

# การหักเงินค่าจ้าง ของแรงงาน ในงานประมง

มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา  
(Human Rights and Development Foundation: HRDF)

**เอกสาร Fact Sheet No. 2** เรื่อง “การหักเงินค่าจ้างของแรงงานในงานประมง” มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาจากกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นกับแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง ซึ่งถูกหักเงินค่าจ้างและมีภาระหนี้สินที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ข้อมูลจากกรณีศึกษาในเอกสารฉบับนี้ได้มาจากการลงพื้นที่ให้ความรู้ทางกฎหมาย แลกเปลี่ยนสถานการณ์กับองค์กรในพื้นที่ และการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติของ มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (HRDF)<sup>1</sup>

เอกสารฉบับนี้ได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่กรอบกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างในกิจการประมง การหักค่าจ้าง ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน และภาระหนี้กับการบังคับใช้แรงงาน เพื่อนำไปสู่ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการบังคับใช้กฎหมายและกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงในประเทศไทย

การหักเงินค่าจ้างของแรงงานในงานประมง คือ การกระทำที่นายจ้าง นายหน้า หรือบุคคลใด ๆ ได้กระทำการหักเงินค่าจ้างของแรงงาน โดยไม่จ่ายค่าจ้างเต็มจำนวนตามที่ตกลง การหักค่าจ้างมักจะถูกกล่าวอ้างว่ากระทำไปเพื่อ “หักกลบลบหนี้” ที่ลูกจ้างมีกับนายจ้าง จึงมักถูกเรียกว่า “การหักหนี้” การหักค่าจ้างหรือการหักหนี้ จึงควรมีการตรวจสอบไม่เพียงแต่ในแง่ของความโปร่งใสแต่รวมถึงความถูกต้องตามกฎหมาย ว่านายจ้างสามารถหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชดเชยหนี้ได้หรือไม่

**แรงงานขัดหนี้ (Bonded Labour)** เป็นอีกคำหนึ่งที่มีจะถูกกล่าวถึงว่าเป็นประเภทหนึ่งของการบังคับใช้แรงงาน เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งได้มีภาระหนี้สินและถูกบังคับขู่脅ให้ต้องทำงานเพื่อทดแทนการชำระหนี้อย่างไม่สมคณาใจและไม่อาจขัดหนี้ได้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ไอแอลโอ) ให้นิยาม Bonded labour ว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการบังคับใช้แรงงาน ซึ่งการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ถูกเชื่อมโยงกับ (1) การจ่ายเงินล่วงหน้า หรือ เงินกู้ หรือ ค่าธรรมเนียมจำนวนมากจากนายหน้าจัดหางานหรือนายจ้าง ที่เกิดขึ้นกับแรงงานหรือสมาชิกในครอบครัวของแรงงาน (2) เชื่อมโยงกับค่าปรับ (3) เชื่อมโยงกับรูปแบบการบีบบังคับให้แรงงานหรือสมาชิกในครอบครัวของแรงงานยอมจ่ายคืนเงินกู้ หรือเงินที่ได้รับมาล่วงหน้า<sup>2</sup>

<sup>1</sup> มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation: HRDF) เป็นองค์กรภาคประชาสังคมที่ดำเนินการให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติ ได้ดำเนินโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่ง (Ship to Shore Rights) โดยได้รับการสนับสนุนจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ในการให้ความรู้และความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงาน การดำเนินคดี และการผลักดันนโยบายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงและกิจการต่อเนื่องประมง ในพื้นที่จังหวัดชายฝั่งทะเลของประเทศไทย

<sup>2</sup> Guidelines concerning the measurement of force labour, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_648619.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_648619.pdf)

# การหักค่าจ้าง แรงงานขัดหนี้ และการหนีสินของแรงงานข้ามชาติ ในกิจการประมงไทย



จากการลงพื้นที่สำรวจปัญหาแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงหลายพื้นที่ในประเทศไทย ตั้งแต่ช่วงเดือนกรกฎาคม 2565 ถึง มิถุนายน 2566 HRDF พบว่า แรงงานข้ามชาติในกิจการประมงมีหนี้ที่เกี่ยวเนื่องกับการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 4 ประเภทหลัก ดังต่อไปนี้

**❶ หนี้ค่าเดินทาง:** หนี้ค่าเดินทางของแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นได้หลายช่วงเวลา ตั้งแต่ค่าเดินทางจากประเทศต้นทางเข้ามาในประเทศไทย หรือค่าเดินทางในช่วงเปลี่ยนงาน หนี้สินค่าเดินทางที่เกิดขึ้นบางกรณีรวมถึงค่าใช้จ่ายสำหรับค่าที่พัก อาหาร ระยะเวลาที่เดินทางและเปลี่ยนย้ายงาน บางกรณีแรงงานเป็นหนี้นายหน้าที่พาแรงงานเข้ามาทำงาน บางกรณีนายจ้างมีการชำระค่าใช้จ่ายเหล่านี้และเรียกเก็บคืนจากแรงงานให้ทำให้แรงงานเป็นหนี้กับนายจ้าง

**❷ หนี้เกี่ยวกับค่าทำเอกสารประจำตัวของแรงงานข้ามชาติ:** เนื่องจากกระบวนการทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการขออนุญาตทำงานของแรงงานข้ามชาติมีขั้นตอนซับซ้อนและแรงงานไม่สามารถดำเนินการด้วยตัวเองได้ ต้องพึ่งพานายจ้างหรือนายหน้าให้ดำเนินการให้ ผิดกับการขออนุญาตทำงานและอาศัยอยู่ในประเทศทำได้เพียงระยะสั้น ทำให้แรงงานข้ามชาติต้องเสียค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดทำเอกสารจำนวนมาก นายจ้างหรือนายหน้าจึงเป็นผู้ที่ดำเนินการและจ่ายค่าใช้จ่ายเหล่านี้ให้แรงงานก่อน แล้วจึงให้แรงงานผ่อนชำระคืนเพื่อชดเชยหนี้ แรงงานที่ยังมีภาระหนีสินจึงมีข้อจำกัดในการเปลี่ยนงานเพราะต้องชำระหนี้คืนนายจ้างให้หมดก่อนจึงจะเปลี่ยนงานได้<sup>3</sup>

**❸ หนี้จากการเบิกค่าจ้างล่วงหน้าหรือเบิกค่าใช้จ่ายล่วงหน้า:** วิธีการจ่ายค่าจ้างในงานประมงนายจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้ลูกจ้างก่อนลูกจ้างทำงาน เช่น นายจ้างจ่ายเงินให้ 10,000 บาทเมื่อลูกจ้างตกลง ตั้งแต่ก่อนที่ขึ้นไปทำงานบนเรือ ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติมักจะใช้เงินส่วนนี้ซื้อของใช้ส่วนตัวและส่งกลับไปให้ครอบครัวที่ประเทศต้นทางเลย เมื่อครบเดือนนายจ้างก็จะจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าสำหรับเดือนใหม่ให้ลูกจ้างอีกครั้ง นอกจากนี้ หากในช่วงระหว่างเดือนลูกจ้างมีการเบิกค่าใช้จ่าย หรือนายจ้างมีการจ่ายเงินสดย่อย ๆ ให้ลูกจ้างเมื่อเรือเข้าฝั่ง จำนวนเงินเหล่านั้นจะถูกบันทึกไว้เพื่อนำไปหักกับค่าจ้างของลูกจ้างในเดือนถัดไป ลักษณะการทำงานในงานประมงจึงเป็นการทำงานใช้หนี้ค่าจ้างล่วงหน้าและค่าใช้จ่ายที่เบิกมาก่อน

**❹ หนี้จากค่ารักษาพยาบาล:** งานประมงทะเลเป็นงานที่มีความเสี่ยง เช่น การถูกเครื่องมือหล่นทับอวัยวะ การถูกฉลามหรือควานซักรอกตึงอวัยวะ หรือการผลัดตกทะเลสูญหายระหว่างทำงาน เมื่อแรงงานประสบอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บขณะทำงานหรือเจ็บป่วย บางกรณีนายจ้างมีการชำระค่ารักษาพยาบาลให้ก่อนแล้วจึงเรียกเก็บคืนจากลูกจ้างในภายหลัง ภาระหนี้ลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นว่าแรงงานประมงยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงสิทธิจากกองทุนเงินทดแทน และกองทุนประกันสังคมหรือประกันสุขภาพ ซึ่งเป็นสิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประมงอีกด้วย

นอกจากแหล่งที่มาของหนี้ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้ ความหมายของ “หนี้” ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไม่ได้มีความหมายเฉพาะการกู้ยืมเงินเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงความผูกพันที่สามารถใช้สิทธิเรียกร้องได้ตามกฎหมาย เช่น หนี้โดยการละเมิด หนี้โดยกฎหมาย เป็นต้น

ในบริบทของแรงงานในกิจการประมงและอุตสาหกรรมอาหารทะเล แรงงานขัดหนี้นี้อาจเกิดขึ้นได้จากการที่แรงงานมีภาระหนี้ผูกพันในการจัดหางาน ไม่ว่าจะกับนายจ้างหรือนายหน้าจัดหางาน และมีผลทำให้ลูกจ้างเสียอิสระภาพในการเปลี่ยนงาน ในกรณีที่นายจ้างใช้อำนาจการเป็นเจ้านั้นบีบบังคับให้ลูกจ้างทำงาน หรือบีบบังคับให้ยอมรับข้อตกลงหรือเงื่อนไขที่นายจ้างกำหนด หรือจัดการสร้างสภาวะที่ลูกจ้างไม่สามารถชำระหนี้คืนได้หมดสิ้น อาจเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานได้ ลักษณะของแรงงานขัดหนี้จึงเกิดขึ้นได้ไม่ว่าจะเป็นแรงงานมีเอกสารทำงานถูกต้องหรือไม่ถูกต้องก็ตาม<sup>4</sup>

ทั้งนี้ จะเห็นว่าภาระหนีสินของลูกจ้างแรงงานข้ามชาติมีแหล่งที่มาหลากหลาย ความไม่ชัดเจนระหว่างค่าจ้าง หนี้สิน และการเก็บหลักฐานเกี่ยวกับ การรับเงิน การจ่ายเงิน การตัดยอดหนี้สิน เป็นความท้าทายสำคัญในการแสวงหาข้อเท็จจริง หลายกรณีพบว่าความท้าทายเกิดจากการพิสูจน์หลักฐานเอกสารและการให้ข้อเท็จจริงที่ไม่ตรงกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง ทำให้การคำนวณค่าจ้างค้างจ่ายและภาระหนีสินที่ยังคงเหลืออยู่เป็นไปอย่างยากลำบากมากเมื่อลูกจ้างเข้าสู่กระบวนการร้องเรียน

<sup>3</sup> รายงานผลกระทบของการผ่อนปรนมาตรการของรัฐบาลไทยต่อแรงงานข้ามชาติและความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับ, <http://hrdfoundation.org/?p=3009>

<sup>4</sup> แนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี สำหรับสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้นในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms\\_221482.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_221482.pdf)

# กรณีศึกษาการหักค่าจ้างแรงงาน ในกิจการประมง

ในช่วงระยะเวลาหนึ่งปีที่ HRDF ให้ความช่วยเหลือแรงงานในกิจการประมง (กรกฎาคม 2565 ถึง มิถุนายน 2566) HRDF ได้ให้คำปรึกษาแก่แรงงานประมงจำนวน 22 กรณี ในจำนวนนี้พบว่ามี 9 กรณีที่ปรากฏข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการหักเงินค่าจ้าง ภาระหนี้ และการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

กรณีศึกษา	จังหวัด	หักเงินค่าจ้าง	หนี้	การจ่ายค่าจ้าง / การหักเงิน / ค่าเอกสาร / ภาระหนี้	สถานะ
1 นาย K: ได้ค่าจ้างไม่ครบ ทรัพย์สินส่วนตัว ถูกทำลาย	ปัตตานี	ไม่มีข้อมูล	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / ได้รับค่าจ้างไม่ครบ / ค่าเอกสาร 18,000 ถ้าทำงานครบ 2 ปี ไม่ต้องจ่าย	แรงงานเปลี่ยนงานและ ไม่ประสงค์จะดำเนินคดีต่อ
2 นาย T: ถูกข่มขู่ ทำร้าย	ชุมพร	หัก	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / หนี้ค่าทำเอกสาร 6,000 บาท / หนี้ยืมเงินจากนายจ้าง 9,000 บาท / หนี้อื่น ๆ 6,000 บาท / ไม่ทราบจำนวนหนี้ทั้งหมด	มีหลักฐานว่าถูกจ้าง ได้รับเงินล่วงหน้าแล้ว จึงไม่มีค่าจ้างค้างจ่าย สิ้นสุดที่สำนักงาน สวัสดิการฯ
3 นาย S: เลิกจ้าง ไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับค่าจ้าง	ภูเก็ต	หัก	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / ได้ค่าจ้างไม่ครบ / หนี้ค่าเอกสาร 12,700 บาท ถูกหักค่าจ้างเดือนละ 500	ไกล่เกลี่ยสิ้นสุดที่ สนง. สวัสดิการ
4 ลูกเรือ 4 คน: โดนยึดเอกสารประจำตัว	ภูเก็ต	หัก	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / หักค่าเอกสาร เดือนละ 500 - 1,000 บาท / ไม่รู้จำนวนหนี้ทั้งหมด	ไกล่เกลี่ยสิ้นสุดที่ สนง. สวัสดิการ
5 นาย M: ถูกข่มขู่ ทำร้าย โดนยึดเอกสาร	ระนอง	หัก	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / ได้ค่าจ้างไม่ครบ / มีหนี้กับนายจ้างเก่าซึ่งนายจ้างใหม่ชำระแทนให้ 16,000 บาท / มีหนี้ค่าเอกสารกับนายจ้างใหม่ 9,000 / เงินยืมนายจ้าง 21,000 บาท	สนง. สวัสดิการฯ ออกคำสั่ง นายจ้างจ่าย เงินแล้ว สิ้นสุดที่ชั้น สนง. สวัสดิการฯ
6 นาย M: ยึดเอกสาร	ชุมพร	หัก	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / ได้เงินไม่แน่นอนตามช่วงเรือเข้า-ออกฝั่ง / หักค่ารักษาพยาบาล 6,000 บาท / หักค่าจ้างช่วงลาป่วย / หนี้ค่าเอกสาร	แรงงานไม่ดำเนินการ ร้องเรียนต่อ เนื่องจาก ได้รับเอกสารประจำตัว คืนจากนายจ้างเดิมแล้ว
7 ลูกเรือ 2 คน: ค้ำมนุษย์ (ค้างค่าจ้าง ยึดเอกสาร ทำร้ายร่างกาย)	ปัตตานี	หัก	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / ได้ค่าจ้างไม่ครบ / มีหนี้ค่าเอกสารคนละ 30,000 บาท หนี้ค่าเดินทางคนละ 30,000 บาท และหนี้อื่น ๆ ที่นายจ้างอ้างแต่ไม่ทราบจำนวนทั้งหมด	สนง. สวัสดิการฯ ออกคำสั่ง นายจ้าง จ่ายเงินแล้ว

กรณีศึกษา	จังหวัด	หักเงินค่าจ้าง	หนี้	การจ่ายค่าจ้าง / การหักเงิน / ค่าเอกสาร / ภาระหนี้	สถานะ
8 ลูกเรือ 2 คน ค้างค่าจ้าง ยึดเอกสาร ทำร้ายร่างกาย	ปัตตานี	หัก	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / หักค่าเบิกล่วงหน้า / หักค่าชำระหนี้เรือลำเก่า / หักค่าเอกสาร / มีหนี้ค่าเอกสารคนละ 5,000 - 6,000 บาท	สนง. สวัสดิการฯ ออกคำสั่ง นายจ้างจ่าย เงินแล้ว สิ้นสุดที่ชั้น สนง. สวัสดิการฯ
9 นาย K : สูญหาย ระหว่างทำงาน	ตรัง	หัก	มี	ได้ค่าจ้างเป็นเงินสด / หักเงินค่าเอกสารรอบละ 2,000 บาท / มีหนี้ค่าเอกสาร 13,000 บาท	ญาติผู้ตายอาศัย อยู่ประเทศต้นทาง ไม่ประสงค์ดำเนินการต่อ



จากตารางข้างต้น ซึ่งให้เห็นว่า การหักเงินค่าจ้าง ภาระหนี้สิน และการจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย มีความสอดคล้องกัน

**หนึ่ง การจ่ายค่าจ้าง** แม้ว่าจะมีข้อกำหนดซึ่งบัญญัติให้นายจ้างในกิจการประมงต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคาร แต่ในทางปฏิบัติพบว่า นายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างเป็นเงินสด แรงงานมักจะได้รับเงินไม่ตรงตามที่ระบุในสัญญาจ้าง อีกทั้งยังมีการจ่ายเงินล่วงหน้าและจ่ายเงินค่าใช้จ่ายย่อย ๆ ซึ่งทำให้จำนวนค่าจ้างที่แรงงานได้รับจริงมีความไม่ชัดเจน

**สอง การหักเงินค่าจ้าง** แรงงานประมงมักจะได้รับเงินค่าจ้างไม่เต็มจำนวนตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงาน ภาระหนี้สินระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างคือเหตุผลหลักที่นายจ้างอ้างถึงในการหักเงินค่าจ้าง

**สาม ภาระหนี้สินระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง** มีความคลุมเครืออย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นภาระหนี้สินที่เกิดขึ้นได้จากหลายปัจจัย เช่น ค่าจัดทำเอกสารของแรงงานข้ามชาติ ค่าเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้จากนายจ้างเก่าที่นายจ้างใหม่ชำระไปให้ก่อนแล้ว ค่ารักษาพยาบาล ค่าหยุดงาน ค่าจ้างที่ถูกหักช่วงลาป่วย ค่าใช้จ่ายที่เบิกล่วงหน้า และเงินเดือนค่าจ้างล่วงหน้า เป็นต้น

ข้อสังเกตสำคัญจากการดำเนินการให้ความช่วยเหลือแรงงานประมงของ HRDF พบว่าข้อเท็จจริงและหลักฐานเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การหักค่าจ้าง และหนี้สินของแรงงาน มีความคลุมเครือมาก แรงงานมักจะไม่มีความรู้เกี่ยวกับกรรับเงิน การชำระหนี้ และยอดรวมของภาระหนี้สินมาแสดงต่อเจ้าหน้าที่ ทำให้ลูกจ้างขาดหลักฐานที่น่าเชื่อถือเมื่อมีการร้องเรียนเกิดขึ้น



## กรณีการไกล่เกลี่ยค่าจ้างค้างจ่าย และหนี้ค่าเอกสาร

ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดภูเก็ต

นาย S ทำงานบนเรือประมงในจังหวัดภูเก็ต ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า และไม่ได้รับค่าจ้างเดือนสุดท้าย 10,100 บาท นาย S ต้องการไปหางานใหม่แต่ถูกนายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวไว้ เพราะนายจ้างอ้างว่าเขามีหนี้ค้างอยู่ 12,700 บาท HRDF พานาย S ไปร้องเรียนที่สำนักงานสวัสดิการจังหวัดภูเก็ต เจ้าหน้าที่จึงติดต่อนายจ้างมาสอบข้อเท็จจริง และมีการไกล่เกลี่ยกันระหว่างนายจ้างและนาย S ที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำให้นายจ้างยกหนี้ค่าเอกสาร 12,700 บาทให้ ส่วนนาย S ยินยอมถอนคำร้องไม่รับค่าจ้างเดือนสุดท้ายจำนวน 10,100 บาท

ภายต่อมาพบว่า มีแรงงานประมงอีก 4 ราย ทำงานกับนายจ้างเดียวกันกับนาย S ประสบปัญหาเช่นเดียวกัน คือ ทั้ง 4 คน ถูกเลิกจ้างโดยไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้าและไม่ได้รับค่าจ้างเดือนสุดท้าย นายจ้างอ้างว่าแรงงานทั้ง 4 คน มีหนี้ค่าเอกสารค้างอยู่ จึงเก็บเอกสารประจำตัวของแรงงานไว้ หลังจากร้องเรียนกับเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการจังหวัดภูเก็ต เจ้าหน้าที่ได้ติดต่อให้นายจ้างเข้ามาให้ข้อเท็จจริงและคืนเอกสารให้กับแรงงาน และไกล่เกลี่ยหนี้กับค่าจ้างเดือนสุดท้ายเช่นเดียวกับกรณีนาย S แรงงานทั้ง 4 คนจึงยุติข้อร้องเรียนและไม่ได้ดำเนินการใด ๆ ต่อไป

## กรณีการออกคำสั่งของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดระนอง เรื่อง การหักเงินเพื่อชดใช้หนี้

นาย M เป็นแรงงานประมงในจังหวัดระนอง นาย M มีการตกลงค่าจ้างเดือนละ 12,000 บาท กับนายจ้างด้วยวาจา ซึ่งในทางปฏิบัติไม่ได้มีการจ่ายค่าจ้างประจำเป็นรายเดือน แต่นาย M จะเบิกค่าจ้างสำหรับใช้จ่ายเป็นครั้งคราว และเมื่อครบ 6 เดือนนายจ้างจะคิดยอดเงินค่าจ้างคงเหลือและจ่ายให้นาย M เป็นเงินสดโดยไม่มีหลักฐานการรับหรือจ่ายเงิน ระหว่างทำงานนาย M ถูกนายจ้างเก็บเอกสารประจำตัวไว้ ต่อมานาย M ขอลาออกจากงานเนื่องจากทำงานไม่ไหว และได้ร้องขอค่าจ้างที่ยังคงเหลืออยู่กับนายจ้าง ซึ่งนาย M อ้างว่ายังมีค่าจ้างค้างจ่ายอยู่ 11,400 บาท แต่นายจ้างปฏิเสธว่าไม่มีค่าจ้างค้างจ่ายแล้ว เนื่องจากนาย M มีหนี้ค่าต่ออายุหนังสือประจำตัวที่นายจ้างออกไปให้ก่อนคงเหลืออยู่ 9,000 บาท และหนี้ที่นายจ้างจ่ายคืนให้กับนายจ้างคนเก่าของนาย M อีก 16,000 บาท

นาย M ได้ร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดระนอง ซึ่งมีการวินิจฉัยและออกคำสั่งระบุว่า เรื่องการหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ นั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 (3) กำหนดไว้ว่า นายจ้างสามารถหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา จากลูกจ้างได้เพื่อชำระหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่การหักเงินดังกล่าวห้ามมิให้หักเกินร้อยละ 10 และจะหักรวมกันได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่าย เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง ซึ่งการยินยอมดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2451 มาตรา 77 กล่าวคือ นายจ้างจะต้องทำหนังสือยินยอมและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อให้ความยินยอมหรือมีข้อตกลงกันไว้ให้ชัดเจนเป็นการเฉพาะ แต่ในกรณีนี้นายจ้างกับผู้ยื่นคำร้องไม่ได้จัดให้มีหนังสือยินยอมที่ชัดเจนไว้เป็นการเฉพาะ จึงไม่อาจนำหนี้สินมาหักจากค่าจ้างของผู้ยื่นคำร้องเพื่อชดใช้หนี้ได้ และไม่สอดคล้องกับกฎหมายดังกล่าว และไม่มียกเว้นข้อยกเว้นของกฎหมายใดที่ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานในการใช้ดุลพินิจหักกลบหนี้ได้ จึงเป็นกรณีที่นายจ้างสมควรที่จะนำคดีไปว่ากล่าวในทางคดีแพ่งเพื่อให้ลูกจ้างชำระหนี้ที่มีต่อนายจ้าง และอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 124 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พนักงานตรวจแรงงานจึงมีคำสั่งให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างจำนวน 11,400 บาทพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปีนับตั้งแต่วันที่ผิดนัดให้แก่ผู้ยื่นคำร้องภายในกำหนดเวลา 10 วันนับตั้งแต่ทราบคำสั่งหรือถือว่าได้ทราบคำสั่ง

## กรณี การหักค่าจ้างไม่ถูกกฎหมาย และใช้หนี้ผูกมัดให้ทำงานบนเรือประมง จังหวัดปัตตานี

ลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ 2 คน ได้รับการจัดหางานจากนายหน้าให้ทำงานซ่อมอวนบริเวณแพปลาในจังหวัดปัตตานี ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 โดยนายหน้าจ่ายเงินให้เป็นรายวันเฉพาะวันที่ทำงาน วันละ 200 บาท หลังจากทำงานซ่อมอวนประมาณ 1 เดือน นายหน้าพาแรงงานทั้งสองไปสมัครงานกับเรือประมง โดยนายหน้าตกลงกับแรงงานทั้งสองคนว่าจะได้รับเงินเดือนคนละ 9,500 บาทต่อเดือน ซึ่งนายหน้าจะเป็นผู้จ่ายเงินค่าจ้างให้เอง

หลังจากทำงานบนเรือประมงประมาณ 10 เดือน ลูกจ้างทั้งสองอยากออกจากงานเพราะอยากกลับบ้านที่ประเทศเมียนมา จึงขอค่าจ้างที่นายหน้ายังค้างจ่ายทั้งหมดและขอเอกสารประจำตัวที่ถูกนายหน้ายึดไว้คืน นายหน้าไม่ยอมให้เอกสารประจำตัวของลูกจ้างคืน และไม่ยอมจ่ายค่าจ้างที่ค้างอยู่ และทำร้ายร่างกายลูกจ้างทั้งสองคนด้วยการชกที่ใบหน้าของลูกจ้างรายหนึ่งหลายครั้ง และเอาไม้ตีลูกจ้างอีกรายหนึ่ง และทำลายโทรศัพท์เคลื่อนที่ของลูกจ้างทั้งสอง แรงงานทั้งสองคนจึงร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ให้นายหน้าชดใช้ค่าเสียหายจากการทำร้ายร่างกาย การทำลายทรัพย์สินส่วนตัว และจ่ายค่าจ้างที่ยังค้างจ่ายอยู่ทั้งหมด

สำหรับกรณีทำร้ายร่างกายและทรัพย์สิน ลูกจ้างได้ร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ณ สถานีตำรวจภูธรจังหวัดปัตตานี ลูกจ้างขอให้นายหน้าชดใช้ค่าเสียหายจำนวน 14,000 บาท แบ่งเป็นค่ารักษาพยาบาล 10,000 บาท และค่าเสียหายต่อทรัพย์สินอีก 4,000 บาท ซึ่งนายหน้ายินยอมชดใช้ค่าเสียหายทั้งหมดแล้วต่อหน้าเจ้าหน้าที่ตำรวจ

สำหรับค่าจ้างค้างจ่ายลูกจ้างทั้งสองคนได้ร้องเรียนต่อสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี เพื่อเรียกร้องค่าจ้างที่ยังค้างจ่ายคืน คนละ 63,900 บาท สำหรับการทำงานตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2565 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2566

เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการฯ สอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่า นายหน้ายอมรับว่าตนได้ตกลงกับเสมียนของเรือประมงให้จ่ายเงินค่าจ้างของลูกจ้างทั้งสองคนให้แก่ตน เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง โดยตนจะนำเงินที่ได้รับมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างเอง ลูกจ้างจะได้ไม่ต้องไปเบิกเงินที่ธนาคาร ทั้งนี้ นายหน้าอ้างว่าตนไม่สามารถจดจำจำนวนเงินที่จ่ายไปแล้วทั้งหมดได้ สำนักงานสวัสดิการฯ จึงวินิจฉัยข้อพิพาทแรงงานเรื่องค่าจ้างค้างจ่าย และออกคำสั่งว่า นายจ้างเจ้าของเรือประมงได้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยมีสัญญาจ้างงาน ซึ่งระบุว่าลูกจ้างทั้งสองทำงานบนเรือประมงในตำแหน่งกรรมกร มีอัตราค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาท และในสัญญาได้ระบุว่า นายจ้างจะจ่ายเงินค่าจ้างด้วยการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง ซึ่งนายจ้างได้กระทำการโอนเงินค่าจ้างเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้างตามที่ระบุไว้ในสัญญาแล้ว แต่นายจ้างยอมรับว่าตนได้ถอนเงินออกจากบัญชีธนาคารของลูกจ้างและนำเงินดังกล่าวไปจ่ายให้กับนายหน้าแทน ทำให้ลูกจ้างยังไม่ได้รับเงินค่าจ้างจริงตามที่ตกลงกันในสัญญา นายจ้างจึงมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าจ้างที่ยังค้างจ่ายอยู่ทั้งหมดให้แก่ลูกจ้างทั้งสองคน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 108,617.34 บาท พร้อมดอกเบี้ยระหว่างผิดนัดอัตราร้อยละ 15 ต่อปีนับตั้งแต่วันที่ผิดนัดชำระ

กรณีศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า ในการจ่ายค่าจ้างแรงงานบนเรือประมง แม้ว่านายจ้างจะโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง เพื่อให้มีหลักฐานว่าตนได้ปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว แต่บัญชีธนาคารของลูกจ้างก็ถูกเก็บไว้กับนายจ้างเพื่อให้สามารถเบิกเงินสดออกไปได้ ซึ่งทำให้ลูกจ้างยังคงได้รับเงินเป็นเงินสดอย่างไม่โปร่งใส

นอกจากปัญหาการจ่ายเงินค่าจ้าง กรณีศึกษานี้ยังได้สะท้อนให้เห็นบทบาทของนายหน้า ที่มีบทบาทตั้งแต่การจัดหาแรงงานมาทำงานบนเรือ และมีบทบาทในการควบคุมลูกจ้างผ่านอำนาจในการจ่ายค่าจ้างโดยมีการตกลงกันระหว่างนายหน้าและพนักงานของนายจ้าง ยิ่งไปกว่านั้น การใช้ความรุนแรงในการควบคุมการทำงานบนเรือประมงก็สะท้อนให้เห็นจากกรณีศึกษานี้เช่นกัน

## กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง: การจ่ายค่าจ้าง

### กฎกระทรวงคุ้มครอง แรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2565

- ข้อ 12 ระบุว่า ในงานประมงทะเล นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุด ตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันไว้แต่ให้จ่ายเงินเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ครั้ง

- ข้อ 13 กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นรายเดือน โดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามที่กฎหมายกำหนดคูณด้วยสามสิบ

- ข้อ 14 ระบุว่า ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้าง โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง

HRDF พบว่า ที่มาของการถูกหักเงินค่าจ้างและภาระหนี้สินของแรงงานประมงเกิดจาก การที่นายจ้างจ่ายค่าจ้าง และค่าทำงานในวันหยุด ไม่ครบถ้วนตามจำนวนที่ได้ตกลงกัน หรือ จ่ายไม่ตรงตามกำหนดระยะเวลา หรือจ่ายเงินล่าช้า และใช้วิธีการจ่ายเงินไม่ตรงตามที่กฎหมายกำหนด

แม้ว่ากฎหมายจะกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างแรงงานประมงโดยวิธีการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง แต่ในทางปฏิบัติโดยทั่วไปลูกจ้างจะได้รับเงินค่าจ้างเป็นเงินสด การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายทำให้ไม่สามารถตรวจสอบความโปร่งใสในการจ่ายค่าจ้างได้ตามความเป็นจริง

ในบางกรณีนายจ้างมีการตกลงกับลูกจ้างเรื่องค่าตอบแทนจากสัดส่วนของการขายสัตว์น้ำที่จับได้ แต่ลูกจ้างไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลรายได้จากการขายสัตว์น้ำที่แท้จริงได้ ทำให้การจ่ายค่าตอบแทนจากสัดส่วนรายได้จากการขายสัตว์น้ำมีความคลุมเครือและไม่โปร่งใส ส่งผลให้แรงงานได้รับสัดส่วนส่วนแบ่งไม่ถูกต้อง

นอกจากนี้ การจ่ายค่าจ้างในกิจการประมงยังมีลักษณะของธรรมเนียมปฏิบัติในการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้า หรือที่มักจะถูกเรียกว่า “เบิกเงินล่วงหน้า” โดยนายจ้างจะจ่ายเงินให้ก่อนที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงาน และถือว่าเงินส่วนนั้นคือหนี้ที่แรงงานต้องทำงานชดเชย ทำให้รอบการจ่ายเงินในกิจการประมงต่างจากกิจการอื่น ๆ ที่ลูกจ้างต้องเริ่มทำงานก่อนแล้วจึงจะได้รับค่าจ้างเมื่อถึงรอบการจ่าย ซึ่งอาจจะสร้างความสับสนให้กับพนักงานตรวจแรงงานในการคำนวณเงินค่าจ้างที่ติดค้างระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างด้วย

ความไม่โปร่งใสในวิธีปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และความไม่ชัดเจนของหลักฐานเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการชำระหนี้สินเหล่านี้จึงนำไปสู่ปัญหาการความขัดแย้งเรื่องค่าจ้างและหนี้สินของแรงงาน



## กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง: การหักเงินค่าจ้าง

### พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 76

- ระบุว่า ห้ามมิให้นายจ้างหักค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยมิข้อยกเว้นในการหักเพื่อวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเท่านั้น ได้แก่

- (1) เพื่อชำระภาษีเงินได้ หรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติไว้
  - (2) เพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงาน
  - (3) เพื่อชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์
  - (4) เป็นเงินประกันความเสียหายตามมาตรา 10 ของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
  - (5) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม
- การหักเงินตาม (2) (3) (4) (5) ห้ามหักเกินร้อยละ 10 และจะหักรวมกันได้ไม่เกิน 1 ใน 5 ของเงินที่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง

### พระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562

- มาตรา 11 ในกรณีที่มิค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดหาแรงงานประมงให้ผู้จัดหาแรงงานเรียกเก็บจากเจ้าของเรือ และเจ้าของเรือมีหน้าที่ต้องชำระค่าบริการและค่าใช้จ่ายดังกล่าว

จากข้อกฎหมายข้างต้น จะเห็นว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 76 ห้ามมิให้นายจ้างหักเงินค่าตอบแทนของลูกจ้าง แม้ว่ากฎหมายจะระบุข้อยกเว้น 5 ประการที่นายจ้างสามารถหักเงินลูกจ้างได้หากได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง แต่ข้อยกเว้นทั้ง 5 ข้อไม่ได้ครอบคลุมถึงการหักเงินค่าจัดทำเอกสารของแรงงาน หรือการหักค่าจ้างเพื่อจ่ายหนี้ ดังนั้น ลูกจ้างจึงควรได้รับการคุ้มครองจากการถูกหักเงินค่าจ้าง หากเกิดกรณีการหักค่าจ้างที่นอกเหนือไปจาก 5 กรณีที่กฎหมายให้การยกเว้น ลูกจ้างจึงมีสิทธิร้องเรียนต่อสำนักสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้



พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานประมง พ.ศ. 2562 มาตรา 11 กำหนดให้เจ้าของเรือหรือนายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบทั้งค่าบริการและค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการจัดหาแรงงานสำหรับแรงงานประมง กฎหมายฉบับนี้ไม่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับการหักค่าจ้าง ดังนั้นการบังคับใช้กฎหมายต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน นายจ้างจึงไม่สามารถหักค่าจ้างเพื่อไปกลบหนี้ของแรงงานได้ แม้ว่าตามหลักกฎหมายแพ่งคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายสามารถตกลงหักกลบหนี้กันได้ แต่เมื่อพิจารณาความเป็นลูกจ้างนายจ้างตามหลักกฎหมายคุ้มครองแรงงาน “การหักกลบหนี้” จึงถือว่าเป็นการกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

# กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง: การหักเงินค่าจ้าง และค่าใช้จ่าย ในการจัดหางาน

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงาน  
ของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม  
มาตรา 49

- ระบุว่า นายจ้างซึ่งเป็นผู้นำคนต่างด้าวมาทำงาน  
กับตนในประเทศจะเรียกเก็บเงินหรือทรัพย์สินอื่นใด  
ที่เกี่ยวกับการนำคนต่างด้าวมาทำงานจาก  
คนต่างด้าวไม่ได้ เว้นแต่จะเป็นค่าใช้จ่ายที่อยู่ใน  
ความรับผิดชอบของคนต่างด้าวที่นายจ้างได้  
ออกให้ไปก่อน ได้แก่ ค่าหนังสือเดินทาง  
ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงานหรือ  
ค่าใช้จ่ายอื่นที่ตนเองต้องรับผิดชอบตามที่อธิบดีประกาศ  
กำหนด ให้นายจ้างหักได้จากค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา  
ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาในวันหยุด  
โดยให้นายจ้างหักเงินที่คนต่างด้าวมีสิทธิได้รับ  
ตามอัตราที่จ่ายจริงได้ แต่จะหักได้ไม่เกินร้อยละ 10  
ของเงินที่คนต่างด้าว มีสิทธิได้รับในแต่ละเดือน  
ธนาคารของลูกจ้าง

- ในกรณีที่ไม่มีข้อตกลงว่านายจ้างจะเป็น  
ผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ลูกจ้าง และ  
นายจ้างได้ออกค่าเดินทางให้ก่อน ให้นายจ้าง  
หักเงินที่คนต่างด้าวมีสิทธิได้รับตามวรรคหนึ่งได้

ประกาศกรมการจัดหางาน วันที่ 17 กันยายน  
2564 เรื่อง กำหนดรายการและอัตรา  
ค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าว  
มาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

- ข้อ 4 ผู้รับอนุญาตให้นำคนต่างด้าวมาทำงาน  
หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการนำคน  
ต่างด้าวมาทำงาน จะเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจาก  
นายจ้างเพื่อการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับ  
นายจ้างในประเทศได้เท่าที่จ่ายจริง ดังนี้

- ค่าใช้จ่ายตามกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้าง  
เป็นผู้รับผิดชอบหรือที่นายจ้างแสดงเจตนา  
ในสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง  
ในประเทศว่าจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายนั้น  
แก่คนต่างด้าว
- ค่าจัดเตรียมเอกสาร เช่น ค่าจัดทำเอกสาร  
คำรับรองเอกสาร ค่าจัดทำคำแปลเอกสาร
- ค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร และค่าที่พัก  
ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้าง  
ในประเทศ



ในกรอบกฎหมายเรื่องนี้มักจะมีผลความบังคับในกรณีที่นายจ้างหักเงินลูกจ้าง  
แรงงานข้ามชาติสำหรับค่าใช้จ่ายค่าเอกสารประจำตัว โดยอ้างถึงมาตรา 49 ตาม  
พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่  
แก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งกำหนดให้นายจ้างหักเงินค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละ 10 ของเงินที่  
ลูกจ้างจะได้รับ สำหรับค่าใช้จ่ายที่อยู่ในความรับผิดชอบของคนต่างด้าว ได้แก่  
ค่าหนังสือเดินทาง ค่าตรวจสุขภาพ ค่าใบอนุญาตทำงาน ค่าเดินทาง และ  
ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่ประเทศต้นทาง อย่างไรก็ตาม การหักเงินค่าจ้างของแรงงาน  
ข้ามชาติตามมาตรา 49 ไม่สามารถใช้ได้กับแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง  
เนื่องจากเหตุผลสองประการ

หนึ่ง มาตรา 49 ระบุไว้ในส่วนที่เป็นข้อบังคับสำหรับนายจ้างที่นำคนต่างด้าว  
มาทำงานในประเทศ จึงใช้บังคับเฉพาะแรงงานข้ามชาติกลุ่มที่ถูกนำเข้ามาตาม  
ข้อบันทึกความเข้าใจระหว่างประเทศ (แรงงานนำเข้าตาม MOU) เท่านั้น  
แรงงานข้ามชาติที่ทำงานในกิจการประมงในประเทศไทย จำนวน 31,133 คน<sup>5</sup>  
เป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้ถูกนำเข้ามาจากกระบวนการตามบันทึกความเข้าใจ  
ระหว่างประเทศ แต่ได้รับการยกเว้นตามมติคณะรัฐมนตรีให้อยู่อาศัยและขอ  
อนุญาตทำงานในประเทศไทยได้ แรงงานข้ามชาติที่ถูกนำเข้ามาทำงานในกิจการ  
ประมงทะเลตามบันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศมีจำนวนเพียง 3,392 คนเท่านั้น

สอง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานประมง พ.ศ. 2562 ระบุไว้ชัดเจนแล้ว  
ว่าให้เจ้าของเรือมีหน้าที่ต้องชำระค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

หากผู้บังคับใช้กฎหมายยึดถือกฎหมายมาตรา 49 ตาม พระราชกำหนดการ  
บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม กับ  
แรงงานทุกกลุ่ม จะเท่ากับเป็นการบังคับใช้กฎหมายขัดหรือแย้งกับพระราชบัญญัติ  
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานประมง พ.ศ.  
2562 ยิ่งไปกว่านั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ถือว่าเป็น  
กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความสงบเรียบร้อยของประชาชน นิติกรรมใดที่สร้างขึ้นขัดหรือ  
แย้งต่อบทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานย่อมตกเป็นโมฆะตามประมวล  
กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 150

<sup>5</sup> สถิติจำนวนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานคงเหลือที่ราชอาณาจักรประจำเดือนกรกฎาคม 2566, สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน, [https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien\\_th/ec3efde3181d4f51f9ba054193faeede.pdf](https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/ec3efde3181d4f51f9ba054193faeede.pdf)





# ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 49 และ ประกาศกรมการจัดหางาน วันที่ 17 กันยายน 2564 เรื่อง กำหนดรายการและอัตราค่าบริการและค่าใช้จ่ายในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

นายจ้างสามารถหักเงินคนต่างด้าวได้ แต่ไม่เกิน 10% ของค่าจ้าง

ผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงาน สามารถเรียกเก็บจากนายจ้างได้

- ค่าหนังสือเดินทาง
- ค่าตรวจสุขภาพ
- ค่าใบอนุญาตทำงาน
- ค่าเดินทาง
- ค่าใช้จ่ายส่วนตัวของคนต่างด้าว (ค่าตรวจสุขภาพ / ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นที่ประเทศต้นทาง)

- ค่าบริการ ที่เรียกเก็บเป็นการตอบแทนการนำคนต่างด้าวมาทำงาน
- ค่าใช้จ่ายตามกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบหรือที่นายจ้างแสดงเจตนาในสัญญานำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศว่าจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายนั้นแก่คนต่างด้าว
- ค่าจัดเตรียมเอกสาร เช่น ค่าจัดทำเอกสาร ค่ารับรองเอกสาร ค่าจัดทำคำแปลเอกสาร
- ค่าพาหนะเดินทาง ค่าอาหาร และค่าที่พัก ในการนำคนต่างด้าวมาทำงานกับนายจ้างในประเทศ

## หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรมและบทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(General principles and operational guidelines for fair recruitment & Definition of recruitment fees and related costs)

บทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

- ข้อที่ 6 ความหมายของค่าธรรมเนียมในการจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้หมายถึงค่าธรรมเนียมใด ๆ หรือ ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากกระบวนการในการจัดหางาน เพื่อให้แรงงานมีการจ้างงานหรือบรรจุงานโดยไม่คำนึงถึงวิธีการ ระยะเวลา หรือสถานที่ในการเรียกเก็บ
- ข้อที่ 7 ค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ควรเรียกเก็บจากแรงงาน โดยนายจ้างหรือสาขาของนายจ้าง หรือบุคคลที่สาม ที่มีการให้บริการที่เกี่ยวข้อง ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องไม่เรียกเก็บจากการหักค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นของแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
- ข้อที่ 8 ค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ภายใต้ขอบเขตของบทนิยามนี้จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อทางเลือกปฏิบัติทั้งในทางตรงและทางอ้อม ระหว่างแรงงานที่มีเสรีภาพในการเดินทางเพื่อวัตถุประสงค์ในการจ้างงาน ภายใต้ประเทศที่มีการรวมตัวทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค

บทนิยามแบ่งค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางานออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1 ค่าธรรมเนียม หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับบริการจัดหางาน ไม่ว่าจะจ่ายให้บุคคลใด
- 2 ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ, การประกันภัย, การทดสอบทักษะฝีมือ, การฝึกอบรมและปฐมนิเทศ, ค่าอุปกรณ์ที่ทำเป็นต่อการทำงาน, ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง, ค่าที่พัก, ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารจัดการ เช่น ค่าเอกสารประจำตัว หนังสือเดินทาง วีซ่า ใบอนุญาตทำงาน ค่าบริการด้านการธนาคาร เป็นต้น
- 3 ค่าใช้จ่ายที่ต้องห้ามตามกฎหมาย ปราศจากเหตุผลอันควร และไม่มีการเปิดเผย



องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ได้จัดทำ หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (General principles and operational guidelines for fair recruitment) เพื่อกำกับทิศทางกระบวนการจัดหางานที่เป็นธรรมในทุกระดับ ตั้งแต่ความรับผิดชอบของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และบริการจัดหางาน อีกทั้งยังมีการกำหนด บทนิยามว่าด้วยค่าธรรมเนียมในการจัดหางานและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง (& Definition of recruitment fees and related costs) ไว้อย่างชัดเจนว่าครอบคลุมค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายส่วนใดบ้าง จะเห็นได้ว่า ตามหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ระบุว่า แรงงานไม่ควรถูกเรียกเก็บค่าธรรมเนียม หรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน และไม่ควรถูกเรียกเก็บจากการหักค่าจ้างไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

ดังนั้น หากพิจารณาจากหลักการนี้จะพบว่ากฎหมาย พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 49 และประกาศกรมการจัดหางาน วันที่ 17 กันยายน 2564 ขัดต่อหลักการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และหากพิจารณาจากกรณีศึกษาที่ได้มีการกล่าวไว้ข้างต้น ยิ่งสะท้อนให้เห็นปัญหาในทางปฏิบัติซึ่งแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงไม่เพียงแต่ถูกหักค่าจ้าง แต่ยังมีภาระหนี้ซึ่งเกิดจากค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน เหนียวังเสรีภาพในการเคลื่อนย้าย เปลี่ยนงาน และเข้าถึงเอกสารประจำตัวอีกด้วย



## กรอบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง: ภาระหนี้ และการบังคับใช้แรงงาน

### พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- มาตรา 6/1 ผู้ใดข่มขืนใจผู้อื่นให้ทำงานหรือบริการโดยวิธีการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อไปนี้

1 ทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคลนั้นเองหรือของผู้อื่น

2 ขู่ขังด้วยประการใด ๆ

3 ใช้กำลังประทุษร้าย

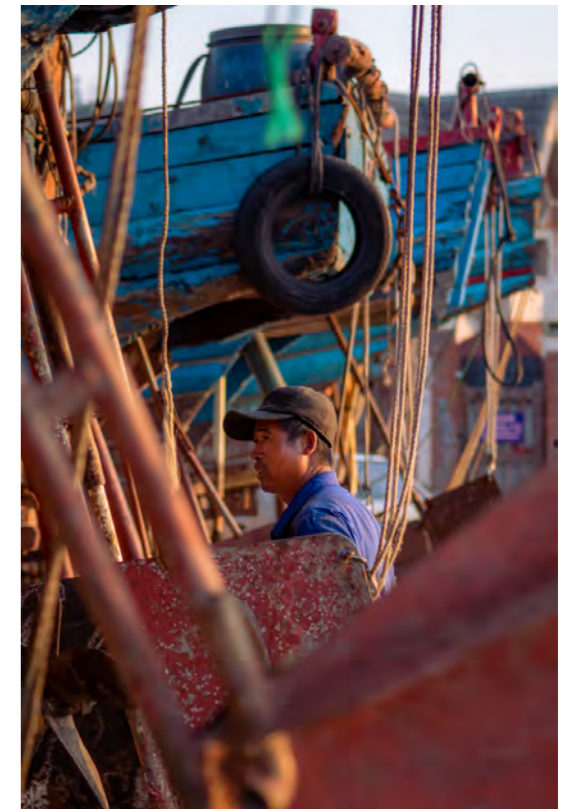
4 ยึดเอกสารสำคัญประจำตัวของบุคคลนั้นไว้

5 นำภาระหนี้ของบุคคลนั้นหรือของผู้อื่นมาเป็นสิ่งผูกมัดโดยมิชอบ

6 ทำด้วยประการอื่นใดอันมีลักษณะคล้ายคลึงกับการกระทำดังกล่าวข้างต้น ถ้าได้กระทำให้ผู้อื่นนั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้ ผู้ที่กระทำความผิดฐานบังคับใช้แรงงานหรือบริการ

การนำภาระหนี้มาผูกมัดให้ทำงาน ถือเป็นความผิด ฐานบังคับใช้แรงงานตามมาตรา 6/1 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แม้ว่า การตีความความผิดฐานบังคับใช้แรงงาน จะมีความซับซ้อนในการตีความองค์ประกอบภายนอกที่เกี่ยวกับการกระทำและวิธีการและองค์ประกอบภายในที่เกี่ยวกับเจตนา แต่การใช้ภาระหนี้ผูกมัดให้ทำงานก็อาจเข้าข่ายความผิดฐานบังคับใช้แรงงานได้

ในปี 2558 HRDF ได้ให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่แรงงานข้ามชาติที่ทำงานบนเรือประมงทะเลในจังหวัดตรัง แรงงานข้ามชาติชาวเมียนมา 15 คน ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ การดำเนินคดีต่อผู้กระทำผิดนำไปสู่การพิพากษาของศาลฎีกาเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2561 ศาลลงโทษผู้กระทำผิดซึ่งเป็นนายจ้างจำคุก 10 ปี ปรับ 500,000 บาท และให้ชดเชยค่าสินไหมทดแทนแก่ผู้เสียหายรวม 1,992,000 บาท ในความผิดฐานค้ามนุษย์และข้อหาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง คดีนี้เป็นตัวอย่างสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงพฤติการณ์การใช้ภาระหนี้ผูกมัดให้ทำงาน ผู้เสียหายถูกบังคับให้ทำงานเพื่อชดเชยหนี้โดยไม่จบสิ้น ค่าจ้างที่ได้รับจะถูกยึดไปทันที ผู้เสียหายต้องทำงานอย่างหนักในสภาพการทำงานที่เลวร้ายถูกควบคุมและจำกัดเสรีภาพในการเดินทางและเปลี่ยนย้ายงาน<sup>6</sup>



<sup>6</sup> ไบแจ้งข่าว: ศาลฎีกาพิพากษายืนตามศาลอุทธรณ์มีผลให้อดีตนายทสมาคมประมงจังหวัดตรังกับพวกรวม 6 คน ถูกจำคุกและชดเชยค่าสินไหมทดแทน ในคดีค้ามนุษย์แรงงานประมงพม่าอำเภอกันตัง, <http://hrdfoundation.org/?p=2182>

# สรุปข้อค้นพบ

จากการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายของ HRDF พบว่า ปัญหาแรงงานข้ามชาติในกิจการประมงมีประเด็นหลักได้แก่การหักค่าจ้างภาระหนี้สินและการยึดเอกสารประจำตัว<sup>7</sup> ทั้งสามประเด็นมีปัจจัยเชื่อมโยงสำคัญคือ ภาระหนี้สินของแรงงาน หนี้สินเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติถูกหักค่าจ้าง และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้แรงงานข้ามชาติถูกยึดเอกสารประจำตัวไว้เป็นหลักประกัน

ภาระหนี้สินของแรงงานข้ามชาติในกิจการประมง ที่พบได้โดยทั่วไป ได้แก่ หนี้จากค่าเดินทางเข้าสู่การจ้างงาน หนี้เกี่ยวกับค่าทำเอกสารประจำตัว หนี้จากการรับค่าจ้างล่วงหน้าและการเบิกค่าใช้จ่ายล่วงหน้า และหนี้จากค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

วิธีการสรรหาแรงงานข้ามชาติเข้าสู่กระบวนการจ้างงานในประเทศไทย มีกระบวนการขออนุญาตที่ซับซ้อนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินการสูง ความยุ่งยากซับซ้อนของกระบวนการจัดทำเอกสารประจำตัวของแรงงานทำให้ทั้งนายจ้างและแรงงานข้ามชาติต้องพึ่งพาการดำเนินการของนายหน้า หรือผู้ให้บริการอำนวยความสะดวกในการจัดทำเอกสารประจำตัวและขออนุญาตทำงานให้แรงงานข้ามชาติ

ความไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้งของนโยบายและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ นายจ้างและแรงงานข้ามชาติมีความสับสน จึงเอื้อประโยชน์ให้นายหน้าหรือผู้ให้บริการจัดหาแรงงานข้ามชาติ สามารถมีช่องว่างที่จะแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานข้ามชาติ

แม้ว่า ตามหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจ้างงานที่เป็นธรรม (General principles and operational guidelines for fair recruitment) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ จะระบุว่าค่าใช้จ่ายและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกิจการจ้างงานไม่ควรถูกผลักภาระให้แรงงานต้องเป็นผู้รับผิดชอบ แต่หากพิจารณาจากข้อกำหนดและกรณีศึกษาที่ได้กล่าวถึงไว้ในเอกสารฉบับนี้ จะพบว่าทั้งข้อกำหนดในกำหนดหมายของประเทศไทย และการสิ่งที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติมิได้สอดคล้องกับหลักการระหว่างประเทศแต่อย่างใด จากกรณีศึกษาสะท้อนให้เห็นว่า ต้นทุนในการจ้างงานแรงงานข้ามชาติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ถูกผลักภาระให้เป็นต้นทุนที่แรงงานข้ามชาติต้องจ่าย ภายใต้ค่าจ้างที่ถูกจำกัดไว้ด้วยอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงในกิจการประมง แรงงานข้ามชาติจึงตกอยู่ในวงจรของภาระหนี้ ถูกหักเงินค่าจ้าง และถูกใช้ภาระหนี้สินหน่วงเหนี่ยวอิสรภาพ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นถึงการขูดรีดกำลังแรงงานข้ามชาติอย่างเป็นระบบ

<sup>7</sup> ข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกรณีการยึดเอกสารประจำตัวของแรงงานข้ามชาติใน Fact Sheet No.1: Personal Document Retention among Migrant Workers Employed on Fishing Vessels, <http://hrdfoundation.org/?p=3206>



# ข้อเสนอแนะ

## ข้อเสนอแนะต่อกรมการจัดหางาน

1 ควรมีการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในกระบวนการจัดทำเอกสารของแรงงานข้ามชาติ เพื่อลดขั้นตอนการจัดทำเอกสาร และทำให้แรงงานข้ามชาติสามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพานายหน้า หรือนายจ้าง ในการจัดทำเอกสารตั้งแต่เอกสารประจำตัว การตรวจลงตราวีซ่า เอกสารใบอนุญาตทำงาน การตรวจสุขภาพ และการทำประกันสุขภาพ

2 ควรควบคุมและปรับลดค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารของแรงงานข้ามชาติ และขยายระยะเวลาการอนุญาตทำงาน เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสาร ซึ่งเป็นสาเหตุหลักของวงจรภาระหนี้สิน และนำไปสู่วงจรของการหักเงินค่าจ้างเพื่อชดเชยหนี้

3 ควรควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินคดี นายหน้าจัดหางานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย และนายหน้าจัดทำเอกสารที่มีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากการจัดหางานอย่างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงนายหน้าหรือผู้ให้บริการจัดทำเอกสารของแรงงานข้ามชาติที่มีพฤติกรรมหลอกลวงแรงงานข้ามชาติ

4 หากพบกรณีที่มีข้อเท็จจริงปรากฏว่า มีผู้ใดที่กระทำการยึดหรือเก็บเอกสารประจำตัวของแรงงานข้ามชาติไว้เพื่อเป็นหลักประกันการชำระหนี้คืน เจ้าหน้าที่ควรมีการตรวจสอบข้อเท็จจริงและดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด ตามมาตรา 131 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพราะการกระทำดังกล่าวเป็นการยึดเพื่อเป็นหลักประกัน ทำให้เจ้าของเอกสารไม่สามารถเข้าถึงเอกสารของตนเองได้ตามความต้องการ ดังนั้น ในกรณีที่แรงงานไม่สามารถเข้าถึงเอกสารของตนเองได้และเข้ามาร้องเรียนต่อเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่จึงไม่ควรไกลเกลียดเพื่อขอเอกสารคืนให้กับแรงงานแต่ควรดำเนินคดีต่อผู้กระทำความผิดเนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวถือได้ว่าครอบงำประกอบความผิดฐานยึดหนังสือเอกสารสำคัญประจำตัวตามกฎหมายแล้ว

5 ควรพิจารณาปรับแก้ไขกฎหมายมาตรา 49 แห่งพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยไม่ควรอนุญาตให้มีการหักค่าจ้างของลูกจ้างเพื่อชำระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดหางาน และการจัดทำเอกสารประจำตัว และไม่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากการจัดหางาน หรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องใด ๆ รวมทั้งค่าเอกสารจากแรงงาน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติเพื่อการจัดหางานที่เป็นธรรม (General principles and operational guidelines for fair recruitment) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อที่ 7 ซึ่งระบุว่า “ค่าธรรมเนียมในการจัดหางาน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ควรเรียกเก็บจากแรงงาน โดยนายจ้าง หรือสาขาของนายจ้าง หรือบุคคลที่สาม ที่มีการให้บริการที่เกี่ยวข้อง ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องไม่เรียกเก็บจากการหักค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นของแรงงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม”

## ข้อเสนอแนะต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1 ควรควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินคดี เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องตามกฎหมาย เช่น การจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดสำหรับลูกจ้างที่ทำงานบนเรือประมงโดยมีลักษณะของการทำธุรกรรมอำพรางเพื่อสร้างหลักฐานการจ่ายเงินโดยมิชอบ

2 ควรควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินคดี เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไม่ตรงตามสัญญาและการหักเงินค่าจ้างของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการหักค่าจ้างเพื่อชำระหนี้ การหักค่าจ้างในวันลาป่วย การหักค่าจ้างในวันหยุดวันลา หรือการหักค่าจ้างใด ๆ ที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย และควรพัฒนาแนวปฏิบัติในการตรวจสอบข้อเท็จจริงและการหักค่าจ้างที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเพื่อให้คุ้มครองแรงงาน

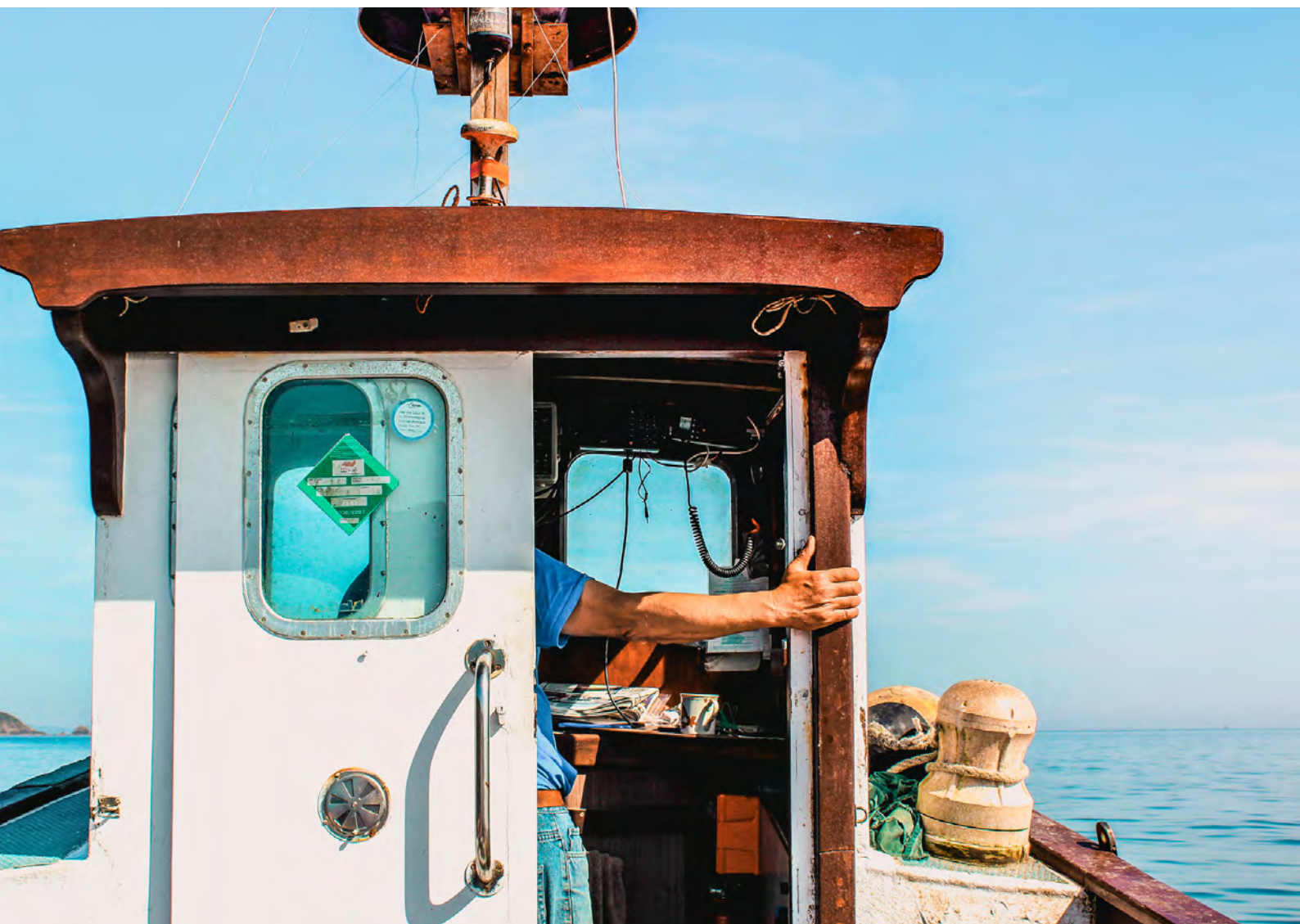
3 ควรเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการจ่ายค่าจ้าง การหักค่าจ้าง และการเก็บหลักฐานการรับเงินค่าจ้างและการชำระหนี้สินให้กับแรงงานข้ามชาติในภาษาที่แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าใจได้ เพื่อเป็นการสร้างความโปร่งใสในการจ่ายเงินค่าจ้างในอุตสาหกรรมประมงและป้องกันการถูกโกงค่าจ้างของลูกจ้างแรงงานข้ามชาติที่ทำงานบนเรือประมง

4 ควรตรวจสอบกรณีที่มีการหักค่าจ้างสำหรับการรักษาพยาบาลเชื่อมโยงกับการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานบนเรือประมง และการทำประกันสุขภาพและการทำประกันสังคม เนื่องจากกรณีอุบัติเหตุในการทำงานเป็นการสะท้อนให้เห็นสภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงาน และอาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายที่กำหนดให้นายจ้างนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคมหรือประกันสุขภาพ

## ข้อเสนอแนะต่อทีมสหวิชาชีพในการคัดแยกผู้เสียหายค้ำมนุษย์ หรือบังคับใช้แรงงานและการตรวจแรงงาน

① หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรตรวจสอบพฤติกรรมการหักค้ำจ้าง ภาระหนี้สินระหว่างแรงงานกับนายจ้างหรือนายหน้ารวมถึงวิเคราะห์บริบทแวดล้อม และการใช้ภาระหนี้สินและการจ่ายค้ำจ้างโดยมิชอบในการหน่วงเหนี่ยวเสรีภาพ และบังคับขืนใจให้ลูกจ้างทำงาน

② ในการตรวจเรือและแรงงานประมงเมื่อเรือเข้าหรือออกจากฝั่งโดยพนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่จัดหางาน และทีมสหวิชาชีพ ควรมีการตรวจสอบตามประเด็นที่ได้เสนอแนะต่อกรมการจัดหางานและกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานข้างต้นอย่างรัดกุม





International  
Labour  
Organization



Funded by  
the European Union



Human Rights and Development Foundation  
www.hrdfoundation.org

เอกสารฉบับนี้จัดทำโดย เพ็ญพิชชา จรรย์โกมล และ พลวิทย์ ทรัพย์ศรีสัตยชัย ภายใต้โครงการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ซึ่งดำเนินการโดยมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา (Human Rights and Development Foundation) การจัดทำเอกสารฉบับนี้ได้รับการสนับสนุนจากโครงการสิทธิจากเรือสู่ฝั่งภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ซึ่งดำเนินการโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (the ILO Ship to Shore Right South East Asia program) ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากสหภาพยุโรป

ความเห็นที่แสดงในเอกสารฉบับนี้เป็นของผู้เขียนเท่านั้น  
ความเห็นดังกล่าวไม่อาจสามารถสะท้อนความเห็น  
ของสหภาพยุโรปหรือไอแอลโอได้

สามารถติดตามการทำงานของ HRDF เพิ่มเติม  
ได้ทาง <http://hrdfoundation.org> หรือ Facebook page: HRDFThailand