

### **Thailand's efforts on enhancing labour protection awareness in fishery sector**

- Series of efforts have been taken in order to enhance public awareness and knowledge on labour protection, rights and duties of employers and employees in Thai fishery sector.

#### **On Labour Protection in Sea Fishery Work**

- The Ministry of Labour has disseminated to migrant workers working on fishing vessels pamphlets about their rights and employers' duties in accordance with the Ministerial Regulation on Labour Protection in Sea Fishery Work. The pamphlets are made in six languages (Thai, English, Lao, Myanmar, Cambodian, and Vietnamese) to accommodate workers of various nationalities.
- Details of workers' rights and employers' duties contained in the pamphlets are as follows:
  1. Employers shall not deduct any wage from employees;
  2. Employers shall neither collect any guarantee money nor other form of guarantee from employees;
  3. Employers shall not employ a person under 18 years of age to work on a fishing vessel;
  4. Fishing workers are entitled to receive minimum wage in accordance with the Thai law;
  5. Employers shall provide a rest period of not less than 10 hours in any 24-hour period and not less than 77 hours in any 7-day period for employees;
  6. An employer shall prepare a written employment contract in duplicate and provide one copy of such contract to the employee;
  7. Employers must bring their employees to report to a labour inspector at least once a year based on the date on the contract;
  8. Employers who have 10 or more employees shall establish a crew list and a record of payment of wages and holiday pay in Thai language for labour inspection;
  9. Wage and holiday pay shall be paid at least once a month. Shared profits shall be paid at least every 3 months;
  10. Employers shall provide annual holidays with pay for employees for at least 30 days per year;
  11. Employees are entitled to sick leave according to actual sickness;
  12. In case employees get stranded in foreign countries because of their fishing conducts, employers must pay at least 50 percent of the minimum wage for the whole period of their stay;
  13. In the event of vessel capsizing and injuries, sickness or death of sea crew, employers shall be responsible for bringing their employees back to the place where the employees were recruited and bear the costs incurred;
  14. Employers shall provide their employees with knowledge on working conditions, tool usage, health and hygiene, living conditions and safety equipment on fishing vessels before any work performance.
- For more information and complaint channels, fishing workers can contact Labour Hotline Number "1546", One Stop Crisis Center Number "1300", International Organization for Migration (IOM) Thailand, as well as Stella Maris Seafarer's Centers.

(See example of pamphlet in Thai and Myanmar languages attached as annex I.)

**On the identification and markings of fishing vessel**

- On the 16<sup>th</sup> May 2016, the Department of Fisheries has issued an announcement on the Guidelines and Procedures for Fishing Vessel Identification and Markings B.E. 2559 (2016) for better vessel monitoring procedure and for the fishing workers to recognize their vessels easier.
- Pamphlets concerning vessel markings, in six languages (Thai, English, Lao, Myanmar, Cambodian, and Vietnamese), were distributed to workers in order to help them understand how to recognize the marking of their vessel based on the vessel's size, the designated fishing area and the type of fishing gear onboard. It will be useful for reporting and providing correct and verifiable information to officials in case of abuse, exploitation, or any other types of labour misconduct.

(See example of pamphlet in Vietnamese language attached as annex II.)

\*\*\*\*\*

Department of European Affairs  
Ministry of Foreign Affairs of Thailand  
15 March 2017



**ต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพัก**  
 ไม่น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง ในระหว่างเวลาการทำงาน ๒๔ ชั่วโมง  
 และไม่ให้น้อยกว่า ๓ ชั่วโมง ในระยะเวลาทำงาน ๗ วัน

ลูกจ้างประเภทอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม  
 ๒๖) ลูกจ้างประเภทเกษตรกรรม (๒๖) ลูกจ้างประเภทประมง (๒๖) ลูกจ้างประเภทเหมืองแร่  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)



**6 ต้องจัดทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือ**  
 ที่มีข้อความถูกต้องครบถ้วนจำนวนสองฉบับ  
 โดยมอบให้ลูกจ้างและนายจ้างเก็บไว้ฝ่ายละหนึ่งฉบับ

๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)

**ต้องนำตัวลูกจ้างไปรายงานตัว**  
 ก่อนมีงานตรวจสอบอย่างน้อยปีละครั้ง ปีละ ๑ ครั้ง ทำสัญญาจ้าง

๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)



กรณีที่มีลูกจ้างทั้งหมดสิ้นคนขึ้นไป  
**นายจ้างต้องจัดทำทะเบียนลูกจ้าง**  
 เอกสารการจ้าง คำจ้าง ใบรับหยุดเป็นภาษาอังกฤษ  
 เก็บไว้ที่สำนักงานตรวจสอบแรงงานตรวจสอบ

๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)



**ต้องจ่ายค่าจ้างและค่าทำงานในวันหยุด**  
 เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง

เงินส่วนแบ่งให้จ่ายตามที่ตกลงกันแต่ไม่เกิน ๓ เดือนครั้ง  
 หากผิดนัดการจ่ายให้จ่ายดอกเบี้ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี  
 ในกรณีเงินให้จ่ายเงินเพิ่มร้อยละ ๑๕ ทุก ๗ วัน

๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)  
 ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖) ลูกจ้างประเภทอื่น (๒๖)



10

### ต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำปี

ในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 30 วัน โดยได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ทำให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุด ได้จำนวนเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่า

**ลုပ်သားသား မှတ်တိုင်လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ပေးဆုပေးခြင်း**  
လုပ်သားများအတွက် မှတ်တိုင်လုပ်ဆောင်မှုများအဖြစ်ထုတ်ပေးခြင်း(ပေး)ထုတ်ဖော်  
အမှုအရာများအတွက် စည်းကမ်းချက်များနှင့်ဆိုင်ပြီး သတ်မှတ်ပေးရမည်။  
လုပ်သားများအတွက်တွင် အလုပ်လုပ်ငန်းအတွက် အချိန်ပိုလုပ်သားထုတ်  
ပုံမှန်လုပ်သားခေါ် တစ်စထက်ပေးရမည်။ ပေးဆုပေးရမည်။



11

### ให้ลูกจ้างมีสิทธิลาป่วยได้ เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่เกิน 30 วัน

**လုပ်သားအတွက်ပေးခြင်း (အချိန်ပိုလုပ်ဆောင်မှုများအတွက်ပေးခြင်း)အတွက်  
အလုပ်လုပ်ငန်းများနှင့်ဆိုင်ပြီး**  
ထိုကဲ့သို့ ကျန်းမာရေးအခြေအနေအထားနှင့်ဆိုင်ပြီး တစ်နှစ်လျှင် ထုတ်ပေးခြင်း (၃၀)  
သက်တမ်းအတွက် ထိုနှစ်အတွက်ပေးဆုပေးခြင်း အလုပ်လုပ်ငန်း လုပ်သားသား  
လုပ်သားအတွက်ပေးဆုပေးခြင်း။

### ต้องจ่ายเงินให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างขั้นต่ำ

กรณีลูกจ้างไปตกค้างอยู่ในต่างประเทศตามระกำหนดที่นายจ้าง  
အလုပ်လုပ်ငန်း လုပ်သားသား အချိန်ပိုလုပ်ဆောင်မှုများနှင့်ဆိုင်ပြီး  
တစ်စထက်ပေးဆုပေးခြင်း အလုပ်လုပ်ငန်း (၅၀%) မှုပေးဆုပေးခြင်း  
အကယ်၍ အလုပ်လုပ်ငန်းအတွက် အလုပ်လုပ်ငန်းထုတ်ပေးခြင်းအဖြစ်  
ကျန်းမာရေးအခြေအနေအထား ခေါ်ဆိုပြီးလုပ်သားထုတ်ပေးခြင်း  
အခြေအနေအထားတွင်ကျန်ရှိခဲ့သည့်ထုတ်ပေးခြင်းအတွက် ပေးဆုပေးရမည်။



12



13

### ต้องดำเนินการหรือออกค่าใช้จ่ายในการ

ส่งลูกจ้างกลับสถานที่ที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน  
ในกรณีเรืออับปาง ลูกจ้างประสบอันตราย บาดเจ็บหรือเสียชีวิต  
หากหน่วยงานราชการเป็นผู้ส่งตัวลูกจ้างกลับ  
ให้มีสิทธิไม่เสียเงินที่ส่งตัวไปคืนจากนายจ้าง

**အလုပ်လုပ်ငန်း လုပ်သားသား အလုပ်လုပ်ငန်းအတွက်အချိန်ပိုလုပ်ဆောင်မှု  
ပြန်လည်ပေးဆုပေးခြင်း စတင်ထုတ်ပေးခြင်း (သို့မဟုတ်)  
ပြန်လည်ပေးဆုပေးခြင်း ကျန်းမာရေးအခြေအနေအထား တာဝန်ယူခြင်းပြုရမည်**

လေ့ပြန်ခြင်းလုပ်သားများအတွက်အချိန်ပိုလုပ်ဆောင်မှုများနှင့်ဆိုင်ပြီး၊ ထိုကဲ့သို့ထုတ်ပေးခြင်း၊ စတင်ထုတ်ပေးခြင်းအဖြစ်ပေးဆုပေးခြင်း  
တာဝန်ယူရမည်။  
အကယ်၍ တာဝန်ယူခြင်းများမှ လုပ်သားများအား ပြန်လည်ပေးဆုပေးခြင်း စတင်ထုတ်ပေးခြင်း ကျန်ရှိသည့်  
ကျန်းမာရေးအခြေအနေအထား အလုပ်လုပ်ငန်းပြန်လည်ပေးဆုပေးခြင်း စတင်ထုတ်ပေးခြင်းဖြစ်သည်။

### ให้ความรู้แก่ลูกจ้าง

เกี่ยวกับสถานการณ์การทำงาน การใช้เครื่องมือสุภาพอนามัย สภาพความเป็นอยู่  
และอุปกรณ์ความปลอดภัยบนเรือก่อนทำงาน

**လုပ်သားများအား လုပ်ငန်းစဉ်အခြေအနေအထားအလုပ်လုပ်ငန်းနှင့်ဆိုင်ပြီး  
လေ့ပြန်ခြင်း သင်ကြားပေးဆုပေးခြင်း**  
လေ့ပြန်ခြင်းနှင့်ဆိုင်ပြီး ဟူသည့်ကိစ္စများအား အသုံးပြုခြင်း၊  
ကျန်းမာရေးနှင့်တစ်ကွယ်စုသင်ကြားပေးခြင်း၊ လေ့ပြန်ခြင်းနှင့်ဆိုင်ပြီးအခြေအနေအထား  
ထိုအပြင် လေ့ပြန်ခြင်းနှင့်ဆိုင်ပြီးအခြေအနေအထား  
လေ့ပြန်ခြင်းနှင့်ဆိုင်ပြီးအခြေအနေအထားအသုံးပြုမှု  
တို့ဖြစ်သည်။



14

