

บทที่ 4

การคุ้มครองแรงงานทางทะเลของประเทศไทย

1. กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเล

ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่บัญญัติให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลไว้เป็นการเฉพาะ ดังนั้น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจการดังกล่าวจึงต้องพิจารณาโดยเทียบเคียงจากบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งกฎหมายเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานจะอยู่ในความดูแลของกระทรวงแรงงาน และกฎหมายเกี่ยวกับการเดินเรือที่สำคัญนั้นจะอยู่ในความดูแลของกรมขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี (กรมเจ้าท่าเดิม) สามารถแยกอธิบายได้ดังนี้

1.1 กฎหมายที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงแรงงาน

1.1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labour Protection Law) เป็นกฎหมายที่บัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการจ้าง การใช้แรงงานและการจัดสถานที่และอุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ทำงานมีสุขภาพอนามัยอันดี มีความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย และได้รับค่าตอบแทนตามสมควร นายจ้างมีแรงงานในการผลิตหรือบริการที่คงสภาพในระยะยาว ประเทศมีความเจริญทางเศรษฐกิจและมีความสงบมั่นคงทางสังคม¹

ลูกจ้างที่ได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ คือ ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร และไม่เป็นลูกจ้างที่กฎหมายกำหนดยกเว้นความคุ้มครองไว้ ได้แก่ บุคคลที่ทำงานในส่วนราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ พนักงานและลูกจ้างการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ครูหรือครูใหญ่ของโรงเรียนเอกชน ลูกจ้างในงานเกษตรกรรม ลูกจ้างในงานที่รับไปทำที่บ้าน และผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างขององค์การมหาชน ดังนั้น แรงงานทางทะเลหรือคนประจำเรือจึงได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

¹ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, คำอธิบายกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 13 แก้ไขเพิ่มเติม, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2551), น. 19.

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทั่วไป แต่สภาพการทำงานในงานบางประเภทนั้นมีความแตกต่างจากสภาพการทำงานทั่วๆไป ดังนั้น มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จึงกำหนดให้อำนาจกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงที่ให้ความคุ้มครองแรงงานอันมีลักษณะพิเศษแตกต่างไปจากการคุ้มครองแรงงานทั่วไป ได้แก่ งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา จะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆแตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ได้² ซึ่งโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 22 นี้ทำให้มีการออกกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลอย่างน้อย 2 ฉบับ ดังนี้

² มาตรา 3 แห่งพระราชกฤษฎีกากำหนดงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พ.ศ.2541 “ให้งานต่อไปนี้เป็นงานที่ให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่างๆแตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

(1) งานในกิจการปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม รวมตลอดถึงงานซ่อมบำรุงและงานให้บริการที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว เฉพาะที่ทำในแปลงสำรวจและพื้นที่ผลิต

(2) งานที่ใช้วิชาชีพหรือวิชาการ งานด้านบริหารและงานจัดการ งานเสมียน พนักงาน งานอาชีพเกี่ยวกับการค้า งานอาชีพด้านบริการ งานที่เกี่ยวกับการผลิต หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงานดังกล่าว

(3) งานในร้านขายอาหารหรือร้านขายเครื่องดื่มที่เปิดจำหน่ายหรือให้บริการไม่ติดต่อกันในแต่ละวันที่มีการทำงาน

(4) งานวิชาชีพหรือวิชาการเกี่ยวกับการสำรวจ การขุดเจาะ การกลั่นแยกและการผลิต ผลิตภัณฑ์จากปิโตรเลียมหรือปิโตรเคมี

(5) งานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี

(6) งานเร่ขายหรือชักชวนซื้อสินค้า”

ซึ่งมีข้อสังเกตว่าไม่มีการกำหนดให้งานบนเรือเดินทะเลเป็นงานที่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชกฤษฎีกาฉบับนี้

(1) กฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติ
คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กฎกระทรวงฉบับนี้ให้ความคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล³ กล่าวคือ แรงงานในงานที่เกี่ยวข้องกับการผูกมัดรวมกัน แยกออก จัดเรียงหรือเคลื่อนย้ายซึ่งสินค้าเรือเดินทะเล การให้สัตยาบันเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังที่ที่ต้องการ การควบคุมปั้นจั่นหรือเครื่องกว้าน และให้หมายความรวมถึงการทำความสะดวกระวางเรือเดินทะเลก่อนหรือหลังจากการบรรทุกหรือขนถ่ายก็สามารถนำข้อกำหนดในกฎกระทรวงนี้มาใช้บังคับได้⁴ ดังนั้น ลูกจ้างในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลจึงได้รับความคุ้มครองที่แตกต่างไปจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่เนื่องจากงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเลเป็นการทำงานบริเวณท่าเรือเป็นการเฉพาะจึงไม่ครอบคลุมถึงการให้ความคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเดินทะเล

³ ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

“งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล” หมายความว่า

(1) การกระทำใดๆที่เกี่ยวข้องกับการผูกมัดรวมกัน แยกออก จัดเรียงหรือเคลื่อนย้ายซึ่งสินค้าเรือเดินทะเล การให้สัตยาบันเพื่อความปลอดภัยในการเคลื่อนย้ายสินค้าไปยังที่ที่ต้องการ การควบคุมปั้นจั่นหรือเครื่องกว้าน และให้หมายความรวมถึงการทำความสะดวกระวางเรือเดินทะเลก่อนหรือหลังจากการบรรทุกหรือขนถ่าย

(2) การกระทำใดๆที่เป็นการบริการเสริมหรือเกี่ยวเนื่องกับการบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล หรือการกระทำอื่นตามที่อธิบดีประกาศกำหนด”

⁴ สายทิพย์ สัตยญะวี, “ปัญหากฎหมายไทยกับการคุ้มครองชั่วโมงการทำงานของแรงงานคนประจำเรือ,” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น. 90.

(2) ร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล

พ.ศ. ...

การร่างกฎกระทรวงนี้อยู่ภายใต้เหตุผลที่ว่า งานขนส่งทางเรือเดินทะเลมีสภาพการจ้างและการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานทั่วไป จึงสมควรกำหนดการคุ้มครองแรงงานในงานดังกล่าวให้แตกต่างจากการคุ้มครองแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ.2541 โดยกำหนดให้ร่างกฎกระทรวงฉบับนี้มีผลใช้บังคับกับลูกจ้างในงานขนส่งทางเรือเดินทะเลที่มีขนาดมากกว่า 250 ต้นกรอสและโดยปกติใช้เวลาเดินทางไปและกลับมากกว่าครวละ 24 ชั่วโมง โดยร่างกฎกระทรวงนี้ไม่ใช้บังคับกับการจ้างงานในเรือเดินประมงและการจ้างลูกจ้างอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด⁵ แบ่งเนื้อหาออกเป็น 8 หมวด⁶ ดังนี้

หมวดที่ 1 ว่าด้วยเรื่องสัญญาจ้าง กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการมีผลบังคับของสัญญาจ้าง ระยะเวลาจ้าง รายการที่ต้องมีในสัญญาจ้าง การสิ้นสุดของสัญญา การขยายระยะเวลาของสัญญาจ้าง

หมวดที่ 2 ว่าด้วยเรื่องการใช้แรงงานทั่วไป กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประกาศระยะเวลาการทำงาน การทำงานล่วงเวลา การกำหนดเวลาพักผ่อน การทำงานที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุด วันหยุดประจำปี

หมวดที่ 3 ว่าด้วยเรื่องการใช้แรงงานหญิง กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องการทำงานของหญิงก่อนและหลังคลอดบุตร

หมวดที่ 4 ว่าด้วยเรื่องการใช้แรงงานเด็ก กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำและข้อยกเว้น การจัดให้มีการบริการการตรวจสุขภาพ การห้ามทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด งานที่ห้ามให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กทำ

หมวดที่ 5 ว่าด้วยเรื่องค่าจ้าง กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการจ่ายค่าจ้าง

หมวดที่ 6 ว่าด้วยเรื่องสวัสดิการ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการจัดให้มีบริการทางการแพทย์ การจัดหาที่พักและอุปกรณ์สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ การลาขึ้นฝั่ง การอำนวยความสะดวก

⁵ ข้อ 2 แห่งร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ.

⁶ กชกร สันธิเดช, “ปัญหากฎหมายไทยเกี่ยวกับมาตรฐานขั้นต่ำของการทำงานบนเรือ,” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), น. 74.

สะดวกให้แก่ภรรยา หรือสามี หรือญาติ หรือเพื่อนของลูกจ้างในการเข้าเยี่ยมลูกจ้าง คุณภาพและปริมาณอาหารและน้ำดื่ม การจัดห้องต่างๆบนเรือ และจำนวนอุปกรณ์อำนวยความสะดวกและความปลอดภัย รวมไปถึงสภาพแวดล้อมบนเรือ

หมวดที่ 7 ว่าด้วยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างที่จะต้องจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงต้องมีการกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัย และหน้าที่ของลูกจ้างที่จะใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยดังกล่าวในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งต้องปฏิบัติตามมาตรการเพื่อความปลอดภัยที่นายจ้างกำหนดด้วย

หมวดที่ 8 ว่าด้วยเรื่องการเดินทางกลับภูมิลำเนา กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างในการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาของลูกจ้างในกรณีต่างๆและกำหนดเกี่ยวกับประเภทของค่าใช้จ่ายที่นายจ้างจะต้องช่วยเหลือลูกจ้างในการเดินทางกลับภูมิลำเนา

โดยสถานะปัจจุบันของร่างกฎกระทรวงฉบับนี้⁷ ได้ถูกเพิกถอนจากสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาเมื่อเดือนมกราคม พ.ศ.2550 เนื่องจากขณะที่ร่างกฎกระทรวงอยู่ในขั้นตอนการพิจารณาของสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้มีการรับรองอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 โดยที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งถือเป็นอนุสัญญาที่ให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือได้ครอบคลุมและทันสมัยมากที่สุด กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สังกัดกระทรวงแรงงาน ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าร่างกฎกระทรวงดังกล่าวมีเนื้อหาสาระที่ไม่ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน จึงขอถอนร่างกฎกระทรวงเพื่อนำกลับมาพิจารณาใหม่

1.1.2 พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

กฎหมายประกันสังคม (Social Security Law) เป็นกฎหมายที่กำหนดให้มีการจัดตั้งกองทุนประกันสังคมขึ้น โดยให้ลูกจ้างหรือผู้สมัครเข้าประกันตน⁷ นายจ้าง และรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบ เพื่อใช้กองทุนดังกล่าวเป็นหลักประกันให้แก่ลูกจ้างและผู้สมัครเข้าประกันตนได้รับการสงเคราะห์เมื่อประสบภัยอันตราย เจ็บป่วย ทูพพลภาพ หรือตายอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน คลอดบุตร ชราภาพ และว่างงาน รวมทั้งการสงเคราะห์บุตร ซึ่งจะทำให้ชีวิตของลูกจ้างและสังคม

⁷ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 “ผู้ประกันตน หมายความว่า ผู้ซึ่งจ่ายเงินสมทบอันก่อให้เกิดสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัตินี้”

มีความมั่นคงขึ้น⁸ โดยได้รับความคุ้มครองแม่อันตรายและความเจ็บป่วยนั้นไม่ได้เกิดเนื่องมาจากการทำงาน พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่กิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปที่มีอายุ 15 ปีบริบูรณ์ถึง 60 ปีบริบูรณ์⁹ ดังนั้น แรงงานทางทะเลจึงได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย

ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 เช่น กรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมได้ 3 เดือน และมีได้เกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้เอาประกันตนจงใจก่อให้เกิดขึ้น หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น รวมทั้งได้รับบริการทางการแพทย์เพื่อการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่กำหนดไว้ และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้เพราะต้องหยุดงานตามคำสั่งแพทย์เป็นจำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้างที่คำนวณเป็นเงินสมทบ ซึ่งครั้งหนึ่งไม่เกิน 90 วันและใน 1 ปีไม่เกิน 180 วัน หรือกรณีทุพพลภาพอันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนต่อเมื่อภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนวันรับบริการทางการแพทย์ ผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วรวมได้ 3 เดือน และการทุพพลภาพนั้นมิได้เกิดขึ้นเพราะเหตุที่ผู้เอาประกันตนจงใจก่อให้เกิดขึ้น หรือยินยอมให้ผู้อื่นก่อให้เกิดขึ้น และได้รับการบริการทางการแพทย์เพื่อการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลที่กำหนดไว้รวมทั้งค่าใช้จ่ายต่างๆ รวมทั้งค่าฟื้นฟูสมรรถภาพทางร่างกาย จิตใจและอาชีพ และได้รับเงินทดแทนการขาดรายได้ในอัตราร้อยละ 50 ของค่าจ้างตลอดชีวิต¹⁰ เป็นต้น

ทั้งนี้ บุคคลซึ่งไม่ใช่ลูกจ้างที่อยู่ในข่ายบังคับของกฎหมายฉบับนี้ เช่น ข้าราชการ หรือ ทนายความ เป็นต้น อาจสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนได้¹¹ โดยการสมัครและจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมตามอัตราที่กำหนดเป็นรายปี และเมื่อได้จ่ายเงินครบระยะเวลาที่กำหนดแล้ว ผู้สมัครเข้าประกันตนดังกล่าวจะได้รับประโยชน์ทดแทนเพียง 3 ประเภทคือ ประโยชน์ทดแทนในกรณีคลอดบุตร ในกรณีทุพพลภาพ และในกรณีตายเท่านั้น¹²

⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 1*, น. 431.

⁹ มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

¹⁰ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 1*, น. 440.

¹¹ มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

¹² เกษมสันต์ วิลาวรรณ, *อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 1*, น. 433.

1.1.3 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

กฎหมายเงินทดแทน (Workmen's Compensation Law) เป็นกฎหมายคุ้มครองลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้าง ด้วยการกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินให้บุคคลดังกล่าวเมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยหรือตายอันมีสาเหตุมาจากการทำงานให้นายจ้างและกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนขึ้นโดยให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบกองทุนดังกล่าวไว้เพื่อเป็นหลักประกันในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะของลูกจ้างแทนนายจ้าง¹³

ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจ่ายเงินทดแทน คือ นายจ้าง และกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคม โดยทำหน้าที่จ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างแทนนายจ้างที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน ซึ่งตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เรื่องประเภท ขนาด กิจการและท้องที่ที่ให้นายจ้างจ่ายเงินสมทบ กำหนดให้นายจ้างซึ่งมีลูกจ้างทำงานอยู่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักรตั้งแต่ 1 คนขึ้นไปมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบ ดังนั้น แรงงานทางทะเลจึงได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ด้วย ลูกจ้างหรือผู้มิสิทธิตามมาตรา 20¹⁴ จะได้รับเงินทดแทนก็ต่อเมื่อลูกจ้างได้ประสบอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบแก่จิตใจหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจาก

¹³ เพิ่งอ้าง, น. 295.

¹⁴ มาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 “เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนถึงแก่ความตายหรือสูญหาย ให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง

- (1) บิดามารดา
- (2) สามีหรือภรรยา
- (3) บุตรมีอายุต่ำกว่าสิบแปดปี เว้นแต่เมื่อมีอายุครบสิบแปดปีและยังศึกษาอยู่ในระดับที่ไม่สูงกว่าปริญญาตรี ให้ได้รับส่วนแบ่งต่อไปตลอดระยะเวลาที่ศึกษาอยู่
- (4) บุตรมีอายุตั้งแต่สิบแปดปีและทุพพลภาพหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย

ให้บุตรของลูกจ้างซึ่งเกิดภายในสามร้อยสิบวันนับแต่วันที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือวันที่เกิดเหตุสูญหายมีสิทธิได้รับเงินทดแทนนับแต่วันคลอด

ในกรณีที่ไม่มีผู้มิสิทธิตามวรรคหนึ่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนแก่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะของลูกจ้างก่อนลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย แต่ผู้ซึ่งอยู่ในอุปการะดังกล่าว จะต้องได้รับความเดือดร้อนเพราะขาดอุปการะจากลูกจ้างที่ตายหรือสูญหาย”

การทำงานหรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่นายจ้างหรือตามคำสั่งของนายจ้าง หรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงาน หรือกรณีสูญหายในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าลูกจ้างถึงแก่ความตายเพราะประสบอุบัติเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นในระหว่างทำงานหรือปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้างนั้น รวมตลอดถึงการที่ลูกจ้างหายในระหว่างการเดินทางโดยพาหนะทางบก ทางอากาศ หรือทางน้ำ เพื่อไปทำงานให้นายจ้างซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าพาหนะนั้นได้ประสบเหตุอันตรายและลูกจ้างถึงแก่ความตาย ซึ่งเงินทดแทนที่นายจ้างจะต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างมี 4 ประเภท ดังนี้

1. ค่าทดแทน หมายถึง เงินที่จ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในกรณีที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าทดแทนเป็นรายเดือนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามมาตรา 20 แล้วแต่กรณี ซึ่งค่าทดแทนที่นายจ้างต้องจ่ายมี 4 กรณี ได้แก่ ค่าทดแทนกรณีที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานติดต่อกันได้เกินสามวันไม่ว่าลูกจ้างจะสูญเสียอวัยวะด้วยหรือไม่ก็ตาม ค่าทดแทนการเสียอวัยวะ ค่าทดแทนในกรณีที่ลูกจ้างสูญเสียความสามารถในการทำงานหรือในการประกอบอาชีพ และค่าทดแทนการขาดรายได้สำหรับกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายหรือสูญหาย¹⁵

2. ค่ารักษาพยาบาล หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ เครื่องใช้ หรือวัตถุที่ใช้แทนหรือทำหน้าที่แทน หรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายด้วย นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมและต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁶ ซึ่งตามกฎหมายกำหนดให้ไม่เกินสี่หมื่นห้าพันบาท¹⁷

3. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่จำเป็นเกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน กล่าวคือ การจัดให้ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจนเป็นเหตุให้อวัยวะบางส่วนของร่างกายไม่สามารถทำงานได้ ไม่สามารถประกอบการทำงานในหน้าที่เดิมหรืออาชีพเดิมได้ จำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพของร่างกายหรือจิตใจ หรือการฟื้นฟูอาชีพ

¹⁵ มาตรา 18 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

¹⁶ มาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

¹⁷ ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย

เพื่อให้สามารถประกอบอาชีพที่เหมาะสมตามสภาพร่างกาย¹⁸ โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานของลูกจ้างตามความจำเป็น ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และอัตราที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง¹⁹ ซึ่งตามกฎหมายกำหนดค่าใช้จ่ายในกระบวนการเวชศาสตร์ด้านการแพทย์ และค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานด้านอาชีพไว้ไม่เกินสองหมื่นบาท และค่าใช้จ่ายในการผ่าตัดเพื่อประโยชน์ในการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานต้องไม่เกินสองหมื่นบาท²⁰

4. ค่าทำศพ หมายถึง ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดการศพของลูกจ้างตามประเพณีทางศาสนาของลูกจ้างหรือตามประเพณีแห่งท้องถิ่น ในกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตายเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือสูญหาย นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพแก่ผู้จัดการศพของลูกจ้างเป็นจำนวนหนึ่งร้อยละของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน²¹

1.1.4 พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจรัฐในการจัดตั้งสำนักจัดหางานของรัฐ เพื่อหางานให้แก่ผู้ว่างงาน และเป็นกฎหมายที่ทำหน้าที่ควบคุมสำนักจัดหางานของเอกชน เพื่อคุ้มครองไม่ให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบ หรือหลอกลวงคนหางาน อีกทั้งยังกำหนดมาตรการในการควบคุมการดำเนินการทดสอบฝีมือ โดยอยู่ในความรับผิดชอบของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทั้งนี้ หน่วยบริการจัดหางานแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การบริการจัดหางานของรัฐให้แก่คนหางานโดยไม่มี การเรียกหรือรับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายแต่อย่างใดทั้งสิ้น

2. การบริการจัดหางานโดยภาคเอกชน เป็นผู้ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานหรือหาลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง โดยมีการเรียกหรือรับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายจากผู้ใช้บริการ โดยแบ่งออกเป็นหน่วยบริการจัดหางานในประเทศ และหน่วยบริการจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

¹⁸ เกษมสันต์ วิลาวรรณ, อ้างแล้ว เชงอรรถที่ 1, น. 315.

¹⁹ มาตรา 15 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

²⁰ กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ.2539) ออกตามความในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

²¹ มาตรา 16 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537

2.1 กฎหมายที่อยู่ในความดูแลของกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี

กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี (กรมเจ้าท่าเดิม) เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการควบคุมการขนส่งทางน้ำ ซึ่งรวมถึงการขนส่งทางทะเล และมีหน้าที่ในการออกกฎระเบียบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือในงานเรือเดินทะเล โดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 ซึ่งมีกฎหมายลำดับรองที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือ คือ กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2528 และข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 ซึ่งกฎระเบียบต่างๆเหล่านี้ไม่มีเนื้อหาครอบคลุมถึงการให้ความคุ้มครองด้านแรงงานของคนประจำเรือ แต่เป็นข้อกำหนดเพื่อให้การปฏิบัติงานของคนประจำเรือเป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐานสากลและเพื่อความปลอดภัยของคนประจำเรือ

2.1.1 พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456

พระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่กำหนดระเบียบวิธีการสำหรับการเดินเรือ การจอดเรือและวางมาตรการต่างๆเพื่อความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง²² ซึ่งใช้บังคับแก่เรือที่เดินในลำน้ำหรือเรือเดินทะเลที่อยู่ในเขตน่านน้ำไทย²³ โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ภาค และภาคที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการทำงานบนเรือทางทะเล ได้แก่

ภาคที่ 2 ว่าด้วยเรื่องข้อบังคับสำหรับออกใบอนุญาตการใช้และควบคุมเรือกำปั่นและเรือเล็กต่างๆ ในหมวดที่ 2 การตรวจเซอร์เวย์เรือ ตามมาตรา 162 กำหนดเกี่ยวกับการออกและต่ออายุใบอนุญาตใช้เรือโดยเจ้าพนักงานออกใบอนุญาต²⁴ โดยกำหนดให้มีการออกหรือต่ออายุใบอนุญาตใช้เรือได้ ต่อเมื่อมีใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่ออนุญาตให้ใช้เรือซึ่งเจ้าพนักงานตรวจเรือได้ออกให้ไว้ เพื่อแสดงว่าเรือลำนั้นได้รับการตรวจตามกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ และเรื่อนั้นอยู่ในสภาพปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับการใช้ ในช่วงระหว่างเวลาสิบสองเดือน

²² ไผทชิต เอกจริยกร, กฎหมายพาณิชยนาวี ตอน1, พิมพ์ครั้งที่ 5 แก้ไขเพิ่มเติม, (กรุงเทพฯ: วิญญูชน, 2546), น. 53.

²³ เฟื่องอ้าง, น. 54.

²⁴ มาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 “เจ้าพนักงานออกใบอนุญาต” หมายความว่า อธิบดีกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีมอบหมายให้ทำการออกใบอนุญาต”

หรือน้อยกว่านั้น ทั้งนี้ มาตรา 163 กำหนดให้เจ้าท่าหรือกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีมีอำนาจออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการตรวจเรือ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการออกใบสำคัญต่างๆ ได้แก่ ใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่ออนุญาตให้ใช้เรือ ใบสำคัญแสดงการตรวจเรือเพื่อจดทะเบียนเรือไทย ใบสำคัญรับรองเกี่ยวกับความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล ใบสำคัญรับรองแนวน้ำบรรทุก และใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่อการอื่น²⁵

²⁵ ข้อ 6 แห่งกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2528 “เจ้าพนักงานตรวจเรือจะออกใบสำคัญรับรองต่างๆ และแผ่นป้ายวงกลมแสดงว่าเรือได้ผ่านการตรวจประจำปี ให้กับเรือตามแต่ละชนิดและแต่ประเภท เมื่อได้ตรวจตัวเรือ เครื่องจักร เครื่องมือ เครื่องใช้ และการตรวจอื่นๆ ตามข้อกำหนดในกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ และข้อกำหนดในอนุสัญญาระหว่างประเทศ ที่ประเทศไทยเป็นภาคีอนุสัญญา ดังนี้

ก. เรือเดินในประเทศ

- (1) ใบสำคัญรับรองการตรวจเรือ (Certificate of Survey)
- (2) แผ่นป้ายวงกลมแสดงว่าเรือได้ผ่านการตรวจประจำปี

ข. เรือเดินระหว่างประเทศ

- (1) ใบสำคัญรับรองการตรวจเรือ (Certificate of Survey)
- (2) แผ่นป้ายวงกลมแสดงว่าเรือได้ผ่านการตรวจประจำปี
- (3) ใบสำคัญรับรองตัวเรือโดยสาร เพื่อความปลอดภัย (Passenger Ship Safety Certificate)
- (4) ใบสำคัญรับรองตัวเรือของเรือสินค้า เพื่อความปลอดภัย (Cargo Ship Safety Construction Certificate)
- (5) ใบสำคัญรับรองเครื่องมือเครื่องใช้ของเรือสินค้าเพื่อความปลอดภัย (Cargo Ship Safety Equipment Certificate)
- (6) ใบสำคัญรับรองวิทยุโทรเลขของเรือสินค้าเพื่อความปลอดภัย (Cargo Ship Safety Radiotelegraphy Certificate)
- (7) ใบสำคัญรับรองวิทยุโทรศัพท์ของเรือสินค้า เพื่อความปลอดภัย (Cargo Ship Safety Radiotelephony Certificate)
- (8) ใบสำคัญรับรองการยกเว้น (Exemption Certificate)
- (9) ใบสำคัญรับรองความพร้อมสำหรับการบรรทุกแก๊สเหลวในถัง (Certificate of Fitness of the Carriage of Liquefied Gass in Bulk)

ภาคที่ 3 ว่าด้วยเรื่องข้อบังคับพิเศษ ในหมวดที่ 7 ว่าด้วยการจ้างและการเลิกจ้างคน สำหรับเรือต่างๆ และการสอบไล่ความรู้เพื่อรับประกาศนียบัตรสำหรับทำการตามหน้าที่ได้ ซึ่งหลักการตามมาตรา 279 กำหนดให้เจ้าท่าหรือกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีมีอำนาจออกข้อบังคับเกี่ยวกับการสอบความรู้ของผู้ทำการในเรือในเรื่องการแบ่งชั้นความรู้ วิธีการสอบความรู้ หลักสูตร คุณสมบัติผู้สมัครสอบ ค่าธรรมเนียมในการสอบ การออกประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถ และรายละเอียดอื่น ๆ เกี่ยวกับการสอบความรู้²⁶ นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดโทษทางอาญาไว้สำหรับกรณีผู้ทำการบนเรือในตำแหน่งที่กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือกำหนดให้ต้องมีประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถ ไม่มีประกาศนียบัตรรับรองความรู้ความสามารถอันถูกต้องตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับตั้งแต่หนึ่งพันบาทถึงหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ถ้าทำการในเรือในขณะที่ประกาศนียบัตรสิ้นอายุแล้ว ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองพันบาท²⁷

(10) ใบสำคัญรับรองการจัดชั้นเรือของรัฐบาลไทย (Thai Government Classification Certificate)

(11) ใบสำคัญรับรองการรักษาความปลอดภัยของเรือระหว่างประเทศ (International Ship Security Certificate)

(12) ใบสำคัญรับรองการรักษาความปลอดภัยของเรือระหว่างประเทศฉบับชั่วคราว (Interim International Ship Security Certificate) ในกรณีดังต่อไปนี้

(ก) ไม่มีใบสำคัญรับรองการรักษาความปลอดภัยของเรือระหว่างประเทศในขณะที่ส่งมอบเรือ หรือก่อนนำเรือออกใช้งาน หรือก่อนนำเรือออกใช้งานอีกครั้ง

(ข) การเปลี่ยนไปชักธงของรัฐภาคีอื่นที่เป็นภาคีอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล ค.ศ. 1974

(ค) การเปลี่ยนธงจากรัฐภาคีอื่นที่ไม่ใช่ภาคีอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล ค.ศ. 1974 มาเป็นธงของรัฐภาคีอนุสัญญาฯ

(ง) บริษัทเจ้าของเรือ หรือองค์กร หรือบุคคลผู้มีหน้าที่จัดการบนเรือ หรือผู้เช่าเหมาเรือเปล่า ที่เข้ามารับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานในเรือลำใหม่ซึ่งไม่เคยปฏิบัติงานมาก่อน”

²⁶ มาตรา 279 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456

²⁷ มาตรา 282 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456

โดยสรุป กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือที่กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีออกโดยอาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 ได้แก่

(1) กฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2528

กฎข้อบังคับนี้เป็นกฎหมายที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 163 ของพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการออกใบสำคัญต่างๆตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือนั้นมีการแก้ไขเพิ่มเติมให้ทันต่อสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา²⁸ โดยยึดถือกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2528 เป็นหลัก และมีสาระสำคัญโดยสรุปดังต่อไปนี้

หมวด ก ว่าด้วยข้อบังคับทั่วไปเกี่ยวกับการตรวจเรือ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการยื่นคำร้องขอให้เจ้าพนักงานตรวจเรือดำเนินการตรวจเรือและออกใบสำคัญรับรองการตรวจเรือ อายุและการสิ้นสุดลงของใบสำคัญรับรองต่างๆ การตรวจ การตรวจประจำปีและการตรวจพิเศษ รวมทั้งความรับผิดชอบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปตรวจเรือ

หมวด ข ว่าด้วยการแบ่งประเภทเรือและลักษณะของเรือประเภทต่างๆ

หมวด ค ว่าด้วยข้อกำหนดในการตรวจเรือเดินทะเล ซึ่งกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการอนุมัติแบบแปลนต่างๆในการต่อเรือ การตรวจเรือประจำปี การตรวจพิเศษสำหรับตัวเรือ การตรวจเครื่องจักรประจำปี

หมวด ง ว่าด้วยเครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ โดยกำหนดให้เรือมีเครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ ได้แก่ เข็มทิศและเครื่องมือเดินเรือ เรือชูชีพ เรือรบและเครื่องชูชีพ เข็อกและลวด สมอและสายโซ่ ลูกดิ่งและสายดิ่ง โคมไฟสัญญาณการเดินเรือ พลุ ดอกไม้ไฟและเครื่องส่งสัญญาณ เครื่องสูบน้ำห้องเรือ เครื่องมือดับเพลิง พร้อมทั้งกำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนเครื่องใช้และอุปกรณ์ประจำเรือ โดยพิจารณาจากประเภทและขนาดของเรือ

²⁸ ปัจจุบัน คือ ฉบับที่ 34 กฎข้อบังคับว่าด้วยการป้องกันมลพิษจากน้ำมัน พ.ศ.2551

หมวด จ ว่าด้วยอุบัติเหตุต่าง ๆ และความเสียหาย กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการตรวจของเจ้าพนักงานตรวจเรือในกรณีที่เรือได้รับความเสียหายจากอุบัติเหตุ หรือจากเหตุอื่น ๆ

หมวด ฉ การวัดลำเรือ และคำนวณระวางบรรทุก

หมวด ช ว่าด้วยคนประจำเรือ และบทเฉพาะกาล

ในส่วนที่เกี่ยวกับคนประจำเรือบนเรือเดินทะเลโดยเฉพาะนั้นปรากฏอยู่ในบทบัญญัติแห่งกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 25) พ.ศ.2541 หมวด ช ว่าด้วยคนประจำเรือในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศและเรือกลเดินทะเลใกล้ชายฝั่ง ซึ่งกำหนดให้จำนวนคนประจำเรือทั้งหมดต้องมีจำนวนขั้นต่ำตามที่อธิบดีกำหนด ผู้ทำหน้าที่ฝายเดินเรือและผู้ทำหน้าที่ฝายช่างกลต้องเป็นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถ และกำหนดเกี่ยวกับการแบ่งชั้นประกาศนียบัตร กระบวนการทดสอบความรู้ การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะ เป็นต้น

(2) ข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541²⁹

ข้อบังคับฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 279 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 มีหลักเกณฑ์ที่สอดคล้องกับอนุสัญญาระหว่างประเทศ ว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้าเวรยามของคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) ซึ่งประเทศไทยเป็นภาคีของอนุสัญญาดังกล่าว จึงต้องออกกฎข้อบังคับให้มีความสอดคล้องกับอนุสัญญา

²⁹ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2542 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551

ข้อบังคับฉบับนี้เป็นกฎหมายที่เกี่ยวกับการสอบความรู้ของผู้ทำการในเรือโดยจะมีผลบังคับใช้แก่บุคคลที่ทำงานในเรือไทยและบุคคลสัญชาติไทยที่ทำงานในเรือต่างประเทศซึ่งเป็นเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ³⁰ เว้นแต่ผู้ทำการในเรือราชนาวิกไทยและเรือรัฐบาล เรือประมง เรือสำราญกีฬาที่ไม่ได้ใช้ในการค้า และเรือไม้ที่ต่อแบบโบราณ³¹ ซึ่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 มีเนื้อหาที่เป็นสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

1. การแบ่งชั้นประกาศนียบัตร กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับประเภทของประกาศนียบัตรตามลำดับชั้น โดยแบ่งตามขนาดของเรือ ขอบเขตการใช้เรือ และหน้าที่ความรับผิดชอบของคนประจำเรือบนเรือ

2. คุณสมบัติของผู้สมัครสอบ กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้สมัครสอบตามประเภทของประกาศนียบัตร ซึ่งแบ่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบของคนประจำเรือบนเรือ ออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ฝ่ายการเดินเรือ พนักงานวิทยุในเรือ และฝ่ายช่างกลเรือ ทั้งนี้ ผู้สมัครสอบต้องเป็นผู้ที่มีสัญชาติไทยหรือเป็นผู้ที่ได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมเจ้าท่าหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมาย และมีสุขภาพร่างกายที่เหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วย คนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ.2541³²

³⁰ ข้อบังคับนี้ใช้บังคับแก่คนประจำเรือในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศเท่านั้น สำหรับเรืออื่น ๆ ยังคงใช้ข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการสอบความรู้ผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2532 และผู้ถือประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถที่ออกให้ตามข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการสอบความรู้ผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2532 สำหรับทำการในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ หากประสงค์จะทำการในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศต่อไป ต้องเปลี่ยนประกาศนียบัตรดังกล่าวให้เป็นประกาศนียบัตรตามข้อบังคับนี้ โปรดดูข้อ 3 แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541

³¹ ข้อ 5 แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541

³² ข้อ 24 แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541

นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติที่เกี่ยวกับการออกและต่ออายุประกาศนียบัตร การออกประกาศนียบัตรรับรองประกาศนียบัตรที่ออกโดยรัฐภาคีอื่น³³ การฝึกอบรมและออกประกาศนียบัตรรับรองผู้ทำการในเรือบางประเภท เช่น เรือบรรทุกน้ำมัน เรือบรรทุกสารเคมี เรือบรรทุกก๊าซเหลว เป็นต้น และการฝึกอบรมความปลอดภัยและฝึกความคุ้นเคยสำหรับการทำหน้าที่ในเรือ ซึ่งข้อบังคับฉบับนี้กำหนดให้คนประจำเรือทุกคนต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานความปลอดภัยในการดำรงชีพในทะเล การป้องกันและการดับไฟ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และความปลอดภัยของบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคมอีกด้วย

(3) ระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541

เนื่องจากมาตรา 24 (2) แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 ได้กำหนดให้ผู้สมัครสอบเพื่อขอรับประกาศนียบัตรเป็นคนประจำเรือต้องมีสุขภาพที่เหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ.2541 ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 รวมถึงกฎข้อบังคับอื่น ๆ ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีจึงได้วางระเบียบการปฏิบัติในการออกหนังสือคนประจำเรือ³⁴ การ

³³ ข้อ 6 แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 ““รัฐภาคี” หมายถึง ประเทศที่อนุสัญญาระหว่างประเทศ ว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตรและการเข้าเวรยามของคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995) มีผลบังคับใช้”

³⁴ ข้อ 5 แห่งระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541 ““หนังสือคนประจำเรือ (SEAMAN BOOK)” หมายถึง เอกสารคนประจำเรือที่กรมเจ้าท่าออกให้กับบุคคลผู้ประสงค์จะลงทำงานในเรือเดินทะเล สำหรับการบันทึกประวัติการทำงานในเรือ และใช้ตรวจสอบระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในเรือเพื่อสมัครสอบขอรับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถและให้ใช้เป็นใบพยานการเลิกจ้างตามมาตรา 285 และมาตรา 288 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พระพุทธศักราช 2456

ทำหนังสือสัญญาและบัญชีคนประจำเรือสำหรับเรือไทย³⁵ มาตรฐานสุขภาพ³⁶ และการเข้าเวรยาม เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตรและการเข้าเวรยามของคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) ได้แก่ ระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ.2541 ซึ่งในหมวด 3 ได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการออกประกาศนียบัตรสุขภาพคนประจำเรือ โดยผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรจะต้องผ่านเกณฑ์มาตรฐานการตรวจสุขภาพว่าไม่เป็นโรคต่างๆ เช่น ลมบ้าหมู โรคไต กามโรค เป็นต้น และต้องได้รับการตรวจอื่นๆด้วย เช่น สายตา ตาบอดสี และการได้ยิน เป็นต้น³⁷

³⁵ ข้อ 5 แห่งระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541 “หนังสือสัญญาและบัญชีคนประจำเรือสำหรับเรือไทย (AGREEMENT AND CREW LIST OF THAI VESSEL) หมายถึง บัญชีคนประจำเรือ และหนังสือสัญญาข้อตกลงระหว่างเจ้าของเรือ กับคนประจำเรือ โดยมีเจ้าพนักงานเป็นพยานในการจ้างหรือการเลิกจ้าง ซึ่งเป็นเอกสารประจำเรือ ตามมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติเรือไทย พุทธศักราช 2481

³⁶ ข้อ 5 แห่งระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541 “ประกาศนียบัตรสุขภาพคนประจำเรือ (MEDICAL FITNESS CERTIFICATE)” หมายถึง ประกาศนียบัตรที่กรมเจ้าท่าออกให้กับคนประจำเรือ เพื่อแสดงว่าผู้ถือมีสุขภาพได้มาตรฐานตามกฎหมายข้อบังคับข้อ 1/9 แห่งอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตรและการเข้าเวรยามสำหรับคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (STCW 1995)”

³⁷ ธีชวฤทธิ์ พุทธิสมบัติ, “ปัญหากฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและการรักษาพยาบาลสำหรับคนประจำเรือ,” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น. 75.

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ.2006 กับกฎหมายไทย

1.1 ข้อกำหนดขั้นต่ำในการทำงานบนเรือของคนประจำเรือ

1.1.1 อายุขั้นต่ำ

หลักเกณฑ์ของข้อกำหนดขั้นต่ำในการทำงานตามที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 4 ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็ก กำหนดห้ามมิให้นายจ้างจ้างเด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 15 ปีทำงาน³⁸ และในกรณีที่จ้างเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงาน ห้ามไม่ให้เด็กซึ่งมีอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานในเวลา 22.00 – 06.00 นาฬิกา เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายและห้ามทำงานที่อาจเป็นอันตราย³⁹ เช่น งานที่เกี่ยวกับวัตถุมีพิษ งานที่เกี่ยวกับความร้อน ความเย็น การลื่นสะเทือน งานที่ต้องใช้เลื่อยไฟฟ้า เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยมีลักษณะที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับที่อนุสัญญากำหนดไว้โดยมีการกำหนดอายุขั้นต่ำในการทำงานเพื่อคุ้มครองการใช้แรงงานเด็ก แต่อนุสัญญาให้ความคุ้มครองที่สูงกว่า โดยกำหนดให้อายุขั้นต่ำในการทำงานบนเรือคือ 16 ปี เนื่องจากสภาพการทำงานบนเรือย่อมมีโอกาสที่จะเกิดอันตรายได้ง่ายกว่าการทำงานบนบก ดังนั้น การกำหนดอายุขั้นต่ำไว้ที่ 16 ปี จึงเห็นว่าจะมีความเหมาะสมมากกว่า

นอกจากนี้ อนุสัญญายังเปิดโอกาสให้คนประจำเรือที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีสามารถทำงานในเวลากลางคืนได้ ในกรณีที่อาจส่งผลเสียต่อการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพของคนประจำเรือตามกำหนดการและแผนงานที่วางไว้ หรือตามลักษณะเฉพาะของหน้าที่หรือแผนงานการฝึกอบรมอันเป็นที่ยอมรับทำให้คนประจำเรือที่ได้รับการยกเว้นต้องปฏิบัติหน้าที่ในเวลากลางคืนและให้เป็นอำนาจของหน่วยงานที่ทรงอำนาจในการพิจารณาว่าการทำงานนั้นๆจะไม่ส่งผลร้ายต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนประจำเรือ เพื่อประกอบการให้อนุญาตการทำงานในเวลากลางคืนดังกล่าว ดังนั้น ข้อกำหนดของอนุสัญญาจึงมีความเหมาะสมมากกว่าเมื่อพิจารณาถึงสภาพการทำงานบนเรือที่ลักษณะของการเข้ายาม ในทางปฏิบัติมีคนประจำเรือส่วนหนึ่งที่อายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นเด็กฝึกงานและต้องเข้ายามซึ่งอาจอยู่ในช่วงเวลาระหว่าง 22.00 – 06.00 นาฬิกา

³⁸ มาตรา 44 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541

³⁹ มาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน 2541

เป็นบางครั้ง⁴⁰ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาประเภทงานที่อาจเป็นอันตรายตามพระราชบัญญัตินี้ จะเห็นได้ว่า ประเภทของงานดังกล่าวไม่มีความเกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานบนเรือเดินทะเลแต่อย่างใด

1.1.2 ใบรับรองแพทย์

เนื่องจากหลักเกณฑ์ในมาตรา 24 แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 กำหนดให้ผู้สมัครสอบเพื่อขอรับประกาศนียบัตรเป็นคนที่ประจำเรือต้องมีสุขภาพที่เหมาะสมตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ.2541 ซึ่งระเบียบกรมเจ้าท่ากำหนดให้ผู้ที่จะรับประกาศนียบัตรต้องเป็นผู้ที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสุขภาพทุกรายการจากสถานพยาบาลที่รัฐรับรองตามที่ระเบียบกรมเจ้าท่ากำหนดไว้⁴¹ หลังจากนั้นเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจหน้าที่จะตรวจสอบผลการตรวจของแพทย์จากแบบพิมพ์ใบรับรองแพทย์ของผู้ขอรับเกณฑ์มาตรฐานการตรวจสุขภาพตามรายการที่ระบุในระเบียบกรมเจ้าท่าซึ่งมีทั้งหมด 21 รายการ แบ่งเป็นรายการโรคที่ต้องตรวจ 16 รายการ ได้แก่ ลมบ้าหมู โรคไต กามโรค โรคชัก ยาเสพติด วัณโรค เบาหวาน ความดันโลหิตสูง โรคติดเชื้อในกระเพาะอาหารและลำไส้ โรคอ้วน โรคหัวใจ โรคติดเชื้อทางเดินหายใจเรื้อรัง โรคฟันชนิดเรื้อรังซึ่งเป็นปัญหาต่อการเคี้ยวและการย่อยอาหาร การติดเชื้อที่ผิวหนัง โรคเกี่ยวกับกระดูกและกล้ามเนื้อ และมะเร็ง สำหรับรายการที่ 17 และ 18 นั้นเกี่ยวกับการตรวจสายตาและการมองเห็นสี ซึ่งกำหนดให้ระดับสายตาของการมองเห็นต้องเป็นไปตามเกณฑ์ที่ระเบียบกรมเจ้าท่ากำหนดไว้และต้องมองเห็นสีชัดเจนครบทั้ง 4 สี คือ สีแดง, สีเหลือง, สีเขียว และสีน้ำเงิน รายการที่ 19 เกี่ยวกับการได้ยินของหูทั้งสองข้าง รายการที่ 20 เกี่ยวกับความดันโลหิต ขึ้นอยู่กับความเห็นของแพทย์ผู้ตรวจว่าผู้รับการตรวจสามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติหรือไม่ และรายการสุดท้าย คือ ความเห็นของแพทย์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาออกประกาศนียบัตรสุขภาพ โดยใบประกาศนียบัตรคนประจำเรือดังกล่าวมีอายุ 2 ปีนับแต่วันที่แพทย์ตรวจสุขภาพ⁴²

⁴⁰ บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, “รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการวิจัยเรื่องการคุ้มครองแรงงานในงานเรือเดินทะเล,” เสนอต่อ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, (พฤศจิกายน, 2545), น. 4-34.

⁴¹ ข้อ 30 แห่งระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541

⁴² ข้อ 34 แห่งระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541

อีกทั้งยังให้การยอมรับประกาศนียบัตรสุขภาพซึ่งออกโดยประเทศอื่นที่เป็นรัฐภาคีของอนุสัญญา ระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตรและการเข้าเวรยามของคน ประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) เช่นกัน

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบระเบียบกรมเจ้าท่ากับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ซึ่งกำหนดให้คนประจำเรือที่ทำงานบนเรือทุกคนต้องมีใบรับรองแพทย์ที่ยังไม่หมดอายุ และ ระบุรายการตรวจเกี่ยวกับการได้ยิน การมองเห็น และการมองเห็นสี ทั้งนี้ ใบรับรองแพทย์มีอายุ สูงสุด 2 ปี และมีอายุสูงสุด 1 ปีในกรณีคนประจำเรือนั้นมีอายุต่ำกว่า 18 ปี และใบรับรองการ มองเห็นสีต้องมีอายุสูงสุด 6 ปี จะเห็นได้ว่า การออกประกาศนียบัตรรับรองสุขภาพคนประจำเรือ ของไทยและตามอนุสัญญานั้นมีมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากประเทศไทยเข้าเป็นภาคีอนุสัญญา ระหว่างประเทศ ว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตรและการเข้าเวรยามของ คนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) บทบัญญัติแห่งกฎหมายจึงเป็นไปตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว และ อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ก็ได้ให้การยอมรับใบรับรองแพทย์ซึ่งออกตามอนุสัญญา ฉบับนี้ไว้เช่นเดียวกัน ดังนั้น กฎหมายไทยเกี่ยวกับใบรับรองแพทย์ของคนประจำเรือที่มีอยู่ใน ปัจจุบันจึงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและข้อกำหนดของอนุสัญญา แรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 แล้ว

1.1.3 การฝึกอบรมและการมีคุณสมบัติที่เหมาะสม

เนื่องจากอาชีพของคนประจำเรือเป็นอาชีพที่มีลักษณะพิเศษแตกต่างจากอาชีพ โดยทั่วไป กล่าวคือ ผู้ประกอบอาชีพคนประจำเรือจะต้องมีใบประกาศนียบัตรด้านความรู้ ความสามารถและความชำนาญเป็นหลักฐานที่สำคัญในการประกอบอาชีพ ผู้จบการศึกษาที่มี ประกาศนียบัตรแสดงความรู้แล้วไม่สามารถทำงานในเรือได้ทันที ต้องขอสอบรับประกาศนียบัตร แสดงความรู้ความสามารถ (Certificate of Competence) สำหรับการทำงานในตำแหน่งต่างๆ ก่อน และในการเลื่อนตำแหน่งแต่ละครั้งจะต้องสอบเพื่อขอรับประกาศนียบัตรแสดงความรู้

ความสามารถสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนด้วย⁴³ ซึ่งหน่วยงานของไทยที่รับผิดชอบในการออกประกาศนียบัตร คือ ส่วนคนประจำเรือ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี โดยมีศูนย์ฝึกพาณิชยนาวีทำหน้าที่ในการผลิตคนประจำเรือ⁴⁴

ข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 ได้กำหนดชั้นประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถผู้ทำการในเรือในตำแหน่งต่างๆ และกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครสอบขอรับประกาศนียบัตรในแต่ละชั้น โดยกำหนดเกณฑ์ความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติหน้าที่หรือความรับผิดชอบในเรือขนาดต่างๆกัน ซึ่งชั้นประกาศนียบัตรสามารถแบ่งได้ดังนี้

1. ฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเลระหว่างประเทศ
2. ฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่ง
3. ฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเล
4. ฝ่ายช่างกลเรือเดินทะเล
5. พนักงานวิทยุในเรือ

การออกประกาศนียบัตรชั้นใด ผู้ขอรับประกาศนียบัตรจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนและผ่านการประเมินตามมาตรฐานที่กำหนด โดยประกาศนียบัตรนี้สามารถต่ออายุได้คราวละ 5 ปี⁴⁵ นอกจากนี้ตามข้อบังคับดังกล่าวยังได้กำหนดเกี่ยวกับการฝึกอบรมความปลอดภัย โดยกำหนดให้คนประจำเรือไทยต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานความปลอดภัย ได้แก่ การดำรงชีพในทะเล การป้องกันและการดับไฟ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ความปลอดภัยของบุคคลและ

⁴³ บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิซิเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, *อ้าวแล้ว เซ็กรรทที่ 40*, น. 2-29.

⁴⁴ ในปัจจุบันนี้มีความร่วมมือระหว่างศูนย์ฝึกพาณิชยนาวีกับสถาบันการศึกษาเอกชน โดยเปิดโอกาสให้สถาบันการศึกษาสามารถเปิดการฝึกอบรมให้แก่นักเรียนนักศึกษาของสถาบันนั้นๆ โดยให้อยู่ในการกำกับดูแลของศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี ได้แก่ โรงเรียนนาวิกวิทยาลัย, โรงเรียนการเรือพาณิชย์ไทย, โรงเรียนราชาพาณิชย์นาวี และโรงเรียนเทคโนโลยี ทีพีไอ (อยู่ในระหว่างดำเนินการ) เป็นต้น, < <http://www.mmtc.ac.th/01/03.php>>.

⁴⁵ ข้อ 48(1) แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่า ว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรของผู้ทำการในเรือ พ.ศ. 2541 “ประกาศนียบัตรทุกชั้นให้ต่ออายุได้คราวละห้าปี หากมีเหตุผลความจำเป็นอื่นรวมถึงสุขภาพ กรมเจ้าท่าอาจต่ออายุประกาศนียบัตรให้น้อยกว่าห้าปี ตามความเหมาะสม”

ความรับผิดชอบต่อสังคม⁴⁶ และหากได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการควบคุมความปลอดภัยที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ ก่อนเข้าทำหน้าที่ดังกล่าวผู้ขอรับประกาศนียบัตรต้องผ่านการฝึกอบรมสำหรับหน้าที่นั้นๆ ด้วย เช่น การฝึกอบรมเกี่ยวกับพลอยหรือประจํายานชูชีพหรือเรือช่วยชีวิตนอกเหนือจากเรือเร็วช่วยชีวิต การดับไฟชั้นสูง การปฐมพยาบาลบนเรือ หรือการรักษาพยาบาลบนเรือ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งกำหนดไว้เพียงหลักการกว้างๆ โดยกำหนดให้คนประจำเรือที่จะทำงานบนเรือต้องผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการรับรองว่า มีความสามารถหรือมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่บนเรือ และผ่านการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยส่วนบุคคลบนเรือที่ออกทะเล จะเห็นได้ว่าหลักเกณฑ์ตามกฎหมายไทยมีมาตรฐานที่เป็นสากลและเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เนื่องจากข้อบังคับฉบับนี้ออกเพื่อให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตรและการเข้าเวรยามของคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่ออกโดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ และอนุสัญญาแรงงานทางทะเลได้ให้การรับรองใบประกาศที่ออกโดยองค์การนี้เช่นกัน

1.1.4 การคัดเลือกและบรรจุคน

ตามพระราชบัญญัติพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 ได้กำหนดให้มีสำนักงานทะเบียนจัดหางานกลางและสำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด โดยมีนายทะเบียนมีอำนาจและหน้าที่ดำเนินการตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนด⁴⁷ เช่น ออกใบอนุญาตและควบคุมดูแลผู้ให้บริการจัดหางาน เป็นต้น ซึ่งสามารถแบ่งผู้จัดหางานตามพระราชบัญญัติได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

⁴⁶ ข้อ 61 แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรของผู้ทำการในเรือ พ.ศ. 2541

⁴⁷ มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

1. การให้บริการจัดหางานโดยหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ หน่วยงานที่มีชื่อว่า “สำนักงานจัดหางาน กรมการจัดหางาน”⁴⁸ ทำหน้าที่จัดหางานให้แก่ประชาชน กล่าวคือ จัดหางานให้แก่คนหางานหรือจัดหาลูกจ้างให้แก่นายจ้าง โดยไม่คิดค่าบริการในการดำเนินการ

2. การให้บริการจัดหางานโดยเอกชน ผู้ที่จะประกอบธุรกิจจัดหางานโดยเอกชนทุกรายต้องได้รับอนุญาตตามพระราชบัญญัติ⁴⁹ การให้บริการจัดหางานโดยเอกชน แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ กล่าวคือ การจัดหางานในประเทศและการจัดหางานเพื่อทำงานในต่างประเทศ

1. การจัดหางานในประเทศต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนแห่งท้องที่ที่สำนักงานนั้นตั้งอยู่ โดยผู้ขออนุญาตจัดหางานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัตินี้กำหนด เช่น ต้องเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทย มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปีบริบูรณ์ ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี และมีหลักประกันเป็นจำนวนเงินตามที่กำหนดในกฎกระทรวงวางไว้กับนายทะเบียน แต่ต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งแสนบาท⁵⁰ เป็นต้น ในการจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศต้องทำสัญญาจัดหางานกับคนหางาน โดยต้องเป็นไปตามแบบที่อธิบดีกำหนด⁵¹ ทั้งนี้ ห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานในประเทศเรียกหรือรับเงินหรือทรัพย์สินอื่นใดจากคนหางานนอกจากค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย⁵² และยังกำหนดให้เรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายได้ต่อเมื่อนายจ้างรับคนหางานเข้าทำงานและจ่ายค่าจ้างเป็นครั้งแรกแล้ว⁵³

2. การจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศ

การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศจะต้องได้รับอนุญาตจากนายทะเบียนจัดหางานกลาง โดยผู้ขออนุญาตต้องเป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งมีทุนจดทะเบียนและชำระแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งล้านบาท และมีหลักประกันเป็นเงินสด หรือพันธบัตรของรัฐบาลไทย หรือสัญญาค้ำประกันของธนาคารเป็นจำนวนเงินห้าล้านบาทวางไว้กับนาย

⁴⁸ มาตรา 7 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁴⁹ มาตรา 4 วรรค 4 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁵⁰ มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁵¹ มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁵² มาตรา 26 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁵³ มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

ทะเบียนจัดหางานกลาง⁵⁴ ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับอนุญาตจัดหางานทำกับคนงาน ตลอดจนเงื่อนไขการจ้างแรงงานที่นายจ้างในต่างประเทศทำกับคนงานให้อธิบดีพิจารณาอนุญาตก่อนส่งคนงานไปต่างประเทศ และต้องส่งคนงานที่ผ่านการคัดเลือกและทดสอบฝีมือ เข้ารับการตรวจสุขภาพและการอบรม ณ สำนักงานทะเบียนจัดหางานกลาง สำนักงานทะเบียนจัดหางานจังหวัด หรือสถาบันอื่นใดที่อธิบดีกำหนด⁵⁵ กรณีการเรียกเก็บค่าบริการหรือค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัตินี้กำหนดห้ามมิให้ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศเรียกหรือรับค่าบริการจากคนงานไว้เป็นการล่วงหน้าเกิน 30 วันก่อนเดินทาง⁵⁶ นอกจากนี้ ในกรณีที่คนงานเดินทางไปประเทศที่จะไปทำงานแล้วไม่ได้งานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน หรือได้ค่าจ้างต่ำกว่า หรือได้ตำแหน่งงานหรือสิทธิประโยชน์อื่นไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน ผู้รับอนุญาตจัดหางานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศต้องจัดการให้คนงานเดินทางกลับประเทศไทย โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่จำเป็น ให้แก่คนงาน จนกว่าคนงานจะเดินทางกลับถึงประเทศไทย⁵⁷ ซึ่งเมื่อผู้รับอนุญาตจัดหางานได้จัดการให้คนงานเดินทางกลับประเทศไทยแล้ว ผู้รับอนุญาตจัดหางานอาจยื่นคำขอต่ออธิบดีเพื่อรับเงินชดเชยจำนวนกึ่งหนึ่งของเงินค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่ตนต้องจ่ายไปจากกองทุนเพื่อช่วยเหลือคนงานไปทำงานในต่างประเทศที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัตินี้ได้⁵⁸

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ที่กำหนดในอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ในเรื่องการคัดเลือกและบรรจุคน จะเห็นได้ว่า ในเรื่องประเภทของผู้ให้บริการทั้งตามอนุสัญญาและพระราชบัญญัติ มีการแบ่งประเภทของผู้ให้บริการในลักษณะเดียวกัน คือ แบ่งประเภทของผู้ให้บริการออกเป็นผู้ให้บริการที่ดำเนินการโดยรัฐและผู้ให้บริการที่ดำเนินการโดยเอกชน แต่ตามพระราชบัญญัติไม่มีกำหนดผู้ให้บริการที่ดำเนินการโดยองค์กรฝ่ายคนประจำเรือ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับแก่การจัดหางานทั่วไป ไม่จำกัดเฉพาะสาขาอาชีพใดอาชีพหนึ่ง

⁵⁴ มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁵⁵ มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁵⁶ มาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁵⁷ มาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

⁵⁸ มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528

สำหรับการควบคุมผู้ให้บริการจัดหางานที่ดำเนินการโดยเอกชน พระราชบัญญัติและอนุสัญญาที่มีหลักการที่คล้ายกัน กล่าวคือ ผู้ให้บริการจัดหางานที่ดำเนินการโดยเอกชนจะต้องขออนุญาตเพื่อประกอบกิจการจัดหางาน และต้องเก็บรักษาทะเบียนผู้หางานที่ผ่านการคัดเลือกและบรรจุ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตรวจสอบได้ นอกจากนี้จะต้องมีการวางประกันหรือมาตรการอื่นๆ เพื่อชดเชยค่าสินไหมอันเกิดจากการจัดหางานนั้น

ในเรื่องการเรียกเก็บค่าบริการ ทั้งอนุสัญญาและพระราชบัญญัติมีหลักการที่คล้ายกัน คือ จะต้องไม่มีการเรียกเก็บค่าบริการ แต่มีข้อยกเว้นบางประการสำหรับผู้ให้บริการจัดหางานที่ดำเนินการโดยเอกชน ซึ่งตามพระราชบัญญัติกำหนดให้การให้บริการโดยเอกชนอาจเรียกเก็บค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายได้ แต่ต้องไม่เกินอัตราที่กฎหมายกำหนด ส่วนอนุสัญญามีการกำหนดให้หน่วยบริการคัดเลือกและบรรจุคนประจำเรือที่ดำเนินการโดยเอกชนสามารถเรียกค่าใช้จ่ายในการขอใบรับรองแพทย์ ค่าหนังสือแสดงสัญชาติ ค่าหนังสือเดินทาง หรือค่าเอกสารส่วนตัวอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันสำหรับใช้ในการเดินทาง แต่ไม่รวมถึงค่าตรวจประทับตราเข้าประเทศ ซึ่งค่าตรวจนี้เป็นความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า หลักเกณฑ์ตามกฎหมายไทยและอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เกี่ยวกับหน่วยบริการคัดเลือกและบรรจุคนนั้น มีหลักการที่คล้ายคลึงกัน การให้ความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทยในส่วนนี้จึงสอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญา อาจมีข้อต่างที่เห็นได้ชัดเจนเพียงเรื่องหน่วยบริการคัดเลือกและบรรจุคนที่ดำเนินการโดยองค์กรฝ่ายคนประจำเรือ และการเรียกเก็บค่าบริการของผู้ให้บริการที่เป็นเอกชนตามพระราชบัญญัติ ซึ่งอาจเรียกเก็บค่าบริการและค่าใช้จ่ายอื่นๆ ได้ แต่ตามอนุสัญญาให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลสูงกว่าโดยกำหนดให้หน่วยบริการคัดเลือกและบรรจุคนประจำเรือที่ดำเนินการโดยเอกชนสามารถเรียกได้เพียงค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับเอกสารเท่านั้น

1.2 สภาพการจ้าง

1.2.1 ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีการกำหนดในเรื่องแบบของสัญญาหรือข้อตกลงการจ้างงานไว้ ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานคนประจำเรือจึงมีผลบังคับอย่างสมบูรณ์เมื่อนายจ้างและลูกจ้างแสดงเจตนาที่ต้องตรงกัน แม้จะเป็นเพียงการตกลงด้วยวาจา และไม่จำเป็นว่าการตกลงที่กระทำโดยชัดแจ้งหรือโดยปริยายก็ตาม⁵⁹

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งกำหนดให้ข้อตกลงการจ้างหรือสัญญาจ้างคนประจำเรือจะต้องทำเป็นหนังสือลงนามโดยคนประจำเรือและเจ้าของเรือหรือผู้แทนเจ้าของเรือ โดยเปิดโอกาสให้คนประจำเรือได้ตรวจสอบและได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับข้อตกลงนั้นก่อนทำการลงนาม ทั้งนี้ ข้อตกลงการจ้างงานนั้นจะต้องระบุรายการตามที่อนุสัญญากำหนดไว้ เช่น ตำแหน่งหน้าที่ที่คนประจำเรือได้รับการจ้างงาน จำนวนค่าจ้าง จำนวนวันหยุดประจำปีที่ได้รับค่าจ้าง การให้สิทธิในการส่งตัวคนประจำเรือกลับ เป็นต้น

นอกจากนี้ ข้อตกลงดังกล่าวต้องมีการจัดทำเป็นฉบับภาษาอังกฤษและฉบับที่ใช้ภาษาที่ใช้สื่อสารกันบนเรือ จึงเห็นได้ว่า อนุสัญญามีข้อกำหนดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานที่ชัดเจน ทำให้เจ้าของเรือและคนประจำเรือมีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกันเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ตามข้อตกลงการจ้าง รวมทั้งมีความสอดคล้องกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือมากกว่ากฎหมายไทยที่ใช้บังคับแก่เรื่องดังกล่าว

1.2.2 ค่าจ้าง

สำหรับเรื่องการจ่ายค่าจ้างนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดแบ่งประเภทค่าตอบแทนของการทำงานไว้เป็น 4 ประเภท คือ

1. ค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาปกติของวัน

⁵⁹ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ““สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจนหรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยาย ซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

ทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน⁶⁰ ซึ่งนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี⁶¹ และในกรณีวันลา นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาป่วย วันลาเพื่อทำหมั้น วันลาเพื่อรับราชการทหาร และวันลาเพื่อคลอดบุตร การพิจารณาว่าเงินที่นายจ้างจ่ายให้ลูกจ้างเป็นค่าจ้างหรือไม่แยกพิจารณาได้ดังนี้

- (1) ต้องเป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกำหนดจำนวนเงินกัน
- (2) จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง ซึ่งกรณีนี้ถือว่าเป็นเงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนตามสัญญาจ้าง เช่น เงินค่าตำแหน่ง เงินเบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการทำงานเป็นกะ เป็นต้น⁶² และ
- (3) จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานสำหรับระยะเวลาทำงานปกติซึ่งนายจ้างได้กำหนดไว้⁶³ ส่วนเงินตอบแทนการทำงานในช่วงเวลาอื่นจึงไม่ใช่ค่าจ้างตามความหมายของพระราชบัญญัตินี้

2. ค่าล่วงเวลา หมายถึง เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ซึ่งหมายถึงการทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงาน ทั้งนี้ อัตราค่าจ้างล่วงเวลาในวันทำงานต้องไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁶⁴

⁶⁰ มาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁶¹ มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁶² พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2548), น.200-201.

⁶³ มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 “ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง ... ”

⁶⁴ มาตรา 61 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

3. ค่าทำงานในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด สำหรับลูกจ้างที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ต้องได้รับเงินในอัตราที่เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 1 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และสำหรับลูกจ้างที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ต้องได้รับเงินในอัตราที่ไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 2 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย⁶⁵

4. ค่าล่วงเวลาในวันหยุด หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ซึ่งอัตราค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนั้นต้องเพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือไม่น้อยกว่า 3 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

โดยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ได้ให้ความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความเสมอภาคและเท่าเทียมกันในการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกัน และปริมาณเท่ากัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง⁶⁶ และต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ⁶⁷

2. การจ่ายค่าตอบแทนการทำงานต้องจ่ายด้วยเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงิน หรือเงินตราต่างประเทศ⁶⁸ โดยนายจ้างต้องจัดทำคำยินยอมเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมนั้นอย่างชัดเจน⁶⁹

⁶⁵ มาตรา 62 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁶⁶ มาตรา 53 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁶⁷ มาตรา 90 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁶⁸ มาตรา 54 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁶⁹ มาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

3. สถานที่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงานของลูกจ้าง ถ้าจะจ่าย ณ สถานที่อื่นหรือด้วยวิธีอื่น เช่น การโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของลูกจ้างในสถาบันการเงินต่างๆ เป็นต้น นายจ้างต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง⁷⁰ โดยการจัดทำเป็นหนังสือและให้ลูกจ้างลงลายมือชื่อในการให้ความยินยอมนั้นอย่างชัดเจน

4. การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน โดยทั่วไปต้องจ่ายอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และกรณีเลิกจ้างต้องจ่ายภายใน 3 วันนับแต่วันเลิกจ้าง⁷¹

5. ความรับผิดชอบของนายจ้างที่ผิดนัดชำระหนี้ต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยร้อยละ 15 ต่อปี และในกรณีที่นายจ้างจงใจไม่จ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร ให้นายจ้างเสียเงินเพิ่มร้อยละ 15 ทุกๆระยะเวลา 7 วัน⁷²

6. ห้ามหักค่าตอบแทนในการทำงาน เว้นแต่เป็นการหักเพื่อชำระภาษีเงินได้หรือเงินอื่นตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ เพื่อชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานตามข้อบังคับของสหภาพแรงงาน เพื่อชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันหรือหนี้เพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่ลูกจ้างฝ่ายเดียว โดยลูกจ้างยินยอมล่วงหน้า เพื่อเป็นเงินประกันการทำงานหรือประกันความเสียหายในการทำงานหรือชดเชยค่าเสียหายให้แก่ นายจ้างซึ่งลูกจ้างได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงโดยลูกจ้างยินยอม และเพื่อเป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ในเรื่องค่าจ้างซึ่งกำหนดไว้เพียงหลักการกว้างๆ แต่มีหลักการที่คล้ายคลึงกัน เช่น การจ่ายค่าตอบแทนต้องจ่ายเป็นเงินโดยรอบการจ่ายไม่นานไปกว่ารอบรายเดือน ลูกจ้างควรได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่มีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันในอัตราเดียวกัน เป็นต้น

ทั้งนี้ มีหลักการบางเรื่องที่อนุสัญญากำหนดไว้แต่ยังไม่พบในกฎหมายไทย คือ หลักเกณฑ์ในการโอนเงินรายได้ของคนประจำเรือไปยังครอบครัวหรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะหรือบุคคลใดๆที่คนประจำเรือกำหนดไว้ อันเนื่องมาจากสภาพการทำงานของคนประจำเรือซึ่งต้องออกเดินทะเลเป็นระยะเวลานาน อาจทำให้ครอบครัวหรือบุคคลที่ต้องอาศัยคนประจำเรือในการเลี้ยงดู

⁷⁰ มาตรา 55 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁷¹ มาตรา 70 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁷² มาตรา 9 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ไม่มีโอกาสได้รับเงินนั้น หากเกิดอุบัติเหตุอย่างใดขึ้นกับคนประจำเรือในขณะที่ปฏิบัติงานก็จะทำให้เงินรายได้ดังกล่าวต้องสูญไป

ดังนั้น การกำหนดให้เจ้าของเรือต้องจัดให้มีวิธีการโอนเงินรายได้ของคนประจำเรือไปยังครอบครัวหรือผู้ที่อยู่ในอุปการะหรือผู้รับประโยชน์ตามกฎหมายของคนประจำเรือจึงเป็นเรื่องที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการทำงานบนเรือเดินทะเล ตลอดจนการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับอัตราแลกเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการนำมาคำนวณเพื่อจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือ เนื่องจากความแตกต่างในเรื่องสัญชาติและถิ่นที่อยู่ของนายจ้างกับลูกจ้างอาจทำให้ต้องมีการจ่ายเงินในสกุลเงินอื่นหรือในอัตราเงินที่ต่างไปจากที่ได้ตกลงกันได้

นอกจากนี้ ในเรื่องการคำนวณค่าตอบแทนในการทำงานนั้น เนื่องจากลักษณะการทำงานบนเรือเดินทะเล โดยเฉพาะการทำงานในขณะที่เรือกำลังแล่นอยู่ในทะเลซึ่งการปฏิบัติงานของคนประจำเรือต้องมีความต่อเนื่องและไม่มีวันหยุด ถือเป็นประเพณีปฏิบัติของคนประจำเรือที่ทำงานในตำแหน่งซึ่งต้องมีการเข้ายามจะต้องปฏิบัติภารกิจอื่นๆที่จำเป็นสำหรับการเดินเรือแม้ในช่วงเวลาที่ออกยามแล้ว จึงเป็นการยากที่จะระบุให้ชัดเจนว่าการทำงานในช่วงใดเป็นการทำงานในช่วงโมงการทำงานปกติหรือการทำงานล่วงเวลา

ดังนั้น ในทางปฏิบัตินายจ้างและคนประจำเรือจึงกำหนดเงื่อนไขในสัญญาจ้างแรงงานคนประจำเรือเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด โดยคนประจำเรือจะได้รับสวัสดิการอื่นๆนอกเหนือจากค่าจ้างรายเดือนซึ่งอาจอยู่ในรูปของเงินพิเศษ⁷³ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่างานพิเศษ ค่าเที่ยว ค่าไมล์ ค่าประกาศนียบัตรต่างๆ เป็นต้น ซึ่งเงินพิเศษเหล่านี้ถือเป็นค่าจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 โดยการจ่ายค่าจ้างในรูปแบบดังกล่าวจะต้องนำมาคำนวณและแยกแยะว่าส่วนใดเป็นการทำงานในเวลาทำงาน เวลาใดเป็นการทำงานล่วงเวลา และเวลาใดเป็นการพักหรือวันหยุด เพื่อใช้ในการคำนวณหาชั่วโมงการทำงานที่แท้จริงซึ่งจะส่งผลต่อการจ่ายเงินทดแทนหรือเงินชดเชยอื่นๆ ดังนั้น หากจะนำหลักเกณฑ์ตามกฎหมายไทยมาปรับใช้ก็จะเป็นการยากและไม่เหมาะสมกับลักษณะของงาน โดยเฉพาะใน

⁷³ เงินพิเศษ หมายถึง เงินอื่นๆนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่างานพิเศษ ค่าประกาศนียบัตรต่างๆ เป็นต้น โปรดดู บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่* 40, น. 4-17.

กรณีที่มีการจ่ายค่าจ้างแบบเหมารวม⁷⁴ ซึ่งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ไม่มีบทบัญญัติที่กำหนดว่าจะคำนวณค่าจ้างดังกล่าวให้สอดคล้องกับเวลาทำงานได้อย่างไร แต่ตามข้อเสนอแนะของประมวลข้อปฏิบัติแห่งอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 นั้นได้กำหนดวิธีการคำนวณอัตราค่าจ้างที่มีการนำมาใช้กับการจ่ายค่าจ้างแบบเหมารวม เช่น หากมีการรวมค่าทำงานล่วงเวลาเป็นรายชั่วโมงไว้กับค่าจ้างแบบเหมาแล้ว อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงไม่ควรน้อยกว่าหนึ่งเศษหนึ่งส่วนสี่เท่าของอัตราค่าจ้างพื้นฐานสำหรับชั่วโมงการทำงานปกติ เป็นต้น

นอกจากนี้ ตามกฎหมายไทยนั้นมีการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามเขตจังหวัดซึ่งไม่สามารถนำมาใช้กับงานบนเรือเดินทะเลได้ เนื่องจากลักษณะงานบนเรือเดินทะเลไม่สามารถจัดได้ว่าเป็นการทำงานในเขตจังหวัดใด และการนำอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดใดจังหวัดหนึ่งมาปรับใช้ย่อมไม่มีความเหมาะสมเพียงพอ เนื่องจากลักษณะของงานบนเรือเดินทะเลนั้น คนประจำเรือต้องประสบกับงานที่ยากลำบาก คนประจำเรือต้องประสบกับสภาพความเครียดและเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมากกว่างานบนบกทั่วไป ดังนั้น การกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำของคนประจำเรือควรมีอัตราที่สูงกว่าการทำงานบนบกอยู่พอสมควร และต้องกำหนดให้เหมาะสมกับงานของคนประจำเรือในแต่ละตำแหน่งด้วย เนื่องจากคนประจำเรือที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญมากกว่าคนประจำเรือทั่วไปก็ควรได้รับค่าจ้างขั้นต่ำในอัตราที่สูงกว่า

1.2.3 ชั่วโมงการทำงาน และชั่วโมงการพักผ่อน

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพักผ่อนไว้ ดังนี้

1. เวลาทำงานปกติ⁷⁵ หมายถึง เวลาทำงานตามปกติในวันที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างทำงาน ซึ่งไม่รวมเวลาทำงานในวันหยุดและไม่หมายความรวมถึงการทำงานล่วงเวลา

⁷⁴ กรณีที่ผู้ประกอบการมักจะกำหนดค่าทำงานล่วงเวลาเป็นจำนวนเงินที่แน่นอนสำหรับคนประจำเรือแต่ละตำแหน่ง โดยไม่คำนึงว่ามีการทำงานล่วงเวลาจริงกี่ชั่วโมง เนื่องจากลักษณะงานบนเรือเดินทะเลนั้นมีชั่วโมงการทำงานที่ไม่แน่นอนจึงเป็นการยากที่จะนับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ดังนั้น การจ่ายค่าล่วงเวลาในลักษณะเหมารวมจึงมีความสะดวกมากกว่า โปรดดูบริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, เฟิงอ้วง.

⁷⁵ มาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กรณีที่เป็นงานทั่วไปกำหนดให้ลูกจ้างมีชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และในหนึ่งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 48 ชั่วโมง

สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง เช่น งานที่ต้องทำงานใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ งานขนส่งวัตถุอันตราย งานเชื่อมโลหะ งานผลิตสารเคมีอันตราย เป็นต้น⁷⁶ กำหนดให้ลูกจ้างมีชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกินวันละ 7 ชั่วโมง และในหนึ่งสัปดาห์ต้องไม่เกิน 42 ชั่วโมง

2. การทำงานล่วงเวลา ตามปกติลูกจ้างต้องทำงานเฉพาะเวลาทำงานปกติเท่านั้น นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้ เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างเป็นคราวๆไป หรือนายจ้างอาจให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็นในงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน งานฉุกเฉินซึ่งเป็นงานที่เกิดขึ้นโดยไม่อาจคาดหมายได้ล่วงหน้าและงานนั้นต้องทำให้เสร็จในทันที มิฉะนั้นอาจเกิดความเสียหายได้ หรืองานอื่นที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงกำหนด⁷⁷

⁷⁶ ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 2 (พ.ศ.2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 “งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้าง ได้แก่

- (1) งานที่ต้องทำใต้ดิน ใต้น้ำ ในถ้ำ ในอุโมงค์ หรือในที่อับอากาศ
- (2) งานเกี่ยวกับกัมมันตภาพรังสี
- (3) งานเชื่อมโลหะ
- (4) งานขนส่งวัตถุอันตราย
- (5) งานผลิตสารเคมีอันตราย
- (6) งานที่ต้องทำด้วยเครื่องมือหรือเครื่องจักรซึ่งผู้ทำได้รับความสั่นสะเทือนอันอาจเป็นอันตราย

(7) งานที่ต้องทำเกี่ยวกับความร้อนจัดหรือความเย็นจัดอันอาจเป็นอันตราย

ทั้งนี้ โดยสภาพของงานมีความเสี่ยงอันตรายสูง หรือมีภาวะแวดล้อมในการทำงานเกินมาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา 103 ซึ่งไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขที่แหล่งกำเนิดได้ และต้องจัดให้มีการป้องกันที่ตัวบุคคล”

⁷⁷ มาตรา 24 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

อย่างไรก็ตาม สำหรับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างนั้น นายจ้างไม่มีสิทธิให้ลูกจ้างทำงานดังกล่าวเกินจากเวลาทำงานปกติได้เลย⁷⁸ เพื่อคุ้มครองไม่ให้ลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงานนั้นติดต่อกันนานเกินสมควร⁷⁹

3. เวลาพัก เพื่อคุ้มครองให้ลูกจ้างได้รับการผ่อนบ่างพอสสมควรในระหว่างการทำงาน กฎหมายจึงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้แก่ลูกจ้าง⁸⁰ กรณีการทำงานในเวลาทำงานปกติ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีเวลาพักไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงหลังจากที่ลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชั่วโมงติดต่อกัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักน้อยกว่า 1 ชั่วโมงก็ได้ แต่เมื่อรวมกันแล้วต้องไม่น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมง ถ้านายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักเป็นอย่างอื่น ข้อตกลงนั้นมีผลใช้บังคับได้หากเป็นประโยชน์แก่ลูกจ้าง และในกรณีที่มีการทำงานล่วงเวลาต่อจากเวลาทำงานปกติไม่น้อยกว่า 2 ชั่วโมง นายจ้างต้องจัดเวลาพักให้ลูกจ้างไม่น้อยกว่า 20 นาทีก่อนที่ลูกจ้างจะเริ่มทำงานล่วงเวลา

ทั้งนี้ นายจ้างอาจไม่กำหนดให้มีเวลาพักหรือกำหนดเวลาพักให้น้อยกว่าวันละ 1 ชั่วโมงได้ กรณีเป็นงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องทำติดต่อกันไป โดยต้องได้รับความยินยอมจากลูกจ้าง หรือกรณีเป็นงานฉุกเฉิน และเวลาพักระหว่างการทำงานนั้นไม่นับรวมเป็นเวลาทำงาน เว้นแต่เวลาพักที่รวมกันแล้วเกินวันละ 2 ชั่วโมง ต้องนับเวลาที่เกิน 2 ชั่วโมงนั้นเป็นเวลาทำงานปกติของลูกจ้าง

ส่วนกรณีแรงงานที่เป็นเด็กนั้น ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องชั่วโมงการพักผ่อนไว้แตกต่างจากเวลาพักของผู้ใหญ่ โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างเด็กมีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากลูกจ้างทำงานมาแล้วไม่เกิน 4 ชั่วโมง ซึ่งเวลาพักที่นายจ้างกำหนดให้ต้องอยู่ในระหว่าง 4 ชั่วโมงนั้น

⁷⁸ มาตรา 31 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁷⁹ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, ย่อหลักกฎหมายแรงงาน ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 พระราชกฤษฎีกา กฎกระทรวง และประกาศที่เกี่ยวข้อง, พิมพ์ครั้งที่ 18, แก้วไขเพิ่มเติม-ปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพฯ: นิติธรรม, 2545), น. 59.

⁸⁰ มาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ด้วย⁸¹ และนายจ้างไม่สามารถกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดได้⁸²

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 จะเห็นได้ว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาเป็นไปเพื่อให้ความคุ้มครองแก่แรงงานคนประจำเรือให้ทำงานในช่วงเวลาที่ไม่ยาวนานเกินควรและมีช่วงเวลาพักที่เพียงพอต่อความต้องการของร่างกายอันเป็นประโยชน์ต่อการเดินเรือทางทะเล⁸³ โดยกำหนดชั่วโมงการทำงานขั้นต่ำไว้ให้คนประจำเรือทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และอนุสัญญายังเปิดโอกาสให้สามารถกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานปกติของคนประจำเรือให้น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวันได้ ทั้งนี้ อนุสัญญากำหนดให้มาตรฐานชั่วโมงการทำงานสูงสุดของคนประจำเรือนั้นต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมงในทุก 24 ชั่วโมงและไม่เกิน 72 ชั่วโมงในทุกช่วง 7 วัน และต้องมีชั่วโมงในการพักผ่อนต่ำสุดไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในทุก 24 ชั่วโมงและไม่น้อยกว่า 77 ชั่วโมงในทุกช่วง 7 วัน รวมทั้งมีการชดเชยเวลาในการพักผ่อนในกรณีที่คนประจำเรือต้องปฏิบัติหน้าที่ในช่วงเวลาพักผ่อนของตน ซึ่งการกำหนดให้คนประจำเรือมีชั่วโมงการทำงานสูงสุดนั้น เป็นการป้องกันมิให้มีการใช้แรงงานที่มากเกินไปกว่าเวลาที่อนุสัญญากำหนดไว้ และการกำหนดชั่วโมงการพักผ่อนต่ำสุด ก็เพื่อเปิดโอกาสให้มีการกำหนดชั่วโมงการพักผ่อนที่มากขึ้นกว่าที่อนุสัญญากำหนด⁸⁴

ดังนั้น ข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 จึงมีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทางทะเลที่สูงกว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งมีบทบัญญัติที่ไม่สามารถนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมแก่ทางปฏิบัติในงานเรือเดินทะเลได้ เช่น การกำหนดเวลาพักผ่อน ซึ่งสภาพการทำงานบนเรือไม่ว่าในเวลาทำงานหรือในเวลาพักคนประจำเรือจะต้องประจำอยู่บนเรือ และในกรณีที่เรือประสบอันตรายหรือเกิดเหตุฉุกเฉิน คนประจำเรือจึงต้องปฏิบัติหน้าที่แม้ในเวลาพัก เพื่อความปลอดภัยของเรือ สินค้าและคนประจำเรือ ตลอดจนไม่มีการกำหนดชดเชยเวลาพักให้กับกรณีที่คนประจำเรือจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้การเดินทางเรือเป็นไปอย่างปลอดภัยแม้จะอยู่ในช่วงเวลาการพักผ่อนของคนประจำเรือ เมื่อเรือประสบอันตรายหรือกรณีฉุกเฉิน

⁸¹ มาตรา 46 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁸² มาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁸³ สายทิพย์ สัตยฐานะวี, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 4, น. 108.

⁸⁴ เฟิงอ้าง, น. 53.

1.2.4 สิทธิในการลา

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดหลักเกณฑ์เรื่องวันหยุดและวันลาไว้ดังนี้

1. วันหยุด⁸⁵ โดยหลักทั่วไปแล้วลูกจ้างต้องทำงานเฉพาะวันทำงานเท่านั้น แต่อาจมีข้อยกเว้นให้นายจ้างสามารถให้ลูกจ้างทำงานในวันหยุดได้ ได้แก่ กรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานนั้น หรือเป็นงานฉุกเฉิน และกรณีงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ งานขนส่ง ร้านขายอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สมาคม สถานพยาบาล และกิจการอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งชั่วโมงทำงานล่วงเวลาและชั่วโมงทำงานในวันหยุด เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง และชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย⁸⁶ ทั้งนี้ ลูกจ้างจะต้องได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกติ สำหรับวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีด้วยเช่นกัน⁸⁷ สำหรับวันหยุดต่างๆซึ่งถือเป็นเวลาพักผ่อนของลูกจ้างนั้น พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุด 3 ประเภท คือ

(1) วันหยุดประจำสัปดาห์⁸⁸ นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างมีวันหยุดประจำสัปดาห์อย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 วัน โดยมีระยะห่างไม่เกิน 6 วัน ซึ่งนายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้ากำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์วันใดก็ได้ แต่มีข้อยกเว้นในกรณีลูกจ้างที่ทำงานในป่า งานโรงแรม งานขนส่ง งานในที่ทุรกันดาร หรืองานอื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าสะสมและเลื่อนวันหยุดประจำสัปดาห์ไปหยุดเมื่อใดก็ได้ แต่ต้องอยู่ในระยะเวลา 4 สัปดาห์ติดต่อกัน

(2) วันหยุดตามประเพณี⁸⁹ นายจ้างต้องประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ลูกจ้างทราบล่วงหน้า โดยพิจารณาจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนา หรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น ในปีหนึ่งต้องมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่า 13 วัน

⁸⁵ มาตรา 25 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁸⁶ กฎกระทรวงฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁸⁷ มาตรา 56 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁸⁸ มาตรา 28 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁸⁹ มาตรา 29 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติด้วย และในกรณีที่นายจ้างไม่อาจให้ลูกจ้างหยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานเป็นงานในกิจการโรงแรม สถานมหรสพ ร้านอาหาร ร้านขายเครื่องดื่ม สโมสร สนามคม สถานพยาบาล และสถานบริการการท่องเที่ยว งานในป่า งานในที่ทุรกันดาร งานขนส่ง และงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน⁹⁰ ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดให้หยุดชดเชยในวันอื่น หรือให้นายจ้างจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

(3) วันหยุดพักผ่อนประจำปี⁹¹ ให้ลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน แม้ว่าลูกจ้างทำงานมาไม่ครบ 1 ปี นายจ้างก็อาจกำหนดวันหยุดประจำปีโดยคำนวณตามสัดส่วนได้ นอกจากนี้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ลูกจ้างยังไม่ได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ และในกรณีที่ลูกจ้างที่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วยังไม่ได้ใช้สิทธิ แต่ถูกเลิกจ้างเสียก่อนโดยไม่ได้กระทำความผิดอันทำให้ไม่ได้รับค่าชดเชยเมื่อมีการเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีตามส่วนที่ลูกจ้างมีสิทธิ รวมทั้งวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมด้วย⁹²

2. วันลา สำหรับวันลาที่แบ่งได้เป็น 6 ประเภท คือ

(1) วันลาป่วย ลูกจ้างมีสิทธิลาได้เท่าที่ป่วยจริง โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วันทำงาน⁹³ โดยวันลาดังกล่าวไม่นับรวมกับวันที่ลูกจ้างไม่สามารถทำงานได้เพราะประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานและวันลาเพื่อคลอดบุตร⁹⁴

⁹⁰ กฎกระทรวงฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

⁹¹ มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁹² มาตรา 67 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁹³ มาตรา 57 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁹⁴ มาตรา 32 วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

(2) วันลาเพื่อทำหมัน ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและลาเนื่องจากการทำหมันได้เท่าระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกไปรับรอง⁹⁵ โดยได้ได้รับค่าจ้างเท่ากับอัตราจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา⁹⁶

(3) วันลากิจ ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตามข้อบังคับของการทำงาน⁹⁷

(4) วันลาเพื่อรับราชการทหาร ลูกจ้างมีสิทธิลาได้ตลอดระยะเวลาที่รับราชการทหาร โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 60 วัน⁹⁸

(5) วันลาเพื่อการฝึกอบรม ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวง⁹⁹ นอกจากนี้ ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีมีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึกหรือลาเพื่อการอื่นซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบ เพื่อการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของเด็ก และต้องได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินปีละ 30 วัน¹⁰⁰

(6) วันลาเพื่อคลอดบุตร ลูกจ้างหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาได้ครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วัน และวันลาดังกล่าวให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย¹⁰¹ โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน¹⁰²

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งกำหนดให้คนประจำเรือมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง จะเห็นได้ว่า ข้อแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างบทบัญญัติของกฎหมายไทยและข้อกำหนดของอนุสัญญาเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี คือ จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้คนประจำเรือมีสิทธิได้รับวันหยุดพักผ่อนประจำปีขั้นต่ำเป็นจำนวน 2.5 วันต่อเดือนที่มีการจ้างงาน เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะสัญญาจ้าง

⁹⁵ มาตรา 33 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁹⁶ มาตรา 57 วรรค 2 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁹⁷ มาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁹⁸ มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

⁹⁹ มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

¹⁰⁰ มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

¹⁰¹ มาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

¹⁰² มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

แรงงานบนเรือเดินทะเล ซึ่งโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นการจ้างงานแบบชั่วคราว มีการกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของสัญญาจ้างไว้และมีกำหนดระยะเวลาการทำงานตามสัญญาในแต่ละครั้งไม่นานมากนัก

แต่หลักการตามพระราชบัญญัติและอนุสัญญามีส่วนที่คล้ายคลึงกันในเรื่องการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปี เนื่องจากลักษณะของงานบนเรือเดินทะเลคนประจำเรือไม่สามารถหยุดงานต่อเนื่องกันหลายวันได้ ซึ่งในทางปฏิบัติคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเดินทะเลระหว่างประเทศมักจะทำงานตลอดระยะเวลาระหว่างสัญญาจ้างและจะหยุดพักผ่อนเมื่อสิ้นสุดสัญญา¹⁰³ ดังนั้นอนุสัญญาจึงเปิดช่องให้มีการสะสมวันหยุดประจำปีได้ โดยให้เป็นไปตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่ทรงอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมในแต่ละประเทศ ส่วนตามกฎหมายไทยนั้นไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ โดยเมื่อมีการตกลงกันล่วงหน้าระหว่างนายจ้างและลูกจ้างให้มีการสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว ข้อตกลงดังกล่าวมีผลบังคับได้

อย่างไรก็ดี ถึงแม้ข้อกำหนดของอนุสัญญาในส่วนที่มีสภาพบังคับจะกำหนดไว้เฉพาะสิทธิในการหยุดพักผ่อนประจำปีของคนประจำเรือ แต่ในส่วนข้อเสนอแนะของประมวลข้อปฏิบัติก็ได้กำหนดเกี่ยวกับสิทธิในการลาอื่นๆไว้ เช่น สิทธิในการลาเพื่อเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพทางทะเลที่ผ่านการเห็นชอบแล้ว หรือด้วยเหตุผลต่างๆ เช่น การเจ็บป่วย การได้รับบาดเจ็บ หรือการมีบุตร เป็นต้น และกำหนดวันลาที่ไม่ควรนำไปรวมเป็นวันหยุดพักผ่อนประจำปี เช่น วันหยุดตามประเพณีหรือวันหยุดราชการของรัฐเจ้าของธง เป็นต้น นอกจากนี้ ข้อกำหนดของอนุสัญญาเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพักผ่อนยังกำหนดให้คนประจำเรือมีวันหยุดหนึ่งวันต่อสัปดาห์และได้หยุดพักในวันหยุดราชการ จึงเห็นได้ว่า คนประจำเรือที่อยู่ภายใต้การคุ้มครองของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 มีสิทธิในการลาอื่นๆด้วยเช่นกัน

1.2.5 การส่งตัวกลับ

สำหรับประเทศไทย ปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของเจ้าของเรือในการส่งคนประจำเรือกลับ แม้ในทางปฏิบัติเจ้าของเรือจะเป็นผู้รับผิดชอบก็ตาม มีเพียงบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบโดยทั่วไปของนายจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่กำหนดให้นายจ้างซึ่งได้จ้างลูกจ้างมาจากต่างถิ่นโดยนายจ้างออกเงิน

¹⁰³ บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 40, น. 4-21.

ค่าเดินทางให้ เมื่อการจ้างแรงงานสิ้นสุดลงและถ้ามิได้กำหนดกันไว้เป็นอย่างอื่นในสัญญาแล้ว นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าเดินทางขากลับให้ เมื่อสัญญานั้นมิได้เลิกหรือระงับเพราะการกระทำ ความผิดของลูกจ้าง และลูกจ้างกลับไปยังถิ่นที่ได้จ้างเอามาภายในเวลาอันสมควร¹⁰⁴

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เห็นได้ว่า อนุสัญญานี้ให้ความคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือสูงกว่าและเหมาะสมมากกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายไทย ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้คนประจำเรือได้รับสิทธิในการส่งตัวกลับโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย เมื่อข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือหมดอายุลงระหว่างการออกทะเล หรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือสิ้นสุดลงโดยเจ้าของเรือหรือโดยคนประจำเรือ โดยมีเหตุผลอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ อนุสัญญายังกำหนดให้เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบในการส่งคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา ในกรณีที่คนประจำเรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนตามข้อตกลงการจ้างงานได้อีกต่อไป หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ในบางสภาพการณ์ เช่น ในกรณีที่คนประจำเรือเกิดการเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บ เมื่อเกิดเหตุเรืออัปปาง เมื่อเจ้าของเรือมีหนี้สินล้มพันตัว หรือเมื่อเรือจะมุ่งหน้าเข้าสู่เขตสงครามซึ่งคนประจำเรือไม่ยินยอมที่จะไป เป็นต้น อย่างไรก็ตาม นายจ้างไม่ต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายดังกล่าว เมื่อคนประจำเรือทำผิดร้ายแรงในหน้าที่ของการจ้างงาน ตามกฎระเบียบ หรือกฎหมายภายในประเทศ หรือมาตรการอื่น ๆ หรือข้อตกลงจากการร่วมเจรจาต่อรองที่มีผลบังคับใช้

1.2.6 เงินทดแทนของคนประจำเรือ กรณีเรือเสียหายหรือจม

ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้ประกันตน ตามกฎหมายประกันสังคม มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงานต่อเมื่อผู้ประกันตนได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือนและต้องอยู่ภายในระยะเวลา 15 เดือนก่อนการว่างงาน และจะต้องเป็นผู้ที่อยู่ในเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้มีความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะทำงานที่เหมาะสมตามที่จัดหาให้ หรือต้องไม่ปฏิเสธการฝึกงานและได้ขึ้นทะเบียนไว้ที่สำนักจัดหางานของรัฐ โดยต้องไปรายงานตัว ไม่น้อยกว่าเดือนละ 1 ครั้ง

2. การที่ผู้ประกันตนว่างงานต้องมีสาเหตุถูกเลิกจ้างเนื่องจากเหตุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำ ความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง หรือจงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย หรือฝ่าฝืน ข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายในกรณีร้ายแรง หรือละ

¹⁰⁴ มาตรา 586 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ทั้งหน้าที่เป็นเวลา 7 วันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือประมาณเส้นเลือดเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรงหรือได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทความผิดลหุโทษ

3. ต้องมิใช่ผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีชราภาพตามพระราชบัญญัติ¹⁰⁵

ทั้งนี้ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับค่าทดแทนการว่างงานตั้งแต่วันที่ 8 นับแต่วันที่ว่างจากการทำงานกับนายจ้างรายสุดท้าย ตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง¹⁰⁶ ซึ่งกำหนดให้ ผู้ประกันตนมีสิทธิได้รับประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานเป็นจำนวนร้อยละ 50 ของค่าจ้างรายวันสำหรับการว่างงานเพราะเหตุถูกเลิกจ้าง โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 180 วันภายในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทิน และร้อยละ 30 ของค่าจ้างรายวันสำหรับการว่างงานเพราะเหตุลาออกจากงานหรือเหตุสิ้นสุดสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น โดยให้ได้รับครั้งละไม่เกิน 90 วันภายในระยะเวลาหนึ่งปีปฏิทิน¹⁰⁷

จะเห็นได้ว่า มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยที่กำหนดเกี่ยวกับการจ่ายค่าชดเชยในกรณีว่างงานไว้และบทบัญญัติดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้แก่คนประจำเรือได้ นอกจากนี้ อนุสัญญาซึ่งกำหนดให้คนประจำเรือต้องได้รับค่าทดแทนอย่างเพียงพอ สำหรับกรณีที่ได้รับบาดเจ็บหรือเสียหายจากเหตุที่เรือได้รับความเสียหายหรือจมด้วยนั้น ซึ่งในส่วนนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายเงินทดแทน เนื่องจากแรงงานทางทะเลเป็นแรงงานประเภทหนึ่งซึ่งอยู่ภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 และพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ประกอบกับข้อกำหนดของอนุสัญญาซึ่งกำหนดให้มาตรฐานในส่วนนี้ต้องไม่ทำให้เสื่อมเสียต่อสิทธิของคนประจำเรือที่พึงมีภายใต้กฎหมายภายในของประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องกับการได้รับค่าชดเชยในกรณีดังกล่าว ดังนั้น คนประจำเรือที่ได้จ่ายเงินสมทบครบถ้วนและถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนดย่อมได้รับค่าชดเชยตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทย และอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ก็ได้ให้การยอมรับสิทธิตามกฎหมายดังกล่าวไว้

¹⁰⁵ มาตรา 78 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

¹⁰⁶ มาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

¹⁰⁷ ข้อ 1 แห่งกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และอัตราค่าได้รับประโยชน์ทดแทนในกรณีว่างงาน พ.ศ. 2547

แต่ประเด็นปัญหาคือ การได้รับสิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีว่างงานต้องเป็นกรณีที่มีการเลิกจ้างเท่านั้น จึงเป็นปัญหาในตีความว่ากรณีการว่างงานเพราะเรือเสียหายหรือจมนั้นถือเป็นการเลิกจ้างตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือไม่ ซึ่งต้องพิจารณาจากความหมายของการเลิกจ้างตามกฎหมายไทย อันได้แก่ การกระทำใดที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างทำงานอีกต่อไปและไม่จ่ายค่าจ้างให้ ไม่ว่าจะเพราะสัญญาจ้างสิ้นสุดหรือเพราะเหตุอื่นใด¹⁰⁸ ดังนั้น จึงต้องพิจารณาจากการแสดงเจตนาของนายจ้างเป็นกรณีไป ทำให้เกิดความไม่ชัดเจนและก่อให้เกิดความยุ่งยากในการขอรับสิทธิตามกฎหมายประกันสังคมของไทย

1.2.7 ระดับการจัดอัตราคน

ตามกฎหมายข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 25) พ.ศ.2541 ออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 163 ของพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 กำหนดให้ จำนวนคนประจำเรือในเรือกลเดินทะเลระหว่างประเทศและเรือกลเดินทะเลใกล้เคียงทั้งหมดให้มีจำนวนขั้นต่ำตามที่อธิบดีกรมเจ้าท่าหรือผู้ที่อธิบดีมอบหมายกำหนดเพื่อความปลอดภัยของเรือและคนประจำเรือ รวมถึงการเดินเรือและการใช้เครื่องจักรกลเรือ โดยคำนึงถึงจำนวนผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเดินเรือและฝ่ายช่างกลด้วย¹⁰⁹

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งกำหนดให้เรือทุกลำต้องมีอัตรากำลังลูกเรือที่เพียงพอทั้งในแง่ของจำนวนและคุณสมบัติ เพื่อความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยของเรือและบุคคลากรในทุกสภาพเงื่อนไขในการปฏิบัติการ โดยให้สอดคล้องกับเอกสารการจัดอัตรากำลังเพื่อความปลอดภัยขั้นต่ำหรือเอกสารอื่นที่เทียบเคียงกันได้ ซึ่งออกโดยหน่วยงานที่ทรงอำนาจ ดังนั้น ในประเด็นนี้มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยกำหนดไว้เป็นการเฉพาะและมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006

1.2.8 โอกาสและการพัฒนาทักษะและอาชีพในการจ้างงานคนประจำเรือ

ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการศึกษาหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎกระทรวงได้¹¹⁰

¹⁰⁸ วิจิตรา (ฟุ้งลัดดา) วิเชียรชม, *อ่างแล้ว เชิงอรรถที่ 79*, น. 116.

¹⁰⁹ ข้อ 6 แห่งกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 25) พ.ศ.2541

¹¹⁰ มาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ซึ่งตามกฎหมายกระทรวง¹¹¹กำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

1. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

2. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

ทั้งนี้ การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถจะต้องมีโครงการหรือหลักสูตร และมีการกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

นอกจากนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นเด็ก พระราชบัญญัตินี้จึงกำหนดให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี มีสิทธิลาเพื่อเข้าประชุม สัมมนา รับการอบรม รับการฝึก หรือลาเพื่อการอื่น ซึ่งจัดโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเห็นชอบ โดยนายจ้างต้องจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ในปีหนึ่งต้องไม่เกิน 30 วัน¹¹² และในกรณีที่นายจ้างไม่ให้ลูกจ้างซึ่งเป็นเด็กลาหรือไม่จ่ายค่าจ้างให้ตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดไว้มีความผิดและมีโทษทางอาญา ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท¹¹³

จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยได้กำหนดให้สิทธิแก่ลูกจ้างในการลา ดังกล่าว เพื่อประโยชน์แก่ตัวลูกจ้างเอง อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อนายจ้างด้วย ถ้าการฝึกอบรมหรือการพัฒนาความรู้ความสามารถนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาระงานที่ลูกจ้างรับผิดชอบอยู่ ซึ่งบทบัญญัตินี้ดังกล่าวมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งกำหนดให้เป็นความรับผิดชอบของประเทศสมาชิกในการกำหนดนโยบายแห่งชาติที่ส่งเสริมการพัฒนาทักษะ อาชีพ และโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนประจำเรือ โดยนโยบายนั้นต้องมีจุดมุ่งหมาย เพื่อส่งเสริมความสามารถ คุณสมบัตินี้ และโอกาสในการจ้างงานให้แก่คนประจำเรือ และประเทศสมาชิกต้องจัดการฝึกอบรม การศึกษาและแนะแนวอาชีพ รวมทั้งการฝึกอบรม

¹¹¹ ข้อ 1 แห่งกฎหมายฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541

¹¹² มาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

¹¹³ มาตรา 149 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ต่อเนื่งอื่น ๆ ให้แก่คนประจำเรือผู้มีหน้าที่ในเบื้องต้นเกี่ยวกับการนำร่องเรือและปฏิบัติการด้านความปลอดภัยบนเรือที่ออกทะเลด้วย

1.3 ที่พักอาศัย สิ่งสันทนาการ อาหารและการจัดหาอาหาร

สำหรับประเทศไทย ปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับที่พักอาศัย สิ่งสันทนาการ อาหารและการจัดหาอาหาร มีเพียงบทบัญญัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบโดยทั่วไปของนายจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในหมวด 7 ว่าด้วยสวัสดิการ ซึ่งมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัตินี้กำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้ ซึ่งในปัจจุบันมีกฎกระทรวงที่ออกตามความมาตรา 95 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 คือ กฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2548 ซึ่งสาระสำคัญของกฎกระทรวงฉบับนี้ คือ

1. นายจ้างต้องจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มเพียงพอกับลูกจ้าง โดยจัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่มไม่น้อยกว่า 1 ลิตรสำหรับลูกจ้างไม่เกิน 40 คน และเพิ่มขึ้นในอัตราส่วน 1 ลิตรสำหรับลูกจ้างทุกๆ 40 คน ในกรณีที่มีลูกจ้างไม่ถึงจำนวนที่กำหนดไว้แต่มีจำนวนมากกว่า 20 คนให้ถือว่าเป็น 40 คนและต้องเพิ่มน้ำสะอาดสำหรับดื่มอีก 1 ลิตร

2. นายจ้างต้องจัดให้มีห้องน้ำและห้องส้วมที่ถูกสุขลักษณะตามแบบและจำนวนที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคารและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง และมีการดูแลรักษาความสะอาดให้อยู่ในสภาพที่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน ทั้งนี้ ต้องจัดห้องน้ำและห้องส้วมแยกสำหรับลูกจ้างชายและหญิง และในกรณีที่มีลูกจ้างพิการ นายจ้างต้องจัดให้มีห้องน้ำสำหรับคนพิการด้วย¹¹⁴

3. นายจ้างต้องจัดให้มีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาลในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง โดยกำหนดให้ห้องรักษาพยาบาลในสถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างตั้งแต่สองร้อยคนขึ้นไปต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง พร้อมเวชภัณฑ์และยาตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น และสถานที่ทำงานที่

¹¹⁴ ข้อ 1 แห่งกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2548

มีลูกจ้างตั้งแต่หนึ่งพันคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยสองเตียง พร้อมเวชภัณฑ์และยาตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาลเบื้องต้น

จะเห็นได้ว่า กฎกระทรวงดังกล่าวมีวัตถุประสงค์ในการใช้บังคับกับการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการบนบก ซึ่งไม่รวมถึงการทำงานบนเรือเดินทะเล และไม่มีบทบัญญัติที่ครอบคลุมถึงมาตรฐานที่พักอาศัย สิ่งสันนทาการ อาหารและการจัดหาอาหารของลูกจ้าง

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งได้วางหลักเกณฑ์เกี่ยวกับที่พักอาศัย สิ่งสันนทาการ อาหารและการจัดหาอาหารไว้อย่างละเอียด ในส่วนมาตรฐานขั้นต่ำของที่พักอาศัยและสิ่งสันนทาการนั้น อนุสัญญากำหนดให้เรือทั้งหมดมีพื้นที่ว่างเหนือศีรษะอย่างเพียงพอเพื่อให้คนประจำเรือสามารถเคลื่อนไหวไปมาได้สะดวก โครงสร้างและการจัดรูปแบบห้องต่างๆบนเรือต้องมีความมั่นคง ห้องนอนและห้องรับประทานอาหารต้องมีแสงสว่างและการระบายอากาศที่เพียงพอ และคนประจำเรือต้องมีความสะดวกในการใช้สุขภัณฑ์บนเรือ นอกจากนี้ ยังกำหนดให้เรือที่บรรทุกทุกคนประจำเรือจำนวนตั้งแต่ 15 คนขึ้นไปและต้องเดินทางแต่ละครั้งนานกว่า 3 วันต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลแยกต่างหากด้วย และในส่วนมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพของอาหารและน้ำดื่มนั้น อนุสัญญากำหนดให้คนประจำเรือต้องได้รับอาหารและน้ำดื่มที่มีความเหมาะสมด้านปริมาณ คุณค่าทางโภชนาการ คุณภาพและความหลากหลาย โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในระหว่างช่วงที่มีการจ้างงาน และกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้ที่ทำหน้าที่คนครัวบนเรือ โดยต้องสำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประกอบอาหาร การจัดเก็บอาหาร การควบคุมควบคุมคลังอาหาร การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการจัดหาอาหาร ดังนั้น เพื่อส่งเสริมให้คนประจำเรือมีสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีจึงควรมีบทบัญญัติที่ระบุเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เรื่องที่พักอาศัย สิ่งสันนทาการ อาหารและการจัดหาอาหารเป็นการเฉพาะในกฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเล

1.4 การคุ้มครองสุขภาพ การรักษาพยาบาล สวัสดิการและการคุ้มครองด้านประกันสังคม

1.4.1 การรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่ง

กรณีการรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่ง ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะ เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีการกำหนดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง โดยกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดให้นายจ้างต้องจัดสวัสดิการในเรื่องใด หรือกำหนดให้การจัดสวัสดิการในเรื่องใดต้องเป็นไปตามมาตรฐานได้

โดยอาศัยความตามมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ดังกล่าว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานจึงออกกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2548 กำหนดเกี่ยวกับการจัดน้ำสะอาดเพื่อดื่ม และจัดให้มีห้องน้ำตามแบบและจำนวนที่เหมาะสมในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ซึ่งได้กล่าวมาแล้วในส่วนที่פקอาศัย สิ่งสันทนการ อาหารและการจัดหาอาหาร นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติที่กำหนดให้นายจ้างจัดให้สถานที่ทำงานมีสิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษาพยาบาล¹¹⁵ ดังต่อไปนี้

1. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอหรืออย่างน้อยตามรายการที่กฎกระทรวงฉบับนี้กำหนดไว้ ได้แก่ กรรไกร แก้วย่น้ำและแก้วยาเม็ด เข็มกลัด ถ้วยน้ำ ที่ป้ายยา ปรอทวัดไข้ ปากคีบ ปลายทุ่ ผ้าพันยึด ผ้าสามเหลี่ยม สายยางรัดห้ามเลือด สำลี ผ้าก๊อช ผ้าพันแผลและผ้าวางพลาสติกปิดแผล หลอดหยดยา ขี้ผึ้งแก้ปวดบวม ทิงเจอร์ไอโอดีน หรือโพวิโดน-ไอโอดีน น้ำยาโพวิโดน-ไอโอดีน ชนิดพอกแผล ผงน้ำตาลเกลือแร่ ยาแก้ผดผื่นที่ไม่ได้มาจากการติดเชื้อ ยาแก้แพ้ ยาทาแก้ผดผื่นคัน ยาธาตุน้ำแดง ยาบรรเทาปวดลดไข้ ยารักษาแผลน้ำร้อนลวก ยาลดกรดในกระเพาะอาหาร เหล้าแอมโมเนียหอม แอลกอฮอล์เช็ดแผล ขี้ผึ้งป้ายตา ถ้วยล้างตา น้ำกรดบอริคล้างตา และยาหยอดตา

2. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยหนึ่งเตียง เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ และจัดให้มีพยาบาลอย่างน้อยหนึ่งคนตลอดเวลาทำงานและแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อย 1 คนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน

3. สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่ 1000 คนขึ้นไป ต้องจัดให้มีห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้อย่างน้อยสองเตียง เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาลในจำนวนที่เพียงพอ และจัดให้มีพยาบาลอย่างน้อยสองคนตลอดเวลาทำงานและแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อย 1 คนเพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสามครั้งและเมื่อรวมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละสิบสองชั่วโมงในเวลาทำงาน

¹¹⁵ ข้อ 2 แห่งกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบการ พ.ศ.2548

ทั้งนี้ นายจ้างอาจทำความตกลงเพื่อส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษายาบาลแทนการจัดให้มีแพทย์ประจำได้ แต่ต้องเป็นสถานพยาบาลที่เปิดตลอด 24 ชั่วโมงและเป็นสถานพยาบาลที่สะดวกรวดเร็ว โดยต้องได้รับอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและรักษายาบาลตามกฎหมายกระทรวงดังกล่าว แต่โดยวัตถุประสงค์เป็นการใช้กับสถานประกอบการบนบกทั่วไป ซึ่งขอบเขตการบังคับใช้ของกฎหมายฉบับนี้ไม่น่าขยายไปถึงการทำงานบนเรือหรือลูกจ้างที่เป็นคนประจำเรือ¹¹⁶ และข้อกำหนดในเรื่องจำนวนลูกจ้างเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งกำหนดให้สมาชิกแต่ละประเทศต้องบังคับใช้บทบัญญัติต่างๆเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพอนามัยในการทำงานและการรักษายาบาลที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือ เพื่อให้คนประจำเรือได้รับการคุ้มครองด้านสุขภาพและการรักษายาบาลอย่างทัดเทียมกับการคุ้มครองทั่วไปของแรงงานบนฝั่ง รวมทั้งสามารถได้รับยา อุปกรณ์ทางการแพทย์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการวินิจฉัยและการรักษาโรคที่จำเป็นในทันที ตลอดจนความรู้เฉพาะทางและข้อมูลข่าวสารทางการแพทย์เมื่อต้องการ และคนประจำเรือทุกคนต้องมีสิทธิในการพบแพทย์หรือทันตแพทย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมโดยเร็ว ณ ท่าเรือที่เรือจอดแวะ ซึ่งโดยหลักการแล้วต้องไม่มีการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากคนประจำเรือ นอกจากนี้ อนุสัญญายังกำหนดให้เรือซึ่งบรรทุกคนประจำเรือตั้งแต่หนึ่งร้อยคนขึ้นไปหรือมากกว่านั้น ต้องมีแพทย์ประจำเรือที่มีคุณสมบัติด้านการรักษายาบาล จึงเห็นได้ว่า ข้อกำหนดตามอนุสัญญามีความเหมาะสมกับสภาพการทำงานของคนประจำเรือและมีระดับการคุ้มครองด้านการรักษายาบาลสูงกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้

นอกจากนี้ ยังมีบทบัญญัติแห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 กำหนดให้คนประจำเรือที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ปฐมพยาบาลบนเรือ ต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ซึ่งมีรายละเอียดเป็นไปในทางเดียวกันกับที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้าเวรยามของคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) ซึ่งอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ได้ให้การยอมรับการฝึกอบรมตามข้อกำหนดแห่งอนุสัญญาดังกล่าวไว้เช่นกัน

¹¹⁶ ธีชวฤทธิ์ พุทธิสมบัติ, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 37, น. 67.

1.4.2 ภาระรับผิดชอบของเจ้าของเรือ

ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันที เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น สำหรับค่ารักษาพยาบาล พระราชบัญญัติกำหนดให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง กรณีที่ลูกจ้างจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงานภายหลังจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องจ่ายค่าฟื้นฟูสมรรถภาพตามความจำเป็นตามหลักเกณฑ์ วิธีการและอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง และกรณีที่ลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างต้องจ่ายค่าทำศพเป็นจำนวน 100 เท่าของอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติกำหนดช้อยกเว้นในการจ่ายเงินทดแทนของนายจ้างไว้ 2 กรณี ได้แก่ กรณีที่การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างเกิดจากลูกจ้างเสพยาหรือสิ่งเสพติดอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ และลูกจ้างจงใจให้ตนเองประสบอันตรายหรือยอมให้ผู้อื่นทำให้ตนประสบอันตราย และกำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนในสำนักงานประกันสังคมเพื่อจ่ายเป็นเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างที่ต้องจ่ายเงินสมทบ อันได้แก่ นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานตั้งแต่หนึ่งคนขึ้นไปในทุกท้องที่ที่พระราชอาณาจักร

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 จะเห็นได้ว่ากฎหมายไทยและอนุสัญญามีการให้ความคุ้มครองไว้ในลักษณะเดียวกัน โดยกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจ่ายค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างที่ประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตาย และมีข้อกำหนดเกี่ยวกับการจำกัดและยกเว้นความรับผิดชอบของนายจ้างไว้เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ อนุสัญญายังกำหนดให้เจ้าของเรือต้องจัดให้มีการประกันทางการเงิน เพื่อให้มีหลักประกันการชดเชยค่าสินไหมทดแทนในกรณีที่คนประจำเรือเสียชีวิต หรือทุพพลภาพเป็นเวลานานอันเนื่องมาจากการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย หรืออันตรายจากการทำงาน ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายภายในประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับทางปฏิบัติตามกฎหมายไทยที่กำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ดังนั้น พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้างในกรณีลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือถึงแก่ความตายไว้ และพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวมีขอบเขตการบังคับใช้ครอบคลุมถึงแรงงานทั่วไป จึงสามารถนำมาปรับใช้ได้กับกรณีของคนประจำเรือ แต่อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ให้ความคุ้มครองที่สูงกว่าในส่วนที่กำหนดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่ต้องจ่ายเป็นเงินค่ารักษาพยาบาล ซึ่งอนุสัญญากำหนดให้จ่ายเต็มจำนวนในการรักษาพยาบาล ส่วนกฎหมาย

ไทยกำหนดให้จ่ายตามจำนวนจริงแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง อย่างไรก็ตามอนุสัญญาได้กำหนดหลักการไว้อย่างยืดหยุ่นโดยให้ประเทศสมาชิกสามารถจำกัดความรับผิดชอบของเจ้าของเรือได้เช่นกัน

1.4.3 การป้องกันอุบัติเหตุและการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

การป้องกันอุบัติเหตุและการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2549 ซึ่งออกตามความในมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541¹¹⁷ กฎกระทรวงนี้มีผลบังคับใช้กับการขนส่งคนโดยสารหรือสินค้าโดยทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ และรวมทั้งการบรรทุกขนถ่ายสินค้า โดยกำหนดให้นายจ้างจัดให้มีข้อบังคับและคู่มือว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานไว้ในสถานประกอบกิจการ และต้องจัดให้มีการอบรมและฝึกปฏิบัติจนกว่าลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องปลอดภัย นอกจากนี้ยังกำหนดให้นายจ้างแต่งตั้งลูกจ้างให้เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานด้วย ทั้งนี้จำนวนของลูกจ้างที่จะได้รับการแต่งตั้งต้องขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และยังกำหนดให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ห้าสิบคนขึ้นไป ต้องจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการด้วย ซึ่งจำนวนกรรมการในคณะกรรมการดังกล่าวต้องขึ้นอยู่กับจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการของนั้นๆ แต่อย่างน้อยต้องประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทนนายจ้างระดับบริหารเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนนายจ้างระดับบังคับบัญชาและผู้แทนลูกจ้างเป็นกรรมการ โดยมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นเป็นกรรมการและเลขานุการ

ในส่วนที่เกี่ยวกับคนประจำเรือโดยตรงนั้น ตามข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วย การฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 กำหนดให้คนประจำเรือไทย ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรพื้นฐานความปลอดภัย ดังต่อไปนี้ การดำรงชีพในทะเล การป้องกันและการดับไฟ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ความปลอดภัยของบุคคลและความ

¹¹⁷ มาตรา 103 วรรค 1 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 “ให้รัฐมนตรีมีอำนาจออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน”

รับผิดชอบต่อสังคม¹¹⁸ และหากได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ในการควบคุมความปลอดภัยที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษ ต้องผ่านการฝึกอบรมสำหรับหน้าที่นั้นด้วย

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติแห่งกฎกระทรวงและข้อบังคับกรมเจ้าท่าข้างต้น ในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย เห็นได้ว่า ประเทศไทยมีข้อกำหนดที่เหมาะสมกับการให้ความคุ้มครองดังกล่าวใกล้เคียงกับที่อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ได้กำหนดไว้ เพียงแต่กฎกระทรวงกำหนดลงไปรายละเอียดมากกว่า ในขณะที่อนุสัญญากำหนดไว้อย่างกว้างและมีความยืดหยุ่นมากกว่า

1.4.4 การได้รับการอำนวยความสะดวกอันเป็นสวัสดิการบนฝั่ง

สำหรับประเทศไทย ไม่มีบทบัญญัติของกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับการได้รับการอำนวยความสะดวกอันเป็นสวัสดิการบนฝั่งโดยเฉพาะ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 หมวด 7 ซึ่งกำหนดเกี่ยวกับเรื่องสวัสดิการแต่ไม่มีการกำหนดถึงการอำนวยความสะดวกอันเป็นสวัสดิการบนฝั่งแก่คนประจำเรือ เนื่องจากพระราชบัญญัตินี้เป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานบนบกทั่วไป จึงไม่มีบทบัญญัติที่เหมาะสมและสามารถนำมาปรับใช้เพื่อให้คนประจำเรือได้รับสวัสดิการเมื่อเรือเทียบท่าได้ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ซึ่งกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐที่ในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสวัสดิการบนฝั่งแก่คนประจำเรือทุกคน ไม่ว่าคนประจำเรือนั้นจะมีสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ทักษะทางการเมือง หรือพื้นฐานทางสังคมใด และไม่คำนึงถึงรัฐเจ้าของธงเรือที่คนประจำเรือได้รับการจ้างงาน หรือได้รับมอบหมายงาน หรือทำงานอยู่บนเรือ จึงเห็นได้ว่าอนุสัญญานี้ให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการทำงานและความปลอดภัยของคนประจำเรือ

1.4.5 การประกันสังคม

การประกันสังคม มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 ซึ่งเป็นบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่มีความเหมาะสมในการให้ความคุ้มครองด้านการประกันสังคมแก่แรงงานทั่วไป แต่กรณีคนประจำเรือซึ่งต้องเดินทางไปพร้อมกับเรือไปยังประเทศต่างๆ อาจทำให้ไม่สะดวกเข้ารับการรักษาดูแลตามสถานที่พยาบาลที่กฎหมาย

¹¹⁸ ข้อ 61 แห่งข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้ และการออกประกาศนียบัตรของผู้ทำการในเรือ พ.ศ. 2541

ประกันสังคมกำหนด¹¹⁹ และความไม่คล่องตัวในการเบิกค่าใช้จ่ายในกรณีที่ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในต่างประเทศ¹²⁰ นอกจากนี้ปัญหาในส่วนนี้แล้วบทบัญญัติอื่นๆของพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เนื่องจากอนุสัญญากำหนดไว้เป็นหลักการกว้างๆ มุ่งเน้นให้มีการจัดระบบประกันสังคมและพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีการคุ้มครองคนประจำเรือในด้านดังกล่าว

1.5 การปฏิบัติตามและการบังคับใช้

กรณีการตรวจแรงงานตามกฎหมายไทย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน หมวด 14 ว่าด้วยพนักงานตรวจแรงงาน กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. ในการเข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และทะเบียนลูกจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติกรให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ
 2. มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้าง ลูกจ้าง หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา
 3. มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างหรือลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้¹²¹
- ทั้งนี้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงานจะต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อ นายจ้างหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และให้นายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของพนักงานตรวจแรงงาน ซึ่งบัตรประจำตัวพนักงานดังกล่าวให้ เป็นไปตามแบบที่รัฐมนตรีกำหนด¹²² และเมื่อนายจ้างหรือลูกจ้างได้ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงาน

¹¹⁹ มาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533

¹²⁰ บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, อ้างแล้ว *เชิงอรรถที่* 40, น. 3-17.

¹²¹ มาตรา 139 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

¹²² มาตรา 140 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

ตรวจแรงงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้แล้ว พนักงานตรวจแรงงานจะต้องไม่ดำเนินคดีอาญาต่อ นายจ้างหรือลูกจ้างนั้น¹²³

การออกใบรับรองที่เกี่ยวข้องกับเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ ตามพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 กำหนดให้เจ้าท่าหรือกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีมีอำนาจออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับการตรวจเรือ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการออกใบสำคัญ ดังนี้ ใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่ออนุญาตให้ใช้เรือ, ใบสำคัญแสดงการตรวจเรือเพื่อจดทะเบียนเรือไทย, ใบสำคัญรับรองเกี่ยวกับความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล, ใบสำคัญรับรองแนวหน้าบรรทุก และใบสำคัญรับรองการตรวจเรือเพื่อการอื่น ๆ¹²⁴

สำหรับความรับผิดชอบในฐานะรัฐเจ้าของท่ามีบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องได้แก่ พระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456 หมวดที่ 2 เรื่องหน้าที่นายเรือ เมื่อเวลาเรือเข้ามาหรือออกจากรน่านน้ำไทย ซึ่งกำหนดให้ก่อนที่เรือที่เข้ามาเทียบท่าในประเทศไทย จะออกจากท่า เจ้าท่าต้องดำเนินการตรวจสอบเรือดังกล่าวว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายหรือในกรณีเรือที่ต้องมีใบสำคัญตามที่กำหนดไว้ในกฎข้อบังคับการตรวจเรือ เจ้าท่าต้องตรวจใบอนุญาตใช้เรือและใบสำคัญดังกล่าว ตลอดจนอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ให้ถูกต้องและใช้งานได้ ซึ่งขั้นตอนในการตรวจเรื่อนั้นขึ้นอยู่กับประเภทของเรื่อนั้นๆ

เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยแล้ว จะเห็นได้ว่า ประเทศไทยมีมาตรการในการตรวจแรงงานโดยพนักงานตรวจแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติฉบับดังกล่าวเป็นการให้ความคุ้มครองการทำงานบนบกทั่วไป ดังนั้น จึงมีความไม่เหมาะสมในการกำหนดเกี่ยวกับการตรวจแรงงานบนเรือ ซึ่งพนักงานที่จะทำการตรวจแรงงานบนเรือได้นั้นต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานสากลและภาษาต่างประเทศ และในเรื่องการออกและต่ออายุใบรับรองต่างๆ ตามกฎหมายไทยก็มีกำหนดไว้แต่ไม่ครอบคลุมถึงมาตรฐานขั้นต่ำทั้งหมดตามที่อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 กำหนด

¹²³ มาตรา 141 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

¹²⁴ มาตรา 163 แห่งพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พ.ศ.2456

นอกจากนี้ ในส่วนของการตรวจเรือในฐานะรัฐเจ้าของท่าก็มีบทบัญญัติตามกฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องให้อำนาจพนักงานตรวจเรือเข้าตรวจเรือทุกลำที่เข้ามาเทียบท่าของประเทศไทย อีกทั้งยังมีบทบัญญัติที่รับรองการมอบอำนาจให้แก่องค์กรหรือสถาบันอื่นดำเนินการตรวจเรือแทนได้¹²⁵ อย่างไรก็ตาม การตรวจเรือของกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีนั้นจะทำการตรวจในเรื่องโครงสร้างเรือและความปลอดภัยบนเรือ เช่น สภาพอุปกรณ์ป้องกันอันตรายบนเรือ ใบสำคัญรับรองที่เกี่ยวข้องกับการใช้เรือ ประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถของคนประจำเรือ เส้นทาง การเดินเรือ และสภาพของเรือ เป็นต้น แต่ไม่มีการตรวจถึงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 แต่อย่างใด

อาจกล่าวโดยสรุป เนื่องจากข้อกำหนดในหัวข้อที่ 5 แห่งอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เป็นข้อกำหนดที่เพิ่มเติมจากอนุสัญญาฉบับอื่นๆขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามและบังคับใช้อนุสัญญาฉบับนี้มีประสิทธิผล ดังนั้น เมื่อพิจารณากฎหมายไทยเปรียบเทียบกับข้อกำหนดของอนุสัญญานี้แล้ว จะเห็นได้ว่า ไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยที่สามารถนำมาพิจารณาเปรียบเทียบกับข้อกำหนดของอนุสัญญาในส่วนนี้ได้เหมาะสมและเพียงพอ

¹²⁵ หมวด 1 ข้อ 3 แห่งกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ (ฉบับที่ 15) พ.ศ.2528 “ใบสำคัญแสดงการตรวจเรือเพื่อจดทะเบียนเรือไทย” หมายความว่า เอกสารที่เจ้าพนักงานตรวจเรือออกให้แก่เรือเพื่อรับรองว่า เรือที่ระบุชื่อในใบสำคัญแสดงการตรวจเรือนี้ได้รับการตรวจเรือโดยเจ้าพนักงานตรวจเรือหรือสมาคมจัดชั้นเรือ (classification society) หรือนิติบุคคลผู้รับมอบอำนาจจากกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีให้เป็นผู้ตรวจเรือได้รับการตรวจตามข้อกำหนดของกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือ และข้อกำหนดของอนุสัญญาระหว่างประเทศที่มีผลใช้บังคับกับประเทศไทย และมีความแข็งแกร่งมีความคงทนเหมาะสมในการจดทะเบียนเป็นเรือไทยได้”

3. วิเคราะห์ความเหมาะสมของประเทศไทยในการเข้าเป็นภาคี อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006

3.1 ผลกระทบของอนุสัญญาที่มีต่อประเทศไทย

3.1.1 ผลกระทบทางกฎหมาย

เนื่องจากพันธกิจทั่วไปของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ทำการให้สัตยาบันอนุสัญญาต้องบังคับใช้กฎหมาย หรือกฎระเบียบ หรือมาตรการอื่นๆ ตามที่ตนได้รับเอามาและนำไปปฏิบัติ เพื่อให้พันธกิจของตนภายใต้อนุสัญญานี้บรรลุผล นอกจากนั้นแล้วยังกำหนดให้ประเทศสมาชิกอื่นนอกเหนือจากประเทศเจ้าของธงเรือสามารถเข้าตรวจเรือที่อยู่ภายใต้การบังคับของอนุสัญญานี้ได้ตามกฎหมายระหว่างประเทศ เมื่อเรือนั้นได้เทียบท่าของประเทศตน เพื่อพิจารณาว่าเรือนั้นปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญานี้¹²⁶

ดังนั้น เมื่ออนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ย่อมส่งผลกระทบต่อกฎหมายไทยไม่ทางใดก็ทางหนึ่ง ถึงแม้ประเทศไทยจะไม่ได้เข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา แต่ในทางปฏิบัติประเทศไทยจะต้องแก้ไข ปรับปรุง หรือรับรองกฎระเบียบหรือกฎหมายภายในเท่าที่จำเป็น เพื่อกำหนดให้เรือซึ่งชักธงของประเทศไทยปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับดังกล่าว เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อเรือไทย กองเรือพาณิชย์ของไทย หรือต่อชื่อเสียงและเศรษฐกิจของประเทศ

ในทางกฎหมาย ข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายฉบับของประเทศไทยและอยู่ในความดูแลของหลายหน่วยงาน ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 2 หน่วยงานหลัก ดังนี้

1. กฎหมายไทยซึ่งอยู่ในความดูแลของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

เนื่องจากแรงงานทางทะเลหรือคนประจำเรือเป็นแรงงานประเภทหนึ่งที่ได้รับ ความคุ้มครองตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน รวมทั้งกฎหมายเงินทดแทน กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายจัดหางาน และเมื่อพิจารณากฎหมายไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลแล้วพบว่า มีบทบัญญัติบางส่วนที่สามารถนำมาปรับใช้กับการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลได้

¹²⁶ Article 5 of Maritime Labour Convention

อย่างไรก็ตาม ด้วยเหตุที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่มุ่งเน้นคุ้มครองแรงงานทั่วไปและมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้บังคับแก่กิจการที่มีสถานประกอบการอยู่บนฝั่ง ดังนั้นพระราชบัญญัติที่เกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานส่วนใหญ่จึงมีบทบัญญัติที่ไม่เหมาะสมกับการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลและไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ดังนั้น เมื่ออนุสัญญามีผลบังคับใช้ย่อมส่งผลกระทบต่อกฎหมายไทย ดังต่อไปนี้

(1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ในส่วนที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็ก สัญญาจ้างแรงงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและการทำงานล่วงเวลา วันหยุดและวันลา สวัสดิการ การตรวจแรงงาน โดยส่วนใหญ่ข้อกำหนดของอนุสัญญาให้ความคุ้มครองที่สูงกว่าที่พระราชบัญญัติกำหนดไว้

(2) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 เนื่องจากคนประจำเรือต้องเดินทางพร้อมกับเรือไปยังประเทศต่างๆ ทำให้ไม่สะดวกเข้ารับการรักษาตามสถานพยาบาลที่พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ.2533 กำหนดไว้ และในกรณีที่ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลในต่างประเทศอาจมีค่าใช้จ่ายบางส่วนที่ไม่สามารถเบิกค่าใช้จ่ายกับสำนักงานประกันสังคมได้หรืออาจต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมในการเบิกจ่าย เช่น ค่าใช้จ่ายในการขอเอกสารรับรอง ค่าแปลเป็นภาษาไทย เป็นต้น ทำให้คนประจำเรือไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร¹²⁷ รวมทั้งอนุสัญญายังกำหนดให้สมาชิกแต่ละประเทศต้องจัดให้คนประจำเรือทุกคนที่ทำงานบนเรือซึ่งชักธงของประเทศตนได้รับการประกันสังคมขั้นต่ำไม่ว่าคนประจำเรือนั้นจะมีสัญชาติใด เนื่องจากการประกันสังคมเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและละเอียดอ่อน จึงต้องพิจารณาโดยคำนึงถึงระบบการประกันสังคมที่คนประจำเรือได้รับจากประเทศเจ้าของสัญชาติด้วยและในส่วนสิทธิประโยชน์ด้านการประกันสังคมที่จัดให้โดยประเทศสมาชิกจะครอบคลุมไปถึงคนประจำเรือที่เป็นคนต่างชาติหรือไม่ ต้องนำบทบัญญัติทางกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ของคนงานต่างชาติที่ทำงานบนบกมาพิจารณาประกอบ¹²⁸

¹²⁷ บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, อ้างแล้ว เริงอรรถที่ 40, น. 4-42.

¹²⁸ กลุ่มมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, สรุปคำบรรยายในการอบรมเรื่อง “อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ.2549 : ผลกระทบต่อประเทศไทย,” (4-6 กรกฎาคม, 2550).

(3) พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 การจ่ายเงินตามพระราชบัญญัติฉบับนี้มีข้อจำกัดความรับผิดของนายจ้าง โดยกำหนดให้จ่ายตามจำนวนจริงแต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ส่วนอนุสัญญากำหนดข้อจำกัดความรับผิดของเจ้าของเรือไว้ให้เป็นอำนาจของหน่วยงานที่ทรงอำนาจในการพิจารณากำหนดข้อจำกัดความรับผิด โดยกำหนดเป็นระยะเวลา ไม่ใช่เป็นจำนวนเงิน ดังนั้น อนุสัญญาจึงให้ความคุ้มครองที่สูงกว่าความคุ้มครองตามกฎหมายเงินทดแทนของไทย

(4) พระราชบัญญัติพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ.2528 เกี่ยวกับการเรียกหรือรับค่าบริการ หรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ จากคนหางานของหน่วยบริการที่ดำเนินการโดยเอกชน ซึ่งแตกต่างจากหลักการของอนุสัญญาที่กำหนดห้ามเรียกเก็บค่าบริการจากคนประจำเรือ เว้นแต่ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวกับเอกสารเท่านั้น

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 แล้ว จะเห็นได้ว่าในบางประเด็นที่อนุสัญญาให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลไว้แต่ไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ คือ

(1) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการโอนเงินรายได้ของคนประจำเรือไปยังครอบครัวหรือผู้ที่อยู่ในความอุปการะหรือบุคคลใดๆ ที่คนประจำเรือกำหนดไว้ ซึ่งสภาพการทำงานของคนประจำเรื่อนั้น อาจทำให้ไม่มีโอกาสใช้เงินในช่วงเวลาที่ต้องออกเดินทะเลและอาจทำให้ครอบครัวหรือบุคคลที่ต้องอาศัยคนประจำเรือในการเลี้ยงดูไม่มีโอกาสได้ใช้เงินนั้น หากเกิดอุบัติเหตุอย่างใดขึ้นกับคนประจำเรือในขณะที่ปฏิบัติงานก็จะทำให้เงินรายได้ดังกล่าวของคนประจำเรือต้องสูญไป

(2) ข้อกำหนดเกี่ยวกับที่พักอาศัยบนเรือ ซึ่งเป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างของเรืออาจส่งผลให้เจ้าของเรือมีภาระค่าใช้จ่ายในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของเรือได้ แต่อนุสัญญากำหนดไม่ให้นำข้อกำหนดในส่วนนี้มาใช้กับเรือที่ต่อขึ้นใหม่หลังจากที่อนุสัญญามีผลบังคับใช้เท่านั้นและยังขึ้นอยู่กับประเภทและขนาดของเรืออีกด้วย

(3) ข้อกำหนดเกี่ยวกับกำหนดการได้รับการอำนวยความสะดวกอันเป็นสวัสดิการบนฝั่ง ซึ่งตามอนุสัญญากำหนดให้ในส่วนนี้เป็นหน้าที่ของรัฐที่จะให้การอำนวยความสะดวกอันเป็นสวัสดิการบนฝั่งแก่คนประจำเรือทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ทักษะทางการเมือง หรือพื้นฐานทางสังคม และไม่คำนึงถึงรัฐเจ้าของธงเรือที่คนประจำเรือทำงานอยู่บนเรือ

(4) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการออกใบรับรองด้านสภาพแรงงาน อนุสัญญากำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ทำการให้สัตยาบันอนุสัญญาต้องรับรองระบบในการออกและต่ออายุใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล เพื่อเป็นหลักฐานเบื้องต้นว่าเรือซึ่งชักธงของประเทศตนมีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญา

(5) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับเรื่องร้องเรียนบนเรือและบนฝั่ง ซึ่งตามอนุสัญญา กำหนดให้ประเทศสมาชิกที่ทำการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ต้องรับรองกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในที่กำหนดให้เรือซึ่งชักธงของประเทศตนมีวิธีปฏิบัติบนเรือในการรับข้อร้องเรียนบนเรือ โดยในทุกกรณีคนประจำเรือต้องมีสิทธิในการร้องเรียนโดยตรงต่อคนนายเรือและต่อหน่วยงานภายนอกที่เหมาะสม และคนประจำเรือบนเรือที่จอดแวะในท่าเรือของประเทศตนมีสิทธิที่จะรายงานข้อร้องเรียนซึ่งกล่าวหาว่ามีการฝ่าฝืนข้อกำหนดของอนุสัญญาไปยังเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ในท่าเรือที่เรือของคนประจำเรือจอดแวะ

2. กฎหมายไทยซึ่งอยู่ในความดูแลของกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี

เมื่อพิจารณากฎหมายไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการกิจการพาณิชยนาวี พบว่า บทบัญญัติที่มีอยู่มีแนวทางที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล เนื่องจากประเทศไทยเป็นภาคีของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้าเวรยามของคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) ประเทศไทยจึงต้องออกกฎข้อบังคับให้มีความสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ซึ่งอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ได้ให้การรับรองมาตรฐานตามอนุสัญญาดังกล่าวด้วยเช่นกัน ดังนั้น บทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยเกี่ยวกับใบรับรองแพทย์ การฝึกอบรมและคุณสมบัติที่เหมาะสมของคนประจำเรือ และระดับการจัดอัตราคนจึงมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006

อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 มิได้ใช้บังคับแก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเดินเรือเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือเดินทะเลทุกคน ไม่ว่าจะทำงานอยู่ในตำแหน่งใด โดยกำหนดให้คนประจำเรือทุกคนที่จะทำงานบนเรือต้องมีใบรับรองแพทย์ที่ยังไม่หมดอายุ และออกโดยแพทย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม นอกจากนี้คนประจำเรือที่จะทำงานบนเรือได้ต้องผ่านการฝึกอบรมหรือได้รับการรับรองว่ามีความสามารถหรือมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่บนเรือ และผ่านการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยส่วนบุคคลบนเรือที่ออกทะเล

ดังนั้น ถึงแม้บทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกิจการพาณิชย์นาวีจะมีความสอดคล้องและไปรับรองต่างๆที่ออกตามอำนาจแห่งกฎหมายนั้นจะได้รับการยอมรับจากอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ก็ตาม แต่เมื่อพิจารณาจากชั้นประกาศนียบัตรซึ่งกำหนดไว้ในข้อบังคับกรมเจ้าท่าว่าด้วยการฝึกอบรม การสอบความรู้และการออกประกาศนียบัตรผู้ทำการในเรือ พ.ศ.2541 ได้แก่ ฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเลระหว่างประเทศ ฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเลใกล้ฝั่ง ฝ่ายเดินเรือของเรือกลเดินทะเล ฝ่ายช่างกลเรือเดินทะเล และพนักงานวิทยุในเรือ จะเห็นได้ว่า บทบัญญัติดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงคนประจำเรือที่ทำงานในตำแหน่งอื่นๆบนเรือ เช่น คนครัว คนทำความสะอาด พนักงานบริการ เป็นต้น ซึ่งในหัวข้อที่ 3 ของอนุสัญญามีการกำหนดเกี่ยวกับคุณสมบัติของคนครัว โดยต้องได้รับการฝึกอบรมและสำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมที่ผ่านการรับรองจากหน่วยงานที่ทรงอำนาจเช่นเดียวกับคนประจำเรือในตำแหน่งอื่นๆที่ต้องมีประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของตน

3.1.2 ผลกระทบในทางปฏิบัติ

เนื่องจากอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ได้กำหนดพันธกิจของประเทศสมาชิกที่ทำการให้สัตยาบันอนุสัญญาทั้งในฐานะรัฐเจ้าของธงและรัฐเจ้าของท่า ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมในด้านหน่วยงานที่รับผิดชอบ และแต่งตั้งเจ้าพนักงานตรวจแรงงานที่มีคุณสมบัติในจำนวนที่เพียงพอต่อการปฏิบัติกรให้เป็นไปตามข้อกำหนดของอนุสัญญา และด้วยเหตุที่อนุสัญญานี้มีข้อกำหนดที่คาบเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานและกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวี ดังนั้น นอกจากการแก้ไข ปรับปรุง หรือรับรองกฎหมายภายในประเทศให้มีความสอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาแล้ว ประเทศไทยต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบในทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องของแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้เจ้าพนักงานสามารถบังคับใช้กฎระเบียบดังกล่าวได้ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นไปตามหลักการของอนุสัญญา

สำหรับประเทศไทย หน่วยงานซึ่งทำหน้าที่ควบคุมดูแลสภาพการทำงานและความปลอดภัยของคนประจำเรือ ได้แก่ สำนักมาตรฐานเรือ สังกัดกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวี ซึ่งมีการแบ่งส่วนราชการภายใน ดังต่อไปนี้¹²⁹

¹²⁹ กรมขนส่งทางน้ำและพาณิชย์นาวี, <http://www.md.go.th/organization_hd/ship-survey.php>.

1. ส่วนตรวจสอบสภาพเรือ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบสภาพเรือ เครื่องจักร อุปกรณ์และเครื่องใช้ประจำเรือ เพื่อออกไปสำคัญรับรองการตรวจเรือตามกฎหมายการเดินเรือในน่านน้ำไทยและกฎหมายเรือไทย เพื่อประกอบการออกและต่อใบอนุญาตใช้เรือตามกฎหมายการเดินเรือในน่านน้ำไทย และใบสำคัญรับรองตามอนุสัญญาระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นภาคีสมาชิก นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ตรวจความเสียหายของเรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ กำหนดให้คำแนะนำ และควบคุมการซ่อมเรือประจำปี ตลอดจนการตรวจรับรองการปฏิบัติงานของสมาคมจัดชั้นเรือ (Classification Society หรือ Class)¹³⁰ ที่ได้รับมอบอำนาจจากกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีให้เป็นผู้ตรวจเรือ

2. ส่วนควบคุมเรือในเมืองท่า (Port state control) มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจเรือสำหรับเรือต่างประเทศที่เดินเรือเข้ามาในน่านน้ำไทยตามกฎหมายข้อบังคับ ข้อกำหนด หรือข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยเป็นสมาชิกและมีภาระผูกพันที่ต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างประเทศนั้น พร้อมทั้งจัดทำและรายงานผลสรุปผลการควบคุมและตรวจเรือใน

¹³⁰ สถาบันจัดชั้นเรือเป็นสถาบันเอกชนซึ่งรับรองและบังคับใช้มาตรฐานเกี่ยวกับแบบแปลนเรือ การต่อเรือและการตรวจเรือ ทั้งนี้ เรือที่ต่อขึ้นภายใต้กฎของสถาบันใดจะได้รับประกาศนียบัตรชั้นเรือจากสถาบันนั้น ปัจจุบันมีสถาบันที่ดำเนินการในลักษณะดังกล่าวกว่า 50 สถาบันทั่วโลก โดยปกติจะออกประกาศนียบัตรให้กับเรือเพียง 3 รายการคือ ทางด้านตัวเรือ ทางด้านเครื่องจักรใหญ่ และเครื่องทำความเย็นของที่บรรทุกสินค้าแช่แข็ง ส่วนการตรวจเพื่อออกไปรับรองตามอนุสัญญาระหว่างประเทศอื่นๆ เช่น SOLAS หรือ MARPOL 73/78 นั้นจะต้องได้รับการมอบอำนาจจากรัฐเจ้าของธงเรือก่อน สถาบันเหล่านี้ได้มีการรวมตัวกันเป็นสมาคมซึ่งสมาคมที่ถือว่ามีหลักเกณฑ์และความเข้มงวดของการตรวจเรือเป็นที่ยอมรับทั่วโลก ได้แก่ International Association of Classification Society หรือ IACS สมาคมนี้เกิดจากการรวมตัวของสถาบันจัดชั้นเรือ 10 สถาบัน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ.1968 ซึ่งสถาบันที่เรือเดินทะเลไทยนิยมใช้บริการได้แก่ Lloyd's Register of Shipping หรือ LR (สำนักงานใหญ่ ณ London) Bureau Veritas หรือ BV (สำนักงานใหญ่ ณ Paris) American Bureau of Shipping หรือ ABS (สำนักงานใหญ่ ณ Houston) Det Norske Veritas หรือ DNV (สำนักงานใหญ่ ณ Oslo) Germanischer Lloyd หรือ GL (สำนักงานใหญ่ ณ Hamburg) และ Nippon Kaiji Kyokai หรือ NKK (สำนักงานใหญ่ ณ Tokyo) ทั้ง 6 สถาบันเป็นสมาชิกของ IACS

เมืองท่าไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะแก่เรือไทยกรณีที่ประสบปัญหา เรื่องการตรวจและควบคุมเรือในเมืองท่า ณ เมืองท่าต่างประเทศ

3. ส่วนตรวจแบบเรือ มีหน้าที่ตรวจอนุมัติแบบแปลนเรือให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบกฎข้อบังคับและข้อกำหนดของอนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง คำนวณขนาดตัน กรอส ตันเน็ต และกำหนดแนวน้ำบรรทุกของเรือตามแบบแปลน พร้อมทั้งให้คำปรึกษาและความเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการออกแบบเรือ และการต่อเรือแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

4. ส่วนมาตรฐานเรือ มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานเรือ อุปกรณ์ประจำเรือหรือข้อกำหนด ด้านการตรวจเรือและความปลอดภัย ตรวจรับรองวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ประจำเรือ ติดตามการเปลี่ยนแปลงข้อกำหนดของมาตรฐานสากล ติดตามการพัฒนาของเทคโนโลยีการผลิตเรือ และอุปกรณ์ประจำเรือ รวมทั้งให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะด้านมาตรฐานเรือ และอุปกรณ์ประจำเรือแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง

ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายในกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีหน่วยงานที่ดูแลเกี่ยวกับการตรวจเรือตั้งแต่การตรวจอนุมัติแบบแปลนการต่อเรือ การออกใบสำคัญรับรองต่างๆที่เกี่ยวกับเรือ การตรวจเรือประจำปี ไปจนถึง การตรวจความเสียหายของเรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ แต่หน่วยงานดังกล่าวไม่ได้ทำการตรวจสภาพการ ใช้แรงงานบนเรือแต่อย่างใด ซึ่งในส่วนที่เกี่ยวกับคนประจำเรือ นั้น ส่วนคนประจำเรือ สังกัดสำนัก ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมทางน้ำ กรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำทะเบียนคนประจำเรือ ประสานงานกับบริษัทเรือเพื่อจัดหาคนทำงานในเรือ พิจารณาการจ้างและเลิกจ้างคนประจำเรือให้เป็นไปตามกฎหมายการเดินเรือ โกลด์เกลีย์กรณี พิพาท คุ่มครองผลประโยชน์ของคนประจำเรือและบริษัทเรือให้ได้รับความเป็นธรรมทั้ง 2 ฝ่าย เสนอแนะเพื่อออกกฎข้อบังคับเกี่ยวกับคนประจำเรือ ดำเนินการออกและต่ออายุหนังสือคนประจำเรือ เสนอแนะเพื่อเรียกคืนหรือยึดหนังสือคนประจำเรือไว้ชั่วคราวหรือสั่งคดีใช้ประกาศนียบัตร และ ดำเนินการเกี่ยวกับการสอบความรู้ผู้ขอรับประกาศนียบัตรผู้กระทำการในเรือ จะเห็นได้ว่า หน่วยงานส่วนคนประจำเรือมีอำนาจหน้าที่ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของ อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ในหลายส่วน โดยเฉพาะการออกประกาศนียบัตรสุขภาพ และประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถสำหรับตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบบนเรือของคน ประจำเรือ แต่การดำเนินงานของกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวีไม่ครอบคลุมถึงการออก ใบรับรองความสามารถในการทำหน้าที่ให้แก่บุคคลที่ทำงานด้านบริการบนเรือ

ส่วนผลกระทบที่อาจเกิดกับเจ้าของเรือหรือผู้ประกอบการเดินเรือทางทะเลระหว่างประเทศนั้น จากผลการสำรวจสภาพการจ้างและสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ปรากฏว่า คนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเดินทะเลของไทยนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. การทำงานบนเรือเดินทะเลใกล้ฝั่ง (Vessel engaged on near-Coastal voyages) ซึ่งมีเขตการเดินเรืออยู่ในบริเวณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

2. การทำงานบนเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ (Vessel engaged on International voyages) ที่สามารถเดินเรือไปได้ทั่วโลก

คนประจำเรือส่วนใหญ่มีความพอใจในสภาพความเป็นอยู่บนเรือ แต่มีปัญหาที่ต้องการให้แก้ไขมากที่สุด 3 ประการ คือ ค่าจ้างที่ไม่ทัดเทียมกันกับคนประจำเรือต่างชาติที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกัน ชั่วโมงการพักผ่อนและวันหยุดที่ไม่เหมาะสม และไม่มีกิจกรรมสันทนาการที่เพียงพอ

โดยทั่วไปเรือเดินทะเลไทยมีการปฏิบัติตามที่เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานและมาตรฐานระหว่างประเทศอื่นๆ เช่น ไม่พบว่ามีเรือจ้างแรงงานซึ่งเป็นเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีบนเรือ มีการจัดยาและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นตามรายการที่กำหนดโดยองค์การอนามัยโลก (World Health Organization หรือ WHO) มีการจัดตั้งคณะกรรมการดูแลป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและจัดหาเครื่องป้องกันอันตรายบนเรือตามข้อกำหนดของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้าเวรยามของคนประจำเรือ ค.ศ. 1978 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1995 (International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978 as amend in 1995 หรือ STCW) และคนประจำเรือบนเรือเดินทะเลไทยทั้งเรือเดินทะเลใกล้ฝั่งและเรือเดินทะเลระหว่างประเทศเกือบทุกคนมีการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างแนวปฏิบัติบนเรือกับบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทย เช่น ชั่วโมงการทำงานปกติและชั่วโมงพักผ่อน คนประจำเรือบนเรือทั้ง 2 ประเภทมีชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อวันใกล้เคียงกัน คือ 9.1 ชั่วโมง สำหรับชั่วโมงการทำงานสูงสุดต่อวันบนเรือเดินทะเลใกล้ฝั่ง คือ 13.3 ชั่วโมง และบนเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ คือ 15.7 ชั่วโมง หรือสิทธิในการลาหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งในกรณีคนประจำเรือบนเรือเดินทะเลใกล้ฝั่งส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างแบบประจำ โดยทำสัญญาจ้างแบบไม่มีกำหนดระยะเวลา จำนวนคนประจำเรือที่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้างกับผู้ที่ไม่มีวันหยุดพักผ่อนอยู่ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน แตกต่างกับคนประจำเรือบนเรือเดินทะเลที่ส่วน

ใหญ่ไม่ได้รับสิทธิให้หยุดพักผ่อนประจำปี แต่นายจ้างจะกำหนดให้คนประจำเรือเหล่านี้ได้หยุดพัก โดยได้รับเงินเดือน หลังจากสัญญาจ้างแบบมีกำหนดระยะเวลานั้นสิ้นสุดลง เป็นต้น

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแนวทางปฏิบัติบนเรือเดินทะเลไทยกับมาตรฐานของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 จะเห็นได้ว่า เรือเดินทะเลซึ่งชักธงของประเทศไทยมีการปฏิบัติในด้านสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญา เนื่องจากอนุสัญญาได้กำหนดไว้เพียงมาตรฐานขั้นต่ำซึ่งส่วนใหญ่มีความสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของเรือเดินทะเลระหว่างประเทศอยู่แล้ว อาจมีส่วนที่แตกต่างกันไปบ้างในรายละเอียด เช่น การส่งตัวคนประจำเรือกลับถิ่นกำเนิด ซึ่งในส่วนนี้ไม่มีกฎหมายไทยที่สามารถนำมาปรับใช้ได้ และทางปฏิบัติของเจ้าของเรือบางรายมีการเรียกเก็บเงินจากคนประจำเรือล่วงหน้า เพื่อเป็นหลักประกันสำหรับค่าใช้จ่ายในการส่งตัวคนประจำเรือกลับประเทศ ในกรณีที่ไม่มี การส่งตัวกลับ เจ้าของเรือจะดำเนินการคืนเงินให้แก่คนประจำเรือ ซึ่งอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 กำหนดห้ามเจ้าของเรือเรียกเงินล่วงหน้าเป็นค่าส่งตัวกลับเมื่อเริ่มการจ้างงาน และเรียกคืนค่าส่งตัวกลับจากค่าจ้างหรือสิทธิอื่น ๆ ที่คนประจำเรือมีสิทธิได้รับ ยกเว้นกรณีที่คนประจำเรือนั้นกระทำความผิดร้ายแรงในหน้าที่ของการจ้างงาน ตามกฎระเบียบหรือกฎหมายภายในประเทศ เป็นต้น

3.2 ข้อพิจารณาบางประการในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาของประเทศไทย

การกำหนดท่าทีของประเทศไทยต่ออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับใดฉบับหนึ่งนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวทางคือ การพิจารณาเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญา และการรับเอาหลักการของอนุสัญญามาใช้โดยมิได้เข้าเป็นภาคี

หลักเกณฑ์การพิจารณาให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาฉบับใดฉบับหนึ่งขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อาจพิจารณาได้ดังนี้

1. อนุสัญญาดังกล่าวควรเป็นมาตรฐานที่สอดคล้องกับกฎหมายภายในประเทศอยู่แล้ว
2. อนุสัญญาดังกล่าวควรเป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ ไม่ขัดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ตลอดจนความมั่นคงของชาติ
3. อนุสัญญาดังกล่าวควรเป็นมาตรฐานที่น่าจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศไทยในอนาคต¹³¹

¹³¹ นิคม จันทร์วิฑูร, ประเทศไทยกับประมวลกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ, พิมพ์ครั้งที่ 1, (กรุงเทพฯ: มูลนิธิอารมณีย์ พงศ์พังษ์, 2531), น.140.

ในทางปฏิบัติถ้าอนุสัญญาที่จะต้องพิจารณาเพื่อให้สัตยาบันเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องปฏิบัติตามให้ได้ถูกต้องครบถ้วน ประเทศไทยจะให้สัตยาบันเมื่อพร้อมซึ่งอาจใช้ระยะเวลา นาน แต่ถ้าเป็นอนุสัญญาที่เป็นเชิงสนับสนุนหรือส่งเสริมชื่อเสียงหรือการเป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ประเทศไทยก็อาจจะให้สัตยาบันโดยเร็ว เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 182 อนุสัญญาว่าด้วย รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 ซึ่งประเทศไทยถูกโจมตีอย่างมากใน ปัญหาเรื่องการใช้แรงงานเด็ก จึงต้องมีการให้สัตยาบันโดยเร็วเพื่อรักษาภาพลักษณ์ของประเทศ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติแห่งกฎหมายไทยแล้ว เห็นได้ว่าการให้ความสำคัญคุ้มครอง แรงงานตามกฎหมายไทยมีความสอดคล้องกับข้อกำหนดของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 อยู่ในระดับหนึ่ง แต่การให้ความสำคัญคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายไทยไม่เหมาะสมและไม่ สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของการทำงานบนเรือเดินทะเลอยู่หลายประการ เช่น เรื่องชั่วโมง การทำงานและชั่วโมงพักผ่อน อัตราค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาใน วันหยุด สวัสดิการและการประกันสังคม การตรวจแรงงานบนเรือ เป็นต้น

สำหรับกรณีที่ต้องพิจารณาว่าอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ก่อให้เกิด ประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ ไม่ขัดต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ตลอดจน ความมั่นคงของชาติหรือไม่นั้น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนประจำเรือเป็นเพียงกลุ่มอาชีพของ บุคคลผู้ใช้แรงงานประเภทหนึ่งและเมื่อเปรียบเทียบขนาดของจำนวนบุคคลที่ประกอบอาชีพนี้กับ กลุ่มแรงงานอาชีพอื่น จะเห็นได้ว่ากลุ่มอาชีพคนประจำเรือมีขนาดเล็กมาก¹³² อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ กองเรือเดินทะเลที่ชักธงของประเทศไทยรวมไปถึงคนประจำเรือชาวไทยจะมีจำนวนไม่มาก แต่ ในทางการค้าระหว่างประเทศนั้นประเทศไทยใช้การขนส่งสินค้าทางทะเลเป็นหลักในสัดส่วนที่ มากกว่ากิจการประเภทอื่น ดังนั้น การให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลย่อม ก่อให้เกิดการขยายขนาดของกองเรือพาณิชย์และจำนวนผู้ประกอบการอาชีพคนประจำเรือชาวไทย ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติ

ทั้งนี้ ด้วยเหตุที่ปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่ให้การคุ้มครอง แรงงานทางทะเลเป็นการเฉพาะ คนประจำเรือจึงได้รับการคุ้มครองเท่าเทียมกับแรงงานบนบก ทั่วไป แต่สภาพงานบนเรือเดินทะเลมีความแตกต่างจากการทำงานบนบกเป็นอย่างมาก คน

¹³² บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, อ้างแล้ว เสิ้งอรุณที่ 40, น. 7-19.

ประจำเรือจึงไม่ได้รับการคุ้มครองอย่างเพียงพอ และในบางกรณีที่มีความไม่สอดคล้องกันระหว่างแนวปฏิบัติกับกฎหมายไทยนั้น ทำให้คนประจำเรือบางกลุ่มไม่ได้รับการคุ้มครองภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของไทยหรือถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างได้ เช่น

กรณีคนประจำเรือที่ทำสัญญาจ้างรายเที่ยวเรือนั้น เนื่องจากสัญญาจ้างแรงงานคนประจำเรือขององค์การแรงงานระหว่างประเทศนั้น แบ่งออกเป็น 3 ประเภท¹³³ คือ สัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและระยะเวลาสิ้นสุดไว้แน่นอนชัดเจน สัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลาเป็นสัญญาจ้างที่กำหนดระยะเวลาเริ่มต้นไว้เท่านั้น แต่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ และสัญญาจ้างรายเที่ยวเรือ¹³⁴ เป็นสัญญาจ้างที่กำหนดเมืองท่าต้นทางกับเมืองท่าปลายทางของเที่ยวเรือไว้ชัดเจน

ปัญหาที่ต้องพิจารณา คือ สัญญาจ้างแรงงานทั้งสามประเภทดังกล่าวจะอยู่ภายใต้การคุ้มครองของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือไม่ ซึ่งเมื่อพิจารณาเนื้อหาในพระราชบัญญัติแล้วไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับสัญญาจ้างแรงงานไว้ จึงต้องเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์¹³⁵ ซึ่งเมื่อพิจารณาจากบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายดังกล่าวแล้ว จะเห็นได้ว่า ลักษณะสำคัญประการหนึ่งของสัญญาจ้างแรงงาน คือ สัญญาจ้างแรงงานเป็นสัญญาต่างตอบแทน กล่าวคือ เป็นสัญญาที่ก่อให้เกิดหนี้แก่คู่สัญญาทั้งสองฝ่าย โดยฝ่ายลูกจ้างมีหนี้ที่จะต้องทำงานให้แก่นายจ้าง และฝ่ายนายจ้างมีหนี้ที่จะต้องจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ดังนั้น สัญญาจ้างแรงงานคนประจำเรือประเภทที่เป็นสัญญาจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาและที่ไม่มีกำหนดระยะเวลามีลักษณะเป็นไปตามสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมายไทย แต่สัญญาจ้างแรงงานประเภทรายเที่ยวเรือนั้น ในกรณีที่มีการจ่ายค่าจ้างเป็นรายวันหรือรายเดือน

¹³³ วานิช สายสุวรรณ, “การคุ้มครองแรงงานคนประจำเรือ,” *วารสารการพาณิชย์นาวี* 18, 3 (ธันวาคม 2542), น. 104.

¹³⁴ สัญญาจ้างรายเที่ยว โดยส่วนใหญ่เกิดจากการต้องหาคนประจำเรือมาแทนโดยกะทันหัน และมักเป็นการรับจ้างทำงานเฉพาะกรณี โปรดดู บริษัท เอ็กเซลเลนซ์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, *อ่างแล้ว เชิงอรรถที่ 40*, น. 4-47.

¹³⁵ มาตรา 575 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ “อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”

ยอมถือเป็นสัญญาจ้างแรงงานที่ตกอยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แต่ในกรณีการจ่ายค่าจ้างแบบเหมาจ่ายเป็นรายเที่ยวจะถือเป็นสัญญาจ้างทำของ¹³⁶ ซึ่งสัญญาประเภทนี้ไม่อยู่ภายใต้บังคับของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อันเป็นผลให้คนประจำเรือที่ทำสัญญาจ้างรายเที่ยวไม่ได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าว หรือ

กรณีการหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบในการจ่ายค่าชดเชยของนายจ้าง อันเนื่องมาจากลักษณะสัญญาจ้างแรงงานบนเรือเดินทะเลระหว่างประเทศซึ่งโดยทั่วไปมีลักษณะเป็นการจ้างงานแบบชั่วคราว คนประจำเรือมักจะทำงานตลอดระยะเวลาระหว่างสัญญาจ้างและหยุดพักผ่อนเมื่อสิ้นสุดสัญญา ในทางปฏิบัติสัญญาจ้างงานจึงมักมีการกำหนดเกี่ยวกับวันหยุดที่มีลักษณะเฉพาะไว้คือ เมื่อทำงานครบตามที่กำหนดในสัญญา คนประจำเรือสามารถลาหยุดได้โดยได้รับค่าจ้าง (Leave pay) เช่น สัญญาจ้าง 6 เดือนอาจกำหนดให้มีวันหยุด 1 เดือน เป็นต้น เนื่องจากไม่มีกฎหมายรับรองไว้ การให้ความคุ้มครองในส่วนนี้จึงขึ้นอยู่กับข้อกำหนดของเจ้าของเรือ ซึ่งจำนวนเงินและจำนวนวันหยุดที่คนประจำเรือจะได้รับนั้นอาจมีความแตกต่างไปตามตำแหน่งงาน ทั้งนี้ คนประจำเรือจะได้รับเงินค่าจ้างสำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีต่อเมื่อทำงานครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างงานแล้ว และในกรณีที่มีการสิ้นสุดสัญญาก่อนวันดังกล่าว คนประจำเรือจะได้รับเงินเป็นสัดส่วนกับจำนวนวันที่ได้ทำงานจริง¹³⁷ ปัญหาที่เกิดขึ้นตามมาเนื่องจากการไม่มีบทบัญญัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับทางปฏิบัติในการดำเนินกิจการดังกล่าว คือ การหลีกเลี่ยงไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่คนประจำเรือเมื่อสัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามกำหนดระยะเวลา โดยนายจ้างจะจ่ายเพียงเงิน Leave pay ให้แก่ลูกจ้างเพียงอย่างเดียว¹³⁸ เป็นต้น

เมื่อพิจารณาข้อกำหนดต่างๆของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 แล้วจะเห็นได้ว่าอนุสัญญามีบทบัญญัติที่สามารถแก้ไขปัญหาและขจัดอุปสรรคในการให้ความคุ้มครอง

¹³⁶ มาตรา 587 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ “อันว่าจ้างทำของนั้น คือสัญญาซึ่งบุคคลคนหนึ่งเรียกว่าผู้รับจ้าง ตกลงจะทำการงานสิ่งใดสิ่งหนึ่งจนสำเร็จให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง เรียกว่าผู้ว่าจ้าง และผู้ว่าจ้างตกลงจะให้สินจ้างเพื่อผลสำเร็จแห่งการที่ทำนั้น”

¹³⁷ บริษัท เอ็กเซลเลนท์ บิสเนส แมเนจเม้นท์ จำกัด, อ้างแล้ว เริงอรรถที่ 40, น. 4-22.

¹³⁸ พิมุข สุศีลสัมพันธ์, “ปัญหาการจ่ายค่าชดเชยแก่ลูกจ้างบนเรือ : ศึกษากรณี leave pay,” (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2551), น. 110-111.

แรงงานทางทะเลที่กฎหมายไทยมีอยู่ ประกอบกับอนุสัญญาฉบับนี้เป็นอนุสัญญาที่คำนึงถึงสภาพที่แท้จริงของอุตสาหกรรมการขนส่งสินค้าทางทะเลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากเป็นกิจการที่ต้องมีการเดินทางระหว่างประเทศ กิจการต่างๆในกิจการดังกล่าวเกี่ยวข้องกับประเด็นในทางเทคนิคหรือทางปฏิบัติเป็นส่วนใหญ่ และมีความเสี่ยงต่อการเกิดภัยอันตรายค่อนข้างสูง ทำให้มีประเด็นที่ต้องพิจารณาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ต่างๆเพื่อความปลอดภัยของการเดินเรืออยู่อย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น การพิจารณาเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาย่อมส่งผลดีต่อคนประจำเรือ อีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามาตรฐานด้านแรงงานทางทะเลของไทยในอนาคต ซึ่งภาวะที่อาจเกิดจากการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 นั้น จากการศึกษาแนวปฏิบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับกิจการการเดินเรือทางทะเล เห็นได้ว่ากองเรือของไทยได้มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่บนเรือที่สอดคล้องกับหลักมาตรฐานสากล รวมถึงอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 อยู่ในระดับที่ค่อนข้างมากอยู่แล้ว เพียงแต่ไม่มีกฎหมายภายในประเทศรองรับหลักปฏิบัติดังกล่าว ซึ่งการออกกฎหมายรองรับแนวปฏิบัติที่เจ้าของเรือปฏิบัติอยู่นั้นจะทำให้เกิดความแน่นอนและมีหลักประกันว่าคนประจำเรือทุกคนจะได้รับการจ้างงานอย่างเป็นธรรม ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้าง และได้รับความคุ้มครองที่เท่าเทียมกัน และในส่วนที่ยังมีความไม่สอดคล้องกัน ทั้งฝ่ายเจ้าของเรือซึ่งมีสมาคมเจ้าของเรือไทยเป็นผู้แทนองค์กรนายจ้างและฝ่ายคนประจำเรือซึ่งมีสมาคมนักเรียนเก่าเดินเรือพาณิชย์เสมือนเป็นผู้แทนองค์กรลูกจ้างในภาคเอกชนทั่วไป ได้ยืนยันว่ามีความยินดีที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ได้มาตรฐานยิ่งขึ้นต่อไปอีก¹³⁹ ในส่วนของภาครัฐนั้นอยู่ในขั้นตอนการศึกษาและพิจารณาออกกฎหมายที่สอดคล้องกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 อันเนื่องมาจากเมื่ออนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้จะเป็นการบังคับใช้อย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้เข้าเป็นภาคีแต่ก็ต้องได้รับผลกระทบจากอนุสัญญา และหากไม่ดำเนินการให้ได้ตามมาตรฐานขั้นต่ำของอนุสัญญาอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเรือไทยและเศรษฐกิจของประเทศ

¹³⁹ กลุ่มมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, อ้างแล้ว เชิงอรรถที่ 128.

ในขณะนี้อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 มีประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันแก่ อนุสัญญาแล้วจำนวน 5 ประเทศ¹⁴⁰ ได้แก่ ประเทศไลบีเรีย (Liberia) สาธารณรัฐหมู่เกาะมาร์แชลล์ (the Marshall Islands) เครือรัฐบาฮามาส (the Bahamas) ประเทศปานามา (Panama) ซึ่งมี จำนวนตันกรอสโลกมากที่สุดในสัดส่วนร้อยละ 20.76 และประเทศนอร์เวย์ (Norway) การให้ สัตยาบันแก่อนุสัญญาของทั้ง 5 ประเทศนี้ทำให้ระวางบรรจุของเรือของประเทศสมาชิกที่ทำการให้ สัตยาบันอนุสัญญารวมกันเกินกว่าร้อยละ 33 ของน้ำหนักตันกรอสของเรือทั้งโลก อันเป็นเงื่อนไข หนึ่งในสองประการของการมีผลบังคับใช้ของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ส่วนเงื่อนไขอีก ประการหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับจำนวนประเทศสมาชิกที่ทำการให้สัตยาบันอนุสัญญาต้องมีอย่างน้อย 30 ประเทศนั้น เมื่อพิจารณาถึงคะแนนเสียงในการลงมติรับรองอนุสัญญาในที่ประชุมใหญ่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 94 และแผนปฏิบัติการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการผลักดันให้อนุสัญญาฉบับนี้มีผลบังคับใช้ภายในปีค.ศ.2012 พร้อมด้วยผลการลงมติของ ประเทศสมาชิกในสหภาพยุโรปเมื่อเดือนมิถุนายน ค.ศ.2007 ซึ่งได้รับรองให้ประเทศสมาชิก สหภาพยุโรปทั้งหมดเข้าลงนามเป็นภาคีอนุสัญญาก่อนวันที่ 31 ธันวาคม ค.ศ.2010¹⁴¹ ด้วย ตระหนักถึงความสำคัญของการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเล เนื่องจากอุบัติเหตุทางเรือเดิน ทะเลประมาณร้อยละ 80 เกิดจากความผิดพลาดของมนุษย์ที่มีผลจากสภาพการทำงานที่ต่ำกว่า มาตรฐาน ซึ่งที่ประชุมแห่งสหภาพยุโรปมีความเห็นว่าการให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้จะช่วย ยกกระดับมาตรฐานสภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่บนเรือเดินทะเลให้ดียิ่งขึ้นและทำให้ อัตราการเกิดอุบัติเหตุลดลงได้ ด้วยเหตุที่กล่าวมาข้างต้น จึงมีแนวโน้มที่อนุสัญญาฉบับนี้จะมีผล บังคับใช้ในระยะเวลาอันใกล้ ประเทศไทยต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมและกำหนดท่าทีของ ตนที่มีต่ออนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ก่อนที่อนุสัญญาดังกล่าวจะมีผลบังคับใช้อย่าง เร่งด่วน

¹⁴⁰ โปรดดูภาคผนวก ค

¹⁴¹ International Labour Organization, "ILO to consider new guidelines on ship inspection under 2006 Maritime Labour Convention," <<http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/moscow/news/2008/0915.htm>>.