

## การสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ

### คำแนะนำของมูลนิธิความยุติธรรมเชิงสิ่งแวดล้อมในการสัมภาษณ์แรงงานข้ามชาติ ณ ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง ฉบับ พ.ศ. 2563



คำแนะนำฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ข้อมูลภาพรวมเกี่ยวกับกระบวนการสัมภาษณ์และคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์กับแรงงานข้ามชาติเพื่อคัดกรองหาสัญญาณบ่งชี้ของการค้ามนุษย์ แรงงานขัดหนี้ หรือแรงงานบังคับ ทั้งนี้เอกสารฉบับนี้จัดทำให้อย่างอิงสัญญาณบ่งชี้การบังคับใช้แรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ<sup>1</sup> การลงพื้นที่สืบสวน และการศึกษาห่วงโซ่อุปทานโดยอิสระของมูลนิธิความยุติธรรมเชิงสิ่งแวดล้อม (Environmental Justice Foundation: EJF)

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 EJF ได้เข้าสังเกตการณ์และตรวจสอบเชิงลึกการแก้ไขปัญหาการทำประมงผิดกฎหมาย ขาดการรายงาน และไร้การควบคุมและการค้ามนุษย์ในอุตสาหกรรมการประมงไทยของรัฐบาลไทย EJF ได้ดำเนินการสังเกตการณ์ทุกขั้นตอนของระบบติดตาม ควบคุม และเฝ้าระวังการทำประมง (Monitoring, Control and Surveillance: MCS) พร้อมทั้งเข้าเยี่ยมศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง (Port In - Port Out Controlling Centre: PIPO) ทั้ง 30 แห่ง ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ในอำนาจของศูนย์อำนวยการรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (ศรชล.) ทั้ง 3 เขต รวมทั้งเข้าร่วมชมการลาดตระเวนกลางทะเลของกองทัพเรือไทย กรมประมง (กปม.) และกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง (ทช.) หลายครั้ง คำแนะนำฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายในการบ่งชี้ข้อกังวลบางประการซึ่งพบเจอระหว่างการเข้าสังเกตการณ์ที่กล่าวมาในข้างต้น ถึงแม้ว่าคำแนะนำฉบับนี้จะมุ่งเน้นถึงแรงงานข้ามชาติเป็นหลักแต่กระบวนการและมาตรการป้องกันหลายประการสามารถนำไปปรับใช้ในการสัมภาษณ์แรงงานไทยได้เช่นกัน

ประเทศไทยมีเครือข่ายศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง 30 แห่ง และจุดตรวจเรือประมงส่วนหน้า (Forward Inspection Points: FIPs) 21 แห่งใน 22 จังหวัดชายฝั่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อตรวจสอบเรือประมงขณะที่เข้าและออกจากท่า เรือประมงขนาดมากกว่า 30 ตันกรอสส์ต้องรายงานศูนย์ PIPO ประจำจังหวัดของตน เพื่อขออนุญาตออกเรือทำประมง ทั้งนี้ สามารถขอรายการตำแหน่งที่ตั้งของศูนย์ PIPO และ FIP เพิ่มเติมได้ ตั้งแต่ที่มีการจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวขึ้นในปี พ.ศ. 2558 EJF และองค์กรอื่นๆ ได้ทำงานร่วมกับรัฐบาลไทยเพื่อแก้ไขปัญหาล่วงหน้าด้านการดำเนินงานต่างๆ ในระบบ PIPO อันส่งผลให้ศูนย์ PIPO ไม่สามารถติดตาม ควบคุม และเฝ้าระวังอย่างมีประสิทธิภาพได้

1 International Labour Organisation (1 October 2012) ILO indicators of Forced Labour [www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_203832/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm)

## การระมัดระวังป้องกัน COVID-19:

เนื่องจากกระบวนของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทั่วโลกนั้นส่งผลให้ระบบบริหารการประมงรวมทั้งการตรวจเรือประมงและลูกเรือเชิงลึกที่ศูนย์ PIPO ซึ่งหมายรวมถึงการสัมภาษณ์แรงงานจำเป็นที่จะต้องลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดสู่ทั้งลูกเรือและเจ้าหน้าที่หน้าท่าลงให้น้อยที่สุดอันเป็นเรื่องเข้าใจได้ ตามที่รัฐบาลไทยและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพยายามทำให้กิจกรรมเชิงเศรษฐกิจทั่วประเทศรวมทั้งอุตสาหกรรมประมงยังคงดำเนินไปอย่างปกติ จึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากที่ความปลอดภัยและสวัสดิภาพของลูกเรือ เจ้าของเรือและเจ้าหน้าที่หน้าท่าเรือยังคงรักษามาตรการต่างๆอย่างพอเหมาะตลอดวิธีการต่อต้าน COVID-19 อย่างเข้มงวด ซึ่งรวมถึงการทำให้มั่นใจได้ว่าอุปกรณ์ป้องกัน COVID-19 ได้ถูกกระจายไปอย่างแม่นยำทั้งหน้าท่า กักกันโบหน้าและอุปกรณ์ป้องกันเฉพาะตนเองอื่นๆ ควบคู่ไปกับมาตรการรักษาระยะห่างทางสังคมระหว่างการตรวจสอบหน้าท่าและกลางทะเล

## แนวทางการยึดเหยื่อเป็นศูนย์กลาง (Victim-Centred Approach):

เมื่อก้าวถึงเรื่องบริบทการประมงของไทย EJF ได้โต้แย้งมานานแล้วว่า มีความเกี่ยวโยงกันอย่างใกล้ชิดระหว่างการทำประมงแบบ IUU และการละเมิดสิทธิแรงงานขั้นร้ายแรงในอุตสาหกรรมการประมงของไทย ทำให้การแก้ไขปัญหาล่องหนด้านการดำเนินงานในส่วนต่างๆ จำเป็นต้องเกิดจากความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) หลายภาคส่วน<sup>2</sup> การปฏิรูปช่วงแรก ได้แก่ การริเริ่มตรวจสอบและสัมภาษณ์แรงงานอย่างเป็นระบบในระหว่างที่ทำการตรวจเรือประมงขณะเทียบท่า การนำเครื่องมือตรวจสอบยืนยันแรงงานแบบดิจิทัลมาใช้ในศูนย์ PIPO และมาตรการการปฏิรูปแรงงานประมงอื่นๆ<sup>3</sup>

เพื่อเป็นการพัฒนาประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านี้ การที่พนักงานตรวจแรงงานนำแนวทางการยึดเหยื่อเป็นศูนย์กลางมาใช้เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับแรงงานประมงจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง วิธีการดังกล่าวเพิ่มโอกาสที่แรงงานจะรู้สึกไว้วางใจเจ้าหน้าที่และยอมบอกกล่าวถึงกรณีสุ่มเสี่ยงต่อการละเมิดแรงงานหรือแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานมากยิ่งขึ้น

กล่าวได้ว่าแนวทางการยึดเหยื่อเป็นศูนย์กลางเมื่อพูดคุยกับแรงงานหรือผู้ให้สัมภาษณ์เป็นวิธีที่ให้ความสำคัญกับความต้องการและข้อกังวลของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งนี้ควรช่วยบรรเทาความรู้สึกไม่สบายใจหรือวิตกกังวลของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งควรลดความไม่สบายใจหรือความเจ็บปวดซ้ำของผู้ถูกสัมภาษณ์หรือผู้ที่อาจจะเป็เหยื่อให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ด้วยปัจจัยสำคัญต่างๆ อาทิ การปฏิบัติกับผู้ให้สัมภาษณ์อย่างเป็นมิตร พื้นที่ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมสัมภาษณ์ และเทคนิคการถาม<sup>4</sup> พนักงานตรวจแรงงานควรเข้าใจถึงความแตกต่างของเหตุการณ์ที่เหยื่อแต่ละรายเผชิญ และตระหนักว่าเหตุการณ์ที่เหยื่อเผชิญมักไม่เหมือนกัน

ตัวอย่างเช่น หากพบว่าเด็กทำงานบนเรือประมง พนักงานตรวจแรงงานควรใช้แบบสอบถามคนละชุดกับของชาวประมงผู้ใหญ่ การกระทำเช่นนี้สอดคล้องกับข้อบัญญัติทางกฎหมายของไทย ตัวอย่างเช่นตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 ถือว่าพฤติกรรมดังกล่าวสุ่มเสี่ยงมีความผิดฐานค้ามนุษย์ ถึงแม้จะได้รับคำยินยอมจากตัวเด็กก็ตาม<sup>5/6</sup>

องค์ประกอบสำคัญ 3 ประการของแนวทางการยึดเหยื่อเป็นศูนย์กลางตามที่ กระบวนการบาห์ลี ว่าด้วยการลักลอบขนผู้โยกย้ายถิ่นฐาน การค้ามนุษย์ และอาชญากรรมข้ามชาติที่เกี่ยวข้อง (Bali Process on People Smuggling, Trafficking in Persons and Related Transnational Crime: Bali Process)) ระบุไว้มีดังนี้<sup>7</sup>

- ตระหนักถึงความแตกต่างของเหยื่อแต่ละรายและจัดให้มีการคุ้มครองตามความเหมาะสมเฉพาะราย
- คำนึงถึงความปลอดภัย การรักษาความลับ และปราศจากการแบ่งแยกเป็นสำคัญ
- ไม่ควรสร้างข้อจำกัดว่าเหยื่อต้องเข้าสู่ขบวนการยุติธรรมได้หรือไม่

พนักงานตรวจแรงงานชาวไทยควรใช้ ‘ทักษะทางสังคม’ (soft skill) ระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ให้สัมภาษณ์หรือผู้เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นและสร้างความไว้วางใจ ทักษะดังกล่าว ได้แก่ ความสามารถในการเข้าอกเข้าใจผู้ให้สัมภาษณ์ และการพัฒนาเทคนิคการสื่อสารพูดคุย

2 Environmental Justice Foundation (2015) Pirates and Slaves — how overfishing in Thailand fuels human trafficking and the plundering of our oceans <https://ejfoundation.org/reports/pirates-and-slaves-how-overfishing-in-thailand-fuels-human-trafficking-and-the-plundering-of-our-oceans>

3 Environmental Justice Foundation (July 2019) Thailand’s Road to Reform: Securing a sustainable, legal and ethical fishery <https://ejfoundation.org/reports/thailands-road-to-reform-securing-a-sustainable-legal-and-ethical-fishery>

4 U.S. Department of Justice (2015) Victim-Centred Approach [www.ovcttac.gov/taskforceguide/eguide/1-understanding-human-trafficking/13-victim-centered-approach/](http://www.ovcttac.gov/taskforceguide/eguide/1-understanding-human-trafficking/13-victim-centered-approach/)

5 Council of State (2 February 2020) Prevention and Suppression of Human Trafficking Act, No.4, B.E. 2562 (2019) [http://web.krisdika.go.th/data/outside/outside21/file/ANTI\\_HUMAN\\_TRAFFICKING\\_ACT,B.E.\\_2551\\_\(2008\).pdf](http://web.krisdika.go.th/data/outside/outside21/file/ANTI_HUMAN_TRAFFICKING_ACT,B.E._2551_(2008).pdf)

6 พระราชบัญญัติปราบปรามการค้ามนุษย์ มาตรา 52 ย่อหน้า 3 กำหนดโทษจำคุก 8 ถึง 12 ปี และปรับ 800,000 บาท ถึง 2,000,000 บาท หากกระทำการค้ามนุษย์แก่บุคคลอายุไม่เกิน 15 ปี หากอ้างอิงถึงมาตรา 56/1 ซึ่งเป็นกรณีการค้าเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี เพื่อทำงานที่เป็นอันตรายอย่างร้ายแรงและมีผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจการเจริญเติบโต หรือพัฒนาการ ทำงานในลักษณะหรือ ในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อความปลอดภัย หรือทำงานที่ขัดต่อศีลธรรมอันดี กำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 4 ปี และปรับไม่เกิน 400,000 บาท อย่างไรก็ตาม จะมีการยกเว้นมาตรา 56/1 หากศาลพิจารณาไม่ลงอาญาผู้กระทำผิด ในกรณีที่ผู้ปกครองของเด็ก ซึ่งอยู่ในสภาพยากจนแร้นแค้นหรือเหตุอื่นอันเห็นสมควร เป็นผู้กระทำผิด

7 Bali Process on People Smuggling, Trafficking in Persons and Related Transnational Crime (1 October 2016) Enhancing a Victim-Centred Approach: Identification, Assistance, and Protection of Trafficking Victims in the Asia-Pacific [https://www.baliprocess.net/UserFiles/baliprocess/File/RSO-CIFAL-curriculum%20Enhancing%20a%20Victim-Centered%20Approach\\_A4\\_Final\\_2017-02-14\\_for-web.pdf](https://www.baliprocess.net/UserFiles/baliprocess/File/RSO-CIFAL-curriculum%20Enhancing%20a%20Victim-Centered%20Approach_A4_Final_2017-02-14_for-web.pdf)

## สัญญาณบ่งชี้การค้ามนุษย์ แรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้:

การคัดกรองเหยื่อจากการค้ามนุษย์ แรงงานบังคับหรือแรงงานขัดหนี้สามารถสังเกตได้จากสัญญาณบ่งชี้หนึ่งข้อบ่งชี้หรือมากกว่าดังต่อไปนี้

### การค้ามนุษย์:<sup>8</sup>

EJF ใช้สัญญาณบ่งชี้ตามแนวอนุสัญญาขององค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งสามารถใช้ประเมินสถานการณ์ของเหยื่อจากการค้ามนุษย์โดยให้สังเกตองค์ประกอบหลักแต่ละประการที่เข้าข่ายการค้ามนุษย์<sup>9/10</sup>

- การล่อลวงให้ทำงาน สภาพการทำงาน เนื้อหา/ความยาวของสัญญา
- การบีบบังคับหรือขู่เชิญให้ทำงานทั้งในประเทศต้นทางของแรงงานและประเทศไทย<sup>11</sup>
- การยึดเอกสารระหว่างการเดินทางและเมื่อมาถึงประเทศไทย
- แรงงานขัดหนี้จากค่าเดินทาง เอกสาร ดำเนินงาน
- การพึ่งพาผู้แสวงหาผลประโยชน์/นายหน้า เมื่อมาถึงประเทศไทย เช่น ถูกบังคับให้ซื้ออาหารหรือน้ำจากบุคคลหรือบริษัทที่กำหนดไว้การละเมิดแรงงานจากการขาดการศึกษา ความสามารถด้านภาษา ข้อมูล และสถานะที่ผิดกฎหมายในประเทศไทยของแรงงาน
- การแสวงหาผลประโยชน์จากการให้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานาน สภาพความเป็นอยู่ไม่ดี เงินเดือนต่ำ หรือไม่ได้เงินเดือน

### แรงงานบังคับ:<sup>12</sup>

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ระบุสัญญาณบ่งชี้บางประการ ซึ่งมีเป้าหมายในการช่วยให้เจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย พนักงานตรวจแรงงาน เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน ภาคประชาสังคม และภาคส่วนอื่นๆ ในแนวหน้า สามารถระบุตัวบุคคลที่ตกอยู่ในสถานการณ์การบังคับใช้แรงงาน และผู้ที่อาจต้องการความช่วยเหลือเร่งด่วน ตัวบ่งชี้เหล่านี้แสดงให้เห็นถึงสัญญาณหรือ “เบาะแส” ที่พบได้บ่อย หากมีการบังคับใช้แรงงาน<sup>13</sup>

- การแสวงหาผลประโยชน์จากสภาวะเปราะบาง: ไม่ว่าใครก็สามารถตกเป็นเหยื่อของการบังคับใช้แรงงานได้ อย่างไรก็ตาม ผู้คนที่ไม่มีความรู้ด้านภาษาหรือกฎหมายท้องถิ่น มีทางเลือกด้านความเป็นอยู่น้อย เป็นส่วนหนึ่งของชนกลุ่มน้อย ทั้งในแง่ศาสนาหรือเชื้อชาติ ทูพพลภาพ หรือมีคุณลักษณะบางอย่างที่ทำให้ต่างจากคนส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงถูกละเมิดเป็นพิเศษ และโดยมากมักถูกบังคับใช้แรงงาน
- การล่อลวง: เกิดจากการไม่สามารถทำตามสิ่งที่เคยสัญญากับแรงงานได้ ทั้งโดยวาจาหรือเอกสาร
- การกักขังหน่วงเหนี่ยว: แรงงานบังคับอาจถูกกักขังและเฝ้า เพื่อป้องกันการหลบหนีออกจากที่พัก ที่ทำงาน หรือระหว่างการเดินทาง
- การถูกขัง: เหยื่อการบังคับใช้แรงงานมักถูกขังไว้ในพื้นที่ห่างไกลและ/หรือได้รับการปฏิเสธไม่ให้ติดต่อกับโลกภายนอก
- การกระทำความรุนแรงทางร่างกายและทางเพศ: แรงงานบังคับ สมาชิกในครอบครัว และคนสนิทอาจตกเป็นเหยื่อความรุนแรงทางร่างกายหรือทางเพศ
- การข่มขู่และคุกคาม: เหยื่อจากการบังคับใช้แรงงานมักถูกข่มขู่และคุกคาม เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการเรียกร้องเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ หรือออกจากงาน
- การยึดเอกสารแสดงตน: การที่นายจ้างหรือนายหน้ายึดเอกสารแสดงตนหรือสมบัตรมีค่าส่วนตัวเป็นหนึ่งในสัญญาณบ่งชี้ของการบังคับใช้แรงงาน หากแรงงานไม่สามารถเข้าถึงสิ่งของเหล่านี้ได้เมื่อร้องขอและ/หรือไม่สามารถออกจากงานโดยไม่มีความเสี่ยงที่จะสูญเสียทรัพย์สินเหล่านี้
- การยึดค่าจ้าง: แรงงานอาจถูกบังคับให้ทำงานกับนายจ้างผู้เป็นอันตรายต่อไประหว่างที่รอค่าจ้างคงค้าง
- แรงงานขัดหนี้: แรงงานบังคับใช้มักทำงานเพื่อไถ่ถอนหนี้ที่เกิดขึ้นหรือถูกผูกติดมาในบางครั้ง
- สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่เลวร้าย: เหยื่อจากการบังคับใช้แรงงานมักต้องทนอยู่ในสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่แรงงานไม่อาจยอมรับได้
- การทำงานล่วงเวลาจนเกินเหตุ: แรงงานบังคับใช้อาจถูกใช้งานล่วงเวลาจนเกินหลายชั่วโมงหรือหลายวันตามที่กฎหมายไทยหรือข้อตกลงร่วมกำหนด.<sup>14</sup>

8 สัญญาณบ่งชี้ที่ปรับมาจาก ILO's (2009) Operational indicators of trafficking in human beings: <http://lft.ee/admin/upload/files/ILO%20indicators.pdf>

9 EU Together Against Trafficking in Human Beings (2009) Operational indicators of trafficking in human beings [www.ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/operational-indicators-trafficking-human-beings\\_en](http://www.ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/operational-indicators-trafficking-human-beings_en)

10 Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (2000) Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Persons Especially Women and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime [www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx](http://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx)

11 ประเทศกำเนิด (Origin country: OC) เป็นประเทศต้นทางที่แรงงานข้ามชาติเดินทางมาจาก ในขณะที่ประเทศปลายทาง (Destination country: DC) เป็นประเทศที่แรงงานข้ามชาติเดินทางไป

12 สัญญาณบ่งชี้ที่ปรับมาจาก ILO's (2005) Forced Labour Indicators: [http://forcedlabour.org/?page\\_id=86](http://forcedlabour.org/?page_id=86)

13 International Labour Organisation (1 October 2012) Indicators of Forced Labour [www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS\\_203832/lang-en/index.htm](http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm)

14 International Labour Organisation (1 October 2012) Indicators of Forced Labour [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/publication/wcms\\_203832.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_203832.pdf)





การสัมภาษณ์ซึ่งจัดขึ้นที่ลิฟท์นี้ควรได้รับการชื่นชม ดังต่อไปนี้ 1) จัดขึ้นในบริเวณที่ผู้ตรวจสอบเรือประมงคนอื่นๆ ไม่สามารถมองเห็นหรือได้ยิน 2) จัดพื้นที่ที่มีความสบายและมีความเป็นส่วนตัวเพื่อให้ลูกเรือรู้สึกปลอดภัยและไม่ตกอยู่ในอันตราย 3) อนุญาตให้เพียงเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและล่ามเข้าสัมภาษณ์ และ 4) เลือกกลุ่มตัวอย่างลูกเรือตามสัดส่วนมาสัมภาษณ์

**การเตรียมการสัมภาษณ์:**

การทำให้แรงงานข้ามชาติรู้สึกปลอดภัยและไม่ตกอยู่ในอันตรายระหว่างการทำสัมภาษณ์เป็นสิ่งสำคัญ การสัมภาษณ์ควรกระทำโดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึก และใช้ล่ามอิสระที่ได้รับการรับรอง เพื่อสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวเท่านั้น ผู้สัมภาษณ์ควรตระหนักถึงความเปราะบางของแรงงานข้ามชาติ ขณะวางแผนและทำการสัมภาษณ์ตลอดเวลา หนึ่งในข้อกำหนดของมาตรฐานขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Standard Operation Procedure: SOP) อย่างเป็นทางการของ PIPO คือ การประชุมเตรียมการ ก่อนเข้าตรวจสอบ ขั้นตอนดังกล่าวถูกนำมาใช้เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถอภิปรายถึงกลยุทธ์และการสอบถามที่อาจเกิดขึ้นก่อนเข้าตรวจ EJF ขอชื่นชมที่มีการนำขั้นตอนนี้มาใช้

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ PIPO มีกระบวนการติดต้นการสืบสวนมากขึ้น EJF จึงเสนอแนะให้ขอให้เจ้าหน้าที่ลงระบุปัญหาอย่างน้อยหนึ่งข้อเกี่ยวกับการทำการประมงในเขตพื้นที่ของพวกเขา การกระทำเช่นนี้จะเป็นการฝึกที่เป็นประโยชน์สำหรับเจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการซักถามของพวกเขา ก่อนจะตรวจสอบเรือประมงเสร็จ ทีมงานควรจัดประชุมสรุปการดำเนินงาน เพื่ออภิปรายถึงสิ่งต้องสงสัยที่พบเจอและตัดสินใจว่าควรดำเนินการอย่างไรต่อไป

การสรุปทั้งสองรอบควรจัดขึ้นในบริเวณที่ห่างจากเจ้าของเรือที่ปัดน้ำหรือ เพื่อให้นักมั่นใจว่าเจ้าหน้าที่จะสามารถอภิปรายถึงสิ่งต้องสงสัยหรือข้อกังวลที่พบขณะตรวจเรือ โดยไม่ได้ตกอยู่ในสภาวะถูกกดดันหรือได้รับอิทธิพลจากเจ้าของเรือหรือลูกเรืออาวุโสคนอื่นๆ

พนักงานตรวจแรงงานควรพยายามมองหาสัญญาณและเบาะแสว่า แรงงานไม่มีความสุข ไม่สบายใจ หรือเก็บตัวผิดปกติระหว่างการเข้าตรวจสอบเรือ นอกจากนี้แรงงานยังอาจมีร่องรอยการบาดเจ็บ ซึ่งอาจเกิดจากการถูกทำร้ายร่างกายหรือทำร้ายร่างกายตนเอง



ระหว่างทำการสรุปหลังจากเข้าตรวจสอบเรือที่ปัดน้ำ เจ้าของเรือ (วงกลมสีแดง) และลูกเรืออยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการรายงานข้อกังวลของเจ้าหน้าที่



เจ้าหน้าที่ควรสุ่มเลือกตัวอย่างลูกเรือตามสัดส่วนมาสัมภาษณ์ หากมีผู้ให้สัมภาษณ์เพียงคนเดียว ผู้ให้สัมภาษณ์อาจเป็นกังวลเมื่อต้องพูดถึงการกระทำฝ่าฝืนกฎหมาย เพราะกัปตันจะสามารถชี้ตัวได้ง่ายและถูกลงโทษ ดังนั้น ควรมีการเก็บตัวอย่างลูกเรือ 3-4 ราย เพื่อคลายความกังวลว่าจะเป็นผู้ให้ข้อมูลเพียงคนเดียว

เจ้าหน้าที่ควรทำให้มั่นใจว่า ไม่ได้เลือกกัปตัน หัวหน้างาน (ชั่วคราว) และลูกเรืออาวุโสมาเป็นกลุ่มตัวอย่างหรือเข้าร่วมการสัมภาษณ์ เนื่องจากพวกเขาทำให้ผลการสัมภาษณ์คลาดเคลื่อน หรืออาจข่มขู่ลูกเรือไม่ให้พูด

เมื่อเจ้าหน้าที่เลือกผู้ให้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ควรแยกตัวผู้ให้สัมภาษณ์จากลูกเรือคนอื่นๆ โดยเฉพาะกัปตันเรือหรือคนอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรือประมง ทำเรือ หรือผู้ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์ควรจัดให้ห่างจากกระยะไต้ยีน (และมองเห็น หากเป็นไปได้) ของบุคคลอื่น และมีสภาพแวดล้อมที่สบายและคุ้นเคย เช่น พื้นที่นั่งมีหลังคา หรือท้ายกระบะของ PIPO ทั้งนี้ การทำสัมภาษณ์ในห้องปิดขนาดเล็กอาจทำให้แรงงานตื่นกลัว

เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินการสัมภาษณ์แรงงานควรสวมใส่เสื้อผ้าธรรมดา และหลีกเลี่ยงการใส่เครื่องแบบที่อาจทำให้แรงงานคิดว่า เป็นทหารหรือเจ้าหน้าที่ทางกฎหมายอื่นๆ หากเจ้าหน้าที่สวมใส่เครื่องแบบ ควรอธิบายหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กสร.) ให้แรงงานเข้าใจว่าตนแตกต่างจากหน่วยงานรักษากฎหมายอื่นๆ

ถึงแม้ผู้สัมภาษณ์หรือพนักงานตรวจแรงงานจะรู้จักแรงงานมาเป็นเวลานาน การสัมภาษณ์อย่างต่อเนื่องยังคงเป็นเรื่องสำคัญในการนำมาวิเคราะห์สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ พนักงานตรวจแรงงานควรอาศัยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นกับแรงงานในการสร้างความเชื่อใจและเพิ่มโอกาสที่แรงงาน ซึ่งเคยถูกทำร้ายจะกล้าพูด



เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ขวามือ) สวมใส่เครื่องแบบ ซึ่งอาจทำให้แรงงานข้ามชาติเข้าใจผิดว่าเป็นเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายอื่นๆ



สำหรับการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ให้ความสำคัญกับการแยกลูกเรือกลุ่มตัวอย่าง 3 รายออกมา ทั้งนี้ มีเจ้าหน้าที่สวมเครื่องแบบที่ไม่เกี่ยวข้องของ พร้อมทั้งเสียมียนจากบริษัทหาเรืออยู่ในพื้นที่ด้วย

ควรให้ความใส่ใจอย่างดีที่สุด เพื่อเพิ่มโอกาสที่แรงงานข้ามชาติจะให้ความไว้วางใจ ผู้สัมภาษณ์ควรทำความเข้าใจว่า เหตุจากการคำนึงถึงมักเกรงกลัวเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และอาจรู้สึกไม่สบายใจที่จะเล่าเรื่องราวของพวกเขาให้ฟัง พวกเขาอาจเกรงว่า หากพูดอะไรไปจะถูกปรับ กักขัง และ/หรือส่งตัวกลับ

เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ควรตระหนักว่า

- ผู้ข้ามชาติอาจพูดภาษาไทยไม่ได้
- พวกเขาอาจไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคมและกฎหมายเช่นเดียวกับที่แรงงานไทยได้รับ
- ในกรณีที่เกิดเป็นเหตุจากการคำนึงถึง พวกเขาอาจกลัวบทลงโทษ หากเล่าเรื่องราวหรือวิธีการถูกว่าจ้างให้ฟัง

แรงงานจะกังวลเป็นพิเศษ หากต้องให้สัมภาษณ์ขณะที่ ‘แจ้งออกเรือ’ เพราะเกรงว่าจะต้องใช้ชีวิตอยู่กลางทะเลเป็นเวลาหลายสัปดาห์หรือหลายเดือน โดยแทบไม่มีโอกาสได้รับความช่วยเหลือใดๆ เพื่อแก้ไขข้อกังวลเหล่านี้ เจ้าหน้าที่ควรอธิบายจุดประสงค์ของการสัมภาษณ์ให้ชัดเจน และหากพบปัญหา ก็ควรดำเนินการทันทีหรือเมื่อเรือกลับท่า ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของปัญหา

นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ยังควรให้ความมั่นใจกับผู้ที่ให้สัมภาษณ์ว่า ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับ และพวกเขาจะไม่ถูกลงโทษจากการให้ความร่วมมือ

### คำถามสำคัญที่ควรถาม:

รายการคำถามดังต่อไปนี้สามารถนำมาใช้ในการสัมภาษณ์ได้ ทั้งนี้ ควรตระหนักไว้ว่า หลายๆคำถามเป็นเรื่องอ่อนไหว ผู้สัมภาษณ์จึงควรพยายามทุกวิถีทางให้แรงงานรู้สึกปลอดภัยและไม่ตกอยู่ในอันตรายระหว่างการสัมภาษณ์

นอกจากนี้ ผู้สัมภาษณ์ยังควรใช้คำถามเหล่านี้เพื่อการอ้างอิงเท่านั้น และควรซักถามต่อเนื่องหากพบว่า แรงงานมีสัญญาณบ่งชี้หรือสัญญาณเตือนถึงการบังคับใช้แรงงานหรือการคำนึงถึง

ควรตระหนักไว้ว่า ถึงแม้ลูกเรือจะถือเอกสารแสดงตนไว้กับตนเอง แต่พวกเขายังอาจเป็นเหตุจากการทารุณกรรมหรือการคำนึงถึงได้ การสัมภาษณ์เชิงลึกควรใช้คำถามที่ได้รับการรับรอง**ควร**ทำคู่กับการตรวจสอบแรงงาน เพื่อบ่งชี้ตัวเหตุจากการทารุณกรรมหรือการคำนึงถึงเสมอ

สรุปการเตรียมทำสัมภาษณ์:

เพื่อช่วยให้แรงงานข้ามชาติรู้สึกว่าจะอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเพิ่มโอกาสให้เอื้อกล้าพูด หน่วยงานด้านแรงงานและปรามการคำนึงถึงควรทำให้มั่นใจว่า:

- ผู้สัมภาษณ์เป็นเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ซึ่งได้รับการรับรองและได้รับการฝึกขั้นสูงด้านการปกป้องเหยื่อจากการคำนึงถึงและบังคับใช้แรงงาน และไม่มี ความเกี่ยวข้องกับบริษัท/เรือประมงที่ถูกตรวจสอบ
- การสัมภาษณ์เป็นภาษาแม่ของแรงงาน โดยใช้คำถามที่ได้รับการรับรอง
- จัดการสัมภาษณ์ให้ห่างจากระยะไต่ถามของลูกเรือ กัปตัน และผู้ไม่เกี่ยวข้องคนอื่นๆ
- ผู้สัมภาษณ์ควรตระหนัก หากมีเจ้าหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือบุคคลอื่นแอบฟังการสัมภาษณ์ และพร้อมแจ้งให้บุคคลเหล่านี้ออกจากพื้นที่
- การเลือกกลุ่มตัวอย่างมาสัมภาษณ์ควรเลือกตามสัดส่วนของจำนวนลูกเรือ เพื่อป้องกันไม่ให้ระบุตัวตนของ ‘ผู้แจ้งปัญหา’ ได้
- ผู้สัมภาษณ์ต้องอธิบายถึงจุดประสงค์ของการสัมภาษณ์และการเก็บข้อมูลเป็นความลับให้ชัดเจน
- ผู้ให้สัมภาษณ์ต้องมีเก้าอี้หรืออื่นๆ ให้นั่ง เพื่อที่แรงงานจะได้รู้สึกสบาย ตัวอย่างเช่น การใช้รถกระบะของศูนย์ PIPO เป็นสถานที่ทำสัมภาษณ์
- ผู้สัมภาษณ์สวมใส่เสื้อผ้าธรรมดา เพื่อหลีกเลี่ยงการเข้าใจผิดว่าเป็นทหารหรือเจ้าหน้าที่ทางกฎหมาย หากสวมเครื่องแบบ เจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรอธิบายให้แรงงานเข้าใจว่า ตนแตกต่างจากหน่วยงานรักษากฎหมายอื่นๆอย่างไร



การสัมภาษณ์ในลักษณะนี้มักได้ผลไม่ดีนัก เพราะ 1) อยู่ใกล้กับการตรวจสอบเรือมากเกินไป 2) การสัมภาษณ์อยู่ในระยะที่ลูกเรือคนอื่น ๆ สามารถมองเห็นหรือได้ยินได้ และ 3) มีผู้ให้สัมภาษณ์เพียงคนเดียว ซึ่งทำให้ง่ายต่อการระบุตัวผู้แจ้งปัญหา

### การสรรหาและการจ้างงาน:

แรงงานข้ามชาติมักพึ่งพาเครือข่ายนายหน้า เพื่อหางานในประเทศไทย ทั้งนี้ เป็นเพราะขีดจำกัดด้านภาษาและขาดบุคคลรู้จักที่สามารถเข้าถึงตลาดจ้างงานได้ เครือข่ายที่ดูซับซ้อนมักมีโอกาสนในการกระทำความผิดหรือละเมิดสูง โดยเฉพาะการคิดค่าจัดหางานทั้งในประเทศต้นทางและเมื่อมาถึงประเทศไทย นอกจากนี้ นายหน้ายังอาจขอเงินมัดจำหรือผูกหนี้สินกับแรงงานไว้ เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานยกเลิกสัญญาจ้างก่อนจบสัญญา คำถามสำหรับแรงงานข้ามชาติ มีดังต่อไปนี้:

- ขั้นตอนการจัดหา/จ้างงานจากประเทศต้นทางจนถึงประเทศไทยเป็นอย่างไร
- คุณทราบชื่อของบริษัท/นายหน้าที่มีส่วนร่วมในการจัดหางานของคุณหรือไม่
- คุณต้องจ่ายค่าบริการหรือค่าจัดหางาน วางมัดจำ หรือมีหนี้ใดๆ กับบริษัท/นายหน้าที่มีส่วนร่วมในการจัดหางานของคุณหรือไม่ ถ้ามี คุณจ่ายเท่าไร
- คุณเดินทางจากประเทศต้นทางมาประเทศไทยอย่างไร คุณต้องจ่ายค่าเดินทางหรือไม่
- เมื่อมาถึงประเทศไทย คุณมีที่พัก ได้รับการปฐมนิเทศน์ หรือตรวจร่างกายหรือไม่
- คุณต้องยืมเงิน เพื่อนำมาจ่ายค่าจัดหางานหรือไม่ ถ้าใช่ คุณจ่ายเท่าไร
- คุณถูกกดดันหรือข่มขู่ให้รับงานด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือไม่

### สัญญาจ้างงาน:

สัญญาจ้างงานมักเป็นข้อบังคับทางกฎหมายตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น และเป็นสิ่งสำคัญที่ให้ความคุ้มครองกับทั้งแรงงานข้ามชาติและแรงงานท้องถิ่น ระหว่างการตรวจสอบ เจ้าหน้าที่ควรตรวจสอบสัญญาอย่างละเอียด เพื่อพิจารณาว่าเป็นของจริง และมีการกำหนดอัตราค่าจ้างและสิทธิที่ถูกต้องให้กับแรงงานหรือไม่

- สัญญาเขียนเป็นภาษาอะไร คุณเข้าใจสัญญาหรือไม่
- เมื่อคุณลงนามในสัญญา มีคนอธิบายเงื่อนไขการทำงานให้คุณฟังหรือไม่ คุณเข้าใจเงื่อนไขหรือไม่
- สัญญาอธิบายถึงขั้นตอนการยกเลิกการจ้างงาน รวมถึงระยะเวลาการแจ้งล่วงหน้าขั้นต่ำไว้หรือไม่
- คุณลงนามในสัญญาเมื่อไหร่และในที่ใด
- คุณได้รับสำเนาสัญญาให้อ่านก่อนทำการลงนามหรือไม่ คุณยังถือสำเนาสัญญาที่ได้รับการลงนามอยู่หรือไม่
- คุณถูกกดดันหรือข่มขู่ด้วยวิธีการใดวิธีการหนึ่งในยอมรับสัญญาหรือเงื่อนไขต่างๆ ในสัญญาหรือไม่
- สัญญาของคุณระบุถึงการทำงานล่วงเวลาหรือไม่
- คุณทำงานล่วงเวลาบ่อยแค่ไหน คุณสมยอมหรือไม่
- คุณสามารถยกเลิกสัญญาก่อนจบสัญญา โดยไม่ถูกปรับได้หรือไม่ หากได้ ต้องแจ้งล่วงหน้านานเพียงใด

### การยึดเอกสารและจำกัดบริเวณ:

การยึดเอกสารส่วนตัวของแรงงานข้ามชาติเป็นการบีบบังคับประเภทหนึ่งในอุตสาหกรรมประมงที่องค์กรจำนวนมาก รวมถึง EJF ได้เคยรายงานไว้ ซึ่งเป็นผลให้แรงงานข้ามชาติตกอยู่ในความเสี่ยงสูงจากการค้ามนุษย์และถูกละเมิดด้วยการสร้างพันธสัญญาไว้กับนายจ้างหรือนายหน้า นั่นหมายความว่า แรงงานจะไม่สามารถลาออกจากงานได้ และเสี่ยงถูกส่งตัวกลับประเทศหรือรับบทลงโทษจากตำรวจหรือหน่วยงานด้านคนเข้าเมืองในท้องถิ่น ในหลายกรณี เอกสารของแรงงานจะถูกเก็บขณะอยู่บนเรือและนำไปใส่ไว้ในภาชนะกันน้ำ EJV เข้าใจว่า การกระทำดังกล่าวทำไปเพราะเอกสารสูญหายได้ง่ายระหว่างที่ออกทำประมง และยังมีค่าใช้จ่ายในการทำใหม่สูง อย่างไรก็ตาม เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่แรงงานต้องทราบ ว่า เอกสารเหล่านี้ถูกเก็บอยู่ที่ใด และสามารถเข้าถึงและหยิบเอกสารได้เมื่อต้องการ

- คุณได้ให้ต้นฉบับของเอกสารแสดงตน ไปอนุญาตทำงานไว้กับนายจ้างหรือนายหน้าหรือไม่ ถ้าใช่ คุณให้เอกสารอะไรไปบ้าง
- เอกสารของคุณถูกเก็บไว้เพื่อเหตุผลทางกฎหมายหรือคุณเป็นคนขอให้พวกเขาเก็บไว้
- คุณสามารถเข้าถึงเอกสารเหล่านี้ได้ตามต้องการหรือไม่ ขั้นตอนในการเข้าถึงเอกสารเหล่านี้เป็นอย่างไร
- คุณถูกจำกัดบริเวณหรือไม่ ตัวอย่างเช่น เมื่อเรือประมงกลับเข้าท่าหรือเมื่อหมดกะ
- คุณอาศัยอยู่ในห้องพักรวมหรือไม่ ถ้าใช่ คุณถูกจำกัดบริเวณหรือไม่ มีการจำกัดเวลาเข้าออกหรือไม่





The vessel foreman distributes worker IDs and seaman books.

### ค่าจ้างและการชำระเงินผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์:

แรงงานมีความเสี่ยงในการถูกริบค่าจ้างหรือหักค่าจ้างเพื่อไปผ่อนหนี้ค่าจัดหางานที่พวกเขาจ่ายเมื่อเดินทางออกจากประเทศบ้านเกิด แรงงานทุกรายบนเรือประมงต้องได้รับค่าจ้างอย่างน้อย 1 ครั้งต่อเดือนผ่านบัญชีธนาคารอิเล็กทรอนิกส์ อย่างไรก็ตาม แรงงานทั่วประเทศไทยจะเจอเหตุการณ์ที่ต่างกันออกไป จึงเป็นการสำคัญที่ต้องสืบให้มั่นใจว่า แรงงานใช้ระบบดังกล่าวอย่างไร และพบปัญหาใดๆหรือไม่

- ใครเป็นคนจ่ายเงินเข้าบัญชีของคุณ
- คุณได้รับค่าจ้างอย่างไร เป็นรายชั่วโมง รายวัน หรือตามปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้
- คุณได้รับค่าจ้างตรงเวลาหรือตามช่วงเวลาที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอหรือไม่
- คุณเปิดบัญชีกับธนาคารใด
- คุณเข้าถึงตู้กดเงินสดได้อย่างไร
- คุณรู้หมายเลขรหัสกดเงินสดของคุณหรือไม่ มีใครทราบรหัสของคุณอีกหรือไม่
- คุณเคยถูกยึดค่าจ้างหรือค่าตอบแทนหรือไม่
- คุณเป็นหนี้หรือไม่ ถ้าเป็น เป็นหนี้เท่าไรและเสียดอกเบี้ยเท่าไร คุณเคยบันทึกการชำระหนี้ในอดีต/อนาคตหรือไม่
- คุณได้รับใบเสร็จการชำระเงินหรือไม่ ถ้าได้ใบเสร็จเป็นภาษาที่คุณเข้าใจหรือไม่

เป็นที่ทราบกันดีว่า นายหน้าจะเรียกดอกเบี้ยจากหนี้ค่าจัดหางาน ทำให้แรงงานตกอยู่ในวังวนของการเป็นแรงงานขัดหนี้

- คุณโดนหักเงินจากค่าจ้างหรือไม่ ถ้าโดน โดนหักเรื่องอะไร ตัวอย่างเช่น มัดจำค่าจัดหางาน ค่าอาหาร ค่าเดินทาง ฯลฯ
- คุณถูกนายจ้างหรือนายหน้าจำกัดการใช้จ่ายค่าจ้างของคุณทางใดทางหนึ่งหรือไม่

### การข่มขู่และความรุนแรงในที่ทำงาน:

การขู่จะใช้ความรุนแรง และการกระทำทารุณกรรมต่อร่างกายหรือจิตใจ เป็นวิธีการแสวงหาผลประโยชน์และสร้างความเกรงกลัวต่อเหยื่อจากการข่มขู่ แรงงานอาจต้องทนทุกข์ทรมานหรือพบเห็นการกระทำทารุณกรรมตามมาตรการของหัวหน้างาน นายจ้าง นายหน้า หรือลูกจ้างคนอื่นๆ นอกจากนี้ การกระทำทารุณกรรมอาจใช้ เพื่อทำให้แรงงานรู้สึกเกรงกลัวจนต้องยอมรับสภาพการทำงาน เงื่อนไขในสัญญา การขาดอิสรภาพ หรือสภาพความเป็นอยู่ ผู้สัมภาษณ์ควรตระหนักว่า คำถามต่อไปนี้มีคำตอบที่ค่อนข้างสูงมาก และแรงงานอาจไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือพูดถึงความทุกข์ทรมานที่หัวหน้างานหรือนายจ้างเป็นผู้ก่อ เพราะกลัวการถูกลงโทษ เจ้าหน้าที่ควรให้ความใส่ใจเป็นพิเศษเพื่อสร้างความมั่นใจให้แรงงานว่า คำตอบของพวกเขาจะถูกเก็บเป็นความลับและปลอดภัย

- คุณเคยพบเห็นหรือถูกกระทำทารุณกรรม/คุกคามทางวาจา จิตใจ ร่างกาย หรือทางเพศหรือไม่
- ถ้าเคย เกิดอะไรขึ้น เมื่อไหร่ ที่ไหน และมีใครเกี่ยวข้องบ้าง
- คุณทราบถึงกระบวนการในการร้องเรียนปัญหาการคุกคามหรือทารุณกรรมในที่ทำงานบ้างไหม
- คุณสามารถร้องเรียนหรือร้องทุกข์กับหัวหน้างานหรือนายจ้างได้หรือไม่
- คุณสามารถทำการร้องเรียนโดยไม่เปิดเผยตัวตนได้หรือไม่
- คุณรู้สึกว่ากระบวนการดังกล่าวมีประสิทธิภาพหรือไม่
- คุณสามารถเข้าร่วมสหภาพแรงงานได้ด้วยตัวเองหรือไม่ หรือนายจ้างห้ามไม่ให้คุณเข้าร่วม





ล่ำและเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ไม่เห็นในภาพ) กำลังสัมภาษณ์แรงงาน 3 ราย

### สภาพการทำงานและความเป็นอยู่บนเรือ:

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานในงานประมง พ.ศ. 2562 กฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล พ.ศ. 2557 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561 มอบสิทธิพื้นฐานให้ชาวประมงข้ามชาติ และยกระดับมาตรฐานด้านสุขภาพและความปลอดภัยบนเรือประมงไทย ตัวอย่างเช่น นายจ้างต้องให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่ต่ำกว่า 10 ชั่วโมงในช่วงระยะเวลา 24 ชั่วโมง และไม่ต่ำกว่า 77 ชั่วโมงในช่วงเวลา 7 วัน นายจ้างต้องแสดงหลักฐานการพักระหว่างการตรวจเรือ

- คุณลงอนทำประมงกี่ครั้ง
- คุณลงอนทำประมงครั้งหนึ่งใช้เวลากี่ชั่วโมง
- คุณมีเวลาพักกี่ชั่วโมงขณะอยู่บนเรือ
- คุณได้ทานข้าววันละกี่มื้อ
- คุณหรือเพื่อนร่วมงานเคยได้รับบาดเจ็บขณะที่อยู่บนเรือหรือไม่
- คุณทราบหรือไม่ว่า ยาถูกเก็บไว้ที่ใดและมีวิธีใช้อย่างไร
- มีเสื้อชูชีพ/ห่วงยางชูชีพบนเรือหรือไม่ มีจำนวนมากพอสำหรับลูกเรือทุกคนหรือไม่

### ความปลอดภัยกลางทะเล:

จากที่ EJF ได้เข้าสังเกตการณ์การตรวจเรือของ PIPO ส่วนใหญ่พบว่า แรงงานสวมเสื้อชูชีพ EJF ตระหนักว่า การกระทำดังกล่าวอาจเป็นเรื่องผิวเผิน แต่แท้จริงแล้วมีประโยชน์ ดังนี้ 1) ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถตรวจสอบได้อย่างรวดเร็วว่า ลูกเรือทุกคนมีเสื้อชูชีพ 2) ลูกเรือทราบว่า เสื้อชูชีพถูกเก็บไว้ที่ใด 3) แสดงให้เห็นว่าเสื้อชูชีพอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ และ 4) ลูกเรือรู้วิธีสวมใส่เสื้อชูชีพ

ศูนย์ PIPO ควรนำวิธีการดังกล่าวมาปรับใช้ระหว่างการตรวจสอบ เนื่องจากเป็นวิธีที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพในการทำให้มั่นใจว่า ลูกเรือทุกรายสามารถเข้าถึงเสื้อชูชีพได้ เสื้อชูชีพควรได้รับการตรวจสอบว่าอยู่ในสภาพดีหรือไม่

เจ้าหน้าที่ควรตรวจสอบให้มั่นใจว่า มีอาหารและน้ำบนเรือเพียงพอก่อนจะเรือจะดำเนินการ ‘แจ้งออกเรือ’ นอกจากนี้ ยังควรตรวจว่ามียาเพียงพอ อยู่ในสภาพดี และไม่หมดอายุ

EJF ขอเสนอแนะให้ชาวประมงทุกรายได้รับการฝึกด้านความปลอดภัยพื้นฐานก่อนได้รับอนุญาตให้ทำงานบนเรือประมง พวกเขาต้องทราบวิธีการใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือทั้งหมด รวมทั้งชุดปฐมพยาบาล เสื้อชูชีพ ห่วงชูชีพ และถังดับเพลิง ทั้งนี้ ควรมีการทดสอบความรู้ด้านความปลอดภัยเป็นระยะเมื่อเข้าตรวจเรือประมง

EJF ขอแนะนำขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้ โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นเรื่องความเสี่ยงระดับใด ทั้งนี้ ควรตระหนักไว้ว่า ควรทำควบคู่หรือเพิ่มเติมจากขั้นตอนการตรวจสอบ 15 ขั้นตอนของ PIPO:

หมายเลข	ขั้นตอนตามลำดับความสำคัญ
1	ตรวจหาคน/ลูกเรือที่ถูกซ่อนไว้
2	ตรวจสอบเรือเพื่อตรวจ MTU การปันส่วนอาหารและน้ำ
3	สัมภาษณ์ตามสัดส่วนของลูกเรือ (มักใช้ลูกเรือ 3-4 ราย)
4	ตรวจสอบว่าลูกเรือทุกคนมีเสื้อชูชีพ/ห่วงชูชีพ ทราบถึงวิธีการใช้งาน และอยู่ในสภาพให้ใช้ได้
5	ตรวจสอบว่าถังดับเพลิงอยู่ในบริเวณที่เข้าถึงได้ง่ายและอยู่ในสภาพให้ใช้ได้
6	ตรวจสอบว่าลูกเรือทุกคนมีบัญชีธนาคารและทราบถึงวิธีการใช้งาน ทำการยืนยันว่าบัญชีธนาคารเหล่านี้มีการใช้งานและได้รับการอัปเดตในช่วงไม่กี่เดือนที่ผ่านมา

ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุกลางทะเลหรือมีชาวประมงหายตัวไปกลางทะเล PIPO ต้องประสานจัดการสืบสวนร่วมกับ ตรชล. เพื่อประเมินสถานการณ์ว่าเหตุดังกล่าวเป็นอุบัติเหตุจริงหรือไม่ การสืบสวนดังกล่าวควรเป็นไปตามคู่มือขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization หรือ IMO) ที่ว่าด้วยการสืบสวนเหตุการณ์ที่มีผู้เสียชีวิต<sup>15</sup>

ระเบียบปฏิบัติใหม่ของกรมประมงว่าด้วยอุบัติเหตุกลางทะเลและ “ลูกเรือตกน้ำ” กำหนดให้จะต้องสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องเมื่อเรือกลับเข้าฝั่ง อย่างไรก็ตามระเบียบปฏิบัติมุ่งเน้นไปที่การรวบรวมข้อเท็จจริงของเหตุการณ์และความพยายามให้การช่วยเหลือเป็นหลัก แต่ยังมีได้มุ่งแสวงหาประเด็นปัญหาหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุดังกล่าวขึ้น

EJF เข้าใจว่าพนักงานตรวจแรงงานจะเข้าร่วมการสัมภาษณ์แรงงานที่ PIPO ด้วยเสมอ อย่างไรก็ตามบทบาทของพนักงานตรวจแรงงานในกระบวนการสอบสวนยังไม่เป็นที่แน่ชัด รวมไปถึงยังไม่มีแนวคำถามที่จะช่วยให้เจ้าหน้าที่ระบุประเด็นปัญหาหรือสาเหตุที่ทำให้เกิดเหตุดังกล่าว EJF ขอแนะนำให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจัดทำคู่มือการสัมภาษณ์ในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ลูกเรือสูญหายขึ้น โดยคำถามจะต้องมุ่งเน้นไปที่การระบุประเด็นปัญหาหรือสาเหตุบนเรือ เช่น สภาพความเป็นอยู่ สภาพการทำงาน หรือ การละเมิดสิทธิแรงงานในรูปแบบต่างๆ

นอกจากนี้การสัมภาษณ์ผู้ควบคุมเรือและลูกเรือควรดำเนินการโดยการแยกสัมภาษณ์ออกจากกันตามแนวทางยึดลูกเรือเป็นศูนย์กลาง ทั้งนี้ยังจะต้องดำเนินการสัมภาษณ์โดยเจ้าหน้าที่และล่ามที่ได้รับการอบรม หากพบข้อต้องสงสัยจะต้องประสานไปยังชุดสหวิชาชีพและพนักงานสอบสวนโดยเร็ว

รายงานเหตุการณ์โดยสมบูรณ์ควรประกอบไปด้วยข้อเท็จจริง บทวิเคราะห์ แนวทางดำเนินงานจริง และ คำแนะนำ เพื่อลดเหตุการณ์ในทำนองเดียวกันที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งข้อมูลดังกล่าวส่วนหนึ่งควรมาจากคำให้การของผู้ควบคุมเรือและลูกเรือ สำหรับแนวปฏิบัติที่ดีหรือตัวอย่างรายงานสามารถอ้างอิงได้จากเว็บไซต์ขององค์กรสืบสวนเหตุการณ์ทางทะเลแห่งสหราชอาณาจักร (UK Marine Accident Investigation Branch)

สำหรับข้อมูลเพิ่มเติมและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงานที่ EJF แนะนำแก่เหตุการณ์เหล่านี้ กรุณาดูบทสรุปทางเทคนิคฉบับเต็มบนเว็บไซต์ของเรา หรือสามารถขอรับบทสรุปด้านความปลอดภัยในการทำประมงกลางทะเลได้



ความกังวลที่เกิดจากตัวเลขจำนวนลูกเรือสูญหายกลางทะเลที่เพิ่มสูงขึ้นเป็นที่มาของการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงกลไกการสืบสวนสอบสวนโดยเร่งด่วน

15 IMO (2008) Adoption of the code of the international standards and recommended practices for a safety investigation into a marine casualty or marine incident (Casualty investigation code) [http://www.imo.org/en/OurWork/MSAS/Casualties/Documents/Res.%20MSC.255\(84\)%20Casualty%20Investigation%20Code.pdf](http://www.imo.org/en/OurWork/MSAS/Casualties/Documents/Res.%20MSC.255(84)%20Casualty%20Investigation%20Code.pdf)