ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงาน ในกิจการเรือประมงทะเล

กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา

โดย

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน
กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน

สิงหาคม 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเลในจังหวัดสงขลา (2) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเลในจังหวัดสงขลา การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยทำการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ร่วมกับการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้มีส่วนได้เสีย 3 กลุ่ม (นายจ้าง ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) ซึ่งแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (structured Interview) จำนวน 3 ชุด กลุ่มตัวอย่าง นายจ้าง จำนวน 78 ราย ลูกจ้าง จำนวน 150 คน และเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 8 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลพื้นฐานวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่และร้อยละ

ผลการศึกษา พบว่า นายจ้างร้อยละ 73.1 ของกลุ่มตัวอย่าง ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 6 เดือน และนายจ้างต้องการแรงงานไทยมากที่สุด ลูกจ้างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ พึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และไม่มีปัญหาในการทำงาน

ปัญหาในกิจการเรือประมง นายจ้าง ร้อยละ 67.9 ระบุการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ การขาดแคลนแรงงานมีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การเบิกค่าจ้างล่วงหน้า (เบิกเงินแล้วหนี) นายจ้างต้องการแรงงานไทย และการปรับตัวต่อกฎระเบียบภาครัฐ เช่น การโอนเงินผ่านบัญชี/ATM **ลูกจ้าง** มีปัญหาการสื่อสารไม่เข้าใจ และเพื่อนร่วมงานไม่ยอมทำงาน **เจ้าหน้าที่หน่วยงาน** มีปัญหาอัตราเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และฐานข้อมูลยังขาดความสมบูรณ์ การบูรณาการระหว่างหน่วยงานยังไม่ดีพอ

สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน คือ (1) ทัศนคติของแรงงาน (2) การนำเข้าแรงงานแบบ MOU ยังไม่เป็นที่นิยม (3) ขาดแรงงานรุ่นใหม่ทดแทนที่เกษียณ (4) สภาพการทำงาน (5) การกำหนดอายุขั้นต่ำ 18 ปี

แนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ดังนี้ (1) การนำเข้าแรงงานแบบ MOU ที่มีประสิทธิภาพทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ (2) การมีเครื่องมือ เครื่องจักร นวัตกรรมสำหรับงานประมงทะเลเพื่อลดการพึ่งพาแรงงาน (3) ส่งเสริมแรงงานไทยพ้นโทษที่ประสงค์ทำงานประมงทะเล (4) ปรับค่าจ้างและสวัสดิการเพื่อรักษาแรงงานที่มีและจูงใจแรงงานใหม่ รวมทั้งรณรงค์ให้แรงงานไทยหันมาทำงานประมงทะเลมากขึ้น

ข้อเสนอแนะ ภาครัฐควร (1) จัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานประมงให้เป็นระบบและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานเพื่อสามารถสืบค้นในการช่วยเหลือ และควบคุมแรงงานที่สร้างปัญหา (2) กำหนดเกณฑ์การปรับค่าจ้างและสวัสดิการจูงใจแรงงาน (3) พิจารณาการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ให้กระชับมีระบบคัดกรองแรงงานที่มีคุณภาพ และมีระบบติดตามที่เหมาะสม (4) ควรผลักดันให้เกิดการผลิตเครื่องมือ เครื่องจักร นวัตกรรมสำหรับงานประมง โดยประสานสถาบันการศึกษา/สถาบันวิจัย/ภาคเอกชนในการช่วยพัฒนา ประดิษฐ์คิดค้น (5) การส่งเสริมการสร้างงานให้แรงงานไทยพ้นโทษที่ประสงค์ทำงานประมงทะเล โดยภาครัฐเป็นหน่วยงานหลักในการเตรียมความพร้อม มีการคัดกรองแรงงานที่มีคุณภาพ และมีระบบติดตาม (Monitoring or tracer system) แรงงานที่มีประสิทธิภาพ สำหรับนายจ้างควรมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และระหว่างลูกจ้างด้วยกัน เพื่อลดปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการปรับค่าจ้าง/สวัสดิการ หรือปรับสภาพการทำงานเพื่อรักษาลูกจ้างเก่าและดึงดูดใจลูกจ้างใหม่ รวมทั้งสามารถให้ข้อมูล คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานภาครัฐเพื่อแก้ปัญหา

การแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานควรดำเนินการด้วยมาตรการที่หลากหลาย และควรแก้ไขทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

คำสำคัญ : ขาดแคลนแรงงาน ประมงทะเล

คำนำ

รายงานการศึกษาวิจัย “ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา” ฉบับนี้เป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ซึ่งคณะผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยศึกษาจากเอกสารร่วมกับการสำรวจโดยแบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกกลุ่มเป้าหมายด้วยแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้างที่ศึกษามาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องและขอรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องเชิงเนื้อหา ซึ่งกลุ่มเป้าหมายประกอบด้วย นายจ้าง/ผู้ประกอบการเรือประมงทะเล จำนวน 78 ราย ลูกจ้างเรือประมงทะเล จำนวน 150 คน และผู้บริหาร เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการออกเรือทำการประมงทะเล จำนวน 8 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานด้วยสถิติความถี่ และร้อยละ

ผลการศึกษาวิจัยที่นำเสนอในครั้งนี้ ประกอบด้วยปัญหาที่เกิดในกิจการประมงทะเล สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน แนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเรือประมงทะเล รวมทั้งข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปต่อยอดประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขการขาดแคลนแรงงาน และบริหารจัดการแรงงานเรือประมงทะเลอย่างเป็นระบบต่อไป เพื่อกิจการเรือประมงทะเลสามารถประกอบกิจการสร้างรายได้ให้ประเทศไทยต่อไปอย่างมั่นคง และยั่งยืน

คณะผู้วิจัย ขอขอบคุณ ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ นักวิชาการอาวุโส (ด้านแรงงาน) สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ) อาจารย์ที่ปรึกษาสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ และสุดท้ายขอขอบคุณสมาคมประมงจังหวัดสงขลา ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นายจ้าง ลูกจ้างกิจการเรือประมงทะเลทุกท่านที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวก ชี้แนะ และให้ข้อมูลจนงานศึกษาวิจัยสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

คณะผู้วิจัย
ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้
กองบริหารข้อมูลตลาดแรงงาน กรมการจัดหางาน
สิงหาคม 2562

สารบัญ

บทที่	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
กรอบแนวคิด	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดด้านคุณภาพชีวิต	5
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงทะเล	6
งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง	12
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	18
วิธีการดำเนินการวิจัย	18
กลุ่มเป้าหมาย	19
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	19
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	19
การวิเคราะห์ข้อมูล	20
บทที่ 4 ผลการศึกษา	21
สภาพการทำงานในกิจการเรือประมงทะเล	21
การจ้างงานในกิจการเรือประมงทะเล	22
ปัญหาในกิจการเรือประมงทะเลและความต้องการช่วยเหลือจากภาครัฐ	28
สาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล	32
แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล	34

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**41**
สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และขอบเขตการศึกษา	41
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	42
อภิปรายผล	46
ข้อเสนอแนะ	48
ภาคผนวก	
บรรณานุกรม	
แบบสอบถาม	

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนเรือประมงทะเลของนายจ้างที่ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามขนาดเรือ 22
ตารางที่ 2 วิธีการได้ลูกจ้างมาทำงานของนายจ้าง 23
ตารางที่ 3 รูปแบบการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง 23
ตารางที่ 4 สาเหตุการออกจากงานของลูกจ้าง ในกิจการเรือประมงทะเล 24
ตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างที่ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามสถานะการทำงาน บนเรือประมงทะเล 24
ตารางที่ 6 ระยะเวลาการทำงานในกิจการเรือประมงทะเล 25
ตารางที่ 7 ระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างคนปัจจุบัน 25
ตารางที่ 8 จำนวนนายจ้างเรือประมงทะเลทั้งหมดที่ลูกจ้างเคยทำงานด้วย 26
ตารางที่ 9 ระดับค่าจ้างรายเดือน 26
ตารางที่ 10 ปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน (มีอิทธิพลในการตัดสินใจทำงาน) 27
ตารางที่ 11 สิ่งที่นายจ้างต้องการให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดในกิจการเรือประมงทะเล 31
ตารางที่ 12 ความคิดเห็นของนายจ้างถึงสาเหตุการขาดแคลนแรงงานเรือ ประมงทะเลของตนเอง 32
ตารางที่ 13 ความคิดเห็นถึงสาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือ ประมงทะเลของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 33
ตารางที่ 14 วิธีแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ผ่านมาของนายจ้าง 35
ตารางที่ 15 นโยบายภาครัฐในการแก้ไขปัญหาในกิจการเรือประมงทะเล 36

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในกิจการประมงทะเลซึ่งประสบภาวะการขาดแคลนแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยลักษณะงานที่มีความยากลำบาก มีความเสี่ยงภัยอันตรายสูง สภาพการทำงานไม่สามารถกำหนดเวลาพักได้แน่นอน รวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ไม่เหมือนอาชีพอื่นๆ แรงงานในกิจการประมงทะเลเป็นแรงงานไทยและแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ เมียนมา กัมพูชา และลาว ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ขณะที่แรงงานไทยลดลง ในฐานะที่ไทยเป็นประเทศผู้ส่งออกอาหารทะเลและสินค้าที่เกี่ยวกับการประมงทะเลรายใหญ่ของโลกจึงได้รับความสนใจจากสังคมโลกเรื่องปัญหาการค้ามนุษย์และการทำประมงแบบผิดกฎหมาย อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นในสินค้า และการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมประมง เพื่อจัดการกับปัญหาการค้ามนุษย์ การทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงานและไร้การควบคุมให้ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับของกลุ่มประเทศในระดับสากล โดยการกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดเวลาพัก อายุขั้นต่ำในการทำงาน การจ่ายค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ บริการอาหารที่ถูกสุขลักษณะ น้ำดื่มสะอาด แรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยมีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง การควบคุมเฝ้าระวังเรือโดยใช้ระบบติดตามเรือ (Vessel Monitoring System; VMS) เพื่อขจัดการลักลอบทำประมงในเขตพื้นที่ไม่ได้รับอนุญาต การตรวจสอบประเภทสัตว์น้ำที่จับได้ เป็นต้น

ภาคใต้ประกอบด้วย 14 จังหวัด มีจังหวัดที่ติดชายทะเลและประกอบกิจการประมงทะเลถึง 12 จังหวัด จังหวัดสงขลามีท่าเทียบเรือขนาดใหญ่ เรือประมงจำนวนมากจากหลายจังหวัดหมุนเวียนเข้ามาเทียบท่าเพื่อขนถ่ายสินค้าจากการประมง เรือประมงที่ได้รับอนุญาตทำการประมงในพื้นที่จังหวัดสงขลา จำนวน 518 ลำ จำแนกตามประเภทเครื่องมือทำการประมงพาณิชย์ จำนวน 13 ประเภท ประกอบด้วย อวนลากแผ่นตะเฆ่ อวนครอบหมึก อวนติดตา อวนลากคู่ อวนช้อนปลาจาระเม็ด ลอบปู อวนล้อมจับ เรือปั่นไฟ อวนครอบปลากะตัก ลอบหมึก ลอบปลา อวนลากคานถ่าง และเบ็ดราวมากกว่า 100 เมตร ในจำนวนดังกล่าวนี้ประมาณครึ่งเป็นเรืออวนลากแผ่นตะเฆ่ (ร้อยละ 48.84) (สำนักงานประมงจังหวัดสงขลา, 30 กันยายน 2561) โดยจำนวนแรงงานในเรือขึ้นอยู่กับประเภทเครื่องมือประมงพาณิชย์และขนาดเรือ ซึ่งประเภทอวนล้อมจับจะมีจำนวนแรงงานมากที่สุด ประมาณลำละ 35 คน รองลงมาคือ อวนครอบปลากะตัก ประมาณลำละ 17 คน (สำนักงานประมงจังหวัดสงขลา, 27 พฤษภาคม 2562) นายจ้างเรือประมงทะเล จำนวน 222 คน ลูกจ้างจำนวน 2,945 คน จำแนกเป็นคนไทย 1,816 คน กัมพูชา จำนวน 482 คน ลาว จำนวน 3 คน และเมียนมา จำนวน 644 คน (สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา, 8 ธันวาคม 2561)

จังหวัดสงขลาซึ่งมีจำนวนเรือประมงทั้งในจังหวัดเอง และจากจังหวัดอื่นที่เข้ามาเทียบท่าขนถ่ายสินค้าประมงทะเล นายจ้างประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเรือประมงทะเลจำนวนมาก ประกอบกับปัจจุบันภาครัฐได้มีมาตรการในการจัดการกับปัญหาการทำประมงแบบผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม รวมทั้งการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยเพิ่มค่าจ้างสวัสดิการและสิทธิที่แรงงานควรได้รับ ปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติ มีการออกกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและการบังคับใช้ของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความรู้ ความเข้าใจของผู้ประกอบการ/นายจ้างและลูกจ้าง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ล้วนเกี่ยวพันถึงสภาพการทำงาน สาเหตุการขาดแคลนแรงงานอันจะโยงไปถึงการหาทางออกของปัญหาดังกล่าว ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ ซึ่งมีภารกิจในการวิเคราะห์วิจัยปัญหาด้านแรงงานในภาคใต้ จึงสนใจศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานของนายจ้างเรือประมงทะเลจังหวัดสงขลา เพื่อศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุการขาดแคลนแรงงานและแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเลในจังหวัดสงขลา

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเลในจังหวัดสงขลา

3. ขอบเขตการศึกษา

3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

3.1.1 สภาพการทำงาน ปัญหาด้านแรงงาน มาตรการภาครัฐและการบังคับใช้กฎหมาย ศึกษาจากเอกสารที่ได้มีการศึกษาและรวบรวมไว้แล้วจากงานวิจัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจการเรือประมงทะเล

3.1.2 ใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสีย 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ผู้ประกอบการ/นายจ้าง หรือตัวแทน

2) ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกเรือทำการประมงทะเล (กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง กรมเจ้าท่า ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า – ออก (PIPO) และนายกสมาคมประมง)

3.1.3 ศึกษาเฉพาะนายจ้าง และลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงาน ที่ทำงานในเรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดและเครื่องมือที่ต้องแจ้งการเข้า - ออกเรือผ่านศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า - ออก (PIPO) สงขลา

3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือจังหวัดสงขลา

3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูล เดือนมีนาคม 2562

4. นิยามศัพท์

เรือประมง หมายความว่า ยานพาหนะทางน้ำทุกขนาดที่ใช้หรือเจตนาจะใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์จากทรัพยากรสัตว์น้ำในทางการค้า และให้หมายความรวมถึงยานพาหนะทางน้ำที่ใช้สนับสนุนเรือที่ใช้ทำการประมง ขนถ่ายสัตว์น้ำ หรือแปรรูปสัตว์น้ำ[1]

ประมงพาณิชย์ หมายความว่า การทำการประมงโดยใช้เรือประมงที่มีขนาดตั้งแต่สิบตันกรอสส์ขึ้นไป หรือที่ใช้เครื่องยนต์ที่มีกำลังแรงม้าถึงขนาดที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด หรือใช้เรือประมงโดยมีหรือใช้เครื่องมือทำการประมงตามประเภท วิธี จำนวนแรงงานที่ใช้ หรือลักษณะการทำการประมงตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และให้หมายความรวมถึงการใช้เรือประมงดังกล่าวทำการแปรรูปสัตว์น้ำไม่ว่าจะมีการทำการประมงด้วยหรือไม่ก็ตาม[2]

เจ้าของเรือ หมายความว่า ผู้รับผิดชอบในการควบคุมเรือในฐานะเจ้าของ ผู้เช่า ผู้ครอบครอง หรือฐานะอื่นใด[3]

ผู้ควบคุมเรือ หมายความว่า ผู้มีหน้าที่บังคับเรือและรับผิดชอบในเรือประมง[4]

คนประจำเรือ หมายความว่า ลูกเรือหรือคนที่มีหน้าที่ประจำอยู่ในเรือประมงโดยมีสัญญาการจ้างงานกับเจ้าของเรือ แต่ไม่รวมถึงผู้ควบคุมเรือ[5]

คนต่างด้าว หมายความว่า บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย[6]

การนำเข้าแรงงานแบบ MOU หมายถึง การนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานตามข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU)

ขาดแคลนแรงงาน หมายถึง การหาแรงงานไม่ได้ภายใน 6 เดือน

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบปัญหา สาเหตุ แนวทางการแก้ไขปัญหา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการแรงงานในเรือประมง และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

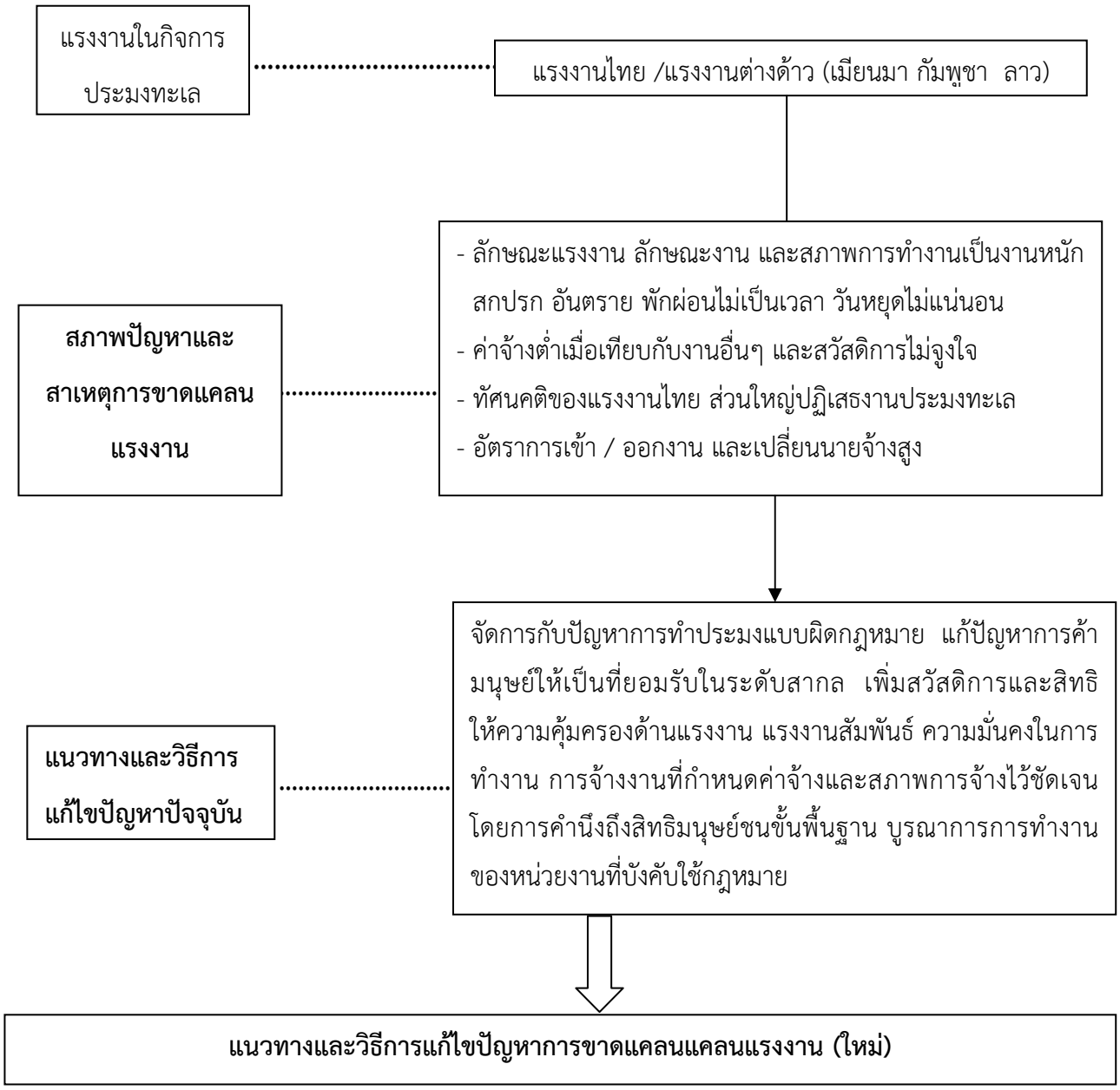
[1,2]พระราชกำหนดการประมง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 มาตรา 3

[3]ระเบียบกรมเจ้าท่า ว่าด้วยหลักเกณฑ์การอนุญาตให้ทำการงานในเรือที่ใช้ทำการประมง เรือบรรทุกสินค้าประมงห้องเย็น เรือขนถ่ายเพื่อการประมง เรือบรรทุกสินค้าห้องเย็น เรือบรรทุกน้ำมันเพื่อการประมง และเรือบรรทุกน้ำจืด ขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสส์ขึ้นไป พ.ศ. 2560 ข้อ 6

[4,5]คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก 2561 : 6

[6]พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 มาตรา 5

6. กรอบแนวคิดของการวิจัย



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางประกอบการวิเคราะห์และศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุการขาดแคลน และรวบรวมแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานกิจการประมงทะเลในจังหวัดสงขลา ดังนี้

1. แนวคิดด้านคุณภาพชีวิต
2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงทะเล
3. งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดด้านคุณภาพชีวิต

ผจญ เฉลิมสาร, ม.ป.ป. กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) มีความหมายทั้งวงกว้างและทางแคบ ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

3) คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งใช้คำว่าการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยม ใช้คำว่าการคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตมีบทบาทสำคัญในแง่ความผาสุกของมนุษย์ ซึ่งคุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิตและคณะ, 2557:11)

แรงงานในกิจการเรือประมงทะเลก็มีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตในทุกๆ แง่มุมเช่นเดียวกัน

2. ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำประมงทะเล

การทำประมงทะเลมีเครื่องมือทำการประมงหลากหลายประเภท และเรือหลายขนาด มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันไป กรมเจ้าท่า, ม.ป.ป. ได้แบ่งประเภทเรือกลประมงและตำแหน่งงาน ดังนี้

1. เรือกลประมงทะเลลึก มีขนาดตั้งแต่ 60 ตันกรอสส์ขึ้นไป มีตำแหน่งงานในเรือ ตามใบอนุญาตฯ 285 ดังนี้

1) นายเรือ (ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือประมง หรือ ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือประมงชำนาญงาน)

2) นายท้าย (ประกาศนียบัตรนายท้ายเรือประมงชั้นหนึ่ง หรือ ประกาศนียบัตรนายท้ายเรือกลเดินทะเลชั้นหนึ่ง)

3) ช่างเครื่อง

4) ลูกเรือ, คนงาน

2. เรือกลประมงทะเลชั้น 1 มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสส์ขึ้นไป มีตำแหน่งงานในเรือ ตามใบอนุญาตฯ 285 ดังนี้

1) นายเรือ

- กรณีเรือขนาด 60 ตันกรอสส์ ขึ้นไป : ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือประมง หรือ ประกาศนียบัตรนายเรือของเรือประมงชำนาญงาน
- กรณีเรือขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสส์ แต่ไม่เกิน 60 ตันกรอสส์ : ประกาศนียบัตรนายท้ายเรือประมงชั้นหนึ่ง หรือ ประกาศนียบัตรนายท้ายเรือกลเดินทะเลชั้นหนึ่ง หรือ ประกาศนียบัตรชั้นที่สูงกว่า

2) ช่างเครื่อง

3) ลูกเรือ, คนงาน

3. เรือกลประมงทะเล ชั้น 2 มีขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสส์ขึ้นไป แต่ต่ำกว่า 30 ตันกรอสส์ มีตำแหน่งงานในเรือ ตามใบอนุญาตฯ 285 ดังนี้

1) นายเรือ (ประกาศนียบัตรนายท้ายเรือประมงชั้นสอง หรือ ประกาศนียบัตรนายท้ายเรือกลเดินทะเลชั้นสอง หรือ ประกาศนียบัตรชั้นที่สูงกว่า

2) ช่างเครื่อง

3) ลูกเรือ, คนงาน

หมายเหตุ : เรือกลประมงที่มีขนาดต่ำกว่า 10 ตันกรอสส์ ให้ใช้ผู้ควบคุมเรือและผู้ควบคุมเครื่องจักรคนเดียวกันได้ แต่ต้องเป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรทั้งสองประเภท

4. เรือกลประมงทะเล ชั้น 3 มีขนาดต่ำกว่า 10 ตันกรอสส์ มีตำแหน่งงานในเรือตามใบอนุญาตฯ 285 ดังนี้

1) นายเรือ (ประกาศนียบัตรนายท้ายเรือประมงชั้นสอง หรือประกาศนียบัตรนายท้ายเรือกลเดินทะเลชั้นสอง หรือ ประกาศนียบัตรชั้นที่สูงกว่า)

2) ช่างเครื่อง

3) ลูกเรือ, คนงาน

5. เรือกลประมงขนาดตั้งแต่ 10 ตันกรอสส์ แต่ไม่เกิน 60 ตันกรอสส์ ให้ใช้ผู้ควบคุมเรือและผู้ควบคุมเครื่องจักรคนเดียวกันก็ได้ แต่ต้องเป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรทั้งสองประเภท และต้องมีช่างเครื่องอย่างน้อยหนึ่งตำแหน่ง ซึ่งผ่านการฝึกอบรมความรู้การควบคุมเครื่องจักรที่ใช้สำหรับการขับเคลื่อนเรือและได้รับหนังสือรับรอง มีตำแหน่งในเรือ ตามใบอนุญาตฯ 285 ดังนี้

1) นายเรือ (นายเรือและช่างเครื่อง) ต้องมีประกาศนียบัตรทั้งสองประเภท คือ นายเรือและช่างเครื่อง

2) ลูกเรือ, คนงาน (ผู้ช่วยช่างเครื่อง)

หน่วยงานต่างๆ มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการตรวจสอบ กำกับ และดูแลการทำประมงทะเล โดยเจ้าหน้าที่ต้องตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเรือ สถานะของเรือ ความถูกต้องของเรือ ความถูกต้องของคนประจำเรือ และความถูกต้องของการทำประมง และใช้มาตรการทางปกครองกับผู้กระทำผิด ดังนี้

การตรวจหน้าท่า (1) มีการตรวจสอบเกี่ยวกับเรือเพื่อยืนยันตัวเรือ อุปกรณ์ติดตามเรือ เครื่องหมายประจำเรือ จำนวนลูกเรือที่ปลอดภัย (2) ตรวจสอบคนในเรือเพื่อยืนยันตัวบุคคล เรือที่ทำงาน (3) ตรวจเกี่ยวกับการประมงโดยเฉพาะเครื่องมือทำประมง บันทึกการทำประมง สัตว์น้ำในเรือ ระวางเก็บสัตว์น้ำ และการติดตั้ง VMS (4) ตรวจสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน ความปลอดภัย สวัสดิภาพและความเป็นอยู่ในเรือ (ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.), 2561:15)

1. กองทัพเรือ (หัวหน้าศูนย์ PIPO) มีหน้าที่รับผิดชอบการออกเอกสารและควบคุมตรวจสอบตามรายการ ดังนี้

- มีหน้าที่ตามกฎหมายในการตรวจสอบการทำงานของเจ้าหน้าที่ในศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายที่ให้อำนาจ รวมทั้งควบคุม สั่งการ พิจารณาอนุญาต/ไม่อนุญาต เรือในการเข้า-ออกท่าเทียบเรือ
- มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งรายงานผลการปฏิบัติงานต่างๆ ให้กับศรชล.เขต
- ดำเนินคดีเมื่อพบผู้กระทำความผิดตามกฎหมายภายใต้การควบคุม กำกับดูแล ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2. พนักงานเจ้าหน้าที่สังกัดกรมเจ้าท่า มีหน้าที่รับผิดชอบการออกเอกสารและควบคุมตรวจสอบตามรายการดังนี้

- ใบทะเบียนเรือไทย
- ใบอนุญาตใช้เรือ
- ใบประกาศนียบัตรผู้ควบคุมเรือ
- ใบประกาศนียบัตรช่างเครื่องยนต์เรือ
- ใบสำคัญรับรองการตรวจเรือ (แบบ ตร.20-1 ป)
- หนังสือคนประจำเรือสำหรับคนไทย (Seabook)
- อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยประจำเรือ
- ใบอนุญาตให้ทำการงานในเรือประมง (แบบ คร 4 - 1)
- บัญชีคนทำการงานในเรือ (แบบ คร 4 – 2)
- การตรวจแรงงานในเรือประมง โดยใช้เทคโนโลยี Face Scan System
- ระบบการแจ้งเรือเข้าออกอิเล็กทรอนิกส์ (e-PIPO)
- ดำเนินคดีโดยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนเมื่อพบผู้ฝ่าฝืนตามกฎหมาย

3. พนักงานเจ้าหน้าที่สังกัดกรมประมง มีหน้าที่รับผิดชอบการออกเอกสารและควบคุมตรวจสอบตามรายการดังนี้

- ใบอนุญาตทำการประมงพาณิชย์
- เครื่องมือประมง และเครื่องหมายประจำเรือ
- หนังสือคนประจำเรือสำหรับคนต่างด้าว (Seaman Book) (มาตรา 83)
- สมุดบันทึกทำการประมง (Fishing Logbook)
- สัตว์น้ำบนเรือประมง
- ระบบ Fishing Info
- ตรวจสอบพิกัด และเวลาในการทำการประมงจากข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ เช่น ระบบ VMS หรือ GPS ในรอบการทำการประมงที่มีการแจ้งเข้า
- แผนการขนถ่ายสัตว์น้ำล่วงหน้า
- การแจ้งขออนุญาตขนถ่ายสัตว์น้ำ
- MCTD ผังการจัดเก็บสัตว์น้ำ และรายงานการขนถ่ายสัตว์น้ำ
- แบบรายงานการติดตั้งระบบติดตามเรือ อุปกรณ์และสถานะใช้งานระบบติดตามเรือ (VMS)
- หลักฐานเกี่ยวกับการจัดระบบความปลอดภัย สุขอนามัย และสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

- ใบรับรองการอบรมหลักสูตรปฐมพยาบาลเบื้องต้นของคนประจำเรือ อย่างน้อย 1 คน บนเรือขนาดตั้งแต่ 60 ตันกรอสส์ ขึ้นไป
- ใบรับรองการตรวจสุขภาพของคนประจำเรือตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- หลักฐานการให้ความรู้เกี่ยวกับสภาพการทำงาน การใช้เครื่องมือ สุขภาพอนามัย ความเป็นอยู่บนเรือ และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือประมงก่อนการทำงาน โดยให้คนประจำเรือลงลายมือชื่อบันทึกไว้ว่าได้รับการอบรมจากผู้ควบคุมเรือ
- ระบบ Thai Flag Traceability
- การขนถ่ายสัตว์น้ำจากเรือประมงที่แจ้งเข้ากับศูนย์ PIPO
- ดำเนินคดีโดยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนเมื่อพบผู้ฝ่าฝืนตามกฎหมาย

4. พนักงานเจ้าหน้าที่สังกัดกรมการจัดหางาน มีหน้าที่รับผิดชอบการออกเอกสารและควบคุม ตรวจสอบตามรายการดังนี้

- ใบอนุญาตทำงานของคนต่างด้าว

5. พนักงานเจ้าหน้าที่สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่รับผิดชอบการออกเอกสารและควบคุม ตรวจสอบตามรายการดังนี้

- สัญญาจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม.1)
- แบบจัดเวลาพักในงานประมงทะเล (แบบ ปม.2)
- ทะเบียนลูกจ้างในเรือประมง (ปม.3)
- หลักฐานการรับสัญญาจ้าง ทะเบียนลูกจ้างในงานประมงทะเล (แบบ ปม.4)
- หลักฐานการจ่ายค่าจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวง
- ตรวจสอบอายุลูกจ้าง
- ออกคำสั่งให้ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ดำเนินคดีโดยการร้องทุกข์หรือกล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนเมื่อพบผู้กระทำความผิดตามกฎหมาย (กรมประมง กองบริหารจัดการเรือประมงและการทำประมง, 2561:6-9)

6. ผู้ประกอบการ/นายจ้าง

ผู้ประกอบการ/นายจ้าง นอกจากต้องจัดคนประจำเรือ อุปกรณ์ เครื่องมือ และเอกสารต่างๆ ตามกำหนดแล้ว ยังต้องดำเนินการแจ้งเข้า - ออกเรือประมงผ่านศูนย์ PIPO ตามประกาศ ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย ฉบับที่ 2/2558 ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2558 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการแจ้งการเข้าออก ท่าเทียบเรือ ในกรณีเรือที่มีขนาดและเครื่องมือตามกำหนดด้วย ดังนี้

<u>การแจ้งเรือออก</u> ดำเนินการดังนี้

- ขอใบอนุญาตฯ 285 อิเล็กทรอนิกส์
- ใส่รายละเอียดการแจ้งเรือออก

- เลือกท่าเทียบเรือ/แพปลาที่แจ้งออก
- เลือกรายชื่อคนประจำเรือและลูกเรือจากใบอนุญาตฯ 285
- บันทึกและส่งแจ้งเรือออก
- ติดตามผลการอนุมัติการแจ้งเรือออก
- Print PO ที่ออกเลข PO, LR

<u>การแจ้งเรือเข้า</u> ดำเนินการดังนี้

- บันทึกรายงานการแจ้งเรือเข้าอิเล็กทรอนิกส์ (รายชื่อลูกเรือที่แจ้งออก เลือกท่าเรือ/แพปลาที่แจ้งเข้า)
- การส่งข้อมูลออนไลน์ ไปศูนย์ PIPO และ ระบบ Fishing Info
- Download ใบแจ้งเรือเข้าและบัญชีลูกเรือ
- ติดตามผลการอนุมัติการแจ้งเข้าเรืออิเล็กทรอนิกส์

(กระบวนการแจ้งเรือออก e-PIPO จากระบบใบอนุญาตฯ 285 ไประบบ Fishing Info ม.ป.ป. : 1-6)

กฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

1. พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิการประมงในเขตการประมงไทย พ.ศ. 2482 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2539 ให้ไว้ ณ วันที่ 26 สิงหาคม พ.ศ. 2539 ผ่อนผันให้คนต่างด้าวซึ่งประสงค์จะทำหน้าที่เป็นลูกเรือในเรือประมงในเขตการประมงไทยสามารถทำหน้าที่ดังกล่าวได้

2. พระราชบัญญัติ คุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2541 ให้ไว้ ณ วันที่ 12 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2541 ห้ามเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ทำงานในเวลา 22.00 น. – 06.00 น. ห้ามทำงานล่วงเวลา และห้ามทำงานในประเภทและสถานที่ที่กำหนด

3. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กฎระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ให้ไว้ ณ วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ.2557 ห้ามนายจ้าง ลูกจ้างที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีทำงานในเรือประมง และกฎกระทรวงในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 ให้ไว้วันที่ 2 เมษายน 2561 ให้นายจ้างจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด เมื่อมีการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อไว้เป็นหลักฐาน โดยการจ่ายค่าจ้างต้องจ่ายผ่านบัญชีธนาคารเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง และกรณีเงินส่วนแบ่งให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่ตกลงกันแต่ไม่เกินสามเดือนต่อหนึ่งครั้ง

4. พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ให้ไว้ ณ วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2551 และวันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2558

5. คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/ 2558 เรื่อง การแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม สั่ง ณ วันที่ 29 เมษายน 2558 ให้ จัดตั้ง “ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย” (Command Center for Combating Illegal Fishing) หรือ ศปมผ. (CCCIF) เป็นศูนย์เฉพาะกิจขึ้นตรงกับนายกรัฐมนตรี โดยมีผู้บัญชาการทหารเรือเป็นผู้บัญชาการศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย กำหนดให้มีศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า - ออก (Port In – Port out Controlling Center) และศูนย์ให้บริการ

และอำนวยความสะดวกแก่เรือประมงแบบเบ็ดเสร็จ (Fishing One Stop Service) ประจำในแต่ละจังหวัดชายทะเล

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 53/2559 เรื่อง การแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม เพิ่มเติมครั้งที่ 3 สั่งวันที่ 9 กันยายน 2560 และคำสั่งที่ 22/2560 เพิ่มเติมครั้งที่ 4 สั่งวันที่ 4 เมษายน 2560 กำหนดให้เจ้าของหรือผู้ครอบครองเรือประมงพาณิชย์ที่ไม่มีใบทะเบียนเรือ หรือมีทะเบียนเรือแต่ไม่มีใบอนุญาตทำการประมงต้องแจ้งจุดจอดเรือและห้ามเคลื่อนย้ายเรือประมงออกจากจุดที่แจ้งจอดเรือ และปฏิรูประบบการบริหารจัดการเรือที่ใช้ทำการประมงขนถ่ายสัตว์น้ำ เก็บรักษาสัตว์น้ำและเรือที่ใช้ในการสนับสนุนเรือประมง และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 8/2561 ยกเลิกบทบัญญัติบางประการ

6. ประกาศศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย ฉบับที่ 2/2558 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการแจ้งการเข้า – ออก ท่าเทียบเรือ ประกาศ ณ วันที่ 12 มิถุนายน 2558 ออกประกาศเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการให้เจ้าของหรือผู้ประกอบการเรือประมง เรือบรรทุกสินค้าประมงห้องเย็น ตลอดจนยานพาหนะทางน้ำทุกชนิดที่ใช้ทำการประมง ขนถ่ายหรือเก็บรักษาสัตว์น้ำที่ได้จากยานพาหนะทางน้ำทุกชนิดที่ใช้ทำการประมง ที่มีขนาดตั้งแต่ 30 ตันกรอสส์ขึ้นไป ดำเนินการแจ้งการเข้า – ออกท่าเทียบเรือทุกครั้ง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลข้อเท็จจริงและรายงานผลการตรวจเรือ

7. พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ให้ไว้ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2558 กำหนดเงื่อนไขการทำงานบนเรือ และ การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ

8. กฎกระทรวง ระบบความปลอดภัย สุขอนามัย และสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือ พ.ศ. 2559 ให้ไว้ ณ วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559 กำหนดระบบความปลอดภัย โดยต้องจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ เครื่องชูชีพและคนประจำเรือ การบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ การให้ความรู้ก่อนคนประจำเรือปฏิบัติหน้าที่และลงลายมือชื่อเป็นหลักฐาน การจัดสุขอนามัยและสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือตามขนาดเรือประมง ได้แก่ การจัดให้มีอาหาร น้ำดื่ม พื้นที่พักผ่อน ยาและเวชภัณฑ์

9. พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 และพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 17 พ.ศ.2560) ให้ไว้ ณ วันที่ 23 มกราคม 2560 ให้เจ้าท่าและพนักงานตรวจเรือมีอำนาจตรวจและออกใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่ออนุญาตให้ใช้เรือ ใบสำคัญแสดงการตรวจเรือเพื่อจดทะเบียนเรือไทย ออกหนังสือสำคัญประจำตัวคนประจำเรือ

10. พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 โดยมีสาระที่เกี่ยวข้องคือ **<u>ต่างด้าว</u>**จะทำงานได้ต้องมีใบอนุญาตทำงาน มีนายจ้าง และทำงานตามสิทธิที่จะทำได้ตามที่ขออนุญาต เมื่อทำงานกับนายจ้างคนใดต้องแจ้งนายทะเบียนทราบ และสามารถแสดงใบอนุญาตทำงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่หรือนายทะเบียนภายในระยะเวลาอันสมควรได้เสมอ **<u>นายจ้าง</u>**ต้องจ้างคน

ต่างด้าวที่มีใบอนุญาตทำงานกับตน และให้ทำงานตามสิทธิที่ทำได้เท่านั้น รวมทั้งจ้างแรงงานต่างด้าวผู้ใดเป็นลูกจ้างต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบด้วย

11. พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 และพระราชกำหนดการประมง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 ให้ไว้ ณ วันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2560 เพื่อป้องกันไม่ให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อประโยชน์ในการอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรสัตว์น้ำให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและสามารถทำการประมงได้อย่างยั่งยืนและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้ดำรงอยู่ในสภาวะที่เหมาะสม

12. พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481 พระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเรือไทยพุทธศักราช 2481 พ.ศ. 2561 ให้ไว้ ณ วันที่ 24 มีนาคม พ.ศ. 2561 และพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเรือไทยพุทธศักราช 2481 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ให้ไว้ ณ วันที่ 25 ธันวาคม พ.ศ. 2561 เพื่อป้องกันไม่ให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายซึ่งส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจของประเทศ เพื่อป้องปรามการกระทำความผิด และยกระดับมาตรฐานการประมงของประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล

13. ประกาศศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมายฉบับที่ 2/2558 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งการเข้า-ออก ท่าเทียบเรือ ลงวันที่ 12 มิถุนายน 2558 ให้เจ้าของหรือผู้ประกอบการเรือประมงแจ้งการเข้า-ออกท่าเทียบเรือทุกครั้ง และเพื่อป้องกันไม่ให้มีการนำเรือที่อยู่นอกระบบการควบคุมของรัฐไปใช้ในการทำการประมง ขนถ่ายสัตว์น้ำหรือสนับสนุนการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย

3. งานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

กรรณภัทร ชิตวงศ์ (2557) ศึกษาเรื่อง การบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา วัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาสภาพการใช้แรงงานภาคประมงทะเล ปัญหาและอุปสรรคของการบังคับใช้กฎหมายเพื่อการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างแรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา โดยศึกษาจากแรงงานบนเรือประมง นายจ้างภาคประมงทะเล และเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้องกับแรงงานภาคประมงทะเล โดยการ**รวบรวมข้อมูลจากเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก** นิติกรสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา ประกันสังคมจังหวัดสงขลา นายกสมาคมประมงจังหวัดสงขลา และลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานภาคประมงทะเล สถานประกอบการละ 5 – 10 คน จำนวน 10 สถานประกอบการ **สนทนากลุ่ม** จากผู้ประกอบการประมง จำนวน 50 สถานประกอบการ มีข้อค้นพบจากการศึกษา ดังนี้

ลูกจ้างภาคประมงทะเลต้องทำงานหนักและความยากลำบาก ร่างกายสกปรกอยู่ตลอดเวลา การทำงานในช่วงออกทะเลไม่มีกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับการทำงานที่แน่นอน ไม่สามารถกำหนดเวลาการทำงาน เวลาพักและวันหยุดได้ต้องทำงานไปหยุดพักไป มีโอกาสประสบอันตรายและเสี่ยงอันตรายหลายประเภท เช่น ประสบอันตรายจากการใช้เครื่องมือทำการประมง การเจ็บป่วยจากการตรากตรำทำงานในทะเล ภัยธรรมชาติ เรืออับปาง รุกล้ำน่านน้ำหรือพลัดตกลงไปในทะเล เป็นต้น อัตราค่าจ้าง

มีทั้งจ่ายเป็นเงินอย่างเดียวและเงินรวมกับส่วนแบ่งจากการขายสัตว์น้ำ แต่ค่าจ้างไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน เนื่องจากเป็นงานหนักและไม่สามารถกำหนดชั่วโมงการทำงานที่ทำได้ ไม่มีค่าล่วงเวลา หยุดพักฤดูมรสุมก็ไม่ได้ค่าจ้าง บางส่วนถูกเอาเปรียบค่าจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประมงนอกน่านน้ำซึ่งยากแก่การตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างมีกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 ที่ออกตามความในมาตรา 22 ประกอบมาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพียงฉบับเดียวที่ให้ความคุ้มครองลูกจ้างภาคประมงทะเล มีการกำหนดให้ทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร กำหนดชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก อายุขั้นต่ำในการทำงาน การจ่ายค่าจ้างไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ แต่ไม่ครอบคลุมถึงประโยชน์ทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน การประกันสุขภาพ ประกันการว่างงาน และกองทุนชราภาพ ลูกจ้างประมงทะเลจึงยังขาดมาตรฐานกลไกภาครัฐในการคุ้มครองสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ลูกจ้างประมงทะเลจึงยังไม่มีความมั่นคงและขาดหลักประกันในชีวิตเช่นลูกจ้างในกิจการอื่นๆ

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า/ทราบถึงงานประมงทะเลเป็นงานที่หนัก ยากลำบาก สกปรก ไม่มีเวลาทำงานที่แน่นอน ค่าจ้างจึงไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงาน และบางส่วนถูกเอาเปรียบค่าจ้าง การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างยังไม่ครอบคลุมถึงสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน การประกันสุขภาพ ประกันการว่างงาน และกองทุนชราภาพ ลูกจ้างภาคประมงทะเลจึงยังไม่มีความมั่นคงและขาดหลักประกันในชีวิตดังเช่นลูกจ้างทั่วไป

กรรณภัทร ชิตวงศ์ และคณะ (2558) ศึกษาเรื่องมาตรการทางกฎหมายกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการใช้แรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษามาตรการกฎหมายต่อมูลเหตุของการขาดแคลนแรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาจากเอกสารและการสัมภาษณ์กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ผลการศึกษา พบว่า การทำงานในช่วงออกทะเลไม่อาจกำหนดวันเวลา การพัก วันหยุด วันลา ทุกประเภทได้เหมือนงานทั่วไป การทำงานเป็นลักษณะทำไป พักไป ขึ้นอยู่กับปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้ หรือระยะเวลาในการหาฝูงปลาแต่ละครั้ง โดย**ไต้ก๋ง** จะเป็นผู้ชี้ทางนำเรือออกไปจนกระทั่งเจอฝูงปลา และสั่งลูกเรือร่วมกันทำงาน **นายท้าย** ทำงานตั้งแต่นำเรือออกจากท่า เคลื่อนย้ายแหล่งทำการประมงจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง นำเรือลากอวน ดันหรือรุนอวนในขณะหาปลา จนกระทั่งนำเรือกลับเข้าฝั่ง สำหรับ**ลูกเรือ** จะร่วมกันวางอวนและทำงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการจับปลาและสัตว์น้ำจนแล้วเสร็จทั้งกู้อวน ปลดปลา แยกชนิดปลา นำปลาแช่เย็น จะได้พักช่วงเรือลากอวนหรือลอยอวน และช่วงรอเริ่มทำงานรอบใหม่เมื่อเจอฝูงปลาตามต้องการวนเวียนเช่นนี้จนกลับเข้าฝั่ง การทำประมงมีรายได้ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับสภาพภูมิอากาศ แหล่งการประมง ปริมาณและราคาสัตว์น้ำ ตลอดจนค่าใช้จ่ายต่างๆ โดยเฉพาะน้ำมัน ซึ่งจะส่งผลต่อรายได้หรือค่าตอบแทนของลูกจ้างในส่วนของเปอร์เซ็นต์ส่วนแบ่งที่จะได้รับ สวัสดิการมีเพียงอาหารและน้ำดื่ม การรับประทานอาหารไม่เป็นเวลา สภาพที่อยู่อาศัยไม่มีห้องนอนและห้องน้ำเป็นกิจลักษณะ ต้อง

ทำงานกลางแสงแดด สายฝน และอากาศที่แปรปรวนตลอดเวลา กรณีเจ็บป่วยไม่ร้ายแรง รักษากันเองตามอัตภาพด้วยยาสามัญประจำบ้านทีมีอยู่ในเรือ มีอุบัติเหตุและการเสียชีวิตจากการทำงานประมงทะเลมาจากสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยงต่ออันตราย ความเหนื่อยล้าจากชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน สภาพตัวเรือ สภาพภูมิอากาศ และสัตว์น้ำ เป็นต้น นอกจากนี้ประเด็นการจ่ายค่าจ้างที่ปฏิบัติกันมาและไม่อาจหลีกเลี่ยงได้อีกประการหนึ่งคือ การจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าให้แก่ลูกจ้างจำนวนหนึ่งตามที่ลูกจ้างเรียกร้องก่อนลงเรือ มิเช่นนั้น ลูกจ้างจะปฏิเสธการทำงานและไปทำงานกับเรือลำอื่นที่ยอมจ่ายให้ต่อไป

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่า การจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าในกิจการประมงทะเลเป็นสิ่งที่นายจ้างไม่อาจปฏิเสธได้ การทำประมงทะเลมีรายได้ไม่แน่นอน สถานที่ทำงานกลางแดด ฝน และลักษณะการทำงานที่ไม่เป็นเวลาท่ามกลางสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง และอาจต่อเนื่องยาวนาน ทำให้การรับประทานอาหาร การพักผ่อนไม่เป็นเวลา ร่างกายเหนื่อยล้า ทำให้เสี่ยงจะเกิดอุบัติเหตุและเสียชีวิตได้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) (2561) ศึกษาเรื่อง สิทธิจากเรือสู่ฝั่ง ข้อค้นพบจากงานวิจัยข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานประมงและอาหารทะเลในประเทศไทย การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 4 ข้อ คือ เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับกรอบกฎหมาย นโยบาย และการกำกับดูแล, เสริมสร้างศักยภาพของพนักงานตรวจแรงงานในการจัดการกับการบังคับใช้แรงงานและการละเมิดสิทธิอื่นๆ, ปรับปรุงการปฏิบัติให้สอดคล้องมากขึ้นกับมาตรฐานแรงงานหลักของไอแอลโอและจัดตั้งกลไกร้องเรียนตลอดห่วงโซ่อุปทาน และ เพิ่มการเข้าถึงบริการความช่วยเหลือต่างๆ สำหรับแรงงานโดยเฉพาะผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการละเมิดสิทธิแรงงาน โดยการศึกษานี้ใช้วิธีการทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ มีการสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างกับตัวแทนภาคประชาสังคม 16 คน และเชิงคุณภาพจากแรงงานในภาคประมงและแปรรูปอาหารทะเล 434 รายใน 11 จังหวัดชายทะเล เฉพาะกิจการประมงกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดระยอง ชลบุรี ชุมพร ปัตตานี พังงา และภูเก็ต ข้อค้นพบจากการศึกษาในส่วนของภาคประมง ดังนี้

ภาคประมง เป็นส่วนใหญ่เป็นแรงงานกัมพูชาและเมียนมา โดยแรงงานกัมพูชามีทิศทางเพิ่มขึ้นจากปี 2556

- ได้งานผ่านคนในครอบครัว ญาติ หรือเพื่อน ร้อยละ 53 และใช้บริการของสำนักงานจัดหางาน ร้อยละ 29

- การจ่ายค่าจัดหางานในประเทศไทย มีจำนวนมากกว่าประเทศต้นทางและแรงงานจากเมียนมา (11,000 บาท) จ่ายสูงกว่าแรงงานจากกัมพูชา (4,900 บาท) (เป็นไปได้ว่าแรงงานบางส่วนอาจรวมค่าหนังสือเดินทางและใบอนุญาตทำงานในคำตอบค่าจัดหางาน)

- แรงงานประมง ร้อยละ 92 ของผู้ตอบแบบสอบถามถือเอกสารประจำตัวและใบอนุญาตทำงาน

- แรงงานประมง ร้อยละ 43 ของผู้ตอบแบบสอบถามที่จำได้ว่าได้เซ็นสัญญาจ้าง

- สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามในภาคการประมงระบุสภาพการทำงานแย่กว่าที่ตกลง (ร้อยละ 17) แทบไม่เปลี่ยนแปลงจากการสำรวจของไอแอลโอ ปี 2556 ที่ร้อยละ 15 ของแรงงานที่ได้คำถามเกี่ยวกับค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ ลักษณะงาน ระบุสภาพการทำงาน "แย่" หรือ "แย่กว่ามาก" ซึ่งเมื่อพิจารณาข้อมูลในรายละเอียด ปรากฏว่าการหลอกลวงแรงงานในภาคประมงที่อยู่ในระดับเลวร้ายที่สุดคือ ชั่วโมงการทำงาน (ร้อยละ 65 ของผู้ที่บอกว่าถูกหลอกลวง) อันตรายของการทำงาน (ร้อยละ 56) และค่าจ้าง (ร้อยละ 41) จำนวนวันทำงาน (ร้อยละ 32) สิทธิประโยชน์ (ลาป่วย) (ร้อยละ 27) อาหารและน้ำ (ร้อยละ 27) สภาพที่พักและความเป็นอยู่ (ร้อยละ 24) ที่ตั้งสถานที่ทำงาน (ร้อยละ 24)

- แรงงานภาคประมงทำงานในภาคประมงมา 4 ปี โดยเฉลี่ย (ค่ามัธยฐาน) และตั้งใจจะอยู่ในประเทศไทยต่ออีก 4.5 ปี ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันตั้งแต่แรกที่เข้ามาในไทยประมาณร้อยละ 29 เปลี่ยนนายจ้างในภาคเศรษฐกิจเดิม ร้อยละ 44 และ มาจากภาคเศรษฐกิจอื่น ร้อยละ 27

- แรงงานต้องการทำงานกับนายจ้างเดิม ร้อยละ 57 ต้องการเปลี่ยนไปอยู่เรือลำใหม่ ร้อยละ 16 ต้องการย้ายไปทำงานภาคเศรษฐกิจอื่น ร้อยละ 27

- เหตุผลที่ต้องการเปลี่ยนนายจ้างคือ เพื่อมีรายได้มากขึ้น ร้อยละ 55 รองลงมาคือ มีที่พักที่ดีขึ้น ร้อยละ 35 สิทธิประโยชน์ดีขึ้น ร้อยละ 32 หลีกเลี่ยงจากการถูกกดขี่ข่มเหง ร้อยละ 12 ซึ่งเป็นเหตุผลในการเปลี่ยนนายจ้างสูงกว่าแรงงานในภาคแปรรูปอาหารทะเลถึง 4 เท่า

- งานประมงผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 48 ระบุว่าถูกหักเงิน

- ผู้ตอบแบบสอบถามงานประมง ร้อยละ 52 ระบุเคยยืมเงินหรือเบิกเงินเดือนล่วงหน้า

- แรงงานประมงที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 65 บอกว่าไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์

- ในหมู่แรงงานประมง บอกว่าที่พักของตนมีความสะดวกสบาย ร้อยละ 74 รู้สึกปลอดภัย ร้อยละ 73 และบอกว่าสะอาด ร้อยละ 81 ถึงแม้กฎหมายไทยบังคับให้ต้องมีห้องน้ำบนเรือประมง แต่มีแรงงานประมงเพียง ร้อยละ 41 ที่บอกว่ามีห้องน้ำที่เหมาะสมใช้ แรงงานประมงบอกว่าแทบไม่มีการอาบน้ำอย่างเหมาะสม การใช้ชีวิตและทำงานบนเรือประมงที่แออัดคับแคบ ล็อคเกอร์ส่วนตัวบนเรือเพื่อเก็บหนังสือเดินทางและบัตรธนาคารเป็นสิ่งจำเป็น แต่มีแรงงานประมงร้อยละ 31 เท่านั้นที่บอกว่ามีล็อคเกอร์ให้ใช้

- การประกันสังคมยังไม่ครอบคลุมประเภทแรงงานประมงส่วนใหญ่ตามกฎหมายประกันสังคมของไทย (ร้อยละ 2)

จากการศึกษาเรื่องดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยทราบว่า แรงงานมากกว่าครึ่งได้งานผ่านการแนะนำของครอบครัว ญาติ หรือเพื่อน สัดส่วนแรงงานที่รู้สึกต่อสภาพการทำงานจริงแย่กว่าที่ตกลงไม่เปลี่ยนแปลงจากการสำรวจปี 2556 โดยประเด็นที่เลวร้ายที่สุดคือ เรื่อง ชั่วโมงการทำงาน อันตรายของการทำงานและค่าจ้าง ตามลำดับ ในประเด็นการเปลี่ยนนายจ้าง แรงงานเกือบครึ่งเคยเปลี่ยนนายจ้างในภาคเศรษฐกิจเดิม โดยเหตุผลที่เปลี่ยนนายจ้างคือ ต้องการรายได้ที่เพิ่มขึ้น ในเรื่องที่พักถึงแม้แรงงานจะระบุมีที่พักที่สะดวกสบาย รู้สึกปลอดภัย และสะอาด แต่แรงงานแทบ

ไม่มีการอาบน้ำอย่างเหมาะสม และแรงงานมากกว่าครึ่งไม่มีล็อคเกอร์สำหรับเก็บของส่วนตัว เช่น หนังสือเดินทาง บัตรธนาคาร

ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่ออาหารทะเลที่เป็นธรรม ศึกษาเรื่อง ชีวิตติดร่างแห รายงานสิทธิแรงงานในอุตสาหกรรมประมงไทย ภาคีเครือข่ายฯ ประกอบด้วยองค์กรประชาสังคมในประเทศและระหว่างประเทศที่ทำงานในประเด็นสิทธิมนุษยชนและสิ่งแวดล้อมในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย มีเป้าหมายเพื่อผลักดันให้รัฐบาลและภาคเอกชนมีความตระหนักและรับผิดชอบในการเปลี่ยนแปลงกรอบกฎหมายและมาตรการกำกับดูแลเกี่ยวกับอุตสาหกรรมอาหารทะเล

จัดเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก แรงงานจำนวน 300 คน ในพื้นที่ 6 จังหวัดคือ ปัตตานี สงขลา ภูเก็ต ชลบุรี ระยอง และระนอง จังหวัดละ 50 คน ช่วงการสำรวจข้อมูล เดือนธันวาคม 2560 – กุมภาพันธ์ 2561 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการทำงาน เงื่อนไขการทำงาน และการปฏิบัติของนายจ้าง และประเมินกฎหมายแรงงานของไทย ข้อค้นพบจากการศึกษาดังนี้

แรงงานส่วนใหญ่มีความสามารถทางภาษาไทยในระดับ “จำกัด” ไม่ทราบเงื่อนไขการจ้างงานก่อนเริ่มทำงานร้อยละ 42 มีสำเนาสัญญาจ้างตามที่กฎหมายกำหนดเพียง ร้อยละ 5 แรงงานส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98) ตัดสินใจด้วยตนเองที่จะทำงานในอุตสาหกรรมประมง แต่ยังมีระบุถูกหลอกหรือถูกบังคับในประเทศต้นทาง 5 คน ในประเทศไทย 1 คน **ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิการ** พบว่าแรงงานส่วนใหญ่ ระบุได้รับการฝึกอบรมให้ใช้อุปกรณ์ความปลอดภัย เช่น เสื้อชูชีพ แต่มีเพียงไม่กี่คนที่ระบุว่าเคยได้รับคำแนะนำเรื่องการใช้เครื่องมือประมงอย่างปลอดภัย โดยได้รับการฝึกสอนให้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างปลอดภัย ร้อยละ 12 ทำงานไป เรียนรู้ไป ร้อยละ 50 และไม่เคยรับการฝึกอบรมใดๆ เลย ร้อยละ 24 และระบุว่าผู้ประกอบการเรือประมงไม่ได้จัดหายาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้ประจำเรือ ร้อยละ 35 **เรื่องค่าตอบแทน** แรงงานประมงกว่า 2 ใน 3 ระบุว่าตนไม่ได้รับเอกสารการจ่ายค่าจ้าง แรงงานที่ให้ข้อมูลครึ่งหนึ่งถูกหักเงินจากค่าจ้าง เช่น หักค่าจัดทำเอกสารประจำตัว ร้อยละ 23 หักค่าอาหาร น้ำดื่ม และสิ่งจำเป็นอื่นๆ บนเรือ ร้อยละ 5 แรงงานประมาณร้อยละ 61 ถูกยึดเอกสารประจำตัวแต่สามารถเข้าถึงเอกสารได้เมื่อร้องขอ และร้อยละ 22 ไม่สามารถเข้าถึงเอกสารได้แม้ร้องขอ **ความตระหนักในสิทธิแรงงาน** แรงงานเกือบ 3 ใน 4 (ร้อยละ 70) รู้สึกไม่ค่อยได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิในการทำงาน แรงงานประมงจำนวนมากเชื่อว่าตนต้องจ่ายค่าธรรมเนียมที่ในบางกรณีสูงถึง 20,000 บาท เพื่อเปลี่ยนนายจ้าง ซึ่งอุปสรรคในการเปลี่ยนนายจ้างที่แรงงาน 1 ใน 6 พบ คือ นายจ้างไม่อนุญาต หนี้ที่เกิดจากการจ้างงาน และความกลัวที่จะสูญเสียเอกสารประจำตัว

จากการศึกษาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า ชั่วโมงการทำงานมีความไม่แน่นอนและถูกกำหนดโดยหลายปัจจัย เช่น สภาพทะเล ปริมาณปลา เป้าหมายการจับปลาที่กำหนดโดยผู้ประกอบการเรือประมง แรงจูงใจของลูกเรือ ความเสียหายของอวน อุปสรรคในการเปลี่ยนนายจ้าง คือ นายจ้างไม่อนุญาต หนี้ที่เกิดจากการจ้างงาน และความกลัวที่จะสูญเสียเอกสาร

ประจำตัว แรงงานเกือบครึ่งไม่ทราบเงื่อนไขก่อนการทำงาน แรงงานครึ่งหนึ่งเรียนรู้การใช้เครื่องมือประมงและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องอย่างปลอดภัยแบบทำงานไป เรียนรู้ไป และแรงงานบางส่วนไม่สามารถเข้าถึงเอกสารส่วนตัวได้แม้ร้องขอ

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2549)ได้ศึกษาภาคการจ้างงานประมง โดยศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือนายจ้างและลูกจ้างในจังหวัดสมุทรสาคร ข้อค้นพบเฉพาะกิจการประมง ดังนี้ แรงงานกิจการประมงมากกว่าครึ่งเป็นคนเมียนมา รองลงมาคือมอญ ลูกเรือ พูดภาษไทยไม่ได้เลย ร้อยละ 42.9 พูดได้เล็กน้อย ร้อยละ 14.3 ทำงานในเรือ**อวนดำ** ร้อยละ 48 เรือ**ลากคู่** ร้อยละ 33 **ลักษณะงานในเรือ**ได้แก่ การวางอวนในทะเล การคัดแยกอาหารทะเลตามประเภทและขนาด งานแช่น้ำแข็งอาหารทะเล(เบื้องต้น) ซ่อมอวน และทำอาหาร นายจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 80) ระบุว่าแรงงานต้องวางอวนในทะเลประมาณ 5 – 7 ครั้งต่อวัน ขึ้นอยู่กับว่าเรือต้องการจะหาได้มากน้อยแค่ไหนในแต่ละวัน และนายจ้างไม่ถึงครึ่งให้แรงงานซ่อมอวน และ นายจ้างหนึ่งในสามให้แรงงานทำอาหารด้วย นายจ้าง ร้อยละ 62 ใช้ “น้ำหนักการจับปลา” และกำไรที่ได้ในแต่ละเที่ยวเป็นฐานคำนวณ**คิดค่าแรง**ของงานในเรือประมง ลูกเรือจะได้ส่วนแบ่งที่แน่นอนจากกำไรที่ได้ (ซึ่งไม่เกี่ยวกับชั่วโมง หรือ วันทำงานของลูกเรือ) ชั่วโมงทำงานเฉลี่ย (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) 15 ชั่วโมงต่อวัน

และแรงงานที่ทำงานในเรือประมงรู้สึกมีสถานะที่ด้อยกว่าแรงงานที่ทำงานในโรงงานเมื่อคำนึงถึงเงื่อนไขมาตรฐานในการทำงานโดยเปรียบเทียบระหว่างลูกเรือประมงกับคนงานโรงงาน พบว่าลูกเรือมีเวลาพักที่เพียงพอน้อยกว่า (19% เทียบกับ 68%) วันหยุดประจำน้อยกว่า (59% เทียบกับ 77%) ได้ค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์น้อยกว่า (29% เทียบกับ 37%) แต่ลูกเรือประมงนั้นได้ค่าจ้างในวันหยุดประจำมากกว่า คนงานในโรงงาน (19% เทียบกับ 6%) มีวันหยุดประจำเดือนมากกว่า (37% เทียบกับ 26%) และได้ค่าจ้างเมื่อลาป่วยมากกว่า (43% เทียบกับ 9%)

จากการศึกษานี้ ผู้วิจัยพบว่า ลักษณะงานในเรือประมงทะเล อวนดำ และลากคู่ คือ การวางอวนในทะเล การคัดแยกอาหารทะเลตามประเภทและขนาด งานแช่น้ำแข็งอาหารทะเล (เบื้องต้น) ซ่อมอวน และทำอาหาร มีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ย 15 ชั่วโมงต่อวัน ปริมาณการทำงานขึ้นอยู่กับความต้องการหาปลาของนายจ้างผ่านการสั่งงานของไต้ก๋ง โดยใช้น้ำหนักปลาที่จับและกำไรมาเป็นฐานในการคิดค่าแรงโดยไม่คำนึงถึงชั่วโมงการทำงาน แต่ลูกเรือประมงได้ค่าจ้างในวันหยุดประจำ มีวันหยุดประจำเดือน และค่าจ้างเมื่อลาป่วยมากกว่าคนในโรงงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษา เรื่อง ปัญหาและแนวทางการแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษา จังหวัดสงขลา ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

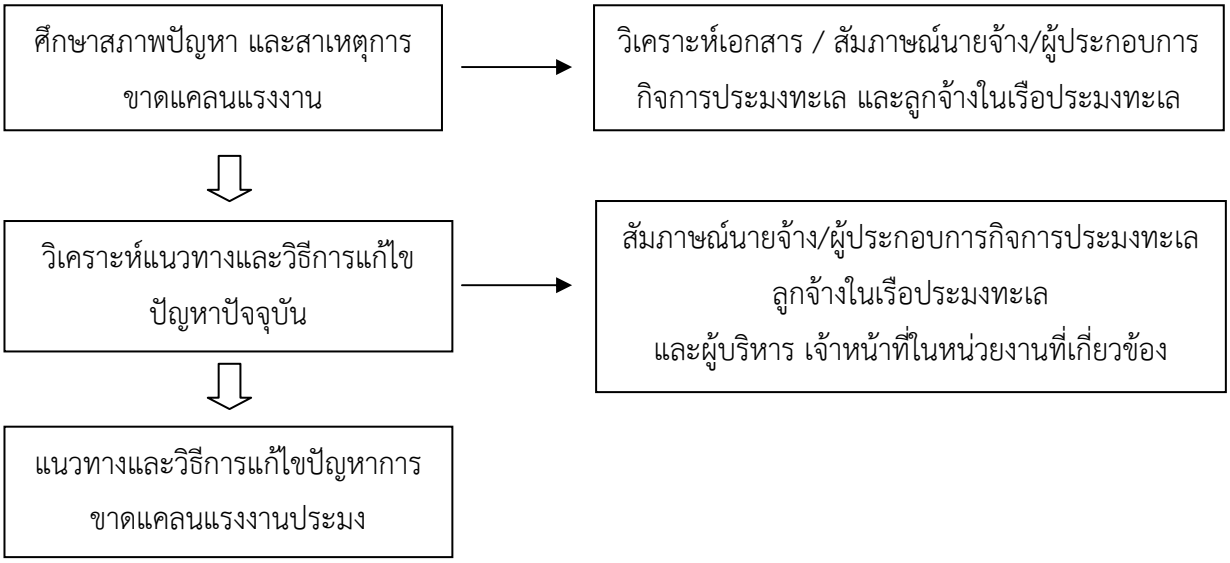
1. วิธีดำเนินการวิจัย
2. กลุ่มเป้าหมาย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยทำการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) ร่วมกับการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้าง/ผู้ประกอบการกิจการเรือประมงทะเล ลูกจ้างในเรือประมงทะเล และผู้บริหารเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสำนักงานประมงจังหวัดสงขลา สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสาขาสงขลา สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) สงขลา และสมาคมประมงจังหวัดสงขลา สรุปขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1.1 การศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวกับสภาพปัญหา สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน บทบาทหน้าที่ของหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมาย และแก้ปัญหาแรงงานประมงในกิจการประมงทะเล และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 การศึกษาข้อมูลจากภาคสนามโดยแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม ดังแสดงในภาพ



2. กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ได้มาด้วยวิธีการจำเพาะเจาะจง (Purposive Sampling) คือ

1. ผู้ประกอบการเรือประมงทะเล ที่นำเรือเข้า-ออก ณ ท่าเทียบเรือสงขลา และศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) สงขลา จำนวน 78 ราย โดยช่วงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ – 19 เมษายน 2562 เรือออกทำการประมง จำนวน 93 ลำ คิดเป็นร้อยละ 83.87

2. ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สำนักงานประมงจังหวัดสงขลา สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสงขลา สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา สมาคมประมงจังหวัดสงขลา และศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) สงขลา จำนวน 8 คน

3. ลูกจ้างในเรือประมงทะเล จำนวน 150 คน โดยช่วงวันที่ 21 กุมภาพันธ์ – 19 เมษายน 2562 ลูกจ้างออกเรือ จำนวน 888 คน คิดเป็นร้อยละ 16.90

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในครั้งนี้คือแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง (Structured Interview) จำนวน 3 ชุด ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์นายจ้าง/ผู้ประกอบการเรือประมงทะเล
2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
3. แบบสัมภาษณ์ลูกจ้างในเรือประมงทะเล

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารผลงานวิจัยในอดีต และเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. นำข้อมูลดังกล่าวไปขอรับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานในกิจการประมงทะเล จำนวน 3 คน คือนายกสมาคมประมงจังหวัดสงขลา เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา และเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา และอาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity)

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลร่วมกับเจ้าหน้าที่ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ ที่ได้ประชุมทำความเข้าใจในแบบสัมภาษณ์แล้ว โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประสานและขออนุญาตส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ศูนย์ประสานแรงงานประมงทะเลสงขลา ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) สงขลา เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย

2. ผู้วิจัยและเจ้าหน้าที่ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ นำแบบสัมภาษณ์ไปสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 กลุ่ม

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. นำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สำหรับข้อมูลพื้นฐานวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ และร้อยละ

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

การตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรือความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Verification) ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) จากหลายแหล่งข้อมูล จากนายจ้าง/ผู้ประกอบการเรือประมงทะเล ลูกจ้างในเรือประมงทะเล และผู้บริหาร/เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย สำนักงานประมงจังหวัดสงขลา สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสาขาสงขลา ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) สงขลา นายกสมาคมประมงจังหวัดสงขลา สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา

บทที่ 4
ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ และปฐมภูมิ โดยนำเสนอข้อมูล 5 เรื่อง ดังนี้

1. สภาพการทำงานในกิจการเรือประมงทะเล
2. การจ้างงานในกิจการเรือประมงทะเล
3. ปัญหาในกิจการเรือประมงทะเล และความต้องการช่วยเหลือจากภาครัฐ
4. สาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล
5. แนวทางการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

1. สภาพการทำงานในกิจการเรือประมงทะเล

การทำงานของ **เรืออวนดำและเรือลากคู่** คือ การวางอวนในทะเล การคัดแยกอาหารทะเลตามประเภทและขนาด งานแช่น้ำแข็งอาหารทะเล (เบื้องต้น) ซ่อมอวน และทำอาหาร โดยนายจ้างส่วนใหญ่ระบุว่าแรงงานต้องวางอวนในทะเลประมาณ 5 – 7 ครั้งต่อวัน ขึ้นอยู่กับว่าเรือต้องการจะหาให้ได้มากน้อยแค่ไหนในแต่ละวัน (ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2549: 121) **เรืออวนลาก** แรงงานประมงในเรืออวนลากต้องอยู่ในทะเลนานที่สุด โดยต้องออกเรือ 7 วัน หรือนานหลายเดือนในแต่ละครั้ง เรืออวนลากมีลูกเรือระหว่าง 4 – 20 คน การทำงานในเรืออวนลากอาจแบ่งได้เป็น 3 – 8 กะ แต่ละกะใช้เวลาประมาณ 1 – 3 ชั่วโมง ในการวางอวนลาก คัดแยกปลา แพ็กใส่กล่อง และจัดเก็บในตู้ของเรือ การทำงานเป็นกะเหล่านี้วนเวียนกันไปตลอดทั้งเช้า กลางวัน รวมทั้งกลางคืน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ กรณีอวนลากขาดต้องมีการใช้แรงงานเข้มข้นเพื่อการซ่อมแซม และการทำงานใน**เรืออวนลาก** ต้องทำงาน 2 ชั่วโมงสลับกับการพัก 1 หรือ 2 ชั่วโมงตลอดเวลา โดยบางครั้งต้องทำงานต่อเนื่องกันหลายวัน โดยไม่มีเวลาพักที่เพียงพอ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุอวนขาดหรือเมื่อจับปลาได้น้อย **เรืออวนล้อม** การทำเรืออวนล้อมของไทยต้องใช้แรงงานเข้มข้นมาก โดยต้องใช้คนงาน 6 – 40 คน ขึ้นอยู่กับขนาดของเรือ และวิธีการวางอวน เรืออวนล้อมมักจอดที่ท่าเทียบเรือประมาณ 4 – 6 วันต่อเดือน ส่วนใหญ่ช่วงข้างขึ้น เรืออาจออกหาปลาทั้งช่วงกลางวันหรือกลางคืน มีการลงอวน 2 – 4 ครั้งต่อ 24 ชั่วโมง แรงงานในเรือทำงานเป็นกะอย่างเข้มข้นหลายกะ รวมทั้งการวางอวน การลากอวน การคัดแยกปลา และแพ็กปลาใส่กล่อง ในเรือบางลำ หลังการลากอวน และการพักในกะใหญ่ คนงานจะเริ่มงานด้วยการซ่อมอวน **เรืออวนครอบ** เรืออวนครอบจับปลากะตักและปลาหมึก มักมีลูกเรือไม่ถึง 15 คน เรืออวนครอบมักจอดเรือที่ท่าเทียบเรือประมาณ 4 – 7 วันต่อเดือน โดยเฉพาะในช่วงข้างขึ้น หรือช่วงสภาพอากาศไม่ดี

เรือจะออกหาปลาตอนกลางคืน มีการเปิดไฟที่ติดอยู่กับเสาในเรือเพื่อล่อปลา และอาจต้องรอนานถึง 5 ชั่วโมงหลังวางอวน แต่บางครั้งต้องวางอวนถึง 6 ครั้ง ในหนึ่งคืน สัตว์น้ำที่จับได้มักเป็นปลาขนาดเล็ก ซึ่งจะถูกเก็บไว้รวมกันในกล่องที่มีน้ำแข็ง ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการคัดแยก (ฮิวแมนไรท์วอทช์, 2561: 54-55, 94)

2. การจ้างงานในกิจการเรือประมงทะเล

2.1 การจ้างงานของนายจ้าง

จากการสำรวจนายจ้างเรือประมงทะเลมีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 78 ราย ประมาณเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 44.9) ประกอบกิจการเรือประมงทะเลมาเป็นระยะเวลา 11 – 20 ปี

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนเรือประมงทะเลของนายจ้างที่ตอบแบบสำรวจ จำแนกตามขนาดเรือ

ขนาดเรือ	จำนวน	ร้อยละ
1. เรือขนาดต่ำกว่า 10 ตันกรอสส์	4	1.6
2. เรือขนาด 10 – 29 ตันกรอสส์	35	14.0
3. เรือขนาด 30 – 59 ตันกรอสส์	147	58.8
4. เรือขนาด 60 ตันกรอสส์ขึ้นไป	64	25.6
รวม	**250**	**100.0**

จากตารางที่ 1 นายจ้างที่ตอบแบบสำรวจมีเรือทั้งสิ้น 250 ลำ เรือขนาด 30 – 59 ตันกรอสส์ มากที่สุด ร้อยละ 58.8 รองลงมาคือ เรือขนาด 60 ตันกรอสส์ขึ้นไป ร้อยละ 25.6

เรือขนาดต่ำกว่า 10 ตันกรอสส์ ออกทำการประมงครั้งละ 1 – 5 วัน ($\bar{x}$ = 2.33) เรือขนาด 10 – 29 ตันกรอสส์ ออกทำการประมงครั้งละ 15 วันมากที่สุด ร้อยละ 41.2 ($\bar{x}$ = 11.53) เรือขนาด 30 – 59 ตันกรอสส์ ออกทำการประมงครั้งละ 30 วันมากที่สุด ร้อยละ 26.5 ($\bar{x}$ = *22.0*) และเรือขนาด 60 ตันกรอสส์ขึ้นไป ออกทำการประมงครั้งละ 30 วัน มากที่สุด ร้อยละ 44.4 ($\bar{x}$ = 24.06) โดยเรือเข้าเทียบท่าที่จังหวัดสงขลามากที่สุด ร้อยละ 87.2 รองลงมาคือ นครศรีธรรมราช ร้อยละ 17.9 ปัตตานี ร้อยละ 12.8

นายจ้าง มีลูกจ้างสัญชาติกัมพูชามากที่สุด ร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ ไทย ร้อยละ 38.9 เมียนมา ร้อยละ 11.2 ลาว ร้อยละ 0.3 และบุคคลไม่มีสถานะทางทะเบียน ร้อยละ 0.04

นายจ้าง จำนวน 70 ราย (ร้อยละ 89.7 ของกลุ่มตัวอย่าง) มีความประสงค์ที่จะได้แรงงานมาทำงานด้วย (ต้องการแรงงานเพิ่ม) จำนวน 717 คน โดยต้องการแรงงานไทย จำนวน 381 คน (ร้อยละ 53.1) กัมพูชา จำนวน 216 คน (ร้อยละ 30.1) เมียนมา จำนวน 78 คน (ร้อยละ 10.9) และสัญชาติใดก็ได้ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 5.9)

นายจ้าง จำนวน 57 ราย (ร้อยละ 73.1 ของกลุ่มตัวอย่าง) ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 6 เดือน โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 802 คน จำแนกเป็น ผู้ควบคุม

เรือ (ไต้ก๋ง นายท้าย) จำนวน 55 คน ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ (ช่างเครื่องยนต์) จำนวน 60 คน และคนประจำเรือ จำนวน 687 คน

ตารางที่ 2 แสดงวิธีการได้ลูกจ้างมาทำงานของนายจ้าง

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. มีการแนะนำกันมา	41	30.2
2. นายหน้า/บริษัทจัดหาแรงงานให้	4	2.9
3. นำเข้าแบบ MOU	21	15.4
4. ลูกจ้างมาสมัครด้วยตนเอง	59	43.4
5. แรงงานในครอบครัว	9	6.6
6. วิธีการอื่นๆ	2	1.5
รวม	**136**	**100.0**

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 2 นายจ้างได้ลูกจ้างมาทำงานด้วยการที่ลูกจ้างมาสมัครทำงานด้วยตนเองมากที่สุด ร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ มีการแนะนำกันมา ร้อยละ 30.2 นำเข้าแรงงานแบบ MOU ร้อยละ 15.4

ตารางที่ 3 แสดงรูปแบบการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง

รูปแบบ	จำนวน	ร้อยละ
1. เงินเดือน	57	73.1
2. เงินเดือนและแบ่งเปอร์เซ็นต์ในการขายสัตว์น้ำแต่ละรอบ	11	14.1
3. เงินเดือนและค่าสัตว์น้ำจากเบ็ดมือ	10	12.8
รวม	**78**	**100.0**

จากตารางที่ 3 นายจ้างจ่ายค่าจ้างในรูปแบบเงินเดือนมากที่สุด ร้อยละ 73.1 เงินเดือนรวมกับการแบ่งเปอร์เซ็นต์ในการขายสัตว์น้ำแต่ละรอบ ร้อยละ 14.1 และเงินเดือนรวมกับค่าสัตว์น้ำจากเบ็ดมือ ร้อยละ 12.8

ตารางที่ 4 แสดงสาเหตุการออกจากงานของลูกจ้าง ในกิจการเรือประมงทะเล

สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
1. หนีงาน	47	27.3
2. เปลี่ยนนายจ้าง	50	29.1
3. เปลี่ยนไปทำงานอื่น	23	13.4
4. กลับบ้าน/กลับประเทศ	32	18.6
5. หมดเวลาการอนุญาตให้จับปลา (จับปลาปีละไม่เกิน 240 วัน)	11	6.4
6. ไล่ออก	5	2.9
7. อื่นๆ (เรือเข้าอู่ซ่อม ออกตามความสมัครใจ)	4	2.3
รวม	**172**	**100.0**

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 4 การออกจากงานของลูกจ้างมีสาเหตุจาก การเปลี่ยนนายจ้างมากที่สุด ร้อยละ 29.1 รองลงมาคือ ลูกจ้างหนีออกจากงาน ร้อยละ 27.3 ลูกจ้างกลับบ้าน หรือกลับประเทศ ร้อยละ 18.6

ลูกจ้างมาทำงานกับนายจ้างระยะเวลาเพียง 1 เดือน แล้วออกจากงานร้อยละ 78.2 และทำงานด้วยกันนาน จำนวน 10 ปี และ 1 ปี เท่ากัน คือ ร้อยละ 17.3 และจำนวน 5 ปี ร้อยละ 11.5

2.2 การทำงานของลูกจ้างในกิจการเรือประมงทะเล

ตารางที่ 5 แสดงกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างที่ให้สัมภาษณ์ จำแนกตามสถานะการทำงานบนเรือประมงทะเล

สถานะกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ผู้ควบคุมเรือ (ไต้ก๋ง / นายท้าย)	4	2.7
2. ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ (ช่างเครื่องยนต์)	11	7.3
3. คนประจำเรือ	135	90.0
รวม	**150**	**100.0**

จากตารางที่ 5 กลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในเรือประมงทะเลเป็นคนประจำเรือ ร้อยละ 90.0 ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ ร้อยละ 7.3 และผู้ควบคุมเรือ ร้อยละ 2.7 เมื่อจำแนกตามสัญชาติ พบว่า สัญชาติกัมพูชามากที่สุด ร้อยละ 50.7 ไทย ร้อยละ 36.0 และเมียนมา ร้อยละ 13.3 โดยมีอายุในช่วง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ 21-30 ปี ร้อยละ 32.7 ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 22.0 และอายุ 18 - 20 ปี ร้อยละ 3.3 โดยแรงงานต่างด้าวสามารถพูดภาษาไทยได้และฟังเข้าใจ ร้อยละ 66.7 ฟังภาษาไทยเข้าใจแต่พูดไม่ได้ ร้อยละ 17.3 และไม่สามารถพูดและฟังภาษาไทยได้เข้าใจ ร้อยละ 16.0 ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถาม เห็นว่าภาษาที่ใช้สื่อสารไม่มีผลต่อการทำงาน ร้อยละ 59.3 และภาษามีผลต่อการทำงาน ร้อยละ 40.7

ส่วนของลูกจ้างที่เป็นแรงงานต่างด้าว ได้เข้ามาทำงานในประเทศไทยระยะเวลาตั้งแต่ 1-5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 65.3 ระยะเวลา 6 – 10 ปี ร้อยละ 16.0 ระยะเวลามากกว่า 10 ปี ร้อยละ 15.3 และระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 3.3 โดยส่วนใหญ่ (ร้อยละ 81.1) เข้ามาทำงานประมงทะเลตั้งแต่เริ่มเข้ามาทำงานในประเทศไทย ที่เหลือเคยทำงานในกิจการอื่นๆ เช่น ก่อสร้าง ต่อเนื่องประมงทะเล แปรรูปสัตว์น้ำ ก่อนจะเปลี่ยนมาทำงานเรือประมงทะเล

ตารางที่ 6 แสดงระยะเวลาการทำงานในกิจการเรือประมงทะเล

สถานะลูกจ้าง	**น้อยกว่า 1 ปี**		**1 – 5 ปี**		**6 – 10 ปี**		**มากกว่า 10 ปี**		**รวม**
	จำนวน	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	**จำนวน**	**ร้อยละ**	
ผู้ควบคุมเรือ	0	0	0	0	2	50.0	2	50.0	4
ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์	0	0	3	27.3	3	27.3	5	45.5	11
คนประจำเรือ	7	5.2	53	39.3	32	23.7	43	31.9	135
รวม	**7**	**4.7**	**56**	**37.3**	**37**	**24.7**	***50***	**33.3**	**150**

จากตารางที่ 6 ลูกจ้างทำงานเรือประมงทะเลมา 1 – 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 37.3 รองลงมาคือ ทำงานมามากกว่า 10 ปี ร้อยละ 33.3 ทำงานมา 6 - 10 ปี ร้อยละ 24.7 และทำงานมาน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 4.7 โดยเมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานะ พบว่า**ผู้ควบคุมเรือ** มีประสบการณ์ทำงานเรือประมงทะเลมาอย่างน้อย 6 ปี ถึงมากกว่า 10 ปี **ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์**เกือบครึ่ง (ร้อยละ 45.5) มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และประสบการณ์ 1 – 5 ปี และ 6 – 10 ปี เท่ากันคือ ร้อยละ 27.3 สำหรับ**คนประจำเรือ** มีประสบการณ์ 1 – 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 39.3 รองลงมามากกว่า 10 ปี ร้อยละ 31.9 และอีกส่วนหนึ่งทำงานยังไม่ครบ 1 ปี

ลูกจ้างประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.6) ยังไม่สามารถกำหนดได้ว่าจะทำงานเรือประมงต่อไปอีกนานแค่ไหน ทำต่อไปอีก 5 - 10 ปี ร้อยละ 21.4 ทำต่อไปอีกไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 18.6 และจะทำต่อไปอีกมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 6.4

ตารางที่ 7 แสดงระยะเวลาการทำงานกับนายจ้างคนปัจจุบัน

ระยะเวลา	**จำนวน**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 1 ปี	16	10.7
1 – 5 ปี	88	58.7
6 – 10 ปี	30	20.0
มากกว่า 10 ปี	16	10.7
รวม	**150**	**100.0**

จากตารางที่ 7 ลูกจ้างประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 58.7) ทำงานกับนายจ้างปัจจุบันมาระยะเวลา 1- 5 ปี รองลงมาคือทำงานด้วยกันมาระยะเวลา 6 – 10 ปี ร้อยละ 20.0

ลูกจ้างออกเรือทำการประมงครั้งละ 21 – 30 วัน ร้อยละ 47.3 ครั้งละ 11 – 20 วัน ร้อยละ 20.7 และครั้งละ 1 – 10 วัน ร้อยละ 32.0

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนนายจ้างเรือประมงทะเลทั้งหมดที่ลูกจ้างเคยทำงานด้วย

จำนวนนายจ้าง (คน)	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1	69	46.0
2	46	30.7
3	16	10.7
4	5	3.3
5	6	4.0
6	1	0.7
7	2	1.3
10	2	1.3
12	1	0.7
15	1	0.7
30	1	0.7
รวม	**150**	**100.0**
$\bar{x}$ **= 2.37**		

จากตารางที่ 8 แสดงให้เห็นว่าตลอดระยะเวลาการทำงานเรือประมงทะเล ลูกจ้างเรือประมงทะเลทำงานกับนายจ้าง จำนวน 1 คน (ไม่เคยเปลี่ยนนายจ้าง) มากที่สุด ร้อยละ 46.0 รองลงมาคือเปลี่ยนนายจ้างมาแล้ว 1 ครั้ง โดยมีนายจ้างรวมคนปัจจุบัน จำนวน 2 คน ร้อยละ 30.7

ตารางที่ 9 แสดงระดับค่าจ้างรายเดือน

ระดับค่าจ้าง	**จำนวน**	**ร้อยละ**
8,000	1	0.7
9,000	9	6.0
9,500	3	2.0
9,600	47	31.3
10,000	63	42.0
11,000	1	0.7
12,000	12	8.0
13,000	5	3.3

ตารางที่ 9 แสดงระดับค่าจ้างรายเดือน (ต่อ)

ระดับค่าจ้าง	จำนวน	ร้อยละ
14,000	1	0.7
15,000	6	4.0
16,000	1	0.7
20,000	1	0.7
รวม	**150**	**100.0**

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาระดับค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับรายเดือน พบว่า ลูกจ้างได้รับค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาท มากที่สุด ร้อยละ 42.0 รองลงมาได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600 บาท ร้อยละ 31.3 และเมื่อแบ่งช่วงค่าจ้าง พบว่า ลูกจ้างมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58.7) ได้รับค่าจ้างเดือนละ 10,000 – 15,000 บาท ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 40.0 และค่าจ้างมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 1.3 และลูกจ้างร้อยละ 82.0 มีการเบิกเงินล่วงหน้าจากนายจ้าง

โดยผู้ควบคุมเรือ (ไต้ก๋ง นายท้าย) ได้รับค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท ร้อยละ 75.0 และค่าจ้างเดือนละ 9,000 บาท ร้อยละ 25.0 ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ (ช่างเครื่องยนต์) ได้รับค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาท ร้อยละ 36.4 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท ร้อยละ 27.3 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600 บาท ร้อยละ 18.2 สำหรับคนประจำเรือได้รับค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาท ร้อยละ 43.7 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 9,600 บาท ร้อยละ 32.6 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 12,000 บาท ร้อยละ 8.1

ตารางที่ 10 แสดงปัจจัยที่จูงใจในการทำงาน (มีอิทธิพลในการตัดสินใจทำงาน)

ปัจจัย	จำนวน	ร้อยละ
1. ค่าจ้าง	132	25.7
2. เพื่อนร่วมงาน	114	22.2
3. นายจ้าง	119	23.1
4. อาหาร	91	17.7
5. ลักษณะงาน	58	11.3
รวม	**514**	**100.0**

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 10 เห็นได้ว่า ค่าจ้าง นายจ้าง และเพื่อนร่วมงานล้วนเป็นปัจจัยสำคัญใกล้เคียงกันในการตัดสินใจที่จะทำงานด้วยกันต่อไป

ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 90.0) ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนนายจ้าง สำหรับผู้ที่คิดจะเปลี่ยนนายจ้างได้ให้**เหตุผลที่จะเปลี่ยนนายจ้าง** จำนวน 12 คน ดังนี้ เงินเดือนน้อย ต้องการเปลี่ยนเรือบ้าง จะเปลี่ยนนายจ้างถ้านายจ้างขายเรือ เพราะเพื่อนร่วมงานบนเรือทำให้อยากเปลี่ยนนายจ้าง เหตุผลเพื่อความสบายใจในการทำงาน จะเปลี่ยนหรือไม่ขึ้นอยู่กับนายจ้าง และจะเปลี่ยนในไม่ช้านี้หาก

นายจ้างยังคงหักค่าจ้างเมื่อเรือทอดสมอเช่นที่เป็นอยู่ **จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น** สะท้อนเห็นว่า นายจ้าง ค่าจ้าง และเพื่อนร่วมงานยังคงเป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจอยู่กับนายจ้างเก่าหรือเปลี่ยนนายจ้างใหม่ สอดคล้องกับปัจจัยที่จูงใจให้แรงงานทำงานเรือประมงทะเล

สำหรับเหตุผลที่จะไม่ทำงานประมงต่อไป มีผู้ให้ความคิดเห็นไว้ จำนวน 13 คน ดังนี้ อยากทำงานบนฝั่งอยากทำงานโรงงาน อยากทำงานบนฝั่งจะได้ใกล้ชิดครอบครัว อยากลองดูลักษณะงานใหม่ๆ อยากกลับบ้าน อายุเริ่มมากขึ้นจึงอยากหยุดทำงาน ยังไม่มีความแน่นอนว่าจะทำต่อไปหรือไม่ รอดูสภาพร่างกายว่าจะทำงานไหวหรือไม่ งานเรืออันตราย ต้องการดูลักษณะงานใหม่ รวมทั้งไม่พอใจที่นายจ้างหักค่าจ้างเมื่อเรือจอดทอดสมอ

ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 99.3) มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ และร้อยละ 95.3 พึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน สำหรับผู้ที่ไม่พอใจในค่าจ้างที่ได้รับคือผู้ที่ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 12,500 – 15,000 บาท/เดือน โดยตั้งระดับค่าจ้างที่พอใจไว้ที่ 12,500 บาทต่อเดือน จำนวน 2 คน ระดับ 13,000 บาทต่อเดือน จำนวน 4 คน และระดับ 15,000 บาทต่อเดือน จำนวน 1 คน

ลูกจ้างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 98.7) ไม่มีปัญหาในการทำงาน โดยผู้ที่มีปัญหาได้ระบุปัญหาคือการสื่อสารกันไม่เข้าใจ จำนวน 1 คน และเพื่อนร่วมงานไม่ยอมทำงานทำให้ต้องทำงานเพิ่มขึ้น จำนวน 1 คน

3. ปัญหาในกิจการเรือประมงทะเลและความต้องการช่วยเหลือจากภาครัฐ

3.1 ปัญหาการจ้างงานที่นายจ้างประสบ

(1) การเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าของลูกจ้าง

- เบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าแล้วไม่ทำงานตามสัญญา บางรายออกเรือแต่ไม่ทำงาน บางรายไม่หนีไม่จ่ายและไม่ออกเรือไปทำงาน
- เบิกเงินล่วงหน้าแล้วหนี
- เบิกเงินล่วงหน้าทบไปเรื่อยๆ จนเกินเงินเดือน (หนี้สะสมสูง)
- มีปัญหาเงินเดือนไม่พอใช้ จะมาขอเบิกเพิ่มเรื่อยๆ

(2) ลูกจ้างไม่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ขาดวินัยในการทำงาน

- ออกเรือแล้วไม่ทำงาน
- ทำงานไม่ครบตามสัญญาจ้าง
- อู้งาน ไม่ทำงาน เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน และรวมหัวกันเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน
- ไม่รับผิดชอบในหน้าที่ที่มอบหมายให้ทำ
- ทะเลาะกันขณะทำงานบนเรือประมง
- ไม่ตรงต่อเวลา (กำหนดเรือออก ไม่มาตามเวลาที่กำหนด หรือไม่มาตามนัด)

(3) ลูกจ้างไม่มีคุณภาพ

- ลูกจ้างทำงานไม่เป็น
- ลูกจ้างไม่มีความรู้เกี่ยวกับงานที่จะทำ

- เมาสุราไม่สามารถทำงานได้
- ไม่สู้งาน ไม่มีความอดทน ไม่ขยัน ขี้เกียจ ทำงานได้ไม่นาน บางรายทำงานได้เดือนเดียวก็ออกจากงาน
- ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ

(4) ลูกจ้างไม่มีคุณธรรม จริยธรรม

- แอบขโมยสัตว์น้ำ สินค้าทะเลบนเรือเป็นของตน
- หัวหน้างานไม่ซื่อสัตย์เอาเปรียบลูกน้อง

(5) ลูกจ้างไม่สามารถปรับตัวตามกฎเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนดได้

- กดเงินจาก ATM ไม่ได้ ใช้ไม่เป็น อ่านหนังสือไม่ออก
- ได้ก๋งบางคนทำงานดี มีประสบการณ์การทำงาน แต่เขียนรายงานสัตว์น้ำตามแบบที่ทางราชการกำหนดไม่ได้

(6) ขาดแคลนแรงงาน

- แรงงานหายาก ไม่มีแรงงานให้จ้าง ไม่มีแรงงานให้คัดเลือกเข้าทำงาน
- มีการแข่งขันกันสูง โดยการปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น
- การนำเข้าแรงงานใช้เวลานาน
- ลูกจ้างที่ดีมีคุณภาพยิ่งหายากมาก
- ขาดแคลนลูกจ้างที่มีประสบการณ์การทำงานประมงทะเล
- นายจ้างต้องจอดเรือไม่สามารถออกเรือทำการประมงได้เพราะไม่มีแรงงาน โดยช่วงเดือนมกราคม - ธันวาคม 2561 นายจ้างต้องจอดเรือ จำนวน 178 ลำ

(7) ภาระค่าใช้จ่าย

- ลูกจ้างไม่ทำงานก็ต้องจ่ายค่าจ้าง
- ไม่สามารถทวงหนี้จากลูกจ้างได้
- ต้องจ่ายล่วงหน้าตั้งแต่เข้าทำงาน และเบิกล่วงหน้าแต่ละเดือน

3.2 ปัญหาการทำงานที่ลูกจ้างประสบ

(1) การสื่อสารไม่เข้าใจกัน (จำนวน 1 คน)

(2) เพื่อนร่วมงานไม่ยอมทำงาน จึงทำให้ต้องทำงานมากขึ้น (จำนวน 1 คน)

3.3 ปัญหาที่เจ้าหน้าที่ประสบในขณะปฏิบัติงาน และปัญหาในกิจการเรือประมงในทัศนของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(1) เจ้าหน้าที่ภาครัฐขาดความรู้ความเข้าใจในบริบทการทำประมงในประเทศไทย จนทำให้เกิดช่องว่างต่อกัน สังเกตจากกฎหมายที่ออกมาบังคับใช้ที่ไม่ได้ส่งเสริมในอาชีพ

(2) การจ้างงานของภาคประมงทะเลในทางปฏิบัติ เป็นระบบจ่ายก่อนทำงานทีหลัง จึงมีลูกจ้างจำนวนหนึ่งใช้กฎหมายเป็นเครื่องมือในการเอาเปรียบนายจ้างด้วยการกล่าวหานายจ้างว่ากระทำความผิดและเข้าข่ายเงื่อนไขการค้ามนุษย์ หรือใช้แรงงานผิดกฎหมาย ที่ผ่านมาเมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน

ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) จะทำการซักถามเบื้องต้น และมักจะพบว่า ส่วนใหญ่ลูกจ้างตั้งใจเอาเปรียบนายจ้าง แต่หากเข้าข่ายค้ามนุษย์ หรือใช้แรงงานผิดกฎหมายจริงจะดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

(3) ผู้ประกอบการยังยึดมั่นกับการทำประมงแบบเดิมๆ ทำให้ปรับตัวยาก

(4) ภาครัฐไม่สามารถหาลูกจ้างคนไทยให้ผู้ประกอบการประมงได้

(5) ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวเปลี่ยนนายจ้างบ่อย ทำให้นายจ้างต้องเสียเวลาดำเนินการแจ้งเข้า – ออกงานกับนายทะเบียนจัดหางาน

(6) อัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีไม่เพียงพอ

(7) ข้อกฎหมายไม่สอดคล้องกับธรรมเนียมปฏิบัติของภาคประมง

(8) การบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานยังไม่ดีพอ

(9) ฐานข้อมูลยังขาดความสมบูรณ์ ขาดการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน

(10) นายจ้างจ่ายค่าจ้างล่วงหน้าไปแล้วแต่ลูกจ้างหนีหรือไม่ยอมออกเรือไปทำงาน ทำให้นายจ้างเสียเงินและเวลาในการหาลูกจ้างใหม่ และลูกจ้างต้องการเปลี่ยนนายจ้างเพื่อจะได้เบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้ามาใช้หนี้นายจ้างเดิม หมุนวนแบบนี้ไปเรื่อยๆ

(11) การยกเลิกใบแจ้งออก (PO) ยกเลิกการออกเรือ และการหาลูกเรือใหม่มาแทนคนเก่าที่ไม่ยอมออกเรือทั้งที่มีการแจ้งออกเรือกับศูนย์ PIPO แล้วทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่าย

3.4 สิ่งที่คาดหวังจากภาครัฐ

3.4.1 ลูกจ้างต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ ดังนี้

(1) ต้องการโอกาสการเพิ่มเงินเดือน หรือปรับเงินเดือนตามระยะเวลาที่ทำงาน

(2) ต้องการให้กระบวนการขออนุญาตทำงาน การทำ/การต่อพาสปอร์ตสามารถดำเนินการในประเทศไทยได้เลยไม่ต้องไปดำเนินการที่ประเทศต้นทาง

(3) ต้องการให้มีพาสปอร์ตแล้วขออนุญาตทำงานได้เลย หรือใช้ใบอนุญาตทำงานแบบบัตรสีชมพูเช่นเดิม โดยไม่ต้องการเข้ากระบวนการนำเข้าแรงงานแบบ MOU

(4) ต้องการให้มีวันหยุดเพื่อสามารถกลับเยี่ยมบ้านได้

(5) ต้องการให้มีการอำนวยความสะดวกเมื่อต้องเดินทางกลับเยี่ยมบ้าน

(6) ต้องการให้มีการช่วยเหลือกรณีเรือล่ม หรือพลัดตกลงทะเล

(7) ต้องการบัตรประกันสังคมเพียงอย่างเดียว ไม่อยากให้มีทั้งบัตรประกันสังคมและบัตรประกันสุขภาพ

3.4.2 นายจ้างต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือ ดังนี้

ตารางที่ 11 แสดงสิ่งที่นายจ้างต้องการให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดในกิจการเรือประมงทะเล

มาตรการช่วยเหลือ	จำนวน	ร้อยละ
1. การพิจารณาเรื่องการเก็บค่าบริการสัญญาณ VMS กรณีไม่ได้ออกทำการประมง	22	18.8
2. ปรับปรุงกฎหมายการจ่ายค่าจ้างผ่านธนาคาร/ตู้ ATM	19	16.2
3. พิจารณาการอนุญาตฝึกงานในเรือประมงทะเลเพื่อเตรียมความพร้อม สะสมประสบการณ์ และปรับทัศนคติที่มีต่อการทำงานประมงทะเล	7	6.0
4. พิจารณาการเข้าระบบประกันสังคมที่สอดคล้องกับลักษณะงานประมงทะเล	12	10.3
5. มีกฎหมาย หรือมาตรการคุ้มครองนายจ้างประมงทะเลกรณีจ่ายเงินล่วงหน้า (มิใช่ขัดหนี้)	24	20.5
6. ทบทวนแนวทางและค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง (กรณีนายจ้างไม่ได้กระทำผิด)	14	12.0
7. พิจารณาการจ่ายค่าจ้างและการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับลักษณะงานประมงทะเล	17	14.5
8. อื่นๆ*	2	1.7
รวม	**117**	**100.0**

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ประเด็นอื่นๆ* ที่นายจ้างต้องการให้ภาครัฐดูแล ช่วยเหลือ ได้แก่

- ต้องการให้ภาครัฐพิจารณาออกมาตรการ หรือกฎหมายมาเพื่อคุ้มครองนายจ้าง อาทิ ลูกจ้างหนีงาน ไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้าง ลูกจ้างไม่ยอมทำงานเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน หรือเบิกเงินไปแล้วไม่จ่ายคืน เป็นต้น
- ลูกจ้างงานประมงทะเลไม่มีคุณภาพ เช่น เมาสุรา ไม่เรียนรู้พัฒนาตนในการทำงาน ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย แอบโขมยเอาสัตว์ทะเลที่จับได้เป็นของตัวเอง
- ประสิทธิภาพของ VMS ไม่สอดคล้องกับราคา (ราคาสูง แต่ประสิทธิภาพต่ำ)
- กรณีเข้าประกันสังคมควรพิจารณาการปฏิบัติของนายจ้างให้สอดคล้องกับลักษณะงานประมงทะเล เนื่องจากลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้ทำงานระยะยาว มีการเข้า-ออกงานบ่อย
- ต้องการให้ภาครัฐอำนวยความสะดวกแก่คนไทยกลุ่มที่ขาดเอกสารทางราชการ เช่น บัตรประชาชนเพื่อสามารถทำงานต่อไปได้
- ต้องการให้ภาครัฐดูแลชาวประมงที่มีต้นทุนการทำประมงที่สูงขึ้น
- อยากให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานประมงทะเล เพื่อไม่ให้เกิดการขาดแคลนแรงงาน
- ต้องการให้ภาครัฐเข้าใจปัญหาที่เกิดกับนายจ้าง เกิดกับกิจการเรือประมงและเดินไปพร้อมกันอย่างตรงไปตรงมา เพื่อนายจ้างอยู่ได้ ลูกจ้างอยู่ได้ และประมงทะเลไทยอยู่ได้อย่างยั่งยืน

จากตารางที่ 11 นายจ้างต้องการให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือ คือ ให้มีกฎหมายหรือมาตรการคุ้มครองนายจ้างประมงทะเลกรณีจ่ายเงินค่าจ้างล่วงหน้าให้ลูกจ้าง โดยไม่เข้าข่ายกรณีทำงานขัดหนี้ มากที่สุด ร้อยละ 20.5 รองลงมาคือ การพิจารณาเรื่องการเก็บค่าบริการสัญญาณ VMS กรณีไม่ได้ออกทำการประมง ร้อยละ 18.8 การปรับปรุงกฎหมายการจ่ายค่าจ้างผ่านธนาคารหรือตู้ ATM ร้อยละ 16.2

3.4.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(1) ต้องการให้มีอัตรากำลังเจ้าหน้าที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

(2) กฎหมายที่ออกมาบังคับใช้ไม่ควรสร้างปัญหาอื่นตามมา มีการบูรณาการกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงานระหว่างหน่วยงานเข้าด้วยกัน เพื่อไม่ให้ขัดกัน และมีการบังคับใช้กฎหมายโดยดูเจตนา

(3) ต้องการให้กฎหมายที่ออกมาส่งเสริมการประกอบอาชีพประมงทะเล

(4) ต้องการให้กฎหมายที่ออกมามีความสอดคล้องกับธรรมเนียมปฏิบัติของงานเรือประมงทะเล

4. สาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

4.1 สาเหตุการขาดแคลนแรงงานในมุมมองนายจ้าง

ตารางที่ 12 แสดงความคิดเห็นของนายจ้างถึงสาเหตุการขาดแคลนแรงงานเรือประมงทะเลของตนเอง

สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
1. แรงงานมีจำกัด และสามารถเลือกงานอื่นได้	7	38.9
2. ลักษณะงานที่หนัก ยากลำบาก เสี่ยงอันตราย ไม่มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอน	3	16.7
3. อื่น ๆ*	8	44.4
รวม	**18**	**100.0**

สาเหตุการขาดแคลนประเด็นอื่นๆ * ที่นายจ้างแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ได้แก่

- กฎระเบียบที่ภาครัฐออกมามีมากเกินไป กดดันทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทำให้ลูกจ้างไม่กล้าทำงานในเรือประมง ขณะที่นายจ้างก็เกร็ง/เครียดในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ออกมา
- เกิดจากความผิดพลาด คลาดเคลื่อนในการจ้างงานประมงทะเลในอดีต ส่งผลให้คนไทยไม่อยากทำงานประมงทะเลในปัจจุบัน
- แรงงานไม่สู้งาน ไม่นิยมทำงานประมงทะเล และขาดความชำนาญงาน
- นายจ้างขาดช่องทางที่จะได้แรงงานมาทำงานด้วย
- จำนวนแรงงานสำหรับงานประมงทะเลมีน้อยเกินไป
- ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานแบบ MOU มีขั้นตอนมาก เอกสารเยอะ ใช้เวลานาน ยุ่งยาก
- กฎระเบียบที่ใช้ควบคุมทำให้แรงงานบางส่วนต้องออกจากระบบไป เช่น การกำหนดให้แรงงานไทยต้องแสดงบัตรประชาชนทำให้แรงงานกลุ่มแรงงานเด็กกำพร้า และคนไทยที่หนีออกจาก

บ้านมานาน ที่เคยทำงานเรือประมงมาก่อน มีประสบการณ์ทำงาน แต่จะขาดเอกสารทางราชการจึงไม่สามารถทำงานต่อไปได้

- แรงงานรุ่นเก่าเริ่มทยอยเลิกทำงานประมงทะเล เพราะอายุมากแล้ว แต่ไม่มีแรงงานรุ่นใหม่เข้ามาทดแทนเลย

- แรงงานใหม่ๆ ขาดความชำนาญ ขาดประสบการณ์ ทำงานไม่มีคุณภาพ ไม่สู้งาน แต่อยากได้ค่าจ้างแพงๆ

- ภาครัฐไม่ส่งเสริมด้านแรงงานประมงทะเลอย่างจริงจัง

จากตารางที่ 12 นายจ้างได้แสดงความคิดเห็นถึงสาเหตุการขาดแคลนแรงงานของตนเกิดจากเหตุผลอื่นๆ ร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ แรงงานที่มีจำกัดและสามารถเลือกทำงานอื่นได้ ร้อยละ 38.9

4.2 สาเหตุการขาดแคลนแรงงานในมุมมองเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 13 แสดงความคิดเห็นถึงสาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเลของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สาเหตุ	จำนวน	ร้อยละ
1. สภาพการทำงาน (งานหนัก เสี่ยงอันตราย เวลาพักไม่แน่นอน)	8	26.7
2. ค่าจ้างและสวัสดิการไม่ดึงดูดใจเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น	4	13.3
3. แรงงานสามารถเลือกงานอื่นได้ เพราะแรงงานมีจำนวนจำกัด	6	20.0
4. แรงงานมีทัศนคติเชิงลบต่องานในกิจการเรือประมงทะเล	6	20.0
5. การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ขั้นตอนยุ่งยาก ขาดการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ไม่มีหลักประกันความคุ้มทุนในการนำเข้าแรงงาน	5	16.7
6. อื่นๆ *	1	3.3
รวม	**30**	**100.0**

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

สาเหตุอื่นๆ * ได้แก่

- ปัญหาที่อาจจะเชื่อมโยงกับปัญหาแรงงานกิจการเรือประมงทะเล
- ปัญหาเกี่ยวกับการใช้ยาเสพติดซึ่งมีมากในกิจการเรือประมงทะเล
- ปัญหาลูกจ้างบางส่วนรับเงินค่าจ้างก่อนแล้วไม่ยอมทำงาน

จากตารางที่ 13 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความคิดเห็นว่าสาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล เกิดจากสาเหตุสภาพงาน (งานหนัก เสี่ยงอันตราย เวลาพักไม่แน่นอน) มากที่สุด ร้อยละ 26.7 รองลงมาคือ แรงงานสามารถเลือกงานอื่นได้ เพราะแรงงานมีจำนวนจำกัด ร้อยละ 20.0 และแรงงานมีทัศนคติเชิงลบต่องานในกิจการเรือประมงทะเล ร้อยละ 20.0

5. แนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

5.1 การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในมุมมองของนายจ้าง

5.1.1 ความต้องการแรงงานไทยที่พ้นโทษ กรณีรัฐจัดหามาให้ นายจ้างร้อยละ 58.3 ต้องการแรงงานไทยที่พ้นโทษมาทำงานด้วย หากรัฐจัดหาแรงงานให้ และร้อยละ 41.7 ที่ไม่ต้องการแรงงานไทยที่พ้นโทษมาทำงานด้วย โดยนายจ้างมีเหตุผลที่ไม่ต้องการแรงงานไทยที่พ้นโทษมาทำงานด้วย ดังนี้

(1) กลัวจะนำนิสัย / พฤติกรรมเดิมๆ ที่ทำให้ต้องโทษมาใช้อีก รวมทั้งกังวลเรื่องความปลอดภัย จึงไม่กล้าเสี่ยง

(2) ต้องการคนที่สามารถทำงานประมงได้ มีความรับผิดชอบ สภาพร่างกาย จิตใจพร้อมทำงาน และมีความชำนาญในงาน

(3) ไม่ต้องการคนที่มีคดีเกี่ยวพันกับยาเสพติด กลัวจะมาสร้างปัญหาให้กับลูกจ้างในเรือประมง

(4) การตัดสินใจรับหรือไม่รับมาทำงานต้องพิจารณาหลายอย่างประกอบกัน เช่น คดี นิสัย ระยะเวลาการถูกจำคุก ความสามารถในการทำประมงทะเล เป็นต้น

(5) แรงงานไทยขี้เกียจ อู้งาน ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย และไม่สามารถทำงานประมงได้ทุกคน

(6) งานประมงทะเลต้องการแรงงานที่มีศักยภาพ มีความรับผิดชอบ ขยัน ปรับตัวพร้อมเรียนรู้งาน มีทักษะ ความชำนาญ และประสบการณ์ เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพ

5.1.2 แนวคิดการนำเครื่องมือหรือเครื่องจักรมาใช้ นายจ้างร้อยละ 52.6 ยังไม่มีแนวคิดที่จะนำเครื่องจักรหรือเครื่องมือมาใช้เป็นเครื่องทุ่นแรง ลดต้นทุนหรือลดการใช้แรงงานในการทำการประมงทะเล

5.1.3 การเริ่มใช้หรือวางแผนการใช้แรงงานในครัวเรือน นายจ้างร้อยละ 59.0 ได้เริ่มมีการใช้หรือวางแผนที่จะใช้แรงงานจากบุคคลในครอบครัว หรือเครือญาติมาทำงานกิจการเรือประมงทะเลแล้ว

5.1.4 การนำเข้าแรงงานในแบบ MOU นายจ้างมีความคิดเห็นว่า การนำเข้าแรงงานแบบ MOU สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนได้ ร้อยละ 32.1 และไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ร้อยละ 67.9 โดยนายจ้างมีเหตุผลที่มองว่าการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ไม่สามารถแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ ดังนี้

(1) ค่าใช้จ่ายสูง ขั้นตอนมาก เอกสารเยอะ และใช้เวลานาน

(2) นายจ้างไม่มีโอกาสคัดเลือกคน (กรณีนำเข้าผ่านผู้รับอนุญาตนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย) ความสามารถของแรงงานจึงไม่ตรงกับความต้องการของนายจ้าง และลูกจ้างก็ไม่รู้สภาพงานที่แท้จริง

(3) ลูกจ้างมาแล้วไม่สามารถทำงานได้ก็ออกจากงาน หรือกลับประเทศ ทำให้เสียค่าใช้จ่ายและเวลา

(4) กฎหมายคุ้มครองและจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้างมากเกินไป จนนายจ้างไม่อยากจ้างงานผ่านการนำเข้าแรงงานแบบ MOU

(5) กรณีต้องการแรงงานจำนวนน้อยและเร่งด่วนจะไม่สามารถหาแรงงานมาทำงานด้วยได้ (บริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ บางรายอาจปฏิเสธการนำเข้ารายย่อยที่มีจำนวนแรงงานน้อยๆ)

(6) ค่าใช้จ่ายการนำเข้าแรงงานแบบ MOU สูงกว่าลูกจ้างมาสมัครงานเอง

และนายจ้างได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ดังนี้

- ขั้นตอนการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ใช้เวลาดำเนินการนานประมาณ 60 – 90 วันกว่าจะได้ออกเรือไปทำงาน

- ค่าดำเนินการผ่านบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศ ประมาณ 16,000 – 18,000 บาทต่อแรงงานหนึ่งคน (กรณีกัมพูชาและลาว) ซึ่งค่อนข้างสูงสำหรับนายจ้างรายย่อยที่มีเรือขนาดเล็ก

- ต้องการให้ภาครัฐพิจารณาดำเนินการให้บริษัทจัดหางานของกัมพูชา เมียนมาและลาว เข้ามาตั้งบริษัทจัดหางานในประเทศไทยได้ เพื่อที่นายจ้างสามารถติดต่อประสานงานกับบริษัทได้โดยตรงอย่างสะดวก ไม่เสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

5.1.5 วิธีการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ผ่านมาของนายจ้าง

ตารางที่ 14 แสดงวิธีแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ผ่านมาของนายจ้าง

วิธีการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ให้บุคคลในครอบครัว หรือเครือญาติมาทำงานด้วย	11	10.5
2. เพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อดึงตัวแรงงานมาทำงานด้วย	12	11.4
3. ใช้เครื่องมือ หรือเครื่องทุ่นแรงแทนแรงงานคน	11	10.5
4. ให้แรงงานที่ทำงานด้วยชักชวนญาติ เพื่อน คนรู้จักมาทำงานด้วย	36	34.3
5. ให้นายหน้าจัดหาแรงงาน จัดหาแรงงานมาทำงานด้วย	13	12.4
6. นำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU	16	15.2
7. อื่นๆ*	6	5.7
รวม	**105**	**100.0**

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

ประเด็นอื่นๆ* ในการแก้ปัญหาที่ผ่านมาของนายจ้าง ได้แก่

- รอเวลาและโอกาส จนกว่าลูกจ้างที่มีอยู่จะแนะนำเพื่อน คนรู้จักมาสมัครงานด้วย
- จอดเรือรอจนกว่าจะมีลูกจ้างจำนวนเพียงพอที่จะออกเรือได้

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าที่ผ่านมานายจ้างแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน โดยการให้แรงงานที่ทำงานอยู่ด้วยชักชวนญาติ เพื่อน คนรู้จักมาทำงานด้วยมากที่สุด ร้อยละ 34.3 รองลงมาคือการนำเข้าแรงงานต่างด้าวแบบ MOU ร้อยละ 15.2 และให้นายหน้าจัดหางาน จัดหาแรงงานมาทำงานด้วย ร้อยละ 12.4

5.2 การแก้ไขปัญหาในกิจการเรือประมงทะเลและการขาดแคลนแรงงานในมุมมองของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5.2.1 นโยบายภาครัฐในการแก้ไขปัญหาในกิจการเรือประมงทะเลและการขาดแคลนแรงงาน

1) เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา และเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา

ตารางที่ 15 แสดงนโยบายภาครัฐในการแก้ไขปัญหาในกิจการเรือประมงทะเล

นโยบายภาครัฐในการแก้ไขปัญหาในกิจการเรือประมงทะเล	**จำนวน**	**ร้อยละ**
1. การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU - ควรมีการใช้เวลานำเข้าที่ไม่นานเกินไป ค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงมาก (ทั้งต้นทางและในประเทศไทย) และมีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน ไม่สลับซับซ้อนและเป็นมาตรฐานแนวทางเดียวกันทุกจังหวัด	3	8.1
2. ขยายระยะเวลาทำงานแก่แรงงานประมงทะเลที่นำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU ให้มีระยะเวลายาวนานขึ้น (อาทิ 3-4 ปี เป็นต้น)	2	5.4
3. การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในกิจการประมงทะเล - บูรณาการระหว่างหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อน ใช้เอกสารร่วมกันได้ รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ช่วยประหยัดเวลา	3	8.1
4. บังคับใช้กฎหมายเพื่อการควบคุม ปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด	2	5.4
5. จัดอบรมให้ชาวประมง แรงงานทั้งไทยและต่างด้าว มีทัศนคติที่ดีต่องานประมงทะเลและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	3	8.1
6. รัฐจัดหาวิธีการที่เหมาะสมในการคุ้มครองสิทธิที่จะรวมตัวกัน/การเข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือมีตัวแทนในการเจรจากับผู้ที่เกี่ยวข้อง	1	2.7
7. อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงานแก่ชาวประมงและลูกจ้าง	4	10.8

ตารางที่ 15 แสดงนโยบายภาครัฐในการแก้ไขปัญหาในกิจการเรือประมงทะเล (ต่อ)

นโยบายภาครัฐในการแก้ไขปัญหาในกิจการเรือประมงทะเล	จำนวน	ร้อยละ
8. จัดให้มีความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดใจให้แรงงานสนใจงานประมงทะเล - ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน มีวันหยุดที่ลูกจ้างพักผ่อนและดูแลครอบครัวได้ - ปรับปรุงสภาพเรือให้ได้มาตรฐานการทำงาน และความเป็นอยู่โดยเฉพาะที่พัก ที่นอน อาหาร น้ำอาบ น้ำดื่มและเวลาพัก - ประชาสัมพันธ์เชิญชวน และสร้างแรงจูงใจให้แก่คนไทย สมัครเข้าทำงานประมงทะเล	4	10.8
9. แก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย การจ่ายค่าจ้างผ่านธนาคาร/ตู้ ATM	3	8.1
10. มีแนวทางในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างจากปัญหาการจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า ซึ่งเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในกิจการประมงทะเล (ไม่ใช่แรงงานขัดหนี้)	3	8.1
11. ทบทวน แก้ไขกฎหมายการจ่ายค่าจ้างแรงงานประมงทะเลให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ฤดูกาล และระยะเวลาการทำการประมง	4	10.8
12. เปิดโอกาสให้แรงงานสามารถซื้อประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขควบคู่ประกันของภาคเอกชน	2	5.4
13. เปิดโอกาสให้แรงงานเข้าถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการประกันสังคม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันการว่างงาน กองทุนชราภาพ และ/หรือกองทุนเงินทดแทนแก่ชาวประมง	3	8.1
รวม	**37**	**100.0**

หมายเหตุ : ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ

จากตารางที่ 15 เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางาน และเจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นถึงมาตรการที่ใช้แก้ไขปัญหาในกิจการประมงและแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงมากที่สุด คือ

(1) การอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงานแก่ชาวประมงและลูกจ้าง

(2) จัดให้มีความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม เพื่อดึงดูดใจให้แรงงานหันมาสนใจงานประมงทะเล โดยการประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน มีวันหยุดที่ลูกจ้างสามารถพักผ่อนและดูแลครอบครัวได้ มีการปรับปรุงสภาพเรือให้ได้มาตรฐานการ

ทำงานและความเป็นอยู่ โดยเฉพาะที่พัก ที่นอน อาหาร น้ำดื่ม น้ำอาบ และเวลาพัก รวมทั้งประชาสัมพันธ์เชิญชวนและสร้างแรงจูงใจให้แก่คนไทยสมัครเข้ามาทำงานในกิจการเรือประมงทะเลเพิ่มขึ้น

(3) ทบทวน แก้ไขกฎหมายการจ่ายค่าจ้างแรงงานประมงทะเลให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ฤดูกาล และระยะเวลาการทำการประมงทะเล

มาตรการที่ช่วยแก้ปัญหารองลงมา คือ

(1) การนำเข้าแรงงานแบบ MOU ควรมีการใช้เวลานำเข้าที่ไม่นานเกินไป ค่าใช้จ่ายไม่สูงมาก (ทั้งประเทศต้นทางและในประเทศไทย) และมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน ไม่สลับซับซ้อน แนวปฏิบัติเป็นมาตรฐานแนวทางเดียวกันทุกจังหวัด

(2) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในกิจการประมงทะเล มีการบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อน ใช้เอกสารร่วมกันได้ รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ช่วยประหยัดเวลา

(3) จัดอบรมให้ชาวประมง แรงงานทั้งไทยและต่างด้าว มีทัศนคติที่ดีต่องานประมงทะเล และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(4) แก้ไข ปรับปรุงกฎหมายการจ่ายค่าจ้างผ่านธนาคาร/ตู้ATM

(5) มีแนวทางในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเพื่อคุ้มครองนายจ้างและลูกจ้างจากปัญหาการจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า ซึ่งเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในกิจการประมงทะเล (กรณีไม่ใช่แรงงานขัดหนี้)

(6) เปิดโอกาสให้แรงงานเข้าถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการประกันสังคม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันการว่างงาน กองทุนชราภาพ และ/หรือกองทุนเงินทดแทนแก่ชาวประมง

2) เจ้าหน้าที่สำนักงานประมงจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็น ดังนี้

(1) จัดให้มีกฎหมายช่วยเหลือผู้ประกอบการประมงทะเล

(2) มีกฎหมาย หรือมาตรการคุ้มครองนายจ้างประมงทะเล กรณีมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยที่นายจ้างไม่ได้กระทำผิด

(3) อบรมศักยภาพทำการประมงทุกด้านแก่นายจ้าง/ชาวประมง และแรงงานประมงทะเล

3) นายกสมาคมประมงจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อการบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐและการคุ้มครองนายจ้างประมงทะเล ดังนี้ ภาครัฐมีการบังคับใช้กฎหมายโดย<u>ไม่ดูเจตนา</u> และกฎหมาย<u>ไม่ได้ส่งเสริมในอาชีพ</u> ทำให้ธุรกิจประมงเริ่มมีการลดขนาดองค์กรลงเรื่อยๆ จนถึงขนาดเลิกกิจการ รวมทั้งกฎหมาย<u>ไม่ได้มีการคุ้มครองนายจ้าง</u> มีแต่กฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง จนทำให้ไม่มีวินัยในการจ้างงาน และที่สำคัญการออกกฎหมายมาบังคับใช้ควรจะ<u>ศึกษาบริบทการทำงาน</u>ของอาชีพประมงอย่างแท้จริง ไม่ควรออกกฎหมายเพื่อที่จะแก้ปัญหาอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่ไปสร้างปัญหาอีกหลายๆ อย่าง

4) หัวหน้าศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) สงขลา ในฐานะผู้บังคับใช้กฎหมายมีความเห็นว่า ในการอนุญาตให้แรงงานที่มีนายจ้างคนเดียวกันแต่ต่างลำสามารถเปลี่ยนไปออกเรือกับลำอื่นที่มีนายจ้างคนเดียวกันได้ดำเนินการมาถูกทางแล้ว แต่สำหรับในส่วนการบังคับใช้กฎหมายควรแก้ไขกฎหมายในส่วนของการเปลี่ยนนายจ้าง กรณีนายจ้างใหม่และนายจ้างเดิมอยู่คนละจังหวัดกัน เนื่องจากในปัจจุบันยังมีข้อติดขัดในประเด็นการเปลี่ยนนายจ้างข้ามจังหวัด และกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานมีความเกี่ยวข้องกับหลายส่วนราชการ และออกโดยหลายหน่วยงาน ทั้งกรมประมง กรมเจ้าท่า กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนั้นจึงควรบูรณาการกฎหมายเข้าด้วยกัน กฎหมายต้องไม่ขัดกัน เมื่อผู้ปฏิบัติไม่สับสน นายจ้างไม่สับสน การบังคับใช้ก็จะมีประสิทธิภาพ

5) เจ้าหน้าที่สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสาขาสงขลา มีความคิดเห็น ดังนี้

(1) เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ารับการอบรมเพื่อมีใบประกาศนียบัตรช่างเครื่องจักรยนต์ของเรือ และสามารถทำงานในเรือประมงทะเลได้ ช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้

(2) การควบคุมดูแลอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยประจำเรือ

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาและแนวทางในการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1) นายกสมาคมประมงจังหวัดสงขลา

- ควรจะมีกฎหมายในการส่งเสริมการประกอบอาชีพ

2) หัวหน้าศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) สงขลา

- หากมุ่งแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเพียงอย่างเดียวและรับคนเข้ามาในระบบเพื่อให้มีแรงงานทำงานนั้น อาจไม่เพียงพอ ควรพิจารณาในเชิงคุณภาพด้วย เช่น แรงงานที่จัดหาผ่านระบบ MOU หลายคนมาแล้วทำงานในภาคประมงทะเลไม่ได้ เพราะขาดทักษะ ไม่สู้งาน บางคนเมาเรือ ดังนั้น กระบวนการจัดหาแรงงานจึงควรพิจารณาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน

3) เจ้าหน้าที่สำนักงานประมง จังหวัดสงขลา

- ขั้นตอนและเงื่อนไขการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ที่มากเกินไปทำให้นายจ้างรับไม่ได้

- งานประมงทะเลเป็นงานที่มีรายได้ไม่แน่นอน ทำให้ไม่สามารถกำหนดค่าแรงที่สูงไว้ก่อนได้ จึงเป็นความเสี่ยงของลูกจ้างที่จะได้รับผลตอบแทนไม่คุ้มค่า ดังนั้น จึงควรหาวิธีหรือเงื่อนไขเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งลูกจ้างได้ประจำเพื่อจูงใจให้มีคนมาทำงานเรือประมงทะเลมากขึ้น

4) เจ้าหน้าที่สำนักงานเจ้าท่าภูมิภาคสาขาสงขลา

- ปัญหาแรงงานที่มีฝีมือ (ไต้ก๋ง) ซึ่งเป็นคนรุ่นเก่า มีฝีมือในการทำงาน แต่เขียนหนังสือ/เขียนรายละเอียดต่างๆ ไม่ได้ ต้องออกจากงาน จึงควรมีมาตรการช่วยเหลือหรือจัดทำรูปแบบการทำรายงาน การเขียนบันทึกให้กระชับ น้อยลง ไม่ซ้ำซ้อน

5) เจ้าหน้าที่สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสงขลา

- การปรับลดอายุลูกจ้างจาก 18 ปี เป็น 16 ปี สามารถเพิ่มแรงงานเรือประมงทะเลได้มากพอสมควร

- พยายามทำให้คนไทยหันมาทำงานเรือประมงทะเล เพื่อจะได้ไม่ต้องพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

6) เจ้าหน้าที่สำนักงานจัดหางานจังหวัดสงขลา

- ปรับขึ้นค่าจ้างและจัดสวัสดิการเพื่อจูงใจคนไทยเข้าทำงาน

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สังเขปความมุ่งหมาย ความสำคัญ และขอบเขตการศึกษา

1.1 ความมุ่งหมายของการวิจัย

เพื่อศึกษาสภาพปัญหา สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางแก้ไขปัญหา สำหรับใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการแรงงานสำหรับเรือประมงทะเล และแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

1.2 ความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะแรงงานในกิจการประมงทะเลซึ่งประสบภาวะการขาดแคลนแรงงานมาอย่างต่อเนื่อง ด้วยลักษณะงานที่มีความยากลำบาก มีความเสี่ยงภัยอันตรายสูง สภาพการทำงานไม่สามารถกำหนดเวลาพักได้แน่นอน รวมทั้งสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ ไม่เหมือนอาชีพอื่นๆ แรงงานในกิจการประมงทะเลเป็นแรงงานไทยและแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน 3 สัญชาติ เมียนมา กัมพูชา และลาว ซึ่งมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ขณะที่แรงงานไทยมีจำนวนลดลง และในฐานะที่ไทยเป็นประเทศผู้ส่งออกอาหารทะเลรวมทั้งสินค้าที่เกี่ยวกับการประมงทะเลรายใหญ่ของโลกจึงได้รับความสนใจจากสังคมโลกเรื่องปัญหาการค้ามนุษย์และการทำประมงแบบผิดกฎหมาย อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นในสินค้าและการดำเนินธุรกิจของอุตสาหกรรมประมง เพื่อจัดการกับปัญหาการค้ามนุษย์ การทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุมให้ได้มาตรฐานอันเป็นที่ยอมรับของกลุ่มประเทศในระดับสากล โดยการกำหนดให้มีการทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร การจัดเวลาพัก อายุขั้นต่ำในการทำงาน การจ่ายค่าจ้างที่ไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ บริการอาหารที่ถูกสุขลักษณะ น้ำดื่มสะอาด แรงงานที่ไม่มีสัญชาติไทยมีใบอนุญาตทำงานถูกต้อง การควบคุมเฝ้าระวังเรือโดยใช้ ระบบติดตามเรือ (VMS) เพื่อขจัดการลักลอบทำประมงในเขตพื้นที่ไม่ได้รับอนุญาต การตรวจสอบประเภทสัตว์น้ำที่จับได้ เป็นต้น

ภาคใต้ประกอบด้วยพื้นที่ 14 จังหวัด มีจังหวัดที่ติดชายทะเลและประกอบกิจการประมงทะเลถึง 12 จังหวัด จังหวัดสงขลามีท่าเทียบเรือขนาดใหญ่ เรือประมงจำนวนมากจากหลายจังหวัดหมุนเวียนเข้ามาเทียบท่าเพื่อขนถ่ายสินค้าจากการประมง เรือประมงที่ได้รับใบอนุญาตทำการประมงพาณิชย์ในจังหวัดสงขลา จำนวน 518 ลำ เครื่องมือทำการประมง 13 ประเภท โดยเป็นเรืออวนลากแผ่นตะเฆ่มากที่สุด นายจ้างเรือประมง จำนวน 222 คน ลูกจ้าง จำนวน 2,945 คน เป็นคนไทยมากที่สุด

จังหวัดสงขลาซึ่งมีจำนวนเรือประมงทั้งในจังหวัดเอง และจากจังหวัดอื่นเข้ามาเทียบท่าขนถ่ายสินค้าประมงทะเล นายจ้างประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเรือประมงทะเลจำนวนมาก ประกอบกับปัจจุบันภาครัฐได้มีมาตรการในการจัดการกับปัญหาการทำประมงแบบผิดกฎหมาย

ขาดการรายงาน และไร้การควบคุม รวมทั้งการแก้ปัญหาการค้ามนุษย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยเพิ่มสวัสดิการและสิทธิที่แรงงานควรได้รับ ปรับปรุงระเบียบ ข้อกฎหมายที่นายจ้างต้องปฏิบัติ มีการออกกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งความรู้ ความเข้าใจของผู้ประกอบการ/นายจ้างและลูกจ้าง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ล้วนเกี่ยวพันถึงสภาพการทำงาน สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน อันจะโยงไปถึงการหาทางออกของปัญหาดังกล่าว ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้ ซึ่งมีภารกิจในการวิเคราะห์วิจัยปัญหาด้านแรงงานในภาคใต้ จึงสนใจศึกษาปัญหาการขาดแคลนแรงงานของนายจ้างเรือประมงทะเลจังหวัดสงขลา เพื่อศึกษา สภาพปัญหา สาเหตุการขาดแคลนแรงงาน และแนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

1) สภาพการทำงาน ปัญหาด้านแรงงาน มาตรการภาครัฐและการบังคับใช้กฎหมาย ศึกษาจากเอกสารที่ได้มีการศึกษาและรวบรวมไว้แล้วจากงานวิจัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับกิจการเรือประมงทะเล

2) ใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสีย 3 กลุ่ม ได้แก่

(1) ผู้ประกอบการ/นายจ้าง หรือตัวแทน กิจการเรือประมงทะเล

(2) ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

(3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกเรือทำการประมงทะเล (กรมการจัดหางาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง กรมเจ้าท่า ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือ (PIPO) และสมาคมประมง)

3) ศึกษาเฉพาะนายจ้าง และลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานที่ทำงานในเรือประมงพาณิชย์ที่มีขนาดและเครื่องมือที่ต้องแจ้งเข้า - ออกเรือผ่านศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า - ออก (PIPO) สงขลา

1.3.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้คือจังหวัดสงขลา

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการเก็บข้อมูล เดือนมีนาคม 2562

1.4 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ใช้ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสีย 3 กลุ่ม ได้แก่

1) ผู้ประกอบการ/นายจ้าง หรือตัวแทน กิจการเรือประมงทะเล

2) ลูกจ้างหรือผู้ใช้แรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

3) เจ้าหน้าที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการออกเรือทำการประมงทะเล

1.5 แหล่งข้อมูล ประกอบด้วย

ข้อมูลทุติยภูมิจากการทบทวนเอกสาร และข้อมูลปฐมภูมิจากการสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยแบบสัมภาษณ์ชนิดมีโครงสร้าง

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา สรุปผลการวิจัยแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1 สถานการณ์แรงงานและปัญหาในกิจการเรือประมงทะเล

กิจการเรือประมงทะเลของไทยอยู่ในภาวะขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ แรงงานสำหรับกิจการนี้มีน้อย หาแรงงานมาทำงานด้วยยาก งานประมงทะเลไม่เป็นที่สนใจของแรงงานมากนัก โดยเฉพาะแรงงานไทยที่สนใจแรงงานประมงน้อยลง แต่นายจ้างยังคงมีความต้องการแรงงานไทยมากที่สุดเช่นเดิม

นายจ้างจำนวน 70 คน (ร้อยละ 89.7 ของกลุ่มตัวอย่าง) มีความต้องการแรงงานเพิ่มจากที่มีอยู่ โดยต้องการจำนวน 717 คน เป็นแรงงานไทย จำนวน 381 คน (ร้อยละ 53.1) กัมพูชา จำนวน 216 คน (ร้อยละ 30.1) เมียนมา จำนวน 78 คน (ร้อยละ 10.9) และสัญชาติใดก็ได้ จำนวน 42 คน (ร้อยละ 5.9)

นายจ้างจำนวน 57 คน (ร้อยละ 73.1 ของกลุ่มตัวอย่าง) ประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่สามารถหาแรงงานได้ภายใน 6 เดือน โดยขาดแคลนแรงงาน จำนวน 802 คน จำแนกเป็น ผู้ควบคุมเรือ (ไต้ก๋ง นายท้าย) จำนวน 55 คน ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ (ช่างเครื่องยนต์) จำนวน 60 คน และคนประจำเรือ จำนวน 687 คน

นายจ้างมีความต้องการแรงงานไทยมากที่สุด แม้จะไม่ค่อยพอใจพฤติกรรมแรงงานไทยบางคนที่ไม่ค่อยสู้งาน อู้งาน ขี้เกียจบ้างก็ตาม และเมื่อพิจารณาถึงสาเหตุการออกจากงานที่ผ่านมาพบว่า เป็นการเปลี่ยนนายจ้าง ร้อยละ 29.1 หนีงาน ร้อยละ 27.3 กลับบ้านหรือกลับประเทศแล้วไม่กลับมาทำงานประมงทะเลอีก ร้อยละ 18.6

แรงงานที่ทำงานอยู่เป็นแรงงานที่ทำงานอยู่กับนายจ้างคนปัจจุบันมานาน 1 – 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 58.7 รองลงมาคือทำงานด้วยกันมา 6 – 10 ปี ร้อยละ 20.0 แรงงานเหล่านี้ไม่เคยเปลี่ยนนายจ้าง ร้อยละ 46.0 เปลี่ยนนายจ้างมาจำนวน 1 คน (รวมปัจจุบัน คือ 2 คน) ร้อยละ 30.7 แรงงานได้รับค่าจ้าง 10,000 – 15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 58.7 ค่าจ้างน้อยกว่า 10,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 40.0 และมากกว่า 15,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 1.3

ผู้ควบคุมเรือ (ไต้ก๋ง นายท้าย) ร้อยละ 75.0 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 15,000 บาท ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ (ช่างเครื่องยนต์) ร้อยละ 36.4 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาท สำหรับคนประจำเรือ ร้อยละ 43.7 ได้รับค่าจ้างเดือนละ 10,000 บาท

แรงงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ พึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับ ไม่มีความคิดที่จะเปลี่ยนนายจ้าง หากคิดจะเปลี่ยนสาเหตุคือ นายจ้าง ค่าจ้าง และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งเดียวกันที่เป็นปัจจัยดึงดูดใจอันดับต้นๆ ให้แรงงานอยากทำงานอยู่ต่อไป

แรงงานต่างด้าวที่ทำงานในกิจการเรือประมงส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานอื่นมาก่อน เข้ามาทำงานในประเทศไทยระยะเวลา 1 – 5 ปี ร้อยละ 65.3 ระยะเวลา 6 -10 ปี ร้อยละ 16.0 ระยะเวลามากกว่า 10 ปี ร้อยละ 15.3 ที่เหลือน้อยกว่า 1 ปี ในประเด็นระยะเวลาที่จะทำงานประมงทะเลต่อไป ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว จะทำงานต่อไปอีก 5-10 ปี ร้อยละ 21.4 ทำต่อไปไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 18.6 ทำต่อไปอีกมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 6.4 และอีกประมาณครึ่งหนึ่งยังไม่สามารถกำหนดได้ว่าจะทำต่อไปอีกนานแค่ไหน

ปัญหาที่เกิดในกิจการประมงทะเล ประกอบด้วย

1) การขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น แรงงานหายาก ทำงานไม่ทน ไม่สู้งาน แรงงานใหม่ทำงานไม่เป็น ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ตรงต่อเวลา ไม่ทำงาน เป็นต้น

2) ปัญหาการเบิกค่าจ้างล่วงหน้า ทั้งเบิกค่าจ้างแล้วหนีไป เบิกค่าจ้างแล้วไม่ทำงาน เบิกเรื่อยๆ จนเกินเงินเดือน เบิกไปจนไม่มีเงินมาเคลียร์หนี้ที่ค้าง เป็นต้น เป็นปัญหาแก่นายจ้างไม่สามารถทวงหนี้จากลูกจ้างได้ ไม่มีกฎหมายคุ้มครองหรือมีทางออกที่เหมาะสมในการคลี่คลายปัญหานี้ ทั้งนี้ปัญหานี้มีผลต่อเนื่องมาจากการขาดแคลนแรงงานอย่างรุนแรงในกิจการเรือประมงนั่นเอง

3) หาแรงงานมาทำงานด้วยยาก การนำเข้าแรงงานแบบ MOU ค่าใช้จ่ายสูง เอกสารเยอะ ขั้นตอนมาก ใช้เวลาดำเนินการนานกว่าจะได้แรงงาน แรงงานที่ได้มาอาจไม่ตรงความต้องการนายจ้าง และตัวแรงงานเองอาจไม่สามารถทำงานได้ต้องกลับประเทศทำให้เสียเวลาและค่าใช้จ่าย

4) ลูกจ้างไม่สามารถปรับตัวตามกฎเกณฑ์หรือระเบียบ แนวปฏิบัติของภาครัฐได้ ต้องเป็นปัญหาแก่นายจ้าง หรือออกจากงาน

5) นายจ้างต้องการแรงงานไทย แต่แรงงานไทยสนใจงานประมงน้อย หน่วยงานภาครัฐไม่สามารถจัดหาแรงงานไทยให้นายจ้างได้

2.2 สาเหตุการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

1) นายจ้างขาดช่องทางการได้แรงงานมาทำงานด้วย ช่องทางที่ภาครัฐจัดให้ คือ การนำเข้าแรงงานแบบ MOU ยังไม่เป็นที่นิยมของนายจ้างมากนัก เนื่องจาก เอกสารเยอะ ขั้นตอนมาก ค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลานาน แรงงานที่ได้มาไม่สามารถการันตีคุณภาพแรงงานได้ว่าสามารถทำงานได้อยู่จนครบสัญญา ทำงานเป็น มีความขยันอดทน หรืออื่นๆ ตามที่นายจ้างต้องการ

2) แรงงานไทยไม่สนใจงานประมงทะเล อาจเกิดจากลักษณะงาน ภาพพจน์ทางลบที่เกิดกับแรงงานประมงทะเลในอดีต ทัศนคติเชิงลบที่มีต่องาน ตัวแรงงานมีทางเลือกในการประกอบอาชีพมากขึ้น

3) แรงงานรุ่นเก่าเริ่มทยอยเลิกทำงานประมงทะเล เพราะอายุมากแล้ว แต่ไม่มีแรงงานรุ่นใหม่เข้ามาทดแทน

4) กฎระเบียบ มาตรการปฏิบัติของภาครัฐทำให้แรงงานบางส่วนต้องออกจากตลาดแรงงานประมงทะเล เช่น ไต้ก๋งที่เขียนหนังสือไม่ได้ แรงงานไทยที่ขาดเอกสารทางราชการ เป็นต้น

5) จำนวนแรงงานสำหรับงานประมงทะเลมีน้อยเกินไป

6) แรงงานใหม่ทำงานไม่มีคุณภาพ ไม่ขยัน ไม่สู้งาน ไม่มีความอดทนต้องสอนงานใหม่ไม่เรียนรู้งาน

7) ลักษณะงานที่หนัก ยากลำบาก เสี่ยงอันตราย ไม่มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอน จึงไม่ดึงดูดใจเมื่อเทียบกับงานอื่นที่สามารถเลือกทำได้อีก

8) การปรับเพิ่มอายุผู้ที่สามารถทำงานประมงทะเลเป็น 18 ปีขึ้นไป

2.3 แนวทางแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล

1) ลูกจ้างที่นายจ้างมีอยู่มาทำงานด้วยวิธี ลูกจ้างมาสมัครงานด้วยตนเอง มากที่สุด รองลงมาคือ มีการแนะนำกันมา การนำเข้าแรงงานแบบ MOU ใช้แรงงานในครอบครัว และมีนายหน้าหรือบริษัทจัดหาแรงงานนำมาให้ และวิธีที่นายจ้างใช้เมื่อเกิดภาวะขาดแคลนแรงงานและต้องการแรงงานมาทำงาน คือ ให้แรงงานที่ทำงานด้วยชักชวนญาติ เพื่อน คนรู้จักมาทำงานด้วย บางครั้งจึงต้องรอนานจนต้องจอดเรือ

2) การนำเข้าแรงงานแบบ MOU เป็นอีกวิธีที่นายจ้างเลือกใช้แต่ยังมีประเด็นที่เป็นอุปสรรคจนนายจ้างมากกว่าครึ่งมองว่าการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ไม่สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ ซึ่งต้องรอการปรับปรุงแก้ไขจากภาครัฐต่อไป คือ มีขั้นตอนมาก เอกสารเยอะ ค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลานานกว่าจะได้แรงงานมาทำงานด้วยไม่ตอบสนองความต้องการที่เร่งด่วน กรณีนำเข้าแรงงานผ่านบริษัทนำคนต่างด้าวมาทำงานในประเทศไทย นายจ้างไม่มีโอกาสคัดเลือกแรงงานและแรงงานไม่ทราบลักษณะงานที่แท้จริง ทำให้แรงงานมาแล้วไม่สามารถทำงานได้ ทำงานไม่เป็น ทำงานไม่ทน กลับประเทศต้นทางก่อนครบสัญญา นายจ้างต้องเสียเวลาและค่าใช้จ่าย และอยากให้มีบริษัทจัดหางานของกัมพูชา เมียนมา และลาวเข้ามาตั้งบริษัทในประเทศไทยเพื่อสะดวกและประหยัดค่าใช้จ่าย

การนำแรงงานแบบ MOU ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลอย่างเป็นระบบต้องทำตั้งแต่ ต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ ให้มีคุณภาพทั้ง 3 ส่วน กล่าวคือ <u>ต้นน้ำ</u> (ประเทศต้นทาง) ต้องมีระบบการคัดเลือกคนมาทำงานตามระบบ MOU เช่นเดียวกับการเตรียมความพร้อมให้คนไทย ที่จะไปทำงานต่างประเทศ สำหรับ<u>กลางน้ำ</u> คือ กระบวนการทำทะเบียนประวัติ การตรวจสุขภาพและการขออนุญาตทำงาน ในประเทศไทยต้องเป็น OSS (One Stop Service) ที่มีประสิทธิภาพ ไม่ล่าช้า ไม่ยุ่งยาก แต่สะดวก รวดเร็ว และถูกต้อง ส่วน<u>ปลายน้ำ</u> คือ เมื่อแรงงานไปทำงานในเรือประมงแล้ว ต้องควบคุม ดูแล ให้เขาได้รับสิทธิประโยชน์ต่างๆ ตามกฎหมาย อย่างครบถ้วน ตามมาตรฐานสากล

3) การให้บุคคลในครอบครัว หรือเครือญาติมาทำงานด้วยเป็นวิธีที่นายจ้างใช้ที่ผ่านมา และมีการวางแผนที่จะใช้แรงงานจากบุคคลในครอบครัว หรือเครือญาติมาทำงานมากขึ้น

4) การใช้เครื่องมือและเครื่องทุ่นแรง เป็นอีกวิธีที่นายจ้างจำนวนไม่น้อยให้ความสนใจ

5) การใช้แรงงานไทยที่พ้นโทษมาทำงานด้วย เป็นอีกทางเลือกที่นายจ้างให้ความสนใจ เพราะเป็นแรงงานไทย นายจ้างต้องการแรงงานไทยมาทำงานด้วย และอยากให้โอกาสในการทำงานแก่แรงงานกลุ่มนี้ แต่ยังมีข้อกังวล ซึ่งหากทางรัฐบาลมีการผลักดันและส่งเสริมให้ใช้แรงงานไทยที่พ้นโทษในกิจการเรือประมงทะเลจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นที่ต้องระมัดระวังคือ แรงงานต้องพร้อมทำงานประมงทะเลทั้งในส่วนของร่างกายและจิตใจ มีความรับผิดชอบ ขยัน ปรับตัวและเรียนรู้งาน และก่อนรับเข้าทำงานต้องพิจารณาคือคดี และอุปนิสัย ระยะเวลาการถูกจำคุก รวมทั้งไม่ต้องการคนที่มีคดีเกี่ยวพันกับยาเสพติด โดยนายจ้างกลัวนำอุปนิสัยพฤติกรรมเดิมๆ ที่ทำให้ต้องโทษกลับมาใช้ ซึ่งอาจกระทบต่อความปลอดภัยของแรงงานที่มีอยู่เดิม และการมาสร้างปัญหาเพิ่มเติมกับงานประมงทะเล

6) การพิจารณาเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการต่างๆ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานประมงทะเล และไม่ด้อยกว่างานอื่นๆ โดยเปรียบเทียบ แรงงานมีความหวังได้ปรับค่าจ้างเมื่อทำงานนานขึ้น เพื่อนายจ้างสามารถประกอบกิจการต่อไปได้และมีแรงงานที่มีคุณภาพทำงานอย่างเพียงพอต่อเนื่องและยั่งยืน

7) การปรับแก้กฎหมาย มาตรการภาครัฐสามารถช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ เช่น การอนุญาตลูกจ้างออกเรือเปลี่ยนลำได้หากมีนายจ้างคนเดียวกัน เป็นต้น ดังนั้นควรมีกฎหมายที่ส่งเสริมอาชีพประมงทะเล คุ้มครองนายจ้างให้สามารถประกอบกิจการได้โดยไม่ถูกเอาเปรียบ และถูกควบคุมมากเกินไปโดยไม่ดูเจตนา ควบคู่กับการมีค่าจ้างและสวัสดิการของลูกจ้างที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะงาน

8) รณรงค์ ส่งเสริมให้แรงงานไทยหันมาสนใจงานประมงทะเล ลบภาพพจน์งานประมงทะเลที่ผิดพลาด คลาดเคลื่อนในอดีต (อาทิ ค้ามนุษย์ ทำร้ายร่างกาย กักขังหน่วงเหนี่ยว ค่าแรงต่ำ งานอันตราย ฯลฯ) เพื่อลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานไม่สามารถเลือกใช้วิธีใดวิธีหนึ่งได้ ควรมีมาตรการที่หลากหลาย และควรแก้ไขการขาดแคลนแรงงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วยกัน

3. อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ปัญหาการขาดแคลนแรงงานเชิงปริมาณ มีประเด็นที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไข ดังนี้

1) การปรับปรุงแก้ไขจุดอ่อนกระบวนการนำเข้าแรงงานแบบ MOU เพื่อเป็นช่องทางการหาแรงงานมาทำงานที่นายจ้างพึงพอใจ และสามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานให้คลี่คลายลงได้

2) ส่งเสริม พัฒนา ต่อยอดให้เกิดการผลิตเครื่องมือ เครื่องจักรมาใช้ในกิจการเรือประมงทะเล เพื่อทดแทนแรงงานคน ยกระดับการทำงานให้มีคุณภาพ และเพิ่มผลผลิต

3) รณรงค์ส่งเสริมแรงงานไทยให้กลับมาทำงานในกิจการเรือประมงทะเล เพราะนายจ้างยังคงต้องการแรงงานไทย และยังให้โอกาสแรงงานไทยที่พ้นโทษมาทำงานด้วย การปรับทัศนคติแรงงานไทยที่มีต่องานเรือประมงทะเล ล้างภาพความผิดพลาด บกพร่องที่เคยเกิดในงานเรือประมงทะเลที่ผ่านมา (ค่าแรงต่ำ ค้ามนุษย์ กักขัง แรงงานบังคับ ฯลฯ) มีการเตรียมกำลังคนที่มีศักยภาพพร้อมทำงาน มีวินัยในการทำงาน ใฝ่เรียนรู้งาน พร้อมกับการปรับค่าจ้างและสวัสดิการให้เหมาะสมกับลักษณะงานและไม่ด้อยกว่างานอาชีพอื่น เพื่อดึงคนไทยรุ่นใหม่มาทดแทนแรงงานรุ่นเก่าที่มีประสบการณ์ทำงานมายาวนาน ซึ่งเริ่มเกษียณอายุ และเป็นการลดการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว

4) มีมาตรการส่งเสริม ช่วยเหลือ และมีทางออกสำหรับแรงงานไทยที่มีประสบการณ์การทำงานที่ปรับตัวเข้ากับกฎระเบียบ ปฏิบัติของภาครัฐไม่ได้ เช่น ไต้ก๋งทำงานในหน้าที่ตนเองได้ดีมีประสบการณ์แต่ไม่สามารถเขียนรายงานจำนวนปลาตามแบบฟอร์มที่กำหนดมาได้ เป็นต้น และงานช่างเครื่องจักรยนต์ เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะ ประสบการณ์การทำงาน จะทำอย่างไรจึงจะสงวนงานนี้ให้คนไทยได้ทำต่อไป ด้วยสภาวะการขาดแคลนผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ที่ผ่านมาภาครัฐจึงเปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวทีมีใบประกาศนียบัตรตามกำหนดเป็นผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ได้เหมือนคนไทย ซึ่งหากเป็นเช่นนี้ต่อไปแรงงานต่างด้าวจะมาทำหน้าที่แทนคนไทยต่อไปได้และแรงงานไทยที่ขาดเอกสารทางราชการ (ไม่มีบัตรประชาชน) เพราะเป็นเด็กกำพร้า หรือคนแร่ร่อนที่หนีออกจากบ้านมานาน เคยทำงานประมงทะเลมาในอดีต เป็นต้น

3.2 การขาดแคลนแรงงานเชิงคุณภาพ แรงงานที่มาใหม่ทำงานไม่เป็นเมื่อมีการเข้า-ออกงานบ่อยนายจ้างต้องคอยสอนงานใหม่อยู่เรื่อยๆ จึงอยากได้แรงงานที่เป็นงาน มีประสบการณ์การทำงาน แรงงานไม่สู้งาน ไม่มีความอดทนบางรายมาอยู่ไม่ถึงเดือน หรือทนทำครบเดือนก็ออกจากงานไป แรงงานเมาสุราจนไม่สามารถทำงานได้หรือมีการทะเลาะวิวาท ปัญหายาเสพติดจึงเป็นประเด็นที่นายจ้างกังวลไม่อยากให้มีบนเรือประมงเพราะส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ทำ และอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างทำงานได้ แรงงานไม่ตรงเวลา ไม่รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย อู้งาน ไม่ยอมทำงาน เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานเอาเปรียบลูกน้อง ส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงานที่ต้องรอหรือทำงานเพิ่มขึ้น

3.3 การขาดแคลนแรงงานต่อเนื่องและรุนแรงในตลาดแรงงานกิจการเรือประมงทะเล ทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่บิดเบี้ยว ผิดเพี้ยนในตลาด เช่น การจ่ายเงินก่อนเริ่มทำงาน การเบิกค่าจ้างล่วงหน้า การยอมทนกับแรงงานไม่มีคุณภาพ ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่ยอมทำงาน เมาสุราจนไม่สามารถทำงานไม่ได้ เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน ทะเลาะในขณะทำงาน

ผลจากการที่ประเทศไทยได้พัฒนาในด้านเศรษฐกิจ ท่ามกลางความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี ทำให้เกิดโอกาสการจ้างงานใหม่ๆ และการสร้างงานด้วยตนเองแก่คนไทยมากขึ้น คนไทยจึงมีทางเลือกในการประกอบอาชีพ หลีกเลี่ยงงานบางประเภทที่ถือว่าอันตราย สกปรก มีความเสี่ยง

มีเวลาสำหรับตนเองและครอบครัวไม่แน่นอน ค่าจ้างที่น้อยกว่าโดยเปรียบเทียบกับงานอื่นและหรือสิ่งที่ต้องเสียไป ดังนั้นงานประมงทะเลจึงเป็นอีกหนึ่งงานที่ถูกปฏิเสธจากคนไทยบางกลุ่มที่มีทางเลือกมากกว่า รวมทั้งผู้ประกอบการหากไม่มีการปรับตัว และเปลี่ยนผ่านไปสู่รูปแบบการผลิตที่เน้นเทคโนโลยีเพื่อช่วยประหยัดแรงงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต พึ่งพาแรงงานราคาถูกให้น้อยลง กิจการประมงทะเลของไทยก็อาจจะขาดความยั่งยืนได้ ทั้งนี้หน่วยงานภาครัฐพึงตระหนักถึงประเด็นเหล่านี้ด้วยการมีแนวคิด นโยบาย และมาตรการสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนากิจการประมงทะเลของไทยไม่ให้ติดกับดักการเน้นการใช้แรงงานเข้มข้น อาศัยความได้เปรียบจากแรงงานราคาถูกเช่นในอดีต เพราะไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุแล้วและอยู่ในภาวะการขาดแคลนแรงงานอย่างต่อเนื่องและรุนแรง โดยเฉพาะในกิจการประมงทะเล ซึ่งการขาดแคลนแรงงานดังกล่าวส่งผลให้เกิดการเอาเปรียบนายจ้างโดยอาศัยช่องว่างของกฎหมาย อย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในตลาดแรงงานทั่วไป คือการเบิกเงินค่าจ้างล่วงหน้าในกรณีต่างๆ คือ จ่ายเป็นค่าจ้างก่อนค่อยทำงานตามหลังนั่นเอง

4. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ทำให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในกิจการเรือประมงทะเล ซึ่งปัญหาเหล่านั้นส่งผลกระทบต่อการขาดแคลนแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และเป็นปัญหาที่ซ้ำเติมนายจ้างให้ประกอบกิจการอย่างยากลำบากมากขึ้น อันจะส่งผลต่อความยั่งยืนของกิจการประมงทะเลของประเทศต่อไป คนไทยมีศักยภาพในการทำการประมงทะเลไม่เป็นสองรองใครมาแต่อดีต สินค้าประมงทะเลส่งออกสร้างรายได้เข้าประเทศอย่างมากมาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. หน่วยงานภาครัฐ

(1) จัดทำระบบฐานข้อมูลแรงงานประมงให้ประสานเชื่อมโยงด้วยกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ฐานข้อมูลร่วมกันในการสืบค้นข้อมูลการช่วยเหลือแรงงานที่มีปัญหาในด้านต่างๆ และสามารถใช้ข้อมูลในการควบคุม ดูแลแรงงานบางส่วนที่สร้างปัญหาให้กับนายจ้างได้ เช่น แรงงานที่รับค่าจ้างจากนายจ้างล่วงหน้าแล้วหนีหรือไม่ทำงาน และไปทำงานกับนายจ้างรายใหม่อีก และเบิกค่าจ้างล่วงหน้าอีกแล้วหนีอีก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องบันทึกประวัติแรงงานเหล่านี้ไว้ในระบบฐานข้อมูล หากระบบข้อมูลสามารถยับยั้งแรงงานเหล่านี้ได้ไม่ไปสร้างปัญหากับนายจ้างอื่นๆ ได้อีก ปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างก็จะลดลง ทำนองเดียวกันแรงงานประมงจะได้รับการเชื่อถือ เชื่อมั่นจากนายจ้างมากขึ้น ซึ่งเป็นผลดีทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

(2) ควรกำหนดเกณฑ์การปรับค่าจ้างและสวัสดิการสำหรับงานกิจการเรือประมงทะเลให้มีความน่าสนใจและจูงใจแรงงาน โดยจำเป็นต้องคำนึงถึงลักษณะงานประมงทะเลที่มีรายได้ไม่แน่นอนด้วย และมีการปรับทัศนคติ ประชาสัมพันธ์ให้คนไทยหันมาทำงานกิจการประมงทะเลมากขึ้นควบคู่ไปด้วยกัน ในขณะเดียวกัน เพื่อไม่ให้การยกระดับค่าจ้างแรงงานประมงสร้างความเดือดร้อนแก่นายจ้างหรือเจ้าของเรือในส่วนนี้ด้วย

(3) ควรพิจารณาขั้นตอนการนำเข้าแรงงานแบบ MOU ให้มีเวลาดำเนินการกระชับเอกสารและค่าใช้จ่ายไม่มากเกินไป และมีระบบคัดกรองแรงงานที่มีคุณภาพ สามารถทำงานได้ครบสัญญา รวมทั้งมีระบบติดตามแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตามระบบ MOU อย่างเหมาะสม

(4) ควรมีการผลักดันให้เกิดการผลิตเครื่องมือเครื่องจักร หรือนวัตกรรมสำหรับงานประมงทะเล ทั้งนี้อาจต้องประสานสถาบันการศึกษา สถาบันวิจัยหรือภาคเอกชนในการช่วยพัฒนา ประดิษฐ์คิดค้น เพื่อนำมาใช้พัฒนางานประมงทะเล และสามารถลดการพึ่งพาแรงงานได้

(5) การส่งเสริมการสร้างงานให้นักโทษไทยที่พ้นโทษมาทำงานเรือประมงทะเล เพื่อสร้างงานแก่แรงงานพ้นโทษที่ประสงค์ทำงานประมงทะเล และลดการขาดแคลนแรงงานแก่ผู้ประกอบการเรือประมงทะเล โดยภาครัฐต้องเป็นหน่วยงานหลักในการเตรียมความพร้อมแก่แรงงานเหล่านั้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจ วินัยการทำงาน การปรับตัวกับงาน เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งคัดกรองแรงงานที่มีคุณภาพ ลดโอกาสการสร้างปัญหา การก่อเหตุรุนแรงจากพฤติกรรมอันเป็นเหตุให้ต้องโทษ หรือเหตุอื่นๆ เพื่อสร้างความมั่นใจแก่ผู้ประกอบการให้หันมาใช้แรงงานที่ภาครัฐจัดเตรียมให้ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นแรงงานกลุ่มที่มีความอ่อนไหวทั้งตัวแรงงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ประกอบการ ดังนั้นจำเป็นต้องเน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ เพราะหากพลาดพลั้งมีเหตุขึ้นมาจะทำให้ความเชื่อมั่นต่อแรงงานกลุ่มนี้หมดไปทันที และเช่นเดียวกันกับข้อ (3) ควรมีระบบติดตาม (Monitoring or tracer system) แรงงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผู้ประกอบการ/นายจ้าง

นายจ้างหรือผู้ประกอบการที่แท้จริง ควรสร้างแรงจูงใจหรือสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างหรือระหว่างลูกจ้างด้วยกัน นายจ้างควรพบปะพูดคุยสอบถามความเป็นอยู่ การทำงานร่วมกันของลูกจ้าง เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกันหากมีปัญหาเกิดขึ้นจะได้แก้ไขได้ทันท่วงที ซึ่งจะลดปัญหาการหลบหนี การทะเลาะวิวาทระหว่างแรงงานด้วยกันได้

นายจ้างอาจพิจารณาเพิ่มแรงจูงใจให้แก่แรงงานประมงด้านค่าจ้างและสภาพการทำงาน หรือมาตรการดูแลปรับปรุงสภาพการทำงานโดยความร่วมมือของทุกฝ่าย เป็นต้น

สำหรับองค์กรเอกชน สามารถเข้ามาช่วยหรือส่งเสริมการทำงานของภาครัฐและนายจ้าง เพื่อให้แรงงานประมงมีสวัสดิการและความมั่นคงต่อชีวิตมากขึ้น โดยให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงานภาครัฐและร่วมเป็นคณะทำงานในส่วนภารกิจช่วยเหลือแรงงานที่ภาครัฐตั้งขึ้น เช่น คณะทำงานศูนย์ประสานงานแรงงานประมง คณะทำงานศูนย์ร่วมบริการช่วยเหลือแรงงานต่างด้าว และคณะทำงานในศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออก (PIPO) เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย ดังนี้

1) ควรวิจัยเพื่อหาแนวทางนำแรงงานไทยกลับเข้าสู่กิจการเรือประมงทะเล ความเป็นไปได้และปัจจัยสนับสนุนให้มีการจ้างแรงงานไทยภายใต้ค่าจ้าง สวัสดิการที่เหมาะสม รวมทั้งสร้างการรับรู้ปรับทัศนคติของแรงงานไทยต่องานประมงทะเล เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานประมงทะเล

2) ควรวิจัยระยะเวลาที่แรงงานต่างด้าว (เมียนมา กัมพูชา ลาว) จะยังคงทำงานกิจการประมงทะเลในประเทศไทย รวมทั้งทิศทางนโยบายภาครัฐและประเทศต้นทางในการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานกิจการประมงทะเลในประเทศไทย

3) ศึกษาความเป็นไปได้ และความเหมาะสมในการมีหน่วยงานกลางในการบริหารจัดการงานประมงทะเลอย่างเป็นระบบ เช่น กองทุนช่วยเหลือผู้ประกอบการประมงทะเลและแรงงานประมงทะเล การให้ความรู้แก่แรงงานก่อนปฏิบัติงานกลางทะเล ทั้งเรื่องความปลอดภัย การใช้เครื่องมือ สภาพการทำงาน วินัยในการทำงาน การจัดหาแรงงานที่มีคุณภาพและมีปริมาณเพียงพออย่างยั่งยืน ฯลฯ

บรรณานุกรม

กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 (2557, 30 ธันวาคม) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 131 ตอนที่ 88 ก หน้า 95-99.

กฎกระทรวง ระบบความปลอดภัย สุขอนามัย และสวัสดิภาพในการทำงานของคนประจำเรือ พ.ศ. 2559 (2559, 25 กุมภาพันธ์) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนที่ 18 ก หน้า 20-23.

กระบวนการแจ้งเรือออก e-PIPO จากระบบใบอนุญาตฯ 285 ไประบบ Fishing Info. สืบค้นเมื่อวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2562, จาก 164.115.27.234/Document/ePIPO.pdf.

กรมเจ้าท่า. (ม.ป.ป.). **การแบ่งประเภทเรือกลประมงและตำแหน่งงาน**. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562, จาก164.115.27.234/Doucument/pr02.pdf.

กรรณภัทร ชิตวงศ์. (2558). **การบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา**. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

กรรณภัทร ชิตวงศ์ หทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร และเจษฎา ทองขาว. (2559). **มาตรการทางกฎหมายกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานภาคประมงทะเลในจังหวัดสงขลา**. รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.

กองทะเบียนจัดหางานกลางและคุ้มครองคนหางาน, กรมการจัดหางาน. (2561). **พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561.**

กองบริหารจัดการเรือประมงและการทำการประมง, กรมประมง. (2561). **คู่มือการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้าออก**.

ข้อบังคับกรมเจ้าท่า ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการออกใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่ออนุญาตให้ใช้เรือและใบสำคัญแสดงการตรวจเรือเพื่อจดทะเบียนเรือไทยสำหรับเรือประมง พ.ศ. 2561 (2561, 21 สิงหาคม) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนพิเศษ 201 ง หน้า 23-33.

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 10/2558 (2558, 29 เมษายน) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนพิเศษ 99 ง หน้า 1-8.

คำสั่งกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2561 (2561, 2 เมษายน) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 21 ก หน้า 6-8.

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 53/2559 (2559,9 กันยายน 2559) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนพิเศษ 202ง หน้า 30-32.

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 22/2560 (2560, 4 เมษายน 2560) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 97ง หน้า 54-64.

คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 8/2561 (2561,24 เมษายน) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนพิเศษ 93 ง หน้า 13-14.

ประกาศศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำการประมงผิดกฎหมาย ฉบับที่ 2/2558 เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการแจ้งเข้า–ออก ท่าเทียบเรือ. (2558, 19 มิถุนายน) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนพิเศษ 141 ง หน้า2.

ผจญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป.). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2562, จาก http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewID=12168&Key=news_research.

พระราชกำหนด แก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเรือไทย พุทธศักราช 2481 พ.ศ. 2561 (2561, 27 มีนาคม) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 19 ก หน้า 17-28.

พระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเรือไทยพุทธศักราช 2481 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 (2561, 28 ธันวาคม) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 135 ตอนที่ 112 ก หน้า 84-88.

พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558 (2558, 13 พฤศจิกายน) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 108 ก หน้า 1-45.

พระราชกำหนดการประมง (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2560 (2560, 28 มิถุนายน) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 67 ก หน้า 1-18.

พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ. 2456 สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2562, จาก http://wiki.kpi.ac.th/images/b/b5/%E0%B8%9E.%E0%B8%A3.%E0%B8%9A.%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B8%AD%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%99%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B3%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2.pdf.

พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2560 (2560, 24 มกราคม) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 134 ตอนที่ 10 ก หน้า 36-43.

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 (2551, 6 กุมพาพันธ์ 2551) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 29 ก หน้า 28–49.

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 (2558, 28 เมษายน) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 34 ก หน้า 27-31.

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 (2558, 8 ตุลาคม) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 132 ตอนที่ 98 ก หน้า 21-50.

พระราชบัญญัติเรือไทย พ.ศ. 2481. สืบค้นเมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2562, จาก http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%C324/%C324-20-9999-update.pdf.

พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิการประมงในเขตการประมงไทย พ.ศ. 2482 สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2562, จาก https://www.fisheries.go.th/management/docs/arft.pdf.

พระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิการประมงในเขตการประมงไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2539 สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2562, จากhttp://law.longdo.com/law/531/rev1472.

ภาคีเครือข่ายภาคประชาสังคมเพื่ออาหารทะเลที่เป็นธรรมและยั่งยืน. ม.ป.ท. **ชีวิตติดร่างแห รายงานสิทธิแรงงานในอุตสาหกรรมประมงไทย**.

ศูนย์วิจัยการย้ายถิ่นแห่งเอเชีย สถาบันเอเชียศึกษา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2549). **ภาคการจ้างงานประมง**. (พิมพ์ครั้งที่ 2).

ศูนย์บัญชาการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย (ศปมผ.) (2561). คู่มือการปฏิบัติงานศูนย์ควบคุมการแจ้งเรือเข้า-ออกและจุดตรวจเรือประมงส่วนหน้า.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. สสส (2557). **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). เมืองนนทบุรี: อัพทรูยู ครีเอทนิว จำกัด.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. (2561). **สิทธิจากเรือสู่ฝั่ง ข้อค้นพบจากงานวิจัยข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับแรงงานประมงและอาหารทะเลในประเทศไทย**.

ฮิวแมนไรท์วอทช์. (2561). **โซ่ที่ซ่อนไว้ การปฏิบัติมิชอบด้านสิทธิและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมประมงไทย.**

ภาคผนวก

PI-PO SONGKHLA

ที่สัมภาษณ์

แบบสอบถามชุดที่.....
(สำหรับนายจ้าง/ผู้ประกอบการ)

แบบสอบถามโครงการวิจัย
เรื่อง
ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา
****

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามที่ท่านทราบ โดยเติมคำลงในช่องว่างหรือใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) ซึ่งข้อมูลที่ได้จะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำมาวิเคราะห์เชิงวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเล และบริหารจัดการแรงงานสำหรับกิจการประมงทะเลอย่างเป็นระบบต่อไป

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป
ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจ้างงาน

<u>ส่วนที่ 1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป</u>

1.1 สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

( ) นายจ้าง/ผู้ประกอบการ ( ) ตัวแทนนายจ้าง/ผู้ประกอบการ

1.2 การครอบครองเรือ

( ) เจ้าของเรือ ( ) ผู้เช่าเรือ ( ) อื่นๆ (ระบุ).....

1.3 ท่านเป็นผู้ประกอบการเรือประมงทะเล เป็นระยะเวลา.....ปี

1.4 ท่านมีเรือทั้งหมด

( ) เรือขนาดเล็กกว่า 10 ตันกรอสส์ จำนวน.....ลำ จำนวนแรงงาน.....คน

( ) เรือขนาด 10 – 29 ตันกรอสส์ จำนวน.....ลำ จำนวนแรงงาน.....คน

( ) เรือขนาด 30 – 59 ตันกรอสส์ จำนวน.....ลำ จำนวนแรงงาน.....คน

( ) เรือขนาด 60 ตันกรอสส์ขึ้นไป จำนวน.....ลำ จำนวนแรงงาน.....คน

1.5 ท่านมีแรงงานกิจการประมงทะเลสัญชาติใดบ้าง จำนวนเท่าไร

- แรงงานไทย จำนวน.....คน
- แรงงานเมียนมา จำนวน.....คน
- แรงงานกัมพูชา จำนวน.....คน
- แรงงานลาว จำนวน.....คน
- อื่นๆ (พื้นที่สูง กะเหรี่ยง ฯลฯ) ระบุ.....จำนวน.....คน

1.6 ช่วงเวลาเดือนมกราคม – ธันวาคม 2561

เรือออกทำการประมง จำนวน.....ลำ

จอดไม่ทำการประมง จำนวน.....ลำ

/1.7 เรือของท่าน...

1.7 เรือของท่านออกไปทำการประมงครั้งละประมาณกี่วัน

( ) เรือขนาดเล็กกว่า 10 ตันกรอสส์ ครั้งละ.....วัน

( ) เรือขนาด 10 – 29 ตันกรอสส์ ครั้งละ.....วัน

( ) เรือขนาด 30 – 59 ตันกรอสส์ ครั้งละ.....วัน

( ) เรือขนาด 60 ตันกรอสส์ ขึ้นไป ครั้งละ.....วัน

1.8 <u>หากท่านสามารถตอบได้</u> เรือประมงของท่านเข้าท่าเทียบเรือประมงที่จังหวัดไหนบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

จังหวัด.....

จังหวัด.....

จังหวัด.....

<u>ส่วนที่ 2. ข้อมูลการจ้างงาน</u>

2.1 ท่านได้ลูกจ้างมาทำงานในเรือประมงทะเลด้วยวิธีใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) มีการแนะนำกันมา ( ) นายหน้า/บริษัทจัดหาแรงงานให้ ( ) นำเข้าแบบ MOU

( ) ลูกจ้างมาสมัครงานด้วยตนเอง ( ) แรงงานในครอบครัว

( ) อื่นๆ (ระบุ).....

2.2 ลูกจ้างทำงานกับท่านช่วงระยะสั้นที่สุด จำนวน.....เดือน นานที่สุด จำนวน.....ปี

2.3 สาเหตุการออกจากงานของลูกจ้างที่ผ่านมา (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) หนีงาน ( ) เปลี่ยนนายจ้าง ( ) เปลี่ยนไปทำงานอื่น

( ) กลับบ้าน/ประเทศ ( ) หมดเวลาการอนุญาตให้จับปลา (ไม่เกิน 240 วัน/ปี)

( ) ไล่ออก ( ) อื่นๆ ระบุ).....

2.4 ท่านมี<u>แนวคิด</u>ที่จะนำเครื่องจักร/เครื่องมือ มาใช้เป็นเครื่องทุ่นแรง ลดต้นทุนหรือลดการใช้แรงงานในการทำการประมงบ้างหรือไม่

( ) มี ( ) ไม่มี

2.5 ท่านมีการใช้ หรือวางแผนที่จะใช้แรงงานจากบุคคลในครอบครอบครัว หรือเครือญาติมาทำงานในเรือประมงบ้างหรือไม่

( ) มี ( ) ไม่มี

2.6 ท่านจ่ายค่าจ้างรูปแบบใด

( ) แบบเงินเดือน

( ) แบบแบ่งเปอร์เซ็นต์ในการขายปลาแต่ละรอบ

( ) แบบเงินเดือนและแบ่งเปอร์เซ็นต์ในการขายปลาแต่ละรอบ

( ) แบบเงินเดือนและค่าสัตว์น้ำจากเบ็ดมือ

( ) อื่นๆ (ระบุ) .....

2.7 ปัญหาการจ้างงานที่ผ่านมามีอะไรบ้าง

(1) .....

(2) .....

(3) .....

/2.8 ท่านประสบ...

2.8 ท่านประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานบ้างหรือไม่ (ขาดแคลน หมายถึง หาแรงงานไม่ได้ภายใน 6 เดือน)

( ) ไม่ขาดแคลน

( ) ขาดแคลน ผู้ควบคุมเรือ (นายเรือ/นายท้าย/ไต้ก๋ง/ไต๋) จำนวน.....คน

ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ (ช่างเครื่องยนต์) จำนวน.....คน

คนประจำเรือ (ลูกเรือ/คนงาน) จำนวน.....คน

2.9 ท่านคิดว่านโยบายนำเข้าแรงงานแบบ MOU จะช่วยแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในเรือประมงได้หรือไม่

( ) แก้ไขได้

( ) แก้ไขไม่ได้ เพราะ (1) .....

(2) .....

2.10 ปัจจุบันท่านต้องการแรงงานเพิ่มหรือไม่

( ) ไม่ต้องการ

( ) ต้องการ

- แรงงานไทย จำนวน.....คน
- แรงงานเมียนมา จำนวน.....คน
- แรงงานกัมพูชา จำนวน.....คน
- อื่นๆ (พื้นที่สูง กะเหรี่ยง ชาติใดก็ได้ ฯลฯ) ระบุ.....จำนวน.....คน

2.11 หากเลือกได้ ท่านต้องการแรงงานต่างด้าวสัญชาติใดมาทำงานด้วย <u>นอกเหนือจาก</u>แรงงานสัญชาติลาว กัมพูชา เมียนมา

(1) สัญชาติ.....

(2) สัญชาติ.....

2.12 หากภาครัฐจัดหาแรงงานไทยที่พ้นโทษมาให้ทำงานในเรือประมงทะเล ท่านจะต้องการหรือไม่

( ) ต้องการ

( ) ไม่ต้องการ เพราะอะไร (โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

2.13 ท่านต้องการให้หน่วยงานภาครัฐช่วยเหลือเพื่อแก้ไขปัญหาด้านแรงงานอะไรบ้าง (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) พิจารณาการเก็บค่าบริการสัญญาณ VMS กรณีไม่ได้ออกทำการประมง

( ) ปรับปรุงกฎหมายการจ่ายค่าจ้างผ่านธนาคาร/ตู้ ATM

( ) พิจารณาการอนุญาตฝึกงานในเรือประมงทะเลเพื่อเตรียมความพร้อม สะสมประสบการณ์ และปรับทัศนคติที่มีต่อการทำงานประมงทะเล

( ) พิจารณาการเข้าระบบประกันสังคมที่สอดคล้องกับลักษณะงานประมงทะเล

( ) มีกฎหมาย หรือมาตรการคุ้มครองนายจ้างประมงทะเลกรณีการจ่ายเงินล่วงหน้า (มิใช่ขัดหนี้)

( ) ทบทวนแนวทางและค่าใช้จ่ายในการส่งแรงงานต่างด้าวกลับประเทศต้นทาง (กรณีนายจ้างไม่ได้กระทำผิด)

( ) พิจารณาการจ่ายค่าจ้างและการจัดสวัสดิการที่สอดคล้องกับลักษณะงานประมงทะเล

( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

/2.14 ท่านคิดว่า...

2.14 ท่านคิดว่าสาเหตุการขาดแคลนแรงงานในเรือประมงทะเลของท่าน เกิดจากสาเหตุใด (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ค่าจ้างและสวัสดิการไม่ดึงดูดใจเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น

( ) แรงงานมีจำกัด จึงสามารถเลือกงานอื่นได้

( ) ลักษณะงานที่หนัก ยากลำบาก เสี่ยงอันตราย ไม่มีเวลาพักผ่อนที่แน่นอน

( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

2.15 ท่านมีวิธีแก้ไขปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่ผ่านมาอย่างไร (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) ให้บุคคลในครอบครัว หรือเครือญาติมาทำงานด้วย

( ) เพิ่มค่าจ้างให้สูงขึ้นเพื่อดึงตัวแรงงานมาทำงานด้วย

( ) ใช้เครื่องมือ หรือเครื่องทุ่นแรงแทนแรงงานคน

( ) ให้แรงงานที่ทำงานด้วยชักชวนญาติ เพื่อน คนรู้จักมาทำงานด้วย

( ) ให้นายหน้าจัดหาแรงงาน จัดหาแรงงานมาทำงานด้วย

( ) นำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU

( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

.....

.....

2.16 ความคิดเห็นอื่นๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้

ศาลากลางจังหวัด (หลังเก่า) ชั้น 1 ถ.ราชดำเนิน ต.บ่อยาง อ.เมือง จ. สงขลา โทร. 074 325 042

E –mail:lmi_ska@hotmail.com

แบบสอบถามชุดที่.....
(สำหรับลูกจ้างในเรือประมงทะเล)

แบบสอบถามโครงการวิจัย
เรื่อง
ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา

****

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามที่ท่านทราบ โดยเติมคำลงในช่องว่าง หรือใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) ซึ่งข้อมูลที่ได้จะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำมาวิเคราะห์เชิงวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเล และบริหารจัดการแรงงานสำหรับกิจการประมงทะเลอย่างเป็นระบบต่อไป

แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจ้างงาน

<u>ส่วนที่ 1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป</u>

1.1 สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

( ) ผู้ควบคุมเรือ (นายเรือ/นายท้าย/ไต้ก๋ง/ไต๋)

( ) ผู้ควบคุมเครื่องจักรยนต์ (ช่างเครื่องยนต์)

( ) คนประจำเรือ (ลูกเรือ/คนงาน)

1.2 ชื่อ.....สัญชาติ..... อายุ.....ปี

1.3 **<u>กรณีต่างด้าว</u>** ท่านพูด ฟังภาษาไทยได้เข้าใจหรือไม่

( ) พูด ฟังภาษาไทยได้เข้าใจ ( ) ฟังภาษาไทยเข้าใจ พูดไม่ได้ ( ) ไม่สามารถพูดภาษาไทยได้ และฟังไม่เข้าใจ

1.4 **<u>กรณีต่างด้าว</u>** ทำงานในประเทศไทย เป็นระยะเวลา.....ปี

กิจการ.....ระยะเวลา.....ปี

กิจการ.....ระยะเวลา.....ปี

1.5 ท่านทำงานในเรือประมงทะเล ระยะเวลา.....ปี

1.6 ท่านทำงานกับนายจ้างปัจจุบัน ระยะเวลา.....ปี

1.7 ท่านเคยทำงานเรือประมงทะเลมากับนายจ้าง (รวมปัจจุบัน) จำนวน.....คน

1.8 ท่านมีญาติ พี่น้อง หรือเพื่อนสนิทที่รู้จักกันมาเป็นเวลานานทำงานอยู่ที่เดียวกันหรือไม่

( ) ไม่มี

( ) มี

<u>ส่วนที่ 2. ข้อมูลการจ้างงาน</u>

2.1 ท่านเบิกเงินล่วงหน้าจากนายจ้างหรือไม่

( ) เบิกล่วงหน้า ( ) ไม่มีการเบิกเงินล่วงหน้า

2.2 ท่านได้รับค่าจ้างเดือนละ.....บาท

/2.3 ท่านออกไป...

2.3 ท่านออกไปทำงานในเรือประมงทะเลต่อเนื่องนานที่สุด จำนวน.....วัน

2.4 ท่านคิดว่าภาษาที่ใช้ในการสื่อสารมีผลต่อการทำงานหรือไม่

( ) ไม่มีผลต่อการทำงาน ( ) มีผลต่อการทำงาน

2.5 สิ่งที่จูงใจให้ท่านทำงานอยู่ที่นี่คืออะไร (ตอบได้มากกว่า ๑ ข้อ)

( ) ค่าจ้าง ( ) เพื่อน

( ) นายจ้าง ( ) อาหาร

( ) ลักษณะงาน ( ) อื่นๆ (ระบุ).....

2.6 ท่านคิดจะทำงานในเรือประมงต่อไปหรือไม่

( ) ไม่ประสงค์จะทำอีก เพราะ.....

( ) ทำต่อไปอีก จำนวน .....ปี

2.7 ท่านมีความคิดจะเปลี่ยนนายจ้าง (ในกิจการเรือประมงทะเล) บ้างหรือไม่

( ) ไม่เปลี่ยน

( ) ต้องการจะเปลี่ยน (ระบุสาเหตุ).....

2.8 ท่านมีความพึงพอใจต่องานที่ทำหรือไม่

( ) พอใจ

( ) ไม่พอใจ (ระบุสาเหตุ) (1).....

(2).....

2.9 ท่านมีความพึงพอใจต่อค่าจ้างที่ได้รับหรือไม่

( ) พอใจ

( ) ไม่พอใจ (ระบุระดับที่พอใจ) .....บาท/เดือน

2.10 ท่านมีปัญหาในการทำงานหรือไม่

( ) ไม่มี

( ) มี (ระบุ) (1).....

(2).....

(3).....

2.11 ท่านต้องการให้ทางราชการช่วยเหลือในเรื่องใดบ้าง

.....

.....

.....

2.12 ความคิดเห็นอื่นๆ (ถ้ามี).....

.....

.....

.....

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้

ศาลากลางจังหวัด (หลังเก่า) ชั้น 1 ถ.ราชดำเนิน ต.บ่อยาง อ.เมือง จ. สงขลา โทร. 074 325 042

E –mail:lmi_ska@hotmail.com

แบบสอบถามชุดที่.....
(สำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง)

แบบสอบถามโครงการวิจัย
เรื่อง
ปัญหาและแนวทางแก้ไขการขาดแคลนแรงงานในกิจการเรือประมงทะเล กรณีศึกษาจังหวัดสงขลา

****

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามที่ท่านทราบ โดยเติมคำลงในช่องว่าง หรือใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) ซึ่งข้อมูลที่ได้จะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำมาวิเคราะห์เชิงวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลและบริหารจัดการแรงงานสำหรับกิจการประมงทะเลอย่างเป็นระบบต่อไป

1. สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม
   ( ) หัวหน้า/ผู้ช่วยศูนย์ PIPO (ทร.) ( ) นายกสมาคมประมง
   ( ) จนท. กรมการจัดหางาน ( ) จนท. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
   ( ) จนท. กรมประมง ( ) จนท. กรมเจ้าท่า
2. (หากท่านสามารถระบุได้) ตำแหน่ง.....
3. ท่านคิดว่ากิจการประมงทะเลประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานหรือไม่
   ( ) ไม่ขาดแคลน ( ) ขาดแคลน
4. ท่านคิดว่าการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลมีสาเหตุมาจากอะไร (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   ( ) สภาพงาน (งานหนัก เสี่ยงอันตราย เวลาพักไม่แน่นอน)
   ( ) ค่าจ้างและสวัสดิการไม่ดึงดูดใจเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น
   ( ) แรงงานสามารถเลือกงานอื่นได้ เพราะแรงงานมีจำนวนจำกัด
   ( ) แรงงานมีทัศนคติเชิงลบต่องานในกิจการประมงทะเล
   ( ) การใช้แรงงานต่างด้าวทดแทนแรงงานไทย ขั้นตอนยุ่งยาก ขาดการบูรณาการข้อมูลระหว่างหน่วยงาน ไม่มีหลักประกันความคุ้มทุนในการนำเข้าแรงงาน
   ( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....
   .....
   .....
5. ท่านคิดว่าปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างไร (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
   ( ) ด้านการประกอบอาชีพประมงทะเล
   ( ) ด้านการประกอบอาชีพของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Supply Chain)
   ( ) ด้านการพึ่งพาแรงงานต่างด้าว
   ( ) ด้านเศรษฐกิจและการส่งออกของประเทศ
   ( ) ด้านโครงสร้างตลาดแรงงานที่บิดเบือน (ขาดแคลน แต่ยังเน้นใช้แรงงานอย่างเข้มข้น)

/ด้านความมั่นคง....

( ) ด้านความมั่นคง สาธารณสุข การศึกษา และสังคม จากการใช้แรงงานต่างด้าว
( ) เกิดขบวนการนายหน้าค้าแรงงานเพื่อจัดหาแรงงานป้อนตลาด ซึ่งอาจส่งผลให้มีการค้ามนุษย์
( ) ย้ายฐานการผลิต (นำเรือไปจดทะเบียน เทียบท่าประเทศเพื่อนบ้านแทน)
( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....
.....
.....

6. ท่านคิดว่ารัฐบาลควรมีนโยบายอย่างไร ในการแก้ไขปัญหาในกิจการเรือประมงทะเล (ตอบเฉพาะส่วนที่เป็นหน่วยงานของท่าน)

1) กระทรวงแรงงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) การนำเข้าแรงงานต่างด้าวตาม MOU
- ควรมีการใช้เวลานำเข้าที่ไม่นานเกินไป ค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงมาก (ทั้งต้นทาง และในประเทศไทย) และมีขั้นตอนการดำเนินการที่ชัดเจน ไม่สลับซับซ้อนและเป็นมาตรฐานแนวทางเดียวกันทุกจังหวัด

( ) ขยายระยะเวลาทำงานแก่แรงงานประมงทะเลที่นำเข้าแรงงานต่างด้าว ตาม MOU ให้มีระยะเวลายาวนานขึ้น (อาทิ 3 – 4 ปี เป็นต้น)

( ) การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ในกิจการประมงทะเล
- บูรณาการระหว่างหน่วยงาน ลดความซ้ำซ้อน ใช้เอกสารร่วมกันได้ รวมทั้งการใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ช่วยประหยัดเวลา

( ) บังคับใช้กฎหมายเพื่อการควบคุม ปราบปรามผู้กระทำผิดกฎหมายของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

( ) จัดอบรมให้ชาวประมง แรงงานทั้งไทยและต่างด้าว มีทัศนคติที่ดีต่องานประมงทะเลและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

( ) รัฐจัดหาวิธีการที่เหมาะสมในการคุ้มครองสิทธิที่จะรวมตัวกัน/การเข้าร่วมสหภาพแรงงาน หรือมีตัวแทนในการเจรจากับผู้ที่เกี่ยวข้อง

( ) อบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และความปลอดภัยในการทำงานแก่ชาวประมงและลูกจ้าง

( ) จัดให้มีความปลอดภัยอาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสมเพื่อดึงดูดใจให้แรงงานสนใจงานประมงทะเล
- ประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้นายจ้างจัดสวัสดิการที่เหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน มีเวลาหยุดที่ลูกจ้างพักผ่อนและดูแลครอบครัวได้
- ปรับปรุงสภาพเรือให้ได้มาตรฐานการทำงาน และความเป็นอยู่ โดยเฉพาะที่พัก ที่นอน อาหาร น้ำอาบ น้ำดื่ม และเวลาพัก
- ประชาสัมพันธ์เชิญชวน และสร้างแรงจูงใจให้แก่คนไทย สมัครเข้าทำงานประมงทะเล
- อื่นๆ.....

( ) แก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย การจ่ายค่าจ้างผ่านธนาคาร/ตู้ ATM

( ) มีแนวทางในการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหาเพื่อคุ้มครองนายจ้าง และลูกจ้างจากปัญหาการจ่ายค่าจ้างล่วงหน้า ซึ่งเป็นธรรมเนียมปฏิบัติในกิจการประมงทะเล (ไม่ใช่แรงงานขัดหนี้)

( ) ทบทวน แก้ไขกฎหมายการจ่ายค่าจ้างแรงงานประมงทะเลให้สอดคล้องกับสภาพการทำงาน ฤดูกาล และระยะเวลาทำการประมง

/ เปิดโอกาส...

( ) เปิดโอกาสให้แรงงานสามารถซื้อประกันสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขควบคู่ประกันของภาคเอกชน
( ) เปิดโอกาสให้แรงงานเข้าถึงสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการประกันสังคม เช่น ประกันสุขภาพ ประกันการว่างงานกองทุนชราภาพ และ/หรือกองทุนเงินทดแทนแก่ชาวประมง
( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....
.....
.....

2) **กรมประมง** (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
( ) จัดให้มีกฎหมายช่วยเหลือผู้ประกอบการประมงทะเล
( ) มีกฎหมาย หรือมาตรการคุ้มครองนายจ้างประมงทะเล กรณีมีข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยที่นายจ้างไม่ได้กระทำผิด
( ) ระบบติดตาม ควบคุม เฝ้าระวังทำการประมงตามกฎหมาย
( ) อบรมศักยภาพทำการประมงทุกด้านแก่นายจ้าง/ชาวประมง และแรงงานประมงทะเล
( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3) **กรมเจ้าท่า** (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
( ) มีแนวทางในการกำหนดคนประจำเรือและแรงงานในเรือตามประเภทและขนาดเรือ
( ) เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวเข้ารับการอบรมเพื่อมีใบประกาศนียบัตรช่างเครื่องยนต์เรือ และสามารถทำงานในเรือประมงทะเลได้
( ) การควบคุมดูแลอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยประจำเรือ
( ) แนวทางแก้ไขปัญหาจำนวนลูกเรือไม่ครบตามที่แจ้ง Port Out (PO)
( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....
.....
.....

4) **<u>นายกสมาคมประมง</u>** (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
( ) การบังคับใช้กฎหมาย และมาตรการต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ (โปรดระบุ)
.....
.....
.....
( ) สถานการณ์การประกอบกิจการประมงทะเลในประเทศ (โปรดระบุ)
.....
.....
.....
( ) การคุ้มครองนายจ้างประมงทะเล (โปรดระบุ)
.....
.....
.....

/อื่นๆ (โปรดระบุ)....

( ) อื่นๆ (โปรดระบุ).....
.....
.....
.....

5) หัวหน้า/ผู้ช่วยศูนย์ PIPO (ทร.) (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

( ) การควบคุมการอนุญาตเรือในการเข้า-ออกท่าเทียบเรือ (โปรดระบุ)
.....
.....
.....
.....

( ) การบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานต่างๆ (โปรดระบุ)
.....
.....
.....
.....

( ) อื่นๆ (โปรดระบุ)
.....
.....
.....
.....

7. ท่านพบปัญหา อุปสรรคใดในการดำเนินการตามภารกิจของหน่วยงานท่าน เกี่ยวกับการประกอบกิจการประมงทะเลในปัจจุบัน
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. ท่าน (หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง) มีข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา/แนวทางการจัดการปัญหาการขาดแคลนแรงงานในกิจการประมงทะเลอย่างไรบ้าง
.....
.....
.....
.....
.....
.....

/9. ความคิดเห็น...

9. ความคิดเห็นอื่นๆ (ถ้ามี)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

ศูนย์บริหารข้อมูลตลาดแรงงานภาคใต้
ศาลากลางจังหวัด (หลังเก่า) ชั้น 1 ถ.ราชดำเนิน ต.บ่อยาง อ.เมือง จ. สงขลา โทร. 0-7432-5042
E –mail:lmi_ska@hotmail.com

จำนวนเรือประมงทะเลที่ได้รับใบอนุญาตทำการประมงพาณิชย์และจำนวนแรงงาน จำแนกตามประเภทเครื่องมือทำการประมง

ลำดับ	ประเภทเครื่องมือ	จำนวนเรือ * (ลำ)	จำนวนแรงงานต่อลำ** (คน)
1	อวนลากแผ่นตะเฆ่	253	
	- ขนาดเล็ก (S)		4
	- ขนาดกลาง (M)		8
	- ขนาดใหญ่ (L)		12
2	อวนลากคู่	22	
	- เรือปลา		12
	- เรือหู		2
3	อวนลากคานถ่าง	2	6-7
4	อวนล้อมจับ	18	35
5	อวนครอบปลากะตัก	13	17
6	อวนครอบหมึก	94	
	- ขนาดกลาง (M)		8
	- ขนาดใหญ่ (L)		12
7	อวนช้อนปลาจาระเม็ด	22	10
8	ลอบปลา	4	8
9	ลอบหมึก	5	5
10	ลอบปู	19	8
11	เบ็ดราว > 100 เมตร	1	7
12	เรือปั่นไฟ	17	2
13	อวนติดตา	48	7

ที่มา : * สำนักงานประมงจังหวัดสงขลา ข้อมูล ณ วันที่ 27 พฤษภาคม 2562

**สำนักงานประมงจังหวัดสงขลา ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2562

หมายเหตุ : เรือขนาดเล็ก (S) คือ เรือขนาดไม่ถึง 30 ตันกรอสส์

เรือขนาดกลาง (M) คือ เรือขนาด 30 – 59 ตันกรอสส์

เรือขนาดใหญ่ (L) คือ เรือขนาด ตั้งแต่ 60 – 99 ตันกรอสส์

เรือขนาดใหญ่ (XL) คือ เรือขนาด ตั้งแต่ 100 ตันกรอสส์ ขึ้นไป