



รายงานผลการวิจัย
ทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช

เรื่อง

การคุ้มครองแรงงานประมงทะเลในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการประกอบ
กิจการประมงทะเลซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบการที่จังหวัดระยอง

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

โดย

สุดาศิริ วสวงค์

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช



รายงานผลการวิจัย

การคุ้มครองแรงงานประมงทะเลในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการประกอบ
กิจการประมงทะเลซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบการที่จังหวัดระยอง

โดย

ศุภาศิริ วสวงศ์

มกราคม 2539

สถาบันวิจัยประชากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานประมงทะเลในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการประกอบกิจการประมงทะเลซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบกิจการที่จังหวัดระยองนี้ ได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนในการทำวิจัย จากทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช สาขาสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณกรรมการผู้พิจารณาทุนทุกท่านไว้เป็นอย่างสูง

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน ดังนี้คือ ผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง รองผู้ว่าราชการจังหวัดระยอง รองศาสตราจารย์ ดร.อภิรัตน์ เพชรศิริ คุณพิรุฬห์ โศภกุลวณิช คุณชวลิต บุญยะไทย คุณบริสุทธ์ หิรัญวรรณ คุณมาลี พูลคลองตัน คุณสุรัตน์ สุขแสงศรี คุณดารณี ทับคง คุณพรพรรณ เมืองประสิทธิ์ นายกสมาคมประมงปากน้ำระยอง นายกสมาคมประมงเพ นายกสมาคมประมงปากน้ำประแสร์ นายกสมาคมประมงอ่าวมะขามป้อม นายกสมาคมประมงแกลง อาจารย์และคณะนักศึกษามหาวิทยาลัยเทคนิคระยอง ที่ได้เสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการช่วยดำเนินการติดต่อให้ความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล ตลอดจนให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ จนงานวิจัยครั้งนี้สำเร็จเสร็จสิ้นโดยเรียบร้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยเรื่องนี้ได้สำเร็จ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กล่าวนามมาแล้ว และผู้สนับสนุนอีกหลายท่าน ซึ่งมิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ได้มีส่วนให้งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัย



ชื่อโครงการวิจัย

การคุ้มครองแรงงานประมงทะเลในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีการประกอบกิจการประมงทะเล ซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบกิจการที่จังหวัดระยอง

ชื่อผู้วิจัย

สุดาศิริ วศวงศ์

เดือนและปีที่ทำวิจัยเสร็จ

มกราคม 2539

บทคัดย่อ

แรงงานประมงทะเลเป็นแรงงานเกษตรสาขาหนึ่งที่ทำรายได้ให้แก่ประเทศมากไม่น้อยกว่าแรงงานประเภทอื่น ๆ แต่แรงงานประมงทะเลยังมิได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายเหมือนแรงงานประเภทอื่น ทั้ง ๆ ที่แรงงานประมงทะเลต้องทำงานอย่างโหดเหี้ยมห่างไกลจากครอบครัวมีสภาพการทำงานที่ทรากตรำ ได้รับค่าจ้างน้อย ไม่มีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานต้องเสี่ยงต่อภัยอันตรายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยจากธรรมชาติจากเครื่องจักรเครื่องมือที่ใช้ ภัยจากโจรสลัด เรืออัปปาง การถูกจับกุมและรับโทษในต่างแดนเมื่อเกิดกรณีเมื่อน้ำขึ้น ซึ่งเมื่อปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เกิดขึ้น มักถูกปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือทำให้ไม่มีใครอยากมาทำงานประมงทะเล เพราะขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงานทำให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมง มีการลักลอบนำแรงงานต่างชาตินำใช้ในกิจการประมงทะเลมากขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาด้วย

ดังนั้นจึงควรมีการกำหนดกฎหมายในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลอย่างเท่าเทียมกับลูกจ้างในกิจการประเภทอื่น เพื่อให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสม และเป็นธรรมจึงจะเป็นการจูงใจให้คนมารับจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเลมากขึ้น แต่กฎหมายที่กำหนดขึ้นมานี้ยังมีได้มีผลบังคับใช้ เนื่องจากการคัดค้านอย่างรุนแรงของผู้ประกอบกิจการประมงทะเลว่า บทบัญญัติไม่เหมาะสม ไม่อาจปฏิบัติตามได้

งานวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาถึงปัญหาและสาเหตุที่แท้จริง ที่ทำให้กฎหมายยังไม่มีผลบังคับ โดยศึกษาวิเคราะห์สภาพและปัญหาของการทำงานในกิจการประมงทะเล ตลอดจนทัศนคติจากผู้เกี่ยวข้องทั้งสามฝ่าย เปรียบเทียบกับกฎหมายไทยฉบับปัจจุบัน อนุสัญญาขององค์การ

แรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายของต่างประเทศ ซึ่งทำให้ได้ทราบถึงสภาพการจ้างและการทำงานในกิจการประมงทะเลอย่างแท้จริงว่า ยังมีปัญหาในการใช้แรงงานประมงที่อยู่มาก ทั้งทางฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำสัญญาจ้างแรงงาน การจ่ายค่าจ้าง สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน จึงสมควรให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลไว้เป็นพิเศษ รวมทั้งได้แนวทางที่เหมาะสมในการกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองและบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลได้ถูกต้องตรงต่อสภาพของการประกอบกิจการประมงทะเลอย่างแท้จริง



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Project Title Protection of Labour for Fishing Industries : A Case Study of Offshore Fishing Licensed of Rayong Province

Name of the Investigator Sudasiri Wasawong

Year January 1996

Abstract

Fishery labour was one category of the Agricultural labours that generate as much income for the country as other leading labour forces. Unfortunately, fishery labour was still not protected by legislations as do other labour categories. Despite their suffering from work conditions -- such as having their work-place faraway from homes, their labour conditions with low pay ; no security and work safety measures ; risking all kinds of danger derived from machines, tools, pirate threat, ship wreck, lawful and unlawful arrest and punishment in foreign territory when territorial sea encroachment was alleged by foreign countries -- assistance was usually refused when such mishaps took place. Lack of fishery labour in sea/ocean fishing industry stemmed from the aforementioned reasons, whereby, problems of frequent exploitation of illegal migrant labour occurred inevitably.

It was imperative that legislations for protection of employees within sea-fishing industry should be enacted so that such labour should be as equally protected as other labour categories. Moreover ; safe, suitable and just working conditions would attract sufficient work force for sea fishing industry. As the conditions and standard mentioned were not met for the reasons that private fishing enterprises strongly opposed them, future enforcement of law was out of sight.

This research studied problems and true causes which hindered effective legal enforcement. Through the analyses of problems and

conditions of fishing labours, attitudes of tripartite concerned, comparison of Thai laws, foreign laws and various international labour legal instruments, conclusion and recommendations for appropriate legislations and their enforcement which reflect the true condition of fishing industry were drawn. The research also resulted in the better and true understanding of employment status and working condition of fishing labours that there were more problems pertaining to both employers and employees, with regarded to the subject matter of the terms of employment agreement, remuneration labour's welfare ; and work safety conditions. The aforementioned areas were the areas which must be specially protected. This research had, finally, drawn up the appropriate guidelines of legislation and its enforcement apparatus which were suitable for the true condition of the present day fishing industry.



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

บทที่	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	I
บทคัดย่อภาษาไทย	II
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	IV
สารบัญ	VI
รายการตารางประกอบ	X
รายการภาพประกอบ	XIII
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
✓ 1.2 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล	12
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	13
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	13
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	14
1.6 ปัญหาและข้อจำกัดในการวิจัย	16
1.7 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง	18
2 วิธีการวิจัย	20
2.1 สมมติฐานการวิจัย	20

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
2.2 วิธีการดำเนินการวิจัย	20
2.2.1 วิธีการวิจัยเอกสาร	21
2.2.2 การวิจัยภาคสนาม	21
2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	21
2.2.4 กลุ่มตัวอย่าง	31
2.2.5 สถานที่ทำการวิจัย ทดลอง และเก็บข้อมูล	33
2.2.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์	36
2.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	37
✓ 3 ผลการศึกษาวิจัย เอกสาร	38
3.1 การจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเล	38
3.1.1 การทำสัญญาจ้างแรงงาน	38
3.1.2 การจ้างแรงงานต่างชาติ	41
3.1.3 การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	44
3.1.4 อายุที่เหมาะสมในการจ้าง	51
3.2 การบังคับใช้กฎหมาย	52
3.3 การกำหนดวันเวลาทำงาน, วันลา	57
3.3.1 วันทำงาน	58
3.3.2 วันลา	59
3.4 การจ่ายค่าตอบแทน	62
3.4.1 ค่าจ้าง	62
3.4.2 ค่าทำงานในวันหยุด	63
3.4.3 ค่าจ้างในวันลาป่วย	64

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.4.4 ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม	64
3.4.5 ค่าจ้างขั้นต่ำ	66
3.5 สวัสดิการและความปลอดภัย	68
3.5.1 ค่าจ้างกรณีตกค้างในต่างประเทศ	70
3.5.2 การให้ความช่วยเหลือกลับภูมิลำเนา	71
3.6 การประสูติอันตราย	72
4 ผลการศึกษาวิจัยภาคสนาม	74
4.1 ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	74
4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน	76
4.3 สภาพการทำงาน	78
5 อภิปรายผลการศึกษา	137
✓ 5.1 สภาพการจ้างและการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล	137
5.1.1 การจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการจ้าง	137
5.1.2 ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน	139
5.1.3 กำหนด วัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา	141
5.1.4 ค่าตอบแทนในการทำงาน	146
5.1.5 การให้ความช่วยเหลือเดินทางกลับภูมิลำเนา	151
5.1.6 สวัสดิการ	152
5.1.7 ความปลอดภัยในการทำงาน	154
5.1.8 การประสูติอันตราย	155

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5.1.9	156
5.1.10	157
5.2	157
5.3	159
6	162
6.1	162
6.1.1	163
6.1.2	167
6.1.3	168
6.2	169
บรรณานุกรม	182
ภาคผนวก	185

รายการตารางประกอบ

		หน้า
ตารางที่ 1	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนวันทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	79
ตารางที่ 2	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานปกติจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	80
ตารางที่ 3	ร้อยละของผู้ระบุการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	82
ตารางที่ 4	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	84
ตารางที่ 5	ร้อยละของผู้ระบุจำนวนวันหยุดประเพณีจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	86
ตารางที่ 6	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดประเพณีจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	88
ตารางที่ 7	ร้อยละของผู้ระบุจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	90
ตารางที่ 8	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	92
ตารางที่ 9	ร้อยละของผู้ระบุการกำหนดวันลาป่วยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	93
ตารางที่ 10	ร้อยละของผู้ระบุการกำหนดวันลาิจจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	95
ตารางที่ 11	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	97

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 12	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จ่ายค่าล่วงเวลาจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	99
ตารางที่ 13	ร้อยละของผู้ระบุกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	101
ตารางที่ 14	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	102
ตารางที่ 15	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้ต้องจ่ายดอกเบี้ยกรณีผิดนัดจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	104
ตารางที่ 16	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้ต้องจ่ายเงินเพิ่มกรณีจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	105
ตารางที่ 17	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้ต้องจ่ายเงินกรณีไม่มีงานให้ลูกจ้างทำจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	106
ตารางที่ 18	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จ่ายเงินกรณีตกค้างอยู่สถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างทั้งในและนอกประเทศจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	107
ตารางที่ 19	ร้อยละของผู้ระบุการให้ความช่วยเหลือกรณีเรืออัปปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิงจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	108
ตารางที่ 20	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่อื่นจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	109
ตารางที่ 21	ร้อยละของผู้ระบุเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	110

รายการตารางประกอบ (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 22	ร้อยละของผู้ระบุเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเมื่อบอกเลิกจ้างก่อนครบกำหนด อายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	111
ตารางที่ 23	ร้อยละของผู้ระบุเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ เรื่องที่พักอาศัยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	112
ตารางที่ 24	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จัดที่พักอาศัยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	116
ตารางที่ 25	ร้อยละของผู้ระบุเกี่ยวกับการจัดอาหารให้ลูกจ้างจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	119
ตารางที่ 26	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จัดการด้านการรักษาพยาบาล เป็นสวัสดิการตามกฎหมายจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	121
ตารางที่ 27	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้มีการตรวจสอบสภาพร่างกายจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	122
ตารางที่ 28	ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ	133

รายการภาพประกอบ

หน้า

ภาพอวนล้อมจับ	23
ภาพอวนล้อมซั้ง	24
ภาพอวนดำ	26
ภาพอวนลากแผ่นตะเเม่	27
ภาพอวนลากคู่	28
ภาพอวนไคหมึก	29-30
ภาพห้องพักในเรือ	114-115
ภาพบริเวณประกอบอาหารในเรือ	117
ภาพเตรียมอาหาร น้ำดื่มก่อนออกเรือ	118
ภาพเตรียมบรรจุน้ำแข็งลงในห้องเย็นเก็บปลา	118
ภาพเตรียมอวนก่อนออกเรือ	134
ภาพห้องนายท้ายเรือ	135
ภาพห้องเครื่อง	135
ภาพห้องเย็นเก็บปลา	136

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยเป็นประเทศที่ประกอบกิจการเกษตรมาแต่ดั้งเดิม มีงานเกษตรกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ เลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพหลักที่สร้างรายได้ให้แก่ประเทศมาโดยตลอด จนเรียกได้ว่าเป็นประเทศเกษตรกรรมมาก่อนที่จะพัฒนาเพื่อให้เป็นประเทศอุตสาหกรรมอย่างปัจจุบัน

การประกอบกิจการเกษตรเป็นกิจการที่จัดได้ว่ามีบทบาทสำคัญต่อรายได้ และการจ้างแรงงานของประเทศไทยมาตลอด แม้ว่าในปัจจุบันงานอุตสาหกรรมและงานพาณิชยกรรมจะเข้ามามีบทบาทมากขึ้นเนื่องมาจากการพัฒนาประเทศให้เป็นประเทศอุตสาหกรรม แต่ก็จะมีบทบาทมากเฉพาะในสังคมเมืองเท่านั้น ส่วนในสังคมชนบทงานเกษตรกรรมยังคงเป็นอาชีพหลักอยู่เช่นเดิม โดยจะเห็นจากจำนวนเกษตรกรหรือแรงงานภาคเกษตรกรรมยังคงมีจำนวนมากกว่าครึ่งของกำลังแรงงานที่มีงานทำทั่วประเทศ ซึ่งแรงงานเหล่านี้จะมีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากแรงงานที่ทำงานในงานอุตสาหกรรม งานพาณิชยกรรม และแม้แต่ในงานเกษตรกรรมด้วยกันเองก็มีความหลากหลายแตกต่างกัน รวมทั้งยังมิได้มีการให้ความคุ้มครองการใช้แรงงานเกษตรโดยกฎหมาย ดังเช่นการใช้แรงงานประเภทอื่น ๆ

การประกอบกิจการเกษตรแต่ดั้งเดิม มีลักษณะเป็นการทำมาหากินไปตามฤดูกาลตามฤดูกาลแต่ธรรมชาติจะอำนวย เป็นการประกอบกิจการแบบครอบครัว มีลักษณะเป็นของตนเองมากกว่า การจ้างแรงงานแต่ในปัจจุบันนี้สภาพการทำงานในงานเกษตรกรรมได้เปลี่ยนแปลงไปจากการทำงานเกษตรในกิจการของตนเองหรือครอบครัวเป็นการทำงานในระบบจ้างแรงงานมีฐานะของการเป็นนายจ้างและลูกจ้าง มีการขยายกิจการให้กว้างขวางและใหญ่ขึ้นมีลักษณะเป็นธุรกิจมากขึ้นและเกี่ยวพันกับการประกอบกิจการในสาขาอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรม พาณิชยกรรม มีลักษณะเป็นเกษตรอุตสาหกรรมมากขึ้น แต่การประกอบธุรกิจการเกษตรก็ยังคงมีสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากกิจการประเภทอื่นอยู่ดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของกำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุดพักผ่อน

ค่าจ้าง สวัสดิการ และความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสภาพเหล่านี้ยังแตกต่างกันออกไปอีก แม้แต่ในภาคเกษตรกรรมด้วยกันเอง โดยจะแตกต่างกันไปตามประเภทและขนาดของกิจการ เกษตรนั้น ๆ

กิจการประมงทะเลเป็นกิจการเกษตรสาขาหนึ่งที่ทำรายได้ให้แก่ประเทศมากไม่น้อย กว่าประกอบกิจการประเภทอื่น ๆ การประกอบกิจการประมงในปัจจุบันนี้มีการพัฒนาเจริญก้าวหน้าขึ้นมากเช่นเดียวกับกิจการเกษตรสาขาอื่น ๆ มีลักษณะเป็นกิ่งอุตสาหกรรมมากขึ้น ต่างจากระยะสิบกว่าปีที่ผ่านมามาก เปลี่ยนสภาพจากการทำประมงขนาดเล็ก (small scale fishing boat) ซึ่งใช้เครื่องมือในการจับปลาแบบง่าย ๆ หรือที่เรียกว่าเครื่องมือประมงพื้นบ้านเช่น โป๊ะ โพงพาง แห และเบ็ด มาเป็นการใช้เรือขนาดใหญ่ออกหาปลา มีห้องเป็นเก็บสัตว์น้ำมีการนำ Technology ใหม่ ๆ มาใช้ ในเรือบางลำมีอุปกรณ์สำหรับจับปลาและเครื่องมือที่ทันสมัย เช่น เรดาร์, โซนาร์, เอกโคซาวด์เตอร์, เครื่องหาฝูงปลา ฯลฯ เปลี่ยนสภาพจากการใช้แรงงานในครัวเรือน และการจ้างแรงงานอย่างไม่เป็นทางการโดยการกำหนดค่าจ้างกันเองตามความพอใจ การแบ่งสัตว์น้ำให้ไปรับประทานแทนค่าจ้าง ฯลฯ มาเป็นการจ้างแรงงานที่เป็นระบบขึ้นมีการกำหนดค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ชัดเจนขึ้น ในเรือแต่ละลำมีลูกจ้างเป็นจำนวนมาก

ในขณะที่การประกอบกิจการประมงทะเลเจริญก้าวหน้าขึ้น มีการจ้างแรงงานกันมากขึ้น มีการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้มากขึ้น แต่การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลกลับไม่ได้รับการพัฒนาให้เจริญขึ้นเลย ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลซึ่งมีอยู่ทั้งหมดประมาณ 2 แสนคน ในเขตพื้นที่ที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล ทั้งประมงชายฝั่งทะเลและประมงน้ำลึกรวม 22 จังหวัดคือ จังหวัด ตรัง จันทบุรี ระยอง ชลบุรี ฉะเชิงเทรา สมุทรปราการ สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา ปัตตานี นราธิวาส สตูล ตรัง พังงา กระบี่ ภูเก็ต ระนอง มิได้รับการคุ้มครองเหมือนลูกจ้างอื่น⁽¹⁾ ยังคงประสบกับปัญหาถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบในเรื่องค่าจ้าง ไม่มีสวัสดิการ

¹ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ความเป็นมาและสาระสำคัญของเรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล เอกสารแผ่นปลิว, พ.ศ.2536, หน้า 1

และความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างต้องตรากตรำในการทำงานรอนแรมไปในทะเลเป็นระยะเวลานานกว่าจะกลับเข้าฝั่ง เสี่ยงต่อภัยธรรมชาติ อันตรายจากเรืออัปปาง ภัยจากโจรสลัด รวมทั้งการเสี่ยงต่อการถูกจับกุมและรับโทษในต่างแดนเมื่อเกิดการละเมิดน่านน้ำขึ้น เนื่องจากอาณาเขตในการทำประมงไม่สามารถกำหนดได้อย่างชัดเจน

เมื่อเกิดปัญหาเหล่านี้ขึ้นนายจ้างก็มักจะปฏิเสธการให้ความช่วยเหลือโดยอ้างว่าแรงงานในกิจการประมงทะเลไม่ใช่ลูกจ้างแต่เป็นหุ้นส่วน อันเนื่องมาจากปัญหาเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งมีทั้งการจ่ายค่าจ้างตามอัตราที่ตกลงกัน (ตามระยะเวลา) เป็นรายวัน รายเดือน รายเที่ยว ซึ่งเรียกกันว่า "ค่าวิก" และการจ่าย "เปอร์เซ็นต์" หรือแบ่งส่วนจากราคาของสัตว์น้ำที่ขายได้

ทางราชการก็ไม่สามารถตรวจสอบความเสียหาย และให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างได้อย่างเต็มที่เพราะไม่มีเอกสารหลักฐานแสดงการจ้างงาน ไม่ทราบว่ามีลูกจ้างผู้ใดบ้างที่ทำงานอยู่ในเรือประมงทะเล ทำให้ลูกจ้างและครอบครัวต้องประสบกับความทุกข์ยากลำบาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดวาตภัยพายุเฮอร์น ทำให้มีผู้ล้มตาย สูญหายกว่า 1,500 คน จากสถิติของ

กรมแรงงาน

1. เรือจมสูญหายและได้รับการซ่อมแซม 763 ลำ
2. มีการจ่ายค่าทำศพรายละ 5,000 บาท 590 ราย (โดยงบประมาณของกระทรวงมหาดไทย)
3. จ่ายช่วยเหลือผู้ประสบภัย 38,070 ครอบครัว

ข้อมูลจากศูนย์อำนวยการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพายุเฮอร์นกรมการปกครอง

- | | |
|-----------------------------|--------|
| 1. เรือจมสูญหาย | 639 ลำ |
| 2. ตาย (บนพื้นดินและในทะเล) | 602 คน |
| 3. สูญหาย | 134 คน |
| 4. บาดเจ็บ | 184 คน |

ข้อมูลจากศูนย์อำนวยการช่วยเหลือผู้ประสบภัยทุพภิกขภัย

- | | |
|------------------|-------------------------|
| 1. เรือจม-สูญหาย | 1,033 ลำ |
| 2. คนตาย-สูญหาย | 1,517 คน ⁽²⁾ |

การสูญเสียในครั้งนี้ได้ส่งผลกระทบต่อนายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลเป็นอย่างมาก เนื่องจากบรรดาลูกจ้างในกิจการประมงทะเลส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นแรงงานหลักในการประกอบกิจการประมงนี้ เป็นผู้ใช้แรงงานจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เกิดความหวาดกลัวกับเหตุการณ์ในครั้งนั้นไม่ยอมมาเป็นแรงงานรับจ้างในกิจการประมงทะเลอีก หนีไปเป็นแรงงานรับจ้างในโรงงาน หรือการประกอบการประเภทอื่นกันเป็นส่วนใหญ่ เพราะมีหลักประกันที่มั่นคงกว่า มีความปลอดภัยมีรายได้ที่แน่นอนและได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานด้วย ทำให้แรงงานในกิจการประมงทะเลขาดแคลนเป็นอย่างมาก นายจ้างไม่สามารถจะหาลูกจ้างมาทำงานเป็นลูกเรือประมงได้ ทั้ง ๆ ที่นายจ้างพยายามเอาใจโดยการจ่ายค่าจ้างให้ล่วงหน้าก่อน แต่เมื่อถึงกำหนดเรือออกจากท่า ลูกจ้างซึ่งรับเงินไปแล้วก็ไม่ยอมมาลงเรือตามกำหนด หนีหายไปบ้างหรือบางครั้งก็มาทำงานด้วยเพียงระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น จนนายจ้างต้องหันไปจ้างแรงงานต่างชาตินี่ไม่ว่าจะเป็นชาวพม่า มอญ กะเหรี่ยง เขมร ซึ่งลักลอบเข้ามาเมืองมาเป็นลูกเรือประมงทั้ง ๆ ที่นายจ้างก็รู้ว่าผิดกฎหมาย ทางราชการได้ตระหนักดีถึงปัญหาการขาดแคลนแรงงานจึงต้องนำแรงงานต่างชาตินี้มาใช้แทน จึงได้มีการตั้งคณะทำงานขึ้น เพื่อพิจารณาการผ่อนผันให้มีการใช้แรงงานต่างชาตินี้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาออกใบอนุญาตให้คนต่างด้าวเข้ามาทำงานในกิจการประมง โดยให้ทำได้เฉพาะในเรือประมงเท่านั้นไม่ได้อนุญาตให้ทำงานบนบกด้วย ⁽³⁾

⁽²⁾ อัมพร นิละโยธิน, นโยบายและแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงานในกิจการประมงทะเล, เอกสารประกอบการอบรมเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 20 พฤษภาคม 2536, หน้า 3.

⁽³⁾ เรื่องเดิม, หน้า 3.

รศ. ทวีศักดิ์

จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับการประกอบกิจการประมงทะเล ทั้งทางฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างนี้คงจะเนื่องมาจากการที่มีได้มีกฎหมายให้ความคุ้มครองดูแลแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลเหมือนกับลูกจ้างในกิจการอื่น ๆ นั้นเอง จึงไม่มีใครอยากจะเป็นแรงงานรับจ้างในกิจการประมงทะเล เพราะขาดความมั่นใจในการทำงานเนื่องจากกฎหมายคุ้มครองแรงงานในปัจจุบัน คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ซึ่งออกตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 นั้นได้ให้การคุ้มครองแรงงานแก่กิจการประมงทะเลอย่างจำกัด โดยจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างเฉพาะในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างและการจ่ายเงินทดแทนเท่านั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพการทำงาน สวัสดิการ สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการทำงาน และอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมิได้ให้ความคุ้มครองด้วย ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างต้องเสี่ยงภัยอันตราย ทำให้ลูกจ้างปราศจากหลักประกันที่มั่นคงในการทำงานประมงทางทะเล

เพื่อให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลได้รับการคุ้มครองดูแลเช่นเดียวกับลูกจ้างประเภทอื่นจึงได้เกิดแนวคิดที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลขึ้น โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงมหาดไทยในขณะนั้น ปัจจุบันคือ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ได้ดำเนินการยกร่างประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลขึ้น โดยอาศัยอำนาจตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ.2515 และได้มีการประชุมหารือร่วมกันกับกรมประมง กรมเจ้าท่า สมาคมการประมงแห่งประเทศไทย และตัวแทนฝ่ายลูกจ้างก่อนด้วยความรอบคอบเพื่อกำหนดกฎหมายให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพธุรกิจการประมงทะเลมากที่สุด และต้องสามารถให้การคุ้มครองดูแลสภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างได้ด้วย ซึ่งได้มีการประชุมพิจารณาหารือร่วมกันของคณะทำงานรวม 6 ครั้ง⁽⁴⁾ จึงได้มีประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 26 สิงหาคม

⁽⁴⁾ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ความเป็นมาและสาระสำคัญ เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, อ่างแล้ว, หน้า 3.

พ.ศ. 2535 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2535 ให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2535 มีเนื้อหาสาระในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลเกี่ยวกับค่าจ้าง การจ่ายค่าจ้างและทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติหรือตกค้างอยู่ในต่างประเทศหรือภายในประเทศอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง หรือถิ่นที่อยู่ของลูกจ้าง กำหนดวันหยุด วันลา กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานเด็ก สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน การจัดทำทะเบียนลูกจ้าง การจัดให้ลูกจ้างเดินทางกลับภูมิลำเนา ในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เรืออับปาง ฯลฯ รวมถึงการเลิกจ้างและจ่ายค่าชดเชยด้วย

* ทั้งนี้ เพื่อให้จะทำให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลซึ่งคอยโอกาสกว่าแรงงานประเภทอื่นได้รับการคุ้มครองเท่าเทียมกับลูกจ้างในกิจการประเภทอื่น มีสภาพการทำงานที่เหมาะสมและเป็นธรรมเพื่อที่จะเป็นเครื่องจูงใจ ชักนำให้ลูกจ้างหันมาประกอบกิจการประมงทะเลกันมากขึ้น จะได้ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลไปได้ นายจ้างจะได้ไม่ต้องกระทำการฝ่าฝืนกฎหมายเกี่ยวกับคนเข้าเมือง และกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานของคนต่างด้าว รัฐก็จะได้ไม่ต้องกำหนดมาตรการผ่อนปรนเกี่ยวกับการเข้าเมืองและการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเล

แต่กฎหมายฉบับนี้ก็ไม้อาจใช้บังคับได้ตามกำหนดเวลาที่ประกาศไว้ เพราะถูกคัดค้านอย่างรุนแรงจากผู้ประกอบกิจการประมงและสมาคมการประมงโดยให้เหตุผลว่า

1. ประกาศฉบับนี้เป็นกฎหมายเฉพาะธุรกิจ ฉะนั้น จึงควรพิจารณาถึงสภาพธุรกิจของประมงทะเล ซึ่งมีลักษณะพิเศษมิใช่การจ้างงานแบบปกติ ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างทั่วไป แท้จริงแล้วสภาพของการจ้างเป็นการร่วมหุ้นทำธุรกิจระหว่างเจ้าของเรือและลูกเรือมากกว่า นายจ้างและลูกจ้างโดยเจ้าของเรือเป็นผู้ลงทุน และลูกเรือเป็นผู้ลงแรงโดยมีสัญญา (ที่ปฏิบัติกันตามประเพณีนิยม) แบ่งผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างเจ้าของเรือและลูกเรือ โดยเจ้าของเรือประกันรายได้ขั้นต่ำให้กับลูกเรือเป็นรายเดือนตามลักษณะหน้าที่และกิจการบนเรือ เมื่อหักค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ตกลงกันแล้ว จึงได้รับส่วนแบ่งของแต่ละฝ่าย

ประกาศฉบับนี้เป็นการบังคับให้เจ้าของเรือต้องเป็นนายจ้างและลูกเรือต้องแปรสภาพจากหุ้นส่วนเป็นลูกจ้างไปทันที ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง และไม่สอดคล้องกับสภาพธุรกิจ

2. ประกาศฉบับนี้เป็นกฎหมายที่คุ้มครองหุ้นส่วนประเภทลงแรง (ลูกเรือ) แต่ฝ่ายเดียว ไม่คุ้มครองหุ้นส่วนประเภทลงทุน (เจ้าของเรือ) เลย ไม่ให้ความเป็นธรรมแก่หุ้นส่วนอย่างเสมอภาคกัน

3. ประกาศฉบับนี้บังคับให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบในกิจการที่ตัวเองอาจไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือรู้เห็นด้วย ซึ่งถูกเหมาให้เป็นนายจ้างด้วย แม้ว่าหากเรือของคนที่บุคคลที่สามได้เข้าไปทำการประมงและเกิดบุคคลที่ 3 นั้น ไม่อาจตามมารับผิดชอบต่อได้ เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบแทนในฐานะของนายจ้าง

4. ประกาศฉบับนี้ บังคับให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบ แม้ว่าความผิดนั้นเป็นเหตุที่ลูกจ้างก่อขึ้น เช่น การจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่ง ในกรณีที่ลูกเรือต้องไปตกค้างในต่างประเทศ (เรือถูกจับ) ซึ่งอาจเกิดจากลูกเรือ นำเรือรุกล้ำเข้าไปในน่านน้ำต่างประเทศเอง โดยความตั้งใจ มิได้เข้าไปตามคำสั่งของเจ้าของเรือ หรือแม้แต่กรณีต้องจ่ายค่าเดินทางกลับถ้าลูกจ้างตกค้าง เช่น อาจจะทำความผิดหรือผิดนัดมาเรือไม่ทัน เป็นต้น

ถ้าเป็นไปตามประกาศฉบับนี้ ปัญหาจะเกิดขึ้นกับเจ้าของเรือก็คือ ลูกเรือจะรุกล้ำเข้าไปทำการประมงในน่านน้ำต่างประเทศมากขึ้น โดยไม่ได้รับความยินยอมจากเจ้าของเรือหรือทำความผิดกันตามอำเภอใจ เพราะเจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบต่อทุกอย่างแต่เพียงผู้เดียว

5. ประกาศฉบับนี้บังคับให้ลูกเรือจะต้องมีวันหยุดทั้ง ๆ ที่ลูกเรืออาจอยากจะทำงานเพิ่ม เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้และส่วนแบ่งของตน และบังคับให้เจ้าของเรือจะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นอีกด้วยหากทำงานในวันหยุดนั้น ทั้ง ๆ ที่ผลการศึกษาของกรมฯ ได้แจ้งว่าลูกเรือโดยปกติตามสภาพของงานก็มีวันหยุดงานอยู่แล้วตามขนาดของเรือและประเภทของเครื่องมือประมง ซึ่งวันหยุดเหล่านี้เป็นไปตามธุรกิจ ฤดูกาล และประเพณีอยู่แล้ว

6. เนื่องจากสภาพที่ทำงานอยู่ในทะเล และสภาพการจัดวันหยุดต่าง ๆ ทั้งวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปีหรือวันลาป่วย ไม่สามารถที่จะจัดให้ลูกเรือได้ตามความพอใจ และพอดีตามที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมาย เพราะไม่สามารถจะจัดยานพาหนะให้ลูกเรือกลับไปทำงานได้ตามปกติ ไม่เหมือนกับธุรกิจที่อยู่บนบก ที่ลูกจ้างสามารถที่จะไปทำงาน หรือหยุดได้ตามความต้องการของตน

7. ประกาศฉบับนี้เพิ่มภาระให้กับเจ้าของเรือที่จะต้องจัดให้มีทะเบียนลูกจ้างและเอกสารต่าง ๆ พร้อมทั้งจัดส่งให้แก่อธิบดีภายใน 60 วัน และจะต้องเก็บไว้ไม่น้อยกว่า 2 ปี ซึ่งเจ้าของเรือ ไม่สามารถทำได้ทั้งนี้เนื่องจาก

7.1 ลูกเรือส่วนใหญ่ไม่มีเอกสารติดตัวมาเลย ไม่ว่าจะ เป็นบัตรประชาชนหรือสำเนาทะเบียนบ้าน

7.2 ลูกเรือส่วนหนึ่งเป็นลูกเรือต่างด้าว (ไม่น้อยกว่า 30,000 คน) ซึ่งไม่สามารถจัดทำทะเบียนได้ เพราะเป็นการผิดกฎหมายว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างประเทศ และหรือพระราชบัญญัติคนต่างด้าว และหรือพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง หากไม่รับเข้าทำงานก็จะมีลูกเรือทำงานด้วย และออกไปทำการประมงไม่ได้

7.3 ลูกเรือส่วนหนึ่งจัดหามาโดยนายเรือ (ไต๋ก๋งเรือ) ก่อนการออกเรือเพียงไม่กี่ชั่วโมง ไม่สามารถจะทำประวัติได้ทัน

7.4 เจ้าของเรือส่วนใหญ่เป็นผู้ประกอบการประเภทส่วนบุคคลและมีการศึกษาน้อยไม่สามารถที่จะทำหรือจัดเก็บเอกสารได้ด้วยตนเอง หากจะต้องจัดจ้างบุคคลอื่นมาทำแทนก็ไม่คุ้มกับค่าจ้างเพราะไม่มีงานอย่างอื่นให้ทำ ทั้งยังมีภาระต้องแจ้งอธิบดีและเก็บเอกสารนานถึง 2 ปี ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำไม่ได้

8. ประกาศฉบับนี้เพิ่มค่าใช้จ่ายให้กับเจ้าของเรือ หากประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ เจ้าของเรือต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มดังนี้

8.1 จะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มหากให้ลูกเรือทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประจำปี หากไม่ตรงกับวันหยุดระหว่างเที่ยว หรือน้อยกว่าวันหยุดระหว่างเที่ยวเรือ

8.2 จะต้องจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งหากลูกเรือต้องไปตกค้างในต่างประเทศ แม้ว่าลูกเรือจะทำให้เจ้าของเรือต้องสูญเสียเรือไปแล้ว หากติดคุกอยู่ต้องรับภาระจนกว่าจะพ้นโทษ และจ่ายค่าใช้จ่ายในการรับกลับด้วย

8.3 จะต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานประจำสำนักงานและจัดหาสำนักงาน

เพื่อจัดทำ จัดเก็บ และจัดส่งเอกสารเกี่ยวกับการทำงานของลูกเรือทุกคน ⁽⁵⁾

แต่จากสถิติการร้องทุกข์ของกรมแรงงาน ในระหว่างปี 2531-2535 ปรากฏว่ามี ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไปร้องทุกข์ต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าทดแทน จำนวน 158 ราย ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าตามความเป็นจริงแล้วแรงงานในกิจการประมงทะเล มิได้มีส่วนร่วมในเรื่องกำไรขาดทุน ⁽⁶⁾ ในฐานะหุ้นส่วนเลย ลูกจ้างยังคงได้รับค่าจ้างตามที่ นายจ้างจ่ายให้ไม่ว่าจะเป็นเงินที่ตกลงจ่ายให้ตามระยะเวลาหรือเงินส่วนแบ่งจากการขายสัตว์ น้ำ การบริหารงานต่าง ๆ การกำหนดราคาสินค้า ฯลฯ ก็ขึ้นอยู่กับนายจ้างทั้งหมด ลูกจ้างไม่มี ส่วนร่วมด้วย ดังนั้น แรงงานในกิจการประมงทะเลจึงน่าจะไม่มีลักษณะของหุ้นส่วนดังที่อ้าง

ปัญหาเกี่ยวกับลูกจ้างต่างชาติซึ่งมีเพียงส่วนหนึ่งนั้น รัฐบาลก็ได้มีการผ่อนปรนให้ชาว ต่างชาติ (พม่า) เข้ามาทำงานเป็นแรงงานในกิจการประมงทะเลในราชอาณาจักรไทยได้บาง พื้นที่ จึงไม่น่าจะเป็นอุปสรรคที่จะทำให้ นายจ้างไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้

ในส่วน of ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลปรากฏผลจากการประเมินและสอบถามลูกจ้าง ส่วนใหญ่ปรากฏว่ามีความเห็นว่าสมควรให้มีการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานใน กิจการประมงทะเล เนื่องจากจะได้รับความคุ้มครองมากกว่าที่เป็นอยู่เดิม ⁽⁷⁾

⁽⁵⁾ วิชาญ ศิริชัย เอกวัฒน์, ผลการศึกษาประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ คุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, เอกสารประกอบหนังสือของสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย เรื่องขอให้ยกเลิกการประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2535, หน้า 5-7.

⁽⁶⁾ ไตรวุฒิ นพรัตน์, ปัญหาของผู้ใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล, ข้อมูลธุรกิจ ธนาคารกรุงไทย จำกัด, หน้า 4.

⁽⁷⁾ เอกสารประกอบการประชุมของคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงประกาศกระทรวง มหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล.

จากความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันนี้เอง ในวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2535 กระทรวงมหาดไทย จึงได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 2) ให้เลื่อนการบังคับใช้จากที่กำหนดไว้ในวันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ.2535 ไปอีก 120 วัน และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานขึ้นเพื่อพิจารณาปรับปรุงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับดังกล่าวเสียใหม่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

คณะทำงานซึ่งประกอบด้วยรองปลัดกระทรวงมหาดไทย ฝ่ายพัฒนาเป็นประธาน อธิบดี และรองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทน ประธานสมาคมประมงแห่งประเทศไทย นายกสมาคมประมงนอกน่านน้ำไทย ผู้อำนวยการกองนิติการเป็นคณะทำงาน และจากการประชุมของคณะทำงานได้มีมติให้ เลือกรับผู้แทนลูกจ้าง เข้าร่วมพิจารณาด้วย ซึ่งคณะทำงานก็ได้พิจารณาปรับปรุงด้วยความรอบคอบให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพธุรกิจการประมงทะเลมากที่สุด ในขณะที่เดียวกันจะต้องให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองดูแลเรื่อง สภาพการจ้างและสภาพการทำงานของลูกจ้างด้วย

ในวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2536 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 3) ขึ้นมาใช้บังคับตามที่คณะทำงานเสนอแก้ไขปรับปรุง โดยให้มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2536 เป็นต้นไป

แต่ปรากฏว่าประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.2536 ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน พ.ศ.2536 ก็ต้องเลื่อนการบังคับใช้ออกไปอีกครั้งหนึ่ง โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2536 กำหนดให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2537 เป็นต้นไป ซึ่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับดังกล่าว ก็มีให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม พ.ศ.2537 ดังกำหนดไว้ เพราะได้มีการประกาศ ประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ.2536 ให้ยกเลิกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 7

เมษายน พ.ศ.2536 และประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการ
ประมงทะเล ฉบับที่ 4 ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2536 เสีย และให้ประกาศกระทรวงแรงงาน
และสวัสดิการสังคม ฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2537 เป็นต้นไป แต่ประกาศ
กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมฉบับนี้ก็มีให้มีผลบังคับใช้ตามที่กำหนดไว้^๕ เพราะ ในวันที่
18 กรกฎาคม พ.ศ.2537 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกประกาศกระทรวง
แรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 2)
ขึ้นมาใช้บังคับ โดยให้ยกเลิกความในข้อ 1 แห่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536 ที่กำหนด
ให้กฎหมายฉบับนี้มีผลใช้บังคับในวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2537 เสีย ให้เลื่อนการบังคับใช้
ไปอีกโดยให้มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2538 เป็นต้นไป ต่อมาในวันที่ 31 กรกฎาคม
พ.ศ.2538 กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้มีประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการ
สังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 3) ให้เลื่อนการบังคับใช้
ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมง
ทะเลไปเป็นวันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ.2539 อีกครั้งหนึ่ง ซึ่งยังไม่แน่ว่าเมื่อถึงกำหนดหรือใกล้จะ
ถึงกำหนดแล้วจะมีประกาศเปลี่ยนแปลงกำหนดการใช้บังคับออกไปอีกหรือไม่

จะเห็นได้ว่ากฎหมายในการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลนี้ได้ถูกคัด
ค้าน แก้ไขเปลี่ยนแปลง และเลื่อนการบังคับใช้ออกไปหลายครั้ง และก็ไม่เป็นการแน่นอนว่าจะ
มีการบังคับใช้ตามกำหนดเวลาด้วย จึงสมควรที่จะได้มีการศึกษาเพื่อทราบถึงปัญหาและสาเหตุ
ที่แท้จริง ซึ่งเป็นอุปสรรคที่ทำให้ไม่อาจใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล
ได้ เพื่อหาแนวทางที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

1.2 แนวคิดในการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล

เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าแรงงานเกษตรเป็นแรงงานที่มีจำนวนไม่น้อยกว่าร้อยละ 70.0 ของแรงงานทุกประเภท จัดเป็นแรงงานที่มีจำนวนมากที่สุด⁽⁸⁾ และทำรายได้สร้างเศรษฐกิจให้แก่ประเทศไทยเป็นจำนวนมากเท่ากับแรงงานประเภทอื่น แต่แรงงานเกษตรซึ่งได้ทำประโยชน์และสร้างรายได้ให้แก่ประเทศมาเป็นระยะเวลานานกว่าแรงงานประเภทอื่น ก็ยังคงไม่ได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่น ๆ เลย

จึงควรที่จะได้มีการดำเนินการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรมอย่างแท้จริง ทั้งนี้ได้มีผู้ดำเนินการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรม เพื่อผลักดันให้มีการคุ้มครองแรงงานในภาคเกษตรกรรมกันหลายฝ่าย ไม่ว่าจะเป็น ประดิษฐ์ ชาสัมบัติ และคณะ ซึ่งดำเนินการศึกษาเรื่องสภาพและปัญหาแรงงานรับจ้างในภาคเกษตรกรรม หรือ อรทัย อาจอ่ำ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องแรงงานเด็กในภาคอุตสาหกรรมประมงทะเล : กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรสาคร หรือแม้แต่ในแนวนโยบายของรัฐตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ก็ได้จัดให้แรงงานรับจ้างในงานเกษตรกรรม เป็นกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางเศรษฐกิจกลุ่มหนึ่งในจำนวนหกกลุ่มที่รัฐจะต้องให้การสนใจดูแลเป็นพิเศษ ในเรื่องของการกระจายรายได้ และการยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในสังคมรวมถึงการให้มีการขยายการคุ้มครองแรงงานไปถึงงานเกษตรกรรมด้วย โดยได้มีการดำเนินการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาข้อมูลสภาพการทำงานในงานเกษตรกรรม ประกอบกับการศึกษามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ตามอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรมของประเทศต่าง ๆ เพื่อจัดร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานภาคเกษตรขึ้น ใช้ในการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในภาคเกษตรกรรม แต่ก็ยังมี

(8) ชลินทร์ อมรรธรรม, ทัศนะเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม, จาก นานาทัศนะเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม, จัดพิมพ์โดยสภาการศึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ, 2536, หน้า 1.

และประกาศกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลขึ้นมาเท่านั้น แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลก็ยังมีได้มีผลบังคับใช้เนื่องจากถูกเลื่อนกำหนดการบังคับใช้ออกไปเรื่อย ๆ

แนวคิดในการให้ความคุ้มครองแรงงานประมงทะเลนี้ ได้มีมานานแล้ว แต่ได้เริ่มดำเนินการอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมขึ้นในสมัยรัฐบาล พลเอกชาติชาย ชุณหะวัณ ในปี พ.ศ.2532 ได้มีการร่างเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลขึ้น และประกาศใช้ในปี พ.ศ.2535 ในสมัยรัฐบาลอานันท์ 2 (นายอานันท์ ปันยารชุน) แต่จนปัจจุบันนี้ก็ยังมีได้มีผลบังคับใช้ดังกล่าวมาแล้ว

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1.3.1 ศึกษาถึงสภาพการทำงาน และการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล
- 1.3.2 ศึกษาปัญหาของการจ้างและการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเลทั้งฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง
- 1.3.3 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล
- 1.3.4 หาแนวทางที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

1.4 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยนี้ทำให้ได้

- 1.4.1 ทราบถึงสภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลอย่างแท้จริง

1.4.2 ทราบปัญหาความต้องการทัศนคติและแนวคิดของฝ่ายลูกจ้างในการทำงานใน
กิจการประมงทะเล

1.4.3 ทราบปัญหาความต้องการแนวคิดและทัศนคติของฝ่ายนายจ้างในการประกอบ
กิจการประมงทะเล

1.4.4 ทราบปัญหาข้อขัดข้องที่ไม่อาจบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการ
ประมงทะเลได้

1.4.5 ทราบทัศนคติและแนวคิดของพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการ
ประกอบกิจการและการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล

1.4.6 จากการทราบสภาพการทำงาน ปัญหาความต้องการ ข้อขัดข้อง แนวคิด
ทัศนคติเกี่ยวกับการประกอบกิจการและการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเลจากฝ่ายนายจ้าง
ลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ทำให้ได้ทราบแนวทางในการคุ้มครองแรงงานใน
กิจการประมงทะเลอย่างเหมาะสม

1.4.7 เป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องการประกอบกิจการและการใช้แรงงานใน
กิจการประมงทะเลในจังหวัดอื่น ๆ ต่อไป

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การคุ้มครองแรงงานประมงทะเลในประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณี
การประกอบกิจการประมงทะเลซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบการที่จังหวัดระยองนี้ ผู้วิจัยจำกัด
ขอบเขตการศึกษาวิจัยเฉพาะการศึกษาวเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับการใช้และการให้ความคุ้มครอง
แรงงานรับจ้าง ในการประกอบธุรกิจกิจการประมงทะเล ซึ่งหมายถึงการทำงานหรือการกระทำ
ใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมงซึ่งเป็นเรือที่ใช้สำหรับทำการประมง
ในทะเลเท่านั้น

โดยศึกษาเฉพาะการประกอบธุรกิจกิจการประมงทะเล ซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบการที่
จังหวัดระยองเท่านั้น ทั้งนี้เพราะการประกอบกิจการรวมทั้งการใช้แรงงานประมงทางทะเลไม่
ว่าจะจดทะเบียนประกอบการในพื้นที่จังหวัดใดของประเทศไทย ต่างก็จะต้องออกไปจับสัตว์น้ำ

ในทะเลเหมือน ๆ กัน สภาพของการใช้แรงงานและการทำงานส่วนใหญ่จะไม่แตกต่างกันโดยพื้นที่ที่จัดระเบียบของผู้ประกอบการ แต่สภาพการใช้และการทำงานจะแตกต่างกันไปตามประเภทของเครื่องมือและขนาดของเรือที่ใช้ในการจับสัตว์น้ำทางทะเล เช่น อวนลากคู่ อวนลากแผ่นตะเเม่ อวนลอย อวนล้อมจับ จะจับสัตว์น้ำได้ในเขตทะเลน้ำลึก ได้สัตว์น้ำจำนวนมากกว่า โดยเฉพาะอวนลากขนาดใหญ่ สามารถไปทำการประมงได้ถึงน่านน้ำของประเทศเพื่อนบ้าน จึงต้องใช้ลูกจ้างจำนวนมากว่าการประกอบการประมงทะเลซึ่งใช้อวนรุน ลอบดักปลา ลอบดักหมึก ฯลฯ ซึ่งมีลักษณะเป็นประมงพื้นบ้านใช้เรือขนาดเล็ก ทำการประมงในทะเลน้ำตื้นจับสัตว์น้ำได้ไม่มากนัก จึงใช้ลูกจ้างจำนวนน้อย

การที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาวิจัยเฉพาะการประกอบกิจการประมงทะเลซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบการที่จังหวัดระยองเท่านั้น นอกจากเหตุผลเรื่องสภาพการใช้และการทำงานในเรือประมงทะเลจะไม่แตกต่างกับการศึกษาวิจัยจากผู้ประกอบการประมงทะเลซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบการที่จังหวัดอื่นแล้ว ผู้วิจัยยังพิจารณาเห็นว่าจังหวัดระยองเป็นจังหวัดชายฝั่งทะเลของอ่าวไทยทางภาคตะวันออกจังหวัดหนึ่งประกอบกิจการประมงทะเลเป็นอาชีพหลักมาแต่ดั้งเดิมมีต่อมานโยบายของรัฐจะได้กำหนดให้จังหวัดระยองเป็นจังหวัดหนึ่งในโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออกซึ่งมีการประกอบกิจการอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรมเป็นอย่างมากก็ตาม แต่ประชากรที่เป็นผู้ที่มิเห็นอยู่ในจังหวัดระยองมาแต่เดิมก็ยังคงประกอบกิจการประมงทะเลอยู่ มิได้เปลี่ยนแปลงไปประกอบกิจการอุตสาหกรรมหรือพาณิชย์กรรมตามกระแสของการพัฒนาแต่อย่างใด

ประกอบกับแนวชายฝั่งทะเลด้านอ่าวไทย มีความยาวถึง 1,784 กิโลเมตร ในน้ำทะเลอุดมไปด้วยสารธาตุอาหารที่พัฒนาเองจากแม่น้ำหลายสายรวมทั้งพื้นที่ท้องทะเลมีลักษณะเป็นโคลนและทรายเหมาะสำหรับการทำประมง อวนลอย อวนรุน ฯลฯ สภาพของอ่าวไทยเป็นพื้นราบเรียบเหมาะแก่การทำประมง โดยเฉพาะอวนลากเป็นอย่างมาก แตกต่างจากน่านน้ำของประเทศไทยด้านทะเลอันดามัน ซึ่งมีลักษณะแตกต่างไปจากด้านอ่าวไทย ซึ่งมีความยาวตลอดแนวชายฝั่งเพียง 740 กิโลเมตร มีลักษณะของไหล่ทวีปที่ค่อนข้างแคบและลาดชันมาก พื้นที่ท้องทะเลมีลักษณะขรุขระเป็นประการังและหิน ซึ่งเป็นลักษณะที่ค่อนข้างจะไม่เหมาะสมแก่การทำประมงโดยเครื่องมือบางชนิด ซึ่งปรากฏว่าผลผลิตรวมทางการประมงจากด้านทะเลอันดามันมีเพียง 1 ใน 5 ของผลผลิตรวมที่ได้จากอ่าวไทยเท่านั้น

1.6 ปัญหาและข้อจำกัดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยประสบกับปัญหาและข้อจำกัดในการวิจัยหลายประการดังนี้

1.6.1 เอกสารเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมีน้อยมาก มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้บ้างแต่ก็ยังไม่เพียงพอกับการศึกษาถึงสภาพปัญหาของการประกอบกิจการประมงทะเล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กฎหมายของต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นประเทศในทวีปยุโรป เอเชีย อเมริกา หรือประเทศอื่นใด ที่จะนำมาศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ก็ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในกิจการประมงทะเลไว้โดยเฉพาะเลย คงมีแต่ประเทศชิลี ประเทศเดียวที่มีบทบัญญัติที่กำหนดให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไว้โดยเฉพาะ

1.6.2 จากข้อจำกัดในเรื่องเอกสารเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ ทำให้ผู้วิจัยต้องแสวงหาข้อมูลเองโดยการเดินทางไปพบปะ สนทนากับผู้ประกอบกิจการและผู้เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการประมงทะเลทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องเพื่อทราบถึงสภาพปัญหาในการประกอบกิจการประมงทะเลที่ผ่านมา รวมทั้งไปสังเกตการณ์เกี่ยวกับสภาพการทำงานประมงทะเลได้มีโอกาสสำรวจสภาพของเรือ เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการประกอบกิจการประมงทะเล เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่าง

1.6.3 การจัดสร้างแบบสอบถามใช้เวลาค่อนข้างมาก และมีความยากมาก เนื่องจากมีข้อคำถามเป็นจำนวนมากเพื่อให้ครอบคลุมปัญหาทั้งหมด คำถามที่ถามส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับกฎหมายซึ่งลูกจ้างมีความรู้ค่อนข้างต่ำมาก ทำให้ต้องพยายามตั้งคำถามด้วยภาษาที่เข้าใจง่ายที่สุดเพื่อที่ลูกจ้างจะตอบได้ จึงต้องแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามหลายครั้ง และแบบสอบถามยังต้องจัดทำแยกเป็น 3 ชุด เพื่อใช้สอบถามประชากรตัวอย่าง 3 กลุ่ม คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้อง

1.6.4 การเก็บข้อมูลภาคสนามเป็นไปด้วยความยากลำบาก เนื่องจากการติดต่อนัดหมายเพื่อขอสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างกระทำได้ยากมาก เพราะลูกจ้างจะออกไปกับเรือเป็นส่วนใหญ่ เวลาออกเรือก็ไม่แน่นอนกำหนดไม่ได้ขึ้นอยู่กับความพร้อม

ของลูกเรือ การจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ และเสบียงอาหาร เมื่อเรือกลับเข้าฝั่งลูกจ้างขึ้นบกแล้วก็จะแยกย้ายกันไปเลยหาตัวไม่พบจะกลับมาอีกครั้งก็เมื่อถึงกำหนดเรือจะออกหรืออาจไม่มาเลย ลูกจ้างที่เหลืออยู่ในเรือก็จะเป็นชาวต่างชาติ ซึ่งสื่อทางด้านภาษากันไม่ค่อยเข้าใจ

1.6.5 การนัดหมายล่วงหน้าเพื่อกระทำการสัมภาษณ์ทำได้ยากเนื่องจากกำหนดเรือเข้าฝั่งมิได้แน่นอนตรงเวลาขึ้นอยู่กับสภาพของลม ฟ้า อากาศ เป็นสำคัญทำให้ต้องไปหลายครั้งกว่าจะสัมภาษณ์ลูกจ้างได้แต่ละรายเสียเวลาและสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก

1.6.6 ลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรตัวอย่างในการสัมภาษณ์มีความรู้ค่อนข้างต่ำมาก จึงไม่ค่อยจะเข้าใจคำถามซึ่งเกี่ยวข้องกับกฎหมายเป็นส่วนใหญ่ต้องอธิบายและชี้แจงกันนาน การสัมภาษณ์แต่ละรายใช้เวลาค่อนข้างมากประมาณ 20-30 นาที

1.6.7 ลูกจ้างไม่ค่อยอยากจะให้สัมภาษณ์ด้วยสาเหตุต่าง ๆ กัน เช่น กลัวเสียเวลาบ้าง อายบ้าง กลัวนายจ้างบ้าง ฯลฯ

1.6.8 นายจ้างก็ไม่ค่อยอยากจะให้สัมภาษณ์หรือตอบข้อความเท่าใดนัก หรือถ้าตอบก็จะตอบแบบเลียง ๆ ให้ข้อเท็จจริงที่ไม่สู้จะแน่นอนเท่าใดนัก ยังมีความรู้สึกไม่แน่ใจ เกรงว่าถ้าตอบไปแล้วอาจจะทราบว่ามีอะไรไม่ถูกต้อง ซึ่งถ้าทราบถึงทางหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องแล้ว นายจ้างจะเดือดร้อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับเรื่องรายรับ รายจ่ายต่าง ๆ เพราะเกรงว่าจะเกี่ยวพันกับการเสียภาษี แม้ผู้สัมภาษณ์จะได้แจ้งให้ทราบว่าข้อมูลที่ได้นี้จะเก็บเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อกิจการของผู้ตอบแล้วก็ตามแต่ผู้ตอบก็ยังไม่สู้จะวางใจนัก

1.6.9 ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อหาผู้ช่วยในการสัมภาษณ์จากวิทยาลัยเทคนิคระยอง ซึ่งมีการเรียน การสอนและนักศึกษาเคยดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามมาแล้ว โดยผ่านการคัดเลือกและแนะนำควบคุมของผู้อำนวยการวิทยาลัยฯ และอาจารย์ผู้สอน แต่นักศึกษาค่อนข้างจะมีเวลาจำกัด และเวลาที่จะไปสัมภาษณ์ไม่ตรงกับเวลาที่นายจ้างและลูกจ้างจะให้สัมภาษณ์ได้ จึงมีปัญหาอย่างมากในการนัดหมายเวลาให้ตรงกันในการสัมภาษณ์ ประกอบกับนักศึกษาเหล่านี้ไม่เคยมีความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานมาก่อนเลย แม้ผู้วิจัยจะได้ชี้แจงและอธิบายให้ฟังแล้วก็ยังไม่สู้จะเข้าใจดีนัก จึงทำให้การสัมภาษณ์เป็นไปด้วยความลำบาก ล่าช้า และไม่สื่จะได้ผล ผู้วิจัยจึงได้เปลี่ยนผู้ช่วยในการดำเนินการสัมภาษณ์ใหม่ โดยไปติดต่อกับสำนักงานสถิติจังหวัดระยอง ในการจัดหาเจ้าหน้าที่ผู้เคยดำเนินการเก็บสถิติข้อมูลภาคสนามมาเป็นผู้ดำเนินการ

การสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่าง โดยทำนอกเวลาราชการซึ่งตรงกับกับเวลาที่นายจ้าง ลูกจ้าง สะดวกที่จะให้สัมภาษณ์ด้วย ประกอบกับทางสำนักงานสถิติกำลังเตรียมการที่จะสำรวจครัวเรือน ประมงในจังหวัดระยองด้วยเมื่อชี้แจงและอธิบายถึงกฎหมายแรงงาน และแบบสอบถามที่ถามเกี่ยวกับสภาพการทำงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ผู้สัมภาษณ์เหล่านี้ก็สามารถเข้าใจ อธิบาย ชี้แจงและทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์หรือผู้ตอบแบบสอบถามสามารถที่จะตอบแบบสอบถามได้

1.6.10 ในการดำเนินการติดต่อนัดหมายเพื่อขอพบหรือสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างเหล่านี้ ผู้วิจัยต้องดำเนินการด้วยความลำบากมาก ต้องติดต่อขอความร่วมมือกับทั้งภาคราชการ และภาคเอกชน ซึ่งได้รับความร่วมมือด้วยดี แต่นายจ้างบางรายก็ยังไม่อยากจะให้สัมภาษณ์ ถ้ามิได้ผ่านการติดต่อโดยอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัวประกอบด้วยแล้วก็แทบจะไม่ได้ได้รับความร่วมมือเลย

1.7 นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้อง

กิจการประมงทะเล หมายถึง การกระทำที่เกี่ยวกับการจับ ตก ล่า ทำอันตราย ฆ่า เก็บ สัตว์น้ำในทะเล โดยใช้เรือประมง

เรือประมง หมายถึง เรือที่ใช้ทำการประมงในทะเล

สัตว์น้ำในทะเล หมายถึง ปลา เต่า กระ กุ้ง ปู แมงดา สัตว์น้ำจำพวกเปลือกหอย รวมทั้งไข่ของสัตว์น้ำเหล่านี้ทุกชนิด สัตว์น้ำจำพวกหอย รวมทั้งเปลือกหอยและมุก สัตว์น้ำจำพวกปลิงทะเล จำพวกฟองน้ำ สาหร่ายทะเล รวมตลอดถึงสัตว์อื่นที่อาศัยอยู่ในน้ำและพันธ์ไม้ น้ำอื่น ๆ ที่อยู่ในทะเล

ลูกจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง

นายจ้าง หมายถึง บุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ซึ่งเป็นเจ้าของเรือประมง ซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำกิจการประมงทะเล หรือผู้ประกอบการประมงทะเล ซึ่งได้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน

ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ไม่ว่าจะคำนวณจ่ายตามระยะเวลา หรือเงินส่วนแบ่งตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้

ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานในวันหยุดตามที่นายจ้างสั่ง

วันหยุด หมายถึง วันที่ลูกจ้างมีสิทธิหยุดงานโดยไม่ต้องลา

วันลา หมายถึง วันที่ลูกจ้างไม่ได้มาทำงานตามปกติ เพราะมีเหตุจำเป็นให้นายจ้างทราบเพื่อขออนุญาตไม่มาทำงาน

สัญญาจ้างแรงงาน หมายถึง หนังสือที่นายจ้างจะต้องจัดทำขึ้น ในขณะที่มีการจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเล โดยจะต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับตัวลูกจ้างในเรื่อง ชื่อ ชื่อสกุล วันเดือนปีเกิด ที่อยู่ปัจจุบัน หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชน ตำแหน่งหน้าที่การงาน อัตราค่าจ้าง กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง กำหนดระยะเวลาจ้าง

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีการวิจัย

2.1 สมมติฐานการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ 2 ประการคือ

2.1.1 การใช้แรงงานในกิจการประมงทะเลก่อให้เกิดปัญหาทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาในการขาดแคลนแรงงานหรือสภาพของการทำงานในเรือประมงนั้น เนื่องมาจากการที่ยังไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดขึ้นมาให้ความคุ้มครองและบังคับใช้อย่างจริงจัง ดังเช่นการประกอบการประเภทอื่น ทำให้งานในกิจการประมงไม่มีความมั่นใจในการทำงานไม่อยากจะทำงานในกิจการประมงทะเลต่อ หรือไม่อยากจะเข้ามาทำงานประมงในทะเล ทำให้นายจ้างขาดแคลนแรงงาน มีปัญหาในการจัดหาลูกจ้าง อันส่งผลกระทบต่อผลการประกอบกิจการประมงทะเลเป็นอย่างมาก

2.1.2 กฎหมายที่กำหนดขึ้นมาใช้บังคับต้องเป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นนายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง และจะต้องมีบทบัญญัติที่สอดคล้องกับสภาพของการประกอบกิจการประมงทะเลอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถปฏิบัติตามได้

2.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ดังนี้

2.2.1 วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

ในการวิจัยเอกสารนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการ

- (1) ศึกษาและวิเคราะห์แนวโน้มนโยบายของรัฐที่เกี่ยวกับการใช้และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานประมงทางทะเล
- (2) ศึกษาและวิเคราะห์บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลของประเทศไทย ตลอดจนระเบียบข้อบังคับ ประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการใช้และให้ความคุ้มครองแก่แรงงานประมงทางทะเล และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- (3) ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร, บทความ, ผลการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลทั้งภาครัฐและเอกชน
- (4) ศึกษาวิเคราะห์อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการใช้และคุ้มครองแรงงานประมงทางทะเล
- (5) ศึกษาวิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานประมงทางทะเลของต่างประเทศ เช่น ซิลี

2.2.2 การวิจัยภาคสนาม (Field Research)

ในการดำเนินการวิจัยภาคสนาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในกิจการประมงทะเลทั้งฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง เจ้าหน้าที่ของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการประมงทางทะเล ซึ่งได้จดทะเบียนการประกอบกิจการที่จังหวัดระยอง ซึ่งเป็นจังหวัดทางภาคตะวันออก ที่มีการประกอบกิจการประมงทะเลเป็นอาชีพหลักมาแต่ดั้งเดิม โดยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น

2.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

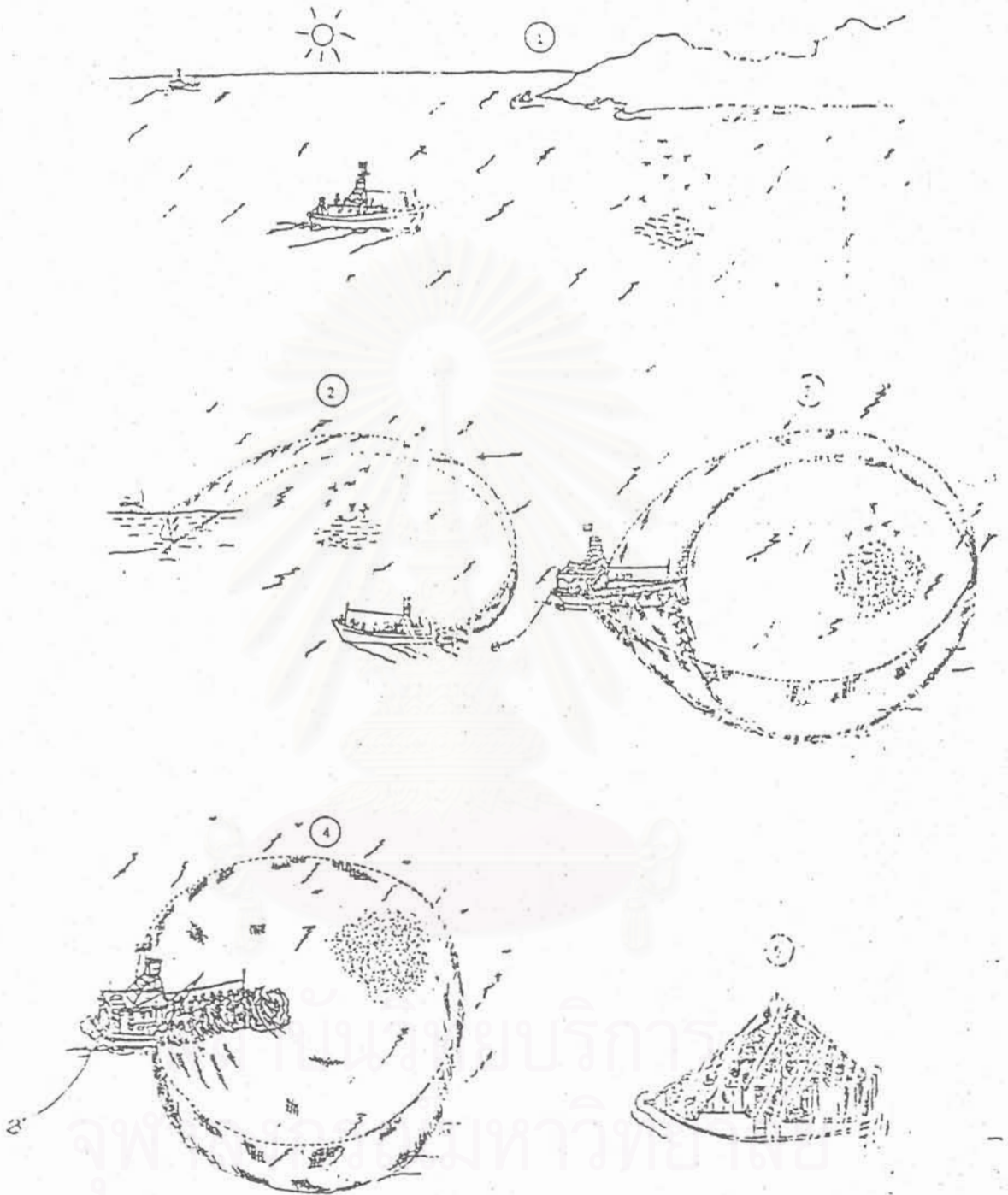
ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อขอรายชื่อเจ้าของเรือประมงที่จดทะเบียนประกอบกิจการที่จังหวัดระยองและรายชื่อเจ้าของเครื่องมือที่ใช้ในการประกอบกิจการประมงทะเลในเขตพื้นที่ที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล แล้วจึงดำเนินการจัดแบกรายชื่อ

เจ้าของเครื่องมือในกิจการประมงทะเลออกตามตำบล อำเภอ ที่มีการประกอบกิจการประมงทะเลตามประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการประกอบกิจการประมงทะเลแล้วดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบ Stratified Random Sampling โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากทะเบียนเครื่องมือที่ใช้ในการประกอบกิจการประมงทางทะเลแยกตามตำบลและอำเภอที่ประกอบกิจการประมงทะเลในอัตราร้อยละ 10 ของจำนวนเจ้าของเครื่องมือแต่ละประเภทที่จดทะเบียนไว้ ดังนี้

อวนล้อมจับ (Surrounding Nets) เครื่องมือประมงประเภทอวนล้อมจับนี้ชาวประมงของไทยได้ใช้กันมานานแล้วแถวชายฝั่งบริเวณน้ำไม่ลึกนัก จัดอยู่ในเครื่องมือประมงพื้นบ้านใช้จับพวกเคย ปลากระตักหรือปลาหัวอ่อน หรือปลาซั้งซั้ง หรือปลาชนิดอื่น ๆ ที่เข้ามาในที่ตื้นตามแนวชายฝั่ง ต่อมาก็ค่อย ๆ พัฒนาอวนล้อมจับขึ้นไปเรื่อย ๆ ปัจจุบันแบ่งเป็นอวนล้อมประเภทที่ใช้สายमानและไม้ใช้สายमान อวนล้อมจับที่ใช้อยู่แถวบ้านอ่าวมะขามบ่อม จังหวัดระยอง ส่วนใหญ่จะเป็นอวนล้อมจับปลาหัวอ่อนแบบใช้ตะขอรอบตัวอวน และอวนล้อมจับปลาคามกอนหิน ⁽¹⁾



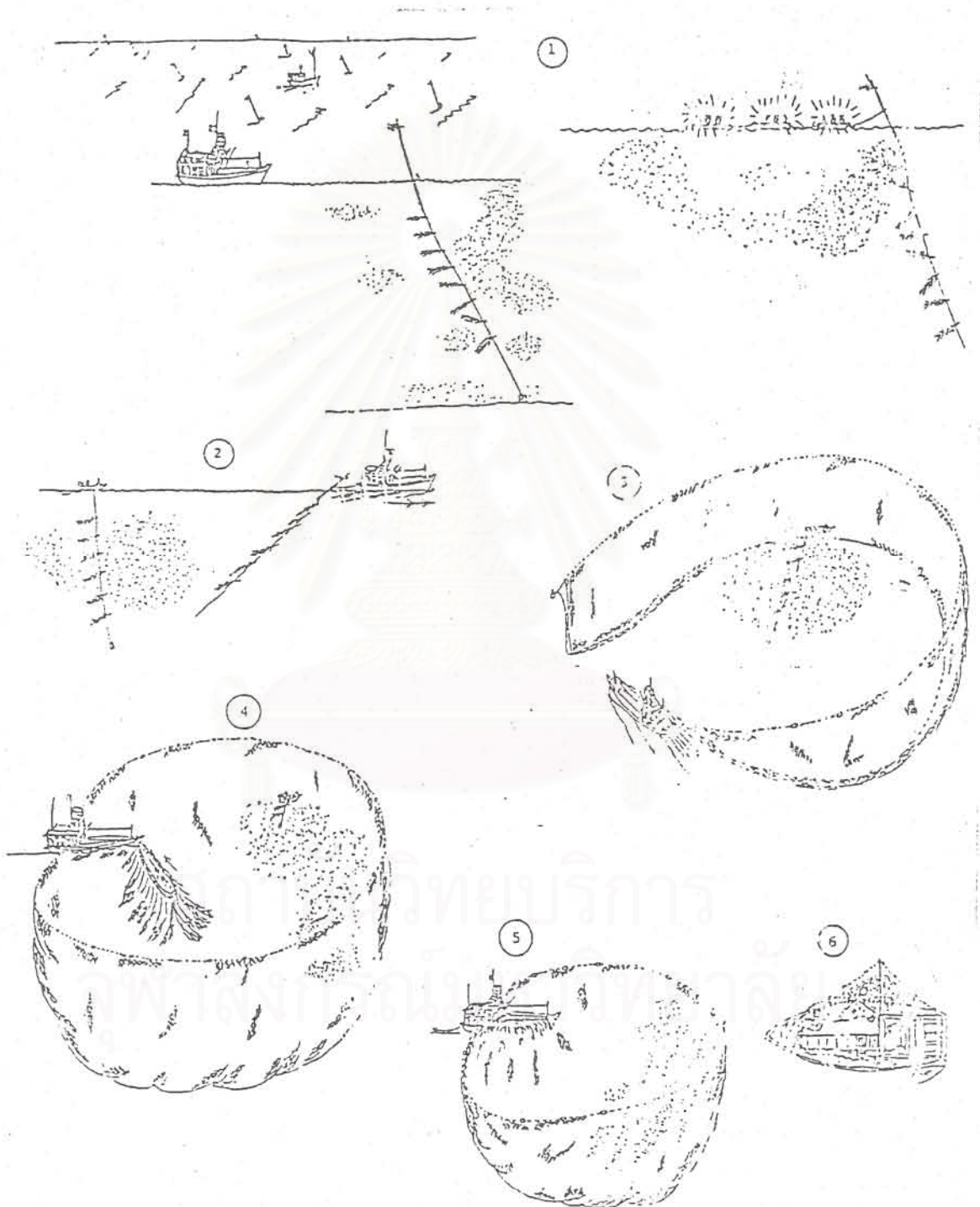
⁽¹⁾ มาชาดาเกะ โอกาวารุและคณะ, เครื่องมือประมงของไทย, จัดพิมพ์โดยสำนักงานฝ่ายอบรม ศูนย์พัฒนาการประมงแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ร่วมกับบริษัท สยามบราเดอร์ จำกัด, 2529, หน้า 25.



อวนล้อมจับ

อวนล้อมจับ เป็นอวนล้อมที่ใช้วิธีการล่อปลาให้รวมเป็นฝูงก่อนโดยใช้ชิงล่อ ซึ่งจะทำขึ้นโดยใช้วัสดุต่าง ๆ เช่น ไม้ไผ่ ลวดเหล็ก และทางมะพร้าว แล้วมาผูกกับลูกถ่วง

คอนกรีต หรือก้อนหิน การล่อโดยวิธีนี้ใช้จับปลาในเวลากลางวัน ปลาที่จับได้ส่วนใหญ่จะเป็น ปลาหลังเขียว ปลาทุบชก ปลาสีกุนกลม ปลาจระเม็ด และปลาลัง เป็นต้น (2)

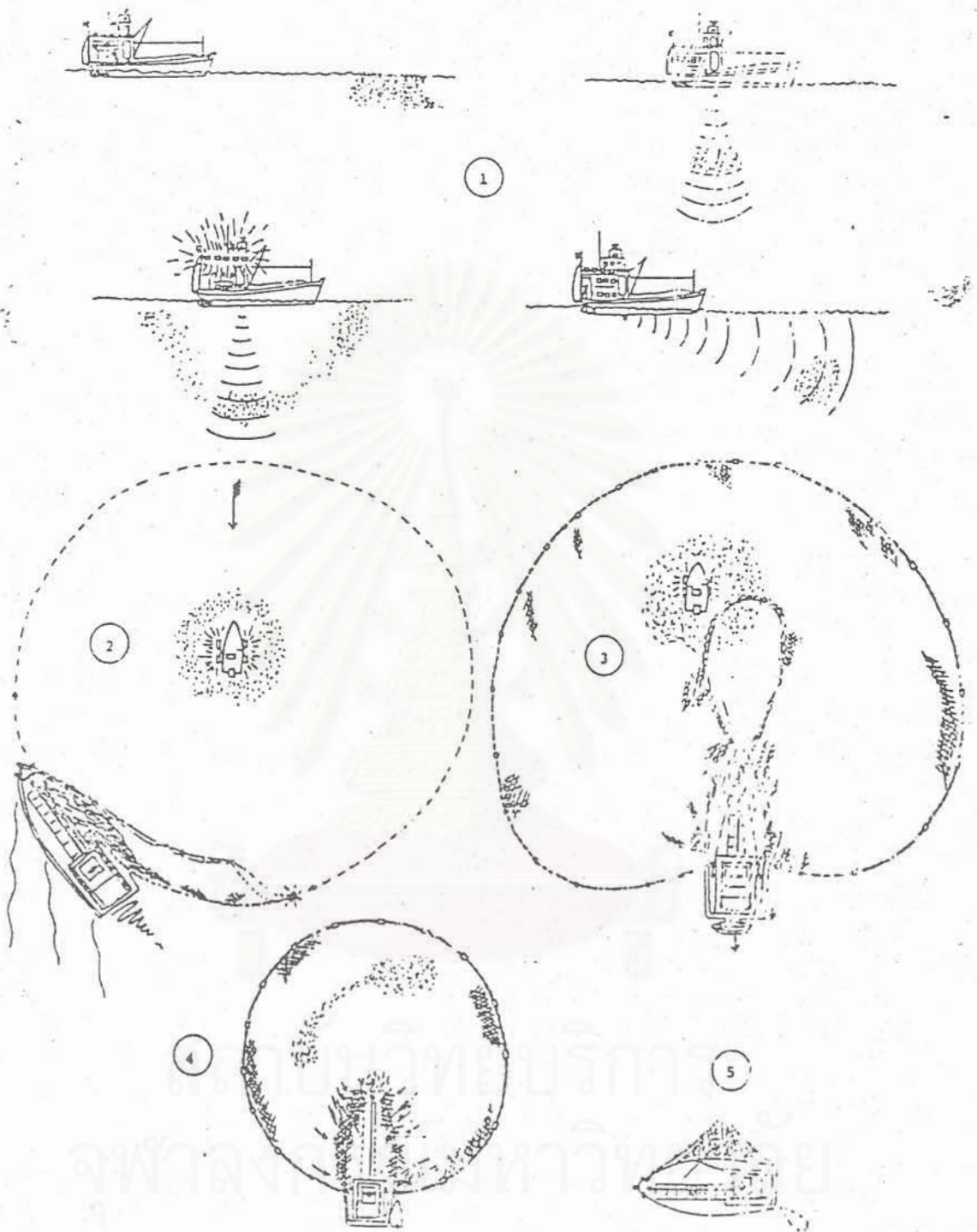


อวนล้อมซั้ง

อวนดำ เป็นอวนล้อมจับแบบมีสายमान (Purse Seine) อวนมีลักษณะเป็นสี่เหลี่ยมผืนผ้ายาว 400-600 เมตร ลึก 70-110 เมตร ส่วนท้องจะอยู่ตรงกึ่งกลางของอวน ตัวอวนใช้ในลอน สีของอวนนิยมใช้ข้อมสีดำหรือเขียว เรือที่ใช้ขนาดยาว 14-24 เมตร จะใช้คนงานในเรือประมาณ 10-30 คน ในการออกไปทำการวางอวน อวนชนิดนี้จะไม่แตกต่างกับอวนล้อมแบบอื่น ๆ ในเรื่องโครงสร้างของอวน จะแตกต่างกันแต่วิธีการประมงเท่านั้น คือ เรือขนาดใหญ่ได้ติดตั้งเครื่องโซนาร์สำหรับหาฝูงปลา แต่เรือขนาดเล็กจะใช้ตาเปล่าในระหว่างน้ำมืด น้ำดำ บางครั้งอวนดำนี้ก็สามารถวางอวนโดยใช้แสงไฟล่อหรือใช้ขี้ขังล่อก็ได้ ปลาที่จับได้ส่วนใหญ่จะเป็น ปลาทู ปลาลัง ปลาหางแข็ง ปลาหลังเขียว ⁽³⁾

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

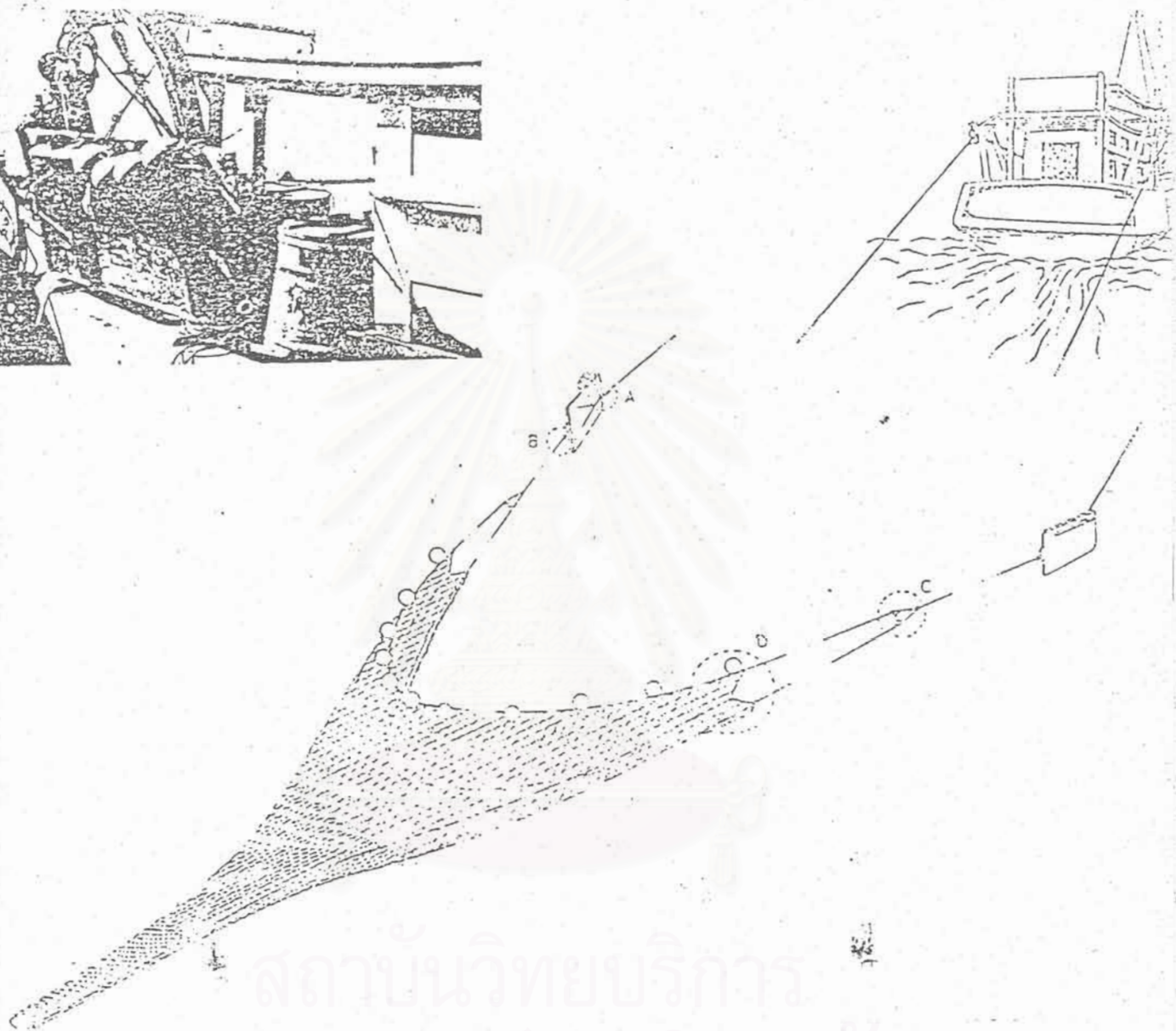
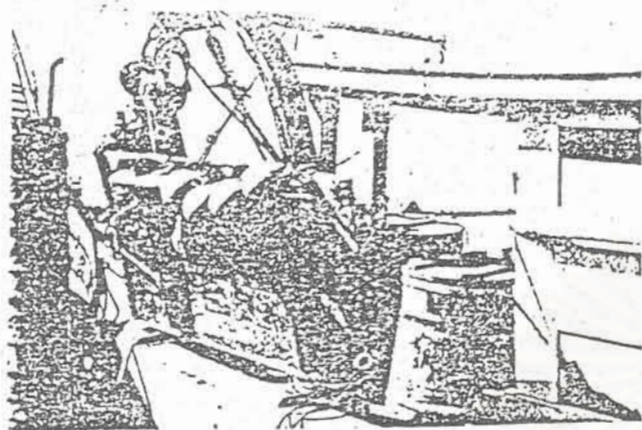
⁽³⁾ เรื่องเดิม, หน้า 30.



อวนดำ

อวนลากแผ่นตะเเม่ (Olter Trawl) เป็นอวนลากชนิดหนึ่งมีแผ่นตะเเม่ (แผ่นไม้หรือเหล็ก) ทำหน้าที่กางปากอวนออก (อวนลากมี 2 ฟัน คือ ฟันล่างและฟันบน) เป็นรูปไข่ เมื่อมองจากทางด้านหน้าปากอวนทั้งสอง จะยื่นยาวออกไปทางด้านหน้าเพื่อเพิ่มพื้นที่ในการจับปลาและนำปลาเข้าสู่ตุงอวน สัตว์น้ำที่จับได้จะมีทั้งกุ้งและปลา สดแต่แต่จะใช้อวนลากแผ่น

ตะเฒ่าแบบจับกุ้ง หรือจับปลา ⁽⁴⁾

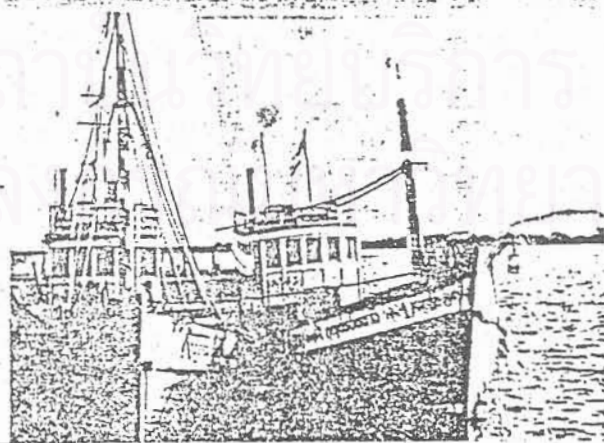
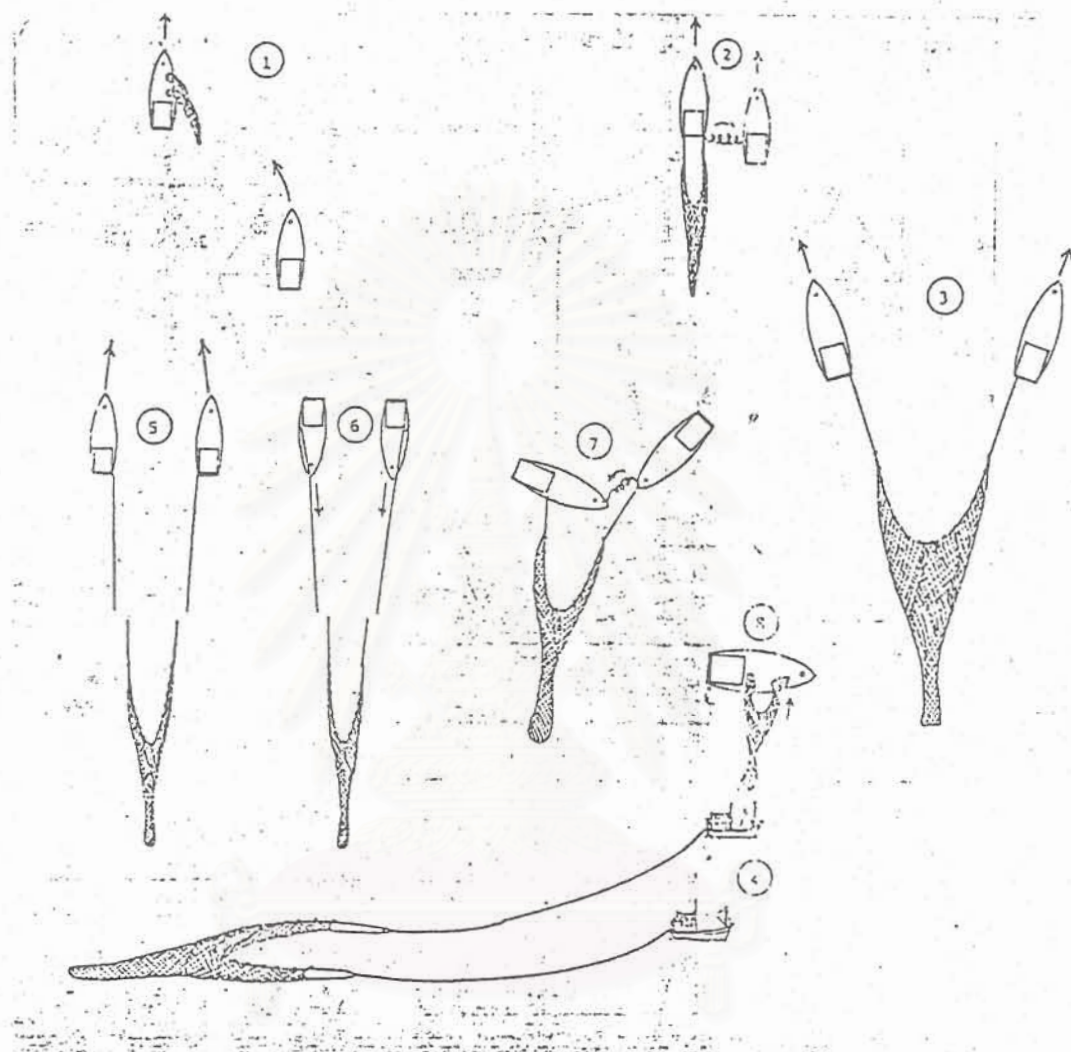


อวนลากแผ่นตะเฒ่า

อวนลากคู่ (Pair Trawl) เป็นการลากอวนที่ใช้เรือ 2 ลำ อวนชนิดนี้ปากอวนกางออกโดยเรือ 2 ลำ ซึ่งเรือทั้ง 2 ลำ จะพยายามรักษาระยะความห่างที่ต้องการ การเตรียมเครื่องมืออวนลากนั้นค่อนข้างง่าย โดยปักพริกติดกับเหล็กรูปสามเหลี่ยมที่ชาวบ้าน

⁽⁴⁾ เรื่องเดิม, หน้า 78.

เรียกว่า "จิ้งจก" ซึ่งต่อกับสายกวาด หรือไอ้เหลื่อมแล้วจึงต่อกับสายลาก สัตว์น้ำที่จับได้ส่วนใหญ่เป็นปลาหน้าดินและปลาหมึก⁽⁵⁾

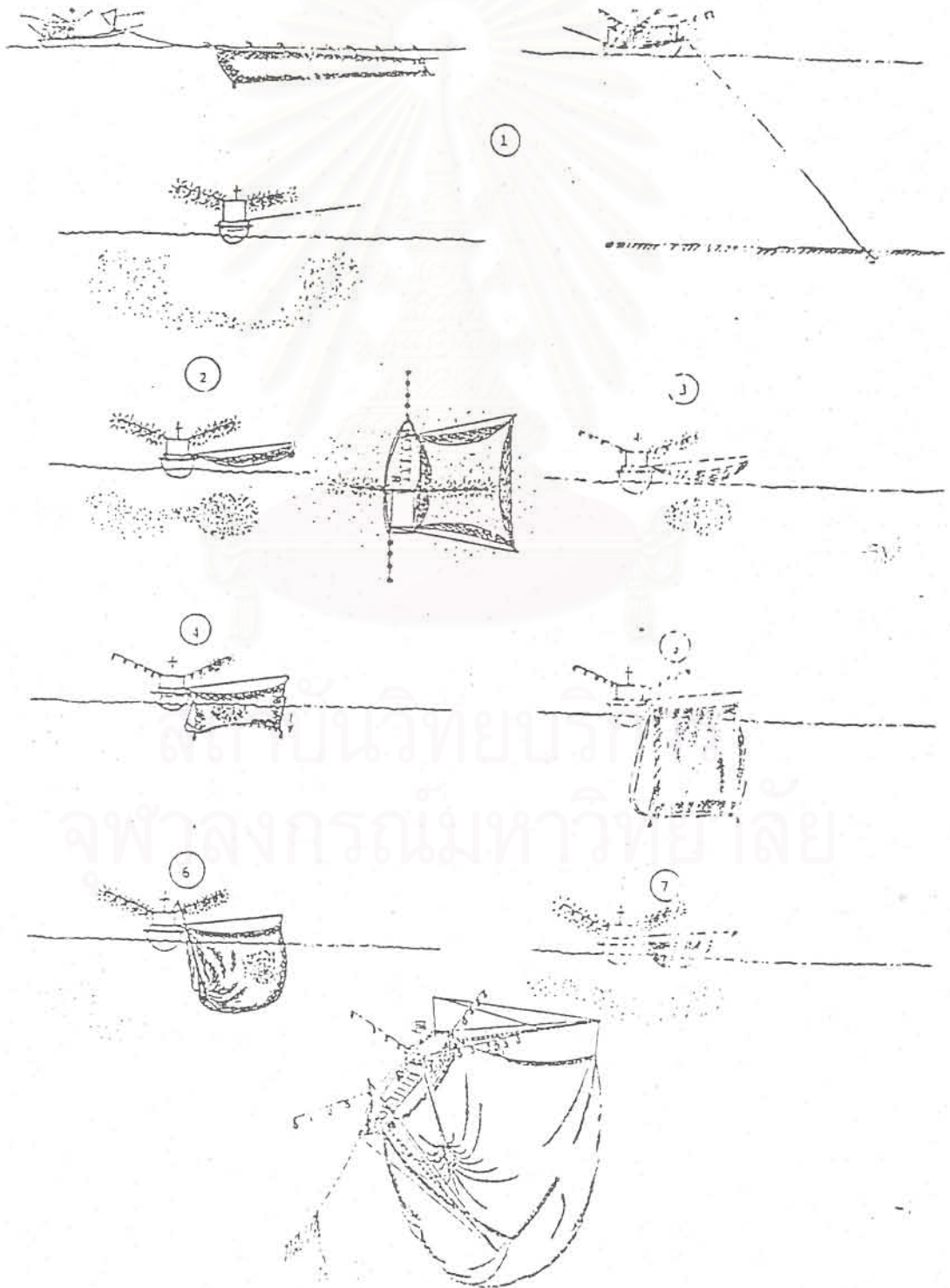


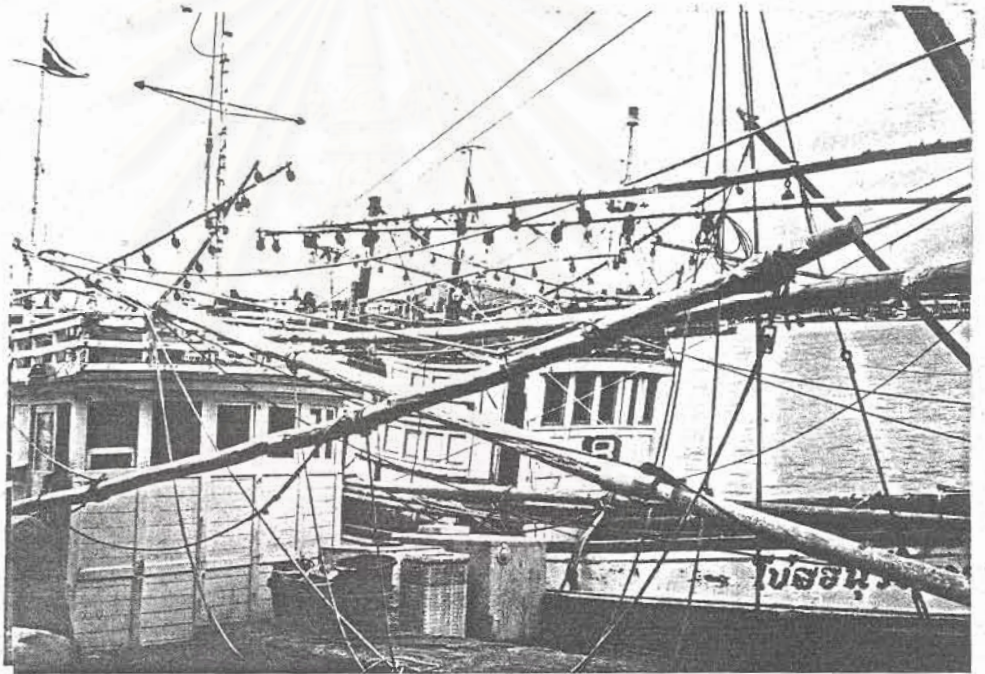
อานลากคู่

⁽⁵⁾ เรื่องเดิม, หน้า 79.

อวนลอย หรือ อวนติดตา เป็นเครื่องมือประมงชนิดหนึ่งมีทั้งอวนลอยผิวน้ำ อวนลอยหน้าดิน อวนลอยกลางน้ำ อวนล้อมติดตา ซึ่งทำการประมงทั้งบริเวณชายฝั่งน้ำตื้นจนถึง บริเวณกลางทะเลน้ำลึก เช่น อวนลอยปลาอินทรี อวนลอยปลาทู อวนลอยปลาจาระเม็ด อวนกึ่ง อวนปูม้า อวนปลากระบอก เป็นต้น

อวนโศก เป็นเครื่องมือประมงที่ใช้จับปลาหมึก โดยใช้ไคนาโมช่วยในการ บันไฟส่องให้หลอดไฟ ซึ่งผูกกับไม้เป็นราวสำหรับล่อปลาหมึกให้เข้ามาในอวน





สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2.2.2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ฝ่ายนายจ้าง นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ในฐานะนายจ้างนั้น ได้เลือกจากผู้ประกอบการประมงทางทะเลแยกตามพื้นที่ และประเภทเครื่องมือที่ใช้ประกอบการประมงทะเลดังกล่าวมาแล้วในอัตราร้อยละ 10 ดังนี้

อวนล้อมจับ ผู้ประกอบการโดยใช้เครื่องมือประเภทอวนล้อมจับในเขตตำบลปากน้ำประแสร์ อำเภอแกลง และตำบลกร่ำ อำเภอแกลง 105 ราย ในเขตตำบลเพ ตำบลแกลง ตำบลท่าประดู่ อำเภอเมืองระยอง 31 ราย รวม 136 ราย จึงดำเนินการสุ่มเลือกประชากรตัวอย่างโดยวิธีดังกล่าวมาแล้วได้ 14 ราย

อวนล้อมซั้ง ปรากฏว่ามีผู้ประกอบการโดยใช้เครื่องมือประเภทนี้ในเขตตำบลท่าประดู่ ตำบลปากน้ำระยอง ตำบลเนินพระ อำเภอเมืองระยอง รวม 53 ราย เลือกประชากรตัวอย่างจากกลุ่มนี้ได้ 5 ราย

อวนดำ มีผู้ประกอบการโดยใช้เครื่องมือประมงประเภทนี้อยู่ในเขตตำบลท่าประดู่ อำเภอเมืองระยอง เพียง 11 ราย จึงเลือกประชากรตัวอย่างจากกลุ่มนี้ได้เพียง 1 ราย

อวนลากแผ่นตะเฒ่า ปรากฏว่ามีผู้ประกอบการประมงทะเลโดยใช้อวนลากแผ่นตะเฒ่าในเขตตำบลพังราด ตำบลปากน้ำประแสร์ อำเภอแกลง 78 ราย และตำบลเพ ตำบลท่าประดู่ ตำบลปากน้ำระยอง อำเภอเมืองระยอง 94 ราย รวมทั้งสิ้น 172 ราย จึงเลือกประชากรตัวอย่างได้จากกลุ่มนี้เพียง 2 ราย

อวนลอย มีผู้ประกอบการโดยใช้อวนลอยอยู่ในเขตตำบลปากน้ำระยอง อำเภอเมืองระยอง เพียง 12 รายเท่านั้น จึงเลือกประชากรตัวอย่างจากกลุ่มนี้ได้เพียง 1 รายเท่านั้น

อวนไต่หมึก มีผู้ประกอบการโดยใช้อวนไต่หมึก อยู่ในเขตตำบลเพ ตำบลท่าประดู่ ตำบลปากน้ำระยอง ตำบลมาบตาพุด ตำบลเชิงเนิน อำเภอเมือง 102 ราย ที่ตำบลปากน้ำประแสร์ ตำบลพังราด อำเภอแกลง 108 ราย รวม 210 ราย จึงเลือกประชากร

ตัวอย่างจากกลุ่มนี้ได้ 21 ราย รวมเป็นประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้างทั้งสิ้น 61 ราย อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอแกลง 30 ราย อำเภอเมืองระยอง 31 ราย แต่ปรากฏว่าผู้ประกอบการโดยใช้เครื่องมือประเภทต่าง ๆ กัน ตามที่จดทะเบียนไว้ นั้นบางรายก็เป็นผู้ประกอบการคนเดียวกัน แต่จดทะเบียนเป็นเจ้าของเรือหลายลำ และจดทะเบียนการใช้เครื่องมือหลายประเภท จึงสัมภาษณ์ได้เพียงคนเดียว บางครั้งเมื่อจะไปสัมภาษณ์ผู้ที่กำหนดไว้เป็นประชากรตัวอย่างปรากฏว่าได้เลิกประกอบกิจการไปแล้วก็มีจึงต้องสัมภาษณ์ผู้อื่นที่ประกอบการโดยใช้เครื่องมือชนิดเดียวกันแทน หรือบางครั้งไปสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างตามที่เลือกไว้ แต่ประชากรตัวอย่างนั้นก็ไม่ยอมให้สัมภาษณ์ โดยอ้างว่าได้ให้คนอื่นเช่าเรือไปทำแล้วบ้าง ในที่สุดจึงสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างฝ่ายนายจ้างได้รวมทั้งสิ้น 60 ราย

ฝ่ายลูกจ้าง สำหรับฝ่ายลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทางทะเลนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ลูกจ้าง คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงานเพื่อรับค่าจ้างจากนายจ้างหรือผู้ประกอบการในกิจการประมงทะเลของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์นายจ้าง หรือผู้ประกอบการรายนั้นไปแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 คน บางรายที่มีลูกจ้างมากผู้วิจัยจึงสัมภาษณ์เพิ่มขึ้นมากกว่า 2 คน รวมจำนวนลูกจ้างที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 145 ราย

ฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการประมงทะเล ซึ่งประกอบไปด้วยผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประมงทะเล ตรวจคนเข้าเมือง แรงงานและสวัสดิการสังคม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกันสังคม สาธารณสุข สมาคมประมง ฯลฯ ในพื้นที่ที่ทำการวิจัยซึ่งมีการประกอบการประมงทะเล รวมทั้งสิ้น 19 ราย

2.2.2.3 สถานที่ที่ทำการวิจัย ทดลอง และเก็บข้อมูล

สถานที่ที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เป็นพื้นที่ในการดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนาม โดยการสัมภาษณ์นายจ้าง ลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับกิจกรรมประมงทะเล คือ จังหวัดระยอง เหตุที่ผู้วิจัยเลือกดำเนินการศึกษาวิจัย ณ จังหวัดระยอง เนื่องจากจังหวัดระยอง เป็นจังหวัดหนึ่งที่ประกอบกิจการประมงทางทะเล ตั้งอยู่ทางภาคตะวันออกของประเทศไทยอยู่ระหว่างเส้นรุ้งที่ 12 - 13 องศาเหนือ และเส้นแวงที่ 101 - 102 องศาตะวันออกและอยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครเพียง 179 กิโลเมตร มีชายฝั่งทะเลยาวประมาณ 100 กิโลเมตร เนื้อที่ทำการประมงทะเลหลวงจำนวน 20,000,000 ไร่ ประชากรประกอบอาชีพประมงมาแต่ดั้งเดิมแม้ในขณะนี้จังหวัดระยองจะมีโครงการใหญ่ ๆ หลายโครงการ ตามโครงการพัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก เช่น โครงการทำเรื่อน้ำลึกมาบตาพุด นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด ทำให้มีโรงงานอุตสาหกรรมต่าง ๆ มากขึ้น กิจกรรมด้านพาณิชย์กรรมการบริการหรือกิจกรรมอื่น ๆ ก็เจริญขึ้นตามมามาก แต่ประชากรที่เป็นผู้ที่มีพื้นเพอยู่ในจังหวัดระยองมาแต่เดิมก็ยังคงประกอบกิจการประมงอยู่ทั้งประมงทะเล ประมงน้ำจืด และประมงน้ำกร่อย

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างทั้ง 3 ฝ่าย ดังกล่าวมาแล้ว ณ สำนักงาน สถานประกอบการหรือบ้านพักของนายจ้างและท่าเรือที่ตั้งอยู่ในบริเวณ ตำบลปากน้ำระยอง ตำบลเพ ตำบลมาบตาพุด อำเภอเมืองระยอง ตำบลปากน้ำประแสร์ ตำบลกร่ำ ตำบลพังราด อำเภอแกลง ตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง เพราะอำเภอในจังหวัดระยองที่ตั้งอยู่ติดชายฝั่งทะเลมีเพียง 3 อำเภอเท่านั้น คือ อำเภอเมืองระยอง อำเภอบ้านฉาง และอำเภอแกลง แต่จากการไปสำรวจพื้นที่และทดลองใช้แบบสอบถามที่ตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง ปรากฏว่าการประกอบกิจการประมงทะเลในเขตอำเภอบ้านฉาง เป็นประมงชายฝั่งทะเล ใช้เรือเล็ก และเครื่องมือง่าย ๆ ในลักษณะเป็นการทำงานในครัวเรือน ไม่มีลักษณะของการจ้างแรงงาน จึงไม่อาจจัดให้พื้นที่อำเภอบ้านฉางเป็นพื้นที่ในการศึกษาวิจัยดังที่กำหนดไว้แต่เดิมได้

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ในการดำเนินการศึกษาวิจัยภาคสนามของการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจ้างและการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล และทัศนคติเกี่ยวกับกฎหมาย และการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัยซึ่งได้จัดสร้างแบบสอบถามขึ้นเป็น 3 ชุด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการประมงทะเลทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้เป็นประชากรตัวอย่างดังนี้

1) แบบสอบถามการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับผู้เกี่ยวข้อง) ใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการประมงทะเล ประกอบไปด้วยข้อคำถามและความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

สถานภาพผู้ตอบ

- หมวด 1 กำหนด วัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา
- หมวด 2 ค่าตอบแทนการทำงาน และการจ่ายเงินอื่น
- หมวด 3 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน
- หมวด 4 การประสบอันตรายและเงินทดแทน
- หมวด 5 การเลิกจ้างและเงินชดเชย
- หมวด 6 การร้องเรียน
- หมวด 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

2) แบบสอบถามการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับนายจ้าง) ใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ฝ่ายนายจ้างประกอบไปด้วยข้อคำถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

สถานภาพผู้ตอบ

- หมวด 1 ทั่วไป
- หมวด 2 กำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา
- หมวด 3 ค่าตอบแทนการทำงานและการจ่ายเงินอื่น
- หมวด 4 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน
- หมวด 5 การประสบอันตรายและเงินทดแทน
- หมวด 6 การเลิกจ้างและเงินชดเชย
- หมวด 7 การร้องเรียน
- หมวด 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

3) แบบสอบถามการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับลูกจ้าง) ใช้สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างฝ่ายลูกจ้างประกอบไปด้วยข้อคำถาม และความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

สถานภาพผู้ตอบ

- หมวด 1 ทั่วไป
- หมวด 2 กำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา
- หมวด 3 ค่าตอบแทนการทำงานและการจ่ายเงินอื่น
- หมวด 4 สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน
- หมวด 5 การประสบอันตรายและเงินทดแทน
- หมวด 6 การเลิกจ้างและเงินชดเชย
- หมวด 7 การร้องเรียน
- หมวด 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

2.2.5.2 การทดสอบเครื่องมือ (Pre-Test Questionnaire)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบเครื่องมือ โดยการทดลองเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสำรวจทั้ง 3 ชุด กับกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 อำเภอ คือ ตำบลปากน้ำระยอง อำเภอเมืองระยอง ตำบลพลา อำเภอบ้านฉาง ตำบลปากน้ำประแสร์ อำเภอแกลง เป็นแบบสอบถามการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับผู้เกี่ยวข้อง) แบบสอบถามการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับลูกจ้าง) แบบสอบถามการใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับนายจ้าง) เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะใช้ถามและตอบ นอกจากนี้ในส่วนความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามจะตรวจสอบความสอดคล้องภายในจากคำตอบสำหรับความตรง (Validity) ของแบบสำรวจ ยึดเนื้อหาสาระตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลซึ่งกำหนดไว้แล้วนั้น

การทดลองใช้ (Try Out) แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น ปรากฏว่ามีปัญหามาก เพราะลูกจ้างหรือคนงานที่ทำงานอยู่ในเรือประมงทะเลมีความรู้้น้อยมาก ไม่เข้าใจคำถาม ซึ่งเป็นคำถามที่เกี่ยวกับกฎหมายที่ค่อนข้างยาก ผู้สัมภาษณ์ต้องอธิบายให้ฟังทำให้เสียเวลาค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามกลับมาแก้ไขปรับปรุงใหม่ โดยใช้ส่วนภาษาที่เข้าใจง่ายขึ้น แต่ยังคงยึดเนื้อหาสาระตามที่กำหนดไว้เดิม

เมื่อได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแล้วกลับไปสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างที่กำหนดไว้ ปรากฏว่ากระทำได้ง่ายขึ้นและใช้เวลาเฉลย

2.2.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ค่อนข้างมาก ทั้งในระยะแรกที่ดำเนินการทดลองใช้แบบสอบถาม และในการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยหลังการทดลองใช้แล้ว เนื่องจากแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ต้องการทราบสภาพการจ้างและการทำงานในกิจการประมงทะเลอย่างแท้จริง กับทั้งต้องการทราบปัญหาแนวคิดทัศนคติและความต้องการของนายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องในการที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลอย่างแท้จริง ข้อคำถามต่าง ๆ จึงมีเป็นจำนวนมากและจำเป็นต้องยึดถือเนื้อหาสาระตามที่กฎหมาย

คุ้มครองแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลกำหนดไว้เป็นหลัก ทำให้ทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งแทบจะไม่มีความรู้เรื่องกฎหมายเลยไม่ว่าจะเป็นกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล หรือกฎหมายอื่นใด ไม่เข้าใจแบบสอบถาม ตอบไม่ได้ ผู้สัมภาษณ์จึงต้องอธิบายให้ฟังพอเข้าใจที่จะตอบคำถามได้ ประกอบกับต้องเสียเวลาสร้างความคุ้นเคย และทำความเข้าใจไม่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามหรือผู้ถูกสัมภาษณ์เกรงกลัวผู้สัมภาษณ์ กว่าจะทำความเข้าใจและสร้างความคุ้นเคยได้ก็ต้องใช้เวลาพอสมควร จึงทำให้การสัมภาษณ์ในระยะแรกที่ทดลองใช้แบบสอบถามต้องใช้เวลาถึงรายละเอียด 1-2 ชั่วโมง ต่อมาเมื่อปรับปรุงแบบสอบถามและเปลี่ยนผู้ไปดำเนินการสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างแล้ว ทำให้ใช้เวลาในการสัมภาษณ์น้อยลงเหลือรายละเอียดประมาณ 30 นาที ถึง 45 นาที แต่กระนั้นก็ยังต้องใช้เวลาในการไปสัมภาษณ์ประชากรตัวอย่างทั้ง 3 ฝ่าย ถึง 60 วัน เนื่องจากบางวันไปแล้วสัมภาษณ์ได้เพียงแต่นายจ้างบ้าง ลูกจ้างขึ้นฝั่งไปเที่ยวหมดแล้ว ต้องคอยไปดักเวลาที่ลูกจ้างจะออกเรือใหม่จึงจะสัมภาษณ์ลูกจ้างของนายจ้างรายนั้นได้ บางครั้งพบลูกจ้างแต่ไม่พบนายจ้าง ต้องไปหลายครั้งกว่าจะสัมภาษณ์ได้ ครบตามตัวอย่างประชากรที่กำหนดไว้

สำหรับฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องกับ การประกอบกิจการประมงนั้น ได้ใช้วิธีสัมภาษณ์พูดคุยก่อนแล้วจึงกรอกแบบสอบถาม ใช้เวลาไม่สู้มากนักเพราะส่วนใหญ่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายฉบับนี้อยู่แล้ว

2.2.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้เขียนได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) คือความถี่และร้อยละ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล และหาค่าความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Chi square



ผลการศึกษาวิจัย เอกสาร

ในการศึกษาวิจัยเอกสารนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางราชการ นโยบายของรัฐ บทบัญญัติของกฎหมายทั้งไทยและต่างประเทศ รวมทั้งอนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนระเบียบ ประกาศ คำสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในกิจการประมงทะเล เพื่อจะได้ศึกษาวิเคราะห์ประกอบกับข้อมูลภาคสนามในการพิจารณาเสนอมาตรการในการให้ความคุ้มครอง และสามารถบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลได้ถูกต้องตรงต่อสภาพความเป็นจริงที่สุด

3.1 การจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเล

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ ทั้งผลการศึกษาของภาคเอกชน เช่น ผลการศึกษาประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลของ วิชาญ ศิริชัย เอกวัฒน์ ปัญหาของผู้ใช้แรงงานในกิจการประมงทะเลของ ไตรวุฒิ นพรัตน์ ฯลฯ และเอกสารของทางราชการไม่ว่าจะเป็นผลการศึกษาหรือ เอกสารเกี่ยวกับการประกอบกิจการประมงทะเลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ทำให้ได้ทราบว่า

3.1.1 การทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำสัญญาจ้าง นั้น ไม่ได้มีการจัดทำกันขึ้นไว้เลยในกิจการประมงทะเล ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนค่าจ้างหรือหลักฐานใด ๆ รวมทั้งสัญญาจ้างแรงงานที่เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย

จากการที่มีได้มีการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำสัญญาจ้างแรงงานกันเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรนี้ จึงทำให้เกิดปัญหาในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างในกิจการประมงทะเลหลายประการ เช่น ทำให้ไม่อาจทราบว่ามีความสัมพันธ์ในฐานะ

นายจ้าง ลูกจ้างต่อกันหรือไม่ มีความตกลงกันในเรื่องการกำหนดอัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการทำงานกันไว้อย่างไรบ้าง ตลอดจนแม้เมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย ตาย สูญหายไปก็ไม่อาจทราบชื่อที่อยู่ที่แท้จริงที่จะติดต่อกับครอบครัวญาติพี่น้องได้ จากปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ทางราชการโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้เป็นหนังสือตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ข้อ 5 ที่กำหนดว่า

"ข้อ 5 ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- (1) ชื่อและชื่อสกุลของนายจ้างและลูกจ้าง
- (2) อายุ วัน เดือน ปีเกิด ของลูกจ้าง
- (3) ที่อยู่ปัจจุบันของนายจ้างและลูกจ้าง
- (4) หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้างหรือบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้ลูกจ้าง หรือบัตรประจำตัวลูกจ้างที่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้าง หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาออกให้

- (5) ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง
- (6) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
- (7) กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง
- (8) กำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างแรงงาน
- (9) วันที่เริ่มจ้างและวันสิ้นสุดของการจ้าง

ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นสามชุด มอบให้ลูกจ้างหนึ่งชุด นายจ้างเก็บไว้หนึ่งชุด พร้อมทั้งจะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ อีกหนึ่งชุดรวบรวมส่งพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้ง ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ 31 มีนาคม ซึ่งเป็นวันสิ้นสุดปีการประมง"

ซึ่งบทบัญญัตินี้นายจ้างน่าจะปฏิบัติได้ เพราะสัญญาจ้างที่กำหนดให้จัดทำนี้กำหนดขึ้นมาก็เพื่อที่จะได้เป็นหลักฐานทางทะเบียนแทนการกำหนดให้จัดทำทะเบียนลูกจ้าง และทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2535 ข้อ 18, 19 ซึ่งนายจ้างผู้ประกอบ

กิจการประมงทะเลทั้งหลายอ้างว่าไม่อาจจัดทำได้เพราะยุ่งยาก จึงได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยการปรึกษาหารือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะใช้ยืนยันความถูกต้องในเรื่องความสัมพันธ์หรือหน้าที่ความรับผิดชอบในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมา และเมื่อมีเหตุการณ์จำเป็นที่ทางราชการจะต้องทราบรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างในกิจการประมงทะเล เพื่อตรวจสอบหรือให้ความช่วยเหลือ ก็จะได้ทราบได้ และบทบัญญัตินี้ก็มิได้มีรายละเอียดที่ยุ่งยากมากเท่ากฎหมายของประเทศซีลี ซึ่งมีบทบัญญัติให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานประมงทะเลโดยเฉพาะไว้ว่านายจ้างจะต้องทำสัญญาจ้างลูกเรือประมงทำงานบนเรือ โดยจะเรียกว่า "ข้อตกลงชาวประมงทะเล" (sea fishermen's articles agreement) โดยข้อตกลงนี้จะต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (1) สถานที่และวันที่ที่ลงนามข้อตกลง
- (2) นามสกุล ชื่อต้นและที่อยู่ที่มีบรรณที่สามารถติดต่อแต่ละฝ่ายได้
- (3) อายุ สถานภาพการสมรสและเลขที่ใบอนุญาตหรือใบรับรองของผู้เป็นลูกเรือ
- (4) หลักฐานแสดงการจดทะเบียนเรือลำเดียว หรือหลายลำที่อยู่ภายใต้ นายจ้าง เดียวกัน หรือเจ้าของเรือคนเดียวกัน ซึ่งคนงานประจำเรือทำงานอยู่ด้วย
- (5) ชนิดของปลาที่เรือนั้นทำการจับ
- (6) หน้าที่ต่าง ๆ ที่ต้องทำ หรือตำแหน่งบนเรือตามที่มีการระบุรายละเอียดไว้ในข้อตกลง (by the signatory to articles)
- (7) ค่าตอบแทนต้องตกลงกันให้แน่นอนว่าจะจ่ายในลักษณะใด มีระยะเวลาการจ่ายเมื่อไร ระบุจำนวนที่จะจ่ายในรูปของค่าตอบแทนรายตัว เงินรางวัล หรือการแบ่งส่วนรายได้
- (8) อาหารตลอดจนการจ่ายในรูปสิ่งของตามที่ได้ตกลงกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ
- (9) ชั่วโมงการทำงาน
- (10) ระยะเวลาของสัญญา
- (11) สถานที่หรือถิ่นฐานเดิมซึ่งผู้ลงนามในสัญญาจะได้รับการส่งตัวกลับภายหลังจากสิ้นสุดสัญญา

(12) เรื่องอื่น ๆ ซึ่งตกลงกันโดยเสรีระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ⁽¹⁾

3.1.2 การจ้างแรงงานต่างชาติ ข้ออ้างที่เนื่องจากปัญหาขาดแคลนแรงงาน ทำให้นายจ้างต้องเสี้ยมจ้างชาวต่างประเทศที่ลักลอบเข้าเมืองมาทำงานทั้ง ๆ ที่รู้ว่าผิดกฎหมาย ทำให้ไม่อาจจัดทำทะเบียนลูกจ้างได้เพราะเกรงว่าจะปรากฏหลักฐานในการกระทำผิดนั้น ในปัจจุบันนี้ นโยบายของรัฐบาลก็ได้มีการผ่อนปรนให้นำแรงงานต่างชาติมาใช้ได้ โดยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2535 อนุมัติมาตรการดำเนินการต่อผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่า ตามที่สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติเสนอโดยมีมาตรการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้หลบหนีเข้าเมืองที่เข้ามาทำงาน 2 ประการคือ

(1) ผ่อนผันให้ทำงานโดยมีเงื่อนไข ใช้มาตรการทางการบริหาร เพื่อบรรเทาการขาดแคลนแรงงานบางประเภทเฉพาะในบางพื้นที่ โดยให้กระทรวงมหาดไทย กำหนดรายละเอียดในเรื่องพื้นที่ที่ผ่อนผันให้ทำงาน ชนิดของการประกอบอาชีพที่ขาดแคลนแรงงาน และการจัดทำทะเบียนประวัติผู้ขายแรงงานที่เป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองจากพม่า

(2) กวดขันการจ้างแรงงานโดยไม่ถูกต้อง ให้มีการจับกุมและลงโทษอย่างจริงจังต่อผู้หลบหนีเข้าเมืองที่รับจ้างทำงานโดยไม่ถูกต้อง และนายทุนที่ลักลอบใช้แรงงานผู้หลบหนีเข้าเมืองโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

ซึ่งกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่รับผิดชอบงานกองงานคนต่างด้าวอยู่ในขณะนั้น ได้กำหนดหลักเกณฑ์ว่าด้วยการพิจารณาอนุญาตทำงานของผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าที่รอการส่งกลับตามมติคณะรัฐมนตรีมีสาระสำคัญโดยสรุปดังนี้

(1) Chile 1 Decree No.214, to issue regulations respecting employment on board fishing Vessels, Dated 9 June 1965 Part III Articles of Agreement for Crew Members of Fishing Vessles, 14

- ผ่อนผันให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ทำงานอยู่แล้ว ได้ทำงานต่อไปโดยให้ขออนุญาตทำงานตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521 ⁽²⁾
- ผู้หลบหนีเข้าเมืองดังกล่าวนี้ ต้องเป็นคนต่างด้าวที่ถูกดำเนินคดีและรอการส่งกลับไปนอกราชอาณาจักรตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ⁽³⁾
- เป็นผู้หลบหนีเข้าเมืองที่ตั้งหลักแหล่งถาวรในพื้นที่จังหวัดชายแดนไทย-พม่า 10 จังหวัด คือ เชียงราย เชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ตาก กาญจนบุรี ราชบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ ชุมพร และระนอง
- มีนายจ้างเป็นผู้ค้ำประกันผู้หลบหนีเข้าเมืองดังกล่าว
- เป็นนายจ้างที่กรมการปกครองได้ขึ้นทะเบียนว่ามีผู้หลบหนีเข้าเมืองสัญชาติพม่าเป็นลูกจ้าง
- ต้องยื่นคำขออนุญาตทำงานภายใน 90 วันนับแต่วันที่ได้ประกาศให้ผู้หลบหนีเข้าเมืองแจ้งขอรับใบอนุญาตทำงาน

ในส่วนของกรมตำรวจก็ได้กำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์การประกันตัวคนต่างด้าว ซึ่งกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522 ใหม่โดยมีสาระสำคัญคือ แก้อิวงเงินประกันตัวคนต่างด้าวจากเดิมคนละ 50,000 บาท เป็น 5,000 บาท โดยผู้ประกันจะต้องเป็นผู้ประกอบกิจการประมงทะเลหรือนายจ้างเท่านั้น

ปัจจุบันยังคงมีกฎหมายที่เป็นอุปสรรคต่อการจ้างคนต่างด้าวทำงานในกิจการประมงทะเลเพียงฉบับเดียว คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิการประมงในเขตการประมงไทย พ.ศ.2482 ซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของกรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่กำหนดห้ามมิให้ออกใบอนุญาตสำหรับการประมงให้แก่คนต่างด้าว และห้ามมิให้เรือไทยซึ่งมีคนประจำเรือเป็นคนต่างด้าวรวมอยู่ด้วย ทำการประมงในเขตประมงไทย

⁽²⁾ พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521, มาตรา 12 (2)

⁽³⁾ พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522, มาตรา 54

ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 5 และมาตรา 7 ดังนี้

"มาตรา 5 ห้ามมิให้ออกใบอนุญาตสำหรับทำการประมงให้แก่

(ก) คนต่างด้าวคนใดคนหนึ่ง หรือ

(ข) ห้างหุ้นส่วนสามัญใด ๆ เว้นแต่ผู้เป็นหุ้นส่วนทั้งหมดมีสัญชาติไทยหรือ

(ค) ห้างหุ้นส่วนจำกัดใด ๆ เว้นแต่ผู้เป็นหุ้นส่วนทั้งหมด ซึ่งต้อง

รับผิดชอบร่วมกันโดยไม่จำกัดจำนวน มีสัญชาติไทยและทุนของห้างหุ้นส่วนนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ เจ็ดสิบ ต้องเป็นของบุคคลธรรมดาซึ่งมีสัญชาติไทยหรือ

(ง) บริษัทจำกัดใด ๆ เว้นแต่กรรมการส่วนมากมีสัญชาติไทย และ ทุนของบริษัทนั้นไม่น้อยกว่าร้อยละ เจ็ดสิบ ต้องเป็นบุคคลธรรมดา ซึ่งมีสัญชาติไทย และบริษัทนั้น ต้องเป็นของบุคคลธรรมดา ซึ่งมีสัญชาติไทย และบริษัทนั้นต้องไม่มีข้อบังคับอนุญาตให้ออกหุ้นผู้ถือ

ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่มีสิทธิได้รับอนุญาตดังกล่าวนี้ ต้องจดทะเบียน ตามกฎหมายไทยมีสำนักงานใหญ่ของห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทตั้งอยู่ในราชอาณาจักรไทยด้วย

มาตรา 7 นอกจากมีความตกลงกับต่างประเทศเป็นอย่างอื่น ห้ามมิให้ ใช้เรือต่อไปนี้ทำการประมงในเขตการประมงไทย

(1) เรือที่มีสัญชาติต่างประเทศหรือเรือที่เป็นของคนต่างด้าว หรือของ นิติบุคคลที่มีสัญชาติต่างประเทศ

(2) เรือสยาม ซึ่งมีคนประจำเรือไม่ว่าอยู่ในฐานะใด ๆ เป็นคน ต่างด้าวรวมอยู่ด้วย

แต่คนต่างด้าวผู้ได้อาศัยอยู่ในประเทศไทยเป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ห้าปีก่อน วันที่ 26 ตุลาคม พุทธศักราช 2477 บ่อเป็นคนประจำเรือสยามสำหรับทำการประมง ได้ ถ้าหากคนต่างด้าวนั้นได้จดทะเบียนและปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนคนต่างด้าว และรวมกันไม่มากกว่าร้อยละยี่สิบห้า แห่งจำนวนคนประจำเรือ

เพื่อประโยชน์แห่งมาตรานี้ มิให้ถือว่าคนประจำเรือเป็นคนต่างด้าว ถ้า หากคนต่างด้าวนั้นเป็นครูสอนวิชาการประมงซึ่งได้รับแต่งตั้งจากรัฐบาลให้ทำการสอนในโรงเรียน รัฐบาล โรงเรียนประชาบาลหรือเทศบาล ในกรณีที่ เป็นครูในโรงเรียนประชาบาลหรือเทศบาล

ต้องไม่เกินโรงเรียนละห้าคนและต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรีหรือ เจ้าหน้าที่ซึ่งรัฐมนตรีได้ แต่งตั้งเพื่อการนั้น"

ซึ่งกรมประมงกำลังดำเนินการเสนอแก้ไขอยู่ เพื่อให้คนต่างด้าวมีโอกาส มาทำการประมงไทยได้โดยยังคงคุ้มครองสิทธิการประมง และอาชีพประมงให้เป็นของคนไทย อยู่ แต่แม้จะอยู่ในระหว่างดำเนินการแก้ไขกฎหมาย กรมประมงก็ได้เคร่งครัดที่จะเอาผิดกับ ผู้ที่ฝ่าฝืนกฎหมายดังกล่าว จึงมีผลเท่ากับเป็นการผ่อนผันให้อยู่ในตัวแล้ว

แม้ว่าจังหวัดระยองจะไม่อยู่ในบัญชีรายชื่อ 10 จังหวัดที่ได้รับการผ่อนปรนให้จ้างแรงงานต่างชาติ (พม่า) ได้ก็ตาม แต่จังหวัดระยองก็ได้ใช้นโยบายผ่อนปรนการจ้าง แรงงานต่างชาติที่เข้ามาเมืองโดยผิดกฎหมายรอการส่งกลับตามแนวมติคณะรัฐมนตรีดังกล่าว โดย ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดระยอง ใช้นโยบายทางรัฐศาสตร์เป็นแนวปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ลูกเรือประมงในกิจการประมงทะเลพร้อมทั้งได้ทำหนังสือเสนอขอให้มีการขยายพื้นที่ให้จังหวัด ระยองสามารถใช้แรงงานต่างชาติที่หลบหนีเข้ามาเมืองและรอการส่งกลับออกมาทำงานแทน แรงงานไทยที่ขาดแคลนในกิจการประมงทะเลได้ และขอให้พิจารณาผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่าง ชาติทำงานได้ต่างไปจากที่อนุญาตให้เฉพาะแรงงานพม่าเท่านั้น ตามมติคณะรัฐมนตรี ลงวันที่ 17 มีนาคม พ.ศ.2535 ⁽⁴⁾

3.1.3 การจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน สำหรับเรื่องระเบียบข้อบังคับ ในการทำงานนั้น ตามกฎหมายของไทยในฉบับปัจจุบันนี้ มิได้กำหนดให้ต้องจัดทำกันขึ้นไว้ดังเช่น กฎหมายของประเทศชิลี ซึ่งได้กำหนดระเบียบ และแบ่งแยกหน้าที่ของลูกจ้างแต่ละตำแหน่งไว้ โดยชัดเจนใน Decree No. 214, to issue regulations respecting employment on board fishing vessels, Dated 9 June 1965 Part VII Obligations I ดังนี้

⁽⁴⁾ หนังสือราชการที่ รบ.0036/0480 ลงวันที่ 3 มิถุนายน พ.ศ.2537

"28 ลูกเรือที่เซ็นสัญญาทำงานบนเรือประมง จะต้องปฏิบัติตามข้อตกลง และในระเบียบโดยเฉพาะ

- ก) ต้องรายงานเป็นระยะ ๆ เกี่ยวกับหน้าที่บนเรือ
- ข) ต้องเป็นผู้มีสติ ปฏิบัติหน้าที่ดีและเป็นระเบียบ และต้องรู้ถึงวินัยในการทำงาน
- ค) ต้องเคารพเชื้อหังคำสั่งที่ได้รับเพื่อปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสม
- ง) ต้องดูแลรักษาเรือด้วยความระมัดระวังและให้มีความสะอาดเรียบร้อย
- จ) รายงานต่อนายเรือหรือผู้แทนถึงอุบัติเหตุหรือสิ่งผิดปกติที่สังเกตเห็น

29 ข้อบังคับที่กำหนดสำหรับแต่ละตำแหน่ง จะกำหนดต่อจากนี้

ก. นายเรือ

นายเรือเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดบนเรือ จะรับผิดชอบโดยตรง และโดยสิ้นเชิงต่อเจ้าของเรือในด้านการดูแล การบำรุงรักษา และความปลอดภัยของเรือ

นายเรือมีข้อบังคับดังต่อไปนี้

ก) ตรวจตราดูแลวินัยของลูกเรือ และเข้มงวดต่อการปฏิบัติตามระเบียบเกี่ยวกับการจ้างงานบนเรือประมงของลูกเรือรวมทั้งคำสั่งทุกคำสั่ง ตลอดจนคำสั่งสอน (instruction) จากฝ่ายบริหารของบริษัทประมง

ข) ต้องรับผิดชอบต่อวัสดุสิ่งของ (stores) และเครื่องมือจับปลา (gear) บนเรือโดยจะต้องจัดทำเป็นบัญชีรายการของ เพื่อสามารถรู้ได้เมื่อสูญหายหรือสึกหรอ

ค) รับผิดชอบตามข้อกำหนดของหน่วยงานเดินเรือทะเล (maritime authority) เกี่ยวกับวัสดุบนเรือ และจะต้องจัดสรรแจกจ่ายให้แก่ลูกเรือโดยการปันส่วน (ration) ที่เหมาะสม

ง) จัดหาข้อมูลให้แก่เจ้าของเรือตามที่เจ้าของเรือต้องการเกี่ยวกับการจับปลา ตลอดจนวัสดุสิ่งของต่าง ๆ บนเรือและการปฏิบัติงานของเรือ

จ) ต้องรับผิดชอบโดยลำพังอย่างสิ้นเชิงในการดูแลรักษาวิทยุโทรศัพท์ (radio-telephonic) ของเรือ และการป้องกันเครื่องมือเครื่องใช้ รวมทั้งเข็มทิศ (compasses) นาฬิกา (chronometers) เครื่องวัดความกดอากาศ (barometers) และเครื่องกลไกอื่น ๆ เมื่อถึงเวลาที่กำหนดไว้แน่นอน นายเรือจะต้องติดต่อสื่อสารเป็นการส่วนตัวกับเจ้าของเรือและกับหน่วยงานเดินเรือทะเล ตามแต่กรณีจะเป็นในด้านข้อมูลเกี่ยวกับการจับปลา สภาพดินฟ้าอากาศ และสิ่งผิดปกติที่สังเกตเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ในเรือ หรือกิริยาท่าทางของลูกเรือ ยิ่งกว่านั้นในกรณีจำเป็นต้องสามารถติดต่อทางวิทยุโทรศัพท์นอกเวลาที่กำหนดได้ เพื่อแจ้งเกี่ยวกับความเป็นไปของเหตุการณ์ที่สำคัญซึ่งเขาสังเกตเห็นเกี่ยวกับสภาพการณ์การจับปลา หรือเรือและลูกเรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ นายเรือยังต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาที่คาดว่าเรือจะถึงท่าด้วย รวมทั้งแจ้งล่วงหน้าเกี่ยวกับสิ่งจำเป็นต่าง ๆ ที่ต้องการรวมทั้งที่ต้องการสำรองด้วย เป็นต้น เครื่องมือวิทยุโทรศัพท์นี้ จะต้องไม่ถูกนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น ๆ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้

ฉ) จะต้องเชื่อฟังคำสั่งที่ออกโดยหน่วยงานเดินเรือทะเลและปฏิบัติตามบทบัญญัติระเบียบทั่วไปในเรื่องเกี่ยวกับคำสั่งความปลอดภัยและวินัยที่ใช้บนเรือ และใช้ตามแนวชายฝั่งของสาธารณรัฐอย่างซื่อสัตย์ โดยเฉพาะเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้

(1) รับรองเอกสารของตัวเองรวมทั้งใบรับรองรายชื่อลูกเรือ และใบรับรองของกะลาสีเรือ เป็นต้น มีการจัดทำให้ทันเหตุการณ์และแจ้งให้หน่วยงานเดินเรือทะเลทราบถึงจำนวนสมาชิกลูกเรือที่มีอยู่ หรือที่ลาออกจากเรือไป

(2) เอกสารต่าง ๆ ของเรือ จะต้องได้รับการจัดทำให้ทันเหตุการณ์

(3) จัดให้มีการเฝ้ายามโดยถาวรบนเรือ และมีบัญชีรายชื่อผู้เฝ้ายาม เพื่อให้สมาชิกลูกเรือมีหน้าที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย และระแวดระวังเรือเมื่อเรือเข้าอู่ นายเรือจะต้องจัดให้กะลาสีเรือเฝ้ายาม หรือให้มีคนเฝ้ายามคอยดูแลที่เรือ

(4) รับรองว่าเครื่องช่วยชีวิตและเครื่องมือป้องกันไฟ อยู่ในสภาพสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้งานได้ตามสั่งและตุ๋ยาสำหรับการช่วยเหลือปฐมพยาบาลมีความพร้อม

(5) ห้ามบุคคลอื่น ซึ่งมีไม่ใช่สมาชิกลูกเรือขึ้นมานบนเรือ ยกเว้นบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจากเจ้าของเรือ และถ้าเรือเตรียมจะออกทะเล ห้ามบุคคลใดทุกคน

เว้นแต่บุคคลนั้น จะได้รับอำนาจจากหน่วยงานเดินเรือทะเล

(6) ห้ามสมาชิกลูกเรือขึ้นมาบนเรือในสภาพมีเมฆ หรือเมื่อ สุขภาพไม่ดี และให้เลื่อนการออกเดินเรือออกไปอีกหากมีสภาพการณ์ดังกล่าว

(7) นายเรืออาจให้เรือบรรทุกสินค้าทั่ว ๆ ไปได้ หากการ กระทำดังกล่าวไม่ได้มีจำนวนมากถึงกับเป็นการดำเนินการ เพื่อการค้าและเขาก็ได้ให้อำนาจ รวมทั้งได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานเดินเรือทะเลแล้ว

(8) เมื่อมีสัญญาณเตือนเกี่ยวกับพายุหรือการเตือนอื่น ๆ เกี่ยว กับสภาพอากาศไม่ดี นายเรือจะต้องอยู่บนเรือและดำเนินการทุกอย่างเพื่อความปลอดภัย หรือดำเนินการตามที่หน่วยงานเดินเรือทะเลกำหนด

(9) เพื่อมีความพร้อมและสามารถจะปฏิบัติหน้าที่ของนายเรือ ตามหัวข้อวรรคก่อน นายเรือจะต้องไม่ออกไปจากท่าเรือซึ่งเรือที่เขารับผิดชอบจอดเข้าอยู่ โดยไม่จำเป็นต้องแจ้งต่อเจ้าของเรือก่อน

(10) รับรองว่าเครื่องมือจับปลาบนเรือ (gear) และใบเรือ อยู่ในสภาพเรียบร้อย

ข) จะต้องตรวจตราการเก็บรักษาสิ่งของที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ ของเขา รวมทั้งสิ่งของกระจุกกระจิกในเรือและสินค้าที่เรือบรรทุก

ข) มอบหมายหน้าที่ในการถือพวงมาลัยเรือแก่ลูกเรือที่เหมาะสม (duty of seeing that the ship answers properly to the helm)

ข. ต้นหน

ต้นหนหรือต้นเรือเป็นหัวหน้าลูกเรือให้ทำตามระเบียบและตามที่นาย เรือมอบหมาย

ต้นหนมีหน้าที่เฉพาะต่อไปนี้

ก) จัดทำบัญชีรายละเอียดเกี่ยวกับอุปกรณ์การเดินเรือ สมอ โซ่สมอ (anchor chains) กว้าน (capstand) ใบเรือที่ติดอยู่กับที่และเคลื่อนที่ได้ (fixed and movable rigging) และเครื่องมือจับปลา (gear) แห เป็นต้น มีความรับผิดชอบในการ ดูแลรักษา

ข) ปฏิบัติตามคำสั่งของนายเรือร่วมกับลูกเรือเกี่ยวกับการเดินเรือ รวมทั้งเพื่อตรวจตราดูแลเกี่ยวกับการเดินเรือทั้งหมด ตลอดจนการทำความสะอาดและการบำรุงรักษาเครื่องกว้าน สำหรับจับปลา และเครื่องมือจับปลา (gear)

ค) ถ้านายเรือประสบอุบัติเหตุหรือเกิดเจ็บป่วยขณะที่เรืออยู่ในทะเล ต้นหนจะต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบแทนนายเรือ

ค. ชาวประมงทะเล (Sea Fishermen)

ชาวประมงทะเลมีหน้าที่ต่อไปนี้

ก) ดำเนินการตามคำสั่งของนายเรือ และดำเนินการตามคำสั่งสอนเกี่ยวกับงานที่ต้องทำ

ข) ดำเนินงานและประกอบกิจการงานที่เกี่ยวกับการประมง การเดินเรือ การเฝ้ายาม (keeping watch) การขนถ่ายปลาจากเรือ และขนส่งจำเป็นต่าง ๆ ลงเรือ (taking supplies in board) ทำความสะอาดบรรจุกล่อง (หากปฏิบัติหน้าที่ได้) และปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบำรุงรักษาเรือ และรักษาความสะอาด

ค) จัดวางแผนผังการวางสิ่งของต่าง ๆ บนเรือ (lay out) ดูแลรักษาและตรวจตราดูแลเครื่องกว้าน (fishing tackle) แหและเครื่องมือในการจับปลา (fishing gear) งานซ่อมเครื่องมือข้างต้น จะต้องมอบหมายให้บุคคลอื่นซึ่งมิใช่สมาชิกลูกเรือเป็นผู้ทำ

ง) เพื่อให้ลูกเรือปฏิบัติตามหน้าที่ต่าง ๆ ที่ระบุอยู่ในคำสั่ง (instruction) เกี่ยวกับการดูแลเฝ้ายาม (keeping watch) ขณะอยู่ในทะเลและขณะอยู่ที่ท่าเรือ นายเรือจะต้องจัดทำรายละเอียดบัญชีหน้าที่ ทั้งนี้จะต้องไม่มีลูกเรือคนใดละทิ้งหน้าที่ของตนจนกว่าจะมีผู้มาเปลี่ยนเพื่อทำหน้าที่แทน

จ) ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการทำความสะอาด ขัดถูพื้น ลอกหรือเคาะสนิม และทาสีลำเรือ สมอ และโซ่หรืองานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการซ่อมแซมเรือ

ง. วิศวกรและช่างเครื่องยนต์

วิศวกรหรือช่างเครื่องยนต์โดยส่วนตัวจะต้องรับผิดชอบในการดูแลรักษาและกำกับให้เครื่องยนต์ที่มีกำลังขับเคลื่อนหลักและเครื่องยนต์สำรองทำหน้าที่โดยเรียบร้อย สายไฟฟ้า(electric wiring)หม้อกำเนิดไฟฟ้า(bateries) เครื่องถือท้าย (steering and pumping apparatus) เครื่องกลไกต่าง ๆ สิ่งของเครื่องใช้ที่เก็บสำรองไว้และเครื่องมือเครื่องใช้สำหรับจับปลา ซึ่งมอบหมายให้ดูแลรักษาและจัดทำรายการไว้โดยหน้าที่ของเขาจะรวมถึงการซ่อมแซมด้วย ทั้งนี้ เขามีสิทธิ์จะเรียกร้องให้หาสิ่งมาทดแทนได้ นอกจากนี้จะต้องให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่สามารถช่วยได้ โดยอาจช่วยซ่อมแซมเล็ก ๆ น้อย ๆ เมื่อเรือเข้าฝั่งหรือเมื่อเรือเข้าอู่บนบก (dry dock)

วิศวกรและช่างเครื่องจะมีหน้าที่เฉพาะดังต่อไปนี้

ก) ก่อนเรือออกทะเล เขาจะต้องรายงานต่อนายเรือถึงเชื้อเพลิงที่จำเป็นจะต้องใช้ น้ำมันหล่อลื่น และจาระบี (greasing) ที่ต้องเตรียมไปเพื่อให้การเดินของเครื่องยนต์ราบรื่นขณะอยู่ในทะเลจะต้องรายงานต่อนายเรือว่าจำนวนเชื้อเพลิง รวมทั้งสิ่งที่สำรองไว้สำหรับใช้ในเที่ยวเดินทางขากลับมีเพียงใด

ข) ก่อนที่เรือจะออกทะเล จะต้องตรวจสอบเครื่องถือท้ายเรือ (steering apparatus) ว่าทำหน้าที่ถูกต้องเหมาะสม และดูว่าพวงมาลัย (helm) และหางเสือเรือ (rudder) ทำงานถูกต้อง

ค) ตรวจสอบจาระบี (greasing) และน้ำมันหล่อลื่นของเครื่องยนต์ในเรือเป็นระยะ ๆ และจะต้องตรวจสอบพร้อมเปลี่ยนถ่ายน้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันหล่อลื่น และหม้อน้ำเป็นระยะ ๆ ตามคำสั่งแจงของผู้จัดการด้านเทคนิคของเจ้าของเรือ

ง) จะต้องรายงานข้อบกพร่องหรือสิ่งผิดปกติที่สังเกตเห็นเกี่ยวกับเครื่องยนต์กลไกที่เขารับผิดชอบ

จ) เมื่อใดก็ตามที่เรือเข้าซ่อม (careened) โดยจอดในอู่เรือบนบก (dry dock) ต้องรับผิดชอบในการคว่ำใบพัดหรือองค์ประกอบเครื่องยนต์กลไกต่าง ๆ หรือองค์ประกอบส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ได้รับการตรวจสอบดูแลอย่างดี

จ. หน้าที่ของลูกเรือในห้องครัว

สมาชิกลูกเรือบนเรือประมงมีหน้าที่รวมถึงการให้บริการด้านการครัวด้วย (gallery service) โดยจะต้องรับผิดชอบในการเตรียมอาหารสำหรับลูกเรือทั้งหมด และตั้งให้รับประทาน (serve) ในเวลาที่นายเรือกำหนด ในกรณีที่ชาวประมงทะเลรับผิดชอบบริการด้านการครัวย่อมมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเพิ่มรวมไปกับหน้าที่ในด้านการประมงของเขาด้วย

ลูกเรือจะต้องมีหน้าที่ต่อไปนี้เพิ่มขึ้น

ก) รับผิดชอบอุปกรณ์การครัวทุกชนิด (gallery equipment) โดยจัดทำเป็นบัญชีรายชื่อสิ่งของขึ้นในการส่งมอบหน้าที่ของเขาต่อกะลาสีเรือ (seaman) อีกผู้หนึ่ง เขาจะต้องส่งผ่านนายเรือ พร้อมกับบัญชีรายชื่อของอุปกรณ์การครัวที่เขาได้รับมอบหมายให้ดูแล

ข) รับผิดชอบวัสดุเครื่องครัวต่าง ๆ และหากปฏิบัติได้จะต้องรับผิดชอบในเรื่องเงินที่มอบให้แก่เขาเพื่อใช้ในการจัดหาสิ่งต่าง ๆ เกี่ยวกับอาหาร

ค) รายงานถึงสิ่งผิดปกติที่สังเกตเห็นเกี่ยวกับการประกอบการด้านการครัว และวัสดุ (stores) ตลอดจนอุปกรณ์การครัวที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลและหากเครื่องมือเครื่องใช้ผิดปกติหรือบกพร่อง ก็สามารถมีทดแทนได้

ง) ให้ความช่วยเหลือการปฏิบัติงานต่าง ๆ บนเรือ ถ้านายเรือมีความเห็นว่าการช่วยเหลือ ดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นในสถานการณ์บางสถานการณ์

จะเห็นได้ว่ากฎหมายของประเทศชิลีได้กำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานบนเรือ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลในแต่ละตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพการทำงานในเรือประมงทะเลของประเทศชิลีค่อนข้างจะเป็นระเบียบ เป็นระบบ ผู้ปฏิบัติงานในเรือประมงทะเลหรือลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีมาตรฐานรู้หน้าที่ของตนเองดีที่จะต้องทำอะไรบ้าง นายจ้างก็จะจ้างคนมาทำงาน และจัดให้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของเขาอย่างแท้จริง ซึ่งถ้าเป็นนายเรือก็จะมีใบรับรอง (certificate) ซึ่งออกให้โดยกรมพาณิชย์น้ำและชายฝั่ง (Coastal and Merchant

Marine Directorates) วิศวกรจะต้องมีใบรับรองหรือใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวทะเล (seaman's card) สำหรับชาวประมงทะเล (sea fishermen) ซึ่งออกให้โดยผู้มีอำนาจด้านการเดินเรือทะเล ซึ่งเป็นการแน่นอนว่าก่อนที่จะออกใบรับรองหรือบัตรประจำตัวดังกล่าวให้จะต้องผ่านการทดสอบจนเป็นที่พอใจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเสียก่อน และความรู้ความสามารถของเขาก็มีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูงตามความรู้ความสามารถของเขาด้วย ประกอบกับประเทศซีลีมีได้มีปัญหาคาดแคลนแรงงานที่ทำงานประมงทางทะเล ดังเช่นประเทศไทยจึงสามารถที่จะกำหนดกฎเกณฑ์และคัดเลือกลูกจ้างได้

ในส่วนของอนุสัญญา (Convention) ที่เกี่ยวกับเรื่องประมงทางทะเล ก็ได้มีได้กำหนดให้ต้องจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานไว้ แต่มีอนุสัญญาที่กำหนดเกี่ยวกับการทำข้อตกลง และการออกประกาศนียบัตรรับรองความสามารถไว้

อนุสัญญาฉบับที่ 114 ประเด็นข้อตกลงของชาวประมง (Fishermen's Articles of Agreement)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้ชาวประมงต้องลงนามในข้อตกลงภายใต้เงื่อนไขซึ่งกำหนดโดยกฎหมาย เพื่อประกันว่ารัฐบาลสามารถเข้าไปทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาได้

อนุสัญญาฉบับที่ 125 ประกาศนียบัตรของชาวประมง (Fishermen's Certificates) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่ากัปตันเรือจะต้องมีใบรับรองแสดงความสามารถรวมทั้งเจ้าหน้าที่ประจำเรือประมงก็จะต้องมีใบรับรองแสดงความสามารถด้วยโดยจะต้องมีอายุขั้นต่ำดังนี้

ก. ไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับนายเรือหรือกัปตันเรือ

ข. ไม่น้อยกว่า 19 ปี สำหรับผู้ช่วย

ค. ไม่น้อยกว่า 20 ปี สำหรับวิศวกร

ส่วนประสบการณ์ในการเดินเรือนั้น สำหรับนายเรือหรือกัปตันเรือจะต้องไม่น้อยกว่า 4 ปี ผู้ช่วยและวิศวกรต้องไม่น้อยกว่า 3 ปี

3.1.4 อายุที่เหมาะสมในการจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเล ในปัจจุบันนี้ได้กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ที่ว่า



"ข้อ 7 ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง

นายจ้างอาจรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีแต่ไม่ต่ำกว่าสิบสามปีทำงานในเรือประมงได้ ถ้าปรากฏว่าบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ด้วย หรือบิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้นให้ความยินยอมเป็นหนังสือ"

ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย แต่เกณฑ์กำหนดมาตรฐานของอายุ ประเทศไทยยังไม่อาจปฏิบัติได้เท่ากับที่อนุสัญญาที่กำหนดไว้คือ อนุสัญญาฉบับที่ 112 อายุขั้นต่ำ, ชาวประมง (Minimum Age, Fishermen) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามมิใช้แรงงานเยาวชน อายุต่ำกว่า 18 ปี ในเรือประมง ซึ่งเดินเครื่องด้วยถ่านหินในฐานะเป็นผู้เติมถ่าน และห้ามการใช้แรงงานหรือจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงานในเรือประมง

3.2 การบังคับใช้กฎหมาย

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับปัจจุบัน ได้กำหนดมาตรการบังคับใช้ไว้ดังนี้

3.2.1 ประเภทกิจการ ได้กำหนดให้ใช้บังคับกับกิจการประมงทะเลของภาคเอกชน เช่นเดียวกับในประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับก่อน ๆ) โดยในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536 ได้กำหนดยกเว้นไม่ใช้กฎหมายฉบับนี้แก่

- ราชการส่วนกลาง
- ราชการส่วนภูมิภาค
- ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมือง

พัทยา

- องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ

หมายความว่าถ้าส่วนราชการทั้งหลายไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่น องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจดังกล่าวมาแล้ว ได้ประกอบกิจการหรือดำเนินการกิจการประมงทะเล บรรดาข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้าง ของส่วนราชการ องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ จะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเล

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดยกเว้นไม่ใช้กฎหมายฉบับนี้บังคับกับเรือประมงทะเลที่ได้ดำเนินการประจำอยู่ต่างประเทศติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป ^(๕) นั่นคือ นายจ้างและลูกจ้างในเรือประมงทะเลที่ไปดำเนินการประกอบกิจการประมงทะเลเป็นประจำอยู่ต่างประเทศเป็นระยะเวลาติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป จะไม่มีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้แต่ประการใด

การให้ความคุ้มครองแรงงานแก่ลูกจ้างในกิจการประมงนี้ จะให้ความคุ้มครองเฉพาะลูกจ้างในกิจการประมงทะเลเท่านั้น ดังนั้น ลูกจ้างในกิจการประมงน้ำจืดจะไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายฉบับนี้

ถ้าเป็นกิจการประมงทะเลแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการทำประมงบริเวณชายฝั่งทะเล หรือการทำประมงน้ำลึกห่างไกลจากชายฝั่งทะเลเท่าไรก็ตาม ลูกจ้างก็จะได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเล โดยที่กิจการประมงทะเลนั้นมีความหมายถึงงานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง เรือที่ใช้สำหรับการทำประมงในทะเล ^(๖)

3.2.2 ขนาดของกิจการที่ใช้บังคับ กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลจะใช้บังคับกับกิจการที่มีลักษณะ เป็นกิจการประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างในกิจการประมง

⁵ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ข้อ 3 (6)

⁶ ข้อ 4.

ทะเลตั้งแต่ยี่สิบคนขึ้นไป ดังนั้น นายจ้างในกิจการประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน จึงไม่ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ แต่ในเรื่องของการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทนยัง ต้องปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดไว้ แม้จะมีลูกจ้างไม่ถึงยี่สิบคนก็ตาม กล่าวคือ นายจ้างที่ประกอบ กิจการประมงทะเลซึ่งมีลูกจ้างเพียงหนึ่งคนต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และถ้าลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน นายจ้างก็ต้องจ่ายเงินทดแทนให้แก่ ลูกจ้างตามที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดไว้ด้วยแม้ว่าจะมีลูกจ้างเพียงหนึ่งคนเท่านั้น ทั้งนี้ เป็นไปตาม ที่กำหนดไว้ในข้อ 3 ของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครอง แรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536 ความว่า

"ข้อ 3 ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

(1) กิจการประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน เว้นแต่ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทนตามข้อ 6 และข้อ 10 ให้ใช้บังคับแก่กิจการ ประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

(2) ราชการส่วนกลาง

(3) ราชการส่วนภูมิภาค

(4) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและ

เมืองพัทยา

(5) องค์การของรัฐ หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ

(6) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่ที่ต่างประเทศติดต่อกัน

ตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป"

3.2.3 นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536 ได้กำหนดความหมายของคำว่านายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไว้ ดังนี้

3.2.3.1 นายจ้าง หมายความว่า เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอม ให้บุคคลอื่นใช้ เรือของตนทำกิจการประมงทะเล หรือผู้ประกอบกิจการประมงทะเลซึ่งตกลงรับ

ลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงาน แทนนายจ้างด้วย ในกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคลหมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลด้วย (7)

จากนิยามศัพท์ที่กฎหมายกำหนดไว้นี้ จะเห็นได้ว่านายจ้างในกิจการ ประมงทะเล มีได้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคลโดยที่บุคคลนั้นจะต้องเป็น

(1) เจ้าของเรือประมงซึ่งอาจจะใช้เรือทำกิจการประมงเอง หรือ ยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำกิจการประมงทะเล หรือ

(2) ผู้ประกอบกิจการประมงทะเล

ซึ่งได้ตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ แต่การตกลงรับ ลูกจ้างเข้าทำงานตามกฎหมายนี้ แตกต่างจากการตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานตามประมวลกฎหมาย แห่งและพาณิชย์ และกฎหมายแรงงานฉบับอื่น ๆ ที่การตกลงกันนั้น อาจตกลงกันโดยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือปริยายก็ได้ แต่ในกิจการประมงทะเลนอกจากการตกลงทำสัญญาจ้าง แรงงานแล้ว กฎหมาย (8) ยังได้บังคับว่านายจ้างจะต้องจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเอาไว้เป็น หนังสือจำนวนสามชุดเพื่อมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งชุด นายจ้างหนึ่งชุด และรวบรวมส่งให้ พนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งอีกหนึ่งชุด โดยที่สัญญาจ้างแรงงานซึ่งทำเป็นหนังสือนี้จะต้อง ทำตามแบบที่อธิบดีกำหนด ซึ่งอย่างน้อยจะต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- ชื่อและชื่อสกุลของนายจ้างและลูกจ้าง
- อายุ วันเดือนปีเกิดของลูกจ้าง
- ที่อยู่ปัจจุบันของนายจ้างและลูกจ้าง
- หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้าง หรือบัตรอื่นที่ทาง

7 ข้อ 4.

8 ข้อ 5.

- ราชการออกให้ลูกจ้าง หรือบัตรประจำตัวลูกจ้างที่พนักงานตรวจ
แรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้าง หรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาออกให้
- ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง
 - อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง
 - กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง
 - กำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างแรงงาน
 - วันที่เริ่มจ้างและวันสิ้นสุดของการจ้าง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นบุคคลธรรมดา นอกจากตัวเจ้าของเรื่องซึ่งใช้เรื่อง
ของตนทำการประมงเอง หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำกิจการประมงทะเล หรือ
ผู้ประกอบกิจการประมงทะเลเป็นนายจ้างแล้ว ยังหมายความรวมถึงบุคคลอื่นซึ่งอาจจะ เป็นบิดา
มารดา บุตร ภริยา สามี ญาติพี่น้อง หัวหน้างาน ฯลฯ ที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้เป็น
นายจ้างดังกล่าวมาแล้วนั้นก็อยู่ในฐานะที่เป็นนายจ้างด้วย แต่การมอบหมายให้ทำงานแทน
นายจ้างนั้นก็กฎหมายมิได้กำหนดว่าจะต้องทำเป็นหนังสือ ดังนั้น นายจ้างจะกระทำการมอบหมาย
โดยวาจา ลายลักษณ์อักษร หรือโดยปริยายก็ได้ เพียงแต่จะต้องมีลักษณะของการมอบหมายให้
กระทำการแทนนายจ้างก็เป็นการเพียงพอที่จะถือว่าเป็นนายจ้างแล้ว

สำหรับกรณีที่นายจ้างเป็นนิติบุคคล หมายถึง นายจ้างซึ่งมิใช่บุคคล
ธรรมดา แต่เป็นบุคคลที่กฎหมายสมมติว่าเป็นบุคคลให้มีสิทธิและหน้าที่เช่นเดียวกับที่บุคคลธรรมดา
มี เว้นแต่สิทธิและหน้าที่ซึ่งจะพึงมีพึงเป็นได้เฉพาะบุคคลธรรมดาเท่านั้น เช่น บริษัทจำกัด
ห้างหุ้นส่วนจำกัด ห้างหุ้นส่วนสามัญ ฯลฯ

ถึงแม้นิติบุคคลจะมีฐานะเช่นเดียวกับบุคคลธรรมดา แต่นิติบุคคลก็ไม่สามารถที่จะทำการใด ๆ ด้วยตนเองได้ เพราะเป็นเพียงบุคคลที่กฎหมายสมมติว่าเป็นบุคคล
ธรรมดาเท่านั้นจริง ๆ แล้วไม่ได้เป็นบุคคล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคคลธรรมดาเป็นผู้แสดง
เจตนาต่าง ๆ แทนนิติบุคคลนั้นตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเรียกผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติ
บุคคลนั้นว่า กรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ ฯลฯ ทั้งนี้ เป็นไปตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ใน
ปพ.บรพ 1 หมวด 2 นิติบุคคลมาตรา 68-97 ดังนั้น ผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล เช่น
ผู้อำนวยการ ผู้จัดการของนิติบุคคล ซึ่งตามตราสารจัดตั้งนิติบุคคลนั้นได้ระบุว่าเป็นตัวแทน

นิติบุคคลมีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้นจึงเป็นนายจ้างตามกฎหมายฉบับนี้ และรวมถึงผู้ได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคล ซึ่งหมายถึงบุคคลใดก็ตาม อาจจะเป็นหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย หัวหน้าแผนก ฯลฯ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลดังกล่าวมาแล้วให้ทำงานแทน ก็ถือว่าเป็นนายจ้างด้วย

3.2.3.2 ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้างไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม ^(๙) นั่นคือ

- (1) ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงานลูกจ้างในกิจการประมงทะเลนั้นจะต้องเป็นบุคคลธรรมดาเท่านั้น นิติบุคคลไม่อาจเป็นลูกจ้างได้และ
- (2) ต้องเป็นผู้ซึ่งได้ตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง คือ มีการตกลงกันว่าจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง
- (3) การตกลงทำงานนั้นมีใช้ทำให้เปล่า ๆ กล่าวคือ จะต้องเป็นการตกลงทำงานให้แก่ นายจ้างโดยประสงค์ที่จะรับค่าจ้างเป็นผลตอบแทนการทำงานของเขาด้วย
- (4) โดยที่การรับค่าจ้างนั้นลูกจ้างผู้ทำงานจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือให้ผู้อื่นรับค่าจ้างแทนตน ก็ถือว่าเป็นลูกจ้างแล้ว

3.3 กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา

การกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลาของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลนั้น ไม่อาจที่จะกำหนดวันเวลาทำงานของลูกจ้าง

ในกิจการประมงทะเลได้อย่างที่กำหนดไว้ในกิจการประเภทอื่น ๆ เพราะลักษณะของงานประมงทะเลไม่อาจที่จะกำหนดวันเวลาทำงานที่แน่นอนได้ คงกำหนดไว้ได้แต่ในเรื่องของวันหยุดประจำปี และวันลาป่วยเท่านั้น

3.3.1 วันหยุดประจำปี กฎหมาย^(๕) กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีวันหยุดประจำปีปีละไม่น้อยกว่าสามสิบวัน จะเป็นวันใดก็ได้ จะหยุดเมื่อไรก็ได้ จะหยุดกันคราวเดียวหรือจะแบ่งหยุดกันคราวละกี่วันก็ได้ แต่นายจ้างต้องเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้ว่าจะให้ลูกจ้างหยุดเมื่อไร

การกำหนดวันหยุดสำหรับลูกจ้างในกิจการประมงทะเลนั้นแตกต่างไปจากการกำหนดวันหยุดสำหรับลูกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับอื่น ๆ เพราะกำหนดไว้แต่เพียงวันหยุดประจำปีเท่านั้น ไม่มีวันหยุดประเพณี และแม้แต่วันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับแรกได้กำหนดไว้ให้นายจ้างจัดให้หยุดเดือนละไม่น้อยกว่าสี่วัน ก็ได้ถูกยกเลิกไป มิได้นำมากำหนดไว้ในกฎหมายฉบับนี้ เพื่อให้เป็นหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ด้วย เนื่องจากลักษณะของการประกอบกิจการประมงทะเลไม่อาจจะหยุดได้ตรงกำหนดทุกสัปดาห์ หรือทุกวันหยุดประเพณี จึงกำหนดไว้แต่เพียงว่าภายในระยะเวลาหนึ่งปี นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างที่ทำงานกิจการประมงทะเลได้หยุดพักไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ดังนั้น นายจ้างในกิจการประมงทะเลจึงไม่ต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดประเพณีแต่อย่างใด นายจ้างต้องจัดให้เฉพาะวันหยุดประจำปีปีละไม่น้อยกว่าสามสิบวันเท่านั้น ดังกำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ความว่า

"ข้อ 8 ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีละไม่น้อยกว่าสามสิบวันโดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้

¹⁰ ข้อ 8.

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา"

3.3.2 วันลาป่วย กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลได้กำหนดสิทธิที่ลูกจ้างลาได้ไว้เพียงประเภทเดียวเท่านั้น คือ การลาป่วย สิทธิในการลาข้าราชการทหาร ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับแรกได้ถูกยกเลิกไปสำหรับการลาคลอดนั้นไม่เคยนำมาบัญญัติไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลเลย เพราะลักษณะของงานประมงทะเลไม่ใช่ลักษณะที่เหมาะสมสำหรับหญิงจะทำงาน จึงไม่ปรากฏว่ามีการจ้างลูกจ้างหญิงทำงานโดยเฉพาะลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ ทั้ง ๆ ที่มีได้มีกฎหมายกำหนดห้ามมิให้ลูกจ้างหญิงทำงานในกิจการประมงทะเลแต่ประการใด

กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับปัจจุบันได้กำหนดให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีสิทธิลาป่วยได้ปีละไม่เกินสามสิบวันทำงาน¹¹⁾ หมายความว่า เมื่อใดก็ตามที่ลูกจ้างมีการเจ็บไข้ได้ป่วยไม่สามารถทำงานได้ ไม่ว่าจะโดยโรคอะไรก็ตามลูกจ้างขอลาป่วยต่อนายจ้างได้โดยไม่ต้องมีการแสดงใบรับรองแพทย์และไม่มีเงื่อนไขใด ๆ ทั้งสิ้น ขอให้เป็นการป่วยก็มีสิทธิลาป่วยได้แล้ว จะป่วยมากน้อยเพียงไรก็ตาม โดยลูกจ้างใช้สิทธิในการลาป่วยได้ปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน ดังที่กำหนดไว้ในข้อ 9 ของประกาศฉบับดังกล่าวคือ

"ข้อ 9 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยโดยได้รับค่าจ้างในปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน"

ในเรื่องของกำหนดเวลาทำงาน วันหยุด วันลา นี้ อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและประเทศชิลีได้มีการบัญญัติไว้ ดังนี้

¹¹⁾ ข้อ 9.

อนุสัญญา ฉบับที่ 54 วันหยุดโดยได้รับค่าจ้าง (งานทะเล) (Holidays With Pay, Sea) อนุสัญญาฉบับนี้ได้กำหนดให้มีการจัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างซึ่งปฏิบัติงานในเรือโดยได้รับค่าจ้างด้วย ทั้งนี้ ได้กำหนดไว้ด้วยว่าเจ้าหน้าที่ระดับสำคัญ เช่น กัปตันเรือ เจ้าหน้าที่ เช่นพนักงานวิทยุ ให้มีวันหยุดไม่น้อยกว่า 12 วัน ทำงานต่อปี ภายหลังจากการปฏิบัติงานติดต่อกันครบ 1 ปี และสำหรับลูกเรือให้มีวันหยุดโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า ปีละ 6 วันทำงาน

อนุสัญญา ฉบับที่ 72 วันหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง (กะลาสีเรือ) (Paid Vacations, Sea Fares) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้กัปตันเรือ เจ้าหน้าที่และพนักงานวิทยุ ซึ่งทำงานมาครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่า 18 วันทำงานต่อปีและกรณีของลูกเรือไม่น้อยกว่า 12 วันทำงานต่อปี และในกรณีที่ทำงานเกินกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึงปีติดต่อกันให้มีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนโดยมีค่าจ้างทุกหนึ่งวันครึ่ง ในแต่ละเดือนที่ครบ สำหรับนายเรือและเจ้าหน้าที่ และหนึ่งวันสำหรับในทุกเดือนที่ครบสำหรับลูกเรือ ทั้งนี้ ไม่ให้นับรวมวันหยุดประเพณีและวันลาป่วยด้วย

อนุสัญญา ฉบับที่ 109 ค่าจ้างชั่วโมงทำงานและคนเรือ(ทะเล) แก่ไข (Wages, hours of Work and Manning Sea Revised) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดชั่วโมงการทำงานและค่าจ้าง โดยเฉพาะชั่วโมงการทำงานจะระบุไว้ไม่เกิน 112 ชั่วโมง ในช่วงระยะเวลา 2 สัปดาห์ติดต่อกัน อนุสัญญานี้มีผลบังคับทุกคนที่ทำงานในเรือ ยกเว้นกัปตันหรือคนอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่ลูกเรือ เช่น แพทย์ประจำเรือ พยาบาลและผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับสินค้า

และกฎหมายของประเทศชิลีได้กำหนดไว้ใน Part V Hours of Work, Rest and Leave ของ Chile 1 Decree No.214, To issue regulations respecting employment on board fishing vessels, Dated 9 June 1965 ดังนี้

19. บนเรือประมง "ชั่วโมงการทำงาน/วัน" จะต้องเป็นที่เข้าใจกันว่าหมายถึง การทำงานอื่น ๆ โดยมีเงื่อนไขว่าชั่วโมงทำงานปกติ/สัปดาห์จะต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง สำหรับ 6 วัน ทั้งนี้โดยไม่เกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จ่ายให้ตามการปรากฏตัวอยู่บนเรือของ กะลาสี (seamen) ตามกฎหมายนี้

กฎต่อไปนี้จะต้องนำมาใช้เพื่อพิจารณาว่าการทำงานนั้นจะถือเป็นการ
ทำงานล่วงเวลาหรือไม่

ก) งานใดก็ตามที่เกินกว่า 8 ชั่วโมง/วัน หรือ 48 ชั่วโมง/สัปดาห์
จะต้องพิจารณาว่าเป็นการทำงานล่วงเวลา

ข) ชั่วโมงการทำงาน/วัน จะต้องไม่เกิน 10 ชั่วโมง (รวมเวลา
ทำงานล่วงเวลา) ยกเว้นกรณีฉุกเฉิน

ค) งานล่วงเวลาจะต้องถือว่ารวมเวลาที่ลูกเรือของเรือประมงนั้นใช้
ไปเพื่อการทำตามคำสั่งของเจ้าของเรือหรือผู้แทน ภายหลังจากเสร็จสิ้นภาระหน้าที่ตามปกติที่
ทำเรือแล้วหรือเสร็จงานในหน้าที่เฝ้ายามขณะเมื่อเรือเข้าอู่

20. จำนวนชั่วโมงทำงาน/วัน จะรวมถึงการทำหน้าที่เหล่านี้ คือ
การจับปลา หน้าที่เฝ้ายามเรือ หากต้องกระทำ (ไม่เกิน 8 ชั่วโมง) และหากงานรวมถึง
สิ่งเหล่านี้ก็จะต้องกระทำด้วย คือ การขนของขึ้นจากเรือ (unloading) การบรรจุปลาที่จับ
ได้ลงกล่อง ทำความสะอาด และบำรุงรักษาเรือ เป็นต้น

บทบัญญัติเกี่ยวกับการจำกัดชั่วโมงการทำงานจะไม่ใช่กับนายเรือ และ
วิศวกรหรือช่างเครื่องยนต์ที่รับผิดชอบเกี่ยวกับเครื่องยนต์ในเรื่องเกี่ยวกับการนำทางและการ
ดูแลตรวจตราเครื่องยนต์

จำนวนชั่วโมงที่ลูกเรือใช้ไปในการคอยมองหาปลาในน้ำ (watch
below) หรือใช้พักผ่อนทั้งกลางวัน และกลางคืน รวมทั้งระยะเวลาที่ใช้ไปโดยไม่มีภาระหน้าที่
ต้องทำขณะที่เรืออยู่ระหว่างเดินทางจากท่าเรือไปยังแหล่งปลา และจากแหล่งปลากลับไปยัง
ท่าเรือที่จดทะเบียนอันเป็นสถานที่ขนถ่ายสินค้าจะไม่ถือว่าเป็นชั่วโมงการทำงานจริง

21. นับจากเวลาเมื่อเรือเข้าอู่ที่ทำเรือซึ่งขึ้นทะเบียน ลูกเรือมีสิทธิ
ที่จะหยุดพักผ่อนบนฝั่ง 8 ชั่วโมง ติดต่อกันก่อนที่จะออกเดินทางครั้งต่อไป

หน่วยงานเดินเรือทะเลจะต้องไม่อนุญาตให้ลูกเรือคนใดเซ็นสัญญาจ้าง
หากสัญญาจ้างนั้นไม่อนุญาตให้ลูกเรือหยุดพักผ่อนได้ตามขั้นต่ำที่กำหนด เว้นแต่เรือประมงนั้นจะมี
ที่พักเท่าที่จำเป็น ซึ่งสามารถรับลูกเรือทั้งหมดให้สามารถพักผ่อนได้อย่างน้อยกว่าเวลาพักขั้นต่ำ
หรือในช่วงระหว่างการเดินทางสามารถพักผ่อนได้ตามเวลาขั้นต่ำ ในกรณีการจับปลา จำเป็น

ต้องเดินทางทั้งคืน หรือหลายคืนในทะเล จะต้องนำบทบัญญัติข้างต้นมาใช้เกี่ยวกับระยะเวลาการพักผ่อนขั้นต่ำ และที่พักที่ต้องมีให้

ถ้ามีการพักผ่อนกันบนเรือ หรือพักผ่อนในช่วงระหว่างการเดินทาง จะต้องจัดให้มีการเผ่ายามเพื่อให้แน่ใจในความปลอดภัยของเรือด้วย

22. วันพักผ่อนประจำสัปดาห์จะกำหนดให้เป็นวันอาทิตย์ สำหรับลูกจ้างทุกคนของเจ้าของเรือคนเดียวกัน หรือนายจ้างคนเดียวกัน ได้กำหนดว่าวันพักผ่อนอาจอนุญาตให้เป็นวันอื่นของสัปดาห์ได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับงานซึ่งกำหนดให้ต้องเป็นเช่นนั้น

23. การลาหรือวันหยุดของลูกเรือประมง เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน

3.4 การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนการทำงานตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับปัจจุบันได้กำหนดให้เป็นที่ที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้าง คือ

3.4.1 ค่าจ้าง ค่าจ้างตามความหมายในกฎหมายฉบับนี้ได้กำหนดไว้ว่า "ค่าจ้างหมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา และหรือให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้"⁽¹²⁾

จะเห็นได้ว่าการกำหนดค่าจ้างตามความหมายในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลแตกต่างจากการกำหนดค่าจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งกำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน 2515 ข้อ 2 ว่า ค่าจ้างหมายความว่า "เงินหรือเงินและสิ่งของที่ให้นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงาน ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน หรือจ่ายให้ โดยคำนวณ

¹² ข้อ 4.

ตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง เงินหรือ เงินและสิ่งของที่จ่ายให้ในวันหยุด ซึ่ง ลูกจ้างไม่ได้ทำงานและในวันลาด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนดค่านวมหรือจ่ายเป็นการตอบแทนในวิธี ใดอย่างใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร" แต่คำจ้างตามความหมายในกฎหมายฉบับนี้หมายความถึง "เงิน" แต่เพียงอย่างเดียว ไม่ได้หมายความรวมถึงสิ่งของด้วย ซึ่งแม้แต่ในกฎหมายคุ้มครอง แรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับแรกก็ยังได้กำหนดให้ถือเอาค่าอาหาร ค่าที่พักที่นายจ้างได้จัด ให้และได้ตกลงกันไว้เป็นหนังสือ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการตอบแทนการทำงานเป็นค่าจ้างด้วย

ตามกฎหมายฉบับปัจจุบันนี้ นอกจากคำจ้างหมายความถึงเงินเพียงอย่าง เดียวแล้ว ยังต้องเป็นเงินที่นายจ้างได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงานที่ได้ คำนวมจ่ายให้ตามระยะเวลา และหรือเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างได้ตกลงที่จะจ่ายให้แก่ลูกจ้างตาม มูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้ด้วย หมายความว่า ในบางครั้งนายจ้างกับลูกจ้างอาจจะตกลงจ่าย ค่าจ้างให้ตามที่คำนวมจ่ายตามระยะเวลาส่วนหนึ่ง และตกลงจ่ายเป็นส่วนแบ่งจากมูลค่าของ สัตว์น้ำที่จับได้ให้อีกส่วนหนึ่ง หรืออาจจะไม่มีการกำหนดที่จะจ่ายค่าจ้างตามที่คำนวมจ่ายตาม ระยะเวลาให้ แต่จะจ่ายให้เป็นส่วนแบ่งจากมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้เพียงอย่างเดียว โดยให้ ส่วนแบ่งในอัตราที่สูงกว่า เช่น ร้อยละ 50, 60, 70 ฯลฯ ของมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ ส่วนแบ่ง นี้ก็ถือว่าเป็นค่าจ้างตามความหมายในกฎหมายฉบับนี้แล้ว

3.4.2 ค่าทำงานในวันหยุด

ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลต้องทำงานหนักติดต่อกันมาเป็นระยะเวลา ที่ค่อนข้างจะยาวนานมากกว่าลูกจ้างประเภทอื่น ๆ จึงสมควรที่จะได้หยุดพักผ่อนเพื่อให้ร่างกาย และจิตใจสมบูรณ์เต็มที่สำหรับการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป กฎหมายจึงกำหนดให้เป็นหน้าที่ ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำปีปีละไม่น้อยกว่า 30 วันดังกล่าวมาแล้ว แต่ด้วยความจำเป็นในการประกอบกิจการนี้ ในบางครั้งแม้ว่านายจ้างจะได้กำหนดวันหยุด ประจำปีไว้ให้ลูกจ้างแล้ว ลูกจ้างก็อาจจะไม่ได้หยุดตามกำหนดเวลาที่กำหนดกันไว้ เนื่องจาก นายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดนั้น จึงเห็นควรที่จะต้องผ่อนผันให้มีการทำงานในวันหยุดได้ด้วย แต่เมื่อผ่อนผันให้นายจ้างมีโอกาสดำเนินการให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ แล้ว ก็จะต้องกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ที่จะต้องจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้างสำหรับ การทำงานในวันหยุดด้วย โดยเรียกเงินนั้นว่าค่าทำงานในวันหยุด ซึ่งหมายความถึงเงินที่นายจ้าง

จ่ายให้แก่ลูกจ้างที่มาทำงานในวันหยุดประจำปีซึ่งนายจ้างได้กำหนดให้หยุดแล้ว แต่นายจ้างมีความจำเป็นที่จะต้องให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดซึ่งกำหนดไว้ให้ นั้น เมื่อนายจ้างจำเป็นต้องให้ลูกจ้างมาทำงานในวันหยุดประจำปี กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างซึ่งมาทำงานในวันหยุดประจำปีนั้น ๆ เพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาเท่านั้น ⁽¹³⁾

3.4.3 ค่าจ้างในวันลาป่วย การลาป่วยของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลซึ่งมีสิทธิลาได้ปีละไม่เกิน 30 วันทำงานนั้น กฎหมายยังได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเต็มตามปกติตามจำนวนวันที่ลาป่วยแต่ไม่เกินสามสิบวันต่อปี ⁽¹⁴⁾

3.4.4 ดอกเบี้ยและเงินเพิ่ม การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล คือ ค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดนั้น นายจ้างจะต้องตกลงกำหนดระยะเวลาในการจ่ายให้แน่นอนว่าจะจ่ายกันเมื่อไร และเมื่อได้ตกลงกำหนดเวลาจ่ายเงินกันไว้แล้วก็ต้องจ่ายกันตามกำหนดเวลานั้น ถ้านายจ้างไม่ได้จ่ายให้ตรงตามกำหนดเวลานั้น ถือว่านายจ้างผิดนัด ซึ่งการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดนั้นจะต้องจ่ายให้ครบจำนวนที่ได้ตกลงกำหนดกันเอาไว้ มิใช่จ่ายให้ครึ่งหนึ่งหรือส่วนหนึ่งก่อนเพื่อจะอ้างว่าได้จ่ายค่าจ้างให้แล้ว เช่นนี้ก็ยังถือว่าผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดอยู่ ถ้าตราบาใดที่ยังจ่ายให้ไม่ครบถ้วน ก็ยังไม่ถือว่าเป็นการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แล้ว ต้องถือว่ายังไม่ได้จ่ายและเข้ากรณีผิดนัด ที่จะต้องจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มแล้วแต่กรณี ดังนี้

3.4.4.1 การที่นายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละ สิบห้าต่อปี

¹³ ข้อ 8 วรรค 2.

¹⁴ ข้อ 9.

3.4.4.2 แต่ถ้านายจ้างจงใจผิดในการจ่ายเงินค่าจ้างและค่าทำงาน

ในวันหยุดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของเงินที่ค้างชำระทุกกระยะเวลาเจ็ดวัน แต่ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินดังกล่าวมาแล้วนี้และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้าง หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้ ดังที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ว่า

ข้อ 6 ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันสมควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของเงินที่ค้างชำระทุกกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามสองวรรคก่อน และได้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้าง หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้"

หมายความว่า ถ้านายจ้างในกิจการประมงทะเลไม่ได้จ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันไว้ หรือจ่ายให้ไม่ครบตามจำนวนที่กำหนดกันไว้ไม่ว่าจะเกิดจากลืม เข้าใจผิด หรืออะไรก็ตาม ก็ถือว่านายจ้างผิดนัดต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละสิบห้าต่อปี แต่ถ้าเป็นกรณีจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดโดยปราศจากเหตุผลอันสมควรเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย เช่น นายจ้างเอาเงินไปให้กุ่มด จึงไม่มีเงินจ่ายค่าจ้างหรือค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างเมื่อพ้นเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่ายแล้ว เช่นนี้ถือว่าเป็นการจงใจผิดนัด นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในอัตราร้อยละห้าของเงินที่ค้างชำระทุกกระยะเวลาเจ็ดวัน

ทั้งนี้ ก็เพื่อจะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งส่วนใหญ่มีฐานะยากจนให้ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตรงตามกำหนดเวลา มิฉะนั้นแล้วลูกจ้างอาจได้รับความ

เดือดร้อน เพราะไม่ได้รับค่าตอบแทนการทำงานตรงตามกำหนดหรือได้รับไม่ครบถ้วน แต่ในขณะเดียวกันก็ได้ให้ความคุ้มครองแก่นายจ้างไว้ด้วยว่า ถ้านายจ้างพร้อมที่จะจ่ายเงินดังกล่าวแล้ว แต่ไม่พบลูกจ้างหรือลูกจ้างไม่ยอมรับ ถ่วงเวลาเพื่อจะรับดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่ม กฎหมายได้กำหนดให้นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้แก่อธิบดีกรมแรงงาน หรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมแรงงานมอบหมาย การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มก็จะยุติลงนับแต่วันที่นำเงินไปวางไว้

3.4.5 ค่าจ้างขั้นต่ำ สำหรับเรื่องค่าจ้างขั้นตานั้น ตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำคือ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ.2538 ข้อ 2 ได้กำหนดยกเว้นไม่ใช้บังคับกับกิจการประมงทะเลดังนี้

"ข้อ 2 ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

(1) งานเกษตรกรรม ซึ่งได้แก่งานเพาะปลูก งานประมง งานป่าไม้ และงานเลี้ยงสัตว์

(2) งานอื่นตามที่กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมจะได้อำหนด"

จึงทำให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างในอัตราค่าจ้าง และต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

กฎหมายของประเทศชิลี⁽¹⁵⁾ ได้กำหนดเกี่ยวกับค่าจ้างไว้เช่นเดียวกันว่า

13. ค่าตอบแทนที่กำหนดอยู่ในมาตราต่าง ๆ ของข้อตกลงอาจให้ในรูปค่าจ้างตายตัว หรือในรูปแบ่งปันส่วนในการทำงานก็ได้

"สัญญาค่าจ้างตายตัว" จะหมายถึงสัญญาที่กำหนดค่าตอบแทนพื้นฐานตายตัวให้แก่สมาชิกลูกเรือทุกคน ทั้งนี้ ลูกเรือนั้น ๆ จะต้องอยู่บนเรือจริงตามการจัดวางหน้าที่ของเจ้าของเรือ (ship owner's disposal) โดยไม่คำนึงถึงค่าตอบแทนดังกล่าวจะประกอบด้วยค่าจ้างที่ตายตัว และตามด้วยการจ่ายค่าจ้างที่เรียกว่าเงินรางวัลพิเศษ ตามจำนวนปลาที่จับได้หรือไม่ก็ตาม

"สัญญาแบ่งปันส่วน" จะเป็นสัญญาซึ่งลูกเรือและเจ้าของเรือจะแบ่งสัดส่วนค่าของปลาที่จับได้ โดยไม่คำนึงถึงค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดสำหรับการทำงานบนเรือ หรือจ่ายเป็นรายชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่อยู่บนเรือ เว้นแต่กรณีที่สัดส่วนจากการแบ่งส่วนนั้นน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่กำหนด

15. ในสัญญาที่กำหนดค่าจ้างตายตัว ค่าตอบแทนตายตัวสำหรับลูกเรือ จะต้องกำหนดเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือให้เหมาจ่ายเป็นเงินก้อนตลอดระยะเวลาการเดินทาง

ค่าตอบแทนใดที่จ่ายมากและเกินจากค่าตอบแทนที่กำหนดตายตัว จะต้องประกอบด้วยจำนวนค่าตอบแทนตายตัวที่กำหนดตามตำแหน่งที่คนงานประจำเรือ ประจำอยู่บนเรือ รวมกับค่าตอบแทนตามขนาดของปลาที่จับได้

ไม่ว่ากรณีใดก็ตามลูกจ้างคนใดที่ลงนามตามระบบข้างต้นจะต้องได้รับค่าตอบแทนตายตัวตามที่ตกลงโดยจะต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้ต่อชั่วโมงตลอดระยะเวลาที่เขาเป็นลูกเรือและปรากฏตัวอยู่บนเรือ

16. ในสัญญาการแบ่งปันส่วนจำนวนอัตราร้อยละ และวิธีการคำนวณ และการจ่ายค่าตอบแทน จะต้องกำหนดโดยสอดคล้องกับสิ่งที่ได้ตกลงกันระหว่างสองฝ่าย ทั้งนี้ ตามชนิดของเรือ และชนิดของปลาที่ดำเนินการ

17. หากเรือใด คนงานประจำเรือได้รับค่าจ้างตายตัว รวมเงินรางวัลตามปลาที่จับได้ หรือได้รับค่าตอบแทนโดยการแบ่งปันส่วน จะต้องไม่มีสมาชิกลูกเรือคนใดออกนอกระบบค่าตอบแทนที่ใช้กันอยู่บนเรือ นั้น บทบัญญัติของวรรคข้างต้นจะไม่นำมาใช้กับชาวประมงซึ่งเป็นพวกฝึกหัด หรือ deck learners ซึ่งอยู่บนเรือเพื่อเป็นการเสริมจำนวนคนที่มีอยู่ปกติ ระยะเวลาของพวกฝึกหัดจะต้องไม่น้อยกว่า 3 เดือน"

3.5 สวัสดิการและความปลอดภัย

ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลนี้ตามกฎหมายในปัจจุบันคือ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536 มิได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการที่นายจ้างควรจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างไว้เลย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาหาร น้ำสะอาดสำหรับดื่ม การรักษาพยาบาลเบื้องต้นหรือที่พัก ดังเช่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับแรกคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2535 ข้อ 12, 13

"ข้อ 12 ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้งเพื่อแสดงว่าลูกจ้างนั้นมีสภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานในเรือได้ และเก็บบันทึกผลการตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ 13 ให้นายจ้างจัดให้มี

- (1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอ
- (2) บั๊จจัยในการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษา

พยาบาล

(3) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงานให้ลูกจ้างสวมใส่หรือใช้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน"

และในอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ก็ได้กำหนดเกี่ยวกับสวัสดิการและความปลอดภัยไว้ดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 56 การประกันการเจ็บป่วย งานทะเล (Sickness Insurance, Sea) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการประกันการเจ็บป่วยให้กับเจ้าหน้าที่ทำงานบนเรือ นับตั้งแต่ยกบันเรือถึงลูกเรือทุกประเภท (ยกเว้นเรือรบ)

อนุสัญญาฉบับที่ 68 อาหารและการจัดหาอาหาร สำหรับลูกเรือ (Food and Catering, Ship Crew) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดเกี่ยวกับเรื่องอาหารและการจัดหาอาหารให้ลูกเรือ โดยกำหนดว่าประเทศที่ให้สัตยาบันจำเป็นต้องดูแลให้ลูกเรือได้รับอาหารและน้ำที่มีคุณภาพ มีคุณค่าทางอาหารในปริมาณที่เพียงพอ และหลายชนิด ทั้งนี้ ประเทศที่ให้สัตยาบันควร

กำหนดกฎเกณฑ์และข้อกำหนดเพื่อให้มีการตรวจสอบในเรื่องการเสียบง การเก็บอาหารสถานที่
ปรุงอาหาร การตรวจสอบทุกครั้งให้มีการบันทึกเอาไว้ และผู้ตรวจสอบมีอำนาจทำข้อเสนอแนะ
แก่เจ้าของเรือด้วย

อนุสัญญาฉบับที่ 75 ที่พักอาศัยของลูกเรือ (Accommodation of Crew)

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดขึ้นเพื่อให้ทราบถึงจุดที่ตั้ง ทางเข้าโครงสร้างและการจัดเตรียม ทั้งนี้โดย
มีจุดมุ่งหมายที่จะดูแลในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยที่เพียงพอ การดูแลในเรื่องการถ่ายเทอากาศ
และการป้องกันในเรื่องความร้อน และความเป็น เป็นต้น

อนุสัญญาฉบับที่ 92 ที่พักอาศัยของลูกเรือ (Accommodation of Crew,

Revised) อนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่กำหนดให้การคุ้มครองด้านที่พักอาศัยในเรือของลูกเรือ
ไม่ว่าจะเป็นเรือของรัฐหรือเอกชน ซึ่งมีเป้าหมายในด้านการพาณิชย์ โดยระบุว่าก่อนมีการต่อ
เรือจะต้องเสนอแบบแปลนต่อรัฐบาล เพื่อตรวจสอบโครงสร้างแบบที่พักอาศัย ทางออกเพื่อ
ประกันว่าลูกเรือ จะมีความมั่นคงปลอดภัยจากภูมิอากาศ น้ำทะเล เสียง ความร้อน เป็นต้น

อนุสัญญาฉบับที่ 113 การตรวจร่างกายชาวประมง (Medical Examination

Fishermen) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดห้ามจ้างบุคคลทำงานในเรือประมง เว้นเสียแต่จะมี
ใบรับรองซึ่งว่าเขามีสุขภาพสมบูรณ์เหมาะสมสำหรับงานซึ่งเขาจะถูกว่าจ้างในทะเล โดยมีแพทย์
ซึ่งได้รับการรับรองเป็นผู้ลงนามในใบรับรองนั้น

อนุสัญญาฉบับที่ 126 ที่พักอาศัยของลูกเรือชาวประมง (Accommodation

of Crews, Fishermen) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้มีการสร้างห้องพักอาศัยภายในเรือให้แก่
ลูกเรือประมงตามกฎเกณฑ์ที่กำหนด โดยระบุว่าก่อนการสร้างเรือประมง หรือก่อนการเปลี่ยน
แปลงที่สำคัญเกี่ยวกับห้องพักอาศัยจะต้องเสนอแบบแปลนต่อรัฐบาล เพื่อขออนุมัติก่อนและให้
รัฐบาลตรวจสอบจนเป็นที่พอใจว่าได้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพียงไรหรือไม่

ประเทศชิลีก็ได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่อง สวัสดิการ และความปลอดภัยสำหรับ
ลูกจ้างประมงไว้เช่นกัน ใน Part VI Crew's Quarters and Living Conditions
on Board

"24. เรือจะต้องประกอบด้วยที่นอนในเรือ ซึ่งมีจำนวนเท่าลูกเรือที่อยู่บน
เรือ ที่นอนในเรือ จะต้องมีหมอน ผ้าปูที่นอน และเครื่องนอนอื่น ๆ ตามต้องการ

25. เรือทุกลำจะต้องมีตู้ยาสำหรับการปฐมพยาบาล มีห้องครัวในเรือ (galley accommodation) สำหรับเตรียมและเสิร์ฟอาหารบนเรือรวมทั้งมือปกรณ์ (atensil) ที่จำเป็นเพื่อวัตถุประสงค์นี้

บนเรือจะต้องติดตั้งสิ่งที่ถูกสุขลักษณะ และอนามัยที่จำเป็น เช่น ห้องส้วม (water closet) ห้องอาบน้ำ (shower) อ่างล้างมือ สบู่ เป็นต้น ตามประเภทของเรือและชนิดของปลาที่จับ

26. เจ้าของเรือจะต้องจัดหาให้ลูกเรือมีเครื่องมือป้องกันและเสื้อผ้าป้องกัน (garments) หากต้องดำเนินการเกี่ยวกับปลาเป็นกรณีพิเศษ

27. เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบในการจัดหาทดแทน ซักทำความสะอาด ผ้าปูที่นอน ผ้าห่ม หมอนบนเรือ"

แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล เลขของไทยฉบับปัจจุบันได้ กำหนดไว้แต่กฎหมายของไทยในเรื่อง

3.5.1 การจ่ายเงินกรณีที่ถูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ

ถ้าลูกจ้างในกิจการประมงทะเลต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ

เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างในกิจการประมงทะเล กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างผู้นั้นในอัตราที่ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างในส่วนจำนวนจ่ายตามระยะเวลา เว้นแต่นายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ และนายจ้างได้แสดงเจตนาที่จะนำลูกจ้างทั้งหมดกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับให้ด้วย ดังที่กำหนดไว้ในข้อ 11 ที่ว่า

"ข้อ 11 ให้นายจ้างจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างในส่วนจำนวนจ่ายตามระยะเวลาในกรณีลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศโดยนายจ้างแสดงเจตนาให้นำลูกจ้างทั้งหมดกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ"

3.5.2 การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

นอกจากเงินที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกรณีที่ตกค้างอยู่ในต่างประเทศแล้ว กฎหมายยังได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ ไว้อีกด้วย เพราะการทำงานประมงทางทะเลนั้นเป็นการทำงานที่ไม่อาจกำหนดสถานที่ได้แน่นอน ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะต้องเดินทางไปไกลจากที่ทำงานบ้านช่อง ภูมิลำเนาของลูกจ้างอยู่เป็นประจำ ซึ่งบางครั้งอาจประสบอันตรายต้องตกค้างอยู่ในต่างประเทศ เรืออับปาง ฯลฯ ทำให้ลูกจ้างเกิดความยากลำบากขาดเงินทองทรัพย์สินที่จะใช้ในการเดินทางกลับที่ทำงานบ้านช่องภูมิลำเนาของลูกจ้างผู้นั้น จึงได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(2) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในสถานที่อื่นอันมิใช่ภูมิลำเนาของลูกจ้าง

(3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่อยู่ในสถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง ดังที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ข้อ 12 ความว่า

"ข้อ 12 ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(2) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานในสถานที่อื่นอันมิใช่ภูมิลำเนาของลูกจ้าง

(3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่อยู่ในสถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง"

ซึ่งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศดังนี้

อนุสัญญาฉบับที่ 23 การส่งคนงานเรือกลับภูมิลำเนา (Repatriation of Seamen) อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดให้คนงานเรือทะเล ซึ่งขึ้นฝั่งในระหว่างที่ยังมีหน้าที่ หรือกรณีหมดสัญญา ให้ได้รับการส่งกลับภูมิลำเนาประเทศของตน และให้มีสิทธิรับค่าตอบแทนตามผลงานที่เขาทำบนเรือ

อนุสัญญาฉบับที่ 55 ความรับผิดชอบของเจ้าของต่อการเจ็บป่วย และบาดเจ็บของคนเรือ (Ship Owners' Liability Sick and Injured Seamen) ซึ่งกำหนดให้เจ้าของเรือรับผิดชอบต่อลูกเรือที่ทำงานในเรือทุกประเภทยกเว้นเรือรบ ในกรณีเจ็บป่วย บาดเจ็บหรือตาย ทั้งนี้ ให้รวมถึงค่าใช้จ่ายในการรักษา ค่าเวชภัณฑ์ ค่ากินอยู่และค่าส่งตัวลูกเรือกลับภูมิลำเนา

อนุสัญญาฉบับที่ 70 การประกันสังคม (กะลาสีเรือ) (Social Security, Sea Fares) กำหนดให้กะลาสีเรือ ซึ่งประสบอันตรายจากการทำงานในเรือหรือเจ็บป่วย ซึ่งไม่ได้เกิดจากการจงใจกระทำของตนเองให้มีสิทธิ

ก. ได้รับการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

ข. ได้รับการพักและดูแลเรื่องอาการจนกว่าจะหายสามารถกลับเข้าทำงานได้

ค. ส่งตัวกลับ

3.6 การประสบอันตราย

เมื่อลูกจ้างในกิจการประมงทะเลประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างในกิจการประมงทะเลจะต้องรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทนต่อลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ดังที่กำหนดไว้ในข้อ 10 แห่งประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ความว่า

"ข้อ 10 ในกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างให้นำความในหมวด 6 เงินทดแทนแห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครอง แรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนที่ใช้บังคับแทนประกาศ ดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม"

หมายความว่าเมื่อลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ประสบอันตราย เจ็บป่วย พิกัด ทุพพลภาพ ตาย สูญหาย เนื่องมาจากการทำงานให้แก่นายจ้างในกิจการประมงทะเล นายจ้าง ในกิจการประมงทะเลจะต้องรับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ทุกประการ เพราะกฎหมายว่าด้วย เงินทดแทนในปัจจุบันนี้คือ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผลการศึกษาวิจัยภาคสนาม

ในการศึกษาวิจัยภาคสนาม ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ ตามแบบสอบถามที่ได้จัดทำขึ้น ได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบกิจการประมงทะเล ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการศึกษาข้อมูล เกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

4.1.1 เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้าง นายจ้าง หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างมีเป็นหญิงเพียง 2 คน ทั้งนี้เพราะปกติจะจ้างลูกจ้างผู้ชายเท่านั้น แต่มีนายจ้างบางรายที่จ้างลูกจ้างทั้งครอบครัว (สามี-ภรรยา) ให้ไปลอยเรือจับปลาอยู่ประมาณ 15-20 วัน เมื่อได้ปลาพอสมควร จึงจะกลับเข้าฝั่ง สำหรับนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 90.0 เป็นชาย เป็นหญิงเพียงร้อยละ 10.0 ใกล้เคียงกับพนักงานเจ้าหน้าที่และผู้เกี่ยวข้องที่เป็นหญิงร้อยละ 15.8 เท่านั้น แต่เป็นชายถึงร้อยละ 84.2

4.1.2 อายุ นายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุระหว่าง 40-55 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 51.7 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง และลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีอายุประมาณ 30-39 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 13.2 สำหรับลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามมีตั้งแต่อายุน้อยกว่า 15 ปี ถึง 55 ปี กลุ่มลูกจ้างอายุ 25-30 ปี มีจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาคืออายุ 30-35 ปี และ 18-25 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.2 และ 16.6 ตามลำดับ แต่อย่างไรก็ตามจากการสำรวจข้อมูลสนามในครั้งนี้ยังพบว่ามีลูกจ้างที่อายุ 15 ปี ทำงานอยู่ในกิจการประมงทะเลด้วย

4.1.3 ภูมิลำเนา ลูกจ้างส่วนใหญ่จำนวน ร้อยละ 44.8 มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดระยอง และร้อยละ 33.1 เป็นลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ นอกนั้นเป็นลูกจ้างที่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออก

4.1.4 การศึกษา ระดับการศึกษาของลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมด คือ ร้อยละ 84.8 จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ที่จบระดับมัธยมศึกษามีบ้างแต่น้อยมาก เช่นเดียวกับลูกจ้างที่มีความรู้ต่ำกว่าระดับประถมศึกษา เมื่อถามถึงระดับการศึกษาของฝ่ายนายจ้างคำตอบที่ได้รับส่วนใหญ่คือร้อยละ 86.7 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาเช่นเดียวกับลูกจ้าง แต่มีผู้จบในระดับมัธยมศึกษามากกว่าลูกจ้าง รวมทั้งมีนายจ้างที่จบระดับปริญญาตรีอยู่ด้วยร้อยละ 1.7 ในส่วนของพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องจบในระดับมัธยมศึกษามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ ร้อยละ 26.3 จบระดับปริญญาตรี แล้วจบอาชีวศึกษา ประถมศึกษาจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 15.8 และจบปริญญาโทร้อยละ 5.3

4.1.5 ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มลูกจ้างส่วนใหญ่ทำงานมานานมากกว่า 3 ปี คิดเป็นจำนวนร้อยละ 31.7 รองลงมาคือ ลูกจ้างที่ทำงานมานาน 1-2 ปี ประมาณร้อยละ 27.6 และมีลูกจ้างที่ทำงานไม่ถึง 1 ปี จำนวนร้อยละ 19.3 โดยจะมีระยะเวลาการทำงานในกิจการประมงทะเลกับนายจ้างคนเดียวกัน ตั้งแต่ไม่ถึง 1 เดือน จนถึง 3 เดือน จำนวนร้อยละ 7.6 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะทำงานมานานประมาณ 3-5 ปี จำนวนร้อยละ 31.6 และทำงานมานานกว่า 5 ปี จำนวนร้อยละ 26.3 ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่จะประกอบกิจการประมงทะเลมาเป็นสิบปีขึ้นไป และบางรายยังตอบว่าทำมาตั้งแต่สมัยบรรพบุรุษรุ่นปู่ย่า ตายาย สืบทอดกันมาจนถึงรุ่นพ่อแม่ก็มี

4.1.6 ตำแหน่งหน้าที่ นายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวน ร้อยละ 83.3 เป็นเจ้าของกิจการประมงทะเล นายจ้างจำนวนร้อยละ 30.0 และ 38.3 มีเรือประมงจำนวน 1-2 ลำ นายจ้างที่มีเรือ 3 ลำ และ 5 ลำ มีจำนวนใกล้เคียงกันคือ ประมาณร้อยละ 10 ทั้งนี้ นายจ้างจำนวนร้อยละ 63.3 ตอบว่า ได้จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายและนายจ้างจำนวน ร้อยละ 63.3 ไม่ได้เป็นเจ้าของเรือหรือประกอบกิจการประมงอื่นใดอีก จะมีที่ประกอบกิจการอื่นบ้างก็เป็นจำนวนน้อย ลูกจ้างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือร้อยละ 64.1 จะตอบว่า เมื่อแรกเข้าทำงานมีตำแหน่งหน้าที่เป็นคนงานทั่วไป รองลงไปคือเป็นได้เรือ ร้อยละ 14.5 เป็นคนงานลากอวนร้อยละ 9.0 เป็นคนขับเรือและปั่นไฟเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละ 3.4 และทำอวนเพียงร้อยละ 2.1 เท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่เมื่อเริ่มแรกเข้ามาทำงานทำหน้าที่อะไรก็จะทำหน้าที่นั้นตลอดไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนขับเรือ มีที่จะเปลี่ยนหน้าที่กันบ้างก็คือ คนงานทั่วไป จะมาเป็นคนลากอวนบ้าง ปั่นไฟบ้าง หัวหน้าคนงานบ้าง แต่ไม่มากนัก

4.1.7 การเข้ามาทำงาน เมื่อถามถึงการเข้ามาทำงานในกิจการประมงทะเลของลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จำนวนร้อยละ 64.1 ตอบว่ามาสมัครงานด้วยตนเองที่มีคนพามาสมัครเป็นจำนวนน้อยคือ เพียงร้อยละ 13.1 นอกจากนั้น นายจ้างก็จะไปรับมาจากภูมิลาเนาบ้าง มีคนฝากมาบ้าง มาตามประกาศของนายจ้างบ้าง และยังมีลูกจ้างเด็กที่บิดามารดาหรือผู้ปกครองพามาทำงานด้วยก็มี แต่มีเป็นจำนวนน้อย คือ เพียงร้อยละ 3.5 เท่านั้น ซึ่งส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ร้อยละ 93.1 ตอบว่าไม่ต้องทำหลักฐานในการทำงาน มีที่ตอบว่าต้องเขียนใบสมัครหรือทำสัญญาบ้างแต่มีจำนวนน้อยมาก

4.1.8 รายได้ เมื่อถามถึงรายได้ของลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบว่าได้รับค่าจ้างทั้งประเภทรายเดือนและรายวัน โดยรายเดือนจะได้รับประมาณเดือนละตั้งแต่ 2,000-7,000 บาท รายวัน ๆ ละตั้งแต่ 100-200 บาท ส่วนนายจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะตอบว่ามีรายได้ต่อเดือนจากการประกอบกิจการประมงทะเลอยู่ในช่วง 30,000-500,000 บาท และนายจ้างร้อยละ 65 มีรายได้ประมาณ 30,000-200,000 บาทต่อเดือน และรายจ่ายต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000-300,000 บาท มากที่สุด

4.1.9 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ลูกจ้างจำนวน ร้อยละ 62.8 ตอบว่าไม่มีความรู้ทางกฎหมายเลย ผู้ที่ตอบว่ารู้กฎหมายบ้างคือ ร้อยละ 52.4 รู้กฎหมายประกันสังคมและร้อยละประมาณ 30 ตอบว่าพอรู้เรื่อง กฎหมายคุ้มครองแรงงาน กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ส่วนกฎหมายอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวกับแรงงานแทบจะไม่มีความรู้เลย เช่นเดียวกับฝ่ายนายจ้างจำนวนร้อยละ 50-70 ตอบว่าไม่มีความรู้ทางกฎหมายเลยผู้ที่ตอบว่าพอมีความรู้บ้าง คือ ประมาณร้อยละ 40 พอมีความรู้กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ร้อยละ 30 พอมีความรู้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์

4.2 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน

4.2.1 ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ในการถามเกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับในการทำงานในกิจการประมงทะเลได้มีการจัดทำกันขึ้นไว้เป็นหนังสือหรือลายลักษณ์อักษร หรือไม่นั้นผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างเกือบทั้งหมด คือ ร้อยละ 91.7 ตอบว่าไม่ได้กำหนด หรือมีการ

จัดทำกันไว้เลย เช่นเดียวกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งตอบว่าไม่ได้มีการกำหนดหรือจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานเอาไว้ถึงร้อยละ 96.7

4.2.2 ประเภทกิจการประมงทะเล ลูกจ้างส่วนใหญ่จำนวน ร้อยละ 63.4 ตอบว่า กิจการประมงทะเลที่ทำงานอยู่เป็นประเภทประมงน้ำลึกในประเทศและร้อยละ 29.7 ตอบว่า เป็นกิจการประมงชายฝั่งทะเลภายในประเทศซึ่งสอดคล้องกับฝ่ายนายจ้าง ซึ่งตอบว่าเป็นผู้ประกอบการกิจการประมงทะเลน้ำลึกร้อยละ 53.3 และประมงชายฝั่งภายในประเทศร้อยละ 46.7

4.2.3 ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการประกอบกร ลูกจ้างจำนวนร้อยละ 33.8 ตอบว่าใช้อวนล้อมจับ เป็นเครื่องมือในการจับสัตว์น้ำทางทะเลมากที่สุด รองลงมาจะเป็นอวนลาก อวนไคร้หมึก อวนลอย อวนปลาหัวอ่อน อวนรุน ลอบดักปลา ตามลำดับ

4.2.4 ขนาดกำลังเรือ เรือที่ใช้ในการประกอบกิจการประมงทะเล ทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างจำนวนใกล้เคียงกัน คือประมาณร้อยละ 70 ตอบว่าใช้เรือขนาด 250-350 แรงม้า รองลงไปคือเรือขนาด 350-400 แรงม้า

4.2.5 จำนวนลูกจ้าง เรือแต่ละลำจะใช้ลูกจ้างหรือคนงานในจำนวนที่แตกต่างกันมีตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 5 คน ไปจนถึงมากกว่า 40 คน แต่ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างส่วนใหญ่จะตอบว่า เรือแต่ละลำใช้ลูกจ้างลำละประมาณ 15-20 คน รองลงมาคือลำละ 5-10 คน และ 20-25 คน ในขณะที่ผู้ตอบฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ตอบว่าในเรือแต่ละลำมีลูกจ้างทำงานในเรือลำละ 5-10 คน และ 20-25 คน

4.2.6 การตรวจตราควบคุมดูแลของพนักงานเจ้าหน้าที่ เมื่อถามถึงการตรวจตราควบคุมดูแลการประกอบกิจการประมงทางทะเลโดยพนักงานเจ้าหน้าที่นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งกลุ่มลูกจ้างและนายจ้างส่วนใหญ่จะตอบว่า พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มาตรวจตราเป็นประจำคือ ตำรวจน้ำรองลงมาคือ เจ้าหน้าที่จากกรมประมง และผู้ตอบประมาณร้อยละ 30 ระบุว่าเจ้าหน้าที่จะมาตรวจปีละหนึ่งครั้งและลูกจ้าง ร้อยละ 26.2 ตอบว่าไม่มีเจ้าหน้าที่มาตรวจเลย ส่วนนายจ้างจำนวนร้อยละ 23.3 และ 21.7 ตอบว่ามีเจ้าหน้าที่มาตรวจ 2 ครั้ง และมากกว่า 3 ครั้งต่อปี

4.3 สภาพการทำงาน

4.3.1 กำหนดวัน เวลาทำงาน และวันหยุด วันลา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามประชากรตัวอย่าง ฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับเรื่อง จำนวนวันทำงาน วันหยุด วันลา ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเล เพื่อทราบลักษณะสภาพการทำงานในกิจการประมงทะเลที่ปฏิบัติกันอยู่จริง ๆ ในขณะนี้ สรุปผลได้ว่า

1) วันทำงาน ในสภาวะปัจจุบันพบว่านายจ้างจำนวนร้อยละ 88.3 และลูกจ้างร้อยละ 71.0 ไม่มีการกำหนดจำนวนวันทำงานไว้โดยแน่นอนว่าจะเป็นสัปดาห์ละกี่วัน เดือนละกี่วัน หรือปีละกี่วัน แต่ลูกจ้างและนายจ้างร้อยละ 6.2 และ 3.3 ตอบว่ามีวันทำงานไม่เกินเดือนละ 20 วัน นอกนั้นจะเป็นคำตอบที่หลากหลายกันมีตั้งแต่สัปดาห์ละ 5 วัน ไปจนถึงปีละไม่เกิน 11 เดือน ในขณะที่นายจ้างตอบว่าไม่ได้กำหนดจำนวนวันทำงานไว้โดยแน่นอนขึ้นอยู่กับลักษณะของลมฟ้าอากาศ และการที่จะมีลูกจ้างหรือไม่

เมื่อถามถึงความเห็นเกี่ยวกับการที่ควรจะมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันทำงานไว้โดยแน่นอนหรือไม่ โดยการเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มดังตารางที่ 1 พบว่าค่า $\chi^2 = 27.80$ นั่นคือความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนวันทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 โดยที่กลุ่มนายจ้างไม่เห็นด้วยมากกว่ากลุ่มอื่นทั้งนี้ ลูกจ้างจำนวนร้อยละ 68.75 ตอบว่าไม่ควรจะมีกฎหมายกำหนดวันทำงานเอาไว้โดยแน่นอน ส่วนลูกจ้างที่ตอบว่าสมควรจะมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันทำงานไว้โดยแน่นอนมีอยู่ร้อยละ 20.1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 ร้อยละของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนวันทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

การกำหนด จำนวนวัน ทำงาน	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ควรกำหนดไว้	29	20.1	1	1.7	5	26.3	35	15.8
ไม่ควรกำหนดไว้	99	68.8	56	94.9	8	42.1	163	73.4
อื่น ๆ	16	11.1	2	3.4	6	31.6	24	10.8
รวม	144	100.0	59	100.0	19	100.0	222	100.0

$$\chi^2 = 27.80 \quad (p < 0.001)$$

2) กำหนดเวลาทำงาน เมื่อถามถึงการกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันทำงานว่า ได้มีการกำหนดไว้หรือไม่ เป็นจำนวนวันละกี่ชั่วโมง ลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เกือบทั้งหมด คือ ร้อยละ 80.0 ตอบว่าไม่ได้มีการกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันไว้โดยแน่นอนว่ามีจำนวนวันละกี่ชั่วโมง เช่นเดียวกับกับผู้ตอบฝ่ายนายจ้างเกือบทั้งหมด คือ ร้อยละ 98.3 ตอบว่าไม่ได้กำหนดจำนวนเวลาทำงานปกติในแต่ละวันเอาไว้โดยแน่นอน

และเมื่อถามความเห็นเกี่ยวกับการที่ควรจะมีกฎหมายกำหนดเวลาทำงานปกติในแต่ละวันไว้หรือไม่ ควรจะเป็นวันละกี่ชั่วโมง ฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 25.5 ตอบว่า

ไม่ควรเกินวันละ 8 ชั่วโมง ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างร้อยละ 86.7 ตอบว่าไม่ควรมีกฎหมายกำหนดเวลาทำงานในแต่ละวันไว้เช่นเดียวกับฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 36.8 ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงานปกติจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดเวลาทำงาน	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
วันละไม่เกิน 7 ชม.	4	2.8	1	1.7	-	-	5	2.2
วันละไม่เกิน 8 ชม.	37	25.5	-	-	2	10.5	39	17.4
ไม่ควรมีกฎหมายกำหนด	93	64.1	52	86.7	7	36.8	152	67.9
อื่น ๆ	11	7.6	6	10.0	10	52.6	27	12.1
ไม่ตอบ	-	-	1	1.7	-	-	1	0.5
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

3) วันหยุด ในเรื่องเกี่ยวกับวันหยุดของลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับวันหยุดต่าง ๆ ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ดังนี้

ก) วันหยุดประจำสัปดาห์ ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์ของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลว่านายจ้างได้จัดให้หยุดสัปดาห์ละกี่วัน ลูกจ้างและนายจ้างจำนวนร้อยละ 74.5 และ 98.3 ต่างก็ตอบว่า ไม่ได้มีการกำหนดจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์เอาไว้โดยแน่นอน ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่ คือ ร้อยละ 57.9 ก็ตอบว่าไม่ได้มีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้เช่นกัน แต่ลูกจ้างส่วนที่เหลือระบุว่ามีการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้สัปดาห์ละ 1, 2 วันบ้าง เดือนละ 5, 7, 10 วันบ้าง ในขณะที่มีนายจ้างเพียงร้อยละ 1.7 เท่านั้นที่ตอบว่ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้เดือนละไม่เกิน 5 วัน ดังตาราง 3

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3 ร้อยละของผู้ระบุจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์ จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ
ประเภทต่าง ๆ

จำนวนวันหยุด ประจำสัปดาห์	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สัปดาห์ละ 1 วัน	2	1.4	-	-	-	-	2	0.9
สัปดาห์ละ 2 วัน	5	3.4	-	-	-	-	5	2.2
เดือนละไม่เกิน 5 วัน	1	0.7	1	1.7	-	-	2	0.9
เดือนละไม่เกิน 7 วัน	2	1.4	-	-	-	-	2	0.9
เดือนละไม่เกิน 10 วัน	19	13.1	-	-	-	-	19	8.5
ไม่ได้กำหนดไว้	108	74.5	59	98.3	11	57.9	178	79.5
อื่น ๆ	7	4.8	-	-	6	31.6	13	5.8
ไม่ตอบ	1	0.7	-	-	2	10.5	3	1.3
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

เมื่อถามต่อไปถึงความเห็นเกี่ยวกับการที่ควรจะมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันหยุดประจำสัปดาห์ไว้หรือไม่ ทั้งลูกจ้าง นายจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่ตอบเหมือนกันเป็นจำนวนร้อยละ 66.9, 91.7 และ 52.6 ตามลำดับว่า ไม่ควรมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ไว้ ส่วนที่ตอบว่าควรมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันหยุดในแต่ละสัปดาห์ไว้ ได้ระบุจำนวนวันหยุดที่สมควรไว้แตกต่างกันมีตั้งแต่ สัปดาห์ละ 2 วัน จนถึงเดือนละไม่น้อยกว่า 10 วัน ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดคือร้อยละ 9.7 ดังตาราง 4



สถาบันวิจัยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ร้อยละของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ
ประเภทต่าง ๆ

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุด	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สัปดาห์ละ 1 วัน	-	-	-	-	2	10.5	2	0.9
สัปดาห์ละ 2 วัน	8	5.5	-	-	-	-	8	3.4
เดือนละไม่เกิน 5 วัน	5	3.4	-	-	1	5.3	6	2.7
เดือนละไม่เกิน 7 วัน	5	3.4	-	-	1	5.3	6	2.7
เดือนละไม่เกิน 10 วัน	14	9.7	-	-	-	-	14	6.3
ไม่ควรกำหนดไว้	97	66.9	55	91.7	10	52.6	162	72.3
อื่น ๆ	16	11.0	4	6.7	5	26.3	25	11.2
ไม่ตอบ	-	-	1	1.7	-	-	1	0.5
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

ข) วันหยุดประเพณี สำหรับวันหยุดประเพณีก็เช่นกัน ทั้งลูกจ้างจำนวน ร้อยละ 76.6 นายจ้างร้อยละ 91.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 68.4 ต่างก็ ตอบตรงกันว่าไม่ได้มีการกำหนดจำนวนวันหยุดประเพณีไว้ส่วนลูกจ้างที่ตอบว่ามีวันหยุดประเพณี โดยระบุจำนวนวันหยุดไว้แตกต่างกันตั้งแต่ไม่น้อยกว่า 5 วัน จนถึง 30 วัน ดังตารางที่ 5



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 5 ร้อยละของผู้ระบุจำนวนวันหยุดประเพณีจำนวนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

วันหยุดประเพณีแต่ละปี	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่น้อยกว่า 5 วัน	2	1.4	1	1.7	-	-	3	1.3
ไม่น้อยกว่า 7 วัน	5	3.4	2	3.3	-	-	7	3.1
ไม่น้อยกว่า 10 วัน	1	0.7	-	-	-	-	1	0.5
ไม่น้อยกว่า 15 วัน	6	4.1	-	-	-	-	6	2.7
ไม่น้อยกว่า 30 วัน	5	3.4	-	-	-	-	5	2.2
ไม่ได้กำหนดไว้	111	76.6	55	91.7	13	68.4	179	79.9
อื่น ๆ	14	9.7	1	1.7	6	31.6	21	9.4
ไม่ตอบ	1	0.7	1	1.7	-	-	2	0.9
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

ในส่วนที่เกี่ยวกับความคิดเห็นว่าสมควรที่จะมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันหยุดประเพณีไว้หรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ลูกจ้างร้อยละ 64.8 นายจ้างร้อยละ 90.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 52.6 ต่างก็ตอบว่าไม่สมควรที่จะมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันหยุดประเพณีไว้ ฝ่ายลูกจ้างที่เห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันหยุดประเพณีไว้มีจำนวนมากกว่าฝ่ายนายจ้าง โดยมีลูกจ้างที่เห็นควรกำหนดไว้ระบุว่า ควรมีการกำหนดจำนวนวันหยุดประเพณีไว้ปีละไม่น้อยกว่า 10 วันและ 15 วัน เป็นจำนวนร้อยละ 11.0 และ 10.3 ตามลำดับ ในขณะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องส่วนที่เห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันหยุดประเพณีไว้ว่า ควรหยุดปีละไม่น้อยกว่า 15 วัน มากที่สุดคิดเป็นจำนวน ร้อยละ 21.1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 6 ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดประเพณีจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดประเพณีแต่ละปี	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่น้อยกว่า 7 วัน	5	3.4	3	5.0	-	-	8	3.6
ไม่น้อยกว่า 10 วัน	16	11.0	-	-	1	5.3	17	7.6
ไม่น้อยกว่า 15 วัน	15	10.3	-	-	4	21.1	19	8.5
ไม่น้อยกว่า 30 วัน	2	1.4	-	-	2	0.89	-	0.9
ไม่ควรกำหนด	94	64.8	54	90.0	10	52.6	158	70.5
อื่น ๆ	12	8.3	3	5.0	4	21.1	19	8.5
ไม่ตอบ	1	0.7	-	-	-	-	1	0.5
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

ค) วันหยุดพักผ่อนประจำปี เมื่อถามถึงจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล คำตอบจะเป็นเช่นเดียวกับที่ตอบเรื่องวันหยุด

ประจำสัปดาห์และวันหยุดประเพณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ลูกจ้างร้อยละ 71.7 นายจ้างร้อยละ 91.7 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 68.4 ต่างก็ตอบว่าไม่ได้มีการกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีเอาไว้โดยแน่นอน ลูกจ้างที่ตอบว่ามีการกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้แน่นอน ระบุจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน คือ ร้อยละ 4.8 ตอบว่าปีละไม่เกิน 1 เดือน และตอบว่าปีละไม่เกิน 7 วัน จำนวนร้อยละ 4.1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 7 ร้อยละของผู้ระบุจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ
ประเภทต่าง ๆ

วันหยุดพักผ่อนประจำปี	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปีละไม่เกิน 7 วัน	-	-	1	1.7	-	-	1	0.5
ปีละไม่เกิน 10 วัน	1	0.7	-	-	-	-	1	0.5
ปีละไม่เกิน 15 วัน	6	4.1	-	-	-	-	6	2.7
ปีละไม่เกิน 1 เดือน	7	4.8	-	-	-	-	7	3.1
ปีละไม่เกิน 2 เดือน	2	1.4	-	-	-	-	2	0.9
ปีละไม่เกิน 3 เดือน	4	2.8	-	-	-	-	4	1.8
ไม่ได้กำหนดแน่นอน	104	71.7	55	91.7	13	68.4	172	76.8
อื่น ๆ	21	14.5	4	6.7	6	31.6	31	13.8
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

เมื่อถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ควรมีกฎหมายกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้หรือไม่ ก็ได้รับคำตอบเช่นเดียวกันคือ ลูกจ้างร้อยละ 58.6 นายจ้างร้อยละ 91.7 พนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 47.4 ต่างก็มีความเห็นว่าไม่ควรมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ มีบ้างที่เห็นว่าควรกำหนดจำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้คือ ลูกจ้างร้อยละ 22.1 เห็นว่าควรกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ปีละไม่น้อยกว่า 15 วัน ร้อยละ 4.1 เห็นว่าควรกำหนดไว้ปีละไม่น้อยกว่า 1 เดือน ลูกจ้างร้อยละ 2.8 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 31.6 เห็นว่า ควรกำหนดไว้ปีละไม่เกิน 10 วัน ส่วนลูกจ้างอีกร้อยละ 2.1 นายจ้างร้อยละ 3.3 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 15.8 เห็นว่าควรกำหนดไว้ปีละไม่น้อยกว่า 7 วัน นอกจากนี้ลูกจ้างร้อยละ 1.4 มีความเห็นว่าควรกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ปีละไม่น้อยกว่า 3 เดือน ส่วนที่เหลือคือ ลูกจ้างร้อยละ 11.0 นายจ้างร้อยละ 5.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 5.3 มีความเห็นต่าง ๆ ที่หลากหลายกัน ดังปรากฏในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีจำแนกตาม
กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นเกี่ยวกับการ กำหนดวันหยุดพักผ่อน ประจำปี	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปีละไม่เกิน 7 วัน	3	2.1	2	3.3	3	15.8	8	3.6
ปีละไม่เกิน 10 วัน	4	2.8	-	-	6	31.6	10	4.5
ปีละไม่เกิน 15 วัน	25	17.2	-	-	-	-	25	11.2
ปีละไม่เกิน 1 เดือน	6	4.1	-	-	-	-	6	2.7
ปีละไม่เกิน 2 เดือน	-	-	-	-	-	-	-	-
ปีละไม่เกิน 3 เดือน	2	1.4	-	-	-	-	2	0.9
ไม่ควรกำหนด	85	58.6	55	91.7	9	47.4	149	66.5
อื่น ๆ	16	11.0	3	5.0	1	5.3	20	8.9
ไม่ตอบ	4	2.8	-	-	-	-	4	1.8
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

4) วันลา ผู้วิจัยได้สอบถามผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่องวันลาต่าง ๆ

ดังนี้

ก) วันลาป่วย เมื่อถามถึงจำนวนวันลาป่วยที่กำหนดกันไว้ในการประกอบกิจการประมงทางทะเล ทั้งลูกจ้างร้อยละ 73.1 นายจ้างร้อยละ 93.3 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 57.9 ต่างก็ตอบตรงกันว่า ไม่ได้มีการกำหนดจำนวนวันลาป่วยไว้โดยแน่นอนป่วยเมื่อไรก็หยุดไปตามที่ป่วยจริง ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ร้อยละของผู้ระบุจำนวนวันลาป่วยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

จำนวนวันลาป่วย	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ปีละไม่เกิน 30 วัน	4	2.8	-	-	-	-	4	1.8
ปีละไม่เกิน 45 วัน	-	-	1	1.7	-	-	1	0.5
ปีละไม่เกิน 60 วัน	3	2.1	-	-	-	-	3	1.3
ไม่ได้กำหนดไว้แน่นอน	106	73.1	56	93.3	11	57.9	173	77.2
อื่น ๆ	32	22.1	3	5.0	8	42.1	43	19.2
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

ในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ควรจะมีกฎหมายกำหนดวันลาป่วยไว้หรือไม่ส่วนใหญ่คือ ลูกจ้างร้อยละ 53.8 นายจ้างร้อยละ 63.3 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 47.4 ต่างก็เห็นว่าไม่ควรที่จะมีกฎหมายกำหนดวันลาป่วยไว้ ส่วนที่เหลือคือ ลูกจ้างร้อยละ 18.6 นายจ้างร้อยละ 21.7 เห็นว่าควรกำหนดวันลาป่วยไว้ปีละไม่เกิน 60 วัน ลูกจ้างร้อยละ 6.9 นายจ้างร้อยละ 1.7 มีความเห็นว่าควรกำหนดวันลาป่วยไว้ปีละไม่เกิน 15 วัน ลูกจ้างร้อยละ 2.1 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 5.3 เห็นว่าควรกำหนดวันลาป่วยไว้ปีละไม่เกิน 45 วัน ลูกจ้างร้อยละ 1.4 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 21.1 เห็นว่าควรกำหนดวันลาป่วยไว้ปีละไม่เกิน 30 วัน ลูกจ้างร้อยละ 15.2 นายจ้างร้อยละ 11.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 26.3 มีความเห็นอื่น ๆ ที่แตกต่างกันไป แต่มีลูกจ้างร้อยละ 2.1 และนายจ้างร้อยละ 1.7 ไม่ตอบคำถามนี้

ข) วันลาข้าราชการทหาร เมื่อถามเรื่องการอนุญาตให้ลาไปรับราชการทหารของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลได้คำตอบที่ค่อนข้างสับสนกัน เนื่องจากผู้ตอบส่วนใหญ่จะเข้าใจว่าเป็นการลาไปรับราชการเกณฑ์ทหารประจำการ เมื่อมีอายุครบกำหนดตามกฎหมาย จึงถือเป็นคำตอบที่บกพร่อง ผู้วิจัยจึงไม่นำคำตอบในส่วนนี้มาพิจารณา แต่อย่างไรก็ตามเมื่อถามถึงความเห็นว่าสมควรที่จะกำหนดเป็นกฎหมายให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลลาไปรับราชการทหารไว้หรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ลูกจ้างร้อยละ 55.2 นายจ้างร้อยละ 81.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 47.4 ต่างก็เห็นว่าไม่ควรจะมีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการลาไปรับราชการทหาร

ค) วันลากิจ ในเรื่องวันลาจกก็เช่นเดียวกับการลาประเภทอื่น ๆ ที่นายจ้างในกิจการประมงทะเลมิได้กำหนดเอาไว้ให้ลูกจ้างลา จากการสัมภาษณ์นายจ้าง ผู้เกี่ยวข้องตลอดจนลูกจ้างพบว่า ลูกจ้างจำนวนร้อยละ 73.1 นายจ้างร้อยละ 91.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 73.7 ต่างก็ตอบตรงกันว่า มิได้มีการกำหนดในเรื่องวันลาจกไว้ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้มีกฎหมายเรื่องวันลาจก พบว่าส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ควรกำหนดไว้ คิดเป็นจำนวนนายจ้างตอบมากกว่าร้อยละ 78 เจ้าหน้าที่ประมาณร้อยละ 68 และลูกจ้างประมาณร้อยละ 60 ในขณะที่ลูกจ้างกลุ่มละประมาณ 10% ตอบว่าควรกำหนดไว้ไม่เกิน 2 วัน และ 7 วัน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ร้อยละของผู้แสดงความเห็นในการกำหนดวันลากิจไว้ในกฎหมาย จำแนกตามกลุ่ม
ตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

การกำหนดวันลากิจ ในกฎหมาย	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เดือนละไม่เกิน 2 วัน	17	11.81	2	3.33	-	-	19	8.5
เดือนละไม่เกิน 7 วัน	18	1.25	-	-	3	15.79	21	9.4
ไม่ควรกำหนด	87	60.42	47	78.33	13	68.42	147	65.9
อื่น ๆ	22	15.28	11	18.33	3	15.79	36	16.1
รวม	144	100.0	60	100.0	19	100.0	223	100.0

3.3.2 คำตอบแทนในการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับคำตอบแทนในการทำงานผู้วิจัยได้
แบ่งคำถามออก ดังนี้

1) ค่าจ้าง ซึ่งผู้วิจัยได้ถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ รวมตลอดถึงความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง สรุปคำตอบได้ว่า

ลูกจ้างส่วนใหญ่ จำนวนร้อยละ 42.2 จะตอบคำถามเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างว่าได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน โดยมีอัตราค่าจ้างรายเดือนสูงสุดต่อเดือนตั้งแต่เดือนละไม่ต่ำกว่า 2,000 ถึง 7,000 บาท แต่ลูกจ้างประมาณร้อยละ 15 ตอบว่าได้รับค่าจ้างเดือน

ละไม่ต่ำกว่า 5,000 บาท ส่วนลูกจ้างผู้ตอบที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวันมีเพียง ร้อยละ 26.9 โดยได้รับค่าจ้างรายวันตั้งแต่วันละไม่ต่ำกว่า 100 บาท จนถึงวันละมากกว่า 200 บาท และลูกจ้างร้อยละ 13.1 ตอบว่าได้รับค่าจ้างรายวัน ๆ ละ 120 บาท ซึ่งสอดคล้องกับคำตอบของฝ่ายนายจ้างจำนวนร้อยละ 6.7 ที่ตอบเรื่องการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันว่าจะจ่ายให้อัตราไม่ต่ำกว่าวันละ 120 บาท แต่นายจ้างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 73.3 ตอบว่าได้จ่ายค่าจ้างให้ในอัตรารายเดือน โดยระบุค่าจ้างในอัตรารายเดือนที่แตกต่างกัน ตั้งแต่เดือนละไม่ต่ำกว่า 1,500 บาท จนถึงไม่ต่ำกว่าเดือนละ 4,000 บาท มีนายจ้างจำนวนร้อยละ 1.7 ตอบว่าจ่ายให้เดือนละไม่ต่ำกว่า 7,000 บาท โดยนายจ้างส่วนใหญ่จะจ่ายให้อัตราเดือนละไม่ต่ำกว่า 3,000 บาท เป็นจำนวนร้อยละ 25 สำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มักจะไม่ค่อยทราบเรื่องอัตราค่าจ้างของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลที่นายจ้างจ่ายให้ จึงได้คำตอบที่ค่อนข้างจะหลากหลาย

เมื่อถามถึงความเห็นเกี่ยวกับการที่ควรจะมีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในการจ้างแรงงานกิจการประมงทะเลหรือไม่และสมควรจะเป็นอัตราท่าไร ส่วนใหญ่ของประชากรตัวอย่างฝ่ายลูกจ้าง คือ ร้อยละ 41.4 ตอบว่าไม่ควรกำหนดไว้และตอบว่าควรกำหนดไว้เป็นรายวันร้อยละ 24.4 มากกว่ารายเดือน ที่ตอบร้อยละ 22.8 และร้อยละ 2.1 ไว้กำหนดเป็นรายปี แต่ผู้ตอบส่วนใหญ่จะไม่ระบุอัตราค่าจ้างว่าควรจะเป็นเท่าไร ส่วนที่ระบุอัตราค่าจ้างขั้นต่ำรายวันจะระบุที่ไม่ต่ำกว่าวันละ 120 บาท ในขณะที่ผู้ตอบฝ่ายนายจ้างร้อยละ 86.7 มีความเห็นว่าไม่ควรมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ สำหรับส่วนน้อยที่ตอบว่าควรกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ในการประกอบกิจการประมงทะเล ก็ได้ระบุอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมควรจะเป็นเท่าไร สำหรับผู้ที่ระบุอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่เหมาะสมไว้จะกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมไว้ในอัตราระมาณเดือนละ 3,000-4,000 บาทมากที่สุด ดังตารางที่ 11

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 11 ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดอัตราค่าจ้างจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นการกำหนด อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
กำหนดเป็นรายวัน	35	24.1	6	10.0	4	21.1	45	20.1
กำหนดเป็นรายเดือน	33	22.8	1	1.7	1	5.3	35	15.6
กำหนดเป็นรายปี	3	2.1	-	-	-	-	3	1.3
ไม่ควรกำหนด	60	41.4	52	86.7	4	21.1	116	51.8
อื่น ๆ	13	9.0	1	1.7	10	52.6	24	10.7
ไม่ตอบ	1	0.7	1	1.7	-	-	1	0.5
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

2) ค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด เมื่อถามถึงการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดว่าได้มีการจ่ายให้แก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ คือ นายจ้างร้อยละ 73.3 ลูกจ้างร้อยละ 62.1 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 57.9 ตอบว่าไม่มีการจ่ายค่าล่วงเวลา ส่วนค่าทำงานในวันหยุด ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

ส่วนใหญ่ตอบว่าไม่มีลูกจ้าง ทำงานในวันหยุดเนื่องจากมิได้มีการกำหนดวันเวลา ทำงานปกติและวันหยุด วันลาเอาไว้โดยแน่นอน ดังคำตอบเกี่ยวกับเรื่องกำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา และเมื่อถามความคิดเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดหรือไม่ ผู้ตอบส่วนใหญ่ทั้ง 3 ฝ่าย คือลูกจ้างร้อยละ 45.5 นายจ้างร้อยละ 68.3 ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 52.6 ต่างก็มีความเห็นว่าไม่ควรมีกฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดไว้ในกิจการประมงทะเล แต่มีผู้ตอบอีกกลุ่มหนึ่ง คือลูกจ้างร้อยละ 17.2 ตอบว่าควรจ่ายเป็นเงินเหมาจ่าย และเจ้าหน้าที่ร้อยละ 36.8 ตอบว่าควรจ่ายเป็นเงินแบ่งตามส่วน ดังตารางที่ 12



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 12 ร้อยละของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จ่ายค่าล่วงเวลาจำแนกตามกลุ่ม
ตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นการ กำหนดให้จ่าย ค่าล่วงเวลา	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จ่ายเป็นรายชั่วโมง	42	29.1	2	3.4	1	5.3	45	20.1
จ่ายเป็นรายวัน	3	2.1	-	-	3	1.34	3	1.3
ไม่ควรกำหนดอัตรา แน่นอน	5	3.4	5	8.3	1	5.3	11	4.9
ไม่ควรมีกฎหมาย	66	45.5	41	68.3	10	52.6	117	52.2
อื่น ๆ เช่น เหมายจ่าย แบ่งตามส่วน ฯลฯ	25	17.2	12	20.0	7	36.8	44	19.6
ไม่ตอบ	4	2.7	-	-	4	17.9	-	1.8
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

3) การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน เมื่อถามถึงการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานว่า ในขณะที่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลได้กำหนดจ่ายค่าตอบแทนกันมีกำหนดระยะเวลาอย่างไร ทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทุกเดือนหรือมีการจ่ายโดยวิธีอื่นใด ผู้ตอบส่วนใหญ่คือ นายจ้างร้อยละ 71.5 และลูกจ้างร้อยละ 33.1 ตอบว่ากำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับการประกอบกิจการประมงทะเลนั้นไม่แน่นอน ลูกจ้างจะเบิกเมื่อไรนายจ้างก็ต้องจ่ายให้ บางครั้งนายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างไปให้ล่วงหน้าแล้ว เมื่อลูกจ้างมาสมัครงาน แต่เมื่อถึงกำหนดนัดหมายให้มาลงเรือออกทะเลลูกจ้างก็ไม่มาหนีหายไปเสียแล้วก็มีเป็นประจำ นอกจากนี้ลูกจ้างจำนวนร้อยละ 24.1 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 15.8 ตอบเหมือนกันว่านายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้เป็นเดือน ดังตารางที่ 13

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 ร้อยละของผู้ระบุระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจำแนกตามกลุ่ม
ตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

การจ่ายค่าตอบแทน	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จ่ายเป็นวัน	1	0.7	2	2.9	-	-	3	1.3
สัปดาห์ละครั้ง	12	8.3	1	1.7	-	-	13	5.8
จ่ายเป็นเดือน	35	24.1	2	3.3	3	15.8	40	17.9
ไม่ได้กำหนดแน่นอน	48	33.1	43	71.5	-	-	91	40.6
อื่น ๆ	25	17.2	-	-	7	36.8	32	14.3
ไม่ตอบ	24	16.6	12	20.0	9	47.4	45	20.1
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

และเมื่อเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับการมีกฎหมายกำหนดระยะเวลา
จ่ายค่าตอบแทนการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05
โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างร้อยละ 63.3 ลูกจ้างร้อยละ 39.3 พนักงานเจ้าหน้าที่
ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 31.6 มีความเห็นว่าไม่ควรมีกฎหมายกำหนดไว้ถึงกำหนดระยะเวลาใน
การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน โดยไคสแควร์ มีค่าเท่ากับ 11.61 ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ร้อยละของความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนการ
ทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

การกำหนดระยะเวลา จ่ายค่า ตอบแทน	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ควรจ่าย	41	28.3	9	15.0	6	31.6	56	25.0
ไม่ควรกำหนด	57	39.3	38	63.3	6	31.6	101	45.1
อื่น ๆ	47	32.4	13	21.7	7	36.8	67	29.9
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

$$\chi^2 = 11.605 \quad (p < 0.05)$$

4) การจ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลากิจ วันลาไปรับราชการทหาร

เมื่อถามถึงความเห็นเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลากิจ วันลาไปรับราชการทหาร ผู้ตอบทั้ง 3 ฝ่าย ไม่ว่าจะ เป็นนายจ้าง ลูกจ้างหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จะไม่ตอบคำถามนี้ ดังจำนวนผู้ไม่แสดงความเห็นดังนี้ ลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 85 นายจ้างร้อยละ 75 และผู้เกี่ยวข้องประมาณร้อยละ 70

5) การผิคนัดจ่ายค่าตอบแทน

ผู้วิจัยได้ถามว่านายจ้างในกิจการประมงทะเลที่ผิคนัดในการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง ได้มีการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ นายจ้างผู้ตอบส่วนใหญ่ร้อยละ 66.7 ตอบว่าไม่ได้จ่ายให้ ในขณะที่ลูกจ้างร้อยละ 40.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 42.1 ตอบว่าไม่ได้จ่ายให้ เมื่อถามถึงความเห็นว่าการจ่ายดอกเบี้ยกรณีผิคนัดจ่ายค่าจ้างให้หรือไม่ ฝ่ายลูกจ้างผู้ตอบส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 42.8 มีความเห็นว่า นายจ้างควรจ่ายดอกเบี้ยในกรณีผิคนัดจ่ายค่าจ้างให้ด้วย เช่นเดียวกับความเห็นของพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 52.6 ก็เห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยกรณีผิคนัดจ่ายค่าจ้างให้ด้วย แต่ฝ่ายนายจ้างจำนวนร้อยละ 35.0 เท่า ๆ กัน ตอบว่าควรจ่ายและไม่ควรจ่ายดอกเบี้ยกรณีผิคนัดจ่ายค่าจ้างให้ โดยมีนายจ้างร้อยละ 30.0 ไม่ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ดังตารางที่ 15

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 15 ร้อยละของความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าให้ต้องจ่ายดอกเบี้ยกรณีผิดนัดในการจ่าย
ค่าตอบแทนการทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นเกี่ยวกับการ กำหนดค่าให้ต้องจ่าย ดอกเบี้ยกรณีผิดนัด	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	62	42.8	21	35.0	10	52.6	93	41.5
ไม่เห็นด้วย	38	26.2	21	35.0	3	15.8	62	27.7
ไม่มีความเห็น	45	31.0	18	30.0	6	31.6	88	30.4
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

สำหรับการเปรียบเทียบความเห็นที่ว่าควรมีกฎหมายกำหนดค่าให้นายจ้าง
ต้องจ่ายเงินเพิ่มในกรณีจงใจผิดนัดหรือไม่ ได้ค่าไคสแควร์ = 12.95 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.05 นั่นคือกลุ่มตัวอย่างทุกกลุ่มมีความเห็นแตกต่างกัน เกี่ยวกับการกำหนดค่าให้จ่ายเงินเพิ่มโดยมี
จำนวนลูกจ้างเห็นด้วยมากกว่านายจ้าง ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จ่ายเงินเพิ่มกรณีจิตใจผัดผ่อนในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จ่ายเงินเพิ่มในกรณีจิตใจผัดผ่อน	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	70	48.3	22	36.7	11	57.9	103	46.0
ไม่เห็นด้วย	34	23.4	23	38.3	-	-	57	25.5
ไม่มีความเห็น	41	28.3	15	25.0	8	42.1	64	28.6
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

$$\chi^2 = 12.95 \quad (p < 0.05)$$

6) การจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ

- กรณีไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ ผู้วิจัยได้ถามว่าในกรณีที่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติหรือไม่ คำตอบจากฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่คือ ร้อยละ 61.7 ตอบว่าได้จ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างตามปกติ ในขณะที่ลูกจ้างร้อยละ 53.8 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 73.7 ตอบว่าไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างกรณีไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ พบว่าค่าไคสแควร์ (χ^2) เท่ากับ 30.12 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นแตกต่างกันคือ ฝ่ายลูกจ้างผู้ตอบส่วนใหญ่คือร้อยละ 49.7 ไม่มีความเห็นเช่นเดียวกับพนักงานเจ้าหน้าที่จำนวนร้อยละ 57.1 ลูกจ้างที่เห็นด้วยว่าควรจ่ายค่าจ้างให้ตามปกติมีเพียง

ร้อยละ 44.1 ในขณะที่นายจ้างจำนวนมากที่สุดคือ ร้อยละ 38.3 เห็นว่าควรจ่ายค่าจ้าง ส่วนนายจ้างอีกร้อยละ 31.7 เห็นว่าไม่ควรจ่ายค่าจ้างและร้อยละ 30.0 ไม่ให้ความเห็น ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ร้อยละของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่าให้จ่ายเงินกรณีไม่มีงานให้ลูกจ้าง ทำจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นในการ กำหนดค่าให้จ่ายเงิน กรณีไม่มีงานให้ทำ	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	64	44.1	23	38.3	8	42.1	95	42.4
ไม่เห็นด้วย	9	6.2	19	31.7	-	-	28	12.5
ไม่มีความเห็น	72	49.7	18	30.0	11	57.1	101	45.1
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

$$\chi^2 = 30.12 \quad (p < 0.001)$$

- กรณีตกค้างอยู่ที่อื่น ซึ่งไม่ใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างทั้งในและนอกประเทศ ผู้วิจัยได้ถามว่าในกรณีที่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไปตกค้างอยู่ที่อื่น ซึ่งไม่ใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างทั้งในและนอกประเทศนั้น นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ได้รับคำตอบจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ นายจ้างร้อยละ 68.3 ลูกจ้างร้อยละ 67.6 ต่างตอบตรงกันว่า



นายจ้างได้จ่ายค่าจ้างให้ตามปกติในขณะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 68.4 ตอบว่าไม่ได้จ่ายค่าจ้างให้ และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ควรกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ตกค้างอยู่ที่อื่น ซึ่งไม่ใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างทั้งในและนอกประเทศไว้ในกฎหมายปรากฏว่าคำตอบตรงกันทั้ง 3 ฝ่าย คือผู้ตอบส่วนใหญ่ทั้งฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 45.0, 74.5 และ 42.1 ตามลำดับต่างตอบว่าเห็นด้วยกับการที่จะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ตกค้างอยู่ที่อื่น ซึ่งมีใช้สถานที่ทำสัญญาจ้าง ส่วนลูกจ้างร้อยละ 38.8 และผู้เกี่ยวข้องอีกร้อยละ 52.6 ไม่แสดงความคิดเห็น ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ร้อยละของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จ่ายเงินกรณีตกค้างอยู่สถานที่อื่นที่ไม่ใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างทั้งในและนอกประเทศจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความคิดเห็นในการกำหนดให้จ่ายเงินกรณีตกค้างอยู่ที่อื่น	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	108	74.5	27	45.0	8	42.1	143	63.8
ไม่เห็นด้วย	8	5.5	10	16.7	1	5.3	19	8.5
ไม่มีความเห็น	29	20.0	23	38.8	10	52.6	62	27.7
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

7) การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

เมื่อถามถึงการให้ความช่วยเหลือของนายจ้างในการจัดให้ลูกจ้างได้เดินทางกลับภูมิลำเนา ในกรณีต่าง ๆ คือ

- กรณีเรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่ว่าจะเป็นฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 82.8 นายจ้างร้อยละ 85.0 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 42.1 ต่างตอบตรงกันว่านายจ้างได้ให้การช่วยเหลือโดยเสียค่าใช้จ่ายให้ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ร้อยละของผู้ระบุถึงการให้ความช่วยเหลือกรณีเรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิงจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความช่วยเหลือ กรณีเรืออับปาง	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยเหลือจัดการ	120	82.8	51	85.0	8	42.1	179	79.9
เสียค่าใช้จ่ายให้	20	13.8	3	5.0	6	31.6	29	13.0
ไม่ได้ช่วยเหลือ	3	2.1	6	10.8	4	21.2	13	5.8
ไม่ตอบ	2	1.4	-	-	1	5.3	3	1.3
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

และเมื่อเปรียบเทียบความเห็นว่าการมีกฎหมายกำหนดค่านายจ้างจัดให้ลูกจ้างเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่อื่น เมื่อลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศด้วยสถิติไคสแควร์ พบว่ามีค่าเท่ากับ 42.12 โดยทั้งสามฝ่ายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 โดยมีลูกจ้างเห็นด้วยมากกว่ากลุ่มอื่นคือ มีจำนวนร้อยละ 73.1 นายจ้างร้อยละ 40.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 52.6 แต่มีนายจ้างจำนวนร้อยละ 35 ตอบว่าไม่เห็นด้วยที่จะมีกฎหมายกำหนดค่านายจ้างต้องจัดการให้ลูกจ้างเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่อื่น เมื่อลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ร้อยละของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดค่านายจ้างจัดให้ลูกจ้างเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่อื่นจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นในการกำหนด ให้ออกค่าใช้จ่าย เดินทางกลับภูมิลำเนา	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	106	73.1	24	40.0	10	52.6	140	62.5
ไม่เห็นด้วย	7	4.8	21	35.0	1	5.3	29	12.95
ไม่มีความเห็น	32	22.1	15	25.0	8	42.1	55	24.55
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

$$\chi^2 = 42.12 \quad (p < 0.001)$$

- เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง กรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.01 คือลูกจ้างร้อยละ 84.7 นายจ้างร้อยละ 70.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 61.1 ตอบว่านายจ้างให้ความช่วยเหลือจัดการให้ลูกจ้างเดินทางกลับภูมิลำเนา ส่วนนายจ้างอีกร้อยละ 26.7 ตอบเหมือนกับพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 27.8 ว่านายจ้างเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาให้ แต่พนักงานเจ้าหน้าที่อีกร้อยละ 11.1 และนายจ้างร้อยละ 3.3 ตอบว่านายจ้างไม่ได้ให้ความช่วยเหลือใด ๆ เลย ในขณะที่ลูกจ้างไม่ตอบเลยด้วยค่า $\chi^2 = 17.69$

ตารางที่ 21 ร้อยละของผู้ระบุเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความช่วยเหลือเมื่อ อันตรายหรือเจ็บป่วย จากการทำงาน	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยเหลือจัดการ	122	84.7	42	70.0	11	61.1	175	78.8
เสียค่าใช้จ่ายให้	22	15.3	16	26.7	5	27.8	43	19.4
ไม่ได้ช่วยเหลือ	-	-	2	3.3	2	11.1	4	1.8
รวม	144	100.0	60	100.0	18	100.0	222	100.0

$$\chi^2 = 17.69 \quad (p < 0.01)$$

- เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่าง กรณีนายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญาหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 กล่าวคือ ลูกจ้างร้อยละ 78.6 และนายจ้างร้อยละ 66.7 ให้ข้อมูลว่านายจ้างได้ให้ความช่วยเหลือโดยเสียดำจ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาในขณะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 31.6 นายจ้างร้อยละ 21.7 ตอบว่าไม่ได้ให้ความช่วยเหลือใด ๆ เลย โดยมีค่า $\chi^2 = 24.26$ ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ร้อยละของผู้ระบุเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือเมื่อบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญาหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขการจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอมจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความช่วยเหลือเมื่อ นายจ้างบอกเลิกสัญญา จ้างก่อนครบอายุสัญญา	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ช่วยเหลือจัดการ	114	78.6	40	66.7	7	36.8	161	71.9
เสียดำจ่ายให้	21	14.5	6	10.0	5	26.3	32	14.3
ไม่ได้ช่วยเหลือ	8	5.5	13	21.7	6	31.6	27	12.1
ไม่ตอบ	2	1.4	1	1.7	1	5.3	4	1.8
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

$$\chi^2 = 24.26 \quad (p < 0.001)$$

3.3.3 สวัสดิการ การสอบถามเกี่ยวกับสวัสดิการของลูกจ้างที่ประกอบกิจการประมงทะเล ซึ่งนายจ้างได้จัดให้นั้น ผู้วิจัยได้สอบถามประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับที่พัก อาหารและการรักษาพยาบาล ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ลงไปสังเกตการณ์ในเรือ และได้ถ่ายภาพประกอบด้วย สรุปข้อมูลสวัสดิการด้านต่าง ๆ คือ

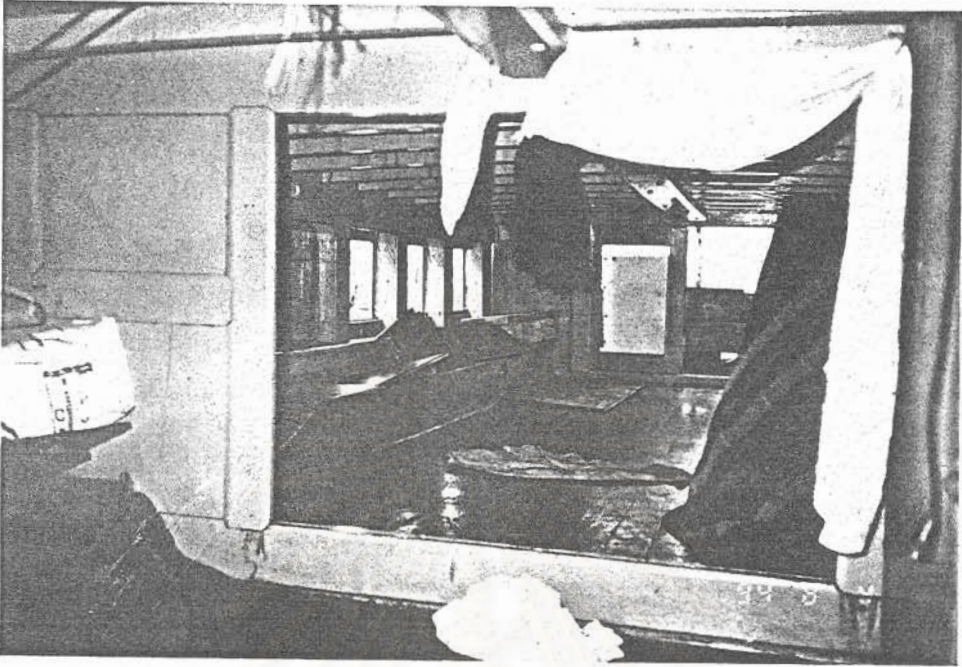
1) ที่พัก ในเรื่องที่พักอาศัยนี้เมื่อผู้วิจัยได้ถามว่านายจ้างได้จัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คือ ลูกจ้าง นายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ตอบว่านายจ้างได้จัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้าง แต่เป็นการจัดให้ลูกจ้างเป็นการเฉพาะตัวที่จัดให้ครอบครัวด้วยมีบ้างแต่น้อยมาก ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ร้อยละของผู้ระบุเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการเรื่องที่พักอาศัยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่าง ผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

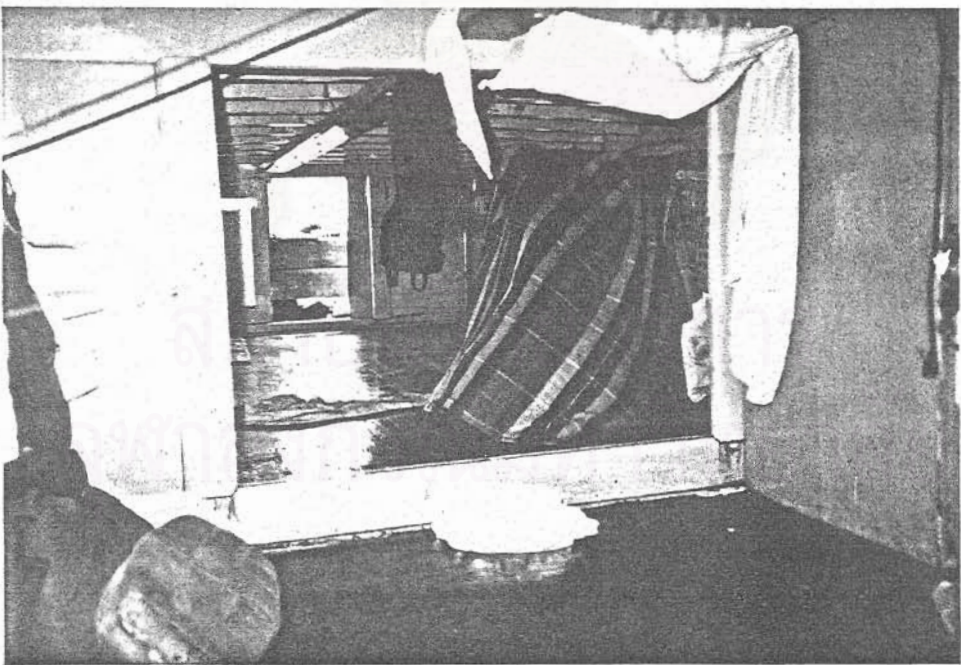
สวัสดิการที่พักอาศัย	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
จัดให้เฉพาะตัว	59	41.3	12	20.0	6	33.3	77	34.8
จัดให้ทั้งครอบครัว	5	3.5	4	6.7	4	22.2	13	5.9
ไม่ได้จัดให้	12	8.4	12	20.0	4	22.2	28	12.7
อื่น ๆ	67	46.9	32	53.3	4	22.2	103	46.6
รวม	143	100.0	60	100.0	18	100.0	221	100.0

โดยที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างนั้นเป็นที่พักอาศัยในเรือ แม้เมื่อเรือจอดเทียบท่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ก็จะนอนในเรือ ที่จัดที่พักอาศัยบนบกให้นั้นน้อยมาก ถ้านายจ้างจัดที่พักบนบกให้ ที่พักที่นายจ้างจัดให้ส่วนใหญ่จะเป็นห้องแถวอยู่รวมกันห้องละ 1-10 คน ยกเว้นลูกจ้างที่มีครอบครัวจะได้อยู่คนละหนึ่งห้องซึ่งมีน้อยมาก โดยนายจ้างคิดว่าค่าใช้จ่ายสำหรับที่พักที่จัดให้นี้ถ้าลูกจ้างต้องเสียค่าใช้จ่ายจะต้องจ่ายเดือนละประมาณ 500-3,000 บาทขึ้นไป ซึ่งตรงกับที่ลูกจ้างตอบว่าต้องไปเช่าที่พักอยู่เองจะเสียค่าเช่าเดือนละตั้งแต่ 500 ถึง 2,000 บาทต่อเดือนขึ้นไป สำหรับที่พักในเรือที่นายจ้างจัดให้ นายจ้างบอกว่าได้จัดให้ลูกจ้างนอนรวมกันประมาณ 5 คน เครื่องใช้ในการนอนที่จัดให้ลูกจ้างจะมีหมอน ผ้าห่ม เสื้อ ฯลฯ โดยนายจ้างบอกว่าเสียค่าใช้จ่ายเป็นเงินเดือนละประมาณ 200-300 บาทต่อเดือนขึ้นไป สุขอนามัยของสถานที่พักสะอาดพอใช้ มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเทดีพอสมควร (คุณภาพประกอบ)

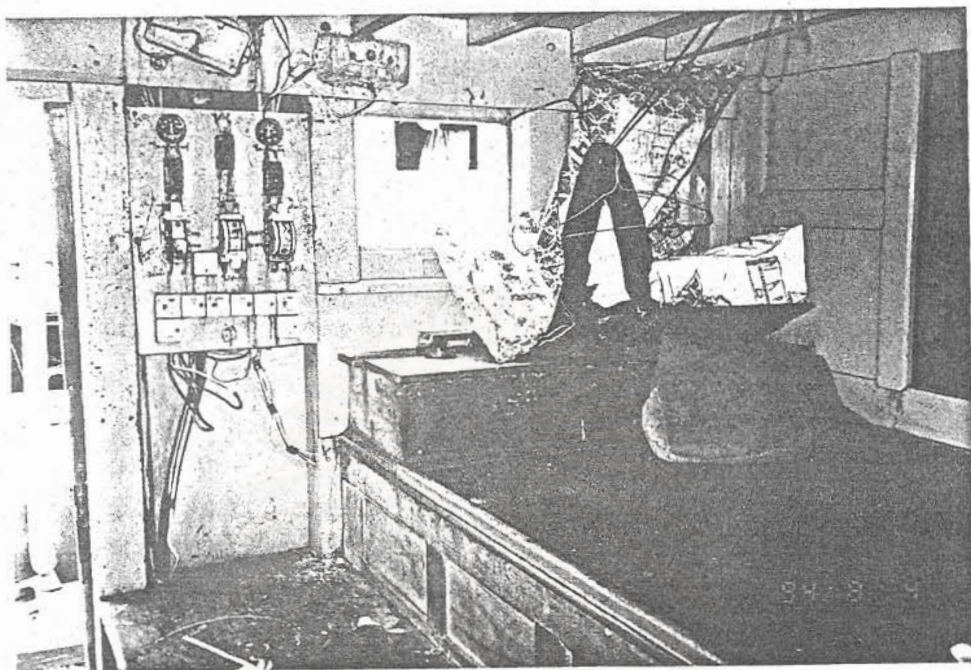
สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



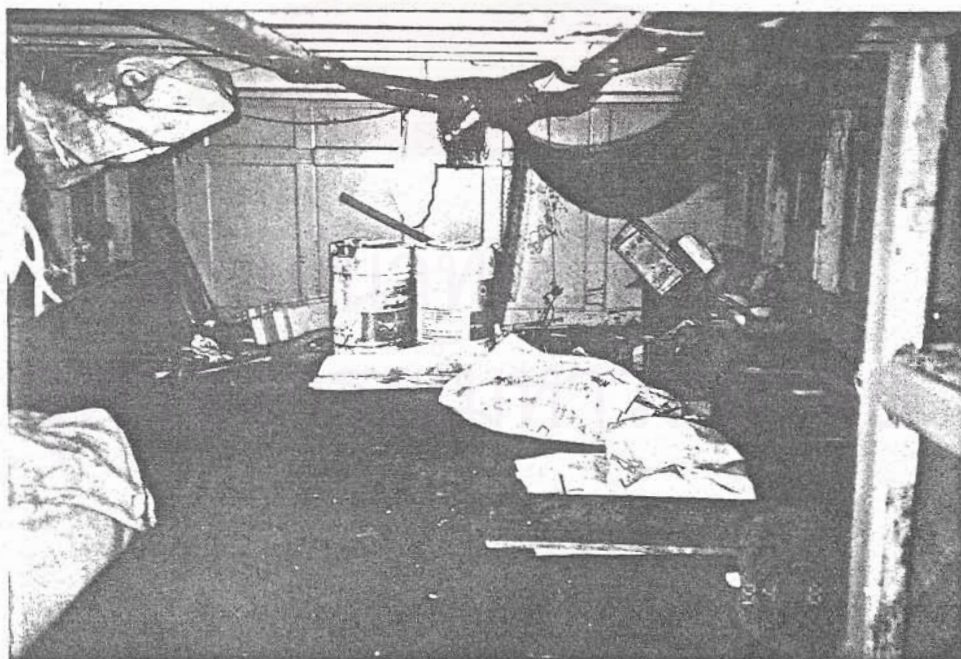
ห้องนอนในเรือ



ห้องนอนในเรือ



ห้องนอนในเรือ



ห้องนอนในเรือ

เมื่อเปรียบเทียบความเห็นเกี่ยวกับการที่ควรจะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างที่ประกอบกิจการประมงทะเลพบว่ามีความเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 กล่าวคือ ลูกจ้างร้อยละ 77.9 ตอบว่าเห็นสมควรกำหนดให้นายจ้างจัดให้ ทั้งที่พักบนบกและในเรือ ในขณะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 42.1 และนายจ้างเพียงร้อยละ 38.3 เห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้างแต่เฉพาะในเรือ โดยมีค่า $\chi^2 = 42.06$ ดังตารางที่ 24

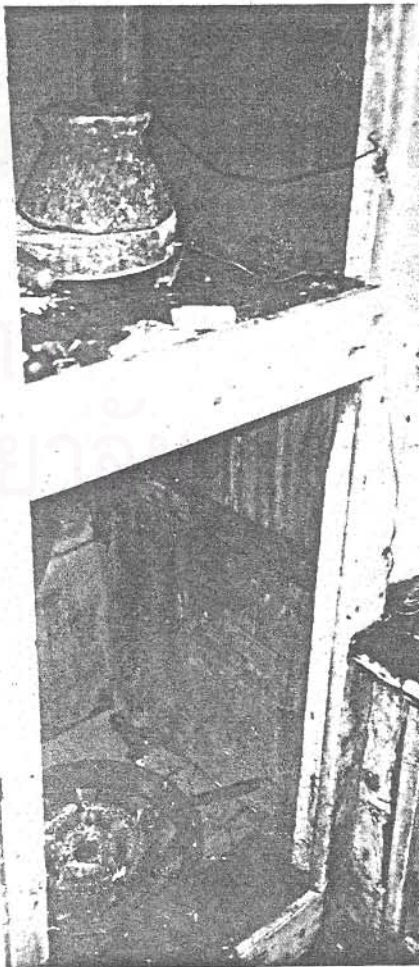
ตารางที่ 24 ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จัดที่พักอาศัยจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นในการกำหนดให้นายจ้างจัดที่พักอาศัย	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	113	77.9	23	38.3	8	42.1	144	64.3
ไม่เห็นด้วย	6	4.1	-	-	1	5.3	7	3.1
ไม่มีความเห็น	26	17.9	37	61.7	10	52.6	73	32.6
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

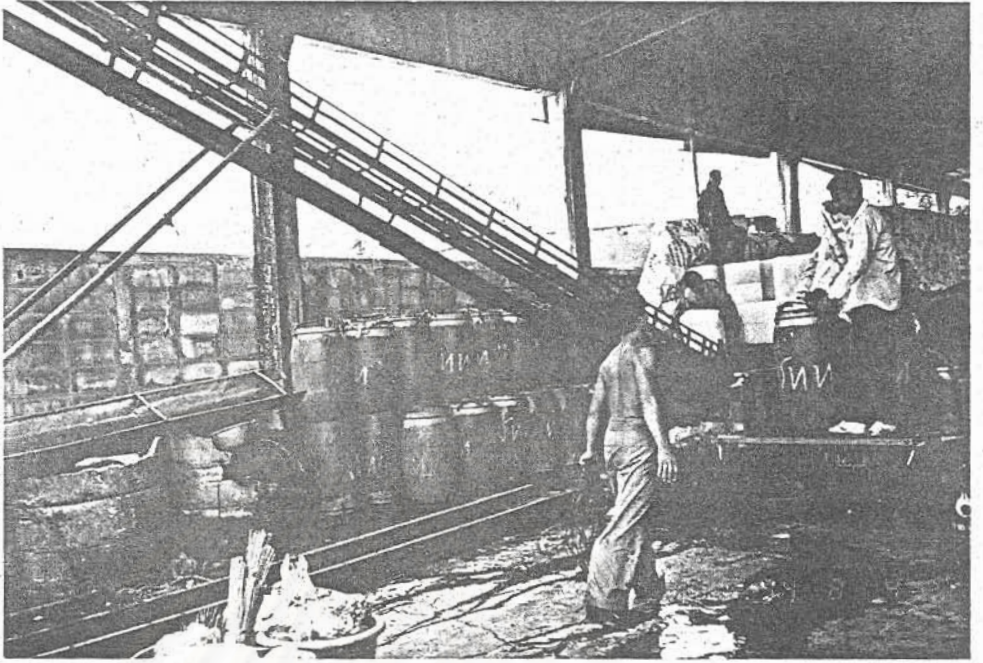
$$\chi^2 = 42.06 \quad (p < 0.001)$$

2) อาหาร เมื่อถามถึงอาหารว่านายจ้างได้จัดอาหารให้แก่ลูกจ้างรับประทานหรือไม่ ลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่คือ ลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 40 พนักงานเจ้าหน้าที่มากกว่าร้อยละ 50 ตอบตรงกันว่านายจ้างไม่ได้จัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทาน

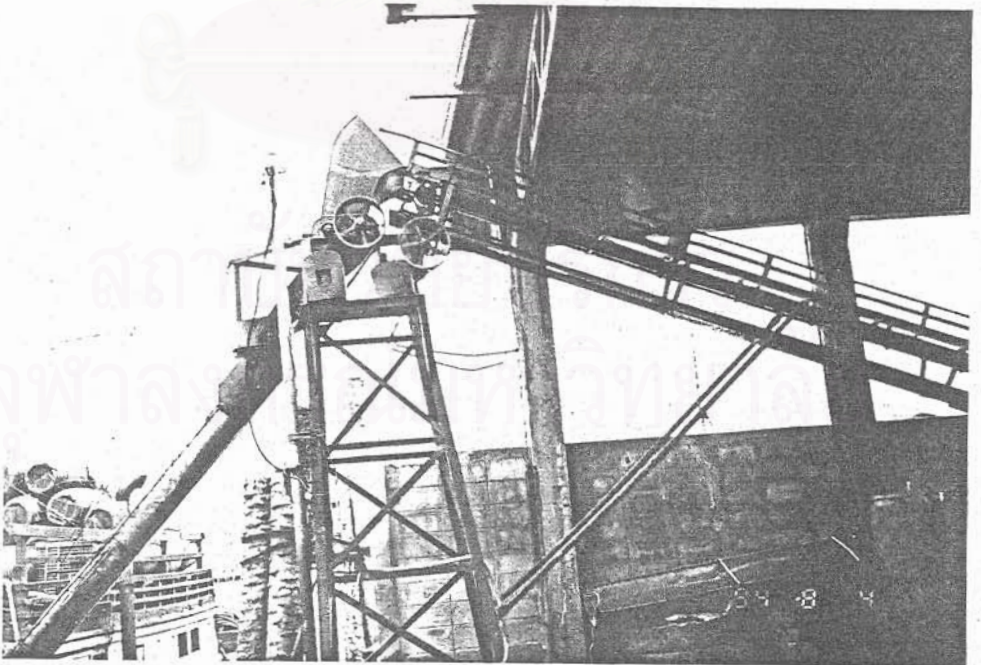
เมื่อขึ้นบก เพราะลูกจ้างมักจะไปเที่ยวกันหมดเมื่อถึงกำหนดลงเรือจึงจะกลับมาเพื่อเตรียมเรือ และเครื่องมือในการจับปลา แต่บางครั้งลูกจ้างก็หายไปเลยไม่ได้กลับมาลงเรืออีก เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 โดยมีกลุ่มนายจ้างจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 74.1 ตอบว่าได้จัดหาอาหารให้ลูกจ้างรับประทาน เมื่อขึ้นบกด้วยโดยจัดให้วันละ 3 มื้อ ส่วนลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องที่ตอบว่า นายจ้างจัดหาอาหารให้ลูกจ้างรับประทานบนบกด้วยวันละ 3 มื้อ มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ ประมาณร้อยละ 30.0 (ค่า $\chi^2 = 33.00$) ดังตารางที่ 25 โดยที่นายจ้างส่วนใหญ่จัดหาอาหารให้ลูกจ้างรับประทานในเรือเท่านั้น โดยจะจัดหาอาหารสดให้ลูกจ้างทำรับประทานกันในเรือตามที่ลูกจ้างในเรือเหล่านั้น ๆ ขอรับประทานหรือร้องขอให้นายจ้างจัดหาอาหารตามที่ขอไปในตอนที่จะออกเรือ หรือถ้าเรือยังไม่กลับเข้าฝั่ง เสบียงอาหารที่เตรียมไปหมดก็จะวิทย์เข้ามาที่ศูนย์วิทย์ของสมาคมประมงว่าต้องการอาหารอะไรบ้าง นายจ้างหรือเจ้าของเรือก็จะจัดหาอาหารตามที่ลูกจ้างต้องการฝากเรือลำอื่นออกไปให้ นายจ้างคำนวณราคาค่าอาหารประมาณวันละมากกว่า 200 บาทต่อการออกเรือครั้งหนึ่งโดยลูกจ้างรับประทานรวมกันวันละ 3 มื้อ หรือมากกว่านั้น นอกจากนี้สัตว์น้ำที่จับได้ลูกจ้างก็มักจะนำมาประกอบอาหารด้วย



บริเวณประกอบอาหาร



เตรียมอาหาร น้ำดื่ม ก่อนออกเรือ



เตรียมบรรจุน้ำแข็งลงในห้องเย็นเก็บปลา

ตารางที่ 25 ร้อยละของผู้ระบุเกี่ยวกับการจัดอาหารให้ลูกจ้างจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบ
ประเภทต่าง ๆ

การจัดอาหาร ให้แต่ละวัน	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1-2 มื้อ	16	11.5	2	3.5	1	5.5	19	8.8
3 มื้อ	47	33.8	43	74.1	6	33.3	96	44.7
มากกว่า 3 มื้อ	13	9.4	6	10.3	1	5.6	20	9.3
ไม่ได้จัดให้	63	45.3	7	12.1	10	55.6	80	37.2
รวม	139	100.0	58	100.0	18	100.0	215	100.0

$$\chi^2 = 33.00 \quad (p < 0.001)$$

3) น้ำดื่ม เมื่อถามว่านายจ้างได้จัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มไว้ให้ลูกจ้างหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้ง 3 ฝ่าย ตอบตรงกันว่านายจ้างได้จัดน้ำสะอาดสำหรับดื่มไว้ให้ลูกจ้างดื่มอย่างเพียงพอ ตลอดระยะเวลาที่ทำงานมีฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 20.0 เท่านั้น ที่ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดน้ำดื่มไว้ให้ลูกจ้าง

4) การรักษาพยาบาล ในการสอบถามเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลนี้ ผู้วิจัยได้แยกสอบถามดังนี้

- การปฐมพยาบาลเบื้องต้น (First Aid) ผู้วิจัยได้ถามว่านายจ้างได้จัดการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ฝ่าย คือ นายจ้างร้อยละ 80.0 ลูกจ้างร้อยละ 70.0 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ ประมาณ 60.0 ตอบว่านายจ้างจะจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ และยาสำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายทั้งบนบกและในเรือ เมื่อถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดการปฐมพยาบาลเบื้องต้น อันมียาเครื่องมือในการปฐมพยาบาลวัสดุภัณฑ์พื้นฐาน ตลอดจนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ประจำห้องพยาบาลไว้หรือไม่ ได้คำตอบที่ตรงกันทั้ง 3 ฝ่าย โดยเกือบทั้งหมดเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดไว้ มีที่ไม่เห็นด้วยเพียงส่วนน้อย เช่น นายจ้างร้อยละ 10.0 มีความเห็นว่าจะไม่ควรมีกฎหมายกำหนดไว้ถึงเครื่องมือปฐมพยาบาลส่วนอีกร้อยละ 25.0 คือ นายจ้างที่ไม่เห็นด้วยและไม่แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในเรื่องวัสดุภัณฑ์พื้นฐานด้วย สำหรับอุปกรณ์และเครื่องใช้ประจำห้องพยาบาล พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 26.3 ลูกจ้างร้อยละ 2.1 นายจ้างร้อยละ 13.3 ไม่เห็นด้วยที่จะต้องกำหนดไว้เป็นกฎหมาย

- การรักษาพยาบาลโดยทั่วไป สำหรับการรักษาพยาบาลโดยทั่วไป ลูกจ้างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 46.9 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 52.6 ตอบว่านายจ้างจัดให้เฉพาะตัวลูกจ้าง แต่นายจ้างร้อยละ 56.7 กลับตอบว่าจัดให้มีการรักษาพยาบาลทั่วไปรวมทั้งครอบครัวของลูกจ้างด้วย เมื่อถามถึงค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลโดยทั่วไป ได้รับคำตอบที่ตรงกันของลูกจ้างร้อยละ 55.0 นายจ้างร้อยละ 65.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 40.0 ตอบว่านายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมดแต่มีลูกจ้างร้อยละ 20.0 ตอบว่านายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายให้บางส่วน พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 30.0 กลับตอบว่าลูกจ้างต้องออกค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด

เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลว่า ควรมีกฎหมายกำหนดไว้ให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 มีค่า χ^2 เท่ากับ 32.61 โดยมีกลุ่มลูกจ้างจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 95 เห็นด้วยว่าควรมีกฎหมายกำหนดไว้ ดังตารางที่ 26 และส่วนใหญ่เห็นว่าค่ารักษาพยาบาลนี้ควรหมายถึงค่าตรวจรักษา ค่ายา ค่าเลือด ค่าเอ็กซเรย์ (X-ray) ค่าวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นในการรักษาพยาบาล ค่าอวัยวะเทียม ค่าห้องพัก ค่าผ่าตัด ค่าอาหาร ค่าแพทย์และพยาบาลพิเศษด้วย มีไม่เห็นด้วยบ้างแต่ละรายการเพียงจำนวนน้อย

ตารางที่ 26 ร้อยละของผู้แสดงความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้จัดการด้านการรักษาพยาบาล เป็นสวัสดิการตามกฎหมายจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดสวัสดิการรักษาพยาบาลเป็นกฎหมาย	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เห็นด้วย	135	95.1	41	68.3	15	83.3	191	86.8
ไม่เห็นด้วย	-	-	7	11.7	-	-	7	3.2
ไม่มีความเห็น	7	4.9	12	20.0	3	16.67	22	10.0
รวม	142	100.0	60	100.0	18	100.0	220	100.0

$$\chi^2 = 32.61 \quad (p < 0.001)$$

- การจัดให้ลูกจ้างได้รับการตรวจร่างกายเป็นการประจำ เมื่อถามถึงการตรวจร่างกายของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลเป็นประจำโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งว่านายจ้างได้จัดให้หรือไม่ ลูกจ้างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 73.8 ตอบว่าไม่ได้จัดให้เช่นเดียวกับฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 68.4 ตอบว่านายจ้างไม่ได้จัดให้เช่นเดียวกันแต่ฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่จำนวนร้อยละ 43.3 ตอบว่าจัดให้มีแพทย์ตรวจแต่ไม่แน่นอนจะให้ตรวจเป็นครั้งคราว

เมื่อเปรียบเทียบความเห็นของกลุ่มตัวอย่างว่าควรจะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างได้จัดการให้ลูกจ้างได้ตรวจสุขภาพร่างกายโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งเป็น

ประจำ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.001 ด้วยค่าไคสแควร์ เท่ากับ 32.17 กล่าวคือ นายจ้างจำนวนมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 44.1 เห็นว่าควรจัดบริการเป็นระยะโดยมีลูกจ้างจำนวนร้อยละ 31.7 และผู้เกี่ยวข้องจำนวนร้อยละ 50.0 เห็นว่าควรจัดปีละครั้ง ดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ร้อยละของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกาย จำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

ความเห็นเกี่ยวกับการกำหนดให้มีการตรวจร่างกายโดยแพทย์	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เห็นด้วย	4	2.8	9	15.3	-	-	13	5.9
ควรจัดบริการเป็นระยะ	47	33.1	26	44.1	5	27.8	78	35.6
ควรจัดปีละ 2 ครั้ง	17	12.0	-	-	1	5.6	18	8.2
ควรจัดปีละ 1 ครั้ง	45	31.7	7	11.9	9	50.0	61	27.9
ไม่มีความเห็น	29	20.4	17	28.8	3	16.7	49	22.4
รวม	142	100.0	59	100.0	18	100.0	219	100.0

$$\chi^2 = 32.17 \quad (p < 0.001)$$

5) นอกจากนี้แล้วนายจ้างส่วนใหญ่ยังจัดให้มีเครื่องผ่อนแรงในการทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลด้วย เช่น ลอก กว้าน ฯลฯ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องจำนวนประมาณร้อยละ 80 เท่า ๆ กัน นายจ้างประมาณร้อยละ 70 ต่างตอบว่านายจ้างได้มีเครื่องผ่อนแรงให้ลูกจ้างใช้ด้วย

แต่สวัสดิการอื่นนอกจากที่กล่าวมาแล้วนายจ้างในกิจการประมงทะเลไม่ได้จัดให้ ซึ่งเป็นคำตอบที่ตรงกันของผู้ตอบทั้ง 3 ฝ่าย เช่นกัน

4.3.4 ความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อถามถึงความคิดเห็นในการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ของประชากรตัวอย่าง ได้ความคิดเห็นดังนี้

- การกำหนดให้มีการจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไว้ให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลได้ใช้ ผู้ตอบส่วนใหญ่คือ ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องจำนวนเท่า ๆ กัน คือ ร้อยละประมาณ 95 นายจ้างร้อยละ 83.3 เห็นว่าควรมีการกำหนดไว้ในกฎหมาย
- การจัดหาหน้ากากสำหรับตีมืออย่างเพียงพอ ผู้ตอบจำนวนมากกว่าร้อยละ 90 ของทุกกลุ่มต่างมีความเห็นว่าสมควรกำหนดเรื่องนี้ไว้ในกฎหมาย
- การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการยกที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างเอาไว้ในกฎหมายนี้ มีลูกจ้างเกือบร้อยละ 90 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 80 และนายจ้างร้อยละ 63.3 ต่างก็เห็นด้วย
- การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการแบกที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไว้ในกฎหมายนี้ปรากฏว่าลูกจ้างร้อยละ 85.5 พนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 80.0 นายจ้างร้อยละ 56.7 ต่างก็เห็นว่าควรกำหนดไว้ในกฎหมาย
- การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการหามที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างไว้ในกฎหมายหรือไม่ มีผู้ตอบว่าสมควรกำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่คือ ลูกจ้างร้อยละ 77.2 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 78.9 และนายจ้างร้อยละ 56.7
- การกำหนดประเภทงาน และน้ำหนักที่เกี่ยวกับการหามที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างควรกำหนดไว้ในกฎหมายหรือไม่ ปรากฏว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 80.0 ลูกจ้างร้อยละ 75.0 และนายจ้างร้อยละ 56.7 ต่างก็ตอบว่าสมควรที่จะได้กำหนดไว้ในกฎหมาย

- การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการลากเงินที่เหมาะสมไว้ในกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างได้เกิดความปลอดภัยในการทำงานหรือไม่นั้น ปรากฏว่าลูกจ้างร้อยละ 83.4 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 78.9 มีความเห็นเช่นเดียวกับนายจ้างร้อยละ 73.3 ว่าสมควรกำหนดไว้เป็นกฎหมาย

การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการทุบหนัก ควรที่จะได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมายหรือไม่พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 78.9 ลูกจ้างร้อยละ 76.6 และนายจ้างร้อยละ 56.7 มีความเห็นว่าควรที่จะได้มีการกำหนดไว้ในกฎหมาย

4.3.5 การประสบอันตราย

จากการสอบถามประชากรตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามถึงการประสบอันตรายของลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทะเล ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ฝ่ายต่างตอบว่ามีลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานในกิจการประมงทะเลดังรายละเอียดดังนี้

1) สาเหตุของการประสบอันตราย ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบคำถามเกี่ยวกับสาเหตุของการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นต่าง ๆ กัน ดังนี้

- สาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดจากความประมาทเส้นเลื้อย สาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดจากความประมาทเส้นเลื้อยจะค่อนข้างสูงมากกว่าสาเหตุอื่น ๆ โดยมีผู้ตอบว่าสาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดจากความประมาทเส้นเลื้อยมีมากที่สุด คือ ลูกจ้างร้อยละ 81.4 นายจ้างร้อยละ 45.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 42.1

- อุบัติเหตุจากเครื่องจักรเครื่องมือเสียบ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ลูกจ้างร้อยละ 51.7 นายจ้างร้อยละ 33.3 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 36.8 ตอบว่าเป็นสาเหตุหนึ่งของอุบัติเหตุจากการทำงาน

- อุบัติเหตุจากภัยธรรมชาติ ภัยธรรมชาติเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานโดยมีลูกจ้างเกือบร้อยละ 60 นายจ้างร้อยละ 50 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 84.2 ตอบ

- เรืออัปปาง สาเหตุของการประสบอันตรายจากการทำงานในกิจการประมงทะเลอีกสาเหตุหนึ่งคือ เรืออัปปาง ซึ่งมีลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ

41.4 และ 47.4 ตอบว่าเรืออัปปางคือ สาเหตุหนึ่งของการประสบอันตราย แต่นายจ้างร้อยละ 70.0 ตอบว่าเรืออัปปางไม่ใช่สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานในเรือประมงทะเล

- สภาวะการทำงานที่ไม่ปลอดภัย อาจเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดอันตราย จากการทำงานได้ตามคำตอบของลูกจ้างร้อยละ 34.5 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 31.6

- ไม่มีเครื่องป้องกันอันตราย การไม่มีเครื่องป้องกันอันตรายก็เป็น สาเหตุหนึ่งที่อาจก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงานได้ตามคำตอบของลูกจ้างร้อยละ 23.4

- เรือประมงชนกัน สาเหตุของอุบัติเหตุที่เกิดจากเรือประมงชนกัน มี ค่อนข้างน้อย ดังจำนวนลูกจ้างที่ตอบว่าไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นร้อยละ 75.2 นายจ้างร้อยละ 73.3 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 36.8

2) ผลที่ได้รับจากการประสบอันตราย เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานในกิจการประมงทะเลแล้วปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อมูลดังนี้

- ลูกจ้างร้อยละ 73.8 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 57.9 และนายจ้างร้อยละ 35.0 ตอบว่าเมื่อประสบอันตรายแล้วลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ 1-3 วัน

- ลูกจ้างและนายจ้างมากกว่าเกือบร้อยละ 70 ตอบว่าเมื่อประสบ อันตรายแล้วลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ 1 สัปดาห์

- ลูกจ้างประมาณร้อยละ 50.0 ยังตอบว่าเมื่อประสบอันตรายแล้ว ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้ 2 สัปดาห์ก็มี

- ลูกจ้างประมาณร้อยละ 42.8 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง ร้อยละ 52.6 ตอบว่าเมื่อประสบอันตรายจากการทำงานแล้วบางครั้งลูกจ้างทำงานไม่ได้ถึง 1 เดือน ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างร้อยละ 70.0 ตอบว่าไม่มีกรณีเช่นนี้

- เช่นเดียวกับที่นายจ้างร้อยละ 70.0 ตอบว่าไม่เคยปรากฏว่าเมื่อ ประสบอันตรายจากการทำงานแล้วลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เกินกว่า 1 เดือน ในขณะที่ ลูกจ้างร้อยละ 36.6 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 36.8 ตอบว่าเมื่อลูกจ้าง ประสบอันตรายจากการทำงานแล้วมีลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้นานกว่า 1 เดือน

เมื่อถามถึงกรณีลูกจ้างสูญเสียอวัยวะและตายปรากฏผลดังนี้

- พนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 31.6 ลูกจ้างร้อยละ 15.9 ตอบว่า ลูกจ้างประสบอันตรายจนเป็นเหตุให้นิวขาด

- และพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 26.3 ลูกจ้างร้อยละ 9.0 ตอบว่า หลังจากประสบอันตรายแล้วลูกจ้างถึงแก่ทุพพลภาพ

- พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 21.1 และลูกจ้างร้อยละ 9.0 ตอบว่าลูกจ้างประสบอันตรายแล้วแขนและขาขาด

- ลูกจ้างร้อยละ 24.1 ตอบว่ามีการประสบอันตรายถึงตาย ในขณะที่พนักงานเจ้าหน้าที่เห็นเช่นเดียวกันจำนวนร้อยละ 78.9 แต่นายจ้างตอบว่าไม่มีการตายเป็นจำนวนร้อยละ 63.3

3) เมื่อถามว่าหลังจากลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงานแล้ว นายจ้างได้ให้ความช่วยเหลือแก่ลูกจ้างอย่างไรบ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้างร้อยละ 82.8 นายจ้างร้อยละ 80.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 68.4 ตอบว่า นายจ้างจะส่งไปรับการรักษาพยาบาลโดยนายจ้างร้อยละ 83.3 ลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 70.0 ตอบว่านายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลให้ รวมทั้งนายจ้างร้อยละ 70.0 ลูกจ้างร้อยละ 47.5 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 31.6 ตอบว่านายจ้างได้จ่ายเงินทดแทนให้และนายจ้างร้อยละ 75.0 ลูกจ้างร้อยละ 66.9 ได้ตอบว่านอกจากค่าทดแทนแล้วยังได้จ่ายค่าทำขวัญให้ด้วย เมื่อการรักษาพยาบาลสิ้นสุดลงแล้ว ถ้าลูกจ้างหายดีก็จะรับกลับเข้าทำงานต่อไป และในกรณีที่ถึงแก่ความตายหรือสูญหายก็ได้ให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวด้วย

4) ในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างต้องรับผิดชอบเมื่อลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย จากการทำงานให้แก่ นายจ้างได้ ข้อมูลความคิดเห็น ดังนี้

- การกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนการสูญเสียเวลาในการทำงาน มีลูกจ้างร้อยละ 80.7 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 73.7 นายจ้างเกือบร้อยละ 60 เห็นด้วยว่าควรกำหนดไว้

- การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะมีลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องเกือบร้อยละ 85 นายจ้างร้อยละ 65 เห็นด้วยว่าควรกำหนดไว้ในกฎหมาย

- การกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทดแทนกรณีทุพพลภาพให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ถึงแก่ทุพพลภาพ มีลูกจ้างร้อยละ 77.9 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 68.4 และนายจ้างร้อยละ 61.7 เห็นด้วยว่าควรกำหนดไว้

ทั้งนี้ฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 60.7 เห็นว่าควรกำหนดวงเงินค่าทดแทนไว้ นายจ้างร้อยละ 61.7 เห็นว่าไม่ควรกำหนดวงเงินในการจ่ายค่าทดแทนไว้ แต่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 63.2 ไม่แสดงความเห็น

- ค่ารักษาพยาบาล นอกจากค่าทดแทนแล้วผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ฝ่าย ส่วนใหญ่คือ ลูกจ้างร้อยละ 86.9 นายจ้างร้อยละ 73.3 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 84.2 ต่างก็มีความเห็นว่าควรจะต้องมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วยหรือตายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างด้วย โดยลูกจ้างร้อยละ 57.9 มีความเห็นว่าควรกำหนดวงเงินในการรักษาพยาบาลไว้ แต่นายจ้างเกือบร้อยละ 60 เห็นว่าไม่ควรกำหนดวงเงินในการรักษาพยาบาลไว้ และพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 52.6 ไม่ตอบ

- ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพ ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงานให้แก่นายจ้างในกิจการประมงทะเล ก็เป็นอีกเรื่องหนึ่งที่ผู้ตอบส่วนใหญ่ของทั้ง 3 ฝ่าย คือ ลูกจ้างร้อยละ 73.8 นายจ้างร้อยละ 56.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องร้อยละ 63.2 ต่างก็มีความเห็นว่า ควรจะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าฟื้นฟู ให้แก่ลูกจ้างด้วย โดยลูกจ้างร้อยละ 55.2 มีความเห็นว่าควรจะมีการกำหนดวงเงินของค่าทำขวัญไว้ในกฎหมายด้วย แต่ฝ่ายนายจ้างเกือบร้อยละ 63.3 มีความเห็นว่าไม่ควรกำหนดวงเงินเอาไว้โดยแน่นอนและพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 63.2 ไม่แสดงความเห็นในเรื่องนี้

- ค่าทำศพ ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย หรือสูญหาย ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 82.8 ฝ่ายนายจ้างร้อยละ 73.3 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 78.9 เห็นว่าควรจะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าทำศพ สำหรับลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย จนถึงแก่ความตาย หรือสูญหายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างด้วย



โดยลูกจ้างร้อยละ 60.7 ระบุว่าควรมีการกำหนดจำนวนเงินค่าใช้จ่ายในการทำศพไว้ในกฎหมายด้วย แต่นายจ้างร้อยละ 63.3 เห็นว่าไม่ควรมีการกำหนดจำนวนเงินไว้ และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 52.6 ไม่ให้ความเห็น

- ค่าทำขวัญ นอกจากค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วฝ่ายนายจ้างร้อยละ 82.1 นายจ้างร้อยละ 65.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 78.9 ต่างก็มีความเห็นว่าการจะมีการกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าทำขวัญให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตรายเจ็บป่วยจากการทำงาน ให้แก่นายจ้างด้วย โดยลูกจ้างร้อยละ 60.7 เห็นว่าควรกำหนดวงเงินค่าทำขวัญไว้ด้วย แต่นายจ้างร้อยละ 58.3 เห็นว่าไม่ควรมีการกำหนดจำนวนเงินไว้ในกฎหมาย และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 57.9 ไม่แสดงความเห็น

5) การเลิกจ้าง ในเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างในกิจการประมงทะเลนี้ผู้วิจัยได้สอบถามประชากรตัวอย่างเกี่ยวกับการเลิกจ้างที่นายจ้างและลูกจ้างในกิจการนี้ปฏิบัติต่อกันในเรื่องเกี่ยวกับว่า

- เมื่อนายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้มีการจ่ายค่าชดเชยให้หรือไม่ จ่ายไว้ในอัตราเท่าใด คำตอบที่ได้จากผู้ตอบส่วนใหญ่ทั้ง 3 ฝ่าย จำนวนใกล้เคียงกันคือมากกว่าร้อยละ 30 ต่างตอบตรงกันว่าไม่ได้จ่ายค่าชดเชยให้ เพราะนายจ้างมักจะไม่ได้เลิกจ้างลูกจ้างมีแต่ลูกจ้างออกไปเอง ซึ่งสอดคล้องกับคำถามที่ถามถึง

- สาเหตุของการที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีหลายสาเหตุดังคำตอบของลูกจ้างจำนวนร้อยละ 45.5 ว่าทำงานเอง แต่นายจ้างร้อยละ 46.7 ตอบว่าเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าแล้วหลบหนีไปบ้าง ซึ่งทั้งหมดสรุปได้ว่านายจ้างไม่ได้เป็นฝ่ายเลิกจ้าง เพราะในปัจจุบันนี้นายจ้างต้องการคนทำงานมากกว่าที่จะเลิกจ้าง ดังนั้น คำถามเกี่ยวกับการเลิกจ้างนี้จึงไม่ค่อยได้รับคำตอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อถามถึง

- ความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่ควรจะมีการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างต้องจ่ายเงินเมื่อมีการเลิกจ้างหรือสิ้นสุดการทำงานไว้ในกฎหมายหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้ง 3 ฝ่าย โดยเฉพาะนายจ้างมากกว่าร้อยละ 70 ไม่ให้ความคิดเห็นในเรื่องนี้

6) การร้องเรียน เมื่อถามถึงการร้องเรียนของลูกจ้างซึ่งประกอบกิจการประมงทะเลผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 82.1 ฝ่ายนายจ้างร้อยละ 86.7 และฝ่ายพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 78.9 ตอบว่าไม่มีการร้องเรียน ที่ตอบว่ามีการร้องเรียนบ้างระบุว่าเป็นการร้องเรียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ในเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงาน

วันและเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน และยิ่งเมื่อถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการร้องเรียนที่อาจเกิดขึ้น แล้วควรจะดำเนินการประการใดบ้าง เช่น คำเนิการให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ประนีประนอม ขอมความ ยกเลิกการจ้างหรือควรปฏิบัติตามคำสั่งเจ้าพนักงาน ประชากรตัวอย่างเกือบทั้งหมด คิดเป็นร้อยละมากกว่า 90 ไม่ให้ความเห็น

7) อายุที่เหมาะสมในการทำงานประมงทะเล เมื่อถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการที่จะกำหนดอายุที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทะเลได้รับคำตอบความคิดเห็นต่าง ๆ กันดังนี้

- อายุขั้นต่ำ เมื่อถามถึงการกำหนดอายุขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับการทำงานในกิจการประมงทะเลไว้ในกฎหมายว่าสมควรจะมีการกำหนดไว้หรือไม่ ปรากฏว่าลูกจ้างร้อยละ 42.1 นายจ้างร้อยละ 28.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 63.2 เห็นด้วย ในขณะที่ลูกจ้างอีกร้อยละ 31.0 และนายจ้างร้อยละ 60.0 ไม่เห็นด้วย

- การกำหนดอายุสำหรับลูกจ้างเด็ก เมื่อถามว่าควรจะมีกฎหมายกำหนดอายุของลูกจ้างเด็กที่จะทำงานในกิจการประมงทะเลไว้หรือไม่ ปรากฏว่าพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 73.7 ลูกจ้างร้อยละ 35.9 และนายจ้างร้อยละ 13.3 เห็นด้วยว่าควรกำหนดไว้แต่ลูกจ้างอีกร้อยละ 30.3 และนายจ้างร้อยละ 60.0 ไม่เห็นด้วย

- อายุสูงสุดสำหรับลูกจ้างชาย เมื่อถามว่าควรที่จะกำหนดอายุสูงสุดสำหรับลูกจ้างชายที่จะทำงานในกิจการประมงทะเลไว้ในกฎหมายหรือไม่ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 47.4 ลูกจ้างร้อยละ 39.3 และนายจ้างร้อยละ 28.3 มีความเห็นว่าการกำหนดไว้ในกฎหมาย แต่มีลูกจ้างร้อยละ 33.1 นายจ้างร้อยละ 60.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 26.3 ไม่เห็นด้วยที่จะกำหนดไว้

- อายุสูงสุดสำหรับลูกจ้างเด็ก เมื่อถามว่าสำหรับลูกจ้างเด็กสมควรที่จะกำหนดอายุสูงสุดที่จะจ้างเป็นลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไว้ในกฎหมายหรือไม่ นายจ้างร้อยละ 61.7 พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 31.6 ไม่เห็นสมควรกำหนดไว้ มีพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องที่เห็นด้วยว่าควรกำหนดไว้ในกฎหมายเพียงร้อยละ 36.8 เท่านั้น ฝ่ายลูกจ้างเห็นควรให้กำหนดไว้รวมจำนวนร้อยละ 33.8

- อายุที่เหมาะสม เมื่อถามถึงเกณฑ์อายุที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างที่จะเริ่มทำงานในกิจการประมงทะเลว่าควรที่จะกำหนดไว้ในกฎหมายหรือไม่ และควรจะเป็นเท่าไร

นายจ้างร้อยละ 51.7 ลูกจ้างร้อยละ 33.1 ตอบว่าไม่ควรระบุหรือกำหนดอายุไว้ในกฎหมาย แต่พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 63.2 ตอบว่าควรกำหนดอายุไว้ไม่ต่ำกว่า 18 ปี เช่นเดียวกับลูกจ้างร้อยละ 24.8 ตอบว่าควรกำหนดอายุไว้ 18 ปี และถ้าเป็นลูกจ้างเด็ก พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องตอบว่า สมควรที่จะกำหนดเกณฑ์อายุที่เหมาะสมในการเริ่มทำงาน เอาไว้ตั้งแต่ 15 ปี เป็นจำนวนร้อยละ 26.3, 17 ปี ร้อยละ 21.7 และอีกร้อยละ 21.7 ตอบว่าไม่ควรจ้างเด็กเข้าทำงานในกิจการประมงทะเล ในขณะที่ลูกจ้างและนายจ้างร้อยละ 26.9 และ 23.3 ไม่แสดงความเห็นในเรื่องนี้

สำหรับอายุสูงสุดที่ควรจ้างกันทำงานในกิจการประมงทะเลนั้น ลูกจ้างร้อยละ 34.5 นายจ้างร้อยละ 50.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 26.3 มีความเห็นว่าไม่ควรกำหนดอายุไว้ในกฎหมาย แต่พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องจำนวนร้อยละ 21.1 มีความเห็นว่าควรกำหนดอายุสูงสุดที่จะจ้างทำงานในกิจการประมงทะเลไว้ว่าควรมีอายุไม่เกิน 45 ปี ส่วนอีกร้อยละ 26.3 ไม่มีความเห็น

8) การจัดทำทะเบียนเอกสาร ผู้วิจัยได้สอบถามเกี่ยวกับเรื่องเอกสาร หลักฐานต่าง ๆ เช่น ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนค่าจ้าง หนังสือสัญญาจ้างว่าได้มีการจัดทำกันไว้หรือไม่ในการจ้างงานในกิจการประมงทะเล ปรากฏว่ามีได้มีการจัดทำเอกสารเหล่านี้กันไว้เลย และเมื่อถามถึงความเห็นว่าจะมีการกำหนดให้จัดทำเอกสารเหล่านี้ไว้ในกฎหมายหรือไม่ ได้รับคำตอบดังนี้

- ทะเบียนลูกจ้าง ปรากฏว่าลูกจ้างร้อยละ 43.4 และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 73.7 เห็นว่าควรที่จะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดทำทะเบียนลูกจ้างไว้ในกฎหมายแต่นายจ้างร้อยละ 71.7 และลูกจ้างอีกร้อยละ 24.1 ตอบว่าไม่สมควรกำหนดไว้ในกฎหมาย

- ทะเบียนค่าจ้าง สำหรับการกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนค่าจ้างไว้ในกฎหมายหรือไม่นั้น พนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 68.4 ลูกจ้างร้อยละ 43.4 มีความเห็นว่าสมควรที่จะมีกฎหมายกำหนดไว้ให้นายจ้างจัดทำแต่นายจ้างร้อยละ 71.7 และลูกจ้างร้อยละ 24.1 เห็นว่าไม่สมควรที่จะมีกฎหมายกำหนดให้ทำ

- หนังสือสัญญาจ้าง เมื่อถามถึงหนังสือสัญญาจ้างงานในกิจการประมงทะเลว่าควรจะมีกฎหมายกำหนดให้จัดทำขึ้นหรือไม่ ปรากฏว่านายจ้างร้อยละ 70.0 ลูกจ้างร้อยละ 24.8 มีความเห็นว่าไม่สมควรที่จะมีกฎหมายกำหนดให้จัดทำ แต่พนักงานเจ้าหน้าที่

ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 63.2 และลูกจ้างอีกร้อยละ 42.8 เห็นว่าควรที่จะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างไว้ด้วย

9) ขอบเขตในการบังคับใช้กฎหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามเกี่ยวกับขอบเขตในการนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลไปบังคับใช้ ว่าสมควรที่จะมีกฎหมายในการบังคับใช้อย่างไรบ้าง ได้รับคำตอบดังนี้

- สัญชาติของลูกจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 87.6 นายจ้างร้อยละ 66.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 68.4 ตอบว่าควรให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่มีสัญชาติไทย ผู้ตอบฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 78.6 นายจ้างร้อยละ 66.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 57.9 ตอบว่าลูกจ้างต่างด้าวที่ชอบด้วยกฎหมายก็ควรได้รับความคุ้มครองด้วย และสำหรับลูกจ้างต่างด้าวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายผู้ตอบฝ่ายนายจ้างร้อยละ 73.3 ลูกจ้างร้อยละ 40.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 21.1 ตอบว่าควรให้ความคุ้มครองด้วย เช่นเดียวกับที่ลูกจ้างร้อยละ 68.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 68.4 และนายจ้างร้อยละ 78.3 ต่างก็เห็นว่ากฎหมายควรให้ความคุ้มครองถึงลูกจ้างต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตจากทางราชการให้ทำงานประมงทะเลในประเทศไทยได้ด้วย

- ขนาดของการประกอบกิจการประมงทะเลที่ควรจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลไปบังคับใช้นั้นผู้วิจัยได้สอบถามประชากรตัวอย่าง ถึงจำนวนของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเรือแต่ละลำว่า ควรจะมีขนาดเท่าไรจึงจะสมควรนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลไปบังคับใช้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างประมาณร้อยละ 40.0 ตอบว่าไม่สมควรพิจารณาจากจำนวนลูกจ้าง ที่ตอบว่าสมควรพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์นั้น มีลูกจ้างร้อยละ 26.9 ตอบว่าควรมีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 5-20 คน และนายจ้างร้อยละ 21.7 ตอบว่าควรมีจำนวนลูกจ้างลำละตั้งแต่ 5-10 คนขึ้นไป

- ขนาดของเรือ เมื่อถามถึงการนำขนาดของเรือมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณานำกฎหมายมาบังคับใช้ว่าสมควรหรือไม่ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ก็ตอบเช่นเดียวกันอีกว่าไม่ควรรีใช้ขนาดของเรือเป็นเกณฑ์พิจารณาในการนำกฎหมายมาบังคับใช้ มีลูกจ้างจำนวนร้อยละ 11.0 ที่ตอบว่าควรรีใช้ขนาดของเรือเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้ระบุว่าจะใช้บังคับกับเรือที่มีขนาดมากกว่า 200 แกรมขึ้นไป

- จำนวนลำเรือ ถ้าจะพิจารณาจากจำนวนเรือที่นายจ้างเป็นเจ้าของ หรือผู้ครอบครองเป็นเกณฑ์ในการที่จะพิจารณานำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

มาใช้บังคับหรือไม่ก็ได้คำตอบเช่นเดิม คือ นายจ้างและลูกจ้างมากกว่าร้อยละ 60 เห็นว่าไม่ควรนำจำนวนเรือที่มีอยู่มาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา แต่ส่วนน้อยที่ตอบว่าให้ใช้จำนวนเรือเป็นเกณฑ์ในการพิจารณานักกฎหมายมาใช้ระบุว่าให้ใช้กับนายจ้างที่มีเรือตั้งแต่ 2 ลำขึ้นไป นอกนั้นจะไม่ตอบหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้เลย

10) ควรมีการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลหรือไม่ เมื่อถามถึงความเห็นว่าควรมีการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลขึ้นมาใช้บังคับหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในเรื่องนี้ มีเพียงพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 47.4 และลูกจ้างร้อยละ 44.8 เท่านั้นที่มีความเห็นว่าการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลขึ้นมาใช้บังคับ

11) ความเหมาะสมของบทบัญญัติ เมื่อถามถึงความเหมาะสมของบทบัญญัติในเรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลตามที่กำหนดไว้ในปัจจุบันว่าเหมาะสมดีแล้วหรือยัง สมควรจะได้มีการปรับปรุงแก้ไขในเรื่องใดบ้าง ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้างร้อยละ 46.7 ลูกจ้างร้อยละ 30.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 26.3 มีความเห็นว่ายังไม่เหมาะสมแต่ไม่ระบุว่าควรจะได้มีการแก้ไขในเรื่องใดบ้าง ในขณะที่พนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 57.9 ลูกจ้างร้อยละ 45.5 นายจ้างร้อยละ 33.3 ไม่ได้ให้ความเห็นในเรื่องนี้

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 63.2 และลูกจ้างอีกร้อยละ 42.8 เห็นว่าควรที่จะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดทำสัญญาจ้างไว้ด้วย

9) ขอบเขตในการบังคับใช้กฎหมาย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสอบถามเกี่ยวกับขอบเขตในการนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลไปบังคับใช้ ว่าสมควรที่จะมีกฎหมายในการบังคับใช้อย่างไรบ้าง ได้รับคำตอบดังนี้

- สัญชาติของลูกจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 87.6 นายจ้างร้อยละ 66.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 68.4 ตอบว่าควรให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่มีสัญชาติไทย ผู้ตอบฝ่ายลูกจ้างร้อยละ 78.6 นายจ้างร้อยละ 66.7 และพนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 57.9 ตอบว่าลูกจ้างต่างด้าวที่ชอบด้วยกฎหมายก็ควรได้รับความคุ้มครองด้วย และสำหรับลูกจ้างต่างด้าวที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายผู้ตอบฝ่ายนายจ้างร้อยละ 73.3 ลูกจ้างร้อยละ 40.0 และพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 21.1 ตอบว่าควรให้ความคุ้มครองด้วยเช่นเดียวกับที่ลูกจ้างร้อยละ 68.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ร้อยละ 68.4 และนายจ้างร้อยละ 78.3 ต่างก็เห็นว่ากฎหมายควรให้ความคุ้มครองถึงลูกจ้างต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตจากทางราชการให้ทำงานประมงทะเลในประเทศไทยได้ด้วย

- ขนาดของการประกอบกิจการประมงทะเลที่ควรจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลไปบังคับใช้นั้นผู้วิจัยได้สอบถามประชากรตัวอย่าง ถึงจำนวนของลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในเรือแต่ละลำว่า ควรจะมีขนาดเท่าไรจึงจะสมควรนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลไปบังคับใช้นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างประมาณร้อยละ 40.0 ตอบว่าไม่สมควรพิจารณาจากจำนวนลูกจ้าง ที่ตอบว่าสมควรพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์นั้น มีลูกจ้างร้อยละ 26.9 ตอบว่าควรมีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ 5-20 คน และนายจ้างร้อยละ 21.7 ตอบว่าควรมีจำนวนลูกจ้างลำละตั้งแต่ 5-10 คนขึ้นไป

- ขนาดของเรือ เมื่อถามถึงการนำขนาดของเรือมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณานำกฎหมายมาบังคับใช้ว่าสมควรหรือไม่ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ก็จะตอบเช่นเดียวกันอีกว่าไม่ควรใช้ขนาดของเรือเป็นเกณฑ์พิจารณาในการนำกฎหมายมาบังคับใช้ มีลูกจ้างจำนวนร้อยละ 11.0 ที่ตอบว่าควรใช้ขนาดของเรือเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาได้ระบุว่าควรจะให้บังคับกับเรือที่มีขนาดมากกว่า 200 แรงม้าขึ้นไป

- จำนวนลำเรือ ถ้าจะพิจารณาจากจำนวนเรือที่นายจ้างเป็นเจ้าของหรือผู้ครอบครองเป็นเกณฑ์ในการที่จะพิจารณานำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

ตารางที่ 28 ร้อยละของผู้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของบทบัญญัติกฎหมายคุ้มครอง
แรงงานในกิจการประมงทะเลจำแนกตามกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบประเภทต่าง ๆ

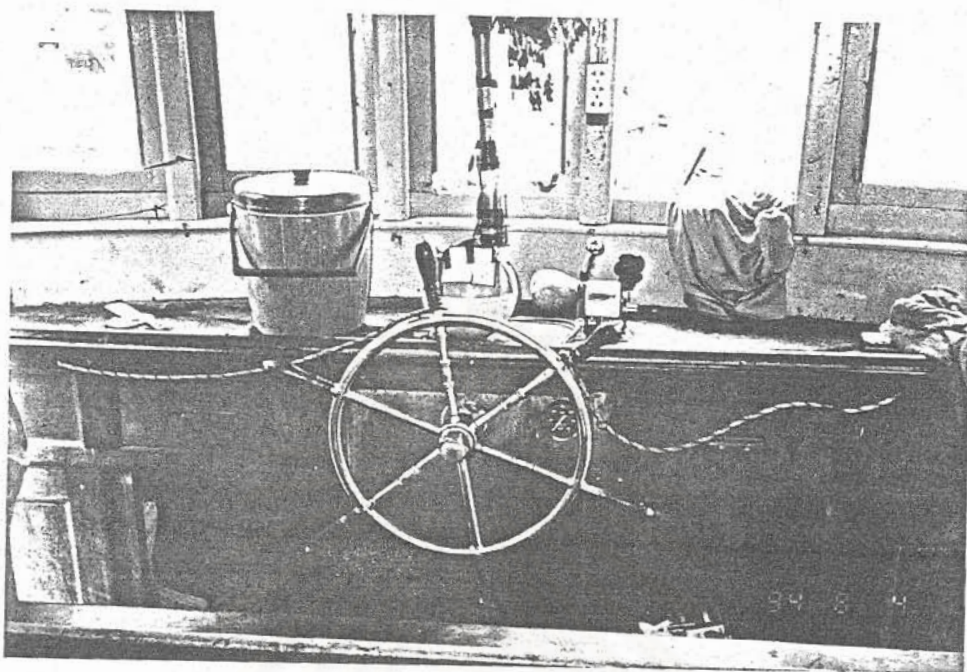
ความเห็นเกี่ยวกับ กฎหมายคุ้มครอง แรงงานกิจการ ประมงทะเล	ลูกจ้าง		นายจ้าง		ผู้เกี่ยวข้อง		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เหมาะสมดีแล้ว	18	12.4	3	5.0	1	5.3	22	9.8
ไม่มีความเหมาะสม	44	30.3	28	46.7	5	26.3	77	34.4
ควรแก้ไข	9	6.2	1	1.7	1	5.3	11	4.9
ไม่มีความเห็น	66	45.5	20	33.3	11	57.9	97	43.3
อื่น ๆ	8	5.5	8	13.3	1	5.3	17	7.6
รวม	145	100.0	60	100.0	19	100.0	224	100.0

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

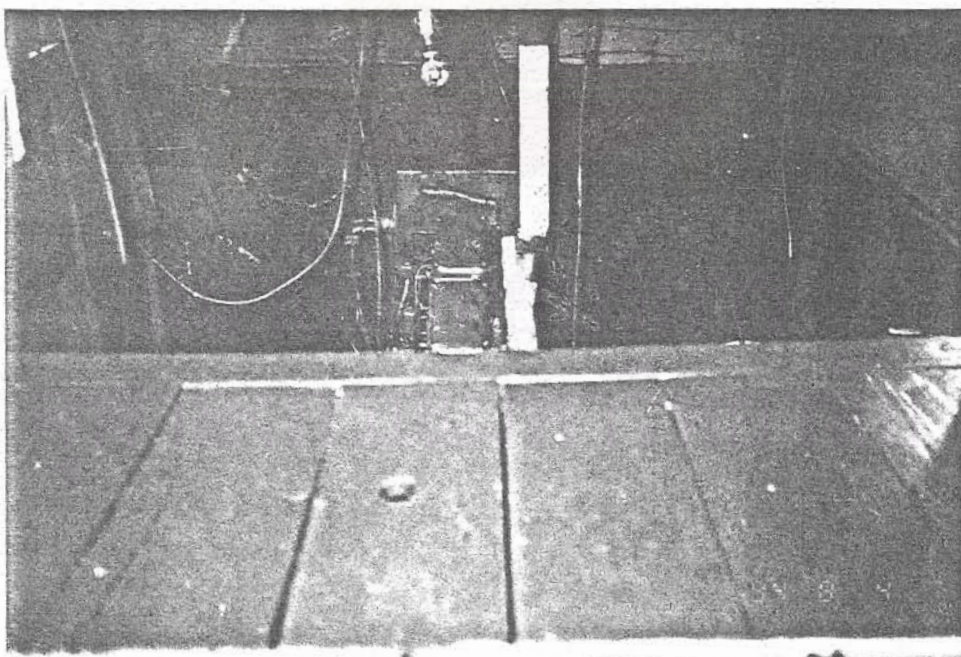
12) การใช้บังคับกฎหมายประกันสังคม เมื่อถามถึงความเห็นว่าควรนำกฎหมายประกันสังคมมาใช้บังคับกับกิจการประมงทะเลหรือไม่ ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้ง 3 ฝ่าย ฝ่ายละประมาณร้อยละ 50 ขึ้นไป ไม่แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้ ส่วนที่แสดงความคิดเห็นคือ ลูกจ้างร้อยละ 45.5 นายจ้างร้อยละ 40.0 แต่พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องร้อยละ 36.8 มีความเห็นว่าสมควรนำกฎหมายประกันสังคมมาใช้บังคับกับการประกอบกิจการประมงทะเลด้วย



เตรียมอวนก่อนออกเรือ



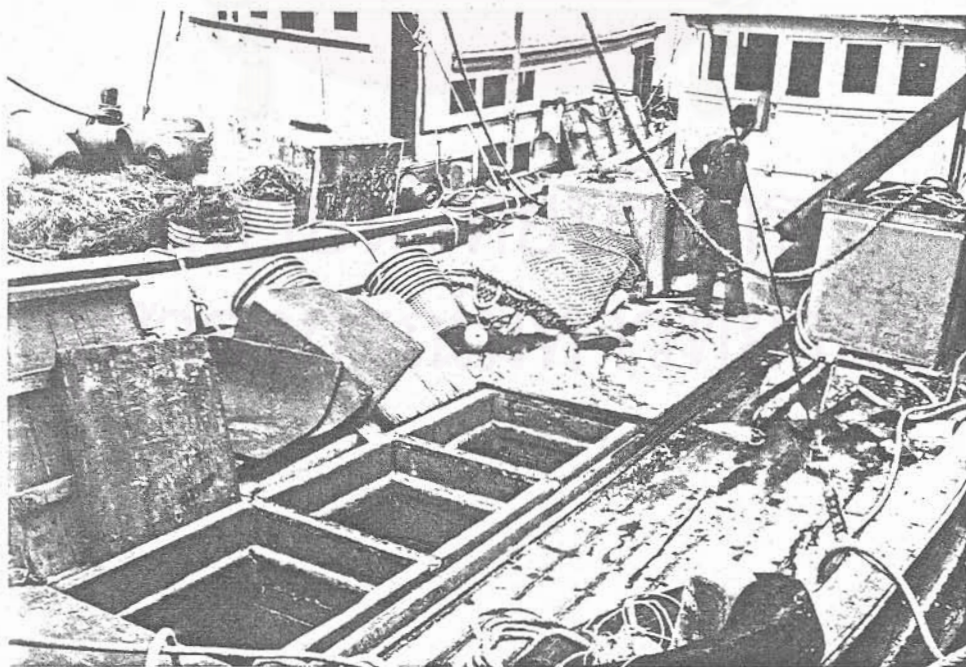
ห้องนายท้ายเรือ



ห้องเครื่อง



ห้องเป็นเก็บปลาที่จับได้





อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวมาแล้ว ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึง

5.1 สภาพการจ้างและการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

จากผลการวิจัยที่ผ่านมาทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่า สภาพการจ้างและการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลโดยทั่วไปมีสภาพที่ไม่สู้ดีนัก เนื่องจากสภาพการจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเลนั้น ไม่ได้มีรูปแบบหรือมีแบบแผนระเบียบกฎเกณฑ์เหมือนการจ้างแรงงานในกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม หรือกิจการอื่น ๆ คงมีสภาพการจ้างและการทำงานเช่นเดียวกับงานเกษตรกรรมโดยทั่วไป คือมีลักษณะเป็นการตกลงกันง่าย ๆ อยากจะทำก็ทำ ไม่อยากทำก็ไม่ทำ ไม่มีการผูกมัดไม่มีมาตรการบังคับ มีลักษณะของการลุ่มอล่วยผ่อนปรนกันค่อนข้างมาก ไม่เคร่งครัดในการทำงาน ทั้งนายจ้างและลูกจ้าง มักจะปฏิบัติกันไปตามที่เคยทำมาแต่ดั้งเดิม จะมีเปลี่ยนแปลงบ้างก็เฉพาะแต่การที่นำเครื่องมือและวิธีการใหม่ ๆ มาใช้เท่านั้น แต่สภาพการจ้างและการทำงานยังคงรูปแบบของงานเกษตรกรรม ที่ไม่เป็นระบบอยู่เช่นเดิม

5.1.1 การจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการจ้าง ในการทำงานกิจการประมงทะเลนั้น จะไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนค่าจ้าง หรือหลักฐานใด ๆ กันเอาไว้เลย รวมทั้งไม่ได้มีการทำสัญญาจ้างแรงงานกันเอาไว้เป็นลายลักษณ์อักษรด้วย การตกลงจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเลนั้น จะไม่มีการเขียนใบสมัครงาน ทำสัญญาจ้างแรงงานหรือหลักฐานใด ๆ กันไว้ มีที่ทำบ้างก็น้อยมาก ส่วนใหญ่จะมาสมัครเอง โดยมาตอนจะออกเรือเมื่อทราบว่าไม่มีลูกเรือ หรือเรือลำไหนต้องการลูกเรือก็จะลงเรือไปเลย บางครั้งอาจจะมาสมัครก่อนเรือออกเล็กน้อย เมื่อตกลงทำงานแล้วก็จะขอเบิกเงินเป็นค่าใช้จ่าย

ที่จำเป็นก่อน หรือให้ครอบครัวไว้ใช้จ่ายในระหว่างออกทะเล แต่เมื่อถึงกำหนดเรือออกก็ไม่ได้มาลงเรือตามกำหนดหายไปเลยก็มีเป็นจำนวนมาก หรือบางครั้งลูกจ้างที่ทำงานอยู่แล้วก็จะไปชักชวนญาติพี่น้อง เพื่อนฝูงมาทำด้วยหรือนายจ้างจัดหาเรือไปรับมาจากภูมิลำเนาบ้าง บางครั้งลูกจ้างหรือได้ก็จะชักชวนลูกจ้างจากเรือลำอื่นในขณะที่อยู่ในทะเลให้ไปทำงานด้วยก็มี ซึ่งส่วนใหญ่เมื่อตกลงจะทำงานด้วยก็ลงเรือออกทะเลไปเลย บางครั้งเมื่อเรือกลับเข้าฝั่งก็เบิกเงินค่าจ้างแล้วหายไปเลยไม่กลับมาทำงานอีกโดยมิได้บอกลาออกก็มี ซึ่งนายจ้างก็ไม่สามารถจะติดตามได้ เพราะมิได้ทำหลักฐานกันเอาไว้

ผู้วิจัยคิดว่า ปัญหาเหล่านี้ น่าจะแก้ได้โดยนายจ้างจัดทำหลักฐานการจ้างไว้เป็นหนังสือ ดังที่ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกำหนดไว้ จะได้มีหลักฐานในการติดตามตัวลูกจ้างหรือเรียกเงินคืนได้ แต่จากการเก็บข้อมูลภาคสนามปรากฏว่า นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะทำสัญญาตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยให้เหตุผลว่าการจัดทำสัญญาจ้างแรงงานตามที่กฎหมายกำหนดไว้ยุ่งยากทำไม่ได้ เพราะลูกจ้างมาทำงานโดยไม่มีหลักฐานอะไรติดตัวมาเลย แม้แต่บัตรประจำตัวประชาชน นายจ้างเองบางรายก็ไม่มีความรู้และเวลาพอที่จะมานั่งซักถาม กรอกประวัติหรือรายละเอียดต่าง ๆ เหล่านี้ ถ้าทำก็จะต้องจ้างคนมาทำและเก็บเอกสารเหล่านี้โดยเฉพาะ ทำให้สิ้นเปลืองและไม่มีเงินพอที่จะจ้างคนมาทำหน้าที่ยี้ได้ ประกอบกับในระยะที่ผ่านมานับตั้งแต่เกิดพายุไต้ฝุ่นเกย์ เมื่อปี พ.ศ. 2533 แล้วเกิดภาวะการขาดแคลนแรงงานในประมงทะเลสูงมาก แรงงานไทยที่เคยเป็นแรงงานรับจ้างในกิจการประมงทะเลเกิดความหวาดกลัวไม่ยอมมาทำงานประมงทะเล ทำให้นายจ้างต้องไปจ้างแรงงานต่างชาติที่ลักลอบเข้ามาเมืองมาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายมาทำงาน มิฉะนั้นก็จะไม่มีลูกจ้าง เรือก็จะออกทะเลไม่ได้จึงไม่อาจจัดทำหลักฐานไว้ได้ เพราะถ้าจัดทำหลักฐานไว้ก็จะปรากฏความผิดอย่างชัดเจน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าตามบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ข้อ 5 ที่กำหนดให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนดโดยมีรายละเอียดตามที่กฎหมายกำหนดไว้ นั้น น่าที่จะปฏิบัติได้ เพราะสัญญาจ้างที่กำหนดให้จัดทำนั้นกำหนดขึ้นมาก็เพื่อที่จะได้เป็นหลักฐานทางทะเบียน แทนการกำหนดให้จัดทำทะเบียน

ลูกจ้าง และทะเบียนการจ่ายค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2535 ข้อ 18, 19 ซึ่งนายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลทั้งหลายอ้างว่าไม่อาจจัดทำได้เพราะยุ่งยาก จึงได้พิจารณาปรับปรุงแก้ไขใหม่โดยการปรึกษาร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย ทั้งนี้เพื่อที่จะใช้ยืนยันความถูกต้องในเรื่องความสัมพันธ์หรือหน้าที่ความรับผิดชอบในระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมา และเมื่อมีเหตุการณ์จำเป็นที่ทางราชการจะต้องทราบรายละเอียดเกี่ยวกับลูกจ้างในกิจการประมงทะเล เพื่อตรวจสอบหรือให้ความช่วยเหลือ ก็จะได้ทราบได้เพราะการทำสัญญาจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเล ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยปกติจะมีได้ทำสัญญากันไว้เป็นลายลักษณ์อักษรทำให้เกิดปัญหาข้อโต้แย้ง และความยุ่งยากมากเมื่อจำเป็นต้องใช้เป็นหลักฐานก็ไม่สามารถจะทำได้ และรายละเอียด หรือข้อความที่กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้จัดทำนั้น ก็มีได้เป็นสิ่งที่ต้องค้นหาหรือมีพยานเอกสารอ้างอิงทั้งหมด เป็นเรื่องที่สามารถสอบถามจากตัวลูกจ้าง และบันทึกลงได้ในทันที จะมีปัญหาอยู่บ้างก็แต่เพียง เรื่องหมายเลขบัตรประจำตัวประชาชนของลูกจ้างที่ลูกจ้างอาจจะไม่ได้นำติดตัวมาแต่ก็ได้เปิดโอกาสให้ใช้บัตรอื่นที่ทางราชการออกให้แทนได้ หรือแม้แต่บัตรประจำตัวลูกจ้างที่พนักงานตรวจแรงงานในท้องที่ที่ทำสัญญาจ้างแรงงานกันหรือที่นายจ้างมีภูมิลำเนาอยู่ออกให้ก็ใช้ได้ซึ่งในกรณีนี้เมื่อกฎหมายออกมาบังคับใช้ เช่นนี้ก็ย่อมเป็นที่แน่นอนว่าจะต้องมีการดำเนินการให้พนักงานตรวจแรงงานอำนวยความสะดวกในการจัดทำบัตรประจำตัวให้แก่ลูกจ้างโดยรวดเร็วจะได้เป็นหลักฐานยืนยันความเป็นนายจ้าง ลูกจ้างกันได้ด้วย จะเห็นได้ว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดไว้นี้ไม่ได้มีรายละเอียดและยุ่งยากมากเท่ากฎหมายของประเทศซีลี ดังกล่าวมาแล้ว

5.1.2 ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ตามกฎหมายของไทยในฉบับปัจจุบันนี้ มิได้กำหนดให้ต้องจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานกันขึ้นไว้ดังเช่นกฎหมายของประเทศซีลี ซึ่งกำหนดระเบียบข้อบังคับในการทำงานบนเรือ ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลในแต่ละตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน ทั้งนี้เป็นเพราะสภาพการทำงานในเรือประมงทะเลของประเทศซีลีค่อนข้างจะเป็นระเบียบ เป็นระบบ ผู้ปฏิบัติงานในเรือประมงทะเลหรือลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีมาตรฐานรู้หน้าที่ของตนเองดีว่า จะต้องทำอะไรบ้าง นายจ้างก็

จะจ้างคนมาทำงาน และจัดให้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของเขาอย่างแท้จริง ซึ่งถ้าเป็นนายเรือก็จะมีใบรับรอง (certificate) ซึ่งออกให้โดยกรมพาณิชย์นาวีและชายฝั่ง (Coastal and Merchant Marine Directorates) วิศวกรจะต้องมีใบรับรองหรือใบอนุญาตหรือบัตรประจำตัวทะเล (seaman's card) สำหรับชาวประมงทะเล (sea fishermen) ซึ่งออกให้โดยผู้มีอำนาจด้านการเดินเรือทะเล ซึ่งเป็นการแน่นอนว่าก่อนที่จะออกใบรับรองหรือบัตรประจำตัวดังกล่าวให้จะต้องผ่านการทดสอบจนเป็นที่พอใจของเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจเสียก่อน และความรู้ความสามารถของเขาก็มีผลต่ออัตราค่าจ้างที่สูงตามความรู้ความสามารถของเขาด้วย ประกอบกับประเทศซีมีได้มีปัญหาคาดแคลนแรงงานที่ทำงานประมงทางทะเล ดังเช่นประเทศไทยจึงสามารถที่จะกำหนดกฎเกณฑ์และคัดเลือกลูกจ้างได้

ต่างกับประเทศไทยในขณะนี้ที่มีปัญหาคาดแคลนแรงงานที่จะมาทำงานประมงทะเลเป็นอย่างมาก ไม่มีโอกาสที่จะคัดคนหรือเลือกคนอย่างแต่ก่อน ทุกวันนี้นายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลต้องยอมรับคนงานเข้าทำงานโดยไม่ได้คำนึงถึงความสามารถ หรือความชำนาญเท่าไรนัก ขอเพียงแต่ให้มีแรงงานก็ให้ลงเรือออกทะเลไปก่อน แล้วไปสอนกันในเรือมีที่จำเป็นต้องอาศัยความสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษก็คือไตเรือ หรือนายเรือ ซึ่งบางครั้งได้จะทำหน้าที่แทบจะทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นคนขับเรือ นายท้าย วิศวกรช่างเครื่อง คนดูปลา ควบคุมคนงาน ฯลฯ แล้วได้จะเป็นผู้สอนให้ลูกเรือคนอื่น ๆ ช่วยทำหน้าที่ต่าง ๆ ด้วยโดยไตคุมอยู่ แต่ถึงแม้ว่าทุกคนจะมีหน้าที่ประจำเช่นเป็นนายท้ายช่างเครื่อง คนลงอวน ฯลฯ แต่ในบางเวลาทุกคนก็อาจจะต้องมาช่วยกันทำงานบางอย่างด้วยกัน เช่น กู้วน คัดปลา เก็บปลาเข้าห้องเย็น ฯลฯ เพราะการทำหน้าที่ประจำของตนอาจไม่จำเป็นที่จะต้องอยู่กับหน้าที่นั้นตลอดเวลา เช่น นายท้ายคนขับเรือ ช่างเครื่อง ก็มีได้จำเป็นที่จะต้องจับพวงมาลัย หรือเฝ้าเครื่องอยู่ตลอดเวลา เพียงแต่ต้องส่างกำหนดพักที ฯลฯ ไว้แล้วเรือก็จะเคลื่อนไปเองนาน ๆ ก็ดูเข็มทิศหรือถือพวงมาลัยบ้างเมื่อเรือจะออกนอกกำหนดที่ตั้งไว้ ช่างเครื่องหรือที่เรียกว่า เอนจินเนียร์ ก็ไม่ต้องอยู่กับเครื่องตลอดเวลา จะต้องดูแลรับผิดชอบก็ต่อเมื่อ ติดเครื่อง แก๊ซเมื่อขัดข้อง ฯลฯ จุมโพ้ หรือคนทำอาหาร ก็มีได้ทำอาหารตลอดเวลาและโดยความเป็นจริงแล้วลูกเรือมักจะช่วยกันทำอาหารตามที่ตัวเองชอบรับประทานกันมากกว่า

ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าระเบียบข้อบังคับในการทำงานประมงทะเลในประเทศไทยไม่ควรที่จะกำหนดไว้ในกฎหมายให้จัดทำเป็นลายลักษณ์อักษร เพราะลักษณะของการประกอบกิจการประมงทะเลในประเทศไทยเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่ตายตัวแน่นอน อย่างงานอุตสาหกรรมหรืองานพาณิชย์กรรม ประกอบกับแรงงานประมงทะเลของไทย ก็ยังมีได้มีคุณภาพที่ได้มาตรฐานพอที่จะกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตายตัว ส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับได้ ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจเต็มในเรื่องมากกว่า ปัญหาการขาดแคลนแรงงานก็เป็นอุปสรรคอีกประการหนึ่งที่ไม่อาจจะกำหนดกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับที่ตายตัวใด ๆ ได้ เพราะขนาดไม่มีระเบียบข้อบังคับในการทำงานก็หาแรงงานมาทำงานประมงทะเลยากอยู่แล้ว

5.1.3 กำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา ในเรื่องของการกำหนดวัน เวลา ทำงาน วันหยุด วันลา นี้ ผู้วิจัยมีความเห็นเช่นเดียวกับผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ว่าไม่ควรที่จะกำหนดเอาไว้ตายตัวโดยแน่นอนว่าจะต้องเป็นสัปดาห์ละกี่วัน เดือนละกี่วัน เพราะลักษณะของงานประมงทะเลนั้นไม่อาจจะกำหนดจำนวนวันทำงานเอาไว้โดยแน่นอนว่าจะต้องเป็นสัปดาห์ละกี่วัน เดือนละกี่วัน เพราะลักษณะของงานประมงทะเลนั้นไม่อาจจะกำหนดจำนวนวันทำงานเอาไว้โดยแน่นอนได้ เนื่องจากต้องขึ้นอยู่กับลักษณะของลมฟ้าอากาศ และปริมาณของสัตว์น้ำด้วย ดังนั้นตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานประมงทะเลฉบับแรกคือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2535 ข้อ 4 ที่ว่า

"ข้อ 4 ให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามความเหมาะสม เดือนละไม่น้อยกว่าสี่วัน โดยจ่ายค่าจ้างให้

นายจ้างตกลงให้ลูกจ้างเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปเมื่อใดก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ในระยะเวลาไม่เกินสิบหกสัปดาห์ติดต่อกัน

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานในวันหยุด หรือเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ในวันหยุด"

บรรดานายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลจึงคิดกันว่า ไม่อาจปฏิบัติตามได้ ความจริงตามที่กฎหมายกำหนดไว้นี้ เป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล

เกี่ยวกับเรื่องกำหนดวันทำงานไม่ให้ลูกจ้างต้องมีระยะเวลาทำงานที่ยาวนานเกินไป เพราะจะทำให้ลูกจ้างเกิดอาการเหงาเศร้า ว่าเหว่ คิดถึงบ้าน ฯลฯ ทำให้ทำงานไม่ได้ดี จึงได้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดวันหยุดประจำสัปดาห์ให้ลูกจ้าง แต่เนื่องจากกิจการประมงทะเลเป็นกิจการที่ไม่อาจกำหนดวันเวลาทำงานได้แน่นอน เหมือนกับงานประเภทอื่น ๆ ดังกล่าวมาแล้ว จึงได้กำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างได้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ตามความเหมาะสม แต่เดือนหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 4 วัน โดยจะกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์กันเมื่อใด อย่างไรก็ได้ตามความเหมาะสมกับการจ้างและการทำงาน และยังสามารถที่จะเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ออกไปได้อีกด้วย ซึ่งน่าจะอยู่ในวิสัยที่จะปฏิบัติได้เพราะจากการสำรวจข้อมูลภาคสนาม ปรากฏว่าลูกจ้างของเรือบางลำจะออกเรือไป 3-4 วัน ก็กลับขึ้นฝั่งพัก 1-2 วันก็มี หรือบางครั้งออกไป 15 วัน ก็จะกลับมาพัก 3-4 วัน แต่นายจ้างทั้งหลายก็คัดค้านกฎหมายฉบับนี้ว่าไม่อาจปฏิบัติตามได้เพราะการประกอบกิจการประมงไม่แน่นอนไม่อาจจัดให้มีวันหยุดประจำสัปดาห์ได้ ซึ่งตามความเป็นจริงกฎหมายมิได้กำหนดให้หยุดทุกสัปดาห์ เพียงแต่กำหนดให้จัดให้มีวันหยุดที่เรียกว่าวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างที่กำหนดไว้ในกิจการอุตสาหกรรม พาณิชยกรรม ฯลฯ เท่านั้น จริง ๆ แล้วนับรวมเป็นเดือนละ 4 วัน แต่ในที่สุดกฎหมายข้อนี้ก็ต้องถูกยกเลิกไป และได้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องวัน เวลา ทำงาน วันหยุด วันลา เสียใหม่ เป็นให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีละไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้ตามที่กำหนดไว้ในข้อ 8 ของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536

ซึ่งเปลี่ยนแปลงจากการกำหนดให้นายจ้างจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์เป็นวันหยุดประจำปี ปีละไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยจะเป็นเมื่อไรก็ได้แล้วแต่นายจ้างจะกำหนดให้ล่วงหน้า ซึ่งนายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลสามารถที่จะปฏิบัติตามกฎหมายในข้อนี้ได้อย่างแน่นอน เพราะที่ปฏิบัติกันอยู่ในการประกอบกิจการประมงทะเลในขณะนี้ จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามก็ปรากฏว่าลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตอบว่ามีวันทำงานในแต่ละเดือนละ 20 วัน จึงเท่ากับว่าเดือนหนึ่งได้หยุดถึง 10 วัน ปีหนึ่งก็จะมีวันหยุดเกินกว่า 30 วัน มากกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ บางรายก็ตอบว่ามีวันทำงานสัปดาห์ละ 5

วันบ้าง และ 11 เดือนบ้าง และจากการสัมภาษณ์นายจ้างส่วนใหญ่ก็จะบอกว่าปีหนึ่งเรือจะต้องขึ้นคานเพื่อตรวจสอบเครื่องยนต์และสภาพของเรืออย่างน้อยปีละ 1 เดือน คือ 30 วัน หรือ 20 วันอยู่แล้ว ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าการที่บัญญัติไว้เช่นนี้จึงไม่ขัดต่อลักษณะสภาพของงานหรือ สวัสดิ์ที่จะปฏิบัติตามได้ เพราะโดยสภาพข้อเท็จจริงที่ได้ปฏิบัติกันอยู่นี้ก็มิได้ต่ำกว่าที่กฎหมาย กำหนดไว้เลย เนื่องจากอย่างไรก็ตามเรือจะต้องกลับเข้าฝั่งเพื่อนำสัตว์น้ำเข้ามาจำหน่าย มา รับเสียบึง มารับน้ำแข็ง ฯลฯ อยู่แล้วไม่ว่าจะออกเรือติดต่อกันตลอดทั้งปีได้โดยไม่กลับเข้า ฝั่งเลย ซึ่งเมื่อกลับเข้าฝั่งครั้งหนึ่ง กว่าจะตระเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือในการจับปลา เสียบึง น้ำแข็ง น้ำดื่ม ฯลฯ เรียบร้อยก็ต้องใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1-3 วัน โดยเฉลี่ยแล้วเดือนหนึ่ง ลูกจ้างก็ต้องได้หยุดงานเมื่อเรือเข้าฝั่งไม่น้อยกว่าเดือนละ 3 วัน ปีละ 36 วัน มีบ้างที่อาจ ต้องมาเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ เหล่านี้ก่อนเรือออก 1 วัน แต่เมื่อถามถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ ที่ควรจะมีกฎหมายกำหนดจำนวนวันทำงานหรือวันหยุดไว้ในกฎหมายหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง ลูกจ้างหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องต่างตอบเช่นกัน ว่าไม่ควรจะกำหนดจำนวนวันทำงาน หรือวันหยุดโดยแน่นอนไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ อาจจะเป็น เพราะผู้ตอบส่วนใหญ่มีความเคยชินกับสภาพของการทำงานที่ไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ใด ๆ มาผูกมัด ถ้าจะต้องมีการปฏิบัติตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น จะมีความรู้สึกว่าจะไม่อาจจะปฏิบัติตาม เกณฑ์นั้นได้ เพราะไม่เคยทำมาก่อนและมีความรู้สึกติดอยู่กับความเชื่อที่ว่างานประมงต้องขึ้น อยู่กับสภาพลมฟ้าอากาศ กำหนดอะไรเป็นการตายตัวไม่ได้ โดยมีได้พิจารณาว่าสิ่งที่กำหนดให้ จะต้องปฏิบัติ นั้น ได้ปฏิบัติกันอยู่แล้วหรือไม่ อีกประการหนึ่งการที่นายจ้างไม่ต้องการให้กำหนด วันหยุดไว้ในกฎหมายก็อาจจะเกี่ยวกับการที่จะต้องจ่ายค่าจ้างเพิ่มขึ้นให้แก่ลูกจ้างอีกหนึ่งเท่า ถ้านายจ้างได้ให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ซึ่งแต่เดิมมาจนถึงปัจจุบันทราบจากการสำรวจข้อมูลภาค สันามว่า นายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลไม่เคยจ่ายค่าจ้างเพิ่มให้แก่ลูกจ้างในการทำงาน ในวันหยุดเลย เพราะมิได้มีการกำหนดวันหยุดงานไว้จึงไม่ถือว่ามีการทำงานในวันหยุด

อย่างไรก็ตามยังมีลูกจ้างผู้ตอบส่วนหนึ่งที่เห็นว่าควรกำหนดวันหยุดไว้เป็นปีมากกว่าเป็นเดือน โดยเฉพาะไม่มีใครเห็นว่าควรกำหนดวันหยุดไว้เป็นสัปดาห์เลย เพราะในทางปฏิบัติเป็นไปได้อย่างที่จะหยุดกันทุกสัปดาห์ เนื่องจากไม่คุ้มค่าใช้จ่ายในการวิ่งเข้าออกเรือแต่ละ

ครั้งยกเว้นเรือเล็ก ซึ่งถ้าเป็นเรือเล็กหรือการประกอบกิจการประมงทะเลที่มีลูกจ้างไม่ถึงยี่สิบคนก็ไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายฉบับนี้แล้ว⁽¹⁾

สำหรับวันหยุดอื่น ๆ คือ วันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีเช่นเดียวกับวันหยุดประจำสัปดาห์ที่นายจ้างในกิจการประมงทะเลมิได้จัด หรือกำหนดไว้ให้ลูกจ้างหยุดโดยแน่นอน ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะหยุดตนเองตามความพอใจ แต่วันหยุดประเพณีที่หยุดกันเป็นประจำก็คือวันสงกรานต์ วันขึ้นปีใหม่ วันตรุษจีน ซึ่งเมื่อหยุดก็มักจะหยุดติดกันคราวละ 2-3 วัน หรือจนกว่าจะพอใจกลับมาทำงาน ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงไม่เห็นความสำคัญที่จะต้องกำหนดเรื่องการหยุดประเพณีหรือการหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ในกฎหมาย

เรื่องกำหนดเวลาทำงานในกิจการประมงทะเลในทางปฏิบัติที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ไม่ได้มีการกำหนดเวลาทำงานปกติเอาไว้เลย เพราะลักษณะของการทำงานมิได้ทำตลอดเวลา จะทำเป็นช่วง ๆ ทำไปพักไป เช่น ทำหน้าที่ล่องวน ใช้เวลาประมาณ 20 นาที เมื่อปล่อยอวนลงน้ำแล้วก็ไม่ต้องไปนั่งเฝ้าเรือก็จะแล่นลากอวนไปเรื่อย ๆ รอจนระยะเวลาพอสมควรประมาณ 2-3 ชั่วโมง คาดว่าคงจะได้ปลาพอสมควรก็จะกู้อวนขึ้นเสื่อที่หนึ่ง ใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที เมื่อกู้อวนขึ้นมาแล้วก็คัดปลาเก็บปลาเข้าห้องแช่เย็นใช้เวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมง แล้วจึงลงอวนใหม่ใช้เวลาประมาณ 20 นาที วนเวียนกันเรื่อยไปแม้แต่ตอนกลางคืนก็ยังต้องทำเพราะบางครั้งก็ต้องใช้แสงไฟล่อปลาแต่ในระหว่างที่ยังไม่ได้กู้อวน ลูกจ้างจะไปทำอะไรก็ได้

เมื่อถามถึงความเห็นว่าจะสมควรที่จะมีการกำหนดเวลาทำงานปกติเอาไว้ในกฎหมายหรือไม่ ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้กำหนดเวลาทำงานปกติไว้ในกฎหมายไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง แสดงว่าลูกจ้างมีความรู้สึกว่าการกำหนดเวลาทำงานตามที่ปฏิบัติกันอยู่ในขณะนี้หนักเกินไป มีเวลาพักผ่อนน้อย ลูกจ้างอยากมีเวลาพักผ่อนมากกว่าที่เป็นอยู่ แต่ฝ่ายนายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่

(1) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536, ข้อ 3

มีความเห็นว่า ไม่ควรที่จะกำหนดเวลาทำงานปกติเอาไว้ในกฎหมาย ซึ่งก็เป็นธรรมดาที่ฝ่ายนายจ้างย่อมไม่ต้องการที่จะให้มีการกำหนดอะไรซึ่งทำให้ตนเองต้องเสียประโยชน์ไป หรือได้รับประโยชน์น้อยกว่าที่เคยได้ ส่วนพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งมีความเห็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะเห็นว่าในปัจจุบันนี้กฎหมายมิได้กำหนดไว้ก็ไม่น่าที่จะต้องกำหนดเพิ่มขึ้นอีก เพราะเท่าที่กำหนดไว้ก็ยังไม่สามารถที่จะให้มีการบังคับใช้ได้อยู่แล้ว

ในเรื่องเกี่ยวกับวันลาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการลาป่วย ลากิจ หรือวันลาอื่นใด นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมิได้กำหนดกันเอาไว้แต่ประการใด เช่นเดียวกับเรื่องวันหยุดที่มีได้กำหนดกันเอาไว้ดังที่กล่าวมาแล้ว ตามทางปฏิบัติในปัจจุบันนี้ เมื่อลูกจ้างประสงค์จะขอลาไปทำอะไรบ้างนายจ้างก็ต้องให้ลาไป หรือบางครั้งอาจไม่มีการลาเลยก็มี เมื่อลูกจ้างป่วย ลูกจ้างก็หยุดไปหายป่วยมาทำงานต่อไป ไม่มีกฎเกณฑ์เรื่องการส่งใบแพทย์แต่อย่างใด นายจ้างบางรายก็จะให้เงินไปหาหมอด้วย ทั้งนายจ้างและลูกจ้างจึงไม่เกิดความรู้สึกเดือดร้อนที่จะต้องให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจำนวนวันลาต่าง ๆ ไว้ในกฎหมายเพราะเขาสามารถหยุดหรือลาได้ตามที่ต้องการอยู่แล้ว ถ้ามีกฎหมายกำหนดไว้อาจจะยุ่งยากกว่าที่ปฏิบัติกันอยู่ในขณะนี้ก็ได้ ดังนั้น ตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลกำหนดไว้ ไม่ว่าจะเป็นตามกฎหมายฉบับเก่าหรือฉบับใหม่

นายจ้างและลูกจ้างในกิจการประมงทะเลจึงไม่เห็นด้วย และไม่เห็นประโยชน์หรือความจำเป็นใด ๆ ที่จะต้องกำหนดกันเอาไว้ในกฎหมาย เพราะในทางปฏิบัติ ลูกจ้างอาจจะลาป่วยมากกว่าปีละ 30 วัน โดยได้รับทั้งค่าจ้างและค่ารักษาพยาบาลด้วยอยู่แล้ว

แต่ผู้วิจัยยังคงยืนยันความเห็นตามที่ได้เสนอไว้แล้วว่ากำหนดเวลาทำงาน วันหยุด วันลา นั้นน่าที่จะได้มีการกำหนดเอาไว้ในกฎหมาย มีลักษณะเป็นกรอบหรือเกณฑ์กว้าง ๆ แล้วจึงมอบให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการประมงทะเลพิจารณากำหนดรายละเอียดให้เหมาะสมกับลักษณะของเรือและประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการจับปลาต่อไป เช่นกำหนดเวลาทำงานปกติสัปดาห์ละหรือเดือนละไม่เกินกี่ชั่วโมง วันหยุดปีละกี่วัน วันลามีวันลาอะไรบ้างที่ลาแล้วได้รับค่าจ้างด้วย ได้รับในอัตราอย่างไร เป็นต้น ดังที่อนุสัญญาและกฎหมายของประเทศชิลีได้กำหนดไว้

5.1.4 ค่าตอบแทนในการทำงาน จากผลการศึกษาข้อมูลภาคสนามเกี่ยวกับค่าตอบแทน การทำงานทราบว่า

อัตราค่าจ้างของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลอยู่ในอัตราที่ค่อนข้างต่ำกว่า
ลูกจ้างในกิจการอื่น ๆ ทั้ง ๆ ที่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมีกำหนดเวลาทำงานที่ยาวนาน
ต้องนอนแรมอยู่ในทะเลครั้งละหลาย ๆ วัน เสี่ยงต่อภัยอันตรายแต่กลับได้รับค่าจ้างในอัตรา
ค่อนข้างต่ำ กล่าวคือลูกจ้างได้รับค่าจ้างสูงสุดเพียงเดือนละ 7,000 บาท ต่ำสุดเดือนละ
2,000 บาท และถ้าเป็นรายวันจะได้รับในอัตราสูงสุดวันละ 200 บาท ต่ำสุดวันละ 100 บาท
ซึ่งต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายในปัจจุบัน ทั้งนี้ เนื่องจากงานประมงทะเลมิได้อยู่ภายใต้
บังคับของกฎหมายเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลจึงมิได้รับการคุ้มครอง
ในเรื่องเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย ทำให้นายจ้างกับผู้ประกอบการประมงทะเล
สามารถที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างกันตัวเอง จึงปรากฏว่าลูกจ้างได้รับค่าจ้างในอัตราที่ค่อนข้างต่ำ
มาก ดังกล่าวมาแล้ว ซึ่งเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ไม่มีใครอยากมาทำงานประมงทะเลเพราะ
งานหนัก เสี่ยงภัย แต่อัตราค่าจ้างค่อนข้างต่ำ ดังนั้น เมื่อถามความเห็นว่าจะมีการกำหนด
อัตราค่าจ้างขั้นต่ำในกิจการประมงทะเลไว้ในกฎหมายหรือไม่ ลูกจ้างส่วนใหญ่จึงตอบว่าสมควรที่
จะมีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นรายวัน ดังที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
ในขณะที่นายจ้างส่วนใหญ่มีความเห็นว่าจะไม่ควรที่จะกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ แต่ยังคงมีนายจ้าง
บางส่วน แม้จะเป็นส่วนน้อยที่มีความเห็นว่าจะควรมีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ ซึ่งเป็น
ธรรมดาที่นายจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการที่จะให้มีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้ เพราะจะทำให้
ให้นายจ้างต้องเสียประโยชน์มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น แต่นายจ้างทั้งหลายมักจะทำให้เหตุผลว่า อัตรา
ค่าจ้างรายวัน หรือรายเดือนที่กำหนดกันไว้เป็นตัวเงินนั้น เป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนเท่านั้น
เพราะนอกเหนือจากค่าจ้างดังกล่าวนี้ลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินส่วนแบ่งจากมูลค่าของสัตว์น้ำที่
จำหน่ายได้อีกด้วย ตามแต่จะตกลงกันว่าจะคิดเป็นร้อยละ หรือแบ่งเป็นส่วน นอกจากนี้แล้ว
นายจ้างยังจัดอาหารให้รับประทานทุกมื้อด้วย ซึ่งค่าอาหารแต่ละครั้งที่ออกเรือก็มีจำนวนที่ไม่น้อย
และลูกจ้างยังนำสัตว์น้ำที่จับได้มาบริโภคอีกด้วย บางรายอาจตากแห้งส่งกลับไปให้ญาติพี่น้องที่
บ้านก็มี นายจ้างจึงถือว่าประโยชน์เหล่านี้ก็คือค่าตอบแทน ซึ่งลูกจ้างได้รับสูงกว่าอัตราค่าจ้าง
ตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดไว้ จึงไม่ควรที่จะต้องมีการกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้าง

กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำมาใช้อีก เพราะจะเป็นการเพิ่มภาระให้แก่ นายจ้างมากเกินไป ทุกวันนี้ นายจ้างก็มีความลำบากอยู่หลายเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นปัญหาน้ำมันราคาสูง ขาดแคลนแรงงาน ตลอดจนไปถึงปัญหาเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านของไทย

สำหรับในเรื่องค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดนั้น จากการสำรวจข้อมูลภาคสนามได้ทราบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้มีการจ่ายทั้งค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดเพราะไม่ได้มีการกำหนดวันหยุดกันไว้ในการทำงานกิจการประมงทะเล จึงถือว่าไม่มีวันหยุด ดังนั้นจึงไม่มีการทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดที่จะต้องจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้าง และส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามฝ่าย มีความเห็นว่ามันไม่ควรที่จะต้องกำหนดให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดไว้ในกฎหมาย มีบ้างที่ตอบว่าควรจ่ายในลักษณะเหมาจ่าย

กำหนดการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานที่ปฏิบัติกันอยู่ในขณะนี้ก็มีได้มีการกำหนดระยะเวลาการจ่ายกันเอาไว้โดยแน่นอนเป็นสัปดาห์ หรือเป็นเดือน ลูกจ้างเบิกเมื่อไรนายจ้างก็ต้องจ่ายให้ แต่ส่วนใหญ่จะจ่ายให้เมื่อเรือเทียบท่า ลูกจ้างจะขึ้นบก จะกลับบ้าน เมื่อจะออกเรือ โดยอ้างว่าต้องเอาไว้เป็นค่าใช้จ่ายของทางบ้าน แต่บ่อยครั้งที่ลูกจ้างเบิกเงินล่วงหน้าแล้วหายไปเลยไม่ได้มาลงเรือออกทะเลตามกำหนดนัด

แต่เมื่อถามถึงความเห็นว่ามันควรจะมีการกำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าตอบแทนไว้โดยแน่นอนในกฎหมาย ดังที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน⁽²⁾ หรือไม่ กลับได้รับคำตอบจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ว่าไม่ควรตามกฎหมายกำหนดไว้ ทั้งนี้ ลูกจ้างผู้ตอบบางรายได้ให้เหตุผลว่าถ้ากำหนดระยะเวลาในการจ่ายไว้โดยแน่นอนในกฎหมายแล้ว เกรงว่าเมื่อจะขอเบิกล่วงหน้าก่อนถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะไม่ยอมจ่ายให้อย่างเคย โดยนำกฎหมายมาอ้างฝ่ายนายจ้างไม่ให้เหตุผล แต่น่าจะมาจากกรณีที่นายจ้างเกรงว่าถ้าได้กำหนดระยะเวลาในการ

(2) ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16

จ่ายค่าจ้างกันไว้ในกฎหมายแล้ว ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนให้ตรงตามกำหนดเวลาจะต้องจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มไว้ในกรณีผิดนัดด้วย ซึ่งในขณะที่ไม่เคยมีการจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มให้ และจากผลของการสำรวจความคิดเห็นในเรื่องนี้ ฝ่ายลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องส่วนใหญ่กับนายจ้างบางส่วนมีความเห็นว่าควรจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่มไว้ในกรณีผิดนัดและจงใจผิดนัดด้วย

ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานประมงทะเลของไทยในปัจจุบันนี้ได้กำหนด

ไว้แต่

(1) นิยามศัพท์ของคำว่า "ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาและหรือให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้⁽³⁾

ผู้วิจัยเห็นด้วยกับนิยามศัพท์ของคำว่าค่าจ้างที่กำหนดไว้นี้เพราะตรงกับสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบัน ที่ผู้วิจัยได้ไปสำรวจข้อมูลภาคสนาม ซึ่งปรากฏว่าส่วนใหญ่จะจ่ายค่าตอบแทนการทำงานให้ทั้งตามระยะเวลา (รายวัน, รายสัปดาห์, รายเดือน) และการแบ่งส่วนตามมูลค่าของสัตว์น้ำ

(2) การผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง เรื่องเกี่ยวกับการผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างนี้ตามกฎหมายไทยได้กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ยให้แก่ลูกจ้างเมื่อผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างหรือจ่ายเงินเพิ่มเมื่อมีการจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ดังที่กำหนดไว้ในข้อ 6 ของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536

(3) ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานใน

ในเรื่องเกี่ยวกับการผัดผ่อนหรือจงใจผัดผ่อนในการจ่ายค่าจ้างนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นเช่นเดียวกับนายจ้างบางส่วน ลูกจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่เห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายดอกเบี้ย และเงินเพิ่มให้ลูกจ้างในกรณีผัดผ่อนหรือจงใจผัดผ่อนในการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้าง ซึ่งนั่นย่อมหมายถึง จะต้องมีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับระยะเวลาในการจ่ายเงินค่าตอบแทนการทำงานเอาไว้ด้วย ถ้าไม่มีกฎหมายกำหนดเกี่ยวกับเรื่องระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนเอาไว้ นายจ้างกับลูกจ้างก็คงจะปฏิบัติกันตามที่ปฏิบัติกันอยู่ในปัจจุบันนี้ต่อไป ซึ่งไม่มีการกำหนดเวลาที่แน่นอนทำให้ไม่อาจทราบได้ว่าผัดผ่อนหรือจงใจผัดผ่อนแล้ว หรือยังมีสิทธิได้รับดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มแล้วหรือไม่ จึงควรที่จะได้มีการกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าตอบแทนการทำงานกันเอาไว้ในกฎหมายว่าอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง หรือสองครั้ง ซึ่งอยู่ในวิสัยที่นายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลจะปฏิบัติได้

อีกเรื่องหนึ่งที่ผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะมีการกำหนดไว้ในกฎหมายก็คือ เรื่องของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งในปัจจุบันนี้กฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำ⁽⁴⁾ ได้กำหนดยกเว้นไม่ใช้บังคับกับกิจการประมงทะเล

จึงทำให้ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลส่วนใหญ่ ได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำและต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดไว้อีกด้วย ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถ้าได้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไว้ จะได้เป็นหลักประกันสำหรับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประมงทะเลแล้ว หรือที่กำลังจะตัดสินใจเข้ามาทำงานในกิจการประมงทะเลว่าอย่างต่ำที่สุดเขาจะได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานเท่าใด เหมาะสมกับการทำงานของเขาหรือไม่ ซึ่งถ้ามีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นหลักประกันในการจ่ายค่าจ้าง ที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาและยังอาจได้รับเงินส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้อีกด้วย ก็จะเป็นการจูงใจให้มีผู้(คนไทย)ตัดสินใจเข้ามาทำงานเป็นลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมาก

⁴ ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่

ขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันจะได้ไม่เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานจนทำให้รัฐบาลต้องใช้นโยบายผ่อนปรนและแก้กฎหมาย เพื่อให้ชาวต่างชาติทำงานเป็นลูกเรือประมงได้ ซึ่งก็ไม่แน่ว่าจะเป็นสิ่งที่ดีหรือถูกต้องนัก เพราะอาจจะ เป็นช่องทางให้คนต่างด้าวเดินทางเข้ามาแย่งงานคนไทยทำมากขึ้น และบุคคลเหล่านี้ไว้ใจค่อนข้างยาก บางกลุ่มก็มีพินินสัยที่โหดร้าย ก่อปัญหาอาชญากรรมที่ร้ายแรงขึ้นบ่อย ๆ แทนที่จะ เป็นการแก้ปัญหาอาจจะกลายเป็นการสร้างปัญหาสังคมให้เกิดขึ้นมากขึ้นก็ได้ จึงน่าจะแก้ปัญหามาโดยการจูงใจให้คนไทยหันกลับมาประกอบอาชีพประมงให้มากขึ้นตามเดิมมากกว่า ถ้าจำเป็นที่จะต้องจ้างแรงงานต่างชาติมาทำงานประมง ก็ควรจะผ่านการจัดการโดยหน่วยงานของรัฐที่ทำความตกลงร่วมมือกันมากกว่าที่จะ อนุญาตให้ผู้ลักลอบเข้า เมืองทำงานได้ เพราะไม่ได้ผ่านการพิจารณาการกรองโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาจได้แต่เพียงคนที่ด้อยฝีมือหรือมีปัญหาจากประเทศอื่นมาทำงาน เท่านั้น ไม่มีโอกาสที่จะการกรองหรือคัดเลือกคนงานที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน

สำหรับเรื่องการจ่ายเงินให้แก่ลูกจ้างในกรณี

- ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ นายจ้างบางรายก็ได้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามปกติ เพราะเกรงว่าลูกจ้างจะหนีไปทำงานอื่น ๆ แต่บางรายก็ไม่ได้จ่ายให้ แต่เมื่อถามถึงความเห็นว่าการมีกฎหมายกำหนดให้จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่ ฝ่ายนายจ้างกลับตอบว่าไม่ควรมีการกำหนดกฎหมายให้จ่าย แต่ก็ยังมีนายจ้างจำนวนหนึ่งใกล้เคียงกับฝ่ายลูกจ้างที่มีความเห็นว่าการมีกฎหมายกำหนดให้จ่ายให้

- กรณีตกค้างอยู่ที่อื่น ซึ่งไม่ใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง ทั้งในและนอกประเทศ ควรที่จะมีการกำหนดกฎหมายให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างหรือไม่ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามฝ่าย ต่างก็มีความเห็นว่าสมควรที่จะได้มีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่ตกค้างอยู่ที่อื่นซึ่งไม่ใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง ทั้งในและนอกประเทศ ซึ่งในความเป็นจริงปัจจุบันนี้นายจ้างก็ตอบว่าได้จ่ายให้อยู่แล้ว

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างทั้งสองกรณี เพราะสัญญาจ้างแรงงานยังคงมีอยู่ไม่ได้สิ้นสุดลงนายจ้างจึงควรมีหน้าที่จ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่กำหนดไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 575 ที่ว่า "อันว่าจ้าง

แรงงานนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่ง เรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้" เพราะการไม่มีงานให้ลูกจ้างทำให้ความผิดของลูกจ้างในเมื่อลูกจ้างพร้อมที่จะทำงาน แต่นายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือไม่อาจจัดหางานให้ลูกจ้างทำเอง จึงควรเป็นหน้าที่ที่นายจ้างจะต้องรับผิดชอบ หรือแม้แต่การไปตกค้างอยู่ในที่อื่นก็เช่นกัน คงไม่มีลูกจ้างคนใดที่จะจงใจให้ตนเองต้องไปตกค้างอยู่ในสถานที่ที่มีบ้านของตนเองเพราะมีอาจคาดเดาได้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น จะได้รับผลร้ายเพียงใด ดังนั้น เมื่อเขาต้องได้รับความลำบาก เดือดร้อนกว่าปกติแล้วยังกลับไม่มีเงินใช้สอยอีกคงจะยิ่งเป็นการสร้างความลำบาก ทุกข์ทรมานให้แก่ลูกจ้างและครอบครัวเป็นอย่างมาก จึงทำให้ไม่มีใครเสี่ยงที่จะมาทำงานประมง เพราะไม่มีหลักประกันใด ๆ เลย ดังนั้น ถ้ายังคงมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในกรณีไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ ด้วยก็จะเป็นการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่ทำงานประมงมากขึ้น

ซึ่งผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า นายจ้างสมควรที่จะรับภาระจ่ายให้ลูกจ้างได้เพื่อมนุษยธรรม และเป็นหลักประกันในการทำงานประมงทะเลของลูกจ้าง และการจ่ายเงินตามนี้ก็มีได้เป็นภาระที่หนักหนาสำหรับนายจ้างจนไม่สามารถที่จะปฏิบัติตามได้

เพราะกฎหมายกำหนดให้จ่ายเพียงครึ่งหนึ่งของค่าจ้างปกติเท่านั้น มิได้กำหนดให้จ่ายเพิ่ม และจะต้องจ่ายก็ต่อเมื่อไม่ได้แจ้งให้หน่วยราชการที่รับผิดชอบทราบ ถ้าแจ้งตามที่กฎหมายกำหนดแล้วก็ไม่ต้องรับผิดชอบจ่ายเงินดังกล่าวนี้ด้วย และจากการสำรวจข้อมูลสนาม ก็ได้ทราบว่านายจ้างส่วนใหญ่ได้จ่ายให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้วถึงแม้จะยังไม่มียกกฎหมายบังคับไว้ก็ตาม ดังนั้น ถ้ามีกฎหมายกำหนดไว้ก็ไม่แน่ว่าจะมีอุปสรรคอะไรที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามได้

5.1.5 การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับการที่นายจ้างให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนาตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จากทั้งสามฝ่ายตอบว่า นายจ้างได้ให้การช่วยเหลือโดยการจัดการ หรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาให้ทุกกรณีอยู่แล้ว ดังนั้น จึงเห็นได้ว่ากฎหมายในข้อนี้นายจ้างก็สามารถปฏิบัติตามได้ เพราะขณะนี้ก็ได้ปฏิบัติตามอยู่แล้ว

ดังนั้น ประเทศไทยจึงควรที่จะกำหนดกฎหมายเกี่ยวกับ เรื่องนี้ไว้เพื่อเป็น หลักประกันและให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล เพราะนายจ้างอยู่ในวิสัยที่จะ ปฏิบัติตามได้ และจะเป็นการแสดงให้เห็นความจริงใจของรัฐบาลไทยที่จะให้ความคุ้มครอง ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลอย่างแท้จริงโดยการตรากฎหมาย ตามแนวที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศในเรื่องนี้ดังที่กล่าวมาแล้ว

5.1.6 สวัสดิการ ในเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการนี้ตามกฎหมายเกี่ยวกับการคุ้มครอง แรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับปัจจุบันมิได้กำหนดเกี่ยวกับเรื่อง สวัสดิการที่นายจ้างควรจะต้องจัดให้แก่ลูกจ้างไว้เลยไม่ว่าจะเป็นเรื่อง อาหาร น้ำสะอาดสำหรับดื่ม การรักษาพยาบาล เบื้องต้น หรือเรื่องที่พักในขณะที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดอนุสัญญาที่เกี่ยวกับ เรื่องที่พักไว้หลายฉบับดังกล่าวมาแล้ว

แต่จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาปรากฏว่า นายจ้างได้จัดที่พักอาศัยบนเรือ ให้ลูกจ้างทุกรายเพราะเรือไม่ได้กลับเข้าฝั่งทุกวัน ลูกจ้างจำเป็นต้องมีที่พักในเรือ ดังนั้น เรือ ทุกลำจึงมีห้องนอนสำหรับลูกจ้าง แต่สภาพของห้องนอนก็มิได้มีลักษณะเป็นห้องนอนที่ได้มาตรฐาน ดังที่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดไว้ในฉบับที่ 126 (คุณภาพนอน) สภาพ ห้องนอนของลูกจ้างมีเพียงเป็นห้องโล่ง ๆ มีหมอนข้าง, ผ้าห่ม, เสื้อให้ลูกจ้างเท่านั้น บางลำ ก็อยู่ติดกับห้องเครื่อง หรือห้องครัว หรือบางครั้งห้องเครื่องก็อาจถูกจัดเป็นที่นอนด้วย และ นายจ้างบางรายได้จัดที่พักบนบกให้แก่ลูกจ้างด้วย สำหรับลูกจ้างที่อยู่ด้วยกันนาน ๆ และ นายจ้างมีกิจการที่เกี่ยวข้องกับการประมงอื่น ๆ เช่น ทำอาหารทะเลแห้ง, ทำปลาป่น ฯลฯ นายจ้างก็จะจัดให้ลูกจ้างพักอาศัยอยู่ทั้งครอบครัว โดยให้ภรรยาหรือบุตรของลูกจ้างเหล่านั้น มาช่วยตากุ้ง ปลา ฯลฯ ด้วย ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้นายจ้างจัดที่พักอาศัยให้ทั้งบนบก และในเรือเพราะจะเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายของลูกจ้างไปได้ประมาณเดือนละ 500-3,000 บาท ดังนั้น เมื่อถามถึงความเห็นเกี่ยวกับการจัดที่พักอาศัยให้ลูกจ้าง ลูกจ้างและพนักงาน เจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้อง ส่วนใหญ่จึงมีความเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัดที่พักอาศัย ให้ทั้งบนบกและในเรือ แต่นายจ้างบางส่วนมีความเห็นว่าควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างจัด ที่พักอาศัยให้เฉพาะในเรือเท่านั้น



- อาหารและเครื่องดื่ม ในเรื่องเกี่ยวกับอาหารและน้ำดื่ม ตามกฎหมายของไทยฉบับปัจจุบันก็ได้กำหนดไว้ให้นายจ้างต้องปฏิบัติต่ออย่างใด แต่นายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลทุกคนได้จัดอาหารและน้ำสะอาดสำหรับลูกจ้างให้ตั้งแต่เมื่อออกเรือ โดยจัดให้ตามที่ลูกจ้างต้องการหรือร้องขอ ให้เพียงพอสำหรับการออกเรือแต่ละครั้ง และมีนายจ้างบางรายเป็นส่วนน้อยได้จัดอาหารให้ลูกจ้างรับประทานด้วยเมื่อลูกจ้างขึ้นบก

- การรักษาพยาบาล จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาได้ทราบว่านายจ้างได้จัดให้มียาและอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นให้แก่ลูกจ้างทั้งบนบกและในเรือ โดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายให้

ส่วนการให้การรักษาพยาบาลแก่ลูกจ้างโดยทั่วไป นายจ้างก็ได้จ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลให้ลูกจ้าง แต่ส่วนใหญ่เป็นการให้ความช่วยเหลือเฉพาะตัวลูกจ้างเท่านั้น มีที่ให้การรักษาพยาบาลแก่ครอบครัวลูกจ้างบ้างก็เป็นส่วนน้อย และจะเป็นกรณีที่ครอบครัวของลูกจ้างนั้นพักอาศัยอยู่กับนายจ้างด้วยแล้วเกิดเจ็บป่วยขึ้นมากระทันหัน แต่เมื่อถามถึงการจัดให้มีแพทย์ตรวจสอบสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเป็นการประจำปรากฏว่าไม่ได้มีการจัดให้ตรวจกันเลย และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้งสามฝ่ายต่างก็มีความเห็นว่า ควรมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบเกี่ยวกับเรื่องการปฐมพยาบาลเบื้องต้น การรักษาพยาบาลโดยทั่วไป การตรวจสอบสุขภาพร่างกายเป็นการประจำ ซึ่งผู้เขียนก็เห็นด้วยว่าควรจะกำหนดไว้ในกฎหมายดังที่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับแรก⁽⁵⁾

เพราะสิ่งที่กฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องปฏิบัตินั้น เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนต้องการได้รับเพื่อการดำรงชีพ นายจ้างซึ่งเป็นผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้างก็น่าจะจัดให้แก่ลูกจ้างได้เพื่อมนุษยธรรม และเป็นการผูกมัดใจลูกจ้างให้

⁵ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2535

ทำงานอยู่กับตนเองนาน ๆ ตลอดจนเป็นการถนอมลูกจ้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตของชาติ ให้มีสุขภาพแข็งแรงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นเวลานาน ซึ่งนายจ้างส่วนใหญ่ ก็ได้จัดให้แก่ลูกจ้างอยู่แล้ว แม้จะไม่มีกฎหมายกำหนด อันแสดงให้เห็นถึงความเป็นผู้มีมนุษยธรรม ของนายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเล

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรจะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจัดที่พัก อาหาร น้ำดื่ม ตลอดจนการรักษาพยาบาลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วไว้แก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งนายจ้างใน กิจการประมงทะเลทั้งหลายได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นจึงได้จัดให้ แม้ว่ากฎหมาย ยังมิได้กำหนดไว้ แต่ถ้าไม่กำหนดไว้ในกฎหมายก็อาจจะมียายจ้างบางรายไม่จัดให้ หรือบางราย จัดให้แต่อาจคิดค่าใช้จ่ายจากลูกจ้างก็ได้ จึงสมควรที่จะกำหนดไว้เป็นกฎหมายให้นายจ้างจัดให้ โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายจะได้สอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพราะ ประเทศชิลีก็ยักกำหนดไว้ในกฎหมายให้นายจ้างจัดที่พักให้ลูกจ้างด้วย

5.1.7 ความปลอดภัยในการทำงาน ในเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ของลูกจ้างในกิจการประมงทะเล ในขณะนี้ยังมิได้มีการกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยใน การทำงานไว้ในกิจการประมงทะเลเลย และในการปฏิบัตินายจ้างก็มิได้จัดมาตรการในการ ป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงานในเรือประมงทะเลเลย ผู้วิจัยจึงได้สอบถามความเห็น ของนายจ้าง ลูกจ้าง พนักงานเจ้าหน้าที่ ผู้เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการประมงทะเล และ ได้รับความเห็น จากผู้ตอบส่วนใหญ่ ทั้งสามฝ่ายว่าควรมีกฎหมายกำหนดมาตรการเกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- การกำหนดให้มีการจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลไว้ให้ลูกจ้างใน กิจการประมงทะเลได้ใช้
- การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการแบกที่ เหมาะสม
- การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการหอบที่ เหมาะสม
- การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการลากเข็นที่ เหมาะสม
- การกำหนดประเภทงานและน้ำหนักที่เกี่ยวกับการทุบนับหัวที่ เหมาะสม

5.1.8 การประสูติอันตราย จากการศึกษาสภาพการทำงานในกิจการประมงทะเล ปรากฏว่ามีลูกจ้างประสูติอันตรายสูญหายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างอยู่เสมอ ๆ โดยมีสาเหตุต่าง ๆ กันทั้งจากความประมาทของตัวลูกจ้างเอง ภัยธรรมชาติ เรือชนกัน เรืออัปปาง เครื่องจักรเครื่องมือเสีย สภาวะการทำงานที่ไม่ปลอดภัยตลอดจนถึงการไม่มีเครื่องป้องกันอันตราย ซึ่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานขึ้นแล้วอาจจะทำให้ลูกจ้างตาย สูญหาย สูญเสีย อวัยวะ ทูพพลภาพ สูญเสียเวลาทำงาน นายจ้างได้ให้การช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสูติอันตราย โดยการส่งไปรักษาพยาบาลและจ่ายค่าทำขวัญให้เมื่อรักษาหายแล้วก็กลับมาทำงานด้วยกันต่อไปตามเดิม แต่บางรายก็อาจกลับบ้าน สำหรับลูกจ้างที่ตายหรือสูญหายก็จะให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัว ถ้าสามารถติดต่อกับครอบครัวได้ แต่ส่วนใหญ่จะไม่สามารถติดต่อกับครอบครัวได้ เพราะไม่มีหลักฐาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้งสามฝ่ายต่างก็มีความเห็นว่านายจ้างควรรับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทน ดังที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับปัจจุบันกำหนด⁽⁶⁾ ไว้ และบางรายมีความเห็นว่านอกจากความรับผิดชอบในเรื่อง เงินทดแทนแล้วนายจ้างควรจ่ายค่าทำขวัญให้แก่ลูกจ้างที่ประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วยอีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าตามที่ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ. 2536 ข้อ 10 ที่กำหนดว่า

"ข้อ 10 ในกรณีที่ลูกจ้างประสูติอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้าง ให้นำความในหมวด 6 เงินทดแทน แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การ

⁽⁶⁾ ประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, อ้างแล้ว, ข้อ 10.

คุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 หรือกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนที่ใช้บังคับ
แทนประกาศดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม"

บทบัญญัติที่สามารถนำมาใช้ได้ เพียงแต่แก้ไขว่าในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตราย
หรือเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้างให้ปฏิบัติตามที่กฎหมายเกี่ยวกับเงินทดแทน
กำหนดไว้ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ หมวด 6 เงินทดแทน แห่งประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง
การคุ้มครองแรงงาน ลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515 ได้ถูกยกเลิกไปแล้ว โดยพระราชบัญญัติ
เงินทดแทน พ.ศ.2537

5.1.9 อายุที่เหมาะสม จากผลการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่องอายุที่เหมาะสม
ในการทำงานกิจการประมงทะเล ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสมควรที่จะต้องมีกร
กำหนดอายุขั้นต่ำและขั้นสูงสุดที่เหมาะสมสำหรับการทำงานในกิจการประมงทะเลไว้ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งควรที่จะกำหนดอายุขั้นต่ำของลูกจ้างเด็กที่จะทำงานในกิจการประมงทะเลไว้ด้วย แต่
เมื่อถามถึงเกณฑ์อายุที่เหมาะสม ขั้นต่ำและขั้นสูง สำหรับการทำงานในกิจการประมงทะเล
ส่วนใหญ่กลับไม่ตอบ มีที่ตอบบ้างเป็นส่วนน้อยโดยระบุให้ลูกจ้างเด็กควรเริ่มทำงานได้ เมื่อมี
อายุที่ไม่ต่ำกว่า 15 ปี และ 18 ปี และอายุสูงสุดในการทำงานไม่ควรเกิน 45 ปี ทั้งนี้
นายจ้างบางรายให้เหตุผลว่ายิ่งเด็ก ๆ อายุน้อย ๆ ประมาณ 13-14 ปี จะใช้งานได้คล่อง
และขยัน ยิ่งอายุมากยิ่งทำงานไม่ดี ยกเว้นผู้ที่เป็นที่ และช่างเครื่องที่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์
เป็นสำคัญแม้จะอายุมากก็ตาม ซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับเกณฑ์อายุที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามนี้
แม้จะเป็นส่วนน้อยที่ระบุเกณฑ์อายุ แต่ก็สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่ได้จากการสำรวจข้อมูล
ภาคสนามแล้วพบว่าส่วนใหญ่ลูกจ้างที่ทำงานในกิจการประมงทะเลจะมีอายุอยู่ประมาณ ตั้งแต่
20 ปีขึ้นไปจนถึงไม่เกิน 49 ปี ถ้าเกิน 50 ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยมาก แต่ก็ยังปรากฏว่ามีลูกจ้าง
ที่อายุ 15 ปี ทำงานอยู่ในกิจการประมงทะเลด้วย

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าควรที่จะมีการกำหนดเกณฑ์อายุขั้นต่ำโดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็ก
ที่จะทำงานในเรือประมงทะเลไว้ว่าจะต้องมีอายุไม่ต่ำกว่า 15 ปี จะต้องปรากฏว่ามีบิดา
มารดา หรือผู้ปกครองทำงานอยู่บนเรือนั้นด้วยเท่านั้น มิฉะนั้นแล้วจะต้องปรากฏว่าจะมีลูกจ้าง
ที่อายุ 13 ปี ทำงานในกิจการประมงทะเลโดยอ้างว่าได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากบิดา

มารดาหรือผู้ปกครองของเด็กแล้วตามข้อยกเว้นของกฎหมายในข้อ 7 ของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536 ที่ว่า "ข้อ 7 ห้ามมิให้นายจ้างรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีทำงานในเรือประมง

นายจ้างอาจรับเด็กอายุต่ำกว่าสิบหกปีแต่ไม่ต่ำกว่าสิบสามปีทำงานในเรือประมงได้ ถ้าปรากฏว่าบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่ด้วย หรือบิดามารดา หรือผู้ปกครองของเด็กนั้นให้ความยินยอมเป็นหนังสือ" ซึ่งจะสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศด้วย

5.1.10 การเลิกจ้าง ในเรื่องเกี่ยวกับการเลิกจ้าง ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล นั้น ไม่เหมาะสมที่จะนำมากำหนดไว้ในกฎหมายขณะนี้เลย / เพราะในขณะนี้มีความขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลมาก เรื่อง เลิกจ้างลูกจ้างจึงแทบจะไม่มีเลย มีแต่ลูกจ้างจะไม่ทำงานด้วย ในปัจจุบันนี้นายจ้างในกิจการประมงทะเลจำเป็นต้องยอมรับลูกจ้างเข้าทำงานหรือจ้างลูกจ้างทำงานต่อไปทั้ง ๆ ที่รู้ว่าลูกจ้างไม่ดีพอจะทำงานด้วย เพราะถึงอย่างไรมีคนทำงานด้วยก็ยังคงดีกว่าไม่มีคนทำงานให้ แม้จะต้องสูญเสียเงินทอง หรืออะไรไปบ้างก็ยังคงดีกว่าที่เรือออกทะเลไม่ได้เพราะไม่มีลูกจ้างซึ่งจะเกิดความเสียหายมากกว่า

5.2 ปัญหาของนายจ้างและลูกจ้างในการประกอบกิจการประมงทะเล

5.2.1 จากการสัมภาษณ์นายจ้างผู้ประกอบกิจการประมงทะเล ได้ทราบว่านายจ้างส่วนใหญ่มีปัญหาที่คล้ายคลึงกัน ดังนี้

(1) ปัญหาเกี่ยวกับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่ใช้กับเรือประมงที่ราคาแพง ทำให้ต้นทุนในการจับปลาสูง รัฐบาลไม่สามารถจะช่วยเหลือในเรื่องการลดราคาน้ำมันลงได้ นายจ้างส่วนใหญ่จึงหันไปช่วยตัวเองด้วยการลักลอบซื้อน้ำมันเถื่อนกลางทะเล ซึ่งมีราคาถูกกว่าน้ำมันที่ซื้อบนบกถึงลิตรละ 1-2 บาท ซึ่งแน่นอนว่าต้องเสี่ยงต่อการตรวจตราและถูกเจ้าหน้าที่จับกุม

(2) ถ้าถูกเจ้าหน้าที่จับกุมก็จะต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น แต่ถ้าไม่ถูกจับกุมก็ประหยัดค่าใช้จ่ายได้คุ้มกับการเสี่ยงต่อการถูกจับกุม

(3) ไม่มีการประกันราคาผลผลิตที่ได้จากกิจการประมงทะเลเหมือน เช่นสินค้าเกษตรอื่น ๆ ดังนั้น ถ้าวันไหนมีผลผลิตขึ้นดินขึ้นมากในตลาดราคาก็จะต่ำลง ในขณะที่ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง, ค่าอาหาร, ค่าน้ำมัน ฯลฯ มิได้ต่ำตามราคาสินค้าไปด้วย

(4) การขาดแคลนแรงงานเป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งที่นายจ้างทั้งหลายประสบอยู่ ทำให้นายจ้างต้องไปจ้างแรงงานต่างชาติมาทำงาน ต้องเสี่ยงต่อการถูกจับกุมดำเนินคดีดังกล่าวมาแล้ว แม้ว่ารัฐจะมีนโยบายผ่อนปรนแต่ก็ยังต้องมีการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมาย ซึ่งค่อนข้างจะยุ่งยากเสียเงินและเสียเวลาของนายจ้างด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงงานบางประเภท เช่น ช่างเครื่องหรือเอนจิเนียร์ขาดแคลนมาก

(5) ลูกจ้างที่จ้างมาทำงานก็ขาดความรับผิดชอบไม่ได้มาตราฐานสร้างปัญหาอื่น ๆ ให้กับนายจ้างมากไม่ว่าจะเป็นเรื่องของความซื่อสัตย์ หรือความขยันในการทำงาน

(6) ปัญหาเกี่ยวกับเขตการประมงไทย และการรุกล้ำน่านน้ำของประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนการที่ลูกเรือถูกทำร้ายและจับกุมคุมขังในต่างแดน

(7) เมื่อเกิดปัญหาการถูกจับกุมหรือยึดเรือแล้ว การดำเนินการไต่สวนของรัฐล่าช้าทำให้นายจ้างขาดรายได้ และยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการไต่สวนในจำนวนที่สูง

(8) มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมดูแลมาก ทำให้สับสนและลำบากในการติดต่อ

(9) กฎหมายที่บังคับใช้ก็มีหลายฉบับ ในขณะที่นายจ้างไม่มีความรู้ในด้านกฎหมายเลย เพราะส่วนใหญ่จะพากันไปตามที่เคยทำมาแต่ดั้งเดิม

(10) การตรวจตราของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะตำรวจ) มีบ่อยครั้ง แต่มีลักษณะของการจับผิดมากกว่าที่จะให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎหมาย

5.2.2 จากการสัมภาษณ์ฝ่ายลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ค่อยอยากพูด หรือเปิดเผยเรื่องราวมากนัก จึงทำให้ได้ทราบปัญหาเพียงบางเรื่อง ดังนี้

- (1) ค่าจ้างแรงงานที่ได้รับจากนายจ้างต่ำ ต้องการได้ค่าจ้างมากกว่านี้
- (2) ลักษณะงานจำเจซ้ำซากน่าเบื่อ
- (3) ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน
- (4) ต้องทำงานห่างไกลจากครอบครัว ญาติพี่น้อง ครั้งละหลาย ๆ วันทำให้ไม่อยากทำงาน
- (5) งานเสี่ยงอันตรายทั้งจากภัยธรรมชาติ และการถูกปล้น หรือถูกจับกุมคุมขังในต่างแดน
- (6) มีการทำงานในระยะเวลาติดต่อกันครั้งหนึ่ง ๆ ยาวนานทำให้ไปเที่ยวไม่ได้บ่อย ๆ
- (7) สวัสดิการและความปลอดภัยไม่มี รวมทั้งไม่มีหลักประกันใด ๆ ให้เลย

5.3 การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

จากผลการศึกษาในเรื่องนี้ ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมาบังคับใช้ ซึ่งผู้วิจัยเข้าใจว่าการที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แสดงความคิดเห็นว่าควรจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมาบังคับใช้หรือไม่นั้น เป็นเพราะส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีความรู้เรื่องกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล โดยเฉพาะลูกจ้างจึงไม่สามารถให้ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ได้ แต่ถ้าได้พิจารณาจากการสอบถามในแต่ละเรื่องที่ผ่านมาแล้ว ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลทั้งหมดจะปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะให้มีการกำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลขึ้นมาใช้บังคับ แม้แต่ฝ่ายนายจ้างซึ่งคัดค้านกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมาแต่ต้น ก็ปรากฏคำตอบว่าตามที่นายจ้างได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างในขณะนี้ เป็นการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลที่กำหนดอยู่แล้ว และบางรายได้ปฏิบัติเหนือกว่าที่กำหนดไว้ด้วย ดังนั้น การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมาบังคับใช้จึงสมควรที่จะกระทำได้ การที่นายจ้างทั้งหลายคัดค้านนั้นไม่น่าที่จะเนื่องมาจากปัญหาที่ไม่อาจปฏิบัติตามได้ หรือบทบัญญัติของ

กฎหมายไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานในกิจการประมงทะเล ตลอดจนเหตุผลต่าง ๆ ที่ผู้ประกอบกิจการประมงทะเลยื่นคัดค้านกฎหมายฉบับนี้ก็มิได้เป็นไปตามนั้น เพราะขัดกับการศึกษาจากข้อมูลภาคสนามที่ผู้วิจัยได้ไปดำเนินการศึกษามาตามที่เสนอมาโดยลำดับแล้ว ปัญหาจริง ๆ ที่นายจ้างผู้ประกอบกิจการประมงทะเลประสบอยู่ในขณะนี้ไม่ใช่ปัญหาที่ไม่อาจปฏิบัติตามกฎหมายฉบับนี้ได้ เพราะไม่สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ผู้วิจัยคิดว่าน่าจะเป็นเพราะนายจ้างผู้ประกอบกิจการประมงทะเล ต้องการใช้เป็นข้อต่อรองให้รัฐแก้ปัญหาในเรื่องการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลและการจัดหาน้ำมันในราคาถูกลงให้ผู้ประกอบกิจการประมงทะเล รวมทั้งปัญหาเกี่ยวกับน่านน้ำของประเทศเพื่อนบ้านของไทยมากกว่า เพราะปัญหาเหล่านี้เป็นปัญหาที่นายจ้างในกิจการประมงทะเลเรียกร้องให้รัฐบาลแก้ไขมานานแล้วแต่ยังไม่ประสบผลสำเร็จจนถึงปัจจุบันนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมาใช้บังคับนั้น ควรใช้บังคับกับทั้งคนที่มีสัญชาติไทยและคนต่างด้าวที่เข้ามาทำงานไม่ว่าจะเข้ามาโดยชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ก็ตาม แต่เมื่อถามว่าการจะนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมาใช้บังคับนั้น ควรจะพิจารณาจากขนาดของสถานประกอบการว่ามีลูกจ้างจำนวนเท่าไร หรือ

- ขนาดของเรือ หรือ
- จำนวนลำเรือที่นายจ้างเป็นเจ้าของ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะตอบว่าไม่สมควรที่จะนำจำนวนลูกจ้าง, ขนาดของเรือหรือจำนวนลำเรือมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาโดยไม่ระบุว่าควรจะใช้สิ่งใดเป็นเกณฑ์พิจารณาแทน แต่มีบางส่วนที่ตอบว่าสมควรที่จะพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างมากที่สุดพร้อมทั้งระบุว่าควรมีจำนวนตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ส่วนผู้ที่ตอบว่าควรพิจารณาจากขนาดของเรือระบุว่าเรือควรมีขนาดตั้งแต่ 200 แรงม้าขึ้นไป ถ้าพิจารณาจากจำนวนลำเรือที่นายจ้างเป็นเจ้าของก็ควรมีจำนวนตั้งแต่ 2 ลำเรือขึ้นไป และมีความเห็นว่าบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลในปัจจุบันนี้ ยังมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมโดยไม่ระบุว่าไม่เหมาะสมในเรื่องใดและสมควรปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมาใช้บังคับนั้น ควรพิจารณาจากจำนวนลูกจ้างเป็นเกณฑ์เพราะกฎหมายฉบับนี้เป็นกฎหมายที่มุ่งให้ความสำคัญ

คุ้มครองแก่ลูกจ้างก็ควรจะมีลูกจ้างเป็นหลักในการพิจารณาคั้งที่กำหนดไว้ในข้อ 3 ของประกาศกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536 ที่ว่า

"ข้อ 3 ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

(1) กิจการประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่ายี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทน ตามข้อ 6 และข้อ 10 ให้ใช้บังคับแก่กิจการประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

(2) ราชการส่วนกลาง

(3) ราชการส่วนภูมิภาค

(4) ราชการส่วนท้องถิ่นรวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

(5) องค์กรของรัฐ หน่วยงานของรัฐและรัฐวิสาหกิจ

(6) เรือประมงที่ไปดำเนินการประจําอยู่ต่างประเทศ ติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป"

แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่าจำนวนลูกจ้างที่จะนำมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาขอย้ายในการใช้บังคับกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลนั้น ควรจะเป็นกิจการประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปก็เพียงพอแล้ว เพราะจากการสำรวจข้อมูลภาคสนามปรากฏว่าเรือแต่ละลำส่วนใหญ่จะใช้ลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไป มีที่ใช้ลูกจ้างลำละไม่ถึงสิบคนบ้างแต่ไม่มากนัก และสภาพการจ้างการทำงานที่ปฏิบัติกันอยู่ในขณะนี้ก็ได้ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ดังกล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงคิดว่านายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปสามารถที่จะปฏิบัติตามกฎหมายได้เพราะขณะนี้ก็ปฏิบัติกันอยู่แล้ว ส่วนในเรื่องประเภทกิจการที่ได้รับการยกเว้นไม่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายนั้นเหมาะสมดีแล้ว

ในส่วนของการบังคับใช้กฎหมายประกันสังคมกับกิจการประมงทะเล มีผู้ตอบว่าสมควรนำกฎหมายประกันสังคมมาใช้บังคับกับกิจการประมงทะเลด้วย เช่นเดียวกับความเห็นของผู้วิจัย ในขณะที่ส่วนใหญ่ไม่ให้ความเห็น

สรุปและเสนอแนะ

6.1 สรุป

แรงงานในกิจการประมงทะเล มีสภาพการทำงานที่ค่อนข้างต่ำกว่าแรงงานในกิจการประเภทอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นค่าจ้าง สวัสดิการ ความปลอดภัย ฯลฯ และยังคงเสี่ยงต่อภัยอันตรายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภัยจากธรรมชาติหรือภัยจากมนุษย์ด้วยกันเอง ขาดหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน จึงทำให้จำนวนแรงงานที่จะเข้ามาเป็นแรงงานรับจ้างในกิจการประมงทะเลลดน้อยลงไปมาก จนถึงขั้นขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเล ทำให้นายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเลต้องไปจ้างแรงงานต่างชาติมาทำงานในกิจการประมงทะเลทั้ง ๆ ที่รู้ว่าผิดกฎหมาย

รัฐจึงจำเป็นต้องใช้นโยบายผ่อนปรนในการจ้างแรงงานต่างชาติ พร้อมทั้งดำเนินการตรากฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานประเภทอื่น เพื่อที่จะเป็นเครื่องจูงใจ ชักนำให้ลูกจ้างหันมาประกอบกิจการประมงทะเลกันมากขึ้น จะได้ช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลไปได้

แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลฉบับแรกซึ่งประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2535 ก็ยังมีได้มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบันนี้ ทั้ง ๆ ที่ได้ผ่านการปรับปรุงแก้ไขโดยผู้แทนจากทั้งสามฝ่าย คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องกับกิจการประกอบกิจการประมงทะเลแล้วก็ตาม ก็ยังต้องเลื่อนการบังคับใช้ออกไปเรื่อย ๆ ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเพื่อทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล รวมทั้งศึกษาสภาพการทำงานในกิจการประมงทะเลเพื่อเสนอมาตรการและแนวทางที่เหมาะสมในการให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเล

ภายหลังจากการศึกษาวินิจฉัยสิ้นสุดลงผู้วิจัยได้ทราบถึงสภาพการจ้าง และการทำงานในกิจการประมงทะเลอย่างแท้จริงว่ายังมีปัญหาในการใช้แรงงานประเภทนี้อยู่มากดังนี้

6.1.1 สภาพการทำงานและการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

สภาพการทำงานของลูกจ้างในกิจการประมงทะเลส่วนใหญ่จะมาทำงานเอง หรือนายจ้างไปรับมาจากภูมิลำเนา เมื่อเข้ามาทำหน้าที่ใดแล้วก็มักจะทำหน้าที่นั้นกันอยู่นาน ๆ โดยมีได้มีการเปลี่ยนหน้าที่จึงดูว่าไม่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพเหมือนงานอื่น ลูกจ้างมีความรู้ต่ำ แต่ทั้งนายจ้างและลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่มีความรู้ทางด้านกฎหมายเลยแม้แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ดังปรากฏสภาพการจ้างการทำงานและการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลดังนี้

1) ไม่มีเอกสารหลักฐานในการทำงาน

การตกลงทำสัญญาจ้างแรงงานในกิจการประมงทะเลเป็นไปอย่างง่าย ๆ ไม่มีระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะไม่มีการจัดทำเอกสาร สัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรกันไว้เลย ไม่มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ไม่มีการจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้างหรือเอกสารใด ๆ ทั้งสิ้น และแม้เมื่อมีกฎหมายกำหนดให้ต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง หรือสัญญาจ้างแรงงาน ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างก็ไม่ต้องการทำเอกสารต่าง ๆ เอาไว้เป็นหลักฐาน

2) กำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลา

กำหนดวัน เวลาทำงาน วันหยุด วันลาของการประกอบกิจการประมงทะเลในปัจจุบันไม่ได้มีการกำหนดวันเวลาทำงานเอาไว้โดยแน่นอน จะออกเรือเมื่อลูกเรือและเรือพร้อม กล่าวคือก่อนจะออกเรือจะต้องมีการเตรียมเสบียงอาหาร น้ำดื่ม สำหรับลูกเรือ ตรวจสอบอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการจับปลา เครื่องยนต์เรือ เตรียมน้ำแข็งสำหรับแช่ปลา ฯลฯ เมื่อเรียบร้อยแล้วก็ออกเรือ เมื่อถึงแหล่งปลาหรือถ้าใช้เครื่องโซนาร์ตามฝูงปลาพบแล้วก็จะลงอวน เมื่อได้ปลาพอประมาณก็จะกู้อวนขึ้นมา แล้วคัดปลาเก็บปลาแล้วลงอวนใหม่วนเวียนกันไปเช่นนี้ ใช้เวลาในการทำงานจริง ๆ ประมาณวันละ 3 ชั่วโมง แต่ลูกจ้างก็ต้องอยู่บนเรือตลอดเวลา ดังนั้น เมื่อสอบถามความเห็นลูกจ้างส่วนใหญ่จึงตอบว่าต้องการให้มีการกำหนดเวลาทำงานปกติไว้ไม่เกินวันละแปดชั่วโมง ในขณะที่ฝ่ายนายจ้างและพนักงานเจ้าหน้าที่ไม่ต้องการให้กำหนดไว้

ลูกจ้างต้องทำงานอยู่บนเรือจนกว่าจะได้ปลาจำนวนพอสมควรก็จะกลับเข้าฝั่งเสียครั้งหนึ่ง ใช้เวลาประมาณ 15-20 วัน หรือบางทีก็อาจจะเพียง 5-7 วัน เมื่อกลับเข้าฝั่งแล้วก็หยุดพักเพื่อเตรียมเรือประมาณ 1-3 วัน ก่อนออกเรือใหม่วนเวียนกันอยู่เช่นนี้เรื่อยไปลูกจ้างจะมีเวลาพักในระหว่างที่ไม่มีงานทำขณะอยู่ในเรือและเมื่อเรือเทียบท่า เฉลี่ยแล้วเดือนหนึ่งจะได้หยุดพักประมาณ 6-10 วัน มากกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แต่มิได้มีการกำหนดวันหยุดกันเอาไว้โดยแน่นอนไม่ว่าจะเป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ ประจำเดือน ประจำปี หรือวันหยุดตามประเพณี แต่ส่วนใหญ่ลูกจ้างจะหยุดตามประเพณีที่สำคัญเอง คือ ปีใหม่ สงกรานต์ ตรุษจีน เข้าพรรษา ฯลฯ แม้นายจ้างไม่จัดให้ก็ตาม และเมื่อหยุดครั้งหนึ่งก็จะใช้เวลาหลายวัน เนื่องจากลูกจ้างต้องเดินทางกลับไปเยี่ยมบ้านที่ต่างจังหวัด ปีหนึ่ง ๆ ลูกจ้างจึงหยุดมากกว่าปีละ 13 วันทำงาน

นายจ้าง ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลมิได้มีการตกลงในเรื่องวันลาไว้เช่นเดียวกับวันหยุด แต่ลูกจ้างก็สามารถที่จะลาพัก หรือลาป่วยได้เมื่อมีกิจธุระ หรือเจ็บป่วย ทั้งนี้ นายจ้างและลูกจ้างต่างก็ไม่สนใจและไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องมีการกำหนดวัน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด วันลาไว้ดังที่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือกฎหมายของประเทศอื่นกำหนดไว้ เพราะสามารถหยุดได้อยู่แล้ว ดังนั้นส่วนใหญ่จึงมีความเห็นว่าตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับปัจจุบันได้อยู่แล้ว

3) ค่าตอบแทนในการทำงาน

ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลได้รับค่าจ้างในอัตรารายเดือนสูงสุดเพียงประมาณเดือนละ 7,000 บาท ต่ำสุดเดือนละ 2,000 บาท แต่ส่วนมากจะได้รับเป็นรายเดือน ๆ ละ 3,000 บาท มากที่สุด รายวันสูงสุดวันละ 200 บาท และต่ำสุดวันละ 100 บาท ซึ่งจะเห็นได้ว่ารายได้ต่ำสุดที่ได้รับนั้นต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในปัจจุบันมาก ส่วนรายได้สูงสุดก็ยิ่งต่ำกว่ารายได้สูงสุดของอัตราค่าจ้างในกิจการประเภทอื่นมาก ทั้งนี้ กิจการประมงทะเลมิได้อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างขั้นต่ำด้วย แต่นอกจากค่าจ้างที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลาแล้ว ลูกจ้างบางรายยังอาจได้รับเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้ตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้อีกด้วย ซึ่งเมื่อสอบถามความคิดเห็นปรากฏว่าลูกจ้างส่วนใหญ่และนายจ้างบางส่วนต้องการให้มีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำไว้เป็นรายวัน

สำหรับค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดในกิจการประมงทะเลก็ได้มีการกำหนดกันเอาไว้ และไม่เคยมีการรับและจ่ายกันเลย เพราะไม่มีการกำหนดเวลาทำงาน และวันหยุดงานกันไว้จึงถือว่าไม่มีการทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดที่จะต้องรับและจ่ายเงินค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดกัน แต่ในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ ผู้ตอบทั้งสามฝ่ายส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างด้วย

กำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างก็ได้กำหนดกันเอาไว้โดยแน่นอน จึงได้มีการจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่มไว้ในกรณีผิดนัดและจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ซึ่งผู้ตอบส่วนใหญ่ทั้งสามฝ่ายต่างก็มีความเห็นว่าไม่ควรกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างไว้โดยแน่นอน แต่กลับมีความเห็นว่าควรจ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่มให้ด้วย

ในส่วนของการจ่ายเงินให้ในกรณีต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกรณีไม่มีงานให้ลูกจ้างทำหรือตกค้างอยู่ในประเทศอื่น หรือการให้ความช่วยเหลือลูกจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนาเมื่อเรืออับปาง ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสัญญาจ้างสิ้นสุดลง นายจ้างได้จ่ายเงินและให้การช่วยเหลือลูกจ้างในกรณีดังกล่าวอยู่แล้ว ซึ่งลูกจ้างส่วนใหญ่ก็ยังมีความเห็นว่าควรกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้ลูกจ้างทุกกรณีไม่ว่าจะเป็นกรณีไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ กรณีตกค้างอยู่ที่อื่นซึ่งมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้างทั้งในและนอกประเทศ แต่ฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการจ่ายเงินให้กรณีไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ แต่เห็นด้วยกับการจ่ายเงินกรณีตกค้างอยู่ที่อื่นซึ่งมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

4) สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานกิจการประมงทะเล

ในปัจจุบันนี้นายจ้างในกิจการประมงทะเลได้จัดที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่ม และการปฐมพยาบาลเบื้องต้นในขณะที่ลูกจ้างอยู่ในเรือประมงให้ นายจ้างบางรายได้จัดที่พักอาศัยและอาหารเมื่อลูกจ้างอยู่บนบกให้ด้วย และบางรายอาจจัดให้ครอบครัวด้วยในกรณีที่ทำงานอยู่ด้วยกันมานาน รวมทั้งได้มีการจัดการรักษาพยาบาลโดยทั่วไปให้แก่ลูกจ้างด้วย โดยจ่ายค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อลูกจ้างร้องขอ แต่มิได้มีการจัดเครื่องป้องกันอันตรายส่วนบุคคลหรือมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานไว้เลยทั้ง ๆ ที่ทราบว่าการทำงานในกิจการประมงมีความเสี่ยงภัยอันตราย และต้องประสบอันตรายจนบาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ ตาย หรือสูญหายกันมากก็ตาม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการรักษาพยาบาลและ

การตรวจสอบสุขภาพแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามฝ่ายต่างมีความเห็นตรงกันว่าควรที่จะมีการกำหนดให้นายจ้างต้องรับผิดชอบ

สำหรับกรณีที่เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง, ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในสถานที่อื่น อันมิใช่ภูมิลำเนาของลูกจ้าง, นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญาหรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยลูกจ้างไม่ยินยอม สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่อยู่ในสถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ทั้งสามฝ่ายมีความเห็นว่านายจ้างควรให้การช่วยเหลือโดยการจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาให้ด้วยทุกกรณี

5) การประสบอันตราย

เมื่อมีการประสบอันตรายจากการทำงานในกิจการประมงทะเล นายจ้างจะให้การรักษาพยาบาล และจ่ายค่าทำขวัญให้ แล้วทำงานกันต่อไป ถ้าตายหรือสูญหายก็จะให้ความช่วยเหลือครอบครัวถ้าติดต่อได้ แต่ส่วนใหญ่จะติดต่อครอบครัวไม่ได้เพราะไม่มีหลักฐานเมื่อมาทำงาน การสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องนี้ปรากฏว่าทั้งสามฝ่ายต่างมีความเห็นตรงกันว่านายจ้างควรมีหน้าที่รับผิดชอบจ่ายเงินทดแทนให้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยบางรายมีความเห็นเพิ่มเติมว่านอกจากรับผิดชอบในเรื่องเงินทดแทนแล้ว นายจ้างควรจ่ายค่าทำขวัญให้ด้วย

6) การเลิกจ้าง

ในขณะนี้แทบจะไม่มี การเลิกจ้างในกิจการประมงทะเลเลย เพราะปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเล ทำให้นายจ้างต้องจำใจจ้างลูกจ้างทำงานในกิจการประมงทะเลแม้ลูกจ้างจะไม่มีคุณภาพเพียงใดก็ตาม ถ้าสุจริตจริงๆ จึงจะเลิกจ้าง ซึ่งนั่นหมายความว่าลูกจ้างกระทำความผิดที่ร้ายแรงมากจนไม่อาจทนได้แล้ว จึงไม่มีการจ่ายค่าชดเชยให้แต่อาจจ่ายเงินให้เป็นค่ารถกลับบ้านบ้างตามสมควร

6.1.2 ปัญหาของนายจ้างและลูกจ้างในการประกอบกิจการประมง

ทะเล

ในการศึกษาวิจัยภาคสนามทำให้ผู้วิจัยได้ทราบว่า ทั้ง นายจ้างและลูกจ้างมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพการจ้างการทำงาน และการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลดังนี้

1) จากการสัมภาษณ์นายจ้างผู้ประกอบการประมงทะเล ได้ทราบว่านายจ้างส่วนใหญ่มีปัญหาที่คล้ายคลึงกัน เกี่ยวกับราคาน้ำมันเชื้อเพลิงที่ใช้กับเรือประมงที่มีราคาแพง ทำให้ต้นทุนในการจับปลาสูง ถ้ารัฐบาลยังไม่สามารถลดราคาน้ำมันลงได้ก็ต้องลักลอบซื้อน้ำมันเถื่อนกลางทะเล ซึ่งเสี่ยงต่อการตรวจตราและถูกเจ้าหน้าที่จับกุม และเมื่อถูกจับกุมก็ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มมาก การตรวจตราของเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะตำรวจจะมีบ่อยครั้งมาก แต่จะมีลักษณะของการจับผิดมากกว่าที่จะให้คำแนะนำที่ถูกต้องในการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งมีอยู่หลายฉบับ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควบคุมดูแลก็มีมาก ทำให้สับสนยุ่งยากในการติดต่อ

ปัญหาเกี่ยวกับเขตการประมงไทย และการรุกล้ำน่านน้ำของประเทศเพื่อนบ้าน ตลอดจนการที่ลูกเรือถูกทำร้ายและจับกุมคุมขังในต่างแดน เป็นปัญหาที่ทางฝ่ายนายจ้างต้องการให้แก้ไขโดยเร่งด่วนที่สุด เพราะเมื่อเกิดปัญหาการถูกจับกุมหรือยึดเรือแล้ว การดำเนินการไต่สวนของรัฐล่าช้า ทำให้นายจ้างขาดรายได้ และยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการไต่สวนในจำนวนที่สูง

การขาดแคลนแรงงานก็เป็นปัญหาใหญ่อีกปัญหาหนึ่งที่นายจ้างทั้งหลายประสบอยู่ ทำให้นายจ้างต้องไปจ้างแรงงานต่างชาติมาทำงาน ต้องเสี่ยงต่อการถูกจับกุมดำเนินคดีอีกทั้งลูกจ้างที่จ้างมาทำงาน ขาดความซื่อสัตย์ ความขยันและความรับผิดชอบ การทำงานไม่ได้มาตรฐาน

นอกจากนี้ยังไม่มีประกันราคาผลผลิตที่ได้จากกิจการประมงทะเลเหมือนเช่นสินค้าเกษตรอื่น ๆ ด้วย

2) จากการสัมภาษณ์ฝ่ายลูกจ้างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ค่อยอยากพูด หรือเปิดเผยเรื่องราวมากนัก จึงทำให้ได้ทราบปัญหาทางฝ่ายลูกจ้างค่อนข้างน้อยมาก โดยส่วนใหญ่มักจะบอกว่ามีปัญหาเกี่ยวกับค่าจ้างแรงงานที่ได้รับจากนายจ้างต่ำมาก

ลักษณะงานก็จำเจซ้ำซากทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงานและยังต้องทำงานห่างไกลจากครอบครัว ญาติพี่น้องประกอบกับต้องเสี่ยงต่อภัยอันตรายทั้งจากธรรมชาติและ การถูกปล้น หรือ ถูกจับกุมคุมขังในต่างแดน สวัสดิการความปลอดภัยและหลักประกันใด ๆ ก็ไม่มีให้เลย

6.1.3 ปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมาย

จากการศึกษาวิจัยทั้งภาคเอกสารและภาคสนามทำให้ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการบังคับใช้กฎหมายหลายประการ ผู้วิจัยจึงได้สอบถามทัศนคติของนายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการเสนอมาตรการที่เหมาะสมในการคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ดังนี้

1) การบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมง

ทะเล

จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาทำให้ได้ทราบว่า สภาพการทำงานในกิจการประมงทะเลที่นายจ้าง ลูกจ้างประพฤติกฎปฏิบัติต่อกันอยู่ในขณะนี้ ส่วนใหญ่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายฉบับปัจจุบัน หรือบางกรณีอาจสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ ดังนั้น การนำกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลมาบังคับใช้จึงสามารถที่จะกระทำได้ไม่เป็นการลำบากยุ่งยาก หรือไม่สอดคล้องกับลักษณะสภาพของการทำงานในกิจการประมงทะเลจนไม่อาจปฏิบัติได้ดังที่กล่าวอ้าง เพราะตามความเป็นจริงในขณะนี้นายจ้างก็ได้ปฏิบัติต่อลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดไว้แล้ว แม้กฎหมายจะยังไม่มีสภาพบังคับใช้ก็ตาม

ส่วนใหญ่มองมีความเห็นต่อไปอีกว่า กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลควรใช้บังคับกับลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการประมงทะเลทั้งลูกจ้างที่มีสัญชาติไทยและคนต่างด้าวที่เข้าเมืองมาโดยชอบหรือไม่ชอบด้วยกฎหมายก็ตาม โดยพิจารณาขอบข่ายในการบังคับใช้กฎหมายนี้กับกิจการประมงทะเลที่มีจำนวนลูกจ้างตั้งแต่ห้าคนขึ้นไปมากกว่าที่จะพิจารณาจากขนาดของเรือ หรือจำนวนลำเรือในความครอบครองของนายจ้าง แต่ถ้าจะใช้ขนาดของเรือก็ควรจะมีขนาดตั้งแต่ 200 แรงม้าขึ้นไปหรือจำนวนลำเรือในครอบครองก็ควรจะมีจำนวนตั้งแต่ 2 ลำเรือขึ้นไป

และมีความเห็นว่านอกจากการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครอง
แรงงานในกิจการประมงทะเลแล้วยังควรใช้บังคับกฎหมายประกันสังคมกับกิจการประมงทะเลด้วย

2) อายุที่เหมาะสมสำหรับการทำงานในกิจการประมงทะเล
ส่วนใหญ่มีความเห็นว่าควรกำหนดอายุที่เหมาะสมสำหรับ
ลูกจ้างที่จะทำงานในกิจการประมงทะเลไว้ว่าไม่ควรต่ำกว่า 18 ปี และสูงสุดไม่ควรเกิน 45 ปี
และถ้าเป็นเด็ก ซึ่งมีบิดามารดาหรือผู้ปกครองทำงานนั้นอยู่ในเรือด้วย ก็ไม่ควรจะต่ำกว่า 15 ปี

3) เอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการจ้างงาน
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่ให้ความสำคัญกับเอกสาร
หลักฐานเกี่ยวกับการจ้าง และการทำงานในกิจการประมงทะเลไม่ว่าจะเป็นสัญญาจ้าง ระเบียบ
ข้อบังคับในการทำงาน ทะเบียนลูกจ้าง ทะเบียนการจ่ายค่าจ้าง ฯลฯ มีความเห็นว่าไม่ควรถือ
จัดทำไว้มีที่ต่อว่าควรจัดทำไว้บ้างแต่ค่อนข้างน้อยโดยเฉพาะฝ่ายนายจ้าง

6.2 เสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาทั้งหมด ผู้วิจัยมีความเห็นและขอเสนอแนะดังนี้

เกี่ยวกับสภาพการจ้างการทำงานและการให้ความคุ้มครองแรงงานในกิจการ
ประมงทะเล

1) เกี่ยวกับเรื่องการจัดทำเอกสารหลักฐานในการจ้าง และการทำงานนั้น ควรมี
การจัดทำสัญญาจ้างกันเอาไว้ตามที่กฎหมายฉบับปัจจุบันนี้กำหนดไว้ดีแล้ว จะได้ใช้เป็นหลักฐาน
ในการยืนยันความถูกต้อง และสืบค้นติดตามได้เมื่อเกิดปัญหาขึ้นมา ประกอบกับการจัดทำก็มีได้
ยุ่งยากลำบากอย่างที่นายจ้างและลูกจ้างทราบคืออยู่แล้ว เป็นส่วนใหญ่

ส่วนเอกสารหลักฐานอื่น ๆ เช่น ทะเบียนค่าจ้าง ทะเบียนลูกจ้าง หรือแม้แต่
ระเบียบข้อบังคับในการทำงาน ก็ไม่จำเป็นที่จะต้องกำหนดให้ต้องจัดทำไว้ เป็นลายลักษณ์อักษร
เพราะรายละเอียดตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างตามกฎหมายก็สามารถที่จะนำมาใช้ประโยชน์ได้
เพียงพอแล้ว

2) กำหนดวันเวลาทำงาน วันหยุดวันลาไม่ว่าจะต้องกำหนดรายละเอียดไว้แน่นอนตายตัว ควรจะกำหนดเป็นกรอบกว้าง ๆ ไว้ดังเช่นที่กำหนดไว้ในกฎหมายปัจจุบันดีแล้ว ซึ่งนายจ้าง ลูกจ้าง ก็เห็นด้วยและสามารถที่จะปฏิบัติตามได้ด้วย ถ้าจะต้องการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ก็ควรจะเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการกิจการประมงทะเลในพื้นที่นั้น ๆ พิจารณากำหนดให้เหมาะสมกับพื้นที่ ลักษณะของเรือ ประเภทของเครื่องมือที่ใช้ในการจับปลา ฯลฯ

3) ควรจะมีกฎหมายกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับลูกจ้างในกิจการประมงทะเลไว้ด้วย เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับลูกจ้างในกิจการประมงทะเล และมีเงินส่วนแบ่งจากมูลค่าของสัตว์น้ำเป็นค่าจ้างอีกส่วนหนึ่งจะได้เป็นเครื่องจูงใจให้ลูกจ้างมาทำงานในกิจการประมงทะเลมากขึ้น

4) ควรจะมีการกำหนดอัตราในการจ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดไว้ให้สอดคล้องกับการกำหนดวัน เวลา ทำงาน วันหยุด วันลา

5) ควรกำหนดระยะเวลาในการจ่ายค่าจ้างไว้เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดให้จ่ายดอกเบี้ยและเงินเพิ่มในกรณีที่ผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง หรือจงใจผิดนัดในการจ่ายค่าจ้าง ตามที่ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสามฝ่ายมีความเห็นว่าควรกำหนดไว้

6) ในกรณีที่ไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ หรือกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ที่อื่นซึ่งไม่ใช่สถานที่ทำงานสัญญาจ้างทั้งในและนอกประเทศก็ควรที่จะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างด้วยเพราะสัญญาจ้างยังไม่สิ้นสุด

7) ควรจะมีกฎหมายกำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบค่าใช้จ่าย และการจัดการให้ลูกจ้างกลับภูมิลำเนาในกรณีต่าง ๆ ให้แก่ลูกจ้างไม่ว่าจะเป็นกรณีเรืออับปาง ลูกจ้างประสบอันตราย ฯลฯ

8) ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานของที่พัก อาหาร น้ำดื่ม ให้เหมาะสมกับประเภทของเรือ และเครื่องมือที่ใช้ในการประมงโดยคณะกรรมการกิจการประมงทะเล

9) ควรจะมีการกำหนดเกี่ยวกับการจัดยาอุปกรณ์ในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น ตามความจำเป็นไว้ประจำเรือ โดยคณะกรรมการกิจการประมงทะเล

10) ควรกำหนดมาตรการเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในเรือประมงทะเลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การยกแบก หาบ หาม ทุบ ลาก เข็น ฯลฯ รวมทั้งต้องกำหนดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะประเภทของเรือ และเครื่องมือที่ใช้ในการประมง โดยคณะกรรมการกิจการประมงทะเล

11) ควรกำหนดให้มีการตรวจสอบสุขภาพและออกใบรับรองโดยแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง ก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงานว่ามีสุขภาพร่างกายที่เหมาะสมที่จะทำงานประมงทะเลหรือไม่ มีโรคติดต่อ โรคประจำตัว ฯลฯ หรือไม่ และในระหว่างการทำงานก็จะต้องมีการตรวจและออกใบรับรองทุกหกเดือน หรืออย่างน้อยปีละครั้ง โดยเฉพาะลูกจ้างเด็กต้องเข้มงวดเป็นพิเศษ

12) ควรกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานไว้ว่าจะต้องไม่ต่ำกว่า 18 ปี สำหรับลูกจ้างเด็กที่มีบิดามารดาหรือผู้ปกครองทำงานอยู่ในเรือลำนั้นด้วย และกำหนดอายุขั้นต่ำสุดในการเข้าทำงานในกิจการประมงทะเลไว้ว่าจะต้องไม่ต่ำกว่า 15 ปี โดยไม่มีข้อยกเว้นใด ๆ อีก

13) ควรดำเนินการในการจัดหาน้ำมันราคาถูกมาจำหน่ายให้แก่ผู้ประกอบการจะได้ไม่ต้องลักลอบซื้อน้ำมันเถื่อน อันจะเป็นช่องทางให้พนักงานเจ้าหน้าที่แสวงประโยชน์จากการประพฤติผิดกฎหมายได้

14) ควรมีการประกันราคาผลผลิตจากสัตว์น้ำในทะเล หรือจัดตั้งตลาดกลางเพื่อรับซื้อสัตว์น้ำจากทะเลแล้วจึงจัดสัตว์น้ำแต่ละชนิดออกจำหน่ายในปริมาณที่เป็นไปตามความต้องการของตลาดในขณะนั้น

15) ในกรณีที่ต้องนำแรงงานต่างชาติมาใช้ ควรจะใช้เฉพาะที่จำเป็นในขณะที่ยขาดแคลนแรงงานไทยเท่านั้น และควรจะเป็นการนำเข้าโดยใช้ผ่านการติดต่อโดยหน่วยงานของทางราชการที่เกี่ยวข้องระหว่างรัฐต่อรัฐ เพื่อความปลอดภัยและความมั่นคงของชาติ

16) ดำเนินการเร่งรัดปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมกฎหมายที่ยังเป็นอุปสรรคในการนำแรงงานต่างชาติมาใช้โดยด่วน

17) ควรดำเนินการเจรจาให้ได้ข้อยุติเกี่ยวกับปัญหาน่านน้ำ และเขตการประมงกับประเทศเพื่อนบ้านโดยเร่งด่วน

18) ควรมีการจัดตั้งกองทุนโดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ เพื่อช่วยเหลือลูกจ้างและครอบครัวในกรณีที่ถูกจับกุมคุมขัง หรือตกค้างอยู่ในต่างประเทศ

19) การให้ความช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตราย สูญหายตาย เนื่องจากการทำงานในกิจการประมงทะเล ควรเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

20) ควรนำกฎหมายประกันสังคมมาใช้บังคับกับการประกอบกิจการประมงทะเลด้วย เพื่อเป็นหลักประกันแก่ลูกจ้างในการทำงานกิจการประมงทะเล

21) จัดตั้งคณะกรรมการกิจการประมงทะเลขึ้น ในลักษณะไตรภาคี ทั้งในระดับชาติ และในระดับท้องถิ่นที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล โดยประกอบไปด้วยบุคคลที่ได้รับการยอมรับจากสังคมในฐานะ นายจ้าง ลูกจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการประมงทะเล เพื่อดำเนินการกำหนดนโยบาย ตรากฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควบคุม ตรวจสอบ ดูแล เจริญ และแก้ปัญหาในกรณีที่เกิดปัญหาเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน ฯลฯ

22) ในแต่ละท้องถิ่นที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล ควรมีการจัดให้รวมศูนย์ข้อมูล และให้บริการการติดต่อประสานงานเกี่ยวกับกิจการประมงทะเลแบบเบ็ดเสร็จไว้ในที่เดียวกัน (One Stop Service) ไม่ว่าจะเป็นการต่อทะเบียนเรือประมง การจัดหางาน การคุ้มครอง แรงงาน การขออนุญาตทำงานของคนต่างด้าว ตรวจคนเข้าเมือง ฯลฯ

23) ควรมีมาตรการผ่อนปรนเป็นพิเศษแก่ผู้ประกอบการประมงทะเลในเรื่องเกี่ยวกับภาษี เช่น การยกเว้นภาษีเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการจับสัตว์น้ำ

24) ให้การฝึกอาชีพและพัฒนาฝีมือแก่ลูกจ้าง ซึ่งทำงานในกิจการประมงทะเล เช่น ช่างเครื่อง นายท้าย การควบคุมเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยต่าง ๆ เพื่อให้ลูกจ้างจะมีความก้าวหน้าในการทำงานบ้าง

25) รัฐต้องดำเนินการให้มีการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลให้ได้โดยด่วน

ผู้วิจัยคิดว่าหากได้มีการดำเนินการตามมาตรการเหล่านี้แล้ว จะมีแรงงานรับจ้าง ในกิจการประมงทะเลเพิ่มมากขึ้น เพราะแรงงานในกิจการประมงทะเลได้รับการคุ้มครองดูแล มีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน มีสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานเท่าเทียมกับแรงงานประเภทอื่น โดยที่ในขณะนี้สภาพการจ้างการทำงานส่วนใหญ่ก็เป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลได้กำหนดไว้แล้วทั้งในฉบับปัจจุบัน และฉบับแรกในบางเรื่อง ซึ่งนายจ้างก็สามารถที่จะยอมรับและปฏิบัติตามได้เพราะได้ปฏิบัติกันอยู่แล้ว แต่ทุกวันนี้ที่นายจ้างทั้งหลายไม่ยอมรับที่จะปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลนั้น มิใช่เนื่องจากบทบัญญัติของกฎหมายไม่สอดคล้องกับสภาพของการประกอบกิจการประมงทะเลจนไม่อาจปฏิบัติตามได้ เพราะจากการศึกษาวิจัยที่ผ่านมาปรากฏว่าบทบัญญัติของกฎหมายที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน สอดคล้องกับลักษณะและสภาพของการทำงานในกิจการประมงทะเลและส่วนใหญ่

นายจ้างก็ได้จัดให้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อยู่แล้ว หรือบางครั้งเหนือกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ก็
ด้วย แต่ที่นายจ้างทั้งหลายคัดค้านอยู่นั้นก็เพื่อที่จะเป็นเครื่องต่อรองให้รัฐแก้ปัญหาที่สำคัญต่าง ๆ
ที่นายจ้างประสบอยู่ให้ได้เสียก่อนจึงจะปฏิบัติตามกฎหมาย ดังนั้น รัฐจึงจำเป็นต้องแสดง
ความจริงใจที่จะให้ความคุ้มครองแก่แรงงานในกิจการประมงทะเล โดยดำเนินการให้มีการ
บังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเลตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
ไม่ควรเลื่อนการบังคับออกไปอีกเพื่อผลประโยชน์ทางการเมือง ทั้งนี้จะได้เป็นไปตามนโยบาย
ในด้านแรงงานที่แถลงไว้ว่าจะส่งเสริมและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทุกประเภทกิจการด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอร่างกฎหมายคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ตาม
ที่ผู้วิจัยเห็นสมควร ดังนี้



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ร่าง

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ _____

ข้อ 2 ประกาศนี้มีให้ใช้บังคับแก่

(1) กิจการประมงทะเล ที่มีจำนวนลูกจ้างน้อยกว่าสี่สิบคน เว้นแต่ข้อกำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและเงินทดแทนตามข้อ 6 และข้อ 10 ให้ใช้บังคับแก่กิจการประมงทะเลที่มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไป

(2) ราชการส่วนกลาง

(3) ราชการส่วนภูมิภาค

(4) ราชการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งราชการของกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

(5) องค์การของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐ และรัฐวิสาหกิจ

(6) เรือประมงที่ไปดำเนินการประมงอยู่ต่างประเทศติดต่อกันตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

"กิจการประมงทะเล" หมายความว่า งานหรือการกระทำใด ๆ ที่เกี่ยวกับการทำประมงในทะเลโดยใช้เรือประมง

"เรือประมง" หมายความว่า เรือที่ใช้สำหรับการทำประมงทะเล

"นายจ้าง" หมายความว่า เจ้าของเรือประมงซึ่งใช้หรือยอมให้บุคคลอื่นใช้เรือของตนทำกิจการประมงทะเล หรือผู้ประกอบการประมงทะเลซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงาน โดยจ่ายค่าจ้างให้ และหมายความรวมถึง ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนนายจ้างด้วยในกรณีที่นายจ้าง

เป็นนิติบุคคล หมายความว่ารวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลนั้น และผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้ทำงานแทนผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลด้วย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่ นายจ้าง เพื่อรับค่าจ้าง ไม่ว่าจะเป็นผู้รับค่าจ้างด้วยตนเองหรือไม่ก็ตาม

"ค่าจ้าง" หมายความว่า เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา และหรือให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าของสัตว์น้ำที่จับได้

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการกิจการประมงทะเล

"กองทุน" หมายความว่า กองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานในกิจการประมงทะเล

"อธิบดี" หมายความว่า อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

"รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ข้อ 4 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการกิจการประมงทะเล" ประกอบด้วยปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเป็นประธานกรรมการ และบุคคลอื่นซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งไม่เกินสิบเก้าคนเป็นกรรมการ ให้ผู้อำนวยการกองคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ

การแต่งตั้งกรรมการตามวรรคหนึ่ง ให้แต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างเป็นจำนวนเท่า ๆ กัน อย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน

ข้อ 5 คณะกรรมการกิจการประมงทะเลมีอำนาจและหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการในการคุ้มครองแรงงานประมงทะเล ตรากฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาคำอุทธรณ์ของนายจ้าง ควบคุมดูแล ตรวจสอบ เจรจา และแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการประกอบกิจการประมงทะเลรวมทั้งปฏิบัติการอื่นใดตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

ข้อ 6 ให้กรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งตามข้อ 4 อยู่ในตำแหน่งคราวละสองปี กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้

ข้อ 7 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามข้อ 6 กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) รัฐมนตรีให้ออกเพราะขาดประชุมตามที่กำหนดสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุ

อันสมควร

- (4) เป็นบุคคลล้มละลาย
- (5) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (6) ได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 8 ให้คณะกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ คงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าคณะกรรมการชุดใหม่จะเข้ารับหน้าที่

ข้อ 9 การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการเข้าประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคราวใด ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุมหรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่เข้าประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

มติในที่ประชุมถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ 10 ให้คณะกรรมการกิจการประมงทะเลแต่งตั้งคณะกรรมการคุ้มครองแรงงาน กิจการประมงทะเลในทุกจังหวัดที่มีการประกอบกิจการประมงทะเล โดยประกอบด้วยบุคคลตามข้อ 4 ที่อยู่ในจังหวัดนั้น ๆ

การประชุมคณะกรรมการ ให้นำข้อ 9 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 11 ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกำหนด โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

(1) ชื่อและชื่อสกุลของนายจ้างและลูกจ้าง

(2) อายุ วันเดือนปีเกิดของลูกจ้าง

(3) ที่อยู่ปัจจุบันของนายจ้างและลูกจ้าง

(4) หมายเลขบัตรประจำตัวประชาชนลูกจ้าง หรือบัตรอื่นที่ทางราชการออกให้ ลูกจ้างหรือบัตรประจำตัวลูกจ้างที่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้าง หรือที่นายจ้าง มีภูมิลำเนาออกให้

(5) ตำแหน่งหน้าที่ของลูกจ้าง

(6) อัตราค่าจ้างและประโยชน์อย่างอื่นที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

(7) กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง

(8) กำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างแรงงาน

(9) วันที่เริ่มจ้างและสิ้นสุดของการจ้าง

ให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างแรงงานเป็นสามชุด มอบให้ลูกจ้างหนึ่งชุด นายจ้างเก็บไว้หนึ่งชุดพร้อมที่จะให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ อีกหนึ่งชุดรวบรวมส่งพนักงานตรวจแรงงานปีละหนึ่งครั้งภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ 31 มีนาคม ซึ่งเป็นวันสิ้นสุดปีการประมง

ข้อ 12 ถ้านายจ้างผิดนัดในการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด ให้นายจ้างจ่ายดอกเบี้ยแก่ลูกจ้างในระหว่างผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ถ้านายจ้างจงใจผิดนัดในการจ่ายเงินดังกล่าวโดยปราศจากเหตุผลอันควร เมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันถึงกำหนดจ่าย นายจ้างจะต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่ลูกจ้างร้อยละห้าของเงินที่ค้างชำระทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

ถ้านายจ้างพร้อมที่จะชำระเงินตามสองวรรคก่อน และได้้นำเงินนั้นไปมอบไว้แก่พนักงานตรวจแรงงานแห่งท้องที่ที่ทำสัญญาจ้าง หรือนายจ้างมีภูมิลำเนาเพื่อจ่ายให้แก่ลูกจ้าง การจ่ายดอกเบี้ยหรือเงินเพิ่มสำหรับจำนวนดังกล่าวให้เป็นอันระงับตั้งแต่วันที่นายจ้างนำเงินนั้นไปมอบไว้

ข้อ 13 นายจ้างจะรับเด็กทำงานในเรือประมงได้ต่อเมื่อปรากฏว่าบิดามารดาหรือผู้ปกครองของเด็กนั้นทำงานอยู่บนเรือประมงลำนั้นด้วย แต่จะรับเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ไม่ได้

ข้อ 14 ให้นายจ้างจัดวันหยุดประจำปีให้ลูกจ้างปีละ ไม่น้อยกว่าสามสัปดาห์ โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้นายจ้างเป็นผู้กำหนดล่วงหน้าให้

ถ้านายจ้างให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดตามวรรคหนึ่ง ให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่ลูกจ้างเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา

ข้อ 15 ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วย โดยได้รับค่าจ้างในปีหนึ่งไม่เกินสามสัปดาห์ทำงาน

ข้อ 16 ในกรณีที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง ให้เป็นไปตามที่กฎหมายว่าด้วยเงินทดแทนกำหนดไว้

ข้อ 17 ให้นายจ้างจ่ายเงินในอัตราไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของค่าจ้างในส่วนคำนวณจ่ายตามระยะเวลาในกรณีที่นายจ้างมิได้จัดให้ลูกจ้างทำงานตามปกติ หรือในกรณีที่ลูกจ้างตกค้างอยู่ในต่างประเทศเนื่องจากการทำงานให้นายจ้างในกิจการประมงทะเล

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับถ้านายจ้างได้แจ้งเป็นหนังสือต่อหน่วยราชการที่รับผิดชอบภายในหกสัปดาห์นับแต่วันที่ลูกจ้างต้องไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศ โดยนายจ้างแสดงเจตนาว่าลูกจ้างทั้งหมดกลับภูมิลำเนาของลูกจ้าง และออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ

ข้อ 18 ให้นายจ้างจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เรืออับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(2) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานในสถานที่อื่นอันมิใช่

ภูมิลำเนาของลูกจ้าง

(3) นายจ้างบอกเลิกสัญญาจ้างก่อนครบกำหนดอายุสัญญา หรือเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญาจ้างโดยลูกจ้างไม่ยินยอม

(4) สัญญาจ้างครบกำหนดในระหว่างเวลาที่อยู่ในสถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำสัญญาจ้าง

ข้อ 19 ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างทำงานในเรือประมง ยก แบก ทาบ ทวน ลาก หรือ เข็น ของที่มีน้ำหนักเกินกว่าน้ำหนักที่คณะกรรมการกิจการประมงทะเลกำหนดไว้

ข้อ 20 ห้ามมิให้นายจ้างใช้ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงาน ที่อาจเป็นอันตราย ต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ดังต่อไปนี้

(1) งานทำความสะอาดเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ขณะที่เครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ กำลังทำงาน

(2) งานที่เกี่ยวกับการใช้สารอันตรายหรือสารพิษ เช่น แอมโมเนีย หรืออน

(3) งานที่ทำใต้น้ำ

(4) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความเป็นจืดอันอาจเป็นอันตราย

ความในข้อนี้มีให้ใช้บังคับแก่ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่าสิบแปดปีซึ่งได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับ งานที่อาจเป็นอันตรายตามวรรคหนึ่งจากสถาบันที่ทางราชการรับรอง

ข้อ 21 ให้นายจ้างจัดให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายลูกจ้างก่อนเริ่มทำงาน ในกิจการประมงทะเลและตรวจร่างกายเป็นประจำไม่น้อยกว่าปีละหนึ่งครั้ง เพื่อแสดงว่าลูกจ้าง นั้นมีสภาพร่างกายและจิตใจแข็งแรงเพียงพอที่จะทำงานในเรือประมงได้และเก็บบันทึกผลการ ตรวจไว้ ณ สถานที่ทำงานของนายจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

ข้อ 22 ให้นายจ้างจัดให้มี

(1) น้ำสะอาดสำหรับดื่มอย่างเพียงพอ

(2) อาหารที่มีคุณค่าทางอาหารตามที่คณะกรรมการกิจการประมงทะเลกำหนด

(3) บัณฑิตในการปฐมพยาบาลและเวชภัณฑ์อันจำเป็นเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล ตามมาตรฐานที่คณะกรรมการกิจการประมงทะเลกำหนด

(4) อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นและเกี่ยวข้องกับงานตามมาตรฐาน ที่คณะกรรมการกิจการประมงทะเลกำหนดให้ลูกจ้างสวมใส่หรือใช้ตลอดเวลาที่มีการทำงาน

ข้อ 23 ให้จัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือแรงงานในกิจการประมงทะเลชั้นในกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน โดยประกอบด้วยเงินและทรัพย์สินดังต่อไปนี้

- (1) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล
- (2) เงินสมทบจากนายจ้างตามอัตราที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด
- (3) ดอกผลของกองทุน
- (4) เงินหรือทรัพย์สินที่มีผู้ทูลเกล้า

เงินและทรัพย์สินตามวรรคหนึ่ง ให้ส่งเข้ากองทุนโดยไม่ต้องนำส่งกระทรวงการคลัง เป็นรายได้แผ่นดิน

การบริหารกองทุนและการควบคุมการใช้จ่ายเงินกองทุนให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรี กำหนดโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

ข้อ 24 การใช้จ่ายเงินกองทุนต้องเป็นไปเพื่อการดังต่อไปนี้

- (1) จัดการให้ลูกจ้างซึ่งตกค้างอยู่ในต่างประเทศและถูกนายจ้างทอดทิ้งกลับประเทศไทย
- (2) เป็นค่าใช้จ่ายในการช่วยเหลือลูกจ้างหรือครอบครัว ซึ่งถูกจับกุมคุมขังในต่างแดน
- (3) ให้การสงเคราะห์แก่ลูกจ้างในกิจการประมงทะเลหรือทายาทโดยธรรมตามความ

จำเป็น

- (4) กิจการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการกิจการประมงทะเลพิจารณาเห็นสมควร ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

ข้อ 25 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจดังต่อไปนี้

- (1) เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาระหว่างพระอาทิตย์ขึ้นและพระอาทิตย์ตก หรือในเวลาทำการเพื่อตรวจสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกระทำการอย่างอื่น เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(2) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(3) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ข้อ 26 ในการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานตามข้อ 22 (1) ให้พนักงานตรวจแรงงานแสดงบัตรประจำตัวต่อนายจ้างหรือผู้ซึ่งเกี่ยวข้องกับ และให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน

บัตรประจำตัวพนักงานตรวจแรงงานให้เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด

ข้อ 27 เมื่อปรากฏว่านายจ้างฝ่าฝืนประกาศนี้ พนักงานตรวจแรงงานอาจให้คำเตือนให้นายจ้างได้ปฏิบัติการให้ถูกต้องภายในเวลาที่กำหนดไว้ในคำเตือนเสียก่อนก็ได้

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำเตือนของพนักงานตรวจแรงงาน นายจ้างอาจยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการกิจการประมงทะเล ได้ภายในกำหนดสิบห้าวัน ซึ่งคณะกรรมการกิจการประมงทะเลจะต้องพิจารณาอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในกำหนดสามสิบวัน

ในกรณีที่นายจ้างไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยอุทธรณ์ มีสิทธินำคดีไปสู่ศาลแรงงานได้ภายในกำหนดสามสิบวัน

ประกาศ ณ วันที่

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

บรรณานุกรม

พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิการประมงในเขตการประมงไทย พ.ศ.2482

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2521

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ.2522

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงาน ฉบับลงวันที่ 16 เมษายน พ.ศ.2515

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2535

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 4 ธันวาคม พ.ศ.2535

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ.22536

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ.2535

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ลงวันที่ 29 ธันวาคม พ.ศ.2536

ประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่อง อัตราค่าขึ้นด่า (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 26 พฤษภาคม พ.ศ.2538

คำชี้แจงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, เอกสารอัดสำเนา, พ.ศ.2536

คำชี้แจงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล ฉบับที่ 3, เอกสารอัดสำเนา, พ.ศ.2536

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, ความเป็นมาของประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, เอกสารอัดสำเนา, พ.ศ.2536

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กระทรวงมหาดไทย, ความเป็นมาและสาระสำคัญ เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, เอกสารอัดสำเนา, พ.ศ.2536

กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, เอกสารประกอบการสัมมนาไตรภาคี เรื่อง กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมกับการคุ้มครองแรงงานในงานเกษตรกรรม ณ โรงแรมดิเอ็มเมอรัล กรุงเทพฯ วันศุกร์ที่ 14 มกราคม พ.ศ.2537 จัดโดยกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

เอกสารประกอบการประชุมของคณะทำงานพิจารณาปรับปรุงประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	23
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	54
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	55
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	56
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	68
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	70
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	72
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	75
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	92
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	109
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	112
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	113
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	114
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	125
อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่	126

ไตรวุฒินันท์ นพรัตน์, ปัญหาของผู้ใช้แรงงานในกิจการประมงทะเล, ข้อมูลธุรกิจธนาคารกรุงไทย จำกัด, เอกสารอัดสำเนา, พ.ศ.2536

นิคม จันทรวินิจ, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, มูลนิธิอารมณ พงศ์พ้อง, โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ, 2531

ประดิษฐ์ ชาสัมบัติ และคณะ, รายงานการวิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาแรงงาน
รับจ้างในภาคเกษตรกรรม, พ.ศ.2529

มาชาตาเกะ โอกาวารุและคณะ เครื่องมือประมงของไทย, สำนักงานฝ่ายฝึกอบรม
ศูนย์พัฒนาการประมงแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ร่วมกับบริษัท สยามบราเดอร์ จำกัด, 2519

วิชาญ ศิริชัยเอกวัฒน์, ผลการศึกษาประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครอง
แรงงานในกิจการประมงทะเล, เอกสารประกอบหนังสือของสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย
เรื่องขอให้ยกเลิกการใช้ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การคุ้มครองแรงงานในกิจการ
ประมงทะเล ลงวันที่ 26 ตุลาคม 2535

สุดาศิริ วศวงศ์, การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, สำนักพิมพ์นิติธรรม,
กรุงเทพฯ, พ.ศ.2536

สุดาศิริ วศวงศ์, การคุ้มครองแรงงานในกิจการประมงทะเล, เอกสารอัดสำเนา
ประกอบการสอนวิชาสัมมนากฎหมายแรงงานและประกันสังคม, พ.ศ.2537

อัมพร นิละโยธิน, นโยบายและแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงานในกิจการประมงทะเล,
เอกสารอัดสำเนา, พ.ศ.2536

อรทัย อางอ่ำ, แรงงานเด็กในภาคอุตสาหกรรมประมง : กรณีศึกษาจังหวัด
สมุทรปราการ, มุฉินิธิเพื่อการพัฒนาเด็ก, 2532

Chile 1 Decree No.214, to issue regulations respecting
employment on board fishing vessels, Dated 9 June 1965, Part III
Articles of Agreement for Crew Members of Fishing Vessles, 14

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อนุสัญญาฉบับที่ 126 ว่าด้วยที่อยู่อาศัยบนเรือประมง

ฯลฯ

ส่วนที่ 2 การวางรูปและการควบคุมในเรื่องที่พักลูกเรือ



มาตรา 4

ก่อนที่จะเริ่มทำการสร้างเรือประมง และก่อนจะมีการดัดแปลงแก้ไขหรือสร้างที่พักของลูกเรือบนเรือขึ้นใหม่นั้น ควรจะได้เสนอรายละเอียด ตลอดจน ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับที่พักลูกเรือ นั้น ไปให้เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจรับรองเสียก่อน

มาตรา 5

1. ทุก ๆ ครั้งที่

(ก) เรือประมง ทำการจดทะเบียน หรือมีการจดทะเบียนใหม่

(ข) ได้มีการดัดแปลง หรือสร้างที่พักของลูกเรือบนเรือขึ้นใหม่ หรือ

(ค) มีการเรียกร้อง โดยองค์การชาวประมงซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแทนของลูกเรือทั้งหมด หรือลูกเรือบางส่วนเท่าจำนวนที่กำหนดไว้ต่อเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจว่าที่พักลูกเรือไม่ได้เป็นไปตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับนี้ โดยแบบวิธี และในเวลาที่จะไม่ทำให้เรือต้องล่าช้า

เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ จักได้พิจารณาตรวจเรือนั้น ๆ จนกว่าจะพอใจได้ว่าที่พักลูกเรือได้เป็นไปตามข้อกำหนดแห่งกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ แล้ว

2. การตรวจตราเป็นระยะ ๆ นั้น อาจมีขึ้นได้ เมื่ออยู่ในดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ

ส่วนที่ 3 ข้อกำหนดเกี่ยวกับที่พักเรือ

มาตรา 6

1. ที่ตั้ง ทางเข้า ลักษณะ และอื่น ๆ ควรจัดในแบบที่แน่ใจได้ว่า มีความปลอดภัยมั่นคง สามารถป้องกัน อากาศ ลมทะเล ความร้อยความเป็น เสียงอึกทึก หรือ กลิ่นปฏิกูลจากส่วนอื่น ๆ ได้อย่างเพียงพอ
2. ควรจัดให้มีทางออกฉุกเฉินไว้ในที่พักลูกเรือทุกแห่งตามความจำเป็น
3. ควรได้ใช้ความพยายามทุก ๆ ทางที่จะไม่จัดให้มีช่องทางติดต่อโดยตรงระหว่างห้องนอน กับ ห้องเก็บปลา ห้องเครื่องจักร ระเบียงการเดิน ห้องเก็บตะเกียงและสี หรือ เครื่องยนต์ คาคฟ้าเรือ ห้องเก็บของ ห้องตากผ้า ตลอดจนห้องน้ำ ห้องส้วม ฝากั้นห้องระหว่างห้องเหล่านี้กับห้องนอนต่าง ๆ ต้องบุด้ายเหล็กหรือวัตถุอื่น ๆ ซึ่งสามารถป้องกันน้ำ และแก๊สได้
4. ด้านนอกของฝากั้นห้องนอน และห้องรับประทานอาหาร จะต้องป้องกันกระแสไฟฟ้าได้
อนึ่ง บรรดาโครงเครื่องจักร ฝากั้นห้องของห้องครัว ตลอดจนส่วนอื่น ๆ ซึ่งสามารถเกิดความร้อนขึ้นได้นั้น ต้องมีการป้องกันที่เพียงพอไว้ ในเมื่อผลของความร้อนนั้น ๆ อยู่ใกล้ชิดและกระจายถึงที่พักลูกเรือ หรือทางเดินเข้าออก และควรกำหนดการป้องกันความร้อนจากไอน้ำหรือท่อน้ำร้อนไว้ด้วยเช่นกัน
5. ฝากั้นห้องด้านในจะต้องทำด้วยวัสดุที่ได้รับรองแล้วว่า ไม่เป็นที่อาศัยของสัตว์ เช่นหนู หมัด นก ต่าง ๆ ได้
6. ห้องนอน ห้องรับประทานอาหาร ห้องพักผ่อน และทางเดินในที่พักลูกเรือจะต้องป้องกันไอน้ำเกาะ หรือความร้อนสูง ๆ ได้เพียงพอ
7. ท่อเมนระบายไอน้ำ และท่อไอเสียที่ใช้กับเครื่องกวน และเครื่องมืออื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกันซึ่ง ถ้าเป็นไปได้ตามหลักเทคนิคแล้ว ไม่ควรวางผ่านที่พักลูกเรือ หรือวางผ่านทางเดินไปสู่ที่พักลูกเรือ และในเมื่อจำเป็นต้องวางท่อผ่าน ที่พักลูกเรือ หรือทางเดินดังกล่าว ก็ควรได้มีการป้องกัน และมีเครื่องปกคลุมที่เพียงพอ

8. ภายในเบาะนอน หรือผ้าปูที่นอน ควรด้วยวัสดุที่มียา ง่ายแก่การรักษาความ สะอาด และไม่ควรทำลิ้น และช่องกระดาษ หรือการสร้างแบบอื่น ๆ ที่จะเป็นที่อาศัยของสัตว์ ต่าง ๆ ขึ้นด้วย

9. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ ควรได้กำหนดเครื่องป้องกันการลุกลามของไฟไว้ หรือ กำหนดมาตรการที่ทำให้ไฟไหม้ช้าลงในการสร้างที่พักลูกเรือ

10. ผาผนังและเพดานในห้องนอน และห้องรับประทานอาหาร ควรทำให้ง่ายแก่การ รักษาความสะอาด และถ้าจะทาสีก็ควรใช้สีอ่อน ๆ และต้องไม่ฉาบด้วยปูนขาวด้วย

11. ควรได้เปลี่ยนหรือซ่อมแซมผาผนังห้องขึ้นใหม่ ตามความจำเป็น

12. ชั้นคานฝ้าเรือของบรรดาที่พักลูกเรือ จัดต้องสร้างด้วยวัสดุและมีรูปทรงที่ได้รับรอง แล้ว และควรสร้างใหม่พื้นที่บเพื่อป้องกันความชื้น ตลอดจนสะดวกแก่การรักษาความสะอาดด้วย

13. พื้นบนคานฝ้าเรือที่ไม่มีที่กำบังแดด ที่อยู่เหนือที่พักลูกเรือ ควรจะปูพื้นด้วยไม้ หรือ วัสดุอื่น ๆ ที่ป้องกันความร้อนได้เช่นกัน

14. ในที่ซึ่งมีการปูพื้นเรือเชื่อมติดต่อกันทุกด้าน ควรจะประสานกันให้แนบสนิท เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเป็นร่องขึ้น

15. การสร้างท่อระบายน้ำให้พอเพียงไว้

16. ควรได้ใช้มาตรการทุกอันที่จะพึงกระทำได้ เพื่อป้องกันมิให้แมลงวันและแมลงอื่น ๆ เข้ามาในที่พักลูกเรือ

มาตรา 7

1. ห้องนอนและห้องรับประทานอาหารจัดต้องมีการระบายอากาศอย่างเพียงพอ
2. ระบบการระบายอากาศ ควรจะควบคุมระดับอากาศให้อยู่ในภาวะที่สุขสบาย และแน่ใจว่ามีอากาศถ่ายเทเพียงพอในทุก ๆ สภาวะบรรยากาศ
3. เรือซึ่งรับว่าจ้างเดินทางไปในเขตศูนย์สูตร หรือเขตอื่น ๆ ที่มีสภาพอากาศคล้ายคลึงกับเขตศูนย์สูตรอยู่เป็นประจำ นั้น โดยสภาวะดังกล่าว จัดต้องเตรียมทั้งเครื่องระบายอากาศ และพัดลมไฟฟ้าไว้ให้พร้อม

4. เรือซึ่งรับว่าจ้างไปยังที่หนึ่งที่ได้ก็ตามจักต้องจัดเตรียมทั้งเครื่องระบายอากาศหรือพัดลมไฟฟ้าไปด้วยเสมอ แต่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจอาจยกเว้นข้อกำหนดนี้ให้แก่เรือซึ่งตามปกติรับว่าจ้างไปทางแถบน้ำเย็นของซีกโลกเหนือหรือซีกโลกใต้ได้

5. กำลังขับเคลื่อนที่ใช้ในการเดินเครื่องระบายอากาศที่กำหนดไว้ตามวรรค 3 และ 4 ของมาตรานี้ ตามทางปฏิบัติแล้ว จะต้องสามารถใช้ได้ตลอดเวลา ขณะที่ลูกเรืออยู่อาศัย กำลังทำงานอยู่บนเรือ และปรับระดับได้ตามความต้องการเสมอ

มาตรา 8

1. จะต้องกำหนดระบบทำความร้อนของที่พักลูกเรือไว้ได้เพียงพอตามสภาพอากาศ
2. ตามทางปฏิบัติระบบการทำความร้อนจะต้องใช้ได้ตลอดเวลาในขณะที่ลูกเรืออยู่อาศัย กำลังทำงานบนเรือ และปรับระดับได้ตามความต้องการเสมอ
3. ห้ามมิให้ทำความร้อนโดยการจุดไฟ
4. ระบบการทำความร้อนจะต้องรักษาอุณหภูมิในที่พักลูกเรือให้อยู่ในระดับที่สุขสบายได้เท่า ๆ กับสภาพอากาศตามปกติ ในขณะที่ใช้ระบบดังกล่าว และเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจควรได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติในเรื่องนี้ไว้ด้วย
5. เครื่องกระจายความร้อน และเครื่องทำความร้อนต่าง ๆ จะต้องติดตั้งไว้และจำเป็นต้องมีเครื่องบัง รวมทั้งติดตั้งไว้ใกล้ ๆ กับเครื่องให้ความปลอดภัยด้วย ทั้งนี้เพื่อป้องกันไฟไหม้ เกิดเป็นอันตราย หรือทำความเดือดร้อนให้แก่ผู้ที่ทำงานอยู่

มาตรา 9

1. บริเวณที่ลูกเรืออยู่ทุกแห่งจักต้องมีแสงสว่างเพียงพอ ทั้งนี้ มาตรฐานขั้นต่ำของแสงสว่าง ตามปกติธรรมดาในห้องนั่งเล่น จะต้องสามารถให้สายตาคอนตามปกติ อ่านหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนในทุก ๆ ส่วนของห้องอย่างเป็นอิสระได้ แต่ถ้าไม่สามารถจะอำนวยแสงสว่างให้เป็นไปตามปกติได้เพียงพอแล้ว ก็ควรได้ติดตั้งเครื่องให้แสงสว่างเพื่อให้เป็นไป

ตามมาตรฐานขั้นต่ำดังกล่าว

2. เรือทุก ๆ ลำ จะต้องจัดให้มีแสงไฟฟ้าไว้ในที่หักของลูกเรือ และถ้ามีเครื่องกำเนิดไฟฟ้าน้อยกว่า 2 เครื่อง จะต้องจัดให้มีเครื่องให้แสงสว่างสำรองไว้ โดยการติดตั้งตะเกียง หรือเครื่องให้แสงสว่างอื่น ๆ เป็นพิเศษ เพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉินได้
3. เครื่องให้แสงสว่าง จะต้องให้แสงสว่าง เป็นประโยชน์มากที่สุดแก่ผู้ที่ทำงานอยู่ภายในห้อง
4. นอกจาก จัดให้มีแสงสว่างเป็นปกติในห้องนอนแล้ว จะต้องจัดให้มีแสงสว่างสำหรับอ่านหนังสือ อย่างเพียงพอในที่นอนด้วย
5. นอกจากนี้ จะต้องจัดให้มีแสงไฟส่องน้ำเงินไว้เป็นประจำในห้องนอนระหว่างเวลากลางคืน

มาตรา 10

1. ห้องนอน ควรตั้งอยู่กลางลำเรือ หรือทางข้างท้ายเรือ แต่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจอาจอนุญาตให้ตั้งห้องนอนทางด้านหัวเรือ เป็นเฉพาะกรณี ๆ ไปก็ได้ ในเมื่อ เห็นว่า ขนาดรูปแบบหรือการให้บริการของเรือนั้น แสดงที่ตั้งส่วนอื่น ๆ ที่ไม่ชอบด้วยหลักเหตุผล หรือหลักปฏิบัติ แต่ทั้งนี้ ไม่ว่าในกรณีใดจะตั้งห้องนอนล้ำ ฝากันน้ำทางตอนหัวเรือมิได้
2. เนื้อที่ต่อบุคคล ของห้องนอน โดยไม่นับรวมถึงที่วางที่นอน และตู้หีบจักต้องไม่น้อยกว่าอัตราเนื้อที่ดังนี้ คือ
 - ก) เรือที่มีระวาง 25 ตัน แต่ต่ำกว่า 50 ตัน .. 5.4 ตารางฟุต
(0.5 ตารางเมตร)
 - ข) เรือที่มีระวาง 50 ตัน แต่ต่ำกว่า 100 ตัน .. 8.1 ตารางฟุต
(0.75 ตารางเมตร)
 - ค) เรือที่มีระวาง 100 ตัน แต่ต่ำกว่า 250 ตัน .. 9.7 ตารางฟุต
(0.9 ตารางเมตร)

ง) เรือที่มีระวาง 250 ตัน แต่ต่ำกว่า .. 10.8 ตารางฟุต

(1.0 ตารางเมตร)

3. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจได้ตกลงกำหนดหน่วยวัดความยาว เป็นหลักเกณฑ์ในการวัดขนาดเรือ ตามที่บัญญัติไว้ในวรรคที่ 4 มาตรา 1 ของอนุสัญญาฉบับนี้ เนื้อที่ต่อบุคคลของห้องนอน โดยไม่นับรวมถึงที่วางที่นอน และค้ำหีบ จัดต้องไม่น้อยกว่าอัตราเนื้อที่ดังนี้ คือ

ก) เรือที่มีความยาว 45 ฟุต (13.7 เมตร) แต่ไม่น้อยกว่า 65 ฟุต (19.8 เมตร)
.. 5.4 ตารางฟุต (3.5 ตารางเมตร)

ข) เรือที่มีความยาว 65 ฟุต (19.8 เมตร) แต่ไม่น้อยกว่า 88 ฟุต (26.8 เมตร)
.. 8.1 ตารางฟุต (0.78 ตารางเมตร)

ค) เรือที่มีความยาว 88 ฟุต (26.8 เมตร) แต่ไม่น้อยกว่า 115 ฟุต (35.1 เมตร)
.. 9.7 ตารางฟุต (0.9 ตารางเมตร)

ง) เรือที่มีความยาว 115 ฟุต (35.1 เมตร) ขึ้นไป
.. 10.8 ตารางฟุต (1.0 ตารางเมตร)

4. ถ้าเป็นไปได้แล้ว ควรเว้นที่ว่างทางหัวห้องนอนของลูกเรือไว้ไม่น้อยกว่า 6 ฟุต 3 นิ้ว (1.90 เมตร)

5. ควรจะจัดให้มีจำนวนห้องนอนไว้ให้เพียงพอ และจัดแยกออกเป็นห้อง ๆ หรือจัดเป็นห้องนอนของแต่ละแผนก ๆ ไป แต่ทั้งนี้มิใช่ข้อกำหนดว่า เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจอาจลดหย่อนข้อกำหนดนี้ให้ได้ในกรณีที่ เป็นเรือลำเล็ก

6. จำนวนบุคคลที่พักอยู่ในห้องนอนหนึ่ง ๆ จัดต้องไม่มีจำนวนมากกว่ากำหนดขั้นสูงสุดดังนี้ คือ

ก) ชั้นนายเรือ : ถ้าสามารถจัดได้ ให้พักเพียงคนเดียวต่อหนึ่งห้อง และไม่ว่ากรณีใด ต้องไม่พักอยู่เกินสองคน

ข) ชั้นรองจากนายเรือ

: ถ้าสามารถจัดได้ ให้พักเพียงสองหรือสามคนต่อหนึ่งห้อง และไม่ว่ากรณีใดต้องไม่พักอยู่มากกว่า ดังนี้

(ก) เรือที่มีระวาง ตั้งแต่ 250 ตันขึ้นไป ไม่เกินสี่คน

(ข) เรือที่มีระวาง ต่ำกว่า 250 ตัน ไม่เกินหกคน

7. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจได้ตกลงกำหนดเอาหน่วยวัดความยาวเป็นหลักเกณฑ์ในการวัดขนาดเรือ ตามที่กำหนดไว้ในวรรคที่ 4 มาตรา 1 ของอนุสัญญาฉบับนี้ จำนวนเจ้าหน้าที่ขึ้นรองจากนายเรือ (rating) ที่พักอยู่ในห้องนอนหนึ่ง ๆ ไม่ว่าจะในกรณีใด ๆ จะต้องไม่มากดังนี้

(ก) เรือที่มีความยาวตั้งแต่ 115 ฟุต (35.1 เมตร) ขึ้นไป ไม่เกินสี่คน

(ข) เรือที่มีความยาวตั้งแต่ 115 ฟุต (35.1 เมตร) ไม่เกินหกคน

8. เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ อาจยกเว้นข้อกำหนดตามวรรค 6 และ 7 ของมาตรานี้ให้เป็นพิเศษเฉพาะกรณีใด ๆ ไปได้ เมื่อเห็นว่าขนาด รูปร่าง หรือการให้บริการของเรือนั้นไม่อาจอนุวัตรให้เป็นไปตามข้อกำหนดข้างต้นได้

9. จำนวนคนทั้งหมดที่จะพักอยู่ในห้องนอนหนึ่ง ควรจะเขียนไว้ให้ชัดเจน ลบออกได้ยากโดยติดไว้ที่หนึ่งใดภายในห้องนอนนั้น ๆ ซึ่งแลเห็นได้ง่าย

10. ควรจะจัดให้ลูกเรือแต่ละคนมีเตียงนอนบนเรือเป็นเฉพาะของตน

11. เตียงนอนบนเรือควรได้วางให้ประชิดติดกัน โดยเพียงเว้นที่ให้มีทางเดินติดต่อจากเตียงหนึ่งไปยังเตียงอื่น ๆ ได้ตลอดเท่านั้น

12. ในกรณีที่เตียงนอนบนเรือวางเรียงไปตามด้านข้างของเรือแล้ว ไม่ควรจะเป็นเตียงมากกว่าสองชั้นขึ้นไป และควรทำเป็นเตียงชั้นเดียวเท่านั้น เมื่อมีโคมไฟอยู่เหนือเตียงนอนนั้น

13. เตียงนอนชั้นล่างของเตียงแบบสองชั้นควรให้สูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 12 นิ้ว (0.30 เมตร) และเตียงนอนชั้นบนควรจัดให้อยู่สูงประมาณกึ่งกลาง ระหว่างต้นของเตียงนอนชั้นล่าง กับส่วนล่างของข้อเพดานเรือ

14. หากปฏิบัติได้ ด้านในของเตียงนอนจักต้องมีขนาดกว้างยาวอย่างต่ำที่สุด 6 ฟุต 3 นิ้ว ต่อ 1 ฟุต 3 นิ้ว (1.90 เมตร ต่อ 0.68 เมตร)

15. ถ้าหากมีกรอบโครงเตียง หรือแผ่นไม้ใช้สำหรับเตียงแล้ว จักต้องใช่วัตถุที่รับรองแล้วว่า แข็งแรง เรียบ และไม่ผู้เป็นสนิมง่าย หรือเป็นชนิดที่สตั้วแกะทำลายได้ง่าย

16. ถ้าหากใช้ ารอบโครงชนิดที่เป็นท่อหรือโพรงประกอบสร้างเตียงนอนแล้ว กรอบ

โครงการนั้น จะต้องทำการผนึกบัตรเป็นอย่างดี และจะต้องไม่มีการเจาะรูไว้เพื่อตัวสัตว์หรือแมลงเข้าไปได้

17. เตียงนอนทุกเตียง การใช้ที่นอนสปริง หรือเป็นแบบเตียงสปริงชั้นล่าง และใช้ที่นอนที่ได้รับรองว่าเหมาะสมแล้วก็ได้ แต่ไม่ควรใช้ที่นอนที่ยึดด้วยฟางหรือวัสดุชนิดอื่นที่สัตว์หรือแมลงชอบเข้าไปอาศัยอยู่

18. เมื่อใช้เตียงนอนแบบวางซ้อนอยู่เหนือกันแล้ว ด้านล่างของเตียงนอนชั้นบนควรมีแผ่นไม้ ผ้าใบ หรือวัสดุที่เหมาะสมชนิดอื่น ๆ ปิดไว้ เพื่อป้องกันฝุ่นละออง

19. ห้องนอนทุกห้อง ควรจะมีการวางรูปแบบ และจัดตกแต่งเครื่องเรือนตามวิธีที่จะอำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้พักพอสมควร และสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยด้วย

20. เครื่องแต่งห้อง จะต้องรวมถึงตู้เสื้อผ้าสำหรับผู้พักทุกคน และจะต้องมีสายชูสำหรับใส่กุญแจ และราวสำหรับแขวนเสื้อด้วย ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะเป็นผู้รับรองอีกที่ว่าตู้ดังกล่าวมีความจุกว้างขวางชอบด้วยหลักปฏิบัติหรือไม่

21. ห้องนอนทุกห้อง จะต้องจัดให้มีโต๊ะธรรมดาคาหรือโต๊ะเขียนหนังสือไว้ ซึ่งอาจจะเป็นชนิดที่ตรงอยู่กับที่ เป็นโต๊ะแบบพับได้ หรือเป็นแบบโต๊ะที่เลื่อนไปมาได้สะดวกก็ได้ ตลอดจนจัดที่นั่งพักผ่อนที่อำนวยความสะดวกสบายแก่ผู้ใช้ตามความจำเป็นด้วย

22. เครื่องเรือนควรทำด้วยวัสดุชนิดที่เรียบ และแข็งแรงทนทาน ไม่เสียรูปทรงง่าย เป็นสนิม หรือเป็นชนิดที่ตัวแมลงกัดกินได้ง่าย

23. เครื่องเรือนต่าง ๆ ควรจะมีลิ้นชัก หรือที่วางใส่ของขนาดเท่าลิ้นชักไว้สำหรับผู้พักทุกคน ซึ่งตามทางปฏิบัติแล้ว จะต้องมียี่งอที่ไม่น้อยกว่า 2 ลูกบาศก์ฟุต (0.056 ลูกบาศก์เมตร)

24. ห้องนอนทุกห้องจะต้องติดม่านบังตาไว้ด้วย เพื่อป้องกันแสงไฟจากโคมไฟเรือ

25. ห้องนอนทุกห้องจะต้องมีกระจกเงา ห้องน้ำเล็ก ๆ พร้อมทั้งเครื่องใช้จำเป็นในห้องน้ำ มีชั้นวางหนังสือ ตลอดจนมีขอแขวนเสื้อไว้ให้มีจำนวนเพียงพอ

26. หากปฏิบัติได้ เตียงนอนของลูกเรือทุกคนจะต้องแยกเป็นสัดส่วนจากที่พักของลูกเรือผู้อยู่เวรยาม และต้องไม่จัดให้ผู้ประจำทำงานกลางวันอยู่ร่วมกับผู้อยู่เวรยามด้วย

มาตรา 11

1. เรือทุกลำที่มีลูกเรือประจำอยู่มากกว่า 10 คนขึ้นไป จะต้องจัดห้องรับประทานอาหารของลูกเรือแยกจากห้องนอน และถ้าเป็นไปได้แล้ว แม้เรือที่มีลูกเรือประจำอยู่น้อยกว่านี้ก็ควรจัดเป็นแบบนี้ด้วย แต่ถ้าไม่สามารถจะจัดได้ ก็อาจจัดให้ห้องรับประทานอาหารของลูกเรืออยู่ร่วมกับห้องนอนได้

2. เรือทุกลำที่รับจ้างจับปลาในทะเลหลวง และมีลูกเรือประจำอยู่มากกว่า 20 คนขึ้นไป ควรจัดให้มีห้องรับประทานอาหารสำหรับกัปตันเรือ และนายเรือ อยู่แยกต่างหากออกไป

3. ห้องรับประทานอาหารทุกห้องจะต้องมีขนาด และจำนวนเครื่องใช้เพียงพอกับจำนวนคนที่เข้าไปใช้เสมอทุกเวลา

4. ห้องรับประทานอาหาร จะต้องมีโต๊ะและเก้าอี้ให้เพียงพอกับจำนวนคนที่เข้าไปใช้เสมอทุกเวลา

5. หากทำได้ ห้องรับประทานอาหารควรอยู่ติดกับห้องครัวของเรือ

6. ถ้าในห้องรับประทานอาหารไม่สามารถติดตั้งตู้เก็บอาหารได้ จะต้องจัดตู้หรือหีบอย่างอื่นไว้ใส่เครื่องใช้ในการรับประทานอาหาร และใส่เครื่องทำความสะอาดเครื่องใช้ขึ้น ๆ ไว้ให้เพียงพอ

7. หัวโต๊ะและหัวเก้าอี้ จะต้องทำด้วยวัสดุที่ทนทานต่อความชื้น ไม่หักง่ายและง่ายต่อการทำความสะอาดด้วย

8. ทรายเท่าที่ปฏิบัติได้แล้ว ห้องรับประทานอาหารควรได้วางรูปแบบจัดเครื่องตกแต่ง และเครื่องใช้ที่จะอำนวยความสะดวกในการพักผ่อนหย่อนใจไว้ด้วย

มาตรา 12

1. เรือทุกลำจะต้องจัดที่พักลูกเรือให้สะอาดถูกหลักอนามัยอย่างเพียงพอ รวมทั้งต้องจัดให้มีอ่างล้างหน้า ถึงอาบน้ำ หรือที่อาบน้ำฝักบัว

2. การให้บริการด้านอนามัยแก่บรรดาลูกเรือ ซึ่งไม่มีห้องพักอยู่เป็นส่วนตัวนั้น หาก

ปฏิบัติได้ ควรจะจัดแบ่งเครื่องใช้ให้ลูกเรือ เป็นแต่ละแผนก ๆ ไป ดังนี้ คือ

ก) ถึงอาบน้ำหนึ่งถึง หรือ ที่อาบน้ำฝักบัวหนึ่งที ต่อ ลูกเรือทุก ๆ 8 คน หรือน้อยกว่านั้น

ข) ห้องส้วมหนึ่งห้อง ต่อลูกเรือ ทุก ๆ 8 คน หรือน้อยกว่านั้นก็ได้

ค) อ่างล้างหน้าหนึ่งอ่างต่อลูกเรือทุก ๆ 6 คน หรือน้อยกว่านั้น

ทั้งนี้มิขอกำหนดว่า หากจำนวนลูกเรือในแต่ละแผนก มีจำนวนเพิ่มขึ้นมากกว่าจำนวนลูกเรือที่กำหนดไว้ แต่เพิ่มขึ้นน้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนลูกเรือที่กำหนดไว้แล้ว จำนวนลูกเรือที่เพิ่มขึ้นนั้น ย่อมไม่อยู่ในข่ายบังคับตามความมุ่งหมายของวรรคนี้

3. น้ำเย็น และน้ำร้อน จะต้องมีเพียงพอในที่ล้างหน้า และล้างมือที่ใช้ร่วมกันทุกแห่ง ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจ อาจกำหนดจำนวนน้ำบริสุทธิ์ขั้นต่ำที่จะใช้สำหรับคน ๆ หนึ่งต่อหนึ่งวันไว้ก็ได้ เมื่อได้ทำการปรึกษาหารือกับเจ้าของเรือประมงและองค์การชาวประมงที่มีอยู่แล้ว

4. อ่างล้างหน้า และถึงอาบน้ำ จะต้องมีขนาดพอเหมาะ และสร้างด้วยวัสดุผิวเรียบ ไม่กระเทาะ แตกร้าว หรือเป็นสนิม

5. ในห้องส้วมต่าง ๆ จะต้องมีการระบายอากาศไปยังที่โล่งแจ้ง และอยู่แยกห่างออกไปจากที่พักลูกเรือ

6. เครื่องชักโครก ที่ติดตั้งในห้องส้วม จะต้องเป็นแบบที่ยอมรับแล้ว และมีน้ำไหลแรงมากเพียงพอ สามารถใช้ได้ตลอดเวลา

7. ท่ออุจจาระ และท่อน้ำทิ้ง จะต้องมีความกว้าง ยาว ที่พอเหมาะ และควรวางท่อใหม่เครื่องกักตวงวายน้อยที่สุด ตลอดจนง่ายแก่การทำความสะดวก ท่อเหล่านี้ จะต้องไม่วางผ่านถึงน้ำดื่ม หรือน้ำใช้ และถ้าปฏิบัติได้แล้ว ก็ไม่ควรวางท่อผ่านเหนือห้องรับประทานอาหาร หรือห้องนอนลูกเรือด้วย

8. ห้องน้ำห้องส้วมในที่พักลูกเรือที่ใช้มากกว่าหนึ่งคนขึ้นไป ควรปฏิบัติตามข้อกำหนดดังต่อไปนี้ คือ

(ก) พื้นควรสร้างด้วยวัสดุที่มีความทนทาน ง่ายต่อการทำความสะอาด ป้องกันความชื้นได้ ตลอดจนมีการระบายน้ำเป็นอย่างดี

(ข) ฝาห้องควรเป็นเหล็ก หรือวัสดุอื่นที่ผ่านการรับรองแล้ว และน้ำรั่วไม่ได้

อย่างน้อยที่สุดสูง 9 นิ้ว (0.23 เมตร) จากระดับพื้นห้อง

(ค) ห้องน้ำ ห้องส้วมในที่พักลูกเรือ จะต้องมီးแสงสว่าง ความร้อนและมีการระบายอากาศอย่างเพียงพอ

(ง) ห้องส้วมจะต้องตั้งอยู่ใกล้ชิดกับห้องนอน และห้องล้างหน้าแต่ต้องอยู่แยกจากห้องนอนและห้องล้างหน้า จะต้องมီးทางเข้าทางอื่นที่ไม่ใช่โดยตรงจากห้องนอน หรือจากช่องทางเดินระหว่างห้องนอนกับห้องส้วม ทั้งนี้ มีข้อกำหนดว่า บทบัญญัติในวรรคนี้จะไม่ใช้ในกรณีทีห้องส้วมตั้งอยู่ระหว่างห้องนอน 2 ห้อง ซึ่งมีลูกเรือพักอยู่ทั้งหมดแล้วไม่เกิน 4 คน

(จ) ในกรณีทีห้องส้วมมากกว่าหนึ่งห้องขึ้นไปในห้องหนึ่ง ๆ ของเรือก็ควรทำทีกันเป็นห้องเฉพาะคน ๆ ไป

9. การอำนวยความสะดวกในการซัก และอบเสื้อผ้าให้แห้ง ควรจะได้กำหนดเป็นอัตราทีเหมาะสมแก่ขนาดของลูกเรือ และระยะเวลาการเดินทางโดยปกติ

10. การอำนวยความสะดวกในการซักเสื้อผ้าให้หมายรวมถึง การจัดอ่างซักผ้าทีมีการระบายน้ำออกจากอ่างได้ด้วย ซึ่งอาจจะจัดไว้ให้ในห้องล้างหน้าก็ได้ หากไม่สามารถจัดทีซักผ้าให้แยกอยู่ต่างหาก ก็ไม่ควรจัดทีซักรีดเสื้อผ้าให้อยู่แยกจากกัน อ่างซักผ้าดังกล่าวจะต้องใช้ได้ทั้งน้ำเย็น และน้ำร้อนอย่างเพียงพอ

11. การอำนวยความสะดวกในการอบเสื้อผ้าให้แห้งนั้น ควรจัดให้ทำในห้องทีแยกจากห้องนอน ห้องรับประทานอาหาร และห้องส้วม ตลอดจน มီးการระบายอากาศ ความร้อน และจัดราวแขวนเสื้อไว้ให้เพียงพอเพียง

มาตรา 13

1. หากทำได้ ควรได้แยกห้องในเรือ (cabin) ไว้ต่างหากหนึ่งห้องสำหรับบรรดาลูกเรือทีเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บ โดยเฉพาะเรือทีมีระวาง 500 ตัน หรือมากกว่า 500 ตันขึ้นไป จะต้องจัดห้องคนไข้ไว้ และตามบทบัญญัติในมาตรา 1 วรรค 4 ของอนุสัญญาฉบับนี้ หากเจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจได้กำหนดใช้เป็นหน่วยวัดความยาวเป็นหลักเกณฑ์ในการวัดขนาดเรือ ห้องคนไข้บนเรือจะต้องมีความยาว 150 ฟุต (45.7 เมตร) หรือมากกว่านั้นขึ้นไป

2. เรือทุก ๆ ลำที่มีได้นำนายแพทย์ไปกับเรือด้วย จะต้องนำหีบเครื่องเวชภัณฑ์ หรือมุ้งยี่ห้อที่อ่านเข้าใจได้ง่ายไปด้วย ซึ่งในการนี้ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะได้พิจารณาตามข้อแนะนำว่าด้วยหีบเครื่องเวชภัณฑ์ประจำเรือ ค.ศ.1958 และข้อแนะนำด้วยการใช้ยาเมื่ออยู่ในทะเล ค.ศ.1958

มาตรา 14

สำหรับแขวนน้ำมันทาผิวหนัง ที่จะจัดไว้ให้เพียงพอ และมีการระบายอากาศอย่างพอเพียงด้วยนั้น จะต้องจัดให้อยู่นอกห้องนอน แต่ต้องให้อยู่ใกล้ชิดกับห้องนอนเพื่อสะดวกในการใช้ด้วย

มาตรา 15

จะต้องรักษาที่พักเรือให้อยู่ในสภาพที่สะอาด และน่าอยู่ และจะต้องไม่ใช่เป็นที่เก็บสินค้า หรือข้าวของต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช่สมบัติส่วนตัวของผู้หนึ่งผู้ใดเป็นอันขาด

มาตรา 16

1. เรือทุกลำจะต้องจัดเครื่องทำความร้อนไว้ให้พร้อม และถ้าปฏิบัติได้แล้ว ก็ควรจัดไว้ให้เหมาะกับห้องครัวแต่ละห้องด้วย
2. ห้องครัวจะต้องมีขนาดที่พอเหมาะแก่การใช้ และจะต้องมีแสงสว่างและการระบายอากาศเป็นอย่างดีด้วย
3. ห้องครัวจะต้องประกอบด้วย เครื่องใช้ในการทำความร้อน ตู้ใส่ด้วยซาม หิ้งวางของมีอ่าง และจานที่ทำด้วยวัสดุที่เบาบางและไม่เป็นสนิม ตามจำนวนเท่าที่จำเป็นตลอดจนมีท่อระบายน้ำไหลออกด้วย น้ำดื่มที่ใช้ในห้องครัวจะต้องใช้แบบท่อน้ำ ซึ่งในกรณีนี้ถ้าท่อน้ำดื่มเป็นแบบใช้แรงดันแล้ว จะต้องมีการป้องกันน้ำไหลกลับด้วย และในกรณีที่ไม่มีน้ำร้อนใช้ในห้องครัว ก็



จะต้องจัดเครื่องทำน้ำร้อนเอาไว้ให้

4. ห้องครัวจะต้องอำนวยความสะดวกตามสมควรในด้านการบริการเครื่องต้มร้อน ๆ แก่ลูกเรือได้ทุกเวลา

5. จะต้องมียกกำหนดให้ห้องเก็บของมีประสิทธิภาพเพียงพอ สามารถรักษาความแห้ง ความเย็นได้ ตลอดจนมีการระบายอากาศเป็นอย่างดี ทั้งนี้ เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ผลิตภัณฑ์เกิดความเสียหายขึ้นได้ และควรได้ติดตั้งเครื่องทำความเย็น หรือที่รักษาอุณหภูมิต่าง ๆ ไว้ตามความจำเป็น

6. ในกรณีที่ใช้แก๊สบูเทน (butane) หรือโพรเพน (propane) สำหรับทำครัวในห้องครัวแล้ว ถึงบรรจุแก๊สดังกล่าวจะต้องเก็บไว้ในที่แจ้งบนดาดฟ้าเรือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย