

บทที่ 1

บทนำ

1. สภาพปัญหา

ปัจจุบันประเทศไทยเป็นประเทศกำลังพัฒนาซึ่งปัจจัยหนึ่งที่เป็นตัวชี้วัด ก็คือ เรื่องเศรษฐกิจ โดยเศรษฐกิจของประเทศไทยไม่ว่าจะเป็นการค้าภายในประเทศหรือการค้าระหว่างประเทศกำลังขยายตัวเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การค้าระหว่างประเทศถือว่าเป็นช่องทางหรือแหล่งรายได้ที่สำคัญของประเทศไทย เนื่องจากมีการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศและส่งออกสินค้าออกไปนอกประเทศ ทำให้มีเม็ดเงินไหลเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจภายในประเทศและภาครัฐสามารถเก็บภาษีรวมทั้งค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ได้เป็นจำนวนมาก ซึ่งการค้าระหว่างประเทศจะไม่สามารถดำเนินไปได้หากปราศจากการขนส่ง เพราะเมื่อมีการติดต่อทำการค้ากันแล้ว ก็จะต้องมีการจัดส่งสินค้าโดยการเคลื่อนย้ายสินค้าจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง โดยการขนส่งที่แต่ละประเทศเลือกใช้มีหลากหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละประเทศ เช่น การขนส่งทางทะเล การขนส่งทางรถไฟ การขนส่งทางอากาศ เป็นต้น แต่รูปแบบการขนส่งสินค้าที่ได้รับความนิยมมากรูปแบบหนึ่ง คือ การขนส่งสินค้าทางทะเล เนื่องจากเป็นรูปแบบการขนส่งที่มีความเหมาะสมกับการค้าระหว่างประเทศในหลายด้าน กล่าวคือ การขนส่งสินค้าทางทะเลสามารถขนส่งสินค้าได้เกือบทุกประเภท และขนส่งสินค้าได้คราวหนึ่งเป็นปริมาณมาก อีกทั้งยังมีต้นทุนการขนส่งเฉลี่ยต่อหน่วยต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับ การขนส่งในรูปแบบอื่น

ในแต่ละปี ประเทศไทยมีมูลค่าและปริมาณการนำเข้าสินค้าจากต่างประเทศและส่งออกสินค้าออกนอกประเทศโดยการขนส่งทางทะเลเป็นจำนวนมาก จะเห็นได้จากสถิติการนำเข้าและส่งออกในปี พ.ศ.2548 มีการขนส่งสินค้าเข้าทางทะเลเป็นจำนวน 107,905 พันตัน คิดเป็นมูลค่า 3,201,678 ล้านบาท และมีการขนส่งสินค้าออกทางทะเลเป็นจำนวน 75,622 พันตัน คิด

เป็นมูลค่า 2,919,223 ล้านบาท¹ โดยการค้ำระหว่างประเทศต้องอาศัยการขนส่งสินค้าทางทะเลมากกว่าการขนส่งสินค้าในรูปแบบอื่น คิดเป็นร้อยละ 90 ของการขนส่งสินค้าทั้งหมดของประเทศ²

จากการที่การขนส่งสินค้าทางทะเลมีความสำคัญต่อการค้าระหว่างประเทศและส่งผลต่อการพัฒนาระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาการขนส่งสินค้าทางทะเลให้สามารถสนับสนุนการค้าระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในตลาดโลก รวมทั้งยังทำให้ประเทศไทยมีศักยภาพในการพัฒนาเศรษฐกิจให้ทัดเทียมกับนานาชาติประเทศอีกด้วย ดังนั้น ในปัจจุบันประเทศไทยจึงให้ความสำคัญในการพัฒนาการขนส่งทางทะเล โดยจะเห็นได้จากกองเรือพาณิชย์ไทยที่เติบโตขึ้นกว่า 5 เท่า จาก 585,759 เดทเวตตัน³ ในปี 2524 เป็น 3,173,332 เดทเวตตัน ในปี 2541⁴ รวมทั้งการจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรทางด้านนี้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการวางมาตรฐานต่าง ๆ เกี่ยวกับการเดินเรือทะเลและการขนส่งสินค้าทางทะเลให้มีความเป็นสากลและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติของนานาชาติ

จะเห็นได้ว่า การประกอบกิจการขนส่งสินค้าทางทะเลแม้จะมีเรือ อุปกรณ์ในการเดินเรือที่มีประสิทธิภาพแล้ว แต่หากปราศจากบุคลากร อันได้แก่ คนประจำเรือหรือลูกจ้างบนเรือ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญที่จะนำพาสินค้าไปยังจุดหมายปลายทางได้ตามความประสงค์ของเจ้าของเรือหรือนายจ้างแล้ว การขนส่งสินค้าทางทะเลย่อมจะไม่สามารถดำเนินไปได้ ดังนั้น คนประจำเรือหรือลูกจ้างบนเรือจึงเป็นแรงงานกลุ่มสำคัญที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ แต่ปรากฏว่าในปัจจุบันแรงงานทางทะเลเหล่านี้ซึ่งถือว่ามีค่าอย่างมากต่อการพัฒนาประเทศ ยัง

¹ กระทรวงคมนาคม, <<http://www.news.mot.go.th/motc/portal/graph/index2.asp>>

² สำนักส่งเสริมการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์, <<http://www.mpb.md.go.th/Frameset-22.htm>>

³ เดทเวตตัน (Deadweight ton) คือ ความสามารถในการบรรทุกของเรือซึ่งดูจากน้ำหนัก โดยคำนวณจากน้ำหนักของเรือเมื่อมีน้ำมัน เสี่ยง และสินค้าบรรทุกในระดับสูงสุด ณ เส้น Summer Loadline (ระวางขนน้ำ) ลบด้วยน้ำหนักของเรือเปล่าที่ไม่มีระวางบรรทุก (Empty) หรือเท่ากับน้ำหนักของสินค้า น้ำมัน น้ำและเสบียงเมื่อเรือลอยอยู่ในระดับของเส้น Summer Loadline เป็นหน่วยที่นิยมใช้มากที่สุดในกรณีของเรือสินค้า

⁴ สำนักส่งเสริมการขนส่งทางน้ำและการพาณิชย์, อ้างแล้ว เจริญธรรมที่ 2

ไม่ได้รับการคุ้มครองจากภาครัฐเท่าที่ควร ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานดังกล่าว คือ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งให้การคุ้มครองแรงงานกลุ่มนี้เช่นเดียวกับแรงงานทั่วไปก็ตาม แต่เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นบทบัญญัติที่มีลักษณะเหมาะสมและสอดคล้องกับการให้ความคุ้มครองแรงงานบนบกมากกว่าแรงงานทางทะเล ตลอดจนสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือต้องปฏิบัติหน้าที่อยู่บนเรือเดินทะเลตลอดเวลา จึงมีความแตกต่างจากสภาพการทำงานของแรงงานบนบกเป็นอย่างมาก ดังนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่คุ้มครองแรงงานทางทะเลในปัจจุบันจึงไม่มีความเหมาะสมและไม่สามารถให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลได้อย่างแท้จริง

ถึงแม้ว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 จะให้อำนาจกระทรวงแรงงานออกกฎกระทรวงเพื่อคุ้มครองแรงงานทางทะเลให้มีความแตกต่างไปจากที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดได้ ทั้งนี้ ตามมาตรา 22 ⁵ แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีกฎกระทรวงฉบับใดที่มีผลใช้บังคับและให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือโดยเฉพาะแต่อย่างใด ซึ่งเท่าที่ผ่านมามีการออกกฎกระทรวง ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2541) (งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล) เมื่อวันที่ 14 กันยายน 2541 เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานในงานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าในเรือเดินทะเลที่ทำงานอยู่บริเวณท่าเรือเท่านั้น มิได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่ให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทางทะเลที่ทำงานอยู่บนเรือเดินทะเล ซึ่งทำให้แรงงานกลุ่มนี้ยังคงไม่ได้รับความคุ้มครองอย่างเต็มที่ และในปี พ.ศ.2549 กระทรวงแรงงานมีการจัดทำร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ. ขึ้นมา เพื่อให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างซึ่งทำงานขนส่งสินค้าในเรือเดินทะเลโดยเฉพาะ แต่ในเวลาต่อมาก็ปรากฏว่าร่างกฎหมายฉบับดังกล่าวได้ถูกถอนออกไปจากการพิจารณา ทำให้แรงงานทางทะเลยังคงได้รับความคุ้มครองภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 อยู่นั่นเอง

ในระดับระหว่างประเทศ การคุ้มครองแรงงานถือเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติที่ทุกประเทศตระหนักถึงในความสำคัญของการให้ความคุ้มครองและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้แรงงาน

⁵ มาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 บัญญัติว่า

“งานเกษตรกรรม งานประมงทะเล งานบรรทุกหรือขนถ่ายสินค้าเรือเดินทะเล งานที่รับไปทำที่บ้าน งานขนส่ง และงานอื่นตามที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจะกำหนดในกฎกระทรวงให้มีการคุ้มครองแรงงานกรณีต่าง ๆ แตกต่างไปจากพระราชบัญญัตินี้ก็ได้”

ดังนั้น จึงมีการก่อตั้งองค์การระหว่างประเทศขึ้นมาองค์การหนึ่ง คือ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เพื่อดูแลสภาพการทำงาน และการแก้ไขปัญหาด้านแรงงานที่สำคัญในระดับระหว่างประเทศ ตลอดจนกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานประเภทต่าง ๆ ซึ่งมักจะกำหนดในรูปของอนุสัญญา (Convention) หรือข้อเสนอแนะ (Recommendation) เพื่อให้ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะนั้น นำหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาหรือข้อเสนอแนะไปบัญญัติเป็นกฎหมายภายในหรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองแรงงานภายในประเทศของตน

ในประเทศไทย การจ้างลูกจ้างมาปฏิบัติหน้าที่บนเรืออาจมีปัญหาทางปฏิบัติหลายประการ อันเนื่องมาจากการที่ไม่มีกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานเหล่านี้โดยเฉพาะ ซึ่งปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้น คือ ปกติแล้วการจ้างแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือมักจะทำสัญญาจ้างแรงงานแบบมีกำหนดระยะเวลาสิ้นสุด ซึ่งเมื่อครบกำหนดตามอายุสัญญาจ้างแรงงานแล้ว นายจ้างก็จะมี การจ่ายเงินจำนวนหนึ่งแก่ลูกจ้างบนเรือ เรียกว่า “Leave pay” ในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงาน แต่ไม่มีความชัดเจนว่า Leave pay คืออะไร มีหลักเกณฑ์เช่นใด เนื่องจากประเทศไทยไม่มีบทบัญญัติที่ ให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลโดยเฉพาะ แต่การจ่ายเงินจำนวนนี้น่าจะเกิดจากทางปฏิบัติที่เป็นสากลของประเทศต่าง ๆ ในธุรกิจการเดินเรือทะเล ซึ่งเกิดจากการนำหลักเกณฑ์หรือมาตรฐานสากลตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปฏิบัติ อันได้แก่ อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) (Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No.146)) และปัจจุบันก็มีอนุสัญญาฉบับใหม่ คือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (Maritime Labour Convention, 2006) ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่รวบรวมและปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญาที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลฉบับต่าง ๆ ที่เคยมีการรับรองกันในอดีตให้มาอยู่ในอนุสัญญาฉบับเดียว โดยรวมถึงการปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) ด้วย

ในทางปฏิบัติปรากฏว่าเมื่อนายจ้างจ่ายเงิน Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรือในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานตามกำหนดระยะเวลาแล้ว นายจ้างจะไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งปกติแล้วนายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยหากเป็นฝ่ายเลิกจ้างโดยลูกจ้างไม่มีความผิด จึงเกิดปัญหาคือว่า นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างบนเรือหรือไม่ ในกรณีที่สัญญาจ้างแรงงานสิ้นสุดลงตามกำหนดระยะเวลา และเงิน Leave pay มีลักษณะเช่นเดียวกันกับค่าชดเชยตามกฎหมายหรือไม่

ดังนั้น การที่จะทราบว่า Leave pay คืออะไร มีหลักเกณฑ์อย่างไร และมีลักษณะเช่นเดียวกันกับค่าชดเชยตามกฎหมายหรือไม่ จึงต้องพิจารณาจากทางปฏิบัติของนายจ้างในประเทศไทยในการจ่าย Leave pay เปรียบเทียบกับหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ว่าได้วางหลักเกณฑ์หรือบทบัญญัติเรื่องนี้ไว้เช่นใด ทั้งยังต้องพิจารณาลักษณะของค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ตลอดจนการนำร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ. มาพิจารณาประกอบด้วย ถึงแม้ว่าร่างดังกล่าวจะถูกถอนไปแล้ว แต่ก็ถือว่าเป็นร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งสินค้าทางทะเลโดยเฉพาะซึ่งไม่เคยมีมาก่อนในอดีต

สำหรับปัญหานายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่ลูกจ้างบนเรือหรือไม่ เป็นปัญหาสำคัญที่ควรหาทางปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง หากลูกจ้างมีสิทธิที่จะได้รับค่าชดเชยตามกฎหมาย เนื่องจากลูกจ้างจำเป็นต้องมีเงินจำนวนหนึ่งไว้ใช้ดำรงชีพในขณะที่ยังไม่มียานพาหนะ เพราะสัญญาจ้างแรงงานได้สิ้นสุดลงตามกำหนดระยะเวลา เพื่อเป็นการให้ความคุ้มครองแก่แรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือซึ่งถือว่าเป็นกำลังสำคัญที่ช่วยพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศให้มีความเจริญเติบโตและมีมาตรฐานเดียวกันกับแรงงานประเภทอื่น ๆ ที่ได้รับความคุ้มครองจากภาครัฐ

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาถึงลักษณะของ Leave pay ว่ามีหลักเกณฑ์อย่างไร โดยศึกษาจากแนวปฏิบัติของนายจ้างในประเทศไทยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ประกอบกับการศึกษาจากกฎหมายระหว่างประเทศที่ให้ความคุ้มครองและบัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ Leave pay ไว้ อันได้แก่อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์การสำคัญที่ให้ความคุ้มครองและกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อให้นานาชาติได้ยึดถือปฏิบัติอย่างเป็นสากล โดยอนุสัญญาที่นำมาศึกษา คือ อนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่กำหนดหลักเกณฑ์และวางมาตรฐานเพื่อคุ้มครองลูกจ้างบนเรือหรือคนประจำเรือเกี่ยวกับการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง รวมทั้งศึกษาอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งเป็นอนุสัญญาฉบับใหม่ที่เพิ่งได้รับการรับรองจากที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยอนุสัญญาฉบับนี้ได้รวบรวมอนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เคยรับรองไว้ในอดีตมาปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้มีความทันสมัยและ

สอดคล้องกับสภาพการณ์เกี่ยวกับธุรกิจการเดินเรือทะเลในปัจจุบัน ซึ่งรวมถึงอนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 ด้วย และเมื่อศึกษาว่า หลักเกณฑ์ของ Leave pay มีลักษณะเช่นใดแล้ว ก็จะนำมาศึกษาเปรียบเทียบว่าการจ่ายเงิน Leave pay ให้กับลูกจ้างบนเรือนั้น เป็นการจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลหรือลูกจ้างบนเรือของไทยในปัจจุบันหรือไม่ โดยนำหลักเกณฑ์เกี่ยวกับค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาศึกษาและพิจารณา รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ. ซึ่งเป็นร่างกฎหมายที่มีการนำเรื่องการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างมาบัญญัติไว้เป็นครั้งแรกกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศทั้งสองฉบับที่ได้กล่าวมาแล้ว ทั้งนี้ เพื่อจะศึกษาว่าการที่นายจ้างในประเทศไทยได้จ่ายเงิน Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรือในวันสิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานแล้ว ถือว่านายจ้างได้มีการจ่ายค่าชดเชยอย่างถูกต้องตามกฎหมายหรือไม่ รวมทั้งการเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

3. ขอบเขตการศึกษา

สารนิพนธ์ฉบับนี้จะทำการศึกษาเรื่อง Leave pay ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่มีความเกี่ยวข้อง คือ อนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่วางมาตรฐานและกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือหรือลูกจ้างบนเรือไว้โดยเฉพาะ และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งเป็นอนุสัญญาฉบับใหม่ที่รวบรวมอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลฉบับต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไว้เป็นอนุสัญญาฉบับเดียว โดยจะศึกษาเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับการให้สิทธิในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเท่านั้น รวมทั้งศึกษาจากแนวปฏิบัติของนายจ้างในประเทศไทยเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว ซึ่งจะศึกษาเปรียบเทียบเรื่อง Leave pay กับหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ตลอดจนการศึกษาร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ. ซึ่งมีการบัญญัติเรื่องการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไว้เปรียบเทียบกับอนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเลว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่ นอกจากนี้ก็ทำการศึกษาถึงประวัติความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ วัตถุประสงค์และโครงสร้างการทำงานของ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนลักษณะอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

4. วิธีการศึกษา

การทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ทำการค้นคว้าและศึกษาจากเอกสารเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นหนังสือ บทความ รายงานวิจัย สิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งเกี่ยวข้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาและข้อแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายไทยที่เกี่ยวข้องกับ Leave pay หรือการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง

5. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงประวัติความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ วัตถุประสงค์และโครงสร้างการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งลักษณะอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

2. ทำให้ทราบถึงหลักเกณฑ์การให้ความคุ้มครองและมาตรฐานสากลเกี่ยวกับการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามอนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ.1976 และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ในส่วนที่เป็นการปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976

3. ทำให้ทราบถึงแนวปฏิบัติของนายจ้างในประเทศไทยเกี่ยวกับการจ่าย Leave pay ให้แก่ลูกจ้างบนเรือ

4. ทำให้ทราบหลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามร่างกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานขนส่งทางเรือเดินทะเล พ.ศ.....

5. ทำให้ทราบถึงปัญหาของลูกจ้างบนเรือที่ได้รับการจ่ายเงิน Leave pay จากนายจ้างตอน
สิ้นสุดสัญญาจ้างแรงงานตามกำหนดระยะเวลา แต่ไม่ได้รับความคุ้มครองเกี่ยวกับการจ่าย
ค่าชดเชยตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมทั้งการเสนอแนะแนวทางแก้ไข