



การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล



โดย  
นาวาโทนฤทธิ ฤทธิคำรพ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการ แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

POLICY AND MEASURE DEVELOPMENT OF ALIEN LABORRIGHT PROTECTION  
IN MARINE FISHERY SECTOR



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for Doctor of Philosophy (Management)  
Graduate School, Silpakorn University  
Academic Year 2017  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

|                      |   |
|----------------------|---|
| หัวข้อ               | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวใน<br>ภาคประมงทะเล |
| โดย                  | นฤทธิ ฤทธิคำรพ  |
| สาขาวิชา             | การจัดการ แบบ 2.1 ปรัชญาดุสิตบัณฑิต                                   |
| อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก | รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา   |

---

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ )

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา )

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(รองศาสตราจารย์ ดร. นรินทร์ สังข์รักษา )

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายใน  
(ดร. อัญญา บัญญาปาลิต )

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
(รองศาสตราจารย์ ดร. ชัยชนะ อิงคะวัต )

57604946 : การจัดการ แบบ 2.1 ปรัชญาคุุณบัณฑิต

คำสำคัญ : นโยบายและมาตรการ, การคุ้มครองสิทธิ, แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล

นาวาโท นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ: การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย ( Policy Research) เก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล 2) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล 3) เพื่อร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล และ 4) เพื่อนำเสนอและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล เก็บข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 33 คน และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ จำนวน 17 คน ใช้วิธี EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) เพื่อรับรองนโยบายและมาตรการ มีการจัดประชุมเชิงนโยบายผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล นโยบายและมาตรการแต่ละช่วงยังมีทิศทางที่ไม่ชัดเจนแน่นอน และรัฐบาลแต่ละสมัยมีนโยบายและมาตรการที่แตกต่างกัน ทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิเท่าที่ควร 2) ปัญหาและอุปสรรคของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล นโยบายและมาตรการดังกล่าวยังทำได้ไม่ทั่วถึง ทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิเท่าที่ควร อีกทั้งทุกภาคส่วนยังขาดบูรณาการทำงานและบูรณาการข้อมูลทำให้การแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ขาดประสิทธิภาพและผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิได้อย่างไม่ทั่วถึง 3) ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ซึ่งได้จากการศึกษาบริบทและปัญหาและอุปสรรคของนโยบายและมาตรการดังกล่าวทำให้ได้ข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการ 17 ด้าน เพื่อจะทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับการคุ้มครองสิทธิ และ 4) แนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ทั้งหมดได้ผ่านฉันทมติในที่ประชุมเชิงนโยบายจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแล้วว่ามีความเหมาะสม

ข้อค้นพบจากการวิจัย เพื่อให้การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลปฏิบัติได้จริง นโยบายและมาตรการดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจนและให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง ตลอดจนทุกภาคส่วนต้องให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล เพื่อสร้างหลักประกันให้กับแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

57604946 : Major (Management)

Keyword : POLICY AND MEASURE, RIGHT PROTECTION, ALIEN LABOR IN MARINE

COMMANDER NARIT RITKAMROPH : POLICY AND MEASURE DEVELOPMENT OF  
ALIEN LABORRIGHT PROTECTION IN MARINE FISHERY SECTOR THESIS ADVISOR :  
ASSOCIATE PROFESSOR PORNCHAI DHEBPANYA

This research was a policy research, mixed method was used to collect both quantitative and qualitative data. The study aimed to examine the content of policy and measure development of alien labor right protection in marine fishery sector, the problems and barriers of alien labor right protection in marine fishery sector, and propose a development of alien labor right protection in marine fishery sector. Finally present and confirm the development of alien labor right protection in marine fishery sector. In-depth interview was applied to 33 key informants plus EDFR of 17 experts auditing the drafts of policy and measure development. A policy meeting was held with 21 attending. Data was analyzed using content analysis.

The research results indicated that 1) the content of policy and measure development of alien labor right protection in marine fishery sector the policy and measure in each period were with unclear directions due to the different governments with the different policies and measures, thus allowing the lack of appropriate alien labor right protection, 2) the problems and barriers of alien labor right protection in marine fishery sector the polices and measures were not completed, resulting in the lack of appropriate alien labor right protection, and all parts without integrated teamwork and data, thus leading to inefficient human trafficking problem solving, and the human trafficking sufferers having incomplete right protection, 3)To draft the proposals for development of alien labor right protection in marine fishery sector, which was studied from contexts, problems and barriers of these policies and measures as mentioned, obtaining the proposals for development of policies and measures in 17 aspects so as to have alien labor right protection in marine fishery sector, and 4) all appropriated guidelines in development of alien labor right protection in marine fishery sector reached the consensus in the policy meeting from the stakeholders.

This research found that the policy and measure development of alien labor right protection in marine fishery sector has practically practiced. Such policies and measures need to be clarified and protection of alien labor right protection thoroughly. Moreover all sectors must cooperate in implementing the policy and measure development of alien labor right protection in marine fishery sector to secure alien labor in the marine fishery.

## กิตติกรรมประกาศ

ดุชฎินิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ได้ เนื่องจากได้รับความเอาใจใส่อย่างดียิ่งจาก รongศาสตราจารย์ พรชัย เทพปัญญา และรongศาสตราจารย์ ดร.นรินทร์ สังข์รักษา อาจารย์ที่ปรึกษา รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ ประธานกรรมการสอบ รongศาสตราจารย์ ดร. ชัยชนะ อิงคะวัต และอาจารย์ ดร.อภิญญา บุญปาลิต กรรมการสอบ ซึ่งเป็นผู้ที่ให้ข้อเสนอแนะที่เป็น ประโยชน์อย่างยิ่ง ทำให้ดุชฎินิพนธ์มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดคุณค่าและประโยชน์ ต่อสังคมโดยรวม ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ สุธาดา ฤทธิ์คำรพ และครอบครัว ที่ให้การสนับสนุนและเป็น กำลังใจที่สำคัญมาโดยตลอด กราบขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทความรู้ แนะนำสั่งสอนและมอบประสบการณ์อันมีค่าแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ กรุณาให้ความช่วยเหลือตลอดระยะเวลาที่ศึกษา และเพื่อนหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิตทุกคนที่ คอยสนับสนุนและช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ วารสาร เอกสารและงานวิจัย ทุกท่าน ตลอดจนผู้ให้ข้อมูลในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ในนี้ ที่สละเวลาเอื้อเฟื้อข้อมูลและให้ความร่วมมือในด้านต่างๆ ที่มีส่วนช่วยให้ดุชฎินิพนธ์มีคุณค่าความ น่าเชื่อถือทางวิชาการมากยิ่งขึ้น จนกระทั่งดุชฎินิพนธ์ฉบับสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | ง    |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....  | จ    |
| กิตติกรรมประกาศ.....   | ฉ    |
| สารบัญ.....  | ช    |
| สารบัญตาราง.....   | ญ    |
| สารบัญภาพ.....   | ณ    |
| บทที่ 1 บทนำ.....  | 1    |
| 1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                                      | 1    |
| 2.วัตถุประสงค์การวิจัย.....  | 9    |
| 3.คำถามการวิจัย.....   | 9    |
| 4.ขอบเขตการวิจัย.....  | 9    |
| 5. ขั้นตอนการวิจัย.....  | 12   |
| 6.นิยามศัพท์เฉพาะ.....   | 14   |
| 7. กรอบแนวคิดในการวิจัย.....   | 14   |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....   | 17   |
| 1. ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล.....                  | 17   |
| 2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล..... | 35   |
| 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ.....                                | 50   |
| 4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน.....                                 | 65   |
| 5.แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว.....                                       | 73   |
| 6.การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล.....                        | 84   |



|   |     |
|---|-----|
| 7. การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล .....   | 99  |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....   | 106 |
| วิธีการวิจัย .....  | 106 |
| การเลือกพื้นที่ในการวิจัย .....   | 106 |
| ขั้นตอนการวิจัย .....   | 107 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 124 |
| ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์บริบทนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล .....   | 124 |
| ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล.....   | 160 |
| ตอนที่ 3 ผลการร่างข้อเสนอการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล.....   | 212 |
| ตอนที่ 4 ผลการประชุมเสวนาสถาสร้างสรรคทางปัญญา (Seminar Forum) โดยการจัดประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting) เพื่อรับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล..... | 287 |
| บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....  | 303 |
| สรุปผลการวิจัย.....   | 305 |
| อภิปรายผล.....  | 316 |
| ข้อเสนอแนะ .....  | 371 |
| รายการอ้างอิง .....   | 376 |
| ภาคผนวก.....  | 392 |
| ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....  | 393 |
| ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือวิจัย .....   | 415 |
| ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย .....   | 431 |
| ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ.....   | 438 |

ภาคผนวก จ ภาพการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ ..... 450

ภาคผนวก ฉ รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ..... 459

ภาคผนวก ช รายงานผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญเข้าร่วมประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting) 464

ภาคผนวก ซ ภาพการจัดประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting)..... 469

ประวัติผู้เขียน..... 477



## สารบัญตาราง

### หน้า

|  |     |
|--|-----|
| ตารางที่ 1 เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว .....   | 42  |
| ตารางที่ 2 สถิติแรงงานต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน<br>.....   | 76  |
| ตารางที่ 3 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน .....  | 77  |
| ตารางที่ 4 สรุปประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่นำไปสู่การพัฒนา<br>เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย ..... | 102 |
| ตารางที่ 5 สรุปประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการคุ้มครองสิทธิที่นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย<br>และนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย .....               | 103 |
| ตารางที่ 6 สรุปประเด็นแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและ<br>นำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย .....                           | 103 |
| ตารางที่ 7 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง....   | 105 |
| ตารางที่ 8 ข้อมูลจังหวัดชายทะเล.....   | 107 |
| ตารางที่ 9 สรุปขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล.....  | 112 |
| ตารางที่ 10 สรุปขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล .....  | 115 |
| ตารางที่ 11 การกำหนดระดับคะแนนค่าเฉลี่ยการพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน<br>ต่างด้าวในภาคประมงทะเล .....  | 118 |
| ตารางที่ 12 การกำหนดค่ามัธยฐาน พิจารณาความเหมาะสมของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ .....   | 119 |
| ตารางที่ 13 การกำหนดค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พิจารณาความสอดคล้องของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ<br>.....  | 119 |
| ตารางที่ 14 สรุปขั้นตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน<br>ต่างด้าวในภาคประมงทะเล .....   | 120 |

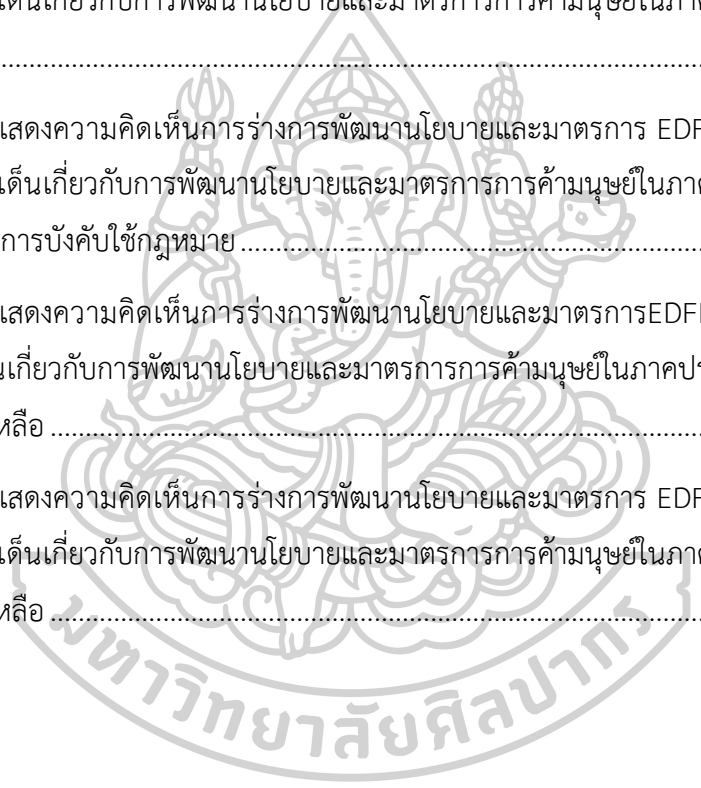
|             |  |     |
|-------------|--|-----|
| ตารางที่ 15 | สรุปขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอและรับรองการพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล.....   | 123 |
| ตารางที่ 16 | นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวก่อนปี พ.ศ.2490 -2534 .....  | 127 |
| ตารางที่ 17 | มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 – 2555 .....   | 128 |
| ตารางที่ 18 | มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว .....   | 130 |
| ตารางที่ 19 | มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี พ.ศ.2558 – 2560 .....  | 131 |
| ตารางที่ 20 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 214 |
| ตารางที่ 21 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน .. | 215 |
| ตารางที่ 22 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว | 216 |
| ตารางที่ 23 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 218 |
| ตารางที่ 24 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 219 |
| ตารางที่ 25 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 220 |
| ตารางที่ 26 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 221 |
| ตารางที่ 27 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 222 |
| ตารางที่ 28 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 224 |
| ตารางที่ 29 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 225 |
| ตารางที่ 30 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 226 |
| ตารางที่ 31 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 227 |
| ตารางที่ 32 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 228 |
| ตารางที่ 33 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 229 |
| ตารางที่ 34 | แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 .....  | 230 |

|   |     |
|---|-----|
| ตารางที่ 35 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 2.....  | 231 |
| ตารางที่ 36 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ .....   | 232 |
| ตารางที่ 37 ตารางเปรียบเทียบแบบสอบถามเดิมและแบบสอบถามใหม่ที่มีการปรับปรุงแก้ไข ....   | 234 |
| ตารางที่ 38 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ.....  | 236 |
| ตารางที่ 39 แสดงความคิดเห็นการการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน ..   | 237 |
| ตารางที่ 40 แสดงความคิดเห็นการการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว   | 239 |
| ตารางที่ 41 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับ<br>แรงงานต่างด้าว.....                 | 240 |
| ตารางที่ 42 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลา<br>ในการทำงาน.....                       | 241 |
| ตารางที่ 43 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>สัญญาจ้าง .....                           | 243 |
| ตารางที่ 44 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการ<br>จ่ายค่าจ้าง.....                      | 244 |
| ตารางที่ 45 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน ..... | 245 |
| ตารางที่ 46 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>เสรีภาพในการทำงาน.....                    | 247 |

|  |     |
|--|-----|
| ตารางที่ 47 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>กฎหมาย .....                              | 249 |
| ตารางที่ 48 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการ<br>เข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ..... | 250 |
| ตารางที่ 49 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการ<br>รวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว .....       | 251 |
| ตารางที่ 50 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน.....  | 253 |
| ตารางที่ 51 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม ....  | 254 |
| ตารางที่ 52 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการ<br>บังคับใช้กฎหมาย .....                 | 256 |
| ตารางที่ 53 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ<br>.....                              | 257 |
| ตารางที่ 54 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3ประเด็น<br>เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ<br>.....                              | 258 |
| ตารางที่ 55 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่<br>2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ.....   | 259 |
| ตารางที่ 56 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่<br>2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออก<br>ใบอนุญาตทำงาน .....                    | 261 |

|  |     |
|--|-----|
| ตารางที่ 57 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว.....                                   | 263 |
| ตารางที่ 58 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว.....                | 264 |
| ตารางที่ 59 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน.....                      | 266 |
| ตารางที่ 60 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง.....                           | 267 |
| ตารางที่ 61 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง.....                      | 268 |
| ตารางที่ 62 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน..... | 271 |
| ตารางที่ 63 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน.....                   | 273 |
| ตารางที่ 64 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย.....                              | 274 |
| ตารางที่ 65 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม.....  | 276 |

|  |     |
|--|-----|
| ตารางที่ 66 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว ..... | 277 |
| ตารางที่ 67 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน .....                                  | 279 |
| ตารางที่ 68 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม .....                                 | 281 |
| ตารางที่ 69 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย .....           | 283 |
| ตารางที่ 70 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ .....                       | 284 |
| ตารางที่ 71 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ .....                       | 285 |





## สารบัญภาพ

|  | หน้า |
|--|------|
| ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....  | 15   |
| ภาพที่ 2 กฎหมายที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย .....   | 40   |
| ภาพที่ 3 กฎหมายที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย .....   | 41   |
| ภาพที่ 4 สรุปขั้นตอนในการวิจัย .....   | 108  |
| ภาพที่ 5 ขั้นตอนการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับบริบทของนโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ..... | 111  |
| ภาพที่ 6 ขั้นตอนการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาของนโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ..... | 114  |
| ภาพที่ 7 มาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ตามกฎกระทรวงคุ้มครอง<br>แรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 .....          | 139  |
| ภาพที่ 8 สรุปขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก .....   | 212  |
| ภาพที่ 9 การพัฒนานโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล<br>.....   | 300  |
| ภาพที่ 10 การพัฒนานโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ .....  | 301  |
| ภาพที่ 11 การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาค<br>ประมงทะเล .....                                 | 302  |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โดยหลักทั่วไปพลเมืองทุกคนต่างมีเสรีภาพในการเคลื่อนไหวการอยู่อาศัยและการประกอบอาชีพภายในดินแดนของรัฐตนเองและต้องเคารพเสรีภาพดังกล่าวของบุคคลอื่นแต่สำหรับคนต่างด้าวแล้วเสรีภาพที่กล่าวมาอาจไม่ได้รับการรับรองโดยรัฐอื่นเนื่องจากรัฐแต่ละรัฐต่างมีอำนาจอธิปไตยที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ที่จะรับผู้ใดเข้าไปในดินแดนของตนเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายระหว่างประเทศ ซึ่งในการจำกัดเสรีภาพดังกล่าวต้องเป็นกรณีที่กฎหมายให้อำนาจไว้และเฉพาะเพื่อความมั่นคงของรัฐ การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีหรือสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่นอีกทั้งต้องสอดคล้องกับสิทธิอื่น ๆ ที่ได้รับการรับรองไว้ในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ, 2554 : 13) เสรีภาพในการทำงานของคนต่างด้าวจึงเป็นสิ่งที่เกี่ยวเนื่องและมีความสัมพันธ์กับการเคลื่อนย้ายแรงงานหรือการย้ายถิ่นไปยังประเทศที่มีสถานะเศรษฐกิจที่ดีกว่าและมีค่าตอบแทนที่สูงกว่า

สำหรับประเทศไทยตามลักษณะทางภูมิศาสตร์มีพรมแดนที่ติดต่อกับประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา ประเทศที่กล่าวมานี้ต่างก็มีปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองทั้งสิ้นส่งผลให้ประชากรในประเทศเหล่านี้ต้องแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าโดยการย้ายถิ่นเข้าสู่ประเทศไทยที่มีเศรษฐกิจที่ดีกว่าและสิ่งนี้เองที่กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ย้ายถิ่นหลายคนได้ตกเป็นเหยื่อของการค้ามนุษย์ภายใต้วัตถุประสงค์ที่ต่างกัน อาทิเช่น การค้าประเวณีและการใช้แรงงานโดยการลักลอบเข้ามาทางชายแดนรวมทั้งการเข้ามาโดยหลักเกณฑ์ผ่อนผันตามกฎหมายแต่มิได้เดินทางกลับคืนสู่ประเทศของตนตามกำหนดหรืออาจจะอาศัยการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐของไทยหรือการใช้เอกสารปลอม (ทรงพล พันธุ์ชาติกุล, 2547 : 20 ) ประกอบกับประเทศไทยมีสถานะเป็นทั้งประเทศต้นทางปลายทางและทางผ่านสำหรับการค้ามนุษย์ทั้งหญิงชายและเด็กเพื่อการบังคับใช้แรงงานและการบังคับค้าประเวณีโดยเหยื่อจากการค้ามนุษย์ที่พบมากในไทยนั้นมักเป็นผู้ย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้านที่ถูกบังคับขู่脅หรือล่อลวงมาเพื่อการแสวงประโยชน์ด้านแรงงานหรือในธุรกิจทางเพศ โดยเฉพาะเหยื่อที่ถูกการบังคับใช้แรงงานในไทยพบมากในอุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการประมง (สถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกา ประจำประเทศไทย, 2557)

นอกจากนี้ประเทศไทยยังมีระบบเศรษฐกิจขนาดใหญ่และมีอัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจที่สูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเมียนมา กัมพูชา ลาว ทำให้ประชาชนของไทยมีโอกาสในการทำงานประเภทต่างๆได้มากขึ้นแต่ในทางกลับกันยังขาดแคลนแรงงานในงานที่มักไม่เป็นที่พึง

ปรารถนาอันได้แก่งานที่ยากลำบากงานที่สกปรกและงานที่อาจเกิดอันตรายได้ง่าย (Difficult, Dirty, Dangerous : 3D) ผู้ประกอบการจึงได้มีการลักลอบนำเข้าแรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมากจากประเทศเพื่อนบ้านที่มีฐานะทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่าเพื่อชดเชยการขาดแคลนแรงงานดังกล่าว (ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ, 2557 : 1) และพบว่าแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างด้าวที่มาจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ฯลฯ โดยมีการจ้างแรงงานต่างด้าวมากที่สุดใน 5 จังหวัดคือ สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม นครศรีธรรมราช และสุราษฎร์ธานี (สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, 2553) ซึ่งผู้ประกอบการส่วนใหญ่เห็นว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวสามารถลดต้นทุนในการผลิตได้และมีความขยันไม่เกี่ยงเรื่องอัตราค่าจ้างรวมทั้งปัจจัยความขัดแย้งการเมืองในประเทศเพื่อนบ้านทำให้ประชาชนไม่มีที่ดินทำกินรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพประชาชนว่างงานส่งผลให้แรงงานหลังไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทยที่มีภาวะทางเศรษฐกิจดีกว่า (กุศล สุนทรธาดา และ อุมารณ ภัทรวานิชย์, 2540 : 120-122) อีกทั้งค่าจ้างขั้นต่ำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนชวนเชิญให้แรงงานต่างด้าวยังคงหลังไหลเข้ามาอย่างผิดกฎหมายต่อเนื่องและสวัสดิการที่รัฐบาลหยิบยื่นให้แก่แรงงานต่างด้าวด้วยเหตุผลทางสิทธิมนุษยชน สิทธิในการรักษาพยาบาล และศึกษาเล่าเรียนของบุตรและอื่นๆ ล้วนเป็นประโยชน์ที่แรงงานต่างด้าวได้รับโดยที่ไม่ต้องจ่ายต้นทุน ดังนั้น ผลตอบแทนที่แรงงานต่างด้าวได้รับจึงไม่ได้มีเพียงค่าจ้างที่เป็นเงิน แต่รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆเมื่อไทยมีปัจจัยเหล่านี้จึงเป็นสิ่งกระตุ้นให้แรงงานบางส่วนยอมเสี่ยงลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ในทางกลับกันนายจ้างบางรายก็ยังแสวงหาประโยชน์จากการจ้างแรงงานนี้ด้วยการจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำไม่จัดหาสวัสดิการตามกฎหมายที่ครบถ้วน รวมทั้งอาจมีการใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายเยี่ยงทาส การทารุณกรรม และล่วงละเมิดทางเพศ (ศศิวิมล ตันติวุฒิ, 2559) และยังพบว่าสภาพปัญหาการล่องลอยและลักพาตัวแรงงานในธุรกิจแรงงานทาสบนเรือประมง ซึ่งหน่วยงานของรัฐที่ควรมีบทบาทและหน้าที่โดยตรงในการร่วมกันป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวอาทิ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงคมนาคม กระทรวงการต่างประเทศ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ในทางปฏิบัติกลับพบว่าปัญหาดังกล่าวยังไม่ได้รับการหยิบยกเป็นประเด็นทางสังคมในวงกว้าง ทำให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความเข้าใจในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริงและไม่สามารถเข้าถึงการแก้ไขปัญหาในระดับนโยบายได้ (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ มูลนิธิกระจกเงา, 2560)

ปัญหาแรงงานต่างด้าวได้สะสมมานานนับสิบปีการจัดการกับปัญหาดังกล่าวของภาครัฐไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากการขาดฐานข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการวางแผนขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆอีกทั้งการทุจริตคอร์รัปชันในการดำเนินงานทำให้มาตรการต่างๆไม่เป็นไปตามแผนการที่กำหนด และขาดการบริหารจัดการอย่างครบวงจรและขาดการวางแผนในระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรมโดยการแก้ปัญหาที่ผ่านมาเป็นเพียงการผ่อนผันให้มีการจด

ทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นระยะๆในแต่ละปีซึ่งเป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าเป็นคราวๆไป (ศิริพร สัจจามันท์, 2557 : 9) อีกทั้งยังพบปัญหาที่สำคัญของภาคอุตสาหกรรมประมงทะเลคือ สภาวะการขาดแคลนแรงงานเป็นจำนวนมากทำให้เกิดขบวนการนายหน้าค้าแรงงานประมงเพื่อจัดหาแรงงานประมงป้อนเข้าสู่ตลาดที่ขาดแคลนด้วยความที่แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานบนบกมากกว่างานในทะเลจึงทำให้วิธีการของนายหน้าต้องใช้ในการล่อลวง การใช้จ่ายสลับ และการบังคับให้ชำระหนี้ เป็นเครื่องมือในการนำพาแรงงานลงเรือประมง โดยปัจจุบันค่าหัวแรงงานที่นายหน้าขายให้กับเรือประมงมีราคาตั้งแต่ 6,000-30,000บาท แรงงานที่ถูกล่อลวงไปทำงานต้องทำงานใช้หนี้ในสภาพที่ไม่เต็มใจในการทำงานโดยไม่สามารถขัดขืนหรือหลบหนีเพื่อให้พ้นสภาพนั้นได้เนื่องจากเรืออยู่กลางทะเลตลอด ส่วนค่าตอบแทนในการทำงานสภาพการจ้างงานประมงทะเล ซึ่งเป็นงานที่หนักและเสี่ยงอันตรายมีอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำมาก ซึ่งผู้ประกอบการมักอ้างว่าลักษณะการทำงานบนเรือประมงเป็นงานที่กินอยู่พร้อมลูกเรือไม่ต้องซื้ออาหารและเช่าที่พักอาศัยดังนั้นอัตราค่าจ้างแรงงานจึงอยู่ในอัตราที่ต่ำ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบและอาหารกับสถานที่พักผ่อนมักไม่ถูกสุขอนามัย (เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข, 2560 : ออนไลน์)

ปัจจุบันสภาพการทำงานบนเรือประมงเป็นงานที่หนักและต้องอยู่ในท้องทะเลเป็นระยะเวลานานทำงานตากแดด ตากลม การพักผ่อนไม่เป็นเวลาและเสี่ยงอันตรายต่ออุบัติเหตุต่างๆจึงอาจกล่าวได้ว่าการใช้แรงงานประมงทะเลเป็นรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดทำให้แรงงานไทยส่วนใหญ่เลือกที่จะปฏิเสธการทำงานบนเรือประมง เป็นผลให้ธุรกิจประมงเกิดวิกฤติขาดแคลนแรงงานจึงต้องอาศัยการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งแบบมีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมายและแบบหลบหนีเข้าเมือง ซึ่งตรงจุดนี้เองทำให้ธุรกิจดังกล่าวมีการเอารัดเอาเปรียบแรงงานในเรื่องของค่าจ้างและการใช้ความรุนแรงในการบังคับใช้แรงงาน โดยที่แรงงานส่วนใหญ่อยู่ในสภาวะต้องทนจำยอมและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้อีกทั้งที่ผ่านมาระบบการจ้างแรงงานประมงทะเลส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายการดูแลและจัดหาลูกเรือประมงให้กับผู้ควบคุมเรือ(ไต้ก๋ง) จึงทำให้ระบบการจัดการเรื่องเอกสารไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แรงงานประมงจำนวนมากออกเรือโดยไม่เคยทราบถึงเงื่อนไขของสัญญาการจ้างงานไม่ทราบค่าจ้างจากการทำงานที่ตนเองจะได้รับ รวมทั้งระยะเวลาที่ต้องออกเรือและจะได้กลับเข้าฝั่งเมื่อใด

การแก้ไขปัญหาแรงงานประมงจึงเป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญสำหรับประเทศไทยที่รัฐบาลหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างบูรณาการเนื่องจากประเทศไทยเป็นหนึ่งในประเทศผู้ส่งออกผลิตภัณฑ์สัตว์น้ำทะเลรายใหญ่ของโลกและอาชีพการประมงทะเลเป็นอาชีพหนึ่งี่เสี่ยงต่ออันตรายเป็นสาเหตุให้ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคประมงทั้งที่เป็นแรงงานภายในประเทศและแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานประเภทไร้ฝีมือในหลายสาขางานบางประเภทคนไทยไม่นิยมทำโดยเฉพาะงานด้านประมงทะเลและอุตสาหกรรมที่ต่อเนื่องกับ

ประมงทะเลจึงทำให้ภาคเอกชนและผู้ประกอบการได้หาทางออกโดยการจ้างแรงงานต่างชาติผิดกฎหมายที่ลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานประเภทไร้ฝีมือที่มีความอดทนจากแรงงาน 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) จนถูกมองว่าประเทศไทยมีปัญหาเรื่องของการค้ามนุษย์โดยเฉพาะปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานประมง และจากการใช้แรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวทั้งที่ถูกกฎหมายและลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเป็นจำนวนมากเพื่อทำงานบนเรือประมงไทยโดยรัฐไม่สามารถตรวจสอบคนที่ทำงานบนเรือและคุ้มครองคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ภาพลักษณ์ของประเทศในธุรกิจประมงไม่เป็นที่ยอมรับจากนานาประเทศและส่งผลกระทบต่อภาคประมงและธุรกิจเกี่ยวเนื่องจากการประมงของไทย (คณะกรรมการการพาณิชย์การอุตสาหกรรมและการแรงงาน สถานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2557 : ออนไลน์ ) ซึ่งปัญหาการทำประมงผิดกฎหมายที่สร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรทางทะเล ตลอดจนผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชาวประมงพื้นเมือง โดยทางสหภาพยุโรป หรือ EU ได้พิจารณาให้ใบเหลืองประเทศไทย เพื่อแจ้งเตือนอย่างเป็นทางการเรื่องการขาดมาตรการที่เพียงพอในการต่อสู้กับการประมงที่ผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing หรือ IUU Fishing) (มัทยา ศรีพนา, 2558 : 2)

การคุ้มครองแรงงานเป็นหนึ่งในความท้าทายสำหรับรัฐบาลในหลายประเทศที่ต้องหาจุดสมดุลระหว่างการเปิดเสรีทางเศรษฐกิจเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศโดยการส่งเสริมการลงทุนกับการให้สวัสดิการสังคมโดยการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานซึ่งเป็นคนกลุ่มใหญ่ในประเทศ ในบางกรณีการดำเนินนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจก็มีผลกระทบต่อสิทธิของแรงงานในฐานะปัจจัยการผลิต อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องการค้าเสรีและการคุ้มครองสิทธิของแรงงานล้วนเป็นสิ่งที่ริเริ่มและพัฒนามาเป็นเวลานานหลายศตวรรษโดยประเทศที่พัฒนาแล้วในตะวันตก ในขณะที่ประเทศสมาชิกอาเซียนหลายประเทศเพิ่งก่อตั้งหลังสงครามโลกครั้งที่สอง และได้รับเอาแนวคิดทั้งสองมาปรับใช้ให้เข้ากับปัจจัยด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมของแต่ละประเทศที่มีลักษณะเฉพาะตัว (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558) ขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นที่ต้องให้การคุ้มครองสิทธิแก่แรงงานต่างด้าวหลักประกันตามกฎหมายเพื่อป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์และปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนตามหลักการของอนุสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิกอยู่ไม่ว่าจะเป็นอนุสัญญาฉบับต่างๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) รวมทั้งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันในเรื่องของคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติอันนำไปสู่ความเสมอภาคในสิทธิและบริการพื้นฐานของชีวิตที่ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีในหลายสนธิสัญญา (ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ, 2557 : 2-3) ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism) ของ Karl Marx ที่เห็นว่าแรงงานที่ผู้ใช้แรงงานจะใช้ในการผลิตสินค้าและบริการนั้นควรจะมีมูลค่า (Value) ตามจำนวนชั่วโมงที่สังคมต้องใช้ในการ

เลี้ยงดูผู้ใช้แรงงานนั้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงอาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัยแนวคิดแบบมาร์กซิสได้ถูกนำมาผสมผสานกับทฤษฎีสិทธิมนุษยชน (Theory of Human Rights) ในแง่ที่สนับสนุนให้รัฐต้องรับประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้ปัจเจกชนสามารถดำเนินชีวิต ทำงาน หรือประกอบธุรกิจตามกลไกตลาดได้อย่างอิสระ โดยมีสาระสำคัญ คือให้การคุ้มครองสิทธิของบุคคลอย่างเท่าเทียมในหลายด้าน และยังมีบทบัญญัติหลายข้อที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น ให้บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน มีอิสรภาพในการเลือกงาน ได้รับเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ และได้รับการคุ้มครองจากการว่างงานมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนและมีสิทธิที่จะพักผ่อน ซึ่งรวมถึงการจำกัดชั่วโมงการทำงาน และการมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างเป็นต้น สิทธิของแรงงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 3)

นอกจากนี้ยังมีกลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งมักจะทำงานที่มีความเสี่ยงสูง และได้รับผลตอบแทนที่ต่ำโดยถูกละเมิดสิทธิและไม่ได้รับความเป็นธรรมจากนายจ้าง องค์กร NGOs ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการคุ้มครองสิทธิของผู้ใช้แรงงานต่างด้าว ตลอดจนแนะนำวิธีดูแลสุขภาพและการป้องกันตนเองจากการทำงานที่เสี่ยงและอันตราย รวมไปถึงเข้าไปมีส่วนในการผลักดันกฎหมาย นโยบาย หรือเรียกร้องความเป็นธรรมให้กับกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่ถูกละเมิดสิทธิ ซึ่งนางสาวสุธาสิณี แก้วเหล็กไหล ผู้ประสานงานองค์กรสิทธิแรงงานข้ามชาติ (MWRN) กล่าวว่า เอกชนต้องยุติการใช้แรงงานบังคับในภาคการประมงอย่างเร่งด่วน โดยผลักดันมาตรการและแนวปฏิบัติของผู้ประกอบการเรือประมงในการคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานประมงและที่สำคัญต้องส่งเสริมสิทธิในการรวมตัวและการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและการทำงานที่มีคุณค่าของแรงงานประมง โดยการบริหารจัดการแรงงานประมงในประเทศไทย ต้องเป็นไปตามหลักสิทธิในการทำงาน สิทธิในการรวมตัวและเสรีภาพในการต่อเจรจาต่อรองของแรงงานประมง ตลอดจนการส่งเสริมให้แรงงานประมงได้รับค่าแรงที่เป็นธรรมและการทำงานที่มีคุณค่า แรงงานต้องมีสิทธิและเสรีภาพเยี่ยงมนุษย์ทั่วไป ไม่ใช่เมื่อทำงานบนเรือไปแล้วขาดการติดต่อจากครอบครัว (มณสิการ รามจันทร์, 2560 : ออนไลน์) ซึ่งองค์กร NGOs จะมีบทบาทในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวนอกเหนือจากองค์การของภาครัฐ และยังเป็นกลไกประสานการดำเนินการคุ้มครองสิทธิแรงงานระหว่างภาครัฐกับแรงงานต่างด้าวและไม่ใช้เพียงแต่กลุ่ม NGOs เท่านั้น แต่ยังมีสถาบันและกลไกที่มีอิทธิพลอย่างเช่น องค์กรระหว่างประเทศอย่าง ILO ที่มีการกดดันให้ประเทศไทยต้องปรับเปลี่ยนนโยบายและแนวทางปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างพอควรดังนั้นจึงเห็นว่าสิทธิของแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการส่งเสริมและได้รับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน อันส่งผลให้การคุ้มครองสิทธิแรงงานเป็นเรื่องของทุกภาคส่วนที่ต้องมาเกี่ยวข้องต่อกัน

จังหวัดสมุทรสาครเป็นอีกพื้นที่หนึ่งที่มีปัญหาการล่อลวงแรงงานประมงมาชานานพื้นที่นี้มีสถานะทั้งต้นทาง ทางผ่าน และปลายทางของปัญหา กล่าวคือมีขบวนการหาแรงงานประมงในพื้นที่ โดยเฉพาะบริเวณศาลหลักเมือง และมีแหล่งซุ่มเพื่อใช้พักคนเหยื่อก่อนส่งลงเรือประมงตลอดจนมีท่าเรือประมงที่จะส่งคนลงเรือ ในพื้นที่นี้มีนายหน้ารายใหญ่ในวงการค้าแรงงานประมงหลายคนถือว่าเป็นต้นตำรับของวงการค้าแรงงานแม้ว่าจะมีการกวาดล้างและจับกุมนายหน้าในพื้นที่หลายครั้ง แต่ก็ยังพบว่านายหน้ากลุ่มนี้ได้รับการประกันตัวและยังคงมีพฤติกรรมซ้ำซากในการซื้อขายแรงงานประมงอยู่ นอกจากนี้ยังมีนายหน้าค้าแรงงานข้ามชาติที่เปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายจากการค้าแรงงานไทยหันมาค้าแรงงานข้ามชาติ เนื่องจากเมื่อแรงงานข้ามชาติตกเป็นผู้เสียหายมักจะไม่แจ้งความดำเนินคดี จึงเป็นช่องว่างให้นายหน้าค้าแรงงานยังคงแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติ (เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข, 2560 : ออนไลน์) ซึ่งปัจจุบันปัญหาการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นกับประเทศไทยยังไม่สามารถแก้ไขปัญหาให้หมดไปได้อย่างเด็ดขาดแม้ว่ารัฐบาลและองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องจะได้มีนโยบายและมาตรการต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้ว แต่กลับปรากฏว่าปัญหาการค้ามนุษย์ทั้งการบังคับค้าบริการทางเพศและการบังคับใช้แรงงานนอกจากจะไม่ได้หมดไปแล้วกลับกลายเป็นว่าปัญหาดังกล่าวได้ทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น (ศิบัติ นพประเสริฐ , 2558 : 1)

ที่ผ่านมานโยบายการควบคุมและการอนุญาตการทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยพบว่านโยบายในแต่ละช่วงมีทิศทางที่ไม่แน่นอนและมีความแตกต่างอย่างเห็นได้ชัดในรัฐบาลแต่ละสมัยโดยนโยบายในช่วงก่อนประเทศไทยจะเป็นรัฐสมัยใหม่ไม่มีการจำกัดเสรีภาพในการทำงานของแรงงานข้ามชาติแรงงานข้ามชาติสามารถทำงานในประเทศไทยได้ค่อนข้างเสรีแต่ต่อมาเมื่อประเทศไทยอยู่ภายใต้การปกครองของรัฐบาลทหารซึ่งมีเป็นนโยบายชาตินิยมมีการพยายามจำกัดจำนวนแรงงานข้ามชาติและมีการกำหนดให้งานกรรมกรเป็นอาชีพที่สงวนไว้สำหรับคนไทยสำหรับนโยบายการผ่อนผันให้แรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติที่หลบหนีเข้าเมืองสามารถอยู่อาศัยและทำงานในประเทศไทยได้ชั่วคราวนั้นเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2535 โดยมีสาเหตุมาจากแรงกดดันของพ่อค้านักธุรกิจที่มีความต้องการใช้แรงงานดังกล่าวเพื่อทดแทนแรงงานไทยแต่การผ่อนผันมีข้อจำกัดทั้งในด้านจำนวนแรงงานพื้นที่และระยะเวลาที่ผ่อนผันแม้ท้ายที่สุดนโยบายระหว่างปี พ.ศ. 2544 ถึงปัจจุบันจะเป็นนโยบายที่มีความพยายามแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและบูรณาการและมีการคุ้มครองแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานอย่างจริงจังแต่ผลจากการแก้ปัญหาดังกล่าวกลับไม่ใช่การแก้ปัญหาอย่างเต็มที่แท้จริง (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ, 2554 : 7) และนโยบายที่สำคัญของภาครัฐควรพิจารณาอีกประการหนึ่งคือการพัฒนาแนวทางการคุ้มครองแรงงานให้เป็นมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้นในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงที่มีทั้งการแข่งขันและความร่วมมือที่ประเทศไทยไม่อาจต้านทานได้โดยลำพังมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยเฉพาะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO)

ที่ได้กำหนดปฏิญญาสากลว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลัก 4 เรื่องคือการห้ามใช้แรงงานบังคับเสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรองการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีวการจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่ถูกขูดรีดเอาเปรียบ เป็นต้น (ศิริพร สัจจามันท์และคณะ, 2557 : 11) นอกจากนี้ กฎหมายแรงงานของประเทศไทย ได้แก่ พระราชบัญญัติแรงงานแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ยังมีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยเฉพาะอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 และ 98 ทั้งสองฉบับนี้ กล่าวคือ มีบทบัญญัติที่เป็นการเลือกปฏิบัติ เช่น ให้เฉพาะผู้มีสัญชาติไทยสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานและเป็นกรรมการสหภาพแรงงาน มีบทกำหนดโทษอาญาสำหรับการนัดหยุดงาน มีข้อห้ามนายจ้างปิดงานหรือลูกจ้างนัดหยุดงาน (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2558 : ออนไลน์) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ยังเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงนโยบายแรงงานข้ามชาติของไทยในช่วงเวลาสั้นๆ ได้ก่อให้เกิดความยากลำบากแก่แรงงานและภาคอุตสาหกรรมในช่วงเวลาที่แรงงานและภาคอุตสาหกรรมกำลังเผชิญความท้าทายในการปรับตัวให้เข้ากับกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ความท้าทายเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อการวางแผนธุรกิจและการสร้างความมั่นใจเรื่องการคุ้มครองแรงงานสำหรับแรงงานข้ามชาติองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ได้ติดตามสถานการณ์อย่างใกล้ชิดและเรียกร้องให้มีการปรึกษาหารือกับผู้เกี่ยวข้องหลัก อันได้แก่ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ในขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีความยินดีสำหรับบทบัญญัติที่มีการพัฒนาที่ดีที่เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศขอแนะนำว่ารัฐบาลไทยควรวิเคราะห์ผลกระทบทางกฎหมายและทบทวนข้อกำหนดและพิจารณาขอบเขตการลงโทษที่บังคับใช้กับนายจ้างและลูกจ้าง (องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, 2560 : ออนไลน์)

นอกจากนั้นนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวหรือข้ามชาติ พบว่าไม่มีการกำหนดให้มีการพิสูจน์สัญชาติผู้ติดตามแรงงานข้ามชาติและมีแรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งที่ไม่สามารถนำบุตรไปจดทะเบียนเป็นผู้ติดตามได้เนื่องจากนโยบายไม่เปิดช่อง เช่นในปีที่ตนเองจดทะเบียนแรงงานมิได้เปิดให้มีการจดทะเบียนผู้ติดตาม (ณัฐนันท์ ทองทรัพย์, 2559 : 90) แต่มีนโยบายผลักดันแรงงานข้ามชาติซึ่งตั้งครรภกลับประเทศต้นทาง ซึ่งในจังหวัดสมุทรสาครได้ให้แรงงานจังหวัดและสถานประกอบการทุกแห่งควบคุมดูแลแรงงานต่างด้าวอย่างเคร่งครัด และไม่สนับสนุนให้มีการเผยแพร่วัฒนธรรมประเพณีของคนต่างด้าว แนวนโยบายห้ามไม่ให้แรงงานทำใบอนุญาตขับซีรียนต์หรือรถจักรยานยนต์ นอกจากนี้นโยบายบางเรื่องก็ยังไม่เอื้อต่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวได้อย่างจริงจัง ยังมีกฎหมายนโยบายอีกหลายตัวที่ขัดขวางต่อการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว เช่น ข้อจำกัดในเรื่องคุณสมบัติของผู้ก่อตั้งและกรรมการสหภาพแรงงาน ระเบียบที่ปิดกั้นไม่ให้แรงงานต่างด้าวหรือข้ามชาติเข้าถึงกองทุนเงินทดแทน ประกาศจังหวัดต่างๆ ประกาศกระทรวงมหาดไทยที่ห้ามไม่ให้



แรงงานข้ามชาติเดินทางออกนอกพื้นที่ โดยอ้างเหตุผลเรื่องความมั่นคง (บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์และคณะ, 2551 : ออนไลน์)

อย่างไรก็ตามแรงงานต่างชาตินับเป็นแรงงานที่มีทักษะต่ำและถูกจ้างงานในภาคเศรษฐกิจที่พลเมืองของประเทศปลายทางไม่ต้องการทำงาน เช่น เกษตรกรรมประมง อุตสาหกรรมการผลิต และคนรับใช้ในบ้าน เป็นต้น โดยงานประเภทดังกล่าวมักมีความเสี่ยงสูง ค่าตอบแทนต่ำ มีสวัสดิการน้อยหรือไม่มีเลย และเป็นภาระจ้างงานนอกระบบนอกจากนี้แรงงานต่างชาตินับเป็นแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาที่เกิดจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และภาษาจึงทำให้การทำงานและพำนักในประเทศปลายทางเป็นไปอย่างยากลำบาก (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 3) และแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลในประเทศไทยจำนวนมากเป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายต้องใช้ชีวิตและความเป็นอยู่อย่างยากลำบาก ต้องคอยหลบซ่อนเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ให้ถูกจับกุมและในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลจะประสบปัญหาการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างอาทิเช่น ทำงานเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด ถูกโกงค่าแรงหรือได้รับค่าแรงงานต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด ถูกล่อลวงละเมิดทางร่างกายอีกทั้งยังถูกลิดรอนสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมในกรณีที่แรงงานต่างด้าวตกเป็นผู้ต้องหาถูกบังคับให้รับสารภาพและไม่มีทนายความต่อสู้คดี เป็นต้น ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลอย่างเป็นระบบและมีความชัดเจนในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนเป็นสำคัญและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอหรือกำหนดนโยบายประกอบกับเจ้าหน้าที่ของรัฐต้องดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังกับผู้ค้าแรงงานข้ามชาติหรือแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย รวมทั้งจะต้องมีการกำหนดมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเพื่อป้องกันการถูกละเมิดสิทธิแรงงานและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือนายหน้าที่ลักลอบขนย้ายแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหรือการค้ามนุษย์และการทุจริตของเจ้าหน้าที่รัฐที่มีส่วนรู้เห็นการกระทำดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยจะทำการศึกษาถึงบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลซึ่งที่ผ่านมานโยบายของรัฐบาลยังไม่ประสบความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว จึงทำการศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล และนำผลการวิจัยที่ได้มาหาแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลให้เกิดความเหมาะสม เพื่อให้แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลได้รับการคุ้มครองสิทธิแรงงานอย่างทั่วถึงและเสมอภาค

## 2.วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล
2. เพื่อศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล
3. เพื่อร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล
4. เพื่อนำเสนอและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

## 3.คำถามการวิจัย

1. บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลเป็นอย่างไร
2. ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีประเด็นอะไรบ้าง
3. ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล เป็นอย่างไร ประกอบด้วยอะไรบ้าง
4. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ผู้เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียเห็นด้วยอย่างไร มีข้อเสนออย่างไร

## 4.ขอบเขตการวิจัย

### 4.1ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ข้อมูลเอกสาร โดยการศึกษาจากเอกสาร หนังสือ ตำรา บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แผ่นพับ สื่อชนิดต่างๆ และอินเทอร์เน็ตผ่านเว็บไซต์ต่างๆ ประกอบด้วยเอกสารทั้งนโยบายและมาตรการ กฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้ บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลตลอดจนแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

## 4.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่จังหวัดสมุทรสาครมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 282,145 คน ซึ่งพบว่ามีกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 254,908 คน (ร้อยละ 90.35) และกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 27,237 คน (ร้อยละ 9.65) โดยกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมีมากกว่ากลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2561 : 39) และเป็นจังหวัดที่ติดชายทะเลและมีแรงงานต่างด้าวมาทำงานประมงทะเลมากที่สุด อีกทั้งเป็นจังหวัดที่มีปัญหาเรื่องแรงงานประมง คณะรัฐมนตรีจึงได้มีมติเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2555 กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานประมงจังหวัดเพื่อป้องกัน ปร่าบปรามสกัดกั้น และการขจัดการค้ามนุษย์ในรูปแบบแรงงานประมงที่จังหวัดสมุทรสาคร ที่จะนำแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและได้รับอนุญาตให้ทำงานในกิจการประมงเท่านั้น เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าคนแรงงาน (ศูนย์ประสานงานแรงงานประมงจังหวัด, 2560 : ออนไลน์) ซึ่งจังหวัดสมุทรสาครมีปัญหาการค้ามนุษย์ภาคแรงงานประมงขั้นรุนแรง (เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข, 2560 : ออนไลน์)

## 4.3 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักอันประกอบด้วย

4.3.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 33 คน ประกอบด้วย

### 4.3.1.1 ภาครัฐ

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1.ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้าคนแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2.หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการด้านการประมง สำนักงานประมงจังหวัดสมุทรสาคร 3.หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร 4.หัวหน้าฝ่ายคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าวสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร 5.นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรสาคร 6.หัวหน้าสถานีตำรวจน้ำสมุทรสาคร 7.รองหัวหน้าชุดปราบปรามการค้ามนุษย์สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสมุทรสาคร 8.รองผู้อำนวยการสำนักงานพระธรรมบุญทวารเรือ กองทัพเรือ 9.หัวหน้าศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมงสมุทรสาครและ 10.นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

### 4.3.1.2 องค์กรพัฒนาเอกชน

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 2 คน ประกอบด้วย Non Governmental Organizations (NGOs)

#### 4.3.1.3 ภาคเอกชน

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 16 คน ประกอบด้วย เจ้าของธุรกิจและผู้ประกอบการทำการประมงในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 10 คน ได้กั้งเรือ จำนวน 5 คน และนายกสมาคมประมง จังหวัดสมุทรสาคร 1 คน

#### 4.3.1.4 กลุ่มผู้ใช้แรงงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ใช้แรงงาน ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล

4.3.2 การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้ศึกษาที่เกี่ยวข้องกับบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล และปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity)และปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปสอบถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาฉันทามติ จำนวน 17 คน ซึ่งกลุ่มผู้เชี่ยวชาญที่ใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเลือกผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อให้ได้ผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสมในการพิจารณาความสอดคล้องของข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสังเคราะห์ในการพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลผู้เชี่ยวชาญจะประกอบด้วย 1.ประธานหลักสูตรนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต 2.อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 3.อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร 4.ผู้ทรงคุณวุฒิกองทัพเรือ 5.ผู้อำนวยการกองวิชากฎหมายและสังคมศาสตร์ ฝ่ายศึกษาโรงเรียนนายเรือ 6.นิติกรชำนาญการพิเศษศาลแรงงานกลาง 7.เจ้าหน้าที่ผู้สอบสวนผู้ชำนาญการ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดิน 8.พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ 9.เจ้าพนักงานประมงอาวุโส กองตรวจการประมง กรมประมง 10.นักวิชาการสิทธิมนุษยชนชำนาญการ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ 11.อัยการจังหวัด สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน จังหวัดสมุทรสาคร 12.นักวิชาการแรงงานชำนาญการ สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร 13.ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 14.นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 15.นิติกรชำนาญการ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ 16.สารวัตร สำนักงานตำรวจแห่งชาติ และ 17.นายกสมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร

4.3.3 การประชุมเสวนาสถาสร้างสรรคทางปญญา (Seminar Forum) เพื่อประชุม นำเสนอนโยบาย (Policy Meeting) ระดมความคิดเห็นเพื่อรับรองแนวทางในการพัฒนานโยบายและ มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลประกอบด้วยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ใช้การเลือกแบบ เจาะจง ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนรวมทั้งสิ้นจำนวน 21 คน

#### 4.4 ขอบเขตด้านเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เวลาในการดำเนินการ 1ปี ตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2560-มิถุนายน 2561 โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลภาคสนาม ตั้งแต่เดือน มกราคม 2561 – มิถุนายน 2561

### 5. ขั้นตอนการวิจัย

#### 5.1 ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง ด้าวในภาคประมงทะเล

5.1.1 ศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค ประมงทะเล

5.1.2 วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับริบทของ นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลประกอบด้วยตำรา บทความ วิชาการเอกสารต่างๆ และWebsite ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรายงานของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน ต่างด้าวในภาคประมงทะเล

5.1.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของ บริบทนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ที่มีความเกี่ยวข้องกันโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค ประมงทะเลโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวม33 คนประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

#### 5.2 ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง ด้าวในภาคประมงทะเล

5.2.1 เพื่อศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวใน ภาคประมงทะเล

5.2.2 วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ที่เกี่ยวข้องกัปัญหาของ นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ประกอบด้วยตำรา บทความ

วิชาการ เอกสารต่างๆ และWebsite ต่างๆ และรายงานของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

5.2.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ที่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวม 33 คน ประกอบด้วยภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน

### 5.3 ขั้นตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 นำมาร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDR (Ethnographic Delphi Futures Research) สอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่

5.3.1 ภาครัฐ หมายถึง ผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดทำนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลหรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลระดับจังหวัดและประเทศ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อการผลักดันนโยบายและมาตรการสู่การปฏิบัติผู้ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

5.3.2 ภาคเอกชน หมายถึง ผู้มีส่วนร่วมในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลผู้ที่สนับสนุนและส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล

5.3.3 นักวิชาการ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ ด้านนิติศาสตร์ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านแรงงาน ด้านสิทธิมนุษยชน

### 5.4 ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 และ 3 โดยการจัดประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หรือกลุ่มผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มมีบทบาทสนับสนุน กลุ่มผู้รับประโยชน์ และกลุ่มนักวิชาการ

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

**นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว** หมายถึง หลักการหรือข้อเสนอสำหรับแนวทางดำเนินการที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลที่ใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลของรัฐบาลและของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง

**มาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว** หมายถึง กฎหมายระเบียบ หรือข้อกำหนดในการคุ้มครองหรือการรักษาผลประโยชน์อันเป็นส่วนที่พึงได้รับของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล โดยรัฐได้เข้าไปกำกับดูแลและออกกฎหมายระเบียบ หรือข้อกำหนดเพื่อรับรองสิทธิต่างๆให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล

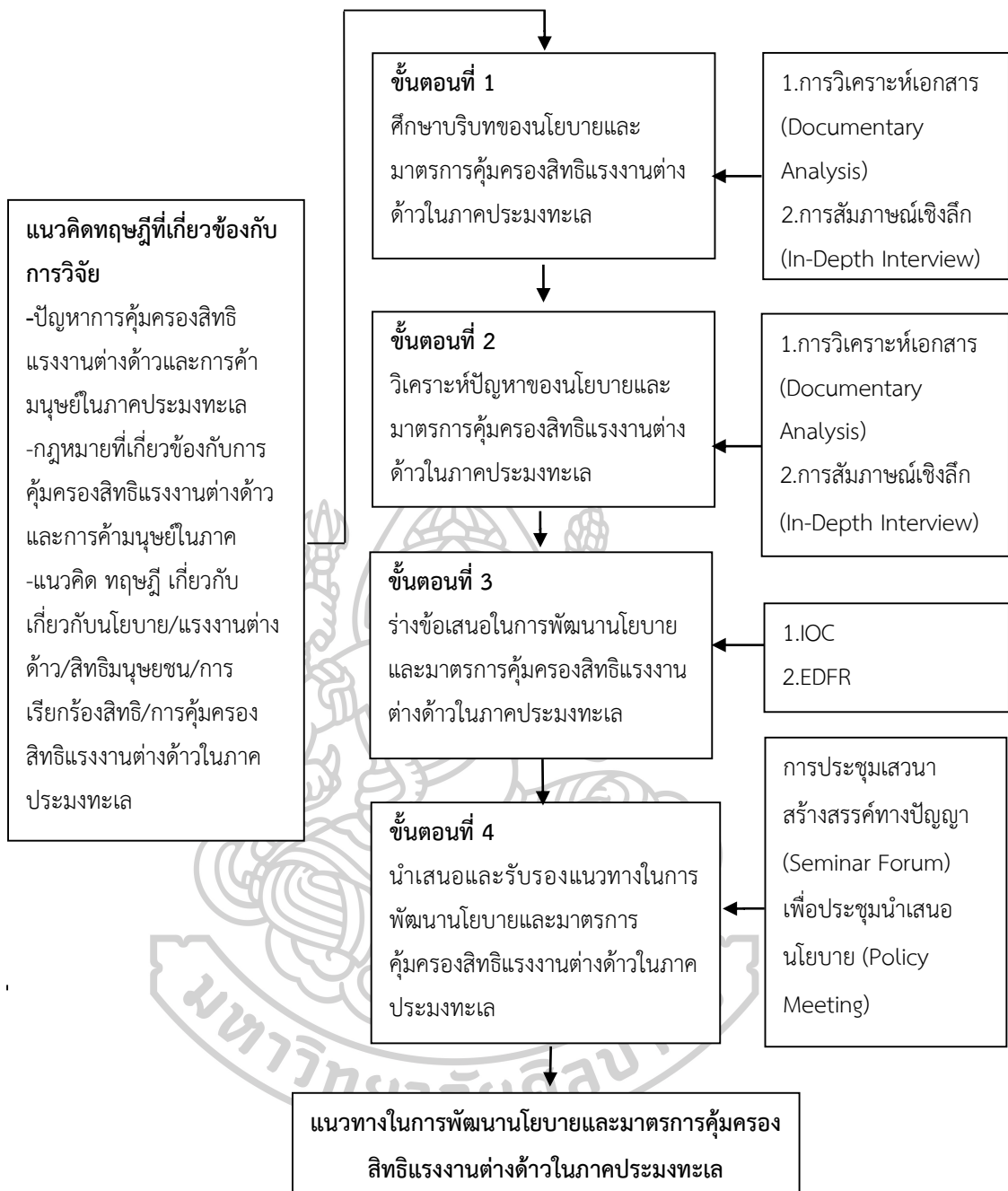
**งานประมงทะเล** หมายถึง งานหรือการกระทำอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการทำการประมงทะเล โดยใช้เรือประมงโดยมีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ของจังหวัดสมุทรสาครที่ติดทะเล ซึ่งเป็นพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยครั้งนี้

**แรงงานต่างด้าว** หมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทยที่เข้ามาเมืองมาโดยถูกต้องตามกฎหมาย และที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเพื่อมาประกอบอาชีพใช้แรงงานในกิจการประมงทะเลในจังหวัดสมุทรสาคร

**การคุ้มครองสิทธิแรงงานประมง** หมายถึง การดำเนินการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิประโยชน์ในการทำงานตามกฎหมายและระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้ต้องทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันในด้านแรงงาน สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิตสำหรับตนเองสิทธิที่จะทำงานในสภาวะที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยตลอดจนสิทธิที่กฎหมายบัญญัติคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลและสิทธิตามกฎหมายแรงงาน รวมถึงกฎหมายต่างๆที่รับรองและคุ้มครองแรงงานประมง

## 7. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลเป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) เก็บรวบรวมทั้งแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ทั้งวิธีการ เชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดโดยนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมาพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดตามขั้นตอนดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## 8.ประโยชน์ที่ได้รับ

ผลจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล เกิดประโยชน์ทางวิชาการและประโยชน์เชิงนโยบาย ดังนี้

### 8.1 ประโยชน์ทางวิชาการ

8.1.1 สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลที่เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลอันจะช่วยให้เกิดแนวทางและมาตรการ การแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลที่ได้มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับกับนานาประเทศต่อไป

8.1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้แนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล เพื่อนำไปพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง

### 8.2 ประโยชน์เชิงนโยบาย

8.2.1 หน่วยงานภาครัฐที่ปฏิบัติงานและดูแลรับผิดชอบด้านนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล สามารถนำองค์ความรู้ที่ผ่านการรับรองการพัฒนา นโยบายและมาตรการจากผู้เชี่ยวชาญไปปฏิบัติได้

8.2.2 กระทรวงแรงงานสามารถมอบหมายให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

## บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาวิจัยอันประกอบด้วย

- 1.ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล
- 2.กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล
- 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ
- 4.แนวคิดและทฤษฎีสหิทธิมนุษยชน
5. แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว
- 6.การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล
- 7.การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

### 1. ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

#### ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

จากการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ มูลนิธิกระจกเงาซึ่งได้ติดตามประเด็นปัญหาการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิแรงงานภาคประมงทะเลได้ประมวลสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจริง ดังต่อไปนี้ (เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข, 2560 : ออนไลน์)

#### 1.การบังคับใช้แรงงานเด็ก

อุตสาหกรรมประมงทะเลยังมีปัญหาการใช้แรงงานเด็ก ทั้งแรงงานเด็กไทยและแรงงานเด็กจากประเทศเพื่อนบ้าน มีเด็กชายอายุต่ำกว่า 16 ปี หลายคนที่ถูกล่อลวง และนำพามาทำงานบนเรือประมง หรือในกรณีของแรงงานข้ามชาติแรงงานเด็กเป็นผู้ติดตามครอบครัวหรือญาติที่เป็นลูกเรือประมงมาทำงานบนเรือประมงด้วย ปัญหาสำคัญสำหรับแรงงานเด็กบนเรือประมง คือในตำแหน่งลูกเรือประมง เป็นงานใช้แรงงานที่ทุกคนต้องทำงานหนักเท่ากันไม่ว่าจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่จึงทำให้เด็กตกอยู่ในสภาพการถูกบังคับใช้แรงงานเหมือนแรงงานผู้ใหญ่คนอื่นๆทุกคนจะมีที่เหมือนกัน ทำงาน ในเวลาเดียวกัน พักผ่อนเท่ากันและได้รับการปฏิบัติจากผู้ควบคุมเรือเสมือนแรงงานผู้ใหญ่คนหนึ่งเพราะในเรือมีอัตราลูกเรือจำกัด ดังนั้นแรงงานจึงจะต้องทำงานเท่ากันและคุ้มค่าที่สุดในขณะเดียวกันสภาพการทำงานที่หนัก พักผ่อนไม่เป็นเวลาและเสี่ยงอันตรายต่ออุบัติเหตุตลอดจนคลื่นลมรวมถึง ภัยธรรมชาติ จึงอาจกล่าวได้ว่า การใช้แรงงานเด็กบนเรือประมง ถือว่าการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดประเภทหนึ่ง

## 2. ปัญหาการค้ำมนุษย์

ปัญหาการค้ำมนุษย์นับว่าเป็นปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งของอุตสาหกรรมประมงทะเลด้วยสภาวะการขาดแคลนแรงงานจำนวนมากจึงทำให้เกิดขบวนการนายหน้าค้าแรงงานประมงเพื่อจัดหาแรงงานประมงป้อนเข้าสู่ตลาดที่ขาดแคลนทว่าด้วยความที่แรงงานส่วนใหญ่เลือกที่จะทำงานบนบกมากกว่างานในทะเลจึงทำให้วิธีการของนายที่ใช้การล่อลวงการใช้ยาเสพติดและการบังคับให้ชำระหนี้เป็นเครื่องมือในการนำพาแรงงานลงเรือประมงโดยปัจจุบันค่าหัวแรงงานที่นายขายให้กับเรือประมงมีราคาตั้งแต่ 6,000-30,000 บาทนั้นหมายถึงแรงงานที่ถูกล่อลวงไปทำงานต้องทำงานใช้หนี้ในสภาพที่ไม่เต็มใจในการทำงานโดยไม่สามารถขัดขืนหรือหนีเพื่อให้พ้นสภาพนั้นได้เนื่องจากเรืออยู่กลางทะเลตลอด

## 3. ค่าตอบแทนในการทำงาน

สภาพการจ้างงานประมงทะเล ซึ่งเป็นงานที่หนักและเสี่ยงอันตรายมีอัตราค่าตอบแทนที่ต่ำมาก โดยลักษณะการจ่ายค่าตอบแทนแรงงานของประมงทะเลมีอยู่ 3 ประเภท คือ 1.แบบเป็นเงินเดือน 2.แบบแบ่งเปอร์เซ็นต์ในการขายปลาแต่ละรอบ 3.แบบเป็นเงินเดือนและแบ่งเปอร์เซ็นต์ โดยปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนแบบรายเดือนในพื้นที่ท่าเรือประมง เช่น สงขลา สมุทรสาคร สมุทรปราการและตรัง อยู่ที่อัตราประมาณ 3,000 บาท ต่อเดือนซึ่งผู้ประกอบการมักอ้างว่า ลักษณะการทำงานบนเรือประมงเป็นงานที่กินอยู่พร้อมลูกเรือไม่ต้องซื้ออาหารและเช่าที่พักอาศัยดังนั้นอัตราค่าจ้างแรงงานจึงอยู่ในอัตราที่ต่ำ ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบเพราะอาหารและสถานที่พักผ่อนมักไม่ถูกสุxonามียตลอดจนเจ้าของเรือประมงจะให้ลูกเรือสามารถสั่งอาหารหรือของใช้ที่ต้องการได้โดยจะฝากสินค้าที่ลูกเรือสั่งซื้อมากับเรือขนถ่ายปลากลางทะเลซึ่งอัตราค่าสินค้านี้มีราคาแพงเกินจริง เพราะบวกค่าขนส่งเป็นจำนวนมาก ดังนั้น เงินเดือนๆ ละ 3,000 บาทของลูกเรือประมงหลายคนจึงเหลือเดือนละไม่ถึง 1,000 บาท ซึ่งตัวอย่างของแรงงานประมงหลายคนทำงานบนเรือมาเป็นปี เมื่อขึ้นฝั่งตัดบัญชีค่าจ้างแรงงานจึงเหลือเงินคนละไม่กี่พันบาทเท่านั้นส่วนกรณีแบ่งค่าจ้างจากเปอร์เซ็นต์ในการขายปลานั้น ก็มีสภาพไม่ต่างกันเพราะลูกเรือไม่สามารถล่วงรู้ได้เลยว่าในความเป็นจริงขายปลาได้เงินจำนวนเท่าใด และหักลบกันก็เปอร์เซ็นต์ ดังนั้นอัตราค่าจ้างแรงงานทั้งสองแบบ จึงไม่เป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

## 4. สัญญาการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานของอุตสาหกรรมประมงทะเล ส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายการดูแลและจัดหาลูกเรือประมงให้กับผู้ควบคุมเรือ(ไต่ก่ง) ดังนั้นระบบการจัดการเรื่องเอกสารจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แรงงานประมงจำนวนมาก ออกเรือโดยไม่เคยมีการเซ็นสัญญาการจ้างงาน ลูกเรือไม่ทราบค่าจ้างแรงงานที่ตนเองจะได้รับ และระยะเวลาที่ต้องออกเรือ ยิ่งเป็นแรงงานเด็กหรือ

แรงงานที่ถูกนำพามาโดยขบวนการค้ามนุษย์จะไม่ทราบแม้กระทั่งว่าตนเองจะไปออกเรือที่ไหนและจะได้กลับเข้าฝั่งเมื่อใดซึ่งก็ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน

#### 5. ชั่วโมงในการทำงาน

งานประมงเป็นงานในลักษณะพิเศษมีช่วงเวลาในการทำงานไม่เหมือนงานปกติทั่วไป กล่าวคือมีการทำงานเป็นช่วงเวลาไม่ต่อเนื่องกัน ลูกเรือประมงจะมีที่ปล่อยยวนเมื่อลากปลาขึ้นมาได้ก็จะทำการคัดแยกปลา และซ่อมยวน แล้วจึงปล่อยยวนอีกครั้ง เรียกว่า 1 ลอย ใช้เวลาประมาณ 2-4 ชั่วโมงจากนั้นจะนอนพักผ่อน 2-4 ชั่วโมงก็จะทำการลากยวนขึ้นเรือและคัดแยกปลารอบใหม่ วนเวียนกันอยู่แบบนี้ดังนั้นการพักผ่อนจึงไม่ต่อเนื่อง ตลอดจนไม่มีเวลาหยุดงานที่ชัดเจน จึงทำให้แรงงานประมงอาจจะทำงานเกินกว่าวันละ 8 ชั่วโมง โดยพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งเป็นเหตุแห่งการเกิดอันตรายในการทำงาน และอาจเจ็บป่วยได้ง่าย ซึ่งชนพัฒนา พันธุ์สุข (2559 : 119) เห็นว่าการให้แรงงานต่างด้าวทำงานล่วงเวลาการบังคับให้แรงงานต่างด้าวทำงานเกินเวลาเพื่อให้ทันต่อความต้องการของนายจ้างโดยไม่คิดค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ก่อให้เกิดความรุนแรงเกิดขึ้นตามมาเพราะเมื่อได้รับการกดขี่ข่มเหงและเอาเปรียบมากเกินไปก็จะเกิดการตอบโต้กลับโดยการหยุดงาน หรือการก่ออาชญากรรมขึ้นได้ เป็นต้น

#### 6. การรักษาพยาบาล

การทำงานในฐานะลูกเรือประมงโดยเฉพาะเรือประมงที่ออกไปจับปลานอกน่านน้ำ เป็นเวลานานกว่า 1-5 ปี กว่าที่จะกลับเข้าฝั่ง ลูกเรือต้องอยู่ในภาวะตากแดดตากฝนและได้คลื่นลมจึงทำให้เกิดความเจ็บป่วยได้ง่าย ประกอบกับลักษณะการทำงานที่ต้องใช้แรงในการลากยวนและยกของตลอดจนต้องใช้ของมีคมในการทำงาน อาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุบนเรือประมงได้ ซึ่งจากการทำงานช่วยเหลือลูกเรือประมงของมูลนิธิกระจกเงา พบว่ามีลูกเรือที่ประสบอุบัติเหตุบนเรือประมงจำนวนมาก เช่น การถูกของมีคมบาด ถึงต้องปลาในเรือหล่นทับ เชือกที่ใช้ลากยวนบาดมือ เป็นต้น อย่างไรก็ตามทั้งการเจ็บป่วยจากสภาพร่างกายที่อ่อนล้า และการเจ็บป่วยจากอุบัติเหตุบนเรือประมงไม่สามารถทำการรักษาพยาบาลได้มากนัก นอกจากการทำแผลเบื้องต้นหรือการให้ยาบรรเทาปวดเท่านั้น การให้หยุดงานบนเรือประมงก็เป็นเรื่องที่ทำได้ยากเนื่องจากบนเรือมีแรงงานจำนวนมากจำกัด ทุกคนมีที่จะต้องช่วยกันทำงานถ้าขาดแรงงานไปสัก 1-2 คนจะทำให้ระบบการทำงานล่าช้าดังนั้นลูกเรือที่เจ็บป่วยมักจะทนทำงานต่อโดยไม่ได้รับการรักษาพยาบาลและการพักผ่อน การกระทำดังกล่าวเป็นการละเมิดต่อสิทธิของแรงงาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลในประเทศไทยพบว่ามีการทำละเมิดต่อสิทธิของแรงงานต่างด้าวโดยแรงงานต่างด้าวถูกการเอาเปรียบจากนายจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าอาทิเช่น มีการบังคับใช้แรงงานเด็ก การจ่ายค่าตอบแทนต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น ซึ่งรัฐ

ไม่สามารถเข้าไปควบคุม กำกับดูแลแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างทั่วถึง ประกอบกับ แรงงานต่างด้าวบางส่วนเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือถูกระบบการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนล่อลวงมาให้มา ทำงานโดยไม่เต็มใจ ทำให้แรงงานพวกนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิดังเช่นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง มาโดยถูกต้องกฎหมาย อีกทั้งต้องคอยหลบซ่อนจากการตรวจของเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อมิให้ถูกจับกุม

### ผลกระทบที่เกิดจากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

แม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีส่วนอย่างสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้ เจริญเติบโตขึ้น แต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวจำนวนมากเกินกว่าความต้องการแรงงานของ ระบบเศรษฐกิจไทย และถ้าเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพด้วยแล้ว (เช่น ร่างกายไม่แข็งแรง มีโรค ประจำตัว ไม่มีประสบการณ์หรือไม่มีความชำนาญ หรือไม่มีพื้นฐานความรู้ใดๆ เป็นต้น) แทนที่ แรงงานเหล่านี้จะเป็นกำลังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโต แต่อาจกลับกลายเป็นตัวการที่สร้าง ความเสียหายต่างๆ และเกิดผลกระทบต่อประเทศไทยได้ ดังนี้ (วิระศักดิ์ นาทะสิริ, 2557 : ออนไลน์)

1. ผลกระทบต่อสังคมไทย การที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทยมากขึ้นอาจ ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาการให้สัญชาติไทยแก่บุตรที่เกิดในไทยโดยมีพ่อแม่ เป็นคนต่างด้าวอาจเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มภาระด้านงบประมาณของประเทศในอนาคต และปัญหาด้านอาชญากรรมอาจเพิ่มมากขึ้นเพราะอาจมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนมีประวัติเคยกระทำ อาชญากรรมในประเทศของตนเองมาก่อน เมื่อเข้ามาในประเทศไทยก็อาจมาก่ออาชญากรรมได้ เช่นกัน

2. ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของสังคมการเข้ามาทำงานและ อยู่อาศัยร่วมกันของแรงงานต่างด้าวหลายชาติในประเทศไทยเป็นเวลานานอาจก่อให้เกิดปัญหาชน กลุ่มน้อยของคนชาติต่างๆ ขึ้น เนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มีมักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวก กับกลุ่มคนที่มีความ วัฒนธรรม และความเชื่อต่างๆ ที่เหมือนกัน แต่อาจมีความขัดแย้งกับกลุ่มคนที่มี เชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อที่แตกต่างกัน การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่รวมกัน เป็นจำนวนมากเป็นเวลานานอาจนำไปสู่การเรียกร้องขอปกครองตนเอง และอาจมีการแก้ปัญหาด้วย การสู้รบกันจนกลายเป็นสงครามที่สร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติ ตัวอย่างเช่น การสู้รบ ระหว่างชาวสิงหลกับชาวทมิฬในศรีลังกา และการสู้รบระหว่างระหว่างชาวอังกฤษกับชาวไอริชใน ไอร์แลนด์เหนือ เป็นต้น

3. ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจและงบประมาณรายจ่าย การเข้ามาของแรงงานต่างด้าว จะเป็นการเพิ่มผู้ใช้บริการสาธารณะต่างๆ ในประเทศ ซึ่งเมื่อรวมกับคนไทยผู้ให้บริการก็จะทำให้ ปริมาณผู้ใช้บริการสาธารณะ (หรือผู้บริโภคสินค้าสาธารณะ) โดยรวมเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นเมื่อมีผู้ใช้ แรงงานต่างด้าวมาใช้บริการสาธารณะ หรือไปเที่ยวชายทะเล หรือแม้กระทั่งการใช้บริการรถ

โดยสารฟรี ซึ่งเป็นสินค้าสาธารณะ (Public Goods) เพิ่มมากขึ้นจะมีผลทำให้รัฐต้องเพิ่มบุคลากรและงบประมาณเพื่อให้บริการ (สินค้าสาธารณะ) ต่างๆ เพิ่มขึ้นตามปริมาณผู้ใช้บริการที่เพิ่มขึ้นด้วยเช่นกัน

4. ผลกระทบทางด้านสุขภาพอนามัยการที่แรงงานต่างด้าวหลายชาติเข้ามาทำงานในไทยได้อย่างเสรีและเป็นจำนวนมาก และอาจมีแรงงานต่างด้าวบางคนไม่ได้ผ่านการตรวจโรคซึ่งแรงงานเหล่านี้อาจนำโรคติดต่อต่างๆ เข้ามาในประเทศไทย และได้กลายเป็นตัวการในการแพร่ขยายโรคที่ติดมากับตัวแรงงานต่างด้าวไปสู่ชุมชนต่างๆ ซึ่งหน่วยงานสาธารณสุขและหน่วยงานฝ่ายปกครองจะต้องเตรียมการทั้งอุปกรณ์ บุคลากรสายแพทย์และพยาบาล อาคารสถานที่ และรวมทั้งงบประมาณให้พร้อมเพียงเพื่อแก้ไขปัญหาเมื่อไทยได้เข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี 2558

#### 5. ความสูญเสียที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับประเทศไทยในอนาคต: การมองโลกในแง่ลบ

5.1 ประเพณีและวัฒนธรรมไทยจะถูกผสมจนสูญเสียเอกลักษณ์และความเป็นไทย ความหลากหลายเชื้อชาติ หลากหลายวัฒนธรรมที่นำเข้าไทยโดยแรงงานต่างด้าวและคนต่างด้าว จะทำลายขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และเอกลักษณ์ของชาติไทยให้สูญสลายไปจนไม่เหลือความเป็นคนไทยอยู่อีกเลย เพราะคนไทยส่วนใหญ่จะเป็นคนใจดี มีเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จริงใจ เชื้อคนง่าย ใช้ชีวิตความเป็นอยู่อย่างๆ ที่สำคัญคือ เยาวชนไทยส่วนใหญ่ไม่สนใจความเป็นมาทางประวัติของชาติไทย และยังยอมรับวัฒนธรรมของชาติอื่นมาปฏิบัติโดยไม่รู้สึกริดรอยแต่อย่างใด ขอให้ดูตัวอย่างหนึ่งที่แสดงถึงการเสื่อมสลายของประเพณีวัฒนธรรมไทยในปัจจุบัน

5.2 ประเทศไทยอาจถูกบุกรุกทางเศรษฐกิจ (Economic Invasion) จากประเทศที่มีขีดความสามารถทางเศรษฐกิจที่สูงกว่าและจากประเทศที่มีขนาดเศรษฐกิจที่เล็กกว่า

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีทั้งผลดีและผลเสีย กล่าวคือการที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในอาชีพแรงงานไร้ฝีมือหรืออาชีพที่คนไทยไม่ยอมทำอาชีพเช่น อาชีพประมง คนสวน คนเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น ซึ่งทำให้ระบบเศรษฐกิจของไทยดีขึ้น โดยเฉพาะกิจการประมงที่มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานประมงเป็นจำนวนมาก แต่ในทางกลับกันแรงงานต่างด้าวเมื่อเข้ามาในประเทศไทยมากขึ้นก็จะก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆตามมาอาทิเช่น ปัญหาอาชญากรรม หรือปัญหาด้านความมั่นคง ด้านสาธารณสุข ปัญหาการแย่งอาชีพคนไทยทำงาน เป็นต้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องเข้าไปควบคุม กำกับดูแลโดยการออกนโยบายและมาตรการต่างๆที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการกระทำละเมิดสิทธิแรงงานและผลกระทบต่างๆ ที่เกิดจากการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยดังที่กล่าวมา

จากการศึกษาปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงาน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้  
 นิติภูมิ นวรัตน์ และคณะ (2554) โครงการศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาด้านการคุ้มครอง  
 แรงงานต่าง ด้าวในประเทศไทยและ แนวทางแก้ไข มีข้อค้นพบที่สำคัญ ดังนี้

1) ปัญหาด้านมาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทย โดยประเด็น  
 สำคัญ ประกอบด้วย (1) มาตรการในเรื่องรูปแบบการจ้างแรงงาน ซึ่งในประเด็นเรื่องรูปแบบการจ้าง  
 นี้ผลการ ศึกษาวิจัย ได้แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มในการดูแลสิทธิประโยชน์ต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว  
 และการ ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบมีสัญญา  
 จ้างจะมีการ ดูแลและปฏิบัติได้ดีกว่านายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบไม่มีสัญญาจ้าง (2)  
 มาตรการคุ้มครองแรงงานบางเรื่องยังไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ใน กิจการบาง  
 ประเภทกิจการ ได้แก่ กิจการประมง เกษตรกรรม และผู้รับใช้ในบ้าน ในประเทศไทย กฎหมาย  
 คุ้มครองแรงงานบางเรื่อง อาทิ ชั่วโมงทำงาน การได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุด ตาม  
 ประเพณี ค่าทำงานล่วงเวลา เป็นต้น ยังไม่อยู่ในข่ายบังคับกับกิจการบางประเภท ได้แก่ กิจการ  
 ประมง เกษตรกรรมและผู้รับใช้ในบ้าน เนื่องจากเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงาน  
 นอกสถานที่และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาที่แน่นอนได้ แต่สำหรับประเทศที่  
 เป็นตลาดเป้าหมายสำคัญของไทยและประเทศที่เป็นคู่แข่งการค้าสำคัญของประเทศไทยในหลาย  
 ประเทศ มีการบัญญัติกฎหมายเป็นการเฉพาะ เพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานที่ทำงานอยู่ในกิจการ  
 ประเภทดังกล่าว และในบางประเทศกฎหมายคุ้มครองแรงงานมีขอบข่ายบังคับครอบคลุมถึงกิจการ  
 ประเภทที่ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทย

2) ปัญหาด้านการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบ  
 กิจการ ยังมีประเด็นปัญหาสำคัญในด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทั้งในสภาพการจ้างงาน สภาพ  
 การทำงาน และสิทธิประโยชน์ๆ ของแรงงานต่างด้าวที่ส่วนหนึ่งไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3) การปฏิบัติตามกฎหมายด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้าง  
 ผลการศึกษา พบว่า นายจ้างหรือสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่มีการ  
 ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีเพียงส่วนน้อยที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่  
 เป็นการ ละเมิดในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้างและสวัสดิการ โดยเฉพาะในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมือง  
 โดยผิดกฎหมาย

เสาวธาร โพธิ์กลัด (2554) ศึกษาเรื่องปัญหาของแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาแรงงาน  
 ข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า จากข้อมูลในการสัมภาษณ์  
 เชิงลึกพบว่าแรงงานในภาคประมงและธุรกิจต่อเนื่องประมงมีอัตราส่วนของการถูกยึดบัตรอนุญาต  
 ทำงานและเอกสารแสดงตนไว้มากที่สุดคือร้อยละ 71.43 เมื่อเทียบกับแรงงานในภาคการเกษตร  
 ที่สามารถเก็บบัตรไว้ได้เองทั้งหมดนอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มักจะมีขาดอิสระและเสรีภาพ

ที่จะเดินทางไปไหนมาไหนและขาดอิสระที่จะทำให้อึดติดต่อกับคนนอกที่ทำงานในขณะที่ความรุนแรงในที่ทำงานเป็นอีกตัวบ่งชี้หนึ่งของแรงงานบังคับโดยเมื่อพิจารณาถึงความรุนแรงทางวาจาพบว่าแรงงานข้ามชาติในภาคการจ้างงานประมงธุรกิจต่อเนื่องประมงและการเกษตรจะประสบกับความรุนแรงทางวาจาคล้ายๆกันเช่นการตะโกนใส่หรือการตะคอกข่มขู่ดังนั้นการหาแนวทางการสร้างนโยบายหรือมาตรการในการแก้ไขปัญหาของแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในทางปฏิบัตินั้นควรเป็นการบูรณาการความร่วมมือแนวคิดและการสร้างนโยบายทั้งจากภาครัฐภาคเอกชนและภาคประชาชนโดยมุ่งประเด็นที่สำคัญดังนี้ 1. การคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสม 2. การป้องกันการแสวงประโยชน์และเสรีภาพของแรงงานในการเคลื่อนย้าย 3. กลไกการร้องเรียน 4. การสร้างความเข้มแข็งและการศึกษาให้กับแรงงานข้ามชาติและ 5. การปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อแรงงานข้ามชาติ

กัญจนวลัย นนท์แก้ว และคณะ (2557) ศึกษาเรื่อง การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน : กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาเชิงปริมาณพบว่า สถานประกอบการส่วนใหญ่อยู่ในอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร และมีการจ้างงานประเภททักษะ กึ่งทักษะ และไร้ฝีมือ แรงงานทักษะที่มีการจ้างส่วนใหญ่มีสัญชาติญี่ปุ่น แรงงานกึ่งฝีมือและแรงงานไร้ฝีมือที่มีการจ้างส่วนใหญ่มีสัญชาติกัมพูชา สถานประกอบการการจัดทำประกันสังคมและประกันอื่น ๆ เพิ่มเติมให้กับแรงงานต่างด้าว และแจ้งให้แรงงานต่างด้าวทราบด้วยวาจาและเป็นลายลักษณ์อักษร ส่วนการจ่ายค่าตอบแทนและการประเมินผลใช้มาตรฐานเดียวกับแรงงานไทย ซึ่งผลกระทบด้านเศรษฐกิจในการจ้างแรงงานต่างด้าวว่าทำให้มีแรงงานเพียงพอตามความต้องการกำลังคน ผลกระทบด้านแรงงานสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานต่างด้าว คือ ปัญหาด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างแรงงานต่างด้าวและหัวหน้างาน ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลต่อเศรษฐกิจระดับองค์กรในด้านต้นทุนการสรรหาที่เพิ่มขึ้น เพราะส่วนใหญ่ว่าจ้างบริษัทนายหน้าจัดหาแรงงานต่างด้าว และการจ้างแรงงานต่างด้าวมีผลกระทบต่อแรงงานสัมพันธ์ในองค์กร เพราะเป็นเรื่องของวิถีชีวิต วัฒนธรรม ชาติพันธุ์ที่ต่างกัน โดยแนวทางการจัดการแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ต้องเน้นการจัดการสื่อสารในองค์กรที่ดี การปรับทัศนคติของแรงงานไทยในการทำงานกับแรงงานต่างด้าวและเน้นการบริหารความแตกต่างทางวัฒนธรรม และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับชาติพันธุ์ การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ และการกำหนดมาตรฐานในการทำงานระหว่างแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ทั้งนี้การเปิดเสรีด้านแรงงานเมื่อรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนไม่มีผลกระทบต่อกรจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากการจ้างแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ (ลาว พม่า กัมพูชา) ขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาล ส่วนการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น ๆ ใช้กฎหมายคนเข้าเมืองในการจ้างงาน สถานประกอบการจึงยังไม่ได้เตรียมความพร้อมในการจ้างงานที่ชัดเจน



กิจรูเซต ไกรवास (2557 : 40) ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไขผลการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยยังมีปัญหาสำคัญดังนี้ 1) ด้านสภาพการจ้างงานอาทิแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งยังมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนดไม่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีและไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลา 2) ด้านสภาพการทำงานยังมีแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งที่เห็นว่าสถานประกอบกิจการมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม 3) ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้างยังมีนายจ้างหรือสถานประกอบกิจการบางส่วนที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ

วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์และคณะ (2558 : 1067) ศึกษาเรื่อง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้างในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาครพบว่า รูปแบบสัญญาจ้างงานแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าวได้มีทำข้อตกลงของสัญญาจ้างงาน โดยที่ไม่ได้ศึกษารายละเอียดของตัวสัญญาเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานจึงพบว่าตนเองถูกเอาเปรียบในด้านการจ้างงานทั้งนี้เนื่องมาจากการสื่อสารด้านภาษาเนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการศึกษาในระดับสูงดังนั้นแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงลงนามรับทราบสัญญาจ้างโดยไม่มีการศึกษาและทำความเข้าใจก่อนเริ่มงานและไม่มีการอธิบายหรือชี้แจงข้อตกลงหรือระเบียบการปฏิบัติตัวก่อนเริ่มงานแรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องสิทธิโดยการเจรจาต่อรองกับหัวหน้างานแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทางเลือกเพราะมีภาระด้านครอบครัวส่วนปัญหาการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ครบและจ่ายไม่ตรงวันตามข้อตกลงตามสัญญาจ้างงาน แรงงานต่างด้าวประสบปัญหาการได้รับค่าแรงล่าช้าและจ่ายค่าแรงไม่ตรงวันส่งผลให้แรงงานต่างด้าวออกมาเรียกร้องนายจ้างโดยการประท้วงเรียกร้องสิทธิจนกว่าจะได้รับค่าแรงตามข้อตกลงดังนั้นนายจ้างจึงควรมีระบบการจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยความเชี่ยวชาญอีกทั้งยังสามารถจูงใจและทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

กรรณภัทร ชิตวงศ์ (2559 : 199) ศึกษาเรื่อง การใช้แรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา พบว่า สภาพการทำงานประมงเป็นงานที่ตรากตรำต้องอยู่ในทะเลที่อ้างว้าง ท่ามกลางสายฝนและแสงแดด การทำงานต้องปรับตัวตั้งแต่การทรงตัว การยืน การเดินตลอดจนการทำ งานบนเรือที่โคลงเคลงตลอดเวลา ไม่อาจกำหนดเวลาทำงาน เวลาพักหรือวันหยุดที่แน่นอนได้ขึ้นอยู่กับปริมาณสัตว์น้ำ ที่จับได้หรือระยะทางในการหาฝูงปลาแต่ละครั้ง ออกเรือแต่ละเที่ยวประมาณ 5-17 วัน หากเป็นประมงนอกน่านน้ำ ตั้งแต่ 6 เดือนถึง 2 ปี และปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่งในการเข้าสู่แรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา คือการทำสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นไปอย่างรีบเร่งเพื่อให้ทันต่อการออกเรือแต่ละครั้งตามวันเวลาที่กำหนดไว้ได้แก่และลูกจ้างจึงตกลงค่าจ้างกันด้วยวาจาทำให้แรงงานขาดหลักประกันในการที่จะได้รับเงินค่าจ้างและเสี่ยงต่อการถูกโกงค่าแรงโดยเฉพาะอย่างยิ่งเรือประมงนอกน่านน้ำ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวพบว่า แรงงานต่างด้าวถูกนายจ้างเอาเปรียบ เช่น การทำงานเกินเวลา การจ่ายเงินค่าจ้างไม่ครบไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านการจ้างงานและละเมิดสิทธิของแรงงาน เช่น แรงงานขาดอิสระและเสรีภาพในการเดินทางและขาดอิสระที่จะทำใหติดต่อกับคนนอก รวมทั้งยังไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่ง ธนวัฒน์ พันธุ์สุข (2559 : 119) เห็นว่าการให้ทำงานล่วงเวลาการบังคับให้แรงงานต่างด้าวทำงานเกินเวลาเพื่อให้ทันต่อความต้องการของนายจ้างโดยไม่คิดค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ก่อให้เกิดความรุนแรงเกิดขึ้นตามมาเพราะเมื่อได้รับการกดขี่ข่มเหงและ เอาไรด์เอาเปรียบมากเกินไปก็จะเกิดการตอบโต้กลับทั้งการหยุดงานการก่ออาชญากรรม เป็นต้น

### ปัญหาการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลประเทศไทย

สถานการณ์การค้ามนุษย์ของไทยจากรายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทย ประจำปี 2557 ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พบว่าประเทศไทยยังคงมีสถานะเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่านของการค้ามนุษย์ ในปีนี้มีผู้เสียหายคดีค้ามนุษย์ มีผู้เสียหายชาวเมียนมาจำนวน 89 คน มักจะถูกแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานในภาคประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง โดยมีจำนวนคดีการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน มีจำนวน 47 คดี เป็นคดีค้ามนุษย์โดยการบังคับใช้แรงงานในเรือประมงจำนวน 11 คดี เนื่องจากการทำประมงโดยมากไม่ได้จ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมายและไม่มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแจ้งเรือเข้าออกท่า การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรือ ผู้โดยสารและลูกเรือในการออกเรือ เมื่อมีกรณีการบังคับใช้แรงงานบนเรือประมงจึงยากต่อการดำเนินคดี ซึ่งผู้เสียหายส่วนใหญ่เป็นชาวเมียนมา อายุเกินกว่า 18 ปี ซึ่งเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2557 กระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกา ได้เผยแพร่รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Trafficking in Persons-TIP Report) ประจำปี พ.ศ. 2557 รายงานดังกล่าวเป็นการประเมินผลการดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยต่าง ๆ ทั่วโลก ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2556 ถึง 31 มีนาคม 2557 เป็นการประเมินเฉพาะประเด็นการค้ามนุษย์ ในปีนี้กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา ได้จัดให้ไทยอยู่ในระดับที่ 3 (Tier 3) หรือระดับต่ำสุดในการจัดลำดับของรายงานดังกล่าว แม้ว่าในช่วงปีที่ผ่านมาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทยมีการดำเนินการที่มีความคืบและเป็นรูปธรรมในทุกด้าน (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558 : 7- 8)

จากการที่ประเทศไทยถูกลดระดับสถานการณ์การค้ามนุษย์จาก Tier 2 ลงมา Tier 3 จึงส่งผลกระทบต่อประเทศไทยที่สำคัญ3ประการ (โชติกา ชุ่มมี, 2558 : ออนไลน์) คือ 1) ภาพรวม

การค้าระหว่างไทยกับสหรัฐฯ โดยเฉพาะการส่งออกสินค้าประมงเช่นกุ้งและทูน่าการถูกจัดให้อยู่ในกลุ่ม Tier 3 เป็นการเปิดทางไปสู่การใช้มาตรการการคว่ำบาตรทางการค้าจากรัฐบาลสหรัฐฯต่อไป โดยสหรัฐฯจะทำการพิจารณาเกี่ยวกับการคว่ำบาตรไทยภายใน 90 วันนับจากวันที่ถูกปรับลดอันดับ ซึ่งหากไทยถูกคว่ำบาตรจริงก็จะส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมประมงอุตสาหกรรมอาหารแช่แข็งและอุตสาหกรรมกุ้งค่อนข้างมากเนื่องจากสหรัฐฯเป็นตลาดส่งออกหลักของสินค้ากุ้งและทูน่าจากไทย (share 40% และ 20% ตามลำดับ) รวมทั้งยังอาจมีผลในเชิงจิตวิทยาที่ประเทศคู่แข่งทางการค้าจะนำไปขยายผลเพื่อโจมตีอุตสาหกรรมการค้าของไทยว่ามีการค้ามนุษย์ใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับต่อไป 2) เป็นสิ่งที่ทำลายภาพพจน์ของไทยในเวทีโลกและอาจมีผลกระทบต่อแนวโน้มการลงทุนและการระดมความช่วยเหลือในด้านต่างๆแม้ว่าปัจจุบันสหรัฐฯจะยังไม่มีมาตรการคว่ำบาตรทางการค้ากับกลุ่มประเทศที่ถูกจัดให้อยู่ในอันดับต่ำสุดก็ตามแต่นัยสำคัญของข่าวสารที่ได้ถูกกระจายออกไปแล้วได้ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของไทยในเวทีโลกและอาจทำให้บริษัทข้ามชาติบางแห่งทบทวนนโยบายการลงทุนในอุตสาหกรรมที่ถูกกล่าวหาว่ามีการค้ามนุษย์เช่นอุตสาหกรรมประมง นอกจากนี้ไทยยังอาจสูญเสียความช่วยเหลือจากสหรัฐฯที่ไม่เกี่ยวข้องกับการค้าและไม่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์รวมทั้งอาจถูกสหรัฐฯคัดค้านไม่ให้ได้รับการให้ความช่วยเหลือจากสถาบันระหว่างประเทศ เช่นกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (IMF) และธนาคารโลก เป็นต้น 3) ส่งผลต่อความมั่นคงของประเทศและปัญหาสังคมเนื่องจากประเทศไทยถูกมองจากนานาประเทศโดยเฉพาะสหรัฐฯว่าเป็นประเทศที่มีการค้ามนุษย์ครบทั้ง 3 สถานะหมายถึงเป็นทั้งประเทศที่เป็นต้นทางของการค้ามนุษย์เป็นประเทศที่เป็นทางผ่านของการค้ามนุษย์และเป็นประเทศที่มีการค้ามนุษย์ทำให้มีผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์รวมทั้งกลุ่มขบวนการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นคนหลายชาติพันธุ์แอมแปงทำงานอยู่ในประเทศไทยและส่วนใหญ่มักจะทำงานในลักษณะที่ผิดกฎหมายและก่ออาชญากรรมทำให้ยากต่อการตรวจสอบและควบคุม

นอกจากนี้ปัญหาการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมประมงของไทยซึ่งเป็นปัญหาที่นานาประเทศให้ความสำคัญและจับตามองโดยส่วนใหญ่ที่ปรากฏตามสื่อต่างๆมักจะสร้างความไม่เป็นธรรมต่อประกอบการเรือประมงและส่งผลกระทบต่อความยอมรับความเชื่อมั่นของต่างประเทศที่มีต่อประเทศไทยในภาพรวมอีกทั้งยังเป็นการทำลายอุตสาหกรรมส่งออกสินค้าอาหารทะเลของไทยทั้งระบบเนื่องจากมีหลายประเด็นที่แสดงให้เห็นถึงสถานะข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ในรูปแบบแรงงานประมง (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนการอุตสาหกรรมและการแรงงาน สถานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2557 : 1-2) คือ (1) ผู้เสียหายจากขบวนการค้ามนุษย์มีทั้งคนไทยและคนต่างด้าวที่ถูกล่อลวงหรือถูกลักพาตัวหรือบังคับใช้แรงงานโดยไม่ให้ค่าจ้างและไม่ให้กลับบ้านได้หลบหนีจากเรือประมงหรือถูกจับกุมฐานเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและส่งกลับประเทศ (2) การจัดหาแรงงานต่างด้าวตามบันทึกข้อตกลงระหว่างรัฐบาลแห่งราชอาณาจักรไทยกับประเทศเพื่อนบ้านที่มีอยู่ไม่สามารถ

รองรับจำนวนแรงงานย้ายถิ่นส่วนหนึ่งเพราะการประชาสัมพันธ์ของประเทศฝ่ายจัดส่งแรงงานอีกทั้งกระบวนการสมัครหรือการจัดหางานของประเทศต้นทางใช้เวลานานและมีค่าใช้จ่ายสูง จึงสามารถส่งแรงงานได้จำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการแรงงานที่มีจำนวนมากส่งผลให้มีคนกลุ่มหนึ่งทั้งจากประเทศต้นทางและปลายทางทำที่เป็นนายค้าแรงงานนายพักแรงงานและส่งต่อแรงงานจากแห่งหนึ่งไปยังอีกแห่งหนึ่งจนถึงนาย : ท่าเรือและจุดที่ต้องการแรงงานอย่างเป็นทางการ (3) สภาพงานในเรือประมงและวิธีการจ้างงานโดยเฉพาะการประมงนอกน่านน้ำไทยหรือเรือประมงน้ำลึกมีลูกเรือประมาณ 10-40คนระยะเวลาการออกเรือมีตั้งแต่ 2-5 ปี และการออกทะเลในแต่ละครั้งไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนไม่มีข้อบังคับการทำงานไม่มีกำหนดระยะเวลาเวลาพักเวลาหยุดเมื่อเจอฝูงปลาตามที่ไต่ก่งต้องการลูกเรือจะต้องร่วมกันทำงานจนกว่าจะนำปลาแช่แข็งจึงพักได้ลูกเรือมีความเสี่ยงตั้งแต่อันตรายจากการใช้เครื่องมือการจับใช้จากการทำงานหนักการทะเลาะวิวาทภัยธรรมชาติและการถูกจับกุมจากการรุกรานน่านน้ำชาติอื่นวิธีการจ้างจะผ่านนายหน้าซึ่งไม่มีการทำสัญญาจ้างแรงงานและนายหน้าจะถูกหักจากค่าจ้างที่ปลายทางภายหลังการทำงานระยะหนึ่งเมื่อเข้าฝั่งจะมีนายหน้าชักชวนแรงงานเหล่านี้ให้ออกเพื่อไปทำงานที่อื่นเพราะจะได้ค่านายหน้า2ทางคือจากเรืออื่นครั้งใหม่และจากแรงงานที่ต้องการย้ายเรือ (4) ข้อจำกัดในการจัดการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานในเรือประมงประกอบด้วย การจดทะเบียนเรือยังไม่ครบถ้วนกฎหมายหลายฉบับยังไม่สอดคล้องกับการทำการประมงในปัจจุบันการออกไปตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ยังไม่มีความพร้อมทั้งด้านอุปกรณ์และจำนวนบุคลากรที่เพียงพอและทันสมัยนอกจากนี้ยังพบว่าทั้งนายจ้างและแรงงานลูกจ้างไม่ให้ข้อมูลกับเจ้าหน้าที่เพราะทั้ง2ฝ่ายมีส่วนในการกระทำความผิด(5) การบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนยังไม่จริงจังและต่อเนื่องผลการกวาดล้างจับกุมผู้กระทำความผิดน้อยมาก(6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเข้าออกเรือประมงที่เข้า-ออกราชอาณาจักรขาดการจัดเก็บข้อมูลเรือประมงอย่างเป็นระบบไม่สามารถเชื่อมโยงข้อมูลได้ทำให้เมื่อเกิดปัญหาไม่สามารถจับกุมดำเนินคดีกับตัวการได้

ปัญหาการค้ำมนุษย์ในรูปแบบแรงงานประมงมีสาเหตุสำคัญจากสภาพการทำงานในเรือประมงและความต้องการใช้แรงงานที่เข้มข้น (labour intensive) ในภาคธุรกิจประมงโดยเฉพาะแรงงานผิดกฎหมายการมีนายจ้างลักลอบนำแรงงานเข้ามาในราชอาณาจักรไทยโดยผิดกฎหมายและนำพามาทำงานบนเรือที่สำคัญกฎหมายที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบไม่เอื้อต่อการตรวจสอบการทำประมงและคุ้มครองคนทำงานบนเรือประมงโดยมีปัญหาในการดำเนินการดังนี้ 1.ด้านการจัดระเบียบแรงงาน 2.ด้านการตรวจสอบสุขภาพ 3. ด้านการจัดระเบียบเรือ และ 4.ด้านศูนย์ประสานงานแรงงานประมงจังหวัด (คณะกรรมการการพาณิชย์การอุตสาหกรรมและการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2557 : 3 )

การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องของไทยมีการดำเนินการที่มีความคืบหน้าและเป็นรูปธรรม ในทุกด้านตามหลักมาตรฐานสากล (5Ps) ได้แก่ การจับกุม ดำเนินคดีและลงโทษผู้กระทำผิด (prosecution) การคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ (protection) การป้องกันปัญหา (prevention) การขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานระหว่างส่วนราชการ (policy mechanism) และความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในและนอกประเทศ (partnership) รวมทั้งได้ให้ความร่วมมือในการจัดส่งข้อมูลที่ถูกต้องและผ่านการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอและหารือทำความเข้าใจกับสหรัฐอเมริกาเป็นระยะ เพื่อพิสูจน์ให้เห็นถึงความโปร่งใสและความมุ่งมั่นในการดำเนินการของฝ่ายไทยในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ก็ตาม (กระทรวงการต่างประเทศ , 2557) แต่สหรัฐอเมริกาเห็นว่า ประเทศไทยยังดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำตามกฎหมายคุ้มครองเหยื่อการค้ามนุษย์ (Trafficking Victims Protection Act- TVPA) โดยการบังคับใช้กฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ยังมีไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับขนาดของปัญหาการคอร์รัปชันในทุกระดับยังเป็นอุปสรรคสำคัญ การแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับและภาวะแรงงานขัดหนี้ของแรงงานต่างชาติในภาคส่วนการค้าและประมงยังไม่เพียงพอ โดยไม่สามารถสืบสวนและดำเนินคดีต่อผู้กระทำผิด ซึ่งรวมถึงเจ้าของเรือและ ผู้บังคับเรือที่ใช้แรงงานต่างชาติเป็นแรงงานบังคับ การขาดแคลนล่ามของหน่วยงานภาครัฐยังเป็นอุปสรรคต่อการคัดแยกและคุ้มครองเหยื่อ โดยทางการไทยคัดแยกเหยื่อการค้ามนุษย์ที่เป็นชาวต่างชาติได้น้อยกว่าปีที่ผ่านมา และสำหรับกรณีของประเทศไทย เป็นการปรับลดระดับโดยอัตโนมัติเนื่องจากไทยอยู่ในระดับที่ 2 (Tier 2 Watch List) มา 4 ปีแล้ว (ตั้งแต่ พ.ศ. 2553) โดยเมื่อ พ.ศ. 2555 และ พ.ศ. 2556 ประเทศไทยได้รับการยกเว้นไม่ถูกลดระดับลง แต่ข้อยกเว้นในการปรับลดระดับโดยอัตโนมัติตามกฎหมาย TVPA นั้นสามารถทำได้ไม่เกิน 2 ครั้งต่อเนื่อง ดังนั้นในรายงาน TIP Report พ.ศ. 2557 ประเทศไทยจึงถูกลดระดับลงมาที่ระดับที่ 3 (Tier 3) โดยอัตโนมัติ จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ในเดือนกรกฎาคม 2558 ประเทศไทยยังคงถูกจัดให้อยู่ในระดับ Tier3 ซึ่งเป็นกลุ่มประเทศที่มีสถานการณ์ค้ามนุษย์ระดับเลวร้ายที่สุดต่อไปอีก (Trafficking in Person Report, 2015 : 330) นอกจากนี้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์นั้นอาจกระทำได้โดยผ่านมาตรการ 3P ซึ่งได้แก่ (1)ปราบปราม (Prosecution) (2) ป้องกัน (Prevention) และ (3) ปกป้อง (Protection) โดยมาตรการ”3P” นี้เป็นการผสมผสานกันระหว่างการปราบปรามผ่านกระบวนการทางยุติธรรมกับการปกป้องคุ้มครองตามสิทธิมนุษยชน (United Nations, 2010 : 5) ได้แก่ 1. การปราบปราม (Prosecution) เป็นมาตรการระงับกำจัดการกระทำผิดการค้ามนุษย์ที่มีอยู่ให้หมดสิ้นไป ซึ่งหากไม่มีการกำจัดโดยการปราบปรามดำเนินคดีการกระทำผิดฐานค้ามนุษย์ก็ยังคงมีอยู่ต่อไป การแก้ปัญหาที่ไม่สามารถทำได้ โดยทั่วไปแล้วการปราบปรามนั้นเกี่ยวข้องกับการค้นหา จับกุม และดำเนินคดีอาญากับผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์(Palmiotto, 2015 : 92) 2. การปกป้อง (Protection) เป็นมาตรการที่เกี่ยวข้องการรับรองสิทธิขั้นพื้นฐานของบุคคลตามหลักสิทธิมนุษยชน

(Morehouse, 2009 : 72) เพราะบุคคลย่อมมีสิทธิในชีวิตและร่างกาย สิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์สิทธิเสรีภาพในการเคลื่อนไหว หรือ สิทธิเสรีภาพส่วนบุคคล การค้ามนุษย์จึงเป็นการล่วงละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานดังกล่าวของบุคคลนอกจากนี้การปกป้องเป็นมาตรการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองให้ความช่วยเหลือเยียวยาแก่ผู้เสียหายหรือเหยื่อการค้ามนุษย์ (Bennett & Hess, 2006 : 297) เพราะผู้เสียหายหรือเหยื่อการค้ามนุษย์นั้นมักได้รับผลกระทบกระเทือนต่อร่างกายและจิตใจ3. การป้องกัน (Prevention) มาตรการป้องกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุดในการแก้ไขปัญหาเรื่องการค้ามนุษย์ (Mishra, 2013 : 296) เพราะการป้องกันเป็นมาตรการที่หยุดยั้งมิให้การค้ามนุษย์จะเกิดมีขึ้นได้อีกในอนาคต

การค้ามนุษย์ได้ละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความมั่นคงของประเทศเนื่องจากการบังคับใช้แรงงานด้วยการทารุณ ไร้ความเมตตา หรือถูกเอารัดเอาเปรียบ การลักพาตัวเพื่อแสวงประโยชน์ในทางผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเด็กและหญิงเป็นกลุ่มที่เสี่ยงที่สุดที่ถูกแสวงประโยชน์ถูกกดขี่ขูดรีดแรงงานอย่างรุนแรง อย่างไรก็ตามข้อมูลจำนวนผู้ที่ตกเป็นผู้เสียหายของการค้ามนุษย์ยังไม่สามารถจัดเก็บให้เป็นระบบได้เนื่องจากผู้เสียหายไม่ต้องการเปิดเผยตน เกรงกลัวอิทธิพลขององค์กรอาชญากรรม ไม่แจ้งความดำเนินคดีรวมทั้งไม่ขอรับความช่วยเหลือใด ๆ อีกทั้งยังเป็นอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับการย้ายถิ่นข้ามประเทศ ซึ่งยังไม่มีหลักฐานการเก็บบันทึกข้อมูลเนื่องจากการอพยพดังกล่าวผ่านช่องทางที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553 : ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าปัญหาการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล จะอยู่ในรูปแบบของการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน การลอบให้มาทำงานประมง เนื่องจากสภาพการทำงานบนเรือประมงซึ่งเป็นอาชีพที่คนไทยไม่ทำและความต้องการใช้แรงงานในกิจการประมงมีมาก โดยเฉพาะแรงงานผิดกฎหมายการมีนายหน้าลักลอบนำแรงงานเข้ามาในราชอาณาจักรไทยโดยผิดกฎหมายเพื่อนำมาทำงานบนเรือโดยแรงงานไม่สมัครใจ และที่สำคัญกฎหมายที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบไม่เอื้อต่อการตรวจสอบการทำประมงและคุ้มครองคนทำงานบนเรือประมงโดยมีปัญหาในการดำเนินการที่รัฐไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เช่น การจัดระเบียบแรงงานบนเรือ การจดทะเบียนเรือไม่ครบถ้วน การตรวจสภาพการทำงานบนเรือ เป็นต้น

จากการศึกษาการค้ามนุษย์ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชญาวิทยาและกระบวนการยุติธรรม (2550) โครงการวิจัยเรื่อง “กระบวนการเข้าสู่การค้ามนุษย์” ผลการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่าการค้ามนุษย์ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร (ค้าแรงงาน) พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ คือ 1) สมุทรสาครเป็นจังหวัดที่ขาดแคลนแรงงานและมีความต้องการใช้แรงงานในจำนวนมาก 2) นายจ้างมีความต้องการใช้แรงงานราคาถูกจำนวนมากเพื่อลดต้นทุนการผลิต 3) ลักษณะงานส่วนใหญ่เป็นงานที่ลำบาก

อันตราย และสกปรก ซึ่งแรงงานไทยไม่นิยมทำ 4) มีนายหน้าทั้งที่เป็นคนไทย และต่างชาติจำนวนมาก ส่วนเกี่ยวข้องกับการค้าแรงงานทาส เนื่องจากมีผลประโยชน์มหาศาล 5) ช่องทางการหลบหนีเข้าเมืองมีหลายช่องทางและไม่สามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งผู้ 6) แสวงหาผลประโยชน์มีโครงข่ายโยงใยอย่างเป็นระบบ และเป็นผู้กระทำการนำเข้าแรงงานข้ามชาติในแต่ละวัน 7) นโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดช่องทางการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในทุกรูปแบบ จนกระทั่งกลายเป็นการค้ามนุษย์ในที่สุด ส่วนรูปแบบการค้ามนุษย์ พบว่า ในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ เกิดจากระบบการนายหน้าต้นทาง ระหว่างทาง และในพื้นที่สมุทรสาครที่ทำงานเป็นโครงข่ายโยงใยกัน ในพื้นที่สมุทรสาคร กระบวนการนายหน้าส่งคนทำงานในโรงงาน หรือ กระทั่งส่งคนลงเรือ เป็นรูปแบบที่เกาะเกี่ยวความสัมพันธ์ และถูกค้ามนุษย์ในที่สุดเมื่ออยู่ในสถานที่ทำงาน เช่น การลงเรือของลูกเรือประมงต่างชาติ ไปหาปลาที่อินโดนีเซีย ส่วนใหญ่จะเป็นคนผิดกฎหมาย ใช้หนังสือคนประจำเรือปลอม หรือ Seaman Book ปลอม โอกาสขายต่อที่เรือมีสูง ส่วนการค้ามนุษย์ในแรงงานไทย มีรูปแบบที่ชัดเจนจากระบบการจัดหา นำพาส่งคนลงเรือประมง และเรือประมงส่วนใหญ่จะไปหาปลาที่ต่างประเทศ โดยเฉพาะประเทศอินโดนีเซีย การแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก และการป้องกันการค้ามนุษย์จังหวัดสมุทรสาครแนวทางการทำงานต่อเนื่องในประเด็นการคุ้มครองแรงงานเด็ก คือ 1) การป้องกันไม่ให้เกิดเข้าสู่ระบบการทำงานในรูปแบบที่ไม่เหมาะสม อาทิ การจัดระบบการตรวจสอบ และติดตามการจ้างแรงงานในกิจการประมง และต่อเนื่องจากประมง การแก้ไขปัญหา การจัดบริการทางสังคม การจัดการศึกษาแก่เด็กต่างชาติ 2) การคุ้มครองแรงงานเด็ก 3) การมีส่วนร่วมกับผู้ประกอบการเพื่อสามารถแทรกแซงให้แรงงานเด็กได้รับบริการทางสังคม การพัฒนาทักษะชีวิตแรงงาน การสนับสนุนการจัดการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมแก่แรงงานเด็ก การพัฒนาฝีมือ ทักษะอาชีพ ที่เหมาะสมแก่เด็กตามวัย 4) การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ควรมีการกำหนดนโยบายระยะสั้นนโยบายระยะยาว นโยบายระหว่างประเทศ

ณัฐยา วิริวิทยา (2553 : 92-97) ศึกษาเรื่อง “ปัญหาอุปสรรคของเจ้าพนักงานตำรวจต่อการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กรุงเทพมหานคร” จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่บางส่วนมีส่วนร่วมในขบวนการค้ามนุษย์ปัญหาด้านภาษาด้านผู้เสียหายพบว่าผู้เสียหายไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเนื่องจากไม่ต้องการเผชิญหน้ากับเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอิทธิพลความหวาดกลัวหรือการกลับเข้าไปเป็นเหยื่อซ้ำ

ดลฤทัย ไกรอำ (2553 : 119-124) ศึกษาเรื่อง “ปัญหาอุปสรรคในการคัดแยกเหยื่อจากการค้ามนุษย์ในบุคคลต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า, ลาวและกัมพูชา) : ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์สถานกักตัวบุคคลต่างด้าวสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง” จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอขาดความรู้ความเข้าใจการค้ามนุษย์ บุคลากรไม่มีทักษะด้านภาษา

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถใช้ภาษาอื่นได้ทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ละเอียดนักและขาดความน่าเชื่อถือและผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อ หลายกรณีที่จะปฏิเสธที่จะรับการคุ้มครองตามกฎหมายเนื่องจากใช้เวลานานและเหยื่อต้องการกลับบ้านมากกว่า

พัชยา อัครเศรษฐ (2554 : 120-124) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานของทีมสหวิชาชีพด้านกระบวนการส่งกลับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ชาวพม่าตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ.2551” จากการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ปัญหาในการประสานงานการส่งต่อข้อมูลมีปัญหาในการขาดแคลนล่ามในสถานคุ้มครอง/ สถานแรกรับผู้เสียหายไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงาน

สุวรรีย์ ใจหาญ (2556) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนางานด้านการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์” จากการศึกษาพบว่าผู้ที่ทำหน้าที่คัดแยกยังไม่มีความชำนาญเพียงพอการพิจารณาว่าผู้ใดเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์พนักงานสอบสวนและนักสังคมสงเคราะห์ยังมีความเห็นแย้งกันนักค้ามนุษย์คุกคามพยานในคดีการค้ามนุษย์ที่ตกอยู่ในความดูแลของสถานคุ้มครองหลายรูปแบบทำให้พยานไม่ให้ความร่วมมือในการสืบข้อเท็จจริงและต่อต้านการปฏิบัติงานของสถานคุ้มครองและพัฒนาอาชีพมีปัญหาขาดแคลนล่ามที่มีความรู้ความเข้าใจปัญหาการค้ามนุษย์และมีจิตวิทยาในการทำงานกับผู้เสียหายรวมทั้งผู้เสียหายที่เป็นคนต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิทำงานชั่วคราวในระหว่างการบำบัดฟื้นฟูและการเรียกร้องค่าชดเชยความเสียหายในขั้นตอนบังคับคดีใช้เวลานานและไม่แน่ว่าผู้เสียหายจะได้รับเงินค่าชดเชยหรือไม่ ผู้เสียหายจึงเลือกเดินทางกลับภูมิลำเนาก่อนได้ทำงานเพราะมีความจำเป็นต้องหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว

กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ และคณะ (2558) โครงการวิจัยเรื่อง “การค้าประเวณีหญิงจากประเทศในแถบอนุภูมิภาคลุ่มแม่น้ำโขงในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีสามารถจำแนกตามขอบเขตที่ได้ออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการป้องกันและปราบปราม พบว่าประเทศไทยใช้มาตรการปราบปรามการค้าประเวณีมากกว่ามาตรการป้องกัน โดยมีการบังคับใช้กฎหมายหรือลงโทษผู้กระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการค้าประเวณีเป็นหลัก และหน่วยงานราชการเน้นการใช้อำนาจด้านนี้แต่เพียงผู้เดียว หน่วยงานดังกล่าวประกอบไปด้วย ก) สำนักงานตำรวจแห่งชาติคือกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง สถานีตำรวจภูธรประจำจังหวัดต่างๆ ข) กระทรวงยุติธรรมคือศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ กรมสอบสวนคดีพิเศษ ค) สำนักงานอัยการสูงสุด คือศูนย์ต่อต้านการค้ามนุษย์ระหว่างประเทศ ด้านคุ้มครองและช่วยเหลือ พบว่าหน่วยงานที่ดำเนินงานส่วนใหญ่จะมีที่ในการสนับสนุนงานเชิงสังคมแก่หน่วยงานที่ดำเนินงานด้านการบังคับใช้กฎหมาย กล่าวคือมีการให้คุ้มครองและช่วยเหลือกลุ่มหญิงบริการและกลุ่มเสี่ยงที่จะตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งรูปแบบถูกแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี โดยให้การดูแลและพัฒนาสวัสดิภาพแรงงาน



ฝึกรอบมาชีพ ปรับทัศนคติแก่กลุ่มผู้หญิงดังกล่าวและพบว่าหน่วยงานที่ดำเนินงานด้านดังกล่าวประกอบด้วยหน่วยงานราชการและภาคประชาสังคม คือ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กระทรวงแรงงาน กระทรวงการต่างประเทศ กองทัพบก สภากาชาดไทย และองค์การภาคประชาสังคม คือ FACE AAPTIP JICA UN-ACT AAT มูลนิธิเพื่อความเข้าใจเด็ก และมูลนิธิผู้หญิง ปัญหาและอุปสรรคในการแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีหญิงจากประเทศในแถบอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงที่เข้ามาค้าบริการทางเพศในประเทศไทยของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการทุจริตของเจ้าที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นปัญหาที่พบมากที่สุด โดยพบว่าเจ้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายระดับสูงและนักการเมืองบางคนมีการเรียกรับส่วยจากสถานประกอบการค้าประเวณี การปลอมแปลงเอกสารจากประเทศต้นทางทำให้ไม่สามารถพิสูจน์ทราบอายุที่แท้จริงของหญิงบริการส่งผลให้เจ้าที่ไม่สามารถเข้าให้ความช่วยเหลือหรือลงโทษตามหลักกฎหมายได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 มาตรา 11 กำหนดให้ผู้ที่อายุต่ำกว่า 18 ปีไม่ต้องรับโทษแต่ให้ถือเป็นเหยื่อที่ควรเข้าให้การช่วยเหลือ ขณะที่มาตรา 5 และ 7 กำหนดให้บุคคลอายุ 18 ปีขึ้นไป ดำเนินการค้าประเวณีมีความผิดตามกฎหมายและต้องปราบปราม ทั้งนี้พบว่าหญิงจากประเทศลาวเป็นกลุ่มที่มีการปลอมแปลงเอกสารเข้ามาทำงานค้าบริการในประเทศไทยอย่างพบเห็นได้มากกลุ่มผู้มีอิทธิพลนักการเมืองในท้องถิ่นและเจ้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายระดับสูงเป็นผู้กระทำความผิดเสียเอง โดยมากพบว่าบุคคลกลุ่มนี้เป็นเจ้าของสถานค้าประเวณีมีการไต่คดีตำแหน่งออกคำสั่งกับเจ้าที่รัฐในพื้นที่ให้หลีกเลี่ยงและละเลยการตรวจตราหรือเอาผิดสถานประกอบการค้าประเวณีที่มีผู้มีอิทธิพลมีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้การดำเนินงานด้านปราบปรามและกวาดล้างสถานบริการค้าประเวณีในเมืองไทยยังคงไม่สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานกับประเทศต้นทางพบว่า การเชื่อมโยงข้อมูลหรือขอประวัติผู้ต้องสงสัยจากหน่วยงานของประเทศต้นทางมีความล่าช้าและไม่ได้รับความร่วมมือในบางครั้งส่งผลต่อรูปคดีและการดำเนินงานของเจ้าที่ทางการของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นสืบสวนสอบสวนที่ไม่สามารถจับกุมผู้กระทำความผิดหรือช่วยเหลือผู้เสียหายได้เนื่องจากการปลอมแปลงเอกสารส่งผลให้ไม่สามารถทราบอายุที่แท้จริงของผู้กระทำความผิดฐานค้าประเวณีหรือผู้เสียหายจากการถูกบังคับค้าประเวณีเจ้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายงานที่รับผิดชอบ โดยพบว่าการวิเคราะห์หรือตีความเพื่อระบุสถานะความผิดฐานค้าประเวณีหรือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์รูปแบบถูกบังคับค้าประเวณีของเจ้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีมาตรฐานและแตกต่างกันตามแต่ดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละท้องที่และสาขาอาชีพ งบประมาณพบว่าค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาการค้าประเวณีเกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นตอนการลงพื้นที่ที่ตรวจตราของเจ้าที่ซึ่งต้องดำเนินการในทุกวันแม้ว่าจะพบหรือไม่พบผู้เสียหายหรือผู้กระทำความผิดที่เกี่ยวข้องกับการค้าประเวณี โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่าน้ำมันเชื้อเพลิง และค่าพาหนะ อัตรากำลังเจ้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอเจ้าที่ของรัฐเป็นผู้ให้บริการ พบว่า กลุ่มนักการเมืองท้องถิ่นและข้าราชการไทยโดยเฉพาะ

อย่างยิ่งเจ้าที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นกลุ่มที่ซื้อบริการทางเพศหญิงจากประเทศในแถบอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง ล่าม พบว่าในกระบวนการคัดแยกเหยื่อเพื่อระบุนความผิดฐานค้าประเวณีหรือสถานภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ต้องมีการสัมภาษณ์หรือสอบสวนหญิงต่างด้าวส่วนมากที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาไทยได้ และล่ามผู้ชำนาญการทางด้านภาษาที่ต้องการไม่สามารถหาได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้กระบวนการดำเนินงานมีความล่าช้า

ภัทรารวรรณ เวชชศาสตร์(2558 : 67) ศึกษาเรื่อง แนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์อย่างบูรณาการ งานวิจัยฉบับนี้ได้วิเคราะห์การดำเนินการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทย และพบว่าไทยกำลังเผชิญกับปัญหาและความท้าทายในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์หลายด้าน อาทิ เจริญนโยบายเชิงบริหาร และเชิงบูรณาการ โดยประเด็นความท้าทายเชิงบูรณาการนั้น เป็นหนึ่งในประเด็นที่สำคัญที่สุดที่ภาคส่วนต่าง ๆ ของไทยยังไม่คำนึงถึงและนำไปปฏิบัติมากเท่าที่ควรทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่ผ่านมาขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ งานวิจัยฉบับนี้จึงเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยให้มีการบูรณาการและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมการสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและกับต่างประเทศที่เป็นเอกภาพและมีทิศทาง โดยยึดหลักการสร้างความโปร่งใส (Transparency) การสร้างความน่าเชื่อถือ (Credibility) และการสร้างควมมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในความร่วมมือ ซึ่งหากไทยสามารถปฏิบัติตามแนวทางข้างต้น ก็จะทำให้ปฏิบัติงานและประสานงานการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยมีประสิทธิภาพ มีผลเป็นรูปธรรม และสามารถตรวจสอบได้จากทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งจะมีผลในการสร้างความน่าเชื่อถือต่อการดำเนินการอย่างยั่งยืนของฝ่ายไทยจนเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก สอดคล้องกับหลักมนุษยธรรม และเป็นผลต่อการได้รับการยกระดับจากระดับ 3 ตามรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report) ของสหรัฐฯ ในปีต่อ ๆ ไป

กิตสุรณ สังขสุวรรณ (2558 : 331-332) ศึกษาเรื่อง การแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ด้วยมาตรการ “3P” Resolving Human Trafficking with the “3P” Paradigm พบว่าปัจจุบันนี้ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นปัญหาระดับสังคมโลกที่ทุกๆ ประเทศต่างให้ความสนใจและหาหนทางแก้ไข มาตรการ “3P” ซึ่งได้แก่ “ปราบปราม” (Prosecution) “ปกป้อง”(Protection) และ “ป้องกัน” (Prevention) จึงได้ถูกหยิบยกขึ้นมาเพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ โดยมาตรการนี้ถือว่าเป็นมาตรการสากลและยอมรับกันทั่วโลก โดยมาตรการ “3P” นี้เป็นการผสมผสานกันระหว่างการระงับยับยั้งการค้ามนุษย์ที่มีอยู่ให้หมดสิ้นไปและช่วยเหลือเหยื่อยาเหยื่อหรือผู้เสียหายให้กลับมามีสภาพเดิม รวมถึงการหาทางแก้ไขมิให้การค้ามนุษย์เกิดขึ้นอีกในอนาคต สำหรับมาตรการ “3P” นี้ได้อยู่ในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เป็นที่เรียบร้อยแล้วอยู่แล้ว อย่างไรก็ตามลำพังเพียงแค่การบังคับใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 แต่เพียงอย่างเดียวคงไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหการค้ามนุษย์ได้รัฐบาลจำเป็นต้องกำหนดมาตรการ

“ปราบปราม” “ปกป้อง” และ “ป้องกัน” เพิ่มเติมขึ้นอีก และที่สำคัญที่สุดรัฐบาลต้องบังคับใช้มาตรการ “3P” อย่างเข้มงวดและจริงจังในการแก้ไขปัญหา พร้อมทั้งหน่วยงานทุกฝ่ายไม่ว่าภาคเอกชนหรือประชาชนควรให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการใช้มาตรการ “3P” แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในประเทศไทย

Amy Farrell & Stephanie Fahy (2009) ศึกษาเรื่อง ปัญหาการค้ามนุษย์ในสหรัฐฯ: กรอบนโยบายสาธารณะและการตอบสนองต่อนโยบาย ผลการศึกษาพบว่า เก้าปีหลังจากผ่านกฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ของรัฐบาลกลางในสหรัฐอเมริกา มีเหตุการณ์การค้ามนุษย์น้อยลงกว่าที่ประมาณการปัญหาที่คาดการณ์ไว้ นักวิชาการบางคนและนักวิจารณ์ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงกรอบการทำงานของกรอกแก้ปัญหาค้ามนุษย์มีเป้าหมายที่จะก้าวไปข้างหน้า แต่ยังไม่มีการศึกษาถึงกระบวนการแนวคิดใหม่ และผลที่ตามมาใช้ประวัติศาสตร์ธรรมชาติของโมเดลปัญหาทางสังคม เป็นกรอบทฤษฎีเพื่อตรวจสอบการค้ามนุษย์การศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์ข้อความจากหนังสือพิมพ์สหรัฐฯ บทความเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ระหว่างปี 1990 ถึง 2006 ผลการวิจัยพบว่ากรอบนโยบายการค้ามนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่สอดคล้องกับการยอมรับนโยบายที่มุ่งเน้นด้านความมั่นคงของชาติการจับกุมและการฟ้องร้องดำเนินคดีทางอาญาต่อผู้กระทำการค้ามนุษย์

Alphonsus O. Njoku.(2015) ศึกษาเรื่อง การค้ามนุษย์และผลกระทบต่อสภาพลักษณะแห่งชาติ:กรณีชาวไนจีเรีย พบว่า การค้ามนุษย์เป็นปรากฏการณ์ของการเป็นทาสสมัยใหม่ โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์เป็นปัญหาทางสังคมร่วมสมัยในสังคมไนจีเรียและตรวจสอบผลกระทบต่อสภาพลักษณะของประเทศ การค้ามนุษย์ "เกี่ยวข้องกับการหลอกลวงหรือบังคับ ประชาชนภายในประเทศหรือต่างประเทศผ่านทางกฎหมายหรือผิดกฎหมายช่องทางเพื่อใช้ประโยชน์จากตัวเขา" การค้ามนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับไนจีเรียทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของชาวไนจีเรียนับพันคนส่วนใหญ่ผ่านเส้นทางบกไปทางเหนือแอฟริกาตะวันออกกลางและยุโรปเพื่อการค้าประเวณีและแรงงานทาสที่เกี่ยวข้องเด็กและเยาวชน อุบัติการณ์การค้ามนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับไนจีเรียจำนวนมากเริ่มเข้า ในปี 1990 ซึ่งเป็นผลมาจากการลดลงของเศรษฐกิจของประเทศและการเพิ่มขึ้นตามการว่างงาน, ความยากจน, เงินเฟ้อ, ค่าแรงต่ำและความทุกข์ยากทางสังคมโดยทั่วไปประชาชนทั้งหลายของไนจีเรีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชนไร้ฝีมือเริ่มที่จะเดินทางไปในยุโรป, ตะวันออกกลางและเอเชียเพื่อหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีขึ้น บางคนเสียชีวิตในการเดินทาง ในขณะที่คนอื่น ๆ ที่ไปถึงจุดหมายปลายทางของพวกเขาพบว่าตัวเองได้เข้าไปทำงานเป็นโสเภณี ซึ่งเป็นอาชญากรรม การค้ามนุษย์มีผลเสียต่อไนจีเรียจึงจำเป็นต้องมีการจัดตั้งสำนักงานแห่งชาติเพื่อปราบปรามการค้ามนุษย์ (NAPTIP) โดยรัฐบาลกลางและในความร่วมมือกับบางประเทศองค์กรเพื่อสกัดกั้นการค้ามนุษย์ แต่ปรากฏว่าการค้ามนุษย์ยังคงมีอยู่ โดยเฉพาะเยาวชนที่ต้องการแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีและชีวิตที่สะดวกสบายในสังคม นอกจากนี้หญิงสาวชาวไนจีเรียหลายคนถูกกล่าวหาเข้าไปเกี่ยวข้องกับการค้าประเวณีในยุโรป และ

การเนรเทศชาวไนจีเรียจำนวนมากพลเมืองจากต่างประเทศได้คัดค้านซึ่งเป็นการค้ำนุชย์ยังส่งผลต่อความพยายามในการบรรลุเป้าหมายในการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการศึกษาซึ่งเด็กไนจีเรียจำนวนมากมีส่วนร่วมในการใช้แรงงานเด็กทั้งภายในและภายนอกประเทศโดยไม่ได้รับการศึกษา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการค้ำนุชย์สรุปได้ว่านโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการจัดระบบแรงงานข้ามชาติ ทำให้เกิดช่องทางการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานข้ามชาติในทุกรูปแบบ จนกระทั่งกลายเป็นการค้ำนุชย์ในที่สุด และนโยบายการค้ำนุชย์ได้มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่สอดคล้องกับนโยบายซึ่งปัจจุบันนี้ปัญหาการค้ำนุชย์เป็นปัญหาที่ทุกๆ ประเทศต่างให้ความสนใจและหาหนทางแก้ไข มาตรการ “3P” ได้แก่ “ปราบปราม” (Prosecution) “ปกป้อง” (Protection) และ “ป้องกัน” (Prevention) สามารถนำมาใช้ในการแก้ไขปัญหาการค้ำนุชย์ โดยมาตรการนี้ถือว่าเป็นมาตรการสากลและยอมรับ ซึ่งผู้วิจัยจะนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวไปปรับใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยการนำไปพัฒนานโยบายและมาตรการค้ำนุชย์ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงต่อไป

## 2. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

### กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557 มีรายละเอียด ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน, 2560)

- 1.การจ้าง ห้ามจ้างผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเรือประมง
- 2.เวลาพัก ให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมง และไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้ โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็วและให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้

3.สัญญาจ้าง ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกัน (ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด) จำนวน 2 ฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้ 1 ฉบับเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบและให้นายจ้างนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งนับแต่วันทำสัญญาจ้าง

4.ทะเบียนลูกจ้างกรณีทีนายจ้างมีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย (ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด)และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง และลูกจ้างเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบและให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่ง

อธิบดีมอบหมายภายใน 30 วันนับแต่วันเริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงานและให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างแต่ละรายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้างให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง

## 5.การจ่ายค่าจ้าง

5.1ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

5.1.1 ชื่อตัวและชื่อสกุล

5.1.2 ตำแหน่งที่เนงานประมงทะเล

5.1.3 อัตราและจำนวนค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารไว้เป็นหลักฐานในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าวและให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารการจ่ายค่าจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันจ่ายเงิน

5.2 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

5.2.1 กรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวันรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือนให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งวันแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

5.2.2 เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

5.2.3 ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

5.3 กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิคนัดร้อยละ 15 ต่อปีในกรณีที่นายจ้างจงใจผิคนัดไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่ายให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วันถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินและได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้างหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างการ

จ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับเงินจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้กรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

5.4 ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างตามข้อตกลงนั้นเป็นฐานในการคำนวณ (มิให้ใช้บังคับถ้า นายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบภายใน 60 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศโดย นายจ้างแสดงเจตนา นำลูกจ้างทั้งหมดกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ)

6. วันหยุด ให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน ทั้งนี้ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหรือกำหนดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้น ถ้า นายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปีให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้าง

7. การลา ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน

8. การส่งกลับ ให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เรืออัปปางหรือไม่อาจใช้งานได้โดยสิ้นเชิง
- (2) ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน
- (3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม
- (4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการตามที่กำหนดและหน่วยงานราชการได้ดำเนินการส่งลูกจ้างกลับให้หน่วยงานราชการนั้นมีสิทธิไล่เบี้ยสำหรับเงินที่ได้จ่ายไปแล้วนั้นคืนจากนายจ้าง

9. สวัสดิการ จัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วมเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงานการใช้เครื่องมือสุขภาพอนามัยสภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนการทำงาน

10. ข้อพิพาทกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้หรือมีข้อพิพาทตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือเมื่อมีการฟ้องร้องคดีให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้าง

และเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

จะเห็นได้ว่ากฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ที่ออกตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 มีเพียงฉบับเดียวที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาคประมงทะเลโดยกำหนดให้การทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดชั่วโมงทำงานเวลาพักอายุขั้นต่ำในการทำงาน การจ่ายค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (วิจิตร (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, 2558:158-161) และแรงงานต้องได้รับบริการอาหารที่ถูกสุขลักษณะและน้ำดื่มสะอาดเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้นที่เพียงพอและเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานบนเรือเป็นต้นแต่ก็ไม่ได้กล่าวถึงประโยชน์ทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานแต่อย่างใดประการสำคัญลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมซึ่งได้บัญญัติให้ลูกจ้างหรือผู้ประกันตนได้รับการสงเคราะห์หรือได้รับประโยชน์ทดแทนเมื่อประสบอันตรายเจ็บป่วยทุพพลภาพหรือตายอันมิใช่เนื่องมาจากการทำงานคลอดบุตรสงเคราะห์บุตรชราภาพรวมทั้งการว่างงานและการคุ้มครองกรณีประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานตามกฎหมายเงินทดแทนดังเช่นลูกจ้างทั่วไป (กรรณภัทร ชิตวงศ์, 2559 : 186)

### กฎหมายเกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

กฎหมายเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยแบ่งเป็นกฎหมายที่ควบคุมคนต่างด้าวเข้ามาทำงานและคุ้มครองคนต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย (ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ, 2557 : 1-7) ดังนี้

#### 1. การควบคุมแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย มีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.1 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 พระราชบัญญัตินี้กำหนดความหมายของคนต่างด้าว คนเข้าเมือง และหลักเกณฑ์การเข้าเมืองของคนต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมาย หลักการและเหตุผลในการตราพระราชบัญญัตินี้ เพื่อ จัดการและควบคุมการเข้ามาในราชอาณาจักรของคนต่างด้าวให้ดีและรัดกุมขึ้น โดยกำหนดให้คนต่าง ด้าวที่จะเดินทางเข้าเมืองจะต้องเดินทางตามช่องทางด่านตรวจคนเข้าเมือง เขตท่า สถานี หรือท้องที่ และตามกำหนดเวลา ทั้งนี้ ตามที่รัฐมนตรีจะได้ประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษากฎหมายคนเข้าเมืองได้กำหนดคุณสมบัติของคนต่างด้าวที่สามารถเข้ามาในราชอาณาจักรได้จะต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 12 และต้องเข้ามาตามช่องทางที่กำหนดไว้ และวัตถุประสงค์ในการเข้าเมืองต้องเพื่อการอย่างใดอย่างหนึ่งตามมาตรา 34 โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กฎหมายเข้าเมืองได้ห้ามคนต่างด้าวเข้ามาแย่งอาชีพคนไทย ตามมาตรา 12 บัญญัติห้ามคนต่างด้าว เข้ามาประกอบอาชีพเป็นกรรมกร หรือรับจ้างใช้กำลังกาย เมื่อเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรแล้ว โดย มาตรา 37 กำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้ 1.ไม่ประกอบอาชีพหรือรับจ้างทำงาน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจาก

อธิบดีหรือ พนักงานเจ้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ถ้ากรณีที่ใดที่กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว บัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น ต้องได้รับอนุญาตตามกฎหมายนั้น 2. พักอาศัย ณ ที่ที่ได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าที่ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุผลสมควรไม่สามารถพักอาศัย ณ ที่ที่ได้แจ้งต่อพนักงานเจ้าที่ ให้แจ้งการเปลี่ยนแปลงที่พักอาศัยต่อพนักงาน เจ้าที่ภายใน 24 ชั่วโมงนับแต่เวลาที่ไปถึง

1.2 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 นิยามความหมายของ “คนต่างด้าว” ตามมาตรา 5 หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย ข้อกำหนดในกฎหมายนี้ใช้บังคับแก่คนต่างด้าวทุกคนที่เข้ามาทำงานในราชอาณาจักร มีข้อยกเว้นเฉพาะบุคคล เช่น บุคคลในคณะทูต บุคคล ในคณะกงสุล ผู้แทนของคณะสมาชิกและพนักงานองค์การสหประชาชาติ และทบวงชำนาญพิเศษ คนรับใช้ของบุคคลซึ่งกล่าวมาแล้ว รวมทั้งบุคคลที่ปฏิบัติหรือภารกิจตามความตกลงของรัฐบาล ไทยทำไว้กับรัฐบาลต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ และบุคคลที่ปฏิบัติที่ภารกิจเพื่อ ประโยชน์ของการศึกษา วัฒนธรรม ศิลปะ การกีฬา หรือกิจการอื่นใดที่กำหนดไว้

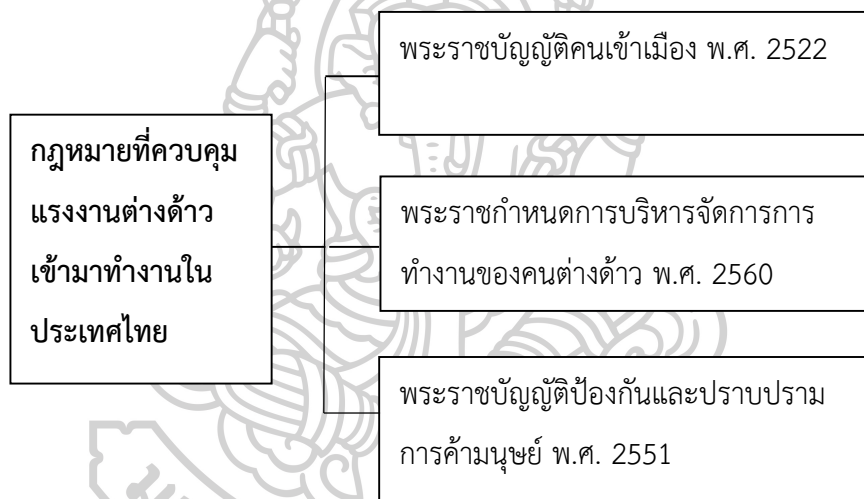
พระราชกำหนดนี้ไม่ได้กำหนดประเภทงานที่จะอนุญาตให้คนต่างด้าวทำได้ เพียงแต่ กำหนดความหมายของการทำงานไว้อย่างกว้างๆ ตามมาตรา 5 ว่า “ทำงาน” หมายถึงการใช้กำลัง กายหรือความรู้เพื่อประกอบอาชีพหรือประกอบการทำงานด้วยประสงค์ค่าจ้างหรือประโยชน์อื่นใด หรือไม่ก็ตามเว้นแต่เป็นงานที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดแต่มีพระราชกฤษฎีกากำหนด อาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ มี 39 ประเภท และสำหรับคนต่างด้าวประเภทที่ได้รับการผ่อน ผันให้ ประกอบอาชีพได้ตามมาตรา 13 นั้น สามารถขออนุญาตทำงานได้เฉพาะงาน 27 ประเภทตามที่ ประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนด

คนต่างด้าวทั่วไปจะขออนุญาตทำงานได้ทุกประเภท ยกเว้นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 ประเภท ตามพระราชกฤษฎีกากำหนดอาชีพและวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ พ.ศ. 2522 ส่วนคน ต่าง ด้าวที่ขออนุญาตทำงานตามประเภทที่รัฐมนตรีกำหนดตามมาตรา 13 จะขออนุญาตทำงานได้ เฉพาะงานที่กำหนดให้คนต่างด้าวบางประเภททำได้รวม 27 ประเภทงาน ตามที่คณะรัฐมนตรี ประกาศไว้ว่า กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าวมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุมการทำงานของคนต่าง ด้าวไม่ว่าจะเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม และจะมีกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชกฤษฎีกาและประกาศกระทรวงมหาดไทยกำหนดงานจำกัดอาชีพไว้เฉพาะเท่านั้น

1.3 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 คือกฎหมายที่ กำหนดความผิดเกี่ยวกับการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคล เช่น การนำบุคคลเข้า มาค้าประเวณีในหรือส่งไปค้านอกราชอาณาจักร บังคับใช้แรงงานบริการ หรือขูดรีด บังคับตัด อวัยวะเพื่อการค้า หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบประการอื่นและเพื่อให้กฎหมายกำหนดให้ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาให้ ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็น



ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสมในเรื่อง อาหาร ที่พักการรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การส่งกลับไปยังประเทศเดิมหรือภูมิลำเนาของผู้นั้น การดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหายตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยให้คำนึงถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความแตกต่างทางเพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ ประเพณีวัฒนธรรมของ ผู้เสียหาย การแจ้งสิทธิของผู้เสียหาย ที่พึงได้รับการคุ้มครองในแต่ละขั้นตอนทั้งก่อน ระหว่าง และหลัง การช่วยเหลือ ตลอดจนขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการช่วยเหลือในแต่ละขั้นตอน และต้องรับฟัง ความคิดเห็นของผู้เสียหายก่อน ด้วย การให้ความช่วยเหลืออาจจัดให้บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายได้รับการ ดูแลในสถานแรกรับตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี สถานแรกรับตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองเด็ก หรือสถานสงเคราะห์อื่นของรัฐหรือเอกชนก็ได้



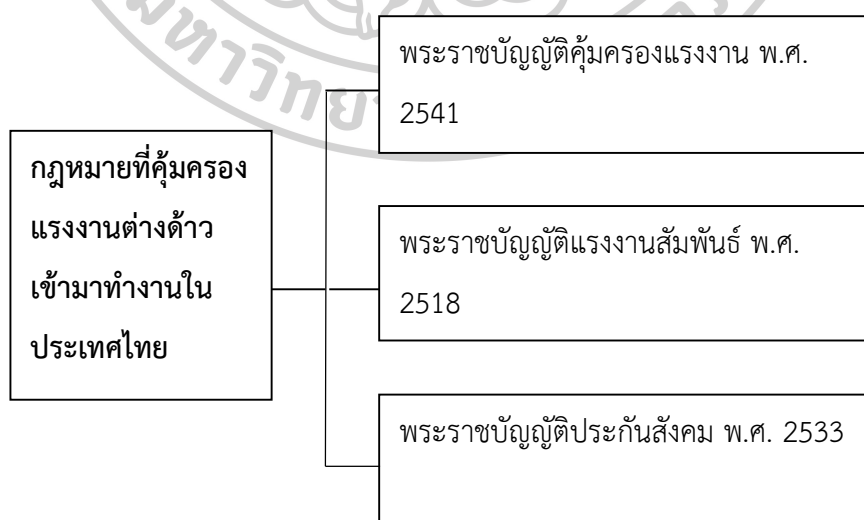
ภาพที่ 2 กฎหมายที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

2. การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยมีกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นกฎหมายที่กำหนดให้แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยและทำงานในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ หนึ่งคนขึ้นไป ต้องอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยมีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นผู้กำกับดูแลสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวให้ปฏิบัติ ตามกฎหมายเท่าเทียมกับแรงงานไทย ไม่ว่าจะบุคคลต่างด้าวนี้จะเข้าเมืองโดยถูกหรือผิดกฎหมาย ซึ่ง กฎหมายคุ้มครองแรงงานนี้จะคุ้มครองสิทธิและที่ของแรงงานต่างด้าวในเรื่องต่างๆ เช่น เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด การทำงานล่วงเวลา การทำงานวันหยุด วันลาป่วย ลากิจ ค่าตอบแทน ในการทำงาน อัตราค่าจ้าง ค่าชดเชยกรณีถูกเลิกจ้าง เป็นต้น

2.2 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เป็นกฎหมายที่กำหนดกฎเกณฑ์หรือมาตรฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง เพื่อหาวิธีประสาน ระวังข้อขัดแย้ง หรือข้อพิพาทแรงงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันใน การทำงาน กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างหรือนายจ้างมีสิทธิยื่นข้อเรียกร้องต่อกันฝ่ายหนึ่งได้ตามความประสงค์ของแต่ละฝ่ายเรื่องที่เรียกร้องอาจจะเป็น ค่าจ้าง เงินเดือน การจัตถรับส่ง ชุดทำงาน วันเวลาทำงาน หรือสวัสดิการต่างๆ เป็นต้น เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นข้อเรียกร้องต่อกันฝ่ายแล้ว ทั้งสอง ฝ่ายต้องตั้งผู้แทนเพื่อทำการเจรจาและต่อรอง หากสามารถตกลงกันได้ถือว่าประสบความสำเร็จทั้ง สองฝ่ายจัดทำข้อตกลงที่เรียกว่าข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

2.3 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เป็นกฎหมายที่กำหนดการจ่ายประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตรายหรือ เจ็บป่วย คลอดบุตรทุพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ กรณีว่างงาน โดยกำหนดให้รัฐบาล นายจ้างและผู้ประกันตน ออกเงินสมทบเข้ากองทุนฝ่ายละเท่าๆ กันตามอัตราที่กำหนดใน กฎกระทรวง ประโยชน์ทดแทน ลูกจ้างผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามที่กฎหมายกำหนดอาทิเช่น ประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ลูกจ้างมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่ เนื่องจากการทำงาน โดยจะได้รับต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ลูกจ้างได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 เดือน ลูกจ้างจะได้รับค่าตรวจวินิจฉัยโรค ค่าบำบัดทาง การแพทย์ ค่ากินอยู่และรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ค่ายาและค่าเวชภัณฑ์ ค่ารถพยาบาลหรือค่า พาหนะรับส่งผู้ป่วยและค่าบริการอื่นที่จำเป็น หากผู้ประกันตนต้องหยุดงานเพื่อการรักษาพยาบาล ตามคำสั่งของแพทย์ ก็มีสิทธิได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้



ภาพที่ 3 กฎหมายที่ควบคุมแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย

จากการศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยมีกฎหมายหลายฉบับที่ได้กำหนดเงื่อนไขการทำงานของคนต่างด้าวในลักษณะการให้สิทธิ และการจำกัดสิทธิในลักษณะของอาชีพหรืองานที่ทำได้ โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและขึ้นทะเบียนมีใบอนุญาตทำงานสามารถทำงานตามประเภทที่กฎหมายกำหนดส่วนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองสิทธิ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากกฎหมายดังกล่าวที่คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลพบว่ามีเพียงกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557 ฉบับเดียวที่คุ้มครองสิทธิให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงไว้ ซึ่งจากที่กล่าวมาสามารถเปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้

### ตารางที่ 1 เปรียบเทียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

| กฎหมาย  | มาตรการที่กฎหมายกำหนด   |
|---|---|
| 1.พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522  | -กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าเมืองของคนต่างด้าวเพื่อเข้ามาทำงาน ให้ถูกต้องตามกฎหมาย<br>-กำหนดห้ามคนต่างด้าวประกอบอาชีพเว้นแต่ได้รับอนุญาต  |
| 2.พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551(ปัจจุบันกฎหมายแก้ไขเป็น พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ. 2560) | -กำหนดบังคับสำหรับการทำงานของคนต่างด้าวในราชอาณาจักร<br>-กำหนดการขออนุญาตการทำงานโดยยกเว้นประเภทงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำ  |
| 3.พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551   | -กำหนดความผิดสำหรับการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคล เช่นการบังคับใช้แรงงาน   |
| 4.พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541   | -กำหนดคุ้มครองแรงงานสัญชาติไทยและแรงงานต่างด้าวถูก กฎหมาย ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ได้แก่วันเวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลา ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานวันหยุด สวัสดิการ ค่าชดเชย การเลิกจ้าง การใช้แรงงานหญิง แรงงานเด็ก |
| 5.พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518   | -กำหนดกฎเกณฑ์และมาตรฐานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง ในการแจ้งข้อเรียกร้อง การเจรจา การระงับข้อพิพาท การปิดงาน นัดหยุดงาน การรวมตัวกันเป็น สหภาพแรงงาน  |
| 6.พระราชบัญญัติประกันสังคมพ.ศ. 2533   | -กำหนดประโยชน์ทดแทนให้แก่ลูกจ้างกรณีประสบอันตราย เจ็บป่วย คลอดบุตร ทูพพลภาพ ตาย สงเคราะห์บุตร ชราภาพ ว่างาน   |

ที่มา : ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ, 2557 : 9-10)

จากตารางจะเห็นว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวจะกำหนดกฎเกณฑ์และมาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเข้ามาทำงาน การขออนุญาตทำงาน ละกำหนดหน้าที่ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง อาทิเช่น การจ่ายค่าจ้าง ระยะเวลาการทำงาน รวมทั้งสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่แรงงานประสบอันตราย เจ็บป่วย คลอดบุตร เป็นต้น รวมทั้งกำหนดความผิดที่เกิดจากการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานต่างด้าวหรือการค้ามนุษย์ เช่น การบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานเด็ก เป็นต้นนอกจากนี้จะเห็นว่ากฎหมายไทยไม่ได้บัญญัติให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวในการจัดตั้งสหภาพแรงงานขึ้นได้ ทำให้แรงงานต่างด้าวถูกจำกัดสิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ซึ่ง มาลี สันภูวรรณ และเฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560 : 18) เห็นว่าเหตุผลเรื่องความมั่นคงของชาติรัฐบาลไทยยังไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาเพื่อดูแลคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างชาติเป็นการเฉพาะแต่กฎหมายนี้ไม่ได้ห้ามหรือจำกัดสิทธิของแรงงานต่างชาติไม่ให้เข้าสมาชิกสหภาพแรงงานไทยและไม่ได้ห้ามทำการฟ้องร้องนายจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับตนหรือนายจ้างที่ละเมิดกฎหมายแรงงานผ่านสหภาพแรงงานไทยแต่พบว่าระเบียบภายในของสหภาพแรงงานไทยเองมีข้อจำกัดสำหรับการเป็นสมาชิกของแรงงานต่างชาติเพราะปัจจุบันยังไม่ได้มีการแก้ไขข้อบังคับของสหภาพแรงงานไทยที่กำหนดว่าสมาชิกของสหภาพแรงงานไทยต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น

#### **อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ(International Labour Organization : ILO)**

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสากลระหว่างประเทศในเรื่องแรงงาน ปัจจุบัน ILO ออกอนุสัญญา(Convention) No.188 (2014) และข้อเสนอแนะ (Recommendation) No.199 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมงทะเลและมาตรฐานแรงงานประมงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานประมงมีสภาพการทำงานที่มีคุณภาพเพื่อเป็นมาตรฐานแรงงานสากลสำหรับการทำงานในภาคประมงทะเลโดยมีการสร้างข้อกำหนดหลักประกันขั้นต่ำสำหรับการทำงานและสภาพการจ้างงานในเรือประมงทะเลที่พักอาศัยและอาหารการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงานการดูแลสุขภาพการแพทย์และประกันสังคมที่พอเพียงอนุสัญญาฉบับนี้บังคับใช้กับแรงงานที่ทำงานในเรือประมงทุกประเภทที่ทำประมงเชิงพาณิชย์มีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้ (อังคณา เตชะโกเมนท, 2552 : ออนไลน์)

สภาพการทำงานของแรงงานประมงกำหนดให้แรงงานมีเวลาพักผ่อนที่สม่ำเสมอและยาวนานเพียงพอหากอยู่ในทะเลเกินกว่า 3 วันจะต้องมีเวลาพักผ่อน 10 ชั่วโมงในระยะเวลา 24 ชั่วโมง และ 77 ชั่วโมงในระยะเวลา 7 วันยกเว้นในบางกรณีที่มีความจำเป็นแต่จะต้องมีการพักชดเชยแรงงานประมงต้องมีอายุขั้นต่ำ 16 ปีขณะทำงานต้องได้รับสวัสดิการห้องพักที่สะอาดไม่แออัดได้รับบริการอาหารที่ถูกสุขลักษณะและน้ำดื่มสะอาด นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับที่ 188 ยังกำหนดให้เรือทุกลำ

จะต้องมีรายชื่อลูกเรือต้องส่งสำเนารายชื่อหรือแจ้งไปยังเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องก่อนเรือออกจากฝั่งและจะต้องทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยประวัติส่วนบุคคลตำแหน่งชื่อนายจ้างหรือเจ้าของเรือวันเริ่มงานและวันสิ้นสุดรวมทั้งสถานที่จัดทำสัญญาหมายเลขทะเบียนเรือสภาพการทำงานค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำเวลาพักวันลาป่วยวันหยุดประจำปีประกันสังคมการส่งกลับตลอดจนการจ่ายค่าจ้าง

ส่วนการดูแลรักษาพยาบาลและประกันสังคมนั้นอนุสัญญาฉบับที่ 188 ได้กำหนดให้เรือทุกลำจะต้องมีเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์จำเป็นและต้องมีบุคคลอย่างน้อย 1 คนที่มีความรู้และผ่านการอบรมเรื่องการปฐมพยาบาลและการดูแลทางการแพทย์ในรูปแบบอื่นแรงงานประมงมีสิทธิได้รับการรักษาทางการแพทย์บนฝั่งและมีสิทธิถูกนำตัวขึ้นบนฝั่งให้ทันเวลาเพื่อรับการรักษาพยาบาลกรณีได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือเจ็บป่วยร้ายแรงประการสำคัญต้องมีหลักประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงานในกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตอันเกิดจากสภาพการทำงาน

จากการศึกษากฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ภูเบศ สว่างอารมณ์(2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุม และการคุ้มครองแรงงานคนต่างด้าวของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ในเรื่องของกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในประเทศไทยนั้น มีทั้งในระดับกฎหมายสูงสุดคือรัฐธรรมนูญและกฎหมายระดับรองหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น ถึงแม้ว่ากฎหมายหลาย ๆ ฉบับจะไม่ได้มุ่งคุ้มครองเฉพาะแต่บุคคลเชื้อชาติไทยเท่านั้นแต่ยังคุ้มครองถึงแรงงานคนต่างด้าวที่เข้ามาประกอบทำงานในประเทศไทย แต่กระนั้นเองคนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยมิชอบด้วยกฎหมายผิดต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและกฎหมายด้านความมั่นคงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนนี้อาจมิได้รับการคุ้มครองหรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิที่แรงงานคนต่างด้าวควรจะได้รับประเทศไทยควรจะมีกฎหมายโดยตรงเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานคนต่างด้าวและนำกฎหมายไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่ อาจเนื่องมาจากการใช้มาตรการทางกฎหมายมีหลายฉบับและเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน จึงมีความซับซ้อนยากต่อการนำไปปฏิบัติ

เรืองเดช นวสันติ (2556) ศึกษาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ผลการศึกษาพบว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดปัญหา คือแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดการแสวงหาประโยชน์กับการบังคับใช้แรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้สิทธิในด้านค่าตอบแทนสำหรับบางกิจการไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงการให้สวัสดิการ และความปลอดภัยอันเนื่องมาจากการทำงานและการเข้าถึงระบบประกันสังคม

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นว่า กฎหมายที่คุ้มครองสิทธิแรงงานมีหลายฉบับ ไม่ได้คุ้มครองเฉพาะแต่แรงงานไทยเท่านั้นแต่ยังคุ้มครองถึงแรงงานคนต่างด้าวที่เข้ามาประกอบทำงานในประเทศไทย แต่แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยมิชอบด้วยกฎหมายจะมิได้รับการคุ้มครองสิทธิ และกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้สิทธิในด้านการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับบางกิจการไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงการให้สวัสดิการ และความปลอดภัยอันเนื่องมาจากการทำงานและการเข้าถึงระบบประกันสังคม โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะไม่ได้รับสิทธิประกันสังคมเหมือนเช่นแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม

### กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครอง

การดำเนินการด้านการป้องกันปราบปราม ดำเนินคดี ช่วยเหลือคุ้มครอง และแก้ไข ปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงานต้องอาศัยหลักสิทธิมนุษยชน ซึ่งต้องเป็นไปตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกๆรูปแบบ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการจัดแรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้จ้างงานได้ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ และอนุสัญญาอื่นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน และอนุสัญญาหรือพิธีสารอื่นที่ประเทศไทยเป็นภาคี

การแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงานให้เป็นไปตามประมวลกฎหมายอาญา และแก้ไขเพิ่มเติม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติสัญญาชาติ พ.ศ.2508 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 พระราชบัญญัติจัดงานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2528 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญา พ.ศ.2535 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี พ.ศ. 2539 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหาย และค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ.2544 พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ.2551 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 กฎหมาย กฎ ระเบียบ และมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง

**กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองของไทย** (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558 : 10-14)

นับจากวันใช้บังคับพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ.2540 เป็นต้นมาพบว่า ลักษณะของการกระทำเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลมิได้จำกัดแต่เฉพาะหญิงและเด็กเท่านั้นพร้อมทั้งกระทำด้วยวิธีการที่หลากหลายมากขึ้น เช่น การนำบุคคลเข้ามาค้าประเวณีในหรือส่งไปค้านอกราชอาณาจักร บังคับใช้แรงงานบริการหรือขอทาน บังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า หรือการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบประการอื่น ซึ่งได้กระทำในลักษณะองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติมากขึ้น ประกอบกับประเทศไทยได้ลงนามอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กรและพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก เพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร จึงได้ยกเลิกพระราชบัญญัติมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้าหญิงและเด็ก พ.ศ. 2540 และประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับพันธกรณีของอนุสัญญาและพิธีสารจัดตั้งกองทุนเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ รวมทั้งปรับปรุงการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายให้เหมาะสมเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้เสียหาย

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2551 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันและได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหนึ่งครั้งโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบันที่มีความรุนแรง ซับซ้อน และเป็นอาชญากรรมข้ามชาติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์โดยกำหนดให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ผู้พบเห็นเหตุการณ์ค้ามนุษย์แจ้งข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกำหนดมาตรการเพิ่มอำนาจทางปกครองให้แก่เจ้าหน้าที่ รวมทั้งปรับปรุงบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้ (สำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558 : 10-14) กำหนดให้มีคณะกรรมการ 2 ระดับ คือระดับนโยบายซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานและระดับประสานงานและกำกับดูแล มีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นประธานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ ปคม.” ประกอบด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รองนายกรัฐมนตรี ซึ่งเป็นประธานคณะกรรมการประสานงานและกำกับดำเนินการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ประธานคณะกรรมการ ปคม.) เป็นรองประธาน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิเป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นเลขานุการ มีอำนาจที่ในการเสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีเพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและ

ปราบปรามการค้ามนุษย์รวมทั้งในสถานประกอบการ โรงงาน และยานพาหนะ ปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบหรือโครงสร้างของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและกำกับดูแลการดำเนินการตามกฎหมาย

สำหรับอำนาจในการออกประกาศกำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์ในสถานประกอบการ โรงงาน และยานพาหนะ และประกาศกำหนดให้สถานประกอบการ กิจการ โรงงาน และยานพาหนะใด ๆ ต้องอยู่ภายใต้บังคับของมาตรการดังกล่าว นั้น เป็นหลักการใหม่ ที่กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2558 ซึ่ง กำหนดให้เป็นอำนาจของนายกรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี นอกจากนี้ยังให้อำนาจ กับคณะกรรมการในการออกคำสั่งอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่ามี การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรการดังกล่าว 1. ปิดสถานประกอบการหรือโรงงานชั่วคราว 2. พักใช้ ใบอนุญาตประกอบการสำหรับการประกอบธุรกิจหรือโรงงาน 3. ห้ามใช้ยานพาหนะเป็นการชั่วคราว 4. ดำเนินมาตรการที่จำเป็นเพื่อป้องกันมิให้มีการกระทำความผิดเกิดขึ้นอีกรวมทั้งกำหนดกระบวนการและ ขั้นตอนในเรื่องการแจ้งคำสั่งและการอุทธรณ์คำสั่งเพื่อให้เกิดความชัดเจนและเป็นธรรมกับผู้รับคำสั่ง

การกำหนดมาตรการเพิ่มอำนาจทางปกครองให้แก่เจ้าหน้าที่โดยให้นายกรัฐมนตรีออก ประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ปฏิบัติต้องมีความเข้าใจใน เจตนารมณ์ของกฎหมาย และมีขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติที่รัดกุมและรอบคอบเพื่อไม่ให้สถาน ประกอบกิจการ โรงงาน และยานพาหนะใด ๆ ที่อยู่ภายใต้มาตรการป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์ที่ได้ดำเนินการโดยสุจริตเป็นปกติ ต้องได้รับความเสียหายและผลกระทบจากการปฏิบัติของเจ้า ที่ ทั้งนี้ ผู้แทนสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสภา อุตสาหกรรมท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เห็นด้วยกับมาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ใน สถานประกอบการ โรงงาน และยานพาหนะ เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและ ปราบปรามการค้ามนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นการยับยั้งการกระทำความผิดฐานค้า มนุษย์ ดังนั้นเมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้วหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัตินี้ควร ดำเนินการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ลักษณะการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ โดยจัดทำคู่มือเพื่อใช้ ประกอบในการปฏิบัติตามกฎหมาย เอกสารเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป รวมถึง ขั้นตอนในการปฏิบัติของการบังคับใช้กฎหมายทั้งทางอาญาและทางปกครองที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมีประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ต่อไป

คณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ คณะกรรมการประสานและกำกับการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เรียกโดยย่อว่า “คณะกรรมการ ปกค.” มีรองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ หัว ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นกรรมการ รองปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์เป็นเลขาธิการ มีอำนาจที่ในการจัดทำและกำกับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ



นโยบายยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้า กำหนดหลักเกณฑ์และอนุมัติ การใช้เงินและทรัพย์สินของกองทุน และดำเนินการอื่นให้เป็นไปตามกฎหมาย

อำนาจที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่กำหนดให้มีพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยมีทั้งบุคคลที่เป็นโดยตำแหน่ง คือ พนักงานฝ่ายปกครองและตำรวจชั้นผู้ใหญ่และบุคคลที่รัฐมนตรีแต่งตั้ง ซึ่งในการปฏิบัติที่นั้นให้ พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และเพื่อเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติที่ของ พนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพจึงได้กำหนดมาตรการที่สำคัญต่าง ๆ ไว้หลายประการ ไม่ว่าจะเป็น อำนาจในการเรียกให้บุคคลมาให้ถ้อยคำหรือส่งเอกสารหรือพยานหลักฐาน การตรวจค้นตัวบุคคล ยานพาหนะ การเข้าไปในเคหสถานหรือสถานที่ใด ๆ ที่มีเหตุอันควรสงสัยตามสมควร รวมทั้งอำนาจที่ ในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ตามที่กฎหมายกำหนด

การช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์กำหนดมาตรการที่ สำคัญในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ไว้หลายประการ เช่น ให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่ง เป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่างเหมาะสมในเรื่องอาหาร ที่พัก การ รักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การส่งกลับไปยัง ประเทศเดิมหรือภูมิลำเนาของผู้นั้น และต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้เสียหายก่อนด้วย รวมทั้ง กำหนดให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการแจ้งให้ผู้เสียหายทราบในโอกาสแรกถึงสิทธิที่จะ เรียกเรื่องค่าสินไหมทดแทนอันเนื่องมาจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ และสิทธิที่จะได้รับความ ช่วยเหลือตามกฎหมาย เป็นต้นรวมทั้งห้ามมิให้พนักงานสอบสวนดำเนินคดีกับผู้เสียหายในความผิด ฐานเข้ามา ออกไปหรืออยู่ในราชอาณาจักรโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ความผิดฐานแจ้งความเท็จต่อเจ้าพนักงานฐานปลอมหรือใช้ซึ่งหนังสือเดินทางปลอมตามประมวล กฎหมายอาญา ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณีและการเข้าไป มั่วสุมในสถานการค้าประเวณีเพื่อค้าประเวณี หรือความผิดฐานเป็นคนต่างด้าวทำงานโดยไม่ได้รับ อนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการท างานของคนต่างด้าว เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจาก รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม

กองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์กำหนดให้จัดตั้ง “กองทุนเพื่อการ ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์” เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายสำหรับการป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์และเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารกองทุน โดยให้มีคณะกรรมการบริหารกองทุน มีอำนาจที่ในการ พิจารณานุมัติการจ่ายเงิน การบริหารกองทุนให้เป็นไป ตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด และให้ มีคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน มีอำนาจที่ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานของกองทุน รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งข้อเสนอแนะ

ต่อคณะกรรมการ รวมทั้งจัดทำบุคคลและบัญชีทำการส่งสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ และรับรองทุกปี

บทกำหนดโทษสำหรับความผิดฐานค้ำมนุษย์นั้น นอกจากผู้ลงมือกระทำความผิดและผู้เตรียมเพื่อกระทำความผิดแล้วยังกำหนดโทษสำหรับผู้สนับสนุนการกระทำความผิด อุปการะโดยให้ทรัพย์สิน จัดหาที่ประชุมหรือที่พำนักให้แก่ผู้กระทำความผิด ช่วยเหลือด้วยประการใดเพื่อให้ผู้กระทำความผิดพ้นจากการจับกุม เรียก รับ หรือยอมจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้กระทำความผิดเพื่อมิให้ผู้กระทำความผิดถูกลงโทษ ชักชวน ชี้แนะหรือติดต่อบุคคลให้เข้าเป็นสมาชิกขององค์กร อาชญากรรมเพื่อประโยชน์ในการกระทำความผิด นอกจากนี้ยังกำหนดโทษหนักขึ้นสำหรับผู้กระทำความผิดที่เป็นสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาท้องถิ่น ผู้บริหารท้องถิ่น ข้าราชการ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พนักงานองค์การหรือหน่วยงานของรัฐกรรมการหรือผู้บริหารหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ เจ้าพนักงานหรือกรรมการองค์กรต่าง ๆ ตามรัฐธรรมนูญกรรมการ อนุกรรมการ สมาชิกของคณะทำงานและพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งกำหนดให้ ความผิดฐานค้ำมนุษย์เป็นความผิดมูลฐานตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 ด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์มีทั้งกฎหมายภายในและกฎหมายต่างประเทศที่ให้ความคุ้มครองผู้เสียหายหรือเหยื่อจากการค้ำมนุษย์ กฎหมายในแต่ละฉบับ จะมีความแตกต่างกันออกไป โดยกฎหมายของแต่ละฉบับจะมุ่งเน้นการดำเนินการด้านการคุ้มครอง สิทธิ การป้องกัน ปราบปราม ดำเนินคดี ช่วยเหลือคุ้มครอง และการค้ำมนุษย์นั้นกฎหมายได้กำหนด มาตรการที่สำคัญในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์และ กำหนดบทลงโทษกับผู้กระทำความผิดที่หนักขึ้น อีกทั้งรัฐได้ออกมาตรการป้องกันและปราบปราม การค้ำมนุษย์ในสถานประกอบกิจการโรงงาน และยานพาหนะ เช่นเรือประมง เพื่อให้การบังคับใช้ กฎหมายในการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษากฎหมายการค้ำมนุษย์ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมชาย ว่องไวเมธี (2557) ศึกษาเรื่อง มาตรการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าพนักงาน ตำรวจให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์ พ.ศ. 2551 ผลการวิจัยพบว่า จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษพบว่า กระบวนการบังคับใช้กฎหมายของประเทศไทยในความผิดฐานค้ำมนุษย์ ยังไม่ประสบความสำเร็จอัน เกิดจากสาเหตุหลายประการทั้งการขาดความรู้ความเข้าใจในตัวบทกฎหมาย การเพิกเฉยต่อการ บังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาในการออกหมายเรียก หมายค้นและหมายจับ ที่เป็นเครื่องมือในการสืบสวนสอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าพนักงานในการดำเนินคดีกับ ผู้กระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ ซึ่งยังมีมาตรการในการบังคับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพไม่เพียงพอ

นอกจากนี้การใช้วิธีการในการรวบรวมพยานหลักฐานในกรณีที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเอกสารหรือข้อมูลข่าวสารอื่นใด ซึ่งส่งทางไปรษณีย์ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการสื่อสารอิเล็กทรอนิกส์อื่นใด ถูกใช้หรืออาจถูกใช้เพื่อประโยชน์ในการกระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ มีขั้นตอนยุ่งยากเกินไป ขาดความรวดเร็วในทางปฏิบัติการรวบรวมพยานหลักฐานทำให้พยานหลักฐานไม่เพียงพอยืนยันการกระทำความผิด เจ้าพนักงานจึงไม่พยายามแสวงหาพยานหลักฐานอันเป็นช่องว่างในการทำให้ผลการดำเนินคดีอย่างไม่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับกรรณการรวบรวมพยานหลักฐานของต่างประเทศ อาทิเช่น กฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกา อังกฤษ เครือรัฐออสเตรเลีย และมาเลเซีย พบว่ามีหลักกฎหมายเกี่ยวกับการแสวงหาพยานหลักฐานในคดีค้ำมนุษย์หลายประการที่ทำให้เจ้าพนักงานสามารถเข้าถึงพยานหลักฐานได้โดยไม่มีขั้นตอนที่ยุ่งยากมากนัก ดังนั้น จึงควรนำมาศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์ของประเทศไทย เพื่อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายการค้ำมนุษย์พบว่า การบังคับใช้กฎหมายกับผู้กระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์ยังไม่มีประสิทธิภาพ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องยังขาดความรู้ความเข้าใจในตัวบทบัญญัติของกฎหมาย และเพิกเฉยต่อการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ การรวบรวมพยานหลักฐานของเจ้าพนักงานในการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดฐานค้ำมนุษย์มีขั้นตอนที่ยุ่งยากและมีมาตรการในการบังคับใช้กฎหมายให้เกิดประสิทธิภาพยังไม่เพียงพอ

### 3.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

#### แนวคิดเกี่ยวกับนโยบาย

ความหมายของคำว่านโยบาย

ความหมายของคำว่า “นโยบาย” (Policy) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายความหมายและแตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละท่านในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของนโยบายที่สำคัญ ดังนี้

Lasswell and Kaplan (1970 : 71) กล่าวถึงนโยบายคือการกำหนดเป้าประสงค์ (goals) ค่านิยม (values) และการปฏิบัติ (practices) ของโครงการของรัฐ เป็นการระบุอย่างชัดเจนว่า กิจกรรมที่เป็นแผนงานหรือโครงการของรัฐที่เรียกว่า นโยบายสาธารณะจะต้องสอดคล้องกับค่านิยมของสังคม รวมถึงแนวทางปฏิบัติที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย และ Greenwood (1995 : 222) กล่าวว่านโยบาย หมายถึงการตัดสินใจขั้นต้นอย่างกว้าง ๆ จากข้อมูลทั่วไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เป็นไปโดยถูกต้องและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ Colebatch (1998 : 1) กล่าวว่านโยบายคือ คำแถลงล่วงหน้าในเรื่องการกระทำหรือข้อผูกพันของรัฐบาลเกี่ยวกับกิจกรรมบางอย่างที่เกิดขึ้นในอนาคต เช่น นโยบายการศึกษา นโยบายสิ่งแวดล้อม หรือนโยบายอุตสาหกรรม

และนโยบายจะต้องเป็นเรื่องที่เปิดเผยทั่วไป มีการประกาศล่วงหน้าก่อนดำเนินการเป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมและประเด็นปัญหาในข้างอย่างเช่นเดียวกับ Pfiffner (2005 : 3) ให้ความหมายของนโยบายไวว่า เป็นหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานดำเนินไปโดยมีเสถียรภาพ (stability) มีความสอดคล้องกัน (consistency) มีมาตรฐานหรือเอกรูปเดียวกัน (uniformity) และมีความต่อเนื่องกัน (continuity) และปรัชญา เวสารัชช์ (2553 : 5) กล่าวถึงนโยบายคือข้อความที่แถลงแสดงแนวทางการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งที่สำคัญอันเป็นผลมาจากการไตร่ตรองเลือกตัดสินใจจากทางเลือกต่างๆที่เป็นไปได้ นโยบายจึงเป็นกรอบกำหนดการดำเนินการเกี่ยวกับประเด็นกิจกรรมหรือประเด็นปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง นโยบายจึงถือเป็นข้อผูกพันหรือกติกาการดำเนินการซึ่งผู้กำหนดนโยบายต้องการให้ผู้ปฏิบัติยึดถือและ จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2522 : 57) กล่าวว่านโยบายคือ แนวการดำเนินงาน ซึ่งผู้มีอำนาจหน้าที่ได้เลือกขึ้นมาจากหนทางที่จะกระทำได้หลายๆหนทางและกำหนดขึ้นเพื่อให้ประชาชนและข้าราชการซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติ เช่นเดียวกับ ยงยุทธ เกษสาคร (2541 : 2) กล่าวว่านโยบายคือ หลักและวิธีปฏิบัติซึ่งถือเป็นแนวดำเนินการ นโยบายเป็นข้อกำหนดกิจกรรมที่สร้างความเข้าใจอย่างกว้างๆ ที่ใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของผู้บริหารและบุคลากรในองค์กร

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่านักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “นโยบาย” ไว้ในมุมมองที่ไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมสามารถสรุปได้ว่านโยบายคือคำแถลงหรือวิธีปฏิบัติหรือแนวทางการดำเนินการที่เกี่ยวกับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยได้ผ่านการตัดสินใจของผู้มีอำนาจในรัฐหรือรัฐบาลซึ่งเป็นผู้กำหนดนโยบายและต้องการให้ผู้ปฏิบัติได้ยึดถือปฏิบัติตามนโยบายนั้น นโยบายจึงเป็นกรอบกำหนดการดำเนินการเกี่ยวกับกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้คนในสังคมต้องปฏิบัติตนเอง

#### **องค์ประกอบของนโยบาย**

องค์ประกอบของนโยบายมี 5 องค์ประกอบ (กรวีร์ ศรีกิจการ, 2547 : ออนไลน์) ได้แก่ 1.ความต้องการจำเป็นของนโยบาย (Policy Demand) คือความต้องการจากสภาพปัญหาที่เป็นอยู่หรือเกิดจากความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจะกำหนดเป็นนโยบายให้ละเว้นการกระทำเกี่ยวกับปัญหาที่เห็นว่าสำคัญ 2.การตัดสินใจเพื่อกำหนดนโยบาย (Policy Decision) เป็นผลต่อเนื่องจากความต้องการ ครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ พิจารณาทางเลือก และตัดสินใจกำหนด 3.คำแถลงของนโยบาย (Policy Statement) คือข้อความ ระบุเนื้อหาสาระของนโยบายที่กำหนดขึ้น ประกอบด้วยส่วนที่เป็นวัตถุประสงค์ และมาตรการในการดำเนินงาน 4.ผลผลิตของนโยบาย (Policy Output) คือผลการปฏิบัติที่ปรากฏเป็นรูปธรรมของการแถลงนโยบายเป็นผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5.ผลลัพธ์ของนโยบาย (Policy Outcome) คือผลที่เกิดขึ้นและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากนโยบายจนถึงผลสุดท้ายและเป็นส่วนที่ต้องได้รับการติดตามประเมินผลต่อไป นอกจากนี้ วิโรจน์ สารรัตน์ (2550 : 26-40) พบว่า นโยบายมีองค์ประกอบหลักคือวัตถุประสงค์ของนโยบาย

(policy objective) และแนวทางของนโยบาย (policy means) นโยบายจะขาดองค์ประกอบสำคัญ ส่วนใดส่วนหนึ่งไม่ได้ เช่นมีเพียงวัตถุประสงค์ไม่บอกแนวทางเพื่อการปฏิบัติสิ่งที่กำหนดนั้นก็ไม่นโยบายจะมีค่าเพียงเป็นความปรารถนาหรือความคาดหวังเท่านั้นหรือมีเพียงแต่แนวทางเพื่อการปฏิบัติโดยไม่มีวัตถุประสงค์ก็จะเป็นแนวทางที่ไร้ทางเสื่อและจากผลการศึกษาเดียวกันพบว่า ในบางครั้งนโยบายที่ถือว่าจำเป็นต้องมีองค์ประกอบส่วนที่สามด้วยคือกลไกของนโยบาย (policy mechanism) เป็นส่วนที่จะช่วยให้เห็นว่าการจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดตามแนวทางที่ชี้แนะไว้จะต้องมีกลไกในการนำนโยบายไปปฏิบัติเช่น ต้องมีการออกกฎหมายออกระเบียบข้อบังคับสอดคล้องกับ นพดล มโนงาม (2548) กล่าวว่า องค์ประกอบของนโยบาย ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์นโยบาย จะต้องมวัตถุประสงค์บอกไว้เป็นเป้าหมายปลายทาง แนวทาง (Means) นโยบายจะต้องบอกว่าอะไรเป็นแนวทางที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ กลไกของนโยบาย (Mechanism) นโยบายจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้จะต้องมีกลไกในการนำไปปฏิบัติ เช่น ต้องมีการออกกฎหมาย ออกระเบียบข้อบังคับ และ จรัส สุวรรณมาลา (2551 : 9) กล่าวว่า องค์ประกอบของนโยบายอาจจำแนกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ องค์ประกอบเชิงโครงสร้างและองค์ประกอบเชิงกระบวนการ 1.องค์ประกอบเชิงโครงสร้าง ประกอบด้วย 1) วัตถุประสงค์ 2) นโยบายแนวทางหรือกลวิธีการดำเนินงาน และ 3) ปัจจัยสนับสนุนการดำเนินนโยบาย 2.องค์ประกอบเชิงกระบวนการ ได้แก่ 1) การให้ความเห็นชอบนโยบาย และ2) การถือปฏิบัติเป็นแนวทางปฏิบัติ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าองค์ประกอบของนโยบายจะให้ความสำคัญตั้งแต่เริ่มการก่อตัวของนโยบายหรือก่อนมีการกำหนดนโยบาย และจะต้องมีการระบุวัตถุประสงค์ของนโยบายไว้เป็นเป้าหมายและมีแนวทางหรือกลไกในการนำไปปฏิบัติซึ่งนโยบายจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้จะต้องมีกลไกในการนำไปปฏิบัติ อาทิเช่น การออกกฎหมาย มาตรการต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นหากขาดองค์ประกอบของนโยบายที่สำคัญส่วนใดส่วนหนึ่งไปก็จะทำให้นโยบายนั้นไร้ทิศทางได้เช่นกัน

### กระบวนการนโยบาย

กระบวนการนโยบายเป็นขั้นตอนในการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ตั้งแต่เริ่มต้นการได้มาซึ่งนโยบายการนำนโยบายไปใช้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์กับประชาชนและการบริหารของรัฐบาล จนสิ้นสุดนโยบายและมีการประเมินนโยบาย การศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการนโยบายจะช่วยให้เกิดความเข้าใจถึงนโยบายและขั้นตอนขอบเขตของนโยบาย ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงกระบวนการนโยบาย(policy process) ไว้ดังนี้เนเกล (Nagel, 1984 : 7) กล่าวว่า กระบวนการนโยบายว่า ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) การกำหนดนโยบาย (policy formulation) 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ (policy implementation) 3) การประเมินนโยบาย (policy evaluation) และ4) การวิเคราะห์ผลนโยบายย้อนกลับ (policy feedback analysis) ขณะที่ ดาย

(Dye, 1992 : 23-24) และแอนเดอร์สัน (Anderson, 2000 : 30-34) เห็นว่า กระบวนการนโยบายประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1) การระบุปัญหา 2) การจัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย 3) การประกาศนโยบาย 4) การนำนโยบายไปปฏิบัติ และ 5) การประเมินนโยบาย และ ศุภชัย ยาวะประภาช (2548 : 34-35) ได้อธิบายว่า กระบวนการนโยบายแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดนโยบายเป็นการระบุประเด็นปัญหา การพัฒนาทางเลือก และการเสนอทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อกำหนดเป็นนโยบาย 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติ จะรวมการแปลความนโยบายให้อยู่ในรูปแบบปฏิบัติการ การรวบรวมทรัพยากร การวางแผน การจัดองค์การ และการดำเนินการ และ 3) การประเมินผลนโยบาย รวมถึงการนำผลการประเมินไปใช้ ซึ่งส่งผลไปสู่การยกเลิกหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายในที่สุด วรณนภา วามานนท์ (2561 : 197) เห็นว่ากระบวนการนโยบายสาธารณะนั้นประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ คือการก่อตัวของนโยบาย การนำนโยบายไปปฏิบัติ และการประเมินนโยบาย ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องมีความเชื่อมโยงด้วยกันทุกขั้นตอน สำหรับนโยบายสาธารณะในประเทศไทย มักจะพบปัญหาในทุก ๆ ขั้นตอน คือ การกำหนดนโยบายไม่เป็นไปตามขั้นตอนกระบวนการนโยบาย การตัดสินใจในนโยบายไม่ได้คำนึงในหลาย ๆ มิติ ทางสังคมและเศรษฐศาสตร์ในระดับชุมชน นโยบายไม่มีหลักเหตุผล เป็นการกำหนดนโยบายเพื่อการหาเสียงของพรรคการเมือง ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ไม่มีการศึกษาทางเลือกนโยบาย หรือการค้นคว้าวิจัยให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์นโยบายขาดการศึกษาเรื่องผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ขาดการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ในนโยบายตั้งแต่จุดเริ่มต้น การตัดสินใจมักเป็นเรื่องของผู้มีอำนาจไม่ใช่ประชาชน บทบาทของกลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทำให้นโยบายไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสาธารณะได้ การแก้ไขควรดำเนินการโดยต้องสร้างเสรีภาพให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ต้องมีหลักคิดเชิงทฤษฎีหรือมีเหตุผลสนับสนุน ควรมีหน่วยงานดำเนินการวิเคราะห์ทางเลือกนโยบายอย่างเป็นรูปธรรมและวิเคราะห์อย่างมีอาชีพ เปิดโอกาสให้มีเวทีสาธารณะเพื่อการสร้างสรรค์แนวคิดนโยบายนวัตกรรมที่ไม่ยึดติดอยู่ในกรอบเดิม ๆ และการตัดสินใจเลือกนโยบายต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะเป็นที่ตั้ง

จากการศึกษากระบวนการนโยบาย (Policy Process) จะเห็นได้ว่าเป็นขั้นตอนสำคัญ เริ่มตั้งแต่การก่อตัวของนโยบาย การกำหนดนโยบายการนำนโยบายไปปฏิบัติ การประเมินนโยบาย ตลอดจนการนำไปสู่การยุตินโยบายหรือการปรับเปลี่ยนนโยบายซึ่งมีความเชื่อมโยงกันทุกขั้นตอน ดังนั้นทุกกระบวนการของนโยบายจึงมีความสำคัญ

## แนวคิดเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะ

ความหมายของคำว่านโยบายสาธารณะ

ความหมายของคำว่า “นโยบายสาธารณะ” (Public Policy) ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแตกต่างกันตามแนวคิดของแต่ละท่านในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของนโยบายสาธารณะที่สำคัญ ดังนี้

Easton (1960 : 129) นโยบายสาธารณะ หมายถึง การจัดสรรคุณค่าต่างๆของสังคมที่มีผลบังคับตามกฎหมาย และเป็นไปเพื่อสังคมส่วนร่วม ซึ่งผู้ที่มีอำนาจในการจัดสรรก็คือ รัฐบาลและสิ่งที่รัฐบาลตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่ Ira Sharkansky (1970 : 1) นโยบายสาธารณะ คือ กิจกรรมต่างๆที่รัฐบาลกระทำขึ้นซึ่งครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของรัฐบาล และเกี่ยวข้องกับบริการสาธารณะ Heinz Eulau and Kennett Prewitt (1973 : 465) นโยบายสาธารณะ หมายถึง การตัดสินใจที่มีจุดยืนของรัฐบาล ซึ่งจะต้องมีการกระทำที่ต่อเนื่องสม่ำเสมอ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีพันธะผูกพันในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง Thomas R. Dye (1984 : 1) นโยบายสาธารณะคือ สิ่งที่รัฐบาลเลือกจะกระทำหรือไม่กระทำ ในส่วนที่จะกระทำครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดของรัฐบาล ทั้งกิจกรรมที่เป็นกิจวัตรและกิจกรรมที่เกิดขึ้นในบางโอกาส Anderson, James E. (1994 : 5-6) นโยบายสาธารณะคือ แนวทางการปฏิบัติหรือแนวทางการกระทำ (Course of Action) ซึ่งมีองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติหรือชุดของผู้กระทำที่จะต้องรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายชัดเจนว่า สิ่งใดที่จะต้องกระทำให้สำเร็จ มิใช่สิ่งที่รัฐบาลเพียงแต่ตั้งใจกระทำหรือเสนอให้กระทำเท่านั้น เป็นการจำแนกให้เห็นความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างนโยบายกับการตัดสินใจของรัฐบาล ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญระหว่างการเลือกทางเลือกที่ต้องเปรียบเทียบกัน (Competing Alternatives) Mark Considine (1994 : 3-6) นโยบายสาธารณะมีความหมาย ดังนี้ 1) การกำหนดความชัดเจนของค่านิยมและความตั้งใจของสังคม 2) พันธะผูกพันในการจัดสรรงบประมาณและบริการแก่ประชาชน 3) ให้สิทธิและเอกสิทธิ์แก่ประชาชน อมร รัชศาสตร์ (2520 : 20) นโยบายสาธารณะ หมายถึง ความคิดของรัฐบาลที่ว่าจะทำอะไรหรือไม่ อย่างไร อย่างไร เมื่อใด โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการกระทำ 2) การกำหนดแนวทางใหม่ๆ และ 3) การกำหนดการสนับสนุนต่างๆ ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548 : 3-4) นโยบายสาธารณะหมายถึง แนวทางการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล ซึ่งเป็นกิจกรรมในอดีตและที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ที่รัฐบาลได้กำหนดขึ้นเพื่อแก้ปัญหา บรรเทาปัญหาหรือป้องกันปัญหาต่างๆ ตามภารกิจที่ของรัฐบาลซึ่งกิจกรรมของรัฐเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องและส่งผลกระทบต่อสาธารณชน รวมทั้งหมายถึงกิจกรรมที่ดำเนินการหรือควบคุมโดยรัฐและ ศุภชัย ยาวะประภาษ และปิยาพร หวังมาพร (2552 : 16) ได้สรุปความหมายของนโยบายสาธารณะในทัศนะร่วมของนักวิชาการไทยไว้ดังนี้ 1) นโยบายสาธารณะเป็น

แนวทางในการดำเนินการหรือโครงการที่รัฐกำหนด 2) นโยบายสาธารณะเป็นเรื่องของการตัดสินใจ 3) นโยบายสาธารณะเป็นการกระทำของรัฐบาล 4) นโยบายสาธารณะเป็นกิจกรรมที่รัฐจัดทำขึ้นทั้งปัจจุบันและอนาคต 5) นโยบายสาธารณะเป็นวิธีการบรรลุเป้าหมายและ 6) นโยบายสาธารณะเป็นทางเลือกที่จะดำเนินการ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่านโยบายสาธารณะคือ สิ่งที่รัฐบาลเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการดำเนินกิจกรรมของรัฐบาล ซึ่งได้กำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาในสังคมของประชาชนส่วนร่วม นโยบายจึงมีความสำคัญต่อการบริหารประเทศจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่จะต้องกำหนดนโยบายโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน เพื่อจัดสรรผลประโยชน์และสร้างคุณค่าทางสังคมให้กับประชาชนส่วนร่วมอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

### ทฤษฎีนโยบายสาธารณะ

การที่มีคนหลายฝ่ายเห็นปัญหาอันหนึ่งอย่างเดียวกันและได้เรียกร้องให้แก้ไขปัญหาปัญหานั้นกลายเป็นนโยบายสาธารณะ ดังนั้นการกำหนดปัญหาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับที่ของการกำหนดนโยบาย ซึ่งพิจารณาได้จากทฤษฎี ต่อไปนี้ (อุทัย เลหาวิเชียร ,2554 : 294-295)

1.ทฤษฎีชนชั้นนำ (Elite Theory) ทฤษฎีนี้เห็นว่านโยบายสาธารณะคือนโยบายที่ชนชั้นผู้นำของประเทศปรารถนาและต้องการ ชนชั้นนำสามารถเลือกกำหนดนโยบายได้ตามที่ต้องการ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มาสนใจต่อกิจกรรมบ้านเมือง นอกจากนี้ผู้นำมีโอกาสที่จะเปิดเผยหรือปิดบังข่าวสารได้ เพราะผู้นำควบคุมแหล่งข่าว ผู้นำมักมีรายได้และระดับการศึกษาที่ดีกว่าประชาชน นอกจากนั้นผู้นำส่วนใหญ่จะมีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมของระบบสังคม ผู้นำจึงมีโอกาสที่จะโน้มน้าวประชาชนในเรื่องของการเสนอนโยบายสาธารณะมากกว่าประชาชน

2.ทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่ม (Group Theory) ทฤษฎีนี้เสนอว่าระบบการเมืองประกอบด้วยกลุ่มผลประโยชน์ที่ช่วงชิงกันเสนอนโยบายสาธารณะ ที่ของระบบการเมืองคือการประนีประนอมระหว่างความต้องการของกลุ่มใหญ่ในรูปของนโยบายสาธารณะ ทฤษฎีนี้เห็นว่านโยบายสาธารณะจะเปลี่ยนแปลงไปตามทิศทางของอิทธิพลของกลุ่มที่มีอำนาจ และจะต้ออกห่างจากกลุ่มที่สูญเสียอำนาจ เพราะฉะนั้นนโยบายสาธารณะก็จะมาจากความพอใจของกลุ่มที่มีอำนาจในระบบการเมืองนั่นเอง

3.ทฤษฎีระบบ(Systems Theory) ทฤษฎีนี้เห็นว่านโยบายสาธารณะมีที่มาจากการทำงานของระบบการเมืองมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อระบบการเมืองในรูปของการส่งปัจจัยนำเข้า(Input) ซึ่งประกอบด้วยความต้องการหรือเรียกร้อง(Demands) และการสนับสนุน(Supports) ความต้องการหรือการเรียกร้อง ก็คือการที่แต่ละบุคคลหรือกลุ่มต้องการที่จะมีนโยบายสาธารณะโดยคำนึงถึงสภาพสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนคือ การที่แต่ละบุคคลหรือกลุ่มยอมรับรู้ผลของการเลือกตั้ง การเคารพต่อกฎหมาย การเสียภาษี และยินดีที่จะปฏิบัติตามนโยบายสาธารณะ ระบบ



การเมืองจะต้องเผชิญกับความต้องการ หรือเรียกร้องมากมาย ซึ่งอาจจะขัดแย้งหรือแตกต่างกันได้ และเพื่อที่จะเปลี่ยนความต้องการเป็นปัจจัยนำออก (Output) ในรูปของนโยบายสาธารณะ ระบบการเมืองจะต้องมีการตกลงกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพราะฉะนั้นนโยบายสาธารณะจะมีลักษณะได้รับการประนีประนอม ดัดแปลง แก้ไข โดยพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมและความต้องการของแต่ละบุคคล หรือกลุ่มเสมอ

4. ทฤษฎีที่เป็นกิจกรรมของสถาบันและองค์การต่างๆ ของรัฐ (Institutionalism) ทฤษฎีนี้เห็นว่าผลประโยชน์ของกลุ่มจะเป็นความจริงได้ก็โดยการนำผ่านสถาบันการเมือง โดยที่สถาบันการเมืองจะเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือความต้องการเป็นรูปของนโยบายสาธารณะ จึงกล่าวได้ว่าสถาบันการเมืองมีส่วนช่วยให้นโยบายสาธารณะมีลักษณะที่ถูกต้องตามกฎหมาย ใช้ได้ทั่วไปและมีสภาพใช้บังคับ ซึ่งเป็นลักษณะที่สำคัญที่แตกต่างกับกฎ ข้อบังคับหรือนโยบายธุรกิจ สิ่งที่น่าสนใจคือ ความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันการเมืองและเนื้อหาของนโยบายสาธารณะ

จากการศึกษาทฤษฎีนโยบายสาธารณะทำให้ทราบว่ามีความหลากหลายทฤษฎี โดยผู้กำหนดนโยบายจะมาจากกลุ่มหรือสถาบันต่างๆ จะกำหนดนโยบายตามความต้องการหรือการเรียกร้องและการสนับสนุนของผู้กำหนดนโยบายหรือประชาชนหรือสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญนอกจากนี้จะเห็นว่าคำว่า “นโยบายสาธารณะ” ตามแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ของนักวิชาการทำให้ทราบความหมายของนโยบายสาธารณะในแง่มุมที่แตกต่างกัน หรือมีความคล้ายคลึงกันได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งนโยบายสาธารณะและความสำคัญของนโยบายสาธารณะขึ้นอยู่กับผู้กำหนดนโยบายและความต้องการของประชาชนหรือสังคมส่วนรวม นโยบายสาธารณะจึงเป็นเรื่องของประโยชน์สาธารณะที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนในฐานะเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากนโยบายสาธารณะนั้น ๆ ซึ่งจากการศึกษานโยบายสาธารณะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาและทบทวนบริบทของนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ภาคประมงทะเลรวมถึงปัญหาและอุปสรรคของนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ภาคประมงทะเลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำมาสู่การพัฒนา นโยบายและมาตรการดังกล่าวต่อไป

#### **แนวคิดการวิจัยเชิงนโยบาย**

##### **ความหมายของการวิจัยเชิงนโยบาย**

สุคนธา คงศีลและสุชุม เจริญมต (2550) กล่าวว่าไว้ว่า การวิจัยเชิงนโยบาย หมายถึง กระบวนการศึกษารวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลและข้อเสนอแนะต่างๆ (Recommendations) ตลอดจนแนวทางปฏิบัติที่อาจจะเป็นไปได้ในการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาในเรื่องใดเรื่องหนึ่งในระดับนโยบาย ที่ผู้ศึกษาวิจัยจะสื่อสารแก่บุคลากรที่ทำหน้าที่ในการตัดสินใจ

(Decision-Makers) เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบาย กลยุทธ์หรือโครงการต่างๆ ต่อไปและ วีระยทฐุ ชาตะกาญจน (2553) กล่าวว่า การวิจัยเชิงนโยบายเป็นการวิจัยที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการดำเนินงานของแต่ละองค์กรผลจากการวิจัยจะได้นำไปเป็นสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุดโดยการวิจัยเชิงนโยบายสามารถศึกษาได้ใน 3 ลักษณะ คือ ศึกษาตัวนโยบาย ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติ และศึกษาผลของนโยบาย

จากความหมายการวิจัยเชิงนโยบายจะเห็นว่าเป็นวิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลที่ปรากฏตามความเป็นจริง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบหรือเพียงพอต่อการทำวิจัย และสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานหรือองค์กรที่ให้ทำวิจัยโดยใช้วิธีการสำรวจ ลงพื้นที่เป้าหมาย การสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น เพื่อนำมาขับเคลื่อนนโยบายหรือพัฒนานโยบายและเสนอข้อเสนอแนะในลักษณะที่สามารถปฏิบัติได้จริงซึ่งจากการศึกษาการวิจัยเชิงนโยบายสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือกลุ่มเป้าหมาย และการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเสนอแนะเพื่อพัฒนานโยบายและมาตรการดังกล่าวต่อไป

### กระบวนการจัดทำวิจัยเชิงนโยบาย

สุคนธา คงศีล และสุชุม เจริญมต (2550 : 62)อธิบายว่า การจัดทำวิจัยเชิงนโยบายสามารถสรุปขั้นตอนของกระบวนการจัดทำวิจัยเชิงนโยบายได้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1.การระบุปัญหาเป็นการศึกษาว่าในขณะที่ประชาชนมีความเดือดร้อนเรื่องอะไร การระบุปัญหาอาจทำได้โดยการศึกษามากสนามหรือการลงพื้นที่เพื่อดูว่าประชาชนเดือดร้อนเรื่องอะไรบ้าง หรือมีประเด็นใดที่สังคมต้องการพัฒนาอีกบ้าง ซึ่งนักวิจัยจะต้องพิจารณาจากแหล่งข้อมูลต่างๆ อาทิ สื่อมวลชน หรือผลการวิจัยจากศาสตร์สาขาต่างๆ ดังที่ได้กล่าวไว้ในเบื้องต้น 2.การกำหนดเป็นวาระสำหรับการตัดสินใจ เนื่องจากปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนหรือประเด็นต่างๆ ในสังคมนั้นมีอยู่เป็นจำนวนมาก หากปัญหาหนึ่งได้รับการแก้ไขปัญหาก็อาจจะเกิดขึ้นตามมา นักวิจัยจึงต้องกลั่นกรองหรือบางครั้งอาจจะต้องเลือกปัญหาเพื่อศึกษา แต่เนื่องจากงานวิจัยส่วนใหญ่จะเป็นความต้องการเฉพาะของเจ้าของทุนวิจัย ด้วยเหตุนี้ นักวิจัยจำเป็นจะต้องกำหนดปัญหาให้ชัดเจน ตรงกับความต้องการของหน่วยงานผู้ใช้ผลการวิจัย ด้วยการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและกำหนดโจทย์วิจัยสำหรับค้นหาคำตอบให้ถูกต้อง3.การกำหนดข้อเสนอแนะนโยบาย เมื่อปัญหาได้รับการยอมรับจากผู้ศึกษาวิจัยหรือจากผู้ที่จะใช้ผลการวิจัย ก็จะถูกนำมาพิจารณาว่ามีแนวทางแก้ไขปัญหาก็มีแนวทาง ซึ่งเรียกว่าข้อเสนอหรือทางเลือกนโยบายที่มีอยู่หลายทางเลือก โดยหลักการแล้วจะต้องวิเคราะห์แต่ละ

ทางเลือกว่ามีประโยชน์อย่างไร 4.การอนุมัตินโยบาย ทางเลือก/ข้อเสนอแนะนโยบายที่ให้ประโยชน์สูงสุด จะถูกอนุมัติออกมาเป็นนโยบาย 5.การดำเนินนโยบาย นโยบายที่ได้รับการอนุมัติจะถูกนำไปปฏิบัติ มีส่วนราชการและข้าราชการประจำเป็นผู้รับผิดชอบ 6.การประเมินผลนโยบาย เมื่อดำเนินนโยบาย แล้วเสร็จต้องประเมินผลนโยบายเพื่อจะรับทราบว่าการดำเนินนโยบายดังกล่าวบรรลุวัตถุประสงค์ มากน้อยเพียงใด ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการตัดสินใจต่อไปว่านโยบาย นั้นๆ ควรได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร หรือควรรุติแล้วกำหนด นโยบายอื่นออกมาทดแทนโดยทั่วไปการวิจัยเชิงนโยบายจะเริ่มจากการสำรวจข้อมูลทุติยภูมิ ก่อน เพื่อ พิจารณาว่าได้ข้อมูลที่ครบหรือเพียงพอต่อการทำวิจัยหรือไม่ ถ้ายังไม่เพียงพอก็ต้องเก็บข้อมูล เพิ่มเติมโดยการสำรวจ ลงพื้นที่เป้าหมาย ซึ่งก็เป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ เช่น การสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น และ วีระยทุ ชาตะกาญจน (2553) กล่าวว่า กระบวนการออกแบบการวิจัย เชิงนโยบายนั้นมีลักษณะเฉพาะอยู่ 5 ขั้นตอน คือ 1.การกำหนดปัญหาการวิจัย 2.การกำหนด ขอบเขตของปัญหา 3.การกำหนดวิธีการและเก็บรวบรวมข้อมูล 4.การวิเคราะห์ 5.ขอเสนอแนะที่ได้ จากการวิจัยและการติดต่อสื่อสารระหว่างนักวิจัยกับผู้กำหนดนโยบายนอกจากนี้ อรรถณพ จินะวัฒน์ (2550 : 4) ได้อธิบายไว้ว่าการวิจัยเชิงนโยบาย มีหลักการสำคัญ ดังนี้ 1. การวิจัยเชิงนโยบายเริ่ม ต้นจากปัญหาทางสังคมแล้วเปลี่ยนไปเป็นปัญหาของการวิจัยต้องอาศัยความเข้าใจในขอบเขตของ นโยบายและความชำนาญในระเบียบวิธีวิจัยก่อให้เกิดความรู้ในเรื่องนั้น ๆ และผลของการวิจัยจะ นำไปสู่การกำหนดนโยบายในที่สุด 2.การวิจัยเชิงนโยบายศึกษาได้ใน 3 ลักษณะคือศึกษาตัวนโยบาย ศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติและศึกษาผลของนโยบาย 3. การศึกษาเกี่ยวกับนโยบายจะสนใจใน ประเด็นต่อไปนี้ 3.1 นโยบายเกิดขึ้นได้อย่างไรและทำไมจึงมีนโยบายนี้ 3.2 ผลของนโยบายยาวนาน แคไหน 3.3 เคยมีการปรับนโยบายหรือไม่มีการปรับเมื่อไรและทำไมจึงปรับ 3.4 ทศนคติในปัจจุบันที่มี ตอนนโยบาย 3.5 การเปรียบเทียบนโยบายที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน 3.6 ข้อดีและข้อเสียของนโยบาย 4. การวิจัยเชิงนโยบายจะต้องพิจารณาด้วยว่านโยบายไม่ใช่สิ่งที่ถูกสร้างขึ้นทันทีทันใดแต่เกิดจาก วิวัฒนาการของการสั่งสม ดังนั้นจึงมีลักษณะของกระบวนการที่ต่อเนื่องและทำให้ต้องอาศัยคณะ นักวิจัยจากสหสาขาวิชาทำให้การทำงานยากขึ้น 5. การวิจัยเชิงนโยบายมักจะสนใจตัวแปรที่ผู้มี อำนาจตัดสินใจจะสามารถควบคุมได้บางและเป็นการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้โดยตรง

นอกจากนี้ Dukeshire and Thurlow (2002 : 11-12) ได้อธิบายถึงบทบาทของการ วิจัยเชิงนโยบายที่ได้เข้าไปในกระบวนการต่างๆ ของการขับเคลื่อนนโยบาย สรุปได้ดังนี้ 1.การวิจัยเชิง นโยบายช่วยในการระบุปัญหาและระบุประเด็นสำคัญ (Recognizing Problems and Identifying Issues) การวิจัยสามารถทำให้เห็นประเด็นอันเป็นปัญหาที่ควรปรับปรุงหรือแก้ไข โดยทั่วไปข้อมูลที่จะนำมาใช้มักถูกนำเสนอโดยองค์กรภายนอกชุมชนที่ประสบปัญหา เช่น จากสื่อ ผู้แทนของภาครัฐ การศึกษาของนักวิชาการโพล เป็นต้น ซึ่งนักวิจัยและนักนโยบายจะต้องร่วมกันพิจารณาเลือก

ประเด็นปัญหาที่เห็นว่ามีความจำเป็นเร่งด่วน และต้องมีการดำเนินนโยบายอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อแก้ไขปัญหา 2. การวิจัยเชิงนโยบายจะช่วยสร้างความเข้าใจประเด็นสำคัญให้เกิดความกระจ่างชัดยิ่งขึ้น เมื่อนักนโยบายหรือผู้บริหารได้เลือกประเด็นปัญหาที่เห็นที่สำคัญและจำเป็นต้องดำเนินนโยบายอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อแก้ไขแล้ว นักนโยบายต้องทำความเข้าใจปัญหาให้ชัดเจนขึ้น ด้วยการใช้วิธีการวิจัยในการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับประเด็นนั้น เพื่อให้สามารถอธิบายปัญหานั้นในมิติที่ลุ่มลึกขึ้น 3. การวิจัยเชิงนโยบายจะช่วยสนับสนุนและเลือกแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมที่สุด (Supporting a Selected Plan of Action) เมื่อได้มีการระบุประเด็นปัญหาและตัดสินใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือตัดสินใจแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ในการแก้ปัญหาหนึ่งๆ จะต้องมีแผนสำหรับปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ ต่อไป ในการเลือกหรือกำหนดแผนนั้น สามารถใช้การวิจัยเข้ามามีบทบาทได้ โดยผู้บริหารหรือนักนโยบายจะนำผลการวิจัยมาประกอบเพื่อพิจารณาคัดเลือกวิธี และนำเสนอเป็นโครงสร้างของแผนปฏิบัติการหรือแผนงาน ซึ่งจะช่วยให้แผนงานนั้นได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากสังคมมากยิ่งขึ้น ถือได้ว่าเป็นการเพิ่มโอกาสที่แผนงานนั้นจะได้รับการคัดเลือกให้นำไปปฏิบัติจริง 4. การวิจัยเชิงนโยบายจะช่วยควบคุมกระบวนการและประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการดำเนินนโยบาย (Monitoring Process and Evaluating Impact) นักวิจัยเชิงนโยบายจะเข้ามามีบทบาทในการศึกษาผลที่เกิดขึ้นจากการนำแผนปฏิบัติการหรือแผนงานไปใช้ การวิจัยอาจจะดำเนินการในลักษณะการเก็บข้อมูลจากผู้ได้รับผลจากนโยบายหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อนนโยบาย เช่น สิ่งใดที่มีประสิทธิภาพ สิ่งใดที่เป็นประโยชน์หรือไม่เกิดประโยชน์ หรืออาจจะทำให้เกิดโทษจากการดำเนินนโยบายนั้น หากมีการวิจัยต่อไปอาจจะทำให้ทราบถึงสาเหตุที่ทำให้การขับเคลื่อนนโยบายประสบปัญหา หรือมีอุปสรรคการวิจัยเพื่อตรวจสอบและประเมินนโยบายนั้น จะทำให้ได้ข้อมูลสำหรับการตัดสินใจปรับปรุงนโยบายแก้ไขหรือยุตินโยบาย หากพบว่า นโยบายดังกล่าวไม่ก่อให้เกิดผลดังที่กำหนดไว้ และวิโรจน์ สารรัตน์ (2556) กล่าวว่า การวิจัยเชิงนโยบายเป็นข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้างๆ ที่มีความยืดหยุ่นสูงใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ เพื่อการปฏิบัติการกิจต่างๆ ของผู้บริหารและของหน่วยงาน ข้อความที่ใช้เป็นนโยบายมักเป็นคำที่มีความยืดหยุ่นได้ เพราะนโยบายมิได้เป็นแนวทางที่ชี้เฉพาะว่าจะต้องปฏิบัติเช่นนั้นเช่นนี้ นโยบายเป็นแต่เพียงแนวทางกว้างๆ ที่ช่วยในการตัดสินใจเพื่อกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดเท่านั้นหรือเป็นสิ่งที่ควรเลือกทำ หรือไม่ควรเลือกกระทำ

จากการศึกษาการวิจัยเชิงนโยบาย ผู้วิจัยจะนำแนวคิดการวิจัยเชิงนโยบายมาพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล โดยยึดถือจากกระบวนการวิจัยเชิงนโยบายและองค์ประกอบนโยบาย ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาถึง ปัญหาของการวิจัย กำหนดขอบเขตหรือประเด็นสำคัญของปัญหา การกำหนดวิธีการและเก็บ

รวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์และข้อเสนอแนะเพื่อประกอบการร่างแนวทางในการพัฒนาพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล

นอกจากนี้การนำแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นมาประยุกต์ใช้กับการวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล โดยยึดหลักการวิจัยเชิงนโยบาย เพื่อหาคำตอบและคาดคะเนโอกาสในการปฏิบัติของข้อเสนอแนะนั้น ซึ่งการศึกษาเพื่อให้ได้คำตอบดังกล่าวประกอบด้วย การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย และการคาดการณ์ถึง ผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นการวิจัยเชิงนโยบายอาจจำแนกเป็น 2 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การกำหนด หรือจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบาย 2) การคาดคะเนโอกาสในการปฏิบัติของข้อเสนอซึ่งนักวิจัยเรียก ข้อเสนอที่ได้จากการวิจัยว่า “ข้อเสนอเชิงนโยบาย” (Proposed Policy)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ลือชัย วงษ์ทอง (2550) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาไป ปฏิบัติในพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อนจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่านโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง ด้าวสัญชาติกัมพูชาผู้หลบหนีเข้าเมืองตามมติคณะรัฐมนตรีเป็นนโยบายที่แตกแขนงมาจากนโยบาย ความมั่นคงแห่งชาติภายหลังจากมีมติ ครม. พบว่าการดำเนินการตามมาตรการยังไม่บรรลุผล เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาไม่ได้มีจำนวนลดลงแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชาได้หลบหนี ไปยังจังหวัดต่างๆโดยผ่านช่องทางจังหวัดจันทบุรีเพิ่มขึ้นมาตรการผ่อนปรนทางการบริหารเพื่อแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่บรรลุผลมาตรการป้องกันการหลบหนีออกนอกเขตจังหวัดไม่มี ประสิทธิภาพเพียงพอ 1.มูลเหตุที่ยังไม่บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายเนื่องจาก 1) นโยบายขาดความ ชัดเจนทำให้ตีความผิดพลาดไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดจันทบุรีนโยบายขาดความ สมเหตุสมผลมีวัตถุประสงค์หลายอย่างและมีความขัดแย้งกันในตัวเองสร้างความสับสนให้แก่เจ้าหน้าที่ ผู้ปฏิบัติ 2) กระบวนการติดต่อสื่อสารเน้นรูปแบบทางการมากเกินไปการประสานงานขาดเอกภาพ เพราะศูนย์ควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองระดับจังหวัดไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 3) กิจกรรมเพื่อให้การบังคับใช้มีผลอาทิการออกกฎหมายระเบียบรับรองมีความล่าช้าการประชาสัมพันธ์ มีน้อย 4) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีหลายหน่วยแต่ละหน่วยมีอัตราค่าเลี้ยงยานพาหนะ/ วัสดุไม่เพียงพอ การมอบอำนาจจากส่วนกลางยังมีน้อย 5) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังมีระดับความเห็นต่อความเหมาะสมของ มาตรการแตกต่างกันเจ้าหน้าที่บางส่วนยังมีการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา 6) งบประมาณและสิ่งจูงใจยังมีน้อย 7) สภาวะทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองยังไม่เอื้ออำนวยให้มี การปฏิบัติตามมาตรการตามมติ ครม. อย่างจริงจัง 2. ในการนำนโยบายไปปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าว สัญชาติกัมพูชาผู้หลบหนีเข้าเมืองตามโครงสร้างของกฎหมายมี 2 องค์การคือคณะกรรมการศูนย์ อำนวยการควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองจังหวัดจันทบุรีและคณะกรรมการอำนวยการ ควบคุมและแก้ไขปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมืองอำเภอ/กิ่งอำเภอแต่แนวทางปฏิบัติที่เป็นจริงในปัจจุบันมี

2 องค์การคือคณะกรรมการชายแดนส่วนท้องถิ่นไทย-กัมพูชา(จังหวัดจันทบุรี) และคณะกรรมการปฏิบัติการตามนโยบายและแผนร่วมชายแดนจันทบุรี-อำเภอชายแดนของกัมพูชาซึ่งไม่ได้อยู่ภายใต้โครงสร้างของกฎหมาย 3. ปัญหาและอุปสรรคขององค์การที่นำนโยบายแรงงานสัญชาติกัมพูชาไปปฏิบัติได้แก่ 1) การขาดการประสานงาน 2) การขาดความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ 3) การขาดความตระหนักของผู้บริหารระดับสูงในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 4) การขาดบุคลากรที่มีความรู้

สุพจน์ บุญวิเศษ (2551) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ :ศึกษากรณีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้าน ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดในการนำนโยบายการจัดการระบบแรงงานต่างด้าวฯ ไปปฏิบัติต้องบูรณาการทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ เอกชน และหน่วยงานด้านความมั่นคง ในภาพรวมพบว่าฝ่ายการเมือง ระบบราชการ ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบายและบทบาทขององค์การล้วนแต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการจัดการระบบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติทั้งสิ้น สำหรับข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะบางประการของการนำนโยบายการจัดการระบบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติพิจารณาได้ว่า การบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงาน กฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย ความสอดคล้องในการกำหนดนโยบาย แนวทางในการดำเนินงานแต่ละด้าน การจัดทำแผนสำหรับตัวชี้วัด ประเมินผล ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประสานงานการปฏิบัติร่วมกัน

ประทีป นทีทวีวัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่องนโยบายการแก้ไขปัญหาคนไร้สัญชาติ:ปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติผลการศึกษาพบว่า 1. ความซับซ้อนในการบริหารงานรวมถึงกลไกระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีขั้นตอนมากมายซึ่งต้องใช้ระยะเวลานานขั้นตอนในการขอสถานะคนต่างด้าวหรือขอสัญชาติไทยนั้นมีหลายขั้นตอนเพราะเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานหลายระดับคือตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับกระทรวงซึ่งในบางครั้งหน่วยงานต่างๆเหล่านี้ยังมีการทำงานซ้ำซ้อนกันอีกส่งผลให้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเพิ่มขึ้นไปอีก 2. ความพอเพียงของทรัพยากรการขาดแคลนบุคลากรเนื่องจากหน่วยงานในระดับปฏิบัติมีจำนวนบุคลากรอยู่อย่างจำกัดอีกทั้งบุคลากรที่มีอยู่ก็ขาดความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติเนื่องจากบุคลากรมาจากการจ้างเหมาชั่วคราวพอหมดภารกิจก็เลิกจ้างหากได้งบประมาณใหม่ก็จะมีจ้างใหม่ซึ่งอาจจะไม่ใช่บุคลากรเดิมที่เคยทำงานทำให้อาจต้องมาเริ่มต้นเรียนรู้และฝึกฝนกันใหม่ 3. รัฐขาดความชัดเจนและความจริงจังในการแก้ไขปัญหาเป็นเพราะเห็นว่าไม่ใช่ปัญหาเร่งด่วนของประเทศหรือมีผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างมากนักเพียงแต่ควบคุมและจำกัดไม่ให้ชนกลุ่มน้อยต่างๆเหล่านี้ไปสร้างปัญหาต่อไปดังนั้นจึงปล่อยให้เป็นที่ของหน่วยงานระดับปฏิบัติในการจัดการควบคุมดูแลและแก้ไขปัญหาตนเอง และ 4. ขาดการสนับสนุนและความร่วมมือจากบุคคลไร้สัญชาติกล่าวคือบุคคลไร้สัญชาติขาดความกระตือรือร้นความเอาใจใส่

ตลอดจนไม่ยอมปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่รวมถึงขาดความเข้าใจในขอบเขตของสิทธิและหน้าที่ของการได้มีซึ่งสัญชาติไทยตลอดจนการดำเนินการขอสถานะคนต่างด้าวหรือขอสัญชาติไทยนั้น ต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนไม่น้อยซึ่งก็เป็นสาเหตุประการหนึ่งที่ทำให้คนต่างด้าวไม่ใส่ใจที่จะดำเนินการขอสัญชาติไทย

ชาตรี มุลสถาน (2554) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวใน ทศวรรษหน้าผลการวิจัยพบว่ากรมองภาพอนาคตแจ้งดีพบว่าประเทศไทยจะยังคงใช้นโยบายการจ้าง และนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายและมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้สะดวกรวดเร็วโดยขยาย เวลาอนุญาตทำงานคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายไทยยกสถานะหน่วยงานที่รับผิดชอบ กระจายอำนาจมากขึ้นพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานมีการศึกษาวิจัยและนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ อย่างไรก็ตามในทางกลับกันกรมองภาพอนาคตแจ้งร้ายพบว่าไม่มีการปรับปรุงการบริหารจัดการ แรงงานต่างด้าวและการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะ ไม่ขึ้นทะเบียนกับทางราชการแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์การบังคับใช้ กฎหมายอ่อนแอและมีการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบภาพอนาคตที่เป็นไปได้มากที่สุดคือประเทศไทยจะ ใช้นโยบายการจ้างงานแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายและปรับปรุงการดำเนินงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้นสัดส่วนของผู้ที่มีใบอนุญาตทำงานจะสูงขึ้นแต่จะยังคงมีผู้ลักลอบเข้าเมืองจำนวนมากมีการ ปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องเวลาการอนุญาตทำงานจะนานขึ้นการบังคับใช้กฎหมายอย่างมี ประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาลจะยังเป็นประเด็นปัญหาอาจมีการปรับเปลี่ยนคณะกรรมการใน ระดับชาติที่ดูแลอาจมีการปรับยกสถานะหน่วยงานบริหารแรงงานต่างด้าวจะมีการเปิดเขตเศรษฐกิจ พิเศษในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวการจัดการฐานข้อมูลแรงงานจะดีขึ้นจะมีการสร้าง เจตคติที่ดีต่อแรงงานต่างด้าวจะมีความร่วมมือในภูมิภาคในด้านการศึกษาวิจัยแรงงานต่างด้าวและ การพัฒนาฝีมือแรงงานผลการวิจัยทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนขึ้นของการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ชาวลาวและเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงนโยบายกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องการจัดการจัดองค์การบริหาร จัดการการดำเนินการเพื่อเอื้อต่อการเคลื่อนย้ายและการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวต่อไป

คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ (2554) ศึกษาเรื่องนโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียน แรงงานและผลทางกฎหมายของแต่ละขั้นตอนจากประชาสัมพันธ์ของรัฐในภาษาของตน แรงงานไม่มี คนใดเลยที่ทราบเหตุผลและผลทางกฎหมายของแต่ละขั้นตอนการจดทะเบียนจากสื่อประชาสัมพันธ์ ทำให้แรงงานต้องพึ่งพาแหล่งข้อมูลจากที่อื่นเช่นนายจ้างนายหน้าหรือเพื่อนและบุคคลอื่นใน ครอบครัวทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไม่ทราบขั้นตอนสิทธิประโยชน์และผลทางกฎหมาย ของการจดทะเบียนทั้งไม่ทราบความแตกต่างระหว่างกรณีหนังสือเดินทางชั่วคราวโดยผ่านการพิสูจน์

สัญญาติกับการจดทะเบียนในระบบผ่อนผันจึงทำให้มีแรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งไปจดทะเบียนหลายครั้งแต่ไม่ได้ไปพิสูจน์สัญญาติทำให้แรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่ผ่านการพิสูจน์สัญญาติดำเนินการพิสูจน์สัญญาติโดยใช้บริการของนายหน้าและทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงและทำให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเงินเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าวไม่ทำการพิสูจน์สัญญาติและการถูกลิขิตสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม มีสาเหตุมาจากการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมีต้นตอมาจากอคติและทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเช่น “แรงงานข้ามชาติ(ที่ลักลอบเข้าเมือง) มีความผิดต้องได้รับโทษก่อน” “แรงงานข้ามชาติเป็นภัยต่อความมั่นคง” หรือ “เป็นพม่าไปช่วยทำไม” ฯลฯ ซึ่งเป็นปัญหาที่ได้รับการร้องเรียนจากเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติอย่างต่อเนื่อง

วิชัย จงโชติชัชวาลย์ (2559) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลการนำนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติกรณีศึกษา 3 จังหวัดภาคตะวันออก สระแก้ว จันทบุรีและตราด ผลการศึกษาสามารถแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านนโยบายแรงงานต่างด้าว พบว่าทั้ง 3 จังหวัดมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายของนโยบาย แต่ยังไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้เนื่องจากไม่มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ชัดเจน และการแก้ไขปัญหาเป็นแบบระยะสั้นรายปีสำหรับการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พบว่า แต่ละจังหวัดยึดกรอบแนวทางนโยบายจากส่วนกลาง และผู้ว่าราชการจังหวัดได้ผนวกแนวทางและนโยบายของจังหวัดภายใต้หลักการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจของจังหวัดเป็นหลัก โดยใช้ปัญหาของท้องถิ่นเป็นตัวตั้ง และดำเนินดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 2) ด้านทรัพยากร พบว่า ทั้ง 3 จังหวัด มีความพอเพียงของทรัพยากรทางการเงิน แต่ขาดความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่เพื่อให้บริการ รวมถึงบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ 3) ด้านหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า มี 5 หน่วยงานหลัก ที่มีที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง งานทะเบียนราษฎร์จังหวัด และหน่วยงานทางทหาร ซึ่งแต่ละหน่วยงานต่างบังคับใช้กฎหมายตามที่ตนเองสังกัด ทำให้เกิดความขัดแย้งในขั้นตอนการดำเนินงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อม พบว่า สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของ 3 จังหวัดภาคตะวันออก เป็นพื้นที่ที่มีสัดส่วนการค้าชายแดนสูงถึงร้อยละ 80 ของมูลค่าการค้าระหว่างไทยกับกัมพูชา ด้านสังคม พบว่า มีกลุ่มแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองส่วนหนึ่งมีสถานะไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ทำให้ถูกจำกัดโอกาสและสิทธิในด้านต่าง ๆ ส่วนด้านการเมือง พบว่า บทบาททางการเมืองมีผลต่อการดำเนินกำหนดนโยบายแรงงาน

ณัฐนันท์ ทองทรัพย์ (2559) ศึกษาเรื่องนโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่านโยบายแรงงานข้ามชาติที่ไม่เข้าถึงการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเนื่องจากนโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติมีส่วนช่วยป้องกันมิให้แรงงานตกเป็นคนไร้สัญชาติเนื่องจาก



แรงงานที่ไม่มีหนังสือเดินทาง ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน ไม่มีหนังสือยืนยันตัวตนจากประเทศต้นทางที่จะรับรองสัญชาติ ตกอยู่ในสถานะไร้ตัวตน เสี่ยงที่จะตกเป็นคนไร้สัญชาติและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆ การนำแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนเข้าสู่ระบบทะเบียนราษฎร และรับใบอนุญาตการทำงาน ซึ่งจะนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้อง จะเป็นการป้องกันแรงงานข้ามชาติดังกล่าวมิให้ตกเป็นผู้ไร้สัญชาติ อีกทั้งทำให้แรงงานดังกล่าวได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย การให้นโยบายและมาตรการในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ทั่วถึงและเข้าถึงจะเกิดผลดีกับประเทศไทย

พระเศกสรรค์ อุทปา และคณะ(2559 : 229) ศึกษาเรื่อง นโยบายสาธารณะกับแนวทางการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พบว่า นโยบายสาธารณะนั้นเป็นสิ่งที่รัฐบาลเป็นผู้กำหนดขึ้นและผลักดันให้นโยบายนั้นๆ บรรลุเป้าหมาย ส่วนแนวทางการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์นั้นควรดำเนินการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและการปราบปรามการค้ามนุษย์โดยผลักดันมาตรการการป้องกัน การดำเนินคดี การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหาย และการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาและบริหารข้อมูลให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551

มาลี สันสุวรรณ และ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560 : 22) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2555 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่ทำให้แรงงานไม่เข้าร่วมในนโยบายบริหารจัดการแรงงานของรัฐบาลไทยคือช่วงเวลาของการเปิดจดทะเบียนแรงงานเพื่อผ่อนผันให้แรงงานเข้ามาทำงานไม่มีความชัดเจนไม่แน่นอนไม่สม่ำเสมอและเมื่อเปิดให้จดทะเบียนได้ก็ให้เวลาแค่ 1 เดือนซึ่งนโยบายการเปิดจดทะเบียนเป็นช่วงๆนี้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมีข้อเสนอแนะจากแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับแรงงานต่างชาตินำเสนอให้รัฐบาลไม่ควรกำหนดกรอบเวลาของการจดทะเบียนแรงงานต่างชาตินำเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วควรอนุญาตให้แรงงานต่างชาตินำเข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วได้มีโอกาสจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานได้ตลอดทั้งปี

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวพบว่าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้ เนื่องจากนโยบายไม่มีความชัดเจนและนโยบายบางเรื่องมีการจำกัดระยะเวลาทำให้แรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงนโยบายอย่างทั่วถึง ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการนำนโยบายแรงงานไปปฏิบัติพบว่า นโยบายขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานการขาดความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และบุคลากรขาดความรู้ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดังนั้น นโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวจะต้องมีความชัดเจนซึ่งจะทำให้

ให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องบูรณาการร่วมมือกันในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งจะทำให้ให้นโยบายนั้นสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

#### 4.แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

##### ความหมายสิทธิมนุษยชน

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) คือ สิทธิที่เราได้รับมาตั้งแต่เกิด หากปราศจากสิทธิเหล่านี้แล้ว เราจะไม่สามารถดำรงความเป็นมนุษย์ไว้ได้ สิทธิเหล่านี้ทำให้เราสามารถพัฒนาอย่างเต็มที่และสามารถใช้คุณสมบัติของความเป็นมนุษย์ มโนคติและสามารถตอบสนองความต้องการของเรา สิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิพื้นฐานที่หญิงและชายแต่ละคนไม่ว่าจะ อยู่แห่งหนใดในโลกนี้มีสิทธิที่จะได้รับ ในฐานะที่เกิดมาเป็นมนุษย์ หลักการเรื่องคุณค่าและศักดิ์ศรีอันเท่าเทียมกันของแต่ละบุคคลเป็น พื้นฐานแห่งสิทธิมนุษยชนอันเป็นสากล (สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกาญจนบุรี,2560)สิทธิมนุษยชนหมายถึงความถึงสิทธิความเป็นมนุษย์หรือสิทธิในความเป็นคนสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิเชิงคุณธรรม อยู่บนหลักการความเชื่อมั่นในคุณค่าและความดีงามของมนุษย์เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตอยู่ของมนุษย์ซึ่งมีลักษณะสากลโดยที่สิทธิมนุษยชนอาจขัดแย้งหรือสอดคล้องกับสิทธิตามกฎหมายของประเทศใดประเทศหนึ่งก็ได้แต่โดยหลักการที่ต้องแล้วกฎหมายใดๆที่บัญญัติขึ้นไม่ควรขัดต่อปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง, 2545)

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) หมายถึง สิทธิที่มีตามธรรมชาติ ซึ่งติดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด โดยมีความเป็นสากลและมีการรับรองไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หรือกติกานอนุสัญญา ข้อตกลงต่างๆ ระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ที่ทุกประเทศทั่วโลกให้การรับรอง (กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2556 : 7)

สิทธิมนุษยชนได้ถูกกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 อาทิเช่น 1)สิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย 2)สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองในกระบวนการยุติธรรมในคดีอาญาให้สันนิษฐานไว้ก่อนว่าผู้ต้องหาหรือจำเลยไม่มีความผิดและก่อนมีคำพิพากษาอันถึงที่สุดแสดงว่าบุคคลใดได้กระทำความผิดจะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นเสมือนเป็นผู้กระทำความผิดมิได้ การควบคุมหรือคุมขังผู้ต้องหาหรือจำเลยให้กระทำได้เพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อป้องกันมิให้มีการหลบหนี 3)สิทธิส่วนบุคคล สิทธิในครอบครัว สิทธิในทรัพย์สิน 4)สิทธิเสรีภาพในการเดินทาง การเลือกถิ่นที่อยู่ 5)เสรีภาพในการนับถือศาสนา และกิจกรรมตามวัฒนธรรมความเชื่อ 6)สิทธิในการรับบริการสาธารณสุข 7) เสรีภาพในการประกอบอาชีพ และ 8)สิทธิของผู้บริโภค เป็นต้น

ปฏิญญาสากลสหประชาชาติกำหนดไว้ว่า มนุษย์ทุกคนเกิดมาเป็นอิสระเท่าเทียมกันในเรื่องศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ ไม่มีใครสมควรจะถูกจับตัวลงเป็นทาส การเป็นทาสและการค้าทาสต้องขจัดให้ หดสิ้นไป คนที่ตกเป็นทาสจะตกอยู่ในสภาวะที่สิทธิมนุษยชนของตนถูกละเมิด

(ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษาและกระบวนการยุติธรรม, 2550 : 27-28) คือ 1) ถูกบังคับให้ทำงาน ด้วยการขู่ให้เกรงกลัวทั้งทางร่างกายและจิตใจ 2) ถูกควบคุมเป็นเจ้าของโดยนายจ้าง ด้วยการข่มขู่หรือประทุษร้ายทั้งทางร่างกาย และจิตใจ 3) ถูกกระทำเสมือนหนึ่งไม่ใช่มนุษย์แต่เป็นสินค้าที่ถูกซื้อขายเยี่ยงทรัพย์สิน และ4)ถูกควบคุมจำกัดไม่ให้มีการเคลื่อนย้ายอย่างเสรี

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นสิทธิที่ติดตัวมาแต่เกิดของมนุษย์จะให้ความสำคัญกับศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของบุคคล ซึ่งไม่สามารถโอนให้แก่กันได้ และเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ สนธิสัญญา และกฎหมายอื่นๆที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงานไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือไม่ก็ตามจะต้องได้รับการรับรองคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ อาทิเช่น 1)เสรีภาพในการเคลื่อนย้าย 2)สิทธิเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย 3) สิทธิในการเดินทาง4)สิทธิในการทำงาน สิทธิที่จะได้รับค่าจ้างและค่าตอบแทน สิทธิที่จะได้รับค่าชดเชย 5) สิทธิการศึกษา 6) สิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม 7)สิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมกับสหภาพ และ8) สิทธิการมีสถานะบุคคล(รับแจ้งเกิด)และการขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติล่าสุดเป็นต้น

#### แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้รับการรับรองและประกาศโดยข้อมติสมัชชาสหประชาชาติที่ 217 เอ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคมพ.ศ. 2491 ได้กำหนดสิทธิมนุษยชนแรงงานไว้ในข้อ 23และ 24 (กรมองค์การระหว่างประเทศกระทรวงการต่างประเทศ ,2551: 27-28) สรุปได้ดังนี้

1. ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน
2. ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด
3. ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของมนุษย์สำหรับตนเองและครอบครัว และหากจำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบอื่นเพิ่มเติมด้วย
- 4.ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะ เข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน
5. ทุกคนมีสิทธิในการพักผ่อนและการ ผ่อนคลายยามว่าง รวมทั้งจำกัดเวลาทำงานตามสมควร และวันหยุดเป็นครั้งคราวโดยได้รับค่าจ้าง

### แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของการค้ามนุษย์

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของการค้ามนุษย์ ได้แก่ 1.สิทธิมนุษยชนของเหยื่อการค้ามนุษย์ เป็นหัวใจของความพยายามทั้งมวลเพื่อป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และคุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยาผู้เสียหาย 2.รัฐมีความรับผิดชอบในการดำเนินการเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ สืบสวน และฟ้องคดีผู้ค้ามนุษย์ด้วยความระมัดระวังตามสมควรตามบทบัญญัติของกฎหมายระหว่างประเทศ 3. มาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์ต้องไม่กระทบกับสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของบุคคล โดยเฉพาะสิทธิของเหยื่อการค้ามนุษย์ ผู้ย้ายถิ่น ผู้พลัดถิ่นในประเทศ ผู้อพยพ และผู้ขอลี้ภัย(สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน, 2550) และได้อธิบายถึงแนวทางปฏิบัติเรื่องสิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ ในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยรัฐและในบางกรณี องค์กรระหว่างประเทศระดับรัฐบาล และองค์กรพัฒนาเอกชนควรคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

- 1.การดำเนินการเพื่อรับรองว่ามาตรการที่ใช้ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ไม่กระทบสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของบุคคล รวมทั้งผู้ที่ตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์
- 2.การปรึกษาหารือกับหน่วยงานยุติธรรมและนิติบัญญัติ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้องในการพัฒนา การนำมาใช้ การดำเนินการ และการทบทวนกฎหมาย นโยบาย และแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการค้ามนุษย์
- 3.การจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติเพื่อจัดการค้ามนุษย์ให้สิ้นซาก ควรใช้กระบวนการนี้เพื่อสร้างความเชื่อมโยงและความเป็นหุ้นส่วนกันระหว่างสถาบันของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการค้ามนุษย์และ/หรือช่วยเหลือผู้เสียหายและภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง
- 4.การเอาใจใส่เป็นพิเศษเพื่อให้แน่ใจว่ามีการจัดการกับประเด็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ อย่างเป็นระบบเมื่อมาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์ได้รับการเสนอแนะ ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้มาตรการเหล่านี้ ถูกนำมาใช้แบบเลือกปฏิบัติ
- 5.การคุ้มครองสิทธิในการเคลื่อนย้ายโดยอิสระของทุกคนและการดำเนินการไม่ให้ มาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์ละเมิดสิทธินี้
- 6.การดำเนินการเพื่อไม่ให้กฎหมาย นโยบาย แผนงาน และมาตรการต่อต้านการค้า มนุษย์กระทบกับสิทธิของทุกคนรวมทั้งผู้เสียหายที่แสวงหาที่ลี้ภัย เพื่อให้ตนปลอดภัยจากการกดขี่ข่ม เหนงตามกฎหมายผู้อพยพระหว่างประเทศ โดยเฉพาะด้วยการปรับใช้หลักการไม่ส่งผู้อพยพกลับหาก เสี่ยงต่อการถูกคุกคาม (non-refoulement principle)
- 7.การสร้างกลไกติดตามตรวจสอบผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกฎหมาย นโยบาย แผนงาน และมาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์ ควรพิจารณาขอบเขตหน้าที่ให้แก่สถาบันสิทธิมนุษยชน แห่งชาติที่มีหน่วยงานนี้ประจำอยู่ องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับเหยื่อการค้ามนุษย์ควรได้รับการ

สนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากมาตรการต่อต้านการค้ามนุษย์

8. การนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับมาตรการที่ใช้ป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในรายงานที่ส่งให้หน่วยงานติดตามการปฏิบัติตามสนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติเป็นระยะๆ

9. การดำเนินการเพื่อไม่ให้ขัดทลงความร่วมมือทวิภาคี ระดับภูมิภาค และระหว่างประเทศ รวมทั้งกฎหมายและนโยบายอื่นเกี่ยวกับการค้ามนุษย์กระทบกับสิทธิ พันธกรณี หรือความรับผิดชอบต่างๆ ของรัฐภายใต้กฎหมายระหว่างประเทศ อันประกอบด้วยกฎหมายสิทธิมนุษยชน กฎหมายมนุษยธรรม และกฎหมายผู้อพยพ

10. การมอบความช่วยเหลือด้านวิชาการและการเงินให้แก่รัฐและภาคประชาสังคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาและดำเนินการตามกลยุทธ์ต่อต้านการค้ามนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน

นอกจากนี้ มูลนิธิความร่วมมือเพื่อต่อต้านการค้าหญิง The Global Alliance Against Traffic in Women (GAATW) ใช้หลักสิทธิมนุษยชนในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ กล่าวคือ (มูลนิธิความร่วมมือเพื่อต่อต้านการค้าหญิง , 2552) 1. มุ่งเน้นสิทธิมนุษยชนของผู้ถูกค้าและผู้ที่อยู่ในสถานการณ์สุ่มเสี่ยง 2. รับรองความเท่าเทียมของมนุษย์ทุกคนที่จะใช้ ปกป้อง และส่งเสริมสิทธิมนุษยชนของตนเองซึ่งติดตัวมาตามธรรมชาติและเป็นสากล 3. ไม่มีการแบ่งแยกเลือกปฏิบัติในเรื่องใดๆ ทั้งสิ้น รวมถึงในเรื่องเชื้อสายทางชาติพันธุ์ อายุ รสนิยมทางเพศ ศาสนา สัญชาติและอาชีพ และ 4. ยึดหลักการความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมและการไม่เลือกปฏิบัติในระเบียบวิธีการทำงาน ในโครงสร้างขององค์กรและขั้นตอนต่างๆ ในแง่นี้ การเป็นตัวแทนด้วยตนเองและการจัดตั้งองค์กรของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการค้ามนุษย์โดยตรงจะได้รับการคุ้มครองและสนับสนุน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของการค้ามนุษย์ เป็นหลักการพื้นฐานในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และคุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยาผู้เสียหายและผู้ที่อยู่ในสถานการณ์สุ่มเสี่ยง อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา และอาชีพซึ่งในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ทุกภาคส่วนจะต้องร่วมมือกันทำงานอย่างบูรณาการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และคุ้มครอง ช่วยเหลือ และเยียวยาผู้เสียหาย

### ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานเป็นการบริหารสมดุลระหว่างทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหลักคือ เสรีนิยม (Liberalism) และมาร์กซิส (Marxism) ซึ่งล้วนแต่เป็นทฤษฎีที่

พัฒนาโดยนักคิดตะวันตกที่มีมุมมองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงยุคสมัยนั้น ๆ เริ่มจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ในอังกฤษไปจนถึงการจัดตั้งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 ที่แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชนได้รับความสนใจมากขึ้น ได้รับการพัฒนามาควบคู่กันและมีอิทธิพลต่อแนวคิดของทฤษฎีอีกสายด้วย(บุญวรา สุมะโนและคณะ, 2558 : 2) ดังนี้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเริ่มได้รับความสนใจจากการปฏิวัติอุตสาหกรรมในยุโรปที่ก่อตัวขึ้นตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 18 ที่นำไปสู่การผลิตจำนวนมาก (Mass Production) และการขยายตัวของเมืองจากการที่แรงงานจากพื้นที่อื่นถูกดึงเข้าไปทำงานในโรงงานผลิตสินค้าที่ตั้งอยู่ในเมือง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของแรงงานทั้งในด้านความปลอดภัยและสุขภาพจากสถานที่ทำงานและที่อยู่อาศัยในเมืองที่มีความหนาแน่นและแออัดมากขึ้น ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 19 ทฤษฎีเสรีนิยมคลาสสิก (Classical Liberalism) เริ่มได้รับความสนใจจากการนำเสนองานเขียนของ Adam Smith และ David Ricardo เรื่อง Labour Theory of Value ซึ่งอาจสรุปใจความสำคัญได้ว่า มูลค่าของสินค้าจะถูกกำหนดจากแรงงานที่ผลิตสินค้านั้น (Albert C. Whitaker, 1904 : 9) ในอีกแห่งหนึ่งก็คือแรงงานมีมูลค่าในการแลกเปลี่ยนสินค้า ซึ่งแม้ว่าทฤษฎีดังกล่าวจะไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิของแรงงาน หรือการคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการเชื่อมโยงแรงงานเข้ากับการแลกเปลี่ยนทางเศรษฐกิจ และนำไปสู่การพัฒนาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 3)

ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism) ของ Karl Marx ซึ่งนำเอาทฤษฎีของ Smith และ Ricardo มาต่อยอดในแง่ที่ว่าแรงงานเป็นปัจจัยการผลิต (factor of production) ที่สำคัญและผู้ใช้แรงงานนั้นเป็นผู้ที่มีอำนาจในการสร้างสรรค์สินค้าและสังคม แต่ Marx เห็นว่าแรงงานที่ผู้ใช้แรงงานจะใช้ในการผลิตสินค้าและบริการนั้นควรจะมีมูลค่า (value) ตามจำนวนชั่วโมงที่สังคมต้องใช้ในการเลี้ยงดูผู้ใช้แรงงานนั้นให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงอาหาร เสื้อผ้า และที่อยู่อาศัย (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 3) และความไม่ยุติธรรมในสังคมเกิดจากการแสวงหาผลประโยชน์ที่ไม่มีที่สิ้นสุดของนายทุนที่เอาเปรียบผู้ใช้แรงงานด้วยเหตุนี้ ทฤษฎีมาร์กซิสได้กลายเป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีที่ให้ความสำคัญแก่สิทธิและสวัสดิการของแรงงาน และเป็นสัญลักษณ์ของการต่อสู้กับความไม่เท่าเทียมในสังคมนระหว่างชนชั้นนายทุนและชนชั้นผู้ใช้แรงงาน

ทฤษฎีเสรีนิยมใหม่ (Neoliberalism) ซึ่งมีแนวคิดที่ว่าหากกลไกตลาดสามารถทำงานได้อย่างอิสระแล้ว ปัจเจกชนจะสามารถทำงาน ค่าขายหรือลงทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการพิจารณาจุดคุ้มทุนของแต่ละคน เช่น แรงงานจะย้ายไปทำงานในพื้นที่ที่ให้ค่าแรงมากที่สุด ในขณะที่ทุนจะย้ายไปลงทุนในที่ที่ให้ผลตอบแทนสูงสุด เป็นต้น ในช่วงเวลาดังกล่าว การค้าขายระหว่างประเทศเริ่มมีความเข้มข้นขึ้นจากการขยายตลาดสินค้าและวัตถุดิบเพื่อตอบสนองการพัฒนา

อุตสาหกรรมและเศรษฐกิจในประเทศตะวันตก ทฤษฎีเสรีนิยมใหม่เรียกร้องให้รัฐเข้ามากำกับควบคุมตลาดให้น้อยที่สุดโดยเชื่อว่าการค้าเสรีจะช่วยเพิ่มระดับการพึงพิงทางเศรษฐกิจซึ่งจะช่วยป้องกันความขัดแย้งระหว่างประเทศและนำไปสู่สันติสุขของโลกในที่สุด (Scott Burchill, 2001 : 37-39) แม้ว่าแนวคิดดังกล่าวดูเหมือนจะขัดกับการคุ้มครองแรงงานเนื่องจากต้องการให้รัฐแทรกแซงตลาดให้น้อยที่สุด แต่ก็สนับสนุนสิทธิของปัจเจกบุคคลซึ่งก็รวมถึงสิทธิของแรงงานในการทำงานอย่างเสรีด้วย

ทฤษฎีสิทธิมนุษยชน (Theory of Human Rights) ซึ่งผสมผสานกับแนวคิดแบบมาร์กซิสในแง่ที่สนับสนุนให้รัฐต้องรับประกันสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้ปัจเจกชนสามารถดำเนินชีวิตทำงาน หรือประกอบธุรกิจตามกลไกตลาดได้อย่างอิสระ ทฤษฎีดังกล่าวเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบประชาธิปไตยในหลายประเทศ โดยปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติปีค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) ได้ถูกตราขึ้นโดยมีสาระสำคัญ คือให้การคุ้มครองสิทธิของบุคคลอย่างเท่าเทียมในหลายด้าน และยังมีบทบัญญัติหลายข้อที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น มาตรา 23 (1) ให้บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน มีอิสรภาพในการเลือกงาน ได้รับเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ และได้รับการคุ้มครองจากการว่างงาน มาตรา 23 (4) บุคคลมีสิทธิที่จะจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนและ มาตรา 24 บุคคลมีสิทธิที่จะพักผ่อน ซึ่งรวมถึงการจำกัดชั่วโมงการทำงานและการมีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างเป็นต้น สิทธิของแรงงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่บุคคลทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ทฤษฎีเสรีนิยมและมาร์กซิสเห็นตรงกันว่า สิทธิของแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการส่งเสริมและรับประกันเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐ หรือไตรภาคีนั่นเอง อย่างไรก็ตาม ขอบเขตบทบาทของรัฐในการเข้ากำกับควบคุมการคุ้มครองสิทธิของแรงงานนั้นยังเป็นที่ถกเถียงกันระหว่างสองทฤษฎี โดยฝ่ายเสรีนิยมนั้นเห็นว่ารัฐควรมีบทบาทที่จำกัด แยกเรื่องการจ้างงานออกจากการคุ้มครองแรงงาน โดยการจ้างงานควรเป็นเรื่องระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่จะเจรจาทำความเข้าใจถึงผลประโยชน์ร่วมกัน โดยสิทธิของแรงงานนอกเหนือจากที่เป็นสิทธิพื้นฐานภายใต้กฎหมาย (ซึ่งไม่ควรมีมากเกินไปจนแทรกแซงกลไกตลาด) ควรเป็นเรื่องที่นายจ้างและลูกจ้างเจรจาตกลงกันเอง เนื่องจากการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างย่อมส่งผลดีต่อผลประโยชน์ประกอบการของนายจ้างเอง ยกตัวอย่างเช่น ชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันไม่ควรยาวนานเกินไปเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานเหนื่อยล้าจนทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะมีอุบัติเหตุหรือทำงานผิดพลาด และการอนุญาตให้แรงงานมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนหรือลางานเพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานที่เกี่ยวข้องก็สามารถช่วยยกระดับประสิทธิภาพของบริษัท เป็นต้น ในขณะที่มาร์กซิสเห็นว่าการคุ้มครองแรงงานไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้หากไม่มีกลไกคอยควบคุมพฤติกรรมแสวงหากำไรโดยการเอาเปรียบแรงงานโดยนายทุน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องให้ความคุ้มครองสิทธิของ

แรงงานไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายทุนซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 5)

นอกจากนี้จะเห็นว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานจะให้ความสำคัญกับสิทธิของแรงงาน เช่น เวลาทำงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และเสรีภาพในการทำงาน เป็นต้น และทฤษฎียังได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยมีรัฐเข้าไปกำกับดูแลและคุ้มครองสิทธิของแรงงานโดยการออกกฎหมายให้เกิดความเป็นธรรมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิของแรงงานไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างซึ่งมีอำนาจต่อรองเหนือกว่าแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวซึ่งมีความเสี่ยงที่จะถูกนายจ้างเอาเปรียบได้มากกว่าแรงงานเจ้าของประเทศ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Blake D. Ratner and others (2014) ศึกษาเรื่อง ความยุติธรรมในการประมง: สิทธิมนุษยชน การพัฒนาและปฏิรูปการประมง จากการทบทวนกรณีกฎหมาย และเอกสารอื่น ๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในชุมชนประมง การขับไล่บังคับกักขังโดยไม่มี การพิจารณาคดี การใช้แรงงานเด็ก แรงงานที่ถูกบังคับ และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและความรุนแรง ความมั่นคงส่วนบุคคล รวมทั้งความรุนแรงในเรือทะเลเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัจจุบันได้พยายามในการปฏิรูปภาคการประมงในประเทศกำลังพัฒนา จากกรณี อินเดีย, ฟิลิปปินส์, กัมพูชาและแอฟริกาใต้ แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนสิทธิมนุษยชนมีผลต่อการพัฒนาด้านการประมง การปฏิรูปการประมงอย่างไรที่จะสามารถแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชนให้และสามารถจัดสรรสิทธิการประมงอย่างเท่าเทียมกัน ที่เอื้อต่อการจัดการทรัพยากรที่ดีขึ้นและคุณภาพชีวิตของมนุษย์

สุทัศน์ กองขุนทด (2558) ศึกษาเรื่อง สิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษา สิทธิสุขภาพของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งยังมีปัญหาการรับรู้ด้านสิทธิสุขภาพ ขาดหลักประกันสุขภาพ เนื่องจากปัญหาในระบบการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงาน อีกทั้งกฎหมายด้านสิทธิสุขภาพยังมีช่องโหว่ ไม่สามารถผลักดันการคุ้มครองดูแลให้แรงงานข้ามชาติมีหลักประกันสุขภาพครอบคลุมทั้งระบบและภาครัฐยังไม่มีรูปแบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการรักษาพยาบาลแรงงานที่ไม่มีหลักประกันด้านสุขภาพ แม้ว่าภาครัฐได้ส่งเสริมให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ประกันสุขภาพ ปรับเจตคติ และการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ให้แรงงานข้ามชาติได้รับบริการด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียม แต่ยังมีปัญหาการสื่อสารสุขภาพและข้อจำกัดที่แรงงานข้ามชาติเอง การดูแลคุ้มครองสิทธิสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชน มูลนิธิ นายจ้าง ผู้ประกอบการและชุมชนแรงงานข้ามชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐอย่างแท้จริงในการปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมาย การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการรองรับสิทธิสุขภาพและการจัดบริการสุขภาพแก่แรงงานข้าม



ชาติ สำหรับนายจ้าง ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติเองต้องมีการรับรู้ มีความเข้าใจด้านสิทธิ สุขภาพ มีความร่วมมือที่ดีและมีความรับผิดชอบในการดูแลสุขภาพและการประกันสุขภาพแรงงานข้าม ชาติให้ครอบคลุมทั่วถึง

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2559 : 63)การจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิด กฎหมาย 3 สัญชาติของไทย: การสำรวจทางกฎหมายนโยบายและทางเลือก ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบด้านสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ (เมียนมา ลาว กัมพูชา) ส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ลักลอบเข้าเมืองแต่ได้รับการผ่อนผันให้ทำงานได้จากมติคณะรัฐมนตรีนอกจากนี้ยังมี แรงงานเถื่อนคือเป็นทั้งผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายและลักลอบทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานอยู่จำนวน หนึ่งซึ่งมีการคาดคะเนจากภาคส่วนต่างๆที่ติดตามปัญหาและทำงานในด้านแรงงานข้ามชาติประมาณ ว่าไม่ต่ำกว่า 1 ล้านคนแรงงานข้ามชาติทั้ง 3 สัญชาติจึงมีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิได้ง่าย เนื่องจากเป็นแรงงานข้ามชาติที่เข้าเมืองผิดกฎหมายโดยเฉพาะกลุ่มแรงงานเถื่อนที่ไม่มีใบอนุญาต ทำงานหรือแม้แต่แรงงานข้ามชาติที่มีใบอนุญาตทำงานก็มักถูกละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่ว่าจะ เป็นการถูกบังคับใช้แรงงานในรูปแบบต่างๆเช่นถูกยึดบัตรประจำตัวคนต่างด้าวถูกกักขังไม่ให้ออก นอกบริเวณทำให้เกิดปัญหาถูกจับกุมรีดไถจากเจ้าหน้าที่รัฐมีสภาพการทำงานที่เสี่ยงต่ออันตรายเช่น กิจการประมงไม่ได้รับการดูแลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานไม่ได้รับค่าจ้างตามค่าจ้างขั้นต่ำค่า ล่วงเวลาค่าจ้างทำงานในวันหยุดถูกบังคับให้ทำงานล่วงเวลาและมีชั่วโมงการทำงานมากกว่า 8 ชั่วโมง ต่อวันไม่มีสวัสดิการใดๆไม่ได้รับสิทธิได้รับค่าทดแทนจากการประกันสังคมในกรณีที่เจ็บป่วยได้รับ บาดเจ็บเนื่องจากการทำงานถูกทำร้ายร่างกายและจิตใจยังไม่ได้รับสิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตาม มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานไทยยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในการประกันสังคมและกองทุนเงิน ทดแทนรวมถึงการยื่นข้อเรียกร้องเจรจาต่อรองตามกฎหมาย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแรงงานต่างด้าว กฎหมายของประเทศที่แรงงานต่างด้าวไปทำงานยังมีช่องโหว่ ไม่สร้างหลักประกันคุ้มครองสิทธิ แรงงานต่างด้าวได้เท่าไรนัก ประกอบกับแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเสมอภาคและเท่าเทียมเหมือน เช่นพลเมืองของประเทศนั้นนอกจากนี้ยังมีปัญหาการสื่อสารในการเข้าถึงสิทธิของแรงงานต่างด้าวเอง ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงกฎหมายเพื่อให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวในการเข้าถึงสิทธิต่างๆ และควร จัดทาล่ามไว้ประจำหน่วยงานรัฐที่แรงงานไปติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวให้ เกิดความเข้าใจในการไปขอรับสิทธิต่างๆ

## 5.แนวคิดเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

### ความหมายของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวหรือคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยซึ่งได้มีการให้คำนิยามไว้ในกฎหมายฉบับต่างๆ ดังนี้

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 ได้ให้คำนิยาม “คนต่างด้าว” หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 ได้ให้คำนิยาม คนต่างด้าว หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง จำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้ (กระทรวงแรงงาน,2552)

(1) ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะและทำงานอยู่ในตำแหน่งค่อนข้างสูง หรืออาจ ถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย หรือเข้ามาทำงานชั่วคราวในงานที่ต้องใช้ทักษะ และเทคโนโลยีขั้นสูง เป็นความต้องการผู้ที่มีความสามารถเฉพาะด้าน มีความชำนาญเฉพาะด้าน หรือมีความสามารถ ทางการสื่อสาร (ภาษา) ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถ หรือมีความชำนาญเข้ามาร่วมงานไม่ได้ หรือเป็นการเข้ามา ทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือกิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการ ดังนี้ 1) กิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านขึ้นไป 2) กิจการที่มีการลงทุนมากกว่า 30 ล้านขึ้นไป และ3) มูลนิธิ/สมาคม/องค์การเอกชนต่างประเทศ

(2) ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงานตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับ ที่ 322 ข้อ 10 (10) มีสาระสำคัญว่า “ใบอนุญาตที่ออกให้แก่คนต่างด้าวซึ่งมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรตามกฎหมาย ว่าด้วยคนเข้าเมืองและทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าวนั้น เว้นแต่คนต่างด้าวจะเปลี่ยนอาชีพใหม่”

(3) ประเภทจ้างการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนที่มีระยะเวลาทำงานไม่เกิน สิบห้า วัน และจะทำงานนั้นได้ เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

(4) ประเภทพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอ การส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน มีใบอนุญาตทำงาน ชนิดบัตรสีชมพู และได้รับการปรับเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองฯ ให้เป็น แรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายโดยได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะ จากเจ้าที่ประเทศ ต้นทาง ได้แก่ หนังสือเดินทางชั่วคราว (Temporary Passport) หรือเอกสาร

รับรองบุคคล (Certificate Of Identity) เป็นต้น เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการขออนุญาตทำงาน โดยได้รับใบอนุญาตทำงานเป็นชนิดบัตรสีเขียว

จากความหมายดังกล่าวจะเห็นว่าคนต่างด้าวคือบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทยและเป็นแรงงานที่เข้ามาในประเทศไทยตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง โดยมีใบอนุญาตทำงานหรือเป็นแรงงานที่หลบหนีเข้าเมือง ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติโดยได้รับใบอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราวเพื่อมาประกอบอาชีพหรือทำงานในประเทศไทยซึ่งคนต่างด้าวที่เข้ามาเป็นแรงงานในประเทศไทยจะถูกจำกัดการทำงานหรือการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย คณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ระหว่างรอการส่งกลับอนุญาตให้ทำงานได้ 2 งาน คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้านเท่านั้น ซึ่งจะเห็นว่าแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครองสิทธิมากกว่าคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมาย

### ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

ในอดีตแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นแรงงานทาสเชลยที่เป็นราษฎรของประเทศผู้แพ้สงครามที่ถูกกวาดต้อนเพื่อเข้ามาเป็นกำลังแรงงาน ได้แก่ เขมร มอญ ลาว และญวน สมัยรัชกาลที่ 1 ในปี พ.ศ. 2326 ได้โปรดให้เกณฑ์ไพร่พลชาวเขมร จำนวน 10,000 คน เข้ามาขุดคูพระนครด้านทิศตะวันออก โดยขุดแยกจากแม่น้ำเจ้าพระยา ที่ตำบลบางลำพู จนออกแม่น้ำเจ้าพระยาที่ข้างวัดสามปลื้มด้านใต้ และให้ขุดคลองมหานาค ต่อมาสมัยรัชกาลที่ 2 ชนชาติจีนเข้ามารับจ้างทำงานโยธาต่าง ๆ และรับจ้างแบกหามเป็นจำนวนมาก เนื่องจากหลบหนีภัยธรรมชาติ และความอึดอัดขาดแคลนจากประเทศของตน ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างเป็นกุลี, รับจ้างทำเหมืองทางภาคใต้, ทำไร่อ้อยในภาคตะวันออกในสมัยรัชกาลที่ 3 ชาวจีนทำงานเป็นกุลีแบกหาม ขนส่งสินค้า และทำงานในเรือเดินทะเล ชาวจีนส่วนใหญ่รับจ้างทำงาน ขุดคลองสร้างและซ่อมแซมวัด ในสมัยรัชกาลที่ 4 เศรษฐกิจรุ่งเรืองขึ้น จึงมีการค้าขายกับชาติตะวันตกหลายชาติ โดยมีคนจีนรับจ้างแบกหามกระสอบข้าว และเป็นกรรมกรในโรงเลื่อยไม้และโรงทึบอ้อย ส่วนฝรั่งชาติตะวันตกเข้ามาเป็นกำลังทางสมองรับราชการ งานที่ปรึกษาราชการแผ่นดิน มีแรงงานชาวอินเดีย เข้ามารับจ้างทำงาน และประกอบการค้าขายในสมัยรัชกาลที่ 6 พ.ศ. 2454 โปรดให้ตรากฎข้อบังคับเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานและสภาพการทำงาน พ.ศ. 2459 และตรากฎหมายกำหนดให้กรรมกรลากรถต้องจดทะเบียนใบอนุญาตทำงานอัตราฉบับละ 3 สตางค์โดยมีระเบียบปฏิบัติว่าผู้ประกอบอาชีพนี้จะต้องมีร่างกายแข็งแรงมีอายุระหว่าง 18-40 ปีและพูดภาษาไทยได้ ซึ่งถือเป็นก้าวแรกของการมีกฎหมายกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพคนต่างด้าว พ.ศ. 2483 ประกาศใช้กฎหมาย และพระราชกฤษฎีกาเกี่ยวกับการสงวนอาชีพสำหรับคนไทย พ.ศ. 2484 พ.ร.บ. ช่วยอาชีพและวิชาชีพ พ.ศ. 2484

โดยมีการกำหนดงานห้ามแก่คนต่างด้าว พ.ศ. 2490 รัฐบาลเริ่มใช้นโยบายชาตินิยม ได้ออกกฎหมาย บังคับให้โรงสี และกิจการก่อสร้างที่รับงานของรัฐต้องมีกรรมกรไทยอย่างน้อยครึ่งหนึ่งของกรรมกร ทั้งหมด และได้ออกกฎหมายสงวนอาชีพสำหรับคนไทยและมีการใช้มาตรการรุนแรงกับหัวหน้า กรรมกรชาวจีนที่ก่อการนัดหยุดงานโดยการเนรเทศ กลับออกกฎหมายควบคุมโควตาคนจีนเข้า ประเทศ และขึ้นค่าธรรมเนียมภาษีคนต่างด้าว พ.ศ. 2499 รัฐบาลได้พิจารณาออกพระราชบัญญัติ สงเคราะห์อาชีพแก่คนไทย พ.ศ. 2499 โดยมีบทบัญญัติให้เจ้าของกิจการในกิจการประเภทที่มีคนงาน ตั้งแต่ 10 คน ขึ้นไป จะต้องจ้างบุคคลสัญชาติไทยทำงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 พ.ศ. 2502 รัฐบาล สมัยจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เห็นว่ากฎหมายที่ยังใช้บังคับเกี่ยวกับคนต่างด้าวไม่เหมาะสมกับภาวะ เศรษฐกิจของประเทศ จึงได้มอบหมายให้กองแรงงาน ซึ่งสังกัดกรมประชาสงเคราะห์พิจารณา ปรับปรุง โดยได้มีการพิจารณาร่างกฎหมายใหม่ แต่ปรากฏว่ามีอุปสรรคขัดข้อง จึงทำให้การ พิจารณาร่างกฎหมายฉบับนั้นล่าช้า จนกระทั่งถึงปี 2515 จึงได้มีการประกาศใช้กฎหมายควบคุมการ ทำงานของคนต่างด้าวในรูปของประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 322 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 และให้ ยกเลิก พ.ร.บ. ช่วยอาชีพ และวิชาชีพ พ.ศ. 2484 ในการประกาศคณะปฏิวัตินี้รัฐบาลมีเจตนารมณ์ใน การกำหนดขอบเขตการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำ ดังนี้ (สำนักบริหาร แรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, 2555)

1. การสงวนอาชีพที่คนไทยทำได้ไว้ให้แกคนไทย ซึ่งได้ตราพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2516 กำหนดอาชีพ และวิชาชีพที่ห้ามคนต่างด้าวทำ 39 อาชีพ

2. เปิดโอกาสให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานเฉพาะกรณีที่เห็นว่าคนต่างด้าวมีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของประเทศ และงานนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อคนไทย ที่จะได้ เพิ่มความรู้ ความสามารถในวิทยาการและประสบการณ์ใหม่ อีกทั้งจะเป็นประโยชน์ในการยกระดับฝีมือในการทำงาน และเนื่องจากได้มีคนต่างด้าวเข้ามาอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลานานแล้ว จึง จำเป็นจะต้องคำนึงถึงหลักศีลธรรมและมนุษยธรรม ประกอบกับหลักผลประโยชน์โดยรวมของ ประเทศ

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 1 แรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะเป็นแรงงานทาสเชลยศึก จนถึงรัชกาลที่ 4 ในช่วงปี พ.ศ. 2483 ประเทศไทยได้มีการกำหนด มาตรฐานการใช้แรงงานและควบคุมอาชีพแรงงานต่างด้าวและในปี พ.ศ. 2484 มีการสงวนอาชีพ สำหรับคนไทย ในปี พ.ศ. 2490 มีการกำหนดงานที่ห้ามไว้กับคนต่างด้าว และในปี 2515 จึงได้มีการ ประกาศใช้กฎหมายควบคุมการทำงานของคนต่างด้าวเพื่อคุ้มครองให้คนไทยได้มีงานทำและคนต่าง ด้าวที่เข้ามาทำงานจะต้องยื่นขอรับใบอนุญาตทำงาน และจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง แท้จริง และเป็นอาชีพที่คนไทยยังทำไม่ได้ดีและมีความต้องการของตลาดแรงงานซึ่งจะเห็นว่าในช่วง ดังกล่าวประเทศไทยได้มีการควบคุมแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย มีการกำหนด

มาตรฐานแรงงาน จำกัดอาชีพอของแรงงาน และแรงงานต้องมีความรู้ในการทำงานทั้งนี้เพื่อต้องการที่จะได้แรงงานต่างด้าวที่มีคุณภาพฝีมือเข้ามาทำงานในประเทศไทย

สำหรับในช่วงปี 2553 - 2554 แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในไทยส่วนใหญ่จะเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย ในปี 2555 - มิ.ย.2557 แรงงานต่างด้าวเริ่มเข้ามาทำงานอย่างถูกกฎหมายมากขึ้น ที่เป็นเช่นนี้เป็นเพราะภาครัฐกิจเอกชนให้ความร่วมมือกับภาครัฐมากขึ้น (วีระศักดิ์ นาทะสิริ, 2557) ตามตารางที่ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 2 สถิติแรงงานต่างด้าว สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

| ปี   | แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต(คน) | เข้าเมืองถูกกฎหมาย | เข้าเมืองผิดกฎหมาย |
|------|-----------------------------------|--------------------|--------------------|
| 2553 | 1,335,155                         | 379,560            | 955,595            |
| 2554 | 1,950,650                         | 678,235            | 1,272,415          |
| 2555 | 1,133,851                         | 940,531            | 193,320            |
| 2556 | 1,183,835                         | 1,155,826          | 28,009             |
| 2557 | 1,559,909                         | 1,539,802          | 20,107             |
| 2558 | 1,445,575                         | 1,416,513          | 29,062             |

ที่มา:วีระศักดิ์ นาทะสิริ (2557)และสำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2559 : 1)

จากตารางจะเห็นได้ว่ามีแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยโดยผิดกฎหมายและถูกกฎหมาย ที่ขออนุญาตทำงานเป็นจำนวนสูงถึง 1,950,650 คน ที่เป็นเช่นนี้มีสาเหตุสำคัญหลายประการ ได้แก่ 1) ความต้องการแรงงาน (Demand) ต้องการเข้ามาทำงานทำในประเทศไทย 2) นโยบายของรัฐบาลไทยที่กำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ 300 บาท ตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 ได้กลายเป็นสิ่งจูงใจให้แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยเพิ่มมากขึ้นเพราะมุ่งหวังที่จะได้รับค่าแรงงานที่สูงกว่าค่าแรงงานในประเทศของตนเอง 3)ถ้าค่าเงินบาทแข็งค่าขึ้นหรือมีค่าสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับค่าเงินสกุลอื่นๆ ในกลุ่มอาเซียน 4) ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ระบบสังคมขนบธรรมเนียมประเพณี และการนับถือศาสนาของประชาชนในประเทศไทยไม่ได้มีความแตกต่างไปจากแรงงานต่างด้าวที่มาจากเมียนมาร์ กัมพูชา ลาว เวียดนาม และรวมทั้งฟิลิปปินส์ เกาหลีใต้ เพราะมีความรู้สึกกลมกลืนหรือสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมไทยได้โดยง่าย และ5) การเดินทางเข้าออกประเทศไทยค่อนข้างสะดวก และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเพราะมีพรมแดนติดต่อกันกับประเทศของแรงงานต่างด้าว การเดินทางข้ามเขตแดนเข้ามาทำงานในไทยจึงสะดวก (วีระศักดิ์ นาทะสิริ, 2557 : 1)

### แนวคิดการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ทฤษฎีของลี (Lee) โดยเสนอว่าปัจจัยที่มีผลต่อการย้ายถิ่นมี 4 ปัจจัยคือ 1)ปัจจัยต้นทางได้แก่ปัจจัยทางเศรษฐกิจ2)ปัจจัยปลายทางได้แก่การมีที่พักอาศัย3)ปัจจัยปลายทางได้แก่การมีญาติหรือเพื่อนในพื้นที่ปลายทาง และ4)ปริมาณการจ้างงานมาก (ฉันทพร พันธุ์อารีย์, 2538 : 25)

วศิน กลั่นจิตร (2548 : 16-18) กล่าวว่า การเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ 1.ปัจจัยผลักดันจากประเทศต้นทางที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายออกได้แก่ 1.1 อัตราการว่างงาน 1.2 ค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเทียบกับรายได้ต่างประเทศในสาขาที่มีลักษณะเดียวกัน 1.3 ความก้าวหน้าในอาชีพและแรงจูงใจในการทำงาน 1.4 การวางแผนบุคลากรไม่เหมาะสม และ1.5 สภาพสังคมและการเมืองมีความวุ่นวายแตกแยก 2.ปัจจัยดึงดูดหรือแรงจูงใจจากประเทศที่แรงงานต้องการเคลื่อนย้ายเข้า ได้แก่ 2.1 ค่าจ้างและเงินเดือนที่สูงเมื่อเทียบกับประเทศของตน 2.2 การขาดแคลนบุคลากรในบางสาขาที่มีค่าจ้างสูง 2.3 ความก้าวหน้าในอาชีพ

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสามารถแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังตารางต่อไปนี้

### ตารางที่ 3 ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายแรงงาน

| 1.ปัจจัยผลักดันจากส่วนที่ย้ายออก                      | 2.ปัจจัยดึงดูดจากส่วนที่ย้ายเข้า                   |
|---|--|
| 1)อัตราการว่างงานภายในประเทศสูง                       | 1) ระดับค่าจ้างสูงกว่าประเทศที่ต้นอาศัยอยู่        |
| 2)ระดับค่าจ้างที่ต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ | 2)ขาดแคลนแรงงานในบางสาขาอาชีพ                      |
| 3)ขาดสิ่งจูงใจในอาชีพเดิม                             | 3)ความก้าวหน้าในอาชีพ                              |
| 4)นโยบายด้านกำลังคนที่ไม่เหมาะสม                      | 4)การได้รับโอกาสในการศึกษาและฝึกอบรม               |
| 5)สภาพสังคมและความมั่นคงภายในประเทศ                   | 5) ปัจจัยทางด้านสังคมการเมืองและกฎหมายที่ไม่กีดกัน |

ที่มา: สุนีย์ ฉัตราคม (2524 : 68)

จากตารางจะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เป็นสาเหตุของการเคลื่อนย้ายออกจากประเทศของแรงงาน เกิดจากการว่างงานในประเทศ ค่าจ้างต่ำกว่าประเทศอื่น และสภาพสังคมและความมั่นคงในประเทศ ส่วนปัจจัยที่ทำให้แรงงานย้ายเข้ามาทำงานอีกประเทศหนึ่งเป็นเพราะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่า

ประเทศที่ตนอยู่ มีความก้าวหน้า มีโอกาสในการศึกษาและฝึกอบรมและไม่มีภารกิจทางสังคม การเมืองและกฎหมาย

สรุปได้ว่าการเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าวจะมีความสัมพันธ์ต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองวัฒนธรรม โดยแรงงานต่างด้าวมีความตั้งใจจะย้ายไปพำนักในถิ่นใหม่เป็นการชั่วคราวหรือถาวร เนื่องจากปัญหาสภาพเศรษฐกิจของประเทศ ความยากจนประกอบกับสภาพสังคมและความมั่นคงภายในประเทศ ความก้าวในอาชีพเป็นต้น และยังพบว่าคนที่คนต่างด้าวเคลื่อนย้ายเข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจากมีปัจจัยที่สำคัญคืออัตราค่าจ้างที่สูง เศรษฐกิจดีและมีนโยบายในการรับแรงงานต่างด้าวมาทำงาน รวมทั้งประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทางเนื่องจากมีชายแดนติดกัน ดังนั้นการที่แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานหรือย้ายถิ่นเข้ามาทำงานทำในประเทศไทย รัฐบาลจำเป็นต้องมีนโยบายและมาตรการควบคุมมิให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาหรือย้ายถิ่นเข้ามาทำงาน เพื่อมิให้มีการแย่งอาชีพของคนไทยทำงาน ยกเว้นอาชีพบางอาชีพที่คนไทยไม่ทำและตลาดแรงงานมีความต้องการ เช่น งานประมง งานกรรมกร เป็นต้น อีกทั้งหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องตรวจตรามิให้คนต่างด้าวหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยอย่างเข้มงวด

#### งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน

สมเดช มุงเมือง (2557 : 1) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัด เชียงราย ผลการการวิจัยพบว่า ความยากจนเป็นปัจจัยผลักดันที่สำคัญและอัตราค่าจ้างสูงเป็นปัจจัย ดึงดูดสำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานในจังหวัดเชียงราย และการขาดแคลน แรงงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารสถานประกอบการในการจ้างแรงงานต่างด้าว

นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557 : 96) ศึกษาเรื่อง วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่า ใน เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสารอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่าสาเหตุสำคัญ ในการอพยพย้ายถิ่นของแรงงานพม่า เกิดจากปัญหาสภาพเศรษฐกิจภายในประเทศพม่าไม่ได้ ปัญหา ความยากจน ปัญหาคนว่างงาน และปัญหาจากการดำรงชีวิตให้มีคุณภาพในประเทศตนเอง ประกอบ กับโดนชักชวนจากบุคคลใกล้ชิดหรือนายหน้าจึงเป็นสาเหตุของการย้ายถิ่น โดยปัจจัยสำคัญในการ อพยพย้ายถิ่นเกิดจากความต้องการมาหางานทำเพื่อหวังมีรายได้เพิ่มขึ้นและเหตุผลที่เลือกเข้ามา ทำงานในประเทศไทยเพราะประเทศไทยเศรษฐกิจดีโอกาสได้งานทำมีมาก และนโยบายเปิดรับการ จ้างแรงงานต่างด้าวในงานใช้แรงหนัก การมีเขตแนวชายแดนติดต่อกันทำระยะในการเดินทางใกล้ช่วย ลดค่าใช้จ่าย

Anne-Marie Hilsdon ( 2006) การย้ายถิ่นและสิทธิมนุษยชน: กรณีของชาวฟิลิปปินส์ มุสลิม สตรีในซาบাহมาเลเซีย จากทศวรรษที่ 1960 ซาบাহ (Sabah) ยอมรับผู้ลี้ภัยที่หลบหนีจาก มินดาเนา (Mindanao) หลังสงครามยุติการประท้วงต่อต้านกลุ่มมุสลิมผู้ลี้ภัย ปี ค.ศ. 1970 มีการ

อพยพแรงงานไปยังซาบ่าห์เพิ่มขึ้นอย่างมาก ในขณะที่ชาวฟิลิปปินส์พยายามหลบหนีความยากจน จากโครงสร้างของประเทศของตน โดยช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานของมาเลเซียใน อุตสาหกรรมก่อสร้างปาล์มน้ำมันและอุตสาหกรรมบริการ ความตึงเครียดต่างๆที่เกิดขึ้นในซาบ่าห์ ระหว่างแรงงานข้ามชาติกับชุมชนท้องถิ่นและรัฐ สตรีมุสลิมที่อพยพที่มีประสบการณ์เผชิญความ รุนแรงในหลาย ๆ ด้าน เช่น การกดขี่ของชนชั้นในสัญชาติ สถาบันและวัฒนธรรมทำให้เกิดความ รุนแรงทางกายภาพ เศรษฐกิจและสังคม ซึ่งแตกต่างจากชีวิตของชาวมาเลเซียและชาวฟิลิปปินส์ใน ประเทศฟิลิปปินส์ จึงควรระวังปกป้องและป้องกันสิทธิของผู้อพยพชาวสตรีมุสลิม

พระมหาแพง เตชสีโล (ชานิงาน) (2556) การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร มี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการการใช้ แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสุดรองลงมาคือเข้าทำงานและเลิกงานตามเวลากำหนดและที่อยู่ใน ระดับสุดท้ายคือโน้มน้าวหรือเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้อยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าว ของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุระดับ การศึกษาตำแหน่งระยะเวลาดาเนินการและทุนจดทะเบียนพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศตำแหน่ง ระยะเวลาดาเนินการและทุนจดทะเบียนต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้ แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกันส่วนผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีอายุระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงาน ต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อม ในกรุงเทพมหานครพบว่าผู้ประกอบการควรให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่พนักงานหรืออบรมหัวหน้า พนักงานที่เป็นชาวต่างด้าวเพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงานจะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงานอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่และหน้าที่การเป็นพนักงานเรื่องตรงต่อเวลาการทำงานให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสียเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรงผู้ประกอบการควรพัฒนา ทักษะเรื่องการทำงานให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้รู้จักคิดเองเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความ คิดเห็นเพื่อพัฒนางานโดยการจัดการประชุมให้พนักงานได้เสนอแนวคิดให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเอง ก่อนในงานที่ง่ายจึงเข้าไปแนะนำในภายหลังให้รู้จักนำเอาอุปกรณ์, วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำและวิธี บำรุงรักษาผู้ประกอบการควรหาโอกาสนั่งคุยกับพนักงานบ่อยเพื่อความเป็นกันเองและได้ทราบข้อมูล ที่เป็นจริงควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการประพฤติตัวไม่เหมาะสมติดกินเที่ยวแล้วตื่นสายไม่มาทำงาน



ขาดงานเปลี่ยนงานบ่อยและมีระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทางและให้ทำหนังสือรับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าวเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนันเพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่องให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงานทิ้งขยะให้เป็นที่เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานพบว่า ความยากจนและอัตราค่าจ้างสูงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อแรงงานต่างด้าวในการเข้ามาทำงานในประเทศไทย ประกอบกับโดนชักชวนจากบุคคลใกล้ชิดหรือนายหน้า ทำให้ต้องอพยพย้ายถิ่นเพื่อความต้องการมาหางานทำเพื่อหวังมีรายได้เพิ่มขึ้น แต่แรงงานต่างด้าวดังกล่าวเมื่อได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วมักจะพบกับปัญหาที่ว่าแรงงานยังไม่ความเข้าใจในกฎระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ของประเทศไทยและหน้าที่ของตน การตรงต่อเวลาการทำงาน และความเอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ ดังนั้น แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย ก่อนเข้ามาทำงานควรมีการอบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในกฎระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่และหน้าที่ของตน การตรงต่อเวลาการทำงานให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำเพื่อลดการสูญเสียเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรงที่ได้รับ

### แนวคิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์

#### ความหมายของการค้ามนุษย์

การค้ามนุษย์ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Trafficking in person มีผู้ให้คำอธิบายไว้แตกต่างกัน ดังนี้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน (2555 : 165) ได้อธิบายว่า การค้ามนุษย์เป็นการก่ออาชญากรรมโดยการถือเอามนุษย์เป็นสินค้าในการซื้อขายแลกเปลี่ยนเป็นผลประโยชน์ของคนหรือองค์กรอาชญากรรมนับเป็นการค้าทาสรูปแบบใหม่ที่อาศัยความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ความไม่มั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของคนกลุ่มเสี่ยง เช่นผู้ยากไร้ ชนกลุ่มน้อยชนพื้นเมือง เด็ก และสตรีมาแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจมาแสวงหาประโยชน์ทางเศรษฐกิจ อาทิเช่น การบังคับให้ค้าประเวณีหรือบังคับแรงงาน และอีเลนส์ เพียร์สัน (2546 : 37) การค้ามนุษย์ หมายถึง การเคลื่อนย้ายบุคคลที่ก่อให้เกิดขึ้นโดยผ่านการใช้อุบายหลอกลวง หรือบีบบังคับเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์

องค์การระหว่างประเทศเพื่อการย้ายถิ่น (International Organization for Migration) ได้กำหนดนิยามของตนขึ้นในเดือนพฤษภาคม พ.ศ.2542 โดยพิจารณาว่าการค้ามนุษย์นั้นเกิดขึ้นเมื่อ “ผู้ย้ายถิ่นได้รับการจ้างงานอย่างผิดกฎหมาย (ถูกจัดทา ถูกลักพา ขาย เป็นต้น) และ/หรือถูกเคลื่อนย้าย ไม่ว่าจะภายในประเทศหรือข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ (และ) ในระหว่างส่วนใดของกระบวนการนี้ ตัวกลาง(นักค้ามนุษย์) ได้รับผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจหรือผลประโยชน์อื่น โดย

การใช้ขูบายหลอกลวง การบีบบังคับ และ/หรือการแสวงหาประโยชน์อื่นโดยการใช้ขูบายหลอกลวง การบีบบังคับและ/หรือการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่นภายใต้เงื่อนไขซึ่งละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ย้ายถิ่น” (องค์การสากลต่อต้านความเป็นทาส, 2546 : 23 )

พิธีสารเพื่อป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะสตรีและเด็ก (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children) เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม ค.ศ. 2001 ได้เพิ่มเติมอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะของค์กร (United Nations Convention against Transnational Organized Crime) ได้นิยามความหมายของ“การค้ามนุษย์” หมายถึงการจัดหาการขนส่งการส่งต่อการจัดให้อยู่อาศัยหรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญหรือด้วยการใช้กำลังหรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใดด้วยการลักพาตัวด้วยการฉ้อโกงด้วยการหลอกลวงด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบหรือมีการให้หรือรับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่นเพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์การแสวงหาประโยชน์อย่างน้อยที่สุดให้รวมถึงการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่นหรือการแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการการเอาคนลงเป็นทาสหรือการกระทำอื่นเสมือนการเอาคนลงเป็นทาสการทำให้ตกอยู่ใต้บังคับหรือการตัดอวัยวะออกจากร่างกาย (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553 : 1-2 ) และพิธีสารว่าด้วยการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2543 ได้ให้นิยามว่าการค้ามนุษย์ประกอบด้วยประเด็นต่างๆดังนี้

(ก) การจัดหา ขนส่ง โยกย้าย ให้พักอาศัย หรือรับบุคคล ด้วยวิธีการคุกคามข่มขู่หรือการใช้กำลัง หรือการบีบบังคับในรูปแบบอื่น การลักพา การฉ้อโกง การใช้ขูบายหลอกลวง หรือการใช้อำนาจหรือสภาพที่อ่อนแอประการบางในทางมิชอบ หรือการให้หรือการได้รับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้ความยินยอมของบุคคลที่มีความควบคุมเหนือบุคคลอื่น เพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ การแสวงหาประโยชน์จะรวมถึงอย่างน้อยที่สุดการแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีของบุคคลอื่น หรือการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น การใช้แรงงาน หรือบริการโดยกดขี่ทารุณ การเป็นทาส หรือการปฏิบัติอื่นที่คล้ายกับการเป็นทาส การตกอยู่ในสภาพเยี่ยงทาส หรือการตัดอวัยวะออก

(ข) ในกรณีที่มีการใช้วิธีใดตามที่ระบุใน (ก) ไม่จำเป็นต้องนำความยินยอมของผู้ตกเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์ เพื่อการแสวงหาประโยชน์ที่ต้องการตามที่ได้ระบุไว้ใน (ก) มาพิจารณา

(ค) การจัดหา การขนส่ง การโยกย้าย การให้ที่พักอาศัย หรือการรับเด็กเพื่อวัตถุประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ จะถือว่าเป็น “การค้ามนุษย์” แม้ว่าจะไม่เกี่ยวกับวิธีใดๆที่ได้ระบุไว้ใน (ก) นี้

(ง) “เด็ก” หมายถึง บุคคลใดก็ตามที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 มาตรา 6 ผู้ใดเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ซื้อมา จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้น เพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ซื้อมา จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็กผู้หนึ่งกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์

เมื่อพิจารณาจากลักษณะของการกระทำที่เป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 เห็นได้ว่ามีความสอดคล้องในลักษณะเดียวกันกับนิยามความหมายตามพิธีสารอันเป็นพันธกรณีระหว่างประเทศในด้านสิทธิมนุษยชนและหลักมนุษยธรรมที่ประชาคมระหว่างประเทศยึดถือซึ่งการกระทำที่จะเป็นความผิดฐานค้ามนุษย์ตามบทบัญญัติในมาตรา 6 นั้น จะต้องเป็นการกระทำที่มีเจตนาเพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ 1. การแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณี 2. การผลิตหรือเผยแพร่วัตถุหรือสื่อลามก 3. การแสวงหาประโยชน์ทางเพศในรูปแบบอื่น 4. การเอาคนลงเป็นทาส 5. การนำคนมาขอตาน 6. การบังคับใช้แรงงานหรือบริการ 7. การบังคับตัดอวัยวะเพื่อการค้า และ 8. การอื่นใดที่คล้ายคลึงกันอันเป็นการขูดรีดบุคคล ไม่ว่าบุคคลนั้นจะยินยอมหรือไม่ก็ตาม (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558 : 2-3 )

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การค้ามนุษย์เป็นการจัดหา ซื้อมา จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญหรือด้วยการใช้กำลังหรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใดด้วยการลักพาตัวด้วยการฉ้อโกงด้วยการหลอกลวงด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือมีการให้หรือรับเงินหรือผลประโยชน์เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจควบคุมบุคคลอื่นเพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบอื่นการบังคับใช้แรงงานหรือบริการการเอาคนลงเป็นทาสโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมง จะพบว่ามีกระทำความผิดการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน โดยมีการนำแรงงานที่ผิดกฎหมายมาทำงานโดยแรงงานไม่สมัครใจทำงานซึ่งถูกนายหน้าหลอกให้มาทำงานหรือการบังคับใช้แรงงานทักหนี และมีการใช้แรงงานเด็ก

### ความเป็นมาการค้ามนุษย์ในประเทศไทย

แต่เดิมการค้ามนุษย์มีความเกี่ยวข้องกับการค้าทาส (slavery) โดยกระบวนการเริ่มต้นการค้ามนุษย์ คือการค้าทาส ซึ่งการค้าทาสเกิดจากการที่มนุษย์อพยพย้ายถิ่นที่อยู่โดยการทำสงคราม รุกรานกัน ทาสในยุคแรกๆ จึงมีเพียงแต่ผู้หญิงและเด็กที่ถูกจับเป็นเชลยเท่านั้น ส่วนผู้ชายถูกฆ่า

ทั้งหมด ต่อมาได้มีการขยายอาณาจักร ผู้ชายที่ถูกจับเป็นเชลยศึกจึงได้รับการยกเว้นเพื่อเกณฑ์ไว้ใช้เป็นแรงงานสำหรับประเทศไทยมีหลักฐานการค้ำมนุษย์ปรากฏอยู่ในลักษณะของการค้าทาสตามกฎหมายลักษณะทาส พ.ศ. 2191 และการค้าประเวณีตั้งแต่ในสมัยกรุงศรีอยุธยาซึ่งกฎหมายที่บังคับใช้ในยุคนั้นอาทิเช่น พระไอยการลักษณะลักพา พ.ศ.1901 พระไอยการลักษณะผัวเมีย พ.ศ. 1904 จึงพอสรุปได้ว่าหญิงที่ค้าประเวณีนั้นพัฒนามาจากการเป็นนางทาสโดยนายทาสจะบังคับให้นางทาสค้าประเวณีกับบุคคลใดก็ได้ต่อมาหลังการเลิกทาสในสมัยรัชกาลที่ 5 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีการอพยพหญิงต่างด้าวจำนวนมากโดยเฉพาะหญิงชาวจีนเพื่อเข้ามาค้าประเวณีในประเทศไทยทำให้เกิดปัญหาโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์จนรัฐบาลต้องออกพระราชบัญญัติสัตยูจรโรค ร.ศ.127 (พ.ศ. 2452) นโยบายดังกล่าวส่งผลทำให้เกิดอาชีพค้าประเวณีมากยิ่งขึ้นเพราะถือว่าเป็นการยอมรับอาชีพค้าประเวณีทั้งจากรัฐและสังคมโดยปริยายเนื่องจากมีมาตรการกำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนผู้ค้าประเวณีด้วยการตรวจรักษาและควบคุมโรคติดต่อซึ่งในขณะนั้นอาชีพดังกล่าวผูกขาดอยู่กับกลุ่มธุรกิจชาวจีนและทำรายได้มหาศาลให้แก่ผู้ประกอบการหญิงค้าประเวณี (อำนาจ เนตยสุภา, 2552 : 13) และปัจจุบันการค้ามนุษย์มีหลากหลายรูปแบบเช่นการบังคับใช้แรงงานประมงการใช้แรงงานเด็ก การบังคับให้ค้าประเวณี ขอทาน ซึ่งมีแนวโน้มรุนแรงมากขึ้น

สำหรับประเทศไทยตามรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี 2014 (Trafficking in Person Report 2014 ) ได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ในระดับ Tier 3 ซึ่งก็หมายความว่าประเทศไทยเป็นประเทศที่ยังไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำอย่างเต็มที่และไม่มีความพยายามใดๆในการที่จะปฏิบัติตามหรือเป็นประเทศที่มีสถานการณ์การค้ามนุษย์ในระดับเลวร้ายที่สุดหลังจากติดอยู่ในกลุ่ม Tier 2 Watch List มานานถึง 4 ปีติดต่อกัน และจากการดำเนินคดีในปี พ.ศ. 2557 พบว่าประเทศไทยยังคงมีสถานะประเทศต้นทางปลายทางและทางผ่านของการค้ามนุษย์โดยมีผู้เสียหายในคดีการค้ามนุษย์รวม 595 คนโดยผู้เสียหายที่ถูกแสวงหาประโยชน์จากการค้าประเวณีส่วนใหญ่เป็นคนไทยผู้เสียหายที่ถูกแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานส่วนใหญ่เป็นคนเมียนมา (สรายุทธ ยหะกร, 2558 : 110) และปัจจุบันรูปแบบของการค้ามนุษย์ได้พัฒนาไปจากเดิมและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางคมนาคมและเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเป็นผลให้อาชญากรรมที่เกิดขึ้นดำเนินไปอย่างปิดบังซ่อนเร้นและยากต่อการรับรู้และติดตาม (แสงจันทร์ มาน้อย, 2557 : ออนไลน์)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าการค้ามนุษย์มีมาตั้งแต่ในอดีต โดยเริ่มจากการค้าทาสหรือการเอาคนไปเป็นทาส แต่ปัจจุบันการค้ามนุษย์มีลักษณะที่หลากหลายรูปแบบ เช่น การบังคับให้ค้าประเวณี การบังคับใช้แรงงานประมง การบังคับขอทานและมีแนวโน้มรุนแรงมากยิ่งขึ้น อีกทั้งปัจจุบันการค้ามนุษย์มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นกว่าในอดีตจึงถือว่าเป็นภัยคุกคามรูปแบบใหม่ในยุคนี้นอกจากนี้เจ้าหน้าที่รัฐยังเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในอาชญากรรมการค้ามนุษย์โดยตรง โดยการรับ

สินบนจากเจ้าของกิจการและแรงงานที่อพยพโดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีเอกสารเข้าเมืองอย่างถูกต้อง จึงเกิดความเกรงกลัวเจ้าหน้าที่รัฐ

## 6. การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

### การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

การคุ้มครองสิทธิแรงงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ ILO (International Labour Organization) ได้ออกปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) เมื่อปี พ.ศ. 2541 ซึ่งกำหนดให้รัฐภาคีต้องเคารพและสนับสนุนหลักการและสิทธิใน 4 หมวด (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 6) ได้แก่

1. เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (Freedom of association and effective recognition of the right to collective bargaining) สหภาพแรงงานและองค์กรนายจ้างที่เข้มแข็งเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วมเป็นวิธีไกล่เกลี่ยข้อพิพาทที่ส่งเสริมสันติภาพ การมีส่วนร่วมและวิถีทางประชาธิปไตย

2. ขจัดแรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ทุกรูปแบบ (Elimination of all forms of forced or compulsory labour) ไม่ว่าจะการบังคับนั้นจะเป็นการกระทำของรัฐ หรือเอกชนโดยการไม่ให้ค่าจ้าง อาหาร ที่ดินทำกิน การใช้ความรุนแรงทางร่างกาย จิตใจ หรือทางเพศหรือการกักขังหน่วงเหนี่ยวลูกจ้าง

3. ขจัดการใช้แรงงานเด็ก (Effective abolition of child labour) เนื่องจากเด็กยังขาดความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์ ซึ่งอาจทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบได้ เด็กทุกเพศทุกวัยควรได้รับการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาด้านร่างกายและจิตใจอย่างเต็มที่

4. ขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (Elimination of discrimination in respect of employment and occupation) ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานทางเพศสภาพ เชื้อชาติ สีผิว พื้นฐานด้านสังคม ศาสนา ความเห็นทางการเมือง ความพิการ โรคเอดส์หรืออายุที่ทำให้บุคคลดังกล่าวไม่ได้รับโอกาสในการทำงานหรือประกอบอาชีพ

นอกจากนี้ เมื่อต้นศตวรรษที่ 21 องค์การสหประชาชาติ (United Nations: UN) ได้ออก The UN Global Compact เพื่อกระตุ้นให้ภาคธุรกิจมีส่วนร่วมในการปกป้องและสนับสนุนด้านแรงงานมีหลักการ 10 ประการ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 6 - 7) ดังนี้ 1) ภาคธุรกิจควรส่งเสริมและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 2) ภาคธุรกิจควรทำให้แน่ใจว่าการดำเนินกิจการของตนปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน 3) ภาคธุรกิจควรเคารพสิทธิในการรวมกลุ่มและยอมรับการต่อรองร่วม 4) ภาคธุรกิจควรมั่นใจในการขจัดแรงงานบังคับหรือแรงงานเกณฑ์ทุกรูปแบบ 5) ภาค

ธุรกิจควรวีตมันในการจัดการใช้แรงงานเด็ก 6)ภาคธุรกิจควรวีตมันในการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานในทุกสาขาอาชีพ 7)ภาคธุรกิจควรวีตมันสนับสนุนแนวทางในการจัดการกับความท้าทายด้านสิ่งแวดล้อม 8)ภาคธุรกิจควรวีตมันบทบาทในการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม 9)ภาคธุรกิจควรวีตมันการพัฒนาและการแพร่หลายของเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ10)ภาคธุรกิจควรวีตมันด้านการศึกษาวิจัยและพัฒนาทุกรูปแบบ รวมถึงการกรรโชก และติดสินบน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานในการทำงานที่ได้รับการรับรองและยอมรับของนานาประเทศ ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานจะเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐ ซึ่งมีหน้าที่ต่อกันในการเคารพสิทธิแรงงาน เช่น การให้แรงงานมีอิสรภาพในการเลือกทำงาน การได้รับทราบเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์การอนุญาตให้หยุดงานหรือชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้การคุ้มครองสิทธิแรงงานจะต้องไม่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนและไม่กระทำการเลือกปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวเช่น เพศสภาพ เชื้อชาติ สีผิว พื้นฐานด้านสังคม ศาสนา ความพิการ โรคเอดส์หรืออายุ ที่ทำให้บุคคลดังกล่าวไม่ได้รับโอกาสในการทำงานหรือประกอบอาชีพอีกด้วย

### รูปแบบในการคุ้มครองแรงงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เห็นว่าการคุ้มครองแรงงานสามารถเป็นไปในรูปแบบของการตรากฎหมาย (legislation) หรือการเจรจาต่อรองร่วม (collective bargaining) การคุ้มครองแรงงานเป็นการความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน และสิทธิของแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่รัฐพึงให้การรับรองซึ่งรวมถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมด้วย(กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 8)

การตรากฎหมายรูปแบบที่ใช้ในการคุ้มครองแรงงานตั้งอยู่บนฐานการออกกฎหมายเพื่อที่จะรับประกันสิทธิพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง การลาประเภทต่าง ๆ เป็นต้น โดยแรงงานต้องได้รับสิทธิไม่ต่ำกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานมีผลบังคับใช้ทางกฎหมายอย่างเป็นทางการ กล่าวคือ มีบทลงโทษต่อนายจ้างที่ฝ่าฝืนหรือละเมิดสิทธิของแรงงานที่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายดังกล่าวการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในภูมิภาคอาเซียนถือเป็นเรื่องที่ค่อนข้างใหม่ การตรากฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของแรงงานในหลายประเทศรวมทั้งประเทศสมาชิกอาเซียนจึงได้รับอิทธิพลจากตราสารของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Instruments) ที่มีอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้กฎหมายภายในของประเทศสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ซึ่งประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศได้เข้าร่วมเป็นสมาชิก องค์การแรงงาน

ระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) และให้สัตยาบันในตราสารหลายฉบับด้วย

ตราสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบหลัก (อังคณา เตชะโกเมนท, 2552) ได้แก่

1. แบบที่มีสภาพบังคับ ได้แก่ อนุสัญญา (Convention) ซึ่งจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญา โดยอาจออกเป็นกฎหมายภายในที่สอดคล้องกับเนื้อหาของอนุสัญญาแต่ละฉบับ อนึ่ง แม้ว่าอนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้ทางกฎหมายกับประเทศสมาชิก แต่ในทางปฏิบัติแล้ว องค์การแรงงานระหว่างประเทศยังไม่มีมาตรการที่จะสามารถแทรกแซงประเทศสมาชิกในกรณีที่เกิดการละเมิดอนุสัญญาได้ หรือบังคับให้ประเทศสมาชิกรับทบทวนสัญญาของอนุสัญญาไปตราเป็นกฎหมายเพื่อให้มีผลบังคับใช้ในประเทศอย่างสมบูรณ์ได้

2. แบบที่ไม่มีสภาพบังคับ แยกออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ 1) พิธีสาร (Protocol) คือ ตราสารที่ออกมาเพื่อเสริมบทบัญญัติภายใต้อนุสัญญาให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาสามารถเลือกที่จะไม่ให้สัตยาบันพิธีสารที่ผูกกับอนุสัญญานั้น ๆ ได้ 2) ปฏิญญา (Declaration) คือ ตราสารที่รับรองหลักการที่ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นในประเทศ เช่น ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้างต้น 3) ข้อเสนอแนะ (Recommendation) คือ ตราสารที่ระบุแนวทางวิธีการปฏิบัติด้านแรงงานให้ประเทศสมาชิกรับเอาไปปรับใช้ และ 4) ประมวลข้อปฏิบัติ (Code of Practices) คล้ายกับข้อเสนอแนะ แต่เป็นแนวทางวิธีการปฏิบัติสำหรับประเด็นเฉพาะ

สำหรับตราสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมให้สัตยาบันมีจำนวนไม่มากนัก โดยตราสารที่กลุ่มประเทศอาเซียนให้สัตยาบันส่วนมากคือ ตราสารพื้นฐาน (Fundamental Instruments) ซึ่งเป็นตราสารที่ออกตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และสหประชาชาติ เช่น อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Forced Labour Convention, 1930) พิธีสารว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ (Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกัน (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining Convention) อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration Convention) อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour Convention) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติด้านการจ้างงานและอาชีพ (Discrimination (Employment and Occupation) Convention) อนุสัญญาว่าด้วยอายุแรงงานขั้นต่ำ (Minimum Age Convention) นอกจากนี้ยังมีตราสารด้านการบริหารและการปกครอง (Governance - Priority

Instruments) เช่นอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (Labour Inspection Convention) พิธีสารว่าด้วยการตรวจแรงงาน (Protocol of 1995 to the Labour Inspection Convention)

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยเองก็มีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับตราสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วยเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่นมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยในปัจจุบันระบุให้ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งหมดในหนึ่งสัปดาห์แล้วต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมงซึ่งสอดคล้องกับ Hours of Work (Industry) Convention 1919 (No.1) ที่เป็นตราสารฉบับแรก ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นต้น นอกจากนี้ประเทศไทยได้ออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ที่ออกตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพียงฉบับเดียวที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาคประมงทะเลโดยกำหนดให้การทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นลายลักษณ์อักษรกำหนดชั่วโมงทำงานเวลาพักอายุขั้นต่ำในการทำงาน การจ่ายค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (วิจิตรา (ฟิ่งลัดดา) วิเชียรชม, 2558 : 158-161)

นอกจากนี้ สิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์ (2551) ได้เสนอการแก้ไขปัญหาในการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลก ไว้ดังนี้ (1) กำหนดให้การแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวเป็นวาระแห่งชาติ จัดตั้งหน่วยงานขึ้นมา รับผิดชอบโดยตรง และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเพิ่มบทลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด โดยเฉพาะนายจ้างผู้ประกอบการ (2) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้มีความชัดเจน รวมทั้งปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานตามอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และพิจารณาให้สัตยาบันในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบัน (3) ปรับปรุงกลไกดำเนินงานในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและ โปร่งใส โดยการส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามามีส่วนร่วม (4) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างแท้จริง เพื่อส่งเสริมประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ ปลุกจิตสำนึกนายจ้างผู้ประกอบการรวมทั้งผู้บริโภคให้ ตระหนักถึงสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่ทุกฝ่ายในสังคมควรร่วมมือกันแก้ปัญหา (5) อบรมเพิ่มพูนความรู้แก่ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานและ กฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสิ่งที่แรงงานต่างด้าวควรรู้เกี่ยวกับประเทศไทย โดยเฉพาะเรื่องสิทธิ และที่ต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ (6) ปรับปรุงและอำนวยความสะดวกในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยการ พิจารณาให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวได้บ่อยขึ้น และเรียกเก็บค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใน การขึ้นทะเบียนให้น้อยที่สุด (7) กำหนดมาตรการจูงใจให้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายขึ้นทะเบียน เช่น การลดหรืองดการ เก็บ



ค่าธรรมเนียมในการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวครั้งแรก และมีสิทธิเข้ารับการรักษาพยาบาลตามโครงการต่างๆ ของรัฐบาล เพื่อเป็นการเร่งรัดแก้ภาคีรัฐในการเข้าไปดูแลคุ้มครองสิทธิ (8) ขึ้นทะเบียนนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ให้มีบัตรประจำตัวนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และกำหนดการเก็บค่าธรรมเนียมที่ไม่สูงเกินไป (9) กวาดล้างจับกุมและลงโทษแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนและนายจ้าง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนนายจ้างอย่างเข้มงวดและต่อเนื่องจริงจัง เพื่อลด จำนวนแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ลง เป็นการสร้างความชอบธรรมแก่นายจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ขึ้นทะเบียน (10) เพิ่มประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยการจัดตั้งหน่วยตรวจ แรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะกิจหรือโดยเฉพาะ และจัดทำคู่มือแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงานต่าง ด้าว โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย (11) สร้างเครือข่ายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวโดยการเสาะหาแรงงานต่างด้าวที่มี บุคลิกลักษณะเป็นผู้นำเข้ามารับการอบรม เพื่อกลับไปทำที่เครือข่ายให้แก่ภาครัฐในการดูแล คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว (12) ปลุกกระแสสังคมให้ร่วมกันต่อต้านประณาม แจ้งเบาะแสนายจ้างที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ตามกฎหมาย โดยเฉพาะการกดขี่ ทารุณ กักขัง หน่วงเหนี่ยวหรือบังคับใช้แรงงาน (13) ควบคุมไม่ให้มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายหลบหนีเข้ามาในประเทศไทยเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการเข้ามาโดยขบวนการนำเข้าแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายในลักษณะของการค้ามนุษย์ (14) ขยายโครงการการนำเข้าแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายให้กว้างขวางยิ่งขึ้น โดยเฉพาะ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า รวมทั้งโครงการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้เป็น แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย (15) ให้การดูแลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัดแก่แรงงานต่างด้าวตามมาตรฐานการ คุ้มครองแรงงานของแรงงานไทย ไม่ว่าจะเป็แรงงานต่างด้าวถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมาย จะขึ้น ทะเบียนหรือไม่ก็ตาม (16) ดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐาน สิทธิมนุษยชน และสิทธิแรงงานตามมาตรฐานของอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เป็นการเผยแพร่ ภาพลักษณ์การคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทยบนเวทีโลก

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า การคุ้มครองสิทธิแรงงานนั้นจะตั้งอยู่บนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างลูกจ้าง และรัฐ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างนั้นมีความไม่เท่าเทียมกัน แรงงานจึงต้องได้รับการคุ้มครองไม่ให้ถูกนายจ้างเอาเปรียบและแสวงหาประโยชน์ที่ไม่ควรได้ ซึ่งลูกจ้างอยู่ในฐานะที่มีอำนาจน้อยกว่านายจ้างและมีอำนาจต่อรองน้อยกว่านายจ้าง จึงจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองโดยรัฐเข้าไปกำกับดูแลและออกกฎหมาย มาตรการต่างๆ ที่คุ้มครองสิทธิแรงงานไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง การคุ้มครองแรงงานจึงมีรัฐเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยในการหาสมดุลระหว่างการส่งเสริมสิทธิของแรงงานในฐานะสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสิทธิของแรงงาน

## กฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในต่างประเทศ

### 1.กฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศสิงคโปร์

กฎหมายจ้างงาน (Employment Act) คุ้มครองลูกจ้างทั้งท้องถิ่นและชาวต่างชาติ ยกเว้นลูกจ้างระดับบริหาร (Managerial Executive) ผู้ได้รับการว่าจ้างโดยไม่เปิดเผย (Confidential Employees) คนรับใช้ (Domestic Workers) ลูกเรือ (Seamen) และ ข้าราชการ ทั้งนี้ผู้ที่ไม่ได้อยู่ภายใต้การคุ้มครองของกฎหมายฉบับนี้ ต้องยึดสัญญาจ้างงานเป็นหลัก ซึ่งสัญญาจ้าง ต้องครอบคลุมเนื้อหา ดังต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทน การทำงาน ล่วงเวลา วันหยุด วันลา การสิ้นสุดสัญญา ผลตอบแทน เมื่อเลิกจ้าง เกษียณ ลาคลอด และลาดูแล บุตรกฎหมายจ้างงานสำหรับงานไม่เต็มเวลา (Employment (Part-Time Employees) Regulations) คุ้มครองลูกจ้างไม่เต็มเวลา (ชั่วโมงทำงานน้อยกว่า 30 ชั่วโมง ต่อสัปดาห์) ซึ่งในสัญญาจ้างต้องระบุชัดเจนในประเด็นต่อไปนี้ ค่าจ้าง รายชั่วโมง (ไม่รวมค่าตอบแทน) ค่าจ้างรวม (รวม ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา โบนัส และอื่นๆ) จำนวนชั่วโมงทำงานต่อ 1 วันหรือสัปดาห์ จำนวนวัน ทำงานต่อสัปดาห์หรือเดือนกฎหมายเงินทดแทน (Workment's Compensation Act) คุ้มครอง ลูกจ้างระดับใช้แรงงาน (Manual Labour) โดยไม่จำกัด รายได้ และลูกจ้างที่ทำงานทั่วไป (Non-manual Labour) ที่มีรายได้ ไม่เกิน 1,600 เหรียญสิงคโปร์ต่อเดือน ซึ่งกฎหมายนี้ไม่คุ้มครอง ผู้ ประกอบอาชีพส่วนตัว ผู้รับเหมาอิสระ อาชีพรับใช้ในบ้าน ตำรวจ หรืออาชีพคล้ายตำรวจ ซึ่งขอบเขต การคุ้มครองคือค่ารักษาพยาบาล เมื่อเกิดอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน ค่าจ้างระหว่างลาป่วยตาม คำสั่งแพทย์ ค่าทดแทนกรณีพิการหรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุในงาน (ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรม ประชาสัมพันธ์, 2559) ผู้เข้าทำงานในสิงคโปร์และถือใบอนุญาตทำงานประเภท Work Permit (WP) ควรศึกษาข้อปฏิบัติที่แนบท้ายใบอนุญาตทำงาน อันได้แก่ ห้ามทำงานกับนายจ้างอื่น นอกเหนือจากที่ ระบุในใบอนุญาต ห้ามมี ความสัมพันธ์ด้านชู้สาว หรือมีบุตรกับชาวสิงคโปร์ หรือผู้ที่ได้รับอนุญาต ให้ อยู่สิงคโปร์แบบถาวร (Permanent Resident: PR) หากเป็นสตรี ห้ามตั้งครรภ์หรือให้กำเนิดบุตร ระหว่างถือใบอนุญาตทำงาน ต้องพก ใบอนุญาตทำงานตัวจริงกับตัวเองเพื่อพร้อมให้ตรวจสอบ และ อื่นๆรัฐบาลสิงคโปร์ไม่อนุญาตให้ชาวต่างชาติที่ถือบัตรอนุญาตทำงาน ประเภท Work Permit สมรส และมีบุตรในสิงคโปร์ หากฝ่าฝืนจะถูก ยกเลิกบัตรอนุญาตทำงาน และส่งตัวกลับประเทศและห้าม กลับเข้ามา ทำงานอีก

กลุ่มแรงงานต่างชาติกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Worker) และแรงงานไร้ฝีมือ (unskilled Worker) ส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานในกลุ่มการก่อสร้าง การผลิต หรือการบริการ และเกษตรกรรม นายจ้างจะเป็นผู้ขอใบอนุญาตการทำงานแบบ Work Permit for Foreign Worker-WP โดยมี การควบคุมจำนวนแรงงานและการเก็บค่าธรรมเนียมรายเดือนจากนายจ้างตามแหล่งที่มาของแรงงานเป็น เงิน 300-950 ดอลลาร์สิงคโปร์ต่อเดือน และกำหนดสัดส่วนการจ้างแรงงานต่างชาติต่อแรงงาน ท้องถิ่นซึ่งมักมีการเปลี่ยนแปลงทุกปี (กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ ,2559)

## 2.กฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศญี่ปุ่น

กฎหมายแรงงาน ประเทศญี่ปุ่นมีกฎหมายมาตรฐานแรงงาน ที่มีผลบังคับใช้ทั้งคน ญี่ปุ่นและแรงงานต่างชาติเท่าเทียมกัน ดังนี้ (สำนักงานแรงงานประเทศญี่ปุ่น, 2560)

การทำสัญญาจ้าง การทำงานต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร โดย นายจ้างและแรงงานมีสำเนาสัญญาเก็บไว้เป็นหลักฐาน สัญญาจ้างควรผ่านการรับรองจากสำนักงาน แรงงานในประเทศญี่ปุ่น เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

เวลาการทำงาน กฎหมายมาตรฐานแรงงานญี่ปุ่น กำหนดให้ทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง และวันละ 8 ชั่วโมง ยกเว้นนายจ้างที่มีการจ้างแรงงานไม่ถึง 10 คนในประเภทกิจการ ค้าขาย ภาพยนตร์/การละคร งานให้บริการด้านสุขภาพอนามัย งานบริการ/ความบันเทิง สามารถให้ แรงงานทำงานได้ไม่เกิน 44 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ต้องกำหนดวันหยุดอย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์หรือมี วันหยุดให้ 4 วันขึ้นไปในระหว่างการทำงาน 4 สัปดาห์

การจ่ายค่าจ้างนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และจ่ายเต็มจำนวน ให้กับแรงงานโดยตรง ห้ามมิให้จ่ายค่าจ้างผ่านผู้อื่น นายจ้างอาจจะจ่ายเงินเข้าบัญชีธนาคารของ แรงงานก็ได้

สวัสดิการตามกฎหมาย แรงงานในประเทศญี่ปุ่นต้องเข้าระบบประกันสุขภาพ และ ระบบประกันบำนาญตามกฎหมาย ซึ่งนายจ้างและแรงงานจ่ายค่าเบี้ยประกันคนละครึ่ง โดยนายจ้างมี หน้าที่หักค่าเบี้ยประกันจากเงินเดือนของแรงงานและนำจ่ายให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกเดือน

## 3.กฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศมาเลเซีย (สำนักงานแรงงานประเทศ มาเลเซีย, 2560)

พระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิประโยชน์คนงาน 1952 (Workman's Compensation Act 1952) ระบุว่าแรงงานต่างชาติได้รับความคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติฯ นี้ เช่นเดียวกับชาวมาเลเซีย โดยประเทศมาเลเซียกำหนดให้นายจ้างทำประกันให้กับคนงาน โดยมีค่า เบี้ยประกัน 86 ริงกิตต่อปี ซึ่งจะได้รับผลประโยชน์จากเงินประกันและการจ่ายเงินทดแทนในลักษณะ ต่างๆ ดังนี้

1. กรณีเสียชีวิต (รวมถึงการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุนอกเวลาทำงาน แต่ไม่รวมการเสียชีวิตตามธรรมชาติ การฆ่าตัวตาย และการตายเนื่องจากเสพยาเสพติด) จะได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 18,000ริงกิต หรือ 60 เท่าของเงินเดือนแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า

2. กรณีบาดเจ็บ

- พิจารณาทุพพลภาพ จนไม่สามารถทำงานได้ หรือเป็นอัมพาต ได้รับค่าทดแทนไม่เกิน 23,000 ริงกิต

- พิจารณาบางส่วน คิดเป็นสัดส่วนตามสภาพความพิการ โดยได้รับเงินทดแทนสูงสุดไม่เกิน 20,000 ริงกิต

- ทุพพลภาพชั่วคราว ได้รับเงินช่วยเหลือเดือนละ 183 ริงกิต หรือ 1 ใน 3 ของค่าจ้างรายเดือนแล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่า

- ค่ารักษาพยาบาล ในวงเงินไม่เกิน 520 ริงกิตต่อครั้ง (ค่ารักษาพยาบาล ค่าผ่าตัด ค่าเอ็กซเรย์ ค่าฉายรังสีอื่นๆ)

3. การส่งคนงานกลับประเทศภูมิลำเนา

- กรณีเสียชีวิตหรือทุพพลภาพถาวร จะได้รับสิทธิประโยชน์ 48,000 ริงกิต

4. สิทธิประโยชน์จากการประสบอุบัติเหตุนอกเวลาทำงาน

- กรณีถึงแก่ชีวิตและทุพพลภาพถาวร ได้รับเงินค่าชดเชย 20,000 ริงกิต

การพิจารณาสิทธิประโยชน์ ตามพระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิประโยชน์คนงาน 1952

- สำนักงานแรงงานประจำรัฐ จะเป็นผู้พิจารณาตามคำวินิจฉัยของแพทย์ และตรวจสอบกับคนงานประกอบการพิจารณา ใช้เวลาพิจารณาประมาณ 1 เดือน

- สำนักงานแรงงานประจำรัฐสั่งให้บริษัทประกันจ่ายเงินทดแทนให้กับคนงานที่ได้รับบาดเจ็บโดยตรง

- กรณีนายจ้างไม่ได้ทำประกันให้คนงาน สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซียจะบังคับให้นายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินค่าทดแทนนั้นๆ

บทลงโทษเกี่ยวกับการเข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน หรือการเข้าเมืองโดยไม่ถูกต้องกฎหมาย

1. การเข้าไปทำงานในประเทศมาเลเซีย ในทุกอาชีพและทุกประเภท จะต้องได้รับอนุญาตให้ทำงาน (WORK PERMIT) โดยจะประทับการอนุญาตให้ทำงานในหนังสือเดินทาง ซึ่งหากถูกตรวจพบว่า เข้ามาทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะถูกจับกุมและดำเนินคดีในข้อหาใช้วีซ่าหรือเข้าเมืองผิดประเภท มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี ปรับตามระยะเวลาของโทษ คือ 6 เดือน-1 ปี ปรับ 2,100 ริงกิต, มากกว่า 2 ปี - 6 ปี ปรับ 3,000 ริงกิต (สูงสุด) หรือทั้งจำทั้งปรับ

## 2. การเข้าเมืองโดยไม่ถูกกฎหมาย มีโทษดังนี้

- ผู้เข้าเมืองผิดกม. ปรับ 10,000 ริงกิต / จำคุก 5 ปี หรือทั้งจำทั้งปรับ และถูก  
เขียน 6 ครั้ง

- นายจ้างที่รับคนงานต่างด้าวผิดกฎหมาย 1-5 คน ปรับ 10,000-50,000 ริงกิต  
จำคุก 1 ปีต่อลูกจ้าง 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

- นายจ้างที่รับคนงานต่างด้าวผิดกฎหมาย มากกว่า 5 คน ถูกเขียน และจำคุก  
5 ปี

- เจ้าของอาคารที่อนุญาตให้ผู้เข้าเมืองผิดกฎหมายพักอาศัย มีโทษปรับไม่น้อย  
กว่า 30,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่เกิน 1 ปี ต่อคนเข้าเมืองผิดกฎหมาย 1 คน หรือทั้งจำทั้งปรับ

- ผู้ปกป้องหรือให้ความคุ้มครองผู้เข้าเมืองผิด กม. ปรับไม่น้อยกว่า 10,000 ริง  
กิตไม่เกิน 50000 ริงกิต จำคุก 6 เดือนถึง 5 ปี และถูกเขียนไม่เกิน 6 ครั้ง

- Over stay ปรับวันละ 30-50 ริงกิต และกักกัน รอส่งกลับ

นอกจากนี้ ยังมีโทษในส่วนของปลอมแปลงเอกสาร ดังนี้

- การแก้ไขปลอมแปลงใบอนุญาตทำงาน ปรับไม่เกิน 1,000 ริงกิตหรือจำคุกไม่  
เกิน 6 เดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ

- การแก้ไขปลอมแปลงใบอนุญาตเข้าเมือง ปรับไม่เกิน 30,000 ริงกิตแต่ไม่เกิน  
100,000 ริงกิต หรือจำคุกไม่น้อยกว่า 5 ปีแต่ไม่เกิน 10 ปี และถูกเขียนไม่เกิน 6 ครั้ง

จากการศึกษากฎหมายการคุ้มครองแรงงานในต่างประเทศที่กล่าวมาจะเห็นว่า  
กฎหมายแรงงานของแต่ละประเทศจะให้ความสำคัญต่อสิทธิแรงงานต่างด้าวที่เข้าไปทำงานใน  
ประเทศของตน และแรงงานต่างด้าวจะได้รับสวัสดิการต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด และมีกฎหมาย  
บัญญัติคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานของแรงงาน นอกจากนี้ยังมีบทลงโทษสำหรับนายจ้าง  
และแรงงานที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย รวมทั้งปลอมแปลงเอกสารการทำงาน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับ  
กฎหมายไทยจะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยจะได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆ  
น้อยกว่า โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการต่างๆ และสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

Rachel Sabates-Wheeler and Myrthawaite (2003) ได้ศึกษาเรื่อง การปกป้อง  
สิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มเฉพาะที่ควรได้รับการปกป้อง  
คุ้มครองสิทธิเนื่องจากไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆได้เท่าเทียมกับประชาชนในประเทศตัวอย่างผู้  
อพยพชาวแอลเบเนียที่ลี้ภัยทางเศรษฐกิจเข้ามาในประเทศกรีซนโยบายทางการเมืองระบุว่าผู้อพยพ  
จะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกับผู้ถือสัญชาติหรือเป็นพลเมืองของรัฐดังนั้นการ  
อพยพเข้ามาหางานทำของแรงงานข้ามชาติชาวแอลเบเนียในประเทศกรีซยังไม่ได้รับสิทธิพื้นฐานของ

แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในกรีซอนพืงมีได้แก่การไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตหรือการรักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยพวกเขาไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเพิ่มสิทธิในการลาป่วย นายจ้างกรีซยังคงหาผลประโยชน์เอาตัวเอาเปรียบลูกจ้างชาวแอลเบเนียโดยการให้เงินค่าจ้างที่น้อยกว่ามาตรฐานที่กฎหมายกำหนดนายจ้างบางคนถึงขนาดแจ้งความจับแรงงานข้ามชาติเหล่านี้เพื่อให้ตำรวจขับไล่ออกนอกประเทศเพื่อหลีกเลี่ยงการจ่ายเงินค่าจ้างตามมาตรฐานมีรายละเอียดว่าผู้อพยพที่ได้รับการจดทะเบียนอย่างถูกกฎหมายภายใต้ร่างกฎหมายในปี 1998 จะได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยทางสังคมในแง่ของเงื่อนไขการว่าจ้างเช่นชั่วโมงการทำงานการประกันสุขภาพและความปลอดภัยให้มีความเท่าเทียมกันกับประชาชนชาวกรีก

Edward H. Allison (2012) ศึกษาเรื่อง “รัฐและองค์การระหว่างประเทศกับการนำสิทธิมนุษยชนมาปรับใช้กับนโยบายการประมง” ผลการศึกษาพบว่า องค์การ (NGO) และองค์การประมงได้นำหลักและกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนมาใช้เพื่อรณรงค์ให้แรงงานประมงมีชีวิตทางสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่ดีขึ้น ถึงแม้จะมีการยอมรับหลักสิทธิมนุษยชนอย่างแพร่หลายจาก องค์การ NGO และองค์การสหประชาชาติในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา และสิทธิมนุษยชนตามหลักจรรยาบรรณมีอิทธิพลต่อความแรงงานประมง กับวิธีการทำงานของแรงงานประมงที่ล้าหลังจนกระทั่งเมื่อเร็ว ๆ นี้ หลังจากถูกปิดกั้นด้วยความกังวลต่อการชี้แจงและจำกัดการเข้าถึงและใช้สิทธิ และสิทธิในการทำงานในภาคการประมงจะให้ความสนใจกับสิทธิมนุษยชนเพิ่มขึ้น แนวทางด้านสิทธิมนุษยชนต้องครอบคลุมและได้รับการพัฒนามากยิ่งขึ้น โดยใช้กรอบกฎหมายและนโยบายที่มีอยู่การประมงที่มีความรับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากขึ้นหากพวกเขายอมรับสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจนมากขึ้น

เปวิกา ชูบรรจง และ วรดา แดงสอน (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 1.คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทยทั้งด้านครอบครัว ด้านสังคมและด้านการทำงานนั้นอยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดี โดยการดำรงชีพของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทยนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด 2.กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีทั้งที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ส่วนใหญ่จะเข้ามาโดยผิดกฎหมายเพราะการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่ายมีหลายช่องทางทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนประพฤติตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างในประเทศ 3.คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เพราะมีความเสี่ยงจากการทำงานและอาจพบปัญหาเล็กน้อยในสถานที่ทำงาน โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะใช้มาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว 4.การดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าว

ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การดำเนินชีวิตประจำวันนั้นดีขึ้นจากเดิม แต่อาจเกิดการกดดันจากทัศนคติที่ไม่ดีของคนไทยและมักจะถูกก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ต้องอาวหลบๆ ซ่อนๆ ภาคีรัฐและภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนและให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานต่างด้าวดังกล่าว

ศิริพร สัจจานันท์ และคณะ (2557) ศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่า 1) กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรีนายจ้างได้ปฏิบัติตามกฎหมายในเรื่องของค่าจ้างแรงงานแต่ยังปฏิบัติไม่สอดคล้องตามกฎหมายในเรื่องสวัสดิการต่างๆ ในเรื่องการหยุดและการลาให้แก่แรงงานต่างด้าว 2) แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายส่วนใหญ่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบระหว่างประเทศพบว่าไทยได้ปฏิบัติสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องที่ไทยได้ให้สัตยาบันแล้วแต่ในส่วนของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองยังไม่ได้รับการดูแลด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ 3) ผลกระทบทางเศรษฐกิจทางบวกคือแรงงานต่างด้าวช่วยบรรเทาภาวะขาดแคลนแรงงานระดับล่างทำให้ผู้ประกอบการยังคงรักษาความได้เปรียบด้านต้นทุนแต่ก็อาจมีผลกระทบทางลบที่ทำให้ผู้ประกอบการไม่ปรับตัวใช้เทคโนโลยีที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพการผลิตระยะยาวสำหรับผลกระทบทางสังคมทางบวกคือสังคมไทยได้ประโยชน์จากการเรียนรู้วัฒนธรรมของคนชาติอื่นมากขึ้น ส่วนผลกระทบทางลบมีหลายด้านทั้งปัญหาอาชญากรรมยาเสพติดก่อเกิดการค้ำมนุษย์การระงับประมาณของรัฐในการจัดให้บริการสาธารณสุขและด้านความมั่นคงเนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองเป็นจำนวนมากที่ไม่ทราบแน่ชัด 4) ข้อเสนอแนะได้แก่การจัดทำแผนหลักและแนวทางการเคลื่อนย้ายแรงงานทั้งที่ถูกกฎหมายและผิดกฎหมายในกรอบอาเซียนและในระดับรัฐต่อรัฐการศึกษาและกำหนดกฎหมายที่เหมาะสมเพื่อการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวทุกระดับการทบทวนกฎหมายประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะและการให้ความสำคัญกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้าง

ผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์ (2557 : 79-80) ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า : กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจ้างงานลูกจ้างทำงานบ้านส่วนใหญ่ได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานได้รับเงินเดือนอยู่ในเกณฑ์ค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดมีวันหยุดและสามารถขอลาหยุดเมื่อป่วยได้ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่ตีนายจ้าง ทั้งเรื่องที่พักอาศัยอาหารและการรักษาพยาบาลส่วนใหญ่มีบัตรประกันสุขภาพด้านสภาพการทำงาน ไม่ได้มีการกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนจะแปรผันไปตามคำสั่งนายจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้ตกลงกับนายจ้างเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานบางรายเคยถูกตะโกนดูดาและถูกขว้างปาของใส่ทั้งหมดไม่เคยไปร้องทุกข์บางรายทราบว่ามิช่องทางร้องทุกข์ฮอตไลน์สายด่วนเพื่อช่วยเหลือแรงงานแต่ไม่กล้าโทรไปอุปสรรคที่สำคัญคือการทำงานที่พนักงานตรวจ

แรงงานมีข้อจำกัดในการเข้าถึงบ้านอันเป็นสถานที่ทำงานซึ่งถือเป็นสถานที่ส่วนบุคคลของนายจ้างการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายพบว่าประเทศไทยมีกฎหมายในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างทำงานบ้านอย่างครอบคลุมมีเพียงบางประเด็นที่ไม่ได้รับการคุ้มครองคือเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำและชั่วโมงการทำงาน ส่วนการคุ้มครองในแง่การรวมตัวเป็นสหภาพยังไม่ครอบคลุมเพราะไม่มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานสำหรับลูกจ้างทำงานบ้านในประเทศไทยได้รับการคุ้มครองทางสังคมอย่างครอบคลุมทั้งด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐานการรักษาพยาบาลการศึกษาอีกทั้งมีหน่วยงานรัฐบาลและองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครอง

กรณีภัทร ชิตวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างแรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลาผลการศึกษาพบว่าอาชีพประมงต้องทำงานหนัก (Difficult) มีความเสี่ยงภัยหลายประเภท (Dangerous) และสภาพงานสกปรกอยู่ตลอดเวลา (Dirty) หรือลักษณะงาน 3Ds ตลอดจนไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้แน่นอนดังเช่นงานทั่วไปด้านการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภาคประมงทะเลมีกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 เพียงฉบับเดียวที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาคประมงทะเลแต่ก็ไม่ได้กล่าวถึงเงินทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานแต่อย่างใดซึ่งทำให้ลูกจ้างยังขาดมาตรการกลไกภาครัฐในการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆส่งผลให้ไม่มีความมั่นคงและขาดหลักประกันในชีวิตดังเช่นลูกจ้างทั่วไปดังนั้นจึงเสนอแนะให้มีการออกกฎหมายเป็นการเฉพาะเพื่อสร้างกลไกและมาตรการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของลูกจ้างที่เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและเทียบเคียงกับแรงงานในกิจการประเภทอื่นอันจะส่งผลให้เป็นแรงจูงใจให้คนมารับจ้างเป็นแรงงานในกิจการประมงทะเลมากขึ้นอย่างยั่งยืนสืบไป

มาลี สันภูวรรณ และ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560 : 72) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติพ.ศ. 2555 ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างชาติดังขาดความรู้และความตระหนักในสิทธิประโยชน์ข้ออื่น ๆ อีกเช่นการได้รับเงินสมทบกรณีได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานการได้รับเงินชดเชยหากต้องลาหยุดเนื่องจากป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนต้องหยุดงานและการได้รับเงินสมทบเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้นนอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมว่าแบ่งการสมทบเป็น 3 ฝ่ายคือจากฝ่ายลูกจ้างนายจ้างและรัฐบาล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน พบว่า การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆได้เท่าเทียมกับประชาชนในประเทศที่แรงงานไปทำงาน การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภาคประมงทะเลมีกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 เพียงฉบับเดียวที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาคประมงทะเล และการทำงานของแรงงานไม่ได้มี



การกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานไว้อย่างชัดเจนจะทำงานตามแต่ที่นายจ้างจะมีคำสั่งและมี ชั่วโมงการทำงานที่ไม่แน่นอนมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานอีกทั้งถูกกระทำละเมิดทางร่างกาย โดยเฉพาะแรงงานภาคประมงทะเลยังขาดมาตรการกลไกภาครัฐในการให้ความคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆส่งผลให้ไม่มีความมั่นคงและขาดหลักประกันในการทำงาน สำหรับ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานบ้านในประเทศไทยส่วนใหญ่ได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการทำงานได้รับ เงินเดือนค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดมีวันหยุดและลาหยุดเมื่อป่วยได้ส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการที่ดีนายจ้างทั้งเรื่องที่พักอาศัยอาหารและการรักษาพยาบาลส่วนใหญ่มีบัตรประกันสุขภาพได้รับ คุ้มครองทางสังคมอย่างครอบคลุมทั้งด้านสวัสดิการขั้นพื้นฐานการรักษาพยาบาลการศึกษาอีกทั้งมี หน่วยงานรัฐบาลและองค์กรพัฒนาเอกชนในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครอง เมื่อเปรียบเทียบการ ทำงานของแรงงานทั้ง 2 อาชีพจะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะไม่ได้ได้รับความคุ้มครอง สิทธิเท่าที่ควรซึ่งต่างกับแรงงานที่ทำงานบ้านจะได้รับสิทธิมากกว่า

#### การคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ออกระเบียบว่าด้วยการให้ ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ พ.ศ. 2552 ลงวันที่ 5 สิงหาคม 2552 ไว้ดังนี้

1. เพื่อประโยชน์ในการแสวงหาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ และเพื่อคุ้มครอง ป้องกันภัยแก่บุคคลที่มีเหตุอันควรเชื่อได้ว่าเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ พนักงานเจ้าหน้าที่อาจจัดให้บุคคลดังกล่าวอยู่ในการคุ้มครองเป็นการชั่วคราวในสถานแรกรับ ตาม กฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการค้าประเวณี หรือสถานแรกรับตามกฎหมายว่าด้วยการ คุ้มครองเด็ก สถานสงเคราะห์อื่นของรัฐหรือเอกชนหรือสถานที่อื่นใด ซึ่งไม่ใช่ห้องขัง หรือสถานคุมขัง ก็ได้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสม รวดเร็ว และปลอดภัย
2. สถานที่ที่รับตัวบุคคลไว้คุ้มครองเป็นการชั่วคราวจัดให้มีการดูแลอย่างเหมาะสม
3. การคุ้มครองชั่วคราวสามารถกระทำได้แต่ต้องไม่เกิน 24 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการคุ้มครองชั่วคราว เว้นแต่จะมีคำสั่งศาลเป็นอย่างอื่น
4. พนักงานเจ้าหน้าที่จัดทำบันทึกข้อมูลแสดงรายละเอียดเหตุการณ์ วัน เวลา และสถานที่ที่ ดำเนินการคุ้มครองชั่วคราวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
5. ภายในกำหนดระยะเวลาการคุ้มครองชั่วคราวเมื่อปรากฏข้อเท็จจริงว่าบุคคลที่ได้รับการ คุ้มครองชั่วคราวไม่ใช่ผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ ให้การคุ้มครองสิ้นสุดลง ทั้งนี้ หากมีกรณีที่ต้องดำเนินการตามกฎหมายอื่นให้ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการ ต่อไป

6. ในกรณีที่ข้อเท็จจริงปรากฏว่า บุคคลดังกล่าวเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ให้พนักงานเจ้าที่พิจารณาให้มีการช่วยเหลือและคุ้มครองสวัสดิภาพตามความในมาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551

7. ห้ามเปิดเผยชื่อตัว ชื่อสกุล ที่อยู่ ภาพ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่อยู่ในความคุ้มครองเป็นการชั่วคราวตามระเบียบนี้ เว้นแต่เป็นการให้ข้อมูลเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

ภายหลังจากขั้นตอนการคัดแยกผู้เสียหายแล้วพบว่าบุคคลนั้นเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ พนักงานสอบสวน หรือพนักงานอัยการ ได้แจ้งสิทธิที่จะเรียกค่าสินไหมทดแทน สิทธิที่จะได้รับความช่วยเหลือทางกฎหมายตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และผู้เสียหายมีความยินยอมเข้ารับการคุ้มครองภายใต้การดูแลของหน่วยงานในสังกัดกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ให้หน่วยงานที่รับตัวผู้เสียหายจัดทำหนังสือส่งตัวผู้เสียหาย

**การคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ตามกฎหมายอื่น**(คณะทำงานจัดทำคู่มือสำหรับเจ้าที่ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์, 2555 : 222-227)

1. สิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนผู้เสียหาย (พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544) ค่าตอบแทน คือ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ผู้เสียหายมีสิทธิได้รับ เพื่อตอบแทนความเสียหายที่เกิดขึ้นจากหรือเนื่องจากการกระทำความผิดอาญาของผู้อื่น อันได้แก่ (1) ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล รวมทั้งค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกายและจิตใจ (2) ค่าตอบแทนในกรณีที่ผู้เสียหายถึงแก่ความตาย จำนวนไม่เกินที่กำหนดในกฎกระทรวงคุ้มครองสวัสดิภาพผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ (3) ค่าขาดประโยชน์ทำมาหาได้ในระหว่างที่ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ (4) ค่าตอบแทนความเสียหายอื่นตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

2. สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองพยาน (พระราชบัญญัติคุ้มครองพยานในคดีอาญา พ.ศ. 2546) หากเห็นว่าพยานอาจไม่ได้รับความปลอดภัยหรือถูกข่มขู่ คุกคาม ก็สามารถจัดให้ใช้มาตรการทั่วไปในการคุ้มครองพยานได้ แต่ทั้งนี้จะต้องได้รับความยินยอมจากพยานด้วยทั้งนี้ สามี ภริยา ผู้บุพการี ผู้สืบสันดานของพยานหรือบุคคลอื่นที่มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับพยานซึ่งมีผลต่อการที่พยานจะมาเป็นพยาน อาจไม่ได้รับความปลอดภัยและพยานได้ร้องขอให้เจ้าที่ที่เกี่ยวข้องพิจารณานำมาตรการทั่วไปในการคุ้มครองพยานมาใช้บังคับแก่บุคคลดังกล่าวได้ตามความจำเป็นที่เห็นสมควรโดยบุคคลดังกล่าวจะต้องให้ความยินยอมด้วย

3. สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 การดำเนินการให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างผู้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ผู้เสียหาย

สามารถใช้สิทธิในการยื่นคำร้องเพื่อเรียกร้องสิทธิให้ได้รับเงินตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด เป็นต้น

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า การคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ รัฐจะเข้าไปคุ้มครองป้องกันภัยให้กับผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์และจะได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายบัญญัติรับรองสิทธิไว้ อาทิเช่น ค่าตอบแทน การคุ้มครองพยาน ค่าจ้าง เป็นต้น ซึ่งรัฐจะให้ความสำคัญในการเข้าไปช่วยเหลือและเยียวยาผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ เพราะถือว่าการค้ามนุษย์เป็นการทำละเมิดต่อสิทธิมนุษยชนที่รัฐจะต้องเข้าไปดูแลและแก้ไข

นอกจากนี้จากการศึกษาการคุ้มครองสิทธิของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มูลนิธิผู้หญิง(2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการคุ้มครองสิทธิแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์งานวิจัยชิ้นนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษากระบวนการให้ความคุ้มครองแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เสียหาย นักกฎหมาย เจ้าหน้าที่ทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่แนวทางการพัฒนากระบวนการให้ความช่วยเหลือที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาได้นำกรณีศึกษา ผู้หญิงและเด็กจำนวนหลายรายที่มูลนิธิผู้หญิงได้ให้ความช่วยเหลือทั้งชาวไทยและต่างชาติ มาพิจารณาถึงปัจจัยด้านบวกและลบที่ส่งผลต่อกระบวนการให้ความช่วยเหลือ นับตั้งแต่การพบและช่วยเหลือผู้เสียหายจากสถานประกอบการ การร้องทุกข์ การส่งฟ้อง ไปจนถึงการดำเนินคดีในชั้นศาล การศึกษาได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่ช่วยให้กระบวนการให้ความคุ้มครองสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน อาทิ บทบาทขององค์กรที่เข้าไปให้ความช่วยเหลือผู้เสียหาย เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการให้ข้อมูลความเข้าใจและสร้างความมั่นใจให้กับผู้เสียหาย ที่จะดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ผู้เสียหายพึงได้รับ หากแต่ในทางปฏิบัติมีผู้เสียหายจำนวนมากยังไม่สามารถเข้าถึง โดยเฉพาะกรณีที่เป็นเด็กและหญิงต่างชาติ บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมายอย่างรอบด้าน เพื่อที่จะสามารถนำมาบังคับใช้ในการให้ความช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายและจับกุมดำเนินคดีแก่ผู้กระทำผิด ตลอดจนจะต้องไม่มีอคติหรือเลือกปฏิบัติ ความร่วมมือระหว่างประเทศ เป็นปัจจัยสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ข้ามชาติ โดยเฉพาะในประเทศที่ยังไม่มีกฎหมายที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ จำเป็นต้องมีการประสานงานเพื่อช่วยเหลือและไม่ดำเนินคดีในข้อหาหลบหนีเข้าเมืองกับผู้เสียหาย นอกจากนี้ปัจจัยทั้งสามข้างต้นแล้วตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ อันได้แก่ พ.ร.บ. มาตรการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2540 ซึ่งเมื่อใช้มาได้ระยะหนึ่งก็พบว่ายังมีช่องโหว่ที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เท่าทันกับสภาพปัญหาการค้ามนุษย์ที่มีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งปัจจุบันได้มีการพัฒนาปรับปรุงเป็น ร่างพ.ร.บ.ป้องกันและ

ปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.... เพื่อให้สอดคล้องกับพิธีสารเพื่อป้องกัน ปราบปราม และลงโทษบุคคลโดยเฉพาะการค้าหญิงและเด็ก

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การคุ้มครองสิทธิแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ มีหน่วยงานภาครัฐที่เข้ามาให้ความช่วยเหลือผู้เสียหาย ซึ่งมีความสำคัญต่อการให้ข้อมูลความเข้าใจ และสร้างความมั่นใจให้กับผู้เสียหายที่จะดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ผู้เสียหายพึงได้รับ หากแต่ในทางปฏิบัติมีผู้เสียหายจำนวนมากยังไม่สามารถเข้าถึง และจะต้องไม่มีอคติหรือเลือกปฏิบัติซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ข้ามชาติ

## 7. การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

สิทธิแรงงาน คือสิทธิขั้นพื้นฐานที่แรงงานข้ามชาติจะต้องได้รับเมื่อทำงาน กล่าวคือ ทำงานที่ปลอดภัย มีชีวิตอยู่ในที่ที่ปลอดภัย สะอาด ไม่แออัด มีอาหารและน้ำดื่มสะอาดมีคุณภาพ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การปฏิบัติที่เท่าเทียมกันทั้งหญิงชาย ไม่ถูกบังคับใช้แรงงาน ไม่ถูกทรมาน ไม่ถูกทำร้าย ไม่ถูกหน่วงเหนี่ยวกักขัง แรงงานเด็กต้องได้รับการคุ้มครอง ได้รับข้อมูลข่าวสาร และการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและได้รับการคุ้มครองทางสังคมโดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย, 2551) ในการส่งเสริมสิทธิการเข้าถึงบริการที่สำคัญของแรงงานข้ามชาติจะช่วยให้บรรลุดุติประสงคหลายประการ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมาย การเพิ่มประสิทธิภาพระยะสั้นการสร้างทุนมนุษย์ในระยะยาว และการบรรเทาความเสี่ยงในชุมชนต้นทาง การจัดให้มีบริการที่สำคัญสำหรับกลุ่มแรงงานย้ายถิ่นถูกกฎหมาย จะช่วยลดภาระทางการคลังของประเทศไทย ยิ่งไปกว่านั้น ในขณะที่ทุกคนควรเข้าถึงบริการด้านสุขภาพที่สำคัญและการศึกษาได้อย่างทั่วถึงเพื่อให้สอดคล้องกับพันธสัญญาของประเทศไทยทั้งในประเทศและต่างประเทศการส่งเสริมให้แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงบริการที่ครอบคลุมกว่า ซึ่งรวมถึงบริการที่สำคัญสำหรับการพัฒนาเด็กช่วงปฐมวัยและการคุ้มครองทางสังคม อาจช่วยโน้มนำให้ผู้อพยพปฏิบัติตามกฎหมายมากขึ้น (แอนเน็ท ดิกสัน, 2555 : 50)

แรงงานต่างด้าวหรือข้ามชาติจะไม่ค่อยมาร้องทุกข์ บางครั้งจะมีแรงงานไทยมาช่วยร้องทุกข์แทน เพื่อให้ไปดำเนินคดีกับนายจ้างที่ปฏิบัติไม่ถูกต้อง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ค่าชดเชย ในแต่ละปีตัวเลขแรงงานข้ามชาติที่มาร้องทุกข์จะเพิ่มขึ้นเป็นระยะๆ แต่ก็ยังคงอยู่ในหลักร้อยเพียงเท่านั้น ส่วนข้อหาที่นายจ้างถูกดำเนินคดี ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องของการใช้แรงงานเด็ก การไม่จัดวันหยุดประจำสัปดาห์ การไม่จัดวันหยุดตามประเพณี การไม่จัดวันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายค่าจ้างไม่ครบ ไม่ตรงตามอัตราที่กำหนดไว้ การไม่แจ้งการจ้างลูกจ้างแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น(บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, 2552)

จากการศึกษาการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

วิโรจน์ เจษภูาลักษณ์ และวสุพงศ์ คงพรปรารถนา (2558) ศึกษาเรื่อง การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้างในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการจ้างงาน แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงก่อนเริ่มงาน และปรับลักษณะงานให้เหมาะสมกับความสามารถส่วนบุคคล 2) ค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวมีการเรียกร้องให้นายจ้างปรับเพิ่มผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมเช่นเดียวกับแรงงานไทย 3) สวัสดิการ แรงงานต่างด้าวเรียกร้องให้นายจ้างพิจารณาผลประโยชน์พิเศษนอกเหนือจากค่าแรงเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีความต้องการแตกต่างจากแรงงานไทย ดังนั้น นายจ้างควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าว มีการแก้ไขอย่างจริงจัง ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ และแรงงานต่างด้าวควรมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง เพื่อให้แข่งขันกับตลาดแรงงานได้

ธนพัฒน์ พันธุ์สุข (2559 : 114 ) ศึกษาเรื่องปัญหาแรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิ ผลการศึกษาพบว่าการนำเข้าแรงงานต่างด้าวการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในไทยจำเป็นต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อจะได้รับการคุ้มครองสิทธิจากรัฐแต่ในทางกลับกันการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวแม้จะถูกต้องตามกฎหมายมีกฎหมายคอยคุ้มครองและรองรับแต่เมื่ออยู่ภายใต้การดูแลของผู้ประกอบการหรือนายจ้างก็มักจะแสวงหาช่องทางเอาเปรียบละเมิดสิทธิทั้งการใช้ทำงานเกินเวลาไม่จัดสวัสดิการพื้นฐานที่เรียกว่าปัจจัยสี่การเข้าไม่ถึงสิทธิในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลพื้นฐานที่สมควรจะได้รับการใช้ความรุนแรงกับแรงงานต่างด้าวซึ่งปัญหาเหล่านี้เกิดจากผู้ประกอบการที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับแรงงานกลุ่มนี้เหมือนแรงงานทั่วไปจากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาพื้นฐานและส่งกระทบระยะยาวต่อความมั่นคงของรัฐ การที่จะยุติปัญหาดังกล่าวจะต้องเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นรัฐผู้ประกอบการและตัวแรงงานต่างด้าวที่จะต้องหาข้อตกลงในการปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้ปัญหาการละเมิดสิทธิและเอาเปรียบของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานต่างด้าวยุติลงโดยการที่รัฐจะต้องมีมาตรการในทางคุ้มครองแรงงานต่างด้าวและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบเพื่อให้รัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามและกำกับดูแลตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรการของรัฐสืบต่อไป

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าแรงงานต่างด้าวจะเรียกร้องสิทธิที่ตนเองได้รับจากการทำงานโดยต้องการให้นายจ้างปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลง และควรได้รับสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งนายจ้างต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ และควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของแรงงานต่างด้าว การที่จะยุติปัญหาดังกล่าวจะต้องให้ทุกฝ่ายทั้งภาครัฐภาคเอกชน ผู้ประกอบการและตัวแรงงานต่างด้าวจะต้องหาข้อตกลงในการปฏิบัติร่วมกันเพื่อมิให้เกิดปัญหาการเอาเปรียบของผู้ประกอบการที่มีต่อแรงงานต่างด้าวยุติลงโดยการที่รัฐจะต้องมี

มาตรการในทางคุ้มครองแรงงานต่างด้าวนอกจากนี้แล้วแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย จะต้องดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายเพื่อให้ได้รับการคุ้มครองสิทธิตามหลักสิทธิมนุษยชน

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายและ มาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ดังที่ได้กล่าว มาแล้วในข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาสรุปเป็นประเด็นสำคัญที่จะนำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือและนำไปใช้ ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย เพื่อนำมาสนับสนุนการวิจัยเรื่องการพัฒนา นโยบายและมาตรการ คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ดังปรากฏตามตารางต่อไปนี้



ตารางที่ 4 สรุปประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย

| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว   | คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน | สัญญาจ้างหรือข้อตกลง | ค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง | สวัสดิการของแรงงาน | เวลาทำงาน | กฎหมาย | นโยบาย/มาตรการ | กระบวนการยุติธรรม |
|---|-------------------------------------|----------------------|----------------------|--------------------|-----------|--------|----------------|-------------------|
| Edward H. Allison. (2012)   | √                                   |                      |                      |                    |           | √      |                |                   |
| Blake D. Ratner and others (2014)   | √                                   |                      |                      |                    |           |        |                | √                 |
| นิติภูมิ นวรัตน์ (2554)   | √                                   | √                    | √                    |                    | √         | √      |                |                   |
| คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพทนายความ (2554) |                                     |                      |                      |                    |           | √      |                |                   |
| เววิกา ชูบรรจง และ วรดา แดงสอน (2554)   | √                                   |                      |                      |                    |           | √      |                |                   |
| ชาติริมูลสถาน (2554)  |                                     |                      |                      |                    |           | √      | √              |                   |
| ภูเบศ สว่างอารมณ์(2555)   |                                     |                      |                      |                    |           | √      |                |                   |
| พระมหาแพงเตชสีโล (ชานิงาน) (2556)   |                                     |                      |                      |                    | √         |        |                |                   |
| เรืองเดช นวลสินดี (2556)  |                                     |                      |                      |                    |           |        |                |                   |
| ผจงรักษ์ศรีไชยวงศ์(2557)  | √                                   | √                    | √                    |                    | √         | √      |                |                   |
| กัญจนวลัย นนท์แก้ว และคณะ (2557)  |                                     |                      | √                    |                    |           | √      | √              |                   |
| ศิริพร สัจจานันท์ และคณะ(2557)  |                                     |                      | √                    | √                  |           | √      |                |                   |
| นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557)  |                                     |                      | √                    |                    |           |        | √              |                   |
| กิจฐเขตไกรवास (2557)  | √                                   |                      |                      |                    | √         | √      |                |                   |
| วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ และวสุพงศ์ คงพรปรารถนา (2558)   | √                                   | √                    | √                    | √                  |           |        |                |                   |
| ธนพัฒน์ พันธุ์สุข(2559)   |                                     |                      |                      |                    | √         |        |                |                   |
| วิชัย จงโชติชัยวาลย์ (2559)   |                                     |                      |                      |                    |           |        | √              |                   |
| กรรณภัทร ชิตวงศ์ (2559)   | √                                   |                      |                      |                    | √         | √      |                |                   |

ที่มา : จากการสรุปประเด็นการทบทวนวรรณกรรมของผู้ศึกษาวิจัย

ตารางที่ 5 สรุปประเด็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการค้ำมนุษย์ที่นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย

| งานวิจัยที่เกี่ยวข้องของการค้ำมนุษย์       | การป้องกัน | การปราบปราม | การดำเนินคดีและบังคับใช้กฎหมาย | การคุ้มครองช่วยเหลือ | ความร่วมมือ |
|--|------------|-------------|--------------------------------|----------------------|-------------|
| Amy Farrell & Stephanie Fahy (2009)        |            |             | √                              |                      |             |
| Alphonsus O. Njoku.(2015).                 |            | √           |                                |                      |             |
| ณัฐยาวิริวิทยา (2553)                      |            |             |                                |                      | √           |
| ดลฤทัยไกรอำ (2553)                         |            |             |                                | √                    |             |
| พัชยาอัครเศรษฐ (2554)                      | √          |             |                                |                      | √           |
| สุวรีย์ใจหาญ (2556)                        |            |             | √                              |                      | √           |
| สมชาย ว่องไวเมธี (2557)                    |            |             | √                              |                      |             |
| กิตสุรณ สังขสุวรรณ(2558)                   | √          | √           |                                | √                    |             |
| กิตติศักดิ์ เจิมสิทธิประเสริฐ และคณะ(2558) | √          | √           |                                |                      |             |

ที่มา : จากการสรุปประเด็นการทบทวนวรรณกรรมของผู้ศึกษาวิจัย

ตารางที่ 6 สรุปประเด็นแนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่นำไปสู่การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินการวิจัย

| นักวิชาการ/หน่วยงาน   | แนวคิด/ทฤษฎี                                | ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแนวคิด/ทฤษฎี   |
|---|---|---|
| (Albert C. Whitaker,1904)<br>-ILO (International Labour Organization)<br>-Anne Marie Hilsdon ( 2006)<br>-กรมองค์การระหว่างประเทศกระทรวงการต่างประเทศ (2551)<br>-ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย(2551)<br>-แอนเน็ท ดิกสัน,(2555)<br>-ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ(2557)<br>-บุญวราสุขะโนและคณะ(2558)<br>-วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, (2558)<br>-กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน,2558:8) | การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว/สิทธิมนุษยชน | การคุ้มครองสิทธิแรงงานเป็นการความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และสิทธิของแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่รัฐพึงให้การรับรองในการทำงาน และมีกฎหมายรับรองสิทธิแรงงานที่บุคคลทุกคนพึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน |



| นักวิชาการ/หน่วยงาน  | แนวคิด/ทฤษฎี   | ประเด็นสำคัญเกี่ยวกับแนวคิด/ทฤษฎี  |
|--|--|--|
| -ชนพัฒนาพันธุ์สุข(2559)<br>-กระทรวงแรงงาน(2560)  | การคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าว/<br>สิทธิมนุษยชน  | การคุ้มครองสิทธิแรงงานเป็นการความสัมพันธ์ระหว่าง<br>นายจ้างและลูกจ้าง และสิทธิของแรงงานเป็นส่วนหนึ่ง<br>ของสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่รัฐพึงให้การรับรองในการ<br>ทำงาน และมีกฎหมายรับรองสิทธิแรงงานที่บุคคลทุกคน<br>พึงได้รับอย่างเท่าเทียมกัน  |
| -อีเลนส์ เพียร์สัน (2546)<br>-องค์กรสากลต่อต้านความเป็นทาส(2546)<br>-กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ<br>มนุษย์ (2553 )<br>-แมรี โรบินสัน(2550)<br>-มูลนิธิความร่วมมือเพื่อต้านการค้าหญิง<br>(2552)<br>-คณะกรรมการสิทธิมนุษยชน (2555)<br>-กระทรวงการต่างประเทศ (2557)<br>-Bennett & Hess.(2006),<br>-Morehouse.(2009)<br>-United Nations.(2010)<br>-Mishra.(2013)<br>-Palmiotto.(2015) | การคุ้มครองสิทธิ<br>ของผู้เสียหายจาก<br>การค้ามนุษย์ | การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์และคุ้มครอง<br>ช่วยเหลือ และเยียวยาผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์อย่าง<br>เท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติและการได้รับสิทธิ<br>ประโยชน์ตามที่กฎหมายคุ้มครองไว้  |
| -Dukeshire and Thurlow (2002: 11-12)<br>-สุคนธา คงศีลและสุชุม เจียมตน (2550)<br>-อรณพ จินะวัฒน์ (2550)<br>-วีระยทุ ชาตะกาญจน(2553)<br>-วิโรจน์ สารรัตน์ (2556)   | การวิจัยเชิง<br>นโยบาย                               | วิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลที่ปรากฏตามความเป็นจริง<br>เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบหรือเพียงพอต่อการทำวิจัยโดยใช้<br>วิธีการสำรวจ ลงพื้นที่เป้าหมาย การสัมภาษณ์<br>กลุ่มเป้าหมายเป็นต้น เพื่อนำมาขับเคลื่อนนโยบายหรือ<br>พัฒนานโยบายและเสนอข้อเสนอแนะในลักษณะที่<br>สามารถปฏิบัติได้จริงและผลจากการวิจัยจะได้นำไป<br>ปรารถนาเพื่อการตัดสินใจในเชิงนโยบายได้อย่างถูกต้อง<br>เหมาะสมและเป็นไปได้มากที่สุด |

ที่มา : จากการสรุปประเด็นการทบทวนวรรณกรรมของผู้ศึกษาวิจัย

ตารางที่ 7 สรุปแนวทางการศึกษาและใช้ประโยชน์จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| ประเด็นที่เกี่ยวกับ<br>เอกสาร แนวคิดและ<br>ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง           | แนวทางการศึกษาและการใช้ประโยชน์                     |                                   |                                   |                                  |                                      |
|---|---|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|
|   | สนับสนุน<br>ปัญหาและ<br>วัตถุประสงค์<br>ของการวิจัย | พัฒนากรอบ<br>แนวคิด<br>ในการวิจัย | การดำเนินการวิจัย<br>ขั้นตอนที่ 1 | การดำเนินการ<br>วิจัยขั้นตอนที่2 | สนับสนุนการ<br>อภิปราย<br>ผลการวิจัย |
| แนวคิดเกี่ยวกับการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงาน<br>ต่างด้าว                   | √   | √                                 | √                                 | √                                | √                                    |
| แนวคิดเกี่ยวกับการ<br>คุ้มครองสิทธิของ<br>ผู้เสียหายจากการค้า<br>มนุษย์ | √   | √                                 | √                                 | √                                | √                                    |
| การวิจัย<br>เชิงนโยบาย  |   | √                                 |                                   |                                  | √                                    |
| งานวิจัยและเอกสารที่<br>เกี่ยวข้อง                                      |   |                                   |                                   |                                  | √                                    |

ที่มา : จากการสังเคราะห์ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม



### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล” การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย ( Policy Research) เก็บรวบรวมทั้งแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ทั้งวิธีการเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล 2) ศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล 3) ร่างข้อเสนอในการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล และ 4) เพื่อนำเสนอและรับรองการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย ( Policy Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการแบบอุปนัย (Inductive) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร วารสาร ตำราทั้งในและต่างประเทศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR(Ethnographic Delphi Futures Research) จากนั้นจึงนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์สรุปและนำเสนอในการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) เพื่อประชุมนำเสนอนโยบาย (Policy Meeting) และยืนยันรับรองผลการศึกษา

#### การเลือกพื้นที่ในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยคือ จังหวัดสมุทรสาครซึ่งมีคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงาน จำนวน 282,145 คน ซึ่งพบว่ามีกลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย จำนวน 254,908 คน (ร้อยละ 90.35) และกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย 27,237 คน (ร้อยละ 9.65) โดยกลุ่มคนต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายมีมากกว่ากลุ่มเข้าเมืองถูกกฎหมาย (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร, 2561 : 39) และจังหวัดสมุทรสาครซึ่งเป็นจังหวัดที่ติดชายทะเลและมีแรงงานต่างด้าวมาทำงานประมงทะเลมากที่สุด และเป็นจังหวัดที่มีปัญหาเรื่องแรงงานประมง โดย คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2555 กำหนดให้จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานประมงจังหวัดเพื่อป้องกัน ปรามปรามสกัดกั้น และการขจัดการค้ามนุษย์ในรูปแบบแรงงานประมงที่จังหวัดสมุทรสาคร ที่จะนำแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและได้รับ

อนุญาตให้ทำงานในกิจการประมงเท่านั้น เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน(ศูนย์ประมงส่วนประมงจังหวัด, 2560 : ออนไลน์)นอกจากนี้จังหวัดสมุทรสาครยังเป็นจังหวัดที่มีปัญหาการค้ำมนุษย์ภาคแรงงานประมงขั้นรุนแรง (เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข, 2560 : ออนไลน์) นอกจากนี้คนต่างด้าวที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นคนของประเทศเมียนมาที่ถูกแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานในภาคประมงและภาคอุตสาหกรรม ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดสมุทรปราการ สมุทรสาคร (สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ำมนุษย์, 2557 : 16)

#### ตารางที่ 8 ข้อมูลจังหวัดชายทะเล

| จังหวัด/อำเภอ<br>ที่ติดทะเล | พื้นที่<br>(ตร.กม.) | ความยาว<br>ชายฝั่ง(กม.) | ประชากร(คน) | จำนวนครัวเรือน<br>ประมง |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------|-------------|-------------------------|
| สมุทรสาคร                   | 872.35              | 41.8                    | 478,146     | 2,240                   |

ที่มา : กรมประมง ข้อมูลจังหวัดชายทะเล (2554)

จากตารางพบว่า จังหวัดสมุทรสาครมีอำเภอที่ติดกับทะเลคืออำเภอเมืองที่มีความยาวชายฝั่ง 41.8 กิโลเมตร ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพประมงจำนวน 2240 ครัวเรือน

#### ขั้นตอนการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัยเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้แบ่งขั้นตอนในการวิจัยออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ขั้นตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ภาพที่ 4 สรุปขั้นตอนในการวิจัย



โดยในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

## ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ในภาคประมงทะเล

### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

### 2. วิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ประกอบด้วยตำรา บทความวิชาการ เอกสารต่างๆ และ Website ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

2.1.1 ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเอกสารต่างๆ ในแต่ละประเภท โดยอาศัยหลักการพิจารณาจากชื่อเรื่องวัตถุประสงค์ของงานวิจัย แนวคิดทฤษฎี ผลการศึกษาและรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่มีความเชื่อถือ (Creditability) และสามารถเป็นตัวแทนของเอกสารด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง

2.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำข้อมูลที่ได้จากเอกสารต่างๆ มาสังเคราะห์ วิเคราะห์ และตีความ เพื่อหาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามแบบการเทียบเคียงรูปแบบ (Pattern Matching) ของ Yin, (2003) แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ 1) การลดข้อมูล เป็นกระบวนการลดข้อมูลดิบ และคัดเลือกเฉพาะข้อมูลที่ใช้ในการทำงานวิจัย 2) จัดรูปแบบข้อมูล เป็นกระบวนการสร้างรูปแบบหรือจัดกลุ่มของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยเพื่อพิจารณาข้อมูลที่มีความเหมือนกัน เพื่อยืนยันความถูกต้องและพิจารณาถึงความแตกต่างของข้อมูลดังกล่าว เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อสรุปการวิจัย และ 3) การหาข้อสรุปและจัดกลุ่มเนื้อหาที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำไปใช้ในการสร้างข้อคำถามในการสัมภาษณ์และเพื่อนำมาจัดทำเป็นแนวทางการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐานของบริบทนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล โดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 4 กลุ่ม รวม 33 คน ได้แก่

### กลุ่มที่ 1. ภาครัฐ

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1. ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2. หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการด้านการประมงสำนักงานประมงจังหวัดสมุทรสาคร 3. หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงานสำนักงาน สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร 4. หัวหน้าฝ่ายคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร 5. นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษสำนักงานพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรสาคร 6. หัวหน้าสถานีตำรวจน้ำสมุทรสาคร 7. รองหัวหน้าชุดปราบปรามการค้ามนุษย์สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสมุทรสาคร 8. รองผู้อำนวยการสำนักงานพระธรรมทูตทหารเรือ กองทัพเรือ 9. หัวหน้าศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาครและ 10. นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

### กลุ่มที่ 2 องค์กรพัฒนาเอกชน

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 2 คน ประกอบด้วย Non Governmental Organizations (NGOs)

### กลุ่มที่ 3.ภาคเอกชน

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 16 คน ประกอบด้วย เจ้าของธุรกิจและผู้ประกอบการทำการประมงในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 10 คนได้แก่วีเจเอ็มจำนวน 5 คน และนายกสมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร 1 คน

### กลุ่มที่ 4. กลุ่มผู้ใช้แรงงาน

ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ใช้แรงงานประกอบด้วย แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล

#### 2.2.1 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ที่ถูกรวบรวมมาจากการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อสร้างเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและ มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 33 คน

#### 2.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหา ความตรงของเนื้อหาและข้อคำถามให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ แล้วนำแนวทางการ สัมภาษณ์เชิงลึกมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการ

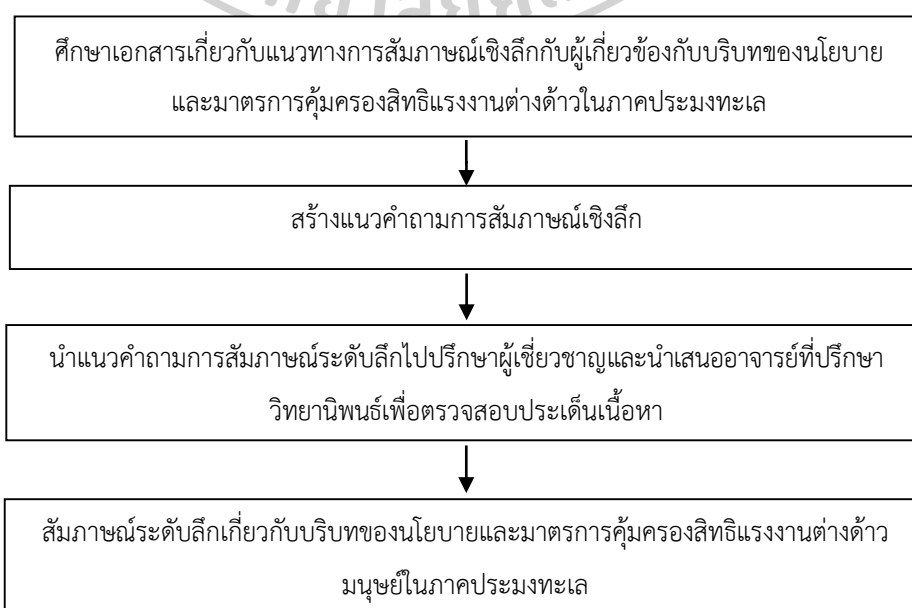
วิจัยและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถาม จากนั้นนำไปทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ภาคประชาชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน นำกลับมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริงในภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ (Valid and Reliable) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) คือ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านแนวคิดทฤษฎี (Theory Triangulation) และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) (Denzin, 1978 : 294-304) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยการหาข้อมูลจากหลายฝ่ายหรือใช้วิธีการหลายวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในประเด็นเดียวกัน จนกระทั่งได้ความคิดหรือข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นหรือเรื่องนั้นๆ ออกมาตามที่คนส่วนใหญ่เข้าใจหรือรู้สึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือ

### 2.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลเหล่านั้นมาแยกประเภท จัดหมวดหมู่ เพื่อง่ายต่อการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆ กัน ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย กล่าวคือในแต่ละวันหลังจากเก็บข้อมูลเสร็จผู้วิจัยกลับมาบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด พร้อมจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ข้อมูล เสนอผลการวิจัยในลักษณะของการบรรยายข้อมูลและสรุปเชิงวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎี

จากการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลสามารถสรุปได้ดังนี้

**ภาพที่ 5 ขั้นตอนการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล**





ตารางที่ 9 สรุปขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

| วัตถุประสงค์   | วิธีการ  | เอกสาร   | เครื่องมือ   |
|--|--|--|--|
| ศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล |  |  |  |
| 1.1 การวิเคราะห์เอกสาร   | วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)           | นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล              | แบบการวิเคราะห์เอกสาร โดยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) |
| 1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก   | สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 33 คน | 1.หน่วยงานภาครัฐ<br>2.องค์กรพัฒนาเอกชน<br>3.ภาคเอกชน<br>4.ผู้ใช้แรงงาน | แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก/ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis)    |

ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

1. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

2.1 วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ประกอบด้วยตำรา บทความวิชาการ เอกสารต่างๆ และ Website ต่างๆ และรายงานของหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

2.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

2.2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 4 กลุ่ม รวม 33 คน ได้แก่

กลุ่มที่ 1. ภาครัฐ ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1.ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2.หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการด้านการประมงสำนักงานประมงจังหวัดสมุทรสาคร 3.หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร 4.หัวหน้าฝ่ายคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าวสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร 5.นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรสาคร 6.หัวหน้าสถานีตำรวจน้ำสมุทรสาคร 7.รองหัวหน้าชุดปราบปรามการค้ามนุษย์สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสมุทรสาคร 8.รองผู้อำนวยการสำนักงานพระธรรมนุญทหารเรือ กองทัพเรือ 9.หัวหน้าศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมงสมุทรสาครและ 10.นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กลุ่มที่ 2 องค์กรพัฒนาเอกชนผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 2 คน ประกอบด้วย Non Governmental Organizations (NGOs)

กลุ่มที่ 3.ภาคเอกชน ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 16 คน ประกอบด้วย เจ้าของธุรกิจและผู้ประกอบการทำการประมงในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 10 คนได้แก่เรือจำนวน 5 คน และนายกสมาคมประมง 1 คน

กลุ่มที่ 4. กลุ่มผู้ใช้แรงงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ใช้แรงงาน ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล

## 2.2.2 การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลที่ถูกรวบรวมมาจากการวิเคราะห์เอกสาร เพื่อสร้างเป็นแนวคำถามการสัมภาษณ์ ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview)สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 33 คน

## 2.2.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหา ความตรงของเนื้อหาและข้อคำถามให้ถูกต้องตามหลักวิชาการ แล้วนำแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถาม จากนั้นนำไป

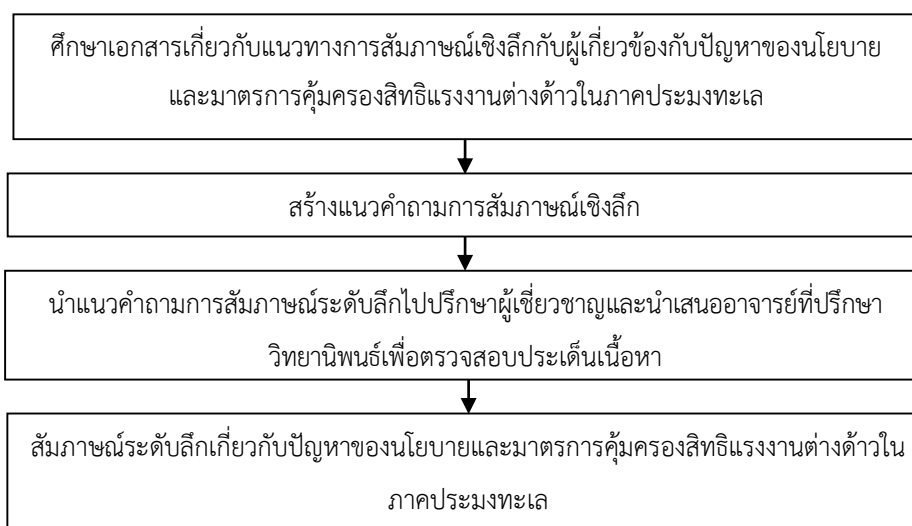
ทดลองใช้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ภาคประชาชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน นำกลับมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริงในภาคสนาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องและเชื่อถือได้ (Valid and Reliable) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการตรวจสอบความเชื่อถือของข้อมูล โดยใช้การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) คือ 1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) 2) การตรวจสอบสามเส้าด้านแนวคิดทฤษฎี (Theory Triangulation) และ 3) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) (Denzin 1978 : 294-304) เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้นั้นนั้นถูกต้องหรือไม่ โดยการหาข้อมูลจากหลายฝ่ายหรือใช้วิธีการหลายวิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในประเด็นเดียวกัน จนกระทั่งได้ความคิดหรือข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นหรือเรื่องนั้นๆ ออกมาตามที่คนส่วนใหญ่เข้าใจหรือรู้สึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือ

#### 2.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และหลังจากที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลเสร็จเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลเหล่านั้นมาแยกประเภท จัดหมวดหมู่ เพื่อง่ายต่อการวิเคราะห์ โดยใช้วิธีเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อมๆกัน ตลอดระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย กล่าวคือในแต่ละวันหลังจากเก็บข้อมูลเสร็จผู้วิจัยกลับมาบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด พร้อมจัดหมวดหมู่ วิเคราะห์ข้อมูล เสนอผลการวิจัยในลักษณะของการบรรยายข้อมูลและสรุปเชิงวิเคราะห์ที่เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎี

จากการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ภาพที่ 6 ขั้นตอนการสร้างแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล



ตารางที่ 10 สรุปขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

| วัตถุประสงค์   | วิธีการ   | เอกสาร/กลุ่มผู้ให้ข้อมูล  | เครื่องมือ/<br>การวิเคราะห์ข้อมูล                                     |
|--|---|---|---|
| 1.ศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล |   |   |   |
| 1.1 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)                            | วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)              | ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล | แบบการวิเคราะห์เอกสารโดยวิธีการวิเคราะห์เอกสาร(Documentary Analysis)  |
| 1.3 การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview)                              | การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 33 คน | หน่วยงานภาครัฐ/องค์กรพัฒนาเอกชน/ภาคเอกชน/ผู้ใช้แรงงาน             | แนวคำถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก/ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) |

ขั้นตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

1. วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

2. วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 นำมาร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลและนำร่างไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ดังนี้

2.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบวิเคราะห์เอกสารไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาภาษาและการวัดประเมินผล เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้

และนำมาหาค่า IOC ของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

|                    |          |    |
|--------------------|----------|----|
| เห็นว่าสอดคล้อง    | ให้คะแนน | +1 |
| ไม่แน่ใจ           | ให้คะแนน | 0  |
| เห็นว่าไม่สอดคล้อง | ให้คะแนน | -1 |

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องของแบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ในการศึกษาความต้องการ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณตามสูตร (Hemphill and Website, 1950 : 325 – 342)

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

$$\Sigma R = \text{ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ}$$

$$N = \text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}$$

นำข้อมูลที่รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence) ของผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC ได้ค่าระหว่าง 0.60 - 1.00 และปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับรายละเอียดของคำถามให้มีความชัดเจนสามารถสื่อความหมายได้ง่าย

2.2 ผู้วิจัยใช้การวิจัยการใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR สอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ 17 คนจำนวน 2 รอบกำหนดขั้นตอนไว้ 3 ขั้นตอน คือ 1) การกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 2) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามรอบที่ 1 และ 3) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามรอบที่ 2 ดังนี้

1) การกำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 17 คน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคุณสมบัติในข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อตามเกณฑ์ดังนี้ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ภาครัฐ หมายถึง ผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดทำนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลหรือผู้ที่ปฏิบัติงานด้านนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลระดับจังหวัดและประเทศ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ส่งผลต่อการผลักดันนโยบายและมาตรการสู่การปฏิบัติผู้ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและแก้ไขปัญหาในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

1.2 ภาคเอกชน หมายถึง ผู้มีส่วนร่วมในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลผู้ที่สนับสนุนและส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

1.3 นักวิชาการ หมายถึง ผู้เชี่ยวชาญ ด้านนิติศาสตร์ ด้านรัฐประศาสนศาสตร์ ด้านแรงงาน ด้านสิทธิมนุษยชน

2) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามรอบที่ 2 แบบสอบถามครอบคลุมถึงประเด็นนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลร่างแนวทางการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลข้อเสนอเชิงนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยแจกแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 17 คน

3) เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามรอบที่ 3แบบสอบถามได้พัฒนามาจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยนำความคิดเห็นทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญมาสังเคราะห์สร้างแบบสอบถามปลายเปิดชนิดมาตราประมาณค่า แล้วส่งให้ผู้เชี่ยวชาญจัดลำดับความสำคัญหรือคาดการณ์แนวโน้มในแต่ละข้อ

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR (EthnographicDelphiFutures Research)ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 มาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.2 การวิเคราะห์จัดทำแบบสอบถาม เพื่อให้ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์แล้วสร้างเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลเป็นลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คนลงความเห็น

3.3 การยืนยันความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับคืนจากผู้เชี่ยวชาญสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิดโดยเพิ่มตำแหน่งค่ามัธยฐาน (Median) ฐานนิยม (Mode) และค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Range) และตำแหน่งที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนตอบส่งให้ผู้เชี่ยวชาญชุดที่ส่งกลับคืน พิจารณาคำตอบใหม่ แล้วตอบกลับมาอีกครั้ง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ทั้งนี้ เมื่อดำเนินการวิจัยตามเทคนิคการวิจัยครบทั้ง 2 รอบแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับ

กลับคืนมาวิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติ แล้วนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เป็น (ร่าง) แนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน ตามกระบวนการเทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR ในรอบที่ 2 และ 3 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ แล้วนำมาแปลผลค่ามัธยฐานจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้ความหมายดังนี้

1. การกำหนดค่าน้ำหนักของแต่ละข้อของ การพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลของแต่ละคำถาม กำหนดให้ค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง การพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีความเป็นไปได้มากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีความเป็นไปได้มาก

ระดับ 3 หมายถึง การพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีความเป็นไปได้ปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีความเป็นไปได้น้อย

ระดับ 1 หมายถึง การพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีความเป็นไปได้น้อยที่สุด

2. การกำหนดระดับคะแนนค่าเฉลี่ยการพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล โดยแปลความหมายได้ดังนี้

ตารางที่ 11 การกำหนดระดับคะแนนค่าเฉลี่ยการพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

| ค่าเฉลี่ย   | การพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล |
|-------------|--|
| 4.50 - 5.00 | ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นไปได้มากที่สุด                |
| 3.50 - 4.49 | ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นไปได้มาก                      |
| 2.50 - 3.49 | ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นไปได้ปานกลาง                  |
| 1.50 - 2.49 | ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นไปได้น้อย                     |
| 1.00 - 1.49 | ผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่เห็นว่ามีความเป็นไปได้น้อยที่สุด               |

3. การกำหนดค่ามัธยฐาน (Median) พิจารณาความเหมาะสมของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ แต่ละข้อแล้วนำมาเทียบกับเกณฑ์ เพื่อแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย (Best & Kahn, 1993) ได้ดังนี้

#### ตารางที่ 12 การกำหนดค่ามัธยฐาน พิจารณาความเหมาะสมของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ

| ค่ามัธยฐาน  | ความเหมาะสมของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ         |
|-------------|--|
| 4.50 -5.00  | นโยบายและมาตรการมีความเป็นเหมาะสมมากที่สุด |
| 3.50 - 4.49 | นโยบายและมาตรการมีความเป็นเหมาะสมมาก       |
| 2.50 - 3.49 | นโยบายและมาตรการมีความเหมาะสมปานกลาง       |
| 1.50 - 2.49 | นโยบายและมาตรการมีความเหมาะสมน้อย          |
| 1.00 - 1.49 | นโยบายและมาตรการมีความเหมาะสมน้อยที่สุด    |

ทั้งนี้ ค่ามัธยฐานที่กำหนดเป็นเกณฑ์การยอมรับในการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญต้องมีความคิดเห็นว่โยบายและมาตรการมีความเป็นเหมาะสมมาก คือ ค่ามัธยฐานตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไป

4. การกำหนดค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) แต่ละข้อจากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญแล้ว พิจารณาความสอดคล้องตามเกณฑ์ ดังนี้

#### ตารางที่ 13 การกำหนดค่าพิสัยระหว่างควอไทล์พิจารณาความสอดคล้องของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ

| ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ | ความสอดคล้องของคำตอบจากผู้เชี่ยวชาญ          |
|------------------------|--|
| สูงกว่า 3.00           | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญไม่มีความสอดคล้องกัน     |
| ระหว่าง 2.00 - 2.99    | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันต่ำ     |
| ระหว่าง 1.01 - 1.99    | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันปานกลาง |
| ระหว่าง 0.51 - 1.00    | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูง     |
| ต่ำกว่า 0.50           | คำตอบของผู้เชี่ยวชาญมีความสอดคล้องกันสูงมาก  |

ทั้งนี้ ค่าความสอดคล้องที่กำหนดเป็นเกณฑ์ยอมรับในการวิจัยครั้งนี้ต้องมีความสอดคล้องกันปานกลางขึ้นไปคือ มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับหรือน้อยกว่า 1.00



ตารางที่ 14 สรุปขั้นตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายหรือมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

| วัตถุประสงค์  | วิธีการ   | กลุ่มเป้าหมาย   | เครื่องมือ/ สถิติ   |
|---|---|---|---|
| 1. ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล           | นำแบบสอบถาม (ร่างนโยบายและมาตรการ)<br>ไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ (IOC)        | ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน   | การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้องกับแบบวิเคราะห์เอกสารที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) |
| 2. เพื่อวิเคราะห์ข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล | เทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR   | 1. ภาครัฐ<br>2. ภาคเอกชน<br>3. นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน<br>4. ภาคประชาชน | 1. แบบสอบถามปลายปิด<br>2. มัธยฐาน (Median), ค่าพิสัยควอไทล์ (Interquartile Range)                       |
| 2.1 วิเคราะห์จัดทำแบบสอบถามรอบที่ 1   | ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากการวิเคราะห์ข้อมูลและสัมภาษณ์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 และ 2 | 1. ภาครัฐ<br>2. ภาคเอกชน<br>3. นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน<br>4. ภาคประชาชน | ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure)<br>ใช้สถิติ Mean, SD                                    |

| วัตถุประสงค์                        | วิธีการ  | กลุ่มเป้าหมาย   | เครื่องมือ/ สถิติ                                  |
|-------------------------------------|--|---|--|
| 2.2 วิเคราะห์จัดทำแบบสอบถามรอบที่ 2 | นำข้อมูลที่ได้รับคืนจากแบบสอบถามรอบที่ 1 มาวิเคราะห์ | 1. ภาครัฐ<br>2. ภาคเอกชน<br>3. นักวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านแรงงาน สิทธิมนุษยชน<br>4. ภาคประชาชน | แบบสอบถามจากรอบที่ 1 สถิติที่ใช้ Median, Mode, IQR |

#### ขั้นตอนที่ 4 นำเสนอและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

##### 1. วัตถุประสงค์

เพื่อนำเสนอและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยการประชุมเสวนาสังสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) เพื่อประชุมนำเสนอนโยบาย (Policy Meeting) ระดมความคิดเห็นเพื่อรับรองแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

##### 2. วิธีดำเนินการวิจัย

เมื่อดำเนินการวิจัยเทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR ครบ 2 รอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการศึกษาในขั้นตอนที่ 3 มาตรวจสอบและประเมินความเหมาะสมและความสำคัญของข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาความตรงตามเนื้อหา ความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลจากนั้นผู้วิจัยดำเนินการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีเนื้อหาครบถ้วน

ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความเหมาะสมและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยการประชุมเสวนาสังสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) เพื่อประชุมนำเสนอนโยบาย (Policy Meeting) จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) หรือกลุ่มผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มมีบทบาทสนับสนุน กลุ่มผู้รับประโยชน์ กลุ่มนักวิชาการ เพื่อร่วมกันคิด วิพากษ์วิจารณ์ ร่วมให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผลการวิจัยที่ดำเนินการแล้วในขั้นตอนที่ผ่านมา

### 3. กลุ่มเป้าหมาย

ผู้เข้าร่วมการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) เพื่อประชุม นำเสนอนโยบาย (Policy Meeting) ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในนโยบายและมาตรการคุ้มครอง สิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลใช้การเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วยผู้แทนจากภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และนักวิชาการรวมทั้งสิ้นจำนวน 21 คน

### 4. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ประเด็นการสนทนาที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากองค์ประกอบของการพัฒนานโยบาย และมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

4.2 ร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมง ทะเล

4.3 อุปกรณ์ ได้แก่ เครื่องบันทึกภาพและเสียง สมุดจดบันทึก

### 5. การรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

5.1 ผู้วิจัยนำร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวใน ภาคประมงทะเลที่ได้จากการดำเนินการวิจัยในขั้นตอนที่ 2 และ 3 จัดทำเป็นเอกสารประกอบการ การประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) เพื่อประชุมนำเสนอ (Policy Meeting)

5.2 จัดทำหนังสือเชิญผู้เข้าร่วมประชุม

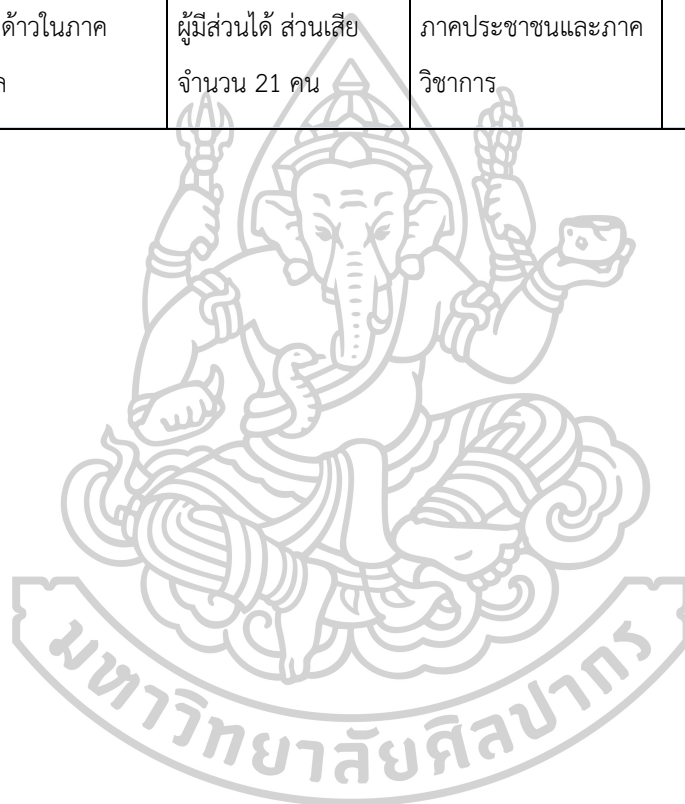
5.3 ผู้วิจัยนำร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวใน ภาคประมงทะเลนำเสนอต่อผู้เข้าร่วมประชุมเพื่อให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและพิจารณา ให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนาจะได้อภิปราย ชักถาม และแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ในภาคประมงทะเลโดยการอภิปรายในครั้งนี้ผู้เข้าร่วมสนทนาได้พิจารณาร่างแนวทางการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ตรวจสอบทิศทางดำเนินการ ร่วมกับเชื่อมโยงของผลการศึกษาในตอนที่ 3 จากการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR จากผู้เชี่ยวชาญ

### 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปผลการวิจัยและเขียนรายงานการวิจัย

ตารางที่ 15 สรุปขั้นตอนที่ 4 การนำเสนอและรับรองการพัฒนานโยบายและมาตรการ  
คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

| วัตถุประสงค์  | วิธีการ   | กลุ่มเป้าหมาย   | เครื่องมือ/สถิติ  |
|---|---|---|---|
| เพื่อรับรองข้อเสนอในการ<br>พัฒนานโยบายและ<br>มาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล | ประชุมเสวนา<br>สร้างสรรค์ ทางปัญญา<br>(Seminar Forum)<br>ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย<br>จำนวน 21 คน | ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย<br>ประกอบด้วย ผู้แทน<br>ภาครัฐ ภาคเอกชน<br>ภาคประชาชนและภาค<br>วิชาการ | -เครื่องมือการจัดประชุม<br>-การวิเคราะห์เนื้อหา<br>(Content Analysis) |



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล 2. ศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล 3. ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลและ 4. รับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยในบทนี้จะนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์บริบทนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ขั้นตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ขั้นตอนที่ 4 ผลการประชุมเพื่อรับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล โดยนำเสนอผลของการศึกษาแยกตามประเด็น ดังนี้

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์บริบทนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล**

#### 1.การวิจัยเอกสาร

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลเริ่มต้นด้วยการวิเคราะห์เอกสารโดยการรวบรวมข้อมูลจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวที่ได้นำเสนอไว้ในบทที่ 2 ข้างต้น ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเอกสารต่างๆในแต่ละประเภท โดยอาศัยหลักการพิจารณาจากชื่อเรื่อง วัตถุประสงค์ของงานวิจัย แนวคิดทฤษฎี ผลการศึกษาและรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่มีความเชื่อถือ (Creditability) ซึ่งสามารถเป็นตัวแทนของเอกสารด้วยวิธีการคัดเลือกแบบเจาะจงในประเด็น

เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ออกมาเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล รวมถึงนำไปใช้เป็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกในลำดับถัดไป

### 1.1 ภาพรวมบริบทของนโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาวิวัฒนาการของนโยบายการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยสามารถสรุปเป็นภาพรวมได้ดังนี้

ในอดีตประเทศไทยไม่มีนโยบายโดยตรงเรื่องแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยอย่างค่อนข้างเสรี ต่อมาภายใต้การปกครองของรัฐบาลทหาร นโยบายเกี่ยวกับแรงงานมีลักษณะออกไปทางชาตินิยม มีการควบคุมการทำงานของคนต่างชาติ โดยสงวนอาชีพบางอย่างไว้ให้คนไทยทำโดยเฉพาะ และกำหนดให้แรงงานข้ามชาติที่ต้องการทำงานในประเทศไทยต้องขอใบอนุญาตจากกระทรวงแรงงานก่อน ต่อเมื่อเวลาผ่านไป แนวนโยบายมีความผ่อนผันมากขึ้น มีการอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาอย่างผิดกฎหมายสามารถทำงานได้เป็นการชั่วคราวในปี 2535 โดยกำหนดให้ต้องมาขึ้นทะเบียนกับรัฐการจัดการกับปัญหาแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองมาอย่างผิดกฎหมาย อยู่ในความสนใจของรัฐบาลยุคต่างๆ มาโดยตลอด มีลักษณะควบคุมโดยใช้กฎหมายและอำนาจหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ อย่างไรก็ตาม มีการตั้งข้อสังเกตว่า นโยบายในยุคหลังตั้งแต่สมัยรัฐบาลทักษิณ ชินวัตร เป็นต้นมา มุ่งเน้นเรื่องการคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติมากขึ้น ถึงแม้ในทางปฏิบัติจะยังมีข้อจำกัดอยู่มากก็ตาม ในท้ายที่สุดรัฐบาลได้อ้างถึงความจำเป็นของภาคธุรกิจที่ต้องการแรงงานที่ยินยอมและสามารถทำงานที่มีอันตราย นโยบายในการแก้ปัญหาจึงมีลักษณะผ่อนผันมากกว่าการจำกัดและควบคุม โดยจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายและให้นายจ้างสามารถจ้างแรงงานเหล่านี้ได้ชั่วคราวก่อนมีการส่งตัวกลับประเทศ (ไทยพับลิกา, 2555 : ออนไลน์)

แม้ว่ารัฐจะได้บัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้การคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการเข้าเมืองของแรงงาน แต่ก็ไม่ครอบคลุมผู้ทำงานในบางสาขาการผลิต เช่น ภาคการเกษตร ประมง สาขาบริการบางส่วน และผู้ทำงานบ้าน นอกจากนี้กฎหมายการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 จะมองฐานะแรงงานต่างด้าวกับแรงงานไทยในแง่สิทธิและการได้รับความคุ้มครอง และแม้ในกิจการที่ได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมายแรงงาน บางครั้งการบังคับใช้กฎหมายยังคงเป็นปัญหาอยู่มากและครอบคลุมแรงงานต่างด้าวอย่างไม่สมบูรณ์ แรงงานต่างด้าวยังประสบความยากลำบากในการเข้าถึงบริการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย และไม่ทราบถึงสิทธิที่พึงมีในขบวนการทางกฎหมายเมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน กลไกที่แรงงานต่างด้าว

จะร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมและเอาผิดเอาเปรียบจากนายจ้างมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อแรงงานต่างด้าวไม่สามารถรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรได้ จึงทำให้ไม่มีความรู้ในสิทธิและทำให้ถูกเอาเปรียบได้ง่าย นอกจากนี้ทางราชการไม่ได้มีโครงการปฐมนิเทศหรือเตรียมก่อนเข้าทำงานสำหรับทั้งแรงงานต่างด้าวและนายจ้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ควรมีต่อกันในบริบทการทำงานและสิทธิต่างๆ ของทั้งสองฝ่าย (ประชา วสุประสาท, 2553 : 46-47)

จากรายงานการค้ามนุษย์ประจำปี 2554 ของประเทศสหรัฐอเมริกา (TIP Report) ได้จัดระดับประเทศไทยไว้ที่ Tier 2 Watch List ติดต่อกันเป็นปีที่ 3 ปัญหาการค้ามนุษย์จึงเป็นปัญหาที่รัฐบาลไทยให้ความสำคัญ กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลแรงงานให้ได้รับสิทธิประโยชน์ตามมาตรฐานของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความสำคัญคุ้มครองดูแลสิทธิแรงงานต่างด้าวโดยเท่าเทียมกับแรงงานไทย โดยให้ความสำคัญและยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเรื่องศาสนา สัญชาติ เพศ เข้าเมืองถูกกฎหมายหรือลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย แต่ทั้งนี้การเข้าเมืองแบบผิดกฎหมายหรือการขาดสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานต่างด้าว ก็ส่งผลให้เกิดปัญหาในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานให้ความสำคัญและพยายามดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยกำหนดเป็นนโยบายมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในเชิงป้องกันและมาตรการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น การส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยการจัดอบรมให้ความรู้แก่นายจ้าง ลูกจ้าง การเผยแพร่แผ่นพับสิทธิหน้าที่ นายจ้าง ลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว มีการจ้างล่ามเพื่อสื่อสารภาษา เร่งรัดการตรวจสถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวทำงาน มีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายที่ไม่สามารถบังคับใช้ได้อย่างครอบคลุม เช่น กฎกระทรวงฉบับที่ 10 เรื่องการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล การปรับปรุงระเบียบคู่มือ แนวปฏิบัติด้านการตรวจแรงงาน การรับคำร้องให้เหมาะสมและครอบคลุมมากขึ้น (กัณติภณ คูสมิทธิ์, 2555 : ออนไลน์)

จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีปัญหาเรื่องของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวยังประสบความยากลำบากในการเข้าถึงบริการให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย และไม่ทราบถึงสิทธิที่พึงมีในขบวนการทางกฎหมายเมื่อประสบปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน กลไกที่แรงงานต่างด้าวจะร้องเรียนเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมและเอาผิดเอาเปรียบจากนายจ้างมีอยู่อย่างจำกัด นโยบายมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความสำคัญคุ้มครองดูแลสิทธิแรงงานต่างด้าวอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย โดยให้ความสำคัญและยึดหลักความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ภาพรวมของนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวก่อนปี พ.ศ.2490 – 2534 ปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 16 นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวก่อนปี พ.ศ.2490 -2534

| ปี พ.ศ.           | นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว   |
|-------------------|--|
| ก่อน ปี พ.ศ. 2490 | นโยบายในช่วงยุคสมัยนี้ไม่มีการแบ่งชนชั้นตามชาติพันธุ์ ไม่ว่าจะเป็นคนไทยหรือคนต่างชาติถูกเรียกรวมกันว่า “ไพร่ฟ้า ข้าแผ่นดิน” แรงงานมีทั้งแรงงานทาส แรงงานเชลยศึก และแรงงานรับจ้าง การใช้แรงงานมีลักษณะเกณฑ์แรงงานมากกว่าสัญญา และมีนโยบายเป็นตลาดแรงงานของแรงงานต่างด้าวที่ค่อนข้างเสรี ซึ่งแรงงานต่างด้าวก็มีส่วนช่วยผลักดันให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่ความเจริญ ความรุ่งเรืองมาตั้งแต่ครั้งในอดีตแรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานเป็นแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานที่มีฝีมือ และผู้เชี่ยวชาญ มีแรงงานสองกลุ่มคือพวกผู้ติดกลุ่มกับพวกไพร่ |
| พ.ศ. 2490 – 2534  | รัฐบาลทหารปกครองแบบชาตินิยม เริ่มมีพรรคชนะ และอคติที่มองว่าคนต่างด้าวอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ นโยบายและกฎหมายที่ออกมาเป็นการสงวนอาชีพ ที่คนต่างด้าวห้ามทำ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นอาชีพที่เป็น แรงงานไร้ฝีมือและต้องอาศัยจำนวนแรงงานที่มาก เช่น กรรมกร   |

ที่มา : คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภาทนายความ (2554 : 14-25)

จากตารางจะเห็นได้ว่า นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวช่วงแรก รัฐบาลยังไม่มี การสร้างกฎเกณฑ์ในการจัดระเบียบควบคุมแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่การใช้แรงงานจะเป็นลักษณะเกณฑ์แรงงานอาทิเช่น แรงงานทาส แรงงานเชลยศึก ต่อมาประเทศไทยมีการติดต่อทำการค้าขายกับต่างชาติรัฐบาลจึงมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างเสรี และให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดยไม่มี การควบคุมอาชีพ เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลมาเป็นรัฐบาลทหารได้มีการออกนโยบายและกฎหมายจำกัดอาชีพที่แรงงานต่างด้าวห้ามทำโดยรัฐบาลมองว่าการให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานประเทศไทยอย่างเสรีอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศซึ่งถือเป็นการจำกัดเสรีภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าว ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้



ว่านโยบายในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวขึ้นอยู่กับรัฐบาลในแต่ละสมัยที่จะให้สิทธิหรือจำกัดสิทธิกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้มากน้อยเพียงใด

ภาพรวมของนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 – 2555 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีปรากฏตามตาราง ดังนี้

**ตารางที่ 17 มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2535 – 2555**

| ปี พ.ศ.        | นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว  |
|----------------|---|
| พ.ศ.2535       | มุ่งแก้ไขปัญหาคนต่างด้าวเข้ามาตั้งหลักแหล่งในประเทศไทย กำหนดพื้นที่ และ ผ่อนผันอนุญาตให้ทำงานเท่าที่จำเป็น  |
| พ.ศ.2536       | มีการแก้ไขให้กรรมกรในเรือประมงทางทะเลเป็นงานที่ให้คนต่างด้าวทำได้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานและนโยบายของประเทศ   |
| พ.ศ. 2539      | กำหนดให้มีการจัดระเบียบเพื่อควบคุมแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในประเทศ ขณะเดียวกันก็ป้องกันและสกัดกั้นแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาใหม่  |
| พ.ศ. 2540      | รัฐมีนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย โดยการสกัดกั้น ป้องกัน และปราบปรามการเข้ามาใหม่ โดยตรวจจับแรงงานต่างด้าวตามสถาน ประกอบการ กำหนดโทษนายจ้าง  |
| พ.ศ. 2541      | มีนโยบายในการดำเนินงานอย่างจริงจังกับแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง มี การจัดระเบียบ ควบคุม สกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่ ตรวจจับและเอาผิด กับนายจ้างที่ ลักลอบจ้างงานโดยผิดกฎหมาย มีการกำหนดพื้นที่และกิจการที่มี การร้องขอเพื่อใช้แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผันและอยู่ระหว่าง รอการส่งกลับ  |
| พ.ศ. 2542-2543 | มีนโยบายเข้มงวดกับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายและกำหนดให้มีการตรวจ สุขภาพ มี มาตรการในการออกใบอนุญาต จับกุม และส่งกลับแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายให้ออกนอกราชอาณาจักร มีการเอาผิดกับผู้ลักลอบนำต่างด้าวเข้ามาโดยผิดกฎหมาย รวมถึง ผู้ให้ที่พัก ซ่อนเร้น หรือให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เหล่านั้น   |
| พ.ศ. 2544      | มีนโยบายแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าว และเป็นจุดเริ่มต้นของการกำหนด กฎหมาย สำหรับแรงงานต่างด้าว โดยเห็นชอบร่างพระราชบัญญัติการทำงาน ของคนต่างด้าว พ.ศ. ...   |
| พ.ศ. 2545      | เห็นชอบให้มีการบริหารแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง โดยมีกระทรวง แรงงานฯ เป็นผู้รับผิดชอบ ในการขึ้นทะเบียน การออกใบอนุญาต จัดทำ ทะเบียนประวัติ กระทรวงมหาดไทยดูแลการผ่อนผันและส่งกลับ กระทรวง สาธารณสุขดูแลด้านการ ตรวจสุขภาพ การประกันสุขภาพ การป้องกันรักษาและ ควบคุมการระบาดของโรค และกำหนดค่าธรรมเนียมเพื่อการดังกล่าว นอกจากนี้ กระทรวงแรงงานฯ ได้กำหนดประเภทงาน อาชีพ และเงื่อนไขที่ให้คนต่างด้าว สามารถทำงานได้ |

| ปี พ.ศ.        | นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว  |
|----------------|---|
| พ.ศ. 2546-2548 | ยังคงเป็นนโยบายในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยหน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบดำเนินงานอย่างจริงจังตามกฎหมายศาสตร์และแผนงานด้านแรงงาน ต่างด้าว  |
| พ.ศ. 2549-2553 | มีนโยบายเร่งรัดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานโดยถูกต้องกฎหมาย เริ่มดำเนินการลงนามในบันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding หรือ MOU) ว่าด้วยความร่วมมือในการจ้างแรงงานกับประเทศกัมพูชา และสปป.ลาว เมียนมา การจัดระบบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานแบบเข้า-ไป-เย็นกลับ หรือไป-กลับ หรือทำงานตามฤดูกาล สกัดกั้นการเข้ามาใหม่ของแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างจริงจัง |
| พ.ศ. 2554      | ให้การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองและได้รับการผ่อนผันเข้าสู่ ระบบประกันสุขภาพ แทนระบบประกันสังคมและเงินทดแทน รวมถึงใช้ระบบ ประกันภัยในการได้รับสิทธิประโยชน์เทียบเท่ากับเงินทดแทน  |
| พ.ศ. 2555      | นโยบายบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้กำหนดให้มีการเร่งรัดพิสูจน์สัญชาติ แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ลาว กัมพูชา แรงงานต่างด้าวที่พิสูจน์สัญชาติแล้วสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมได้   |

ที่มา: ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ (2557 : 9-10), คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชน ด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ (2554 : 14-25)

จากตารางจะเห็นว่า รัฐบาลได้มีการพัฒนานโยบายโดยมีการควบคุมให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องกฎหมาย และมีการออกกฎหมายสงวนสิทธิการประกอบอาชีพบางอย่างให้กับคนไทย ตลอดจนมีการจัดระเบียบ ควบคุม สกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่ ตรวจสอบและเอาผิดกับนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย ส่วนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานโดยผิดกฎหมายได้มีนโยบายผ่อนผันให้มาขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการออกใบอนุญาตให้ทำงานชั่วคราวในระหว่างการรอถูกส่งกลับประเทศและให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมและเงินทดแทน

นอกจากนี้จะเห็นว่ารัฐบาลได้เริ่มมีนโยบายการพิสูจน์สัญชาติโดยระยะแรกมีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานานแต่ปัจจุบันรัฐบาลเมียนมายินยอมเข้ามาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยซึ่งมีจังหวัดสมุทรสาครอยู่ด้วย แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทางและบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลเมียนมา ในการพิสูจน์สัญชาติระยะแรกๆ มีขั้นตอนค่อนข้างซับซ้อนและใช้เวลานานแต่ปัจจุบันรัฐบาลพม่ายินยอมเข้ามาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติในประเทศไทยแรงงานจากประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะได้เอกสารการเดินทางและบัตรประจำตัวประชาชนออกโดยรัฐบาลพม่า (กตยา อาชวณิชกุล, 2555 : 1-2)

จะเห็นได้ว่าเมื่อแรงงานต่างด้าวที่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติแล้วเท่ากับว่าเป็นแรงงานที่ถูกกฎหมายสามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ อาทิเช่น หลักประกันสังคมหรือหลักประกันสุขภาพ

อีกทั้งเจ้าหน้าที่ก็ไม่สามารถจับกุมหรือส่งตัวกลับประเทศต้นทางได้ และแรงงานต่างด้าวยังมีเสรีภาพในการเดินทางได้โดยสามารถเดินทางกลับประเทศของตนได้แต่ถ้าต้องการเดินทางกลับเข้ามาในประเทศไทยจะต้องยื่นคำร้องขอกับเจ้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองหลังจากที่กลับออกไป ส่วนแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียนและไม่มีใบอนุญาตทำงาน จะไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และต้องดำเนินชีวิตอยู่ด้วยความหวาดระแวงที่จะถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมถูกข่มขู่รีดไถ่และถูกส่งตัวกลับประเทศต้นทาง

ภาพรวมของนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี พ.ศ.2555 – 2557 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีปรากฏตามตาราง ดังนี้

#### ตารางที่ 18 มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

| ปี พ.ศ.  | นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว  |
|----------|---|
| พ.ศ.2555 | ขยายเวลาให้แรงงานต่างด้าวทำการพิสูจน์สัญชาติ 3 ครั้ง โดยเห็นชอบให้มีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ ที่ลักลอบเข้ามาทำงานกับนายจ้าง รวมทั้งบุตรของแรงงานอายุไม่เกิน 15 ปี ให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ เป็นเวลาไม่เกิน 120 วัน ตั้งแต่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2555 ถึง 13 เมษายน พ.ศ. 2556   |
| พ.ศ.2556 | ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวและบุตรอายุไม่เกิน 15 ปี อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเป็นเวลาไม่เกิน 120 วัน ตั้งแต่ 14 เมษายน พ.ศ. 2556 ถึง 11 สิงหาคม พ.ศ. 2556 โดยแรงงานต้องเดินทางกลับประเทศต้นทาง เพื่อดำเนินการเป็นแรงงานถูกกฎหมาย และสามารถกลับมาทำงานกับนายจ้างรายเดิมได้ และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้ โดยไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมในระหว่างรอดำเนินการเป็นแรงงานถูกกฎหมาย แต่นายจ้างยังไม่ดำเนินการ จะดำเนินคดีกับนายจ้าง เพราะถือว่าจ้างแรงงานต่างด้าวในแบบไม่ถูกต้อง ส่วนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายก็จะถูกผลักดันกลับประเทศต้นทาง |
| พ.ศ.2557 | ผ่อนผันให้แรงงานจากเมียนมาร์ ลาว และกัมพูชา ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และครบกำหนดวาระการจ้างงาน 4 ปี สามารถอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษต่อไปเป็นเวลา 180 วัน หรือจนกว่าจะมีคณะรัฐมนตรีชุดใหม่ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้และนโยบายการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ โดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดนำมาตราการทางการเงิน ภาษี และการป้องกันการฟอกเงินมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่กระทำผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ แรงงานทาส  |

ที่มา: มาลี สันภูวรรณ และคณะ (2560 : 13-14)

จากตารางจะเห็นว่า นโยบายตามมติของคณะรัฐมนตรีดังกล่าวได้มีการขยายเวลาผ่อนผันการพิสูจน์สัญชาติให้กับแรงงานต่างด้าวเฉพาะ 3 สัญชาติ ได้แก่ เมียนมา ลาว และกัมพูชา ที่หลบหนีเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมายและทำงานกับนายจ้าง และรวมถึงผู้ติดตาม นอกจากนี้

ยังอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและผู้ติดตามอยู่ในประเทศไทยได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวและผู้ติดตามกลับไปประเทศต้นทางเพื่อดำเนินการเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยรัฐบาลมีนโยบายที่จะทำแรงงานที่อยู่นอกระบบให้เข้าสู่ในระบบ และมีการออกมาตรการลงโทษกับนายจ้างที่มีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายไว้ทำงาน อีกทั้งยังมีนโยบายอนุญาตให้แรงงานที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ และอยู่ครบกำหนดวาระการจ้างงาน 4 ปี สามารถอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้เป็นกรณีพิเศษต่อไปอีกภายในเวลาที่กำหนด

นอกจากนี้จะเห็นว่าในช่วงปี พ.ศ. 2557 นโยบายการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และนำมาตราการป้องกันการพอกเงินมาใช้ในการป้องกันและปราบปรามผู้มีอิทธิพลและเจ้าหน้าที่ของรัฐกระทำผิดเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน การที่รัฐบาลออกนโยบายเช่นนี้เนื่องจากพบว่าเจ้าหน้าที่รัฐบางส่วนเข้าไปเกี่ยวข้องกับกระบวนการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลหรือชาวโรฮีนจา รัฐบาลจึงจำเป็นต้องเพิ่มบทลงโทษเจ้าหน้าที่รัฐให้หนักขึ้น โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไปเกี่ยวข้องในกระบวนการค้ำมนุษย์

ภาพรวมของนโยบายด้านแรงงานต่างด้าว ตั้งแต่ปี พ.ศ.2558- 2560 ได้มีมติคณะรัฐมนตรีปรากฏตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 19 มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวกับนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 – 2560

| ปี พ.ศ.  | นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว  |
|----------|---|
| พ.ศ.2558 | -นโยบายคุ้มครองแรงงานการไม่เลือกปฏิบัติในแรงงานทุกประเภทและทุกกลุ่ม เพื่อให้แรงงานในประเทศได้รับสิทธิประโยชน์และการคุ้มครองตามกฎหมายที่เท่าเทียมกัน อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีมาตรฐานเทียบเท่าระดับและมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานอย่างเข้มข้นและเป็นรูปธรรม เพื่อมิให้มีการละเมิดสิทธิแรงงานและการค้ำมนุษย์ในสถานประกอบการกลุ่มเสี่ยงยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน มีการปรับปรุง และพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลเพื่อรองรับ ประชาคมอาเซียน |

| ปี พ.ศ.  | นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว  |
|----------|---|
| พ.ศ.2559 | ผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติและขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย และออกใบอนุญาตทำงาน ตามนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติและจัดตั้งศูนย์ One Stop Service จังหวัดที่เป็นที่ตั้งของสถานประกอบการเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินการจดทะเบียนและอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมา ลาว และกัมพูชาที่เคยทำงานอยู่ในประเทศไทยอย่างถูกกฎหมาย 2 กลุ่ม [กลุ่มที่ถือบัตรประจำตัวคนซึ่งไม่มีสัญชาติไทย (บัตรชมพู) และกลุ่มที่มีเอกสารที่ประเทศต้นทางออกให้] กำหนดให้สิ้นสุดการทำงานในวันเดียว คือวันที่ 31 มีนาคม 2561  |
| พ.ศ.2560 | การจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาระหว่างการทำงานและกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และขยายระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ เพื่อเข้ารับการตรวจสัญชาติการคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล ในพื้นที่ 22 จังหวัดติดทะเลเพื่อให้แรงงานในเรือประมงทะเลได้รับความคุ้มครองเป็นการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และการใช้แรงงานเด็กให้กระทรวงแรงงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไปให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ และมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด |
| พ.ศ.2561 | เร่งรัดการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน ให้มีเอกสารยืนยันตัวบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคมเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นธรรมและเท่าเทียมให้สามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างทั่วถึง   |

ที่มา :กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2558) และสำนักตรวจและประเมินผล สำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน (2560)

จากตารางดังกล่าวจะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว โดยมีนโยบายไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงานทุกประเภทซึ่งรวมถึงแรงงานต่างด้าว อาทิเช่น การดูแลความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพอนามัยที่ดี เป็นต้น อย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย นอกจากนี้ นโยบายยังให้ความสำคัญกับการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในกลุ่มเสี่ยงอันได้แก่ สถานประกอบการที่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานต่างด้าวที่อาจนำไปสู่การค้ามนุษย์ อาทิเช่น กิจการประมงทะเล กิจการแพปลา โรงงานอุตสาหกรรมการผลิตสินค้ากึ่ง และปลาทะเล ซึ่งจะต้องมีการกำกับดูแลให้สถานประกอบการปฏิบัติตามกฎหมาย และเป็นการป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม การใช้แรงงานเด็ก และแรงงานบังคับอันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงานโดยให้กระทรวงต่างๆที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หลักเกณฑ์และมติของคณะรัฐมนตรีอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ยังมีการผ่อนผันให้มีการนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีการจัดตั้งศูนย์บริการ One Stop Service ในจังหวัดที่สถานประกอบการมีแรงงานต่างด้าวเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ซึ่งในความเป็นจริงพบว่าการจัดตั้งศูนย์บริการ One Stop Service ยังมีข้อจำกัดในการให้บริการ อาทิ เช่นในจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวที่มาขอรับบริการไม่ใช่แต่เพียงแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเท่านั้น แต่ยังมีแรงงานในภาคอุตสาหกรรม และแพปลา อีกจำนวนมากที่ต้องมารอขอรับบริการ ทำให้เกิดความล่าช้าในการไปขอรับบริการ นอกจากนี้ศูนย์บริการที่จัดตั้งขึ้นไม่เพียงพอต่อปริมาณแรงงานต่างด้าวที่มาขอรับบริการ

รัฐบาลได้มีความพยายามที่จะลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว มีการควบคุม กำกับดูแลกระบวนการเข้ามาะหว่างการทำงานและกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว มีการกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และขยายระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ เพื่อเข้ารับการพิสูจน์สัญชาติและมีการคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเลเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

นโยบายและการดำเนินงานในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่ผ่านมาได้มีการออกแนวทางการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความเสมอภาคและความเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นแรงงานไทยแรงงานต่างด้าวทั้งถูกกฎหมายหรือผิดกฎหมายให้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายตัวเดียวกันในเรื่องของสิทธิของแรงงานการดำเนินงานที่สำคัญ คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานโดยมีเนื้อหาภาพรวมในการดูแลแรงงานอย่างเท่าเทียมกัน สำหรับประเด็นการแก้ไขกฎหมายใหม่ด้านแรงงาน ปัจจุบันมีกฎหมายใหม่ๆออกมาเป็นจำนวนมากในเรื่องของการคุ้มครองสิทธิแรงงานกฎหมายของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ยังมีกฎกระทรวงในเรื่องของการประมงทะเล พ.ศ. 2551 ที่ออกมา ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นผลมาจาก ILO ซึ่งมีทั้งสิ้นจำนวน 188 ฉบับ ( กองส่งเสริมและสิทธิเสรีภาพ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2559 : 14-15)

ปัจจุบันรัฐบาลภายใต้การนำของ นายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์จันทร์โอชา ได้มีนโยบายที่จะจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน ให้มีเอกสารยืนยันตัวบุคคลให้ถูกต้องครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนด และผลักดันให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคมเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นธรรมและเท่าเทียมให้สามารถคุ้มครองแรงงานได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ได้มีคำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ 33/2560 ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว จำนวน 1,999,240 คน ดำเนินการขึ้นทะเบียนประวัติ และพิสูจน์สัญชาติไปแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งปัจจุบันได้พิสูจน์สัญชาติไปแล้ว 1,187,411 คน คงเหลือยังไม่ได้พิสูจน์สัญชาติอีก 811,829 คน อันเนื่องมาจากความล่าช้าในการบริหารจัดการและข้อจำกัดในการ

ดำเนินการของประเทศต้นทาง รวมทั้งขาดฐานข้อมูลที่เป็นเอกภาพและขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานและระหว่างประเทศต้นทาง ซึ่งจำเป็นต้องปรับแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต่อมาเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา ออกไปจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2561 เพื่อรองรับกับมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น (กลุ่มประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ สำนักโฆษก รัฐบาลไทย, 2561) แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการประมงทะเลและกิจการแปรรูปสัตว์ กลุ่มที่ยังไม่มีการพิสูจน์สัญชาติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อรอการส่งกลับออกไปนอกราชอาณาจักรและอนุญาตให้ทำงานถึง 30 มิถุนายน 2561 เพื่อพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2561 เมื่อผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้วจะตรวจลงตรา (VISA) ประทับตราอนุญาตให้ให้อยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานได้ถึง 1 พฤศจิกายน 2562 (ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่าการนำนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไปปฏิบัติปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยเข้ามาทำงานแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งแต่ละหน่วยงานทำงานโดยอาศัยอำนาจตามกฎหมายของหน่วยงานตนเอง ทำให้ในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่เกิดความสับสน และซ้ำซ้อนในการทำงาน การนำนโยบายไปปฏิบัติจึงไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้นจึงต้องมีการบูรณาการในการทำงานร่วมกันโดยจัดตั้งหน่วยงานหลักหรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่เพื่อรับผิดชอบและบูรณาการในการทำงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่านโยบายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลในระยะแรกนโยบายแรงงานต่างด้าวยังไม่มีความชัดเจนทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติยังไม่เกิดประสิทธิภาพ ประกอบกับการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานต่างด้าวยังไม่ตรงจุด แต่ในช่วงระยะหลังรัฐบาลปัจจุบันได้พยายามที่จะแก้ปัญหาและบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวอย่างเป็นระบบและแบบบูรณาการ โดยรัฐได้มีการกำหนดนโยบายการคุ้มครองแรงงานโดยมุ่งความสำคัญกับการป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม การป้องกันและปราบปรามปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานการควบคุมกำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาะหว่างการทำงานและกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล ตลอดจนรัฐบาลพยายามปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบท ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลมีการจัดระเบียบแรงงานให้เข้าสู่ระบบ เข้าถึงระบบหลักประกันทางสังคมเพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษา นโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานภาคประมงทะเลพบว่านโยบายแต่ละช่วงยังมีทิศทางที่ไม่ชัดเจน อาทิเช่น นโยบายการพิสูจน์สัญชาติหรือการให้แรงงานมาขึ้นทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานยังมีข้อจำกัดเรื่องของเวลาและจำกัดให้เฉพาะแรงงาน

ที่มาทำงานไม่รวมถึงผู้ติดตาม นโยบายดังกล่าวกำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานผิดกฎหมายและจัดระเบียบแรงงานซึ่งในการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวแรงงานประมงไม่สามารถเข้าถึงนโยบายดังกล่าวได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นหากนโยบายของรัฐบาลมีความชัดเจนแล้ว ก็จะสามารถนำมาสู่การให้การคุ้มครองสิทธิแรงงานที่มีทิศทางเดียวกันนอกจากนี้รัฐบาลแต่ละสมัยยังมีนโยบายแตกต่างกัน ทำให้แรงงานภาคประมงยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองสิทธิเท่าที่ควร การที่รัฐบาลได้พยายามออกนโยบายให้เกิดความยืดหยุ่นก็เป็นผลดี แต่หากนโยบายไม่มีความชัดเจนก็จะทำให้เกิดช่องว่างในการละเมิดสิทธิของแรงงานต่างด้าวและเกิดผลกระทบตามมา ดังนั้นในการกำหนดนโยบายรัฐบาลจะต้องเข้าใจปัญหาและให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นก่อนที่จะออกมาเป็นนโยบาย แต่อย่างไรก็ตามการนำนโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานภาคประมงทะเลไปปฏิบัติให้ได้จริงก็ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการนำไปปฏิบัติด้วยเช่นกัน

#### มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคการประมงทะเล

เมื่อพิจารณาถึงมาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคประมงทะเลในเรือประมงสัญชาติไทยนั้น ในอดีตที่ผ่านมามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือพระราชบัญญัติการประมง พ.ศ.2490 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 10 เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน ในกิจการประมงทะเลเป็นการเฉพาะเท่านั้นโดยกฎกระทรวงดังกล่าวให้เหตุผลในการออกกฎหมายสำหรับเรื่องคุ้มครองแรงงานประมงโดยเฉพาะว่าเนื่องจากงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 และโดยที่มาตรา 22 แห่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานในกรณีต่างๆให้แตกต่างไปจากตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงซึ่งเมื่อปีที่ผ่านมาได้มีการปรับปรุงกฎหมายให้คุ้มครองแรงงานประมงให้เหมาะสมสอดคล้องกับมาตรฐานสากลมากขึ้นโดยได้ประกาศใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม 2557 ซึ่งถือเป็นกฎหมายที่ยอมรับในสากลอีกทั้งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2557 ที่ผ่านมาก็ประชุมสมานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 ซึ่งการให้สัตยาบันรองรับอนุสัญญาดังกล่าวจะทำให้ไทยเป็นที่ยอมรับและยกระดับการคุ้มครองสภาพการทำงานความเป็นอยู่ บนเรือคนประจำเรือไทยรวมทั้งทำให้เรือไทยมีใบรับรองแรงงานทางทะเลใช้แสดงต่อรัฐเจ้าท่าที่อยู่ในอนุสัญญาไม่ต้องถูกตรวจแรงงานบนเรือทำให้ไม่เสียเวลาในการเดินเรือเข้าออกซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการเดินเรือและแรงงานที่ทำงานบนเรือทั้งนี้ที่ประชุมสมานิติบัญญัติแห่งชาติมีมติเอกฉันท์ 174 เสียง ให้ความเห็นชอบอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ.2549 (มัทยาศรีพนา, 2558 : 13-15) ทำให้



แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557

นอกจากนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ( ILO) ได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 188 (2014) เพื่อสร้างหลักประกันขั้นต่ำสำหรับการทำงานและสภาพการจ้างงานในเรือประมงทะเล แม้ว่าในขณะที่กฎกระทรวงฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ประเทศไทยยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 188 ก็ตาม แต่เพื่อเป็นการคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานซึ่งเป็นนโยบายสำคัญและเร่งด่วนของรัฐบาล พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงได้นำเอาสาระเกือบทั้งหมดของอนุสัญญาฉบับที่ 188 มาบัญญัติไว้ อาทิเช่น สัญญาจ้างแรงงานค่าจ้างที่ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ เป็นต้น (กรรณภัทร ชิตวงศ์, 2559 : 194)

สำหรับมาตรการในการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 สรุปได้ ดังนี้

1. ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเรือประมง
2. กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมงและไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็วและให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้
3. กำหนดให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกัน (ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด) จำนวน 2 ฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้ 1 ฉบับเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบและให้นายจ้างนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งนับแต่วันทำสัญญาจ้าง
4. กำหนดให้นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไปให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างเป็นภาษาไทย (ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด)และเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้าง เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบและให้ส่งสำเนาทะเบียนลูกจ้างให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายใน 30 วันนับแต่วันเริ่มจ้างลูกจ้างเข้าทำงานและให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันสิ้นสุดการจ้างลูกจ้างแต่ละรายเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรายการในทะเบียนลูกจ้างให้นายจ้างแก้ไขเพิ่มเติมทะเบียนลูกจ้างให้แล้วเสร็จภายใน 60 วันนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงและแจ้งการเปลี่ยนแปลงให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายทราบทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง
5. การจ่ายค่าจ้าง

5.1 ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดเป็นภาษาไทยและเก็บไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

5.1.1 ชื่อตัวและชื่อสกุล

5.1.2 ตำแหน่งที่ในงานประมงทะเล

5.1.3 อัตราและจำนวนค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างเมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในเอกสารไว้เป็นหลักฐานในกรณีที่นายจ้างจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างโดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าวและให้นายจ้างเก็บรักษาเอกสารการจ่ายค่าจ้างไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันจ่ายเงิน

5.2 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

5.2.1 กรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวันรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือนให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งเว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง

5.2.2 เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

5.2.3 ค่าทำงานในวันหยุด ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

5.3 กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ 15 ต่อปีในกรณีที่นายจ้างจงใจผิดนัดไม่จ่ายเงินโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลา 7 วัน นับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่ายให้นายจ้างจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละ 15 ของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลา 7 วันถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินและได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้างหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้างการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับเงินจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้กรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง

5.4 ให้นายจ้างจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตลอดเวลาที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ให้ใช้อัตราค่าจ้างตามข้อตกลงนั้นเป็นฐานในการคำนวณ (มิให้ใช้บังคับถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยงานราชการที่รับผิดชอบภายใน 60 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศโดย

นายจ้างแสดงเจตนาให้นำลูกจ้างทั้งหมดกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ)

6. วันหยุดกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปีในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน ทั้งนี้ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าหรือกำหนดตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันโดยให้ลูกจ้างได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในวันแต่ในกรณีที่นายจ้างตกลงจ่ายค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ให้เป็นไปตามข้อตกลงนั้น ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำปีให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของค่าจ้าง

7. การลา กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงและให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วยเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วันทำงาน

8. การส่งกลับ กำหนดให้นายจ้างดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน ในกรณีดังต่อไปนี้ (1) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง (2) ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือเสียชีวิต เนื่องจากการทำงาน (3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม (4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่ลูกจ้างทำงานอยู่ในที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างในกรณีที่นายจ้างไม่ดำเนินการตามที่กำหนดและหน่วยงานราชการได้ดำเนินการส่งลูกจ้างกลับให้หน่วยงานราชการนั้นมีสิทธิไต่เบี่ยสำหรับเงินที่ได้จ่ายไปแล้วนั้นคืนจากนายจ้าง

9. สวัสดิการ กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือ

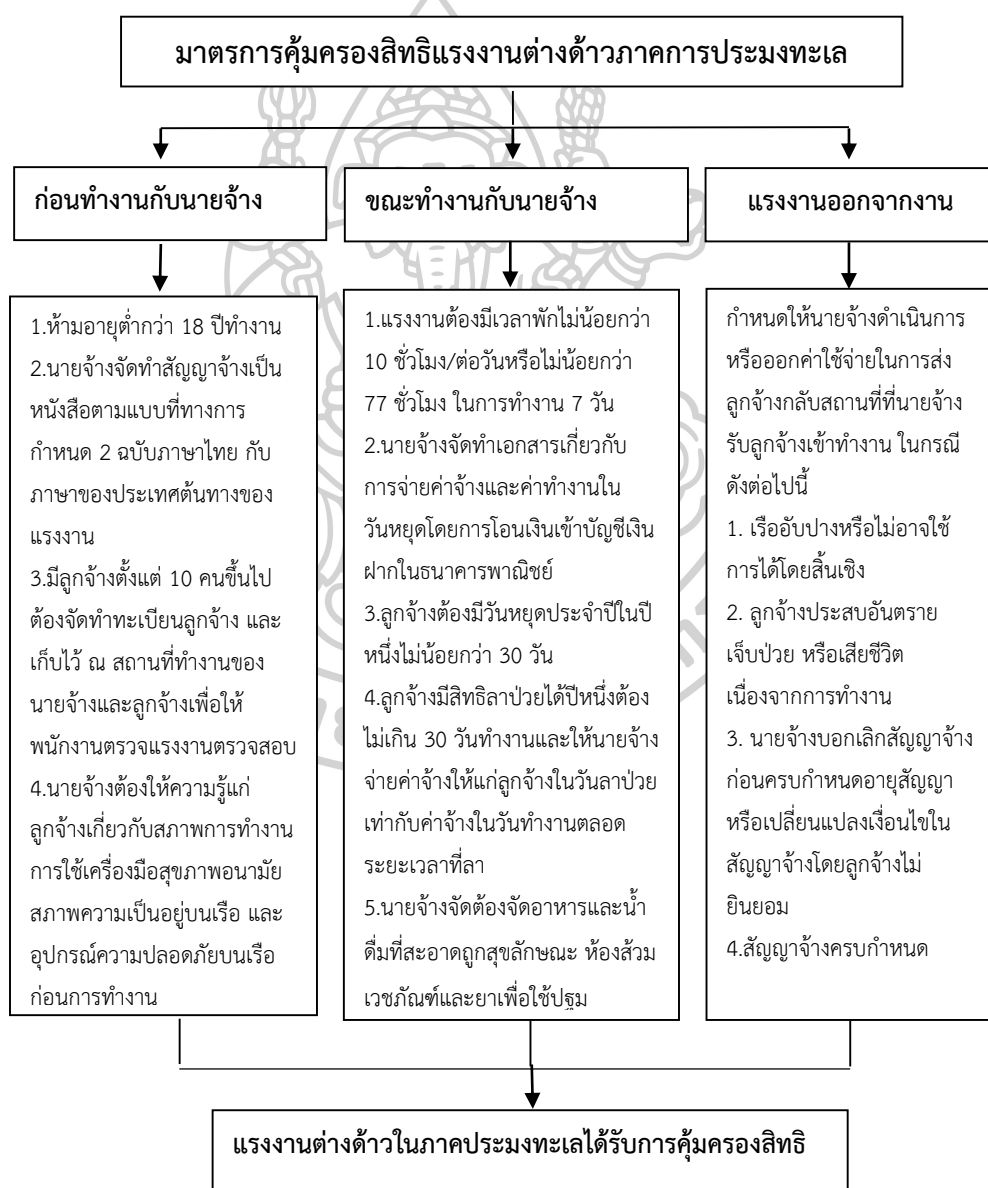
10. ให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือสุขภาพอนามัยสภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนการทำงาน

11. ในกรณีที่มีการยื่นคำร้องว่านายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวงนี้หรือมีข้อพิพาทตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงาน หรือเมื่อมีการฟ้องร้องคดีให้นายจ้างเก็บรักษาทะเบียนลูกจ้างและเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดไว้จนกว่าจะมีคำสั่งหรือคำพิพากษาถึงที่สุดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคประมงทะเล ปัจจุบันได้กำหนดไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 และจะทำให้ประเทศไทยเป็นที่ยอมรับและยกระดับการคุ้มครองสภาพการทำงานความเป็นอยู่บนเรือของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล แม้ว่ารัฐบาลจะออกมาตรการต่างๆเพื่อคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานประมงทะเล ซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ สมาคมประมงผู้ประกอบการประมงและแรงงานประมง

จำเป็นต้องร่วมมือกันที่จะพยายามปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมายให้ถูกต้อง มีการเข้มงวดกวดขัน โดยเฉพาะการตรวจแรงงานที่ต้องทำอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อไม่ให้มีการใช้แรงงานไม่ถูกต้อง อาทิเช่น การใช้แรงงานบังคับแรงงานเด็กและแรงงานที่ผิดกฎหมาย เป็นต้น ซึ่งจากการศึกษา มาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงาน ประมงทะเล พ.ศ. 2557 สามารถสรุปแสดงภาพ ได้ดังนี้

ภาพที่ 7 มาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ตาม กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557



## นโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

ภาพรวมของนโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ. 2554-2559 สรุปได้ดังนี้ (ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์แห่งชาติกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553 : 10)

### นโยบาย

1. เพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์
2. ให้ความสำคัญและผลักดันมาตรการการป้องกันการดำเนินคดีการคุ้มครองช่วยเหลือและการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนและการพัฒนาและบริหารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครอบครัวและชุมชนเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
4. ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายเข้าถึงบริการของรัฐอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
5. ผลักดันการดำเนินการอย่างจริงจังเข้มงวดในการจัดการกับผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์และองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ค้ามนุษย์และผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

### มาตรการด้านการป้องกัน

1. รณรงค์และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกประเภทเพื่อให้กลุ่มเป้าหมายเข้าใจถึงการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างปลอดภัยภัยความเสี่ยงของการค้ามนุษย์และให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์
2. สร้างจิตสำนึกและเจตคติในเรื่องสิทธิมนุษยชนและกระบวนการต่อต้านการค้ามนุษย์ให้แก่ภาคีเครือข่ายและนักธุรกิจการท่องเที่ยว
3. ส่งเสริมกลไกชุมชนให้เข้มแข็งในการเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์
4. ส่งเสริมความมั่นคงในการดำรงชีวิตของสมาชิกในครอบครัว
5. ผลักดันให้มีการบรรจุเรื่องสิทธิมนุษยชนสิทธิเด็กและการค้ามนุษย์ไว้ในการเรียนการสอนทั้งในและนอกระบบการศึกษาทุกระดับ
6. ส่งเสริมให้มีการอบรมเผยแพร่ความรู้แก่กลุ่มเสี่ยงเพื่อมิให้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ข้ามชาติ
7. จัดสรรทรัพยากรและรูปแบบการดำเนินงานป้องกันให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของพื้นที่ทั้งสถานะต้นทางสถานะทางผ่านและสถานะปลายทาง

### มาตรการด้านการดำเนินคดี

1. เสริมสร้างศักยภาพและสมรรถนะแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินคดีทั้งทางแพ่งและอาญา
2. ผลักดันเรื่องการต่อต้านการค้ามนุษย์และการดำเนินคดีไว้ในหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจและสถาบันงานสอบสวนสถาบันนิติบัณฑิตและสถาบันวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
3. สนับสนุนการปราบปรามผู้กระทำผิดและขบวนการอาชญากรรมทั้งภายในประเทศและข้ามชาติอย่างจริงจังโดยการใช้กระบวนการความร่วมมือระหว่างประเทศในเรื่องทางอาญาการให้ความช่วยเหลือทางอาญาการสืบพยานในต่างประเทศการยึดอายัดทรัพย์สินในต่างประเทศและการนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีและการส่งผู้ร้ายข้ามแดน
4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบเครือข่ายด้านกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย
5. ผลักดันให้มีการปรับปรุง/แก้ไขกฎหมายที่มีความคาบเกี่ยวกับกระบวนการค้ามนุษย์พร้อมทั้งกำหนดโทษไว้เป็นความผิดฐานค้ามนุษย์
6. สนับสนุนการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติ
7. ผลักดันร่างกฎหมายว่าด้วยองค์การอาชญากรรมข้ามชาติให้ประกาศใช้เป็นกฎหมาย
8. ผลักดันให้มืองค์กร/คณะที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินคดีการค้ามนุษย์เพื่อวินิจฉัยและให้คำแนะนำการดำเนินคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและคาบเกี่ยวกับคดีอื่นๆ
9. สนับสนุนให้พนักงานเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัดเข้าร่วมสังเกตการณ์ในการสอบสวน
10. แก้ไขกฎหมายการคุ้มครองตัวบุคคลซึ่งอาจตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์จาก 24 ชั่วโมงเป็น 7 วัน
11. ทบทวนวิธีการและขั้นตอนการดำเนินคดีให้เป็นไปตามบันทึกข้อตกลงต่างๆ
12. เร่งรัดให้ดำเนินการตามกฎหมายเพื่อให้มีระเบียบว่าด้วยการกำหนดค่าสินไหมทดแทนของผู้เสียหายในคดีอาญาตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ. 2551
13. สนับสนุนการใช้ทรัพยากรด้านการสืบสวนสอบสวนและปราบปรามจากกองทุนเพื่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

### มาตรการด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

1. จัดทำมาตรฐานและคู่มือของประเทศในการช่วยเหลือคุ้มครองและส่งกลับ
2. พัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการและพัฒนาองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการคุ้มครองช่วยเหลือให้มีความรู้ความเข้าใจตามมาตรฐานที่กำหนดและคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์
3. ส่งเสริมให้มีหน่วยบริการแบบครบวงจรในพื้นที่ที่เป็นเส้นทางการค้ามนุษย์ในการช่วยเหลือและคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. สนับสนุนให้หน่วยงานที่ดำเนินการคุ้มครองพยานสามารถปฏิบัติที่ในการคุ้มครองพยานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง / จัดหาสถานคุ้มครองหรือสถานพักพิงผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์โดยองค์กรภาคเอกชนตามมาตรฐานที่กำหนด

6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราชการส่วนท้องถิ่นและชุมชนของผู้เสียหายในการดูแลภายหลังการส่งกลับ

7. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครคนไทยในต่างประเทศเพื่อช่วยเหลือและดูแลผู้เสียหายก่อนการส่งกลับประเทศไทย

8. พัฒนาระบบการให้บริการล่ามเพื่อการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์

9. สร้างมาตรฐานความปลอดภัยสำหรับเจ้าหน้าที่ในการรักษาความลับของข้อมูล

#### **มาตรการด้านการพัฒนาโลกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน**

1. เสริมสร้างความร่วมมือสำหรับการเจรจาระดับทวิภาคีกับประเทศที่มีสถานะต้นทางทางผ่านและปลายทางในเรื่องการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัยการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ การตลาดแรงงานสำหรับผู้หญิง

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมระหว่างเครือข่ายความร่วมมือในระดับอนุภูมิภาคและระดับภูมิภาคเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และการย้ายถิ่นอย่างปลอดภัยอย่างแข็งขันและต่อเนื่อง

3. เสริมสร้างและเพิ่มพูนความเป็นหุ้นส่วนระหว่างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างภูมิภาค

4. ดำเนินขั้นตอนการแก้ไขกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายเพื่อประเทศไทยสามารถให้สัตยาบันพิธีสารเพื่อป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะสตรีและเด็ก (Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons, Especially Women and Children)

5. ทบทวนและประเมินสถานการณ์การค้ามนุษย์ทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อพัฒนากระบวนการให้สอดคล้องกับสถานการณ์และพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551

6. ส่งเสริมการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรการและเพื่อขจัดปัจจัยเสี่ยงต่อกระบวนการค้ามนุษย์

7. ส่งเสริมศักยภาพให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการวางมาตรการและการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายประชาคมที่เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วนเพื่อป้องกันเฝ้าระวังสืบเสาะติดตามและช่วยเหลือผู้ที่ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์รวมทั้งการติดตามเฝ้าระวังควบคุมบุคคลหรือนิติบุคคลผู้กระทำความผิดจากการกระทำผิดซ้ำ

### มาตรการด้านการพัฒนาและบริหารข้อมูล

1. ผลักดันให้มีระบบข้อมูลการค้ามนุษย์ทั้งในระดับประเทศและระดับจังหวัด
2. สร้างความร่วมมือให้เครือข่ายนำเข้าข้อมูลอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
3. สร้างกลไก/ระบบการรายงานของภาคีเครือข่ายเพื่อเป็นเครื่องมือในการประสานความร่วมมือและส่งต่อ
  4. สนับสนุนการพัฒนาระบบ Software และระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล
  5. พัฒนาระบบการเชื่อมโยงข้อมูลระดับประเทศและระหว่างประเทศเพื่อการประสานงานระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี
  6. พัฒนาช่องทางให้ประชาชนทั่วไปเข้าถึงข่าวสารข้อมูลที่ควรรู้ทั้งสิทธิบทบาทที่และกรณีที่ควรเฝ้าระวัง
  7. ส่งเสริมการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการของกระบวนการค้ามนุษย์ทั้งของประเทศตามชายแดนและภูมิภาค
  8. พัฒนากลไก / ระบบข้อมูลการเฝ้าระวังและการรับแจ้งเบาะแสของอาสาสมัครให้ถูกต้องและน่าเชื่อถือ
  9. พัฒนาสมรรถนะและทักษะของผู้จัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบ่งชี้สถานการณ์และติดตามกระบวนการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง
  10. พัฒนาระบบการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐเพื่อสร้างความร่วมมือกับภาคประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์
  11. ส่งเสริม / สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนข้อมูล/ข่าวสารระหว่างภาคีเครือข่ายทั้งระดับภูมิภาคระดับประเทศและระดับพื้นที่

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นว่านโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จะให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์การดำเนินคดีการคุ้มครองช่วยเหลือและการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนและการพัฒนาและบริหารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพการดำเนินการอย่างจริงจังเข้มงวดในการจัดการกับผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์และองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ค้ามนุษย์และผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ตลอดจนการเชื่อมโยงข้อมูลระดับประเทศและระหว่างประเทศเพื่อการประสานงานระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี เนื่องจากการป้องกันปราบปรามและการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานที่ผ่านยังพบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังทำงานต่างคนต่างทำขาดการบูรณาการในการทำงานและขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ประกอบกฎหมายที่ให้อำนาจหน่วยงานในการป้องกันและการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะบทลงโทษผู้กระทำผิด ทำให้ปัญหาการค้ามนุษย์ยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างจริงจัง



ประเทศไทยได้พยายามดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และประกาศใช้ นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ เป็นแผนระยะยาว 6 ปี คือ ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 - 2559 ตลอดจนได้ดำเนินงานภายใต้หลักการ 5P (แสงจันทร์ มาน้อย, 2557 : 14) ได้แก่ 1) ด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย (Policy) โดยกรมสอบสวนคดีพิเศษ 2) ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ (Prevention) โดยกรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ 3) ด้านการป้องกัน (Protection) โดยกระทรวงแรงงาน 4) ด้านนโยบายและกลไกการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ (Prosecution) โดยกระทรวงการพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ 5) ด้านความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆ (Partnership) โดยกระทรวงการต่างประเทศ

สำหรับนโยบาย ยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 - 2564 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบตามที่กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เสนอ โดยเห็นชอบนโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 - 2564 โดยมีสาระสำคัญของประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ (1) ด้านพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน ได้แก่ ส่งเสริมกลไกทุกระดับ สร้างความร่วมมือในระดับพื้นที่ ส่งเสริมบทบาทศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จังหวัด พัฒนาศักยภาพคณะกรรมการฯ ส่งเสริมการทำงานแบบเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศสร้างงานวิจัย บูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลทั้งในและระหว่างประเทศ พัฒนากลไกและข้อมูลการเฝ้าระวัง และการแจ้งเตือน (2) ด้านดำเนินคดี ได้แก่ สร้างความปลอดภัยในสังคม ดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิด โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่บูรณาการและแบ่งปันข้อมูล พัฒนาระบบเครือข่ายด้านกฎหมาย มีระบบคุ้มครองช่วยเหลือพยานและผู้เสียหาย สร้างกลไกการแจ้งเหตุจากประชาชนและเครือข่าย มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการดำเนินคดี (3) ด้านคุ้มครองช่วยเหลือ ได้แก่ เพิ่มประสิทธิภาพในการคัดแยกผู้เสียหาย พัฒนาคู่มือการดำเนินงาน ปรับปรุงมาตรฐานสถานคุ้มครอง พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่/องค์กร ส่งเสริมหน่วยงานแบบครบวงจร จัดตั้งสถานคุ้มครองของภาคเอกชน ส่งเสริมเครือข่ายในต่างประเทศ ส่งเสริมให้ชุมชนดูแลผู้เสียหายหลังส่งกลับ พัฒนาระบบบริการล่ามสร้างความปลอดภัยเจ้าหน้าที่ ส่งเสริมให้ผู้เสียหายให้ความร่วมมือทางคดีผ่านกระบวนการคุ้มครอง (4) ด้านป้องกัน ได้แก่ ลดปัจจัยเสี่ยง สร้างความรู้แก่กลุ่มเป้าหมาย สร้างเครือข่ายในการเฝ้าระวัง พัฒนาระบบจัดการแรงงานข้ามชาติ เพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจประชากรกลุ่มเสี่ยง ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการมีส่วนร่วม และการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม (5) ด้านพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย ได้แก่ สร้างความร่วมมือระหว่างภาคีเครือข่ายทั้งภายในและต่างประเทศ ปรับแก้ไขกฎระเบียบ ขยายความร่วมมือระดับ

ภูมิภาคและ นานาชาติ ประชาสัมพันธ์และขยายผลการดำเนินงาน (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560 )

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ามติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และ มาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในช่วง ปี 2560 -2564 จะเน้น 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านพัฒนาโลกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อน (2) ด้านดำเนินคดี (3) ด้านคุ้มครองช่วยเหลือ (4) ด้านป้องกัน และ (5) ด้านพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำแผนปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งในทางปฏิบัติจะมีหน่วยงานที่รับผิดชอบหลายหน่วยงาน ดังนั้นจะต้องมีการบูรณาการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว และ การค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) 4 กลุ่ม มีจำนวนทั้งสิ้น 33 คน ได้แก่

1.กลุ่มภาครัฐ ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ประกอบด้วย 1.ผู้อำนวยการกลุ่มงาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 2.หัวหน้ากลุ่ม บริหารจัดการด้านการประมง สำนักงานประมงจังหวัดสมุทรสาคร 3.หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงาน สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร 4.หัวหน้าฝ่ายคุ้มครองการทำงานของ คนต่างด้าวสำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร 5.นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษสำนักงานพัฒนา สังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดสมุทรสาคร 6.หัวหน้าสถานีตำรวจน้ำสมุทรสาคร 7.รอง หัวหน้าชุดปราบปรามการค้ามนุษย์สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสมุทรสาคร 8.รองผู้อำนวยการ สำนักงานพระธรรมทูตพุทธเรือ กองทัพเรือ 9.หัวหน้าศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาคร และ 10.นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

2 องค์กรพัฒนาเอกชน ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 2 คน ประกอบด้วย Non Governmental Organizations (NGOs)

3. ภาคเอกชนผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 16 คน ประกอบด้วย เจ้าของธุรกิจและผู้ประกอบการทำการประมงในจังหวัดสมุทรสาครจำนวน 10 คน ไต่กั้งเรือ จำนวน 5 คน และนายก สมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร 1 คน

4. กลุ่มผู้ใช้แรงงานผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 5 คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้ใช้แรงงาน ประกอบด้วย แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล

รายละเอียดตามรายชื่อในภาคผนวกเพื่อศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยมีผลการศึกษาดังนี้

### ภาพรวมบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

การสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายและมาตรการของรัฐบาลหรือของหน่วยงานภาครัฐ ในการแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต้องเกิดจากความร่วมมือของทุกภาคส่วน มิใช่ภาครัฐอย่างเดียว นายจ้างและแรงงานจะต้องร่วมมือปฏิบัติให้ถูกต้องตามนโยบายและมาตรการหรือกฎหมายที่รัฐบาลได้กำหนดหรือออกมาบังคับใช้ ดังว่า

“การสร้างความรู้ความเข้าใจในนโยบายและมาตรการของรัฐบาลหรือของหน่วยงานรัฐ ในการแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงาน จะต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกภาคส่วน มิใช่ภาครัฐอย่างเดียว ในส่วนของนายจ้างและแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงก็ต้องร่วมมือกันด้วยในปฏิบัติให้ถูกต้องตามนโยบายและมาตรการหรือกฎหมายที่รัฐบาลได้ออกกำหนดและออกมาบังคับใช้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2661)

นโยบายในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานต้องปฏิบัติและในการทำงานที่แตกต่างกันไปตามที่กฎหมายกำหนดเช่น กระทรวงแรงงานมีหน้าที่ดูแลการทำงานของแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขดูแลเรื่องสุขภาพสุขอนามัย กรมเจ้าท่าจะดูแลในเรื่องของเรือ กรมประมงดูแลในเรื่องของอุปกรณ์ที่ใช้บนเรือเป็นต้นการใช้กฎหมายของแต่ละหน่วยงานอาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความสับสน และเกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานจึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงาน ดังว่า

“นโยบายแรงงานต่างด้าวในภาคประมงจะให้สิทธิแรงงานต่างด้าวเช่นเดียวกับคนไทยทุกประการซึ่งรวมทั้งแรงงานทั่วไป และมีกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานประมงเป็นกฎกระทรวงที่คุ้มครองแรงงานประมงทะเล และยังมีกฎหมายของหน่วยงานต่างๆที่คุ้มครองแรงงานอีก แต่วัตถุประสงค์กฎหมายของหน่วยงานต่างๆก็จะแตกต่างกัน เช่น กระทรวงแรงงานดูแลเรื่องการทำงานของแรงงาน กระทรวงสาธารณสุขดูแลเรื่องสุขภาพสุขอนามัย กรมเจ้าท่าจะดูแลในเรื่องของเรือ กรมประมงดูแลในเรื่องของอุปกรณ์ที่ใช้บนเรือเป็นต้น ซึ่งบางอย่างกฎหมายอาจมีขัดกันบ้าง ซ้ำซ้อนกันบ้าง จึงต้องบริหารจัดการกันไปและบูรณาการร่วมกัน ปัญหาต่างๆก็มีขึ้นบ้างแต่ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการและนำมาใช้ร่วมกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2661)

นโยบายและมาตรการที่รัฐให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวจะต้องเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายและงานที่ได้รับอนุญาตถึงจะได้รับการคุ้มครองสิทธิส่วนแรงงานที่ผิดกฎหมายต้องนำเข้าสู่ระบบให้ถูกต้องตามนโยบายของรัฐบาลที่เปิดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวปัจจุบันได้เปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและมีการพิสูจน์สัญชาติ และตรวจสอบการทำงานให้ถูกต้องตามประเภทของงาน ปัญหาคืองานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำและแรงงานต่างด้าวทำงานผิดประเภท ซึ่งจะต้องมีการปรับแก้ไขเรื่องการทำงานใหม่ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งงานบางอย่างแรงงานไม่สามารถทำได้ เช่น ขับสามล้อ ตัดผม เป็นอาชีพต้องห้ามสำหรับคนต่างด้าว และปัจจุบันก็ยังมีแรงงานต่างด้าวทำงานผิดประเภทและไปแย่งอาชีพคนไทยทำ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักที่ว่า

“นโยบายและมาตรการที่รัฐออกมาให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับความคุ้มครองเฉพาะแรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้อง หน่วยงานรัฐจะต้องเข้าไปดูแลให้แรงงานต่างด้าวปฏิบัติตามกฎหมายและต้องทำงานที่ได้รับอนุญาต รวมทั้งตัวของนายจ้างก็ต้องจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมายเช่นกัน แรงงานที่ไม่ถูกกฎหมายรัฐก็มีนโยบายเปิดให้ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะแรงงานของภาคประมง จะเปิดปีละสองครั้งเพื่อช่วยเหลือแรงงานประมงที่ขาดแคลน และอีกกลุ่มคือพวกแรงงานที่แปรรูปสัตว์น้ำ ล่าสุดมีการเปิดขึ้นทะเบียน ปัจจุบันได้มีการเปิดจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและมีการพิสูจน์สัญชาติ และตรวจสอบการทำงานให้ถูกต้องตามประเภทของงาน ปัญหาคืองานบางอย่างที่คนไทยไม่ทำและแรงงานต่างด้าวทำงานผิดประเภท ซึ่งจะต้องมีการปรับแก้ไขเรื่องการทำงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งบางอย่างไม่สอดคล้องเช่น ขับสามล้อ ตัดผม เป็นอาชีพต้องห้ามสำหรับคนต่างด้าว และปัจจุบันก็ยังมีแรงงานต่างด้าวละเมิดในเรื่องของการแย่งอาชีพคนไทยอยู่”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2661)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่านโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลจะนำไปปฏิบัติได้จริงจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน และในการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการดังกล่าวมีหน่วยงานรัฐหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องนำไปปฏิบัติ พบว่าเกิดปัญหาในการทำงาน ในแต่ละหน่วยงานมีการทำงานที่แตกต่างกันไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน และเกิดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบูรณาการร่วมกันของหน่วยงานและมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องเข้ามารับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างทั่วถึงและเข้าถึงสิทธิต่างๆ

นอกจากนี้นโยบายและมาตรการที่กำหนดมาจะให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงาน ส่วนแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายรัฐบาลได้พยายามดำเนินการจัดระเบียบแรงงานดังกล่าวเข้าสู่ระบบให้ถูกต้องโดยจัดให้มีการพิสูจน์สัญชาติและขึ้นทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตทำงานอย่างถูกต้อง

### 2.1 ภาพรวมของนโยบายการพิสูจน์สัญชาติ

การพิสูจน์สัญชาติเป็นการปรับสถานภาพแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง ให้เป็นแรงงานเข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมาย โดยรัฐบาลเปิดโอกาสให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวมารายงานตัวเพื่อจัดส่งรายชื่อให้ประเทศต้นทางพิสูจน์ และรับรองสถานะ โดยปรับเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องตามกฎหมายทำให้แรงงานต่างด้าวมีสถานะที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ถูกไล่ออกหรือละเมิดสิทธิของแรงงานได้ เมื่อแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติแล้วก็จะได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานซึ่งปัจจุบันประเทศไทยยังมีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายจำนวนมากรัฐบาลจึงได้ออกนโยบายและมาตรการให้แรงงานต่างด้าวได้รับการผ่อนผันการพิสูจน์สัญชาติตามศูนย์ที่ได้จัดตั้งขึ้นภายในประเทศโดยประเทศต้นทางเพื่อออกหนังสือที่ใช้แทนหนังสือเดินทางและสามารถนำไปทำวีซ่าทำงาน (Work Visa) และใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ได้ที่กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานมิเช่นนั้นก็จะไม่สามารถทำงานอยู่ในประเทศไทยได้

ปัจจุบันรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีได้มีการกำหนดนโยบายการพิสูจน์สัญชาติ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา ออกไปจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2561 และได้มีการจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service : OSS) ขึ้นในทุกจังหวัด เพื่อให้มีฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติที่ทำงานในประเทศไทยมีเอกภาพเป็นหนึ่งเดียวให้เกิดความรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวถึงนโยบายการพิสูจน์สัญชาติตั้งว่า

“นโยบายที่รัฐบาลไทยได้มีการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวมาทำการพิสูจน์สัญชาติเห็นว่าเป็นนโยบายที่ดีมากทำให้เป็นระบบมากขึ้นแต่การพิสูจน์สัญชาติได้กำหนดระยะเวลาที่จำกัดรัฐบาลควรจะขยายเวลาการพิสูจน์สัญชาติให้มากกว่านี้ โดยอาจผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติทั้งปีเนื่องจากแรงงานต่างด้าวมีจำนวนมาก และการพิสูจน์สัญชาติมีหลายขั้นตอน มีความยุ่งยาก ได้มีนายหน้าเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ได้ ถ้าให้นายหน้ามาดำเนินการให้แรงงานต่างด้าวจะถูกเรียกเก็บค่าใช้จ่ายอีกเท่าตัว การพิสูจน์สัญชาติจึงควรมีการลดขั้นตอนให้เกิดความรวดเร็วหรืออาจจะมีการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างเป็นผู้นำพาแรงงานต่างด้าวไปทำการพิสูจน์สัญชาติเพื่อตัดปัญหาการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ของนายหน้า”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 20, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม 2661)

นอกจากนี้นโยบายการพิสูจน์สัญชาติจะทำให้แรงงานต่างด้าวนอกระบบได้เข้าสู่ระบบสามารถทำงานและอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องและปัจจุบันประเทศไทยยังขาดแคลนแรงงานภาคประมงทะเล รัฐบาลจึงมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวได้ไปทำการพิสูจน์สัญชาติโดยให้ประเทศต้นทางเข้ามาดำเนินการ เพื่อจะได้ทำงานและอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นการลดปัญหาในเรื่องของการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวจะได้รับสิทธิต่างๆตามกฎหมาย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“นโยบายการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล การทำให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกต้องกฎหมายโดยให้แรงงานต่างด้าวมาพิสูจน์สัญชาติและปัจจุบันประเทศไทยยังขาดแคลนแรงงานภาคประมงทะเล รัฐบาลจึงได้มีนโยบายผ่อนผันเปิดให้ให้แรงงานต่างด้าวได้ไปทำการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งมีประเทศต้นทางเข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติเอง เพื่อจะได้ให้แรงงานที่ผิดกฎหมายได้ทำงานและอยู่ในประเทศไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นการลดปัญหาในเรื่องของการเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวจะได้รับสิทธิต่างๆตามกำหนดจากรัฐบาลไทย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม 2661)

การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวไปทำการพิสูจน์สัญชาติเป็นการเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงานในประเทศไทย จากที่เข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องจะได้เป็นบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ต้องคอยหลบซ่อนกลัวถูกเจ้าหน้าที่จับและยังได้รับสิทธิต่างๆจากประเทศไทย นโยบายการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวภาคประมงส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจและไม่ทราบถึงขั้นตอนในการพิสูจน์สัญชาติ ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานไม่ได้เรียนหนังสือ มีความรู้น้อย ทำให้ต้องไปจ้างนายหน้ามาดำเนินการยื่นเรื่องให้ แรงงานจึงต้องเสียค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติค่อนข้างสูงให้กับนายหน้าที่รับไปดำเนินการให้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 29 ได้กล่าวถึงนโยบายการพิสูจน์สัญชาติ ดังนี้

“การผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวไปพิสูจน์สัญชาติเท่ากับว่าเป็นการเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวที่ต้องการทำงานในไทย จากที่เข้ามาทำงานในไทยอย่างไม่ถูกต้องจะได้เป็นบุคคลที่ถูกต้องตามกฎหมาย ไม่ต้องคอยหลบซ่อนกลัวว่าจะถูกเจ้าหน้าที่จับอีกและยังได้รับสิทธิต่างๆจากประเทศไทย แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานประมงทะเลส่วนใหญ่จะเป็นชาวเมียนมา มีหลายคนที่ยังไม่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติที่ทำงานประมงอยู่ในเรือลำเดียวกัน แต่ละคนก็ไม่มีความรู้ ไม่ได้เรียนหนังสือจึงไม่เข้าใจถึงระบบและขั้นตอนต่างๆในการพิสูจน์สัญชาติ ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติค่อนข้างสูง ครั้งแรกที่ตนเข้ามาทำงานในประเทศไทยเมื่อประมาณ 7-8 ปี ที่

ผ่านมาได้เสียค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติให้กับนายหน้าไปดำเนินการประมาณเกือบหมื่นบาท”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 29, สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2661)

ปัจจุบันยังมีแรงงานที่ไม่มีบัตรและไม่ได้ขึ้นทะเบียนการทำงานอย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก รัฐบาลจึงควรจะมีนโยบายผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อที่จะทำให้แรงงานเข้าสู่ระบบตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 11 ดังนี้ว่า

“ปัจจุบันมีแรงงานที่ยังไม่ได้มีบัตรและไม่ได้ขึ้นทะเบียนการทำงานอย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก รัฐบาลไทยจึงควรจะมีการผ่อนผันเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไปพิสูจน์สัญชาติ เพื่อจะได้นำแรงงานที่อยู่นอกระบบเข้ามาสู่ระบบให้ถูกกฎหมายทั้งหมด ซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวได้ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 11, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า ปัจจุบันนโยบายการพิสูจน์สัญชาติของรัฐบาลเป็นนโยบายที่ต้องการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเพื่อนำเข้าสู่ระบบและลดปัญหาการเอาเปรียบของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ อีกทั้งเพื่อให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆจากการทำงานตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ปัจจุบันยังมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีบัตรและไม่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและขึ้นทะเบียนการทำงานอย่างถูกต้องเป็นจำนวนมาก จึงควรจะมีการผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติโดยขยายเวลาทุกปี เพื่อจัดระเบียบแรงงานที่ผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ว่า

“รัฐบาลไทยได้มีการประสานกับรัฐบาลพม่าว่าตอนนี้มีแรงงานพม่าที่อยู่ตามตะเข็บชายแดนลักลอบเข้ามาทำงานในประเทศไทยมากมายโดยที่ไม่มีบัตรประกอบกับนางองซานซูจีเห็นปัญหาและได้เข้ามาเยี่ยมที่จังหวัดสมุทรสาครถึง 2 ครั้ง เมื่อองซานซูจีได้เป็นรัฐบาลจึงมีนโยบายให้แรงงานพม่ามาขอบัตรคนพม่าให้ถูกต้อง จึงมาตั้งศูนย์พิสูจน์สัญชาติ พอพิสูจน์สัญชาติแล้วก็จะได้เลขประจำตัวหรือที่เรียกว่าใบหนังสือรับรองตัวบุคคล เมื่อได้ใบนี้แล้วมาขึ้นทะเบียนประกันสังคมและได้รับความคุ้มครองซึ่งกฎหมายไม่ได้ยกเว้นอาชีพใดอาชีพหนึ่งซึ่งจะต้องทำประกันสังคม”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 4 ได้กล่าวถึงนโยบายพิสูจน์สัญชาติ ในการแก้ไข ปัญหาแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานไม่ถูกต้องให้เป็นแรงงานที่ถูกต้อง โดยรัฐบาลได้ออกมาตรการ เพิ่มบทลงโทษกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการซึ่งจากที่ได้ตรวจสอบและสอบถามถึงการลักลอบเข้ามา ทำงานในประเทศไทย ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาเพราะถ้าเข้ามาทำงานอย่างถูกต้อง แรงงานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายที่สูงมากและไม่มีต้นทุนที่เพียงพอดังว่า

“นโยบายของรัฐบาลตอนนี้คือการนำแรงงานไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อแก้ไขปัญหา แรงงานที่เข้ามาทำงานอย่างไม่ถูกต้องให้กลายเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย ทั้งหมด และผู้ประกอบการจะต้องรับแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นมา ทำงาน ทางรัฐบาลจึงออกมาตรการเพิ่มโทษให้หนักขึ้นเพื่อให้ผู้ประกอบการต่างๆไม่ กล้ากระทำความผิด ซึ่งจากที่ได้ตรวจสอบและสอบถามถึงการลักลอบเข้ามาทำงาน ในไทยส่วนมากแรงงานที่ลักลอบเข้ามาเพราะการเข้ามาแบบถูกต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง มากและไม่มีต้นทุนที่เพียงพอที่จะจ่ายเงินได้”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า ปัจจุบันรัฐบาลต้องการแก้ไขปัญหาการ ทำงานของแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยประสานความร่วมมือกับประเทศต้นทางให้ มาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งเมื่อทำการพิสูจน์สัญชาติก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถขอ ใบอนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆตามที่กฎหมาย นอกจากนี่ยังมีมาตรการให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศ ไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงาน มิฉะนั้นจะถูกลงโทษสถานหนักซึ่งสอดคล้องกับ ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“นโยบายเกี่ยวกับการผ่อนผันเพื่อรอพิสูจน์สัญชาติ เป็นนโยบายที่เปิดโอกาสให้ แรงงานที่ผิดกฎหมายสามารถไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อจะได้เข้าสู่ระบบและทำงานอย่าง ถูกต้อง โดยนายจ้างจะเป็นผู้พาแรงงานไปขึ้นทะเบียนที่จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร ระหว่างนี้ถ้าตรวจพบแรงงานที่ไม่มีบัตรเจ้าหน้าที่รัฐก็ยังไม่จับแต่ต้องมีเอกสารทาง ทะเบียนจากนายจ้างมายืนยันถึงจะผ่อนผันไม่จับตามระยะเวลาที่ทางราชการ กำหนดไว้ให้ไปพิสูจน์สัญชาติ”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายที่ ลักลอบมาทำงานในประเทศไทยนายจ้างจะต้องไปแจ้งขึ้นทะเบียนที่จัดหางานจังหวัดเพื่อการพิสูจน์



สัญชาติที่ตามที่ทางราชการกำหนดไว้การที่รัฐบาลมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติ (กัมพูชา เมียนมา ลาว) ที่ลักลอบหนีเข้าเมืองและได้รับการผ่อนผันให้อยู่และทำงานได้ (1-2 ปี) มาทำการ พิสูจน์สัญชาติ จะทำให้แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมีโอกาสลักลอบเข้าเมืองมากขึ้นโดยใช้ กระบวนการพิสูจน์สัญชาติและจดทะเบียนเพื่อให้สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ อีกทั้ง ขบวนการพิสูจน์สัญชาติที่เปิดกว้างจะทำให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้ามาทำงานจะนำภริยาและ บุตรสามารถทำการพิสูจน์สัญชาติได้และจะทำให้เกิดกระบวนการผ่านนายหน้าที่ได้รับจ้างมาดำเนินการ แทนนายจ้างเพื่อให้สามารถพิสูจน์สัญชาติได้ทันภายในเวลาที่ทางราชการกำหนดไว้ซึ่งเป็นการเปิด ช่องทางให้นายหน้าสามารถแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวได้

## 2.2 ภาพรวมของนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงาน

### ประมง

ปัจจุบันจะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้มีนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อผ่อนผันให้ แรงงานต่างด้าวอาศัยอยู่ในประเทศไทยได้เป็นการชั่วคราว โดยได้รับใบอนุญาตให้ทำงาน และ เพื่อเป็นการตอบสนองภาคธุรกิจที่ต้องการใช้แรงงานต่างด้าวจำนวนมาก อาทิเช่น งานประมง แพ ปลา หรือโรงงานอุตสาหกรรมอาหารทะเล เป็นต้น นอกจากนี้รัฐบาลต้องการที่จะให้แรงงานต่างด้าว ที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและลักลอบทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตเปลี่ยนแปลงสถานภาพให้ เป็นบุคคลเข้าเมืองและทำงานโดยถูกต้องตามกฎหมาย

จากที่ได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2560 เพื่อเป็น การจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวตลอดจนเป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคประมง ดังนี้ 1)แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว และเมียนมา ซึ่งมีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีที่ประสงค์ทำงานใน เรือประมงแต่ไม่มีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว สามารถมาลงทะเบียนได้กับกรมประมง ณ สถานที่กรมประมงกำหนดใน 22 จังหวัดชายทะเลใน ระหว่างวันที่ 1 -31 ตุลาคม 2560 โดยกระทรวงมหาดไทยได้อำนวยความสะดวกในการจัดทำ ทะเบียนประวัติบุคคลผู้ไม่มีสัญชาติไทยตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรด้วย 2)กรณีคนต่าง ด้าวมีใบอนุญาตทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการทำงานของคนต่างด้าว และเอกสาร ถูกต้องครบถ้วน และประสงค์จะทำงานในเรือประมงสามารถขอรับหนังสือคนประจำเรือได้ ตลอดเวลา แม้สิ้นสุทธระยะเวลาดังกล่าวแล้ว เนื่องจากเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตให้เข้าเมืองโดยถูกต้องตาม กฎหมายแล้ว (กรมประมง , 2560 : ออนไลน์)

นอกจากนี้การที่แรงงานต่างด้าวต้องการทำงานในประเทศไทยจะต้องปฏิบัติตามพระ ราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 8 ได้ กำหนดห้ามคนต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อัน เป็นการฝ่าฝืนกฎหมายนี้และมาตรา 9 กำหนดห้ามผู้ใดรับคนต่างด้าวทำงานโดยที่คนต่างด้าวไม่มี

ใบอนุญาตทำงานหรือให้คนต่างด้าวทำงานนอกเหนือจากที่มีสิทธิจะทำได้อันเป็นการฝ่าฝืนพระราชกำหนดนี้ จะเห็นได้ว่ากฎหมายได้กำหนดห้ามแรงงานต่างด้าวทำงานโดยไม่มีใบอนุญาตหรือทำงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดมิได้ และห้ามนายจ้างหรือผู้ประกอบการรับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานหรือทำงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเช่นกัน ดังนั้นแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะต้องมีใบอนุญาตทำงานจึงสามารถทำงานประมงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวไว้ ดังนี้

“เมื่อประมาณปี 2558 ยี่สิบได้ออกใบเหลืองว่าประเทศไทยได้ทำการประมงผิดกฎหมายเนื่องจากการประมงของไทยไม่มีการกำกับดูแล ไม่มีการควบคุม ไร้การตรวจสอบและมีการใช้แรงงานที่ไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำงานประมง แรงงานต่างด้าวพวกนี้จึงไม่มีสิทธิทำงาน รัฐบาลจึงต้องออกนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและขอใบอนุญาตทำงาน เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

นโยบายผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและขอใบอนุญาตทำงานเป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานที่ผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่ทางการกำหนดไว้ ไม่ได้มีการผ่อนผันทุกปี ในแต่ละปีจะมีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่รัฐบาลต้องการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย โดยให้นายจ้างต้องนำแรงงานมาจดทะเบียนให้ถูกต้องดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 6 ดังนี้

“นโยบายผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและขอใบอนุญาตทำงาน เป็นการเปิดโอกาสให้แรงงานที่ผิดกฎหมายมาขึ้นทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องภายในระยะเวลาที่ทางการกำหนดไว้ ซึ่งไม่ได้มีการผ่อนผันให้ทุกปี รัฐบาลต้องการจัดระเบียบแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอย่างผิดกฎหมาย โดยให้นายจ้างดำเนินการนำแรงงานมาจดทะเบียนให้ถูกต้อง ”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการออกนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่มีความชัดเจนและเปิดให้มีการจดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานเฉพาะบางปีเท่านั้นในบางปีไม่มีการเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวทำให้แรงงานบางส่วนไม่สามารถเข้าสู่กระบวนการทำงานที่ถูกต้อง โดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งส่วนใหญ่เวลาทำงานแรงงานจะอยู่แต่บนเรือในท้องทะเลโอกาสที่เรือจะกลับเข้าฝั่งมีน้อยทำให้ไม่สามารถไปขึ้นทะเบียน

เพื่อขอใบอนุญาตได้ทันกำหนดเวลา นอกจากนี้ในบางปีมีการผ่อนผันให้จดทะเบียนแรงงานต่างด้าว โดยมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการจดทะเบียนที่จำกัด ส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ไม่สามารถดำเนินการจดทะเบียนได้ทันตามเวลาที่กำหนด

### 2.3 มาตรการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวภาคการประมงทะเล

แรงงานภาคประมงทะเลจะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 188 (2014) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 199 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมงทะเลและมาตรฐาน แรงงานประมง เพื่อสร้างหลักประกันขั้นต่ำสำหรับการทำงานและสภาพการจ้างงานในเรือประมง ทะเล อีกทั้งแรงงานภาคประมงทะเลมีลักษณะงานที่แตกต่างจากการใช้แรงงานในภาคธุรกิจอื่นเช่น โรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดที่ไม่อาจนำกฎหมายที่บังคับใช้กับแรงงานทั่วไป ในภาคอุตสาหกรรมมาคุ้มครองแรงงานภาคประมงได้

มาตรการในการคุ้มครองแรงงานประมงตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงาน ประมงทะเล พ.ศ. 2557ได้กำหนดไว้ ดังนี้

1. มาตรการที่ห้ามนายจ้างจ้างลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานบนเรือประมงซึ่งจาก การตรวจแรงงานบนเรือประมงแรงงานเด็กจะทำการตรวจสอบได้ยากแต่กฎหมายจะมีช่องโหว่ซึ่ง เวลานำเด็กไปตรวจมวลกระดูกหมอมจะวินิจฉัยว่าอยู่ในช่วงระหว่างอายุ 17-19 ปี ศาลจะยกฟ้อง พอ ทราบข้อนี้เจ้าหน้าที่ก็อยากจะจับกุม ปัจจุบันไม่ค่อยมีการใช้แรงงานเด็กแล้วตั้งคำถามของผู้ให้ข้อมูล หลักดังนี้ว่า

“การตรวจสอบแรงงานเด็กที่มีอายุไม่ถึงมาทำงานบนเรือ เคยเจอแบบ ก้ำกึ่งอายุ 18 ปีแต่ไม่กล้าจับเพราะเวลาไปสอบถามทุกคนก็จะบอกเกิน 18 ปีหมด ก็ มองหน้าแล้วบอกคนนี้ให้ลูกมาเพราะดูหน้าอ่อนมาก แต่จะใช้เทคนิคในการ ตรวจสอบที่อบรมมาโดยแกล้งถามว่าที่บ้านใช้ปี ค.ศ. หรือ พ.ศ. แรงงานก็ตอบว่าใช้ ค.ศ. เหมือนอังกฤษ จึงถามต่อว่าแล้วเกิด ค.ศ. อะไร พอแรงงานบอกมาก็ได้นับปี ค.ศ. สรุปแล้วแรงงานคนนี้อายุไม่ถึง 18 ปี จริงๆ จึงถามต่อว่ามาทำงานบนเรือนี้ก็ปี แล้ว แรงงานตอบว่า 2 ปีกว่า แต่กฎหมายจะมีช่องโหว่ซึ่งเวลาตรวจมวลกระดูกแล้ว หมอมจะวินิจฉัยออกมาว่าอยู่ในช่วงระหว่างอายุ 17-19 ปี ศาลก็จะยกฟ้อง พอทราบ ข้อนี้เราก็ไม่จับให้วุ่นวาย ปัจจุบันไม่ค่อยมีการใช้แรงงานเด็กแล้ว”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 7 ได้กล่าวถึงการตรวจแรงงานประมงที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี โดยการส่งพิสูจน์มวลกระดูกและให้หน่วยงานต่างๆซึ่งเป็นทีมสหวิชาชีพเข้ามาร่วมพิจารณา ดังนี้

“การตรวจแรงงานจะใช้วิธีสุ่มตรวจและเรียกมาสอบถาม ปัจจุบันการใช้แรงงานเด็กไม่ค่อยมีตั้งแต่ตั้งศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมงจะมีการตรวจแรงงานอยู่ตลอดหากตรวจพบแรงงานต่างด้าวคนไหนหน้าตาไม่ผ่านเกณฑ์ก็จะมีคำสั่งเด็กไปพิสูจน์มวลกระดูกและให้หน่วยงานต่างๆซึ่งเป็นทีมสหวิชาชีพเข้ามาร่วมพิจารณา”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักจะเห็นได้ว่า มาตรการการห้ามจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในงานประมงทะเลเจ้าหน้าที่รัฐจะต้องมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องเพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็ก โดยเฉพาะการตรวจสอบแรงงานเด็กที่ไม่มีหนังสือเดินทางเจ้าหน้าที่จะต้องนำแรงงานไปตรวจมวลกระดูกเพื่อหาอายุของแรงงาน และถือเป็นหลักฐานเอาผิดกับนายจ้างได้หากตรวจพบว่าแรงงานมีอายุต่ำกว่า 18 ปี

2. มาตรการที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมงและไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็วและให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้

จากมาตรการตามกฎหมายดังกล่าวได้เวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมงและต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วันและให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“การทำงานของลูกจ้างบนเรือประมงในช่วงออกทะเลในแต่ละวันจะมีเวลาทำงานที่ไม่แน่นอนไม่มีกำหนดเวลา จะทำไปพักไป ได้กึ่งเรือจะเป็นกำหนดพื้นที่ในบริเวณที่มีปลาเยอะ และก็จะสั่งแรงงานในเรือให้ลงอวน จนกว่าจะได้ปลาจำนวนมากเสร็จแล้วก็จะมีการคัดเลือกปลาเอาปลาไปใส่ไว้ในถังน้ำแข็งที่เตรียมไว้ การทำงานจะไม่มีวันหยุดเสาร์อาทิตย์ แต่มีวันหยุดตามเทศกาลต่างๆและลาหยุดหรือลากลับบ้านที่พม่าได้ แต่หากลากลับบ้านที่พม่าจะไม่ได้รับค่าจ้าง”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 30, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม 2561)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักจะพบว่าการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน เวลาพักขึ้นอยู่กับไต้ก๋งเรือซึ่งเป็นผู้กำหนดเวลาพักและเวลาทำงานบนเรือ ซึ่งจะเห็นว่ามีความแตกต่างกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม จะมีเวลาพักและเวลาทำงานที่แน่นอน ดังนั้นแรงงานภาคประมงทะเลจะต้องทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน ซึ่งเวลาทำงานอาจเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนดและแรงงานมีเวลาพักน้อยไม่เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้

### 3.มาตรการเกี่ยวกับสัญญาจ้าง

กำหนดให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกัน (ตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนด) จำนวน 2 ฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้ 1 ฉบับเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบและให้นายเจ้านำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งนับแต่วันทำสัญญาจ้างซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นสอดคล้องกัน ดังว่า

“ก่อนลงเรือทำงานนายจ้างได้ทำสัญญาจ้าง มีภาษาไทย และภาษาพม่าทั้ง 2 ฉบับ แต่ผมไม่มีความเข้าใจในข้อความข้อตกลงในสัญญา ทราบแต่เพียงว่าได้รับเงินค่าจ้างเดือนละบาทผมก็อ่านหนังสือไม่ออกอยู่พม่าก็ไม่เคยได้เรียนหนังสือ นายจ้างไม่ได้อ่านสัญญาให้ฟัง นายจ้างบอกแต่เพียงให้ทำหน้าที่รับผิดชอบบนเรือและต้องทำงานทุกอย่างบนเรือทั้ง ลงอวน คัดปลา ดูแลห้องเครื่อง”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 28, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 17 ได้กล่าวถึงการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานประมงมีการเซ็นสัญญาและมีข้อตกลงต่างๆระบุไว้ในสัญญาซึ่งจะมีแบบฟอร์มที่เป็นทั้งภาษาไทยและพม่าทั้ง 2 ฉบับ ข้อตกลงก็ต้องแจ้งให้แรงงานทราบโดยเฉพาะค่าจ้างและมีการมอบหมายงานบนเรือให้กับแรงงานทราบ เช่น หัวหน้าอวน กู้ก คัดปลา แยกปลาดังคากกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“การจ้างแรงงานต่างด้าวทำประมงมีการเซ็นสัญญาตามปกติและมีข้อตกลงต่างๆระบุไว้ในสัญญาซึ่งจะมีแบบฟอร์มที่เป็นทั้งภาษาไทยและพม่าจะต้องทำขึ้น 2ฉบับ ข้อตกลงก็ต้องแจ้งให้แรงงานทราบโดยเฉพาะค่าแรงและมีการมอบหมายงานในเรือให้กับแรงงาน เช่น หัวหน้าอวน กู้ก คัดปลา แยกปลา”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 17, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม 2561)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักจะพบว่าปัจจุบันการจ้างแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้มีการออกมาตรการบังคับให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็น 2 ฉบับ มีทั้งภาษาไทยและภาษา

ของประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานได้อ่านและเข้าใจในเงื่อนไขของสัญญา ซึ่งในความเป็นจริงพบว่าแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่สามารถอ่านหนังสือได้ จึงไม่สามารถเข้าใจในเงื่อนไขต่างๆของสัญญาจ้าง ทำให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการอาศัยช่องโหว่นี้แสวงหาผลประโยชน์เพื่อเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวได้

#### 4.มาตรการในการจ่ายค่าจ้าง

กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างโดยการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าวการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวันรายชั่วโมงหรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือนให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้งเว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นสอดคล้องกัน ดังนี้

“ปัจจุบันในการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานประมงทางนายจ้างจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่ออกมาบังคับใช้กับการจ้างแรงงานในกิจการประมง ซึ่งเป็นกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลพ.ศ. 2557 และให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องไปเปิดบัญชีกับธนาคารพาณิชย์เพื่อให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการโอนเงินค่าจ้างเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารที่มีชื่อของแรงงานนั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ไม่ต้องการให้มีการโอนเงินค่าจ้างผ่านธนาคาร แรงงานต้องการค่าจ้างเป็นเงินสดมากกว่าเพราะเมื่อขึ้นฝั่งจะได้ใช้เงินสดนำไปซื้อของใช้จ่ายได้ง่าย โดยไม่ต้องไปหาตู้เอทีเอ็มเพื่อกดเงินออกมาใช้”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 14, สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2561)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักจะพบว่าการจ่ายเงินค่าจ้างนายจ้างจะต้องโอนเงินค่าจ้างผ่านเข้าบัญชีของธนาคารที่มีชื่อแรงงานต่างด้าว ซึ่งในความเป็นจริงแรงงานมีความต้องการเงินสดมากกว่าการโอนเงินค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคาร การใช้มาตรการจ่ายเงินค่าจ้างนี้อาจทำให้แรงงานไม่ได้รับความสะดวกในการต้องไปหาตู้เอทีเอ็มกดเงินมาใช้จ่าย

นอกจากนี้จะเห็นว่ามาตรการดังกล่าวนี้ได้คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการจ่ายเงินค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะต้องโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นเพื่อใช้เป็นหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าจ้าง เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว เช่น การจ่ายค่าจ้างไม่ครบ การจ่ายค่าจ้างไม่เป็นไปตามค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

## 5.มาตรการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้ถูกกำหนดไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 9 กำหนดไว้ว่า ให้นายจ้างจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วมเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือและให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือสุขภาพอนามัยสภาพความเป็นอยู่บนเรือและอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนการทำงานซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3 ได้กล่าวถึงความปลอดภัยในการทำงานบนเรือประมงดังนี้ว่า

“หน่วยงานได้จัดเจ้าหน้าที่ลงตรวจเรือ เรือที่ออกทำประมงได้จะต้องจัดให้มีอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยพวกชูชีพเพราะมีการตรวจอยู่ตลอด ก่อนที่รัฐบาลนี้จะเข้ามาจัดระเบียบประมง ได้มีการตรวจเรือ 100 ลำ จะเจอลัก 1 ลำที่ถูกระเบียบทุกอย่าง มีแม้กระทั่งเอกสารของคณงานครบหมด แต่ปัจจุบันจะต้องครบทุกลำแล้ว เพราะถ้าไม่ครบเรือจะออกไม่ได้ และโทษก็หนักซึ่งมันไม่คุ้มถ้าจะทำผิดกฎหมาย”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561)

## 2.4 ภาพรวมบริบทของนโยบายและมาตรการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล

ในปี 2559 รัฐบาลไทยได้เพิ่มความเข้มข้นในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์หลากหลายมาตรการเพื่อส่งเสริมและปกป้องสิทธิของแรงงานในประเทศไทยทุกสัญชาติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยกว่าเป็นแรงงานไทยหรือแรงงานสัญชาติอื่น เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลกระทรวงแรงงานได้ดำเนินการจัดตั้ง “ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน” โดยมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นผู้บัญชาการศูนย์ฯ โดยตรง เพื่อขับเคลื่อนงานในภาพรวมของกระทรวงแรงงานให้เป็นเอกภาพอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนส่งเสริมปกป้องสิทธิของแรงงาน และสร้างกลไกการติดตามงานที่มีประสิทธิภาพผ่านการดำเนินงานของศูนย์ปฏิบัติการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานระดับกรม และระดับจังหวัด และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) ศูนย์ประสานการปฏิบัติในการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) กรมเจ้าท่า กรมประมง รวมถึงองค์กรภาคประชาสังคม NGOs ภายใต้ยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน พ.ศ. 2559 – 2563 และแผนปฏิบัติการการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 ซึ่งได้กำกับติดตามให้แต่ละหน่วยงานดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการ(กระทรวงแรงงาน, 2559) จะเห็นว่ารัฐบาลมีนโยบายในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์หลากหลายมาตรการและมีการจัดตั้งศูนย์ต่างๆขึ้นมาแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์โดยมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานเขามาร่วมกันทำงาน ซึ่งในทางปฏิบัติจะ

พบว่ามีปัญหาในการทำงาน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 7 ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก  
 ดังนี้

“นโยบายและมาตรการที่ออกมาใช้บังคับการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานประมงมีการ  
 เปลี่ยนแปลงไม่มีความชัดเจน มีเจ้าหน้าที่หลายหน่วยงานลงมาทำงานซึ่งต้องทำความเข้าใจ  
 ในบางครั้งการทำงานเกิดความขัดแย้งกันของหน่วยงานต่างๆที่เป็นทีมสห  
 วิชาชีพ ก็จะทำให้ปฏิบัติงานยากและไม่กล้าที่จะตัดสินใจในการทำงาน ดังนั้น  
 เจ้าหน้าที่จึงต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านนี้โดยเฉพาะ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 10 ได้กล่าวถึง นโยบายการแก้ไขปัญหาการค้ำ  
 มนุษย์ในภาคประมงควรมีความชัดเจนเพราะในการทำงานมีหน่วยงานหลายหน่วยซึ่งเป็นทีมสห  
 วิชาชีพมาทำงานร่วมกันซึ่งมีปัญหาเกี่ยวกับอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายของแต่ละหน่วยงาน ใน  
 การทำงานควรมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการหารือเพื่อลด  
 ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำงานเพื่อประสานงานและติดต่อ  
 กับแรงงานในเรือประมงได้ตลอดเวลา เพราะการป้องกัน ปราบปรามการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานประมง  
 ทะเลลึกจะรอดพ้นจากการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่เนื่องจากพื้นที่ทางทะเลกว้างใหญ่จึงอยากต่อการ  
 ตรวจสอบดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักดังนี้

“นโยบายการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในภาคประมงควรมีความชัดเจนเพราะใน  
 การทำงานมีหน่วยงานหลายหน่วยซึ่งเป็นทีมสหวิชาชีพมาทำงานร่วมกันซึ่งมีปัญหา  
 เกี่ยวกับอำนาจในการบังคับใช้กฎหมายของแต่ละหน่วยงาน ในการทำงานควรมี  
 การบูรณาการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร มีการหารือเพื่อลดปัญหา  
 และอุปสรรคในการทำงาน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาทำงานเพื่อประสานงาน  
 และติดต่อกับแรงงานในเรือประมงได้ตลอดเวลา เพราะการป้องกัน ปราบปรามการค้ำ  
 มนุษย์ด้านแรงงานประมงทะเลลึกจะรอดพ้นจากการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่เนื่องจาก  
 พื้นที่ทางทะเลกว้างใหญ่จึงอยากต่อการตรวจสอบ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักจะเห็นว่านโยบายการป้องกันและปราบปรามการค้ำ  
 มนุษย์จะกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยงานเข้ามาทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ ซึ่งนโยบาย  
 ดังกล่าวหากไม่มีความชัดเจนก็จะทำให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ ดังนั้นรัฐบาลจะต้อง  
 พัฒนานโยบายให้สามารถนำไปปฏิบัติจริงได้ โดยต้องรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนก่อนที่จะ



ออกนโยบายไปบังคับใช้ นอกจากนี้การนำนโยบายไปปฏิบัติจะเกิดประสิทธิผลและประสิทธิผลจะต้องอาศัยความร่วมมือทุกภาคส่วนในการบูรณาการทำงานร่วมกันด้วยเช่นกันและเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ โดยให้ความสำคัญและผลักดันมาตรการการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายพัฒนาความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย และบูรณาการข้อมูลให้เกิดประสิทธิภาพ

## **ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล**

จากการสัมภาษณ์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลในมุมมองของภาครัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาคร และภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผู้ประกอบการประมงทะเลจังหวัดสมุทรสาคร นายกสมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร องค์กร NGOs รวมทั้งภาคประชาชนประกอบด้วย ได้ก่งเรือ แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เพื่อสะท้อนให้เห็นภาพที่แท้จริงของปัญหาของนโยบายและมาตรการดังกล่าว ก่อนที่จะมีการดำเนินการหาแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลลำดับถัดไปซึ่งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกสามารถสรุปได้ดังนี้

### **ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว**

#### **1.นโยบายการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวทำได้ไม่ทั่วถึง**

จากการที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 ให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติ กัมพูชา ลาว เมียนมา จัดทำหรือปรับปรุงทะเบียนประวัติ ตรวจลงตรา (VISA) ขออนุญาตทำงาน ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนหรือทำประกันสุขภาพให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service : OSS) ที่จัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัด เพื่อให้มีฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติที่ทำงานในประเทศไทยมีเอกภาพเป็นหนึ่งเดียว สามารถทราบว่าจะแรงงานฯอาศัยอยู่ที่ใด ทำงานกับนายจ้างรายใด พร้อมทั้งมีทะเบียนประวัติของแรงงานฯ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ และเพื่อให้แรงงานต่างด้าวเป็นแรงงานที่เข้าเมืองและทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย ซึ่งขณะนี้กระทรวงแรงงานได้จัดตั้งศูนย์ OSS แล้ว โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2561 ที่ผ่านมา มีแรงงาน 3 สัญชาติที่จะต้องดำเนินการที่ศูนย์ OSS ดังกล่าว โดยให้แรงงานในกิจการประมงทะเลและแปรรูปสัตว์น้ำ ที่พิสูจน์สัญชาติและยังไม่พิสูจน์สัญชาติ ซึ่งบัตรหมดอายุเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 โดยกลุ่มที่พิสูจน์สัญชาติแล้วจะอนุญาตให้ทำงานได้ถึงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2562 ส่วนที่ยังไม่พิสูจน์สัญชาติอนุญาตให้ทำงานได้ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2561 เพื่อพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 มิถุนายน 2561 (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561)

จากนโยบายการพิสูจน์สัญชาติดังกล่าวของรัฐบาลจะเห็นว่ามีกำหนดกรอบระยะเวลาไว้ค่อนข้างจำกัดทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลบางส่วนไม่สามารถไปยื่นขอพิสูจน์สัญชาติได้ทันตามกำหนดเนื่องจากแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องทำงานอยู่บนเรือประมงกลางทะเลหลายวันโอกาสเข้าฝั่งจึงมีน้อยทำให้ไม่สามารถทราบข้อมูลและข่าวการประชาสัมพันธ์ของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“ไม่เคยได้ทราบข่าวให้แรงงานไปพิสูจน์สัญชาติส่วนใหญ่ทำงานอยู่บนเรือประมงอยู่แต่ในทะเลนานๆถึงจะได้เข้าฝั่ง นายจ้างและได้กงเรือไม่ได้แจ้งให้ทราบ ผมมาทราบอีกที่เมื่อเรือเข้าจอดฝั่งเพื่อนที่ทำงานอยู่บนฝั่งเค้าก็มาบอกว่าให้ไปทำการพิสูจน์สัญชาติมีแรงงานประเทศเมียนมาที่ทำงานประมงอีกจำนวนมากในจังหวัดสมุทรสาครต้องการไปพิสูจน์สัญชาติเพื่อจะได้ทำงานอย่างถูกต้องแต่ก็มีเพื่อนแรงงานบางส่วนไม่สามารถไปทำการพิสูจน์สัญชาติได้ทันตามเวลาเพราะเค้าไม่ทราบข่าวนี้เลย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 31 และ 32, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 23 ได้กล่าวถึงนโยบายการพิสูจน์สัญชาติมีกรอบระยะเวลาที่ค่อนข้างจำกัดและมีการจัดตั้งศูนย์ให้บริการพิสูจน์สัญชาติน้อยเกินไป ทำให้เกิดความล่าช้า และการพิสูจน์สัญชาติมีขั้นตอนมากเกินความจำเป็น ดังว่า

“การผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติในขณะนี้ เกิดปัญหาตรงที่รัฐบาลได้มีการกำหนดระยะเวลาในการพิสูจน์สัญชาติโดยให้เวลาน้อยมากเพราะแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานอยู่ในประเทศไทยมีจำนวนมากไม่ใช่มีแต่เฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น แต่ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานและจังหวัดใกล้เคียงมาทำการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งมีศูนย์ให้บริการในการพิสูจน์สัญชาติน้อยจนเกิดปัญหาความล่าช้าและทำไม่ทัน ปัญหาอีกประการหนึ่งก็คือ ขั้นตอนในการพิสูจน์สัญชาติค่อนข้างมีหลายขั้นตอน จึงต้องการให้รัฐบาลได้ช่วยให้ลดขั้นตอนในเรื่องของเอกสารจะได้ทำการพิสูจน์สัญชาติเสร็จเร็วขึ้น”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 23, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่า การพิสูจน์สัญชาติจะมีหน่วยงานต่างๆ เป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่ สถานทูตพม่า กรมจัดหางาน ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กรมปกครอง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข ได้มีการจัดตั้งเป็นศูนย์ One Stop Service บริการแรงงาน ส่วนค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติถ้าตามกฎหมายจะอยู่ที่คนละประมาณ 4,000 บาท แต่ปัจจุบันมีนายหน้าเข้ามาดำเนินการให้

เพราะเวลาแรงงานต่างด้าวไปทำการพิสูจน์สัญชาติต้องใช้เวลานานจึงต้องยอมเสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้าเพิ่มเติมเพื่อความสะดวกรวดเร็วและนายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวไปก่อนดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 2 ดังนี้

“การพิสูจน์สัญชาติจะมีหน่วยงานต่างๆ เป็นผู้ดำเนินการ ได้แก่ สถานทูตพม่า กรมจัดหางาน ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กรมปกครอง กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้มีการจัดตั้งเป็นศูนย์ One Stop Service ขึ้นบริการแรงงาน ส่วนค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติถ้าตามกฎหมายจะอยู่ที่คนละประมาณ 4,000 บาท แต่ปัจจุบันมีนายหน้าเข้ามาดำเนินการให้เพราะเวลาแรงงานต่างด้าวไปทำการพิสูจน์สัญชาติต้องใช้ระยะเวลาเวลานานจึงต้องยอมเสียค่าใช้จ่ายให้กับนายหน้าเพิ่มเติมเพื่อความสะดวกรวดเร็วและนายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวไปก่อน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจะเห็นได้ว่า นโยบายการพิสูจน์สัญชาติเป็นนโยบายระยะสั้นไม่ยืดหยุ่น หน่วยงานภาครัฐยังขาดการประชาสัมพันธ์ทำไม่ได้ทั่วถึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร นายจ้างและได้ก้งเรือไม่ได้แจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่บนเรือทราบ นอกจากนี้ยังพบว่าศูนย์ให้บริการในการพิสูจน์สัญชาติมีน้อยเกินไปเนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากทำให้การให้บริการไม่เพียงพอกับความต้องการของแรงงานต่างด้าวที่ไปขอรับบริการพิสูจน์สัญชาติ ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดกรอบระยะเวลาจำกัดมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่สามารถไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติได้ทันตามกำหนดเวลาโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่ทำงานอยู่บนเรือไม่มีโอกาสได้ขึ้นฝั่ง นอกจากนี้การพิสูจน์สัญชาติมีหลายขั้นตอนและใช้เอกสารหลายอย่าง สร้างความยุ่งยากให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมากและยังมีนายหน้าเข้ามาดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าวโดยเรียกค่าใช้จ่ายที่สูง ดังนั้นนโยบายการพิสูจน์สัญชาติควรจะมีการขยายเวลา ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“การพิสูจน์สัญชาติควรที่จะขยายเวลาโดยไม่มีจำกัดเวลา เพื่อเปิดโอกาสให้กับแรงงานต่างด้าวที่อยากเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ทำงานและอยู่อย่างถูกต้องและลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ หรือหากเป็นไปได้ก็ควรขยายเวลาในการพิสูจน์สัญชาติเพิ่มขึ้นต่อไปอีกประมาณ 1 หรือ 2 ปีก็น่าจะทำการพิสูจน์สัญชาติให้กับแรงงานต่างด้าวได้ครบและทั่วถึงทุกคน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงทะเลในจังหวัดสมุทรสาครประเภทที่มีบัตรสีชมพู จะมีปัญหาในเรื่องของชื่อเพราะยังไม่มีกรพิสูจน์สัญชาติ จึงไม่มีพาสปอร์ตทำให้ไม่สามารถทราบชื่อที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวคนนั้นได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นอีกอย่างคือเจ้าหน้าที่ของเมียนมาจะเข้ามาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติเองโดยไม่ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยเข้าไปช่วยเหลือ จึงทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าเนื่องจากเจ้าหน้าที่ของพม่ามีน้อยไม่เพียงพอกับแรงงานต่างด้าวที่มาทำการพิสูจน์สัญชาติ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงทะเลในจังหวัดสมุทรสาครจำพวกที่มีบัตรสีชมพูจะมีปัญหามากในเรื่องของชื่อเพราะยังไม่มีกรพิสูจน์สัญชาติ จึงไม่มีพาสปอร์ตทำให้ไม่สามารถทราบชื่อที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวคนนั้นได้ ปัญหาที่เกิดขึ้นอีกอย่างคือเจ้าหน้าที่ของพม่าจะมาเป็นผู้ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติโดยไม่ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายไทยเข้าไปช่วยดำเนินการ จึงทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าเนื่องจากเจ้าหน้าที่ของพม่ามีน้อยไม่เพียงพอกับแรงงานต่างด้าวที่มาทำการพิสูจน์สัญชาติ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวจะมีประเทศต้นทางมาดำเนินการพบว่าประเทศต้นทางจัดเจ้าหน้าที่มาไม่เพียงพอกับความต้องการของกลุ่มแรงงานต่างด้าวที่มาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติและไม่มีเจ้าหน้าที่ของประเทศไทยเข้าไปช่วย ทำให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการพิสูจน์สัญชาติ

ปัจจุบันรัฐบาลไทยยังไม่มียุทธศาสตร์เปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติของผู้ติดตาม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในไทยจะเอาครอบครัวมาอยู่ด้วยเช่นภรรยาและบุตร ซึ่งจะทำให้เกิดปัญหาต่างๆตามมาจากหลังอย่าง และรัฐบาลต้องจัดหาที่เรียนหนังสือให้กับบุตรของแรงงานต่างด้าว โดยต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายและต้องใช้งบประมาณมากขึ้น ดังนั้นการนำผู้ติดตามเข้ามาในไทยควรจะมีการออกกฎหมายหรือมาตรการในการควบคุมไว้เฉพาะดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ขณะนี้รัฐบาลไทยยังไม่มียุทธศาสตร์เปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติของผู้ติดตาม แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่เข้ามาทำงานในไทยจะเอาครอบครัวมาอยู่ด้วยเช่นภรรยาและบุตร ซึ่งก็อาจเกิดปัญหาต่างๆตามมาจากหลังอย่างเช่น การสร้างความแออัดให้กับชุมชน โรคติดต่อ และทางรัฐบาลต้องจัดหาที่เรียนหนังสือให้กับบุตรของแรงงานต่างด้าวอีก รัฐบาลต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายและต้องใช้งบประมาณมากขึ้น ดังนั้นการนำผู้ติดตามเข้ามาในประเทศไทยควรจะมีการออกกฎหมายหรือมาตรการในการควบคุมไว้เฉพาะ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่านโยบายการพิสูจน์สัญชาติทำได้ไม่ทั่วถึงเนื่องจากรัฐบาลผ่อนผันนโยบายการพิสูจน์สัญชาติยังมีข้อจำกัดในการผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติโดยมีกรอบระยะเวลาสั้นเกินไป บางส่วนไม่สามารถไปพิสูจน์สัญชาติได้ทัน อาทิเช่นแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องอยู่แต่ในเรือเป็นระยะเวลานาน อีกทั้งแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานอยู่ในประเทศไทยจำนวนมากไม่ใช่มีแต่เฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเท่านั้น แต่ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ในโรงงานหรือสถานประกอบการอื่นๆทำให้การพิสูจน์สัญชาติทำได้อย่างไม่ทั่วถึงและบางรายไม่สามารถเก็บเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการได้ ปัญหาอีกประการหนึ่งก็คือ การพิสูจน์ชาติมีหลายขั้นตอนเกินความจำเป็นโดยเฉพาะเรื่องของเอกสาร ประกอบกับนโยบายการพิสูจน์สัญชาติปัจจุบันยังไม่ครอบคลุมไปถึงผู้ติดตามจึงทำให้ผู้ติดตามไม่ได้รับการพิสูจน์สัญชาติ ดังนั้นรัฐบาลควรที่จะลดขั้นตอนและลดการใช้เอกสารเพื่อให้การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวเกิดความรวดเร็วและผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติตลอดทั้งปีเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมาทำการพิสูจน์สัญชาติได้อย่างทั่วถึง

## 2.นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงานประมงทำได้ไม่ทั่วถึง มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีกระบวนการหลายขั้นตอน

จากการสัมภาษณ์การจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลทำได้ไม่ทั่วถึงเนื่องจากแรงงานประมงส่วนใหญ่จะทำงานอยู่บนเรือโอกาสที่จะกลับเข้าฝั่งมีน้อย ทำให้ไม่ทราบข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและแรงงานก็ไม่ทราบถึงขั้นตอนและเอกสารที่ต้องใช้ตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 30 ดังว่า

“เวลาทำงานส่วนใหญ่จะอยู่แต่บนเรือประมง ออกจับปลาแต่ละครั้ง 10-15 วัน เรือมาจอดเทียบฝั่ง 2-3 วัน ก็ออกไปจับปลาต่อ จึงไม่รู้ข่าวสารการไปจดทะเบียนแรงงานและการขอใบอนุญาตทำงาน ไม่รู้ขั้นตอนและใช้เอกสารอะไรบ้าง นายจ้างไม่เคยได้แจ้งให้ทราบ ส่วนใหญ่นายจ้างจะพาไปทำและเป็นผู้รับผิดชอบออกค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนให้ก่อนและจะมาหักเงินจากค่าจ้างในทีหลัง”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 30, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม 2561)

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลพบว่าการขอจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานประมงมีกรอบระยะเวลาที่จำกัด มีการดำเนินการหลายขั้นตอนโดยเฉพาะเรื่องของเอกสารต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความซับซ้อนแรงงานต่างด้าวไม่เข้าใจถึงขั้นตอนต่างๆที่ทางราชการได้กำหนด ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องจ้างนายหน้ามาดำเนินการแทนให้โดยเสียค่าใช้จ่ายที่สูง

และแรงงานต่างด้าวไม่รู้หนังสือทำให้ไม่เข้าใจในการขอขึ้นทะเบียนแรงงาน ตามคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 33 ดังว่า

“ทางการได้เปิดให้ไปขึ้นทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานมีการกำหนดเวลาให้ไปทำแต่ละชั้นตอนมีความยุ่งยากต้องใช้เอกสารเยอะตอนที่ไปทำมีนายหน้ามาติดต่อเดินเรื่องให้นายหน้าเรียกค่าใช้จ่าย 6,000 บาทเพื่อความสะดวกรวดเร็วก็เลยต้องยอมเสียเงิน การประชาสัมพันธ์ต่างๆเกี่ยวกับการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงานมีการใช้ภาษาพม่าแต่อ่านแล้วไม่เข้าใจ ผมก็เรียนมาน้อยอ่านหนังสือไม่ออก ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 33, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม 2561)

จากการสัมภาษณ์ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงยังไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการยื่นขอจดทะเบียนแรงงานเนื่องจากอ่านหนังสือไม่ออกและแรงงานบางคนไม่มีเงินในการเสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 31 ดังว่า

“เอกสารต่างๆในการจดทะเบียนแรงงาน มีภาษาพม่าแต่ผมอ่านไม่เข้าใจ เพราะผมไม่ได้เรียนหนังสือจึงอ่านหนังสือไม่ได้ ค่าใช้จ่ายต่างๆในการจดทะเบียนนายจ้างจะเป็นผู้รับผิดชอบให้แล้วเค้าจะมาหักกับเงินเดือนภายหลัง แต่ก็มีเพื่อนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานด้วยกันยังไม่ได้ไปยื่นขอจดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานเนื่องจากไม่มีเงินพอที่จะไปดำเนินการได้และนายจ้างก็ไม่ได้พาไปจดทะเบียน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 31, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

การขอจดทะเบียนแรงงานและขอใบอนุญาตทำงานจะมีนายหน้าเข้ามาดำเนินการแทนนายจ้างและแรงงานต่างด้าว ซึ่งนายหน้าจะแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานในการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายที่สูงโดยที่แรงงานไม่ทราบ แต่ก็จ่ายยอมเพื่อความสะดวกในการไปติดต่อกับทางราชการ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักดังว่า

“แรงงานต่างด้าวที่มาขอจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงานปัจจุบันยังพบว่า มีนายหน้าเป็นผู้นำพาแรงงานมาทำและดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่างๆหรือแม้แต่การทำเอกสารคนประจำเรือนายจ้างไม่ได้มาด้วยตนเองแต่จะให้นายหน้าเป็นผู้นำพาแรงงานไปทำ โดยไปติดต่อตามสถานที่ต่างๆของทางราชการซึ่งนายหน้ามีทั้งคนไทยและพม่า”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะต้องจ้างนายหน้ามาดำเนินการให้ เพราะนายจ้างไม่ทราบถึงขั้นตอนต่างๆในการดำเนินการต่างๆ หน่วยงานภาครัฐจึงควรให้ความรู้กับนายจ้างและแรงงานต่างด้าว เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการจ้างนายหน้าไปดำเนินการต่างๆ ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายจะตกมาที่แรงงานต่างด้าว ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะต้องใช้นายหน้า เพราะนายจ้างไม่ทราบถึงขั้นตอนต่างๆในการดำเนินการต่างๆ เพราะฉะนั้นรัฐควรให้ความรู้แก่นายจ้างและแรงงานต่างด้าว เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการจ้างนายหน้าไปดำเนินการต่างๆ ซึ่งภาระค่าใช้จ่ายจะตกมาที่แรงงานต่างด้าว”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่12, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่าปัญหาในการไปขอจดทะเบียนคือต้องมีเอกสารต่างๆของแรงงานจำนวนมากทำให้มีนายหน้าและเจ้าหน้าที่รัฐบางรายที่หวังผลประโยชน์โดยที่ไม่มีความโปร่งใสในการทำงานมีการเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวเพื่อแลกกับเวลาและความสะดวกในการทำเอกสารดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ปัญหาในการไปขอจดทะเบียนแรงงานต้องใช้เอกสารต่างๆของแรงงานจำนวนมาก ทำให้มีนายหน้าและเจ้าหน้าที่รัฐบางรายที่หวังผลประโยชน์โดยที่ไม่มีความโปร่งใสในการทำงานคือมีการเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวเพื่อแลกกับเวลาและความสะดวกในการทำเอกสารโดยที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีเงินก่อนหากใครต้องการความรวดเร็ว ซึ่งความจริงแล้วค่าใช้จ่ายต่างๆไม่ได้แพง”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่13, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

การขอใบอนุญาตทำงานประมงจะมีขั้นตอนมาก และกฎหมายประมงก็เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดทำให้ผู้ประกอบการประมงปรับตัวไม่ทันจากคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 11 ดังนี้

“การขอใบอนุญาตทำงานนายจ้างจะต้องไปขอให้ซึ่งมีความยุ่งยากพอสมควรและมีขั้นตอนมากรวมทั้งกฎหมายประมงได้เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดจนผู้ประกอบการประมงปรับตัวไม่ทันค่าใช้จ่ายในการออกเอกสารต่างๆจากที่สอบถามสมาชิกสมาคมประมงก็ไม่สูงมาก แต่จะเสียค่าใช้จ่ายสูงตรงที่จ้างนายหน้าไปทำให้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่11, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจะเห็นว่า นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลปัจจุบันยังทำได้ไม่ทั่วถึงและแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างเต็มที่ เนื่องจาก

การเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไปขึ้นทะเบียนทำงานมีกรอบระยะเวลาที่จำกัด และน้อยเกินไป แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ต้องทำงานอยู่ในทะเลเป็นบนเรือระยะเวลา นานโอกาสในการกลับเข้าฝั่งมีน้อยทำให้ขึ้นทะเบียนไม่ทันตามกำหนดเวลา และแรงงาน ส่วนใหญ่จะไม่ได้รับรู้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานและแรงงาน ต่างด้าวไม่เคยทราบว่าการจดทะเบียนต้องใช้เอกสารอะไรบ้าง มีขั้นตอนอย่างไรและได้รับสิทธิตาม กฎหมายอย่างไรเนื่องจากนายจ้างไม่เคยได้อธิบายให้ทราบและการนำแรงงานไปขอจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวและขอใบอนุญาตทำงานก็มีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลานาน จะต้องไปแสกนตา ตรวจเลือดอีกหลายอย่าง แม้ขั้นตอนต่างๆในการขอจดทะเบียนและการทำใบอนุญาตทำงาน จะมี ภาษาเมียนมาอธิบาย แรงงานต่างด้าวก็ยังไม่มีความเข้าใจ และนายจ้างก็ยังไม่ทราบถึงขั้นตอนต่างๆ ในการไปขอจดทะเบียนเช่นกัน

จากปัญหาที่เกิดขึ้นทำให้การไปยื่นขอจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาต ทำงานจึงจำเป็นต้องจ้างนายหน้าเป็นผู้ดำเนินการ โดยมีนายหน้าเป็นผู้นำพาแรงงานมาทำและ ดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารต่างๆหรือแม้แต่การทำเอกสารคนประจำเรือ นายจ้างไม่ได้มาด้วยตนเองแต่ จะให้นายหน้าเป็นผู้นำพาแรงงานไปทำ ซึ่งมีนายหน้าและเจ้าหน้าที่รัฐบางรายที่หวังผลประโยชน์โดย ที่ไม่มีความโปร่งใสในการทำงาน โดยมีการเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวเพื่อแลกกับเวลาและ ความสะดวกในการทำเอกสารโดยที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีเงินก่อนหากใครต้องการความ รวดเร็วดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ข้อมูลและให้ความรู้กับแรงงานต่างด้าวและนายจ้างเกี่ยวกับ ขอจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานและลดขั้นตอนในการดำเนินการเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และทำได้ทันตามกำหนดเวลาของทางราชการ และจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลยังพบว่า ยังมีแรงงาน ต่างด้าวที่ทำงานอื่นบนฝั่งยังไม่ได้ยื่นขอจดทะเบียนและขอรับใบอนุญาตทำงานเนื่องจากมีเงินไม่เพียงพอที่จะไปดำเนินการและนายจ้างไม่ได้พาไปจดทะเบียนทำให้มีแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการจด ทะเบียนต้องอยู่อย่างหลบซ่อนถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างถูกรีดไถจากพนักงานเจ้าหน้าที่ตำรวจ ถูกไล่ออนหรือละเมิดสิทธิของแรงงานได้ดังนั้นการแก้ไขปัญหาดังกล่าวควรจัดให้มีการผ่อนผันการจด ทะเบียนแรงงานและขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานในกิจการ ประมงเป็นกรณีพิเศษแตกต่างจากกิจการอื่นๆ โดยเปิดให้จดทะเบียนได้ปีละสองครั้งหรือทุกปีตาม ความต้องการของตลาดแรงงาน

นอกจากนี้ยังพบว่านโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังมิได้กำหนดให้ชัดเจนว่า ค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างหรือลูกจ้างและการควบคุมมิให้เกิดการ แสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาตินอกจากจะเป็นสาเหตุให้เกิดการเอารัดเอา เปรียบจากนายจ้างแล้วยังเป็นสาเหตุให้เกิดการแสวงหากำไรจากนายหน้าหรือตัวแทนในการจด ทะเบียนแรงงานจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวนายหน้าได้เรียกเก็บค่าจดทะเบียนกับแรงงาน



ต่างตัวเป็นจำนวนเงิน 5,500 บาทซึ่งค่าใช้จ่ายที่แท้จริงในการจดทะเบียนทั้งหมดไม่เกิน 3,800 บาท ทำให้นายหน้ารายนี้มีกำไรต่อหัว 1,700 บาทหากให้บริการแก่นายจ้างที่มีลูกจ้าง 20 คนจะมีกำไร 32,000 บาทแต่ถ้าให้บริการแก่นายจ้างที่มีลูกจ้าง 100 คนจะมีกำไร 170,000 บาทนี่คือจำนวนเงินที่สะสมอยู่ในธุรกิจการจดทะเบียนแรงงานและภาระที่ตกอยู่กับลูกจ้าง (ณัฐนันท์ ทองทรัพย์, 2559 : 86)

### 3.การเข้าถึงสิทธิของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างตัว

จากการที่พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างตัวพ.ศ.2560 มาตรา 75 กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างตัวและมาตรา 76 ให้กองทุนประกอบด้วยเงินและทรัพย์สิน ดังต่อไปนี้ (1) เงินหรือทรัพย์สินที่โอนมาจากกองทุนเพื่อการส่งคนต่างตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามมาตรา 140 (2) เงินเพิ่มตามมาตรา 11 วรรคสาม (3) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้อุทิศให้ (4) เงินค่าธรรมเนียมที่เรียกเก็บได้ตามพระราชกำหนดนี้ตามที่กระทรวงการคลังอนุญาตให้นำไปใช้จ่ายได้โดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน (5) ดอกผลของเงินหรือทรัพย์สินของกองทุน (6) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลที่จัดสรรให้ตามความจำเป็น (7) เงินหรือทรัพย์สินอื่นใดที่กองทุนได้รับไม่ว่ากรณีใดเงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่งให้นำส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งคลังเป็นรายได้แผ่นดิน

นอกจากนี้ มาตรา 77 กำหนดไว้ว่า เงินของกองทุนให้ใช้จ่ายเพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (1) ช่วยเหลือคนต่างตัวซึ่งเข้ามาทำงานตามพระราชกำหนดนี้ที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงาน (2) ส่งคนต่างตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักร (3) ช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงาน แก่คนต่างตัว (4) คืนให้แก่คนต่างตัวที่ส่งเงินเข้ากองทุนเพื่อการส่งคนต่างตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างตัว พ.ศ. 2551 และเป็นค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว (5) บริหารกองทุน (6) บริหารจัดการการทำงานของคนต่างตัวตามพระราชกำหนดนี้และ มาตรา 140 ได้กำหนดให้โอนบรรดากิจการ เงิน สิทธิ ความรับผิดชอบ ทรัพย์สิน และหนี้สินของกองทุนเพื่อการส่งคนต่างตัวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างตัว พ.ศ. 2551 ไปเป็นของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างตัวตามพระราชกำหนดนี้

จากกฎหมายดังกล่าวข้างต้นกำหนดให้มีการจัดตั้ง “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างตัว” มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือคนต่างตัวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ถูก

ละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงานและใช้เงินกองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรรวมทั้งช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าว ซึ่งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลและไม่มีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานของรัฐและนายจ้างไม่เคยแจ้งให้ทราบเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“ไม่เคยได้รับเงินจากกองทุนแรงงานส่วนใหญ่จะไม่ทราบ ไม่มีหน่วยงานของรัฐมาแจ้งให้ทราบเลยนายจ้างก็ไม่เคยมาพูดถึงกองทุนนี้ส่วนใหญ่แรงงานประมงไม่เข้าใจถึงการนำเงินของกองทุนไปใช้จ่ายยังไง ไม่รู้ถึงขั้นตอนในการขอรับเงินจากกองทุนเมื่อต้องการกลับประเทศจะไปขอเบิกเงินกับใครที่ไหนไม่มีใครทราบ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 29, สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2561)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักได้กล่าวถึง กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวเป็นเงินที่รัฐบาลไทยต้องออกค่าใช้จ่ายให้เมื่อแรงงานต่างด้าวต้องถูกส่งตัวกลับประเทศต้นทาง ซึ่งเป็นการสร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับประเทศไทย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 16 ดังว่า

“กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวจะมีการจ่ายเงินจากกองทุนเมื่อส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศ เวลาที่แรงงานต่างด้าวต้องการกลับประเทศของตนแต่ไม่มีเงินกลับประเทศ รัฐบาลไทยจะต้องมารับภาระออกค่าใช้จ่ายให้เพื่อส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศเสียเอง”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 16, สัมภาษณ์วันที่ 24 มกราคม 2561)

แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ต้องการเข้าถึงสิทธิต่างๆที่รัฐให้ แต่ไม่ยอมเสียค่าใช้จ่าย เหมือนอย่างเช่นการทำประกันสังคมแรงงานต่างด้าวที่ทำโรงงานไม่ยอมที่จะทำเพราะตนเองต้องมารับภาระค่าใช้จ่าย แต่เรื่องใดที่แรงงานได้รับสิทธิมาฟรีๆ แรงงานต่างด้าวก็จะเรียกร้องสิทธิ ขอเข้าร่วมรับสิทธิ นั้นๆ นอกจากนี้เรื่องภาษาของแรงงานต่างด้าวก็เป็นปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงสิทธิ โดยเฉพาะการไปติดต่อขอใช้สิทธิกับหน่วยงานภาครัฐดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 2 ดังว่า

“แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อยากเข้าถึงสิทธิต่างๆที่รัฐให้ แต่ไม่ยอมเสียเงิน คืออยากได้แต่ไม่ยอมเสีย เหมือนอย่างเช่นการทำประกันสังคมแรงงานต่างด้าวที่ทำโรงงานไม่ยอมที่จะทำเพราะตนเองต้องมารับภาระค่าใช้จ่าย แต่เรื่องใดที่แรงงาน

ได้รับสิทธิมาฟรีๆ แรงแรงงานต่างด้าวก็จะเรียกเรื่องสิทธิ ขอเข้าร่วมรับสิทธินั้นๆ นอกจากนี้เรื่องภาษาของแรงงานต่างด้าวก็เป็นปัญหาและอุปสรรคในการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงสิทธิ โดยเฉพาะการไปติดต่อขอใช้สิทธิกับหน่วยงานภาครัฐ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า ปัญหาของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวจะพบว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงสิทธิของกองทุนดังกล่าว โดยกลุ่มของแรงงานส่วนใหญ่จะไม่รับทราบถึงข้อมูลสิทธิต่างๆของกองทุน และการเข้าถึงกองทุน รวมทั้งไม่ทราบขั้นตอนในการขอรับเงินจากกองทุนเมื่อตนต้องการกลับประเทศหรือถูกกระทำละเมิดสิทธิด้านแรงงาน ซึ่งเกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง และนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูล วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการหรือที่เรือประมงเข้าจอด นอกจากนี้หน่วยงานรัฐจะต้องนำเงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยและถูกทำละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงานและการส่งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกลับไปประเทศของตนอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

#### 4.การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

การให้ข้อมูลข่าวสารถือเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในการรับรู้เข้าถึงในเรื่องต่าง ๆ โดยวิธีการให้ข้อมูลในช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จัดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์ประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น ซึ่งการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการถือเป็นสิทธิของประชาชนที่จะรู้หรือเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆในการดำเนินการของรัฐ แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลถือว่าเป็นประชาชนคนหนึ่งที่มีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากรัฐ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการจึงมีความสำคัญต่อการเข้าถึงสิทธิต่างๆของแรงงานต่างด้าว อาทิเช่น การผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติ การจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงาน สิทธิในการทำงาน เป็นต้น การได้รู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทำให้แรงงานต่างด้าวได้เข้าถึงสิทธิ หรือวิธีการหรือกระบวนการขั้นตอนในการใช้สิทธิในเรื่องต่างๆได้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“ตลอดเวลาที่ทำงานบนเรือประมงจะใช้ชีวิตอยู่แต่ในทะเลกินนอนอยู่บนเรือ เพื่อรอเวลาจับปลาเป็นระยะเวลา 10 - 15 วันจึงจะได้เข้าฝั่งเพื่อนำปลามาขึ้นที่

ท่าเรือ จึงไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆจากทางราชการ ไม่เคยเข้าใจหรือรู้ถึงสิทธิของตนเองและไม่เคยได้รับทราบข่าวการประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิแรงงาน ประมงจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งนายจ้างก็ไม่เคยได้แจ้งให้ตนเองทราบหรือแม้แต่การทำงานบนเรือเช่น สภาพความเป็นอยู่ในเรือ การใช้เครื่องมือในเรือ ต้องเรียนรู้จากเพื่อนแรงงานด้วยกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 30, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12 กล่าวว่าการประชาสัมพันธ์หรือการถึงข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์กับแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะทราบผ่านทาง NGO ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานส่วนใหญ่จะใช้เวลาทำงานอยู่แต่บนเรือมากกว่าบนฝั่งกินนอนอยู่ในเรือ จึงทำให้ไม่ได้รับรู้ถึงข่าวสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์เท่าที่ควรมากกว่าแรงงานตามโรงงานดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“การประชาสัมพันธ์หรือการให้ข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงยังไม่สามารถเข้าถึงเพราะส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูลผ่านทาง NGO มากกว่า อาจเป็นเพราะแรงงานส่วนใหญ่จะใช้เวลาทำงานอยู่แต่บนเรือมากกว่าบนฝั่งกินนอนอยู่ในเรือนานกว่าจะได้ขึ้นฝั่ง จึงทำให้ไม่ได้รับรู้ถึงข่าวสารและข้อมูลที่เป็นประโยชน์เท่าที่ควรมากกว่าแรงงานตามโรงงาน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวไม่เคยทราบช่องทางในการเรียกร้องสิทธิของแรงงาน เมื่อมีปัญหาจากการทำงานไม่เคยไปขอความช่วยเหลือจากทางราชการเนื่องจากไม่เข้าใจภาษา ไม่กล้าไปและไม่รู้ขั้นตอนว่าจะทำอย่างไร ไม่ทราบเบอร์ฮอตไลน์สายด่วน 1694 ที่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เพราะไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ ส่วนใหญ่จะไปขอความช่วยเหลือจากมูลนิธิคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดมากกว่า ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 28 ดังว่า

“ไม่เคยทราบการไปเรียกร้องสิทธิของแรงงาน เมื่อมีปัญหาจากการทำงานก็ไม่เคยไปขอให้ทางการช่วย พวกแรงงานประมงส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษา ไม่กล้าไปและไม่รู้ขั้นตอนว่าจะทำอย่างไร ไม่ทราบเบอร์ฮอตไลน์สายด่วน 1694 ที่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว เพราะไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบ ส่วนใหญ่จะไปขอความช่วยเหลือจากมูลนิธิคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดมากกว่า ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 33, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม 2561)

แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดได้เพราะกลัวเจ้าหน้าที่และไม่กล้าเข้าไปติดต่อขอความช่วยเหลือตั้งว่า

“เหตุผลที่แรงงานต่างด้าวเข้าถึงสิทธิต่างๆ อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวบางส่วนที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ถูกต้องจึงเกิดความกลัวและไม่กล้าที่จะเข้ามาติดต่อขอข้อมูลกับหน่วยราชการต่างๆ ส่วนแรงงานประมงทะเลอาจจะเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการได้น้อยกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่บนฝั่งจะอยู่แต่บนเรือไม่มีโอกาสที่จะขึ้นฝั่ง จึงไม่ทราบถึงสิทธิต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และการสื่อสารการใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวก็เป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงข้อมูลต่างๆอีกด้วย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวยังมีปัญหาเรื่องของการสื่อสาร การใช้ภาษา ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิต่างๆ ที่ควรได้รับตามกฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 2 ดังว่า

“ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานภาครัฐได้ทำการตรวจเรือประมงจะพบเจอปัญหาในเรื่องของการสื่อสาร ภาษา ความเข้าใจของแรงงานต่างด้าวแต่การตรวจเรือประมงจะมีล่ามช่วยสอบถามความเป็นอยู่ของแรงงานในเรือ แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่เข้าใจ ไม่รับทราบถึงสิทธิต่างๆ ที่ได้รับตามกฎหมายแรงงาน แรงงานจะสนใจอยู่เรื่องเดียวคือค่าจ้างทำงานจะต้องได้เดือนละเท่าไร เหตุที่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่ทราบถึงสิทธิตามกฎหมายอีกอย่างคือแรงงานส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตการทำงานอยู่บนเรือ การสอบถามหรือการให้ข้อมูลกับแรงงานจึงทำได้ยากเพราะเรือต้องออกจับปลาอยู่แต่ในทะเลตลอดจึงมีเวลาอยู่น้อย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 33 กล่าวว่าเคยได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของทางราชการแต่ไม่เข้าใจ เนื่องจากแรงงานไม่ได้เรียนหนังสือ ฟังภาษาไทยไม่เข้าใจ ไม่มีความรู้ไม่เข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิต่างๆ ของแรงงานประมง ถ้ามีล่ามมาพูดมาถามก็เข้าใจในบางเรื่องดังว่า

“เคยได้รับทราบข้อมูลข่าวสารการประชาสัมพันธ์ของทางราชการแต่ไม่เข้าใจ ผมไม่ได้เรียนหนังสือ ฟังภาษาไทยไม่เข้าใจ ไม่มีความรู้ไม่เข้าใจเกี่ยวกับข้อมูลสิทธิต่างๆที่เกี่ยวกับแรงงานประมงเลยมีล่ามมาพูดมาถามก็เข้าใจในบางเรื่อง”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 33, สัมภาษณ์วันที่ 21 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ ทำให้ขาดช่องทางในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆที่แรงงานจะได้รับตามกฎหมาย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร การใช้ภาษาและไม่กล้าเข้าไปติดต่อขอข้อมูลต่างๆกับหน่วยงานของรัฐ และไม่รู้ถึงขั้นตอนต่างๆในการขอความช่วยเหลือ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่เวลาทำงานจะอยู่แต่บนเรือไม่มีโอกาสได้เข้าฝั่งจึงยากต่อการรับทราบข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ต่างๆจากหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งนายจ้างไม่ได้แจ้งให้กับแรงงานต่างด้าวได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางของมูลนิธิคุ้มครองสิทธิแรงงานหรือ NGO มากกว่า

แต่อย่างไรก็ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557 ข้อ 17 กำหนดให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ ก่อนการทำงานจากกฎหมายดังกล่าว จะเห็นว่าได้มีการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัยสภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ ก่อนการทำงานแต่จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลพบที่นายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่เคยได้แจ้งให้กับแรงงานต่างด้าวทราบถึงข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด

## 5. ปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

### 5.1 ด้านเวลาการทำงาน

การทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้มีกฎหมายกำหนดเวลาการทำงานไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 5 กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักผ่อนไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในระยะเวลาการทำงานยี่สิบสี่ชั่วโมงและไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเจ็ดชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงานเจ็ดวันและจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้

จากกฎหมายดังกล่าวได้กำหนดให้มีการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเกี่ยวกับเวลาการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยให้มีเวลาพักไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในระยะเวลาการทำงาน 24 ชั่วโมงและต้องมีเวลาพักไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมง ในระยะเวลาการทำงาน 7 วันและให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ หรือในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นนายจ้างอาจให้ลูกจ้างซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้

นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่าการทำงานประมงในหนึ่งเดือนเรือประมงจะออกไปทำการหาปลาประมาณ 2 ถึง 3 ครั้งแต่แต่ละครั้งต้องอยู่ในทะเลประมาณไม่เกิน 10-15 วัน การทำงานในเรือประมงจะไม่มีเวลาทำงานและเวลาพักที่แน่นอนจะทำไปพักไป การทำงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับไต้ก๋งเรือเป็นคนคอยกำหนดว่าจะจับปลาจุดไหนเวลาไหนจะทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน ทำงานจะไม่มีวันหยุดเสาร์-อาทิตย์จะทำงานทุกวันจะหยุดทำงานเมื่อเรือเทียบท่าเข้าฝั่งเพื่อนำปลาขึ้นมาขึ้นท่า จะมีเวลาพักประมาณ 1 - 2 วัน แล้วก็จะออกไปหาปลาอีกดังว่า

“ในหนึ่งเดือนเรือประมงจะออกไปหาปลาประมาณเดือนละ 2 ถึง 3 ครั้ง แต่ละครั้งต้องอยู่ในทะเลประมาณไม่เกิน 10-15 วันการทำงานในเรือประมงจะไม่มีเวลาทำงานและเวลาพักที่แน่นอนจะทำไปพักไป การทำงานส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับไต้ก๋งเรือเป็นคนคอยกำหนดว่าจะจับปลาจุดไหนเวลาไหนจะทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน ทำงานจะไม่มีวันหยุดเสาร์-อาทิตย์จะทำงานทุกวันจะหยุดทำงานเมื่อเรือเทียบท่าเข้าฝั่งเพื่อนำปลาขึ้นมาขึ้นท่า พวกผมก็จะมีเวลาพักประมาณ 1 - 2 วัน แล้วก็ออกไปหาปลาอีก”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 31 และ 32, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 24 กล่าวว่า ในเรือประมงจะมีลูกเรือเป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่าทั้งหมดประมาณ 12 คนเรือจะออกไปจับปลาครั้งหนึ่งประมาณ 10-15 วันการออกทะเลแต่ละครั้งไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนไม่มีข้อบังคับการทำงานมีเวลาพักไม่แน่นอน ใน 24 ชั่วโมงจะทำงานตลอดทั้งช่วงเวลากลางวันและกลางคืน ขณะที่ปล่อยอวนเสร็จแรงงานก็จะไปนอนพักแต่ถ้าแหล่งไหนมีปลาตามที่ต้องการจะให้แรงงานชาวพม่าทุกคนร่วมกันทำงานจนกว่าจะนำปลาแช่เย็นจึงพักได้ ส่วนวันหยุดถ้าเรือเข้ามาจอดก็คือวันหยุดของเขาตั้งว่า

“ในเรือประมงจะมีลูกเรือเป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่าทั้งหมดประมาณ 12 คนเรือจะออกไปจับปลาครั้งหนึ่งประมาณ 10-15 วันการออกทะเลแต่ละครั้งไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอนไม่มีข้อบังคับการทำงานมีเวลาพักไม่แน่นอน ใน 24 ชั่วโมงจะทำงานตลอดทั้งช่วงกลางวันและกลางคืนก็ต้องทำขณะที่ปล่อยอวนเสร็จแรงงานก็จะไปนอนพักแต่ถ้าแหล่งไหนมีปลาตามที่ต้องการจะให้แรงงานชาวพม่าทุกคนร่วมกันทำงานจนกว่าจะนำปลาแช่เย็นจึงพักได้ ส่วนวันหยุดถ้าเรือเข้ามาจอดก็คือวันหยุดของเขา”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 24, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม 2561)

นอกจากนี้การทำงานของแรงงานบนเรือ ได้ก่งเรือจะเป็นคนจัดเวลาทำงานและเวลาพักให้กับแรงงานเป็นช่วงเวลา กะละประมาณ 6 ชั่วโมง และพักได้ไม่เกิน 2 ชั่วโมง วันหยุดคือเวลาเข้าฝั่งจอดเรือ 1 ครั้งจะได้หยุด 3-4 วัน หากแรงงานต้องการลาหยุดก็สามารถหยุดได้แต่ก็ไม่ได้รับค่าแรงดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“การทำงานบนเรือจะมีการแบ่งเป็นกะ กะละประมาณ 6 ชั่วโมง และพักได้ไม่เกิน 2 ชั่วโมง วันหยุดคือเวลาเข้าฝั่งจอดเรือ 1 ครั้งจะได้หยุด 3-4 วัน หากแรงงานต้องการลาหยุดก็สามารถหยุดได้แต่ก็ไม่จ่ายค่าแรงให้กับเค้า”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 27, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าเวลาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน จะทำไปพักไป และทำงานไม่มีวันหยุด เวลาทำงานจึงไม่เหมือนกับแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือการทำงานบนฝั่งซึ่งมีเวลาทำงานและเวลาพักที่แน่นอน แรงงานประมงต้องทำงานทั้งเวลากลางวันและกลางคืน ทำให้เวลาการทำงานอาจจะเกินวันละ 8 ชั่วโมง และมีเวลาพักน้อยกว่า 10 ชั่วโมงแรงงานส่วนใหญ่จะถูกนายจ้างเอาเปรียบและไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น นายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ นั้น เห็นว่าการทำงานบนเรือประมงแม้กฎหมายจะบังคับให้ต้องทำหลักฐานมีสมุดบันทึกเวลาพักของแรงงานไว้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐตรวจสอบก็ตาม นายจ้างหรือผู้ประกอบการก็สามารถที่จะลงบันทึกเวลาพักไว้เป็นหลักฐานอย่างไรก็ได้ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และในทางปฏิบัติก็ยากต่อการที่เจ้าหน้าที่รัฐจะลงไปตรวจสอบในเรื่องประมง เนื่องจากเรือประมงจะจอดและแล่นอยู่ในทะเลตลอดเวลาประกอบกับพื้นที่ทางทะเลมีอาณาเขตกว้างไกลจึงยากต่อการตรวจสอบได้

## 5.2 ด้านการทำสัญญาจ้าง

นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงที่มีลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือไม่ก็ตามจะต้องจัดทำสัญญาจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลพ.ศ. 2557 ซึ่งจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลพบว่าแรงงานไม่มีความเข้าใจในเงื่อนไขของสัญญาจ้างแม้สัญญาจ้างจะเป็นภาษาเขียนมาตามแบบที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานไม่ได้เรียนหนังสือจึงไม่สามารถอ่านข้อความในสัญญาเข้าใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 29 ดังว่า



“ตอนเข้ามาทำงานนายจ้างได้ทำสัญญาจ้างมีภาษาไทยและพม่า มีข้อตกลงในสัญญาแต่ก็ไม่เข้าใจผมอ่านหนังสือไม่ได้จะเข้าใจได้อย่างไร ไม่ได้เรียนหนังสือและนายจ้างก็ไม่ได้อ่านให้ฟัง ผมทราบแต่เพียงว่าได้รับเงินเดือนเท่าไรผมก็พอแล้ว”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 29 ,สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2561)

ในการทำสัญญาจ้างจะมีภาษาไทยและพม่า ซึ่งสภาพความเป็นจริงมีแรงงานต่างด้าวบางรายไม่ใช่เมียนมา จะมีคนกะเหรี่ยงหรือมอญ การใช้ล่ามสื่อสารก็ไม่สามารถเข้าใจได้เนื่องจากมอญและกะเหรี่ยงไม่ได้ใช้ภาษาเมียนมา จึงมีปัญหาในการใช้ภาษาทำความเข้าใจและให้ข้อมูลต่างๆดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“สัญญาจ้างทำงานจะมีทั้งภาษาไทยและพม่าด้วยแต่จากสภาพความเป็นจริงคือแรงงานต่างด้าวบางรายไม่ใช่พม่า จะมีคนกะเหรี่ยงหรือมอญบ้าง ในบางครั้งมีการใช้ล่ามสื่อสารกันก็ยังไม่เข้าใจเพราะมอญและกะเหรี่ยงไม่ได้ใช้ภาษาเมียนมา จึงค่อนข้างที่จะมีปัญหาในการใช้ภาษาทำความเข้าใจและให้ข้อมูลต่างๆ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 6 ,สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานประมง ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญา แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะทำเป็นภาษาไทยกับภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานก็ตาม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือ อ่านหนังสือไม่ออก การให้ล่ามมาสื่อสารอธิบายสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวก็ยังไม่เข้าใจเพราะแรงงานบางกลุ่มมีหลายเชื้อชาติ เช่น แรงงานประเทศเมียนมา มีทั้งเชื้อสายมอญ และกะเหรี่ยง ไม่ได้ใช้ภาษาเมียนมา จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการสื่อสาร แต่แรงงานทราบเพียงว่าได้รับค่าจ้างเงินค่าจ้างเดือนละเท่าไรจะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวได้ทำสัญญาจ้างงานโดยที่ไม่ได้มีความรู้และเข้าใจถึงข้อตกลงของสัญญา แรงงานต่างด้าวจึงอาจถูกนายจ้างเอาเปรียบในการจ้างงานได้

### 5.3 ด้านการจ่ายค่าจ้าง

ค่าจ้างเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งในการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้มีกฎหมายกำหนดให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลไว้ตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 และกฎหมายได้ให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด โดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะต้องโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝาก

ในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นเพื่อใช้เป็นหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

นอกจากนี้เป็นการป้องกันการหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานในรูปแบบของการละเมิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการจ่ายค่าจ้างและการบังคับใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างอย่างจริงจังสามารถช่วยดูแลให้คนงานได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมตามกฎหมาย คำสั่งกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 ที่กำหนดให้จ่ายค่าจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านบัญชีธนาคารสำหรับคนงานประมงเป็นก้าวที่สำคัญในทิศทางนี้ และเป็นวิธีการเบิกจ่ายค่าจ้างที่มีการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย โดยแรงงานข้ามชาติในมหาชัยนั้นได้รับค่าจ้างผ่านระบบธนาคารและการ์ดเงินสดผ่านบัญชีเจ้าของกิจการ (วนิก มโนมัยพิบูลย์ และคณะ, 2561 : 4)

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่า การจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกฎหมายบังคับให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงจะต้องโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นและให้ถือว่าหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างเป็นเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายเงินดังกล่าวเพื่อป้องกันการเอาเปรียบของนายจ้างหรือผู้ประกอบการในการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ได้รับค่าจ้างจากนายจ้างเค้าโอนเงินเข้าบัญชีที่เปิดไว้แต่ค่อนข้างลำบากในการไปหาตู้กดเงินออกมาใช้จ่าย บริเวณที่เรือจอดส่วนใหญ่ไม่มีตู้กดเงินต้องเดินไปหาตู้กดอีกทำให้ไม่สะดวกไม่เหมือนกับเพื่อนที่ทำงานอยู่ในโรงงานเข้าจะสะดวกที่จะไปหาตู้กดเงินมากกว่าเราและผมก็ไม่ทราบวิธีกดเงินต้องกดอย่างไรหนังสือที่เป็นภาษาพม่าก็อ่านไม่ออกไม่เข้าใจ ที่ผ่านมาการจ่ายค่าจ้างเป็นเงินสดจะสะดวกมากกว่า”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 31 และ 32, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 19 ได้กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างแรงงานต้องเซ็นชื่อไว้เป็นหลักฐานในการรับเงินทุกครั้ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ และตามนโยบายของรัฐบาลนายจ้างจะต้องโอนเงินค่าจ้างผ่านเข้าบัญชีธนาคารที่มีชื่อของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเกิดปัญหาเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในการไปกดเงินออกมาใช้จ่ายเนื่องจากแรงงานไม่เข้าใจขั้นตอนวิธีการกดเงินออกจากตู้เอทีเอ็ม ดังนี้

“การจ่ายเงินค่าจ้างให้กับแรงงานประมงก็ต้องให้แรงงานเซ็นชื่อกำกับด้วยทุกครั้งเพราะจะได้ให้เจ้าหน้าที่ที่มาตรวจดูเราก็ต้องโอนเงินค่าจ้างเข้าบัญชีธนาคารให้กับแรงงานตามนโยบายของรัฐบาลที่ออกมาแต่เรื่องนี้ก็เกิดปัญหากับ แรงงานพวกเค้าไม่รู้ภาษาไม่เข้าใจภาษาของตนเอง กดเงินไม่เป็นไม่รู้วิธีกดเงิน และบางที่เรือจอด

ท่าที่ไม่มีตู้เอทีเอ็มแรงงานจะต้องนั่งวินมอเตอร์ไซค์รับจ้างไปหาตู้เอทีเอ็มกดเงิน ซึ่งสร้างความยากลำบากให้กับแรงงานเป็นอย่างมาก”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 19 ,สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2561)

นอกจากนี้การจ่ายเงินค่าจ้างให้กับแรงงานประมงก่อนเริ่มทำงานจะต้องมีการจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับแรงงานเป็นการขอเบิกเงินล่วงหน้าก่อนเริ่มทำงานถ้านายจ้างไม่จ่ายแรงงานก็จะไม่ยอมทำงานให้ ซึ่งต่างกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานไม่ต้องจ่ายเงินล่วงหน้า และกฎหมายกำหนดให้การจ่ายเงินต้องทำหลักฐานเป็นหนังสือไว้ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 16 ดังว่า

“ปัญหาค่อนข้างเยอะพอสมควรในการจ่ายค่าจ้างแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมง ซึ่งไม่เหมือนกับแรงงานที่ทำงานตามโรงงานไม่มีการจ่ายเงินล่วงหน้าคือแรงงานประมงจะขอเบิกเงินล่วงหน้า 4,000-5,000 บาท หรือที่เรียกว่าเงินกัวย เป็น การเบิกเงินก่อนการทำงาน ผู้ประกอบการก็ต้องจ่ายถ้าไม่จ่ายเงินล่วงหน้าแรงงานก็ไม่ทำงาน ตอนนี้การจ่ายเงินจะต้องมีเอกสารทำเป็นหนังสือว่าจ่ายแล้วและให้แรงงานลงชื่อเพราะกฎหมายกำหนดให้ต้องทำ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 16, สัมภาษณ์วันที่ 24 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกฎหมายได้บังคับให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องโอนเงินค่าจ้างเข้าบัญชีธนาคารพาณิชย์ที่มีชื่อของแรงงานต่างด้าว และต้องทำหลักฐานการจ่ายเงิน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้มาตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานประมงซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่าความไม่สะดวกของแรงงานในการไปกดเงินออกจากตู้เอทีเอ็มเนื่องจากตู้เอทีเอ็มไม่มีตามท่าเทียบเรือและแรงงานต่างด้าวบางคนไม่เข้าใจวิธีการกดเงินออกจากตู้ เนื่องจากอ่านหนังสือไม่ออก ไม่เข้าใจภาษาและไม่รู้ขั้นตอนการกดเงินออกจากตู้เอทีเอ็ม

จากการสัมภาษณ์ในการจ่ายค่าจ้างในภาคการประมงไทยตามที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติเมียนมาและกัมพูชา จะมีความรู้ทางการเงินและช่องทางเข้าถึงระบบธนาคารมีอยู่ค่อนข้างต่ำ และมีความเข้าใจกันทั่วไปว่าธนาคารและนายจ้างเชื่อถือไม่ได้ มีความเชื่อว่าภาครัฐหรือนายจ้างสามารถร่วมมือกับธนาคารยึดเงินที่ฝากในบัญชีได้หรือว่าเงินฝากสามารถหายไปหรือถูกหักโดยธนาคารโดยไม่ต้องมีคำอธิบายชัดเจน อุปสรรคทางภาษาของผู้ให้บริการของไทยและภาพลักษณ์ของพนักงานธนาคารอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจในระบบการเงิน ด้วยการขาด

ประสบการณ์ในการใช้บริการธนาคาร คนงานจึงเลือกที่จะรับค่าจ้างเป็นเงินสดและเก็บเงินสดไว้กับตัวเองมากกว่านำไปฝากธนาคาร (วนิก มโนมัยพิบูลย์และคณะ (2561 : 8)

นอกจากนี้กฎหมายได้กำหนดให้การจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะต้องไม่ต่ำกว่าอัตราจ้างขั้นต่ำ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างได้มีการประชุมศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับอยู่ ประกอบกับข้อเท็จจริงอื่นตามที่กฎหมายกำหนดเมื่อวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2561 และมีมติเห็นชอบให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเพื่อใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน ซึ่งได้มีการออกประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่อง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9) ข้อ 3 ให้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเป็นเงินวันละ 325 บาท ในท้องที่จังหวัดสมุทรสาคร และข้อ 10 ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเป็นเงินแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 : 24-25) ซึ่งสอดคล้องข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 23 กล่าวว่า การจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงจะต้องจ่ายไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ หากให้ค่าจ้างน้อยกว่าก็ไม่มีแรงงานมาทำงานประมง ดังว่า

“แรงงานประมงหายาก การให้ค่าจ้างน้อยไปก็ไม่มาทำงาน ส่วนใหญ่ผู้ประกอบการประมงก็จะจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดอยู่แล้ว นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานที่ทำงานประมงเป็นรายเดือนๆละ 10,000 ขึ้นไป ที่เรือมีแรงงานหลายคนส่วนใหญ่ก็จะเป็นแรงงานที่มาจากพม่าใครมีตำแหน่งรับผิดชอบมากก็จะให้ค่าจ้างมาก เช่นนายท้ายจะได้เดือนละ 15,000-17,000 บาท ถ้าเป็นหัวหน้าในเรือจะได้ 15,000 บาท ค่าจ้างจะจ่ายทุกครั้งที่เรือเข้าฝั่ง การจ่ายค่าจ้างจะดูจากประสบการณ์ว่าเคยทำงานประมงมาก่อนหรือเปล่า”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 23, สัมภาษณ์วันที่ 21 มกราคม 2561)

นอกจากนี้นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานเป็นรายเดือนและจ่ายไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ ดูที่ประสบการณ์ในการทำงานและตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายก็จะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าแรงงานที่มาทำงานใหม่ ค่าจ้างที่จ่ายจะรวมเป็นค่าอาหารและค่าที่พักบนเรือด้วย และยังต้องจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับแรงงานก่อนขึ้นเรือ นายจ้างต้องเสี่ยงเพราะแรงงานบางคนรับเงินล่วงหน้าไปแล้วก็หนีไม่ยอมทำงานหรือบางคนเมาคลื่นก็ออกเรือเที่ยวเดียวก็ต้องขอลาออกนายจ้างจะต้องรับความเสี่ยงกับการหนีงานของแรงงานต่างด้าว ดังว่า

“การจ่ายเงินค่าจ้างให้กับแรงงานประมงทะเลจะจ่ายเป็นรายเดือน และจ่ายไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำอยู่ที่ 9,300 บาทต่อเดือนโดยเฉพาะแรงงานที่เพิ่งมาทำงานใหม่ๆ ส่วนแรงงานที่ทำงานอยู่บนเรือมานาน 2 - 4 ปี ก็จะจ่ายค่าจ้าง 10,000 บาททุกคน ถ้าเป็นหัวหน้าแรงงานบนเรือก็จะจ่ายค่าจ้างอยู่ที่เดือนละ 16,000 บาทค่าจ้างที่จ่าย

จะรวมค่าอาหารการกินและที่พักอาศัย แรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ แรงงานที่มาทำงานในเรือถึงแม้ว่าจะไม่เป็นงานก็จะขอเบิกเงินค่าจ้างไปก่อนขึ้นเรือจำนวน 10,000 บาท นายจ้างจะต้องเสี่ยงเอาเพราะแรงงานบางคนรับเงินล่วงหน้าไปก็จะมีกระโดดร่มหรือที่เรียกว่า “หนีงาน” และไม่ใช่ทุกคนที่จะออกเรือได้เพราะบางคนเมาคลื่น บางคนออกไปเที่ยวเดียวก็ไม่ไหวก็ต้องขอลาออกไปทำงานอย่างอื่น”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 18, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2561)

อีกทั้งผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 9 ยังได้กล่าวถึงการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอาจจะน้อยไปเมื่อเทียบกับแรงงานที่ทำงานในโรงงาน แรงงานประมงควรได้รับเงินที่เป็นรายได้แยกจากเงินเดือนเช่นส่วนแบ่งจากการหาปลาหรือเปอร์เซ็นต์จากการขายปลาที่ได้ ดังว่า

“สำหรับการกำหนดค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวประมงทะเล ซึ่งถือเป็นแรงงานที่ทำงานหนักมากกว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่บนฝั่ง หากมีการกำหนดให้ค่าจ้างขั้นต่ำให้เท่าเทียมกับแรงงานบนฝั่งก็อาจจะไม่มีแรงงานมาทำงานในภาคประมงทะเลมากเท่าไร แต่ความจริงนายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ แรงงานภาคประมงทะเลควรที่จะได้รับค่าจ้างที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำและควรได้เงินที่เป็นรายได้แยกต่างหากจากเงินเดือนคือได้รับส่วนแบ่งจากการหาปลาหรือขายปลาโดยแบ่งเป็นเปอร์เซ็นต์ก็ควรจะดีกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 32 ให้สัมภาษณ์ว่านอกจากค่าจ้างแรงงานต่างด้าวภาคประมงยังได้รับเงินพิเศษถ้าครั้งไหนออกไปจับปลามากแล้วได้ปลามากแต่นายจ้างจะเก็บเงินนี้ไว้เป็นกองกลาง เพื่อนำไปซื้ออาหารทานร่วมกันหรือแบ่งเงินให้แรงงานไปใช้จ่ายดังว่า

“เพิ่งมาทำงานในเรือประมงลำนี้ได้เพียง 2 - 3 เดือน นายจ้างจ่ายเงินเดือนให้เดือนละ 9500 บาท จะขอเบิกทุกรอบที่เรือเข้าฝั่ง และได้เงินพิเศษจากนายจ้างอีกหากครั้งไหนจับปลามากนายจ้างก็จะให้ครั้งละ 1,000-2,000 บาทต่อเที่ยว แต่จะให้เก็บไว้เป็นกองกลางซึ่งอาจจะเอาไปซื้ออาหารทานร่วมกันหรือให้แรงงานแบ่งกันไปใช้จ่ายก็มี”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 32, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานประมงเป็นงานขาดแคลน ไม่ค่อยมีแรงงานไทยมาทำ หากนายจ้างหรือผู้ประกอบการจ่ายเงินค่าจ้างต่ำกว่าแรงขั้นต่ำก็จะมีแรงงานมาทำงาน ประกอบกับกฎหมายบังคับให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจ่ายค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดสิทธิของแรงงานต่างด้าวให้ได้รับสิทธิในค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าชดเชย เช่นเดียวกับกับแรงงานไทย อาทิเช่นการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทน นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างเป็นเงินเท่านั้น และค่าจ้างนั้นจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย

แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องทำงานในวันเสาร์-อาทิตย์ โดยไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในช่วงวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นายจ้างอ้างว่าค่าจ้างเป็นแบบเหมาจ่ายเป็นรายเดือนและกินอยู่กับนายจ้างตามคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 30 ดังว่า

“นายจ้างจะจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายเป็นรายเดือน ส่วนค่าทำงานในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ ไม่เคยได้รับเงินค่าจ้าง นายจ้างจะอ้างว่ากินอยู่กับเค้าในเรือ โดยที่เราไม่ต้องจ่ายค่าอาหารและค่าที่พัก”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 30, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นแบบเหมาจ่ายรายเดือน ส่วนค่าทำงานในวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่เคยได้รับเงินค่าจ้างในการทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างจะอ้างว่าแรงงานต้องกินและพักอยู่ในเรือโดยแรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายกรณีดังกล่าวถือว่าเป็นการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในการทำงานที่ตรงกับวันหยุดด้วย

นอกจากนี้การจ่ายค่าจ้างในภาคการประมงยังพบว่าการละเมิดสิทธิแรงงานในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ การหักเงินอย่างผิดกฎหมายและการรับค่าจ้างไม่ครบไม่เต็มจำนวน ซึ่งเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เช่น ความพยายามที่จะรังแกตัวคนงานประมงไว้ไม่ให้ไปทำงานที่อื่น การตีหนี้ยนายจ้าง การโกงค่าจ้าง และการบังคับใช้กฎหมายในการคุ้มครองค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวไม่จริงจัง ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักเห็นสอดคล้องกัน ดังว่า

“แรงงานประมงไม่ทราบถึงค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด มีแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลบางรายได้รับค่าจ้างจากการทำงานเพียงแค่เดือนละ 6,000 บาท ซึ่งนายจ้างจะจ่ายเท่าไรก็ได้ถึงค่าจ้างจะน้อยไปแม้ว่าจะกินอยู่กับนายจ้างเสร็จค่าจ้างก็ควรจะเป็นมาตรฐานตามที่รัฐบาลได้กำหนดค่าแรงขั้นต่ำไว้แม้จะกินอยู่เสร็จค่าจ้างก็ควรจะเป็นมาตรฐานเช่นเดียวกับแรงงานคนไทย ปัจจุบันแรงงานที่จะมาทำงาน

ประมงทะเลหายากมากมีแต่แรงงานต่างด้าวชาวเมียนมาและบางคนก็ไม่ได้สมัครใจที่จะมาทำงานประมง ที่ผ่านมามีแรงงานเมียนมา ในจังหวัดสมุทรสาครมีปัญหาการจ่ายค่าจ้างจะมีเรื่องร้องเรียนเข้ามาที่มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา จังหวัดสมุทรสาคร ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับค่าจ้างไม่ครบตามที่ตกลงหรือมีการบังคับใช้แรงงานลงเรือ ค่าแรงควรจะให้เท่ากับคนไทย เพราะแรงงานประมงเมื่อลงเรือไปแล้วจะต้องทำงานหนักเท่ากันหมดและทำงาน 10-12 ชั่วโมง ซึ่งการทำงานประมงต้องใช้เวลาทำงานมากกว่าแรงงานบนฝั่ง”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 13 กล่าวถึงปัญหาที่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ไม่เข้าใจในข้อตกลงสัญญาจ้าง เงินเดือนจะถูกระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่ปรากฏว่าแรงงานได้รับค่าจ้างไม่ครบตามสัญญาที่ตกลงกันไว้และเมื่อแรงงานไปขอเบิกเงินก็จะโดนทำร้ายร่างกาย ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่ไม่เข้าใจข้อตกลงสัญญาจ้าง เงินเดือนจะถูกระบุไว้ในสัญญาจ้าง แต่พอถึงเวลาลงเรือนายจ้างจะให้เบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าโดยจ่ายให้มากกว่าเงินเดือน หลังจากนั้นมาก็จ่ายให้ครั้งละ 3,000-5,000 ซึ่งน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมายหรือตามที่ระบุไว้ในสัญญา บางที่แรงงานต่างด้าวไปขอเบิกเงินก็จะโดนทำร้ายร่างกาย ที่ผ่านมามีประมาณเมื่อเดือนมกราคม 2560 เคยมีแรงงานเรือประมงเรือลำเดียวกันมาร้องทุกข์ 10 กว่าคนเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างไม่เป็นไปตามสัญญาจ้างและมีการบังคับลงเรือด้วยไม่สมัครใจทำงาน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 13, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวประมงทะเลนอกน่านน้ำหรือที่ทำงานประมงนอกประเทศจะได้รับค่าจ้างไม่ครบ ส่วนแรงงานประมงทะเลในประเทศจะมีน้อยมากที่ได้รับค่าจ้างไม่ครบตามจำนวนที่ตกลงกันไว้ ดังนี้

“แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลนอกน่านน้ำหรือที่ทำงานประมงต่างประเทศส่วนมากจะมาร้องเรียนที่หน่วยงานเรื่องของค่าจ้าง โดยกล่าวอ้างว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ครบ ส่วนแรงงานที่ทำการประมงในประเทศมีน้อยมากที่ได้ค่าจ้างไม่ครบ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าปัจจุบันยังพบปัญหาการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวประมงทะเลไม่ครบตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง บางรายได้รับเงินค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานในช่วงวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนดไว้โดยนายจ้างอ้างว่าจ่ายค่าจ้างเป็นแบบเหมาจ่ายเป็นรายเดือนและกินอยู่กะเค้าย ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบแรงงานและเป็นการทำละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลโดยแรงงานส่วนใหญ่จะไปร้องขอความช่วยเหลือจาก NGO หรือร้องเรียนมาที่มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา จังหวัดสมุทรสาคร ให้ช่วยเหลือ

#### 5.4 ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้ถูกกำหนดไว้ในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557 ข้อ 9 ที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ โดยกำหนดให้ นายจ้างต้องจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วมเวชภัณฑ์และยา เพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือและให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือสุขภาพอนามัยสภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนการทำงานและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) อนุสัญญาฉบับที่ 188 ได้กำหนดให้เรือทุกลำจะต้องมีเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์จำเป็นและต้องมีบุคคลอย่างน้อย 1 คนที่มีความรู้และผ่านการอบรมเรื่องการปฐมพยาบาลและการดูแลทางการแพทย์ในรูปแบบอื่นแรงงานประมงมีสิทธิได้รับการรักษาทางการแพทย์บนฝั่งและมีสิทธิถูกนำตัวขึ้นบนฝั่งให้ทันเวลาเพื่อรับการรักษายาบาลกรณีได้รับบาดเจ็บสาหัสหรือเจ็บป่วยร้ายแรงประการสำคัญต้องมีหลักประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงานในกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตอันเกิดจากสภาพการจ้างงาน

จะเห็นได้ว่ากฎหมายดังกล่าวได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลโดยจะต้องจัดสวัสดิการอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะและให้เรือทุกลำต้องมีเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์จำเป็นและต้องมีบุคคลอย่างน้อย 1 คนที่มีความรู้และผ่านการอบรมเรื่องการปฐมพยาบาล แต่ปัจจุบันพบว่าผู้ประกอบการประมงหรือเจ้าของเรือประมงยังไม่มีดำเนินการเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมีคุณภาพชีวิตที่ดีพอแต่อย่างใด

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานประมงทะเลยังขาดน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอสิ่งอำนวยความสะดวกในการชำระล้างทำความสะอาดและห้องสุขาที่ดี เนื่องจากเรือประมงโดยส่วนใหญ่ไม่มีห้องน้ำและห้องสุขา จึงส่งผลให้สุขอนามัยบนเรือค่อนข้างต่ำ ก่อให้เกิดการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่อยู่ในเขตร้อน น้ำดื่มที่สะอาดจะมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะเมื่อต้องอยู่ในทะเลนอกชายฝั่งเป็นระยะเวลานาน เสื้อผ้าก็ค่อนข้างสกปรก เนื่องจากขาดซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำความสะอาดเสื้อผ้า (สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครอง



แรงงาน, 2556 : 39) ซึ่งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้ลงพื้นที่ทำการตรวจเรือประมง ณ ท่าเทียบเรือจังหวัดสมุทรสาคร พบว่าสภาพการทำงานบนเรือไม่มีห้องน้ำ ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงฉบับใหม่จะต้องจัดให้มีห้องสุขาสำหรับลูกจ้างส่วนห้องนอนห้องพักยังไม่สะอาดสภาพโดยรวมยังมีความสกปรกอยู่ไม่สะดวกต่อการทำงานอาจก่อให้เกิดอันตรายต่อลูกจ้างได้เช่นมีถังแก๊สอยู่บนเรือแต่ไม่มีถังดับเพลิง เป็นต้น (กระทรวงแรงงาน, 2558 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“การทำงานประมงไม่มีกฎหมายการทำงาน ทำงานไม่เป็นเวลา จะทำงานจนกว่าจะจับปลาได้ตามที่ไต้งต้องการแล้วนำปลาไปแช่แข็งจึงจะได้พัก ต้องทำงานตากแดด ตากลม เวลาพักในเรือประมงไม่มีที่สำหรับนั่งพักต้องหาที่หลบแดด หลบฝนเอาตัวเองและเวลานอนต้องนอนรวมกันกับเพื่อนๆ ไม่มีห้องอาบน้ำและห้องส้วมก็ไม่มีในเรือเวลาจะขับถ่ายต้องเดินไปถ่ายที่บริเวณท้ายเรือ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 32 สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต้องห้องนอนรวมกันบนเรือห้องนอนไม่มีความสะอาด ห้องน้ำไม่ถูกสุขลักษณะ และมีน้ำดื่มที่ไม่สะอาดและเพียงพอต่อแรงงาน ดังว่า

“ปัจจุบันบนเรือประมงที่แรงงานต่างด้าวทำงานมีที่พักห้องนอนรวมกันไม่สะอาด เรือบางลำมีห้องน้ำแต่ก็ยังไม่เหมาะสมและถูกสุขลักษณะ น้ำดื่มยังไม่สะอาดเท่าที่ควรและมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักที่กล่าวถึงสภาพความปลอดภัยของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลและความเป็นอยู่ในเรือยังไม่มีห้องน้ำ ห้องนอนเป็นสัดส่วนและไม่มีความสะอาดเสี่ยงต่อการแพร่เชื้อโรค ดังว่า

“สภาพการทำงานของแรงงานยังไม่มีสมบูรณ์ 100% โดยเฉพาะเรื่องความปลอดภัยบนเรือและความเป็นอยู่ของแรงงานบนเรือ อย่างเช่น ในเรือประมงยังไม่มีห้องน้ำ ห้องนอนที่เป็นสัดส่วน และยังไม่มีความสะอาดเสี่ยงต่อการแพร่เชื้อโรคได้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าสภาพการทำงานบนเรือประมงแรงงานจะมีความเสี่ยงอันตรายจากการใช้เครื่องมือทำการประมง ซึ่งการออกทะเลในแต่ละครั้งไม่มีกฎหมาย ระเบียบของเรือ ไม่มีข้อกำหนดในการทำงานเวลาพักเวลาหยุดทำงานขึ้นอยู่กับไต้งหาก

เจอฝูงปลาตามที่ต้องการแรงงานทุกคนบนเรือจะต้องร่วมกันทำงานจนกว่าจะนำปลาไปแช่แข็ง แรงงานจึงจะได้พักผ่อน

นอกจากนี้ยังพบว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีคุณภาพชีวิตจากการทำงานไม่ดีพอ โดยเฉพาะความเป็นอยู่บนเรือประมง อาทิเช่น แรงงานต้องนอนร่วมกันไม่มีห้องนอนและห้องน้ำ เป็นสัดส่วนที่ถูกสุขลักษณะ ในเวลาพัก ไม่มีที่พักสำหรับหลบแดดและฝน มีน้ำดื่มที่ไม่สะอาดและไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน เป็นต้น แม้ว่าปัจจุบันรัฐบาลได้ออกกฎหมายบังคับให้เรือประมงทุกลำต้องมีห้องสุขาสำหรับแรงงานไว้ใช้ถ่ายก็ตามแต่เรือประมงบางลำก็ยังไม่ปฏิบัติตาม ส่วนเรือที่มีห้องน้ำก็สร้างห้องน้ำบนเรือไม่ถูกสุขลักษณะตามที่กฎกระทรวงกำหนดไว้

นอกจากนี้การคุ้มครองแรงงานจากความปลอดภัยจากการทำงานบนเรือได้กำหนดไว้ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาคประมงทะเล อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 188 กำหนดให้มีหลักประกันสังคมและการคุ้มครองแรงงานในกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตอันเกิดจากสภาพการทำงาน สำหรับประเทศไทยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลพ.ศ. 2557 ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานประมงกรณีที่แรงงานประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงาน และแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งเป็นลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคม

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิกรณีเมื่อเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายจากการทำงาน และเข้าไม่ถึงสิทธิในระบบการประกันสังคม ในกรณีนี้รัฐบาลควรบัญญัติกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคมได้เช่นเดียวกับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับแรงงานทั่วไปและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่าเมื่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานก็จะทำผลกันเอง โดยไม่มีใครมีความรู้เรื่องการรักษาพยาบาลเบื้องต้นเลย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ว่า

“ก็มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานบนเรือจากปลาตำมือ สิ้นทลั้ม แต่ถ้าอาการหนักๆอย่างนี้ว๊ขาด มีบาดแผล นายจ้างจะเป็นคนพาไปรักษาและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาให้ ในเรือมีแต่ยาแก้แพ้แก้ปวดใช้ ไม่มีใครรู้เรื่องการปฐมพยาบาลเลย หากเจ็บป่วยได้กั๊งจะหายาลดไข้แก้ปวดมาให้กินหรือหายามาให้ทำแผล”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 32, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

สภาพการทำงานบนเรือประมงไม่มีความปลอดภัยและมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ แรงงานบางคนเคยถูกกว่านตีนิ้วขาดแต่รักษาบาดแผลไม่ทันเนื่องจากต้องรอจนกว่าเรือจะเข้าฝั่งและคนที่อยู่บนเรือไม่มีใครที่มีความรู้เรื่องการรักษาพยาบาลเบื้องต้น นอกจากนี้ นายจ้างยังไม่ได้ทำประกันสังคมและทำประกันอุบัติเหตุให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมง ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“สภาพการทำงานในเรือที่ไม่มีความปลอดภัยและมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ ตนเองเคยได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานบนเรือเนื่องจากถูกกว่านตีที่นิ้วชี้ของมือซ้ายหักมีบาดแผลและเกิดการอักเสบเอาแค่ยาทาแผลทาเท่านั้นและรักษาแผลไม่ทันต้องรอจนกว่าเรือจะเข้าจอดเทียบท่าเพื่อนำปลาขึ้นฝั่งจนต้องถูกตัดนิ้วชี้ซ้าย คนที่อยู่ในเรือก็ไม่มีใครมีความรู้เรื่องการรักษาพยาบาล ส่วนใหญ่ได้กึ่งจะเป็นคนหายามาเก็บไว้ในเรือหากแรงงานในเรือเจ็บป่วย นายจ้างไม่ได้ทำประกันอุบัติเหตุไว้และไม่ได้ทำประกันสังคมให้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 29, สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า ปัจจุบันพบว่าสภาพความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานประมงมีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุอันตรายที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่บนเรือจากการใช้เครื่องมือการจับใช้จากการทำงานหนักเมื่อแรงงานประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วยจะรักษาพยาบาลกันเองโดยใช้ยาบางชนิดที่มีอยู่ในเรือ เช่นยาแก้ปวด ยาลดไข้ ยาทาแผล เป็นต้น แต่ไม่มีบุคคลใดที่อยู่ในเรือมีความรู้เรื่องการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และยังไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานประมงกรณีประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน อีกทั้งแรงงานต่างด้าวประมงทะเลไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมจึงไม่ได้รับการคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุอันตรายจากการทำงาน ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลของศูนย์วิชาการแรงงานนอกระบบได้รวบรวมข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า ลูกเรือประมงส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เรื่องการทำงานที่ปลอดภัยไม่ทราบว่ามีบริเวณการทำงานจุดใดเป็นจุดที่มีอันตราย วิธีการป้องกันอันตรายอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการถ่ายทอดความรู้อาศัยผู้ที่มีประสบการณ์จากการทำงานมาก่อนและลูกจ้างจะเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงผ่านระบบหัวหน้าคนงานเป็นผลให้เมื่อเกิดอุบัติเหตุลูกจ้างไม่ทราบว่าต้องดำเนินการอย่างไร (สำนักความปลอดภัยแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556 : 42)

อย่างไรก็ตามปัญหาการที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการดูแลยามเจ็บป่วยหรือการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลพื้นฐานที่นายจ้างควรจัดให้เพราะนายจ้างจะให้แรงงานต่างด้าวดูแลกันเอง ซึ่งตามสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ดำเนินการถูกต้องตามกฎหมายสมควรจะได้รับอาทิเช่น การ

ไม่มีياسامัญประจำบ้านห้องพยาบาลให้กับแรงงานต่างด้าวในสถานที่ประกอบการตลอดถึงการมีล่ามแปลภาษาในการสื่อสารบางครั้งปัญหานี้ส่งผลให้แรงงานไม่ได้เข้าถึงการรักษา(ธนพัฒน์ พันธุ์สุข ,2559:119) ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“การทำประกันสังคมกฎหมายได้กำหนดเป็นข้อยกเว้นแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่ต้องทำประกันสังคม ในกฎข้อบังคับก็บอกอยู่แล้วว่าหากทำงานไม่ถึงปีไม่ต้องทำประกันสังคม ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงจะทำงานไม่ถึงปีก็จะขอลาออก ส่วนการประกันสุขภาพหากแรงงานต่างด้าวไปเปิดบัญชีแล้วทางธนาคารก็จะแนะนำให้ทำประกันสุขภาพแบบปีต่อปีซึ่งก็แล้วแต่นายจ้างใครจะทำให้ก็ได้หรือบางที่ก็ทำประกันกลุ่มให้แต่ผู้ประกอบการจะจ่ายถูกกว่า แต่หากไม่ทำประกันสุขภาพไว้เวลาเกิดอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยก็ต้องเข้ารักษาพยาบาลเช่นกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่11, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

ประกันสังคมนายจ้างไม่ได้ทำให้กับแรงงาน แต่แรงงานจะทำประกันสุขภาพไว้ในช่วงที่ไปตรวจสุขภาพก่อนทำงาน แต่หากเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแล้วเสียชีวิตประกันสุขภาพที่ทำก็ไม่ได้จ่ายเงินให้ ดังว่า

“การทำประกันสังคมนายจ้างไม่ได้ทำให้นอกจากประกันสุขภาพแรงงานจะต้องทำในตอนที่ตรวจสุขภาพก่อนทำงาน ซึ่งหากแรงงานเกิดอุบัติเหตุในการทำงานแล้วเสียชีวิตประกันสุขภาพที่ทำก็ไม่ได้จ่ายอะไรให้กับแรงงานเลย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่ได้รับการคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเนื่องจากนายจ้างไม่ได้ทำประกันอุบัติเหตุให้กับแรงงาน ประกอบกับมีกฎหมายยกเว้นแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่ต้องทำประกันสังคม และยังพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลบางรายได้ทำประกันสุขภาพไว้แต่หากการเสียชีวิตขณะทำงานประกันสุขภาพก็จะไม่จ่ายเงินให้แต่อย่างใด

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจาก พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 จะเห็นว่ากฎหมายดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างซึ่งกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนโดยให้นายจ้างที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไปจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างอีกทั้งให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างหรือทายาทเมื่อลูกจ้างได้รับภยันตรายหรือเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตอันมีสาเหตุมาจากการทำงาน และจากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมง

พบว่าในการทำงานอยู่บนเรือจะต้องเผชิญกับอันตรายซึ่งเกิดจากการทำงานที่ตนเองทำให้แก่นายจ้าง แล้วยังต้องเป็นผู้แบกรับผลของความเสี่ยงนั้นด้วยตนเองโดยไม่ได้รับความคุ้มครองจากระบบกองทุนเงินทดแทน เนื่องจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ไม่ได้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทดแทนเหมือนเช่น ลูกจ้างที่ทำงานในโรงงาน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงไม่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

### 5.5 ด้านเสรีภาพในการทำงาน

เสรีภาพในการทำงานของคนต่างด้าวมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับเสรีภาพในการเดินทางซึ่งตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 มาตรา 34 (14) และ(15) ได้กำหนดให้ คนต่างด้าวที่เข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวได้จะต้องเข้ามาเพื่อการปฏิบัติงานด้านช่างฝีมือหรือผู้เชี่ยวชาญและการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง กล่าวคือ ภายใต้อัตลักษณ์เกณฑ์ในการเดินทางเข้ามาในประเทศไทยการจ้างงานอาจถูกใช้เป็นเงื่อนไขที่จะอนุญาตให้ แรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรไทยได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย

การที่แรงงานต่างด้าวจะเข้ามาทำงานในประเทศไทยนั้นได้มีการกำหนดงานที่แรงงานต่างด้าวทำได้และทำไม่ได้ไว้ในพระราชกําหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560 สรุปได้ ดังนี้

1.กำหนดให้ รัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการอาจประกาศกำหนดให้ งานใดเป็นงานที่ห้ามคนต่างด้าวทำก็ได้โดยจะห้ามเด็ดขาดหรือห้ามโดยมีเงื่อนไขอย่างใดก็ได้โดยให้ คำนึงถึงความมั่นคงของชาติโอกาสในการประกอบอาชีพและวิชาชีพของคนไทยการส่งเสริมภูมิปัญญา และเอกลักษณ์ไทยและความต้องการแรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศรวมทั้ง ความผูกพันหรือพันธกรณีประเทศไทยมีอยู่ในลักษณะถ้อยที่ถ้อยปฏิบัติประกอบด้วย(มาตรา 7)

2.งานใดที่มีได้ห้ามไว้ในประกาศซึ่งออกตามความในข้อ 1 คนต่างด้าวจะทำได้ต้องได้รับอนุญาตให้ทำงานจากนายทะเบียนเว้นแต่คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมืองเพื่อทำงานอันจำเป็นและเร่งด่วนตามที่อธิบดีประกาศกำหนดซึ่งมี ระยะเวลาทำงานให้เสร็จสิ้นภายในสิบห้าวันแต่คนต่างด้าวจะทำงานนั้นได้เมื่อได้มีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ (มาตรา59)

3.ห้ามผู้รับอนุญาตให้ทำงานทำงานแตกต่างจากประเภทงานนายจ้างท้องถิ่นหรือเงื่อนไขในการทำงานตามที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตทำงานเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน (มาตรา70)

4.ผู้รับอนุญาตให้ทำงานผู้ใดประสงค์จะเปลี่ยนหรือเพิ่มรายการดังต่อไปนี้ (มาตรา 71) ต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน ได้แก่ (๑) ประเภทงาน (๒) นายจ้าง (๓) ท้องที่ (๔) เงื่อนไขในการทำงาน

นอกจากนี้พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาตรา 68 ได้กำหนดให้ผู้รับอนุญาตให้ทำงานต้องมีใบอนุญาตทำงานอยู่กับตัวหรืออยู่ ณ สถานที่ทำงาน ในระหว่างเวลาทำงานเพื่อแสดงต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนได้เสมอและกฎหมายยังกำหนดให้แรงงานต่างด้าวสามารถเปลี่ยนนายจ้างได้โดยให้นายจ้างเก่าต้องแจ้งต่อนายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่แรงงานต่างด้าวออกจากงานไม่ว่าด้วยเหตุใด หากไม่แจ้งจะมีความผิดตามกฎหมายโดยการเปลี่ยนนายจ้างต้องมีเอกสารและดำเนินการ ดังนี้ต้องมีใบแจ้งออกออกจกนายจ้างเดิม การดำเนินการเรื่องการเปลี่ยนนายจ้าง ต้องไปดำเนินการที่สำนักงานจัดหางานที่นายจ้างเดิมอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ว่า

“การหมุนเวียนแรงงานหรือการเปลี่ยนนายจ้างจะมีกฎเกณฑ์ 5 กรณี ถึงจะเปลี่ยนนายจ้างได้คือ 1.นายจ้างเสียชีวิต 2.สถานประกอบการนั้นล้มละลายหรือปิดกิจการ 3.นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานเช่นไม่จ่ายค่าจ้างหรือจ่ายผิดเวลา 4.นายจ้างกระทำทารุณกรรมต่อลูกจ้าง 5.ถ้าการทำงานนั้นก่ออันตรายให้กับลูกจ้าง แต่ทั้งนี้ต้องดูเหตุผลประกอบและวินิจฉัยว่าอนุญาตให้เปลี่ยนการทำงานไหม”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 9 ,สัมภาษณ์วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2561)

แต่เดิมแรงงานต่างด้าวจะมีบัตรสีชมพูที่ใช้ในการทำงานจึงไม่สามารถเปลี่ยนประเภทงานได้ปัจจุบันได้เปลี่ยนมาใช้หนังสือเดินทาง (Certificate of Identity : CI ) ทำให้สามารถที่จะเปลี่ยนนายจ้างและเปลี่ยนงานได้แต่ส่วนใหญ่ นายจ้างจะไม่ยินยอมให้แรงงาน ต่างด้าวประมงเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงานเพราะขาดแคลนแรงงานดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ว่า

“แต่เดิมแรงงานต่างด้าวใช้บัตรสีชมพูในการทำงานซึ่งบัตรสีชมพูจะไม่สามารถเปลี่ยนประเภทงานได้คนทำประมงก็จะต้องทำประมงห้ามขึ้นบกมาทำโรงงาน แต่ปัจจุบันได้เปลี่ยนเป็นการทำหนังสือที่ใช้แทนหนังสือเดินทาง (Certificate of Identity :CI) ซึ่งสามารถเปลี่ยนประเภทได้แต่เจ้าของเรือจะต้องยินยอมโดยการไปแจ้งออกให้แรงงานต่างด้าวที่จัดหางานจังหวัด แต่ส่วนมากเจ้าของเรือจะไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงานเพราะขาดแคลนแรงงานประมงก็จะเกิดการทำร้ายร่างกายกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 13, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้เอกสารประจำตัวและใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวได้กึ่งจะเป็นผู้เก็บเอกสารไว้เองเพื่อป้องกันการสูญหายและชำระดูขณะทำงานดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ว่า

“ได้กัจะเป็นคนเก็บเอกสารประจำตัวและใบอนุญาตทำงานของแรงงาน ถ้าเก็บไว้กับแรงงานอาจเกิดการสูญหายระหว่างออกเรือหรือขณะทำงาน จะคืนเอกสารให้แรงงานตอนเรือเทียบเข้าฝั่ง หากแรงงานจะไปค้นหาซื้อของและเจอต้ารวจขอตรวจก็สามารถให้ดูเอกสารประจำตัวของแรงงานได้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 19, สัมภาษณ์วันที่ 29 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าภาคประมงทะเลไม่ได้เก็บเอกสารส่วนตัวหนังสือเดินทาง และใบอนุญาตทำงานไว้ติดตัวเอง ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถใช้เป็นเครื่องมือต่อรองไม่ยินยอมให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงานได้ ซึ่งขัดแย้งกับปฎิญาสากล่าวด้วยสิทธิมนุษยชนได้รับการรับรองและประกาศโดยข้อมติสมัชชาสหประชาชาติที่ 217 เอ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2491 ได้กำหนดสิทธิมนุษยชนแรงงานไว้ในข้อ 23 ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน(กรมองค์การระหว่างประเทศกระทรวงการต่างประเทศ, 2551 : 27-28)

นอกจากนี้หากให้แรงงานต่างด้าภาคประมงทะเลเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงาน นายจ้างเดิมก็จะถูกแรงงานเอาเปรียบได้หากว่าได้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับแรงงานไป แต่แรงงานทำงานได้ไม่ครบหนึ่งเดือน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“แรงงานจะขอเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือเปลี่ยนนายจ้างใหม่ นายจ้างคนเดิมจะต้องเซ็นชื่อยินยอมให้เปลี่ยน แต่ก่อนจะเซ็นชื่อจะต้องดูก่อนว่าแรงงานก้วยเงินไปเยอะหรือป่าว (เบิกล่วงหน้า) หรือบางที่ทำงานยังไม่ครบหนึ่งเดือนจะขอเปลี่ยนนายจ้างแล้วก็มี ถ้านายจ้างไม่จ่ายเงินล่วงหน้าแรงงานก็ไม่ทำงานหาคนมาทำงานประมงยากทุกวันนี้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 14, สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2561)

นอกจากนี้แรงงานต่างด้าที่ทำงานประมงทะเลจะเปลี่ยนงานนายจ้างจะต้องเซ็นชื่อยินยอมให้เปลี่ยนงานและนายจ้างใหม่จะต้องไปแจ้งที่จัดหางานจังหวัดทราบ แรงงานต่างด้าก็อยากจะทำออกจากงานเมื่อไรก็ได้ ซึ่งในสัญญาจ้างจะกำหนดให้แรงงานต่างด้าต้องทำงานอยู่กับนายจ้างเดิม 45 วันจึงมีสิทธิที่จะเปลี่ยนงานได้ แรงงานต่างด้าบางคนเข้ามาทำงานได้ไม่ถึงเดือนต้องการจะลาออก ถ้านายจ้างไม่ยอมเซ็นชื่อในใบเปลี่ยนงานให้แรงงานต่างด้าคนนั้นก็เลยไม่ยอมทำงานให้จนครบเวลาตามสัญญาจ้างและมีแรงงานอีกจำนวนมากที่รับเงินล่วงหน้าไปแล้วทำงานไม่

ครบตามที่ตกลงในสัญญาจ้าง และจะขอเปลี่ยนนายจ้างใหม่ แรงงานพวกนี้จะเป็นนักล่าเงินล่วงหน้า ดึงค่ากล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ใบเปลี่ยนย้ายนายจ้างถ้าหากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงทะเลอยาก เปลี่ยนงานก็จำเป็นต้องเซ็นชื่อให้และนายจ้างใหม่จะต้องไปแจ้งที่จัดหางานจังหวัดทราบ แรงงานต่างด้าวจึงอยากที่จะขอยกออกจากงานเมื่อไรก็ได้ ซึ่งในสัญญาจ้างจะกำหนดให้ แรงงานต่างด้าวต้องทำงานอยู่กับนายจ้างเดิม 45 วันจึงมีสิทธิที่จะเปลี่ยนงานได้ แรงงานต่างด้าวบางคนเข้ามาทำงานอยู่ได้แค่เดือนหนึ่ง ถ้าต้องการจะลาออก ถ้า นายจ้างไม่ยอมเซ็นชื่อในใบเปลี่ยนงานให้แรงงานต่างด้าวคนนั้นก็เลยไม่ยอมทำงานให้ จนครบเวลาตามสัญญาจ้าง และยังมีแรงงานอีกจำนวนมากที่เป็นพวกล่าเงินค่าจ้าง ล่วงหน้า เพราะตามธรรมเนียมนายจ้างจะต้องจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับแรงงาน ต่างด้าวก่อนทำงาน มิฉะนั้นแรงงานก็จะไม่ยอมทำงานให้

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 17, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม 2561)

ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องการเปลี่ยนงาน ส่วนใหญ่แรงงานจะขอใบแจ้ง ออกจากงานจากนายจ้างรายเดิม แต่นายจ้างไม่ยอมให้สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวประมงทะเลขอ เปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานใหม่ให้ค่าแรงที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีกว่า และมีเพื่อนที่รู้จักกันทำงานอยู่ ดึงค่ากล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ปัญหาที่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องการเปลี่ยนงาน ส่วนใหญ่จะพบว่ามีการขอใบแจ้งออกจากงานจากนายจ้างรายเดิม แต่นายจ้างไม่ยอมให้ สาเหตุหลักที่ทำให้ แรงงานเปลี่ยนงานเพราะสถานที่ใหม่ให้ค่าจ้างสูงกว่า สวัสดิการดีกว่าและมีเพื่อน ร่วมงานที่รู้จักกันทำอยู่จึงต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงานและย้ายนายจ้าง”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยน นายจ้างใหม่จะต้องเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ให้เปลี่ยนนายจ้างได้ภายใน 5 เดือนคือ 1.นายจ้างเลิกจ้างหรือนายจ้างเสียชีวิต 2.นายจ้างล้มละลาย 3.นายจ้างกระทำทารุณกรรมหรือทำร้าย ร่างกายลูกจ้าง 4.นายจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและ 5.ลูกจ้างทำงานในสภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตราย ต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย ลูกจ้างจะเปลี่ยนนายจ้าง เปลี่ยนประเภทงานหรือลักษณะ งาน ท้องที่หรือสถานที่ทำงานได้ตามที่นายทะเบียนการทำงานของคนต่างด้าวพิจารณา ซึ่งการเปลี่ยน นายจ้างจะต้องไปดำเนินการที่จัดหางานจังหวัด



นอกจากนี้จากการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะถูกนายจ้างหรือไต่กงเรือเก็บเอกสารประจำตัวหรือเอกสารการทำงานไว้เอง จึงเป็นเครื่องมือต่อรองแรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงานได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวขาดเสรีภาพในการเปลี่ยนหรือย้ายงาน นอกจากนี้การเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวจะเกิดจากการจูงใจด้วยเงินค่าจ้างที่ได้รับมากกว่าที่ทำงานเดิม

การเปลี่ยนนายจ้างไปอยู่เรือลำใหม่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะต้องให้นายจ้างเจ้าของเรือเดิมลงชื่อยินยอมให้เปลี่ยนนายจ้างก่อน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นายจ้างจะไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนหรือย้ายงานเนื่องจากแรงงานต่างด้าวบางคนได้มีการเบิกเงินล่วงหน้าไปก่อนมาทำงานบนเรือประมงที่เรียกว่า “พวกล่าเงินค่าจ้างล่วงหน้า” ซึ่งเป็นธรรมเนียมหากนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับแรงงานต่างด้าวก่อนทำงาน แรงงานก็จะไม่ยอมทำงานให้อีก ทั้งยังพบว่าสาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานเปลี่ยนงานเพราะสถานที่ใหม่ให้ค่าจ้างสูงกว่า สวัสดิการดีกว่า และมีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักกันทำอยู่จึงต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงานและย้ายนายจ้าง

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 มาตรา 14 กำหนดไว้ว่า “ในกรณีพิเศษเฉพาะเรื่องที่มีความจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการรักษาความมั่นคงหรือเศรษฐกิจของประเทศหรือป้องปัดภัยพิบัติสาธารณะรัฐมนตรีโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจะอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใดๆ หรือจะยกเว้นไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดนี้ในกรณีใดๆ ก็ได้”

จากกฎหมายดังกล่าวจะเห็นว่ารัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี มีอำนาจอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในราชอาณาจักรภายใต้เงื่อนไขใดๆ ได้ซึ่งอาจเป็นประโยชน์หรือเป็นการจำกัดสิทธิกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทย

นอกจากนี้ ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง การอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเฉพาะกิจการประมงทะเล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2561 ข้อ 4 การอนุญาตให้คนต่างด้าวอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราวตามประกาศนี้เป็นอันสิ้นสุดในกรณีอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2561 : 2)

(3) ออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือจังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเว้นแต่

(ก) ได้เคลื่อนย้ายออกนอกท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยทางเรือหรือทางบก เพื่อไปทำงานในท้องที่ทุกแห่งที่มีท่าเรือทำการประมงทะเล ทั้งนี้ มิให้ออกนอกเขตบริเวณท่าเรือที่ทำการประมงทะเลในกรณีเคลื่อนย้ายออกนอกท้องที่จังหวัดที่ได้รับอนุญาตโดยทางบก ต้องมีหนังสือรับรองจากกรมการจัดหางานหรือหน่วยงานในสังกัด

(ข) เพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เป็นพยานศาล ได้รับหมายเรียกจากพนักงานสอบสวน มีหนังสือเรียกตัวจากหน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวงแรงงาน หรือเพื่อการรักษาพยาบาลโดยมีหนังสือหรือเอกสารที่ราชการออกให้มาแสดง แล้วแต่กรณี

(ค) ได้รับอนุญาตให้ทำงานกับนายจ้างใหม่ ตามเงื่อนไขที่กรมการจัดหางานกำหนดตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยมีหนังสือหรือเอกสารที่ราชการออกให้มาแสดง

(ง) กรณีแรงงานต่างด้าวขอไปทัศนศึกษาหรือสนทนาการในเขตท้องที่จังหวัดอื่นให้นายจ้างจัดทำหนังสือพร้อมรายชื่อและเลขประจำตัวของคนต่างด้าวตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรที่จะไปทัศนศึกษาหรือสนทนาการ แจ้งให้นายทะเบียนอำเภอหรือนายทะเบียนท้องถิ่นทราบก่อนวันเดินทางและเมื่อเดินทางกลับเข้ามาในท้องที่ ทั้งนี้ ไม่เกินครั้งละเจ็ดวัน

จากกฎหมายดังกล่าวจะเห็นว่ามีกรจำกัดสิทธิมิให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานเฉพาะกิจการประมงทะเลห้ามออกนอกเขตพื้นที่จังหวัดที่ได้จัดทำทะเบียนประวัติหรือจังหวัดที่ได้รับอนุญาตให้ทำงาน นอกจากนี้ได้รับการยกเว้นตามที่กล่าวมา นอกจากนี้จากการศึกษางานวิจัยของฮิวแมนไรท์วอทช์ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่สมัครใจทำงานในเรือประมงไทย มักไม่สามารถเปลี่ยนไปทำงานอื่นได้เนื่องจากเจ้าของเรือ ใต้กั้งและนายหน้ามักใช้งานพวกเขาเป็นแรงงานบังคับ (ฮิวแมนไรท์วอทช์, 2561 : 6) และเนื่องจากกิจการประมงทะเลทำให้แรงงานไทยไม่ปรารถนาที่จะทำจนเกิดการขาดแคลนแรงงานการที่รัฐแก้ปัญหาโดยการผ่อนผันให้นำแรงงานข้ามชาติมาทดแทนแรงงานไทยแต่ไปจำกัดสิทธิในการเลือกทำงาน โดยเสรีของแรงงานข้ามชาติด้วยการบังคับให้แรงงานข้ามชาติห้ามเปลี่ยนงานและเปลี่ยนนายจ้างถือได้ว่าละเมิดสิทธิในการเลือกทำงาน โดยเสรีของแรงงานข้ามชาติและเป็นการย้ายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เนื่องจากมองว่ามีมนุษย์บางกลุ่มเหมาะสมที่จะทำงานในสภาพการทำงานที่ไม่น่าพึงปรารถนา (คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพนายความ, 2554)

## 5.6 ด้านกฎหมาย

ปัจจุบันรัฐบาลมีนโยบายการพิสูจน์สัญชาติและจัดให้มีการจดทะเบียนการทำงาน of แรงงานต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายให้สามารถทำงานอยู่ในราชอาณาจักรได้เป็นการชั่วคราว แรงงานประเภทนี้ก็สมควรที่จะได้รับการคุ้มครองสิทธิเท่าเทียมกับแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมายเช่นกัน อาทิเช่น ค่าจ้างขั้นต่ำ เวลาพัก วันหยุด วันลา และเป็นต้น แต่อย่างไรก็ตามแรงงานต่างด้าวประเภทนี้ก็ถือว่าเป็นบุคคลที่เข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเช่นกัน การให้สิทธิต่างๆก็อาจเป็นการส่งเสริมให้มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าในประเทศไทยจำนวนมากก็เป็นได้ ดังนั้นการคุ้มครองสิทธิแรงงานประเภทนี้ก็ควรได้รับสิทธิเท่าที่เหมาะสมและเพียงพอ ส่วนแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองโดยถูกต้องกฎหมายตามหลักการสิทธิมนุษยชนแรงงานดังกล่าวควรได้รับความ

คุ้มครองไม่ต่างจากแรงงานไทย โดยเฉพาะในเรื่องการจ่ายค่าจ้างวันหยุด วันลา สวัสดิการต่างๆ ที่แรงงานควรได้รับ ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานประมงจะเป็นเรื่องของกฎกระทรวงที่ใช้คุ้มครอง และมีกฎหมายของหน่วยงานต่างๆที่คุ้มครอง และวัตถุประสงค์กฎหมายของหน่วยงานต่างๆก็ต่างกัน เช่นกรมเจ้าท่าจะดูแลในเรื่องของเรือ กรมประมงดูแลในเรื่องของอุปกรณ์ที่ใช้บนเรือ บางอย่างกฎหมายอาจมีขัดกันบ้างจึงต้องบริหารจัดการกันไป และบูรณาการร่วมกัน และมีการบูรณาการโดย ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) เป็นเจ้าภาพหลัก และหน่วยงานต่างๆก็มาร่วมอยู่ในศูนย์นี้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561)

จะเห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเลมีการกำหนดไว้ในหน่วยงานต่างๆ ซึ่งกระจัดกระจายไม่ครอบคลุม กฎหมายการคุ้มครองสิทธิแรงงานมีหลายฉบับแต่หน่วยงานจะมีกฎหมายให้อำนาจแต่แตกต่างกันไป ดังนั้นจึงจำเป็นต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันโดยจัดตั้งศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) เพื่อควบคุมและตรวจสอบการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และการทำประมงของผู้ประกอบการ

ปัจจุบันการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานประมงมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขค่อนข้างมากทำให้นายจ้างและแรงงานต่างด้าวปรับตัวไม่ทัน และมีการเพิ่มบทลงโทษที่หนัก นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องเลิกกิจการประมงไป ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“กฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างเยอะเพราะให้สิทธิทางแรงงานเยอะและมีผลกระทบทั้งนายจ้างและแรงงานเพราะกฎหมายมีการกำหนดอัตราโทษสูงหากมีการนำแรงงานไม่ถูกกฎหมายมาทำงานซึ่งนายจ้างปรับตัวไม่ทัน เริ่มแรกที่รัฐบาลนี้จะเข้ามาจัดระเบียบการทำประมง มีการตรวจเรือ 100 ลำ จะเจอลัก 1 ลำที่ถูกระเบียบทุกอย่าง มีแม้กระทั่งเอกสารของคนงานครบหมด แต่ปัจจุบันเรือประมงจะต้องทำถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดซึ่งก็ทำตามกติกาทุกลำแล้วเพราะถ้าไม่ทำเรือจะออกไม่ได้ และโทษที่หนักซึ่งมันไม่คุ้มถ้าจะทำผิดกฎหมายนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงบางรายยอมเลิกกิจการประมงหันไปทำอาชีพอื่นแทน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

การทำประมงผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะต้องไม่นำแรงงานที่ผิดกฎหมายมาทำงาน และไม่มีใบอนุญาตทำงาน แรงงานที่ทำงานประมงจะต้องถูกกฎหมาย หน่วยงานภาครัฐจะต้องมีการ บังคับใช้กฎหมายเพื่อเอาผิดกับผู้ประกอบการหรือนายจ้างและแรงงานที่ผิดกฎหมาย รวมทั้ง เจ้าหน้าที่รัฐจะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าว ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ว่า

“การทำประมงผู้ประกอบการควรจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องซึ่งทางหน่วยงาน ภาครัฐได้ตั้งหน่วยงานขึ้นมาคือศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาคร (Pipo) เพื่อตรวจเรือเข้า-ออกและตรวจแรงงานบนเรือ เพราะฉะนั้นแรงงานที่จะมา ทำงานประมงจะต้องเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมายเมื่อประมาณปี 2558 อียูได้ ออกใบเหลืองว่าประเทศไทยได้ทำการประมงผิดกฎหมายเนื่องจากการประมงของ ไทยทำการประมงโดยไม่มีการค้ากับควบคุม ไร้การตรวจสอบและใช้แรงงานไม่ ถูกต้องเช่นแรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำการ ประมง จึงควรที่จะต้องออกกฎหมายมาบังคับใช้อย่างจริงจังเพื่อควบคุมการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวในงานประมงและออกกฎหมายเพิ่มโทษสำหรับเจ้าหน้าที่รัฐที่ เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าว”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่านายจ้างและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังไม่มีความรู้ด้าน กฎหมายแรงงาน จึงทำให้การปฏิบัติต่างๆ ของนายจ้างและแรงงานมีการกระทำที่ผิดกฎหมายตลอด มา การออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษนายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายไว้ทำงานโดยไม่มี เอกสารจะถูกปรับเป็นจำนวนเงินไม่เกินแสน ซึ่งมีผลกระทบกับนายจ้างต่อบทลงโทษที่รุนแรงเกินไป แต่ทั้งนี้ก็เป็นการป้องปรามไม่ให้มีผู้ละเมิดฝ่าฝืนกระทำผิด ดังนี้ว่า

“การให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายแรงงาน ที่ผ่านมาได้ขาดการ ให้ความรู้ต่างๆกับนายจ้างและแรงงานต่างด้าวจึงทำให้มีการปฏิบัติที่ผิดกันมา บทลงโทษตามกฎหมายที่นายจ้างรับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายโดยไม่มีเอกสารเข้า มาทำงานจะถูกปรับเป็นจำนวนเงินไม่เกินแสน ค่อนข้างมีผลกระทบเพราะจะมีเสียง จากนายจ้างว่าเป็นบทลงโทษที่รุนแรงเกินไป แต่ทั้งนี้ก็เป็นการป้องปรามไม่ให้มีผู้ ละเมิดฝ่าฝืนกระทำผิด”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าปัจจุบันแรงงานต่างด้าวภาค ประมงทะเลที่เข้ามาทำงานไม่ถูกต้องตามกฎหมายยังไม่ได้รับการคุ้มครอง การที่รัฐบาลมีนโยบายการ

พิสูจน์สัญชาติและจัดให้มีการจดทะเบียนการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบ เพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน อาทิเช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน นอกจากนี้กฎหมายข้างฉบับออกมาไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล อาทิเช่น กฎหมายประกันสังคม ทำให้แรงงานประเภทนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเกิดการเจ็บป่วย

นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจุบันมีกฎหมายเข้าไปคุ้มครองแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และมีกฎหมายของหน่วยงานต่างๆที่เข้ามาดูแลและจัดระเบียบการทำประมงมีศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาคร (Pipo) เพื่อตรวจเรือเข้า-ออกและตรวจแรงงานบนเรือเพราะฉะนั้นแรงงานที่จะมาทำงานประมงจะต้องเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการใช้แรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำการประมงเรือก็ไม่สามารถออกทะเลได้และนายจ้างจะต้องถูกลงโทษสถานหนักตามกฎหมาย แต่ก็มีการตรวจพบว่ามีผู้นำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายมาทำงานประมงทะเลโดยแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำงานดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจึงต้องตรวจเรือประมงอย่างต่อเนื่องเพื่อมิให้มีการจ้างแรงงานผิดกฎหมายมาทำงานประมงและหน่วยงานภาครัฐจะต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยการออกกฎหมายลงโทษนายจ้างให้หนักขึ้นตลอดจนออกกฎหมายควบคุมมิให้แรงงานนำผู้ติดตามเข้ามาในประเทศไทยเพื่อสร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศ สว่างอารมณ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุม และการคุ้มครองแรงงานคนต่างด้าวของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ในเรื่องของกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในประเทศไทยนั้น มีทั้งในระดับกฎหมายสูงสุดคือรัฐธรรมนูญและกฎหมายระดับรองหลายฉบับ เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น แม้กฎหมายหลาย ๆ ฉบับจะไม่ได้มุ่งคุ้มครองเฉพาะแต่บุคคลเชื้อชาติไทยเท่านั้นแต่ยังคุ้มครองถึงแรงงานคนต่างด้าวที่เข้ามาประกอบทำงานในประเทศไทย แต่กระนั้นเองคนต่างด้าวที่เข้ามาเมืองมาโดยมิชอบด้วยกฎหมายผิดต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและกฎหมายด้านความมั่นคงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนนี้อาจมิได้รับการคุ้มครองหรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิที่แรงงานคนต่างด้าวควรจะได้รับประเทศไทยควรจะมีกฎหมายโดยตรงเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานคนต่างด้าวและนำกฎหมายไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่

## 6. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

แรงงานต่างด้าวถือเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่คุ้มครองเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิพื้นฐานให้ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าว การยื่นข้อร้องเรียนต่อนายจ้างเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างหรือส่งกลับประเทศต้นทาง บางรายถูกนายจ้างให้ออกจากงาน การไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการทางยุติธรรม ทำให้แรงงานต่างชาติเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์จากการอาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เช่น การขูดรีดแรงงาน การเรียกร้อง

ผลประโยชน์ต่างๆโดยมิชอบ เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2561 : 7) ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“ปัจจัยที่แรงงานต่างด้าวเข้าไม่ถึงสิทธิต่างๆ โดยเฉพาะสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมซึ่งอาจทำให้แรงงานเสียเปรียบ แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่จะไม่ทราบสิทธิตามกฎหมายที่ตนเองจะได้รับว่ามีอะไรบ้าง ไม่มีความรู้ด้านกฎหมายก็โดยเฉพาะภาษาก็ยังเป็นอุปสรรคต่อการเข้าถึงสิทธิต่างๆ ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานราชการยังขาดล่ามหรืออาสาสมัครคอยช่วยเหลือในการสื่อสาร”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561)

กรณีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงเกิดปัญหาหรือข้อพิพาทกับนายจ้าง แรงงานจะขอความช่วยเหลือจาก NGO เมื่อรับเรื่องร้องเรียน จะให้ความช่วยเหลือและประสานมายังภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“กรณีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงเกิดปัญหาหรือข้อพิพาทกับนายจ้าง เช่นนายจ้างไม่จ่ายค่าจ้าง การถูกรังแกร่างกาย แรงงานจะไปขอให้หน่วยงานที่คอยให้ความช่วยเหลือคือ NGO หรือองค์กรอิสระที่เกี่ยวกับสิทธิของแรงงาน จะคอยติดตามรับเรื่องร้องเรียนและให้ความช่วยเหลือและประสานมายังภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการต่อไป”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานประมงมีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างต้องไปขึ้นโรงขึ้นศาลจะมาให้ NGO ไปช่วยเหลือ เพราะในความคิดของแรงงานกลัวว่านายจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐมีอะไรต่อกันเพราะบางที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะเข้าข้างนายจ้างมากกว่าแรงงาน จึงเกรงว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“เคยมีแรงงานประมงมีเรื่องกับนายจ้างถึงขึ้นขึ้นโรงขึ้นศาลจะมาให้ NGO ไปช่วยเหลือ เพราะในความคิดของแรงงานกลัวว่านายจ้างและเจ้าหน้าที่รัฐมีอะไรต่อกันเพราะบางที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะเข้าข้างนายจ้างมากกว่าแรงงาน เขาจึงกลัวที่จะไม่ได้รับความเป็นธรรม”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

กรณีที่แรงงานประมงตกลงกับนายจ้างไม่ได้เรื่องค่าจ้าง จะมาเขียนคำร้องที่กรมสวัสดิการและแรงงาน หลังจากนั้นจะมีคำสั่งถึงนายจ้างมาตกลงกันว่าจ่ายหรือไม่ ถ้ายังไม่จ่าย

ค่าจ้างก็ต้องนำเรื่องฟ้องศาล ซึ่งเมื่อแรงงานมีปัญหาจะให้ NGO ค่อยช่วยเหลือเรื่องคดีความ โดยทาง NGO จะจัดหาทนายความให้โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“มีแรงงานประมงตกลงกับนายจ้างไม่ได้เรื่องค่าจ้างจะยังไม่ฟ้องศาลแต่จะมาเขียนคำร้องไปที่กรมสวัสดิการและแรงงาน หลังจากนั้นจะมีคำสั่งถึงนายจ้างให้มาตกลงกันว่า จะจ่ายหรือไม่ ถ้ายังไม่จ่ายอีกก็ต้องไปฟ้องศาล แรงงานจะมาขอความช่วยเหลือจากทนายความของ HR (ศูนย์ทนายความเพื่อสิทธิมนุษยชน THAI LAWYERS FOR HUMAN RIGHTS) และผู้ที่สนับสนุนมูลนิธิเราจะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายของทนายความ ผู้สนับสนุนมูลนิธินี้คือองค์กรจากประเทศสวีเดนที่ดูแลสิทธิแรงงาน ซึ่งแรงงานที่มาร้องทุกข์จะไม่เสียค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แรงงานมาที่นี่เพราะมั่นใจว่าทางเราสามารถช่วยเค้าได้

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 13, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

แรงงานประมงจะไม่ทราบกฎหมายแรงงานของไทย ไม่รู้จะไปปรึกษาใครเมื่อมีคดี ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมเป็นเพราะแรงงานไม่เข้าใจการสื่อสาร การใช้ภาษา และไม่มีความมั่นใจในตัวเจ้าหน้าที่ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักดังว่า

“ไม่ทราบกฎหมายแรงงานของไทย ไม่รู้จะไปหาใครเมื่อมีเรื่องมีคดี ไม่กล้าไปติดต่อกับเจ้าหน้าที่กลัวว่าจะไม่ช่วย แต่มีเพื่อนแรงงานต่างด้าวที่ได้รับค่าจ้างไม่ครบเค้าจะไปขอความช่วยเหลือที่มูลนิธิ ไม่เคยทราบเบอร์ 1694 ที่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว แรงงานที่ทำประมงส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษา จะมีปัญหาเรื่องการสื่อสาร ถ้ามีคำถามพูดก็อาจจะเข้าใจบ้าง”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 31, สัมภาษณ์วันที่ 28 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะไม่ทราบสิทธิในกระบวนการยุติธรรม และสิทธิต่างๆที่ตนเองได้รับ เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จึงไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลการเข้าถึงสิทธิได้ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานภาครัฐขาดล่ามหรืออาสาสมัครที่คอยช่วยเหลือแปลภาษาให้กับแรงงานให้เกิดความเข้าใจ นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวก็ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งหากมีข้อพิพาทไม่สามารถตกลงกับนายจ้างได้ แรงงานต่างด้าวก็จะไปร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร NGO หรือมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เพื่อขอทนายความมาต่อสู้คดีในชั้นศาล โดยแรงงานไม่ต้องเสียค่าทนายในการต่อสู้คดี

นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลบางคนเมื่อเข้ามาทำงานอยู่ในประเทศไทยแล้วก็ไม่อยากจะสร้างปัญหาหรือมีคดีความกับใคร มาทำงานเพื่อต้องการหาเงินส่งไปให้ครอบครัวที่อยู่เมียนมา แรงงานไม่เคยทราบเบอร์ฮอตไลน์สายด่วน 1694 ว่าเป็นเบอร์โทรที่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว และไม่กล้าไปขอความช่วยเหลือจากหน่วยราชการและไม่ทราบขั้นตอนในการขอความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหา อีกทั้งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในกฎหมายไทย ทำให้เสี่ยงต่อการถูกละเมิด และแสวงหาประโยชน์ โดยที่ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายไทยได้

### 7. ปัญหาและอุปสรรคในการถึงสิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว

กฎหมายแรงงานมุ่งที่จะให้ความคุ้มครองสิทธิกับแรงงานทุกคนในประเทศไทย รวมถึงแรงงานต่างด้าวก็ย่อมต้องได้รับความคุ้มครองและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายกำหนดไว้เช่นเดียวกันกับแรงงานที่มีสถานะเป็นพลเมือง ซึ่ง โชคชัย สุทธาเวศ (2560) เห็นว่า การรวมตัว อย่างเข้มแข็ง เป็นกลไกสำคัญของการพัฒนากระบวนการแรงงาน ปัญหาสำคัญในเวลานี้คือประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ ที่รองรับสิทธิต่างๆของแรงงานอย่างจริงจัง ซึ่งท้ายที่สุดอาจกลายเป็นปัญหาสำคัญในอนาคต โดยเฉพาะในแง่ของการรับรองสิทธิต่างๆของแรงงาน

สิทธิในการรวมกลุ่มตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 ได้กำหนดให้แต่เฉพาะลูกจ้างสัญชาติไทยมีสิทธิรวมกันจัดตั้งสหภาพแรงงาน และดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการ อนุกรรมการ และที่ปรึกษาสหภาพแรงงานได้เท่านั้น แรงงานจากประเทศเมียนมา ลาว กัมพูชา ไม่สามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานได้แต่ก็สามารถเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้จากกฎหมายดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ไม่มีสิทธิจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“ประเทศไทยยังไม่มีให้การรับรองให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวและจดทะเบียนได้ ทำให้แรงงานต่างด้าวไม่มีอำนาจต่อรองนายจ้างและต้องมาร้องขอความช่วยเหลือจากเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาครของเรา ซึ่งในปี 2560 มีแรงงานต่างด้าว 200 กว่ารายที่แรงงานมาร้องทุกข์ ตอนนีปี 2561 จะมี 20 กว่าราย ส่วนมากที่มาร้องทุกข์จะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานเช่น ได้ค่าจ้างไม่ครบวันหยุดประเพณีไม่มี แต่หากในภาคอุตสาหกรรมจะได้ค่าจ้างไม่ครบแรงงานขั้นต่ำและนายจ้างไม่นำเข้าสู่ประกันสังคม เรื่องพวกนี้หากแรงงานต่างด้าวได้มีการรวมกลุ่มจัดตั้งสหภาพของแรงงานต่างด้าวก็จะมีอำนาจต่อรองนายจ้างได้ ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 13, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)



แรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมาจะมีการรวมกลุ่มกันจัดงานวันชาติ และขอบเข้าวัดทำบุญ ซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับคนไทย แต่การรวมกลุ่มหรือการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่างด้าว จะทำให้มีอำนาจต่อรองกับนายจ้างและทำให้แรงงานสามารถรับรู้และเข้าถึงสิทธิต่างๆได้มากขึ้น แต่ก็มีแรงงานต่างด้าวถูกนายจ้างเอาเปรียบแรงงานก็จะมาร้องขอความช่วยเหลือจากมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา จังหวัดสมุทรสาครดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12 ดังว่า

*“มีแรงงานต่างด้าวจากประเทศเมียนมามีการรวมกลุ่มกันจัดงานวันชาติ และพวกเค้าก็จะมีวัฒนธรรมขอบเข้าวัดทำบุญซึ่งเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับคนไทยได้ การรวมกลุ่มแรงงานหรือจัดตั้งสหภาพถ้าทำได้แรงงานก็จะรวมตัวกันเพื่อสามารถต่อรองกับนายจ้างได้และทำให้พวกเค้าได้รับรู้และเข้าถึงสิทธิของตนเองมากขึ้น แต่ก็มีแรงงานต่างด้าวถูกนายจ้างเอาเปรียบก็จะมาร้องต่อที่มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา จังหวัดสมุทรสาคร”*

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า สำหรับประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่มีอำนาจต่อรองนายจ้างกรณีหากเกิดข้อพิพาทขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แรงงานต่างด้าวจึงต้องหันไม่พึ่งองค์กรหรือมูลนิธิที่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวเพื่อเรียกร้องสิทธิเกี่ยวกับสภาพการทำงานและอีกประการสำคัญในกฎหมายแรงงานไทยที่กีดกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานอาจเป็นการเปิดช่องว่างทำให้มีการแสวงประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวได้อีกด้วย

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงไม่มีอำนาจในการต่อรองกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงและรัฐบาลในการเข้าถึงสิทธิต่างๆของแรงงานอาทิเช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ค่าจ้าง ค่าสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ ความไม่เป็นธรรมในการทำงาน ดังนั้นแรงงานจึงควรที่จะได้รับสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อคุ้มครองผลประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างให้แก่แรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นไปหลักการของปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติปีค.ศ. 1948 (The Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อ 20 (1) กำหนดไว้ว่า “ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุมและการสมาคมโดยสันติ” และข้อ 23 (4) กำหนดไว้ว่า (4) “ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน” และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR) ข้อ 22 (1) ได้ระบุไว้ว่า “บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิในเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม รวมทั้งสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน” รวมทั้งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant

on Economic, Social and Cultural Rights- ICESCR) ข้อ 8 เรื่องสิทธิแรงงาน ได้ระบุไว้ว่า(ก) สิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ขององค์การที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ห้ามจำกัดการใช้สิทธินี้ นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและที่จำเป็นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติหรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น

นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ได้กำหนดอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 โดยมีหลักการพื้นฐานของ ILO ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองดังนี้ 1) นายจ้างและคนทำงานทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนทำงานในภาครัฐ หรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นแรงงานในระบบหรือแรงงานนอกระบบ พวกเขาสิทธิที่จะรวมตัวจัดตั้งหรือเข้าเป็นสมาชิกองค์กรของตน เพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนได้อย่างอิสระโดยไม่จำเป็นต้องขออนุญาตล่วงหน้าจากหน่วยงานใด ๆ 2) การรวมตัวนั้นเป็นไปได้อย่างเสรีปราศจากการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ อาชีพ ศาสนา เพศ อายุ ความคิดเห็นทางการเมือง สีผิว ของเขาเหล่านั้น 3) มีเสรีภาพในการที่จะยกวางธรรมนูญข้อบังคับองค์กรของตนเอง และคัดเลือกผู้แทนของตน และการจัดการบริหารองค์กรของตนโดยที่รัฐจะต้องหลีกเลี่ยงที่จะเข้าไปแทรกแซงหรือจำกัดสิทธิดังกล่าว และ 4) องค์กรนายจ้างและองค์กรแรงงานมีสิทธิและเสรีภาพที่จะจัดตั้งหรือเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นสมาชิกขององค์กรระดับสหพันธ์ หรือสภา รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศได้ (คณะทำงานผลักดันอนุสัญญา ILO, 2553 )

อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม กำหนดไว้ว่า

1. รัฐต้องคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวจากการกระทำใด ๆ อันเป็นการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระทำที่ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าร่วมสหภาพได้ หรือต้องออกจากความเป็นสมาชิกของสหภาพหรือการเลิกจ้าง เพราะการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานหรือมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน
2. รัฐมีหน้าที่ต้องให้ความคุ้มครองแก่องค์กรของนายจ้างและองค์กรแรงงานให้ปลอดภัยจากการแทรกแซงกันและกัน
3. รัฐต้องดำเนินการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้กฎหมายคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วมสามารถบังคับใช้ได้จริง

จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม และ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยการรวมตัวและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม เป็นอนุสัญญาหลักของ ILO ที่ถือกันว่าเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ทุกประเทศจะต้องเคารพและดูแลให้มีการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพราะการได้รับสิทธิ

ดังกล่าวจะทำให้แรงงานต่างด้าวที่ทำงานสามารถเข้าถึงสิทธิอื่น ๆ ได้อย่างเป็นธรรมดังนั้นสิทธิในการรวมตัวของแรงงาน เพื่อการเจรจาและต่อรองร่วม คือ สิทธิมนุษยชน และแรงงานต่างด้าวควรได้รับความคุ้มครอง เนื่องจากการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าว การที่นายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีอำนาจเหนือลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่กว่านั้น ซึ่งนายจ้างมีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน และกฎระเบียบในการทำงาน รวมไปถึงค่าตอบแทน งานที่ต้องทำและโอกาสในความก้าวหน้า และการไล่ลูกจ้างออกจากงานนั้น เป็นเรื่องที่ไม่สามารถยอมรับได้ แรงงานต่างด้าวจึงควรได้รับความคุ้มครองและมีสิทธิที่จะรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

### 8. ปัญหาและอุปสรรคการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล

ปัญหาการคุ้มครองสิทธิในรูปแบบแรงงานประมงมีสาเหตุสำคัญจากสภาพการทำงานในเรือประมงและความต้องการใช้แรงงานที่เข้มข้น (labour intensive) ในภาคธุรกิจประมงโดยเฉพาะแรงงานผิดกฎหมายมีนายหน้าลักลอบนำแรงงานเข้ามาในราชอาณาจักรไทยโดยผิดกฎหมายและนำพามาทำงานบนเรือที่สำคัญกฎหมายที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบไม่เอื้อต่อการตรวจสอบการทำประมงและคุ้มครองคนทำงานบนเรือประมง (คณะกรรมการการพาณิชย์การอุตสาหกรรมและการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2557 : 3 ) สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ว่า

“แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่มีต้นทุนในการมาทำงานที่ประเทศไทย เพราะฉะนั้นอาจต้องหยิบยืมเงิน เมื่อมาอยู่กับนายจ้างจึงต้องขอเบิกเงินล่วงหน้า และนายจ้างก็มีการบังคับใช้แรงงานเช่นบอกให้ทำงานใช้หนี้ให้หมดเพราะยังค้างเงินอยู่ถึงจะไปทีอื่นได้ จึงเกิดปัญหาการบังคับใช้แรงงานและการทำร้ายร่างกายได้ในภาคประมงจะมีการคุ้มครองมากในปัจจุบันมีคดีบังคับใช้แรงงาน รัฐบาลโดย คสช. ได้เข้ามาปฏิรูปและแก้ไขปัญหาก็มีการตรวจสอบและเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมาย”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานประมงทะเลจะถูกนายหน้าและเพื่อนแรงงานด้วยกันหลอกให้มาทำงานประมง มีการเรียกเก็บค่าหัว โดยแรงงานไม่ได้สมัครใจที่จะมาทำงานประมงดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12 ดังนี้ว่า

“ปัจจุบันแรงงานที่จะมาทำงานประมงทะเลหายากมาก มีแต่แรงงานต่างด้าวมาจากประเทศเมียนมาที่ถูกนายหน้าและเพื่อนแรงงานด้วยกันหลอกให้มาทำงานประมง โดยพูดกับแรงงานว่ามาทำงานประเทศไทยรายได้ดีมีการเรียกเก็บค่าหัว โดยแรงงานไม่ได้สมัครใจที่จะมาทำงานประมง โดยการลักลอบเข้ามาในประเทศไทยอย่างผิดกฎหมาย ก็มีแรงงานเมียนมาร้องเรียนที่ NGO”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12 , สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานภาคประมงทะเล พบว่าส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานที่มาจากประเทศเมียนมาซึ่งถูกเพื่อนแรงงานด้วยกันหลอกให้มาทำงานในประเทศไทยโดยไม่สมัครใจและหนีเข้าเมืองมาโดยผิดกฎหมาย แต่ก็มีแรงงานเมียนมาบางรายได้ถูกนายหน้าเรียกเก็บค่าหัวเพื่อที่จะมาทำงานในประเทศไทยคิดว่ามีรายได้ดีกว่าประเทศของตน แต่ก็มาทำงานไม่ตรงกับที่นายหน้าบอกมาตั้งแต่ตอนแรกที่ตกลงกันนอกจากนี้ยังมีการบังคับใช้แรงงานเพื่อชำระหนี้เบิกเงินล่วงหน้า มีการทำร้ายร่างกายแรงงานหากไม่ทำงานเป็นต้น

ปัญหาการค้ำมนุษย์ภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะมีการบังคับใช้แรงงานในภาคประมงทะเล มีการกักขังแรงงานเพื่อให้งานในเรือประมง มีการบังคับไม่ให้แรงงานลาออก ไม่จ่ายค่าจ้าง นายจ้างเก็บบัตรประจำตัวแรงงานไว้เพื่อไม่ให้แรงงานหนี เป็นต้น ทำให้แรงงานที่ตกเป็นเหยื่อการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานภาคประมง ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานของไทย ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ก่อนหน้านี้จะมีการค้ำมนุษย์มีการเก็บค่าหัวคิว หัวละ 2,000 - 5,000บาท เวลาพามา ก็จะพามาเป็น 10 คน และกินหัวคิว 2 ทางคือกับนายจ้างที่จะมาพาส่งและกับแรงงาน บางรายไม่ได้สมัครใจที่จะมาทำงานในเรือประมงทะเล ถูกบังคับให้ทำงานทำงานโดยไม่ได้รับค่าจ้าง แต่ก็มีนายจ้างถูกหลอกให้จ่ายเงินล่วงหน้าแล้วแรงงานก็หนีไปปัจจุบันการป้องกันและปราบปรามค้ำมนุษย์มีความยุ่งยากในเรื่องของการตรวจสอบว่าเข้าข่ายค้ำมนุษย์หรือไม่ การบังคับใช้กฎหมายจะต้องคัดกรองอย่างดีและอบรมสหวิชาชีพเพื่อที่จะมีอำนาจและตรวจสอบการค้ำมนุษย์ได้”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าปัญหาการค้ำมนุษย์จะมีการแอบแฝงในรูปแบบการบังคับใช้แรงงานนอกจากนี้ยังพบการที่นายหน้าและแรงงานต่างด้าวหลอกนายจ้างขอเบิกเงินล่วงหน้าแล้วหนีไปไม่ทำงานให้กับนายจ้างตามที่ตกลงกัน และยังพบมีการเรียกเก็บค่าหัวคิวหรือค่านายหน้าจากการนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานในเรือประมงทั้งสองทางจากนายจ้างและแรงงาน บางรายแรงงานไม่ได้สมัครใจทำงานในเรือประมง นอกจากนี้จะเห็นว่าปัญหาการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลถือว่าการกระทำละเมิดศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยเฉพาะการค้ำมนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงานการมีนายหน้าลักลอบนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในราชอาณาจักรไทยโดยผิดกฎหมายและนำพามาทำงานบนเรือสาเหตุสำคัญเนื่องจากความ

ต้องการใช้แรงงานในภาคธุรกิจประมงและสภาพการทำงานในเรือประมงที่แรงงานคนไทยไม่ต้องการทำ

### 8.1 ด้านการป้องกัน

ปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีสถานะเป็นประเทศต้นทาง ปลายทาง และทางผ่านของการค้ามนุษย์ มักจะถูกแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานในภาคประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง โดยมีจำนวนคดีการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน เนื่องจากการทำประมงโดยมากไม่ได้จ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมายและไม่มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแจ้งเรือเข้าออกท่า การแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรือผู้โดยสารและลูกเรือในการออกเรือ เมื่อมีกรณีการบังคับใช้แรงงานบนเรือประมงจึงยากต่อการดำเนินคดี ประกอบกับปัจจุบันมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ป้องกันการกระทำความผิดค้ามนุษย์หลายหน่วยงาน มีทีมสหวิชาชีพ แต่การทำงานจะประสบปัญหาเรื่องการสื่อสารและการขาดล่ามที่มีความรู้ด้านกฎหมาย ดังคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“การค้ามนุษย์มีหลายรูปแบบ ต้องออกไปตรวจตราดูว่ามีกลุ่มและผู้ทำร้ายร่างกายหรือไม่ มีการบังคับค่าแรงงานหรือไม่ มีการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานใหม่ แรงงานถูกยึดบัตรหรือไม่ ซึ่งแต่ละหน่วยงานจะดูแลแตกต่างกันออกไป เวลาลงไปตรวจในเรือจะมีชุดบูรณาการ 7 หน่วยงาน เพื่อดำเนินการตรวจตราเรือประมงอย่างเข้มงวดในทุกๆเรื่อง จะมีแผนในการปฏิบัติงาน ซึ่งทาง พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสาครจะดูแลในเรื่องของแรงงานที่เข้ามาโดยผิดกฎหมาย ซึ่งหากแรงงานที่เข้ามาแบบไม่ถูกต้อง นายจ้างที่รับแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานก็สามารถข่มขู่ ทำร้ายร่างกายแรงงานได้หรือไม่ค่าจ้างน้อยอย่างไรก็ได้ เพราะแรงงานที่เข้ามาไม่ถูกต้องจะไม่สามารถแจ้งตำรวจได้ เพราะกลัวว่าหากไปแจ้งความจะถูกดำเนินคดีและส่งกลับไปประเทศตนเอง นี่จึงเป็นที่มาของการค้ามนุษย์ซึ่งในแต่การไปตรวจแต่ละครั้งโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวจะต้องใช้ล่ามช่วยในการสื่อสารซึ่งบางครั้งล่ามแปลถูกหรือไม่ก็ไม่มีความทราบและล่ามก็ไม่ทราบกฎหมายการค้ามนุษย์ ปัจจุบันจึงต้องจัดอบรมให้ความรู้กฎหมายแก่ล่าม แต่บางทีหากมีล่ามไม่พอเนื่องจากมีผู้มาร้องทุกข์เยอะก็จำเป็นที่จะเอาใครก็ได้ที่พูดและฟังได้ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างด้าวมาช่วยสื่อสาร”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสัมภาษณ์จะเห็นว่า ในการทำงานด้านป้องกันการค้ามนุษย์จะประสบปัญหาเรื่องของการสื่อสาร การใช้ภาษา และการขาดล่ามที่มีความรู้ด้านกฎหมาย ดังนั้นในด้านนโยบายจึง

ต้องมีการพัฒนาผู้ทำหน้าที่ในการสื่อสารและล่ามภาษาต่างชาติ โดยอาจใช้ระบบสายด่วนเพื่อช่วยเหลือผู้เสียหาย และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการรับแจ้งเหตุ/เบาะแส และการให้บริการแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล และพัฒนาระบบฐานข้อมูลการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของไทยอย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ที่เจ้าหน้าที่ไม่แน่ใจในการปฏิบัติ ทำให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปได้โดยไม่มีประสิทธิภาพและแรงงานที่ผิดกฎหมายจะต้องเข้าสู่ระบบเพื่อประโยชน์ต่อการตรวจสอบดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“กฎหมายต่างๆทุกวันนี้มีบางเรื่องที่ทำให้ปฏิบัติงานยาก เช่น กฎหมายที่ออกมาอย่างรวดเร็ว และหลายหน่วยงานต้องปฏิบัติพร้อมๆกัน เจ้าหน้าที่จึงต้องเร่งศึกษาและทำความเข้าใจ ในบางครั้งการทำงานเกิดความไม่สอดคล้องกันของหน่วยงานต่างๆก็จะทำให้ปฏิบัติงานยากและไม่กล้าที่จะตัดสินใจหรือเสี่ยงที่เจ้าหน้าที่จะกระทำผิดฐานละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจุบันมี 22 จังหวัดที่ติดชายทะเลมีการบังคับใช้กฎหมายค้ามนุษย์ปราบปรามแต่ยังทำได้ไม่ทั่วถึงเพราะเจ้าหน้าที่ยังมีไม่เพียงพอและแรงงานที่ผิดกฎหมายที่ยังไม่เข้าสู่ระบบก็ทำให้เกิดปัญหาของการค้ามนุษย์ด้านแรงงานหน่วยงานรัฐต้องทำแรงงานให้เข้าสู่ระบบเพื่ออำนวยความสะดวกด้วยเช่นกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

ปัญหาการป้องกันปัจจุบันในการทำงานจะมีทีมสหวิชาชีพเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านป้องกันจะมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนตัวเจ้าหน้าที่มาทำงาน จึงทำให้ขาดความชำนาญในการทำงานดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของทีมสหวิชาชีพในการเข้าป้องกันการค้ามนุษย์ เจ้าหน้าที่จะมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนตัวเจ้าหน้าที่มาทำงาน จึงทำให้ไม่มีความชำนาญงานเพียงพอเนื่องจากคนเก่าไปคนใหม่มา เพราะฉะนั้นจะต้องมีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่า การป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงานประมงทะเล พบว่าปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องออกมาจำนวนมาก และหลายหน่วยงานต้องปฏิบัติพร้อมๆกัน เจ้าหน้าที่จึงขาดความเข้าใจในการทำงาน ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงต้องทำการศึกษาและทำความเข้าใจในกฎหมายที่ออกมาใหม่ ประกอบกับทีมสหวิชาชีพมีการแต่งตั้งโยกย้ายทำให้ต้องมี

การเปลี่ยนเจ้าหน้าที่มาทำงาน ในทีมสหวิชาชีพจึงอาจขาดความชำนาญในการทำงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานประมงทะเลอย่างสม่ำเสมอและในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันจะต้องใช้ล่ามเข้าไปดำเนินการแต่หน่วยงานภาครัฐมีล่ามไม่เพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งล่ามสามารถแปลภาษาถูกหรือไม่ก็ไม่มีใครทราบและล่ามก็ไม่ทราบกฎหมายการค้ำมนุษย์เท่าใด ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดระบบแรงงานที่ผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องด้วยเช่นกันเพื่อลดปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

นอกจากนี้รัฐบาลได้พยายามป้องกันการค้ำมนุษย์ โดยจัดสรรงบประมาณสำหรับบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและดำเนินงานต่อต้านการค้ำมนุษย์เพิ่มขึ้นให้แก่ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย(ศปมผ.) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบบางส่วนเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับใช้ในภาคการประมงและอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล รัฐบาลจัดโครงการรณรงค์ผ่านหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ สื่อสังคมออนไลน์ ป้ายโฆษณาและเอกสารแจกจ่าย เพื่อสร้างเสริมความตระหนักแก่ประชาชนทั่วประเทศเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์ อย่างไรก็ตาม อัตราการรู้หนังสือที่ต่ำและความหลากหลายทางภาษาของประชากรกลุ่มเสี่ยงทำให้คนกลุ่มนี้จำนวนมากยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ได้ (สถานทูตสหรัฐฯและสถานกงสุลในประเทศไทย, 2560)

## 8.2 ด้านการปราบปราม

ปัจจุบันการทำงานปราบปรามมีหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมายร่วมกันทำงานแบบบูรณาการแต่การทำงานของแต่ละหน่วยงานยังขาดการประสานการบูรณาการของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ปัญหาในการปราบปรามการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานประมง ตอนนี้เรามีทรัพยากรบุคคลที่ไม่เพียงพอในการเข้าร่วมกันทำงาน แต่ละหน่วยงานมีข้อจำกัดเองของกำลังพล ส่วนการเข้าถึงข้อมูลของแต่ละหน่วยงานยังขาดการประสานความร่วมมือทำให้การปราบปรามทำได้อย่างไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในการทำงานทุกหน่วยงานจะต้องเชื่อมต่อข้อมูลกัน นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ประกอบการประมงหรือนายจ้างบางส่วนยังไม่ทราบถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์และการกระทำที่เข้าข่ายการค้ำมนุษย์ และการกระทำที่ถือว่าเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือแรงงานขัดหนี้จะเป็นการค้ำมนุษย์หรือไม่ อย่างไร”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561)

บุคลากรและข้อมูลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานปราบปราม ปัจจุบันพบว่าเจ้าหน้าที่ออกตรวจมีไม่เพียงพอต่อการทำงานเจ้าหน้าที่ที่มาทำหน้าที่ใหม่ยังขาดความรู้ความชำนาญในการปราบปรามโดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่คัดแยกยังไม่มีความชำนาญเพียงพอการพิจารณาว่าผู้ใดเป็น

ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และภาคประชาชนยังขาดความร่วมมือในการทำงานดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“ ปัจจุบันมีการออกไปลุ่มตรวจ แต่ก็ประสบปัญหาที่มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอทำให้การปราบปรามทำได้ไม่ทั่วถึง เจ้าหน้าที่ที่มารับหน้าที่ใหม่ก็ยังไม่มีความชำนาญเรื่องการคัดแยกเหยื่อว่าผู้ใดเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ดีพอ ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่านายหน้าจะมาติดต่อผู้ประกอบการประมง ถ้าต้องการแรงงานต่างด้าวไว้ทำงาน นายหน้าจะให้เหมาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นเรือประมง 10 คน และเหมาในราคา 150,000 บาท โดยให้หักจากค่าแรงของแรงงานช่องทางที่ทำให้เกิดกระบวนการค้ามนุษย์ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“ เคยมีนายหน้ามาติดต่อว่าต้องการแรงงานต่างด้าวไว้ทำงานใหม่ นายหน้าจะให้เราเหมาแรงงานต่างด้าวมาขึ้นเรือประมง นายหน้าจะพาแรงงานมา 10 คน และเหมาราคา 150,000 บาท โดยหักจากค่าแรงของแรงงาน แต่ส่วนตัวไม่เคยรับแรงงานจากนายหน้า ซึ่งคนรู้จักกันก็มีนายหน้ามาส่งแรงงานและนายหน้าก็เป็นพม่าแต่ไม่เห็นมีเจ้าหน้าที่มาจับ ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 17, สัมภาษณ์วันที่ 25 มกราคม 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าในการปราบปรามการค้ามนุษย์ภาคประมงทะเลจะพบว่ายังมีปัญหาการทำงานของหน่วยงานที่เป็นที่มิวิชาชีพยังขาดความร่วมมือการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานและข้อมูลภาคประชาชน ทำให้การปราบปรามทำได้ไม่ทั่วถึง ประกอบกับบุคลากรยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานนอกจากนี้ผู้ประกอบการประมงหรือนายจ้างบางส่วนยังไม่ทราบถึงกฎหมายที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการกระทำที่เข้าอาชญากรรมการค้ามนุษย์และการกระทำที่ถือว่าเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือแรงงานขัดหนี้จะเป็นการค้ามนุษย์ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบ

นอกจากนี้ยังพบว่าเจ้าหน้าที่ยังไม่เข้มงวดกวดขันกระบวนการนายหน้าค้ามนุษย์และภาคประชาชนไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเกรงกลัวหรือไม่กล้าที่จะบอกกับเจ้าหน้าที่เกรงว่าจะได้รับอันตราย

### 8.3 ด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย

การดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดค้ามนุษย์ พบว่ามีความล่าช้าในการทำงาน มีกระบวนการหลายขั้นตอน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า



“ปัญหาในการดำเนินคดีค้ำมนุษย์ซึ่งเกิดความล่าช้า เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการและหลายขั้นตอน ซึ่งจะต้องมีการคุ้มครองเหยื่อและจะต้องดูแลผู้เสียหายเป็นอย่างดี บางกรณีผู้เสียหายซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่าต้องการกลับประเทศ แต่คดียังไม่จบจึงต้องอยู่จนจบคดีถึงจะผลักดันให้กลับได้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบูรณาการในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารอย่างประจำ มีการหารือเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และควรมีการใช้อิเล็กทรอนิกส์ในการทำงาน และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประสานงานและติดต่อแรงงานในเรือ เพื่อความรวดเร็ว”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561)

การเพิ่มบทลงโทษตามกฎหมายที่นายจ้างรับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายโดยไม่มีเอกสารเข้ามาทำงานจะถูกปรับเป็นจำนวนเงินไม่เกินหนึ่งแสนบาท จะมีผลกระทบจากนายจ้างซึ่งเป็นบทลงโทษที่รุนแรงเกินไป ถือว่าเป็นการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และเป็นการป้องปรามไม่ให้มีผู้ละเมิดฝ่าฝืนกระทำผิดและลดปัญหาการค้ามนุษย์แต่กฎหมายดังกล่าวก็ยังอยู่ระหว่างชะลอการบังคับใช้ ส่วนการจัดระเบียบแรงงานบนเรือยังทำได้ไม่ทั่วถึงดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“จากการที่ได้มีการเพิ่มบทลงโทษตามกฎหมายที่นายจ้างรับแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายโดยไม่มีเอกสารเข้ามาทำงานจะถูกปรับเป็นจำนวนเงินไม่เกินหนึ่งแสนบาทค่อนข้างมีผลกระทบเพราะจะมีเสียงจากนายจ้างว่าเป็นบทลงโทษที่รุนแรงเกินไป ซึ่งถือเป็นการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง และเป็นการป้องปรามไม่ให้มีผู้ละเมิดฝ่าฝืนกระทำผิดและลดปัญหาการค้ามนุษย์แต่กฎหมายดังกล่าวก็ยังอยู่ระหว่างชะลอการบังคับใช้ ส่วนการจัดระเบียบแรงงานบนเรือยังทำได้ไม่ทั่วถึง ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เสียหายที่เป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไม่ทราบถึงสิทธิต่างๆ เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา ไม่ทราบถึงกระบวนการ ขั้นตอน ต่างๆ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังว่า

“เหยื่อค้ามนุษย์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบถึงสิทธิต่างๆตามกฎหมาย เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์หรือข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ของแรงงานคิดว่าแรงงานประมงยังไม่เข้าถึงเพราะส่วนใหญ่จะได้รับข้อมูลผ่านทาง NGO มากกว่าอีกอย่างหนึ่งคือการใช้ภาษา การสื่อสารทำให้แรงงานต่างด้าวที่ตกเป็นเหยื่อไม่ทราบขั้นตอนของกฎหมาย และสิทธิต่างๆที่ตนเองได้รับ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 12, สัมภาษณ์วันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดค้ำมนุษย์ยังมีความล่าช้า มีกระบวนการหลายขั้นตอน ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนยังไม่จริงจังและในการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เช่น การจัดระเบียบแรงงานบนเรือ เป็นต้น

นอกจากนี้เหยื่อค้ำมนุษย์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆตามกฎหมาย เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐขาดการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับแรงงาน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ที่ตกเป็นเหยื่อจะไปขอความช่วยเหลือจาก NGO

#### 8.4 ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

การคุ้มครองช่วยเหลือจะพบว่า แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อ จะเข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองและช่วยเหลือ และขาดการใช้สื่อสารทางภาษาให้กับแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อ จึงต้องมีล่ามที่เพียงพอในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่ยังสื่อสารกับแรงงานไม่เข้าใจดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้ว่า

*“การเข้าถึงข้อมูลของผู้เสียหายค้ำมนุษย์ของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่จะเข้าถึงไม่ถึงข้อมูลการคุ้มครองและช่วยเหลือผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อ และเป็นอุปสรรคหากไม่มีล่ามมาสื่อสารทางภาษาให้กับแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อ เพราะฉะนั้นจะต้องมีล่ามที่เพียงพอในการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เจ้าหน้าที่รัฐส่วนใหญ่ยังสื่อสารกับแรงงานไม่เข้าใจ”*

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 13, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาด้านการสื่อสาร การใช้ภาษา และหน่วยงานภาครัฐยังขาดแคลนล่ามในการสื่อสาร ซึ่งทำให้ผู้เสียหายที่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองช่วยเหลือได้เท่าที่ควร

#### 8.5 ด้านความร่วมมือ

ปัญหาที่พบในการให้ความช่วยเหลือเหยื่อค้ำมนุษย์ ในการดำเนินการของเจ้าหน้าที่รัฐในการปราบปรามการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลมีหลายหน่วยงานที่มีอำนาจ เช่น ตำรวจ ทหารเรือ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งในการให้ความช่วยเหลือเหยื่อค้ำมนุษย์ ซึ่งยังขาดการประสานงานการทำงานร่วมกัน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีกฎหมายให้

อำนาจกับเจ้าหน้าที่ไว้เฉพาะทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“การดำเนินการของเจ้าหน้าที่รัฐในการปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลมีหลายหน่วยงานที่มีอำนาจ เช่น ตำรวจ ทหารเรือ กรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ซึ่งในการให้ความช่วยเหลือเหยื่อค้ามนุษย์ ซึ่งยังขาดการประสานงานการทำงานร่วมกันเนื่องจากในแต่ละหน่วยงานจะมีกฎหมายให้อำนาจกับเจ้าหน้าที่ไว้เฉพาะทำให้การปฏิบัติไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ ควรจะมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันทุกภาคส่วนและหน่วยงานภาครัฐต้องประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับกลุ่มเสี่ยงที่เป็นแรงงานต่างด้าวในงานประมง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันปราบปรามควรมีการหารือเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และควรนำเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประสานงานและติดต่อกับแรงงานในเรือได้ตลอดเวลา ซึ่งจะเห็นว่าแรงงานประมงมีโอกาสที่จะเข้าฝั่งมีน้อยมาก จึงยากต่อการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ปัญหาการค้ามนุษย์ดังกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“ความร่วมมือในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ ควรจะมีการแลกเปลี่ยนข่าวสารกันทุกภาคส่วนหน่วยงานและภาครัฐต้องประชาสัมพันธ์ให้ความรู้กับกลุ่มเสี่ยงที่เป็นแรงงานต่างด้าวในงานประมง และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการป้องกันปราบปรามควรมีการหารือเพื่อลดปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และควรนำเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงานและพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อประสานงานและติดต่อกับแรงงานในเรือได้ตลอดเวลา ซึ่งจะเห็นว่าแรงงานประมงมีโอกาสที่จะเข้าฝั่งมีน้อยมาก จึงยากต่อการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ปัญหาการค้ามนุษย์ ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561)

นอกจากนี้แรงงานที่ตกเป็นเหยื่อซึ่งมีส่วนร่วมในการกระทำผิด ไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่และเหยื่อบางรายเกิดความกลัว จึงทำให้การเข้าถึงข้อมูลของผู้กระทำผิดได้ยากดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

“แรงงานก็ไม่ให้ข้อมูลกับเจ้าหน้าที่เพราะทั้งสองฝ่ายมีส่วนในการกระทำความผิด และเหยื่อบางรายเกรงกลัวจึงไม่กล้าบอกเจ้าหน้าที่ จึงทำให้ยากต่อการนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษ”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2561)

ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8 กล่าวว่าแรงงานประมงไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เท่าที่ควรเนื่องจากมีความหวาดกลัวผู้กระทำความผิด และไม่กล้ามาพบเจ้าหน้าที่ ดังว่า

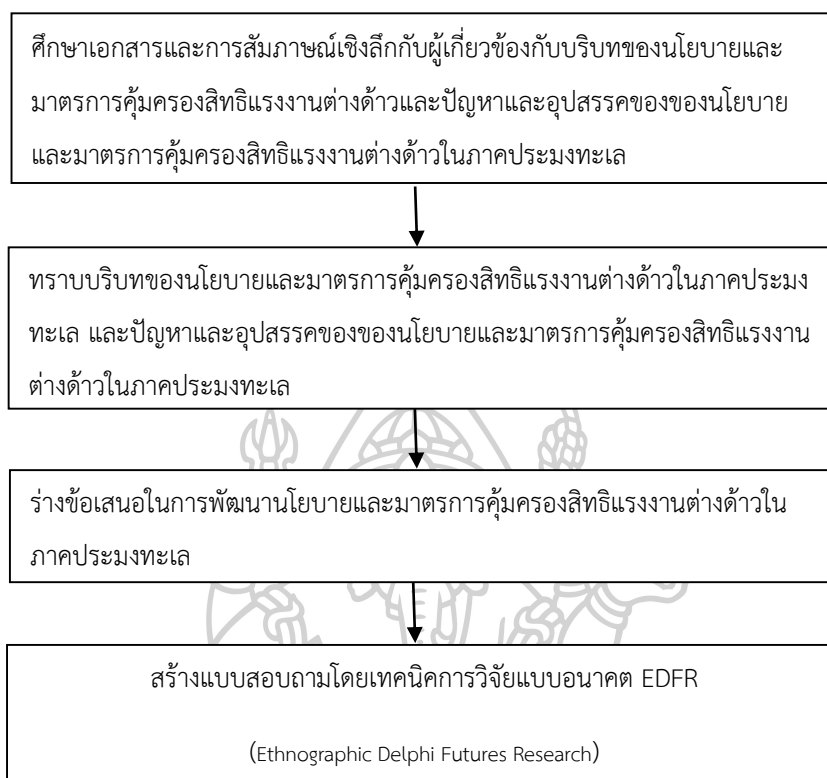
“ผู้เสียหายที่เป็นแรงงานประมงไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เท่าที่ควรในการให้ข้อมูลเพราะกลัวเนื่องจากมีความหวาดกลัวผู้กระทำความผิด และไม่กล้ามาพบเจ้าหน้าที่”

(ผู้ให้ข้อมูลหลักท่านที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561)

จากการสังเคราะห์ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักสรุปได้ว่าการให้ความช่วยเหลือเหยื่อค้ามนุษย์ ซึ่งยังขาดการประสานงานการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ เพื่อรณรงค์ให้เห็นถึงปัญหาการค้ามนุษย์ยังทำได้ไม่ทั่วถึง ประกอบกับแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อซึ่งมีส่วนร่วมในการกระทำความผิด ไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่และเหยื่อบางรายเกิดความกลัว จึงทำให้การเข้าถึงข้อมูลของผู้กระทำความผิดได้ยาก

สรุปจากที่กล่าวมาข้างต้นในการศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงและวิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมง ทำให้ทราบถึงประเด็นที่สามารถนำมาพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมง ซึ่งผู้วิจัยจะขอก้าวไว้ในตอนที่ 3 ในลำดับถัดไป และจากการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 33 ท่าน เพื่อศึกษาบริบทและวิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมง ทำให้ได้ร่างแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลดังภาพต่อไปนี้

### ภาพที่ 8 สรุปขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก



### ตอนที่ 3 ผลการร่างข้อเสนอการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

การวิจัยรอบนี้ผู้วิจัยได้สอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยการตอบแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาเพื่อให้ตอบคำถามวัตถุประสงค์ในการวิจัยและเป็นข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ผลการวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์สามารถร่างเป็นข้อเสนอการพัฒนานโยบายและมาตรการได้ 17 ด้าน สรุปได้ดังนี้ 1. การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ 2. การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน 3. การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 4. การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว 5. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน 6. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง 7. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง 8. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครอง

สิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน 9.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน 10.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย 11.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน การเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม 12.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง ด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว 13.การพัฒนา นโยบายและมาตรการ การค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน 14.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ใน ภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม 15.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมง ทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย 16.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ 17.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาค ประมงทะเลด้านความร่วมมือ

### **ผลการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและ มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล**

ผู้วิจัยได้ร่างข้อเสนอในการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวใน ภาคประมงทะเล ด้วยใช้วิธีเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) จำนวน 2 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่านผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถาม มาดำเนินการวิเคราะห์หาคำตอบที่ได้ทางสถิติ ปรับแก้ไขคำถามที่ไม่ชัดเจนให้ตรงประเด็นมากขึ้น และเพิ่มตำแหน่งของมัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อพิจารณายืนยันการคงไว้ของ คำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติ และสรุปอภิปรายตามกระบวนการวิจัย นำเสนอเป็นร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครอง สิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ 20 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2  
ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>1.การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>   |                 |  |             |
| <b>1.1 การพัฒนานโยบายการพิสูจน์สัญชาติ</b>  |                 |  |             |
| 1.1.1 ผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลเพื่อให้แรงงานนอกระบบ<br>เข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายอย่างทั่วถึง  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 1.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเข้าถึงข้อมูล<br>ข่าวสาร ขั้นตอนและค่าใช้จ่าย ในการพิสูจน์สัญชาติ<br>อย่างทั่วถึงและเข้าใจ  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>1.2 การพัฒนามาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>  |                 |  |             |
| 1.2.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>มาทำการพิสูจน์สัญชาติและเพิ่มบทลงโทษกับ<br>ผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ไม่นำแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเลไปพิสูจน์สัญชาติให้ถูกต้องภายใน<br>กำหนดเวลาอย่างจริงจังและเด็ดขาด   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 1.2.2 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ<br>ต่างๆที่ใช้สำหรับการฟังมากกว่าการอ่านเพื่อให้<br>ข้อมูลข่าวสารการพิสูจน์สัญชาติกับแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเลเกี่ยวกับขั้นตอนค่าใช้จ่าย สิทธิ<br>หน้าที่ ผลทางกฎหมาย โดยใช้ภาษาของแรงงานต่าง<br>ด้าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง | 5.00            | 0.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 20 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 พบว่า  
ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติมี  
โอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์  
(Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 21 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>2.การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>   |                 |  |             |
| <b>2.1 การพัฒนานโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>  |                 |  |             |
| 2.1.1 อนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาตทำงานอย่างทั่วถึง ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานภาคประมงทะเล   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 2.1.2 การจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ต้องลดขั้นตอนและจัดระบบงานให้สะดวกรวดเร็ว  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 2.1.3 พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ต้องเข้าถึงแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และสร้างความเข้าใจในการให้ข้อมูลกับแรงงานต่างด้าว   | 5.00            | 0.00   | เหมาะสม     |
| <b>2.2 การพัฒนามาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>  |                 |  |             |
| 2.2.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาขึ้นทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน โดยผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนทุกปี  | 4.00            | 2.50   | ไม่เหมาะสม  |
| 2.2.2 การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One-stop service) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานให้เสร็จสิ้นในวันเดียว สถานที่เดียวในทุกจังหวัดและลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน(Work Permit) และจัดให้มีระบบลงนัดเวลาเพื่อกำหนดจำนวนผู้รับบริการ เพื่อให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างรวดเร็ว | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |



| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน<br>ต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 2.2.3 หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการต้องบูรณาการ<br>ในการให้ข้อมูลข่าวสารก่อนการจดทะเบียนแรงงานต่าง<br>ด้าวขั้นตอนผลทางกฎหมายและสิทธิประโยชน์และหน้าที่<br>จากการนั้นโดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อความ<br>เข้าใจที่ถูกต้อง | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 21 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 2 ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงานมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสมแต่มีบางข้อที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 22 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน<br>ต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>3.การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| <b>3.1 การพัฒนานโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| 3.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องรับรู้ เข้าใจ<br>เข้าถึงข้อมูลของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงาน<br>ของคนต่างด้าว | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 3.1.2 แรงงานต่างด้าวต้องเข้าถึงสิทธิในกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว                                    | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงาน<br>ต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>3.2 การพัฒนามาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| 3.2.1หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือผู้ ประกอบ การ<br>ต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูล<br>วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการ<br>ทำงานของคนต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่<br>ประกอบการหรือที่เรือประมงเข้าจอด      | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 3.2.2หน่วยงานรัฐจะต้องให้การช่วยเหลือแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเข้ามาทำงานที่ถูกละเมิดสิทธิตาม<br>กฎหมายแรงงานและการส่งแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลกลับไปประเทศของตน จากเงินของกองทุนเพื่อการ<br>บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างทั่วถึง เป็น<br>ธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 22 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2พบว่า  
ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่3ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหาร  
จัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า3.5  
และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความ  
เหมาะสม

ตารางที่ 23 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>4.การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| <b>4.1 การพัฒนานโยบาย การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| 4.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเลอย่างทั่วถึง  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 4.1.2 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงโดยผ่านล่ามหรืออาสาสมัครหรือApplication เป็นสื่อกลางให้แรงงานเกิดความเข้าใจ   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 4.1.3แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการทำงานประมงทะเล  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>4.2 การพัฒนามาตรการการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| 4.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการและที่เรือประมงเข้าจอด | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |
| 4.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีล่ามไว้ประจำหน่วยงานหรือใช้ล่ามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างทั่วถึง   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 4.2.3 หน่วยงานภาครัฐต้องร่วมมือกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและภาคประชาสังคมเพื่อจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลความรู้ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เงื่อนไขการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงานในทะเล ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล              | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 23 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่4ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1)  $\leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 24 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDNR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1) $\leq 1.5$ | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|---|-------------|
| 5.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน  |                 |   |             |
| 5.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน   |                 |   |             |
| 5.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีชั่วโมงการทำงานและเวลาพักอย่างเพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถตรวจสอบได้   | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 5.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน   |                 |   |             |
| 5.2.1 หน่วยงานภาครัฐควบคุม ตรวจสอบ ชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยให้ได้กึ่งเรือและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล จัดทำสมุดบันทึกของตนเองเพื่อลดเวลาการทำงานและเวลาพักของแรงงานให้ตรงกับความจริง เพื่อให้หน่วยงานรัฐได้ตรวจสอบ | 4.00            | 2.00  | ไม่เหมาะสม  |

จากตารางที่ 24 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDNR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 5 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงานมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1)  $\leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสมแต่มีบางข้อที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 25 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>6.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง</b>   |                 |  |             |
| <b>6.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง</b>  |                 |  |             |
| 6.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึง เข้าใจ สิทธิ และเงื่อนไขของสัญญาจ้าง   | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |
| 6.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความคุ้มครองตามสัญญาการจ้างงาน เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>6.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านสัญญาจ้าง</b>   |                 |  |             |
| 6.2.1 ผู้ประกอบการต้องแจ้งเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจก่อนเริ่มทำงานเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และให้ล่ามได้อธิบายเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้าง   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 6.2.2 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทำการสุ่มตรวจและใช้ระบบ CCTV เพื่อตรวจสอบการจ้างงานและการทำงานบนเรือของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลให้เป็นไปตามข้อสัญญาการจ้างงาน และให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ลงชื่อในฐานะพยานในการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลทุกครั้ง เพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นใจให้กับแรงงาน โดยไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ | 4.00            | 1.50   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 25 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 6 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้างมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้

เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1)  $\leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 26 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มาตรฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1) $\leq 1.5$ | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|---|-------------|
| <b>7.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>   |                 |   |             |
| <b>7.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>  |                 |   |             |
| 7.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดและหน่วยงานภาครัฐ ต้องสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าจ้างและการโอนเงินค่าจ้างผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ | 5.00            | 2.00  | ไม่เหมาะสม  |
| 7.1.2 ขจัดมิให้มีการใช้แรงงานภาคบังคับหรือแรงงานขัดหนี้   | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 7.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม  | 5.00            | 0.50  | เหมาะสม     |
| <b>7.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>   |                 |   |             |
| 7.2.1การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างแบบโอนเงินผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์โดยให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการโอนเงินค่าจ้างผ่านธนาคารเพื่อเข้าบัญชีของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อกำจัดปัญหาการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เป็นธรรม                   | 5.00            | 2.00  | ไม่เหมาะสม  |
| 7.2.2 หน่วยงานรัฐ ควบคุม ตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการมิให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้า เพื่อป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานและแรงงานขัดหนี้   | 4.00            | 2.50  | ไม่เหมาะสม  |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 7.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนในทุกๆ ปี รวมทั้งคนที่ทำงานมานาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว | 4.00            | 1.50   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 26 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่7ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้างมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสมแต่มีบางข้อที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 27 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนาโยบายและมาตรการ EDNR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 8.การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน      |                 |  |             |
| 8.1 การพัฒนาโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน           |                 |  |             |
| 8.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานบนเรือประมง                      | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 8.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมีความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน | 5.00            | 0.50   |             |
| 8.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงต้องได้รับการดูแล และช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาจากการทำงานประมงทะเล                    | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>8.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน</b>   |                 |  |             |
| 8.2.1 หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บนเรือประมงให้กับแรงงาน เช่น ห้องนอนห้องสุขา ที่สำหรับนั่งพัก ให้อากาศถ่ายเท และเป็นสัดส่วน ที่เหมาะสมและเพียงพอให้กับแรงงาน  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 8.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบอุปกรณ์การช่วยเหลือชีวิตและความปลอดภัยในเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดและต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการดูแลความปลอดภัยในเรือและอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพร้อมกับให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลและที่เกี่ยวข้องกับทางการแพทย์ ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและคนประจำเรือ เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเมื่อเกิดการเจ็บป่วยในขณะที่ทำงานอยู่บนเรือประมงในทะเลได้ทันที | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 8.2.3 หน่วยงานภาครัฐกับเจ้าหน้าที่ของสถานทูตของประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้ามาดูแลตรวจเยี่ยมการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลพร้อมกับให้ความช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่างๆจากการทำงานประมงในทะเล   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 27 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 8 ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานมีโอกาasเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม



ตารางที่ 28 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>9.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>  |                 |  |             |
| <b>9.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>   |                 |  |             |
| 9.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ   | 5.00            | 0.00   | เหมาะสม     |
| 9.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการเปลี่ยนนายจ้าง-การย้ายงาน ได้อย่างอิสระ   | 4.00            | 2.00   | ไม่เหมาะสม  |
| <b>9.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>   |                 |  |             |
| 9.2.1 รัฐต้องให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลย้ายงานและเปลี่ยนนายจ้างและเลือกทำงานตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเสรี  | 3.00            | 1.50   | เหมาะสม     |
| 9.2.2 หน่วยงานรัฐควรควบคุมและตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ มีให้เก็บบัตรประจำตัว ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 28 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 9 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงานมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสมแต่มีบางข้อที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไข

ตารางที่ 29 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2  
ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมง  
ทะเล ด้านกฎหมาย

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>10.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย</b>   |                 |  |             |
| <b>10.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย</b>  |                 |  |             |
| 10.1.1 การนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานภาคประมงทะเลต้อง<br>ถูกกฎหมาย และหน่วยงานภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่าง<br>จริงจัง  | 5.00            | 0.00   | เหมาะสม     |
| 10.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน<br>อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 10.1.3 เจ้าหน้าที่รัฐต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการนำแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิดกฎหมายหรือการนำพา<br>แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย   | 5.00            | 0.00   | เหมาะสม     |
| <b>10.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านกฎหมาย</b>   |                 |  |             |
| 10.2.1 ออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษกับนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการประมงที่มีแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้โดย<br>ผิดกฎหมายและลงโทษแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิด<br>กฎหมายให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนออกกฎหมาย<br>ควบคุมไม่ให้มีการนำผู้ติดตามเข้ามาอาศัยอยู่ในราชอาณาจักร | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 10.2.2 เพิ่มบทลงโทษนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงที่ไม่<br>ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเล  | 4.00            | 1.50   | เหมาะสม     |
| 10.2.3 การออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษแก่เจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไป<br>เกี่ยวข้องกับการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำงาน<br>โดยผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิด<br>กฎหมายให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 29 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 พบว่า ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 10 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมายมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 30 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>$IR.(Q3-Q1) \leq 1.5$ | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|---|-------------|
| 11.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม  |                 |   |             |
| 11.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม   |                 |   |             |
| 11.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมและได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ   | 5.00            | 0.50  | เหมาะสม     |
| 11.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความเป็นธรรม เมื่อเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน  | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 11.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม   |                 |   |             |
| 11.2.1 หน่วยงานภาครัฐ ต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจ อย่างทั่วถึงและเข้าถึง รวมทั้งการจัดหาทนายความและล่ามเพื่อช่วยเหลือทางกฎหมาย | 5.00            | 0.50  | เหมาะสม     |
| 11.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เมื่อเกิดการทะเลาะเบาะแว้งให้ได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหาย และการเยียวยาตามกฎหมาย                                | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 30 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 11 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1)  $\leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 31 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1) $\leq 1.5$ | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|---|-------------|
| 12.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของ<br>แรงงานต่างด้าว  |                 |   |             |
| 12.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงาน<br>ต่างด้าว   |                 |   |             |
| 12.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องเข้าถึงสิทธิในการ<br>รวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมเท่าที่ไม่ขัดต่อ<br>กฎหมาย   | 4.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 12.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่มแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเลเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอ นโยบายหรือออก<br>กฎหมายมาบังคับใช้  | 4.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 12.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่าง<br>ด้าว   |                 |   |             |
| 12.2.1 ควรออกกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมี<br>สิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมทาง<br>วัฒนธรรม เท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและสอดคล้องกับ<br>มาตรฐานสากล | 4.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 12.2.2 ภาครัฐต้องรับฟังความคิดเห็นผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่ม<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ก่อนมีการกำหนดนโยบายหรือ<br>ออกกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล                       | 4.00            | 1.00  | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 31 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 12ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวมมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1)  $\leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 32 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1) $\leq 1.5$ | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|---|-------------|
| <b>13.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน</b>  |                 |   |             |
| <b>13.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>  |                 |   |             |
| 13.1.1 บุคลากรต้องมีความชำนาญและมีเพียงพอต่อการทำงานป้องกันมิให้เกิดมีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน  | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 13.1.2 การสกัดกั้นและป้องกันการค้ามนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง มิให้เกิดการกระทำความผิดการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น  | 5.00            | 0.00  | เหมาะสม     |
| 13.1.3 มีระบบการจดทะเบียนและการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลต้องถูกต้องตามกฎหมาย   | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| <b>13.2 การพัฒนา มาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>   |                 |   |             |
| 13.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความชำนาญในการป้องกัน มิให้เกิดมีการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและบรรจุบุคลากรให้เพียงพอกับการทำงาน  | 5.00            | 0.50  | เหมาะสม     |
| 13.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องควบคุม ตรวจสอบการจดทะเบียน แรงงานต่างด้าวแรงงานภาคประมงทะเล และการจดทะเบียนเรือประมง เพื่อเป็นกลไกในการเฝ้าระวัง สกัดกั้นและป้องกันการเข้าใหม่อย่างจริงจัง   | 5.00            | 0.50  | เหมาะสม     |
| 13.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงทะเลจะต้องนำแรงงานต่างด้าวไปขอจดทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตทำงานก่อนเริ่มทำงาน และลงโทษกับผู้นำพา นายจ้างหรือผู้ประกอบการ การที่นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยโดยมิได้ดำเนินการจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างจริงจัง | 5.00            | 0.50  | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 32 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 2 พบว่าค่า มัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 13 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการค้ำนุชย์ในภาคประมงทะเลด้านการป้องกันมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 33 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ำนุชย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>14.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ำนุชย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |                 |  |             |
| <b>14.1การพัฒนา นโยบายการค้ำนุชย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>  |                 |  |             |
| 14.1.1 บุคลากรทำงานและฐานข้อมูลของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพในการปราบปรามการค้ำนุชย์ในภาคประมงทะเลอย่างจริงจัง   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 14.1.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 14.1.3 การขจัดหรือปิดช่องทางที่ทำให้เกิดกระบวนการนายหน้าการค้ำนุชย์ด้านแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>14.2การพัฒนา มาตรการการค้ำนุชย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |                 |  |             |
| 14.2.1 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจัดอัตรากำลังปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการปราบปรามการค้ำนุชย์ในภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่องทุกพื้นที่และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การปราบปรามการกระทำผิดการค้ำนุชย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 14.2.2 หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายในการปราบปรามการค้ำนุชย์ในภาคประมงทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 14.2.3 หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้องเข้มงวดในการควบคุมและ<br>ตรวจสอบการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล และตรวจสอบแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ทำงานของ<br>นายจ้างหรือผู้ประกอบการและบนเรือประมง ซึ่งเป็นกลุ่ม<br>เสี่ยงในการใช้แรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ในภาคประมง<br>ทะเล | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 33 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 2 พบว่า  
ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 14 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์  
ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปรามมีโอกาasเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า3.5  
และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความ  
เหมาะสม

ตารางที่ 34 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 2  
ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการ  
ดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 15.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้<br>กฎหมาย                  |                 |  |             |
| 15.1 การพัฒนา นโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย                              |                 |  |             |
| 15.1.1การดำเนินคดีอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และบังคับใช้<br>กฎหมายอย่างจริงจัง                                       | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 15.1.2แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจาก<br>การค้ามนุษย์ ต้องเข้าถึง เข้าใจ สิทธิที่กฎหมายรับรองไว้ | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>15.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย</b>  |                 |  |             |
| 15.2.1 การดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดต้องมีความรวดเร็ว โดย<br>ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และเจ้าหน้าที่จะต้องมีการบังคับ<br>ใช้กฎหมายอย่างจริงจัง  | 5.00            | 0.00   | เหมาะสม     |
| 15.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องแจ้งสิทธิให้กับแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ได้รับ<br>ทราบและเข้าถึงสิทธิที่กฎหมายรับรองไว้โดยผ่านล่ามหรือ<br>เจ้าหน้าที่ที่สามารถพูดภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 34 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 2 พบว่า ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 15 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมายมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) < 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 35 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 2 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>16.การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>  |                 |  |             |
| <b>16.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>  |                 |  |             |
| 16.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจาก<br>การค้ามนุษย์ต้องเข้าถึง เข้าใจ และทราบข้อมูลการคุ้มครองและ<br>การช่วยเหลือ | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |



| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 16.1.2แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งเป็นผู้เสียหายจาก<br>การค้ามนุษย์ต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิและการช่วยเหลือ<br>จากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>16.2 การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>  |                 |  |             |
| 16.1.1 หน่วยงานของรัฐควรจัดให้มีล่ามอย่างเพียงพอ เพื่อใช้<br>ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ในการคุ้มครอง<br>ให้ความช่วยเหลือของรัฐ | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |
| 16.1.2 หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความช่วยเหลือเยียวยา ดูแล<br>สวัสดิภาพแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหาย<br>จากการค้ามนุษย์ให้ได้รับสิทธิต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว เป็น<br>ธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ     | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 35 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 2 พบว่าค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 16 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการ การค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 36 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการ คุ้มครองช่วยเหลือ

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล       | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>17.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ</b> |                 |  |             |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง<br>ด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>17.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ</b>  |                 |  |             |
| 17.1.1 การเสริมสร้างความร่วมมือแบบบูรณาการ เพื่อ<br>แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร อย่างมีประสิทธิภาพ   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 17.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ต้อง<br>เข้าถึงข้อมูลและข่าวสาร เพื่อรณรงค์ให้เห็นปัญหาการค้า<br>มนุษย์และการไม่เข้าไม่สู่กระบวนการคุ้มครอง   | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |
| <b>17.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ</b>   |                 |  |             |
| 17.2.1 ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนต้องบูรณาการ<br>ร่วมมือกัน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและ<br>แจ้งข้อมูลข่าวสาร ผ่านสื่อ ประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยแก้ไข<br>ปัญหาการค้ามนุษย์ภาคประมงทะเลให้เกิดประสิทธิภาพ            | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |
| 17.2.2 รัฐต้องฝึกอบรมนายจ้างหรือผู้ประกอบการและ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ให้มีความรู้ ความเข้าใจ<br>เกี่ยวกับการคุ้มครองด้านแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการทำ<br>ละเมิดสิทธิการบังคับใช้แรงงาน และการคุ้มครองภาคประมง<br>ทะเล | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 36 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 2 พบว่า ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 17 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์(Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

จากการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 มีบางข้อที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขบางประเด็น ผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และปรับรูปแบบประโยคให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังมีรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 37 ตารางเปรียบเทียบแบบสอบถามเดิมและแบบสอบถามใหม่ที่มีการปรับปรุงแก้ไข

| แบบสอบถามเดิมใน EDFR รอบที่ 2  | แบบสอบถามใหม่ที่มีการปรับปรุง<br>ตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ  |
|--|---|
| <b>2.การพัฒนา นโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>   |   |
| <b>2.2 การพัฒนามาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>   |   |
| 2.2.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมา<br>ขึ้นทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน โดยผ่อนผันให้<br>มีการจดทะเบียนทุกปี   | 2.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีระบบ<br>อิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการแจ้งชื่อแรงงานต่างด้าว<br>ที่ขอขึ้นทะเบียน เพื่อให้การจดทะเบียนและออก<br>ใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว  |
| <b>5.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน</b>   |   |
| <b>5.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน</b>   |   |
| 5.2.1 หน่วยงานภาครัฐควบคุม ตรวจสอบ ชั่วโงม<br>ทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยให้ไต่กิ่ง<br>เรือและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล จัดทำสมุด<br>บันทึกของตนเองเพื่อลงเวลาการทำงานและเวลาพักของ<br>แรงงานให้ตรงกับความจริงเพื่อให้หน่วยงานรัฐได้<br>ตรวจสอบ          | 5.2.1 หน่วยงานภาครัฐควบคุม ตรวจสอบ<br>ชั่วโงมทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล โดยให้ไต่กิ่งเรือและแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเล จัดทำสมุดบันทึกของตนเองเพื่อลง<br>เวลาการทำงานและเวลาพักของแรงงานให้ตรง<br>กับความจริงพร้อมทั้งลงชื่อหรือประทับ<br>ลายนิ้วมือทั้งสองฝ่ายเพื่อให้หน่วยงานรัฐได้<br>ตรวจสอบและให้เรือประมงต้องติดตั้ง CCTV<br>เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จริงได้ตลอดเวลา |
| <b>7.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>   |   |
| <b>7.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>  |   |
| 7.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องได้รับค่าจ้าง<br>ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดและ<br>หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ<br>กฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าจ้างและการโอนเงิน<br>ค่าจ้างผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ให้กับนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการ | 7.1.1 หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างเสริมความรู้<br>ความเข้าใจการจ่ายเงินค่าจ้างให้กับแรงงาน<br>ประมงตามกฎหมาย และจัดให้มีวิธีการโอนเงิน<br>ค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารด้วยระบบ<br>อิเล็กทรอนิกส์และสามารถตรวจสอบได้  |
| <b>7.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>   |   |

| แบบสอบถามเดิมใน EDFR รอบที่ 2  | แบบสอบถามใหม่ที่มีการปรับปรุงตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ  |
|--|---|
| 7.2.1 การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างแบบโอนเงินผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์โดยให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการโอนเงินค่าจ้างผ่านธนาคารเพื่อเข้าบัญชีของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อกำจัดปัญหาการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เป็นธรรม | 7.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการอบรมและให้ความรู้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามกฎหมายแรงงานและออกกฎหมายบังคับให้มีการจ่ายค่าจ้างแบบโอนเงินผ่านธนาคารทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเข้าบัญชีของแรงงาน และให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงินเพื่อให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ |
| 7.2.2 หน่วยงานรัฐ ควบคุม ตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้า เพื่อป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงานและแรงงานขัดหนี้  | 7.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องควบคุม ตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่ให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ และให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงินล่วงหน้าไว้กับแรงงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงาน และแรงงานขัดหนี้                       |
| 9. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน   |   |
| 9.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน   |   |
| 9.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการเปลี่ยนนายจ้าง-การย้ายงาน ได้อย่างอิสระ  | 9.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการเปลี่ยนนายจ้าง-การย้ายงานได้ โดยไม่สร้างเงื่อนไขหรือข้อต่อรองที่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน  |

ผลการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 3 เป็นการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญพร้อมข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อีกครั้งเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันในคำตอบเดิมในแต่ละข้อคำถาม

ผลการศึกษาคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 3 ที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 38 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>1.การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>  |                 |  |             |
| <b>1.1 การพัฒนานโยบายการพิสูจน์สัญชาติ</b>   |                 |  |             |
| 1.1.1 ผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติของแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อให้แรงงานนอก<br>ระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายอย่างทั่วถึง   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 1.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเข้าถึง<br>ข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนและค่าใช้จ่าย ในการพิสูจน์<br>สัญชาติอย่างทั่วถึงและเข้าใจ   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>1.2 การพัฒนามาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>   |                 |  |             |
| 1.2.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>มาทำการพิสูจน์สัญชาติและเพิ่มบทลงโทษกับ<br>ผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ไม่นำแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเลไปพิสูจน์สัญชาติให้ถูกต้องภายใน<br>กำหนดเวลาอย่างจริงจังและเด็ดขาด  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 1.2.2 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ผ่าน<br>สื่อต่างๆที่ใช้สำหรับการฟังมากกว่าการอ่านเพื่อ<br>ให้ข้อมูลข่าวสารการพิสูจน์สัญชาติกับแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลเกี่ยวกับขั้นตอนค่าใช้จ่าย<br>สิทธิหน้าที่ ผลทางกฎหมาย โดยใช้ภาษาของ<br>แรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 38 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 1 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 39 แสดงความคิดเห็นการการพัฒนาโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนาโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน

| การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>2.การพัฒนาโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>  |                 |  |             |
| <b>2.1 การพัฒนาโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>   |                 |  |             |
| 2.1.1 อนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาตทำงานอย่างทั่วถึง ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานภาคประมงทะเล   | 4.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |
| 2.1.2 การจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ต้องลดขั้นตอนและจัดระบบงานให้สะดวกรวดเร็ว  | 4.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |
| 2.1.3 พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ต้องเข้าถึงแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และสร้างความเข้าใจในการให้ข้อมูลกับแรงงานต่างด้าว | 4.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |
| <b>2.2 การพัฒนามาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>  |                 |  |             |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 2.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการแจ้งชื่อแรงงานต่างด้าวที่ขอขึ้นทะเบียน เพื่อให้การจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว  | 5.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |
| 2.2.2 การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One-stop service) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานให้เสร็จสิ้น ในวันเดียว สถานที่เดียวในทุกจังหวัดและลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และจัดให้มีระบบลงนัดเวลาเพื่อกำหนดจำนวนผู้รับบริการ เพื่อให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างรวดเร็ว | 5.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |
| 2.2.3) หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการต้องบูรณาการในการให้ข้อมูลข่าวสารก่อนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวขั้นตอนผลทางกฎหมายและสิทธิประโยชน์และหน้าที่จากการนั้นโดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง   | 4.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 39 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 3 พบว่าค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 2 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงานมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 40 แสดงความคิดเห็นการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>3.การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| <b>3.1 การพัฒนานโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| 3.1.1 แร้งงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องรับรู้เข้าใจ เข้าถึงข้อมูลของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว  | 4.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |
| 3.1.2 แร้งงานต่างด้าวต้องเข้าถึงสิทธิในกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว   | 4.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |
| <b>3.2 การพัฒนามาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>  |                 |  |             |
| 3.2.1หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูล วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการหรือที่เรือประมงเข้าจอด        | 4.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |
| 3.2.2หน่วยงานรัฐจะต้องให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเข้ามาทำงานที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานและการส่งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกลับไปประเทศของตน จากเงินของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างทั่วถึง เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ | 5.00            | 1.00                                     | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 40 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 3 พบว่าค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ



เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 3 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการ บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1)  $\leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความ เหมาะสม

ตารางที่ 41 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่ เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1) $\leq 1.5$ | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|---|-------------|
| <b>4.การพัฒนา นโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน<br/>ต่างด้าว</b>   |                 |   |             |
| <b>4.1 การพัฒนา นโยบาย การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว</b>  |                 |   |             |
| 4.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึง<br>ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่<br>เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเลอย่างทั่วถึง  | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 4.1.2 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการและ<br>สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงโดยผ่าน<br>ล่ามหรืออาสาสมัครหรือApplication เป็นสื่อกลางให้<br>แรงงานเกิดความเข้าใจ   | 4.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 4.1.3แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงข้อมูล<br>การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการทำงาน<br>ประมงทะเล  | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| <b>4.2 การพัฒนามาตรการการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว</b>   |                 |   |             |
| 4.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์<br>และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องแจ้งข้อมูลข่าวสาร<br>เกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้<br>ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการและ<br>ที่เรือประมงเข้าจอด | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 4.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีล่ามไว้ประจำ<br>หน่วยงานหรือใช้ล่ามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสื่อสาร<br>และให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการและสิทธิประโยชน์<br>ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างทั่วถึง   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 4.2.3 หน่วยงานภาครัฐต้องร่วมมือกับนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการและภาคประชาสังคมเพื่อจัดให้มีการ<br>ประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลความรู้ในการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เจือปนไขการจ้าง<br>ความปลอดภัยในการทำงานในทะเล ให้กับแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเล | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 41 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 3 พบว่า  
ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 4 ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิใน  
ข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน  
(Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือ  
ว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 42 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3  
ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมง  
ทะเล ด้านเวลาในการทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครอง<br>สิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล                      | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 5.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>เวลาในการทำงาน |                 |  |             |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>5.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน</b>   |                 |  |             |
| 5.1.1แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีชั่วโมงการทำงานและเวลาพักอย่างเพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถตรวจสอบได้   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>5.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน</b>   |                 |  |             |
| 5.2.1 หน่วยงานภาครัฐควบคุม ตรวจสอบ ชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยให้ไต่ก้งเรือและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล จัดทำสมุดบันทึกของตนเองเพื่อลงเวลาการทำงานและเวลาพักของแรงงานให้ตรงกับความจริงพร้อมกับลงชื่อหรือประทับลายนิ้วมือทั้งสองฝ่ายเพื่อให้หน่วยงานรัฐได้ตรวจสอบและให้เรือประมงต้องติดตั้ง CCTV เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จริงได้ตลอดเวลา | 4.00            | 1.50   | เหมาะสม     |

จากตารางที่42แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 3 พบว่าค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 5 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 43 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>6.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง</b>  |                 |  |             |
| <b>6.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง</b>   |                 |  |             |
| 6.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึง<br>เข้าใจ สิทธิและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 6.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับ<br>ความคุ้มครองตามสัญญาการจ้างงาน เพื่อสร้าง<br>หลักประกันในการทำงาน   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>6.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านสัญญาจ้าง</b>  |                 |  |             |
| 6.2.1 ผู้ประกอบการต้องแจ้งเงื่อนไขหรือข้อตกลง<br>ตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลได้เข้าใจก่อนเริ่มทำงานเพื่อรักษาสิทธิ<br>ประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>โดยจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาไทยและภาษาของ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และให้ล่ามได้<br>อธิบายเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้าง   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 6.2.2 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทำการสุ่มตรวจและ<br>ใช้ระบบ CCTV เพื่อตรวจสอบการจ้างงาน<br>และการทำงานบนเรือของแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเลให้เป็นไปตามข้อสัญญาการจ้างงาน<br>และให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เป็น<br>ผู้ลงชื่อในฐานะพยานในการทำสัญญาจ้างแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเลทุกครั้ง เพื่อสร้าง<br>หลักประกันและความมั่นใจให้กับแรงงาน โดยไม่<br>ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 43 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามEDFR รอบที่ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 6 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมักมีโอกาสเป็นไปได้ โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 44 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDNR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 7.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง   |                 |  |             |
| 7.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง  |                 |  |             |
| 7.1.1 หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจการ<br>จ่ายเงินค่าจ้างให้กับแรงงานประมงตามกฎหมาย และจัดให้มี<br>วิธีการโอนเงินค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์<br>และสามารถตรวจสอบได้  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 7.1.2 ขจัดมิให้มีการใช้แรงงานภาคบังคับหรือแรงงานขัดหนี้   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 7.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับค่าจ้างที่<br>เหมาะสมและเป็นธรรม  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 7.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านการจ่ายค่าจ้าง   |                 |  |             |
| 7.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการอบรมและให้ความรู้กับ<br>นายจ้างหรือผู้ประกอบการ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตาม<br>กฎหมายแรงงานและออกกฎหมายบังคับให้มีการจ่ายค่าจ้างแบบ<br>โอนเงินผ่านธนาคารทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเข้าบัญชีของแรงงาน<br>และให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงินเพื่อให้<br>หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 7.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องควบคุม ตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่ให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับ นายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ และให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงินล่วงหน้าไว้กับแรงงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อป้องกันปัญหาการบังคับใช้ แรงงาน และแรงงานขัดหนี้ | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 7.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้กับ แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ของแต่ละคนในทุกๆ ปี รวมทั้งคนที่ทำงานมานาน เพื่อให้เกิด ความเหมาะสมและเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 44 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 7 ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) < 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 45 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมง ทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 8.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน |                 |  |             |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>8.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิต<br/>และความปลอดภัยในการทำงาน</b>  |                 |  |             |
| 8.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมี<br>คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานบน<br>เรือประมง   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 8.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมีความ<br>ปลอดภัยในการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเมื่อ<br>เกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 8.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงต้องได้รับการดูแล<br>และช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาจากการทำงานประมง<br>ทะเล  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>8.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิต<br/>และความปลอดภัยในการทำงาน</b>  |                 |  |             |
| 8.2.1 หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดให้นายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก<br>ไว้บนเรือประมงให้กับแรงงาน เช่น ห้องนอนห้อง<br>สุขา ที่สำหรับนั่งพัก ให้ถูกสุขอนามัย และเป็น<br>สัดส่วน ที่เหมาะสมและเพียงพอกับแรงงาน   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 8.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบ<br>อุปกรณ์การช่วยเหลือชีวิตและความปลอดภัยในเรือ<br>ให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดและ<br>ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการดูแลความปลอดภัยใน<br>เรือและอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพร้อม<br>กับให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลและที่เกี่ยวข้อง<br>กับทางการแพทย์ ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ<br>และคนประจำเรือ เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเลเมื่อเกิดการเจ็บป่วยในขณะทำงาน<br>อยู่บนเรือประมงในทะเลได้ทันที | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 8.2.3 หน่วยงานภาครัฐกับเจ้าหน้าที่ของสถานทูต<br>ของประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลต้องเข้ามาดูแล ตรวจสอบการทำงาน และ<br>ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลพร้อมกับให้ความช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหา<br>ต่างๆจากการทำงานประมงในทะเล | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 45 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการที่ 8 ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ แรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 46 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล                         | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 9.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>เสรีภาพในการทำงาน |                 |  |             |
| 9.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการ<br>ทำงาน      |                 |  |             |
| 9.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องไม่ถูก<br>บังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ                     | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |



| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 9.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องให้สิทธิกับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการเปลี่ยน<br>นายจ้าง-การย้ายงานได้ โดยไม่สร้างเงื่อนไขหรือ<br>ข้อต่อรงที่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>9.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการ<br/>ทำงาน</b>   |                 |  |             |
| 9.2.1 รัฐต้องให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>ย้ายงานและเปลี่ยนนายจ้างและเลือกทำงานตามที่<br>กฎหมายกำหนดได้อย่างเสรี   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 9.2.2 หน่วยงานรัฐควรควบคุมและตรวจสอบ<br>นายจ้างหรือผู้ประกอบการ มิให้เก็บบัตรประจำตัว<br>ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการ ใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรงไม่<br>ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเปลี่ยน<br>นายจ้างหรือย้ายงาน | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 46 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่า  
ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่9ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ  
แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาส  
เป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile  
Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 47 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| <b>10.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย</b>   |                 |  |             |
| <b>10.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย</b>  |                 |  |             |
| 10.1.1 การนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานภาคประมงทะเลต้องถูก<br>กฎหมาย และหน่วยงานภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 10.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน<br>อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 10.1.3 เจ้าหน้าที่รัฐต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการนำแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิดกฎหมายหรือการนำพา<br>แรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>10.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านกฎหมาย</b>   |                 |  |             |
| 10.2.1 ออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ<br>ประมงที่มีแรงงานต่างด้าวภาคประ<br>มงทะเลไว้โดยผิดกฎหมายและลงโทษแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้า<br>เมืองผิดกฎหมายให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนออกกฎหมาย<br>ควบคุมไม่ให้มีการนำผู้ติดตามเข้ามาอาศัยอยู่ในราชอาณาจักร | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 10.2.2 เพิ่มบทลงโทษนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงที่ไม่<br>ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเล  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 10.2.3 การออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษแก่เจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไป<br>เกี่ยวข้องกับการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำงานโดย<br>ผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายให้<br>มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 47 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 10 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมียโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 48 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 11.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิใน<br>กระบวนการยุติธรรม  |                 |  |             |
| 11.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิใน<br>กระบวนการยุติธรรม   |                 |  |             |
| 11.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงสิทธิใน<br>กระบวนการยุติธรรมและได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 11.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความเป็นธรรม<br>เมื่อเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน   | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 11.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการ<br>ยุติธรรม   |                 |  |             |
| 11.2.1 หน่วยงานภาครัฐ ต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้<br>เกี่ยวกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเลได้เข้าใจ อย่างทั่วถึงและเข้าถึง รวมทั้งการจัดหา<br>ทนายความและล่ามเพื่อช่วยเหลือทางกฎหมาย | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 11.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เมื่อเกิดการทำละเมิดให้ได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหาย และการเยียวยาตามกฎหมาย | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 48 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่าค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 11 ซึ่งประกอบด้วย การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 49 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 12.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว                     |                 |  |             |
| 12.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว                          |                 |  |             |
| 12.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องเข้าถึงสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 12.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่ม<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเข้าไปมีส่วนร่วม<br>ในการเสนอนโยบายหรือออกกฎหมายมาบังคับใช้  | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>12.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่ม<br/>ของแรงงานต่างด้าว</b>   |                 |  |             |
| 12.2.1 ควรออกกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเลมีสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้ง<br>สหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม<br>เท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและสอดคล้อง<br>กับมาตรฐานสากล | 4.00            | 1.50   | เหมาะสม     |
| 12.2.2 ภาครัฐต้องรับฟังความคิดเห็นผู้แทนหรือ<br>ตัวแทนกลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>ก่อนมีการกำหนดนโยบายหรือออกกฎหมายที่<br>เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล                       | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 49 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 12 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมิโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 50 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการค้ำนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| <b>13.การพัฒนานโยบายและมาตรการค้ำนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน</b>  |                 |  |             |
| <b>13.1 การพัฒนานโยบายการค้ำนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>  |                 |  |             |
| 13.1.1 บุคลากรต้องมีความชำนาญและมีเพียงพอต่อ<br>การทำงานป้องกันมิให้เกิดมีการค้ำนุษย์ด้านแรงงาน   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 13.1.2 การสกัดกั้นและป้องกันการค้ำนุษย์อย่าง<br>จริงจังและต่อเนื่อง มิให้เกิดการกระทำความผิด<br>การค้ำนุษย์เพิ่มขึ้น  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 13.1.3 มีระบบการจดทะเบียนและการเข้ามาทำ<br>งานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลต้อง<br>ถูกต้องตามกฎหมาย   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| <b>13.2 การพัฒนามาตรการการค้ำนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>   |                 |  |             |
| 13.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการฝึกอบรม<br>บุคลากรให้มีความชำนาญในการป้องกัน มิให้เกิดมี<br>การค้ำนุษย์ด้านแรงงานและบรรจุบุคลากรให้<br>เพียงพอกับการทำงาน   | 5.00            | 0.50   | เหมาะสม     |
| 13.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องควบคุม ตรวจสอบการจด<br>ทะเบียนแรงงานต่างด้าวแรงงานภาคประมงทะเล และ<br>การจดทะเบียนเรือประมง เพื่อเป็นกลไกในการเฝ้า<br>ระวัง สกัดกั้นและป้องกันการเข้าใหม่อย่างจริงจัง  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 13.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงทะเลจะต้อง<br>นำแรงงานต่างด้าวไปขอจดทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาต<br>ทำงานก่อนเริ่มทำงาน และลงโทษกับผู้นำพา นายจ้าง<br>หรือผู้ประกอบการที่นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาใน<br>ประเทศไทยโดยมิได้ดำเนินการจดทะเบียนให้ถูกต้อง<br>ตามกฎหมายอย่างจริงจัง | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 50 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่าค่ามัธยฐาน(Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 13 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการป้องกันที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1)  $\leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 51 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1) $\leq 1.5$ | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|---|-------------|
| <b>14.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |                 |   |             |
| <b>14.1การพัฒนา นโยบายการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>  |                 |   |             |
| 14.1.1บูรณาการทำงานและฐานข้อมูลของ<br>หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพ<br>ในการปราบปรามการค้ำมนุษย์ในภาคประมง<br>ทะเลอย่างจริงจัง | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 14.1.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ให้<br>เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง<br>และเป็นแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ            | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 14.1.3 การจัดหรือปิดช่องทางที่ทำให้เกิดกระ<br>บวนการนายหน้าการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเล                                      | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| <b>14.2การพัฒนา มาตรการการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |                 |   |             |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|--|-------------|
| 14.2.1 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจัดอัตรา<br>กำลังผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการปราบ<br>ปรามการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่อง<br>เนื่องทุกพื้นที่และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน<br>ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การปราบปรามการกระ<br>ทำความผิดการค้ามนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 14.2.2 หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการฝึกอบรม<br>บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจใน<br>อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมาย<br>ในการปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาคประมง<br>ทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 14.2.3 หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้องเข้มงวดในการ<br>ควบคุมและตรวจสอบการเข้ามาทำงานของแรง<br>งานต่างด้าวภาคประมงทะเล และตรวจสอบแรง<br>งานต่างด้าว ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างหรือผู้<br>ประกอบการและบนเรือประมง ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง<br>ในการใช้แรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ในภาค<br>ประมงทะเล | 4.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 51 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่า  
ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ  
เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 14 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์  
ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปรามที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธ  
ฐาน(Median)ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5  
ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม



ตารางที่ 52 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 15.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการ<br>บังคับใช้กฎหมาย  |                 |  |             |
| 15.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้<br>กฎหมาย  |                 |  |             |
| 15.1.1 การดำเนินคดีอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม<br>และบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 15.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็น<br>ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ต้องเข้าถึง เข้าใจ<br>สิทธิที่กฎหมายรับรองไว้  | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |
| 15.2 การพัฒนา มาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้<br>กฎหมาย   |                 |  |             |
| 15.2.1 การดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดต้องมีความ<br>รวดเร็ว โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และ<br>เจ้าหน้าที่จะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริง<br>จัง  | 5.00            | 0.00   | เหมาะสม     |
| 15.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องแจ้งสิทธิให้กับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหาย<br>จากการค้ามนุษย์ ได้รับทราบและเข้าถึงสิทธิที่<br>กฎหมายรับรองไว้โดยผ่านล่ามหรือเจ้าหน้าที่ที่<br>สามารถพูดภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 52 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่าค่า  
มัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญ

เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 15 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองผู้บริโภค ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว มีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 53 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ในภาคประมงทะเล   | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR. (Q3-Q1) ≤ 1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|---|-------------|
| <b>16.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>  |                 |   |             |
| <b>16.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>  |                 |   |             |
| 16.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ต้องเข้าถึง เข้าใจ และทราบข้อมูลการคุ้มครองและการช่วยเหลือ  | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 16.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิและการช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม                                      | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| <b>16.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>  |                 |   |             |
| 16.1.1 หน่วยงานของรัฐควรจัดให้มีล่ามอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ในการคุ้มครองให้ความช่วยเหลือของรัฐ | 4.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 16.1.2 หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความช่วยเหลือเยียวยา ดูแลสวัสดิภาพแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ได้รับสิทธิต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม                     | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 53 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญ

เกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 16 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองผู้บริโภค ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมี ค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1)  $\leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

ตารางที่ 54 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR รอบที่ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเล ด้านการ คุ้มครองช่วยเหลือ

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1) $\leq 1.5$ | ความเหมาะสม |
|--|-----------------|---|-------------|
| <b>17.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ</b>  |                 |   |             |
| <b>17.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ</b>   |                 |   |             |
| 17.1.1 การเสริมสร้างความร่วมมือแบบบูรณาการ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารอย่างมีประสิทธิภาพ  | 4.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| 17.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ต้องเข้าถึงข้อมูลและข่าวสาร เพื่อรณรงค์ให้เห็นปัญหาการคุ้มครอง และการไม่เข้าไม่สู้ กระบวนการคุ้มครอง  | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |
| <b>17.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ</b>   |                 |   |             |
| 17.2.1 ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนต้องบูรณาการร่วมมือกัน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและแจ้งข้อมูลข่าวสาร ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการคุ้มครอง ภาคประมงทะเลให้เกิดประสิทธิภาพ | 5.00            | 1.00  | เหมาะสม     |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | มัธยฐาน<br>Mdn. | ค่าพิสัย<br>ระหว่างควอไทล์<br>IR.(Q3-Q1)≤1.5 | ความเหมาะสม |
|---|-----------------|--|-------------|
| 17.2.2 รัฐต้องฝึกอบรมนายจ้างหรือผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำละเมิดสิทธิการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ภาคประมงทะเล | 5.00            | 1.00   | เหมาะสม     |

จากตารางที่ 54 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถาม EDFR รอบที่ 3 พบว่าค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการที่ 17 ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนา นโยบายและมาตรการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเป็นไปได้โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) (Q3-Q1) ≤ 1.5 ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสม

#### ผลการวิเคราะห์คำตอบของผู้เชี่ยวชาญเปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3

การวิเคราะห์คำตอบในรอบที่ 2 และ 3 เป็นการวิเคราะห์คำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญพร้อมข้อเสนอแนะในประเด็นต่างๆ เพื่อหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) อีกครั้งเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันในคำตอบเดิมในแต่ละข้อคำถาม ผลการศึกษาคำตอบของผู้เชี่ยวชาญโดยการเปรียบเทียบในรอบที่ 2 และ 3 ได้จากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีรายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 55 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 1.การพัฒนา นโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ                              |          |          |          |          |        |                          |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง<br>Md. | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|---------------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |               |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |               |                          |
| <b>1.1 การพัฒนานโยบายการพิสูจน์สัญชาติ</b>   |          |          |          |          |               |                          |
| 1.1.1 ผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติของแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อให้แรงงานนอก<br>ระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายอย่างทั่วถึง   | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00          | มากที่สุด                |
| 1.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมง ทะเลเข้าถึง<br>ข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนและค่าใช้จ่าย ในการ<br>พิสูจน์สัญชาติอย่างทั่วถึงและเข้าใจ  | 4.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 0.00          | มากที่สุด                |
| <b>1.2 การพัฒนามาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>   |          |          |          |          |               |                          |
| 1.2.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลมาทำการพิสูจน์สัญชาติและเพิ่มบทลงโทษ<br>กับผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ไม่นำแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเลไปพิสูจน์สัญชาติให้<br>ถูกต้องภายในกำหนดเวลาอย่างจริงจังและ<br>เด็ดขาด  | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00          | มากที่สุด                |
| 1.2.2 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์<br>ผ่านสื่อต่างๆที่ใช้สำหรับกรฟังมากกว่าการอ่าน<br>เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารการพิสูจน์สัญชาติกับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเกี่ยว กับ<br>ขั้นตอนค่าใช้จ่าย สิทธิหน้าที่ ผลทางกฎหมาย<br>โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความ<br>เข้าใจที่ถูกต้อง | 5.00     | 0.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00          | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 55 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบาย  
และมาตรการพิสูจน์สัญชาติและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่  
3) พบว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 56 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| <b>2.การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| <b>2.1 การพัฒนานโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>  |          |          |          |          |        |                          |
| 2.1.1 อนุญาตให้มีการจดทะเบียน<br>แรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาต<br>ทำงานอย่างทั่วถึง ให้สอดคล้องกับ<br>ความต้องการของตลาดแรงงานภาค<br>ประมงทะเล   | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 2.1.2 การจดทะเบียนและการขอ<br>ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว<br>ต้องลดขั้นตอนและจัดระบบงานให้<br>สะดวกรวดเร็ว   | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 2.1.3 พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร<br>การจดทะเบียนและการขอใบอนุญาต<br>ทำงานของแรงงานต่างด้าวระหว่าง<br>หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาค<br>ประชาชน ต้องเข้าถึงแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเล และสร้างความเข้าใจ<br>ในการให้ข้อมูลกับแรงงานต่างด้าว | 5.00     | 0.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| <b>2.2 การพัฒนามาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>  |          |          |          |          |        |                          |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 2.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการแจ้งชื่อแรงงานต่างด้าวที่ขอขึ้นทะเบียน เพื่อให้การจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว   | 4.00     | 2.50     | 5.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 2.2.2 การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One-stop service) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานให้เสร็จสิ้น ในวันเดียว สถานที่เดียวในทุกจังหวัดและลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และจัดให้มีระบบลดเวลาเพื่อกำหนดจำนวนผู้รับบริการ เพื่อให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างรวดเร็ว | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 2.2.3) หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการต้องบูรณาการในการให้ข้อมูลข่าวสารก่อนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวขั้นตอนผลทางกฎหมายและสิทธิประโยชน์และหน้าที่จากการนั้น โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง   | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 56 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนา นโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงานและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนา นโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 57 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับความเหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                  |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                  |
| <b>3.การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| <b>3.1 การพัฒนานโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| 3.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องรับรู้ เข้าใจ เข้าถึงข้อมูลของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 3.1.2 แรงงานต่างด้าวต้องเข้าถึงสิทธิในกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| <b>3.2 การพัฒนามาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>   |          |          |          |          |        |                  |
| 3.2.1 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูล วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการหรือที่เรือประมงเข้าจอด        | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 3.2.2 หน่วยงานรัฐจะต้องให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเข้ามาทำงานที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงาน และการส่งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกลับไปประเทศของตน จากเงินของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |

จากตารางที่ 57 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวและแนวทางดำเนินการที่ได้



จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 58 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

| การพัฒนานโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 4.การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว   |          |          |          |          |        |                          |
| 4.1 การพัฒนานโยบาย การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว   |          |          |          |          |        |                          |
| 4.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ<br>การดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้อง<br>กับแรงงานภาคประมงทะเลอย่าง<br>ทั่วถึง                             | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 4.1.2 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ<br>ทางราชการและสิทธิประโยชน์ของ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงโดยผ่าน<br>ล่ามหรืออาสาสมัครหรือ Applica<br>tion เป็นสื่อกลางให้แรงงานเกิดความ<br>เข้าใจ | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 4.1.3แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>ต้องเข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการทำงาน<br>ประมงทะเล   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 4.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการและที่เรือประมงเข้าจอด | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 4.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีล่ามไว้ประจำหน่วยงานหรือใช้ล่ามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างทั่วถึง  | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 4.2.3 หน่วยงานภาครัฐต้องร่วมมือกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและภาคประชาสังคมเพื่อจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลความรู้ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เงื่อนไขการจ้าง ความปลอดภัยในการทำงานในทะเล ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล             | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 58 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR

แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 59 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับความเหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                  |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                  |
| 5.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน  |          |          |          |          |        |                  |
| 5.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน   |          |          |          |          |        |                  |
| 5.1.1แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล มีชั่วโมงการทำงานและเวลาพักอย่างเพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถตรวจสอบได้  | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด        |
| 5.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน   |          |          |          |          |        |                  |
| 5.2.1 หน่วยงานภาครัฐควบคุม ตรวจสอบชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยให้ไต่กังเรือและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล จัดทำสมุดบันทึกของตนเองเพื่อลงเวลาการทำงานและเวลาพักของแรงงานให้ตรงกับความจริงพร้อมทั้งลงชื่อหรือประทับลายนิ้วมือทั้งสองฝ่ายเพื่อให้หน่วยงานรัฐได้ตรวจสอบและให้เรือประมงต้องติดตั้ง CCTV เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จริงได้ตลอดเวลา | 4.00     | 2.00     | 4.00     | 1.50     | 0.00   | มากที่สุด        |

จากตารางที่ 59 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงานและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 60 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับความเหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                  |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                  |
| <b>6.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| <b>6.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง</b>   |          |          |          |          |        |                  |
| 6.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงเข้าใจ สิทธิและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง  | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 6.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความคุ้มครองตามสัญญาการจ้างงาน เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| <b>6.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านสัญญาจ้าง</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| 6.2.1 ผู้ประกอบการต้องแจ้งเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจก่อนเริ่มทำงานเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลโดยจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และให้ล่ามได้อธิบายเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญา | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด        |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 6.2.2 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทำการ<br>สุ่มตรวจและใช้ระบบ CCTV เพื่อ<br>ตรวจสอบการจ้างงานและการ<br>ทำงานบนเรือของแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเลให้เป็นไปตามข้อสัญญา<br>การจ้างงาน และให้เจ้าหน้าที่ของ<br>หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ลงชื่อใน<br>ฐานะพยานในการทำสัญญาจ้าง<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลทุก<br>ครั้ง เพื่อสร้างหลักประกันและความ<br>มั่นใจให้กับแรงงาน โดยไม่ถูกเอา<br>เปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ | 4.00     | 1.50     | 5.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 60 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนา นโยบายและ  
มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้างและแนวทางดำเนินการที่  
ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนา นโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ใน  
ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 61 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบ  
รอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว  
ในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล              | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 7.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง |          |          |          |          |        |                          |
| 7.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง      |          |          |          |          |        |                          |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| <b>7.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>  |          |          |          |          |        |                          |
| <b>7.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| 7.1.1 หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างเสริม<br>ความรู้ความเข้าใจการจ่ายเงินค่าจ้าง<br>ให้กับแรงงานประมงตามกฎหมาย<br>และจัดให้มีวิธีการโอนเงินค่าจ้างผ่าน<br>บัญชีธนาคารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์<br>และสามารถตรวจสอบได้   | 5.00     | 2.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 7.1.2 ขจัดมิให้มีการใช้แรงงานภาค<br>บังคับหรือแรงงานขัดหนี้   | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 7.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลต้องได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและ<br>เป็นธรรม  | 5.00     | 0.50     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| <b>7.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>  |          |          |          |          |        |                          |
| 7.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการ<br>อบรมและให้ความรู้กับนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง<br>ตามกฎหมายแรงงานและออก<br>กฎหมายบังคับให้มีการจ่ายค่าจ้าง<br>แบบโอนเงินผ่านธนาคารทาง<br>อิเล็กทรอนิกส์เพื่อเข้าบัญชีของ<br>แรงงาน และให้นายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงิน<br>เพื่อให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง<br>สามารถตรวจสอบได้ | 5.00     | 2.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 7.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง<br>ต้องควบคุม ตรวจสอบ นายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการไม่ให้มีการจ่ายเงิน<br>ค่าจ้างล่วงให้กับนายหน้าหรือหัวหน้า<br>คนงานในเรือ และให้นายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงิน<br>ล่วงหน้าไว้กับแรงงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่<br>ตรวจสอบ เพื่อป้องกันปัญหาการ<br>บังคับใช้แรงงาน และแรงงานขัดหนี้ | 4.00     | 2.50     | 4.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 7.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้อง<br>ปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้กับแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเล ตามหน้าที่และ<br>ความรับผิดชอบของแต่ละคนในทุกๆ<br>ปี รวมทั้งคนที่ทำงานมานาน เพื่อให้<br>เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับ<br>แรงงานต่างด้าว   | 4.00     | 1.50     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 61 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบายและ  
มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้างและแนวทาง  
ดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนานโยบายและ  
มาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 62 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR เปรียบเทียบรอบที่2 และ3ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับความเหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                  |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                  |
| <b>8.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน</b>   |          |          |          |          |        |                  |
| <b>8.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| 8.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานบนเรือประมง  | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด        |
| 8.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องมีความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน   | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 8.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงต้องได้รับการดูแล และช่วยเหลือหรือแก้ไข ปัญหาจากการทำงานประมงทะเล  | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด        |
| <b>8.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| 8.2.1หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บนเรือประมงให้กับแรงงาน เช่น ห้องนอน ห้องสุขา ที่สำคัญนั่งพัก ให้ถูกสุขอนามัย และเป็นสัดส่วน ที่เหมาะสมและเพียงพอ กับแรงงาน | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด        |



| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 8.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้อง<br>ตรวจสอบอุปกรณ์การช่วยเหลือชีวิต<br>และความปลอดภัยในเรือให้เป็นไปตาม<br>มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดและ<br>ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการดูแลความ<br>ปลอดภัยในเรือและอันตรายที่เกี่ยวข้อง<br>กับการปฏิบัติงานพร้อมกับให้ความรู้<br>เรื่องการปฐมพยาบาลและที่เกี่ยวข้อง<br>กับทางการแพทย์ ให้กับนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการและคนประจำเรือ เพื่อ<br>ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลเมื่อเกิดการเจ็บป่วยในขณะทำงาน<br>อยู่บนเรือประมงในทะเลได้ทันที | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 8.2.3 หน่วยงานภาครัฐกับเจ้าหน้าที่<br>ของสถานทูตของประเทศต้นทางของ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้อง<br>เข้ามาดูแล ตรวจสอบเยี่ยมการทำงาน<br>และชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลพร้อมกับให้ความ<br>ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่างๆจาก<br>การทำงานประมงในทะเล   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 62 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนา นโยบายและ  
มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยใน  
การทำงานและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการ  
พัฒนา นโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 63 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับความเหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                  |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                  |
| <b>9.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>   |          |          |          |          |        |                  |
| <b>9.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| 9.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ   | 5.00     | 0.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 9.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการเปลี่ยนนายจ้าง-การย้ายงานได้ โดยไม่สร้างเงื่อนไขหรือข้อต่อรงที่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน  | 4.00     | 2.00     | 4.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| <b>9.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| 9.2.1 รัฐต้องให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลย้ายงานและเปลี่ยนนายจ้างและเลือกทำงานตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเสรี   | 3.00     | 1.50     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด        |
| 9.2.2 หน่วยงานรัฐควรควบคุมและตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ มิให้เก็บบัตรประจำตัว ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรงไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |

จากตารางที่ 63 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงานและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 64 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ3ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับความเหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                  |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                  |
| 10.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย  |          |          |          |          |        |                  |
| 10.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย   |          |          |          |          |        |                  |
| 10.1.1 การนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานภาคประมงทะเลต้องถูกกฎหมาย และหน่วยงานภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง                                  | 5.00     | 0.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 10.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล                             | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด        |
| 10.1.3 เจ้าหน้าที่รัฐต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย | 5.00     | 0.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| <b>10.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านกฎหมาย</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| 10.2.1 ออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษ<br>กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมง<br>ที่มีแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้<br>โดยผิดกฎหมายและลงโทษแรงงาน<br>ต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย<br>ให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง ตลอดจน<br>ออกกฎหมายควบคุมไม่ให้มีการนำ<br>ผู้ติดตามเข้ามาอาศัยอยู่ใน<br>ราชอาณาจักร | 4.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 10.2.2 เพิ่มบทลงโทษนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการประมงที่ไม่ปฏิบัติตาม<br>กฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำงาน<br>ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล  | 4.00     | 1.50     | 4.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 10.2.3 การออกกฎหมายเพิ่ม<br>บทลงโทษแก่เจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไป<br>เกี่ยวข้องกับการนำแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิด<br>กฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่าง<br>ด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีผลบังคับ<br>ใช้อย่างจริงจัง  | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 64 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบายและ  
มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมายและแนวทางดำเนินการที่  
ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ใน  
ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 65 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบ รอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว ในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม

| การพัฒนาโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 11.การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิใน<br>กระบวนการยุติธรรม  |          |          |          |          |        |                          |
| 11.1 การพัฒนาโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิใน<br>กระบวนการยุติธรรม   |          |          |          |          |        |                          |
| 11.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลต้องเข้าถึงสิทธิในกระบวนการ<br>ยุติธรรมและได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ   | 5.00     | 0.50     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 11.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลต้องได้รับความเป็นธรรม เมื่อเกิด<br>ข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน  | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |
| 11.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิใน<br>กระบวนการยุติธรรม  |          |          |          |          |        |                          |
| 11.2.1 หน่วยงานภาครัฐ ต้องจัดให้มี<br>การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับ<br>สิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้กับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้<br>เข้าใจ อย่างทั่วถึงและเข้าถึง รวมทั้ง<br>การจัดหาทนายความและล่ามเพื่อ<br>ช่วยเหลือทางกฎหมาย | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 11.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง<br>ต้องให้ความช่วยเหลือโดยไม่เลือก<br>ปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล เมื่อเกิดการทะเลาะเบาะแว้งให้ได้รับ<br>ค่าชดเชย ค่าเสียหาย และการเยียวยา<br>ตามกฎหมาย | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 65 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนา นโยบายและ  
มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการ  
ยุติธรรมและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการ  
พัฒนา นโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 66 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบ  
รอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวใน  
ภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 12.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของ<br>แรงงานต่างด้าว                           |          |          |          |          |        |                          |
| 12.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงาน<br>ต่างด้าว                                |          |          |          |          |        |                          |
| 12.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>ต้องเข้าถึงสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้ง<br>สหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมเท่าที่ไม่ขัด<br>ต่อกฎหมาย | 4.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 12.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้แทนหรือตัวแทน<br>กลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอนโยบาย<br>หรือออกกฎหมายมาบังคับใช้   | 4.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| <b>12.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงาน<br/>ต่างด้าว</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| 12.2.1 ควรออกกฎหมายให้แรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลมีสิทธิในการ<br>รวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานและ<br>จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม เท่าที่ไม่ขัด<br>ต่อความสงบเรียบร้อยและสอดคล้อง<br>กับมาตรฐานสากล | 4.00     | 1.00     | 4.00     | 1.50     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 12.2.2 ภาครัฐต้องรับฟังความคิดเห็น<br>ผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่มแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเล ก่อนมีการกำหนด<br>นโยบายหรือออกกฎหมายที่เกี่ยวกับ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล                       | 4.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 66 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนา นโยบายและ  
มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวและ  
แนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนา นโยบาย  
และมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 67 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน

| การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับความเหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                  |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                  |
| <b>13.การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| <b>13.1 การพัฒนาโยบายการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| 13.1.1 บุคลากรต้องมีความชำนาญและมีเพียงพอต่อการทำงานป้องกันมิให้เกิดมีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 13.1.2 การสกัดกั้นและป้องกันการค้ามนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ให้เกิดการกระทำความผิดการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น  | 5.00     | 0.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 13.1.3 มีระบบการจดทะเบียนและการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลต้องถูกต้องตามกฎหมาย  | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| <b>13.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>  |          |          |          |          |        |                  |
| 13.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความชำนาญในการป้องกัน มิให้เกิดมีการค้ามนุษย์ด้านแรงงานและบรรจุดูแลบุคลากรให้เพียงพอกับการทำงาน | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 0.50     | 0.00   | มากที่สุด        |



| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวใน<br>ภาคประมงทะเล   | EDFR     |             | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|-------------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่<br>2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.         | Md.      | IR.      |        |                          |
| 13.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องควบคุม<br>ตรวจสอบการจดทะเบียนแรงงาน<br>ต่างด้าวแรงงานภาคประมงทะเล<br>และการจดทะเบียนเรือประมง เพื่อ<br>เป็นกลไกในการเฝ้าระวัง สกัดกั้น<br>และป้องกันการเข้าใหม่อย่างจริงจัง   | 5.00     | 0.50        | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 13.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ<br>ประมงทะเลจะต้องนำแรงงานต่าง<br>ด้าวไปขอจดทะเบียนเพื่อออก<br>ใบอนุญาตทำงานก่อนเริ่มทำงาน<br>และลงโทษกับผู้นำพา นายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการที่นำแรงงานต่างด้าว<br>เข้ามาในประเทศไทยโดยมิได้<br>ดำเนินการจดทะเบียนให้ถูกต้องตาม<br>กฎหมายอย่างจริงจัง | 5.00     | 0.50        | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 67 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนา นโยบายและ  
มาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกันและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ  
EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนา นโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความ  
เหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 68 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบ รอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| <b>14.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| <b>14.1การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>  |          |          |          |          |        |                          |
| 14.1.1 บัญชีรายชื่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้เกิด<br>ประสิทธิภาพในการปราบปรามการค้า<br>มนุษย์ในภาคประมงทะเลอย่างจริงจัง  | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 14.1.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่<br>เกี่ยวข้อง ให้เกิดความเข้าใจในการ<br>ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็น<br>แนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ  | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 14.1.3 การจัดหรือปิดช่องทางที่ทำให้<br>ให้เกิดกระบวนการนายหน้าการค้า<br>มนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| <b>14.2พัฒนา มาตรการการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>  |          |          |          |          |        |                          |
| 14.2.1 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง<br>จัดอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้สามารถ<br>ดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์ใน<br>ภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่องทุก<br>พื้นที่และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร<br>ร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การ<br>ปราบปรามการกระทำความผิดการค้า<br>มนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 14.2.2 หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการ<br>ฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มี<br>ความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่<br>ตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายใน<br>การปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาค<br>ประมงทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 14.2.3 หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้อง<br>เข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบ<br>การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเล และตรวจสอบ<br>แรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ทำงานของ<br>นายจ้างหรือผู้ประกอบการและบน<br>เรือประมง ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงในการใช้<br>แรงงานบังคับหรือการค้ามนุษย์ใน<br>ภาคประมงทะเล | 5.00     | 0.50     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 68 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนา นโยบายและ  
มาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปรามและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการ  
ทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนา นโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความ  
เหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 69 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบรอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองข้อมูลในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย

| การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับความเหมาะสม |
|---|----------|----------|----------|----------|--------|------------------|
|   | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                  |
|   | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                  |
| 15.การพัฒนาโยบายและมาตรการการคุ้มครองข้อมูลในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย  |          |          |          |          |        |                  |
| 15.1 การพัฒนาโยบายการคุ้มครองข้อมูลในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย  |          |          |          |          |        |                  |
| 15.1.1 การดำเนินคดีอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 15.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ต้องเข้าถึง เข้าใจ สิทธิที่กฎหมายรับรองไว้   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 15.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองข้อมูลในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย  |          |          |          |          |        |                  |
| 15.2.1 การดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด ต้องมีความรวดเร็ว โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และเจ้าหน้าที่จะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง   | 5.00     | 0.00     | 5.00     | 0.00     | 0.00   | มากที่สุด        |
| 15.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องแจ้งสิทธิให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ได้รับทราบและเข้าถึงสิทธิที่กฎหมายรับรองไว้โดยผ่านล่ามหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถพูดภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด        |

จากตารางที่ 69 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบาย และมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมายและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนานโยบาย และมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 70 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการEDFR เปรียบเทียบ รอบที่2 และ3ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

| การพัฒนานโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| <b>16.การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| <b>16.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| 16.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้า<br>มนุษย์ต้องเข้าถึง เข้าใจ และทราบ<br>ข้อมูลการคุ้มครองและการช่วยเหลือ   | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 16.1.2แรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล ซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้า<br>มนุษย์ต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิ<br>และการช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐที่<br>เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม  | 5.00     | 1.00     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| <b>16.2 การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| 16.1.1 หน่วยงานของรัฐควรจัดให้มี<br>ล่ามอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการ<br>สื่อสารและสร้างความเข้าใจกับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่ง<br>เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ในการ<br>คุ้มครอง ให้ความช่วยเหลือของรัฐ | 5.00     | 0.50     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล   | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 16.1.2 หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความ<br>ช่วยเหลือเยียวยา ดูแลสวัสดิภาพ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่ง<br>เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้<br>ได้รับสิทธิต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว<br>เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 70 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนา นโยบายและ  
มาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือและแนวทางดำเนินการที่ได้  
จากการทำ EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนา นโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ใน  
ระดับความเหมาะสมมากที่สุด

ตารางที่ 71 แสดงความคิดเห็นการร่างการพัฒนา นโยบายและมาตรการ EDFR เปรียบเทียบ  
รอบที่ 2 และ 3 ประเด็นเกี่ยวกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมง  
ทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล                     | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 17.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ                         |          |          |          |          |        |                          |
| 17.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ                              |          |          |          |          |        |                          |
| 17.1.1 การเสริมสร้างความร่วมมือแบบ<br>บูรณา เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร<br>อย่างมีประสิทธิภาพ | 5.00     | 1.00     | 4.00     | 1.00     | 1.00   | มากที่สุด                |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการ<br>คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค<br>ประมงทะเล  | EDFR     |          | EDFR     |          | ผลต่าง | ระดับ<br>ความ<br>เหมาะสม |
|--|----------|----------|----------|----------|--------|--------------------------|
|  | รอบที่ 2 | รอบที่ 2 | รอบที่ 3 | รอบที่ 3 |        |                          |
|  | Md.      | IR.      | Md.      | IR.      |        |                          |
| 17.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ<br>และแรงงานต่างด้าว ต้องเข้าถึงข้อมูล<br>และข่าวสาร เพื่อรณรงค์ให้เห็นปัญหา<br>การค้ามนุษย์และการไม่เข้าไม่สู้<br>กระบวนการค้ามนุษย์   | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| <b>17.2 การพัฒนามาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ</b>   |          |          |          |          |        |                          |
| 17.2.1 ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาค<br>ประชาชนต้องบูรณาการร่วมมือกัน ใน<br>การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่าง<br>กันและแจ้งข้อมูลข่าวสาร ผ่านสื่อ<br>ประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา<br>การค้ามนุษย์ภาคประมงทะเลให้เกิด<br>ประสิทธิภาพ           | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |
| 17.2.2 รัฐต้องฝึกอบรมนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเล ให้มีความรู้ ความ<br>เข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้าน<br>แรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการทำ<br>ละเมิดสิทธิการบังคับใช้แรงงาน และ<br>การค้ามนุษย์ภาคประมงทะเล | 5.00     | 0.50     | 5.00     | 1.00     | 0.00   | มากที่สุด                |

จากตารางที่ 71 แสดงค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์ของการพัฒนานโยบายและ  
มาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือและแนวทางดำเนินการที่ได้จากการทำ  
EDFR แบบปรับปรุง (รอบที่ 3) พบว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการทุกข้ออยู่ในระดับความ  
เหมาะสมมากที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) โดยการจัดประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting) เพื่อรับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

จากการจัดประชุมเชิงนโยบายเพื่อยืนยันข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ในวันศุกร์ที่ 1 มิถุนายน 2561 ณ ห้องประชุมสำนักงานองค์การสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร ได้มีการเสนอข้อสรุปถึงการพัฒนานโยบายและมาตรการใน 17 ด้านข้างต้น มีการอภิปรายซักถามและแสดงความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล โดยที่ผู้เข้าร่วมประชุมนโยบายได้พิจารณาความเชื่อมโยงกับการเก็บข้อมูลด้วยเทคนิค EDFR และมีความเห็นอย่างฉันทามติ (Consensus) เห็นพ้องต้องกันในประเด็นต่างๆ ทั้งในภาพรวมการพัฒนานโยบายและมาตรการดังกล่าว ผู้วิจัยจึงได้สรุปการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ได้ดังนี้

#### 4.1 ความเหมาะสมของการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการอย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกด้าน โดยการพัฒนานโยบายและมาตรการดังกล่าวเพื่อจัดการกับปัญหาการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลอย่างเป็นระบบ รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนานโยบายและมาตรการให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ผู้เข้าร่วมประชุมได้พิจารณาแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยในทุกประเด็น โดยมีความเห็นว่า การพัฒนานโยบายและมาตรการนั้นเป็นไปได้และเหมาะสม

สำหรับประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ประกอบด้วย 17 ด้าน ดังนี้ 1.การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ 2.การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน 3.การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 4.การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว 5.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน 6.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง 7.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล



ด้านการจ่ายค่าจ้าง 8. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน 9. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน 10. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย 11. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม 12. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว 13. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน 14. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการปราบปราม 15. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย 16. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ 17. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านความร่วมมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยในทุกประเด็น มีความเห็นว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการนั้นเป็นไปได้และเหมาะสม

จากการจัดประชุมเพื่อหาข้อสรุปเชิงนโยบาย (Policy Meeting) ผู้เข้าร่วมประชุมทั้ง 21 ท่านมีความเห็นว่า ข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติต่อไป

#### 4.2 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมจากผู้เข้าร่วมประชุม

จากการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิยังมีข้อเสนอว่าในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลนั้น หากจะมีการนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการไปสู่การปฏิบัติได้จริงทุกภาคส่วนจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายได้กำหนดให้ไว้ดังกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุมดังกล่าว

*“การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนทั้งผู้ประกอบการหรือนายจ้างและแรงงานต่างด้าว โดยให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องเข้ามาดูแลแรงงานภาคประมงเพื่อไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างและการเข้าถึงสิทธิต่างๆ แรงงานเค้าไม่ทราบว่าจะไปติดต่อและขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานใด เพราะส่วนใหญ่แรงงานไม่รู้หนังสืออ่านหนังสือไม่ออกสื่อสารไม่เข้าใจ ภาครัฐก็ต้องเข้ามาตรวจสอบและให้ความช่วยเหลือแรงงานเพื่อให้แรงงานประมงได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายได้กำหนดให้ไว้”*

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 13, 1 มิถุนายน 2561)

ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ดังนี้

ประเด็นสำคัญในมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลให้สามารถ ปฏิบัติได้จริงนั้น ต้องให้ทุกภาคส่วนบูรณาการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลของ หน่วยงานกับทุกภาคส่วนและเพิ่มช่องทางการเข้าถึงของข้อมูลของแรงงาน ดังคำกล่าวของ ผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังนี้

“การทำงานของภาครัฐในการเข้าไปแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวที่ ทำงานประมงตอนนี้มีหน่วยงานต่างๆ เข้ามาทำงานร่วมกันในศูนย์ควบคุมการ แจ็งเข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาคร (Pi-Po) ซึ่งแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องลง มาตรวจเรือประมง แต่อาจจะทำได้ไม่ได้ทั้งหมดเนื่องจากกำลังพลของแต่ละ หน่วยงานมีไม่เพียงพอ และต้องทำงานเป็นทีม มีการตรวจเรือ ตรวจแรงงานบน เรือ ว่าถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ หากเจ้าของเรือปฏิบัติไม่ถูกต้องก็จะสั่งห้าม เรือออกทันที ส่วนการแลกเปลี่ยนข้อมูลต้องมีการประสานความร่วมมือกับทุก ภาคส่วน เพื่อแจ้งข้อมูลต่างๆ ให้กับผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวได้ รับทราบข้อมูลได้ตลอดเวลาเกี่ยวกับการปฏิบัติต่างๆ โดยนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้เพื่อให้แรงงานประมงสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ เช่น การแจ้งข้อมูลผ่าน Application หรือwebsite รวมทั้งให้องค์กร NGO ช่วยในการเผยแพร่ข้อมูล”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5, 1 มิถุนายน 2561)

การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง การให้หน่วยงานภาครัฐตรวจสอบการจ้างงานและการทำงานบนเรือโดยใช้ระบบ CCTV กฎหมายบังคับใช้เฉพาะเรือประมงนอกน่านน้ำ ดังนั้นมีความจำเป็นที่จะต้องออกกฎหมายให้ เรือประมงทุกลำติดตั้งระบบ CCTV ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังนี้

“ปัจจุบันการตรวจเรือจะใช้วิธีการสุ่มตรวจ ทำให้ตรวจสอบไม่ทั่วถึง การนำระบบ CCTV มาใช้ตรวจเรือประมงก็จะทำให้การทำงานสะดวกขึ้น โดยเฉพาะการตรวจสอบเวลาทำงาน การทำงานของแรงงานบนเรือ หรือกรณีมี เหตุการณ์ตายเกิดขึ้นบนเรือ ทำให้ทราบเหตุการณ์ต่างๆ แต่ปัจจุบันกฎหมาย บังคับใช้เฉพาะเรือประมงนอกน่านน้ำ ดังนั้นมีความจำเป็นที่เรือประมงทุกลำ จะต้องติดตั้งระบบ CCTV ไว้บนเรือโดยจะต้องออกเป็นกฎหมายมาบังคับใช้ แต่ทั้งนี้ก็อาจจะไปกระทบต่อภาระค่าใช้จ่ายให้กับผู้ประกอบการได้อีก”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 10, 1 มิถุนายน 2561)

การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน การให้สิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ในการเปลี่ยนนายจ้าง หรือย้ายงาน ได้อย่างอิสระก็ควรที่จะให้แรงงานทำงานตามข้อตกลงของสัญญา ก่อนเพื่อไม่ให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการเสียเปรียบ โดยให้อยู่ในความควบคุมของหน่วยงานภาครัฐ ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมง จะขอเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน ไปทำงานโรงงานก็ควรให้แรงงานปฏิบัติตามเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญา ก่อน เพราะแรงงานบางคนรับเงินล่วงหน้าไปแล้วทำงานไม่กี่เดือนก็จะขอ เปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งทำให้นายจ้างเสียเปรียบได้ ก็อาจจะมีการ กำหนดไว้ในสัญญาจ้างว่าแรงงานต้องทำงานครบ 1 หรือ 2 ปี ก็ให้สิทธิ เสรีภาพในการเปลี่ยนงานได้ และจะต้องให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเข้าไปควบคุมกำกับดูแลเรื่องนี้”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 3, 1 มิถุนายน 2561)

นอกจากนี้มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพใน การทำงาน โดยมีมาตรการมิให้นายจ้างหรือได้ก่งเรือเป็นผู้เก็บเอกสารประจำตัวหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบการประมงใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองไม่ยินยอมให้ แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน นั้นผู้เข้าประชุมได้เสนอให้มีการทำหลักฐานการฝาก เอกสารประจำตัวไว้กับได้ก่งเรือและจัดทำกล่องเก็บเอกสารโดยให้ได้ก่งเรือเป็นผู้ดูแล ซึ่งในการเก็บ หนังสือเดินทางและใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวต้องได้รับการยินยอมจากแรงงานก่อน หากแรงงานต่าง ด้าวขอคืนต้องได้คืนทันที ดังว่า

“จากการลงไปตรวจเรือประมงส่วนใหญ่เอกสารประจำตัวของ แรงงานจะเก็บไว้ที่ได้ก่งเพราะหากให้แรงงานนำติดตัวไว้เอกสารก็จะเปียกน้ำ และขำรดหรืออาจสูญหาย เมื่อเจ้าหน้าที่มาตรวจเรือได้ก่งก็จะนำมาให้กับ แรงงานเพื่อรับการตรวจ ดังนั้นเพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบการประมงหรือได้ก่ง ใช้เป็นเครื่องต่อรองในการทำงาน แรงงานต่างด้าวจะต้องทำหลักฐานหรือ หนังสือยินยอมฝากไว้กับผู้ประกอบการหรือได้ก่งเรือ และทำกล่องเก็บเอกสาร ประจำตัวของแรงงานไว้ในเรือโดยให้ได้ก่งเป็นผู้ดูแลและหากแรงงานขอคืน สามารถคืนให้แรงงานได้ทันที ”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 9, 1 มิถุนายน 2561)

การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง ควรมีการทำหลักฐานระหว่างนายจ้างกับแรงงานประมงและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควบคุมมิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้ากับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน โดยให้จ่ายค่าจ้างล่วงหน้าไม่เกินหนึ่งเดือน ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงสามารถจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงได้ ไม่ถือว่าผิดกฎหมาย ซึ่งจากการที่เคยไปสัมภาษณ์ลับหลังได้ทั้งเรือพบว่ายังมีนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือทำให้แรงงานไม่ได้รับเงินหรือได้รับเงินล่วงหน้าไม่ครบตามจำนวนที่ตกลงกัน เพื่อแก้ไขปัญหาจึงขอเสนอให้มีการทำหลักฐานการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ด้วย โดยแรงงานจะต้องมีชื่อทำงานกับนายจ้างคือมีการทำสัญญาจ้าง การจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับแรงงานต้องจ่ายได้ไม่เกินหนึ่งเดือน โดยให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเข้าไปตรวจสอบและกำกับดูแลปัญหานี้เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังนี้

“นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงสามารถจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงได้ ไม่ถือว่าผิดกฎหมาย ได้เคยเรียกแรงงานต่างด้าวประมงมาสัมภาษณ์ลับหลังได้ทั้งเรือพบว่ายังมีนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือทำให้พวกเขาไม่ได้รับเงินหรือได้รับเงินล่วงหน้าไม่ครบตามจำนวนที่ตกลงกัน แต่ก็มีแรงงานยกมือขอความช่วยเหลือเรื่องนี้ขณะที่ไปตรวจเรือประมงมาบอกว่านายจ้างจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าไม่ครบ เพื่อแก้ไขปัญหาจึงขอเสนอให้มีการทำหลักฐานการรับเงินค่าจ้างล่วงหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้างไว้ด้วย โดยแรงงานจะต้องมีชื่อทำงานกับนายจ้างแล้วคือมีการทำสัญญาจ้างและแรงงานได้ทำงานมาแล้วหนึ่งวัน การจ่ายเงินล่วงหน้าให้กับแรงงานต้องจ่ายได้ไม่เกินหนึ่งเดือน โดยให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเข้าไปตรวจสอบและกำกับดูแลปัญหานี้เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 12, 1 มิถุนายน 2561)

นอกจากนี้การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง ควรมีมาตรการลงโทษแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกรณีผิดสัญญาจ้าง เช่นทำงานไม่ครบตามสัญญา หรือหนีงาน และนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องแจ้งไปที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อขึ้นบัญชีดำกับแรงงานต่างด้าวที่กระทำผิดและเพื่อบดทลายโทษ โดยไม่ต้องให้

ทำงานเป็นเวลา 3 เดือน หรือ 6 เดือน หรือไม่ให้ทำงานในประเทศไทย หากพบว่าได้กระทำความผิดซ้ำๆ หลายครั้ง เพื่อให้แรงงานมีความรับผิดชอบต่อการทำงานและนายจ้าง ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“แรงงานต่างด้าวประมงมีการหนึ่งงานหรือรับเงินล่วงหน้าไปแล้วไม่ทำงาน เปลี่ยนงานไปอยู่กับนายจ้างใหม่ ทำอย่างนี้เพื่อจะเอาเงินล่วงหน้า หรือ บางรายรับเงินค่าจ้างแล้วหนึ่งงานไม่ยอมทำงานทำให้นายจ้างเดือดร้อน เรื่องแบบนี้ก็เคยเกิดขึ้น กรณีนี้ผมขอเสนอแนวทางโดยให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงต้องไปแจ้งให้หน่วยงานภาครัฐทราบ และมีการออกกฎหมายลงโทษแรงงานที่หนึ่งงานหรือรับเงินแล้วไม่ทำงาน หรือที่เป็นนักร้องเงินล่วงหน้าชอบเป็นนายจ้าง ก็ควรที่จะมีการขึ้นบัญชีไว้กับทางราชการและตัดสิทธิไม่ให้ทำงานเป็นเวลา 3 เดือน หรือ 6 เดือน หรือไม่ให้ทำงานในประเทศไทยอีกหากพบว่าได้กระทำความผิดแบบนี้ซ้ำๆ หลายครั้งเพื่อให้แรงงานได้มีความรับผิดชอบต่อการทำงานและซื่อสัตย์กับนายจ้าง”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5, 1 มิถุนายน 2561)

มาตรการการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานโดยให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารพาณิชย์ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดตอนนี้มีกฎหมายออกมาบังคับให้ผู้ประกอบการต้องโอนเงินค่าจ้างผ่านเข้าบัญชีของธนาคารที่มีชื่อแรงงาน แรงงานจะไปเบิกเงินต้องไปกดตู้เอทีเอ็มซึ่งเกิดความลำบากในการไปหาตู้กดเงิน จากการลงไปตรวจพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ยินยอมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการเป็นคนถือบัตรเอทีเอ็มของแรงงานเอาไว้ และให้นำบัตรไปกดเงินค่าจ้างมาให้ จึงทำให้เกิดปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามที่ตกลงในสัญญา ซึ่งควรที่จะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือธนาคารแจ้งให้แรงงานได้ทราบถึงสิทธิในกรรมสิทธิ์หรือการปกป้องทรัพย์สินของตนเองว่าบัตรเอทีเอ็มจะให้ใครไปถือครอบครองไม่ได้ เป็นสิ่งที่ตนเองต้องเก็บเองเพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และธนาคารจะต้องอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการทางการเงินให้กับแรงงานต่างด้าว ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“ตอนนี้มีกฎหมายออกมาบังคับให้ผู้ประกอบการต้องโอนเงินค่าจ้างผ่านเข้าบัญชีของธนาคารที่มีชื่อแรงงาน แรงงานจะไปเบิกเงินต้องไปกดตู้เอทีเอ็มซึ่งเกิดความลำบากในการไปหาตู้กดเงิน จากการลงไปตรวจพบว่าแรงงานส่วนใหญ่ยินยอมให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการเป็นคนถือบัตรเอทีเอ็มของแรงงานเอาไว้และให้นำบัตรไปกดเงินค่าจ้างมาให้ จึงทำให้เกิดปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่ครบตามที่ตกลงในสัญญา ซึ่งควรที่จะให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

หรือธนาคารแจ้งให้แรงงานได้ทราบถึงสิทธิในกรรมสิทธิ์หรือการปกป้องทรัพย์สินของตนเองว่าบัตรเอทีเอ็มจะให้ใครไปถือครอบครองไม่ได้ เป็นสิ่งที่ตนเองต้องเก็บเอง เพื่อรักษาผลประโยชน์ของตนเอง และธนาคารจะต้องอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงบริการทางการเงินให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยเช่นกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 4, 1 มิถุนายน 2561)

การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ได้กำหนดอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้กล่าวถึงเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของแรงงานเอาไว้ ดังนั้นประเทศไทยก็ควรสนับสนุนโดยการออกกฎหมายให้สิทธิกับแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานมีสิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวที่กำหนดไว้ดังกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ได้กำหนดอนุสัญญาฉบับที่ 87 ได้กล่าวถึงเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของแรงงานเอาไว้ ดังนั้นประเทศไทยก็ควรสนับสนุนโดยการออกกฎหมายให้สิทธิกับแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานมีสิทธิในการเจรจาต่อรองกับนายจ้างได้เช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าวที่กำหนดไว้”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5, 1 มิถุนายน 2561)

จากการที่ได้ไปตรวจแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานปต้องทำงานเสี่ยงกับอันตรายจากการใช้เครื่องมือการทำงานประมง การเกิดอุบัติเหตุในเรือ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ประกอบการประมงจะไม่ได้ทำประกันสังคมให้กับแรงงานไว้ ทำให้แรงงานประมงไม่มีหลักประกันในความปลอดภัยจากการทำงาน จึงควรที่จะออกกฎหมายบังคับให้ผู้ประกอบการประมงที่มีลูกจ้างทำงานในกิจการประมงจะต้องทำประกันสังคมให้กับลูกจ้างทุกคน ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“จากการที่ได้ไปตรวจแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลพบว่าแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงต้องทำงานเสี่ยงกับอันตรายจากการใช้เครื่องมือการทำงานประมง การเกิดอุบัติเหตุในเรือ ซึ่งส่วนใหญ่ผู้ประกอบการประมงจะไม่ได้ทำประกันสังคมให้กับแรงงานไว้ ทำให้แรงงานประมงไม่มีหลักประกันในความปลอดภัยจากการทำงาน จึงควรที่จะออกกฎหมายบังคับให้ผู้ประกอบการ

ประมงที่มีลูกจ้างทำงานในกิจการประมงจะต้องทำประกันสังคมให้กับลูกจ้าง  
ทุกคน”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 7, 1 มิถุนายน 2561)

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่พูดและอ่านภาษาไทยไม่ได้ ภาษาของตนเองก็  
ยังอ่านไม่เข้าใจ แรงงานส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ เรียนมาน้อย บางคนไม่เคยเรียนหนังสือเลย มาทำงาน  
บนเรือประมงก็ไม่ได้รับข้อมูลหรือข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิต่างๆ และแรงงานไม่กล้าที่จะ  
เข้าไปติดต่อกับหน่วยงานราชการ การขอความช่วยเหลือ การเรียกร้องสิทธิต่างๆ ส่วนใหญ่จะมาขอ  
ความช่วยเหลือจากมูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติการประชาสัมพันธ์การเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิ  
ต่างๆของแรงงานต่างด้าว และกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงยังไม่ทั่วถึง  
ควรที่จะเพิ่มช่องทางผ่านองค์กร NGO หรือผ่านล่ามที่พูดภาษาของแรงงานได้ โดยจัดหาล่ามประจำ  
หน่วยงานภาครัฐต่างๆให้ครบทุกหน่วยงานในจังหวัดสมุทรสาคร หรือตั้งศูนย์การสื่อสารเพื่อให้แรงงาน  
เข้าถึงข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ต่างๆได้อย่างทั่วถึง ดังคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม  
ดังนี้ว่า

“แรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่พูดและอ่านภาษาไทยไม่ค่อย  
จะได้ บางที่ภาษาของตนเองก็ยังอ่านไม่เข้าใจ แรงงานส่วนใหญ่มีความรู้น้อย  
เรียนมาน้อย บางคนไม่เคยเรียนหนังสือเลย มาทำงานบนเรือประมงก็ไม่ได้รับ  
ข้อมูลหรือข่าวการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับสิทธิต่างๆ น้อยมาก แรงงานไม่กล้าที่  
จะเข้าไปติดต่อกับหน่วยงานราชการ การขอความช่วยเหลือ การเรียกร้องสิทธิ  
ต่างๆ ส่วนใหญ่จะมาที่มูลนิธิเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติของเรา ดังนั้นหน่วยงาน  
ภาครัฐจะต้องแจ้งข้อมูลต่างๆที่เกี่ยวกับสิทธิของแรงงานและเรื่องต่างๆ ผ่านทาง  
มูลนิธิเรา เพื่อเป็นตัวเชื่อมประสานกับแรงงานอีกทางหนึ่ง และตามหน่วยงาน  
ราชการที่แรงงานไปติดต่อขอความช่วยเหลือ ควรที่จะมีล่ามทุกๆที่เพื่อจะได้  
อธิบายให้แรงงานเกิดความเข้าใจในเรื่องที่ไปติดต่อขอความช่วยเหลือ”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 13, 1 มิถุนายน 2561)

นอกจากนี้การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมง  
ทะเล ด้านกฎหมาย ควรมีการนำมาตรการทางปกครองมาบังคับใช้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ  
โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานประมงต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมายหากไม่ปฏิบัติตาม  
จะต้องถูกลงโทษ เช่น สั่งพักใช้ใบอนุญาตทำการประมง หรือจะสั่งห้ามทำการประมงจนกว่าปฏิบัติ  
ให้ถูกต้องตามคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังนี้ว่า

“ควรนำมาตรการบังคับทางปกครองมาบังคับใช้กับนายจ้าง หรือผู้ประกอบการประมง อย่างกรณีเช่น หากมีแรงงานต่างด้าวทำงาน ประมงโดยผิดกฎหมาย แรงงานไม่มีใบอนุญาตทำงาน ก็ให้สั่งพักใช้ ใบอนุญาตทำการประมง หรือจะสั่งห้ามทำการประมงนั้น”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 2, 1 มิถุนายน 2561)

การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน พบว่าปัจจุบันการตรวจยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ชำนาญกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการค้า มนุษย์ในการทำงาน และบุคลากรที่แต่ละหน่วยงานส่งไปทำงานทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ประจำที่บุคลากรต้องปฏิบัติ จึงควรเพิ่มบุคลากรเพื่อให้การป้องกันการค้ามนุษย์เกิดประสิทธิภาพ ตามคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“ปัจจุบันการตรวจการค้ามนุษย์ด้านแรงงานประมง มีการทำงานเป็น ทีมสหวิชาชีพมีบุคลากรหลายหน่วยงานได้จัดส่งไปทำงานที่ศูนย์ควบคุมการแจ้ง เข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาคร (Pi-Po) เพื่อร่วมกันตรวจแรงงาน ตรวจการค้า มนุษย์ด้านแรงงาน แต่ในการทำงานทุกวันนี้บุคลากรมีข้อจำกัดที่ยังขาดความรู้ ขำนาญกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ และบุคลากรมี ไม่ เพียงพอกับปริมาณงาน การตรวจเรือประมงทำได้ไปเต็มร้อยเปอร์เซ็นต์ ส่วนกลางก็ควรบรรจุกำลังพลเพิ่มเพื่อมาทำงานนี้โดยเฉพาะ เพื่อให้การป้องกันการ ค้ามนุษย์ด้านแรงงานประมงเกิดประสิทธิภาพและจะไม่ส่งผลกระทบต่องาน ประจำที่บุคลากรต้องปฏิบัติในหน่วยงาน”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 6, 1 มิถุนายน 2561)

การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านความร่วมมือ พบว่าในการเข้าไปดำเนินการกับผู้กระทำความผิดการค้ามนุษย์ในแรงงานประมง มีทีมสหวิชาชีพจาก หลายหน่วยงานเข้ามาทำงาน แต่ในการทำงานลงพื้นที่เรายังขาดข้อมูลที่มาจากทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชน และแรงงาน ทำให้ยากต่อการตรวจสอบ ในบางครั้งผู้เสียหายก็ไม่ได้ให้ความร่วมมือ เท่าที่ควร ซึ่งเกิดจากการเกรงกลัวผู้กระทำความผิดตามคำกล่าวของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“ในการเข้าไปดำเนินการกับผู้กระทำความผิดการค้ามนุษย์ในแรงงาน ประมง มีทีมสหวิชาชีพจากหลายหน่วยงานเข้ามาทำงาน แต่ในการทำงานลง พื้นที่เรายังขาดข้อมูลที่มาจากทั้งภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชน และแรงงาน ทำ



ให้ยากต่อการตรวจสอบ ในบางครั้งผู้เสียหายก็ไม่ได้ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร  
ซึ่งเกิดจากการเกรงกลัวผู้กระทำผิด”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5, 1 มิถุนายน 2561)

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า ประเด็นสำคัญในการการพัฒนา  
นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลนั้น นโยบายและมาตรการที่  
จะออกมาไม่ใช่จะคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวประมงทะเลเพียงอย่างเดียว นโยบายและ  
มาตรการนั้นจะต้องให้ความคุ้มครองและช่วยเหลือผู้ประกอบการประมง และต้องไม่สร้างภาระ  
ให้กับผู้ประกอบการด้วยเช่นกัน เช่นการออกกฎหมายให้ผู้ประกอบการประมงต้องจัดให้มีห้อง  
สุขภายในเรือ ซึ่งในความเป็นจริงเรือประมงขนาดเล็กมีพื้นที่น้อยไม่สามารถทำได้ ดังคำกล่าว  
ของผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“นโยบายและมาตรการที่จะออกมาไม่ใช่จะคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง  
ด้าวประมงทะเลเพียงอย่างเดียว นโยบายและมาตรการนั้นจะต้องให้ความ  
คุ้มครองและช่วยเหลือผู้ประกอบการประมง และต้องไม่สร้างภาระให้กับ  
ผู้ประกอบการด้วยเช่นกัน เช่นการออกกฎหมายให้ผู้ประกอบการประมง  
ต้องจัดให้มีห้องสุขภายในเรือ ซึ่งในความเป็นจริงเรือประมงขนาดเล็กมี  
พื้นที่น้อยไม่สามารถทำได้ ”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 8, 1 มิถุนายน 2561)

การกำหนดให้มีนโยบายและมาตรการควบคุมไม่ให้นำผู้ติดตามเข้ามาใน  
ราชอาณาจักรไทย เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับรัฐบาล โดยแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานประมงและ  
ทำงานในโรงงาน แรงงานจะพาคนในครอบครัวเข้ามาอยู่ในประเทศไทยด้วย บางคนไม่มีบัตรเข้ามา  
โดยผิดกฎหมาย หรือบางคนมากับภริยาและลูก หรือเข้ามาอยู่ได้ไม่นานภริยาก็คลอดลูกออกมา เมื่อ  
เกิดการเจ็บป่วย หรือลูกต้องเข้าโรงเรียน รัฐบาลไทยจะต้องให้ความช่วยเหลือค่าใช้จ่ายต่างๆ เรื่องนี้ก็ควรมี  
นโยบายหรือมาตรการควบคุมการนำผู้ติดตามเข้ามาในประเทศไทยด้วยเช่นกัน ดังคำกล่าวของ  
ผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุม ดังว่า

“แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานประมงและทำงานตามโรงงาน แรงงานที่มี  
ครอบครัวก็จะพาคนในครอบครัวเข้ามาอยู่ในประเทศไทยด้วย บางคนไม่มี  
บัตรเข้ามาโดยผิดกฎหมาย หรือบางคนมากับภริยาและลูก หรืออยู่ได้ไม่นานก็  
มีลูก เมื่อเกิดเจ็บป่วย หรือลูกต้องเข้าโรงเรียน รัฐบาลไทยจะต้องให้ความช่วยเหลือ

ค่าใช้จ่ายต่างๆ เรื่องนี้ก็ควรมีนโยบายหรือมาตรการควบคุมการนำผู้ติดตาม  
เข้ามาในประเทศไทยด้วยเช่นกัน”

(ผู้ให้ข้อมูลท่านที่ 5, 1 มิถุนายน 2561)

นอกจากนี้ประเด็นสำคัญในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่าง  
ด้าวในภาคประมงทะเลให้สามารถปฏิบัติได้จริงนั้น ที่ประชุมเห็นว่า นโยบายและมาตรการ  
ดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจน มีการบูรณาการในการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้ง  
ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน และเนื่องจากการให้ความคุ้มครองสิทธิ  
แรงงานและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลมีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ  
หลายหน่วยงาน มีการบังคับใช้กฎหมายที่แตกต่างกันไป จึงก่อเกิดปัญหาการบังคับใช้กฎหมายที่  
ยังต่างคนต่างทำจึงขาดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้นจึงควรมีการกำหนด  
บทบาทและหน้าที่ของหน่วยงานที่ชัดเจนในการทำงานมีการทำงานแบบบูรณาการ และควรเพิ่ม  
บุคลากรและงบประมาณในการทำงานให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะหน่วยตรวจแรงงาน  
บนเรือประมงซึ่งปัจจุบันทำได้เพียงแค่การไปสุ่มตรวจแรงงานบนเรือ ซึ่งทำได้ไม่หมดเพราะขาด  
แคลนกำลังพลและเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน เช่น ระบบดาวเทียมตรวจจับสัญญาณเรือ การ  
ติดตั้ง CCTV ตามท่าเทียบเรือหรือสะพานปลาที่เรือประมงมาเข้าจอด

สำหรับการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆ  
และข้อมูลต่างๆ ได้เนื่องจากแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษา อ่าน  
หนังสือไม่ได้ ไม่ได้เรียนหนังสือ ทำให้ไม่ทราบว่าจะไปขอความช่วยเหลือจากใคร ซึ่งส่วนมาก  
แรงงานจะไปขอความช่วยเหลือจากมูลนิธิเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร  
หรือ NGO มากกว่าที่จะไปขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐ ดังนั้นการที่จะให้แรงงานสามารถ  
เข้าถึงสิทธิและข้อมูลข่าวสารต่างๆได้จะต้องมีการสื่อสารโดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวจึงจะทำให้  
เกิดความเข้าใจได้ โดยจำเป็นที่จะต้องมีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลเป็นภาษาของประเทศต้นทาง  
แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลโดยผ่านทางล่าม NGO หรือ การใช้Application หรือwebsite  
หรือ โทรศัพท์มือถือ ตลอดจนสื่อต่างๆ ที่สามารถทำให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและ  
เข้าใจ

ในส่วนของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเมื่อได้รับความคุ้มครองสิทธิแล้วที่  
ประชุมเห็นว่าแรงงานจะต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด หากแรงงานต่างด้าวฝ่าฝืน  
ไม่ปฏิบัติตามก็ควรที่จะมีการลงโทษตามกฎหมายหรือไม่ให้สามารถทำงานได้อีก หรืออาจจะต้อง  
ผลักดันออกนอกประเทศ หรือการทำสัญญาจ้าง แรงงานจะต้องปฏิบัติตามข้อตกลงสัญญาด้วย เช่น  
ต้องทำงานกับนายจ้างครบ 1 ปีถึงมีสิทธิลาออกหรือย้ายงานได้ เป็นต้นสำหรับนายจ้างก็ควรที่

จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานโดยให้ลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าวได้รับสิทธิตามสัญญาจ้าง การจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม การดูแลความปลอดภัยและการทำงานในเรือ ความเป็นอยู่ของ แรงงานในเรือ การไม่เอาเปรียบแรงงาน เป็นต้น

การออกนโยบายและมาตรการต่างๆของภาครัฐต้องคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสียด้วย เช่น ผู้ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมายจะต้องถูกปรับขั้นต่ำ 4 แสน-8 แสนบาท ต่อแรงงานต่างด้าว 1 คน กฎหมายออกมาเช่นนี้ทำให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างไม่สามารถปรับตัวได้ทันในที่สุดก็มีการแก้ไขกฎหมาย หรือ การติดตั้งห้องสุขาในเรือ ซึ่งเรือประมงบางประเภทไม่สามารถติดตั้งห้องน้ำได้เพราะเรือบางลำมีขนาดเล็ก มีเนื้อที่ไม่เพียงพอ ในการติดตั้งห้องน้ำ การกำหนดให้ผู้ประกอบการติดตั้ง CCTVเป็นการสร้างภาระให้กับผู้ประกอบการหรือไม่ เป็นต้น

อีกประเด็นที่ผู้เข้าร่วมประชุมได้คำนึงถึง คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ควรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลเพื่อให้นโยบายและมาตรการที่ออกมามีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทุกภาคส่วนจึงต้องช่วยกันวิเคราะห์หาสาเหตุ ปัญหา อุปสรรค และพิจารณาจากปัจจัยอื่นๆที่รอบด้านของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลเพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างรอบด้านและออกนโยบายและมาตรการที่สอดคล้องและเหมาะสมครอบคลุมในทุกมิติโดยไม่ล้ากัน รวมทั้งมีการผลักดันพัฒนาให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ อีกทั้งนโยบายและมาตรการต่างๆจะต้องครอบคลุม มีความโปร่งใสและสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ไทยได้ให้สัตยาบันไว้

จากการประชุมเสวนาสร้างสรรค์เชิงปัญญา Policy Meeting ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้เสียรับรองข้อเสนอการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลอันประกอบด้วย 17 นโยบายและมาตรการที่สำคัญ ดังนี้

- 1.การพัฒนานโยบายและมาตรการพิชัญญ์สัญชาติ
- 2.การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน
- 3.การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
- 4.การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
- 5.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน
- 6.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง
- 7.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง
- 8.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยใน

การทำงาน 9.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน 10.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย 11.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม 12.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว 13.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน 14.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม 15.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย 16.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ 17.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ

จากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาตามขั้นตอนต่างๆที่กล่าวมาข้างต้น จึงได้ทำการสังเคราะห์เป็นภาพรวมของการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ซึ่งแสดงภาพได้ ดังนี้

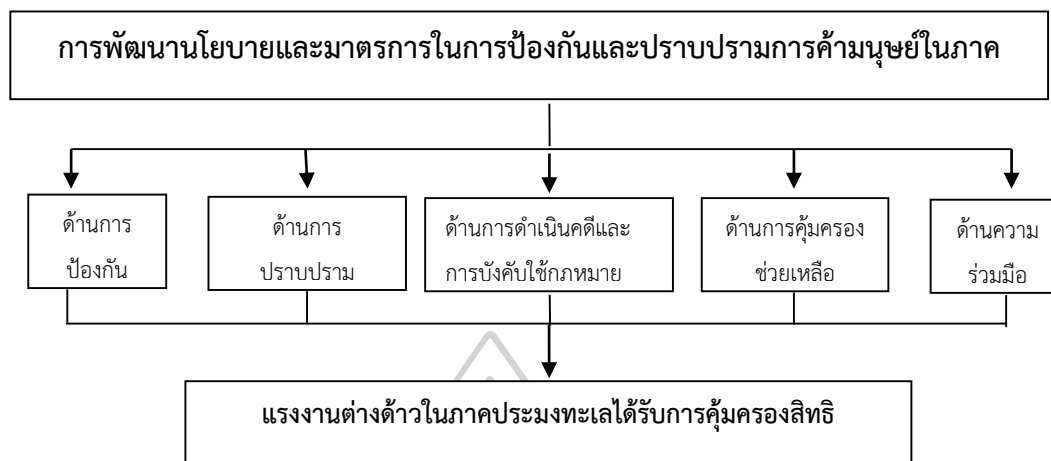


ภาพที่ 9 การพัฒนานโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

| การพัฒนานโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล                        |   |
|---|---|
| นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว  | มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว  |
| 1. การพัฒนานโยบายการพิสูจน์สัญชาติ  | 1. การพัฒนามาตรการพิสูจน์สัญชาติ  |
| 2. นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน                                      | 2. มาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน                                      |
| 3. นโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว                                      | 3. มาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว                                   |
| 4. นโยบายการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว                | 4. มาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว                |
| 5. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน                      | 5. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน                      |
| 6. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง                           | 6. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง                           |
| 7. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง                      | 7. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง                      |
| 8. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน | 8. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน |
| 9. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน                   | 9. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน                   |
| 10. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย                             | 10. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย                             |
| 11. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม | 11. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม |
| 12. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว       | 12. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว       |

แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลได้รับการคุ้มครองสิทธิ

ภาพที่ 10 การพัฒนานโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์



ภาพที่ 11 การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาค  
ประมงทะเล

การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ  
แรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมง

| นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้า<br>มนุษย์ในภาคประมงทะเล                            | มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้า<br>มนุษย์ในภาคประมงทะเล                            |
|--|--|
| 1.การพัฒนานโยบายการพิสูจน์สัญชาติ  | 1.การพัฒนามาตรการพิสูจน์สัญชาติ  |
| 2.นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน  | 2.มาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน  |
| 3.นโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว  | 3.มาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว                                       |
| 4.นโยบายการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน<br>ต่างด้าว                | 4.มาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน<br>ต่างด้าว                |
| 5.นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาใน<br>การทำงาน                      | 5.มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาใน<br>การทำงาน                      |
| 6.นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญา<br>จ้าง                           | 6.มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญา<br>จ้าง                           |
| 7.นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการ<br>จ่ายค่าจ้าง                      | 7.มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่าย<br>ค่าจ้าง                      |
| 8.นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน | 8.มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพ<br>ชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน |
| 9.นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>เสรีภาพในการทำงาน                   | 9.มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพ<br>ในการทำงาน                   |
| 10.นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>กฎหมาย                             | 10.มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้าน<br>กฎหมาย                             |
| 11.นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการ<br>เข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม | 11.มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการ<br>เข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม |
| 12. นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการ<br>รวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว      | 12. มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการ<br>รวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว      |
| 13.นโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน  | 13.มาตรการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน  |
| 14.นโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม   | 14.มาตรการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม   |
| 15.นโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการ<br>บังคับใช้กฎหมาย                     | 15.มาตรการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับ<br>ใช้กฎหมาย                     |
| 16.นโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ                                     | 16.มาตรการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ                                     |
| 17.นโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ   | 17.มาตรการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ   |



แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับการคุ้มครองสิทธิและการค้ามนุษย์

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล 2. เพื่อศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล 3. ศึกษาแนวทางในการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล และ 4. นำเสนอและรับรองแนวทางในการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล โดยการประชุมข้อเสนอเชิงนโยบาย การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) เก็บรวบรวมทั้งแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ทั้งวิธีการ เชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมกับเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตแบบ EDFR และการวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญ และการประชุมเชิงนโยบายกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล** ศึกษาเอกสารโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการสร้างแบบวิเคราะห์โดยให้ครอบคลุมเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลตามบริบทของนโยบายและมาตรการ และสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยศึกษาข้อมูลพื้นฐานจากหน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานและมีส่วนได้เสียที่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 33 คน

**ขั้นตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล** โดยวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ประกอบด้วยตำรา บทความวิชาการ เอกสารต่างๆ และ Website ต่างๆ และรายงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อศึกษาปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาค



ประมงทะเลผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เป็นผู้ที่มีความเกี่ยวข้องกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลโดยคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 4 กลุ่มได้แก่ หน่วยงานภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน รวม 33 คน โดยนำข้อมูลบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 1 และปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมาสังเคราะห์เพื่อร่างแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

**ขั้นตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล** ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 1 และ 2 นำมาร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลและนำร่างดังกล่าวไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ได้ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาภาษาที่ใช้และนำมาหาค่า IOC ของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence : IOC) ผู้วิจัยได้ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการด้วยเทคนิคการวิจัยแบบ EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) จำนวน 2 รอบ โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 ท่าน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยวิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 17 ท่าน โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้มีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ และมีส่วนได้เสียในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลได้กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งจากภาครัฐนักรวิชาการผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลภาคเอกชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ตอบรับแบบสอบถามกลับมาครบจำนวน 17 ท่าน ผู้วิจัยนำผลการตอบแบบสอบถาม มาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าคำตอบที่ได้ทางสถิติ ปรับแก้ไขคำถามที่ไม่ชัดเจนให้ตรงประเด็นมากขึ้น และเพิ่มตำแหน่งของมัธยฐาน (Median) ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) เพื่อพิจารณายืนยันการคงไว้ของคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ทางสถิติและสรุปอภิปรายตามกระบวนการวิจัย นำเสนอเป็นร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

**ขั้นตอนที่ 4 รับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล** ผู้วิจัยตรวจสอบความเหมาะสมและรับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลที่ได้มาจากขั้นตอนที่ 3 โดยการจัดประชุมเสวนาสรรสร้างสรรค์ทางปัญญา (Seminar Forum) เพื่อประชุมนำเสนอ นโยบาย (Policy Meeting) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มนักวิชาการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

รวมทั้งสิ้นจำนวน 21 คน เพื่อร่วมประเมินตรวจสอบความสำคัญและความเหมาะสม โดยการอภิปรายตามองค์ประกอบของแนวทางในการพัฒนานโยบาย และมาตรการในประเด็นต่างๆ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และข้อมูลเชิงคุณภาพ และนำผลการวิจัยที่ได้มาปรับปรุงและเสนอแนะในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

## สรุปผลการวิจัย

### ตอนที่ 1 บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ภาพรวมของบริบทนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

พบว่านโยบายในช่วงแรกของรัฐบาลยังไม่มีการสร้างกฎเกณฑ์ในการจัดระเบียบควบคุมแรงงานต่างด้าว ต่อมาประเทศไทยมีการติดต่อทำการค้าขายกับต่างชาติรัฐบาลจึงมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานได้อย่างเสรีโดยให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวสามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้โดยไม่มี การควบคุมอาชีพของแรงงานต่างด้าวแต่รัฐบาลที่มาจากทหารได้มีนโยบายและออกกฎหมายสงวนอาชีพที่แรงงานต่างด้าวห้ามทำ ซึ่งรัฐบาลมองว่าการให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานประเทศไทยอย่างเสรีอาจเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ซึ่งเป็นการจำกัดเสรีภาพในการทำงานของแรงงานต่างด้าวต่อมาได้มีการแก้ไขนโยบายให้กรรมกรในเรือประมงทางทะเลเป็นงานที่ให้คนต่างด้าวทำได้เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานและนโยบายของประเทศ

นโยบายแรงงานต่างด้าวได้มีการพัฒนามาโดยตลอดโดยรัฐบาลได้มีนโยบายควบคุมให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างถูกกฎหมาย ส่วนแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย คณะรัฐมนตรีได้มีมติผ่อนผันการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยเปิดให้มีการการพิสูจน์สัญชาติ ขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว การออกใบอนุญาตให้ทำงาน จัดทำทะเบียนประวัติแรงงานต่างด้าวและเข้าถึงสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมและเงินทดแทน นอกจากนี้คณะรัฐมนตรีได้มีมติในการจัดระบบแรงงานต่างด้าวเพื่อให้สามารถควบคุม ดูแล และส่งกลับแรงงานต่างด้าวและมีการออกกฎหมายสงวนสิทธิการประกอบอาชีพบางอย่างให้กับคนไทย และมีการจัดระเบียบ ควบคุม สกัดกั้นและป้องกันการเข้ามาใหม่ ตรวจจับและเอาผิดกับนายจ้างที่ลักลอบจ้างแรงงานต่างด้าวโดยผิดกฎหมาย

ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการจัดระบบแรงงานเพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว การควบคุม กำกับ ดูแลกระบวนการเข้ามาระหว่างการทำงานและกลับออกไปของแรงงานต่างด้าว การกำหนดมาตรฐานการจ้างแรงงานต่างด้าวให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และขยายระยะเวลาการอยู่ในราชอาณาจักรและอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล และกิจการแปรรูปสัตว์น้ำ เพื่อเข้ารับการตรวจสุขภาพการคุ้มครองแรงงานในเรือประมงทะเล ในพื้นที่ 22 จังหวัดติดทะเล เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ตลอดจนรัฐบาลพยายามปรับปรุง และพัฒนา

กฎหมายให้มีความเหมาะสมกับบริบท ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

นอกจากนี้ยังพบว่าในการนำนโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไปปฏิบัติจะพบว่าปัจจุบันมีหน่วยงานภาครัฐหลายหน่วยเข้ามาทำงานแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งแต่ละหน่วยงานได้ทำงานโดยอาศัยกฎหมายของหน่วยงานตนเองที่ให้อำนาจไว้ ทำให้ในการปฏิบัติหน้าที่บางครั้งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสน และซ้ำซ้อนในการทำงาน ทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติไม่เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องมีการบูรณาการในการทำงานร่วมกันโดยจัดตั้งหน่วยงานหลักหรือจัดตั้งหน่วยงานขึ้นใหม่เพื่อบูรณาการในการทำงานร่วมกัน

จากที่กล่าวมาจะเห็นว่า นโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานภาคประมงทะเล พบว่านโยบายแต่ละช่วงยังมีทิศทางที่ไม่ชัดเจนแน่นอน และรัฐบาลแต่ละสมัยมีนโยบายที่แตกต่างกันไป ทำให้แรงงานภาคประมงยังไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามนโยบายเท่าที่ควร แม้รัฐบาลจะมีนโยบายที่ยืดหยุ่นเพื่อแก้ไขปัญหของแรงงานต่างด้าวแต่ก็ทำได้เพียงระยะสั้น แต่ในทางกลับกันนโยบายที่รัฐบาลออกมาหากไม่มีความชัดเจนก็จะสร้างแต่ปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนั้นในการกำหนดนโยบายจึงควรรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของทุกภาคส่วนก่อนหรืออาจให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวมีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

#### **มาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล**

มาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคประมงทะเลที่ผ่านมามีกฎหมายที่เกี่ยวข้องคือ พระราชบัญญัติการประมง พ.ศ.2490 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 10 เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงาน ในกิจการประมงทะเลเป็นการเฉพาะเท่านั้นโดยกฎกระทรวงดังกล่าวให้เหตุผลในการออกกฎหมายสำหรับเรื่องคุ้มครองแรงงานประมง โดยเฉพาะว่าเนื่องจากงานประมงทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างไปจากการจ้างงานทั่วไปซึ่งสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวไว้เป็นพิเศษให้แตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และโดยที่มาตรา 22 แห่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541 บัญญัติให้ออกกฎกระทรวงกำหนดการคุ้มครองแรงงานขึ้นโดยได้ประกาศใช้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเลพ.ศ. 2557 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม 2557 ซึ่งถือเป็นกฎหมายที่ยอมรับในสากลซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ออกอนุสัญญาฉบับที่ 188 (2014) และข้อเสนอแนะฉบับที่ 199 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมงทะเลและมาตรฐานแรงงานประมง เพื่อสร้างหลักประกันขั้นต่ำสำหรับการทำงานและสภาพการจ้างงานในเรือประมงทะเล อีกทั้งแรงงานภาคประมงทะเลมีลักษณะงานที่แตกต่างจากการใช้แรงงานในภาคธุรกิจอื่นเช่นโรงงานอุตสาหกรรมทั่วไป ดังนั้นจึงมีข้อจำกัดที่ไม่อาจนำกฎหมายที่บังคับใช้กับ

แรงงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรมมาคุ้มครองแรงงานภาคประมงได้ ทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิเหมือนเช่นแรงงานในภาคธุรกิจโรงงาน

### ภาพรวมของนโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์

นโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์จะให้ความสำคัญกับการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การดำเนินคดีการคุ้มครองช่วยเหลือและการพัฒนากลไกเชิงนโยบายและการขับเคลื่อนและการพัฒนาและบริหารข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพดำเนินการอย่างจริงจังเข้มงวดในการจัดการกับผู้กระทำผิดฐานค้ามนุษย์และองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งผู้ค้ามนุษย์และผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ตลอดจนการเชื่อมโยงข้อมูลระดับประเทศและระหว่างประเทศเพื่อการประสานงานระหว่างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินคดี

นอกจากนี้ยังพบว่านโยบายและมาตรการในการป้องกันปราบปรามและการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลที่ผ่านมาหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องยังขาดการบูรณาการในการทำงานและขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ประกอบกับกฎหมายที่ให้อำนาจหน่วยงานในการป้องกันปราบปรามและการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะบทลงโทษผู้กระทำผิด ทำให้ปัญหาการค้ามนุษย์ยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างจริงจังและยังพบว่าในภาคธุรกิจประมงมีการลักลอบนำแรงงานเข้ามาในราชอาณาจักรโดยผิดกฎหมายและนำพามาทำงานบนเรือโดยแรงงานต่างด้าวไม่สมัครใจ ซึ่งเกิดจากปัญหาของกฎหมายที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบไม่เอื้อต่อการตรวจสอบการทำประมงและคุ้มครองคนทำงานบนเรือประมงดังนั้นในการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการในการป้องกันปราบปรามและการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องบูรณาการการทำงานร่วมกันและบูรณาการข้อมูลข่าวสารเพื่อให้การแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์เกิดประสิทธิภาพ

### ตอนที่ 2 วิเคราะห์ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลทำให้ทราบถึงปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลสามารถสรุปได้ดังนี้

#### ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

##### 1.นโยบายการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวทำได้ไม่ทั่วถึง

นโยบายการพิสูจน์สัญชาติของรัฐบาลส่วนใหญ่จะเป็นนโยบายระยะสั้นไม่ยืดหยุ่น และขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลประกอบกับนายจ้างและไต่ถามเรือขาดการประชาสัมพันธ์แจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับแรงงานต่างด้าว

ที่ทำงานอยู่บนเรือทราบ อีกทั้งศูนย์การให้บริการในการพิสูจน์สัญชาติมีน้อยเกินไปเนื่องจากจังหวัดสมุทรสาครมีแรงงานต่างด้าวจำนวนมากทำให้การให้บริการไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงานต่างด้าวที่ไปขอรับบริการพิสูจน์สัญชาติ ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดกรอบระยะเวลาจำกัดมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่สามารถไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติได้ทันตามกำหนดเวลาโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่ทำงานอยู่บนเรือไม่มีโอกาสได้ขึ้นฝั่งนอกจากนี้ยังพบว่าขั้นตอนในการพิสูจน์สัญชาติมีหลายขั้นตอนและต้องใช้เอกสารต่างๆมากมายหลายอย่าง ซึ่งสร้างความยุ่งยากให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมากอย่างไรก็ดีการที่รัฐบาลมีนโยบายให้แรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองและได้รับการผ่อนผันให้อยู่และทำงานได้มาทำการพิสูจน์สัญชาติ ยิ่งอาจทำให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายมากขึ้นโดยใช้กระบวนการพิสูจน์สัญชาติและจดทะเบียนเพื่อให้สามารถเข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ และทำให้เกิดการดำเนินการผ่านนายหน้าที่ได้รับจ้างมาดำเนินการแทนนายจ้างเพื่อให้สามารถพิสูจน์สัญชาติได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่ทางราชการกำหนดไว้ซึ่งเป็นการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวได้และยังมีนายหน้าเข้ามาดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าวโดยเรียกค่าใช้จ่ายที่สูง

## 2.นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงานประมงทำได้ไม่ทั่วถึง มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีกระบวนการหลายขั้นตอน

นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวของรัฐบาลปัจจุบันยังทำได้ไม่ทั่วถึงและแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากการเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไปขึ้นทะเบียนทำงานมีกรอบระยะเวลาที่จำกัดและน้อยเกินไป แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ต้องทำงานอยู่บนเรือในทะเลเป็นระยะเวลานานและโอกาสที่จะกลับเข้าฝั่งมีน้อยทำให้ไม่สามารถไปขึ้นทะเบียนได้ทันกำหนดเวลาได้ ประกอบกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะไม่ได้รับรู้และเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงาน อีกทั้งแรงงานต่างด้าวไม่เคยทราบว่ากรจดทะเบียนต้องใช้เอกสารอะไรบ้าง มีขั้นตอนอย่างไรและได้รับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายอย่างไรเนื่องจากนายจ้างไม่เคยได้อธิบายให้ทราบและการนำแรงงานไปขอจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและขอใบอนุญาตทำงานยังมีความยุ่งยากซับซ้อน ใช้เวลานาน หลายขั้นตอน อาทิเช่น การแสดกนตา ตรวจเลือด ตรวจสุขภาพ เป็นต้น แม้ขั้นตอนต่างๆในการขอจดทะเบียนและการทำใบอนุญาตทำงาน จะมีภาษาเขียนมาอธิบาย แรงงานต่างด้าวก็ยังไม่มีความเข้าใจซึ่งนายจ้างก็ยังไม่ทราบถึงขั้นตอนต่างๆในการไปขอจดทะเบียนเช่นกัน จึงจำเป็นต้องอาศัยนายหน้ามาดำเนินการให้ โดยมีนายหน้าและเจ้าหน้าที่รัฐบางรายที่หวังผลประโยชน์โดยที่ไม่มีความโปร่งใสในการทำงาน โดยมีการเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวเพื่อแลกกับเวลาและความสะดวกในการทำเอกสารโดยที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีเงินก่อนหากใครต้องการความรวดเร็ว

### 3. การเข้าถึงสิทธิของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

พบว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ยังเข้าถึงสิทธิของกองทุนดังกล่าว โดยกลุ่มของแรงงานส่วนใหญ่จะไม่รับทราบถึงข้อมูลสิทธิต่างๆของกองทุนและการเข้าถึงกองทุน รวมทั้งไม่ทราบขั้นตอนในการขอรับเงินจากกองทุนเมื่อต้องการกลับประเทศหรือถูกกระทำละเมิดสิทธิด้านแรงงานซึ่งเกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้

### 4. การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

พบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ ทำให้ขาดช่องทางในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆที่แรงงานจะได้รับตามกฎหมาย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและไม่กล้าเข้าไปติดต่อขอข้อมูลต่างๆกับหน่วยงานของรัฐ และไม่รู้ถึงขั้นตอนต่างๆในการขอความช่วยเหลือ ประกอบกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานอยู่แต่บนเรือประมงไม่มีโอกาสได้เข้าฝั่งจึงยากต่อการรับทราบข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ต่างๆจากหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งนายจ้างไม่ได้แจ้งให้กับแรงงานต่างด้าวได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางของมูลนิธิคุ้มครองสิทธิแรงงานหรือ NGO มากกว่า

### 5. ปัญหาและอุปสรรคของการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

#### 5.1 ด้านเวลาการทำงาน

พบว่าเวลาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน จะทำไปพักไปโดยไม่มีวันหยุด เวลาทำงานจึงไม่เหมือนกับแรงงานที่ทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมหรือการทำงานบนฝั่งซึ่งมีเวลาพักที่แน่นอน แรงงานประมงต้องทำงานทั้งเวลากลางวันและกลางคืน ทำให้เวลาการทำงานอาจจะเกินวันละ 8 ชั่วโมง และมีเวลาพักน้อยกว่า 10 ชั่วโมง ทำให้แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

นอกจากนี้การที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ เห็นว่าการทำงานบนเรือประมงแม้กฎหมายจะบังคับให้ต้องทำหลักฐานมีสมุดบันทึกเวลาพักของแรงงานไว้เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐตรวจสอบก็ตาม นายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถที่จะลงบันทึกเวลาพักไว้เป็นหลักฐานอย่างไรก็ได้ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับความเป็นจริง และในทางปฏิบัติก็ยากต่อการที่เจ้าหน้าที่รัฐจะลงไปตรวจสอบในเรือประมงเนื่องจากเรือประมงจะจอดและแล่นอยู่ในทะเลตลอดเวลาประกอบกับพื้นที่ทางทะเลมีอาณาเขตกว้างไกลจึงยากต่อการตรวจสอบได้

## 5.2 ด้านการทำสัญญาจ้าง

พบว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานประมง ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญา แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะให้เป็น ภาษาไทยกับภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานก็ตาม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือ อ่านหนังสือไม่ออก การให้ล่ามมาสื่อสารอธิบายสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวก็ยังไม่เข้าใจเพราะแรงงานบางกลุ่มมีหลายเชื้อชาติ เช่น แรงงานประเทศเมียนมา มีทั้งเชื้อสายมอญ และกะเหรี่ยง ไม่ได้ใช้ภาษาเมียนมา จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการสื่อสาร แต่แรงงานทราบเพียงว่าได้รับค่าจ้างเงินค่าจ้างเดือนละเท่าไร จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวได้ทำสัญญาจ้างงานโดยที่ไม่ได้มีความรู้และเข้าใจถึงข้อตกลงของสัญญา แรงงานต่างด้าวจึงอาจถูกนายจ้างเอาเปรียบในการจ้างงานได้

## 5.3 ด้านการจ่ายค่าจ้าง

พบว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นแบบเหมาจ่ายรายเดือน ส่วนค่าทำงานในวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์ ไม่เคยได้รับเงินค่าจ้างในการทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างจะอ้างว่าแรงงานที่อยู่ในเรือต้องกินอยู่เสร็จในเรือของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในการทำงานที่ตรงกับวันหยุดด้วย

นอกจากนี้ยังพบปัญหาความไม่สะดวกของแรงงานในการกดเงินจากตู้เอทีเอ็มเนื่องจากไม่สามารถหาตู้กดเงินได้യാสะดวกและแรงงานต่างด้าวบางคนไม่เข้าใจวิธีการกดเงินออกจากตู้เป็นเพราะอ่านหนังสือไม่ออก ไม่เข้าใจภาษาและวิธีการใช้ตู้เอทีเอ็ม และยังพบปัญหาการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวประมงทะเลไม่ครบตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง บางรายได้รับค่าจ้างไม่ถึงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบแรงงานและเป็นการทำละเมิดสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่จะไปร้องขอความช่วยเหลือจาก NGO หรือร้องเรียนมาที่มูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา

## 5.4 ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

พบว่าสภาพการทำงานในเรือประมงและการออกทะเลในแต่ละครั้งไม่มีกฎเกณฑ์ระเบียบของเรือ ไม่มีข้อกำหนดในการทำงานไม่มีกำหนดระยะเวลาพักเวลาหยุดงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับได้ก่งเมื่อเจอฝูงปลาตามที่ต้องการแรงงานในเรือจะต้องร่วมกันทำงานจนกว่าจะนำปลาแช่แข็งถึงจะมีเวลาพัก และในการทำงานแรงงานจะมีความเสี่ยงอันตรายจากการใช้เครื่องมือทำประมง การเจ็บไข้จากการทำงานหนักนอกจากนี้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีคุณภาพชีวิตจากการทำงานไม่ดีพอโดยเฉพาะความเป็นอยู่บนเรือประมง อาทิเช่น แรงงานต้องนอนร่วมกันไม่มีห้องนอนและห้องน้ำเป็นสัดส่วนที่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีที่พักรักษาพยาบาลและฝนในเวลาพัก มีน้ำดื่มที่ไม่สะอาดและไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน เป็นต้น

## 5.5 ด้านเสรีภาพในการทำงาน

พบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่ได้เก็บเอกสารส่วนตัวหนังสือเดินทาง และใบอนุญาตทำงานไว้ติดตัวเอง ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถใช้เป็นเครื่องมือต่อรอง ไม่ยินยอมให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงานได้สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวประมงทะเลขอเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานใหม่ให้ค่าแรงที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีกว่า และมีเพื่อนที่รู้จักทำงานอยู่

## 5.6 ด้านกฎหมาย

พบว่าปัจจุบันแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่เข้ามาทำงานไม่ถูกต้องตามกฎหมายยังไม่ได้รับการคุ้มครอง การที่รัฐบาลมีนโยบายการพิสูจน์สัญชาติและจัดให้มีการจดทะเบียนการทำงานของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบเพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายแรงงาน อาทิเช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน นอกจากนี้กฎหมายข้างฉบับออกมาไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล อาทิเช่น กฎหมายประกันสังคม ทำให้แรงงานประเภทนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเกิดการเจ็บป่วย

## 6. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

พบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะไม่ทราบสิทธิในกระบวนการยุติธรรม และสิทธิต่างๆที่ตนเองได้รับ เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จึงไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลการเข้าถึงสิทธิได้ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานภาครัฐขาดล่ามหรืออาสาสมัครที่คอยช่วยเหลือแปลภาษาให้กับแรงงานให้เกิดความเข้าใจนอกจากนี้แรงงานต่างด้าวก็ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งหากมีข้อพิพาทไม่สามารถตกลงกับนายจ้างได้ แรงงานต่างด้าวก็จะไปร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร NGO หรือมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เพื่อขอทนายความมาต่อสู้คดีในชั้นศาล โดยแรงงานไม่ต้องเสียค่าทนายในการต่อสู้คดี

## 7. ปัญหาและอุปสรรคในการถึงสิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว

พบว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่มีอำนาจต่อรองนายจ้างกรณีหากเกิดข้อพิพาทขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แรงงานต่างด้าวจึงต้องหันไม่พึ่งองค์กรหรือมูลนิธิที่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวเพื่อเรียกร้องสิทธิเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และอีกประการสำคัญในกฎหมายแรงงานไทยที่กีดกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานอาจเป็นการเปิดช่องว่างทำให้มีการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวได้อีกด้วย



## 8. ปัญหาและอุปสรรคการคุ้มครองด้านแรงงานประมงทะเล

### 8.1 ด้านการป้องกัน

พบว่า การป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานประมงทะเล ปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และหลายหน่วยงานต้องปฏิบัติหน้าที่พร้อมๆกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความเข้าใจในการทำงาน ประกอบกับทีมสหวิชาชีพมีการแต่งตั้งโยกย้ายทำให้ต้องมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่มาทำงาน ในทีมสหวิชาชีพขาดความชำนาญในการทำงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันการคุ้มครองด้านแรงงานประมงทะเลอย่างสม่ำเสมอและในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันพบว่าหน่วยงานภาครัฐมีล่ามไม่เพียงพอต่อการทำงานและความสามารถในการแปลภาษาของล่ามยังไม่ดีพอ อีกทั้งล่ามไม่มีความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองเท่าที่ควร ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดระบบแรงงานที่ผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องด้วยเช่นกันเพื่อลดปัญหาการคุ้มครองด้านแรงงาน

### 8.2 ด้านการปราบปราม

พบว่าปัญหาการทำงานของหน่วยงานที่เป็นทีมวิชาชีพยังขาดความร่วมมือการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานและข้อมูลภาคประชาชน ทำให้การปราบปรามทำได้ไม่ทั่วถึง ประกอบกับบุคลากรยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานนอกจากนี้ผู้ประกอบการประมงหรือนายจ้างบางส่วนยังไม่ทราบถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและการกระทำที่อาจเข้าข่ายการคุ้มครองและการกระทำที่ถือว่าเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือแรงงานขัดหนี้จะเป็นการคุ้มครองซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบ

### 8.3 ด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย

พบว่าการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดคุ้มครองด้านแรงงานยังมีความล่าช้า มีกระบวนการหลายขั้นตอน ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนยังไม่จริงจังและในการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง เช่น การจัดระเบียบแรงงานบนเรือ เป็นต้น นอกจากนี้เหยื่อคุ้มครองที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆตามกฎหมาย เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐขาดการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับแรงงาน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ที่ตกเป็นเหยื่อจะไปขอความช่วยเหลือจาก NGO

### 8.4 ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

พบว่าในการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการคุ้มครองด้านแรงงานประมงทะเลมีปัญหาด้านการสื่อสาร การใช้ภาษาของผู้เสียหาย และหน่วยงานภาครัฐยังขาดแคลนล่ามในการสื่อสารภาษา ในการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหาย และเจ้าหน้าที่รัฐไม่สามารถอธิบายและใช้ภาษาให้เกิดความเข้าใจและทราบถึงข้อมูลการให้ความช่วยเหลือได้

## 8.5 ด้านความร่วมมือ

พบว่า การให้ความช่วยเหลือเหยื่อค้ามนุษย์ ซึ่งยังขาดการประสานงานการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ เพื่อรณรงค์ให้เห็นถึงปัญหาการค้ามนุษย์ยังทำได้ไม่ทั่วถึง ประกอบกับแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อซึ่งมีส่วนร่วมในการกระทำผิด ไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่และเหยื่อบางรายเกิดความกลัว จึงทำให้การเข้าถึงข้อมูลของผู้กระทำผิดได้ยาก

### ตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลผู้วิจัยได้ข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการ จากการสังเคราะห์ข้อมูลบริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลและปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ตามขั้นตอนที่ 1 และ 2 และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ และการศึกษาเชิงคุณภาพ จึงยกร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการ โดยผู้วิจัยได้สอบถามผู้เชี่ยวชาญจำนวน 33 คน ในลักษณะการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ในรอบที่ 1 ของแต่ละผู้ให้ข้อมูลหลักนำไปพัฒนานโยบายและมาตรการ โดยการสร้างแบบสอบถามปลายเปิด ร่างการพัฒนานโยบายและมาตรการเพื่อนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญอีกกลุ่มหนึ่งจำนวน 17 คน ได้พิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธี EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) รอบที่ 2 และ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามปลายเปิด EDFR รอบที่ 2 และ 3 พบว่า ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range) ค่าตอบของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการซึ่งมี 17 ประเด็นที่มีโอกาสเป็นไปได้ โดยมีค่ามัธยฐาน (Median) ที่ได้เกินกว่า 3.5 และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile Range)  $(Q3-Q1) \leq 1.5$  ถือว่าทุกข้อมีระดับความเหมาะสมซึ่งสามารถสรุปแนวทางการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลได้ 17 นโยบายและมาตรการที่สำคัญดังนี้

- 1.การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ
- 2.การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน
- 3.การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว
- 4.การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว
- 5.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน
- 6.การพัฒนานโยบายและมาตรการ

คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง 7.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง 8.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน 9.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน 10.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย 11.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม 12.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว 13.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน 14.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม 15.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย 16.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ 17.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ

#### ตอนที่ 4 รับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ผลการประชุม Policy Meeting เพื่อรับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุมนโยบายทั้ง 21 คน จากการอภิปรายซักถามและแสดงความคิดเห็นในการประชุมเพื่อรับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ผู้เข้าร่วมประชุมลงความเห็นว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการทั้ง 17 ด้าน มีความเหมาะสมที่จะเป็นนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมประชุมได้เสนอแนะสิ่งสำคัญคือการนำนโยบายไปใช้ให้เกิดการปฏิบัติจริง รวมทั้งควรมีการติดตามประเมินผลตามสภาพการณ์เพื่อให้ทราบถึงผลสรุปที่แสดงออกมาและผลักดันให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นแนวทางที่สำคัญให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชน และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน นำไปเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการต่างๆ ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างรอบคอบและครอบคลุม ซึ่งที่ประชุมได้ให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลนั้น หากจะมีการนำไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการไปสู่การปฏิบัติได้จริงทุกภาคส่วนจะต้องให้ความร่วมมือเพื่อให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายได้กำหนดไว้

2. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง การให้หน่วยงานภาครัฐตรวจสอบการจ้างงานและการทำงานบนเรือโดยใช้ระบบ CCTV ครอบออกเป็นกฎหมายบังคับให้เรือประมงทุกลำต้องติดตั้ง

3. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน โดยมีมาตรการมิให้นายจ้างหรือได้ก้งเรือเป็นผู้เก็บเอกสารประจำตัว หนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบการประมงใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรอง ไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน นั้นผู้เข้าประชุมได้เสนอให้มีการทำ หลักฐานการฝากเอกสารประจำตัวไว้กับได้ก้งเรือและจัดทำกล่องเก็บเอกสารโดยให้ได้ก้งเรือเป็นผู้ดูแล ซึ่งในการเก็บหนังสือเดินทางและใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวต้องได้รับการยินยอมจากแรงงาน ก่อน หากแรงงานต่างด้าวขอคืนต้องได้คืนทันที

4. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง ควรมีการทำหลักฐานระหว่างนายจ้างกับแรงงานประมงและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควบคุมมิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้ากับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน โดยให้จ่ายค่าจ้างล่วงหน้าไม่เกินหนึ่งเดือน

5. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง ควรมีมาตรการลงโทษแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกรณีผิดสัญญาจ้าง เช่น ทำงานไม่ครบตามสัญญา หรือหนีงาน และนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องแจ้งไปที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อขึ้นบัญชีดำกับแรงงานต่างด้าวที่กระทำผิดและเพื่อบดทลงโทษ โดยไม่ต้องให้ทำงานเป็นเวลา 3 เดือน หรือ 6 เดือน หรือไม่ให้ทำงานในประเทศไทย หากพบว่าได้กระทำความผิดซ้ำๆ หลายครั้ง เพื่อให้แรงงานมีความรับผิดชอบต่อการทำงานและนายจ้าง

6. การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล แรงงานซึ่งเป็นลูกจ้างในกิจการประมงทะเลควรจะได้รับสิทธิในระบบประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปตามโรงงานอุตสาหกรรม

7. ควรมีการนำมาตรการทางปกครองมาบังคับใช้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานประมงต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย หากไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เช่น สั่งพักใช้ใบอนุญาตทำการประมง หรือจะสั่งห้ามทำการประมงจนกว่าปฏิบัติให้ถูกต้อง

8. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกันพบว่าปัจจุบันการตรวจยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ชำนาญกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในการทำงาน และบุคลากรที่แต่ละหน่วยงานส่งไปทำงานทำให้ส่งผล

กระทบกับการทำงานประจำที่บุคลากรต้องปฏิบัติ จึงควรเพิ่มบุคลากรเพื่อให้การป้องกันการค้ำมนุษย์ เกิดประสิทธิภาพ

9.การพัฒนา นโยบายและมาตรการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านความร่วมมือ ทุกภาคส่วนยังขาดการบูรณาการเข้าถึงข้อมูลทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องให้ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแจ้งข้อมูล

## อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลสามารถอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

### ตอนที่ 1. บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

จากการศึกษานโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานในภาคประมงทะเล พบว่านโยบายแต่ละช่วงยังมีทิศทางที่ไม่ชัดเจนแน่นอน และรัฐบาลแต่ละสมัยมีนโยบายที่แตกต่างกันไป ทำให้แรงงานภาคประมงยังไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามนโยบายเท่าที่ควร และนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล จะนำไปปฏิบัติได้จริงจะต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ซึ่งในการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการดังกล่าวมีหน่วยงานรัฐหลายหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่จะต้องนำไปปฏิบัติมีการทำงานที่แตกต่างกันของแต่ละหน่วยงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสนและเกิดความซ้ำซ้อนในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องบูรณาการการทำงานร่วมกัน โดยมีหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องเข้ามารับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติตามนโยบายเกิดผลสัมฤทธิ์และแรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศ สว่างอารมณ์ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมและการคุ้มครองแรงงานคนต่างด้าวของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การคุ้มครองและให้สิทธิแรงงานคนต่างด้าวยังไม่เกิดผลแท้จริงในทางปฏิบัติ เนื่องจากขาดองค์กรหรือหน่วยงานหลักเข้ามารับผิดชอบต่อควบคุมดูแลแรงงานคนต่างด้าวที่เกี่ยวข้องในส่วนนี้ ทำให้ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์หรือเกิดประโยชน์ที่จะคุ้มครองแรงงานคนต่างด้าวเหล่านี้ อีกทั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันอาจจะยังไม่มีบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนที่จะมาควบคุมดูแลรวมทั้งให้สิทธิแก่แรงงานคนต่างด้าว จึงได้ให้เกิดปัญหาต่าง ๆ อาทิ ด้านสังคมสวัสดิการ ด้านการศึกษา ด้านการสาธารณสุข ที่เกิดจากการเข้าเมืองในราชอาณาจักรไทย ทั้งโดยชอบด้วยกฎหมาย และมิชอบด้วยกฎหมาย ปัญหาที่เกิดขึ้นคือการไม่ได้รับสิทธิตามที่ควรจะได้รับในฐานะผู้ประกอบการ แรงงานลูกจ้าง ที่ประกอบการงานในประเทศไทย ปัญหาที่สำคัญที่สุดที่เกิดขึ้น คือกลุ่มแรงงานคนต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลือชัย วงษ์ทอง (2550) ศึกษาเรื่องการนำนโยบายแรงงานต่างด้าว

สัญญาติกัมพูชาไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอโป่งน้ำร้อนจังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่าปัญหาและอุปสรรคขององค์กรที่นำนโยบายแรงงานสัญญาติกัมพูชาไปปฏิบัติได้แก่ 1) การขาดการประสานงาน 2) การขาดความต่อเนื่องของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย จงโชติชัชวาล และคณะ (2559) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลการนำนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติกรณีศึกษา 3 จังหวัดภาคตะวันออก สระแก้ว จันทบุรีและตราด ผลการศึกษาด้านหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า มี 5 หน่วยงานหลัก ที่มีที่เกี่ยวเนื่องโดยตรง คือ สำนักงานจัดหางานจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง งานทะเบียนราษฎรจังหวัด และหน่วยงานทางทหาร ซึ่งแต่ละหน่วยงานต่างบังคับใช้กฎหมายตามที่ตนเองสังกัด ทำให้เกิดความขัดแย้งในขั้นตอนการดำเนินงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2551) การศึกษาเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้าน ผลการศึกษพบว่าแนวคิดในการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวฯ ไปปฏิบัติต้องบูรณาการทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ เอกชน และหน่วยงานด้านความมั่นคง ในภาพรวมพบว่าฝ่ายการเมือง ระบบราชการ ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบายและบทบาทขององค์กรล้วนแต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติทั้งสิ้น สำหรับข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะบางประการของการนำนโยบายการจัดระบบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติพิจารณาได้ว่า การบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงานเช่นเดียวกันกับ วรรณนภา วามานนท์ (2561 : 197) เห็นว่ากระบวนการนโยบายสาธารณะนั้น มักจะพบปัญหาในทุก ๆ ขั้นตอน คือ ไม่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ขาดการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมรับรู้ในนโยบายตั้งแต่จุดเริ่มต้น การตัดสินใจมักเป็นเรื่องของผู้มีอำนาจไม่ใช่ประชาชน บทบาทของกลุ่มการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์ทำให้นโยบายไม่สามารถตอบสนองความต้องการของสาธารณะได้ การแก้ไขควรดำเนินการโดยต้องสร้างเสรีภาพให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

จะเห็นได้ว่าการนำนโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลไปปฏิบัติยังขาดบูรณาการทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทำให้ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์หรือเกิดประโยชน์ที่จะคุ้มครองแรงงานคนต่างด้าว ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลไปปฏิบัติ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องมีการบูรณาการทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และให้ผู้ใช้แรงงานได้เสียได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

มาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคประมงทะเลมีข้อจำกัดที่ไม่อาจนำกฎหมายที่บังคับใช้กับแรงงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรมมาคุ้มครองแรงงานภาคประมงได้ จึงทำให้ไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิอย่าเท่าเทียมกับแรงงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองเดช นวสันติ (2556)

ศึกษาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ผลการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ยังไม่มีบทบัญญัติออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดปัญหา คือแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดการแสวงหาประโยชน์กับการบังคับใช้แรงงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rachel Sabates-Wheeler and Myrtha waite (2003) ได้ศึกษาเรื่อง การปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มเฉพาะที่ควรได้รับการปกป้องคุ้มครองสิทธิเนื่องจากไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆได้เท่าเทียมกับประชาชนในประเทศและ Edward H. Allison. (2012) ศึกษาเรื่อง “รัฐและองค์การระหว่างประเทศกับการนำสิทธิมนุษยชนมาปรับใช้กับนโยบายการประมง” ผลการศึกษาพบว่า องค์การ (NGO) และองค์การประมงได้นำหลักและกฎหมายด้านสิทธิมนุษยชนมาใช้เพื่อรณรงค์ให้แรงงานประมงมีชีวิตทางสังคมเศรษฐกิจและวัฒนธรรมที่ดีขึ้น

จะเห็นได้ว่ามาตรการในการคุ้มครองแรงงานภาคประมงทะเลมีข้อจำกัดที่ไม่อาจนำกฎหมายที่บังคับใช้กับแรงงานทั่วไปในภาคอุตสาหกรรมมาคุ้มครองแรงงานภาคประมงได้ ทำให้เกิดปัญหาคือแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรม ทำให้เกิดการแสวงหาประโยชน์กับแรงงานต่างด้าวควรได้รับการปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกับประชาชนในประเทศที่แรงงานได้เข้าไปทำงาน

สำหรับนโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลพบว่าการป้องกันปราบปรามและการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานประมงทะเลที่ผ่านมาหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องขาดการบูรณาการในการทำงานและขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ ประกอบกับกฎหมายที่ให้อำนาจหน่วยงานในการป้องกันปราบปรามและการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพโดยเฉพาะบทลงโทษผู้กระทำความผิด ทำให้ปัญหาการค้ามนุษย์ยังไม่สามารถแก้ไขได้อย่างจริงจังและยังพบว่าในภาคธุรกิจประมงมีการลักลอบนำแรงงานเข้ามาในราชอาณาจักรโดยผิดกฎหมายและนำพามาทำงานบนเรือโดยแรงงานต่างด้าวไม่สมัครใจ ซึ่งเกิดจากปัญหาของกฎหมายที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบไม่เอื้อต่อการตรวจสอบการทำประมงและคุ้มครองคนทำงานบนเรือประมง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชยา อัครเศรษฐ (2554 :120-124) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานของทีมสหวิชาชีพ ด้านกระบวนการส่งกลับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ชาวพม่าตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551” จากการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ปัญหาในการประสานงานการส่งต่อข้อมูลมีปัญหาในการขาดแคลนล่ามในสถานคุ้มครอง/ สถานแรกรับผู้เสียหายไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานและ

งานวิจัยของ Alphonsus O. Njoku (2015) ศึกษาเรื่องการค้ามนุษย์และผลกระทบต่อภาพลักษณ์แห่งชาติ : กรณีชาวไนจีเรีย พบว่า การค้ามนุษย์เป็นปรากฏการณ์ของการเป็นทาสสมัยใหม่ โดยเฉพาะเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์เป็นปัญหาทางสังคมร่วมสมัยในสังคมไนจีเรียและตรวจสอบผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของประเทศจึงจำเป็นต้องมีการจัดตั้งสำนักงานแห่งชาติเพื่อปราบปรามการค้ามนุษย์ (NAPTIP) โดยรัฐบาลกลางและในความร่วมมือกับบางประเทศองค์กรเพื่อสกัดกั้นการค้ามนุษย์ และ Amy Farrell & Stephanie Fahy (2009) ศึกษาปัญหาการค้ามนุษย์ในสหรัฐฯ : กรอบนโยบายสาธารณะและการตอบสนองต่อนโยบาย ผลการศึกษาพบว่า เก้าปีหลังจากผ่านกฎหมายต่อต้านการค้ามนุษย์ของรัฐบาลกลางในสหรัฐอเมริกาเหตุการณ์การค้ามนุษย์น้อยลงกว่าที่ประมาณการปัญหาที่คาดการณ์ไว้ นักวิชาการบางคนและนักวิจารณ์ชี้ให้เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงกรอบการทำงานของกรอกแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์มีเป้าหมายที่จะก้าวไปข้างหน้า และพบว่ากรอบนโยบายการค้ามนุษย์มีการเปลี่ยนแปลงตามเวลาที่สอดคล้องกับการยอมรับนโยบายที่มุ่งเน้นด้านความมั่นคงของชาติการจับกุมและการฟ้องร้องดำเนินคดีทางอาญาต่อผู้กระทำการค้ามนุษย์

จะเห็นได้ว่านโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ผ่านมาหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องขาดการบูรณาการในการทำงานและขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำให้การป้องกันปราบปรามและการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์รวมทั้งปัญหาในการประสานงานการส่งต่อข้อมูลมีปัญหาในการขาดแคลนล่าม ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจึงต้องมีการบูรณาการในการทำงานร่วมกันและมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**ตอนที่ 2 ปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลผลการวิจัยพบว่า**

**1.นโยบายการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวผลการวิจัยพบว่า**ทำไม่ได้ทั่วถึงขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล ประกอบกับรัฐบาลได้กำหนดกรอบระยะเวลาจำกัดมีแรงงานต่างด้าวบางส่วนไม่สามารถไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติได้ทันตามกำหนดเวลาโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่ทำงานอยู่บนเรือไม่มีโอกาสได้ขึ้นฝั่ง นอกจากนี้ยังพบว่าขั้นตอนในการพิสูจน์สัญชาติมีหลายขั้นตอนและต้องใช้เอกสารต่างๆ มากมายหลายอย่าง ซึ่งสร้างความยุ่งยากให้กับแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างมากและยังมีนายหน้าเข้ามาดำเนินการให้กับแรงงานต่างด้าวโดยเรียกค่าใช้จ่ายที่สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพทนายความ (2554) ศึกษาเรื่องนโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัย



พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานข้ามชาติ ข้อมูลข่าวสารเรื่องการพิสูจน์สัญชาติไม่เข้าถึงแรงงานข้ามชาติและแรงงานข้ามชาติต้องพึ่งพานายหน้าหรือตัวแทนในการพาไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติทำให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงและทำให้แรงงานบางส่วนไม่ไปทำการพิสูจน์สัญชาติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป นทีทวีวัฒน์ (2551) ศึกษาเรื่องนโยบายการแก้ไขปัญหาคนไร้สัญชาติ : ปัญหาในการนโยบายไปปฏิบัติผลการวิจัยพบว่า ความซับซ้อนในการบริหารงานรวมถึงกลไกระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีขั้นตอนมากมายซึ่งต้องใช้ระยะเวลาขั้นตอนในการขอสถานะคนต่างด้าวหรือขอสัญชาติไทยนั้นมีหลายขั้นตอนเพราะเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานหลายระดับคือตั้งแต่ระดับท้องถิ่นไปจนถึงระดับกระทรวงซึ่งในบางครั้งหน่วยงานต่างๆเหล่านี้ยังมีการทำงานซ้ำซ้อนกันอีกส่งผลให้ต้องใช้ระยะเวลาในการดำเนินการเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่ง ธนวัฒน์ พันธุ์สุข (2559 : 119) ได้กล่าวไว้ว่า กระบวนการการขอพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวจะมีนายหน้ามาติดต่อในสถานที่ทำงานโดยแรงงานต่างด้าวจะต้องให้นายหน้าหรือผู้ประกอบการเป็นผู้ดำเนินการให้แต่สิ่งที่แรงงานพบเจอคืออัตราค่าธรรมเนียมในการดำเนินการขอพิสูจน์สัญชาติและทำใบอนุญาตที่สูงเกินกว่าความเป็นจริงซึ่งเป็นการแสวงหาผลประโยชน์จากตัวแรงงานต่างด้าวที่มักเกิดขึ้นอยู่เป็นประจำ นายจ้างบางรายอาจใช้วิธีการออกค่าใช้จ่ายในการขอพิสูจน์สัญชาติและขอใบอนุญาตให้ก่อนซึ่งเป็นแนวทางที่ดีเหมือนกับช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวแต่ในทางกลับกันนายจ้างได้คิดดอกเบี้ยจากเงินที่ออกค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวและยังมีกรณีการยึดใบอนุญาตไว้ที่นายจ้างเพื่อไม่ให้แรงงานต่างด้าวย้ายไปทำงานในที่ดีกว่าแต่ก็มีผู้ประกอบการหรือนายจ้างบางรายที่ดำเนินการตรงไปตรงมาและให้ความยุติธรรมกับแรงงานต่างด้าว

จะเห็นว่านโยบายการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวทำได้ไม่ทั่วถึงขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานประมงต้องทำงานอยู่บนเรือกลางทะเลทำให้ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างทั่วถึงอย่างเช่นแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรมรวมถึงกลไกระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติมีขั้นตอนมากมายซึ่งต้องใช้ระยะเวลาขั้นตอนในการขอสถานะคนต่างด้าวนั้นมีหลายขั้นตอนเพราะเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงานหลายระดับและแรงงานข้ามชาติต้องพึ่งพานายหน้าหรือตัวแทนในการพาไปดำเนินการพิสูจน์สัญชาติทำให้เกิดค่าใช้จ่ายสูงและทำให้แรงงานบางส่วนไม่ไปทำการพิสูจน์สัญชาติ

**2. นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงานประมง**  
ผลการวิจัยพบว่าทำได้ไม่ทั่วถึง มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีกระบวนการหลายขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐฐนนท์ ทองทรัพย์ (2559) ศึกษาเรื่องนโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่านโยบายแรงงานข้ามชาติที่ไม่เข้าถึงการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติเนื่องจากนโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติมีส่วนช่วยป้องกันมิให้แรงงานตกเป็นคนไร้สัญชาติเนื่องจาก

แรงงานที่ไม่มีหนังสือเดินทาง ไม่มีบัตรประจำตัวประชาชน ไม่มีหนังสือยืนยันตัวตนจากประเทศต้นทางที่จะรับรองสัญชาติ ตกอยู่ในสถานะไร้ตัวตน เสี่ยงที่จะตกเป็นคนไร้สัญชาติและถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านต่างๆการนำแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนเข้าสู่ระบบทะเบียนราษฎร และรับใบอนุญาตการทำงาน ซึ่งจะนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้อง จะเป็นการป้องกันแรงงานข้ามชาติดังกล่าวมิให้ตกเป็นผู้ไร้สัญชาติ อีกทั้งทำให้แรงงานดังกล่าวได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย การให้นโยบายและมาตรการในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ทั่วถึงและเข้าถึงจะเกิดผลดีกับประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี มูลสถาน (2554) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในทศวรรษหน้าผลการวิจัยพบว่าไม่มีการปรับปรุงการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและการนำเข้าแรงงานต่างด้าวอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จะไม่ขึ้นทะเบียนกับทางราชการแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองและสิทธิประโยชน์การบังคับใช้กฎหมายอ่อนแอและมีการแสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี สันภูวรรณ และ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560 : 22) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2555 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่ทำให้แรงงานไม่เข้าร่วมในนโยบายบริหารจัดการแรงงานของรัฐบาลไทยคือช่วงเวลาของการเปิดจดทะเบียนแรงงานเพื่อผ่อนผันให้แรงงานเข้ามาทำงานไม่มีความชัดเจนไม่แน่นอนไม่สม่ำเสมอและเมื่อเปิดให้จดทะเบียนได้ก็ให้เวลาแค่ 1 เดือนซึ่งนโยบายการเปิดจดทะเบียนเป็นช่วงๆนี้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมีข้อเสนอแนะจากแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับแรงงานต่างชาติเสนอให้รัฐบาลไม่ควรกำหนดกรอบเวลาของการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและควรอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วได้มีโอกาสจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานได้ตลอดทั้งปี

จะเห็นว่านโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงานประมงทำได้ไม่ทั่วถึง มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีกระบวนการหลายขั้นตอนทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รัฐบาลได้กำหนดกรอบเวลาการขอจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยและมีกระบวนการที่หลายหน่วยงานเข้ามาดำเนินการทำให้มีขั้นตอนมากมาย ดังนั้นจึงควรอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้มีโอกาสจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานได้ตลอดทั้งปี และควรลดขั้นตอนในการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและการขอใบอนุญาตทำงานประมงให้เกิดความรวดเร็ว

### 3. การเข้าถึงสิทธิของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ยังเข้าถึงสิทธิของกองทุนการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว โดยกลุ่มของแรงงานส่วนใหญ่จะไม่รับทราบถึงข้อมูลสิทธิต่างๆของกองทุนและการเข้าถึงกองทุน รวมทั้งไม่ทราบขั้นตอนในการขอรับเงินจากกองทุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี สันภูวรรณ และ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560 : 72) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2555 ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างชาติยังขาดความรู้และความตระหนักในสิทธิประโยชน์ข้ออื่น ๆ อีกเช่นการได้รับเงินสมทบกรณีได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานการได้รับเงินชดเชยหากต้องลาหยุดเนื่องจากป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนต้องหยุดงานและการได้รับเงินสมทบเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมว่าแบ่งการสมทบเป็น 3 ฝ่ายคือจากฝ่ายลูกจ้างนายจ้างและรัฐบาล

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ยังเข้าถึงสิทธิของกองทุนการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวยังขาดความรู้และความตระหนักในสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ของตน และไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิต่างๆของกองทุนและการเข้าถึงกองทุน

### 4. การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ ทำให้ขาดช่องทางในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆที่แรงงานจะได้รับตามกฎหมาย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและไม่กล้าเข้าไปติดต่อขอข้อมูลต่างๆกับหน่วยงานของรัฐ และไม่รู้ถึงขั้นตอนต่างๆในการขอความช่วยเหลือ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางของมูลนิธิคุ้มครองสิทธิแรงงานหรือ NGO มากกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพนายความ (2554) ศึกษาเรื่องนโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานและผลทางกฎหมายของแต่ละขั้นตอนจากประชาสัมพันธ์ของรัฐในภาษาของตน แรงงานไม่มีคนใดเลยที่ทราบเหตุผลและผลทางกฎหมายของแต่ละขั้นตอนการจดทะเบียนจากสื่อประชาสัมพันธ์ทำให้แรงงานต้องพึ่งพาแหล่งข้อมูลจากที่อื่นเช่นนายจ้างนายหน้าหรือเพื่อนและบุคคลอื่นในครอบครัว ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไม่ทราบขั้นตอนสิทธิประโยชน์และผลทางกฎหมายของการจดทะเบียนทั้งไม่ทราบความแตกต่างระหว่างการมีหนังสือเดินทางชั่วคราวโดยผ่านการพิสูจน์สัญชาติกับการจดทะเบียนในระบบผ่อนผันจึงทำให้มีแรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งไปจด

ทะเบียนหลายครั้งแต่ไม่ได้ไปพิสูจน์สัญชาติทำให้แรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ ดำเนินการพิสูจน์สัญชาติโดยใช้บริการของนายหน้าและทำให้มีค่าใช้จ่ายสูงและทำให้แรงงานข้ามชาติที่ไม่มีเงินเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายดังกล่าวไม่ทำการพิสูจน์สัญชาติ

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานประมงส่วนใหญ่ทำงานอยู่แต่บนเรือโอกาสที่จะเข้าฝั่งมีน้อยทำให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องไม่สามารถทำการประชาสัมพันธ์ได้อย่างทั่วถึงและหน่วยงานภาครัฐยังขาดการประชาสัมพันธ์ที่เป็นภาษาของแรงงานต่างด้าว ทำให้แรงงานต้องไปพึ่งพาแหล่งข้อมูลจากที่อื่นเช่น นายหน้าหรือเพื่อนที่รู้จัก และส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางของมูลนิธิคุ้มครองสิทธิแรงงาน หรือ NGO มากกว่าหน่วยงานของรัฐ

### 5.ด้านเวลาการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าเวลาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน ทำงานโดยไม่มีวันหยุด แรงงานประมงต้องทำงานทั้งเวลากลางวันและกลางคืน ทำให้เวลาการทำงานเกินวันละ 8 ชั่วโมง และมีเวลาพักน้อยกว่า 10 ชั่วโมง ทำให้แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจฐเขต ไกรवास (2557) ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไขผลการศึกษาพบว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยยังมีปัญหาสำคัญด้านสภาพการจ้างงานอาทิแรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งยังมีชั่วโมงการทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนดไม่ได้รับวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณีและไม่ได้รับค่าทำงานล่วงเวลาและสอดคล้องกับ ศิริพร สัจจามันท์และคณะ (2557) ศึกษาเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาพบว่านายจ้างยังปฏิบัติไม่สอดคล้องตามกฎหมายในเรื่องการหยุดและการลาให้แก่แรงงานต่างด้าวซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเสรีนิยมและทฤษฎีมาร์กซิสที่เห็นตรงกันว่า สิทธิของแรงงานเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการส่งเสริมและรับประกันเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ส่งผลให้การคุ้มครองแรงงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง นายจ้าง และรัฐเนื่องจากการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างย่อมส่งผลดีต่อผลประโยชน์ของนายจ้างเอง เช่น ชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันไม่ควรยาวนานเกินไปเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานเหนื่อยล้าจนทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือทำงานผิดพลาด และอนุญาตให้แรงงานมีวันหยุดเพื่อพักผ่อนหรือลางาน

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน ต้องทำงานทั้งเวลากลางวันและกลางคืน ไม่มีวันหยุด ทำให้มีชั่วโมงการทำงานเกินกว่ากฎหมายกำหนด ซึ่งชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวันไม่ควรยาวนานเกินไปเพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานเหนื่อยล้าจนทำให้เกิดความเสี่ยงที่จะเกิดอุบัติเหตุหรือทำงานผิดพลาดได้

## 6. ด้านการทำสัญญาจ้าง

ผลการวิจัยพบว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานประมง ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบถึงข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญา แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะทำเป็นภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานก็ตาม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือ อ่านหนังสือไม่ออก จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวได้ทำสัญญาจ้างงานโดยที่ไม่ได้มีความรู้และเข้าใจถึงข้อตกลงของสัญญา แรงงานต่างด้าวจึงอาจถูกนายจ้างเอาเปรียบในการจ้างงานได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์และคณะ (2558 : 1067) ศึกษาเรื่องการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้างในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาครพบว่า รูปแบบสัญญาจ้างงานแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความยุติธรรมในด้านการจ้างงานแรงงานต่างด้าวได้มีทำข้อตกลงของสัญญาจ้างงานโดยที่ไม่ได้ศึกษารายละเอียดของตัวสัญญาเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้าทำงานจึงพบว่าตนเองถูกเอาเปรียบในด้านการจ้างงานทั้งนี้เนื่องมาจากการสื่อสารด้านภาษาเนื่องจากแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการศึกษาในระดับสูงดังนั้นแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่จึงลงนามรับทราบสัญญาจ้างโดยไม่มีการศึกษาและทำความเข้าใจก่อนเริ่มงานและไม่มีการอธิบายหรือชี้แจงข้อตกลงหรือระเบียบการปฏิบัติตัวก่อนเริ่มงานแรงงานต่างด้าวจึงเรียกร้องสิทธิโดยการเจรจาต่อรองกับหัวหน้างานแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่มีทางเลือกเพราะมีภาระด้านครอบครัวและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภัทร ชิตวงศ์ (2559 : 199) ศึกษาเรื่อง การใช้แรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา พบว่าปัญหาสำคัญในการเข้าสู่แรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลาคือการทำสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นไปอย่างรีบเร่งเพื่อให้ทันต่อการออกเรือแต่ละครั้งตามวันเวลาที่กำหนดไว้ได้แก่และถูกจ้างจึงตกลงค่าจ้างกันด้วยวาจาทำให้แรงงานขาดหลักประกันในการที่จะได้รับเงินค่าจ้างและเสี่ยงต่อการถูกโกงค่าแรง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรือประมงนอกน่านน้ำ

จะเห็นได้ว่าส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบถึงข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญาจ้าง แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะทำเป็นภาษาไทยและภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานก็ตาม ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือ จึงอ่านหนังสือไม่ได้และไม่มีการอธิบายหรือชี้แจงข้อตกลงหรือระเบียบการปฏิบัติตัวก่อนเริ่มงานทำให้แรงงานถูกเอาเปรียบในด้านการจ้างงานได้ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศสิงคโปร์ ตามกฎหมายจ้างงาน (Employment Act) คุ้มครองลูกจ้างทั้งท้องถิ่นและชาวต่างชาติ ต้องยึดสัญญาจ้างงานเป็นหลัก โดยในสัญญาจ้างจะครอบคลุมเนื้อหา ดังต่อไปนี้ ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง โบนัส ค่าตอบแทน การทำงานล่วงเวลา วันหยุด วันลา การสิ้นสุดสัญญา ค่าตอบแทนเมื่อเลิกจ้าง เกษียณ ลาคลอด และลาดูแลบุตร (ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์, 2559) จะเห็นว่าในสัญญาจ้างแรงงานของประเทศสิงคโปร์จะครอบคลุมกว่าสัญญาจ้างแรงงานของไทย เช่น การทำงานล่วงเวลา ค่าตอบแทนเมื่อเลิกจ้าง เป็นต้น

## 7. ด้านการจ่ายค่าจ้าง

ผลการวิจัยพบว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นแบบเหมาจ่ายรายเดือน ส่วนค่าจ้างในการทำงานช่วงวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์ ไม่เคยได้รับเงินค่าจ้าง โดยนายจ้างจะอ้างว่าแรงงานที่อยู่บนเรือต้องกินและพักอยู่บนเรือไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เนื่องจากกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในการทำงานที่ตรงกับวันหยุดด้วยและยังพบปัญหาการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวประมงทะเลไม่ครบตามที่ตกลงกันไว้ในสัญญาจ้าง บางรายได้รับค่าจ้างไม่ถึงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ เจริญลักษณ์ และคณะ (2558 : 1067) ศึกษาเรื่องการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้างในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาครพบว่าปัญหาการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ครบและจ่ายไม่ตรงวันตามข้อตกลงตามสัญญาจ้างงานแรงงานต่างด้าวประสบปัญหาการได้รับค่าแรงล่าช้าและจ่ายค่าแรงไม่ตรงวันส่งผลให้แรงงานต่างด้าวออกมาเรียกร้องนายจ้างโดยการประท้วงเรียกร้องสิทธิจนกว่าจะได้รับค่าแรงตามข้อตกลงดังนั้นนายจ้างจึงควรมีระบบการจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยความเชี่ยวชาญอีกทั้งยังสามารถจูงใจและทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรและ ชนพันธุ์สุข (2559 : 119) เห็นว่าการให้แรงงานต่างด้าวทำงานล่วงเวลาการบังคับให้แรงงานต่างด้าวทำงานเกินเวลาเพื่อให้ทันต่อความต้องการของนายจ้างโดยไม่คิดค่าล่วงเวลาให้กับแรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ก่อให้เกิดความรุนแรงเกิดขึ้นตามมาเพราะเมื่อได้รับการกดขี่ข่มเหงและเอาเปรียบมากเกินไปก็จะเกิดการตอบโต้กลับโดยการหยุดงาน หรือการก่ออาชญากรรมขึ้นได้ เป็นต้น

จะเห็นว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นแบบเหมาจ่ายรายเดือน ทำให้แรงงานไม่ได้รับค่าจ้างในการทำงานช่วงวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์ โดยนายจ้างจะอ้างว่าแรงงานต้องกินและพักอยู่บนเรือของนายจ้างโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายใดๆ ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว และเป็นอีกหนึ่งปัญหาที่ก่อให้เกิดความรุนแรงเกิดขึ้นตามมาเพราะเมื่อแรงงานได้รับการกดขี่ข่มเหงและเอาเปรียบมากเกินไปก็จะเกิดการตอบโต้กลับโดยการหยุดงานได้

## 8. ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังมีคุณภาพชีวิตไม่ดีพอ โดยเฉพาะความเป็นอยู่บนเรือประมง อาทิเช่น แรงงานต้องนอนร่วมกันไม่มีห้องนอนและห้องน้ำ เป็นสัดส่วนที่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีที่พักรักษาสำหรับหลบแดดและฝนในเวลาพัก มีน้ำดื่มที่ไม่สะอาดและไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน เป็นต้นและในการทำงานแรงงานจะมีความเสี่ยงอันตรายจากการใช้เครื่องมือทำประมง การเจ็บไข้จากการทำงานหนักสอดคล้องกับงานวิจัยของ เปวิกา ชูบรรจง และ วรดา แดงสอน (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า อยู่ในระดับปานกลางเพราะมีความเสี่ยงจากการทำงานและอาจพบปัญหา

เล็กน้อยในสถานที่ทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภัทร ชิตวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างแรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา ผล การศึกษาพบว่าอาชีพประมงต้องทำงานหนัก (Difficult) มีความเสี่ยงภัยหลายประเภท (Dangerous) และสภาพงานสกปรกอยู่ตลอดเวลา (Dirty) หรือลักษณะงาน 3Ds ตลอดจนไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้แน่นอนดังเช่นงานทั่วไป

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังมีคุณภาพชีวิตไม่ดีพอโดยเฉพาะความเป็นอยู่บนเรือประมง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะอาชีพประมงต้องทำงานหนักมีความเสี่ยงภัยและสภาพงานสกปรกอยู่ตลอดเวลาซึ่งต่างกับแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งมีความปลอดภัยในการทำงานมากกว่าและหน่วยงานภาครัฐสามารถตรวจสอบได้อย่างทั่วถึง

### 9.ด้านเสรีภาพในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่ได้เก็บเอกสารส่วนตัวหนังสือเดินทาง และใบอนุญาตทำงานไว้ติดตัวเอง ซึ่งนายจ้างหรือผู้ประกอบการสามารถใช้เป็นเครื่องมือต่อรองไม่ยินยอมให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงานได้สาเหตุที่ทำให้แรงงานต่างด้าวประมงทะเลขอเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงาน เนื่องจากสถานที่ทำงานใหม่ให้ค่าแรงที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีกว่า และมีเพื่อนที่รู้จักทำงานอยู่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวธาร โปธิ์กลัด (2554) ศึกษาเรื่อง ปัญหาของแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยพบว่า จากข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึกพบว่าแรงงานในภาคประมงและธุรกิจต่อเนื่องประมงมีอัตราส่วนของการถูกยึดบัตรอนุญาตทำงานและเอกสารแสดงตนไว้มากที่สุดคือร้อยละ 71.43 เมื่อเทียบกับแรงงานในภาคการเกษตรที่สามารถเก็บบัตรไว้ได้เองทั้งหมดนอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานส่วนใหญ่มักจะขาดอิสระและเสรีภาพที่จะเดินทางไปไหนมาไหนและขาดอิสระที่จะทำให้เกิดติดต่อกับคนนอกที่ทำงาน

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลจะเปลี่ยนนายจ้างหรือเปลี่ยนงานใหม่เนื่องจากสถานที่ทำงานใหม่ให้ค่าแรงที่สูงกว่า มีสวัสดิการที่ดีกว่า และมีเพื่อนที่รู้จักทำงานอยู่เป็นเหตุให้ขาดคนทำงานนายจ้างจึงเก็บเอกสารส่วนตัวของแรงงานไว้เพื่อต่อรองไม่ให้แรงงานเปลี่ยนหรือย้ายงาน

### 10.ด้านกฎหมาย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจุบันแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่เข้ามาทำงานไม่ถูกต้องตามกฎหมายยังมิได้รับการคุ้มครอง นอกจากนี้กฎหมายบางฉบับออกมาไม่ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล อาทิเช่น กฎหมายประกันสังคม ทำให้แรงงานประเภทนี้ไม่ได้รับความคุ้มครองเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานหรือเกิดการเจ็บป่วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองเดช นวสันติ (2556) ศึกษาเรื่องมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามา

ทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย ผลการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย ยังไม่มีบทบัญญัติออกมาเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดปัญหา คือแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดการแสวงหาประโยชน์กับการบังคับใช้แรงงาน และกฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้สิทธิในด้านการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับบางกิจการไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงการให้สวัสดิการ และความปลอดภัยอันเนื่องมาจากการทำงานและการเข้าถึงระบบประกันสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูเบศ สว่างอารมณ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุม และการคุ้มครองแรงงานคนต่างด้าวของประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ในเรื่องของกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานในประเทศไทยนั้น มีทั้งในระดับกฎหมายสูงสุด คือรัฐธรรมนูญและกฎหมายระดับรองหลายฉบับเช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น แม้อีกกฎหมายหลายๆ ฉบับจะไม่ได้มุ่งคุ้มครองเฉพาะแต่บุคคลเชื้อชาติไทยเท่านั้นแต่ยังคุ้มครองถึงแรงงานคนต่างด้าวที่เข้ามาประกอบทำงานในประเทศไทย แต่กระนั้นเองคนต่างด้าวที่เข้ามาเมืองมาโดยมิชอบด้วยกฎหมาย ผิดต่อพระราชบัญญัติคนเข้าเมืองและกฎหมายด้านความมั่นคงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนนี้อาจมีการคุ้มครองหรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามสิทธิที่แรงงานคนต่างด้าวควรจะได้รับประเทศไทยควรจะมีกฎหมายโดยตรงเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานคนต่างด้าวและนำกฎหมายไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่ อาจเนื่องมาจากการใช้มาตรการทางกฎหมายมีหลายฉบับและเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน จึงมีความซับซ้อนยากต่อการนำไปปฏิบัติ

จะเห็นได้ว่าเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่หลบหนีเข้ามาทำงานในประเทศไทยโดยผิดกฎหมาย ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองเหมือนดังเช่นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาเมืองโดยถูกกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงาน จึงควรมีการบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานคนต่างด้าวและนำกฎหมายไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าที่เป็นอยู่

### 11. ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม

ผลการศึกษาพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะไม่ทราบสิทธิในกระบวนการยุติธรรม และสิทธิต่างๆที่ตนเองได้รับ เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จึงไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลการเข้าถึงสิทธิได้ ซึ่งแรงงานต่างด้าวแล้วไม่รับความเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่รัฐ แรงงานต่างด้าวก็จะไปร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร NGO หรือมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพนาถายความ (2554) ศึกษาเรื่องนโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวถูกลิดรอนสิทธิในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม มีสาเหตุมาจากการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งมีต้นตอมาจาก



อคติและทัศนคติที่ไม่ถูกต้องเช่น “แรงงานข้ามชาติ (ที่ลักลอบเข้าเมือง) มีความผิดต้องได้รับโทษก่อน” “แรงงานข้ามชาติเป็นภัยต่อความมั่นคง” หรือ “เป็นพม่าไปช่วยทำไม” ฯลฯ ซึ่งเป็นปัญหาที่ได้รับ การร้องเรียนจากเจ้าหน้าที่องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้าม ชาติอย่างต่อเนื่อง

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะไม่ทราบถึงสิทธิใน กระบวนการยุติธรรม และสิทธิต่างๆที่ตนเองได้รับ เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา ไม่สามารถสื่อสาร ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่รัฐยังมีอคติและทัศนคติที่ไม่ดีกับแรงงานต่างด้าว ทำให้เมื่อเกิดปัญหาต่างๆขึ้นแรงงานส่วนใหญ่จะไปร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO มากกว่า

## 12. ปัญหาและอุปสรรคในการถึงสิทธิในการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว

ผลการวิจัยพบว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองให้แรงงานต่างด้าว รวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่มีอำนาจต่อรองนายจ้าง กรณีหากเกิดข้อพิพาทขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การที่กฎหมายแรงงานไทยกีดกันไม่ให้แรงงาน ต่างด้าวรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานอาจเป็นการเปิดช่องว่างทำให้มีการแสวงประโยชน์จากแรงงาน ต่างด้าวได้ซึ่งสอดคล้องกับ มาลี สันภูวรรณ และ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560 : 18) เหตุผลเรื่องความ มั่นคงของชาติรัฐบาลไทยยังไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมาเพื่อดูแลคุ้มครอง สิทธิของแรงงานต่างชาติเป็นการเฉพาะแต่กฎหมายนี้ไม่ได้ห้ามหรือจำกัดสิทธิของแรงงานต่างชาติ ไม่ให้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานไทยและไม่ได้ห้ามทำการฟ้องร้องนายจ้างที่ไม่เป็นธรรมกับตนหรือ นายจ้างที่ละเมิดกฎหมายแรงงานผ่านสหภาพแรงงานไทยแต่พบว่าระเบียบภายในของสหภาพแรงงาน ไทยเอง มีข้อจำกัดสำหรับการเป็นสมาชิกของแรงงานต่างชาติเพราะปัจจุบันยังไม่ได้มีการแก้ไข ข้อบังคับของสหภาพแรงงานไทยที่กำหนดว่าสมาชิกของสหภาพแรงงานไทยต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลไม่มีสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่มีอำนาจต่อรองนายจ้างกรณีหากเกิดข้อพิพาทขึ้นทั้งนี้อาจ เป็นเพราะเหตุผลความมั่นคงของรัฐบาลไทย จึงไม่อนุญาตให้แรงงานต่างชาติตั้งสหภาพแรงงานขึ้นมา ได้จึงทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิ

## 13. ปัญหาและอุปสรรคการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน

ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ปัจจุบันมีกฎหมาย ที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก และหลายหน่วยงานต้องปฏิบัติหน้าที่พร้อมๆกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความ เข้าใจในการทำงาน ประกอบกับทีมสหวิชาชีพมีการแต่งตั้งโยกย้ายทำให้ต้องมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่มา ทำงาน ในทีมสหวิชาชีพขาดความชำนาญในการทำงานและในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันพบว่า หน่วยงานภาครัฐมีล่ามไม่เพียงพอต่อการทำงานและความสามารถในแปลภาษาของล่ามยังไม่มีดีพอ

อีกทั้งล่ามไม่มีความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์เท่าที่ควร ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดระบบแรงงานที่ผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องด้วยเช่นกันเพื่อลดปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พชยา อัครเศรษฐ (2554, น.120-124) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานของทีมวิชาชีพด้านกระบวนการส่งกลับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ชาวพม่าตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551” จากการศึกษาพบว่าผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ปัญหาในการประสานงานการส่งต่อข้อมูลมีปัญหาในการขาดแคลนล่ามในสถานคุ้มครอง/ สถานแรกรับผู้เสียหาย ไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงาน

จะเห็นได้ว่าในการป้องกันการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติยังขาดความเข้าใจในการทำงาน ประกอบกับทีมวิชาชีพมีการแต่งตั้งโยกย้ายทำให้ต้องมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่มาทำงาน ทีมวิชาชีพจึงขาดความชำนาญในการทำงาน โดยเฉพาะความรู้ทางกฎหมายเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมาทำงานป้องกันการค้ามนุษย์หลากหลายหน่วยงานโดยไม่มีการจัดตั้งหน่วยงานกลางในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล

#### 14.ด้านการปราบปราม

ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการทำงานของหน่วยงานที่เป็นทีมวิชาชีพยังขาดความร่วมมือการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานและข้อมูลภาคประชาชน ทำให้การปราบปรามทำได้ไม่ทั่วถึง ประกอบกับบุคลากรยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานนอกจากนี้ผู้ประกอบการประมงหรือนายจ้างบางส่วนยังไม่ทราบถึงกฎหมายที่เกี่ยวกับการค้ามนุษย์และการกระทำที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์ และการกระทำที่ถือว่าเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือแรงงานขัดหนี้จะเป็นการค้ามนุษย์ซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ และคณะ (2558) โครงการวิจัยเรื่อง “การค้าประเวณีหญิงจากประเทศในแถบอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่าการเชื่อมโยงข้อมูลหรือขอประวัติผู้ต้องสงสัยจากหน่วยงานของประเทศต้นทางมีความล่าช้าและไม่ได้รับความร่วมมือในบางครั้งส่งผลต่อรูปคดีและการดำเนินงานของเจ้าที่ทางการของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นสืบสวนสอบสวนที่ไม่สามารถจับกุมผู้กระทำความผิดหรือช่วยเหลือผู้เสียหายได้

จะเห็นว่าการทำงานของหน่วยงานที่เป็นทีมวิชาชีพยังขาดความร่วมมือการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานและข้อมูลภาคประชาชน ทำให้การปราบปรามทำได้ไม่ทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปราบปรามการค้ามนุษย์จะมีหลายหน่วยงานมาทำงานร่วมกัน โดยแต่ละหน่วยงานไม่ได้ให้ความร่วมมือ จึงทำให้ไม่สามารถจับกุมผู้กระทำความผิดหรือช่วยเหลือผู้เสียหายได้

### 15. ด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย

ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดค้ำมนุษย์ยังมีความล่าช้า มีกระบวนการหลายขั้นตอน ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนยังไม่จริงจัง และในการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้เหยื่อค้ำมนุษย์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวจะไม่สามารถเข้าถึงสิทธิต่างๆตามกฎหมาย เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร สุวริย์ ใจหาญ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนางานด้านการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์” จากการศึกษาพบว่าผู้เสียหายที่เป็นคนต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิทำงานชั่วคราวในระหว่างการบำบัดฟื้นฟูและการเรียกร้องค่าชดเชยความเสียหายในขั้นตอนบังคับคดีใช้เวลานานและไม่แน่ว่าผู้เสียหายจะได้รับเงินค่าชดเชยหรือไม่ ผู้เสียหายจึงเลือกเดินทางกลับภูมิลำเนาก่อนได้ทำงานเพราะมีความจำเป็นต้องหารายได้เลี้ยงดูครอบครัว

จะเห็นว่าการดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดค้ำมนุษย์ยังมีความล่าช้า มีกระบวนการหลายขั้นตอนทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการดำเนินคดีมีหลายขั้นตอนและใช้เวลานานทำให้ผู้เสียหายเกิดความไม่แน่ใจในการได้รับความคุ้มครองสิทธิ ประกอบกับการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ทุกภาคส่วนยังไม่จริงจังทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 16. ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

ผลการวิจัยพบว่าการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลมีปัญหาด้านการสื่อสาร การใช้ภาษาของผู้เสียหาย และหน่วยงานภาครัฐยังขาดแคลนล่ามในการสื่อสารภาษา ในการให้ความช่วยเหลือผู้เสียหาย และเจ้าหน้าที่รัฐไม่สามารถอธิบายและใช้ภาษาให้เกิดความเข้าใจและทราบถึงข้อมูลการให้ความช่วยเหลือได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดลฤทัย ไกรอ่ำ (2553 : 119-124) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาอุปสรรคในการคัดแยกเหยื่อจากการค้ำมนุษย์ในบุคคลต่างด้าว 3 สัญชาติ (พม่า, ลาวและกัมพูชา) : ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์สถานกักตัวบุคคลต่างด้าวสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง” จากการศึกษาพบว่าเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติไม่เพียงพอขาดความรู้ความเข้าใจการค้ำมนุษย์ บุคลากรไม่มีทักษะด้านภาษาเนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถใช้ภาษาอื่นได้ทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่ละเอียดนักและขาดความน่าเชื่อถือและผู้เสียหายที่ตกเป็นเหยื่อ หลายกรณีที่จะปฏิเสธที่จะรับการคุ้มครองตามกฎหมายเนื่องจากใช้เวลานานและเหยื่อต้องการกลับบ้านมากกว่า

จะเห็นว่าการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเลยังมีปัญหาด้านการสื่อสาร การใช้ภาษาของผู้เสียหาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่รัฐไม่สามารถอธิบายและใช้ภาษาให้เกิดความเข้าใจและทราบถึงข้อมูลการให้ความช่วยเหลือได้

## 17. ด้านความร่วมมือ

ผลการวิจัยพบว่า การให้ความช่วยเหลือเหยื่อค้ำมนุษย์ ยังขาดการประสานงานในการทำงานร่วมกันของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ เพื่อรณรงค์ให้เห็นถึงปัญหาการค้ำมนุษย์ยังทำได้ไม่ทั่วถึง ประกอบกับแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อซึ่งมีส่วนร่วมในการกระทำผิด ไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่และเหยื่อบางรายเกิดความกลัว จึงทำให้การเข้าถึงข้อมูลของผู้กระทำผิดได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐยา วิริวิทยา (2553 : 92-97) ได้ศึกษาเรื่อง “ปัญหาอุปสรรคของเจ้าพนักงานตำรวจต่อการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีพื้นที่กรุงเทพมหานคร” จากการศึกษาพบว่าผู้เสียหายไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล เนื่องจากไม่ต้องการเผชิญหน้ากับเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอิทธิพลเพราะความหวาดกลัวหรือการกลับเข้าไปเป็นเหยื่อซ้ำ

จะเห็นว่าการให้ความช่วยเหลือเหยื่อค้ำมนุษย์ เสียหายไม่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เสียหายไม่ต้องการเผชิญหน้ากับเจ้าหน้าที่หรือผู้มีอิทธิพลเพราะความหวาดกลัวจึงทำให้การเข้าถึงข้อมูลของผู้กระทำผิดได้ยาก

### ตอนที่ 3 ร่างข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

จากผลการวิจัยพบว่าข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมาจากการวิเคราะห์บริบทของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลและปัญหาของนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ซึ่งสามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

#### 1.การพัฒนานโยบายและมาตรการพิชัญญ์สัญชาติ

##### 1.1 การพัฒนานโยบายการพิชัญญ์สัญชาติ

1.1.1 ผ่อนผันให้มีการพิชัญญ์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อทำให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายอย่างทั่วถึง

จากการวิจัยพบว่านโยบายการพิชัญญ์สัญชาติทำได้ไม่ทั่วถึงเนื่องจากรัฐบาลผ่อนผันนโยบายการพิชัญญ์สัญชาติยังมีข้อจำกัดในการผ่อนผันให้มีการพิชัญญ์สัญชาติโดยมีกรอบระยะเวลาสั้นเกินไป บางส่วนไม่สามารถไปพิชัญญ์สัญชาติได้ทัน อาทิเช่นแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องอยู่แต่ในเรือเป็นระยะเวลานาน อีกทั้งแรงงานต่างด้าวที่มาทำงานอยู่ในประเทศไทยจำนวนมากไม่ใช่มีแต่เฉพาะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเท่านั้น แต่ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานเป็นลูกจ้างอยู่ในโรงงานหรือสถานประกอบการอื่นๆทำให้การพิชัญญ์สัญชาติทำได้อย่างไม่ทั่วถึงประกอบกับปัจจุบันรัฐบาลภายใต้การนำของ นายกรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์จันทร์โอชา ได้มีนโยบายที่จะจัด

ระเบียบแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ได้รับการผ่อนผัน ให้มีเอกสารยืนยันตัวบุคคลให้ถูกต้อง ครบถ้วนตามที่กฎหมายกำหนดและได้มีคำสั่งหัวหน้า คสช. ที่ 33/2560 ผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว ดำเนินการขึ้นทะเบียนประวัติ และพิสูจน์สัญชาติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความล่าช้าในการบริหารจัดการและข้อจำกัดในการดำเนินการของประเทศต้นทาง รวมทั้งขาดฐานข้อมูลที่เป็นเอกภาพและขาดการประสานงานระหว่างหน่วยงานและระหว่างประเทศต้นทาง ซึ่งจำเป็นต้องปรับแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ต่อมาเมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้ขยายระยะเวลาการพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา ออกไปจนถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2561 เพื่อรองรับกับมติคณะรัฐมนตรีข้างต้น (กลุ่มประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ สำนักโฆษก รัฐบาลไทย, 2561)

ดังนั้นจึงควรมีการพัฒนานโยบายโดยผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายอย่างทั่วถึงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ทองทรัพย์ (2559) ศึกษาเรื่องนโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่านโยบายแรงงานข้ามชาติที่ไม่เข้าถึงการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติการนำแรงงานข้ามชาติจดทะเบียนเข้าสู่ระบบทะเบียนราษฎร และรับใบอนุญาตการทำงาน ซึ่งจะนำแรงงานข้ามชาติเข้าสู่ระบบการจ้างแรงงานที่ถูกต้อง จะเป็นการป้องกันแรงงานข้ามชาติดังกล่าวมิให้ตกเป็นผู้ไร้สัญชาติ อีกทั้งทำให้แรงงานดังกล่าวได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมาย การให้นโยบายและมาตรการในการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติที่ทั่วถึงและเข้าถึงจะเกิดผลดีกับประเทศไทย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี สันถาวรธ และ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560 : 22) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2555 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคสำคัญที่ทำให้แรงงานไม่เข้าร่วมในนโยบายบริหารจัดการแรงงานของรัฐบาลไทยคือช่วงเวลาของการเปิดจดทะเบียนแรงงานเพื่อผ่อนผันให้แรงงานเข้ามาทำงานไม่มีความชัดเจนไม่แน่นอนไม่สม่ำเสมอและเมื่อเปิดให้จดทะเบียนได้ก็ให้เวลาแค่ 1 เดือนซึ่งนโยบายการเปิดจดทะเบียนเป็นช่วงๆนี้ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เป็นจริงมีข้อเสนอแนะจากแรงงานและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานกับแรงงานต่างชาติเสนอให้รัฐบาลไม่ควรกำหนดกรอบเวลาของการจดทะเบียนแรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วควรอนุญาตให้แรงงานต่างชาติที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยแล้วได้มีโอกาสจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงานได้ตลอดทั้งปี

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ต้องการที่จะไปพิสูจน์สัญชาติและนายจ้างก็ต้องดำเนินการให้แรงงานไปทำการพิสูจน์สัญชาติตามที่รัฐบาลเปิดผ่อนผัน เพื่อนำแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้าสู่ระบบ แต่รัฐบาลมีการจำกัดเวลาการพิสูจน์สัญชาติทำให้แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลได้รับผลกระทบเนื่องจาก แรงงานมีโอกาสที่จะเข้าฝั่งน้อยจึง

ทำให้แรงงานบางส่วนไปทำการพิสูจน์สัญชาติไม่ทันประกอบกับการพิสูจน์สัญชาติไม่ได้มีเฉพาะแรงงานภาคประมงทะเลเท่านั้นแต่ยังมีแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรมจำนวนมากทำให้การดำเนินการพิสูจน์สัญชาติของเจ้าหน้าที่ทำได้ไม่ทันในแต่ละวัน รัฐบาลจึงควรเปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติตลอดทั้งปี เพื่อนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

1.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนและค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติอย่างทั่วถึงและเข้าใจ

จากการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในภาคประมงทะเลต้องทำงานอยู่บนเรือประมงกลางทะเลหลายวันโอกาสเข้าฝั่งจึงมีน้อย จึงไม่ทราบข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ของทางราชการ และการพิสูจน์สัญชาติมีหลายขั้นตอนเกินความจำเป็นโดยเฉพาะเรื่องเอกสาร นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวบางรายไม่สามารถเก็บเงินเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการจึงควรลดค่าใช้จ่ายในการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพนายความ (2554) ศึกษาเรื่องนโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานและผลทางกฎหมายของแต่ละขั้นตอนจากประชาสัมพันธ์ของรัฐในภาษาของตน แรงงานไม่มีคนใดเลยที่ทราบเหตุผลและผลทางกฎหมายของแต่ละขั้นตอนการจดทะเบียนจากสื่อประชาสัมพันธ์ทำให้แรงงานต้องพึ่งพาแหล่งข้อมูลจากที่อื่นเช่น นายจ้างนายหน้าหรือเพื่อนและบุคคลอื่นในครอบครัวทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารไม่ทราบขั้นตอนสิทธิประโยชน์จึงทำให้มีแรงงานข้ามชาติส่วนหนึ่งไปจดทะเบียนหลายครั้งแต่ไม่ได้ไปพิสูจน์สัญชาติทำให้แรงงานข้ามชาติทั้งหมดที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติดำเนินการพิสูจน์สัญชาติโดยใช้บริการของนายหน้าและทำให้มีค่าใช้จ่ายสูง

ดังนั้นควรมีนโยบายโดยให้ลดขั้นตอนและลดการใช้เอกสาร เพื่อให้การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวเกิดความรวดเร็วและผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติตลอดทั้งปีเพื่อให้แรงงานต่างด้าวมาทำการพิสูจน์สัญชาติได้อย่างทั่วถึงทันกำหนดเวลาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี มูลสถาน (2554) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในทศวรรษหน้าผลการวิจัยพบว่ากรมองภาพอนาคตแง่ดีพบว่าประเทศไทยจะยังคงใช้นโยบายการจ้างและนำเข้าแรงงานต่างด้าวตามกฎหมายและมีการปรับปรุงการดำเนินงานให้สะดวกรวดเร็วโดยขยายเวลาอนุญาตทำงานคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายไทย

จะเห็นว่าข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ของทางราชการเป็นสิ่งจำเป็นที่แรงงานต่างด้าวต้องการทราบ แต่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่ทราบข่าวและขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติจากสื่อประชาสัมพันธ์ทำให้แรงงานต้องพึ่งพาแหล่งข้อมูลจากที่อื่นเช่นเพื่อนแรงงานด้วยกันหรือนายจ้าง ดังนั้นควรมีการลดขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติ เพื่อให้การพิสูจน์สัญชาติแรงงานต่างด้าวเกิด

ความรวดเร็วและมีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆซึ่งจะทำให้แรงงานต่างด้าวมาทำการพิสูจน์สัญชาติได้อย่างทั่วถึงทันกำหนดเวลา

## 1.2 การพัฒนามาตรการพิสูจน์สัญชาติ

1.2.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำการพิสูจน์สัญชาติและเพิ่มบทลงโทษกับผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ไม่นำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไปพิสูจน์สัญชาติให้ถูกต้องภายในกำหนดเวลาอย่างจริงจังและเด็ดขาด

จากการวิจัยพบว่าปัจจุบันรัฐบาลต้องการแก้ไขปัญหาการทำงานของแรงงานที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย โดยประสานความร่วมมือกับประเทศต้นทางให้มาดำเนินการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งเมื่อทำการพิสูจน์สัญชาติก็จะทำให้แรงงานต่างด้าวสามารถขอใบอนุญาตทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆตามที่กฎหมาย นอกจากนี้ยังมีมาตรการให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงาน มิฉะนั้นจะถูกลงโทษสถานหนัก ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 แก้ไขเพิ่มเติมโดยรัฐบาลปัจจุบันได้มีมาตรการออกกฎหมายบังคับลงโทษนายจ้างที่รับคนต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานเข้าทำงานปรับตั้งแต่ 10,000 ถึง 100,000 บาทต่อคนต่างด้าวที่จ้าง 1 คน โดยกฎหมายดังกล่าวออกมาบังคับใช้โดยให้นายจ้างต้องดำเนินการนำแรงงานที่ผิดกฎหมายไปพิสูจน์สัญชาติและไปขึ้นทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องภายในเวลาที่ทางราชการประกาศ หลังจากนั้นถ้าพบว่านายจ้างมีแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงานก็จะถูกลงโทษ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลที่ทำงานโดยผิดกฎหมายและไม่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จะไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิต่างๆตามที่กฎหมาย รัฐบาลจึงมีมาตรการให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องจ้างแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายและมีใบอนุญาตทำงาน มิฉะนั้นจะถูกลงโทษสถานหนัก จึงเป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องดำเนินการนำแรงงานที่ผิดกฎหมายไปทำการพิสูจน์สัญชาติและไปขึ้นทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องภายในเวลาที่ทางราชการกำหนด

1.2.2 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆที่ใช้สำหรับการฟังมากกว่าการอ่านเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารการพิสูจน์สัญชาติกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเกี่ยวกับขั้นตอนค่าใช้จ่าย สิทธิหน้าที่ ผลทางกฎหมาย โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

จากการวิจัยพบว่าแรงงานไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการพิสูจน์สัญชาติ และไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติ เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐยังขาดการประชาสัมพันธ์อย่างทั่วถึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล นายจ้างและ

ได้ทั้งเรือไม่ได้แจ้งข้อมูลข่าวสารให้กับแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่บนเรือทราบ ประกอบกับแรงงานต่างด้าวไม่ได้เรียนหนังสือ อ่านหนังสือไม่ได้ ทำให้ไม่ทราบข้อมูลการพิสูจน์สัญชาติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลี ภูสันวรรณ และ เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560 : 72) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2555 ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างชาติยังขาดความรู้และความตระหนักในสิทธิประโยชน์ข้ออื่น ๆ อีกเช่นการได้รับเงินสมทบกรณีได้รับอุบัติเหตุจากการทำงานการได้รับเงินชดเชยหากต้องลาหยุดเนื่องจากป่วยหรือประสบอุบัติเหตุจนต้องหยุดงาน และการได้รับเงินสมทบเมื่อเกษียณอายุ เป็นต้น นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างชาติส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคมว่าแบ่งการสมทบเป็น 3 ฝ่ายคือจากฝ่ายลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาล

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตทำงานอยู่บนเรือ ประมงทำให้ไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือ อ่านหนังสือไม่ได้ ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆได้

## 2. การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน

### 2.1 การพัฒนานโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงานประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้ 2.1.1 อนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาตทำงานอย่างทั่วถึง ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานภาคประมงทะเล 2.1.2 การจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ต้องลดขั้นตอนและจัดระบบงานให้สะดวกรวดเร็ว 2.1.3 พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ต้องเข้าถึงแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และสร้างความเข้าใจในการให้ข้อมูลกับแรงงานต่างด้าว

จากการวิจัยพบว่านโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวไม่ได้มีขึ้นทุกปี ในช่วงปีที่มีการเปิดให้จดทะเบียนก็มีข้อจำกัดของเวลา และแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการยื่นขอจดทะเบียนแรงงานเนื่องจากอ่านหนังสือไม่ออกแม้ว่าจะมีเอกสารเขียนเป็นภาษาประเทศของตนก็ตามทำให้เกิดอุปสรรคในการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและพบว่ามีนายหน้าและเจ้าหน้าที่รัฐบางรายที่หวังผลประโยชน์โดยที่ไม่มีความโปร่งใสในการทำงาน โดยมีการเรียกเก็บเงินจากแรงงานต่างด้าวเพื่อแลกกับเวลาและความสะดวกในการทำเอกสารโดยที่จะอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่มีเงินก่อนหากใครต้องการความรวดเร็วสอดคล้องกับ ญัตินันท์ ทองทรัพย์ (2559 : 86) นโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังมิได้กำหนดให้ชัดเจนว่าเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างหรือลูกจ้างและการควบคุมมิให้เกิดการแสวงหาประโยชน์จากลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้าม



ชาตินอกจากจะเป็นสาเหตุให้เกิดการเอาผิดเอาเปรียบจากนายจ้างแล้วยังเป็นสาเหตุให้เกิดการแสวงหากำไรจากนายหน้าหรือตัวแทนในการจดทะเบียนแรงงาน

จะเห็นได้ว่าในการออกนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวรัฐบาลจะมีกรอบระยะเวลาที่จำกัดทำให้แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ซึ่งโอกาสเข้าฝั่งมีน้อยทำให้ไม่สามารถเข้าถึงนโยบายดังกล่าวและนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวยังมีได้กำหนดให้ชัดเจนว่าค่าใช้จ่ายในการจดทะเบียนเป็นความรับผิดชอบของนายจ้างหรือลูกจ้าง

## 2.2 การพัฒนามาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน

ประกอบไปด้วย 3 ประเด็น ดังนี้ 2.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการแจ้งชื่อแรงงานต่างด้าวที่ขอขึ้นทะเบียน เพื่อให้การจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว 2.2.2 การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One-stop service) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานให้เสร็จสิ้น ในวันเดียว สถานที่เดียวในทุกจังหวัดและลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน(Work Permit) และจัดให้มีระบบลงนัดเวลาเพื่อกำหนดจำนวนผู้รับบริการ เพื่อให้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างรวดเร็ว 2.2.3 หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการต้องบูรณาการในการให้ข้อมูลข่าวสารก่อนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวขั้นตอนผลทางกฎหมายและสิทธิประโยชน์และหน้าที่จากการนั้นโดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อความเข้าใจที่ถูกต้อง

เนื่องจากการขอจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวคณะรัฐมนตรีได้มีมติ เมื่อวันที่ 16 มกราคม 2561 ให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติกัมพูชา ลาว เมียนมา จัดทำหรือปรับปรุงทะเบียนประวัติ ตรวจลงตรา (VISA) ขออนุญาตทำงาน ขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนหรือทำประกันสุขภาพให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ณ ศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One Stop Service : OSS) ที่จัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัด เพื่อให้มีฐานข้อมูลของแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 สัญชาติที่ทำงานในประเทศไทยมีเอกภาพเป็นหนึ่งเดียว สามารถทราบว่าจะแรงงานฯอาศัยอยู่ที่ใด ทำงานกับนายจ้างรายใด พร้อมทั้งมีทะเบียนประวัติของแรงงานฯ เพื่อใช้ในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกันได้ และเพื่อให้แรงงานฯ เป็นแรงงานที่เข้าเมืองและทำงานได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2561) แต่เนื่องจากมีแรงงานต่างด้าวมาขอจดทะเบียนแรงงานเป็นจำนวนมากมิใช่มีแต่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเท่านั้นทำให้การจดทะเบียนทำได้ไม่ทั่วถึง ภาครัฐจึงต้องมีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการแจ้งชื่อแรงงานต่างด้าวที่ขอขึ้นทะเบียน เพื่อให้การจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงโดยไม่ต้องรอและสามารถดำเนินการได้ทันกำหนดเวลา นอกจากนี้ยังพบว่าขั้นตอนการขอจดทะเบียนออกใบอนุญาตทำงานมีขั้นตอนยุ่งยากซับซ้อน จึงควรลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน(Work Permit) และจัดให้มีระบบ

ลงนัดเวลาเพื่อกำหนดจำนวนผู้รับบริการ เพื่อให้ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างรวดเร็ว

จะเห็นได้ว่าการขอจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวในแต่ละปีจะมีจำนวนมากมิใช่มีแต่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเท่านั้นทำให้การจดทะเบียนทำได้ไม่ทั่วถึง และมีหลายขั้นตอนจนเกิดความล่าช้า ดังนั้นการที่ภาครัฐนำระบบอิเล็กทรอนิกส์มาใช้เพื่อขอขึ้นทะเบียนไว้ล่วงหน้า เพื่อให้การจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึงโดยไม่ต้องรอและสามารถดำเนินการได้ทันกำหนดเวลา รวมทั้งลดขั้นตอนต่างๆที่ไม่จำเป็นโดยจัดให้มีระบบลงนัดเวลาเพื่อกำหนดจำนวนผู้รับบริการ เพื่อให้ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างรวดเร็ว

### 3. การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

3.1 การพัฒนานโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้ 3.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องรับรู้ เข้าใจ เข้าถึงข้อมูลของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 3.1.2 แรงงานต่างด้าวต้องเข้าถึงสิทธิในกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

จากการวิจัยพบว่า กลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ยังเข้าไม่ถึงสิทธิของกองทุนดังกล่าว โดยกลุ่มของแรงงานส่วนใหญ่จะไม่รับทราบถึงข้อมูลสิทธิต่างๆของกองทุน และการเข้าถึงกองทุน รวมทั้งไม่ทราบขั้นตอนในการขอรับเงินจากกองทุนเมื่อตนต้องการกลับประเทศหรือถูกกระทำละเมิดสิทธิด้านแรงงาน ซึ่งเกิดจากการขาดการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงสิทธิดังกล่าวได้ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะกระทรวงแรงงานหรือหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง และนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูล วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการหรือที่เรือประมงเข้าจอด นอกจากนี้หน่วยงานรัฐต้องนำเงินจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเข้ามาทำงานในประเทศไทยและถูกทำละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงานและการส่งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกลับไปประเทศของตนอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

จะเห็นว่า นโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว แรงงานส่วนใหญ่ไม่รับทราบถึงข้อมูลสิทธิต่างๆของกองทุน และการเข้าถึงกองทุน รวมทั้งไม่ทราบขั้นตอนในการขอรับเงินจากกองทุนเมื่อตนต้องการกลับประเทศหรือถูกกระทำละเมิดสิทธิด้านแรงงานทั้งนี้เป็เพราะการขาดการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานภาครัฐทำให้แรงงานไม่ทราบถึงสิทธิ

ต่างๆในกองทุนดังกล่าว และแรงงานส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษาจึงจำเป็นต้องจัดหาล่ามมาช่วยสื่อสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงสิทธิของกองทุนดังกล่าว

### 3.2 การพัฒนามาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้ 3.2.1 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูล วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการหรือที่เรือประมงเข้าจอด 3.2.2 หน่วยงานรัฐจะต้องให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเข้ามาทำงานที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานและการส่งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกลับไปประเทศของตน จากเงินของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่างทั่วถึง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ

พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ.2560 มาตรา 75 กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนขึ้นในกรมการจัดหางาน เรียกว่า “กองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว” มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายด้านแรงงานและใช้เงินกองทุนเพื่อส่งคนต่างด้าวกลับออกไปนอกราชอาณาจักรรวมทั้งช่วยเหลือและอุดหนุนหน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรเอกชน ที่เสนอโครงการหรือแผนงานในการดำเนินการบริหารจัดการเกี่ยวกับการทำงาน การจัดสวัสดิการ การศึกษา การสาธารณสุข และการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานแก่คนต่างด้าวซึ่งจากการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลและไม่มีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานของรัฐ และนายจ้างไม่เคยแจ้งให้ทราบทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลและไม่เคยได้รับความช่วยเหลือจากหน่วยงานของรัฐกับกองทุนดังกล่าว

จะเห็นได้ว่ากองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวส่วนใหญ่ แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ไม่ทราบข้อมูลและไม่มีการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานของรัฐ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานที่ทำงานประมงส่วนใหญ่จะอยู่แต่บนเรือโอกาสกลับเข้าฝั่งมีน้อยจึงทำให้ไม่ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆของทางราชการที่เกี่ยวกับกองทุนดังกล่าวได้เหมือนเช่นแรงงานที่ทำงานในโรงงานภาคอุตสาหกรรม

## 4. การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว

4.1 การพัฒนานโยบาย การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย 3 ประเด็น คือ 4.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเลอย่างทั่วถึง 4.1.2 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงโดย

ผ่านล่ามหรืออาสาสมัครหรือ Application เป็นสื่อกลางให้แรงงานเกิดความเข้าใจ 4.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการทำงานประมงทะเล

จากการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ ทำให้ขาดช่องทางในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆที่แรงงานจะได้รับตามกฎหมาย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและไม่กล้าเข้าไปติดต่อขอข้อมูลต่างๆกับหน่วยงานของรัฐ และไม่รู้ถึงขั้นตอนต่างๆในการขอความช่วยเหลือ อีกทั้งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่เวลาทำงานจะอยู่แต่บนเรือไม่มีโอกาสได้เข้าฝั่งจึงยากต่อการรับทราบข้อมูลข่าวสารและการประชาสัมพันธ์ต่างๆจากหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งนายจ้างไม่ได้แจ้งให้กับแรงงานต่างด้าวได้รับทราบถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆของหน่วยงานของรัฐ ซึ่งส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางของมูลนิธิคุ้มครองสิทธิแรงงานหรือ NGO มากกว่าซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติ ผู้ไร้สัญชาติ แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพทนายความ (2554) ศึกษาเรื่องนโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานข้ามชาติไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียนแรงงานและผลทางกฎหมายของแต่ละขั้นตอนจากประชาสัมพันธ์ของรัฐในภาษาของตน แรงงานไม่มีคนใดเลยที่ทราบเหตุผลและผลทางกฎหมายของแต่ละขั้นตอนการจดทะเบียนจากสื่อประชาสัมพันธ์ทำให้แรงงานต้องพึ่งพาแหล่งข้อมูลจากที่อื่น

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังเข้าไม่ถึงข้อมูลข่าวสารทางราชการ ทำให้ขาดช่องทางในการเรียกร้องสิทธิประโยชน์ต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ไม่เข้าใจภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและไม่กล้าเข้าไปติดต่อขอข้อมูลต่างๆกับหน่วยงานของรัฐ และไม่รู้ถึงขั้นตอนต่างๆในการขอความช่วยเหลือซึ่งส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะได้รับข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางของมูลนิธิคุ้มครองสิทธิแรงงานหรือ NGO มากกว่า

**4.2 การพัฒนามาตรการการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้** 4.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการและที่เรือประมงเข้าจอด 4.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีล่ามไว้ประจำหน่วยงานหรือใช้ล่ามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างทั่วถึง 4.2.3 หน่วยงานภาครัฐต้องร่วมมือกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและภาคประชาสังคมเพื่อจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลความรู้ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

เนื่องจากการให้ข้อมูลข่าวสารถือเป็นเรื่องสำคัญที่ภาครัฐจะต้องเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมในการรับรู้เข้าถึงในเรื่องต่าง ๆ โดยวิธีการให้ข้อมูลในช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์ประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น ซึ่งการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการถือเป็นสิทธิของประชาชนที่จะรู้หรือเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ในการดำเนินการของรัฐ แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลถือว่าเป็นประชาชนคนหนึ่งที่มีสิทธิในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากรัฐ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางราชการจึงมีความสำคัญต่อการเข้าถึงสิทธิต่างๆ ของแรงงานต่างด้าว อาทิเช่น การผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติ การจดทะเบียนและขอใบอนุญาตทำงาน สิทธิในการทำงานเป็นต้นนอกจากนี้กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557 ข้อ 17 กำหนดให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัยสภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ ก่อนการทำงานจากกฎหมายดังกล่าวจะเห็นว่าได้มีการกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องให้ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัยสภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ ก่อนการทำงานแต่จากการสัมภาษณ์กลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลพบว่านายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่เคยได้แจ้งให้กับแรงงานต่างด้าวทราบถึงข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนดแต่อย่างใด

จะเห็นได้ว่าการที่แรงงานไม่สามารถเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานภาครัฐไม่ได้ใช้ช่องทางในการให้ข้อมูลต่างๆ ที่หลากหลาย และไม่เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้าไปมีส่วนร่วมในการรับรู้เข้าถึงในเรื่องต่างๆ ดังนั้นภาครัฐจึงต้องหาวิธีการให้ข้อมูลในช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสาร สิ่งพิมพ์ การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ การจัดนิทรรศการ จดหมายข่าว การจัดงานแถลงข่าว การตีพิมพ์ประกาศ และการให้ข้อมูลผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น เพื่อให้แรงงานได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ของทางราชการ

## 5. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน

### 5.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงานประกอบด้วย 1 ประเด็นดังนี้ 5.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีชั่วโมงการทำงานและเวลาพักอย่างเพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถตรวจสอบได้

จากการวิจัยพบว่าเวลาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน จะทำไปพักไปโดยไม่มีวันหยุด เวลาทำงานจึงไม่เหมือนกับแรงงานที่ทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมหรือการทำงานบนฝั่งซึ่งมีเวลาพักที่แน่นอน แรงงานประมงต้องทำงานทั้งเวลากลางวันและกลางคืน ทำให้เวลาการทำงานอาจจะเกินวันละ 8 ชั่วโมง และมีเวลาพักน้อยกว่า 10

ชั่วโมงทำให้แรงงานไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณภัทร ชิตวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่อง การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างแรงงาน ภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลาผลการศึกษพบว่าอาชีพประมงต้องทำงานหนัก (Difficult) มีความเสี่ยงภัยหลายประเภท (Dangerous) และสภาพงานสกปรกอยู่ตลอดเวลา (Dirty) หรือลักษณะงาน 3Ds ตลอดจนไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงานได้แน่นอนดังเช่นงานทั่วไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผจจรักษ์ ศรีไชยวงศ์ (2557 : 79-80) ได้ศึกษาเรื่อง การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิง จากพม่า : กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการทำงาน ไม่ได้มีการกำหนดความรับผิดชอบในการทำงานอย่างชัดเจนจะแปรผันไปตามคำสั่งนายจ้างส่วนใหญ่ ไม่ได้ตกลงกับนายจ้างเรื่องชั่วโมงการทำงานที่แน่นอนมีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีเวลาการทำงานอาจจะเกินวันละ 8 ชั่วโมง และมีเวลาพักน้อยกว่า 10 ชั่วโมง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเวลาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน จะทำไปพักไปโดยไม่มีวันหยุด เวลาทำงานจึงไม่เหมือนกับแรงงานที่ทำงานตามโรงงานอุตสาหกรรมซึ่งมีเวลาทำงานและเวลาพักที่แน่นอนแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลจึงไม่ได้รับความคุ้มครองสิทธิตามที่กฎหมายกำหนด

**5.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงานประกอบด้วย 1 ประเด็นดังนี้ 5.2.1 หน่วยงานภาครัฐควบคุม ตรวจสอบ ชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยให้ไต่ถามเรือและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล จัดทำสมุดบันทึกของตนเองเพื่อลงเวลาการทำงานและเวลาพักของแรงงานให้ตรงกับความจริงพร้อมกับลงชื่อหรือประทับลายนิ้วมือทั้งสองฝ่ายเพื่อให้หน่วยงานรัฐได้ตรวจสอบและให้เรือประมงต้องติดตั้ง CCTV เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จริงได้ตลอดเวลา**

จากการที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดทำหลักฐานเวลาพักไว้เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบในกรณีถูกฉ้อโกงหรือจำเป็นนายจ้างจะให้แรงงานต่างด้าวทำงานในเวลาพักได้โดยต้องจัดให้มีเวลาพักชดเชยโดยเร็ว และให้จัดทำหลักฐานเวลาพักไว้ นั้น จะเห็นว่าการทำงานบนเรือประมงแม้กฎหมายจะบังคับให้ต้องมีหลักฐานมีสมุดบันทึกลงเวลาพักของแรงงานไว้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐตรวจสอบก็ตาม นายจ้างหรือผู้ประกอบการก็สามารถที่จะลงบันทึกเวลาพักไว้เป็นหลักฐานอย่างไรก็ได้ซึ่งอาจจะไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง และในทางปฏิบัติ ซึ่งยากต่อการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะลงไปตรวจสอบบนเรือประมง เนื่องจากเรือประมงจะจอดและแล่นอยู่ในทะเลตลอดเวลาประกอบกับพื้นที่ทางทะเลมีอาณาเขตกว้างไกลจึงยากต่อการตรวจสอบได้ ดังนั้นหากให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล จัดทำสมุดบันทึกไว้เป็นของตนเองเพื่อลงเวลาการทำงานและเวลาพักของแรงงานให้ตรงกับความจริงพร้อมกับลงชื่อหรือประทับลายนิ้วมือทั้งสองฝ่ายเพื่อให้

หน่วยงานรัฐได้ตรวจสอบและให้เรือประมงต้องติดตั้ง CCTV เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จริงได้ตลอดเวลาก็จะทำให้นายจ้างไม่สามารถเอาเปรียบหรือแสวงหาประโยชน์เอากับแรงงานได้

จะเห็นได้ว่าในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลกฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดทำหลักฐานเวลาทำงานและเวลาพักของแรงงานไว้ให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบเพื่อไม่ให้แรงงานทำงานเกินเวลาและมีเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานประมงส่วนใหญ่จะทำงานอยู่บนเรือกลางทะเลจึงยากต่อการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่แรงงานทำให้นายจ้างต้องทำงานเกินเวลาและมีเวลาพักน้อย การให้นายจ้างหรือมอบหมายให้ไต๋ก่งลงเวลาทำงานและเวลาพักอาจจะไม่ตรงกับความจริงได้ ดังนั้นการออกมาตรการบังคับให้เรือประมงติดตั้ง CCTV เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จริงได้ตลอดเวลาก็จะทำให้นายจ้างไม่สามารถเอาเปรียบหรือแสวงหาประโยชน์เอากับแรงงานได้

## 6. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง

### 6.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง ประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 6.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึง เข้าใจ สิทธิและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง 6.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความคุ้มครองตามสัญญาการจ้างงาน เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน

จากการวิจัยพบว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานประมง ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญา แม้ว่าสัญญาจ้างแรงงานจะทำเป็น ภาษาไทยกับภาษาของประเทศต้นทางของแรงงานก็ตาม เนื่องจากแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงส่วนใหญ่ไม่ได้เรียนหนังสือ อ่านหนังสือไม่ออก การให้ล่ามมาสื่อสารอธิบายสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวก็ยังไม่เข้าใจ จึงเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการสื่อสาร แรงงานทราบแต่เพียงว่าได้รับเงินค่าจ้างในแต่ละเดือน จะเห็นได้ว่าแรงงานได้ทำสัญญาจ้างงานโดยไม่มีความรู้และเข้าใจถึงข้อตกลงของสัญญาแรงงานต่างด้าวจึงอาจถูกนายจ้างเอาเปรียบในการจ้างงานได้ ซึ่ง เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข (2560) ได้กล่าวถึงสภาพการละเมิดสิทธิแรงงานภาคประมงทะเลจะพบว่า การจ้างแรงงานของอุตสาหกรรมประมงทะเล ส่วนใหญ่เป็นการมอบหมายการดูแลและจัดหาลูกเรือประมงให้กับผู้ควบคุมเรือ(ไต๋ก่ง) ดังนั้นระบบการจัดการเรื่องเอกสารจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรแรงงานประมงจำนวนมากออกเรือโดยไม่เคยมีการเซ็นสัญญาการจ้างงานลูกเรือไม่ทราบค่าจ้างแรงงานที่ตนเองจะได้รับ และระยะเวลาที่ต้องออกเรือ ยิ่งเป็นแรงงานเด็กหรือแรงงานที่ถูกนำพามาโดยขบวนการค้ามนุษย์จะไม่ทราบแม้กระทั่งว่าตนเองจะไปออกเรือที่ไหนและจะไ้กลับเข้าฝั่งเมื่อใดซึ่งก็ไม่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน

จะเห็นได้ว่าการทำสัญญาจ้างแรงงานประมง ส่วนใหญ่แรงงานต่างด้าวจะไม่ทราบข้อตกลงหรือเงื่อนไขในสัญญา ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่ไม่ได้เรียน

หนังสือ อ่านหนังสือไม่ออก การให้ล่ามมาสื่อสารอธิบายสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวก็ยังไม่เข้าใจ ทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าถึงสิทธิที่ตนเองควรได้รับตามข้อตกลงในสัญญา และนายจ้างสามารถใช้เป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานได้

**6.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านสัญญาจ้าง** ประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 6.2.1 ผู้ประกอบการประมงต้องแจ้งเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจก่อนเริ่มทำงานเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และให้ล่ามได้อธิบายเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้าง 6.2.2 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องทำการสุ่มตรวจและใช้ระบบ CCTV เพื่อตรวจสอบการจ้างงานและการทำงานบนเรือของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลให้เป็นไปตามข้อสัญญาการจ้างงาน และให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ลงชื่อในฐานะพยานในการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลทุกครั้ง เพื่อสร้างหลักประกันและความมั่นใจให้กับแรงงาน โดยไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ

เนื่องจากกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ได้กำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงที่มีลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นแรงงานต่างด้าวหรือไม่ก็ตาม จะต้องจัดทำสัญญาจ้างตามที่กำหนดไว้จำนวน 2 ฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้ 1 ฉบับเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบและให้นายจ้างนำลูกจ้างไปรายงานตัวต่อพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งนับแต่วันทำสัญญาจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศญี่ปุ่น (สำนักงานแรงงานประเทศญี่ปุ่น, 2560) ที่กำหนดให้ การทำสัญญาจ้าง การทำงานต้องมีการจัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร โดยนายจ้างและแรงงานมีสำเนาสัญญาเก็บไว้เป็นหลักฐาน สัญญาจ้างควรผ่านการรับรองจากสำนักงานแรงงานในประเทศญี่ปุ่น เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานญี่ปุ่น

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการทำสัญญาจ้างแรงงานไม่สามารถเข้าใจเงื่อนไขของสัญญา เนื่องจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงไม่ได้แจ้งให้แรงงานทราบ ดังนั้นควรมีมาตรการให้ผู้ประกอบการประมงต้องแจ้งเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจก่อนเริ่มทำงานเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และให้ล่ามได้อธิบายเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างและให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ลงชื่อในฐานะพยานในการทำสัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลทุกครั้งและให้เรือประมงทำการติดตั้งระบบ CCTV เพื่อตรวจสอบการจ้างงานและการทำงานบนเรือของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลให้เป็นไปตามข้อสัญญาการจ้างงาน



จะเห็นว่าในการทำสัญญาจ้างกฎหมายกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ประมุงจัดทำสัญญาจ้างตามที่กำหนดไว้จำนวน 2 ฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้ 1 ฉบับเพื่อให้ พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ ซึ่งในทางปฏิบัติได้มีการทำสัญญาจ้างแต่แรงงานไม่เข้าใจเงื่อนไข ของสัญญา เนื่องจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมุงไม่ได้แจ้งให้แรงงานทราบแต่ทั้งนี้จะต้องใช้ ล่ามในการสื่อสารเพื่อให้แรงงานเกิดความเข้าใจ ดังนั้นควรมีมาตรการให้ผู้ประกอบการประมุงต้อง แจ้งเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมุงทะเลได้เข้าใจก่อนเริ่ม ทำงาน

## 7. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมุงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง

7.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมุงทะเล ด้าน การจ่ายค่าจ้างประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 7.1.1 หน่วยงานภาครัฐต้องสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจ การจ่ายเงินค่าจ้างให้กับแรงงานประมุงตามกฎหมาย และจัดให้มีวิธีการโอนเงินค่าจ้างผ่านบัญชี ธนาคารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์และสามารถตรวจสอบได้ 7.1.2 ขจัดมิให้มีการใช้แรงงานภาคบังคับ หรือแรงงานขัดหนี้ 7.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมุงทะเลต้องได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม

จากการวิจัยพบว่า การจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมุงทะเลกฎหมาย ได้บังคับให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องโอนเงินค่าจ้างเข้าบัญชีธนาคารพาณิชย์ที่มีชื่อของแรงงานต่าง ด้าว โดยแรงงานต่างด้าวจะต้องไปเปิดสมุดบัญชีกับธนาคารพาณิชย์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ ตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานประมุงเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ พบว่าปัญหาความไม่ สะดวกของแรงงานในการกดยเงินจากตู้เอทีเอ็มเนื่องจากไม่สามารถหาตู้กดยเงินได้อย่าสะดวกและ แรงงานต่างด้าวบางคนไม่เข้าใจวิธีการกดยเงินออกจากตู้เป็นเพราะอ่านหนังสือไม่ออก ไม่เข้าใจภาษา และวิธีการใช้ตู้เอทีเอ็ม ซึ่ง วนิก มโนมัยพิบูลย์และคณะ (2561:8) กล่าวว่าในการจ่ายค่าจ้างในภาคการ ประมุงไทยตามที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันของแรงงานข้ามชาติเมียนมาและกัมพูชา จะมีความรู้ทาง การเงินและช่องทางเข้าถึงระบบธนาคารมีอยู่ค่อนข้างต่ำ และมีความเข้าใจกันทั่วไปว่าธนาคารและ นายจ้างเชื่อถือไม่ได้ มีความเชื่อว่าภาครัฐหรือนายจ้างสามารถร่วมมือกับธนาคารยึดเงินที่ฝากในบัญชี ได้หรือว่าเงินฝากสามารถหายไปหรือถูกหักโดยธนาคารโดยไม่ต้องมีคำอธิบายชัดเจน อุปสรรคทาง ภาษาของผู้ให้บริการของไทยและภาพลักษณ์ของพนักงานธนาคารอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดความ ไม่ไว้วางใจในระบบการเงิน ด้วยการขาดประสบการณ์ในการใช้บริการธนาคาร คนงานจึงเลือกที่จะ รับค่าจ้างเป็นเงินสดและเก็บเงินสดไว้กับตัวเองมากกว่านำไปฝากธนาคาร

นอกจากนี้ยังพบว่านายจ้างจะจ่ายค่าจ้างเป็นแบบเหมาจ่ายรายเดือน ส่วนค่าทำงาน ในวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์ ไม่เคยได้รับเงินค่าจ้างในการทำงานในวันหยุด โดยนายจ้างจะอ้างว่าแรงงาน ที่อยู่ในเรือต้องกินอยู่เสร็จในเรือของนายจ้าง ซึ่งถือเป็นการเอาเปรียบแรงงานต่างด้าว เนื่องจาก

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างในการทำงานที่ตรงกับวันหยุด อีกทั้งยังพบว่า มีการละเมิดสิทธิแรงงานในการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ การหักเงินอย่างผิดกฎหมายและการรับค่าจ้างไม่ครบไม่เต็มจำนวน ซึ่งเกิดขึ้นจากหลายสาเหตุ เช่น ความพยายามที่จะรั้งตัวคนงานประมงไว้ไม่ให้ไปทำงานที่อื่น การติดหนึ่นายจ้าง การโกงค่าจ้าง และการบังคับใช้กฎหมายในการคุ้มครองค่าจ้างของแรงงานต่างด้าวไม่จริงจัง

จะเห็นได้ว่าการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกฎหมายได้บังคับให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องโอนเงินค่าจ้างเข้าบัญชีธนาคารพาณิชย์ที่มีชื่อของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบแรงงานและป้องกันการไม่จ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานและการจ่ายค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

**7.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านการจ่ายค่าจ้าง** ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 7.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการอบรมและให้ความรู้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ตามกฎหมายแรงงานและออกกฎหมายบังคับให้มีการจ่ายค่าจ้างแบบโอนเงินผ่านธนาคารทางอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเข้าบัญชีของแรงงาน และให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงินเพื่อให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบได้ 7.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องควบคุม ตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ไม่ให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ และให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงินล่วงหน้าไว้กับแรงงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อป้องกันการปัญหาการบังคับใช้แรงงาน และแรงงานซัดหนึ่น 7.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนในทุกๆ ปี รวมทั้งคนที่ทำงานมานาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว

จากการที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ได้กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะต้องโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นเพื่อใช้เป็นหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าจ้างจะเห็นว่ากฎหมายได้กำหนดเรื่องการจ่ายเงินค่าจ้างไว้เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ครบ จ่ายค่าจ้างต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ นอกจากนี้เพื่อการป้องกันการหาประโยชน์โดยมิชอบจากแรงงานในรูปแบบของการละเมิดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างเป็นเรื่องสำคัญ การสร้างความเข้มแข็งให้กับกลไกการจ่ายค่าจ้างและการบังคับใช้กฎระเบียบเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างอย่างจริงจังสามารถช่วยดูแลให้คนงานได้รับค่าจ้างอย่างเป็นธรรมตามกฎหมาย คำสั่งกระทรวงแรงงาน ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2560 ที่กำหนดให้จ่ายค่าจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านบัญชีธนาคารสำหรับคนงานประมงเป็นก้าวที่สำคัญในทิศทางนี้ และเป็นวิธีการเบิกจ่ายค่าจ้างที่มีการบริหารจัดการในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย โดยแรงงานข้ามชาติ

ในมหาชัยนั้นได้รับค่าจ้างผ่านระบบธนาคารและการ์ดเงินสดผ่านบัญชีเจ้าของกิจการ(วนิก มโนมัยพิบูลย์ และคณะ, 2561 : 4) โดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องควบคุม ตรวจสอบ นายจ้าง หรือผู้ประกอบการไม่ให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงให้กับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ และให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการทำหลักฐานการจ่ายเงินล่วงหน้าไว้กับแรงงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ เพื่อป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงาน และแรงงานขจัดหนี้ นอกจากนี้ นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนในทุกๆ ปี เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว

จะเห็นได้ว่านายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้แก่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะต้องโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากในธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่นเพื่อใช้เป็นหลักฐานการโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าจ้างจะการจ่ายค่าจ้าง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวซึ่งไม่สามารถเข้าใจสัญญาจ้าง ไม่สามารถสื่อสารเข้าใจกับนายจ้างได้ แรงงานจึงถูกเอาเปรียบจากนายจ้างได้ ดังนั้นนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องทำหลักฐานการจ่ายเงินไว้กับแรงงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจสอบ และหน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการอบรมและให้ความรู้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ เกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง

## 8. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน

### 8.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 8.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานบนเรือประมง 8.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมีความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน 8.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงต้องได้รับการดูแล และช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาจากการทำงานประมงทะเล

จากการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีคุณภาพชีวิตจากการทำงานไม่ดีพอโดยเฉพาะความเป็นอยู่บนเรือประมง อาทิเช่น แรงงานต้องนอนร่วมกันไม่มีห้องนอนและห้องน้ำเป็นสัดส่วนที่ถูกต้องลักษณะ ไม่มีที่พักสำหรับหลบแดดและฝนในเวลาพัก มีน้ำดื่มที่ไม่สะอาดและไม่เพียงพอต่อความต้องการของแรงงาน เป็นต้น แม้ว่าปัจจุบันรัฐได้ออกกฎหมายมาบังคับให้เรือประมงทุกลำต้องมีห้องสุขาสำหรับแรงงานไว้ขยับถ่ายก็ตามแต่เรือประมงบางลำก็ยังไม่มีส่วนเรือที่มีห้องน้ำก็สร้างห้องน้ำบนเรือไม่ถูกต้องลักษณะตามที่กฎกระทรวงกำหนดไว้ในการคุ้มครองแรงงาน จากความปลอดภัยจากการทำงานได้กำหนดไว้ใน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างภาคประมงทะเล อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 188 กำหนดให้มีหลักประกันสังคมและการคุ้มครอง

แรงงานในกรณีเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตอันเกิดจากสภาพการจ้างงาน สำหรับประเทศไทยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ไม่ได้บัญญัติคุ้มครองแรงงานประมงกรณีประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวซึ่งเป็นลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไม่ได้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับพระราชบัญญัติการคุ้มครองสิทธิประโยชน์คนงาน 1952 (Workman's Compensation Act 1952) ระบุว่าแรงงานต่างชาติได้รับความคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติฯ นี้เช่นเดียวกับชาวมาเลเซีย โดยประเทศมาเลเซียกำหนดให้นายจ้างทำประกันให้กับคนงาน(สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย, 2560)

จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงยังไม่ดีพอ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานภาครัฐมิได้ลงไปตรวจสอบและกฎหมายที่ออกมาบังคับใช้ยังไม่มีการดำเนินการอย่างจริงจัง และกฎหมายยังไม่ได้คุ้มครองถึงความปลอดภัยในการทำงานเหมือนเช่นกฎหมายของประเทศมาเลเซียที่กำหนดให้นายจ้างทำประกันให้กับคนงาน

**8.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน** ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 8.2.1 หน่วยงานภาครัฐควรกำหนดให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บนเรือประมงให้กับแรงงาน เช่น ห้องนอนห้องสุขา ที่สำหรับนั่งพัก ให้ถูกสุขอนามัย และเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมและเพียงพอกับแรงงาน 8.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบอุปกรณ์การช่วยเหลือชีวิตและความปลอดภัยในเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดและต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการดูแลความปลอดภัยในเรือและอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพร้อมกับให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลและที่เกี่ยวข้องกับทางการแพทย์ ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและคนประจำเรือ เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเมื่อเกิดการเจ็บป่วยในขณะทำงานอยู่บนเรือประมงในทะเลได้ทันที 8.2.3 หน่วยงานภาครัฐกับเจ้าหน้าที่ของสถานทูตของประเทศต้นทางของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้ามาดูแล ตรวจสอบการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลพร้อมกับให้ความช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่างๆ จากการทำงานประมงในทะเล

จากการที่กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557 ข้อ 9 กำหนดไว้ว่าสวัสดิการ การจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะ ห้องส้วมเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น ในจำนวนที่เพียงพอเพื่อให้เหมาะสมกับการทำงานและระยะเวลาการใช้ชีวิตบนเรือและให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือสุขภาพอนามัยสภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนการทำงานซึ่งในความเป็นจริงยังพบว่าแรงงานประมงทะเลยังขาดน้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอสิ่งอำนวยความสะดวกในการชำระล้างทำความสะอาดและห้องสุขาที่ดี เนื่องจากเรือประมงโดยส่วนใหญ่ไม่มีห้องน้ำและห้อง

สุขา จึงส่งผลให้สุขอนามัยบนเรือค่อนข้างต่ำ ก่อให้เกิดการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้ง่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศที่อยู่ในเขตร้อน น้ำดื่มที่สะอาดจะมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะเมื่อต้องอยู่ในทะเลนอกชายฝั่งเป็นระยะเวลาานาน เสื้อผ้าก็ค่อนข้างสกปรก เนื่องจากขาดซึ่งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำ ความสะอาดเสื้อผ้า(สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556 : 39) เนื่องจากสภาพความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานประมงมีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุอันตรายที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่บนเรือจากการใช้เครื่องมือการจับใช้จากการทำงานหนักเมื่อแรงงานประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วยจะรักษาพยาบาลกันเองโดยใช้ยาบางชนิดที่มีอยู่ในเรือ เช่นยาแก้ปวด ยาลดไข้ ยา ทาแผล เป็นต้น แต่ไม่มีบุคคลใดที่อยู่ในเรือมีความรู้เรื่องการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และยังไม่มีกฎหมายบัญญัติคุ้มครองแรงงานประมงกรณีประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานอีกทั้งแรงงานต่างด้าวประมงทะเลไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายประกันสังคมจึงไม่ได้รับการคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุอันตรายจากการทำงาน ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลของศูนย์วิชาการแรงงานนอกระบบได้ รวบรวมข้อมูลที่ผ่านมาพบว่า ลูกเรือประมงส่วนใหญ่ไม่มีความรู้เรื่องการทำงานที่ปลอดภัยไม่ทราบว่ บริเวณการทำงานจุดใดเป็นจุดที่มีอันตราย วิธีการป้องกันอันตรายอย่างเป็นระบบ เนื่องจากการ ถ่ายทอดความรู้จากผู้ที่มีประสบการณ์จากการทำงานมาก่อนและลูกจ้างจะเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ผ่านระบบหัวหน้าคนงาน เป็นผลให้เมื่อเกิดอุบัติเหตุลูกจ้างไม่ทราบว่าต้องดำเนินการอย่างไร (สำนัก ความปลอดภัยแรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2556 : 42) อีกทั้งปัญหาการที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการดูแลยามเจ็บป่วยหรือการได้รับสิทธิในการรักษาพยาบาลพื้นฐานที่นายจ้างควรจัด ให้เพราะนายจ้างจะให้แรงงานต่างด้าวดูแลกันเอง ซึ่งตามสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ดำเนินการ ถูกต้องตามกฎหมายสมควรจะได้รับอาทิเช่น การไม่มีอาสาสมัครประจำบ้านห้องพยาบาลให้กับแรงงานต่างด้าวในสถานที่ประกอบการตลอดถึงการมีล่ามแปลภาษาในการสื่อสารบางครั้งปัญหาที่ส่งผลให้ แรงงานไม่ได้เข้าถึงการรักษา(ธนวัฒน์ พันธุ์สุข , 2559 :119)

จะเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงานแรงงานต่างด้าวในภาค ประมงทะเล จะไม่ได้รับการคุ้มครองสิทธิเท่าที่ควรทั้งนี้อาจเป็นเพราะสภาพความปลอดภัยในการ ทำงานของแรงงานประมงมีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุอันตรายที่จะเกิดขึ้นในขณะที่ทำงานอยู่บนเรือ จาก การใช้เครื่องมือการจับใช้จากการทำงานหนักเมื่อแรงงานประสบอุบัติเหตุเจ็บป่วยจะรักษาพยาบาล กันเองโดยใช้ยาบางชนิดที่มีอยู่ในเรือ ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรกำหนดให้นายจ้างหรือ ผู้ประกอบการจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกไว้บนเรือประมงให้กับแรงงาน เช่น ห้องนอนห้อง สุขา ที่สำหรับนั่งพัก ให้ถูกสุขอนามัย และเป็นสัดส่วน ที่เหมาะสมและเพียงพอกับแรงงาน

8.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องตรวจสอบอุปกรณ์การช่วยเหลือชีวิตและความปลอดภัยในเรือ ให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดและต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการดูแลความปลอดภัยใน เรือและอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพร้อมกับให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลและที่เกี่ยวข้อง

กับทางการแพทย์ ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและคนประจำเรือ เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว ภูมิภาคประมงทะเลเมื่อเกิดการเจ็บป่วยในขณะที่ทำงานอยู่บนเรือประมงในทะเลได้ทันที

## 9. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน

9.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 9.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ 9.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการเปลี่ยนนายจ้างหรือการย้ายงานได้ โดยไม่สร้างเงื่อนไขหรือข้อต่อรงที่ขัดต่อกฎหมายแรงงาน

จากการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะถูกนายจ้างหรือได้ก่งเรือเก็บเอกสารประจำตัวหรือเอกสารการทำงานไว้เอง จึงเป็นเครื่องมือต่อรงแรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงานได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวขาดเสรีภาพในการเปลี่ยนหรือย้ายงาน นอกจากนี้การเปลี่ยนงานของแรงงานต่างด้าวจะเกิดจากการจูงใจด้วยเงินค่าจ้างที่ได้รับมากกว่าที่ทำงานเดิมนอกจากนี้การเปลี่ยนนายจ้างไปอยู่เรือลำใหม่แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะต้องให้นายจ้างเจ้าของเรือลำเดิมลงชื่อยินยอมให้เปลี่ยนนายจ้างก่อน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ส่วนใหญ่ นายจ้างจะไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนหรือย้ายงานเนื่องจากแรงงานต่างด้าวบางคนได้มีการเบิกเงินล่วงหน้าไปก่อนมาทำงานบนเรือประมงที่เรียกว่า “พวกล่าเงินค่าจ้างล่วงหน้า” ซึ่งเป็นธรรมเนียมหากนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับแรงงานต่างด้าวก่อนทำงาน แรงงานก็จะไม่ยอมทำงานให้อีก ทั้งยังพบว่าสาเหตุหลักที่ทำให้แรงงานเปลี่ยนงานเพราะสถานที่ใหม่ให้ค่าจ้างสูงกว่า สวัสดิการดีกว่า และมีเพื่อนร่วมงานที่รู้จักกันทำอยู่จึงต้องการเปลี่ยนสถานที่ทำงานและย้ายนายจ้าง

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลจะขาดเสรีภาพในการเปลี่ยนหรือย้ายงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนายจ้างหรือได้ก่งเรือเก็บเอกสารประจำตัวหรือเอกสารการทำงานไว้เอง จึงเป็นเครื่องมือต่อรงแรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงานได้ ประกอบกับแรงงานประมงต้องการเปลี่ยนงานที่มีค่าจ้างสูงกว่าและต้องการทำงานที่สบายกว่านี้

9.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 9.2.1 รัฐต้องให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลย้ายงานและเปลี่ยนนายจ้างและเลือกทำงานตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเสรี 9.2.2 หน่วยงานรัฐควรควบคุมและตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ มิให้เก็บบัตรประจำตัว ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรงไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน

จากการที่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนได้รับการรับรองและประกาศโดยข้อมติสมัชชาสหประชาชาติที่ 217 เอ เมื่อวันที่ 10 ธันวาคมพ.ศ. 2491 ได้กำหนดสิทธิมนุษยชนแรงงานไว้ในข้อ 23 ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการเลือกงานโดยอิสระ ในเงื่อนไขที่ยุติธรรมและเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และในการคุ้มครองต่อการว่างงาน(กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ, 2551 : 27-28)แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจึงควรได้รับสิทธิในการเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้างได้อย่างอิสระ

นอกจากนี้จากการวิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะถูกนายจ้างหรือไต่ก้งเรือเก็บเอกสารประจำตัวหรือเอกสารการทำงานไว้เอง จึงเป็นเครื่องมือต่อรองแรงงานไม่สามารถเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงานได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวขาดเสรีภาพในการเปลี่ยนหรือย้ายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฮิวแมนไรท์วอตช์ พบว่า แรงงานข้ามชาติที่สมัครใจทำงานในเรือประมงไทย มักไม่สามารถเปลี่ยนไปทำงานอื่นได้เนื่องจากเจ้าของเรือ ไต่ก้งและนายหน้ามักใช้งานพวกเข้าเป็นแรงงานบังคับ(ฮิวแมนไรท์วอตช์, 2560 : 6) และเนื่องจากกิจการประมงทะเลทำให้แรงงานไทยไม่ปรารถนาที่จะทำจนเกิดการขาดแคลนแรงงานการที่รัฐแก้ปัญหาโดยการผ่อนผันให้นำแรงงานข้ามชาติมาทดแทนแรงงานไทยแต่ไปจำกัดสิทธิในการเลือกทำงาน โดยเสรีของแรงงานข้ามชาติด้วยการบังคับให้แรงงานข้ามชาติห้ามเปลี่ยนงานและเปลี่ยนนายจ้างถือได้ว่าละเมิดสิทธิในการเลือกทำงาน โดยเสรีของแรงงานข้ามชาติและเป็นการย้ายศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เนื่องจากมองว่ามีมนุษย์บางกลุ่มเหมาะสมที่จะทำงานในสภาพการทำงานที่ไม่น่าพึงปรารถนา(คณะอนุกรรมการสิทธิมนุษยชนด้านชนชาติผู้ไร้สัญชาติแรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่น สภานายความ, 2554)

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลบางส่วนจะมีโอกาสในการเปลี่ยนหรือย้ายงานน้อยมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าของเรือ ไต่ก้งและนายหน้ามักใช้งานพวกเข้าเป็นแรงงานบังคับและกิจการประมงทะเลทำให้แรงงานไทยไม่ปรารถนาที่จะทำจนเกิดการขาดแคลนแรงงาน

## 10.การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย

10.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมายประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 10.1.1 การนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานภาคประมงทะเลต้องถูกกฎหมาย และหน่วยงานภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง 10.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล 10.1.3 เจ้าหน้าที่รัฐต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย จากการวิจัยพบว่านายจ้างและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังขาดความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน จึงทำให้การปฏิบัติต่างๆ ของนายจ้าง

และแรงงานมีการกระทำที่ผิดกฎหมายตลอดมาปัจจุบันมีกฎหมายเข้าไปคุ้มครองแรงงานต่างด้าวภาค ประมงทะเลและมีกฎหมายของหน่วยงานต่างๆที่เข้ามาดูแลและจัดระเบียบการทำงานประมงมีศูนย์ ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาคร (Pipo) เพื่อตรวจเรือเข้า-ออกและตรวจแรงงานบน เรือเพราะฉะนั้นแรงงานที่จะมาทำงานประมงจะต้องเป็นแรงงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย หากมีการใช้ แรงงานที่ลักลอบเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำการประมงเรือก็ไม่สามารถออกทะเล ได้และนายจ้างจะต้องถูกลงโทษสถานหนักตามกฎหมาย แต่ก็มี การตรวจพบว่ามีการนำแรงงานต่าง ด้าวที่ผิดกฎหมายมาทำงานประมงทะเลโดยแรงงานเข้าเมืองผิดกฎหมายและไม่มีใบอนุญาตทำงาน ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐจึงต้องตรวจเรือประมงอย่างต่อเนื่องเพื่อมิให้มีการจ้างแรงงานผิดกฎหมายมา ทำงานประมงและหน่วยงานภาครัฐจะต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังโดยการออกกฎหมายลงโทษ นายจ้างให้หนักขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองเดช นวสันติ (2556) ศึกษาเรื่องมาตรการทาง กฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็น แรงงานถูกกฎหมาย ผลการศึกษาพบว่า การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานอย่างถูกต้องตาม กฎหมายภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยยังไม่มีบทบาทบัญญัติออกมาเพื่อให้ความ คุ้มครองแรงงานต่างด้าวทำให้เกิดปัญหา คือแรงงานต่างด้าวไม่ได้รับความเป็นธรรมในการควบคุม การเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว ทำให้เกิดการแสวงหาประโยชน์กับการบังคับใช้แรงงาน และ กฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ให้สิทธิในด้านการจ่ายค่าตอบแทนสำหรับบางกิจการไม่ได้รับค่าแรงขั้นต่ำ รวมถึงการให้สวัสดิการ และความปลอดภัยอันเนื่องมาจากการทำงานและการเข้าถึงระบบ ประกันสังคม

จะเห็นได้ว่า นายจ้างและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลยังขาดความรู้ด้าน กฎหมายแรงงาน จึงทำให้การปฏิบัติต่างๆ ของนายจ้างและแรงงานมีการกระทำที่ผิดกฎหมายทั้งนี้ อาจเป็นเพราะนายจ้างและแรงงานไม่มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมายแรงงาน ประกอบกับกฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับแรงงานประมงมีการแก้ไขและมีการออกกฎหมายมาใช้บังคับเป็นจำนวนมากทำให้นายจ้างไม่สามารถปรับตัวได้ทันตามที่กฎหมายกำหนด

**10.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้าน กฎหมายประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้** 10.2.1 ออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษกับนายจ้างหรือ ผู้ประกอบการประมงที่มีแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้โดยผิดกฎหมายและลงโทษแรงงานต่าง ด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนออกกฎหมายควบคุมไม่ให้มี การนำผู้ติดตามเข้ามาอาศัยอยู่ในราชอาณาจักร 10.2.2 เพิ่มบทลงโทษนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ประมงที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล 10.2.3 การออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษแก่เจ้าหน้าที่รัฐที่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการนำแรงงานต่างด้าว



ภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง

ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่เข้ามาทำงานไม่ถูกต้องตามกฎหมายยังไม่ได้รับการคุ้มครอง การที่รัฐบาลมีนโยบายการพิสูจน์สัญชาติและจัดให้มีการจดทะเบียนการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบเพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย แรงงาน อาทิเช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน และป้องกันการแสวงหาประโยชน์ จากแรงงาน ซึ่งนโยบายการพิสูจน์สัญชาติปัจจุบันไม่ควบคุมถึงผู้ติดตามของแรงงานซึ่ง วีระศักดิ์ นาทะลิริ (2557: ออนไลน์) เห็นว่าการที่กลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในไทยมากขึ้นอาจ ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมต่างๆ ตามมา เช่น ปัญหาการให้สัญชาติไทยแก่บุตรที่เกิดในไทยโดยมีพ่อแม่ เป็นคนต่างด้าวอาจเพิ่มมากขึ้นซึ่งจะเป็นการเพิ่มภาระด้านงบประมาณของประเทศในอนาคต

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลที่เข้ามาทำงานไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ยังไม่ได้รับการคุ้มครอง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานกลุ่มนี้ยังไม่ได้ผ่านการพิสูจน์สัญชาติและไม่ได้จดทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตทำงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ดังนั้นผู้ประกอบการหรือนายจ้างจะต้องไม่ นำแรงงานที่ผิดกฎหมายมาทำงานและไม่รับแรงงานต่างด้าวที่ไม่มีใบอนุญาตทำงาน หน่วยงานภาครัฐ จะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายเพื่อเอาผิดกับผู้ประกอบการหรือนายจ้างและแรงงานที่ผิดกฎหมาย รวมทั้งเจ้าหน้าที่รัฐจะต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องในเรื่องดังกล่าวตลอดจนควรออกกฎหมายควบคุมมิให้แรงงานนำผู้ติดตามเข้ามาในประเทศไทยเพื่อสร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับรัฐ

## 11. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม

11.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 11.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมและได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ 11.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความเป็นธรรม เมื่อเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะไม่ทราบสิทธิในกระบวนการยุติธรรม และสิทธิต่างๆที่ตนเองได้รับ เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา ไม่สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทยได้ จึงไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลการเข้าถึงสิทธิได้ ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานภาครัฐขาดล่ามหรืออาสาสมัครที่คอยช่วยเหลือแปลภาษาให้กับแรงงานให้เกิดความเข้าใจนอกจากนี้แรงงานต่างด้าวกลัวไม่ได้รับความเป็นธรรมจากเจ้าหน้าที่รัฐ ซึ่งหากมีข้อพิพาทไม่สามารถตกลงกับนายจ้างได้ แรงงานต่างด้าวก็จะไปร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร NGO หรือมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา เพื่อขอทนายความมาต่อสู้คดีในชั้นศาล โดยแรงงานไม่ต้องเสียค่าทนายในการต่อสู้คดี และ ไม่กล้าไปขอความช่วยเหลือจากหน่วยราชการและไม่ทราบขั้นตอนในการขอความช่วยเหลือเมื่อเกิด

ปัญหา อีกทั้งแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจในกฎหมายไทย ทำให้เสี่ยงต่อการถูกละเมิด และแสวงหาประโยชน์ โดยที่ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมและกฎหมายไทยได้

จะเห็นว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลส่วนใหญ่จะไม่ทราบสิทธิในกระบวนการยุติธรรม และสิทธิต่างๆที่ตนเองได้รับทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานต่างด้าวเกรงว่าเจ้าหน้าที่รัฐจะไม่ให้ความยุติธรรม ซึ่งหากมีข้อพิพาทต่างแรงงานต่างด้าวก็จะไปร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กร NGO มากกว่า โดยให้ความช่วยเหลือแรงงานและแรงงานไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย

**11.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 11.2.1 หน่วยงานภาครัฐ ต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจ อย่างทั่วถึงและเข้าถึง รวมทั้งการจัดหาทนายความและล่ามเพื่อช่วยเหลือทางกฎหมาย 11.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เมื่อเกิดการทะเลาะเบาะแว้งให้ได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหาย และการเยียวยาตามกฎหมาย**

แรงงานต่างด้าวถือเป็นกลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน และกฎหมายที่เกี่ยวข้องก็ยังไม่ได้คุ้มครองเพื่อสร้างหลักประกันสิทธิพื้นฐานให้ครอบคลุมถึงแรงงานต่างด้าว การยื่นข้อร้องเรียนต่อนายจ้างเสี่ยงต่อการถูกเลิกจ้างหรือส่งกลับประเทศต้นทาง บางรายถูกนายจ้างให้ออกจากงาน การไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการทางยุติธรรม ทำให้แรงงานต่างชาติเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์จากการอาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เช่น การขูดรีดแรงงาน การเรียกร้องผลประโยชน์ต่างๆโดยมิชอบ เป็นต้น ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐ ต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจ อย่างทั่วถึงและเข้าถึง รวมทั้งการจัดหาทนายความและล่ามเพื่อช่วยเหลือทางกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Blake D. Ratner and others (2014) ศึกษาเรื่อง ความยุติธรรมในการประมง: สิทธิมนุษยชน การพัฒนาและปฏิรูปการประมง จากการทบทวนกรณีกฎหมาย และเอกสารอื่น ๆ เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในชุมชนประมง การขับไล่บังคับกักขังโดยไม่มี การพิจารณาคดี การใช้แรงงานเด็ก แรงงานที่ถูกบังคับ และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและความรุนแรง ความมั่นคงส่วนบุคคล รวมทั้งความรุนแรงในเรื่องเพศเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน ปัจจุบันได้พยายามในการปฏิรูปภาคการประมงในประเทศกำลังพัฒนา จากกรณี อินเดีย, ฟิลิปปินส์, กัมพูชาและแอฟริกาใต้ แสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนสิทธิมนุษยชนมีผลต่อการพัฒนาด้านการประมง การปฏิรูปการประมงอย่างไรที่จะสามารถแก้ไขปัญหาสิทธิมนุษยชนให้และสามารถจัดสรรสิทธิการประมงอย่างเท่าเทียมกัน ที่เอื้อต่อการจัดการทรัพยากรที่ดีขึ้นและคุณภาพชีวิตของมนุษย์

จะเห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ยังเข้าไม่ถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ทั้งนี้เป็นเพราะหน่วยงานภาครัฐขาดการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรมกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจ อย่างทั่วถึงและไม่สามารถจัดหาทุนความและล่ามเพื่อช่วยเหลือทางกฎหมายให้กับแรงงานต่างด้าวได้เหมือนดังเช่นองค์กร NGO

## 12. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว

### 12.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 12.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องเข้าถึงสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย 12.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบายหรือออกกฎหมายมาบังคับใช้

จากการวิจัยพบว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่มีอำนาจต่อรอง นายจ้างกรณีหากเกิดข้อพิพาทขึ้นระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง แรงงานต่างด้าวจึงต้องหันไม่พึ่งองค์กรหรือมูลนิธิที่ช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวเพื่อเรียกร้องสิทธิเกี่ยวกับสภาพการทำงาน และอีกประการสำคัญกฎหมายแรงงานไทยที่กีดกันไม่ให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงานอาจเป็นการเปิดช่องว่างทำให้มีการแสวงประโยชน์จากแรงงานต่างด้าวได้ ซึ่ง วีระศักดิ์ นาทะลิริ (2557 : ออนไลน์) เห็นว่า ผลกระทบต่อความมั่นคงของชาติและความปลอดภัยของสังคมการเข้ามาทำงานและอยู่อาศัยร่วมกันของแรงงานต่างด้าวหลายชาติในประเทศไทยเป็นเวลานานอาจก่อให้เกิดปัญหาชนกลุ่มน้อยของคนชาติต่างๆ ขึ้น เนื่องจากเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่มักจะอยู่รวมกันเป็นกลุ่มเป็นพวกกับกลุ่มคนที่มีภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อต่างๆ ที่เหมือนกัน แต่อาจมีความขัดแย้งกับกลุ่มคนที่มีเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และความเชื่อที่แตกต่างกัน การเปิดเสรีให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาอยู่รวมกันเป็นจำนวนมากเป็นเวลานานอาจนำไปสู่การเรียกร้องขอปกครองตนเอง และอาจมีการแก้ปัญหาด้วยการสู้รบกันจนกลายเป็นสงครามที่สร้างความเสียหายให้แก่ประเทศชาติ ตัวอย่างเช่น การสู้รบระหว่างชาวสิงหลกับชาวทมิฬในศรีลังกา และการสู้รบระหว่างระหว่างชาวอังกฤษกับชาวไอริชในไอร์แลนด์เหนือ เป็นต้น

จะเห็นว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการให้แรงงานต่างด้าวจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ จะทำให้แรงงานมีอำนาจในการเจรจาต่อรองนายจ้างมากขึ้น นอกจากนี้หน่วยงานภาครัฐอาจจะเร่งเห็นเรื่องของความมั่นคงของประเทศซึ่งอาจนำไปสู่การเรียกร้องขอปกครองตนเองได้

**12.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว** ประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 12.2.1 ควรออกกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม เท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล 12.2.2 ภาครัฐต้องรับฟังความคิดเห็นผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ก่อนมีการกำหนดนโยบายหรือออกกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

จากการที่ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติปีค.ศ. 1948 (The Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ข้อ 20 (1) กำหนดไว้ว่า “ทุกคนมีสิทธิในอิสรภาพแห่งการชุมนุมและการสมาคมโดยสันติ” และข้อ 23 (4) กำหนดไว้ว่า (4) “ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อความคุ้มครองผลประโยชน์ของตน” และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR) ข้อ 22 (1) ได้ระบุไว้ว่า “บุคคลทุกคนย่อมมีสิทธิในเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม รวมทั้งสิทธิที่จะก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องประโยชน์ของตน” รวมทั้งกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights- ICESCR) ข้อ 8 เรื่องสิทธิแรงงาน ได้ระบุไว้ว่า(ก) สิทธิของทุกคนที่จะก่อตั้งสหภาพแรงงานและเข้าร่วมสหภาพแรงงานตามที่ตนเลือก เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองประโยชน์ทางเศรษฐกิจและสังคมของตน ทั้งนี้โดยขึ้นอยู่กับหลักเกณฑ์ขององค์การที่เกี่ยวข้องเท่านั้น ห้ามจำกัดการใช้สิทธินี้ นอกจากที่ได้กำหนดโดยกฎหมายและที่จำเป็นในสังคมประชาธิปไตย เพื่อประโยชน์ของความมั่นคงแห่งชาติหรือความสงบเรียบร้อยของส่วนรวม หรือการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น นอกจากนี้ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) ได้กำหนดอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 ดังนั้น สิทธิในการรวมตัวของแรงงานเพื่อการเจรจาและต่อรองร่วม คือ สิทธิมนุษยชน และแรงงานต่างด้าวควรได้รับความคุ้มครอง เนื่องจากการเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแรงงานต่างด้าว การที่นายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีอำนาจเหนือลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่กว่านั้น ซึ่งนายจ้างมีอำนาจเบ็ดเสร็จเด็ดขาดในการกำหนดเงื่อนไขการทำงาน และกฎระเบียบในการทำงาน รวมไปถึงค่าตอบแทน งานที่ต้องทำและ โอกาสในความก้าวหน้า และการไล่ลูกจ้างออกจากงานนั้น เป็นเรื่องที่ไม่สามารถยอมรับได้ แรงงานต่างด้าวจึงควรได้รับความคุ้มครองและมีสิทธิที่จะรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

จะเห็นได้ว่าการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวได้มีการรับรองสิทธิไว้ในหลักการสากลและอนุสัญญาต่างๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าวถือเป็นสิทธิมนุษยชน และแรงงานต่างด้าวควรได้รับความคุ้มครอง เนื่องจากการที่นายจ้างซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มี

อำนาจเหนือลูกจ้างซึ่งเป็นกลุ่มใหญ่กว่าแรงงานต่างด้าวจึงควรได้รับความคุ้มครองและมีสิทธิที่จะรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อเจรจาต่อรองกับนายจ้าง

### 13. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน

#### 13.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน

ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 13.1.1 บุคลากรต้องมีความชำนาญและมีเพียงพอต่อการทำงานป้องกันมิให้เกิดมีการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 13.1.2 การสกัดกั้นและป้องกันการค้ามนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง มิให้เกิดการกระทำความผิดการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น 13.1.3 มีระบบการจดทะเบียนและการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลต้องถูกต้องตามกฎหมาย

ผลการวิจัยพบว่าปัจจุบันประเทศไทยยังคงมีสถานะเป็นประเทศต้นทางปลายทาง และทางผ่านของการค้ามนุษย์ มักจะถูกแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานในภาคประมงและอุตสาหกรรมต่อเนื่อง โดยมีจำนวนคดีการค้ามนุษย์ในรูปแบบการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน เนื่องจากการทำประมงโดยมากไม่ได้จ้างแรงงานต่างด้าวโดยถูกต้องตามกฎหมายและไม่มีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแจ้งเรือเข้าออกทำการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับเรือ ผู้โดยสารและลูกเรือในการออกเรือ เมื่อมีกรณีการบังคับใช้แรงงานบนเรือประมงจึงยากต่อการดำเนินคดี นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจุบันการทำงานของทิมสหวิชาชีพเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านป้องกันจะมีการโยกย้ายหรือเปลี่ยนตัวเจ้าหน้าที่มาทำงาน จึงทำให้ขาดความชำนาญในการทำงานและมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องออกมาจำนวนมาก และหลายหน่วยงานต้องปฏิบัติพร้อมๆกัน เจ้าหน้าที่จึงขาดความเข้าใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชยา อัครเศรษฐ (2554 : 120-124) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานของทิมสหวิชาชีพด้านกระบวนการส่งกลับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ชาวพม่าตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551” ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ปัญหาในการประสานงานการส่งต่อข้อมูลมีปัญหาในการขาดแคลนล่ามในสถานคุ้มครอง/ สถานแรกรับผู้เสียหายไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานนอกจากนี้ คณะกรรมการการพาณิชย์การอุตสาหกรรมและการแรงงาน สภานิติบัญญัติแห่งชาติ (2557 : 3 ) เห็นว่าปัญหาการค้ามนุษย์ในรูปแบบแรงงานประมงมีสาเหตุสำคัญจากสภาพการทำงานในเรือประมงและความต้องการใช้แรงงานที่เข้มข้น (labour intensive) ในภาคธุรกิจประมงโดยเฉพาะแรงงานผิดกฎหมายการมีนายจ้างลักลอบนำแรงงานเข้ามาในราชอาณาจักรไทยโดยผิดกฎหมายและนำพามาทำงานบนเรือที่สำคัญกฎหมายที่หลายหน่วยงานรับผิดชอบไม่เอื้อต่อการตรวจสอบการทำประมงและคุ้มครองคนทำงานบนเรือประมงโดยมีปัญหาในการดำเนินการดังนี้ 1.ด้านการจัดระเบียบแรงงาน 2.ด้านการตรวจสอบสุขภาพ 3.ด้านการจัดระเบียบเรือ และ 4.ด้านศูนย์ประสานงานแรงงานประมงจังหวัด

จะเห็นได้ว่าการป้องกันการค้ำมนุษย์ โดยการแสวงหาประโยชน์จากการบังคับใช้แรงงาน เนื่องจากการทำประมงส่วนใหญ่ไม่ได้จ้างแรงงานต่างด้าวที่ถูกกฎหมายมาทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวอาจถูกหลอกลวงมาทำงานโดยไม่สมัครใจทำและถูกบังคับให้ทำงานเพื่อขอใช้หนี้ซึ่งในการป้องกันการค้ำมนุษย์เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ และขาดการประสานงานการส่งต่อข้อมูลมีการขาดแคลนล่ามในสถานคุ้มครอง/ สถานแรกรับ รวมทั้งผู้เสียหายไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงาน

### 13.2 การพัฒนามาตรการการค้ำมนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน

ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 13.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรให้มีความชำนาญในการป้องกัน มิให้เกิดมีการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานและบรรจบบุคลากรให้เพียงพอกับการทำงาน 13.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องควบคุม ตรวจสอบการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแรงงานภาคประมงทะเล และการจดทะเบียนเรือประมง เพื่อเป็นกลไกในการเฝ้าระวัง สกัดกั้นและป้องกันการเข้าใหม่อย่างจริงจัง 13.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงทะเลจะต้องนำแรงงานต่างด้าวไปขอจดทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตทำงานก่อนเริ่มทำงาน และลงโทษกับผู้นำพา นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยโดยมิได้ดำเนินการจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมายอย่างจริงจัง

จากการวิจัยพบว่า ปัจจุบันมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์มีหลายฉบับ และหลายหน่วยงานต้องปฏิบัติพร้อมๆกัน เจ้าหน้าที่จึงขาดความเข้าใจในการทำงาน ดังนั้นเจ้าหน้าที่จึงต้องทำการศึกษาและทำความเข้าใจในกฎหมายที่ออกมาใหม่ ประกอบกับทีมสหวิชาชีพมีการแต่งตั้งโยกย้ายทำให้ต้องมีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่มาทำงาน ในทีมสหวิชาชีพจึงอาจขาดความชำนาญในการทำงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานประมงทะเลอย่างสม่ำเสมอและในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันจะต้องใช้ล่ามเข้าไปดำเนินการแต่หน่วยงานภาครัฐมีล่ามไม่เพียงพอต่อการทำงาน ซึ่งล่ามสามารถแปลภาษาถูกหรือไม่ก็ไม่มีใครทราบและล่ามก็ไม่ทราบกฎหมายการค้ำมนุษย์เท่าใด ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องจะต้องจัดระบบแรงงานที่ผิดกฎหมายให้เข้าสู่ระบบอย่างถูกต้องด้วยเช่นกันเพื่อลดปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

จะเห็นได้ว่ากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการค้ำมนุษย์มีหลายฉบับ และหลายหน่วยงานต้องปฏิบัติพร้อมๆกัน เจ้าหน้าที่จึงขาดความเข้าใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎหมายไม่มีความชัดเจนทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสนในการปฏิบัติ และขาดความชำนาญในการทำงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงต้องจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้ในการป้องกันการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานประมงทะเลอย่างสม่ำเสมอและในการปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันจะต้องใช้ล่ามเข้าไปดำเนินการแต่หน่วยงานภาครัฐมีล่ามไม่เพียงพอต่อการทำงาน

## 14. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม

**14.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม**  
ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 14.1.1 บุคลากรทำงานและฐานข้อมูลของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพในการปราบปรามการคุ้มครองในภาคประมงทะเลอย่างจริงจัง 14.1.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ 14.1.3 การขจัดหรือปิดช่องทางที่ทำให้เกิดกระบวนการนายหน้าการคุ้มครองด้านแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล

จากการวิจัยพบว่าการปราบปรามการคุ้มครองภาคประมงทะเลยังมีปัญหาการทำงานของหน่วยงานที่เป็นทีมวิชาชีพยังขาดความร่วมมือการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานและข้อมูลภาคประชาชน ทำให้การปราบปรามทำได้ไม่ทั่วถึงประกอบกับบุคลากรยังมีไม่เพียงพอต่อการทำงานนอกจากนี้ผู้ประกอบการประมงหรือนายจ้างบางส่วนยังไม่ทราบถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองและการกระทำที่เข้าอาชญากรรมคุ้มครอง และการกระทำที่ถือว่าเข้าข่ายการบังคับใช้แรงงานหรือแรงงานขจัดหนี้จะเป็นการคุ้มครองซึ่งหน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้ผู้ประกอบการหรือนายจ้างทราบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ เจิมสิทธิประเสริฐ และคณะ (2558) โครงการวิจัยเรื่อง “การค้าประเวณีหญิงจากประเทศในแถบอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขงในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่าการเชื่อมโยงข้อมูลหรือขอประวัติผู้ต้องสงสัยจากหน่วยงานของประเทศต้นทางมีความล่าช้าและไม่ได้รับความร่วมมือในบางครั้งส่งผลต่อรูปคดีและการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ทางการของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นสืบสวนสอบสวนที่ไม่สามารถจับกุมผู้กระทำความผิดหรือช่วยเหลือผู้เสียหายได้

จะเห็นว่าการปราบปรามการคุ้มครองภาคประมงทะเลยังมีปัญหาการทำงานของหน่วยงานที่เป็นทีมวิชาชีพยังขาดความร่วมมือการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างหน่วยงานและข้อมูลภาคประชาชน ทำให้การปราบปรามทำได้ไม่ทั่วถึงทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานต่างๆไม่ได้ให้ความร่วมมือและไม่มีความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ประสานงานในการทำงานและการแลกเปลี่ยนข้อมูลร่วมกัน

**14.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม**  
ประกอบด้วย 3 ประเด็นดังนี้ 14.2.1 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจัดอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการปราบปรามการคุ้มครองในภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่องทุกพื้นที่และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อให้การปราบปรามการกระทำความผิดการคุ้มครองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 14.2.2 หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายในการปราบปรามการคุ้มครองในภาคประมงทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ 14.2.3 หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้องเข้มงวดในการควบคุมและ

ตรวจสอบการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และตรวจสอบแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างหรือผู้ประกอบการและบนเรือประมง ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงในการใช้แรงงาน บังคับหรือการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล

เนื่องจากบุคลากรและข้อมูลเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำงานปราบปราม การค้ามนุษย์เจ้าหน้าที่ออกตรวจจึงต้องมีเพียงพอต่อการทำงานและมีความรู้ความชำนาญในการ ปราบปราม เพื่อให้สามารถดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่องทุก พื้นที่ รวมทั้งหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องจะต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันระหว่าง หน่วยงานนอกจากนี้ทีมสหวิชาชีพที่มาจากหน่วยงานต่างๆจะต้องบูรณาการทำงานร่วมกันในการ ตรวจตราสถานที่ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษาและ กระบวนการยุติธรรม (2550) โครงการวิจัยเรื่อง “กระบวนการเข้าสู่การค้ามนุษย์” ได้เสนอแนว ทางการแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก และการป้องกันการค้ามนุษย์จังหวัดสมุทรสาครแนวทางการทำงาน ต่อเนื่องในประเด็นการคุ้มครองแรงงานเด็ก คือ 1) การป้องกันไม่让孩子เข้าสู่ระบบการทำงานใน รูปแบบที่ไม่เหมาะสม อาทิ การจัดระบบการตรวจสอบ และติดตามการจ้างแรงงานในกิจการประมง และต่อเนื่องจากประมง การแก้ไขปัญหา การจัดบริการทางสังคม การจัดการศึกษาแก่เด็กต่างชาติ และ2) การพัฒนาความร่วมมือและเครือข่ายระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จะเห็นว่าในการดำเนินการปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลต้อง กระทำอย่างต่อเนื่องทุกพื้นที่ แต่ยังมีขาดอัตรากำลังที่เพียงพอต่อการทำงานทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บุคลากรของแต่ละหน่วยงานที่ถูกส่งมาทำงานในทีมสหวิชาชีพมีงานหลักหรืองานประจำที่ต้องทำ การส่งบุคลากรมาทำงานปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งเป็นงานเฉพาะด้านจึงเกิดผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานหลัก ทำให้หน่วยงานบางหน่วยไม่สามารถส่งบุคลากรมาทำงานในการปราบปรามการค้า มนุษย์ได้เพียงพอต่อการทำงาน นอกจากนี้ทีมสหวิชาชีพที่มาจากหน่วยงานต่างๆจะต้องบูรณาการ ทำงานร่วมกันในการตรวจตราสถานที่ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงและพัฒนาความร่วมมือและเครือข่ายระหว่าง หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## 15. การพัฒนานโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการ ดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย

### 15.1 การพัฒนานโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและ การบังคับใช้กฎหมายประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้ 15.1.1 การดำเนินคดีอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง 15.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจาก การค้ามนุษย์ ต้องเข้าถึง เข้าใจ สิทธิที่กฎหมายรับรองไว้

จากการวิจัยพบว่าปัญหาในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ซึ่งเกิดความล่าช้า เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการและหลายขั้นตอน ซึ่งจะต้องมีการคุ้มครองเหยื่อ



และจะต้องดูแลผู้เสียหายเป็นอย่างดี บางกรณีผู้เสียหายซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวชาวพม่าต้องการกลับประเทศ แต่คดียังไม่จบจึงต้องอยู่จนจบคดีถึงจะผลักดันให้กลับได้ และผู้เสียหายที่เป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ด้านแรงงานไม่ทราบถึงสิทธิต่างๆ เนื่องจากไม่เข้าใจภาษา ไม่ทราบถึงกระบวนการ ขั้นตอนต่างๆ ประกอบกับหน่วยงานภาครัฐขาดการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์กับแรงงาน ซึ่งแรงงานส่วนใหญ่ที่ตกเป็นเหยื่อจะไปขอความช่วยเหลือจาก NGO

จะเห็นได้ว่าปัญหาในการดำเนินคดีค้ามนุษย์ซึ่งเกิดความล่าช้า เนื่องจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการและหลายขั้นตอน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีกระบวนการและวิธีการปฏิบัติต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่กฎหมายกำหนด ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่สามารถละเว้นการปฏิบัติได้

**15.2 การพัฒนามาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย** ประกอบด้วย 2 ประเด็น ดังนี้ 15.2.1 การดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดต้องมีความรวดเร็ว โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และเจ้าหน้าที่จะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง 15.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องแจ้งสิทธิให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ได้รับทราบและเข้าถึงสิทธิที่กฎหมายรับรองไว้โดยผ่านล่ามหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถพูดภาษาของแรงงานต่างด้าวได้

จากการที่พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2551 และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 5 มิถุนายน 2551 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบันและได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหนึ่งครั้งโดยพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 เพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในปัจจุบันที่มีความรุนแรง ซับซ้อน และเป็นอาชญากรรมข้ามชาติ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์โดยกำหนดให้มีมาตรการสร้างแรงจูงใจให้ผู้พบเห็นเหตุการณ์ค้ามนุษย์แจ้งข้อมูลต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ และกำหนดมาตรการเพิ่มอำนาจทางปกครองให้แก่เจ้าหน้าที่ รวมทั้งปรับปรุงบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมยิ่งขึ้น (สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2558 : 10-14) เมื่อกฎหมายมีผลใช้บังคับแล้ว หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องตามพระราชบัญญัตินี้ควรดำเนินการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ลักษณะการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ โดยจัดทำคู่มือเพื่อใช้ประกอบในการปฏิบัติตามกฎหมาย เอกสารเผยแพร่ให้กับผู้ประกอบการและประชาชนทั่วไป รวมถึงขั้นตอนในการปฏิบัติของการบังคับใช้กฎหมายทั้งทางอาญาและทางปกครองที่กำหนดไว้ในกฎหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและมีประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ศิริพร สัจจามันท์ และคณะ (2557:1-7) กล่าวว่า กฎหมายกำหนดให้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์พิจารณาให้ความช่วยเหลือแก่บุคคลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการกระทำความผิดฐานค้ามนุษย์อย่าง

เหมาะสมในเรื่อง อาหาร ที่พักการรักษาพยาบาล การบำบัดฟื้นฟูทางร่างกายและจิตใจ การให้การศึกษา การฝึกอบรม การให้ความช่วยเหลือทางกฎหมาย การส่งกลับไปยังประเทศเดิมหรือภูมิลำเนาของผู้นั้น การดำเนินคดีเพื่อเรียกร้องค่าสินไหมทดแทนให้ผู้เสียหายตามระเบียบที่รัฐมนตรีกำหนด โดยให้คำนึงถึง ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และความแตกต่างทางเพศ อายุ สัญชาติ เชื้อชาติ ประเพณีวัฒนธรรมของ ผู้เสียหาย การแจ้งสิทธิของผู้เสียหายที่พึงได้รับการคุ้มครองในแต่ละขั้นตอน ทั้งก่อน ระหว่าง และหลัง การช่วยเหลือ ตลอดจนขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการช่วยเหลือในแต่ละขั้นตอน และต้องรับฟัง ความคิดเห็นของผู้เสียหายก่อนด้วย

จะเห็นได้ว่าในการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดต้องมีความรวดเร็ว โดยให้ความสำคัญเป็นธรรมกับทุกฝ่ายและหน่วยงานภาครัฐต้องแจ้งสิทธิให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ได้รับทราบและเข้าถึงสิทธิที่กฎหมายรับรองไว้โดยผ่านล่ามหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถพูดภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ ทั้งนี้เป็นเพราะคดีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์เป็นนโยบายของรัฐบาลที่ต้องการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง ในการดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดต้องมีความรวดเร็ว นอกจากนี้กฎหมายยังได้กำหนดให้การคุ้มครองสิทธิต่างของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ไว้ด้วยเช่นกัน

## 16.การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ

### 16.1 การพัฒนา นโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 16.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ต้องเข้าถึง เข้าใจ และทราบข้อมูลการคุ้มครองและการช่วยเหลือ 16.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ต้องได้รับความคุ้มครองสิทธิและการช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม

จากการวิจัยพบว่า การคุ้มครองช่วยเหลือที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาด้านการสื่อสาร การใช้ภาษา และหน่วยงานภาครัฐยังขาดแคลนล่ามในการสื่อสาร ซึ่งทำให้ผู้เสียหายที่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองช่วยเหลือได้เท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทัศน์ กองขุนทด (2558) ศึกษาเรื่อง สิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ : กรณีศึกษาสิทธิสุขภาพของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่าแรงงานข้ามชาติจำนวนหนึ่งยังมีปัญหาการรับรู้ด้านสิทธิสุขภาพ ขาดหลักประกันสุขภาพ เนื่องจากปัญหาในระบบการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงาน และยังมีปัญหาการสื่อสารสุขภาพและข้อจำกัดที่แรงงานข้ามชาติเอง การดูแลคุ้มครองสิทธิสุขภาพของแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้องค์กรเอกชน มูลนิธิ นายจ้าง ผู้ประกอบการและชุมชนแรงงานข้ามชาติได้เข้ามามีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐอย่างแท้จริงในการปรับปรุงและบังคับใช้กฎหมาย การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการรองรับสิทธิสุขภาพและการ

จัดบริการสุขภาพแก่แรงงานข้ามชาติ สำหรับนายจ้าง ผู้ประกอบการและแรงงานข้ามชาติเองต้องมีการรับรู้ มีความเข้าใจด้านสิทธิสุขภาพ มีความร่วมมือที่ดีและมีความรับผิดชอบในการดูแลสุขภาพและการประกันสุขภาพแรงงานข้ามชาติให้ครอบคลุมทั่วถึง

**16.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองผู้เสียหายในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ** ประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 16.2.1 หน่วยงานของรัฐควรจัดให้มีล่ามอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ในการคุ้มครอง ให้ความช่วยเหลือของรัฐ 16.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความช่วยเหลือเยียวยา ดูแลสวัสดิภาพแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ได้รับสิทธิต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

จากนโยบายและมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2554-2559 (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2553 : 10) ได้กำหนดให้มีการพัฒนาระบบการให้บริการล่ามเพื่อการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์และพัฒนาสมรรถนะของผู้ให้บริการและพัฒนาองค์กรที่เกี่ยวข้องด้านการคุ้มครองช่วยเหลือให้มีความรู้ความเข้าใจตามมาตรฐานที่กำหนดและคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรีย์ ใจหาญ (2556) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนางานด้านการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์” ผลการวิจัยพบว่ามีปัญหาขาดแคลนล่ามที่มีความรู้ความเข้าใจปัญหาการค้ามนุษย์และมีจิตวิทยาในการทำงานกับผู้เสียหายรวมทั้งผู้เสียหายที่เป็นคนต่างด้าวไม่ได้รับสิทธิทำงานชั่วคราวในระหว่างการบำบัดฟื้นฟูและการเรียกร้องค่าชดเชยความเสียหายในขั้นตอนบังคับคดีใช้เวลานานและไม่แน่ว่าผู้เสียหายจะได้รับเงินค่าชดเชยหรือไม่ ผู้เสียหายจึงเลือกเดินทางกลับภูมิลำเนาก่อนได้ทำงาน เพราะมีความจำเป็นต้องหารายได้เลี้ยงดูครอบครัวดังนั้นหน่วยงานของรัฐควรจัดให้มีล่ามอย่างเพียงพอ เพื่อใช้ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ และช่วยเหลือเยียวยา ดูแลสวัสดิภาพแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ให้ได้รับสิทธิต่างๆ ด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

จะเห็นว่าการคุ้มครองช่วยเหลือที่เป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่เป็นแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาด้านการสื่อสาร การใช้ภาษา และหน่วยงานภาครัฐยังขาดแคลนล่ามในการสื่อสาร ซึ่งทำให้ผู้เสียหายที่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองช่วยเหลือได้เท่าที่ควรทั้งนี้อาจเป็นเพราะแรงงานต่างด้าวไม่ได้เรียนหนังสือจึงไม่สามารถฟังและอ่านหนังสือได้ และหน่วยงานภาครัฐยังขาดแคลนล่ามที่มีความรู้ความเข้าใจปัญหาการค้ามนุษย์

## 17. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ

### 17.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ

ประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 17.1.1 การเสริมสร้างความร่วมมือแบบบูรณาการเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร อย่างมีประสิทธิภาพ 17.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าว ต้องเข้าถึงข้อมูลและข่าวสารเพื่อตรวจเช็คให้เห็นปัญหาการคุ้มครองข้อมูลและการไม่เข้าไม่สู่กระบวนการคุ้มครอง

จากการวิจัยพบว่า การให้ความช่วยเหลือเหยื่อคุ้มครอง ซึ่งยังขาดการประสานงานการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ เพื่อตรวจเช็คให้เห็นถึงปัญหาการคุ้มครองยังทำได้ไม่ทั่วถึง ประกอบกับแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อซึ่งมีส่วนร่วมในการกระทำผิด ไม่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่และเหยื่อบางรายเกิดความกลัว จึงทำให้การเข้าถึงข้อมูลของผู้กระทำผิดได้ยาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชยา อัครเศรษฐ (2554 : 120-124) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานของทีมสหวิชาชีพด้านกระบวนการส่งกลับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ชาวพม่าตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองปัญหาในการประสานงานการส่งต่อข้อมูลมีปัญหาในการขาดแคลนล่ามในสถานคุ้มครอง/ สถานแรกรับผู้เสียหาย ไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ เจริญสิทธิประเสริฐ และคณะ (2558) โครงการวิจัยเรื่อง “การค้าประเวณีหญิงจากประเทศในแถบอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า การเชื่อมโยงข้อมูลหรือขอประวัติผู้ต้องสงสัยจากหน่วยงานของประเทศต้นทางมีความล่าช้าและไม่ได้ได้รับความร่วมมือในบางครั้งส่งผลกระทบต่อรูปคดีและการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ทางการของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในชั้นสืบสวนสอบสวนที่ไม่สามารถจับกุมผู้กระทำผิดหรือช่วยเหลือผู้เสียหายได้

จะเห็นว่าในการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ตกเป็นเหยื่อคุ้มครอง หน่วยงานยังขาดการประสานงานการทำงานร่วมกันของหน่วยงาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์เพื่อตรวจเช็คให้เห็นถึงปัญหาการคุ้มครองยังทำได้ไม่ทั่วถึงทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวที่ตกเป็นเหยื่อคุ้มครองจะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานเข้ามาดูแลช่วยเหลือยังขาดการประสานงานการทำงานร่วมกัน และหน่วยงานภาครัฐยังขาดการประชาสัมพันธ์ในการตรวจเช็คถึงปัญหาการคุ้มครองโดยเฉพาะในสถานที่ประกอบการทำประมงและบนเรือประมง

### 17.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ

ประกอบด้วย 2 ประเด็นดังนี้ 17.2.1 ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนต้องบูรณาการร่วมมือกัน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและแจ้งข้อมูลข่าวสาร ผ่านสื่อ ประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการคุ้มครองข้อมูลภาคประมงทะเลให้เกิดประสิทธิภาพ 17.2.2 รัฐต้องฝึกอบรมนายจ้าง

หรือผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการกระทำละเมิดสิทธิการบังคับใช้แรงงาน และการค้ามนุษย์ภาคประมงทะเล

แนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์อย่างบูรณาการ ภัทรารวรรณ เวชศาสตร์ (2558) พบว่าไทยกำลังเผชิญกับปัญหาและความท้าทายในการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์หลายด้าน อาทิ เชิงนโยบาย เชิงบริหาร และเชิงบูรณาการ โดยประเด็นความท้าทายเชิงบูรณาการนั้น เป็นหนึ่งในประเด็นที่สำคัญที่สุดที่ภาคส่วนต่าง ๆ ของไทยยังไม่คำนึงถึงและนำไปปฏิบัติมากเท่าที่ควรทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ที่ผ่านมาขาดประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือ งานวิจัยฉบับนี้จึงเสนอแนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยให้มีการบูรณาการและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้วยการส่งเสริมการสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วนทั้งในประเทศและกับต่างประเทศที่เป็นเอกภาพและมีทิศทาง โดยยึดหลักการสร้างความโปร่งใส (Transparency) การสร้างความน่าเชื่อถือ (Credibility) และการสร้างควมมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) ในความร่วมมือ ซึ่งหากไทยสามารถปฏิบัติตามแนวทางข้างต้น ก็จะทำให้ปฏิบัติงานและประสานงานการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ของไทยมีประสิทธิภาพ มีผลเป็นรูปธรรม และสามารถตรวจสอบได้จากทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งจะมีผลในการสร้างความน่าเชื่อถือต่อการดำเนินการอย่างยั่งยืนของฝ่ายไทยจนเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก สอดคล้องกับหลักมนุษยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2558) ได้ออกมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ดังนี้ 1.อบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านการป้องกันปราบปรามและช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานแก่พนักงานตรวจแรงงานพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้ที่เกี่ยวข้อง 2. เผยแพร่ความรู้และผลิตสื่อแผ่นพับเพื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการค้ามนุษย์ด้านแรงงานการสร้างความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและช่วยเหลือคุ้มครองแรงงานที่ตกเป็นเหยื่อหรืออาจเป็นกลุ่มเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน 3.สร้างเครือข่ายคุ้มครองแรงงานณรงค์ให้ทุกภาคส่วนสังคมร่วมเป็นเครือข่ายเพื่อช่วยปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานและสร้างระบบการทำงานของเครือข่ายโดยจัดประชุม/อบรม/สัมมนาให้หน่วยงานเกี่ยวข้องที่จะเป็นเครือข่ายคุ้มครองแรงงานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเครือข่ายฯ 4. ประสานงานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและองค์กรต่างๆในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน

จะเห็นได้ว่าภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนยังขาดการบูรณาการร่วมมือกัน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและแจ้งข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ได้ให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และไม่มีหน่วยงานกลางที่เป็นหน่วยประสานงานระหว่างหน่วยงาน ดังนั้นการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ภาคประมงทะเลให้เกิดประสิทธิภาพควรมีการสร้างเครือข่ายการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์รณรงค์ให้ทุกภาคส่วนสังคมร่วม

เป็นเครือข่ายเพื่อช่วยปฏิบัติงานในการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์และสร้างระบบการทำงานของเครือข่ายโดยจัดประชุม/อบรม/สัมมนาให้หน่วยงานเกี่ยวข้องที่จะเป็นเครือข่ายการแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ และให้ความรู้เกี่ยวกับแนวปฏิบัติด้านการป้องกันปราบปรามและช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน

#### ตอนที่ 4 การรับรองข้อเสนอในการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

จากการวิจัยพบว่า ในการประชุมสัมมนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีฉันทามติร่วมกันว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีความเหมาะสมถ้าสามารถนำไปปฏิบัติได้จริงทุกภาคส่วนต้องบูรณาการทำงานร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลของหน่วยงานกับทุกภาคส่วนและเพิ่มช่องทางการเข้าถึงของข้อมูลของแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2551) การศึกษาเรื่องการน่านโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้าน ผลการศึกษาพบว่าแนวคิดในการน่านโยบายการจัดการจัดระบบแรงงานต่างด้าวฯ ไปปฏิบัติต้องบูรณาการทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ เอกชน และหน่วยงานด้านความมั่นคง ในภาพรวมพบว่าฝ่ายการเมือง ระบบราชการ ข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ได้รับผลกระทบจากนโยบายและบทบาทขององค์การล้วนแต่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการน่านโยบายการจัดการจัดระบบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติทั้งสิ้น สำหรับข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะบางประการของการน่านโยบายการจัดการจัดระบบแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติพิจารณาได้ว่า การบริหารจัดการในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วนในระดับผู้ปฏิบัติงาน กฎหมายและการบังคับใช้กฎหมาย ความสอดคล้องในการกำหนดนโยบาย แนวทางในการดำเนินงานแต่ละด้าน การจัดทำแผนสำหรับตัวชี้วัด ประเมินผล ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการประสานงานการปฏิบัติร่วมกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย จงโชติชัชวาลย์ (2559) ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบผลการน่านโยบายด้านแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติกรณีศึกษา 3 จังหวัดภาคตะวันออก สระแก้ว จันทบุรีและตราด ผลการวิจัยพบว่า ด้านนโยบายแรงงานต่างด้าว ทั้ง 3 จังหวัดสำหรับการปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย พบว่า แต่ละจังหวัดยึดกรอบแนวทางนโยบายจากส่วนกลาง และผู้ว่าราชการจังหวัดได้ผนวกแนวทางและนโยบายของจังหวัดภายใต้หลักการตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจของจังหวัดเป็นหลัก โดยใช้ปัญหาของท้องถิ่นเป็นตัวตั้ง และดำเนินดำเนินงานในรูปแบบของคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับแนวคิดของศิริกาญญา พัฒนาศักดิ์ (2551) ได้เสนอการแก้ไขปัญหาในการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลก ไว้ดังนี้คือปรับปรุงกลไกดำเนินงานในการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวให้มีประสิทธิภาพและ โปร่งใส โดยการส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วม

ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติตามนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานที่เข้ามาทำหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานร่วมกันซึ่งการทำงานจะขาดการประสานงานและต่างคนต่างทำหน้าที่ตามที่กฎหมายให้อำนาจไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต้องบูรณาการทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ เอกชน และหน่วยงานด้านความมั่นคงที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติทั้งสิ้น

**ประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ประกอบด้วย ดังนี้**

1. ประเด็นการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ได้แก่ 1.การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ 2.การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน 3.การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว 4.การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว 5.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน 6.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง 7.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง 8.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน 9.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน 10.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย 11.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมและ 12.การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว ซึ่งที่ประชุมมีความเห็นในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง การให้หน่วยงานภาครัฐตรวจสอบการจ้างงานและการทำงานบนเรือโดยใช้ระบบ CCTV ควรออกเป็นกฎหมายบังคับให้เรือประมงทุกลำต้องติดตั้งเพื่อตรวจสอบการทำงานของแรงงานให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทฤษฎีมาร์กซิส (Marxism) ของ Karl Marx เห็นว่าการคุ้มครองแรงงานไม่สามารถเกิดขึ้นเองได้หากไม่มีกลไกคอยควบคุมพฤติกรรม การแสวงหากำไร โดยการเอาเปรียบแรงงานโดยนายทุน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่ต้องให้ความคุ้มครองสิทธิของแรงงานไม่ให้ถูกเอาเปรียบจากนายทุนซึ่งมีอำนาจเหนือกว่าแรงงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558 : 5)

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวอยู่ในสถานะที่ต่ำกว่านายจ้างจึงทำให้ไม่สามารถมีอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะไม่มีกฎหมายเปิดช่องให้แรงงานต่างด้าวมียอำนาจต่อรองกับนายจ้างได้จึงจำเป็นต้องให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเข้ามาตรวจสอบและออกมาตรการต่างๆมาคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล เพื่อมิให้นายจ้างเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวได้

1.2 การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน โดยมีมาตรการมิให้นายจ้างหรือได้ก่งเรือเป็นผู้เก็บเอกสารประจำตัวหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน เพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบการประมงใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน นั้นผู้เข้าประชุมได้เสนอให้มีการทำหลักฐานการฝากเอกสารประจำตัวไว้กับได้ก่งเรือและจัดทำกล่องเก็บเอกสารโดยให้ได้ก่งเรือเป็นผู้ดูแล ซึ่งในการเก็บหนังสือเดินทางและใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวต้องได้รับการยินยอมจากแรงงานก่อน หากแรงงานต่างด้าวขอคืนต้องได้คืนทันทีซึ่งสอดคล้องกับ ปฏิญญาสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติปีค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights - UDHR) ในมาตรา 23 (1) ให้บุคคลมีสิทธิที่จะทำงาน มีอิสรภาพในการเลือกงาน ได้รับเงื่อนไขในการทำงานที่เป็นธรรมและเป็นประโยชน์ และได้รับการคุ้มครองจากการว่างงาน

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเมื่อทำงานกับนายจ้างแล้ว นายจ้างจะพยายามที่จะหาวิธีการต่างๆ อาทิเช่นการเก็บเอกสารประจำตัวของแรงงานไว้ เพื่อไม่ให้แรงงานเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน เนื่องจากแรงงานประมงที่ต้องการเปลี่ยนงานเพราะที่ใหม่ให้ค่าจ้างที่สูงกว่า และงานสบายกว่าการทำประมง เป็นต้น

1.3 การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง ควรมีการทำหลักฐานระหว่างนายจ้างกับแรงงานประมงและหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควบคุมมิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้ากับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน โดยให้จ่ายค่าจ้างล่วงหน้าไม่เกินหนึ่งเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์และคณะ (2558 : 1067) ศึกษาเรื่องการเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้างในอำเภอเมืองจังหวัดสมุทรสาครพบว่าปัญหาการจ่ายเงินค่าจ้างไม่ครบและจ่ายไม่ตรงวันตามข้อตกลงตามสัญญาจ้างงาน แรงงานต่างด้าวประสบปัญหาการได้รับค่าแรงล่าช้าและจ่ายค่าแรงไม่ตรงวันส่งผลให้แรงงานต่างด้าวออกมาเรียกร้องนายจ้างโดยการประท้วงเรียกร้องสิทธิจนกว่าจะได้รับค่าแรงตามข้อตกลง ดังนั้นนายจ้างจึงควรมีระบบการจ่ายค่าแรงให้กับแรงงานต่างด้าวด้วยความเชี่ยวชาญ อีกทั้งยังสามารถจูงใจและทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร



จะเห็นว่าในการจ่ายค่าจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล กฎหมายบังคับให้ต้องมีการทำหลักฐานการจ่ายเงินเพื่อป้องกันนายจ้างจ่ายค่าจ้างไม่ครบและจ่ายไม่ตรงตามข้อตกลงในสัญญา ทั้งนี้เป็นเพราะแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่อ่านหนังสือไม่ได้ เพราะเรียนมาน้อย จึงไม่ทราบเงื่อนไขของสัญญาจ้าง การทำสัญญาเป็นการสร้างหลักประกันในการคุ้มครองสิทธิให้กับแรงงานต่างด้าวเพื่อไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบแรงงาน

1.4 การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง ควรมีมาตรการลงโทษแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกรณีผิดสัญญาจ้าง เช่นทำงานไม่ครบตามสัญญา หรือหนีงาน และนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะต้องแจ้งไปที่หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อขึ้นบัญชีดำกับแรงงานต่างด้าวที่กระทำผิดและเพื่อบทลงโทษ โดยไม่ต้องให้ทำงานเป็นเวลา 3 เดือน หรือ 6 เดือน หรือไม่ให้ทำงานในประเทศไทย หากพบว่าได้กระทำ ความผิดซ้ำๆ หลายครั้ง เพื่อให้แรงงานมีความรับผิดชอบต่องานและนายจ้าง สอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์ (2551) ได้เสนอการแก้ไขปัญหาในการศึกษาเรื่องการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลก ไว้ดังนี้คือ การกวาดล้างจับกุมและลงโทษแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนและนายจ้าง แรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนนายจ้างอย่างเข้มงวดและต่อเนื่องจริงจัง เพื่อลดจำนวนแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ลง เป็นการสร้างความชอบธรรมแก่นายจ้างแรงงานต่างด้าวถูกกฎหมาย และแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่ขึ้นทะเบียน

จะเห็นว่า แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลบางคนได้รับเงินค่าจ้างล่วงหน้าไป แล้วจะทำงานไม่ครบตามสัญญาหรือหนีงาน ทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย และยังมีแรงงานอีกประเภทหนึ่งที่เป็นนักล่าเงินล่วงหน้าชอบเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนนายจ้างบ่อยๆ ดังนั้นจึงจำเป็นที่จะต้องหามาตรการมาลงโทษแรงงานประเภทนี้

1.5 การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล แรงงานซึ่งเป็นลูกจ้าง ในกิจการประมงทะเลควรจะได้รับสิทธิในระบบประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปตามโรงงานอุตสาหกรรมสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rachel Sabates-Wheeler and Myrthawaite (2003) ได้ศึกษาเรื่อง การปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างชาติชี้ให้เห็นว่าแรงงานข้ามชาติเป็นกลุ่มเฉพาะที่ควรได้รับการปกป้องคุ้มครองสิทธิเนื่องจากไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆได้เท่าเทียมกับประชาชนในประเทศตัวอย่างผู้อพยพชาวแอลเบเนียที่ลี้ภัยทางเศรษฐกิจเข้ามาในประเทศกรีซ นโยบายทางการเมืองระบุว่าผู้อพยพจะไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกับผู้ถือสัญชาติหรือเป็นพลเมืองของรัฐดังนั้นการอพยพเข้ามาทำงานทำของแรงงานข้ามชาติชาวแอลเบเนียในประเทศกรีซยังไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในกรีซอันพึงมีได้แก่การไม่ได้

รับการปกป้องคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิตหรือค่ารักษาพยาบาลในกรณีเจ็บป่วยพวกเขาไม่มีสิทธิที่จะได้รับเงินค่าจ้างเพิ่มสิทธิในการลาป่วย

จะเห็นว่าแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลต้องทำงานเสี่ยงต่ออันตรายที่เกิดจากเครื่องมือทำประมง ประกอบกับแรงงานไม่มีหลักประกันคุ้มครองเมื่อเกิดอุบัติเหตุจนได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ดังนั้นจึงควรให้แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลเข้าถึงสิทธิในระบบประกันสังคมเช่นเดียวกับแรงงานไทย

1.6 ควรมีการนำมาตรการทางปกครองมาบังคับใช้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ โดยเฉพาะการจ้างแรงงานต่างด้าวทำงานประมงต้องทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย หากไม่ปฏิบัติตามจะต้องถูกลงโทษ เช่น สั่งพักใช้ใบอนุญาตทำการประมง หรือจะสั่งห้ามทำการประมงจนกว่าปฏิบัติให้ถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 ที่บัญญัติมาตรการบังคับทางปกครองมาควบคุมผู้ประกอบการประมงที่กระทำความผิด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิจฐเขต ไกรวาส (2557) ศึกษาเรื่อง สภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย และแนวทางแก้ไขผลการศึกษาพบว่าการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของประเทศไทยยังมีปัญหาสำคัญคือด้านการปฏิบัติตามกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของนายจ้างยังมีนายจ้างหรือสถานประกอบการบางส่วนที่ละเมิดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการ

จะเห็นได้ว่านายจ้างส่วนใหญ่จะปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน ทำให้แรงงานต่างด้าวถูกละเมิดสิทธิและถูกเอาเปรียบจากนายจ้าง ดังนั้นจึงควรมีมาตรการบังคับทางปกครองมาควบคุมผู้ประกอบการประมงที่กระทำความผิด ทั้งนี้เพื่อให้นายจ้างให้ความสำคัญกับกฎหมายที่คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

2. ประเด็นการพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ได้แก่

1. การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน
2. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม
3. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย
4. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ
5. การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมประชุมเห็นด้วยในทุกประเด็น มีความเห็นว่าการพัฒนานโยบายและมาตรการนั้นเป็นไปได้และเหมาะสมที่ประชุมมีความเห็นในประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน พบว่าปัจจุบันการตรวจยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ชำนาญกฎหมายการป้องกันและปราบปรามการคุ้มครองในการทำงาน และบุคลากรที่แต่ละหน่วยงานส่งไปทำงานทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานประจำที่บุคลากรต้องปฏิบัติ จึงควรเพิ่มบุคลากรเพื่อให้การป้องกันการคุ้มครอง

เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชยา อังเศรฐ (2554 : 120-124) ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาการทำงานของทีมสหวิชาชีพด้านกระบวนการส่งกลับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ชาวพม่าตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551” จากการศึกษาพบว่า ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ปัญหาในการประสานงานการส่งต่อข้อมูลมีปัญหาในการขาดแคลนล่ามในสถานคุ้มครอง/ สถานแรกรับผู้เสียหาย ไม่ให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติงานและ สุวริย์ ใจหาญ (2556) ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนางานด้านการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์” จากการศึกษาพบว่าผู้ที่ทำหน้าที่คัดแยกยังไม่มีความชำนาญเพียงพอการพิจารณาว่าผู้ใดเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์พนักงานสอบสวนและนักสังคมสงเคราะห์ยังมีความเห็นแย้งกัน

จะเห็นได้ว่าในการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้านแรงงานประมง จะมีเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นทีมสหวิชาชีพ ซึ่งต้องมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการใช้กฎหมาย ดังนั้นในการบรรจุบุคลากรเพื่อทำงาน บุคลากรจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

2.2 การพัฒนานโยบายและมาตรการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านความร่วมมือทุกภาคส่วนยังขาดการบูรณาการเข้าถึงข้อมูลทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องให้ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแจ้งข้อมูล กิกิตศักดิ์ เจริญสิทธิ ประเสริฐ และคณะ (2558) โครงการวิจัยเรื่อง “การค้าประเวณีหญิงจากประเทศในแถบอนุภูมิภาค ลุ่มแม่น้ำโขงในประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า การประสานงานกับประเทศต้นทางพบว่า การเชื่อมโยงข้อมูลหรือขอประวัติผู้ต้องสงสัยจากหน่วยงานของประเทศต้นทางมีความล่าช้าและไม่ได้รับความร่วมมือในบางครั้งส่งผลกระทบต่อคดีและการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ทางการของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นสืบสวนสอบสวนที่ไม่สามารถจับกุมผู้กระทำความผิดหรือช่วยเหลือผู้เสียหายได้ซึ่ง แสงจันทร์ มาน้อย (2557) กล่าวว่า ปัจจุบันรูปแบบของการค้ามนุษย์ได้พัฒนาไปจากเดิมและมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าในเส้นทางคมนาคมและเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสารเป็นผลให้อาชญากรรมที่เกิดขึ้นดำเนินไปอย่างปิดบังซ่อนเร้นและยากต่อการรับรู้และติดตาม

จะเห็นได้ว่าในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์จะมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายหน่วยงานเข้ามาเป็นทีมสหวิชาชีพยังขาดการประสานงานในการทำงานและขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องในแต่ละหน่วยงานจะใช้อำนาจตามกฎหมายของแต่ละหน่วยงานซึ่งแตกต่างกันไปทำให้ต่างฝ่ายต่างทำงานโดยขาดการประสานงานในการทำงานและขาดการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่อกัน ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องร่วมมือกันในการทำงานโดยการจัดตั้งศูนย์การประสานการทำงานและมีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน

และแลกเปลี่ยนข้อมูล รวมทั้งมีการแจ้งข้อมูลข่าวสารต่อกัน เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหา การค้ามนุษย์เกิดประสิทธิภาพ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนา นโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีข้อเสนอแนะดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐบาลควรเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาความร่วมมือของทุกภาคส่วนต่างๆ ในการกำกับดูแล ตรวจสอบนายจ้างหรือสถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าว ในการคุ้มครองสภาพการจ้างงานและคุ้มครองสิทธิแรงงานให้เป็นไปตามกฎหมายและให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานตามความเหมาะสม และหาแนวทางในการทำงาน

1.2 รัฐบาลควรเปิดให้มีการผ่อนผันการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลตลอดทั้งปี เพื่อให้แรงงานต่างด้าวนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายอย่างทั่วถึงและได้รับสิทธิประโยชน์อย่างทั่วถึงและลดขั้นตอนการพิสูจน์สัญชาติไม่ให้เกิดความยุ่งยากซับซ้อน เพื่อให้แรงงานต่างด้าวมาทำการพิสูจน์สัญชาติได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็วขึ้น

1.3 รัฐบาลควรมีเปิดให้มีการผ่อนผันการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาตทำงานตลอดทั้งปี เพื่อสอดคล้องกับการหมุนเวียนแรงงานตามความต้องการของตลาดและปรับปรุงระบบการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติโดยลดขั้นตอนและเอกสารให้เป็นแบบ One Stop Service เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานข้ามชาติ รวมทั้งกำหนดค่าธรรมเนียมให้เหมาะสมไม่ให้มีค่าใช้จ่ายที่สูงเพื่อเป็นการจูงใจให้แรงงานมาขอจดทะเบียน

1.4 รัฐบาลควรสร้างความรู้และความเข้าใจให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงอย่างทั่วถึง โดยผ่านทางล่ามหรืออาสาสมัครหรือApplication เพื่อใช้เป็นสื่อกลางให้แรงงานเกิดความเข้าใจ

1.5 รัฐบาลควรส่งเสริมและสนับสนุนกลไกการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายของแรงงานต่างด้าว ไม่ว่าแรงงานต่างด้าวนั้นจะเข้าเมืองมาถูกกฎหมายหรือไม่ก็ตามเพื่อให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

1.6 กระทรวงแรงงาน และนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องสร้างความรู้และความเข้าใจให้กับแรงงานต่างด้าว โดยการประชาสัมพันธ์และแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับทราบอย่างทั่วถึงเพื่อให้แรงงานได้เข้าถึงสิทธิของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว

1.7 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจการจ่ายเงินค่าจ้างให้กับแรงงานประมงตามกฎหมายให้กับนายจ้างและส่งเสริมให้มีใช้วิธีการโอนเงินค่าจ้างผ่านบัญชีธนาคารด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อตรวจสอบการจ่ายค่าจ้างและป้องกันมิให้นายจ้างแสวงหาประโยชน์จากแรงงานต่างด้าว

1.8 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องต้องสร้างความเข้าใจให้นายจ้างอำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าถึง และเข้าใจสิทธิและเงื่อนไขของสัญญาจ้างเพื่อให้แรงงานได้รับความคุ้มครองตามสัญญาการจ้างงาน โดยหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีล่ามได้อธิบายเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างก่อนทำงาน เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงานให้กับแรงงาน

1.9 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลควรมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและควรนำแรงงานต่างด้าวเข้าสู่ระบบประกันสังคมทุกคนอย่างทั่วถึง เพื่อให้ได้รับความคุ้มครองจากการรักษาพยาบาลในทุกกรณี ทั้งกรณีที่ได้รับอันตรายจากการทำงานและกรณีอื่นๆ

1.10 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลควรได้สิทธิในการเปลี่ยนนายจ้าง-การย้ายงาน ได้อย่างเสรีเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย และต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ

1.11 รัฐต้องเสริมสร้างความเข้าใจกับนายจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อมิให้นายจ้างกระทำละเมิดสิทธิต่อแรงงานต่างด้าว

1.12 รัฐต้องส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับสิทธิ ความเสมอภาค และโอกาสในการเข้าถึงสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องสภาพการจ้างงานและการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน ให้มีอำนาจเจรจาต่อรองนายจ้าง

1.13 รัฐควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรมให้ความรู้แรงงานต่างด้าวในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงานในไทย เพื่อให้แรงงานเข้าใจสิทธิที่พึงมี เข้าใจถึงความรับผิดชอบของตัวเอง กฎระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับสถานภาพทางกฎหมาย และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

1.14 รัฐต้องเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปราบปรามการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลอย่างจริงจัง

1.15 รัฐต้องส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ได้เข้าถึงและเข้าใจสิทธิต่างๆ ที่กฎหมายกำหนดไว้ เพื่อให้แรงงานได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างทั่วถึง

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลให้เกิดขึ้นจริง และมีประสิทธิภาพในทางปฏิบัตินั้น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรจัดตั้งศูนย์อำนาจการหรือคณะทำงานให้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมายที่ชัดเจนและมีการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกันเพื่อให้การทำงานเป็นเอกภาพในการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

2.2 การทำงานในเรือประมงไม่เป็นเวลาทำงานที่แน่นอน ไม่มีวันหยุด ซึ่งแรงงานต้องทำงานเกินกว่าเวลาที่กฎหมายกำหนด ดังนั้นจึงควรออกกฎหมายให้เรือประมงทุกลำติดตั้ง ระบบ CCTV มาตรวจสอบการทำงานและเวลาทำงานของแรงงานในเรือประมงให้เป็นไปตามสัญญาและที่กฎหมายกำหนด เพื่อป้องกันการเอาเปรียบของนายจ้าง

2.3 การทำงานประมงเป็นงานที่เสี่ยงต่ออันตรายและอุบัติเหตุบนเรือ ซึ่งปัจจุบันแรงงานยังไม่ได้ได้รับความคุ้มครองสิทธิในความปลอดภัยในการทำงาน ดังเช่นแรงงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ดังนั้นจึงควรเพิ่มบทบัญญัติให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับสิทธิประกันสังคมตามกฎหมายประกันสังคม

2.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดหาสามหรืออาสาสมัคร หรือ Application เป็นสื่อกลางให้แรงงานเกิดความเข้าใจ เพื่อการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมง

2.5 ประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายบัญญัติรับรองให้แรงงานต่างด้าวรวมตัวเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงาน จึงทำให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไม่มีอำนาจต่อรองนายจ้างได้ ดังนั้นจึงควรออกกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวจัดตั้งสหภาพแรงงาน เพื่อคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง และให้สอดคล้องกับอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และ ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม

2.6 ในการจ่ายค่าจ้าง แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลจะขอเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าแต่ทำงานไม่ครบตามสัญญาและขอเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน หรือหนึ่งงาน ดังนั้นจึงควรออกกฎหมายลงโทษแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกรณีผิดสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องให้ทำงานเป็นเวลา 3 เดือน หรือ 6 เดือน หรือไม่ให้ทำงานในประเทศไทยถ้าเกิดการกระทำผิดซ้ำๆ ขึ้นอีก

2.7 นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้กับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ ทำให้แรงงานได้รับเงินค่าจ้างล่วงหน้าไม่ครบ ดังนั้นควรออกกฎหมายให้นายจ้างทำหลักฐานเป็นหนังสือการจ่ายเงินล่วงหน้าระหว่างนายจ้างกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยให้จ่ายค่าจ้างล่วงหน้าไม่เกินหนึ่งเดือน เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องได้ตรวจสอบ

และหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควบคุม ตรวจสอบ มิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้ากับนายหน้าหรือหัวหน้าคนงานในเรือ เพื่อป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงาน

2.8 นายจ้างหรือได้กึ่งเรือเป็นผู้เก็บเอกสารประจำตัวหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน ของแรงงานทั้งหมดในเรือ เพื่อป้องกันมิให้ผู้ประกอบการประมงใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรอง ไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน ดังนั้นควรออกกฎหมายให้นายจ้างหรือได้กึ่งเรือทำหลักฐานเป็นหนังสือยินยอมให้เก็บเอกสารประจำตัวหนังสือเดินทาง ใบอนุญาตทำงาน และให้เรือประมงจัดทำกล่องเก็บเอกสารโดยให้ได้กึ่งเรือเป็นผู้ดูแล ซึ่งในการเก็บหนังสือเดินทางและใบอนุญาตแรงงานต่างด้าวต้องได้รับการยินยอมจากแรงงานก่อน หากแรงงานต่างด้าวขอคืนต้องได้คืนทันที

2.9 การค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชนและกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ยังขาดการบูรณาการเข้าถึงข้อมูลทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องให้ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแจ้งข้อมูล โดยการจัดตั้งศูนย์ร่วมข้อมูลการค้ามนุษย์หรือให้หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งรับผิดชอบในการบูรณาการข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้การแก้ปัญหาการค้ามนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.10. การค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล บุคลากรยังขาดความเชี่ยวชาญและความชำนาญในการบังคับใช้กฎหมายการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้บุคลากรที่ทำหน้าที่เป็นทีมสหวิชาชีพในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ภาคประมงทะเลให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.11 การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าว เมื่อแรงงานมีปัญหาเกี่ยวกับทำงานกับนายจ้าง ส่วนใหญ่แรงงานจะไปขอความช่วยเหลือจากองค์กร NGO ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรประชาสัมพันธ์หรือสื่อสารโดยใช้ภาษาของประเทศของแรงงานเพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลให้ได้รับความเป็นธรรมและช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงานกับนายจ้างและเพิ่มหมายเลขโทรศัพท์สายด่วนทุกจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวไว้คอยช่วยเหลือตลอด 24 ชั่วโมง

2.12 นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงยังปฏิบัติไม่ถูกต้องกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานต่างด้าวยังไม่ทราบถึงหน้าที่และสิทธิต่างๆก่อนเข้ามาทำงาน อย่างถูกต้อง ดังนั้นหน่วยงานภาครัฐควรจัดให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้กฎหมายแรงงานและสิทธิต่างๆของแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงและแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึงและเข้าใจ

### 3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการวิจัยการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าทำงานของแรงงานต่างด้าว ในประเทศไทยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้แรงงานเข้าใจสิทธิต่างๆ และความรับผิดชอบในการทำงาน กฎระเบียบต่างๆ เกี่ยวกับสถานภาพทางกฎหมายของแรงงานต่างด้าว และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

3.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคโรงงานอุตสาหกรรมที่มีบริบทที่แตกต่างกันไป เพื่อให้เห็นข้อเปรียบเทียบและแนวทางในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานและการค้ามนุษย์ในภาคโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถนำไปพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคโรงงานอุตสาหกรรมให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสม

3.3 ควรมีการวิจัยกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ด้านแรงงานของประเทศไทยเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนากฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ให้เป็นมาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับของนานาประเทศ

3.4 ควรมีการวิจัยถึงคุณภาพชีวิต สภาพการทำงาน ผลกระทบต่อการทำงานและการเข้าถึงสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองมาทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว





## รายการอ้างอิง

- Albert, W. C. (1904). History and Criticism of the Labor Theory of Value in English Political Economy, Faculty of Political Science, Columbia University.
- Allison, E. H. (2012). "should states and international organizations adopt a human rights approach to fisheries policy." MAST 2011 10(2): 95-116.
- Anderson, J. E. (1994). Public Policy –Making : Introduction, New York :HoughtonMifflin Company.
- Anderson, J. E. (2000). Public policy-making, New York: Houghton Mifflin Company.
- Bennett, W. W. and K. M. Hess (2006). Criminal Investigation, Boston, MA:Cengage Learning.
- Best and Kahn James V Research in Education, Boston: Allyn and Bacon.
- Burchill, S. (2001). "Liberalism," In Theories of International Relations, ed. Scott Burchillet.al, Hampshire and New York: Palgrave.
- Chill, B. (2010). "A Theory of Human Rights." Retrieved 24, from <https://www.opendemocracy.net/james-r-mensch/theory-of-human-rights>.
- Colebatch, H. K. (1998). Policy, Suffolk : St. Edmundsbury Press.
- Considine, M. (1994). Public Policy: A Critical Approach, South Melbourne, Australia:MacMillan.
- Denzin.N.K (1978). The research act, Newyork: McGraw-Hill.
- Dukeshire, S. and J. Thurlow (2002). Understanding the link between research and policy. Halifax, NS: Rural communities impacting policy project, Atlantic Health Promotion Research Centre at Dalhousie University.
- Dye, T. R. (1984). Understanding Public Policy, Englewood Cliffs. New Jersey:Prentice - Hall, Inc.
- Dye, T. R. (1992). Understanding public policy, Englewood Cliffs, N.J :Prentice Hall.
- Easton, D. (1960). The Political System, New York: Alfred A. Knopf.
- Eulau, H. and K. Prewitt (1973). Labyrinths of Democracy.

- Farrell, A. and S. Fahy (2009). "The problem of human trafficking in the U.S.:Public frames and policy responses." *Journal of Criminal Justice* 37(6): 617-626.
- Greenwood, W. T. (1995). *Management and Organizational Behavior : An Interdisciplinary Approach*, Ohio : South-Western.
- Hilsdon, A.-M. (2006). *Migration and human rights: The case of Filipino Muslimwomen in Sabah, Malaysia*, Women's Studies International Forum
- Lasswell, H. D. and A. Kaplan (1970). *Power and Society*, NewHaven : Yale University Press.
- Mishra, V. (2013). *Human Trafficking: The Stakeholders' Perspective*, Thousand Oaks, California: SAGE Publications Inc.
- Morehouse, C. (2009). *Combating Human Trafficking: Policy Gaps and Hidden Political Agendas in the USA and Germany*, Germany:VSVerlag fürSozialwissenschaften.
- Nage, S. S. (1984). *Public policy : goal, means and methods*, New York :St.Martin's Press.
- Njoku, A. O. (2015). "HUMAN TRAFFICKING AND ITS EFFECTS ON NATIONAL IMAGE:THE NIGERIAN CASE." *International Journal of Multidisciplinary Academic Research* 3(2): 21.
- Palmiotto, M. J. (2015). *Combating Human Trafficking: A Multidisciplinary Approach*, Boca Raton: Florida: Taylor & Francis Group.
- Pfiffner, J. M. (1995). *Policy and Bureaucracy*, New Jersey : Van Nostrand.
- R. K.Yin (2003). *Case study research: design and methods*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Ratner, B. D., et al. (2014). "Fishing for justice: Human rights, development, and fisheries sector reform." *Journal of Global Environmental Change*(27): 120-130.

Sharkansky, I. (1970). The Political Scientist and Policy Analysis : An Introduction,” in Policy Analysis in Political Science,ed, Chicago:MarkhamPublishingCompany.

United Nations (2010). Trafficking in Persons Report, New York: United Nations.

Wheeler, R. S. and Myrthawaite (2003). Migration and Social Protection: A Concept Paper, Development Research Centre on Migration, Globalisation and Poverty Arts C-226, University of Sussex Brighton BN1 9SJ.

กมลทิพย์ แจ่มกระจ่าง (2545). พัฒนาการของสิทธิมนุษยชนในประเทศไทย, ศูนย์ศึกษาการพัฒนา  
ประชาธิปไตยมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (2556). "บทวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ และเชื่อมโยงเพื่อวางทิศทาง  
แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2557-2561)." Retrieved 8, from  
[http://www.rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd\\_1/2556/thaigov\\_Plan3/2plan3.pdf](http://www.rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd_1/2556/thaigov_Plan3/2plan3.pdf).

กรมประชาสัมพันธ์ (2558). "กรม.เห็นชอบยุทธศาสตร์บริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปี 2560 –2564."  
Retrieved 12, from  
[http://www.asean thai.net/ewt\\_news.php?nid=6442&filename=index\\_](http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=6442&filename=index_).

กรมประมง (2554). "ข้อมูลจังหวัดชายทะเล." Retrieved 18, from  
<http://www.mkh.in.th/index.php>.

กรมประมง (2560). "ภาครัฐเข้ม! จัดระเบียบแรงงานต่างด้าวแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน 1 – 31 ต.ค  
นี้ กรมประมงเปิดขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าวภาคประมง." Retrieved 7, from  
[http://www4.fisheries.go.th/index.php/dof/activity\\_item/1253/all\\_activity/60](http://www4.fisheries.go.th/index.php/dof/activity_item/1253/all_activity/60).

กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2559). "การจ้างแรงงานต่างชาติของสิงคโปร์."  
Retrieved 14, from [http://globthailand.com/singapore\\_0004/](http://globthailand.com/singapore_0004/).

กรมเศรษฐกิจระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2560). "รายงานผลการดำเนินการแก้ไข  
ปัญหาการค้ามนุษย์ของประเทศไทยประจำปี 2559." Retrieved 12, from  
<http://www.mfa.go.th/main/th/news3/6885/7573>.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2558). โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน : การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ฐานข้อมูลงานวิจัยด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2558). "แผนการปฏิบัติงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2558." Retrieved 2, from <http://www.labour.go.th/th/attachments/article/23000/23000-1>.

กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2551). "ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน." Retrieved 8, from <http://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf>.

กรมองค์การระหว่างประเทศ กระทรวงการต่างประเทศ (2555). "การดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์." Retrieved 12, from <http://www.mfa.go.th/main/th/issues/9894>.

กรรณภัทร ชิตวงศ์ (2016). "การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างแรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา." วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร 9(1): 183.

กรวิวีร์ ศรีกิจการ (2547). "นโยบายและการวางแผนทางสังคม." Retrieved 8, from <http://www.buildboard.com/viewtopic.php/1406/5126/1848/0/>.

กระทรวงการต่างประเทศ (2557). "ปลัดกระทรวงการต่างประเทศแถลงข่าวผลรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์(Trafficking in Persons – TIP Report." Retrieved 12, from <http://www.mfa.go.th/main/th/media-center/14/46952>.

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2553). "นโยบายยุทธศาสตร์และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์(พ.ศ.2554-2559)." Retrieved 12, from <http://un-act.org/wp-content/uploads/2015>.

กระทรวงแรงงาน (2552). "ก.แรงงาน ‘เข้ม’ ลงพื้นที่ตรวจเรือประมง จ.สมุทรสาคร." Retrieved 30, from <http://www.mol.go.th/anonmouse/news/41106>.

กระทรวงแรงงาน (2552). "ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว." Retrieved 3, from <http://www.mol.go.th/en/node/3991>.

กระทรวงแรงงาน (2559). "แผนแก้ไขการค้ำมนุษย์และปัญหาแรงงานต่างด้าวแรงงานคนไทย." Retrieved 18, from <http://www.mol.go.th/content>.

กระทรวงแรงงาน (2560). "กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557." Retrieved 30, from <http://www.mol.go.th/sites/default/files/laws/th/23969.pdf>.

กระทรวงแรงงาน, ส. (2561). "เปิดแล้วศูนย์ OSS จัดทำทะเบียนประวัติและขออนุญาตทำงานของแรงงานกัมพูชา ลาว เมียนมา." Retrieved 11, from [https://www.doe.go.th/prd/alien/news/param/site/152/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object\\_id/13236](https://www.doe.go.th/prd/alien/news/param/site/152/cat/7/sub/0/pull/detail/view/detail/object_id/13236).

กฤตยา อาชวนิจกุล (2555). การจำแนกแรงงานข้ามชาติจาก พม่า กัมพูชา ลาว, ประชากรและการพัฒนาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

กลุ่มประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ สำนักโฆษก รัฐบาลไทย (2561). "ข่าวทำเนียบรัฐบาล." Retrieved 13, from <http://www.thaigov.go.th/news/contents/details/9803>.

กองส่งเสริมและสิทธิเสรีภาพ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ (2559). "การพัฒนางานแผนสิทธิมนุษยชนของกระทรวงแรงงาน." Retrieved 13, from [http://www.rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd\\_1/2559/labor.pdf](http://www.rlpd.go.th/rlpdnew/images/rlpd_1/2559/labor.pdf).

กัณติภณ คูสมิทธิ (2555). "นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงาน." Retrieved 2, from <http://www.mol.go.th/anonymouse/content>.

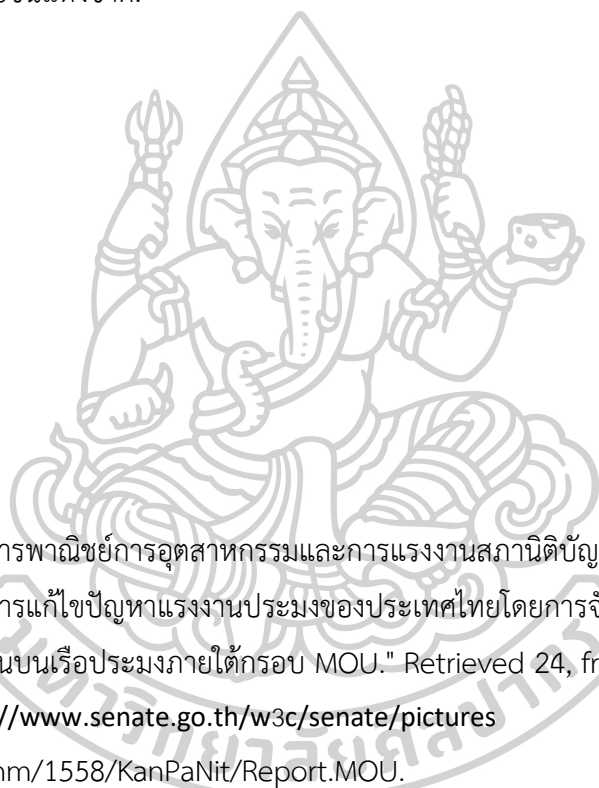
กิจฐุเขต ไกรवास (2557). "สภาพปัญหาด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยและแนวทางแก้ไข." วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5(1): 40.

กิตติศักดิ์ เจริมสิทธิประเสริฐ, et al. (2558). การค้าประเวณีหญิงจากประเทศในแถบอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงในประเทศไทย, รายงานการวิจัยเฉพาะสมบูรณส์สมาคมรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

กิตสุรณ สังขสุวรรณ (2558). "การแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ด้วยมาตรการ“3P”Resolving Human Trafficking with the “3P” Paradigm." วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 18(18): 331-332.

กุศล สุนทรธาดา and อุมารณณ์ ภัทรวานิชย์ (2540). กระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ลักลอบเข้าเมืองและความคิดเห็นของภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง, สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2555). ศัพท์สิทธิมนุษยชน, สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.



คณะกรรมการการพาณิชย์การอุตสาหกรรมและการแรงงานสถานิติบัญญัติแห่งชาติ (2557). "แนวทางการแก้ไขปัญหาล้างแรงงานประมงของประเทศไทยโดยการจัดหาแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานบนเรือประมงภายใต้กรอบ MOU." Retrieved 24, from <http://www.senate.go.th/w3c/senate/pictures/comm/1558/KanPaNit/Report.MOU>.

คณะทำงานจัดทำคู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (2555). การคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์, โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

คณะทำงานผลักดันอนุสัญญาILO (2553). "อนุสัญญา ILOฉบับที่ 87 และ 98 ". Retrieved 4, from [http://ilo8798.blogspot.com/2010/03/ilo-87-98\\_18.html](http://ilo8798.blogspot.com/2010/03/ilo-87-98_18.html).

จรัส สุวรรณมาลา (2551). หน่วยที่ 1 นโยบายการกำหนดนโยบาย, สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ (2522). นโยบายของรัฐ อะไร ทำไมและอย่างไร, โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ชาติรี มูลสถาน (2554). Capital Letter การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวชาวลาวในประเทศไทยใน พ.ศ. 2563, มหาวิทยาลัยคริสเตียน. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต.
- โชคชัย สุทธาเวช (2560). "ความร่วมมือระหว่างขบวนการแรงงาน ขบวนการสหกรณ์ และขบวนการชุมชนในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน." Retrieved 20, from <https://www.komkhao.com/content/11518/>.
- โชติกา ชุ่มมี (2558). "ผลกระทบสหราชอาณาจักรต่อประเทศไทยสู่ระดับต่ำสุดการค้ำมนุษย์ 2014." Retrieved 20, from [www.sceic.com](http://www.sceic.com).
- ณัฐนันท์ ทองทรัพย์ (2559). "นโยบายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ." วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2(3): 84.
- ดลฤทัย ไกรอ่ำ (2553). ปัญหาอุปสรรคในการคัดแยกเหยื่อจากการค้ำมนุษย์ในบุคคลต่างด้าว 3 สัญชาติ(พม่า, ลาวและกัมพูชา) : ศึกษาเฉพาะกรณีส่วนคัดแยกผู้เสียหายจากการค้ำมนุษย์ สถานักักตัวบุคคลต่างด้าวสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ.
- ทรงพล พันธุ์วิชาติกุล (2547). ความผิดฐานค้ำมนุษย์ตามกฎหมายสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติที่จัดตั้งในลักษณะองค์กร ค.ศ. 2000 และผลกระทบหากไทยเข้าเป็นภาคี, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. นิติศาสตรมหาบัณฑิต
- ไทยพับลิกา (2555). "3 คำ 3 แนวคิด 3 ภาคส่วน: เวทีกำหนดนโยบายแรงงานข้ามชาติ." Retrieved 20, from <https://thaipublica.org/2012/11/migrant-working-dangerous-dirty-difficult/>.
- ธนพัฒน์ พันธุ์สุข (2559). "ปัญหาแรงงานต่างด้าวกับการละเมิดสิทธิ." 5(2): 114.
- ธัญพร พันธุ์อารีย์ (2538). การอพยพย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติ, สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- นพพร พงศ์ทิพย์พิทักษ์ (2557). วิถีชีวิตการทำงานของแรงงานพม่าในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแสมสารอำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา. ปริญญารัฐ

ประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

- นภดล มโนงาม (2548). ความคิดเห็นของพนักงานต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างงานบริการธุรกิจต่างประเทศ ของธนาคารกสิกรไทย กรณีศึกษา : ศูนย์ธุรกิจต่างประเทศ สาขานนสีลม กรุงเทพมหานคร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญวรา สุขะโน, et al. (2558). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน : การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย.
- บุญวิเศษ., ส. (2551). "การนำนโยบายไปปฏิบัติ : ศึกษากรณีการแก้ไขปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองจากประเทศเพื่อนบ้าน." Retrieved 2, from <http://www.lib.buu.ac.th/buuir/research/node/1546>.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (2552). "เสวนา : การให้ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ กับบทบาทของ NGO." Retrieved 28, from <https://prachatai.com/journal/2009/02/20127>.
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, et al. (2551). "บทบาทขบวนการแรงงานกับประเด็นแรงงานข้ามชาติ." Retrieved 28, from <https://prachatai.com/journal/2008/03/16172>.
- ประชา วสุประสาท (2553). วาระนโยบายแรงงานข้ามชาติของประเทศไทย: เส้นทางสู่ความสามารถในการแข่งขันระยะยาว, องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- ประทีป นทีทวีวัฒน์ (2551). นโยบายการแก้ไขปัญหาคนไร้สัญชาติ: ปัญหาในการนํานโยบายไปปฏิบัติ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต.
- ปรัชญา เวสารัชช์ (2553). ลักษณะทั่วไปของนโยบายสาธารณะและนโยบายศาสตร์, ประมวลสาระชุดวิชาปัญหาเฉพาะเชิงนโยบายสาธารณะ หน่วยที่ 1-8 บัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- เปวิกา ชูบรรจง and วรดา แดงสอน (2554). ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร, มหาวิทยาลัยศิลปากร. ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต.
- ผจงรักษ์ ศรีไชยวงศ์ (2557). การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติหญิงจากพม่า : กรณีศึกษาลูกจ้างทำงานบ้านในกรุงเทพมหานคร, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา).
- พร, ช. ญ. น. ศ. ร. ก. ร. (2013). "เต็มใจ กลับ หรือ ถูก บังคับ: เหตุผล การ ย้าย ถิ่น กลับ ของแรงงาน ไทย จาก ญี่ปุ่น." วารสาร ญี่ปุ่น ศึกษา 29(1): 35-46.
- พระมหาแพง เตชสีโล, ช. (2556). การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในเขตกรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต.



- พระเศกสรรค อูทปา and ภักดี โพธิ์สิงห์ (2559). "นโยบายสาธารณะกับแนวทางการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์." วารสารธรรมทรรศน์ 16(3): 229.
- พัชยา อัครเศรษฐ (2554). แนวทางการพัฒนาการทำงานของทีมสหวิชาชีพด้านกระบวนการส่งกลับผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ชาวพม่าตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ. 2551, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- ภัทรารวรรณ เวชศาสตร์ (2558). "แนวทางการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์อย่างบูรณาการ." วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ 6(4): 67.
- ภูเบศ สว่างอารมณ์ (2555). มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุม และการคุ้มครองแรงงานคนต่างด้าวของประเทศไทย, มหาวิทยาลัยเกริก. ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- มณสิการ รามจันทร์ (2560). "14 NGO เดินหน้าหารือภาคธุรกิจ แก้ปัญหาแรงงาน ทำประมงยั่งยืน." Retrieved 20, from <http://www.khaochad.com/72996?r=1&width=1920>.
- มัทยา ศรีพนา (2558). "ปัญหาแรงงานประมงและการประมงที่ผิดกฎหมาย :ผลกระทบต่ออุตสาหกรรมประมงไทย." บทความวิชาการสำนักวิชาการสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 5(12): 2.
- มาลี สันภูวรรณ and เฉลิมพล แจ่มจันทร์ (2560). การบริหารจัดการระบบประกันสุขภาพและบริการสุขภาพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานข้ามชาติหลังการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการแรงงานข้ามชาติพ.ศ. 2555, สถาบันวิจัยประชากรและสังคมมหาวิทยาลัยมหิดล.
- มูลนิธิความร่วมมือเพื่อต้านการค้ามนุษย์ (2552). "หลักสิทธิมนุษยชนในการแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์." Retrieved 20, from <http://consumersouth.org/paper/245>.
- มูลนิธิผู้หญิง (2556). "การพัฒนาแนวทางการคุ้มครองสิทธิแก่ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์." Retrieved 13, from <http://womenthai.org/?p=245>.
- ยงยุทธ เกษสาคร (2541). การวางแผนและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์, วี เจ พรินติ้ง.
- ราชกิจจานุเบกษา (2561). "ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการอนุญาตให้คนต่างด้าวบางจำพวกเข้ามาอยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษเฉพาะกิจการประมงทะเล ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 16 มกราคม พ.ศ. 2561." Retrieved 15, from <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/028/1.PDF>.
- ราชกิจจานุเบกษา (2561). "ประกาศคณะกรรมการค่าจ้างเรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 9)." Retrieved 15, from <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/028/1.PDF>.

Retrieved 15, from

<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2561/E/063/24.PDF>.

เรืองเดช นวสันติ (2556). มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยเพื่อปรับให้เป็นแรงงานถูกกฎหมาย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. ปรินฤญาติศาสตรมหาบัณฑิต.

แรงงานข้ามชาติและผู้พลัดถิ่นสภาพนายความ, ค. ผ. (2554). นโยบายและมาตรการการแก้ไขปัญหาแรงงานข้ามชาติ, มูลนิธิรักไทย.

ลือชัย วงษ์ทอง (2550). การนำนโยบายแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าไปปฏิบัติในพื้นที่อำเภอโป่งร้อน จังหวัดจันทบุรี, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา. ปรินฤญาติศาสตรมหาบัณฑิต.

วนิก มโนมัยพิบูลย์ and ชนนิกันต์ โกชนกิจ (2561). "การเปลี่ยนระบบการจ่ายค่าจ้างแบบอิเล็กทรอนิกส์ในอุตสาหกรรมประมงไทย." Retrieved 21, from [https://shiptoshorerights.org/wp-content/uploads/ilo-shiptoshore\\_banking\\_final\\_report\\_TH\\_190418.pdf](https://shiptoshorerights.org/wp-content/uploads/ilo-shiptoshore_banking_final_report_TH_190418.pdf).

วรรณภา วามานนท์ (2561). "กระบวนการนโยบายสาธารณะในประเทศไทย." Retrieved 11.

วรรณภา ลือกิตินันท์ and กัญจนวลัย นนท์แก้ว (2557). "การจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน:กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรม จังหวัดชลบุรี." Retrieved 2, from <http://www.lib.buu.ac.th/buir/research/node/2356>.

วศิน กลั่นจิตร (2548). การตัดสินใจของแรงงาน กรณีการเดินทางไปทำงานต่างประเทศ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ปรินฤญาติศาสตรมหาบัณฑิต.

วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม (2558). คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

วิชัย จงโชติชัชวาล (2559). "การเปรียบเทียบผลการนำนโยบายด้านแรงงานต่างด้าวไปปฏิบัติกรณีศึกษา 3 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สระแก้ว จันทบุรีและตราด." วารสารการเมือง การบริหารและกฎหมายวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา 8(2): 463.

วิริวิทยา., ณ. (2553). ปัญหาอุปสรรคของเจ้าพนักงานตำรวจต่อการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ : ศึกษากรณีพื้นที่กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สารนิพนธ์ปรินฤญาติศาสตรมหาบัณฑิต

วิโรจน์ เกษภูาลักษณ์ and วสุพงศ์ คงพรปรารณา (2558). "การเรียกร้องสิทธิของแรงงานต่างด้าวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง ในอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร." วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn Universityฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ 8(2): 1067.

- วิโรจน์ สารรัตน์ (2550). "การวิจัยเชิงนโยบายแบบมีส่วนร่วม." วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น 3(2): 26- 40.
- วิโรจน์ สารรัตน์ (2556). การวิจัยทางการบริหารการศึกษา : แนวคิดและกรณีศึกษา, กรุงเทพฯ: อักษร พัฒนา.
- วีระยง ชาติกาญจน (2553). "การวิจัยเชิงนโยบาย." วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช 29(2): 7.
- วีระศักดิ์ นาทะสิริ (2557). "แผ่นดินของไทย ปัญหาของคนไทย (5) : เรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย." Retrieved 1, from <http://www.manager.co.th/daily/viewnews.aspx?NewsID=9570000086862>.
- ศศิวิมล ตันติวุฒิ (2559). "ปมปัญหาแรงงานต่างด้าวแก้ไม่จบหรือไม่ถูก." Retrieved 21, from <http://tdri.or.th/tdri-insight/alien-workers>.
- ศิปตี นพประเสริฐ (2558). การค้ามนุษย์ในไทย, บริษัท สแควร์ปรีนซ์ 93 จำกัด.
- ศิริกาญจนา พัฒนาศักดิ์ (2551). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : ภาพลักษณ์บนเวทีโลก, สำนักงานคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2559). "การจัดการแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองผิดกฎหมาย 3 สัญชาติของไทย: การสำรวจทางกฎหมายนโยบายและทางเลือก." วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 7(1): 63.
- ศิริพร สัจจามันท์ and พอพันธ์ อูยานนท์ (2557). การคุ้มครองแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย : กรณีศึกษาจังหวัดนนทบุรี, สถาบันการวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ (2548). นโยบายสาธารณะ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภชัย ยาวะประภาษ and ปิยากร หวังมหาพร (2552). นโยบายสาธารณะไทย : กำเนิดพัฒนาการและสถานภาพของศาสตร์, จุดทอง.
- ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ (2559). "กฎหมายแรงงานเบื้องต้นของสิงคโปร์." Retrieved 14, from [http://thailand.prd.go.th/1700/ewt/asean thai/ewt\\_news.php?nid=5797&filename=index](http://thailand.prd.go.th/1700/ewt/asean thai/ewt_news.php?nid=5797&filename=index).
- ศูนย์ข้อมูลข่าวอาเซียน กรมประชาสัมพันธ์ (2561). "กรมมีมติอนุมัติการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว (สัญชาติกัมพูชา สปป.ลาว เมียนมา)." Retrieved 16, from [http://www.asean thai.net/ewt\\_news.php?nid=7889&filename=index](http://www.asean thai.net/ewt_news.php?nid=7889&filename=index).
- ศูนย์บัญชาการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2559). "ยุทธศาสตร์การป้องกันและ

- แก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานพ.ศ. 2559 – 2563." Retrieved 18, from [http://ccpl.mol.go.th/ewt\\_dl\\_link.php?nid=373&filename](http://ccpl.mol.go.th/ewt_dl_link.php?nid=373&filename).
- ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการค้ามนุษย์ มูลนิธิกระจกเงา (2560). "แรงงานประมง." Retrieved 14, from <http://www.notforsale.in.th/labor.php>.
- ศูนย์ประสานงานแรงงานประมงจังหวัด กรมการจัดหางาน สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว (2560). "ประวัติความเป็นมา." Retrieved 19, from [https://www.doe.go.th/prd/pcf/general/param/site/173/cat/26/sub/0/pull/singleview/view/detail/object\\_id/555](https://www.doe.go.th/prd/pcf/general/param/site/173/cat/26/sub/0/pull/singleview/view/detail/object_id/555).
- ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย (2551). การสร้างความตระหนักในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว, องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐานและศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศูนย์วิจัยและพัฒนาอาชีวศึกษาและกระบวนการยุติธรรม (2550). โครงการวิจัยเรื่องกระบวนการเข้าสู่การค้ามนุษย์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สถานทูตสหรัฐอเมริกา (2557). "รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปีพ.ศ.2557." Retrieved 15, from <http://www.thai.bangkok.usembassy.gov>.
- สถานทูตสหรัฐอเมริกาและสถานกงสุลในประเทศไทย (2560). "รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ.2560." Retrieved 15, from <https://th.usembassy.gov/th/our-relationship-th/official-reports-th/2017-trafficking-persons-report-thailand-th/>.
- สถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย (2554). "รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2554." Retrieved 12, from <http://thai.bangkok.usembassy.gov/tipthaireport11-t.html>.
- สถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย (2557). "รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ.2557." Retrieved 15, from <http://thai.bangkok.usembassy.gov/tipthaireport14-t.html>.
- สมชาย ว่องไวเมธี (2557). "มาตรการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าพนักงานตำรวจให้มีประสิทธิภาพตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551." วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยปทุมธานี 6(1): 186.
- สมเดช มุงเมือง (2557). "การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงราย." วารสารสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย 7(2): 1.
- สรายุทธ ยะหะกร (2558). "การค้ามนุษย์ในประเทศไทย." Retrieved 15, from <http://e->

[jodil.stou.ac.th/filejodil/11\\_8\\_499.pdf](http://jodil.stou.ac.th/filejodil/11_8_499.pdf).

สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร (2561). "รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร ไตรมาส 1 ปี 2561(มกราคม-มีนาคม 2561)." Retrieved 30, from [http://www.samutsakhon.mol.go.th/sites/samutsakhon.mol.go.th/files/raayngaan\\_sthaankaarnaerngngaancchanghwad\\_9.pdf](http://www.samutsakhon.mol.go.th/sites/samutsakhon.mol.go.th/files/raayngaan_sthaankaarnaerngngaancchanghwad_9.pdf).

สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2556). แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยในการทำงานภาคประมงทะเล., ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามัญญิติบุคคลเจียฮัว.

สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน (2550). "คำแนะนำเกี่ยวกับหลักการและแนวทางปฏิบัติ เรื่อง สิทธิมนุษยชนและการค้ามนุษย์ / สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชน." Retrieved 12, from [http://bangkok.ohchr.org/themes/languages/Thai/Human%20Trafficking\\_Thai.doc](http://bangkok.ohchr.org/themes/languages/Thai/Human%20Trafficking_Thai.doc).

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2558). "การสัมมนาและแลกเปลี่ยนความเห็น เรื่อง อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยเฉพาะอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว และฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง." Retrieved 15, from <http://www.nhrc.or.th/News/Activity-News>.

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2561). "ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่น่าสนใจ." Retrieved 15, from <http://www.nhrc.or.th//getattachment/News/Information-News>.

สำนักงานปลัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2559). สถิติแรงงานข้ามชาติ, เอกสารประมวลสถิติด้านสังคม.

สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดกาญจนบุรี (2560). "แนวคิดเรื่องสิทธิมนุษยชน." Retrieved 3, from <http://www.kanchanaburi-m-society.go.th/sopen2.htm>.

สำนักงานแรงงานประเทศญี่ปุ่น (2560). "กฎหมายแรงงาน." Retrieved 11, from <http://japan.mol.go.th/node/4058>.

สำนักงานแรงงานประเทศมาเลเซีย (2560). "กฎหมายแรงงานของประเทศ." Retrieved 11, from [http://malaysia.mol.go.th/labour\\_laws](http://malaysia.mol.go.th/labour_laws).

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี, สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2559). "การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ปี 2559." Retrieved 1,

from <http://www.cabinet.soc.go.th>.

สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี (2560). "มติคณะรัฐมนตรี เรื่อง นโยบาย ยุทธศาสตร์ และมาตรการในการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 – 2564." Retrieved 9, from <http://www.cabinet.soc.go.th>.

สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (2557). "รายงานผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ของประเทศไทยประจำปี2557." Retrieved 9, from <http://www.nocht-m-society.go.th/album/download/d429f3da903eb0231e0c968ba7d7015e.pdf>.

สำนักงานวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553). "ผลกระทบจากการจ้างงานข้ามชาติของไทย ภายใต้ยุคพิสูจน์สัญชาติ." Retrieved 19, from <http://www.ftijob.com/datafiles/>.

สำนักตรวจและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน (2560). "รายงานสรุปการขับเคลื่อนและเร่งรัดการดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาล(รอบวันที่ 12 กันยายน 2559 – 31 มีนาคม 2560)." Retrieved 12, from [http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/raayngaansrupkaarkhab ekhluuen\\_rb\\_12\\_k.y.\\_59\\_-\\_31\\_mii.kh\\_.60.pdf](http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/raayngaansrupkaarkhab ekhluuen_rb_12_k.y._59_-_31_mii.kh_.60.pdf).

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน (2555). "ประวัติความเป็นมา เกี่ยวกับการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว." Retrieved 1, from <https://th-th.facebook.com/notes/114164962053832/>.

สำนักวิชาการ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2558). "การป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์: วาระแห่งชาติ." Retrieved 19, from [http://library2.parliament.go.th/ejournal/content\\_af](http://library2.parliament.go.th/ejournal/content_af).

สุคนธา คงศีล and สุขุม เจียมตน (2550). "การวิจัยนโยบายคืออะไรและทำอย่างไร." วารสารบริหารงานสาธารณสุข 13(2): 56-71.

สุทัศน์ กองขุนทด (2558). สิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ: กรณีศึกษาสิทธิสุขภาพของแรงงานข้ามชาติจากประเทศเมียนมาร์ในจังหวัดสมุทรสาคร, มหาวิทยาลัยมหิดล. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.

สุนีย์ ฉัตราคม (2524). ค่าจ้างและทฤษฎีค่าจ้าง, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุวริย์ ใจหาญ (2556). "แนวทางการพัฒนางานด้านการคุ้มครองผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์."

Retrieved 17, from <https://www.m->

[society.go.th/download/article/article\\_20131011115419.pdf](https://www.m-society.go.th/download/article/article_20131011115419.pdf).

เสาวธาร โพธิ์กลัด (2554). ปัญหาของแรงงานข้ามชาติกรณีศึกษาแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในเขตพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, มหาวิทยาลัยธนบุรี.

แสงจันทร์ มาน้อย (2557). "การดำเนินงานของประเทศไทยในการต่อต้านการค้ามนุษย์." Retrieved 9, from

[http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iJsyZDt8d4sJ:library.senate.go.th/document/Ext8122/8122013\\_0006.PDF+&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:iJsyZDt8d4sJ:library.senate.go.th/document/Ext8122/8122013_0006.PDF+&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th).

องค์กรสากลต่อต้านความเป็นทาส (2546). การค้ามนุษย์สิทธิมนุษยชนกับนิยามใหม่ของการคุ้มครองผู้ตกเป็นเหยื่อ, บริษัท ตาลาภ ครีเอททราเวลเอเจนซี จำกัด.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (2560). "ILO เรียกร้องให้มีการเจรจาไตรภาคีเพิ่มมากขึ้นเรื่องแรงงานข้ามชาติ." Retrieved 9, from [http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS\\_561517/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/asia/media-centre/news/WCMS_561517/lang--en/index.htm).

อมร รักษาสัตย์ (2520). การพัฒนานโยบาย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรุณนพ จินะวัฒน์ (2550). ประเด็นสาระหลักที่ 4 การออกแบบการวิจัยเชิงนโยบายการวิจัยสถาบันและการวิจัยเชิงปฏิบัติการ. ในคณะกรรมการกลุ่มผลิตและบริหารชุดวิชาการระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง (บก.), แนวการศึกษาชุดวิชาการระเบียบวิธีวิจัยขั้นสูง, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

อังคณา เตชะโกเมนท (2552). "ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ." Retrieved 8, from <http://www.mol.go.th/content/page/ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ-ilo>.

อำนาจ เนตยสุภา (2552). "แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการค้ามนุษย์." วารสารวิชาการนิติศาสตร์.

อีเลนส์ เพียร์สัน (2546). การค้ามนุษย์ สิทธิมนุษยชน กับนิยามใหม่ของการคุ้มครอง ผู้ตกเป็นเหยื่อ, บริษัท ตาลาภ ครีเอท ทราเวล เอเจนซี จำกัด.

อุทัย เลาหวิเชียร (2554). นโยบายสาธารณะและการบริหารงานของรัฐ, สำนักพิมพ์สมาธรรม กรุงเทพมหานคร.

เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข (2553). "ลูกเรือประมงความท้าทายภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน."

Retrieved 24,

from [http://www.notforsale.in.th/autopagev4/show\\_page.php?topic\\_id=877&auto\\_id=7&TopicPk](http://www.notforsale.in.th/autopagev4/show_page.php?topic_id=877&auto_id=7&TopicPk).

เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข (2560). "รายงานพิเศษขึ้นบัญชีดำ 4 จังหวัดทำเรือประมงที่มีปัญหาการค้ามนุษย์ขั้นรุนแรง." Retrieved 24, from

[http://www.notforsale.in.th/autopagev4/show\\_page.php?topic\\_id=697&auto\\_id=7&TopicPk](http://www.notforsale.in.th/autopagev4/show_page.php?topic_id=697&auto_id=7&TopicPk).

เอกลักษณ์ หลุ่มชมแข (2560). "ลูกเรือประมงความท้าทายภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน."

Retrieved 24, from [www.notforsale.in.th](http://www.notforsale.in.th).

แอนเน็ท ดิกสัน (2555). "พลังบวกจากแรงงานข้ามชาติ: แนวโน้มด้านการย้ายถิ่นและบทเรียนเชิงนโยบายในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง." Retrieved 2, from

<http://documents.worldbank.org/curated/en/482711468051036113/pdf/707320THAIOGai0Box0382086B00PUBLIC0.pdf>.

ฮิวแมน ไรท์วอตช์ (2561). "ประเทศไทย: แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ ยังคงเกิดขึ้นในฝูงเรือประมง."

Retrieved 26, from <https://www.hrw.org/th/news/2018/01/23/314043>.









ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



## แบบสัมภาษณ์

### เรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ หน่วยงานภาครัฐ โดยมีคำถามในประเด็นสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ชื่อ/นามสกุล/อายุ/การศึกษา/ตำแหน่ง/ประสบการณ์ทำงาน/หน้าที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

1. หน่วยงานของท่านมีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงทะเล อย่างไรบ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองสิทธิแรงงานในภาคประมงทะเลของหน่วยงานท่านมีหรือไม่ อย่างไร

2. นโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคของนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีหรือไม่ อย่างไร ท่านเห็นว่าควรหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับนโยบายและมาตรการดังกล่าวอย่างไร

3. นโยบายการพิสูจน์สัญชาติและนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาตทำงานที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร ท่านเห็นว่าควรหาทางแก้ไขอย่างไร แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพิสูจน์สัญชาติ การจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานอย่างไร มีการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลในภาษาของประเทศแรงงานต่างด้าว หรือไม่อย่างไรระยะเวลาที่เปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติ และจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานมีกรอบระยะเวลาที่เพียงพอหรือมีข้อจำกัดมากเกินไปหรือไม่ อย่างไรมีความยุ่งยากและซับซ้อนหรือไม่อย่างไร สร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร มีการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานหรือไม่ อย่างไร

4. ท่านเห็นว่าปัจจุบันแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับความคุ้มครองสิทธิในเรื่องใดบ้าง และแรงงานเข้าถึงสิทธิดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีหรือไม่ อย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไร แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิด

กฎหมายเข้ามาทำงาน ท่านคิดว่าควรได้รับความคุ้มครองสิทธิหรือไม่ อย่างไร ท่านคิดว่าอะไรเป็น ปัญหาหรืออุปสรรคในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และ ควรจะมีนโยบายและมาตรการเรื่องนี้อย่างไร

### ส่วนที่ 3 นโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล

1. นโยบายและมาตรการคุ้มครองในภาคประมงทะเลของรัฐบาลไทยที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็น อย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่อย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะในเรื่องนี้อย่างไร
2. ปัจจุบันหน่วยงานท่านมีการป้องกัน และปราบปราม การค้ามนุษย์หรือไม่ อย่างไร มีการรณรงค์ และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกประเภทให้ท่านทราบหรือไม่ มีความร่วมมือในการเฝ้าระวังปัญหา การค้ามนุษย์ หรือไม่ อย่างไร หน่วยงานท่านมีการส่งเสริมให้มีการอบรมเผยแพร่ความรู้กฎหมาย การค้ามนุษย์ให้กับผู้ประกอบการประมงและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เพื่อมิให้ตกเป็น ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ข้ามชาติหรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกัน ปราบปราม การค้ามนุษย์มีหรือไม่ อย่างไร ท่านมีข้อเสนอเรื่องนี้อย่างไร
- 3 .การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ปัจจุบันเป็นอย่างไร ท่านคิดว่ามีปัญหาและ อุปสรรคอย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไร การดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมายการค้ามนุษย์เป็น อย่างไรในปัจจุบัน ท่านคิดว่ามีปัญหา อุปสรรคอย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร





## แบบสัมภาษณ์

### เรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ องค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGO โดยมีคำถามในประเด็นสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ชื่อ/นามสกุล/อายุ/การศึกษา/ตำแหน่งการทำงาน/ประสบการณ์ทำงาน/หน้าที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

1.หน่วยงานของท่านมีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงทะเล อย่างไรบ้าง ปัญหาและอุปสรรคในการคุ้มครองสิทธิแรงงานในภาคประมงทะเลของหน่วยงานท่านมีหรือไม่ อย่างไร

2.นโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคของนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีหรือไม่ อย่างไร ท่านเห็นว่าควรหาทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นกับนโยบายและมาตรการดังกล่าวอย่างไร

3.นโยบายการพิสูจน์สัญชาติและนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาตทำงานที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร ท่านเห็นว่าควรหาทางแก้ไขอย่างไร แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพิสูจน์สัญชาติ การจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานอย่างไร มีการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลในภาษาของประเทศแรงงานต่างด้าว หรือไม่อย่างไรระยะเวลาที่เปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติ และจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานมีกรอบระยะเวลาที่เพียงพอหรือมีข้อจำกัดมากเกินไปหรือไม่ อย่างไรมีความยุ่งยากและซับซ้อนหรือไม่อย่างไร สร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร มีการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานหรือไม่ อย่างไร

4. ท่านเห็นว่าปัจจุบันแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับความคุ้มครองสิทธิในเรื่องใดบ้าง และแรงงานเข้าถึงสิทธิดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีหรือไม่ อย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไร แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเข้ามาทำงาน ท่านคิดว่าควรได้รับความคุ้มครองสิทธิหรือไม่ อย่างไร ท่านคิดว่าอะไรเป็น

ปัญหาหรืออุปสรรคในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และควรจะมีนโยบายและมาตรการเรื่องนี้อย่างไร

### ส่วนที่ 3 นโยบายและมาตรการการคุ้มครองนุษย์ในภาคประมงทะเล

1. นโยบายและมาตรการคุ้มครองนุษย์ในภาคประมงทะเลของรัฐบาลไทยที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่อย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะในเรื่องนี้อย่างไร

2. ปัจจุบันหน่วยงานได้เข้าไปมีส่วนในการป้องกัน และปราบปราม การค้ามนุษย์หรือไม่ อย่างไร หน่วยงานภาครัฐมีการณรงค์และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกประเภทให้ท่านทราบหรือไม่ หน่วยงานท่านมีความร่วมมือในการเฝ้าระวังปัญหาการค้ามนุษย์ หรือไม่ อย่างไร มีการส่งเสริมให้มีการอบรมเผยแพร่ความรู้กฎหมายการค้ามนุษย์ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อมิให้ตกเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ข้ามชาติหรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการป้องกัน ปราบปรามการค้ามนุษย์มีหรือไม่ อย่างไร ท่านมีข้อเสนอเรื่องนี้อย่างไร

3 .การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ปัจจุบันเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะเรื่องนี้อย่างไร การดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมายการค้ามนุษย์ปัจจุบันเป็นอย่างไรในปัจจุบัน มีความเนรธรรมและรวดเร็วหรือไม่ ท่านคิดว่ามีปัญหา อุปสรรคอย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะเรื่องนี้อย่างไร





## แบบสัมภาษณ์

### เรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ภาคเอกชน โดยมีคำถามในประเด็นสำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ชื่อ/นามสกุล/อายุ/การศึกษา/อาชีพ/ประสบการณ์การทำงาน

ส่วนที่ 2 นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

1. ท่านมีส่วนเกี่ยวข้องข้องกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ทำงานประมงทะเล อย่างไรหรือไม่ ปัญหาและอุปสรรคในการให้ความคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลมีหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านเห็นว่า นโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาและปัจจุบันของรัฐบาลเป็นอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคของนโยบายและมาตรการดังกล่าวมีหรือไม่ อย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร
3. ท่านเห็นว่านโยบายการพิสูจน์สัญชาติและนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาตทำงานที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไร แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพิสูจน์สัญชาติ การจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานหรือไม่ อย่างไร หน่วยงานภาครัฐมีการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลเป็นภาษาของประเทศแรงงานต่างด้าว หรือไม่อย่างไรและท่านได้แจ้งข้อมูลให้แรงงานทราบหรือไม่ ระยะเวลาที่เปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติ และจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานมีกรอบระยะเวลาที่เพียงพอหรือมีข้อจำกัดมากเกินไปหรือไม่ อย่างไรมีความยุ่งยากและซับซ้อนหรือไม่ อย่างไร สร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับแรงงานต่างด้าวหรือไม่ อย่างไร มีนายหน้าเข้ามาแสวงหาประโยชน์จากแรงงานหรือไม่ อย่างไร
4. ท่านเห็นว่าปัจจุบันแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้รับความคุ้มครองสิทธิในเรื่องใดบ้าง และแรงงานเข้าถึงสิทธิดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีหรือไม่ อย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเข้ามาทำงาน ท่านคิดว่าควรได้รับความคุ้มครองสิทธิหรือไม่ อย่างไร ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และควรจะมีนโยบายและมาตรการเรื่องนี้อย่างไร

### ส่วนที่ 3 นโยบายและมาตรการการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเล

1. นโยบายและมาตรการคุ้มครองผู้บริโภคในภาคประมงทะเลของรัฐบาลไทยที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่อย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะในเรื่องนี้อย่างไร
2. ท่านเห็นว่าปัจจุบันหน่วยงานรัฐมีการป้องกัน และปราบปราม การคุ้มครองด้านแรงงานในภาคประมงทะเลเป็นอย่างไร หน่วยงานภาครัฐมีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกประเภทให้ท่าน และแรงงานทราบหรือไม่ ท่านได้ให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวังปัญหาการคุ้มครองหรือไม่ อย่างไร ท่านมีความรู้กฎหมายการคุ้มครองหรือไม่ ท่านมีข้อเสนอเรื่องนี้อย่างไร
- 3 .ท่านเห็นว่าหน่วยงานของรัฐให้การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการคุ้มครองเป็นอย่างไร รวดเร็ว ทั่วถึงหรือไม่ ท่านเห็นว่าการคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการคุ้มครองมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไร การดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมายการคุ้มครองเป็นอย่างไร รวดเร็ว และเป็นธรรมหรือไม่ ท่านคิดว่ามีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเรื่องนี้อย่างไร







## แบบสัมภาษณ์

### เรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ กลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยมีคำถามในประเด็น ต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ชื่อ/นามสกุล/เชื้อชาติ/สัญชาติ/ศาสนา/อายุ/การศึกษา/ประสบการณ์ทำงาน/หน้าที่รับผิดชอบ

ส่วนที่ 2 นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว

1. ท่านได้ทำสัญญาจ้างและได้รับทราบเงื่อนไขข้อตกลงในการจ้างงานหรือไม่ ทำงานวันละกี่ชั่วโมง ทำงานตั้งแต่เวลา几点ถึงเลิกงาน มีเวลาพักช่วงระหว่างการทำงานหรือไม่ การทำงานมีวันหยุดหรือไม่ ได้รับค่าจ้างเท่าไรต่อเดือน ชีวิตความเป็นอยู่บนเรือเป็นอย่างไร เช่น อาหาร ที่พัก การรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น

2. ท่านได้รับความคุ้มครองสิทธิ หรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิแรงงานต่างด้าว ในภาคประมงทะเลมีหรือไม่ อย่างไร

3. ท่านทราบนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่ผ่านมาและปัจจุบันของรัฐบาลเป็นอย่างไร ปัญหาและอุปสรรคของนโยบายและมาตรการดังกล่าวมีหรือไม่ อย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร

3. ท่านเห็นว่านโยบายการพิสูจน์สัญชาติและนโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวและออกใบอนุญาตทำงานที่ผ่านมาและปัจจุบันเป็นอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรคหรือไม่ อย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไร ท่านสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการพิสูจน์สัญชาติ การจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานหรือไม่ อย่างไร หน่วยงานภาครัฐได้มีการประชาสัมพันธ์หรือให้ข้อมูลเป็นภาษาของประเทศแรงงานต่างด้าวหรือไม่อย่างไรและท่านนายจ้างหรือได้กึ่งได้แจ้งข้อมูลให้ ทายทราบหรือไม่ ระยะเวลาที่เปิดให้มีการพิสูจน์สัญชาติ และจดทะเบียนแรงงานเพื่อขอใบอนุญาตทำงานมีกรอบระยะเวลาที่เพียงพอหรือมีข้อจำกัดมากเกินไปหรือไม่ อย่างไรมีความยุ่งยากและซับซ้อนหรือไม่อย่างไร สร้างภาระค่าใช้จ่ายให้กับท่านหรือไม่ อย่างไร มีนายหน้าเข้ามาดำเนินการแทนท่านหรือไม่และแสวงหาประโยชน์จากท่านหรือไม่ อย่างไร

4. ท่านเห็นว่าปัจจุบันแรงงานควรได้รับสิทธิในเรื่องใด และท่านเข้าถึงสิทธิดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรคในการเข้าถึงสิทธิมีหรือไม่ อย่างไร ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร แรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมืองโดยผิดกฎหมายเข้ามาทำงาน ท่านคิดว่าควรได้รับความคุ้มครองสิทธิหรือไม่ อย่างไร ท่านคิดว่าอะไรเป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการให้ความช่วยเหลือและคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวที่หลบหนีเข้าเมือง และท่านเห็นว่ารัฐบาลไทยควรจะมีนโยบายและมาตรการเรื่องนี้อย่างไร

### ส่วนที่ 3 นโยบายและมาตรการการคุ้มครองในภาคประมงทะเล

1. ท่านทราบนโยบายและมาตรการคุ้มครองในภาคประมงทะเลของรัฐบาลไทยหรือไม่ อย่างไร
2. ท่านเห็นว่าปัจจุบันหน่วยงานของรัฐได้เข้าไปป้องกัน และปราบปราม การคุ้มครองด้านแรงงานในภาคประมงทะเลเป็นอย่างไร หน่วยงานภาครัฐได้มารณรงค์และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อทุกประเภทให้ท่านทราบหรือไม่ ท่านได้ให้ความร่วมมือในการเฝ้าระวังปัญหาการคุ้มครองหรือไม่ อย่างไร ท่านมีความรู้กฎหมายการคุ้มครองหรือไม่ ท่านมีข้อเสนอเรื่องนี้อย่างไร
3. ท่านเห็นว่าหน่วยงานของรัฐให้การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการคุ้มครองเป็นอย่างไร รวดเร็ว ทัวถึงหรือไม่ การคุ้มครองช่วยเหลือผู้เสียหายจากการคุ้มครองมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร มีข้อเสนอแนะอย่างไร การดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมายการคุ้มครองเป็นอย่างไร รวดเร็ว และเป็นธรรมหรือไม่ ท่านคิดว่ามีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเรื่องนี้อย่างไร





## แบบสอบถาม

### เรื่อง การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

**คำชี้แจง** จุดมุ่งหมายในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อศึกษาเรื่องการพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ผู้วิจัยใช้วิธีการเทคนิคการวิจัยแบบอนาคต EDFR (Ethnographic Delphi Futures Research) โดยการรวบรวมคำถามและระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ขออนุญาตเรียนถามความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญจำนวน 2 รอบ รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและคำถามปลายเปิดซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ รอบที่ 2 เป็นการให้นำหนักแก่ข้อความตามความคิดเห็นของท่าน

ทั้งนี้แบบสอบถามทั้ง 2 รอบ มีจุดมุ่งหมายให้แสดงความคิดเห็นของท่านผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลเพื่อเป็นการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลในขั้นตอนนี้ ผู้วิจัยขอความคิดเห็นจากท่านผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อความที่ผู้วิจัยสรุปและได้นำเสนอในแบบสอบถามนี้ ว่าท่านผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับข้อความเหล่านั้นในระดับใด

- |   |         |                                 |
|---|---------|---------------------------------|
| 5 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความนั้นมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | เห็นด้วยกับข้อความนั้น          |
| 3 | หมายถึง | ไม่แน่ใจกับข้อความนั้น          |
| 2 | หมายถึง | ไม่ค่อยเห็นด้วยกับข้อความนั้น   |
| 1 | หมายถึง | ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น       |

ส่วนคำถามปลายเปิดนั้น ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญกรุณาระบุเพิ่มเติมในแต่ละด้าน เพื่อคำตอบชัดเจนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ความคิดเห็นของท่านและผู้เชี่ยวชาญท่านอื่นๆ ผู้วิจัยจะไม่นำมาเปิดเผยเป็นรายบุคคล แต่จะนำเสนอเป็นข้อสรุปแสดงเป็นภาพรวมของความคิดเห็น เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลตามเป้าหมาย ขอความกรุณาจากท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม จักขอบพระคุณยิ่ง



**ตอนที่ 2** ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

|    | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----|---|------------------|---|---|---|---|
|    |   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. | <b>การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>   |                  |   |   |   |   |
|    | <b>1.1 การพัฒนานโยบายการพิสูจน์สัญชาติ</b>  |                  |   |   |   |   |
|    | 1.1.1 ผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อให้แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมายอย่างทั่วถึง  |                  |   |   |   |   |
|    | 1.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนและค่าใช้จ่าย ในการพิสูจน์สัญชาติอย่างทั่วถึงและเข้าใจ  |                  |   |   |   |   |
|    | <b>1.2 การพัฒนามาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>  |                  |   |   |   |   |
|    | 2.1.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำการพิสูจน์สัญชาติและเพิ่มบทลงโทษกับผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ไม่นำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไปพิสูจน์สัญชาติให้ถูกต้องภายในกำหนดเวลาอย่างจริงจังและเด็ดขาด   |                  |   |   |   |   |
|    | 2.1.2 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆที่ใช้สำหรับการฟังมากกว่าการอ่านเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารการพิสูจน์สัญชาติกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเกี่ยวกับขั้นตอนค่าใช้จ่าย สิทธิหน้าที่ ผลทางกฎหมาย โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง |                  |   |   |   |   |
| 2. | <b>การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>   |                  |   |   |   |   |
|    | <b>2.1 การพัฒนานโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>  |                  |   |   |   |   |
|    | 2.1.1 อนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวอย่างทั่วถึง ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานภาคประมงทะเล  |                  |   |   |   |   |
|    | 2.1.2 การขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าว ต้องลดขั้นตอน และจัดระบบงานให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว  |                  |   |   |   |   |
|    | 2.1.3 พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการจดทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ต้องเข้าถึงแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และสร้างความเข้าใจในการให้ข้อมูลกับแรงงานต่างด้าว   |                  |   |   |   |   |

|   | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---|---|------------------|---|---|---|---|
|   |   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| <b>2.2 การพัฒนามาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>            |   |                  |   |   |   |   |
|   | 2.2.1 หน่วยงานภาครัฐจัดให้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์แทนการขึ้นทะเบียนด้วยตนเองมาใช้เพื่อให้การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเป็นไปอย่างทั่วถึง  |                  |   |   |   |   |
|   | 2.2.2 การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One-stop service) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวในการจดทะเบียนและออกใบอนุญาตทำงานให้เสร็จสิ้น ในวันเดียว สถานที่เดียวในทุกจังหวัดและลดขั้นตอนการขอใบอนุญาตทำงาน(WorkPermit) และจัดให้มีระบบลงนัดเวลาเพื่อกำหนดจำนวนผู้มารับบริการเพื่อให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงานให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างรวดเร็ว |                  |   |   |   |   |
|   | 2.2.3 ก่อนการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวควรมีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาที่ชัดเจน  |                  |   |   |   |   |
| <b>3. การพัฒนานโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b> |   |                  |   |   |   |   |
| <b>3.1 การพัฒนานโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>          |   |                  |   |   |   |   |
|   | 3.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องรับรู้ เข้าใจ เข้าถึงข้อมูลของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว   |                  |   |   |   |   |
|   | 3.1.2 แรงงานต่างด้าวต้องเข้าถึงสิทธิในกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว   |                  |   |   |   |   |
| <b>3.2 การพัฒนามาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว</b>         |   |                  |   |   |   |   |
|   | 3.2.1 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และแจ้งข้อมูล วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการหรือที่เรือประมงเข้าจอด  |                  |   |   |   |   |
|   | 3.2.2 หน่วยงานรัฐจะต้องให้การช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเข้ามาทำงานที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงานและการส่งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลกลับไปประเทศของตน จากเงินของกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าวอย่าทั่วถึง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ   |                  |   |   |   |   |

|    | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----|--|------------------|---|---|---|---|
|    |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 4. | การพัฒนานโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว   |                  |   |   |   |   |
|    | 4.1 การพัฒนานโยบาย การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว   |                  |   |   |   |   |
|    | 4.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเลอย่างทั่วถึง   |                  |   |   |   |   |
|    | 4.1.2 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการและสิทธิประโยชน์กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงโดยใช้ล่ามหรืออาสาสมัครหรือApplication เป็นสื่อกลางให้แรงงานเกิดความเข้าใจ   |                  |   |   |   |   |
|    | 4.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวเกี่ยวกับการทำงานประมงทะเล  |                  |   |   |   |   |
|    | 4.2 การพัฒนามาตรการการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว   |                  |   |   |   |   |
|    | 4.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างต่อเนื่องและโดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการและที่เรือประมงเข้าจอด |                  |   |   |   |   |
|    | 4.2.2 หน่วยงานภาครัฐจัดหาล่ามไว้ประจำหน่วยงานหรือใช้ล่ามผ่านระบบออนไลน์ หรือจัดตั้งศูนย์สื่อสารทางภาษา เพื่อการสื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการและสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างทั่วถึง  |                  |   |   |   |   |
|    | 4.2.3 หน่วยงานภาครัฐต้องร่วมมือกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและภาคประชาสังคมเพื่อจัดให้มีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลความรู้ในการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เงื่อนไขการจ้างความปลอดภัยในการทำงานในทะเล ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล                |                  |   |   |   |   |

|    | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----|--|------------------|---|---|---|---|
|    |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 5. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน   |                  |   |   |   |   |
|    | 5.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน  |                  |   |   |   |   |
|    | 5.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีชั่วโมงการทำงานและเวลาพักอย่างไร<br>เพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถตรวจสอบได้   |                  |   |   |   |   |
|    | 5.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล<br>ด้านเวลาในการทำงาน   |                  |   |   |   |   |
|    | 5.2.1 หน่วยงานภาครัฐควบคุม ตรวจสอบ ชั่วโมงทำงานของแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเล โดยให้ไต่ก้งเรือและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>จัดทำสมุดบันทึกของตนเองเพื่อลงเวลาการทำงานและเวลาพักของแรงงาน<br>ให้ตรงกับความจริงเพื่อให้หน่วยงานรัฐได้ตรวจสอบและให้เรือประมงติดตั้ง<br>CCTV เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จริง  |                  |   |   |   |   |
| 6. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง  |                  |   |   |   |   |
|    | 6.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมง<br>ทะเล ด้านสัญญาจ้าง   |                  |   |   |   |   |
|    | 6.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึง เข้าใจ สิทธิและเงื่อนไข<br>ของสัญญาจ้าง  |                  |   |   |   |   |
|    | 2) แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความคุ้มครองตามสัญญาการ<br>จ้างงาน เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน   |                  |   |   |   |   |
|    | 6.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านสัญญาจ้าง  |                  |   |   |   |   |
|    | 6.2.1 ผู้ประกอบการต้องแจ้งเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างให้กับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจก่อนเริ่มทำงานเพื่อรักษาสิทธิ<br>ประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยจัดทำสัญญาจ้างเป็น<br>ภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และให้ล่ามได้<br>อธิบายเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้าง   |                  |   |   |   |   |
|    | 6.2.2 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมกับองค์กรเอกชน ทำการสุ่มตรวจและใช้<br>ระบบ CCTV เพื่อตรวจสอบการจ้างงานและการทำงานบนเรือของ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลให้เป็นไปตามข้อสัญญาการจ้างงาน และให้<br>เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของหน่วยงานรัฐ เป็นผู้ลงชื่อในฐานะพยานในการทำ<br>สัญญาจ้างแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลทุกครั้ง เพื่อสร้างหลักประกัน<br>และความมั่นใจให้กับแรงงาน โดยไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการ |                  |   |   |   |   |



|    | การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----|--|------------------|---|---|---|---|
|    |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7. | การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง  |                  |   |   |   |   |
|    | 7.1 การพัฒนาโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง   |                  |   |   |   |   |
|    | 7.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดและหน่วยงานภาครัฐต้องสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายเงินค่าจ้างและการโอนเงินค่าจ้างผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ |                  |   |   |   |   |
|    | 7.1.2 ขจัดมิให้มีการใช้แรงงานภาคบังคับหรือแรงงานขัดหนี้  |                  |   |   |   |   |
|    | 7.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม   |                  |   |   |   |   |
|    | 7.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง  |                  |   |   |   |   |
|    | 7.2.1 การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างแบบโอนเงินผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์โดยให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการโอนเงินค่าจ้างผ่านธนาคารเพื่อเข้าบัญชีของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อกำจัดปัญหาการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำที่ไม่เป็นธรรม                 |                  |   |   |   |   |
|    | 7.2.2 หน่วยงานรัฐ ควบคุม ตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการมิให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้า เพื่อป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงาน และแรงงานขัดหนี้   |                  |   |   |   |   |
|    | 7.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปรับค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละคนทุกปี รวมทั้งคนที่ทำงานมานาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว                                       |                  |   |   |   |   |
| 8. | การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน   |                  |   |   |   |   |
|    | 8.1 การพัฒนาโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน  |                  |   |   |   |   |
|    | 8.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานอยู่บนเรือประมง   |                  |   |   |   |   |
|    | 8.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับการช่วยเหลือเมื่อเกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน   |                  |   |   |   |   |
|    | 8.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงต้องได้รับการดูแล และช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาจากการทำงานประมงในทะเล   |                  |   |   |   |   |

|  | การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | ระดับความคิดเห็น                               |   |   |   |   |
|--|---|--|---|---|---|---|
|  |   | 5  | 4 | 3 | 2 | 1 |
|  | <b>8.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล</b>   | <b>ด้านคุณภาพชีวิตและความปลอดภัยในการทำงาน</b> |   |   |   |   |
|  | 8.2.1 หน่วยงานของรัฐควรกำหนดให้เจ้าของเรือประมงจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เช่น ห้องนอนที่พัก ห้องสุขา ถูกสุขอนามัย อย่างเป็นสัดส่วน เหมาะสมและเพียงพอ  |  |   |   |   |   |
|  | 8.2.2 หน่วยงานของรัฐตรวจสอบอุปกรณ์การช่วยเหลือชีวิตและความปลอดภัยในเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดและต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการดูแลความปลอดภัยในเรือและอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพร้อมกับให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลและที่เกี่ยวข้องกับทางการแพทย์ ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการและคนประจำเรือ เพื่อช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเมื่อเกิดการเจ็บป่วยในขณะทำงานอยู่บนเรือประมงในทะเลได้ทันที |  |   |   |   |   |
|  | 8.2.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงต้องได้รับการดูแล และช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาจากการทำงานประมงในทะเล  |  |   |   |   |   |
|  | <b>9.1 การพัฒนาโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล</b>  | <b>ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>                   |   |   |   |   |
|  | 9.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องไม่ถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ   |  |   |   |   |   |
|  | 9.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องให้สิทธิกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการเปลี่ยนนายจ้าง-การย้ายงาน ได้อย่างอิสระ   |  |   |   |   |   |
|  | <b>9.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล</b>   | <b>ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>                   |   |   |   |   |
|  | 9.2.1 รัฐต้องให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลย้ายงานและเปลี่ยนนายจ้าง และเลือกทำงานตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเสรี   |  |   |   |   |   |
|  | 9.2.2 หน่วยงานรัฐควรควบคุมและตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ มิให้เก็บบัตรประจำตัว ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน   |  |   |   |   |   |

|     | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 10. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย   |                  |   |   |   |   |
|     | 10.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย   |                  |   |   |   |   |
|     | 10.1.1 การนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานภาคประมงทะเลต้องถูกกฎหมาย และหน่วยงานภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง  |                  |   |   |   |   |
|     | 10.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล   |                  |   |   |   |   |
|     | 10.1.3 เจ้าหน้าที่รัฐต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย   |                  |   |   |   |   |
|     | 10.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านกฎหมาย  |                  |   |   |   |   |
|     | 10.2.1 ออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงที่มีแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้โดยผิดกฎหมายและลงโทษแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนออกกฎหมายควบคุมไม่ให้มีการนำผู้ติดตามเข้ามาอาศัยอยู่ในราชอาณาจักร |                  |   |   |   |   |
|     | 10.2.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล   |                  |   |   |   |   |
|     | 10.2.3 เจ้าหน้าที่รัฐต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย   |                  |   |   |   |   |
| 11. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม   |                  |   |   |   |   |
|     | 11.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม   |                  |   |   |   |   |
|     | 11.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมและได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ  |                  |   |   |   |   |
|     | 11.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความเป็นธรรม เมื่อเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน   |                  |   |   |   |   |

|     | การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|---|------------------|---|---|---|---|
|     |   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
|     | <b>11.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิใน<br/>กระบวนการยุติธรรม</b>   |                  |   |   |   |   |
|     | 11.1.1 หน่วยงานภาครัฐ ต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิ<br>ในกระบวนการยุติธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจ อย่าง<br>ทั่วถึงและเข้าถึง รวมทั้งการจัดหาทนายความและล่ามเพื่อช่วยเหลือทาง<br>กฎหมาย |                  |   |   |   |   |
|     | 11.1.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติ<br>กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เมื่อเกิดการทะเลาะเบาะแว้งให้ได้รับค่าชดเชย<br>ค่าเสียหาย และการเยียวยาตามกฎหมาย                                     |                  |   |   |   |   |
| 12. | <b>การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของ<br/>แรงงานต่างด้าว</b>   |                  |   |   |   |   |
|     | <b>12.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมง<br/>ทะเล ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว</b>   |                  |   |   |   |   |
|     | 12.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้องเข้าถึงสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อ<br>จัดตั้งสหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย   |                  |   |   |   |   |
|     | 12.1.2 เปิดโอกาสให้ผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>เข้าไปมีส่วนร่วมในการเสนอข้อเสนอนโยบายหรือออกกฎหมายมาบังคับใช้  |                  |   |   |   |   |
|     | <b>12.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล<br/>ด้านการรวมกลุ่มของแรงงานต่างด้าว</b>  |                  |   |   |   |   |
|     | 12.2.1 ควรออกกฎหมายให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีสิทธิในการ<br>รวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม เท่าที่ไม่ขัด<br>ต่อความสงบเรียบร้อยและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล   |                  |   |   |   |   |
|     | 12.2.2 ภาครัฐต้องรับฟังความคิดเห็นผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่มแรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเล ก่อนมีการกำหนดนโยบายหรือออกกฎหมายที่เกี่ยวกับ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   |                  |   |   |   |   |
| 13. | <b>การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน</b>   |                  |   |   |   |   |
|     | <b>13.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>  |                  |   |   |   |   |
|     | 13.1.1 บุคลากรต้องมีความชำนาญและเพียงพอต่อการป้องกันปราบปราม<br>การคุ้มครองด้านแรงงาน   |                  |   |   |   |   |
|     | 13.1.2 การสกัดกั้นและป้องกันการคุ้มครองอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ให้<br>เกิดการกระทำความผิดการคุ้มครองเพิ่มขึ้น   |                  |   |   |   |   |

|     | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
|     | 13.1.3 มีระบบการจดทะเบียนและการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลต้องถูกต้องตามกฎหมาย  |                  |   |   |   |   |
|     | <b>13.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>   |                  |   |   |   |   |
|     | 13.2.1 บุคลากรต้องมีความชำนาญและเพียงพอต่อการป้องกันปราบปรามการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน   |                  |   |   |   |   |
|     | 13.2.2 การสกัดกั้นและป้องกันการค้ำมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ให้เกิดการกระทำความผิดการค้ำมนุษย์เพิ่มขึ้น  |                  |   |   |   |   |
|     | 13.2.3 มีระบบการจดทะเบียนและการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลต้องถูกต้องตามกฎหมาย  |                  |   |   |   |   |
| 14. | <b>การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |                  |   |   |   |   |
|     | <b>14.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>  |                  |   |   |   |   |
|     | 14.1.1 การบูรณาการทำงานของหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจังและบูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพ เพื่อปราบปรามการค้ำมนุษย์ในรูปแบบแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างจริงจัง  |                  |   |   |   |   |
|     | 14.1.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ  |                  |   |   |   |   |
|     | 14.1.3 การจัดหรือปิดช่องทางที่ทำให้เกิดกระบวนการนายหน้าการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล  |                  |   |   |   |   |
|     | <b>14.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |                  |   |   |   |   |
|     | 14.2.1 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจัดอัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการปราบปรามการค้ำมนุษย์ด้านแรงงาน ต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่างจริงจังและต่อเนื่องทุกพื้นที่และหน่วยงานต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน                           |                  |   |   |   |   |
|     | 14.2.2 หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายในการปราบปรามการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างมีประสิทธิภาพ  |                  |   |   |   |   |
|     | 14.2.3 หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้องเข้มงวดในการควบคุมและตรวจสอบการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และตรวจสอบแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างหรือผู้ประกอบการและบนเรือประมง ซึ่งเป็นกลุ่มเสี่ยงในการใช้แรงงานบังคับหรือการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล |                  |   |   |   |   |

|     | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. | การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย  |                  |   |   |   |   |
|     | 15.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย   |                  |   |   |   |   |
|     | 15.1.1 การดำเนินคดีอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม และบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง  |                  |   |   |   |   |
|     | 15.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ต้องเข้าถึง เข้าใจ สิทธิที่กฎหมายรับรองไว้  |                  |   |   |   |   |
|     | 15.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย  |                  |   |   |   |   |
|     | 15.2.1 การดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดต้องมีความรวดเร็ว โดยให้เป็นธรรมกับทุกฝ่าย และเจ้าหน้าที่จะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง   |                  |   |   |   |   |
|     | 15.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องแจ้งสิทธิให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ได้รับทราบและเข้าถึงสิทธิที่กฎหมายรับรองไว้ โดยผ่านล่ามหรือเจ้าหน้าที่ที่สามารถพูดภาษาของแรงงานต่างด้าวได้ |                  |   |   |   |   |
| 16. | การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ  |                  |   |   |   |   |
|     | 16.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ   |                  |   |   |   |   |
|     | 16.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึง เข้าใจ และทราบข้อมูลการคุ้มครองช่วยเหลือและการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน   |                  |   |   |   |   |
|     | 16.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งเป็นผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ต้องได้รับความคุ้มครองและการช่วยเหลือจากหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง  |                  |   |   |   |   |
|     | 16.2 การพัฒนานโยบายและมาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ   |                  |   |   |   |   |
|     | 16.2.1 หน่วยงานของรัฐควรจัดหาล่ามให้เพียงพอ เพื่อใช้ในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ในการคุ้มครอง ให้ความช่วยเหลือ และป้องกันการการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน                             |                  |   |   |   |   |
|     | 16.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความช่วยเหลือเยียวยาผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ  |                  |   |   |   |   |

|     | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>ในภาคประมงทะเล  | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----|--|------------------|---|---|---|---|
|     |  | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ   |                  |   |   |   |   |
|     | 17.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ   |                  |   |   |   |   |
|     | 17.1.1 การเสริมสร้างความร่วมมือแบบบูรณาการในการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อรวบรวมข้อมูล ข่าวสารและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างทั่วถึง  |                  |   |   |   |   |
|     | 17.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ และแรงงานต่างด้าว ต้องเข้าถึงข้อมูลและข่าวสาร เพื่อตรวจรังคให้เห็นปัญหาการคุ้มครองสิทธิและการไม่เข้าไม่สู่กระบวนการคุ้มครองสิทธิ  |                  |   |   |   |   |
|     | 17.2 การพัฒนามาตรการการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ  |                  |   |   |   |   |
|     | 1) ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชนต้องบูรณาการร่วมมือกัน ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและแจ้งข้อมูลข่าวสาร ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพ               |                  |   |   |   |   |
|     | 2) รัฐต้องฝึกอบรมนายจ้างหรือผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการทำละเมิดสิทธิการบังคับใช้แรงงาน และการคุ้มครองสิทธิด้านแรงงาน |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมการพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล

.....

.....





|    | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|----|---|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|    |   | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 1. | <b>การพัฒนานโยบายและมาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | <b>1.1 การพัฒนานโยบายการพิสูจน์สัญชาติ</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 1.1.1 ผ่อนผันให้มีการพิสูจน์สัญชาติของ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเพื่อให้<br>แรงงานนอกระบบเข้าสู่ระบบที่ถูกกฎหมาย<br>อย่างทั่วถึง  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
|    | 1.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเข้าถึง<br>ข้อมูลข่าวสาร ขั้นตอนและค่าใช้จ่าย ในการ<br>พิสูจน์สัญชาติอย่างทั่วถึงและเข้าใจ  | +1                | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8              |
|    | <b>1.2 การพัฒนามาตรการพิสูจน์สัญชาติ</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 1.2.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลมาทำการพิสูจน์สัญชาติและเพิ่มบทลงโทษ<br>กับผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่ไม่นำแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเลไปพิสูจน์สัญชาติให้<br>ถูกต้องภายในกำหนดเวลาอย่างจริงจังและ<br>เด็ดขาด       | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
|    | 1.2.2 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ ให้<br>ข้อมูลข่าวสารการพิสูจน์สัญชาติกับแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลเกี่ยวกับขั้นตอนค่าใช้จ่าย<br>สิทธิหน้าที่ ผลทางกฎหมาย โดยใช้ภาษาของ<br>แรงงานต่างด้าวเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง | +1                | 0  | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8              |
| 2. | <b>การพัฒนานโยบายและมาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | <b>2.1 การพัฒนานโยบายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 2.1.1 อนุญาตให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่าง<br>ด้าวอย่างทั่วถึง ให้สอดคล้องกับความต้องการ<br>ของตลาดแรงงานภาคประมงทะเล  | 0                 | 0  | +1 | +1 | +1 | 3   | 0.6              |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 2.1.2 การจดทะเบียนและการขอใบอนุญาต<br>ทำงานของแรงงานต่างด้าว ต้องไม่เกิดความยุ่ง<br>ยาก ซับซ้อน หลายขั้นตอน  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 2.1.3 พัฒนาการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารการจ<br>ทะเบียนและการขอใบอนุญาตทำงานของ<br>แรงงานต่างด้าวระหว่างหน่วยงานภาครัฐ<br>ภาคเอกชน ภาคประชาชน ต้องเข้าถึงแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเล และสร้างความเข้าใจ<br>ในการให้ข้อมูลกับแรงงานต่างด้าว  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>2.2 การพัฒนามาตรการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 2.2.1 กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลมาขึ้นทะเบียนเพื่อออกใบอนุญาตทำงาน<br>โดยผ่อนผันให้มีการจดทะเบียนทุกปี  | 0                 | 0  | +1 | +1 | +1 | 3   | 0.6              |
| 2.2.2 การจัดตั้งศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ (One-<br>stop service) เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับ<br>แรงงานต่างด้าวในการจดทะเบียนและออก<br>ใบอนุญาตทำงานให้เสร็จสิ้น ในวันเดียว สถานที่<br>เดียวในทุกจังหวัดและลดขั้นตอนการขอ<br>ใบอนุญาตทำงาน(Work Permit) เพื่อให้ นายจ้าง<br>หรือผู้ประกอบการขอใบอนุญาตทำงานให้กับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างรวดเร็ว | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 2.2.3) หน่วยงานภาครัฐและผู้ประกอบการต้อง<br>บูรณาการในการให้ข้อมูลข่าวสารก่อนการจ<br>ทะเบียนแรงงานต่างด้าวขั้นตอนผลทาง<br>กฎหมายและสิทธิประโยชน์และหน้าที่จากการ<br>นั้นโดยใช้ภาษาของแรงงานต่างด้าวเพื่อความ<br>เข้าใจที่ถูกต้อง   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |

|    | การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|----|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|    |  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 3. | การพัฒนา นโยบายและมาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 3.1 การพัฒนา นโยบายกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 3.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องรับรู้<br>เข้าใจ เข้าถึงข้อมูลของกองทุนเพื่อการบริหาร<br>จัดการการทำงานของคนต่างด้าว   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
|    | 3.1.2 แรงงานต่างด้าวต้องเข้าถึงสิทธิในกองทุน<br>เพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
|    | 3.2 การพัฒนา มาตรการกองทุนเพื่อการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 3.2.1 หน่วยงานภาครัฐและนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์<br>และแจ้งข้อมูล วัตถุประสงค์ของกองทุนเพื่อการ<br>บริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว ให้กับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยใช้ภาษา<br>ของแรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการ<br>หรือที่เรือประมงเข้าจอด        | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
|    | 3.2.2 หน่วยงานรัฐจะต้องให้การช่วยเหลือ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเข้ามา<br>ทำงานที่ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมายแรงงาน<br>และการส่งแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>กลับไปประเทศของตน จากเงินของกองทุนเพื่อ<br>การบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว<br>อย่างทั่วถึง เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 4. | การพัฒนา นโยบายและมาตรการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่าง<br>ด้าว  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 4.1 การพัฒนา นโยบาย การเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 4.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้อง<br>เข้าถึงข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการ<br>ต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมง<br>ทะเล อย่างทั่วถึง  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 4.1.2 การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ<br>และสิทธิประโยชน์กับแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงโดยใช้ล่ามหรืออาสาสมัครหรือ<br>Application เป็นสื่อกลางให้แรงงานเกิดความ<br>เข้าใจ   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 4.1.3)แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้อง<br>เข้าถึงข้อมูลการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าว<br>เกี่ยวกับการทำงานประมงทะเล  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>4.2 การพัฒนามาตรการการเข้าถึงสิทธิในข้อมูลข่าวสารทางราชการที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 4.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการ<br>ประชาสัมพันธ์ และนายจ้างหรือผู้ประกอบการ<br>ต้องแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการ<br>ต่างๆของรัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเลอย่างต่อเนื่องและ โดยใช้ภาษาของ<br>แรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ประกอบการและที่<br>เรือประมงเข้าจอด | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 4.2.2 หน่วยงานภาครัฐจัดหาล่ามไว้ประจำ<br>หน่วยงานหรือใช้ล่ามผ่านระบบออนไลน์ เพื่อ<br>สื่อสารและให้ข้อมูลข่าวสารทางราชการและ<br>สิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลอย่างทั่วถึง  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 4.2.3 หน่วยงานภาครัฐต้องร่วมมือกับนายจ้าง<br>หรือผู้ประกอบการและภาคประชาสังคมเพื่อจัด<br>ให้มีการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลความรู้ใน<br>การคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล เงื่อนไขการจ้าง ความปลอดภัยในการ<br>ทำงานในทะเล ให้กับแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเล               | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |

|    | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|----|---|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|    |   | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 5. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 5.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 5.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมีชั่วโมงการทำงานและเวลาพักอย่างเพียงพอตามที่กฎหมายกำหนด และสามารถตรวจสอบได้  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
|    | 5.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเวลาในการทำงาน   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 5.2.2 หน่วยงานภาครัฐควบคุม ตรวจสอบ ชั่วโมงทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยให้ไต่กังเรือและแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล จัดทำสมุดบันทึกของตนเองเพื่อลงเวลาการทำงานและเวลาพักของแรงงานให้ตรงกับความจริงเพื่อให้หน่วยงานรัฐได้ตรวจสอบและให้เรือประมงติดตั้ง CCTV เพื่อตรวจสอบสถานการณ์จริง | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 6. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 6.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านสัญญาจ้าง  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 6.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึง เข้าใจ สิทธิและเงื่อนไขของสัญญาจ้าง   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
|    | 6.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความคุ้มครองตามสัญญาการจ้างงาน เพื่อสร้างหลักประกันในการทำงาน   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
|    | 6.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านสัญญาจ้าง   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|    | 6.2.1 ผู้ประกอบการต้องแจ้งเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้างให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจก่อนเริ่มทำงานเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล โดยจัดทำสัญญาจ้างเป็นภาษาไทยและภาษาของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และให้ล่ามได้อธิบายเงื่อนไขหรือข้อตกลงตามสัญญาจ้าง    | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 6.2.2 ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องร่วมกับองค์กร<br>เอกชน ทำการสุ่มตรวจและใช้ระบบ CCTV เพื่อ<br>ตรวจสอบการจ้างงานและการทำงานบน<br>เรือของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลให้<br>เป็นไปตามข้อสัญญาการจ้างงาน และให้<br>เจ้าหน้าที่ตรวจแรงงานของหน่วยงานรัฐ เป็นผู้<br>ลงชื่อในฐานะพยานในการทำสัญญาจ้างแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเลทุกครั้ง เพื่อสร้าง<br>หลักประกันและความมั่นใจให้กับแรงงาน โดย<br>ไม่ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการ | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>7. การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| <b>7.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 7.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้อง<br>ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่<br>กฎหมายกำหนดและหน่วยงานภาครัฐต้องสร้าง<br>เสริมความรู้ความเข้าใจกฎหมายเกี่ยวกับการ<br>จ่ายเงินค่าจ้างและการโอนเงินค่าจ้างผ่านทาง<br>อิเล็กทรอนิกส์ให้กับนายจ้างหรือผู้ประกอบการ   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 7.1.2 ขจัดมิให้มีการใช้แรงงานภาคบังคับหรือ<br>แรงงานขัดหนี้  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 7.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้อง<br>ได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>7.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านการจ่ายค่าจ้าง</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 7.2.1 การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจ่าย<br>ค่าจ้างแบบโอนเงินผ่านทางอิเล็กทรอนิกส์โดย<br>ให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการโอนเงินค่าจ้างผ่าน<br>ธนาคารเพื่อเข้าบัญชีของแรงงานต่างด้าวภาค<br>ประมงทะเลเพื่อกำจัดปัญหาการจ่ายค่าจ้างขั้นต่ำ<br>ที่ไม่เป็นธรรม   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 7.2.2 หน่วยงานรัฐ ควบคุม ตรวจสอบ นายจ้าง<br>หรือผู้ประกอบการมิให้มีการจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้า<br>เพื่อป้องกันปัญหาการบังคับใช้แรงงาน<br>และแรงงานซัดหน้  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 7.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการต้องปรับ<br>ค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล ตามหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละ<br>คนทุกปี รวมทั้งคนที่ทำงานมานาน เพื่อให้เกิด<br>ความเหมาะสมและเป็นธรรมกับแรงงานต่างด้าว | 0                 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8              |
| <b>8. การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิต<br/>และความปลอดภัยในการทำงาน</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| <b>8.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและ<br/>ความปลอดภัยในการทำงาน</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 8.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมี<br>คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน<br>อยู่บนเรือประมง   | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| 8.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องมี<br>ความปลอดภัยในการทำงานและได้รับการ<br>ช่วยเหลือเมื่อเกิดการเจ็บป่วยจากการทำงาน  | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| 8.1.3 แรงงานต่างด้าวภาคประมงต้องได้รับการ<br>ดูแล และช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาจากการ<br>ทำงานประมงในทะเล   | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| <b>8.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านคุณภาพชีวิตและความ<br/>ปลอดภัยในการทำงาน</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 8.2.1 หน่วยงานของรัฐควรกำหนดให้เจ้าของ<br>เรือประมงจัดสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก<br>ให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เช่น<br>ห้องนอนที่พึก ห้องสุขา ถูกสุขอนามัย อย่างเป็น<br>สัดส่วน เหมาะสมและเพียงพอ                  | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 8.2.2 หน่วยงานของรัฐตรวจสอบอุปกรณ์การ<br>ช่วยเหลือชีวิตและความปลอดภัยในเรือให้<br>เป็นไปตามมาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดและ<br>ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมการดูแลความปลอดภัย<br>ในเรือและอันตรายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน<br>พร้อมกับให้ความรู้เรื่องการปฐมพยาบาลและที่<br>เกี่ยวข้องกับทางการแพทย์ ให้กับนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการและคนประจำเรือ เพื่อช่วยเหลือ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเมื่อเกิดการ<br>เจ็บป่วยในขณะที่ทำงานอยู่บนเรือประมงในทะเล<br>ได้ทันที | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| 8.2.3 หน่วยงานของรัฐกับเจ้าหน้าที่ของ<br>สถานทูตของประเทศต้นทางของแรงงานต่าง<br>ด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้ามาดูแล ตรวจสอบ<br>การทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเลพร้อมกับให้ความ<br>ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาต่างๆจากการทำงาน<br>ประมงในทะเล  | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| <b>9. การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| <b>9.1 การพัฒนา นโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 9.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องไม่<br>ถูกบังคับให้ทำงานโดยไม่สมัครใจ  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 1.0              |
| 9.2.1 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องให้สิทธิ<br>กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลในการ<br>เปลี่ยนนายจ้าง-การย้ายงาน ได้อย่างอิสระ  | 0                 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8              |
| <b>9.2 การพัฒนา มาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านเสรีภาพในการทำงาน</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 9.2.1 รัฐต้องให้แรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเลย้ายงานและเปลี่ยนนายจ้างและเลือก<br>ทำงานตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างเสรี   | 0                 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8              |



|     | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย IOC |
|-----|---|-------------------|----|----|----|----|-----|---------------|
|     |   | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |               |
|     | 9.2.2 หน่วยงานรัฐควรควบคุมและตรวจสอบ นายจ้างหรือผู้ประกอบการ มิให้เก็บบัตรประจำตัว ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้ เพื่อป้องกันมิให้นายจ้างหรือผู้ประกอบการ ใช้เป็นเครื่องมือในการต่อรองไม่ยินยอมให้แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเปลี่ยนนายจ้างหรือย้ายงาน | 0                 | +1 | +1 | +1 | +1 | 4   | 0.8           |
| 10. | <b>การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย</b>   |                   |    |    |    |    |     |               |
|     | <b>10.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านกฎหมาย</b>   |                   |    |    |    |    |     |               |
|     | 10.1.1 การนำแรงงานต่างด้าวมาทำงานภาคประมงทะเลต้องถูกกฎหมาย และหน่วยงานภาครัฐต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0           |
|     | 10.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0           |
|     | 10.1.3 เจ้าหน้าที่รัฐต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำงาน โดยผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมาย   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0           |
|     | <b>10.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเลด้านกฎหมาย</b>  |                   |    |    |    |    |     |               |
|     | 10.2.1) ออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษกับนายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงที่มีแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลไว้โดยผิดกฎหมายและลงโทษแรงงานต่างด้าวที่ลักลอบเข้าเมืองผิดกฎหมาย ให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง ตลอดจนออกกฎหมายควบคุมไม่ให้มีการนำผู้ติดตามเข้ามาอาศัยอยู่ในราชอาณาจักร      | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8           |
|     | 10.2.2) เพิ่มบทลงโทษ นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับการทำงานของแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล   | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8           |

|     | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย IOC |
|-----|---|-------------------|----|----|----|----|-----|---------------|
|     |   | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |               |
|     | 10.2.3) การออกกฎหมายเพิ่มบทลงโทษแก่เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับการนำแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลมาทำงานโดยผิดกฎหมายหรือการนำพาแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายให้มีผลบังคับใช้อย่างจริงจัง                          | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0           |
| 11. | <b>การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม</b>   |                   |    |    |    |    |     |               |
|     | <b>11.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม</b>   |                   |    |    |    |    |     |               |
|     | 1) แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรมและได้รับการช่วยเหลือจากรัฐ   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0           |
|     | 2) แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้องได้รับความเป็นธรรม เมื่อเกิดข้อพิพาทเกี่ยวกับการทำงาน  | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8           |
|     | <b>11.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการเข้าถึงสิทธิในกระบวนการยุติธรรม</b>   |                   |    |    |    |    |     |               |
|     | 11.2.1 หน่วยงานภาครัฐ ต้องจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิในกระบวนการยุติธรรมให้กับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้เข้าใจ อย่างทั่วถึงและเข้าถึง รวมทั้งการจัดหาทนายความและล่ามเพื่อช่วยเหลือทางกฎหมาย | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0           |
|     | 11.2.2 หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ต้องให้ความช่วยเหลือโดยไม่เลือกปฏิบัติกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล เมื่อเกิดการทำละเมิด ให้ได้รับค่าชดเชย ค่าเสียหาย และการเยียวยาตามกฎหมาย                                     | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0           |

|     | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|-----|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|     |  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 12. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่ม<br>ของแรงงานต่างด้าว   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|     | 12.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของ<br>แรงงานต่างด้าว   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|     | 12.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ต้อง<br>เข้าถึงสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้งสหภาพ<br>แรงงานและจัดกิจกรรมเท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย  | 0                 | +1 | +1 | 0  | +1 | 3   | 0.6              |
|     | 12.2.1 เปิดโอกาสให้ผู้แทนหรือตัวแทนกลุ่ม<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลเข้าไปมีส่วน<br>ร่วมในการเสนอนโยบายหรือออกกฎหมายมา<br>บังคับใช้  | 0                 | +1 | +1 | 0  | +1 | 3   | 0.6              |
|     | 12.2 การพัฒนามาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล ด้านการรวมกลุ่มของ<br>แรงงานต่างด้าว   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|     | 12.2.1 ควรออกกฎหมายให้แรงงานต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเลมีสิทธิในการรวมกลุ่มเพื่อจัดตั้ง<br>สหภาพแรงงานและจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม<br>เท่าที่ไม่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยและสอดคล้อง<br>กับมาตรฐานสากล | 0                 | +1 | +1 | 0  | +1 | 3   | 0.6              |
|     | 12.2.2 ภาครัฐต้องรับฟังความคิดเห็นผู้แทนหรือ<br>ตัวแทนกลุ่มแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล<br>ก่อนมีการกำหนดนโยบายหรือออกกฎหมายที่<br>เกี่ยวกับแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล                       | 0                 | +1 | +1 | 0  | +1 | 3   | 0.6              |
| 13. | การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเลด้านการป้องกัน  |                   |    |    |    |    |     |                  |
|     | 13.1 การพัฒนานโยบายการคุ้มครองสิทธิในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน   |                   |    |    |    |    |     |                  |
|     | 13.1.1 บุคลากรต้องมีความชำนาญและเพียงพอ<br>ต่อการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ด้าน<br>แรงงาน   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|---|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|   | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 13.1.2 การสกัดกั้นและป้องกันการค้ามนุษย์<br>อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ไม่ให้เกิดการกระทำ<br>ความผิดการค้ามนุษย์เพิ่มขึ้น   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 13.1.3 มีระบบการจดทะเบียนและการเข้ามา<br>ทำงานของแรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล<br>ต้องถูกต้องตามกฎหมาย   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>13.2 การพัฒนามาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการป้องกัน</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 13.2.1 หน่วยงานภาครัฐต้องจัดให้มีการ<br>ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความชำนาญในการ<br>ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน<br>และบรรจุบุคลากรให้เพียงพอกับการทำงาน  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 13.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องควบคุม ตรวจสอบ<br>การจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแรงงานภาค<br>ประมงทะเล และการจดทะเบียนเรือประมง<br>เพื่อเป็นกลไกในการเฝ้าระวัง สกัดกั้นและ<br>ป้องกันการเข้าใหม่อย่างจริงจัง   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 13.2.3 นายจ้างหรือผู้ประกอบการประมงทะเล<br>จะต้องนำแรงงานต่างด้าวไปขอจดทะเบียนเพื่อ<br>ออกใบอนุญาตทำงานก่อนเริ่มทำงาน และ<br>ลงทะเบียนกับผู้นำเข้า นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่<br>นำแรงงานต่างด้าวเข้ามาในประเทศไทยโดยมิได้<br>ดำเนินการจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย<br>อย่างจริงจัง | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>14. การพัฒนานโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| <b>14.1 การพัฒนานโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 14.1.1 การบูรณาการของหน่วยงานราชการที่<br>เกี่ยวข้อง เพื่อปราบปรามการค้ามนุษย์ใน<br>รูปแบบแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลอย่าง<br>จริงจัง  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |

| การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 14.1.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐที่เกี่ยวข้อง<br>ให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานได้อย่าง<br>ถูกต้องและเป็นแนวทางเดียวกันอย่างเป็นระบบ   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 14.1.3 การขจัดหรือปิดช่องทางที่ทำให้เกิด<br>กระบวนการนายหน้าการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน<br>ต่างด้าวภาคประมงทะเล   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>14.2 การพัฒนามาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการปราบปราม</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 14.2.1 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องจัด<br>อัตรากำลังผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการ<br>ปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ต่างด้าว<br>ภาคประมงทะเลอย่างจริงจังและต่อเนื่องทุก<br>พื้นที่และหน่วยงานต้องมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล<br>ข่าวสารร่วมกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการ<br>ทำงาน                           | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 14.2.2 หน่วยงานของรัฐจัดให้มีการฝึกอบรม<br>บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ให้มีความรู้ ความเข้าใจใน<br>อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายและบังคับใช้<br>กฎหมายในการปราบปรามการค้ามนุษย์ด้าน<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลได้อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 14.2.3 หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องต้องเข้มงวดใน<br>การควบคุมและตรวจสอบการเข้ามาทำงานของ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล และตรวจสอบ<br>แรงงานต่างด้าว ณ สถานที่ทำงานของนายจ้าง<br>หรือผู้ประกอบการและบนเรือประมง ซึ่งเป็น<br>กลุ่มเสี่ยงในการใช้แรงงานบังคับหรือการค้า<br>มนุษย์ด้านแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>15. การพัฒนานโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้<br/>กฎหมาย</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| <b>15.1 การพัฒนานโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 15.1.1 การดำเนินคดีอย่างรวดเร็ว เป็นธรรม<br>และบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง   | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |

| การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล  | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|---|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|   | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 15.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็น<br>ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ต้องเข้าถึง เข้าใจ<br>สิทธิที่กฎหมายรับรองไว้  | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| <b>15.2 การพัฒนามาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านการดำเนินคดีและการบังคับใช้กฎหมาย</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 15.2.1 การดำเนินคดีกับผู้กระทำผิดต้องมีความ<br>รวดเร็ว โดยให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย และ<br>เจ้าหน้าที่จะต้องมีการบังคับใช้กฎหมายอย่าง<br>จริงจัง  | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| 15.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องแจ้งสิทธิให้กับ<br>แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลซึ่งเป็น<br>ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ ได้รับทราบและ<br>เข้าถึงสิทธิที่กฎหมายรับรองไว้โดยผ่านล่ามหรือ<br>เจ้าหน้าที่ที่สามารถพูดภาษาของแรงงานต่าง<br>ด้าวได้ | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| <b>16. การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| <b>16.1 การพัฒนา นโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 16.1.1 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเลต้อง<br>เข้าถึง เข้าใจ และทราบข้อมูลการคุ้มครอง<br>ช่วยเหลือและการป้องกันค้ามนุษย์ด้านแรงงาน   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 16.1.2 แรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ซึ่งเป็น<br>ผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ต้องได้รับความ<br>คุ้มครองและการช่วยเหลือจากรัฐที่เกี่ยวข้อง<br>อย่างจริงจัง   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>16.2 การพัฒนา นโยบายและมาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านการคุ้มครองช่วยเหลือ</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 16.2.1 หน่วยงานของรัฐควรจัดหาล่ามให้<br>เพียงพอ เพื่อใช้ในการสื่อสารและสร้างความ<br>เข้าใจกับแรงงานต่างด้าวภาคประมงทะเล ใน<br>การคุ้มครอง ให้ความช่วยเหลือ และป้องกัน<br>การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน                                   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |

| การพัฒนาโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิ<br>แรงงานต่างด้าวในภาคประมงทะเล   | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | รวม | ค่าเฉลี่ย<br>IOC |
|--|-------------------|----|----|----|----|-----|------------------|
|  | 1                 | 2  | 3  | 4  | 5  |     |                  |
| 16.2.2 หน่วยงานภาครัฐต้องให้ความช่วยเหลือ<br>เยียวยาผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ด้วยความ<br>รวดเร็ว เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ  | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| <b>17. การพัฒนาโยบายและมาตรการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเลด้านความร่วมมือ</b>   |                   |    |    |    |    |     |                  |
| <b>17.1 การพัฒนาโยบายการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านความร่วมมือ</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 17.1.1 การเสริมสร้างความร่วมมือแบบบูรณา<br>เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร อย่างมี<br>ประสิทธิภาพ   | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 17.1.2 นายจ้างหรือผู้ประกอบการ และ<br>แรงงานต่างด้าว ต้องเข้าถึงข้อมูลและข่าวสาร<br>เพื่อรณรงค์ให้เห็นปัญหาการค้ามนุษย์และการ<br>ไม่เข้าไม่สู่กระบวนการค้ามนุษย์   | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |
| <b>17.2 การพัฒนามาตรการการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล ด้านความร่วมมือ</b>  |                   |    |    |    |    |     |                  |
| 17.2.1 ภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน<br>ต้องบูรณาการร่วมมือกัน ในการแลกเปลี่ยน<br>ข้อมูลข่าวสารระหว่างกันและแจ้งข้อมูลข่าวสาร<br>ผ่านสื่อ ประชาสัมพันธ์ เพื่อช่วยแก้ไขปัญหา<br>การค้ามนุษย์ด้านแรงงานให้เกิดประสิทธิภาพ               | +1                | +1 | +1 | +1 | +1 | 5   | 1.0              |
| 17.2.2 รัฐต้องฝึกอบรมนายจ้างหรือ<br>ผู้ประกอบการและแรงงานต่างด้าวภาคประมง<br>ทะเล ได้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการค้า<br>มนุษย์ด้านแรงงาน เพื่อเป็นการป้องกันการทำ<br>ละเมิดสิทธิการบังคับใช้แรงงาน และการค้า<br>มนุษย์ด้านแรงงาน | +1                | +1 | +1 | 0  | +1 | 4   | 0.8              |





รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)

- |   |   |
|---|---|
| 1. หม่อมหลวงปทุมทริก สมิติ                  | อดีตปลัดกระทรวงแรงงาน   |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฐ์      | ประธานสถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRDI)                                |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ อินทพรหม | ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์<br>มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร   |
| 4. อาจารย์ ดร.เฉลิมชัย สุขไพบูลย์           | อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี                                   |
| 5. อาจารย์ ดร.สุริย์วิภา ไชยพันธุ์          | ประธานหลักสูตรสาขาวิชาการจัดการธุรกิจ<br>บริการ มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต |





ที่ ศธ 6806/ 1916

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ตำบลชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑3 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน หม่อมหลวงปนัดททริภุชเวต (อดีตปลัดกระทรวงแรงงาน)

ด้วย นาวาโท นฤฤทธิ์ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” และจำเป็นต้องมี ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มี ความเหมาะสมในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ตำบลชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503



ที่ ศธ 6806/ 1732

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑3 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.เรวัตร์ ชาตรีวิชัญญ์

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” และจำเป็นต้องมี ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความเหมาะสมในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ที่ ศร 6806/ 177๘



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑๓ เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชรินทร์ อินทรหม

ด้วย นาวาโท นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” และจำเป็นต้องมี ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความเหมาะสมในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503



ที่ ศธ 6806/ 173๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๒๓ เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.เฉลิมชัย ศุขไพบูลย์

ด้วย นาวาโท นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” และจำเป็นต้องมี ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มีความเหมาะสมในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503



ที่ ศธ 6806/ 1731

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑3 เมษายน 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ดร.สุริยวิภา ไชยพันธุ์

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้สร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา  
นโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” และจำเป็นต้องมี  
ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ  
เครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษา เพื่อนักศึกษาจะได้นำข้อเสนอแนะที่ได้ไปปรับปรุงคุณภาพเครื่องมือการวิจัยให้มี  
ความเหมาะสมในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัตตวงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น  
โทรศัพท์ 0-2849-7502  
โทรสาร 0-2849-7503







### ภาคเอกชน

|   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| 14.นายไพบูลย์ บุญเกิด                               | ผู้ประกอบการประมงจังหวัดสมุทรสาคร |
| 15.นายปัญญา สำราญ                                   | ผู้ประกอบการประมงจังหวัดสมุทรสาคร |
| 16.นายฐณะวัฒน์ เพ็งเจริญ                            | ผู้ประกอบการประมงจังหวัดสมุทรสาคร |
| 17.นายถกล เครือวัลย์                                | ผู้ประกอบการประมงจังหวัดสมุทรสาคร |
| 18.นาย กัลปงหา จันทวงษ์โส                           | ผู้ประกอบการประมงจังหวัดสมุทรสาคร |
| 19.นาย สุรินทร์ เกตุแก้ว                            | ผู้ประกอบการประมงจังหวัดสมุทรสาคร |
| 20.นายเจริญชัย จันทรวินบูลย์                        | ผู้ประกอบการแพปลาจังหวัดสมุทรสาคร |
| 21.นาย โชคชัย ยุทธนารัฐ                             | ผู้ประกอบการแพปลาจังหวัดสมุทรสาคร |
| 22.นาง ศศิธร ส่งาส่ง                                | ผู้ประกอบการแพปลาจังหวัดสมุทรสาคร |
| 23.นายสุตา บุญศรี ไต่กังเรือจังหวัดสมุทรสาคร        |                                   |
| 24.นายเสกสรรค์ศิริมณีสาครไต่กังเรือจังหวัดสมุทรสาคร |                                   |
| 25.นายเจษฎา พึ่งลำพู                                | ไต่กังเรือจังหวัดสมุทรสาคร        |
| 26.นายสมบุญ มงคลตรีลักษณ์                           | ไต่กังเรือจังหวัดสมุทรสาคร        |
| 27.นาย บุญยัง คู่ยเสียม                             | ไต่กังเรือจังหวัดสมุทรสาคร        |
| 28.นายสมศักดิ์ เล็กสกุล                             | ไต่กังเรือจังหวัดสมุทรสาคร        |

### กลุ่มผู้ใช้แรงงาน

|             |                          |
|-------------|--------------------------|
| 29.นายฉาย   | แรงงานประมงประเทศเมียนมา |
| 30.นาย วิน  | แรงงานประมงประเทศเมียนมา |
| 31.นายชอ    | แรงงานประมงชาวเมียนมา)   |
| 32.นายอะโน  | แรงงานประมงประเทศเมียนมา |
| 33.นายปะเตง | แรงงานแพปลาประเทศเมียนมา |

ที่ ศธ 6806/ ๒๘



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

1 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายสายชล แจ่มแจ้ง (ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุ้มครองแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ ในวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2561 เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปประกอบการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้นาวาโท นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 6806/ ๒๐ ๖



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

1 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายสมพงษ์ แก้ววรรณดี (หัวหน้าฝ่ายคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ ในวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2561 ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 6806/ ๔๑๙



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี คลิ่งชัน  
กรุงเทพฯ 10170

31 มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายกำจร มงคลตรีลักษณ์ (นายกสมาคมการประมงจังหวัดสมุทรสาคร)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครอง สิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ ระหว่างวันที่ 1-10 กุมภาพันธ์ 2561 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารัตถนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย คลิ่งชัน

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 6806/ ๒๐๑



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชัน  
กรุงเทพฯ 10170

1 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นางสาวเอมาโช (Aye Mah Cho) (ผู้ประสานงานมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา จังหวัดสมุทรสาคร)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ ในวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2561 ณ โรงแรม Holiday Inn สีลม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้นาวาโท นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชัน

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 6806/ ๒๓



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ตำบลชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

1 กุมภาพันธ์ 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นางสาวสุธาณี แก้วเหล็กไหล (ผู้อำนวยการเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ ในวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2561 ณ สำนักงานเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการประกอบการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ตำบลชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”



ที่ ศธ 6806/ ๕๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑ มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายปัญญา สำราญ (ผู้ประกอบการประมง)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการ คุ่มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูล จากท่านโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการ ประมวลการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะ ขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”



ที่ ศธ 6806/ ๑๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

1๑ มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายเจริญชัย จันทร์วิบูลย์ (ผู้ประกอบการแปปลา)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”



ที่ ศธ 6806/ Cp ๒



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๙ มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายเสกสรร ศิริมณีสาคร (ไต๋ก่งเรือ)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการ  
คุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูล  
จากท่านโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบ  
การศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้  
ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะ  
ขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์  
087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 6806/๒๐๐



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑ มกราคม 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

เรียน นายอวย (แรงงานประมงชาวเมียนมา)

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการศึกษาวิจัย

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่เห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นาวาโท นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ อารัตน์สงวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

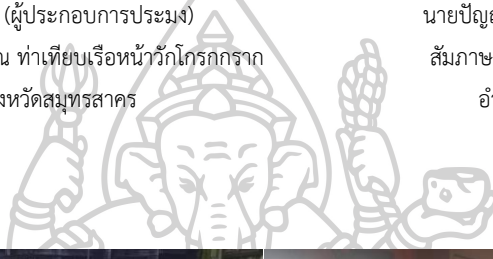




นายไพฑูลย์ บุญเกิด (ผู้ประกอบการประมง)  
สัมภาษณ์ เมื่อ 20/01/2561 ณ ท่าเทียบเรือหน้าวิกโกรกกราก  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นายปัญญา สำราญ (ผู้ประกอบการประมง)  
สัมภาษณ์เมื่อ 21/01/2561ณ สะพานปลา  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นายฐนวัฒน์ เพ็งเจริญ (ผู้ประกอบการประมง)  
สัมภาษณ์เมื่อ 24/01/2561 ณ บ้านพัก  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นายถกล เครือวัลย์ (ผู้ประกอบการประมง)  
สัมภาษณ์เมื่อ 25/01/2561 ณ ท่าเทียบเรือหน้าวัดกำแพง  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นายเจริญชัย จันทร์วิบูลย์ (ผู้ประกอบการแพปลา)  
สัมภาษณ์เมื่อ 21/01/2561 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นาย กัลป์งหา จันทวงษ์โส (ผู้ประกอบการประมง)  
สัมภาษณ์ เมื่อ 29/1/61 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร



นาย สุรินทร์ เกตุแก้ว (ผู้ประกอบการประมง)  
สัมภาษณ์ เมื่อ 29/1/61 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

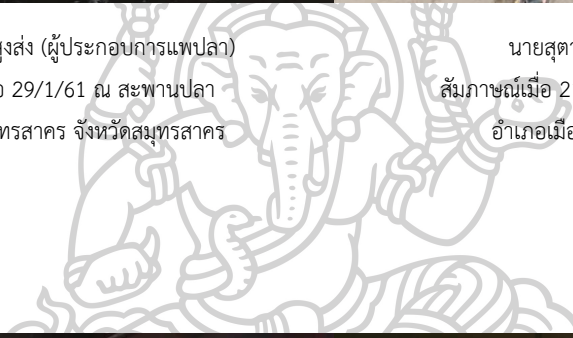


นาย โชคชัย ยุทธนารัฐ (ผู้ประกอบการแพปลา)  
สัมภาษณ์ เมื่อ 29/1/61 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร



นาง ศศิธร สง่าสูงส่ง (ผู้ประกอบการแปปลา)  
 สัมภาษณ์ เมื่อ 29/1/61 ณ สะพานปลา  
 อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

นายสุตา บุญศรี (ไต๋กั้งเรือ)  
 สัมภาษณ์เมื่อ 21/01/2561 ณ สะพานปลา  
 อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นายเสกสรรค์ ศิริมณีสาคร (ไต๋กั้งเรือ)  
 สัมภาษณ์เมื่อ 25/01/2561 ณ ท่าเทียบเรือหน้าวัดกำแพง  
 อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

นายเจษฎา พึ่งลำพู (ไต๋กั้งเรือ)  
 สัมภาษณ์เมื่อ 25/01/2561 ณ ท่าเทียบเรือหน้าวัดกำแพง  
 อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นายสมบุญ มงคลศรีลักษณ์ (ไต๋กั้งเรือ)  
สัมภาษณ์เมื่อ 25/01/256 ณ ท่าเทียบเรือหน้าวัดกำพำ  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นาย บุญยงค์ คู่ยเสี่ยม (ไต๋กั้งเรือ)  
สัมภาษณ์ เมื่อ 29/1/61 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร



นายสมศักดิ์ เล็กสกุล (ไต๋กั้งเรือ)  
สัมภาษณ์ 29/1/61 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นายฉาย (แรงงานประมงประเทศเมียนมา)  
สัมภาษณ์ เมื่อ 20/01/2561 ณ ท่าเทียบเรือหน้าวัดโกรกกราก  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นาย วิน (แรงงานประมงชาวเมียนมา)  
สัมภาษณ์เมื่อ 25/01/2561 ณ ท่าเทียบเรือหน้าวัดกำแพง  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร

นาย ปะเตง (แรงงานแพปลาชาวเมียนมา)  
สัมภาษณ์เมื่อ 21/01/2561 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นาย ซอ (แรงงานประมงชาวเมียนมา)  
สัมภาษณ์เมื่อ 28/01/2561 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

นาย อะโน (แรงงานประมงชาวเมียนมา)  
สัมภาษณ์เมื่อ 28/01/2561 ณ สะพานปลา  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร





นายกำจร มงคลตรีลักษณ์ (นายกสมาคมการประมงสมุทรสาคร)  
สัมภาษณ์เมื่อ 01/02/2561 ณ สมาคมการประมงสมุทรสาคร  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

นายฤช สุขกล้า (หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงาน)  
สัมภาษณ์เมื่อ 01/02/2561  
ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร



พ.ต.ท.เจนณรงค์ จารุภา (หัวหน้าสถานีตำรวจน้ำ)  
สัมภาษณ์เมื่อ 02/02/2561 ณ สถานีตำรวจน้ำสมุทรสาคร  
อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

นางสาวสมพรทิพย์ สุพโรดม (นักพัฒนาสังคมชำนาญการพิเศษ)  
สัมภาษณ์เมื่อ 02/02/2561 ณ ศาลากลางจังหวัดสมุทรสาคร



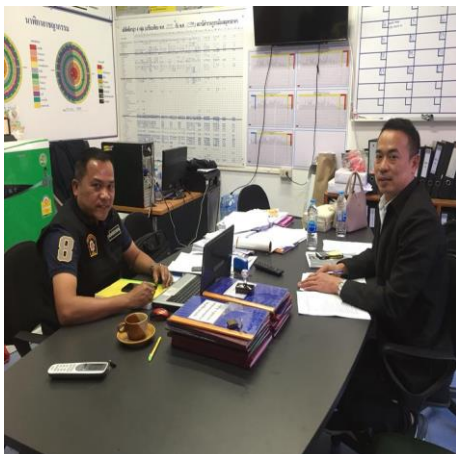
นางสาว เอมาโช (Aye Mah Cho)  
(ผู้ประสานงานมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนและการพัฒนา จังหวัด  
สมุทรสาคร) สัมภาษณ์เมื่อ 03/02/2561 ณ โรงแรม Holiday  
Inn สีลม

นางสาวสุธาสินี แก้วเหล็กไหล  
(ผู้อำนวยการเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ จังหวัด  
สมุทรสาคร) สัมภาษณ์เมื่อ 04/02/2561 ณ สำนักงานเครือข่าย  
เพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร



นายไพโรจน์ หน่ยมี  
(หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการด้านการประมงสำนักงานประมง  
จังหวัดสมุทรสาคร) สัมภาษณ์เมื่อ 06/02/2561 ณ สำนักงาน  
ประมงจังหวัดสมุทรสาคร

นาวาโท พิระ สุกุลเต็ม  
(หัวหน้าศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาคร)  
สัมภาษณ์เมื่อ 06/02/2561 ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออก  
เรือประมง สมุทรสาคร (Pipo)



ร้อยตำรวจเอก โสภาส ถนนทิพย์  
(รองหัวหน้าชุดปราบปรามการค้ามนุษย์  
สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรสาคร)  
สัมภาษณ์เมื่อ 04/02/2561  
ณ สถานีภูธรเมืองสมุทรสาคร



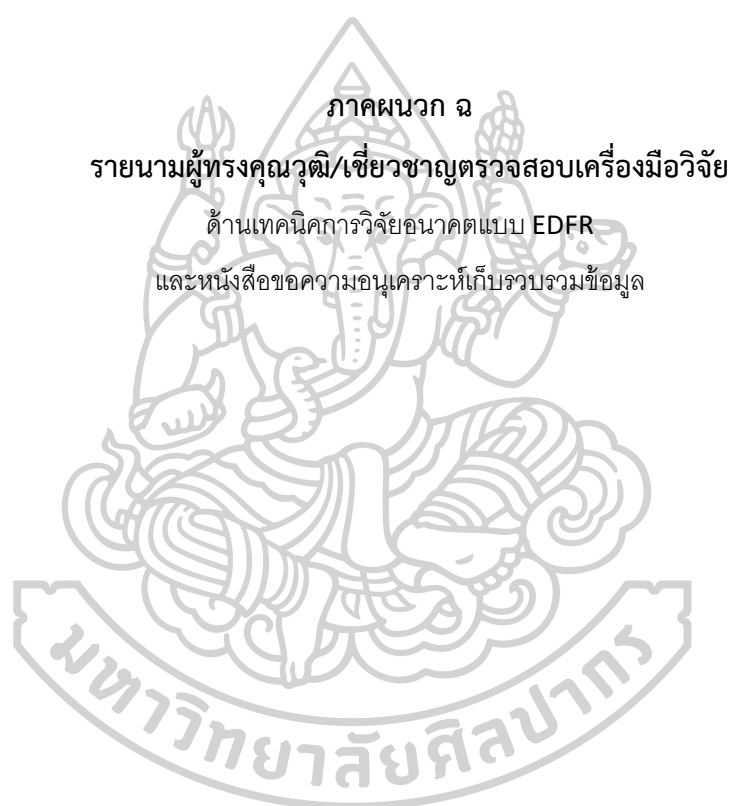
นายสมพงษ์ แก้ววรรณดี  
(หัวหน้าฝ่ายคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าว)  
สัมภาษณ์เมื่อ 07/02/2561 ณ สำนักงานจัดหางานจังหวัด  
สมุทรสาคร



นายสายชล แจ่มแจ้ง  
(ผู้อำนวยการกลุ่มงานป้องกันและแก้ไขปัญหา  
การค้ามนุษย์แรงงาน) สัมภาษณ์เมื่อ 12/02/2561 ณ  
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน



นายมุกตาร์ ปะนาขอ (นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ)  
สัมภาษณ์เมื่อ 12/02/2561  
ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน





ที่ ศร 6806/ 1211



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑3 เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนิษฐา สุขสวัสดิ์

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่ท่านเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศร 6806/ 1716



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑๓ เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

เรียน พลเรือตรี พันธุ์รัช สุภาชัย

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่ท่านเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้ นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”

ที่ ศธ 6806/ 1721



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๒๓ เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม

เรียน อัยการ ชลธิชา ศุภรัตน์วินัย ชื่นสัมพันธ์

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครองสิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่านโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาตามที่ท่านเห็นสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา และหากท่านประสงค์จะขอทราบรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัย ขออนุญาตให้นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดี บัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”





## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญ เข้าร่วมประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting)

### ภาครัฐ

- |                                     |   |
|-------------------------------------|---|
| 1. นายนิรัตน์ ฐาภิบุตร              | แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร  |
| 2. นายอำนาจ หนูทอง                  | ประมงจังหวัดสมุทรสาคร   |
| 3. นางจินตนา จันทร์บำรุง            | พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสาคร                          |
| 4. นายเจริญชัย ก่อศรีพิทักษ์กุล     | สวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร                                |
| 5. นาวาโท พีระ สกุลเต็ม             | หัวหน้าศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง สมุทรสาคร                      |
| 6. นายไพบูรณ์ ว่างสนตระกูล          | จัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร  |
| 7. นายสมพงษ์ แก้ววรรณดี             | หัวหน้าฝ่ายคุ้มครองการทำงานของคนต่างด้าว สำนักงานจัดหางานจังหวัดสมุทรสาคร |
| 8. นายชัยยุทธ ถมกระจำง              | หัวหน้าสำนักงานสะพานปลาสมุทรสาคร  |
| 9. นายไพโรจน์ หน่ยมี                | หัวหน้ากลุ่มบริหารจัดการด้านการประมงสำนักงานประมงจังหวัดสมุทรสาคร         |
| 10. พันตำรวจโท สาโรจน์ เลิศประเสริฐ | หัวหน้าสถานีตำรวจน้ำจังหวัดสมุทรสาคร                                      |
| 11. ร้อยตำรวจเอก โสภาส ถนนทิพย์     | รองหัวหน้าชุดปราบปรามการค้ามนุษย์ สถานีตำรวจภูธรเมืองสมุทรสาคร            |
| 12. นายกฤษ สุขกล้า                  | หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงานสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรสาคร   |

### องค์กรพัฒนาเอกชน

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| 13. คุณสุธาสิณี แก้วเหล็กไหล | ผู้อำนวยการเครือข่ายเพื่อสิทธิแรงงานข้ามชาติ จังหวัดสมุทรสาคร |
|------------------------------|---|

### ภาคเอกชน

- |                               |                                |
|-------------------------------|--------------------------------|
| 14. นายกำจร มงคลตรีลักษณ์     | นายกสมาคมประมงจังหวัดสมุทรสาคร |
| 15. นายถกล เครือวัลย์         | ผู้ประกอบการประมง              |
| 16. นายไพบูลย์ บุญเกิด        | ผู้ประกอบการประมง              |
| 17. นายเจริญชัย จันทร์วิบูลย์ | ผู้ประกอบการแพปลา              |
| 18. นาย โชคชัย ยุทธนารัฐ      | ผู้ประกอบการแพปลา              |
| 19. นาง ศศิธร ส่งสูงส่ง       | ผู้ประกอบการแพปลา              |

### ภาคแรงงาน

- |                            |            |
|----------------------------|------------|
| 20. นายเสกสรรค์ศิริมณีสาคร | ได้ก่งเรือ |
| 21. นายสมบุญ มงคลตรีลักษณ์ | ได้ก่งเรือ |

ที่ ศธ 6806/1006



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ตลิ่งชัน  
กรุงเทพฯ 10170

๑๕ พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting)

เรียน นายนิรัตน์ ฐากรณ์บุตร แรงงานจังหวัดสมุทรสาคร

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครอง  
สิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” และกำหนดจัดการประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting)  
ในวันศุกร์ที่ 1 มิถุนายน 2561 เวลา เวลา 10.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุม (ชั้น 2) สำนักงานสะพานปลา  
สมุทรสาคร ตำบลมหาชัย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวัน เวลา  
และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น และหากท่านประสงค์จะสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้  
นาวาโท นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมประชุมฯ ดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ตลิ่งชัน

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ที่ ศร 6806/ ๒๕๖๕



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๒๕ พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting)

เรียน นายอำนาจ หนูทอง ประมงจังหวัดสมุทรสาคร

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนานโยบายและมาตรการคุ้มครอง สิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” และกำหนดจัดการประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting) ในวันศุกร์ที่ 1 มิถุนายน 2561 เวลา เวลา 10.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุม (ชั้น 2) สำนักงานสะพานปลา สมุทรสาคร ตำบลมหาชัย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น และหากท่านประสงค์จะสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้นาวาโท นฤทธิ ฤทธิ์คำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมประชุมฯ ดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ที่ ศร 6806/ 1347



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
22 ถนนบรมราชชนนี ดลิ่งชั้น  
กรุงเทพฯ 10170

๑๕ พฤษภาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting)

เรียน นางจินตนา จันทร์บำรุง พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดสมุทรสาคร

ด้วย นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ นักศึกษาระดับปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การพัฒนา นโยบายและมาตรการคุ้มครอง  
สิทธิแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์ในภาคประมงทะเล” และกำหนดจัดการประชุมเชิงนโยบาย (Policy Meeting)  
ในวันศุกร์ที่ 1 มิถุนายน 2561 เวลา เวลา 10.00 - 12.00 น. ณ ห้องประชุม (ชั้น 2) สำนักงานสะพานปลา  
สมุทรสาคร ตำบลมหาชัย อำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอเรียนเชิญท่านเข้าร่วมประชุม ในวัน เวลา  
และสถานที่ดังกล่าวข้างต้น และหากท่านประสงค์จะสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม บัณฑิตวิทยาลัยขออนุญาตให้  
นาวาโท นฤทธิ ฤทธิคำรพ หมายเลขโทรศัพท์ 087-835-9833 เป็นผู้ประสานงานโดยตรงต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเข้าร่วมประชุมฯ ดังกล่าวด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศน์วงศ์)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

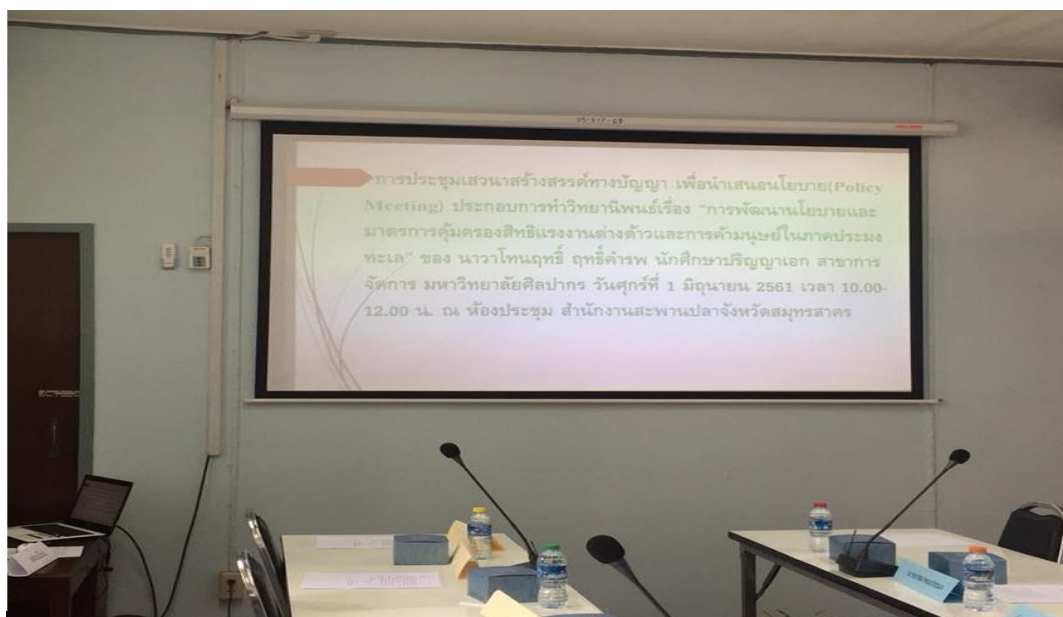
สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ดลิ่งชั้น

โทรศัพท์ 0-2849-7502

โทรสาร 0-2849-7503

ปณิธานบัณฑิตวิทยาลัย “มุ่งส่งเสริม สนับสนุน เพื่อพัฒนาคุณภาพบัณฑิตศึกษา”





สถานที่จัดการประชุมและผู้เข้าร่วมประชุมลงทะเบียนก่อนการประชุมเสวนาสังสรรค์ทางปัญญา ณ ห้องประชุม สำนักงานสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2561



ภาพการลงทะเบียนและการประชุมเสวนาสังสรรค์ทางปัญญา ณ ห้องประชุม สำนักงานสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2561



ภาพการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา ณ ห้องประชุม  
สำนักงานสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2561





ภาพการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา ณ ห้องประชุม  
สำนักงานสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2561



ภาพการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา ณ ห้องประชุม  
สำนักงานสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2561



ภาพการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา ณ ห้องประชุม  
สำนักงานสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2561



ภาพการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา ณ ห้องประชุม  
สำนักงานสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2561



ภาพผู้เข้าร่วมการประชุมเสวนาสร้างสรรค์ทางปัญญา ณ ห้องประชุม  
สำนักงานสะพานปลาจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2561

## ประวัติผู้เขียน

|                   |  |
|-------------------|--|
| ชื่อ-สกุล         | นาวาโท นฤทธิ์ ฤทธิ์คำรพ  |
| วัน เดือน ปี เกิด | 1 มีนาคม 2514  |
| สถานที่เกิด       | นครปฐม   |
| วุฒิการศึกษา      | พ.ศ. 2559 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีรัฐศาสตร์<br>สาขาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง<br>พ.ศ. 2556 สำเร็จการศึกษาปริญญาโท คณะรัฐประศาสนศาสตร์<br>สาขาการบริหารทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา<br>พ.ศ. 2545 สำเร็จการศึกษาปริญญาโท คณะนิติศาสตร์<br>สาขากฎหมายมหาชน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์<br>พ.ศ. 2536 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีนิติศาสตร์ สาขานิติศาสตร์<br>มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์<br>พ.ศ. 2553 สำเร็จหลักสูตรเสนาธิการทหารเรือ โรงเรียนเสนาธิการ<br>ทหารเรือ<br>รุ่นที่ 70 กรมยุทธศึกษาทหารเรือ<br>พ.ศ. 2560 สำเร็จการศึกษามหาบัณฑิตหลักสูตรตุลาการพระธรรมนูญ<br>รุ่นที่ 13 โรงเรียนเหล่าทหารพระธรรมนูญ |
| ที่อยู่ปัจจุบัน   | 1/22 หมู่ 2 ตำบลบางเตย อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73210  |