

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการทำประมงทะเลและแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ¹

พลอยไพลิน มุลมี²

ธุรกิจการทำประมงทะเลไทยนับว่าเป็นกิจการที่มีบทบาทความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศมาโดยตลอด นอกจากจะสร้างรายได้หลักของประเทศแล้วยังเป็นธุรกิจที่สร้างคน สร้างอาชีพ แต่เนื่องจากแรงงานในธุรกิจประมงทะเล เป็นลักษณะงานที่มีความยากลำบาก ต้องใช้แรงกายมาก ต้องสู้แดด สู้ฝน คลื่นลมพายุ และเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงภัย และที่สำคัญการทำประมงทะเลมิได้รับการคุ้มครองในการทำงานเช่นเดียวกับผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการ จึงเป็นเหตุให้แรงงานในธุรกิจประมงทะเลที่เป็นคนไทยเปลี่ยนความสนใจไปทำงานในภาคอุตสาหกรรมอื่นมากขึ้น จึงทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนแรงงานที่เป็นคนไทย ดังนั้น แรงงานต่างด้าวทั้งที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและเข้าเมืองผิดกฎหมายจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการแก้ปัญหากรณีดังกล่าว แม้รัฐบาลไทยจะไม่มีนโยบายสนับสนุนเพราะห่วงเรื่องความมั่นคงของประเทศชาติ แต่รัฐก็ไม่ได้ปฏิเสธเพราะแรงงานเหล่านี้ไม่ได้เข้ามาแย่งอาชีพคนไทย ในทางตรงกันข้ามแรงงานดังกล่าวเข้ามาทำประโยชน์ให้โดยมาเสริมอาชีพคนไทย ทำให้กิจการประมงทะเลของผู้ประกอบการไม่ล่มสลาย แต่อย่างไรก็ตามก็ยังเป็นปัญหาในเรื่องของการคุ้มครองแรงงานประมงทะเลในเรื่องของ ปัญหาการจ้างแรงงาน สภาพการทำงานและค่าจ้าง ปัญหาการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว ปัญหาการจัดสวัสดิการและความปลอดภัยแก่คนต่างด้าวไร้ฝีมือในธุรกิจประมงทะเลและปัญหามาตรการการลงโทษนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานและการคุ้มครองแรงงานทั้งแรงงานประมงที่เป็นคนไทยหรือแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ

โดยปัจจุบันมีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับธุรกิจการทำประมงทะเลและแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษารองศาสตราจารย์ ดร.กัลยา ตันศิริ คณะกรรมการสอบ รองศาสตราจารย์จรูญ เล็งวิทย์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บัวสวรรค์.

² นักศึกษาปริญญาโท นิติศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

2541 ให้ความคุ้มครองแรงงานประมงทะเลโดยเฉพาะ แต่กฎหมายยังให้การคุ้มครองไม่เพียงพอสำหรับแรงงานประมงทะเลเพราะแรงงานประมงทะเลมีสภาพการทำงานที่หนักและแตกต่างจากแรงงานทั่วไป ดังนั้นแรงงานประมงทะเลควรได้รับการคุ้มครองเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการทำงาน อีกทั้งยังเป็นแรงจูงใจให้แรงงานหันมาทำงานประมงทะเลมากขึ้นเพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานประมงทะเล ดังนั้นควรมีการแก้ไขปัญหาก็ได้กล่าวไว้ในข้างต้นโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ปัญหาจ้างแรงงานสภาพการทำงานและค่าจ้างซึ่งแยกได้ดังนี้

ประเด็นที่ 1.1 ปัญหากฎหมายการทำสัญญาจ้างแรงงาน โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 มาตรา 6 กำหนดเรื่องการจัดทำสัญญาจ้างไว้ว่าต้องกำหนดให้รวมถึงเงื่อนไขหรือการจัดการอย่างอื่นเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานประมงและสภาพการทำงานทั้งบนเรือและบนท่าเทียบเรือและกรณีตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ข้อ 6 กำหนดให้นายจ้างจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือที่มีข้อความถูกต้องตรงกันจำนวนสองฉบับโดยมอบให้ลูกจ้างเก็บไว้หนึ่งฉบับ เพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบ

จะเห็นได้ว่าการทำสัญญาจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้างยังไม่มี ความชัดเจนในเรื่องของรายละเอียดเกี่ยวกับการทำสัญญา จึงอาจทำให้เกิดปัญหาเรื่องนายจ้างเอาเปรียบแรงงานต่างด้าวได้ อีกทั้งสภาพการทำงานไม่มีกฎหมายกำหนดให้มีระเบียบข้อบังคับ เพื่อกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่รู้หน้าที่ของตนว่าจะต้องปฏิบัติตัวอย่างไร และนายจ้างไม่ได้คำนึงถึงความสามารถ ทำให้มีผลต่ออัตราค่าจ้างที่เหมาะสม และการทำสัญญาจ้างแรงงานอาจตกลงค่าจ้างกันด้วยวาจา ทำให้แรงงานขาดหลักประกันในการที่จะได้รับเงินค่าจ้าง และเสี่ยงต่อการถูกโกงค่าแรงเพราะไม่มีสัญญาจ้างแรงงาน

แนวทางในการแก้ไขปัญหาควรที่จะมีการตรากฎหมายเพิ่มเติมเรื่องการจัดทำเอกสารการจ้างและการจัดทำกฎระเบียบข้อบังคับในการทำงานประเภทประมงทะเลให้เป็นลายลักษณ์อักษรโดยกำหนดให้ระบุรายละเอียดในเรื่องตำแหน่ง หน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดมาตรฐานความเป็นระบบ มีหลักฐานในการทำงานเพื่อไม่ให้นายจ้างเอาเปรียบ อีกทั้งทำให้ลูกจ้างและนายจ้างรู้หน้าที่ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นไม่ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้งและความวุ่นวายเกิดขึ้นและรัฐควรมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบอย่างเคร่งครัดเพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

ประเด็นที่ 1.2 ปัญหาการกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันเวลาทำงาน วันหยุด วันลา ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 ได้กำหนดให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ขั้นต่ำในการทำงาน ซึ่งเป็นการบัญญัติไว้โดยกว้าง และได้กำหนดวันหยุดไว้เพียง 2 ลักษณะคือ วันหยุดประจำปีและวันลาป่วย ส่วนหลักเกณฑ์เรื่องชั่วโมงการทำงาน วันเวลาทำงาน เวลาพักใน 1 วัน หรือ 1 สัปดาห์ หรือวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดกรณีต่าง ๆ ให้สามารถตกลงกันได้ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง กรณีดังกล่าวจึงทำให้เกิดปัญหานายจ้างมีอำนาจต่อรองในการตกลงการทำงานมากกว่าลูกจ้างทำให้เกิดปัญหานายจ้างเอารัดเอาเปรียบได้ เพราะกฎหมายไม่ได้กำหนดบังคับไว้อย่างชัดเจน

แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้คือควรมีการกำหนดมาตรฐานแก้ไขปรับปรุงเรื่อง ชั่วโมงการทำงาน วัน เวลาทำงาน ให้มีความชัดเจนมากกว่าปัจจุบัน แม้สภาพการทำงานอาจจะกำหนดเวลาการทำงานได้ยาก ดังนั้นควรมีกฎหมายกำหนดให้มีการลงรายละเอียดเรื่องเวลาในเอกสารสัญญาจ้างแรงงาน เพื่อป้องกันปัญหานายจ้างเอารัดเอาเปรียบลูกจ้าง

ประเด็นที่ 1.3 ปัญหาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ซึ่ง “ค่าจ้าง” ตามความหมายในกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 หมายความว่า ค่าจ้างตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและให้หมายความรวมถึงเงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ จะเห็นได้ว่าเป็นการกำหนดค่าจ้างเหมารวมถึงส่วนแบ่งตามมูลค่าของสัตว์ที่จับได้ อาจเกิดกรณีที่นายจ้างทำการตกลงกับลูกจ้างว่าให้ส่วนแบ่งแทนการจ่ายค่าจ้าง ถ้ากรณีที่จับปลาไม่ได้แสดงว่าลูกจ้างก็จะไม่ได้รับค่าจ้างตามที่ได้ตกลงกับนายจ้าง ซึ่งทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของลูกจ้างโดนเอารัดเอาเปรียบเพราะขณะที่ลูกจ้างได้เสียแรงกายแต่อาจจะไม่ได้รับค่าจ้าง อีกทั้งลูกจ้างไม่อาจรับรู้ได้ถึงกำไรที่ได้จากการขายปลาหรือสัตว์น้ำ

แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้คือ ทั้งกรณีพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 และกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานประมงทะเลควรมีการบัญญัติอธิบายเพิ่มเติมในเรื่องค่าจ้างให้สอดคล้องกัน ว่าค่าจ้างมีอะไร เท่าไหร่ ก็เปอร์เซ็นต์ของการขายสัตว์น้ำที่จับได้เป็นลายลักษณ์อักษรให้ชัดเจน รวมถึงการควบคุมแรงงานต่างด้าวโดยคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชนพื้นฐานของลูกจ้างจนเข้าสู่ระบบที่ดี เพื่อให้ได้รับการคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน เป็นต้น

ประเด็นที่ 1.4 ปัญหาเรื่องค่าล่วงเวลา ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 กฎหมายไม่ได้กำหนดชั่วโมงการทำงานเกี่ยวกับการทำงานในธุรกิจประมง

ทะเลไว้เพราะสภาพการทำงานเป็นไปได้อีกที่จะกำหนดเวลาในการทำงาน จึงทำให้ไม่สามารถที่จะกำหนด ชั่วโมงการทำงานที่ล่วงเวลาได้

แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้คือ ควรมีการระบุเวลาการทำงานหรือชั่วโมงไว้ในเอกสารสัญญาจ้างแรงงานเพิ่มเติม โดยให้มีกฎหมายกำหนดให้ระบุรายละเอียดดังกล่าวลงในสัญญาจ้างแรงงานเพื่อที่จะได้ทราบเวลาการทำงานและกำหนดเรื่องการจ่ายค่าล่วงเวลาได้เพื่อให้ความเท่าเทียมเช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปที่คุ้มครองโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เป็นต้น

ประเด็นที่ 1.5 ค่าทำงานในวันหยุด ตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 แก้ไขเพิ่มเติมโดยกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับ 2) พ.ศ.2561 มีสาระสำคัญใน ข้อ 10 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้ลูกจ้างและตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันแต่ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ในกรณีที่เงินส่วนแบ่งที่นายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้างตามมูลค่าสัตว์น้ำที่จับได้ ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกัน แต่ต้องไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง” และข้อ 10/2 ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างผ่านบัญชีธนาคารของลูกจ้างโดยนายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการโอนเงินเข้าบัญชีธนาคารของลูกจ้าง” แต่อย่างไรก็ตามอาจมีปัญหาว่ากรณีแรงงานต่างด้าวอาจเข้าไม่ถึงสิทธิที่ตนพึงมีและกรณีที่กำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดผ่านทางบัญชีธนาคารของลูกจ้างเพียงวิธีเดียวอาจทำให้เกิดปัญหาความยุ่งยากเพราะแรงงานส่วนใหญ่ทำงานในเรือประมง จึงไม่อาจทราบได้ว่าการจ่ายค่าจ้างผ่านบัญชี ถ้ากรณีแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมายก็ไม่อาจที่จะได้รับสิทธิในการจัดทำเอกสารทางธนาคารเพื่อรับค่าจ้าง ถ้ามีความจำเป็นในการใช้เงินจึงอาจทำให้เกิดความยุ่งยากในการถอนเงินขณะที่ปฏิบัติงานอยู่บนเรือประมง

แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้คือ ควรมีการกำหนดให้จ่ายค่าจ้าง ค่าทำงานในวันหยุดเป็นกรณีเงินสดด้วย เพิ่มเติมจากการจ่ายผ่านทางธนาคารเพื่อความสะดวกสบายของตัวลูกจ้างเอง สามารถทำให้มีตัวเลือกในการรับค่าจ้างกรณีต่าง ๆ เป็นต้น

ประเด็นที่ 2 ปัญหาการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าวซึ่งมีประเด็นปัญหาดังนี้

ประเด็นที่ 2.1 ปัญหาอุปสรรคและการไม่สัมฤทธิ์ผลในมาตรการของรัฐที่ใช้ควบคุมแรงงานกล่าวคือนายจ้างในธุรกิจประมงทะเลไม่นิยมนำแรงงานต่างด้าวไปขึ้นทะเบียนให้

ถูกต้องตามมาตรการรัฐ ทำให้แรงงานต่างด้าวมีสภาพที่ผิดกฎหมาย จึงเป็นเหตุให้แรงงานต่างด้าวง่ายต่อการถูกกดขี่ ถูกละเมิดสิทธิต่าง ๆ หากรัฐเข้ารับรองสิทธิของแรงงานที่ผิดกฎหมายให้มีสิทธิพื้นฐาน มาตรการดังกล่าวของรัฐจะไร้ผลทันที

แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้คือรัฐควรออกกฎหมายกำหนดมาตรการให้รัฐผลักดันให้แรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองผิดกฎหมายเพื่อให้ถูกกฎหมายด้วยการรกร่างกฎหมายพิเศษเพื่อวางหลักเกณฑ์การจ้างแรงงานต่างด้าว มีการกำหนดอาชีพ ตำแหน่งงาน ลักษณะงาน จำนวนคนงาน สัญชาติของแรงงาน เฉพาะในกิจการที่มีปัญหาขาดแคลนแรงงานเช่นในธุรกิจประมงทะเลสามารถให้ต่างด้าวเข้ามาทำงานได้ และเพื่อเป็นการป้องกันการย้ายไปทำงานตำแหน่งอื่น หากฝ่าฝืนต้องมีโทษในทางอาญา คือจำคุกและปรับ หรือส่งกลับประเทศทันที อีกทั้งควรกำหนดประเภทการทำงานเพื่อป้องกันการย้ายประเภทงาน ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาการลักลอบเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าวได้อย่างมีระบบ เมื่อมีระบบควบคุมการเข้ามาทำงานที่ดี แรงงานต่างด้าวก็จะได้รับการคุ้มครองและสามารถเข้าถึงสิทธิตามกฎหมายแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรฐานในการคุ้มครองให้มีความเสมอภาคและเท่าเทียมกันตามกฎหมาย ซึ่งเป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน

ประเด็นที่ 2.2 ปัญหาแรงงานต่างด้าวไม่รู้ถึงสิทธิที่ตนพึงได้ กล่าวคือแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เข้าใจว่าการที่หลบหนีเข้าเมือง การได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำเป็นเพราะความพึงพอใจของแรงงานต่างด้าวเอง จึงทำให้ละเลยประเด็นสิทธิมนุษยชนของแรงงาน

แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้คือควรที่จะมีกฎหมายโดยตรงเกี่ยวกับการควบคุมแรงงานคนต่างด้าว ที่อาจจะเรียกว่า เป็น “ประมวลกฎหมาย” นั่นคือ ต้องมีบทบัญญัติครบถ้วนในทุกแง่มุมของการให้ความคุ้มครองแรงงานคนต่างด้าวอย่างเป็นระบบ เช่น คุ้มครองเรื่อง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยกรณีต่าง ๆ รวมถึงสิทธิสวัสดิการต่าง ๆ แก่แรงงานต่างด้าว เป็นต้น โดยลดและขจัดข้อยุ่งยาก ซับซ้อน ความไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันที่เกิดขึ้นจากที่เกิดจากข้อกฎหมายและหลักในการปฏิบัติงานตามกฎหมายหลายฉบับร่วมกันที่มีอยู่ในปัจจุบัน และการบัญญัติกฎหมายจำเป็นต้องเทียบเคียงทั้งมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง และพันธกรณีของประเทศไทยในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ประเด็นที่ 2.3 ปัญหาการถูกเลือกปฏิบัติโดยเจ้าหน้าที่รัฐกับแรงงานต่างด้าวกล่าวคือนายจ้างทั้งที่เป็นคนไทย และคนต่างประเทศมักกดขี่และเอาเปรียบด้านการจ้างงาน เช่น การ

ไม่ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ เหมือนแรงงานไทย ดังนั้น สิ่งแรกที่รัฐบาลควรจะเข้ามาดูแลคนทำงานคือให้ความเป็นธรรมเรื่องของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน เหมือนกับคนทำงานในประเทศของตน เพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและตามปณิญาสาเกล้าด้วยสิทธิมนุษยชน

แนวทางในการแก้ไขปัญหานี้คือควรให้รัฐลงพื้นที่ตรวจสอบ สอบถามตัวแรงงานต่างด้าว เพื่อให้ได้ข้อมูลความเป็นจริงในเรื่องนายจ้างปฏิบัติกับลูกจ้างอย่างไร เพื่อให้ได้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติเหมือนกับแรงงานคนไทย และเพื่อให้สอดคล้องตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและตามปณิญาสาเกล้าด้วยสิทธิมนุษยชน รวมถึงเรื่องปัญหาการที่นายจ้างยึด Passport และ Visa แรงงานต่างด้าวเพราะกลัวแรงงานหลบหนี ซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหานี้คือควรให้รัฐออกมาตรการอย่างเด็ดขาดเพิ่มโทษเรื่องโทษทางอาญาของการกระทำนายจ้างยึด Passport และ Visa และรัฐควรมีการลงพื้นที่ตรวจสอบคนต่างด้าวที่ทำงานในธุรกิจการประมงโดยตรงโดยการขอตรวจสอบ Passport และ Visa อย่างเคร่งครัด เป็นต้น

ประเด็นที่ 3 ปัญหาการจัดสวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงานในธุรกิจประมงทะเลโดยสามารถพิจารณากรณีปัญหาได้ดังนี้

ประเด็นที่ 3.1 ปัญหาการจัดสวัสดิการแก่แรงงานในธุรกิจประมงทะเล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 ได้กำหนดการจัดสวัสดิการไว้อย่างกว้างในมาตรา 6 ซึ่งมองว่าเป็นความยุ่งยากซับซ้อนที่จะหยิบใช้และตีความเพราะการทำงานประมงทะเลมีสภาพการทำงานที่แตกต่างไปจากอาชีพอื่นและกรณีตามกฎหมายกระทรวงคุ้มครองแรงงานในธุรกิจการประมงทะเล พ.ศ.2557 ได้กำหนดสวัสดิการแก่แรงงานไว้ในข้อ 16 และข้อ 17 โดยมีสาระสำคัญคือ กำหนดให้นายจ้างจัดให้มีอาหารและน้ำดื่มที่สะอาดถูกสุขลักษณะห้องส้วม เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ปฐมพยาบาลเบื้องต้น และให้นายจ้างให้ความรู้แก่ลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือ จะเห็นได้ว่าสวัสดิการที่ได้กำหนดตามกฎหมายยังไม่เพียงพอต่อแรงงานที่ทำงานในเรือประมงทะเลเนื่องจากอาชีพประมงมีความยากลำบากและมีความเสี่ยงภัยอันตรายสูงซึ่งการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนั้นจึงสามารถสังเคราะห์สวัสดิการเพิ่มเติมได้ดังนี้

สวัสดิการที่พักอาศัยหรือสภาพความเป็นอยู่ของแรงงานควรมีการระบุเพิ่มเติมให้ชัดเจนว่ามีลักษณะอย่างไร เช่นที่นอนในเรือจะต้องมีลักษณะอย่างไร ประกอบไปด้วย หมอน

ผ้าปู ผ้าห่ม อื่น ๆ ที่ต้องการ ที่สำคัญควรกำหนดให้ที่พักอาศัยในเรือนั้นต้องมีความปลอดภัย จาก ภูมิอากาศ เสี่ยง น้ำทะเล และความร้อน เป็นต้น

สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายเช่น ชุดทำงาน โบนัส เบี้ยขยัน เงินรางวัลกรณี ทำงานมานาน รางวัลพนักงานดีเด่น กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี จัดงานวันเกิด กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ เงินช่วยเหลือพิเศษ ค่าครองชีพ เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน-งานศพ เงินช่วยเหลือ ค่าเล่าเรียนบุตร ประกันชีวิต - ประกันสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว ฯลฯ ควรจัด ให้มีสวัสดิการดังกล่าวเพื่อสร้างแรงจูงใจในอาชีพประมงทะเล

สวัสดิการประกันสุขภาพการตรวจโรคและการรักษาพยาบาล แม้ว่าลูกจ้างจะได้รับสิทธิ ประโยชน์จากการบังคับซื้อบัตรประกันสุขภาพเพื่อใช้รักษาเมื่อเจ็บป่วยบนฝั่งแล้วก็ตามแต่การ ให้บริการโรงพยาบาลไม่ครอบคลุมทุกจังหวัดและบางโรค ดังนั้นรัฐควรกำหนดให้มีการขึ้น ทะเบียนมากกว่าปีละครั้งไม่ควรกำหนดกรอบเวลา และควรนำลูกจ้างเข้าระบบประกันสังคม และกฎหมายเงินทดแทน เพื่อที่จะได้รับสิทธิสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ดังเช่นลูกจ้างภาค ธุรกิจทั่วไป ไว้ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 และกฎกระทรวง คุ้มครองแรงงานประมงทะเล เพื่อให้เป็นกฎหมายเฉพาะในเรื่องของการเข้าถึงสิทธิ ประกันสังคมและประโยชน์เงินทดแทน

สวัสดิการการสอนภาษาไทยเพราะแรงงานคนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทยส่วนใหญ่ ไม่สามารถพูดและสื่อสารภาษาไทยได้ อันจะทำให้การสื่อสารระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง เป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้นควรการจัดสวัสดิการให้มีการสอนภาษาไทยให้แก่แรงงาน ต่างด้าวจึงนับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่มีความจำเป็นสำหรับลูกจ้างเพื่อที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่าง เป็นปกติ ไม่เสี่ยงต่อการถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างโดยอาจจัดให้มีการสอนในวันใดวัน หนึ่งของสัปดาห์หลังจากเวลาเลิกงาน

ประเด็นที่ 3.2 ปัญหาสวัสดิการความปลอดภัยของแรงงานในกิจการประมงทะเลตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง ได้กำหนดการจัดสวัสดิการไว้อย่างกว้างใน มาตรา 6 และตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในธุรกิจการประมงทะเล ได้กำหนดเรื่องความ ปลอดภัยของการทำงานในเรือประมงทะเล ข้อ 17 ไม่ชัดเจนเท่าที่ควร

แนวทางการแก้ไขปัญหานี้คือควรมีการเพิ่มเติมในเรื่องความปลอดภัย เช่นกำหนดให้ นายจ้างมีการจัดหาเครื่องมือป้องกัน และเสื้อผ้าป้องกัน หากต้องมีการดำเนินเกี่ยวกับปลาเป็น

กรณีพิเศษ กำหนดให้เรือประมงทุกลำจะต้องจัดให้มีเครื่องมือทางการแพทย์และอุปกรณ์ช่วยชีวิต โดยเรือประมงจะต้องมีลูกเรืออย่างน้อย 1 คนที่มีคุณสมบัติในการช่วยเหลือทางการแพทย์เบื้องต้น และบนเรือประมงต้องมีระบบตรวจสอบเรื่องความปลอดภัย เพื่อขยายความใน ข้อ 17 ของกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในธุรกิจการประมงทะเล พ.ศ.2557 กรณีเรื่องความปลอดภัยบนเรือ

ประเด็นที่ 4 ปัญหามาตรการการลงโทษนายจ้าง

ปัญหามาตรการทางแพ่ง ปกครอง และทางอาญาตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562 และตามกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในธุรกิจการประมงทะเล พ.ศ.2557 ในทางแพ่งไม่ได้มีการบัญญัติหมวดบทกำหนดโทษไว้และทางปกครอง ทางอาญาได้กำหนดโทษไว้ในหมวดที่ 4 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง แต่โทษยังไม่ร้ายแรงพอที่จะทำให้นายจ้างเกรงกลัวต่อโทษที่กฎหมายกำหนดไว้

แนวทางการแก้ไขปัญหานี้คือ ควรตรากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกรณีดังกล่าว ควรมีมาตรการหรือบทลงโทษนายจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม หรือลดขอบเขตของการใช้ดุลพินิจของหน่วยงานของรัฐลง หรือจัดให้มีหน่วยงานตรวจสอบเพื่อคานอำนาจในการใช้ดุลพินิจขององค์กรที่รับผิดชอบดังกล่าวโดยมีมาตรการการลงโทษนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าชดเชยรวมถึงการจัดสวัสดิการแก่แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมืออย่างชัดเจนและเด็ดขาด เป็นต้น

จากสภาพปัญหากฎหมายที่กล่าวมานี้หากได้รับการพิจารณาแก้ไขเพิ่มเติมในเรื่องสัญญาจ้างแรงงาน หลักเกณฑ์ชั่วโมงการทำงาน วัน เวลาทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา ปัญหาการจ้างแรงงาน สภาพการทำงานและค่าจ้าง การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของแรงงานต่างด้าว การจัดสวัสดิการและความปลอดภัยแก่คนต่างด้าวไร้ฝีมือในธุรกิจประมง และมาตรการการลงโทษนายจ้างเกี่ยวกับการทำงานและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวของลูกจ้างนั้น ซึ่งจะมีผลทำให้แรงงานในธุรกิจประมงทะเลได้รับการคุ้มครองตามมาตรฐานที่ดี และเหมาะสมกับงานดังกล่าวและเพื่อเป็นแรงจูงใจให้แก่แรงงานให้มีกำลังใจ มีความสนใจในธุรกิจประมงทะเล อีกทั้งช่วยแก้ไขปัญหการขาดแคลนแรงงานในธุรกิจประมงทะเลอีกด้วย

เอกสารอ้างอิง

สว่าง เจริญผล. รายงานการวิจัยเรื่อง การประมงของประเทศในอดีต ปัจจุบัน และอนาคต.

กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร, 2518.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ.2562.

ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์.

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ.2557 ออกตามความในพระราชบัญญัติ

คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. 2541.