการประมง

1) คุณสมชาย หอมลออ ประธานมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา
2) คุณปรีดา ทองชุมนุม ผู้จัดการสหภาพแรงงานโซลิดาริตี้เซ็นเตอร์ ไทยแลนด์ (Solidarity Center Thailand)
3) คุณคอรีเยาะ มานุแช ผู้ประสานงานโครงการ เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (Migrant Working Group: MWG)
4) คุณคุ้มเกล้า ส่งสมบูรณ์ ทนายความศูนย์ทนายความเพื่อสิทธิมนุษยชน

ผู้เขียน กัญญรัตน์ วิภาตะวัต