

Leave Pay ตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

1. ความหมายและวัตถุประสงค์ของ Leave Pay

คำว่า “Leave Pay” ไม่มีผู้ใดให้คำนิยามไว้อย่างชัดเจนว่าหมายถึงอะไร เกี่ยวข้องกับลูกจ้างบนเรืออย่างไร และแม้แต่องค์การแรงงานระหว่างประเทศก็ไม่ได้กำหนดคำนิยามดังกล่าวไว้ ดังนั้น ในเบื้องต้นจึงควรพิจารณาถึงความหมายของคำว่า “Leave Pay” ก่อนว่าหมายถึงอะไร โดยพิจารณาจากความหมายทั่วไปของคำว่า “Leave Pay” ร่วมกับตัวอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ถึงความหมายของคำดังกล่าวว่าควรจะมี ความหมายเช่นไร

คำว่า “Leave Pay” ตามความหมายทั่วไปในพจนานุกรมภาษาอังกฤษไม่มีการนิยามไว้โดยตรง จึงต้องพิจารณาคำนี้แยกกัน ซึ่ง Collins Cobuild Learner's dictionary ให้ความหมายของคำว่า “Leave” ไว้ว่า “Leave is a period of time when you are not working at your job because you are on holiday or for some other reason” และคำว่า “Pay” ไว้ว่า “Pay is the money that you get from your employer as wages or salary”

ส่วน Oxford Advanced Learner's dictionary ก็ให้ความหมายของคำว่า “Leave” ไว้ว่า “Leave is a period of time when you are allowed to be away from work for a holiday / vacation or for a special reason” และคำว่า “Pay” ไว้ว่า “Pay is the money that somebody gets for doing regular work”

ดังนั้น เมื่อพิจารณาความหมายทั่วไปของคำว่า “Leave” และ “Pay” ตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษแล้ว จึงสรุปได้ว่า คำว่า “Leave Pay” น่าจะหมายถึง การหยุดทำงานเพื่อพักผ่อนหรือเนื่องจากวันหยุด หรือเพราะเหตุอื่น ๆ โดยยังคงได้รับค่าจ้างจากนายจ้าง ซึ่งการหยุดทำงานนี้เป็นการหยุดทำงานเพียงชั่วคราวระยะเวลาหนึ่งหรือเป็นการชั่วคราวเท่านั้น

สำหรับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งเป็นองค์การหลักที่ดูแลและวางมาตรฐานแรงงานในระดับระหว่างประเทศให้มีความเป็นสากล เพื่อให้แรงงานในประเทศต่าง ๆ ได้รับการปฏิบัติจากนายจ้างอย่างถูกต้องเป็นธรรม และไม่ถูกนายจ้างเอารัดเอาเปรียบ นั้น จะทำการบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานด้านต่าง ๆ ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะ เพื่อให้ประเทศภาคีสมาชิก

พิจารณาให้สัตยาบันแก่กฎเกณฑ์เหล่านั้น แล้วนำมาปฏิบัติหรือใช้เป็นแนวการร่างกฎหมายภายในประเทศ โดยกฎเกณฑ์ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศบัญญัติขึ้นจะคำนึงถึงผลประโยชน์และการคุ้มครองแรงงานเป็นหลัก เช่น เรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน อายุขั้นต่ำของลูกจ้าง ที่พักอาศัยของลูกจ้าง เป็นต้น

เมื่อพิจารณาความหมายทั่วไปของคำว่า “Leave Pay” แล้วนำมาประกอบกับการพิจารณาอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างบนเรือ จะเห็นได้ว่ามีอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่น่าจะเกี่ยวข้องกับ Leave Pay อยู่ทั้งหมด 5 ฉบับ ได้แก่

1. อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง (ทางทะเล) ค.ศ. 1936 (ฉบับที่ 54) (Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936 (No.54))
2. อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง (คนประจำเรือ) ค.ศ. 1946 (ฉบับที่ 72) (Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 (No.72))
3. อนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง (คนประจำเรือ) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 91) (Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No.91))
4. อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) (Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No.146))
5. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (Maritime Labour Convention, 2006)

อนุสัญญาดังกล่าวข้างต้นมีการแก้ไขปรับปรุงเป็นลำดับมาโดยตลอด กล่าวคือ Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936 (No.54) ถูกแก้ไขโดย Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 (No.72) เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2489 ซึ่งจัดประชุม ณ เมือง Seattle ประเทศสหรัฐอเมริกา

จากนั้น เมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2492 มีการแก้ไข Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 (No.72) บางส่วน โดย Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No.91) ซึ่งจัดการประชุมที่เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

ต่อมา Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No.91) ก็ถูกแก้ไขโดย Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No.146) เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2519 โดยจัดการประชุมที่เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

ท้ายที่สุดเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2549 ก็มีการรวบรวมและแก้ไขอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับแรงงานทางทะเลที่เคยมีมาในอดีตให้ทันสมัยและสอดคล้องกับสภาพการณ์ของกิจการทางทะเลที่เปลี่ยนแปลงไป มาเป็น Maritime Labour Convention, 2006 โดยอนุสัญญาที่ถูกแก้ไขก็รวมถึงอนุสัญญาทั้ง 4 ฉบับ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้นด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No.146) เป็นอนุสัญญาหลักที่ถูกนำมาแก้ไข ซึ่งจะอยู่ใน Regulation 2.4 เรื่อง Entitlement to leave ของ Maritime Labour Convention, 2006¹

จะเห็นได้ว่า อนุสัญญาทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น มีการแก้ไขต่อเนื่องกันมาเป็นทอด ๆ โดยชื่อของอนุสัญญาอาจมีความแตกต่างกันไป เช่น Holidays with Pay (Sea) Convention, Paid Vacations (Seafarers) Convention, Seafarers' Annual Leave with Pay Convention หรือ Entitlement to leave ใน Regulation 2.4 ของ Maritime Labour Convention แต่เนื้อหาของอนุสัญญาทุกฉบับจะกล่าวถึงเรื่องเดียวกัน กล่าวคือ

- Holidays with Pay (Sea) Convention, 1936 กล่าวถึง Annual holiday with pay
- Paid Vacations (Seafarers) Convention, 1946 และ Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 กล่าวถึง Annual vacation holiday with pay
- Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 และ Maritime Labour Convention, 2006 กล่าวถึง Annual leave with pay

โดยอนุสัญญาในช่วงแรกจะใช้คำว่า "Annual holiday with pay" กับ "Annual vacation holiday with pay" และในช่วงหลังจะใช้คำว่า "Annual leave with pay" ซึ่งจะมีความหมายเดียวกันว่า "การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง" โดยผู้เขียนตั้งข้อสังเกตว่า Maritime Labour Convention, 2006 ที่เพิ่งมีการแก้ไขล่าสุดใน Regulation 2.4 เรื่อง Entitlement to leave จะใช้คำว่า "Leave" เพียงคำเดียว แต่โดยเนื้อหาของ Regulation 2.4 ก็เป็นเรื่อง Annual leave with pay เช่นกัน ดังนั้น คำว่า "Leave" จึงน่าจะหมายถึง Annual leave ทำให้อาจสรุปได้ว่า คำว่า "Leave Pay" ซึ่งเป็นคำที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน หากพิจารณาตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างบนเรือ หรือคนประจำเรือตามที่กล่าวมาแล้ว น่าจะหมายถึง

¹ Please see International Labour Office Geneva, "Report I(1B) Proposed consolidated maritime labour convention" <<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc94/rep-i-1b.pdf>> pp.30 - 32

Annual leave with pay ซึ่งก็คือ การหยุดพักผ่อนประจำปีของคนประจำเรือโดยได้รับค่าจ้างนั่นเอง

เพราะฉะนั้น เมื่อพิจารณาความหมายของคำว่า “Leave Pay” ตามความหมายทั่วไป และตามอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับคนประจำเรือหรือลูกจ้างบนเรือประกอบกันแล้ว ผู้เขียนเห็นว่า คำว่า “Leave Pay” น่าจะมีความหมายเหมือนกันกับคำว่า “Annual leave with pay” และมีความหมายว่า การหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ตามเหตุผลที่ได้กล่าวมาแล้ว

สำหรับวัตถุประสงค์ของการให้สิทธิลูกจ้างบนเรือหรือคนประจำเรือหยุดพักผ่อนประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง นั้น เกิดจากทางปฏิบัติที่ส่วนใหญ่ลูกจ้างบนเรือจะเป็นลูกจ้างชั่วคราวหรือมีสัญญาจ้างกำหนดระยะเวลาจ้างไว้แน่นอน ซึ่งมักจะไม่เกิน 1 ปี และต้องทำงานอยู่บนเรือเดินทะเลตลอดเวลา ไม่มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ดังนั้น บริษัทเดินเรือทะเลต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย จึงมีทางปฏิบัติที่เป็นสากลในการกำหนดให้มีการจ่าย Leave Pay แก่ลูกจ้างบนเรือ ซึ่งส่วนหนึ่งน่าจะเกิดจากการที่ประเทศภาคีสมาชิกได้ให้สัตยาบันในอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ Leave Pay ที่ได้กล่าวมาแล้ว ได้นำหลักเกณฑ์ของอนุสัญญาต่าง ๆ ไปปฏิบัติ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No.146) ที่มีประเทศภาคีสมาชิกให้สัตยาบันมากที่สุด จำนวน 17 ประเทศ² ทำให้เกิดแนวปฏิบัติที่เป็นสากลขึ้นมาในประเทศที่ติดต่อทำการค้ากัน ไม่ว่าประเทศเหล่านั้นจะเป็นประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวหรือไม่ก็ตาม เพื่อให้ลูกจ้างบนเรือซึ่งปฏิบัติหน้าที่ครบตามระยะเวลาในสัญญาจ้างงานได้กลับมาพักผ่อนอย่างเต็มที่ และในขณะที่ลูกจ้างพักผ่อน ลูกจ้างซึ่งไม่มีรายได้ใด ๆ ก็จะสามารถนำเงิน Leave Pay ที่ได้รับจากนายจ้างมาใช้จ่ายในกรณีที่หยุดพักผ่อนได้ ทำให้ลูกจ้างบนเรือหรือคนประจำเรือมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และไม่ต้องเดือดร้อนในขณะที่หยุดพักผ่อน

² International Labour Organization <<http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>>

2. อนุสัญญาฉบับที่ 146 ว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No.146))

เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2519 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้จัดประชุมใหญ่ครั้งที่ 62 โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ณ เมืองเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ เพื่อแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง (คนประจำเรือ) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 91) (Paid Vacations (Seafarers) Convention (Revised), 1949 (No.91)) ซึ่งการแก้ไขดังกล่าวได้รับการรับรองเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2519 เป็นอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) (Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No.146)) โดยอนุสัญญาฉบับนี้มีประเทศสมาชิกให้สัตยาบันทั้งหมด 17 ประเทศ คือ บราซิล บัลแกเรีย แคนาดา ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมนี กรีซ อิตาลี เคนยา ลักซ์เซมเบิร์ก โมร็อกโก เนเธอร์แลนด์ นิกاراกวา โปรตุเกส สเปน สวีเดน และตุรกี³ และจะมีผลใช้บังคับหลังจากที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกสองประเทศได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้ว 12 เดือน⁴ ซึ่งจะมีผลผูกพันเฉพาะประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาและการให้สัตยาบันนั้นได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่แล้วเท่านั้น โดยหลังจากที่อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับแล้ว ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันจะต้องผูกพันตามอนุสัญญาหลังจากการให้สัตยาบันซึ่งได้รับการจดทะเบียนกับผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ผ่านไป

³ International Labour Organization <<http://www.webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-byConv.cfm?conv=c146&lang=EN>> ซึ่งประเทศบราซิล ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส อิตาลี เนเธอร์แลนด์ โปรตุเกส และสเปน เป็นประเทศที่เคยให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยการหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง (คนประจำเรือ) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 91) แต่ได้บอกเลิกการให้สัตยาบันในอนุสัญญาดังกล่าว และมาให้สัตยาบันในอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) แทน

⁴ อนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 13 มิถุนายน 2522

แล้ว 12 เดือน⁵

อนุสัญญาฉบับนี้ใช้บังคับกับบุคคลทุกคนซึ่งทำงานเป็นคนประจำเรือ ซึ่งคำว่า “คนประจำเรือ” ให้นำมาซึ่ง บุคคลที่รับจ้างทำงานในเรือเดินทะเลที่จดทะเบียนในอาณาเขตที่อนุสัญญานี้ใช้บังคับ แต่ไม่รวมถึง เรือรบ เรือประมง หรือเรือที่ทำงานเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประมงหรือเรือล่าปลาวาฬ หรือเรือที่ประกอบกิจการคล้าย ๆ กัน⁶

คนประจำเรือมีสิทธิหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามจำนวนขั้นต่ำที่กำหนด ซึ่งประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องกำหนดระยะเวลาหยุดประจำปีเอาไว้ โดยการหยุดประจำปีตาม

⁵ Article 16, ILO Convention No.146

“1. This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organisation whose ratifications have been registered with the Director-General.

2. It shall come into force twelve months after the date on which the ratifications of two Members have been registered with the Director-General.

3. Thereafter, this Convention shall come into force for any Member twelve months after the date on which its ratification has been registered.”

⁶ Article 2 paragraph 1 and 2, ILO Convention No.146

“1. This Convention applies to all persons who are employed as seafarers.

2. For the purpose of this Convention, the term seafarer means a person who is employed in any capacity on board a sea-going ship registered in a territory for which the Convention is in force, other than--

(a) a ship of war;

(b) a ship engaged in fishing or in operations directly connected therewith or in whaling or similar pursuits.”

อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดว่าต้องมีจำนวนไม่น้อยกว่า 30 วันปฏิทิน ต่อการทำงาน 1 ปี⁷ แต่สำหรับคนประจำเรือที่มีระยะเวลาการทำงานไม่ครบ 1 ปี ก็จะมีสิทธิหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามสัดส่วนของระยะเวลาทำงานในปีนั้น ๆ ซึ่งคำว่า “ปี” ตามอนุสัญญาฉบับนี้ หมายถึง ปีปฏิทินหรือช่วงระยะเวลาอื่นที่มีระยะเวลาเท่ากัน⁸

คนประจำเรือซึ่งหยุดประจำปีจะได้รับค่าตอบแทนตามปกติ ในช่วงเวลาที่หยุด (รวมถึงประโยชน์อื่น ๆ ที่จ่ายเป็นสิ่งของโดยคำนวณออกมาเป็นตัวเงินด้วย) โดยเงินจำนวนนี้จะต้องจ่ายให้กับคนประจำเรือล่วงหน้าก่อนการหยุด เว้นแต่จะมีกฎหมายหรือกฎเกณฑ์ภายในประเทศ หรือมี

⁷ Article 3 paragraph 1,2 and 3,ILO Convention No.146

“1. Every seafarer to whom this Convention applies shall be entitled to annual leave with pay of a specified minimum length.

2. Each Member which ratifies this Convention shall specify the length of the annual leave in a declaration appended to its ratification.

3. The leave shall in no case be less than 30 calendar days for one year of service.”

⁸ Article 4, ILO Convention No.146

“1. A seafarer whose length of service in any year is less than that required for the full entitlement prescribed in the preceding Article shall be entitled in respect of that year to annual leave with pay proportionate to his length of service during that year.

2. The expression year in this Convention shall mean the calendar year or any other period of the same length.”

ข้อตกลงระหว่างคนประจำเรือกับนายจ้างกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น⁹ อย่างไรก็ตาม หน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมของแต่ละประเทศอาจจะกำหนดบทบัญญัติขึ้นเป็นกรณีพิเศษเกี่ยวกับการทดแทนการหยุดประจำปีโดยการจ่ายค่าตอบแทนเป็นเงินตามที่กำหนดไว้ดังกล่าวก็ได้¹⁰

สำหรับการคำนวณระยะเวลาทำงานเพื่อใช้สิทธิหยุดประจำปีจะถูกกำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือผ่านทางกลไกที่เหมาะสมของแต่ละประเทศ และภายใต้เงื่อนไขที่ถูกต้องขึ้นโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมนั้น ให้ถือว่าการทำงานตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างงานเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาทำงานด้วย นอกจากนี้ การหยุดงานเนื่องจากเข้าร่วมหลักสูตร

⁹ Article 7 paragraph 1 and 2, ILO Convention No.146

“1. Every seafarer taking the annual leave envisaged in this Convention shall receive in respect of the full period of that leave at least his normal remuneration (including the cash equivalent of any part of that remuneration which is paid in kind), calculated in a manner to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. The amounts due in pursuance of paragraph 1 of this Article shall be paid to the seafarer concerned in advance of the leave, unless otherwise provided by national laws or regulations or in an agreement applicable to him and the employer.”

¹⁰ Article 9, ILO Convention No.146

“In exceptional cases, provision may be made by the competent authority or through the appropriate machinery in each country for the substitution for annual leave due in virtue of this Convention of a cash payment at least equivalent to the remuneration provided for in Article 7.”

ฝึกอบรมวิชาชีพทางทะเลที่ผ่านการเห็นชอบแล้ว หรือด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วย การได้รับบาดเจ็บ หรือการมีบุตรให้ถือเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาทำงานเช่นกัน¹¹

นอกจากนี้ อนุสัญญายังกำหนดว่าวันหยุดต่อไปนี้ จะไม่ถูกนับเป็นส่วนหนึ่งของวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง คือ

- 1) วันหยุดตามประเพณี หรือวันหยุดราชการของรัฐเจ้าของธง ไม่ว่าวันนั้นจะอยู่ในช่วงของการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม
- 2) ช่วงเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วย การได้รับบาดเจ็บ หรือการมีบุตร ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจ หรือโดยกลไกที่เหมาะสมในแต่ละประเทศ
- 3) การลาขึ้นฝั่งชั่วคราว ซึ่งคนประจำเรือได้รับอนุญาตให้ลาได้ตามข้อตกลงการจ้างงาน

¹¹ Article 5, ILO Convention No.146

“1. The manner in which the length of service is calculated for the purpose of leave entitlement shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, service off articles shall be counted as part of the period of service.

3. Under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, absence from work to attend an approved maritime vocational training course or for such reasons beyond the control of the seafarer concerned as illness, injury or maternity shall be counted as part of the period of service.”

4) การลาหยุดชดเชยใด ๆ ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจ หรือโดยกลไกที่เหมาะสมในแต่ละประเทศ¹²

เวลาในการหยุดประจำปีต้องได้รับการกำหนดโดยนายจ้าง หลังจากการปรึกษาหารือและทำความเข้าใจกับคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องหรือผู้แทนของคนประจำเรือดังกล่าวแล้ว เท่าที่จะเป็นไปได้ เว้นแต่จะมีระเบียบ ข้อตกลงร่วม คำตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการอื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศได้กำหนดเวลาดังกล่าวไว้แล้ว โดยไม่ควรกำหนดให้คนประจำเรือหยุดประจำปี ณ สถานที่อื่นนอกเหนือจากที่ที่ได้รับมอบหมายงานหรือได้รับการคัดเลือกแล้วแต่ว่าสถานที่ใดจะใกล้บ้านของคนประจำเรือมากกว่ากัน หากไม่ได้รับความยินยอมจากคนประจำเรือก่อน เว้นแต่มีข้อตกลงร่วมหรือกฎหมายภายในหรือกฎเกณฑ์กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม หากคนประจำเรือได้รับการกำหนดให้หยุดประจำปี ณ สถานที่อื่นนอกเหนือจากที่กล่าวมา คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายไปยังสถานที่ที่คนประจำเรือได้รับมอบหมายงานหรือได้รับการคัดเลือก แล้วแต่ว่าสถานที่ใดใกล้บ้านของคนประจำเรือมากกว่ากัน ซึ่งนายจ้างต้องรับผิดชอบค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการเดินทางกลับของคนประจำ

¹² Article 6, ILO Convention No.146

“The following shall not be counted as part of the minimum annual leave with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, of this Convention:

- (a) public and customary holidays recognised as such in the country of the flag, whether or not they fall during the annual leave with pay;
- (b) periods of incapacity for work resulting from illness, injury or maternity, under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country;
- (c) temporary shore leave granted to a seafarer while on articles;
- (d) compensatory leave of any kind, under conditions to be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.”

เรือ และเวลาที่ใช้ในการเดินทางต้องไม่ถูกหักออกจากการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือด้วย¹³

เมื่อคนประจำเรืออยู่ระหว่างการหยุดประจำปี นายจ้างจะเรียกให้คนประจำเรือกลับมาทำงานได้ในกรณีที่มีเหตุฉุกเฉินอย่างยิ่งเท่านั้น และต้องมีการแจ้งล่วงหน้าอย่างเหมาะสม¹⁴

การหยุดประจำปีตามอนุสัญญานี้ คนประจำเรืออาจแบ่งวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างออกเป็นส่วน ๆ หรือสะสมวันหยุดประจำปีที่ได้รับในหนึ่งปีรวมเข้ากับช่วงเวลาหยุดประจำปีที่ผ่านมาได้ หากได้รับอนุญาตจากหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมในแต่ละประเทศ และการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามอนุสัญญานี้ต้องเป็นช่วงระยะเวลาที่ติดต่อกัน เว้นแต่จะมีการอนุญาตให้แบ่งส่วนและสะสมวันหยุดได้ หรือมีข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น¹⁵

สำหรับข้อตกลงใด ๆ ก็ตามที่มีผลเป็นการละสิทธิหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญานี้ หรือเป็นการละเว้นสิทธิการหยุดดังกล่าว ข้อตกลงนั้นเป็นโมฆะและไม่มี

¹³ Please see Article 10, ILO Convention No.146

¹⁴ Article 12, ILO Convention No.146

“A seafarer taking annual leave shall be recalled only in cases of extreme emergency, with due notice”

¹⁵ Article 8, ILO Convention No.146

“1. The division of the annual leave with pay into parts, or the accumulation of such annual leave due in respect of one year together with a subsequent period of leave, may be authorised by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Subject to paragraph 1 of this Article and unless otherwise provided in an agreement applicable to the employer and the seafarer concerned, the annual leave with pay prescribed by this Convention shall consist of an uninterrupted period.”

ผลตามกฎหมาย เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 9¹⁶

อย่างไรก็ตาม ในเวลาต่อมาองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีความคิดที่จะรวบรวมแก้ไขอนุสัญญาและข้อแนะนำต่าง ๆ ที่เคยบัญญัติมาเป็นเวลานานให้เป็นฉบับเดียวกัน และมีความทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเกี่ยวกับกิจการทางทะเล จึงได้มีการบัญญัติอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (Maritime Labour Convention, 2006) ขึ้นมา ซึ่งอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) (Seafarers' Annual Leave with Pay Convention, 1976 (No.146)) ก็ได้ถูกนำไปรวบรวมแก้ไขด้วย

3. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (Maritime Labour Convention, 2006)

3.1 ประวัติความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006

ที่มาของการร่างอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ¹⁷ เกิดจากแนวความคิดที่ว่า ควรมีการทบทวนตราสารที่กำหนดเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเล โดยมีเหตุผลอย่างน้อย 3 ประการ ดังต่อไปนี้

ประการแรก คือ มาตรฐานการคุ้มครองแรงงานทางทะเลที่มีอยู่ ไม่มีความเหมาะสมกับสภาพปัจจุบันของอุตสาหกรรมเดินเรือทางทะเล ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมระดับโลกและเป็นอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มขึ้นของจำนวนเจ้าของเรือและบริษัทที่ทำธุรกิจด้านนี้ ตลอดจนการเพิ่มขึ้นของจำนวนคนประจำเรือ

¹⁶ Article 11, ILO Convention No.146

“Any agreement to relinquish the right to the minimum annual leave with pay prescribed in Article 3, paragraph 3, or--except as provided, exceptionally, in pursuance of Article 9 of this Convention--to forgo such leave, shall be null and void.”, please see article 9, ILO Convention No.146, *supra* note 10

¹⁷ International Labour Organization, “An Overview of the proposed consolidated Maritime Labour Convention 2006” <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/Papers/maritime/consolcd/overview.htm>>.

ประการที่สอง คือ ตราสารต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลมีจำนวนมากเกินไป โดยรวมแล้วมีมากกว่า 60 ฉบับ บางฉบับใช้บังคับมาตั้งแต่ปีค.ศ.1920 อีกทั้งตราสารส่วนใหญ่ยังกำหนดรายละเอียดที่มากเกินไป ทำให้ยากต่อการปฏิบัติตามและส่งผลต่อการให้สัตยาบันของประเทศสมาชิก

ประการสุดท้าย คือ ความต้องการที่จะทำให้มาตรฐานแรงงานทางทะเลมีความเป็นสากลเพื่อก่อให้เกิดการแข่งขันในมาตรฐานเดียวกันและหลีกเลี่ยงการกีดกันแรงงานทั่วโลก

โดยการตัดสินใจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ในการร่างอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเลนั้น เป็นผลมาจากการลงมติดังนี้เป็นทางการของคณะกรรมการร่วมในกิจการทางพาณิชย์นาวี (Joint Maritime Commission หรือ JMC) ซึ่งมีบทบาทในการให้คำปรึกษาแก่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพาณิชย์นาวี และนำเสนอปัญหาเกี่ยวกับกิจการทางพาณิชย์นาวี รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมการเดินเรือทางทะเลต่อคณะประศาสน์การ คณะกรรมการร่วมประกอบด้วย ผู้แทนของคณะประศาสน์การ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้างหรือเจ้าของเรือ และฝ่ายลูกจ้างหรือคนประจำเรือ¹⁸

การประชุมเมื่อเดือนมกราคม ค.ศ. 2001 คณะกรรมการร่วมในกิจการทางพาณิชย์นาวีได้มีมติอย่างเป็นเอกฉันท์ให้ทบทวนมาตรการคุ้มครองแรงงานทางทะเลที่มีอยู่แล้วยังมีความเหมาะสมอยู่หรือไม่ โดยมีความเห็นว่าควรทำการปรับปรุงโดยการรวบรวมตราสารต่าง ๆ ทั้งหมดหรือมากที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้เข้าเป็นตราสารฉบับเดียวกัน เพื่อใช้บังคับทั่วไปเป็นมาตรฐานสากลของอุตสาหกรรมการเดินเรือทางทะเล เมื่อคณะกรรมการร่วมในกิจการทางพาณิชย์นาวีนำเสนอความเห็นต่อคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแล้ว ที่ประชุมของคณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 280 ประชุมเมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 2001 จึงได้พิจารณาข้อเสนอของคณะกรรมการร่วมในกิจการทางพาณิชย์นาวี และมีมติเห็นชอบ และได้แต่งตั้งคณะทำงานไตรภาคีระดับสูงว่าด้วยมาตรฐานแรงงานทางทะเล (High-level Tripartite Working Group on Maritime Labour Standards) โดยคณะทำงานไตรภาคีชุดนี้ได้ประชุมร่วมกันเป็นจำนวน 4 ครั้ง ในเดือนธันวาคม ปี 2001, เดือนตุลาคม ปี 2002, เดือนมิถุนายน ปี 2003 และเดือนมกราคม ปี 2004 เพื่อพิจารณาจัดทำร่างอนุสัญญาว่าด้วยแรงงาน

¹⁸ International Labour Organization, "Joint Maritime Commission,"

<<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/jmc/index.htm>>

ทางทะเลและได้นำเสนอในการประชุมเตรียมการทางวิชาการด้านกิจการทางทะเล (Preparatory Technical Maritime Conference) ในเดือนกันยายน ปี 2004 เพื่อพิจารณา ก่อนนำเสนอต่อที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศสมัยที่ 94 ต่อไป

การประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference : ILC) สมัยที่ 94 จัดขึ้นระหว่างวันที่ 7 - 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) เป็นการพิจารณาประเด็นเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลโดยเฉพาะ กล่าวคือ การพิจารณารับรองร่างอนุสัญญา ซึ่งที่ประชุมใหญ่มีมติรับรองร่างอนุสัญญานับดังกล่าวให้เป็นอนุสัญญานับที่ 186 ด้วยคะแนนเสียงเห็นด้วย 314 เสียง งดออกเสียง 4 เสียง และไม่มีผู้ออกเสียงคัดค้าน โดยผู้เข้าร่วมประชุมเป็นตัวแทนของคนประจำเรือ เจ้าของเรือ และฝ่ายรัฐบาลจากกว่า 100 ประเทศ¹⁹ ซึ่งจากปรากฏการณ์นี้ทำให้ผู้คาดการณ์ว่าอนุสัญญานับนี้จะเป็นอนุสัญญาที่มีผลบังคับกันได้จริงทั่วโลก ทั้งนี้คณะผู้แทนของประเทศไทยทั้งฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างหรือฝ่ายคนประจำเรือได้ลงมติเห็นชอบรับรองอนุสัญญานับนี้²⁰ ซึ่งเรียกว่า อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 หรือ Maritime Labour Convention, 2006

สำหรับวัตถุประสงค์ของอนุสัญญานับนี้ สามารถเห็นได้จากอารัมภบท (Preamble) ของตัวอนุสัญญาเอง และจากข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นในการรวบรวมอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีอยู่อย่างน้อย 3 ประการ ได้แก่

¹⁹ Please see “New U.N. Treaty Guarantees Merchant Sailors’ Labour Right”

<http://www.newsletterscience.com/marex/readmore.cgi?issue_id=143&article_id=1252&1=1&s=10853>

²⁰ ประเทศไทยได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมโดยฝ่ายรัฐบาล ได้แก่ ดร.ชัยยุทธ ชวลิตนิกุล รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, นายวิวัฒน์ ตันหงส์ อุปทูตที่ปรึกษาฝ่ายแรงงาน, นายสุรัฐ ศิริไสยาสน์ นักวิชาการขนส่ง 6, นายสมาสร์ ปัทมะสุนนท์ นักวิชาการแรงงาน 6 ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ได้แก่ นายวิชา ยุกตานนท์ และผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ได้แก่ นายเฉลิมวุฒิ แทนสุวรรณ

1. เพื่อรวบรวมตราสารต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลกว่า 68 ฉบับให้อยู่ในรูปอนุสัญญาฉบับเดียว²¹ ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักในการร่างอนุสัญญาฉบับนี้

2. เพื่อให้เกิดการยอมรับต่อหลักสภาพการทำงานที่มีคุณค่า (Decent work) อย่างกว้างขวาง อันเป็นเป้าหมายหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยสภาพของการทำงานที่มีคุณค่า หมายถึง งานที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้แรงงานได้ อาจได้แก่ การทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนอย่างดีและเพียงพอ การทำงานในสถานที่ที่ปลอดภัย งานที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานสามารถพัฒนาตนเองและเป็นที่ยอมรับจากสังคม งานที่ให้เสรีภาพแก่ผู้ใช้แรงงานในการรวมตัวกันเพื่อตัดสินใจเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อนั้น และงานที่คำนึงถึงหลักความเท่าเทียมกันระหว่างชายและหญิง เป็นต้น²²

3. เพื่อให้อนุสัญญานี้เป็นเสาหลักที่ 4 (Forth Pillar) ของระบบกฎหมายระหว่างประเทศ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการอุตสาหกรรมการเดินเรือทางทะเลอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยุติธรรมในด้านการคุ้มครองแรงงานทางทะเล รวมทั้งส่งเสริมอนุสัญญาหลักขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization : IMO) จำนวน 3 ฉบับ คือ

ก) International Convention for the Safety of life at Sea 1974 (ฉบับแก้ไข) หรือ SOLAS ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่ดูแลในด้านความปลอดภัยของการทำงานบนเรือ โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการต่อเรือ อุปกรณ์และเครื่องมือในเรือ และการดำเนินการด้านต่าง ๆ เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานบนเรือ

ข) International Convention on Standard of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarer 1995 (ฉบับแก้ไข) หรือ STCW เป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐาน

²¹ Preamble of Maritime Labour Convention 2006

“Desiring to create a single, coherent instrument embodying as far as possible all up-to-date standards of existing international maritime labour Conventions and Recommendations, as well as the fundamental principles to be found in other international labour Conventions...”

²² International Labour Organization, “Decent work – the heart of social progress,” <<http://www.ilo.org/public/english/decent.htm>>.

ระหว่างประเทศเกี่ยวกับการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้ายามของคนประจำเรือ อันเป็นอนุสัญญาที่มุ่งหมายในการดูแลเรื่องมาตรฐานความรู้และความสามารถของคนประจำเรือ

ค) International Convention for the Protection of Pollution from Ship 1973/1978 (ฉบับแก้ไข) หรือ MARPOL เป็นอนุสัญญาที่กำหนดเกี่ยวกับการป้องกันมลภาวะทางทะเลที่เกิดจากเรือ²³

3.2 รูปแบบของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 มีรูปแบบพิเศษแตกต่างจากอนุสัญญาฉบับอื่น ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีองค์ประกอบอยู่ด้วยกัน 3 ส่วน ได้แก่

1. มาตรา (Article)
2. ข้อบังคับ (Regulation)
3. ข้อปฏิบัติ (Code) แบ่งออกเป็น
 - ส่วน ก. ตัวบทมาตรฐาน (Standard)
 - ส่วน ข. ตัวบทข้อเสนอแนะ (Guideline)

มาตรา (Article) เป็นบทบัญญัติที่กำหนดเกี่ยวกับสิทธิหน้าที่อย่างกว้าง รวมทั้งหลักการพื้นฐานด้านการคุ้มครองแรงงานและพันธกิจที่ประเทศสมาชิกหรือรัฐภาคีที่ให้สัตยาบันของอนุสัญญาต้องปฏิบัติตามให้ได้ ส่วนข้อบังคับ (Regulation) เป็นบทบัญญัติที่กำหนดรายละเอียดในเรื่องต่าง ๆ ของอนุสัญญา ซึ่งบทบัญญัติในส่วนของมาตรา (Article) และข้อบังคับ (Regulation) มีสภาพบังคับ กล่าวคือ มีผลผูกพันให้รัฐภาคีต้องปฏิบัติตาม และการแก้ไขบทบัญญัติทั้ง 2 ส่วนนี้ ก็มีขั้นตอนเช่นเดียวกับการแก้ไขอนุสัญญาทั่วไป คือ ต้องผ่านความเห็นชอบของที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อปฏิบัติ (Code) ในส่วน ก. มาตรฐาน (Standard) เป็นบทบัญญัติที่รัฐภาคีต้องปฏิบัติตามให้ได้เช่นเดียวกับ 2 ส่วนแรก (Part A : Mandatory Standard) ซึ่งจะกำหนดรายละเอียดในทางปฏิบัติเพื่อเสริมความให้กับอนุสัญญาในส่วนมาตราและข้อบังคับ และในการแก้ไขบทบัญญัติส่วนนี้ก็

²³ International Labour Organization, "Proposed consolidated maritime labour Convention : Frequently asked questions," <<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/papers/maritime/consol-faq.pdf>>, pp.1.

มีขั้นตอนที่ง่ายกว่าการแก้ไขบทบัญญัติในส่วนมาตราและข้อบังคับ แต่ในข้อปฏิบัติ (Code) ส่วน ข. ข้อแนะนำ (Guideline) นั้นเป็นส่วนที่ไม่มีผลผูกพัน (Part B : Non-Mandatory Guideline) เป็นเพียงการเสนอแนวทางการปฏิบัติตามอนุสัญญา โดยการกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ ให้แก่ประเทศสมาชิก

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ครอบคลุมเนื้อหาต่าง ๆ ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับที่กำหนดไว้ในตราสารอื่น ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลที่มีอยู่แล้ว แต่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากขึ้น โดยสามารถแบ่งเนื้อหาออกได้เป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

1. ข้อกำหนดขั้นต่ำในการทำงานบนเรือของคนประจำเรือ (Minimum Requirement for seafarers to work on a ship)
2. สภาพการจ้างงาน (Conditions of employment)
3. ที่พักอาศัยบนเรือ สิ่งสันทนาการ อาหารและการจัดเตรียมอาหาร (Accommodation, recreational facilities, food and catering)
4. ความคุ้มครองสุขภาพ การรักษาพยาบาล สวัสดิการและการคุ้มครองด้านประกันสังคม (Health protection, medical care, welfare and social security)
5. การปฏิบัติตามและการบังคับใช้ (Compliance and enforcement)

ข้อบังคับและข้อปฏิบัติที่กำหนดนั้นเป็นการกำหนดตามขอบเขตทั่วไปของ 5 หัวข้อข้างต้น ซึ่งแต่ละหัวข้อได้กำหนดบทบัญญัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับหลักการหรือสิทธิเฉพาะด้านหรือมาตรการการบังคับใช้ในหัวข้อที่ 5 ไว้ด้วย โดยมีการจัดเรียงข้อบังคับและข้อปฏิบัติตามลำดับหมายเลขที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกัน เช่น กลุ่มแรกในหัวข้อที่ 1 เกี่ยวกับอายุขั้นต่ำ จะประกอบด้วย ข้อบังคับที่ 1.1 มาตรฐาน ก. 1.1 และข้อแนะนำ ข. 1.1²⁴ ซึ่งเลขตัวแรกจะแสดงกลุ่มของหัวข้อ (Title) เลขตัวที่สองแสดงความเกี่ยวข้องกับข้อบังคับต่าง ๆ ตัวอักษรภาษาอังกฤษจะแสดงว่าอยู่ในส่วนใด

²⁴ Explanatory Note to the Regulations and Code of the Maritime Labour Convention

“6. Each Title contains groups of provisions relating to a particular right or principle (or enforcement measure in Title 5), with connected numbering. The first group in Title 1, for example, consists of Regulation 1.1, Standard A1.1 and Guideline B1.1, relating to minimum age.”

ของข้อปฏิบัติ และระดับความผูกพันทางกฎหมายของแต่ละข้อ โดยแต่ละข้อบังคับจะมีวัตถุประสงค์ของข้อบังคับซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของแต่ละข้อบังคับกำหนดไว้ข้างใต้ข้อบังคับด้วย

3.3 ขอบเขตการบังคับใช้และการมีผลบังคับใช้ของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006

ขอบเขตการบังคับใช้ของอนุสัญญา หมายความว่า อนุสัญญานับดังกล่าวจะมีผลใช้บังคับแก่เรือใด หรือแก่บุคคลใดบ้าง ซึ่งตามความในมาตรา 2 แห่งอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล กำหนดไว้ว่า อนุสัญญานับนี้ให้ใช้บังคับกับคนประจำเรือทุกคน เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นโดยชัดแจ้ง²⁵ และใช้บังคับกับเรือทุกลำ²⁶

กรณีคนประจำเรือ (Seafarers) ตามความในบทบัญญัติของอนุสัญญานับนี้ กำหนดไว้ว่าคนประจำเรือ หมายถึง บุคคลผู้ได้รับการจ้าง (Employed) หรือได้รับมอบหมาย (Engaged) หรือทำงาน (Work) บนเรือที่อนุสัญญานับนี้ใช้บังคับ ไม่ว่าด้วยความสามารถด้านใดก็ตาม²⁷ และในกรณีที่มีข้อสงสัยว่า กลุ่มบุคคลประเภทใดจะถือเป็นคนประจำเรือตามวัตถุประสงค์แห่งอนุสัญญานับหรือไม่ ให้หน่วยงานผู้มีอำนาจ (Competent Authority) ในประเทศสมาชิก ซึ่งหมายถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวง หน่วยงานของรัฐบาล หรือหน่วยงานที่มีอำนาจในการออกและบังคับใช้กฎระเบียบ คำสั่ง หรือ ข้อสั่งการอื่น ๆ อันมีผลบังคับเป็นกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องที่เป็นสาระสำคัญ

²⁵ Article 2(2), Maritime Labour Convention 2006.

“Except as expressly provided otherwise, this Convention applies to all seafarers.”

²⁶ Article 2(4), Maritime Labour Convention 2006.

“Except as expressly provided otherwise, this Convention applies to all ships, whether publicly or privately owned, ordinarily engaged in commercial activities, other than ships engaged in fishing or in similar pursuits and ships of traditional build such as dhows and junks. This Convention does not apply to warships or naval auxiliaries.”

²⁷ Article 2(1)(f), Maritime Labour Convention 2006

“seafarer means any person who is employed or engaged or works in any capacity on board a ship to which this Convention applies.”

ของบทบัญญัติที่เกี่ยวข้อง²⁸ เป็นผู้พิจารณาตัดสินปัญหาข้อสงสัยดังกล่าว ภายหลังจากที่ได้ปรึกษากับองค์กรของเจ้าของเรือและองค์กรของคนประจำเรือภายในประเทศของตน²⁹ ที่เกี่ยวข้อง กับปัญหาดังกล่าวแล้ว³⁰

กรณีเรือ (Ship) ที่จะอยู่ภายใต้บังคับของอนุสัญญาฉบับนี้นั้น ตามความในบทบัญญัติ มาตรา 2 (4) กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า ให้อนุสัญญานี้ใช้กับเรือทุกลำ ไม่ว่าจะเป็นเรือของรัฐหรือ เอกชนที่ใช้เพื่อกิจกรรมเชิงพาณิชย์ ซึ่งมีเรือที่ใช้ทำการประมงหรือกิจกรรมต่อเนื่องที่คล้ายคลึง กัน และเรือซึ่งต่อตามแบบประเพณีดั้งเดิม เช่น เรือใบอาหรับ และเรือสำเภา นอกจากนั้นแล้วยัง ไม่ใช้บังคับกับเรือรบหรือเรือที่ใช้ในทางการทหาร ทั้งนี้อนุสัญญายังให้นิยามของคำว่า เรือ หมายถึง เรือซึ่งมิได้เดินเฉพาะในน่านน้ำภายในประเทศ หรือน่านน้ำที่อยู่ภายใน หรือประชิดติด

²⁸ Article 2(1)(a), Maritime Labour Convention 2006.

“*competent authority* means the minister, government department or other authority having power to issue and enforce regulations, orders or other instructions having the force of law in respect of the subject matter of the provision concerned”

²⁹ Article 2(1)(a), Maritime Labour Convention 2006.

“Any derogation, exemption or other flexible application of this Convention for which the Convention requires consultation with shipowners’ and seafarers’ organizations may, in cases where representative organizations of shipowners or of seafarers do not exist within a Member, only be decided by that Member through consultation with the Committee referred to in Article XIII.”

³⁰ Article 2(3), Maritime Labour Convention 2006.

“In the event of doubt as to whether any categories of persons are to be regarded as seafarers for the purpose of this Convention, the question shall be determined by the competent authority in each Member after consultation with the shipowners’ and seafarers’ organizations concerned with this question.”

กับน่านน้ำที่ใช้กำบังคลื่นลม หรือในพื้นที่ที่มีการบังคับใช้กฎระเบียบของเมืองท่า³¹ โดยสรุปเรือที่จะต้องตกอยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ กล่าวคือ ต้องเป็นเรือที่ใช้เพื่อกิจกรรมเชิงพาณิชย์ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือของเอกชนก็ได้ แต่ไม่รวมถึงเรือที่ใช้ในการประมง เรือรบหรือเรือที่ใช้ในการทหาร ทั้งยังต้องไม่ใช่เรือที่เดินเฉพาะในน่านน้ำภายใน (Internal waters) ซึ่งหมายถึง น่านน้ำที่อยู่ภายในเส้นฐาน (baseline) ซึ่งเป็นเส้นที่ใช้วัดความกว้างของทะเลอาณาเขต เช่น อ่าว แม่น้ำ ปากแม่น้ำ ทะเลสาบ ท่าเรือ ที่ทอดจอดเรือ เป็นต้น แต่ในกรณีของประเทศที่เป็นหมู่เกาะ น่านน้ำที่อยู่ภายในเส้นฐานตรงหมู่เกาะ หรือที่เรียกว่า น่านน้ำหมู่เกาะ (archipelagic waters) นั้น มิใช่ น่านน้ำภายใน อย่างไรก็ดี ประเทศที่เป็นหมู่เกาะ อาจลากเส้นปิด (Closing lines) ที่เกาะใด ๆ ภายในน่านน้ำหมู่เกาะนั้นได้ เช่น ลากเส้นปิดปากอ่าวที่เกาะใดเกาะหนึ่งในน่านน้ำหมู่เกาะเพื่อเป็นเขตน่านน้ำภายในของตนก็ได้³² และในกรณีเป็นที่สงสัยว่า อนุสัญญาฉบับนี้จะใช้บังคับกับเรือลำใดหรือเรือประเภทใด ให้น่วยงานผู้มีอำนาจในประเทศสมาชิกเป็นผู้พิจารณาตัดสินปัญหาภายหลังจากทำการปรึกษาหารือร่วมกับองค์กรของเจ้าของเรือ และของคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องแล้ว³³ เช่นเดียวกับกรณีมีข้อสงสัยเกี่ยวกับคนประจำเรือ

ส่วนคำนิยามของคนประจำเรือและเรือภายใต้อนุสัญญาแรงงานทางทะเลฉบับนี้ มีพื้นฐานมาจากคำนิยามที่ปรากฏอยู่ในมาตรฐานแรงงานทางทะเลฉบับก่อน ๆ แต่ก็มีข้อยกเว้น อย่างเช่น ในกรณีเรือ ก็ไม่ได้กำหนดว่า เรือที่อยู่ภายใต้บังคับของอนุสัญญาจะต้องดำเนินการตามทุก

³¹ Article 2(1)(i), Maritime Labour Convention 2006.

“ship means a ship other than one which navigates exclusively in inland waters or waters within, or closely adjacent to, sheltered waters or areas where port regulations apply.”

³² จุมพิต สายสุนทร, กฎหมายระหว่างประเทศ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, 2544), น. 54.

³³ Article 2(5), Maritime Labour Convention 2006.

“In the event of doubt as to whether this Convention applies to a ship or particular category of ships, the question shall be determined by the competent authority in each Member after consultation with the shipowners’ and seafarers’ organizations concerned.”

เงื่อนไขที่กำหนดไว้ในบทบัญญัติต่าง ๆ เพราะในบางเงื่อนไขก็กำหนดให้ใช้เฉพาะกับเรือที่มีลักษณะ ประเภทและน้ำหนักตามที่ระบุไว้ในอนุสัญญานั้นเอง³⁴

สำหรับการมีผลบังคับใช้ของอนุสัญญาฉบับนี้ ในมาตรา 8 ของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 กำหนดให้อนุสัญญานี้มีผลบังคับใช้เมื่อพ้นระยะเวลา 12 เดือนนับจากวันที่มีการลงทะเบียนการให้สัตยาบันของประเทศสมาชิก โดยผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศแล้ว อย่างน้อย 30 ประเทศและประเทศเหล่านั้นโดยรวมต้องมีจำนวนตันกรอสไม่น้อยกว่าร้อยละ 33 ของจำนวนตันกรอสโลก และหลังจากระยะเวลาดังกล่าว อนุสัญญานี้จึงจะมีผลบังคับใช้กับรัฐภาคีที่ให้สัตยาบัน เมื่อพ้นระยะเวลา 12 เดือนนับจากวันที่การให้สัตยาบันของประเทศสมาชิกรับได้รับการลงทะเบียนโดยผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ³⁵

ผลจากการที่อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 มีผลบังคับใช้จะเป็นการแก้ไขตราสารอื่น ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเล รวม 37 ฉบับ อันรวมถึงอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับ Leave Pay จำนวน 4 ฉบับ คือ

- 1) อนุสัญญาว่าด้วย วันหยุดที่ได้รับค่าจ้าง (ทางทะเล) ค.ศ. 1936 (ฉบับที่ 54)
- 2) อนุสัญญาว่าด้วย การหยุดพักผ่อนโดยได้รับค่าจ้าง (คนประจำเรือ) ค.ศ. 1946 (ฉบับที่ 72)

³⁴ International Labour Organization, *supra* note 23, pp.4-5.

³⁵ Article 8, Maritime Labour Convention 2006.

“(1) The formal ratifications of this Convention shall be communicated to the Director-General of the International Labour Office for registration.

(2) This Convention shall be binding only upon those Members of the International Labour Organization whose ratifications have been registered by the Director-General.

(3) This Convention shall come into force 12 months after the date on which there have been registered ratifications by at least 30 Members with a total share in the world gross tonnage of ships of 33 per cent.

(4) Thereafter, this Convention shall come into force for any Member 12 months after the date on which its ratification has been registered.”

3) อนุสัญญาว่าด้วย การหยุดพักก่อนโดยได้รับค่าจ้าง (คนประจำเรือ) (ฉบับแก้ไข) ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 91)

4) อนุสัญญาว่าด้วย วันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146)

เมื่อรัฐภาคีหรือประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว ก็จะสิ้นความผูกพันที่มีต่ออนุสัญญาฉบับก่อนเมื่ออนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 มีผลบังคับใช้ ตามความในมาตรา 8 ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ส่วนประเทศสมาชิกที่ไม่ได้ให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับนี้ ก็ยังต้องผูกพันต่ออนุสัญญาที่ตนเคยให้สัตยาบันไว้ เพียงแต่เมื่ออนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 มีผลบังคับใช้ก็จะส่งผลให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่สามารถลงนามให้สัตยาบันแก่อนุสัญญาฉบับก่อน ๆ ได้อีกต่อไป³⁶

ปัจจุบันมีประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 จำนวน 2 ประเทศ คือ ประเทศลิเบอเรียและประเทศหมู่เกาะมาร์แชลล์ (ข้อมูล ณ วันที่ 29 กันยายน 2550)³⁷

3.4 ข้อกำหนดของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ที่เพิ่มเติมจากอนุสัญญาฉบับอื่น

เมื่อพิจารณาบทบัญญัติของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 แล้ว ปรากฏว่าอนุสัญญาฉบับนี้มีข้อกำหนดที่เพิ่มเติมจากที่ตราสารฉบับอื่น ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เคยกำหนดไว้ ดังต่อไปนี้³⁸

1. กระบวนการแก้ไขอนุสัญญาที่ง่ายและรวดเร็วขึ้นเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน

เนื่องจากอนุสัญญาฉบับนี้กำหนดวิธีการแก้ไขอนุสัญญาใหม่ให้เป็นทางเลือกสำหรับการแก้ไขอนุสัญญาในส่วนข้อปฏิบัติ (Code) ซึ่งเป็นส่วนของอนุสัญญาที่จำเป็นต้องมีการแก้ไขให้ทันต่อเหตุการณ์ เนื่องจากเป็นข้อกำหนดในส่วนที่เป็นทางปฏิบัติ อันเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่าในทางปฏิบัติเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการเดินเรือทางทะเลมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งการ

³⁶ International Labour Organization, *supra* note 23 ,pp.3.

³⁷ International Labour Organization <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratific.pl?C186>>

³⁸ International Labour Organization, *supra* note 17.

แก้ไขอนุสัญญาตามวิธีการใหม่นี้ ทำให้การเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขบทบัญญัติในส่วนที่เป็นข้อปฏิบัติ (Code) ดังกล่าว สามารถมีผลต่อรัฐภาคี ภายใน 3 – 4 ปีหลังจากที่มีการเสนอให้มีการแก้ไขอนุสัญญาในส่วนนั้น³⁹

ตามบทบัญญัติมาตรา 15 ของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 กำหนดเกี่ยวกับการแก้ไขอนุสัญญาในส่วนข้อปฏิบัติ (Code) ไว้ว่า ในการแก้ไขข้อปฏิบัติสามารถทำได้โดยวิธีการดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 14 ซึ่งก็คือ การแก้ไขอนุสัญญาที่ต้องทำโดยที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศภายในกรอบของมาตรา 19 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ⁴⁰ ตามกฎและวิธีการดำเนินการขององค์การในการรับรองอนุสัญญา ซึ่งขั้นตอนในการแก้ไขอนุสัญญาโดยปกตินั้น คณะประศาสน์การจะทำการปรึกษากับรัฐบาลประเทศสมาชิกเรื่องการแก้ไข ซึ่งอาจเป็นการแก้ไขบางส่วนหรือทั้งหมดของอนุสัญญา จากนั้นก็ส่งร่างแก้ไขพร้อมทั้งข้อสรุปของคณะประศาสน์การไปยังประเทศสมาชิกต่าง ๆ เพื่อให้ทำความความคิดเห็นกลับมายังคณะประศาสน์การ เช่นเดียวกับการเสนอให้มีการรับรองอนุสัญญา ซึ่งมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้ระยะเวลานาน หรืออาจดำเนินการแก้ไขอนุสัญญา โดยวิธีการที่กำหนดไว้ในมาตรา 15 นี้ กล่าวคือ

- ผู้มีสิทธิเสนอขอแก้ไขอนุสัญญาในส่วนดังกล่าว ได้แก่ รัฐบาลของประเทศสมาชิกขององค์การ หรือกลุ่มผู้แทนเจ้าของเรือ หรือกลุ่มผู้แทนคนประจำเรือที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็น

³⁹ International Labour Organization, *supra* note 23 , pp.9.

⁴⁰ ตามธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศมาตรา 19 กำหนดไว้ว่า ประเทศสมาชิกมีความผูกพันที่จะต้องเสนออนุสัญญาหรือข้อแนะทุกฉบับต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจ (Competent Authority) ภายใน 1 ปี หรืออย่างช้าไม่เกิน 18 เดือนหลังจากการประชุมใหญ่ครั้งนั้นสิ้นสุดลง ซึ่งในทางปฏิบัติมักมีการผ่อนผันให้เสนอได้ภายในระยะเวลาถึง 7 ปี

คณะกรรมการตามที่อ้างถึงในมาตรา 13⁴¹ กล่าวคือ เป็นคณะกรรมการที่คณะประศาสน์การ จัดตั้งขึ้นตามความรู้และความสามารถพิเศษเฉพาะทางด้านมาตรฐานแรงงานทางทะเล เพื่อ จัดการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเลนี้ สามารถเสนอการขอแก้ไข ประมวลข้อปฏิบัติต่อผู้อำนวยการใหญ่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้ ทั้งนี้ กรณีที่เป็น ข้อเสนอขอแก้ไขโดยรัฐบาลต้องได้รับการเสนอหรือสนับสนุนจากรัฐบาลของรัฐภาคีแห่งอนุสัญญา นี้อย่างน้อย 5 ประเทศ หรือโดยกลุ่มผู้แทนเจ้าของเรือ หรือกลุ่มผู้แทนคนประจำเรือที่ได้รับการ แต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการตามที่อ้างถึงข้างต้น

- ผู้อำนวยการใหญ่ต้องแจ้งข้อเสนอดังกล่าว พร้อมกับแสดงความเห็นหรือข้อเสนอแนะตาม ความเหมาะสมให้ประเทศสมาชิกทั้งหมดขององค์การทราบในทันที และเชิญให้ประเทศสมาชิกส่ง ข้อเสนอแนะหรือข้อเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอนั้น ภายในระยะเวลา 6 เดือน หรือภายในระยะเวลาที่ คณะประศาสน์การกำหนด (ซึ่งจะต้องไม่น้อยกว่า 3 เดือนและไม่เกิน 9 เดือน) เมื่อสิ้นสุด ระยะเวลาดังกล่าว ให้ส่งข้อเสนอพร้อมด้วยบทสรุปข้อเสนอแนะให้กับคณะกรรมการ เพื่อทำการ

⁴¹ Article 13, Maritime Labour Convention 2006.

“(1) The Governing Body of the International Labour Office shall keep the working of this Convention under continuous review through a committee established by it with special competence in the area of maritime labour standards.

(2) For matters dealt with in accordance with this Convention, the Committee shall consist of two representatives nominated by the Government of each Member which has ratified this Convention, and the representatives of Shipowners and Seafarers appointed by the Governing Body after consultation with the Joint Maritime Commission.

(3) The Government representatives of Members which have not yet ratified this Convention may participate in the Committee but shall have no right to vote on any matter dealt with in accordance with this Convention. The Governing Body may invite other organizations or entities to be represented on the Committee by observers.

(4) The votes of each Shipowner and Seafarer representative in the Committee shall be weighted so as to ensure that the Shipowners' group and the Seafarers' group each have half the voting power of the total number of governments which are represented at the meeting concerned and entitled to vote.”

พิจารณาในที่ประชุม ซึ่งการแก้ไขจะถือว่าได้รับการพิจารณาว่ามีการรับรองแล้วโดยคณะกรรมการเมื่อ

- ก. มีรัฐบาลของรัฐภาคีอนุสัญญาฉบับนี้จำนวนอย่างน้อยกึ่งหนึ่งอยู่แสดงตนในที่ประชุมที่มีการพิจารณาข้อเสนอ และ
- ข. เสียงส่วนใหญ่ของสมาชิกคณะกรรมการ จำนวนสองในสามเป็นอย่างน้อยออกเสียงลงคะแนนเห็นชอบให้มีการแก้ไข และ
- ค. เสียงส่วนใหญ่นี้ ประกอบไปด้วย การออกเสียงลงคะแนนเห็นชอบอย่างน้อยกึ่งหนึ่งจากผู้มีสิทธิออกเสียงของฝ่ายรัฐบาล กึ่งหนึ่งจากผู้มีสิทธิออกเสียงของฝ่ายเจ้าของเรือ และกึ่งหนึ่งจากผู้มีสิทธิออกเสียงของฝ่ายคนประจำเรือ ที่เป็นคณะกรรมการ ซึ่งลงทะเบียนเข้าร่วมการประชุมเมื่อมีการขอให้ออกเสียงลงคะแนนต่อข้อเสนอนั้น

การแก้ไขซึ่งผ่านการรับรองตามที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ต้องนำเสนอให้ที่ประชุมใหญ่สมัยถัดไปพิจารณาให้ความเห็นชอบ ซึ่งจำเป็นต้องมีเสียงส่วนใหญ่ คือ สองในสามของผู้มีสิทธิออกเสียงที่อยู่แสดงตน ณ ที่ประชุม หากไม่ได้รับเสียงส่วนใหญ่ ต้องนำข้อเสนอมานั้นกลับไปให้คณะกรรมการพิจารณาพบทวน หากคณะกรรมการประสงค์เช่นนั้น

ผู้อำนวยการใหญ่ต้องประกาศแจ้งเรื่องการแก้ไขซึ่งผ่านความเห็นชอบหรือได้รับการอนุมัติของที่ประชุมใหญ่ให้ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศที่ได้ลงทะเบียนการให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ไปก่อนหน้าวันที่ที่ประชุมใหญ่ได้อนุมัติการแก้ไขดังกล่าวทราบ การประกาศแจ้งนั้นต้องกำหนดระยะเวลาให้แจ้งการไม่เห็นด้วยอย่างเป็นทางการ โดยกำหนดไว้เป็นระยะเวลา 2 ปีนับแต่วันที่มีการประกาศแจ้ง เว้นแต่ที่ประชุมใหญ่ได้กำหนดระยะเวลาไว้เป็นอย่างอื่น ซึ่งต้องไม่น้อยกว่า 1 ปี

- การแก้ไขที่ผ่านการอนุมัติของที่ประชุมใหญ่ ให้ถือว่าได้มีการรับรองแล้ว เว้นแต่ ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ ผู้อำนวยการใหญ่ได้รับแจ้งการไม่เห็นด้วยอย่างเป็นทางการจากรัฐภาคีมากกว่าร้อยละ 40 ขึ้นไป ซึ่งประเทศเหล่านั้นมีจำนวนตันกรอสเรือไม่น้อยกว่าร้อยละ 40 ของจำนวนตันกรอสรวมของรัฐภาคี

- การแก้ไขที่ถือว่าได้มีการยอมรับแล้ว จะมีผลใช้บังคับเมื่อพ้น 6 เดือนนับจากสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดไว้สำหรับรัฐภาคีทั้งหมด ยกเว้นประเทศสมาชิกที่ได้แสดงความไม่เห็นด้วยอย่างเป็นทางการ และยังไม่มีการถอนการแจ้งไม่เห็นด้วย และหลังจากการแก้ไขมีผลใช้บังคับแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถให้สัตยาบันได้เฉพาะอนุสัญญาที่แก้ไขแล้วเท่านั้น

2. ข้อกำหนดที่ทำให้การบังคับใช้และการปฏิบัติตามอนุสัญญามีประสิทธิภาพ

เนื่องจากอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ได้กำหนดหน้าที่ของรัฐเจ้าของธง (Flag State) ไว้ในข้อบังคับที่ 5.1.1 โดยกำหนดให้รัฐภาคีต้องดูแลให้เรือเดินทะเลที่ชักธงของประเทศตนมีมาตรฐานตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา โดยต้องจัดให้มีการตรวจแรงงานและการออกใบรับรองสภาพแรงงานทางทะเลตามข้อบังคับที่ 5.1.3 ซึ่งกำหนดเกี่ยวกับใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล และตามข้อบังคับที่ 5.1.4 เกี่ยวกับการติดตามตรวจสอบว่าเรือที่ชักธงสัญชาติของตนนั้นได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามบทบัญญัติของอนุสัญญานี้อย่างต่อเนื่องหรือไม่

ตามบทบัญญัติข้อบังคับที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า รัฐภาคีมีหน้าที่สำคัญ 2 ประการ กล่าวคือ การออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล (Maritime Labour Certificate) และ ใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล (Declaration of Maritime Labour Compliance) ซึ่งตามข้อบังคับที่ 5.1.3 กำหนดไว้ว่า รัฐภาคีต้องกำหนดให้เรือซึ่งชักธงของประเทศตนมีและเก็บรักษาใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล ซึ่งออกโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือหน่วยงานที่ได้รับมอบอำนาจจากหน่วยงานผู้มีอำนาจ เพื่อรับรองว่าสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือบนเรือ รวมทั้งมาตรการต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติตามในใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล ได้รับการตรวจและเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือ มาตรการอื่นใดในการปฏิบัติให้เป็นไปตามอนุสัญญานี้⁴² โดยมีอายุไม่เกินครั้งละ 5 ปี และกำหนดให้หน่วยงานผู้มีอำนาจต้องให้การรับรองและออกใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล ซึ่งใบประกาศนี้จะประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ต้องจัดทำโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจโดยระบุถึงข้อกำหนดภายในประเทศในการปฏิบัติให้เป็นไปตามอนุสัญญานี้และส่วนที่จัดทำโดยเจ้าของเรือซึ่งระบุถึงมาตรการที่เจ้าของเรือรับรองไว้ เพื่อประกันว่ามีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของ

⁴² Regulation 5.1.3 (3), Maritime Labour Convention 2006.

“Each Member shall require ships that fly its flag to carry and maintain a maritime labour certificate certifying that the working and living conditions of seafarers on the ship, including measures for ongoing compliance to be included in the declaration of maritime labour compliance referred to in paragraph 4 of this Regulation, have been inspected and meet the requirements of national laws or regulations or other measures implementing this Convention.”

อนุสัญญาไว้บนเรือ⁴³ โดยกำหนดให้แนบใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเลไว้ท้ายใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลด้วย⁴⁴ ซึ่งเรือที่อยู่ภายใต้ข้อบังคับที่ 5.1.3 นี้ได้แก่ เรือที่มีขนาดตั้งแต่ 500 ตันกรอสที่ใช้ในการเดินทางระหว่างประเทศ ซึ่งหมายถึง เรือที่ใช้เดินทางจากประเทศหนึ่งไปยังเมืองท่าที่อยู่นอกประเทศ และเรือที่มีขนาดตั้งแต่ 500 ตันกรอสซึ่งชักธงของประเทศสมาชิกและแล่นออกจากเมืองท่าในประเทศอื่น หรือเดินทางระหว่างเมืองท่าในประเทศอื่น⁴⁵

ประโยชน์ของใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเลที่มีต่อเรือ ก็คือ ตามข้อบังคับที่ 5.1.1 ให้ถือว่าใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล เป็นหลักฐานเบื้องต้นว่าเรื่อนั้นได้รับการตรวจแรงงานอย่างถูกต้องเหมาะสมโดยรัฐภาคีผู้เป็นเจ้าของธงแล้ว ดังนั้นเมื่อเรือดังกล่าวไปจอดยังท่าเรือของรัฐภาคีรัฐอื่น ก็เพียงแค่แสดงเอกสารดังกล่าวให้รัฐเจ้าของท่าที่เรือเข้าไปจอดนั้นตรวจสอบว่าเรือได้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดในอนุสัญญาแล้วหรือไม่ ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการถูกตรวจสอบอีกครั้งจากรัฐเจ้าของท่า เนื่องจากอนุสัญญากำหนดไว้ว่า รัฐภาคีต้องยอมรับใบรับรองด้านแรงงานทาง

⁴³ Regulation 5.1.3 (4), Maritime Labour Convention 2006.

“Each Member shall require ships that fly its flag to carry and maintain a declaration of maritime labour compliance stating the national requirements implementing this Convention for the working and living conditions for seafarers and setting out the measures adopted by the shipowner to ensure compliance with the requirements on the ship or ships concerned.”

⁴⁴ Standard 5.1.3 (10), Maritime Labour Convention 2006.

“The declaration of maritime labour compliance shall be attached to the maritime labour certificate”

⁴⁵ Regulation 5.1.3 (1), Maritime Labour Convention 2006.

“This Regulation applies to ships of:

- (a) 500 gross tonnage or over, engaged in international voyages; and
- (b) 500 gross tonnage or over, flying the flag of a Member and operating from a port, or between ports, in another country.

For the purpose of this Regulation, “international voyage” means a voyage from a country to a port outside such a country.”

ทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเลว่าเป็นหลักฐานเบื้องต้นยืนยันว่าได้มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับนี้ ดังนั้น การตรวจสอบในเมืองท่าจึงจำกัดอยู่ที่การตรวจทบทวนหนังสือรับรองและใบประกาศ เว้นแต่มีพฤติการณ์แวดล้อมอื่น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญา⁴⁶

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ยังได้ให้อำนาจแก่รัฐเจ้าท่า (Port State) ที่ เป็นรัฐภาคีแห่งอนุสัญญา มีอำนาจตรวจเรือทุกลำที่แล่นเข้ามาจอดในท่าเรือของประเทศตน เพื่อ ตรวจสอบถึงการปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญานี้⁴⁷ รวมทั้งมีอำนาจสั่งให้เรือดังกล่าวแก้ไข ข้อบกพร่อง หรือในกรณีที่มีการฝ่าฝืนอย่างร้ายแรงก็มีอำนาจในการที่จะกักเรือลำดังกล่าวไว้ จนกว่าจะได้มีการแก้ไขข้อบกพร่องให้สภาพการทำงานและสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือ บนเรือลำดังกล่าวเป็นไปตามที่อนุสัญญากำหนดไว้ ซึ่งการให้อำนาจแก่รัฐเจ้าท่าดังที่กล่าวมา ข้างต้นนี้ ทำให้เรือทุกลำต้องปฏิบัติให้ได้มาตรฐานตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 เพราะธรรมชาติของอุตสาหกรรมการเดินเรือทางทะเลนั้น เรือจะต้องเดินทางไปทั่วโลก ดังนั้น เรือที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญา ซึ่งถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่เรือควรมี ก็อาจ ถูกรัฐเจ้าท่าในประเทศต่าง ๆ เข้าตรวจสอบและสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่อง หรืออาจถูกกักเรือได้ ซึ่งจะ มีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความน่าเชื่อถือและต่อเศรษฐกิจของบริษัทที่เป็นเจ้าของเรือ และต่อ ประเทศที่เรือนั้นมีสัญชาติอยู่ได้

⁴⁶ Regulation 5.2.1 (2), Maritime Labour Convention 2006.

“Each Member shall accept the maritime labour certificate and the declaration of maritime labour compliance required under Regulation 5.1.3 as prima facie evidence of compliance with the requirements of this Convention (including seafarers’ rights). Accordingly, the inspection in its ports shall, except in the circumstances specified in the Code, be limited to a review of the certificate and declaration.”

⁴⁷ Regulation 5.2.1 (1), Maritime Labour Convention 2006.

“Every foreign ship calling, in the normal course of its business or for operational reasons, in the port of a Member may be the subject of inspection in accordance with paragraph 4 of Article 5 for the purpose of reviewing compliance with the requirements of this Convention (including seafarers’ rights) relating to the working and living conditions of seafarers on the ship.”

นอกจากจะกำหนดหน้าที่ของรัฐเจ้าของธงและให้อำนาจแก่รัฐเจ้าท่าแล้ว อนุสัญญาฉบับนี้ยังก่อให้เกิดความตื่นตัวในการปฏิบัติตามอนุสัญญาอย่างต่อเนื่องในทุกระดับชั้นของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญา ตั้งแต่ระดับคนประจำเรือ ซึ่งคนประจำเรือที่อยู่ภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้สามารถร้องเรียนกรณีที่มีการละเมิดหรือฝ่าฝืนการปฏิบัติตามอนุสัญญาได้ทั้งบนฝั่งและบนเรือ กล่าวคือ ในข้อบังคับที่ 5.1.5 กำหนดให้สมาชิกแต่ละประเทศกำหนดให้เรือที่ชักธงของประเทศตนมีวิธีการปฏิบัติบนเรือที่เป็นธรรม มีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ในการร้องเรียนที่อ้างถึงการละเมิดข้อกำหนดตามอนุสัญญาฉบับนี้ โดยในทุกกรณีของการร้องเรียนบนเรือจะต้องร้องเรียนโดยตรงต่อนายเรือ ⁴⁸ และตามข้อบังคับที่ 5.2.2 ประเทศสมาชิกต้องประกันว่าคนประจำเรือในเรือที่จอด ณ ท่าเรือของประเทศตนมีสิทธิร้องเรียนที่อ้างถึงการละเมิดข้อกำหนดตามอนุสัญญาต่อหน่วยงานผู้มีอำนาจในท่าเรือนั้น ⁴⁹ ในระดับเจ้าของเรือที่เป็นเจ้าของเรือที่มีขนาดตั้งแต่ 500 ตันกรอสขึ้นไปซึ่งใช้ในการเดินทางระหว่างประเทศ จะต้องจัดทำเอกสารที่ระบุถึงมาตรการต่าง ๆ ที่เจ้าของเรือให้การรับรองไว้ว่าจะมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดภายในประเทศอย่างต่อเนื่องระหว่างการตรวจ และมาตรการต่าง ๆ ที่ได้เสนอไว้เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าจะมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในระดับนายเรือ ก็จะต้องเก็บรักษาใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเลดังกล่าวไว้บนเรือ ทั้งยังต้องเก็บบันทึกที่เป็นหลักฐานในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของอนุสัญญาด้วย และในระดับรัฐเจ้าของธง อนุสัญญากำหนดให้มีหน้าที่ต้องออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล ทั้งยังต้องทำการ

⁴⁸ Regulation 5.1.5, Maritime Labour Convention 2006.

“(1) Each Member shall require that ships that fly its flag have on-board procedures for the fair, effective and expeditious handling of seafarer complaints alleging breaches of the requirements of this Convention (including seafarers’ rights).

(2) Each Member shall prohibit and penalize any kind of victimization of a seafarer for filing a complaint.”

⁴⁹ Regulation 5.2.2, Maritime Labour Convention 2006.

“Each Member shall ensure that seafarers on ships calling at a port in the Member’s territory who allege a breach of the requirements of this Convention (including seafarers’ rights) have the right to report such a complaint in order to facilitate a prompt and practical means of redress.”

ตรวจอย่างต่อเนื่องเพื่อต่ออายุใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลด้วย และยังมีหน้าที่ต้องทำรายงานเสนอต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตามมาตรา 22 แห่งธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศถึงข้อมูลเกี่ยวกับระบบการตรวจและการรับรองดังกล่าว⁵⁰ กล่าวคือ ประเทศสมาชิกมีหน้าที่ตามข้อบังคับ (Regulation) 5.2.1 (5) ในการให้ข้อมูลกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับระบบการตรวจแรงงานและระบบการรับรองเพื่อให้มั่นใจได้ว่าสภาพการทำงานและความปลอดภัยของคนประจำเรือบนเรือที่เข้าไปยังเมืองท่าของประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องนั้นเป็นไปตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฉบับนี้ รวมทั้งวิธีการที่ใช้เพื่อการประเมินความมีประสิทธิภาพของระบบต้องรวมไว้ในรายงานของประเทศสมาชิกที่เสนอต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตามมาตรา 22 ของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งกำหนดให้ ประเทศสมาชิกจะต้องนำเสนอรายงานการดำเนินการเกี่ยวกับอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไปแล้วต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทุกปี แต่เนื่องจากกระยะหลัง จำนวนประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและจำนวนตราสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีมากขึ้น ดังนั้น จึงกำหนดให้เสนอรายงานที่เกี่ยวข้องกับอนุสัญญาที่มีความสำคัญทุก ๆ 2 ปี และทุก ๆ 5 ปีสำหรับอนุสัญญาอื่น⁵¹

3. บทบัญญัติที่กำหนดให้รัฐเจ้าของธงสามารถมอบอำนาจบางอย่างให้องค์กรที่ได้รับความเชื่อถือดำเนินการแทน โดยข้อบังคับที่ 5.1.2 กำหนดให้รัฐหรือหน่วยงานผู้มีอำนาจสามารถมอบอำนาจให้สถาบันของรัฐหรือองค์กรอื่น ๆ ที่ได้รับการยอมรับในเรื่องศักยภาพและความเป็นอิสระตามที่อนุสัญญากำหนด ดำเนินการตรวจสอบหรือให้การรับรองว่าเรือมีมาตรฐานตามที่อนุสัญญา

⁵⁰ International Labour Organization, *supra* note 23, pp.6-7.

⁵¹ ธีรยุทธ์ พุทธิสมบัติ, “ปัญหากฎหมายไทยเกี่ยวกับการคุ้มครองสุขภาพและการรักษาพยาบาลสำหรับคนประจำเรือ,” (สารนิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549), น.22-23.

ฉบับนี้กำหนดไว้⁵²

3.5 การหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ได้กำหนดเรื่องสิทธิทางสังคมและการจ้างงานของคนประจำเรือไว้ในมาตรา 4⁵³ ซึ่งเป็นการรับรองสิทธิต่าง ๆ ของคนประจำเรือที่ต้องได้รับการปฏิบัติ ได้แก่

⁵² Regulation 5.1.2 (1), Maritime Labour Convention 2006.

“The public institutions or other organizations referred to in paragraph 3 of Regulation 5.1.1 (“recognized organizations”) shall have been recognized by the competent authority as meeting the requirements in the Code regarding competency and independence. The inspection or certification functions which the recognized organizations may be authorized to carry out shall come within the scope of the activities that are expressly mentioned in the Code as being carried out by the competent authority or a recognized organization.”

⁵³ Article IV, Maritime Labour Convention 2006.

- “1. Every seafarer has the right to a safe and secure workplace that complies with safety standards.
2. Every seafarer has a right to fair terms of employment.
3. Every seafarer has a right to decent working and living conditions on board ship.
4. Every seafarer has a right to health protection, medical care, welfare measures and other forms of social protection.
5. Each Member shall ensure, within the limits of its jurisdiction, that the seafarers' employment and social rights set out in the preceding paragraphs of this Article are fully implemented in accordance with the requirements of this Convention. Unless specified otherwise in the Convention, such implementation may be achieved through national laws or regulations, through applicable collective bargaining agreements or through other measures or in practice.”

1. คนประจำเรือทุกคนมีสิทธิทำงานในสถานที่ทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัยต่าง ๆ
2. คนประจำเรือทุกคนมีสิทธิในเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม
3. คนประจำเรือทุกคนมีสิทธิในสภาพความเป็นอยู่และการทำงานอย่างมีคุณค่าบนเรือ
4. คนประจำเรือทุกคนมีสิทธิได้รับความคุ้มครองทางสุขภาพ การรักษาพยาบาล มาตรการด้านสวัสดิการ และรูปแบบอื่น ๆ ของการคุ้มครองทางสังคม
5. ภายใต้ข้อจำกัดของเขตอำนาจของตน สมาชิกแต่ละประเทศต้องทำให้มั่นใจได้ว่า สิทธิทางสังคมและการจ้างงานคนประจำเรือที่กำหนดขึ้นตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างเต็มที่ตามข้อกำหนดของอนุสัญญาฯ เว้นแต่อนุสัญญาฯ จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น ซึ่งการนำไปปฏิบัติเช่นนั้นสามารถทำให้บรรลุผลได้โดยใช้ กฎระเบียบและกฎหมายภายในประเทศ ข้อตกลงที่เกิดจากการร่วมเจรจาต่อรองกันที่มีผลใช้บังคับ หรือมาตรการอื่น ๆ หรือแนวปฏิบัติ

นอกจากนี้ยังมีผู้กล่าวถึงสิทธิของคนประจำเรือที่ควรจะได้รับ การปฏิบัติตามมาตรฐานระหว่างประเทศด้วย เช่น Right to life, Right to employment agreement, Right to safe and healthy working condition, Right to fair wages, Right to reasonable working hours and holidays, Right to health and medical care, Right to social security and welfare เป็นต้น⁵⁴ ซึ่งสิทธิของคนประจำเรือตามมาตรฐานระหว่างประเทศที่มีผู้กล่าวถึงนี้ก็มีความสอดคล้องกับการรับรองสิทธิของคนประจำเรือตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นด้วย เนื่องจากอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นแหล่งที่มาแห่งหนึ่งเกี่ยวกับสิทธิของคนประจำเรือในระดับระหว่างประเทศ

จะเห็นได้ว่าสิทธิในเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม ซึ่งกำหนดไว้ใน Article IV paragraph 2 ของอนุสัญญาฉบับนี้ จะเกี่ยวข้องกับเรื่องข้อตกลงการจ้างงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและ ชั่วโมงการพักผ่อน สิทธิในการหยุด รวมทั้งการส่งตัวคนประจำเรือกลับภูมิลำเนา อันเป็นเรื่องที่อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ได้บัญญัติไว้ใน Title 2 Condition of Employment โดยเรื่องสิทธิในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างก็ได้รับการรับรองอยู่ใน Title 2 นี้ด้วย

⁵⁴ Please see Deirdre Fitzpatrick and Michael Anderson, "Seafarers' rights" (New York : Oxford University Press, 2005), pp.39-130.

การหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือได้รับการบัญญัติไว้ใน Regulation 2.4 Entitlement to Leave⁵⁵ ซึ่งจะประกอบด้วย Standard A 2.4 และ Guideline B 2.4.1 – 2.4.4 โดยเนื้อหาส่วนใหญ่จะทำการแก้ไขปรับปรุงอนุสัญญาว่าด้วยการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) ซึ่งบางมาตราก็นำเนื้อหาในอนุสัญญามาใช้โดยมิได้มีการแก้ไข บางมาตรามีการแก้ไขเล็กน้อย หรือเนื้อหาบางมาตราก็บัญญัติขึ้นมาใหม่

Regulation 2.4 ได้วางหลักเกี่ยวกับการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไว้ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มั่นใจได้ว่าคนประจำเรือสามารถหยุดพักผ่อนได้อย่างเพียงพอ ซึ่ง Regulation 2.4 ได้กำหนดให้สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดให้คนประจำเรือที่ได้รับการจ้างงานบนเรือที่ชักธงของประเทศตนมีวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมตามบทบัญญัติในประมวลข้อปฏิบัติ⁵⁶ ซึ่งประมวลข้อปฏิบัติในส่วน Standard A 2.4 ได้กำหนดให้สมาชิกแต่ละประเทศต้องรับรองกฎระเบียบและกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการหยุดประจำปีของคนประจำเรือที่ปฏิบัติงานบนเรือที่ชักธงของประเทศตน โดยให้คำนึงถึงความจำเป็นพิเศษของคนประจำเรือเกี่ยวกับการหยุดนั้นอย่างเหมาะสม⁵⁷

สำหรับการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามอนุสัญญานี้กำหนดให้คนประจำเรือหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างได้ขั้นต่ำ 2.5 วันปฏิทินต่อเดือนที่มีการจ้างงาน ทั้งนี้ อยู่ภายใต้การบังคับของข้อตกลงร่วม หรือกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนดไว้เพื่อวิธีการคำนวณที่เหมาะสม และให้

⁵⁵ Please see International Labour Office Geneva, “Report I(1A) Adoption of an instrument to consolidate maritime labour standards”, Note 22 (Regulation 2.4), pp.37

⁵⁶ Regulation 2.4 paragraph 1, Maritime Labour Convention 2006.

“Purpose: To ensure that seafarers have adequate leave

1. Each Member shall require that seafarers employed on ships that fly its flag are given paid annual leave under appropriate conditions, in accordance with the provisions in the Code.”

⁵⁷ Standard A 2.4 paragraph 1, Maritime Labour Convention 2006.

“1. Each Member shall adopt laws and regulations determining the minimum standards for annual leave for seafarers serving on ships that fly its flag, taking proper account of the special needs of seafarers with respect to such leave.”

คำนึงถึงความจำเป็นพิเศษของคนประจำเรือในเรื่องนี้ โดยให้หน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมของแต่ละประเทศพิจารณากำหนดวิธีการในการคำนวณอายุการทำงาน นอกจากนี้การขาดงานโดยมีเหตุผลอันสมควรต้องไม่ถือเป็นการหยุดประจำปีด้วย⁵⁸ ซึ่งการกำหนดจำนวนวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามอนุสัญญาฉบับนี้กำหนดไว้แตกต่างจากอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) ที่กำหนดให้คนประจำเรือหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างได้ 30 วันปฏิทินต่อการทำงานหนึ่งปีเป็นจำนวนขั้นต่ำ แต่หากพิจารณาโดยรวมแล้ว จะเห็นว่าจำนวนวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 เมื่อคำนวณเวลาทำงานเป็นหนึ่งปีแล้วก็จะมีจำนวนวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างเท่ากับจำนวนวันหยุดที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) คือ 30 วันปฏิทินต่อการทำงานหนึ่งปีเช่นกัน

นอกจากนี้ Standard A 2.4 paragraph 3⁵⁹ ยังกำหนดห้ามมิให้ทำข้อตกลงใด ๆ ที่เป็นการละเว้นสิทธิขั้นต่ำในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างตามที่อนุสัญญาฉบับนี้กำหนดไว้ เว้นแต่เป็นกรณีที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจ ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับการทำข้อตกลงเพื่อละเว้นวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างนี้มีความแตกต่างจากอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) ที่กำหนดว่า การทำข้อตกลงใดซึ่งมีผลเป็นการละเว้นมิ

⁵⁸ Standard A 2.4 paragraph 2, Maritime Labour Convention 2006.

“2. Subject to any collective agreement or laws or regulations providing for an appropriate method of calculation that takes account of the special needs of seafarers in this respect, the annual leave with pay entitlement shall be calculated on the basis of a minimum of 2.5 calendar days per month of employment. The manner in which the length of service is calculated shall be determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country. Justified absences from work shall not be considered as annual leave.”

⁵⁹ Standard A 2.4 paragraph 3, Maritime Labour Convention 2006.

“3. Any agreement to forgo the minimum annual leave with pay prescribed in this Standard, except in cases provided for by the competent authority, shall be prohibited.”

ให้คนประจำเรือได้รับสิทธิขั้นต่ำในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ข้อตกลงนั้นจะเป็นโมฆะและไม่มีผลทางกฎหมาย จะเห็นได้ว่าอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) กำหนดผลของการทำข้อตกลงที่ฝ่าฝืนบทบัญญัติในเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน แต่อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 จะบัญญัติไว้เพียงว่าห้ามมิให้ทำข้อตกลงที่ละเมิดสิทธิขั้นต่ำในการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง แต่ไม่ได้กำหนดผลของการฝ่าฝืนไว้อย่างชัดเจนว่าหากมีการฝ่าฝืนทำข้อตกลงที่ขัดต่อบทบัญญัติในเรื่องดังกล่าวจะมีผลเป็นประการใด อย่างไรก็ตาม อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ได้เปิดช่องให้หน่วยงานผู้มีอำนาจพิจารณากำหนดเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างได้ ซึ่งอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) ก็ได้บัญญัติเปิดช่องไว้เช่นเดียวกัน แต่จะกำหนดลักษณะของการยกเว้นไว้ชัดเจนว่า เป็นกรณีที่หน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมของแต่ละประเทศกำหนดบทบัญญัติที่เป็นการทดแทนการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างไว้

เมื่อคนประจำเรือใช้สิทธิหยุดประจำปี การจ่ายค่าจ้างระหว่างการหยุดนี้ควรจ่ายเท่ากับค่าตอบแทนปกติที่คนประจำเรือได้รับ ซึ่งกำหนดโดยระเบียบหรือกฎหมายภายในประเทศหรือข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือที่มีผลใช้บังคับ สำหรับคนประจำเรือที่ได้รับการจ้างงานเป็นระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี หรือในกรณีที่สิ้นสุดการจ้างงานควรมีสสิทธิตุลาในเกณฑ์ที่คำนวณตามสัดส่วน⁶⁰ หลักเกณฑ์ในกรณีที่คนประจำเรือทำงานเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีนี้ น่าจะนำมาจากอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) เนื่องจากในอนุสัญญานี้จะกำหนดสิทธิการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง 30 วันปฏิทินต่อการทำงาน 1 ปี แต่หากทำงานไม่ถึง 1 ปี ก็มีสิทธิหยุดได้ตามสัดส่วน

สำหรับเวลาในการหยุดประจำปีก็ควรได้รับการพิจารณากำหนดโดยเจ้าของเรือภายหลังจากปรึกษาหารือและทำความเข้าใจกับคนประจำเรือที่เกี่ยวข้อง หรือผู้แทนของคนประจำเรือดังกล่าว

⁶⁰ Guideline B 2.4.1 paragraph 3, Maritime Labour Convention 2006.

“3. The level of pay during annual leave should be at the seafarer's normal level of remuneration provided for by national laws or regulations or in the applicable seafarers' employment agreement. For seafarers employed for periods shorter than one year or in the event of termination of the employment relationship, entitlement to leave should be calculated on a pro-rata basis.”

แล้ว เท่าที่จะเป็นไปได้ เว้นแต่มีกฎระเบียบ ข้อตกลงร่วม คำตัดสินของอนุญาโตตุลาการ หรือวิธีการอื่นซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิบัติภายในประเทศกำหนดเวลาดังกล่าวไว้แล้ว⁶¹

ส่วนสถานที่ที่คนประจำเรือจะใช้สิทธิหยุดประจำปี โดยหลักการแล้วควรเป็นสถานที่ที่คนประจำเรือมีความเกี่ยวข้องด้วยเป็นสำคัญ (a substantial connection) ซึ่งโดยปกติแล้วควรจะเป็นสถานที่เดียวกับที่ที่คนประจำเรือได้รับสิทธิในการถูกส่งตัวกลับภูมิลำเนา ทั้งนี้ ไม่ควรกำหนดให้คนประจำเรือหยุดประจำปี ณ สถานที่อื่น โดยที่คนประจำเรือไม่ยินยอม ยกเว้นจะมีบัญญัติไว้ในข้อตกลงการจ้างงานคนประจำเรือ หรือกฎระเบียบหรือกฎหมายภายในประเทศ⁶² สำหรับเรื่องสถานที่ที่คนประจำเรือจะใช้สิทธิหยุดประจำปีนั้น วางหลักการไว้เหมือนกันกับอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) แต่ลักษณะการเขียนและการใช้คำที่เกี่ยวข้องกับสถานที่ที่คนประจำเรือจะใช้สิทธิหยุดประจำปีมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 จะใช้คำว่า “a substantial connection” ส่วนอนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) จะใช้คำว่า “engaged or recruited” ซึ่งหมายถึงสถานที่ที่คนประจำเรือได้รับมอบหมายงานหรือได้รับการคัดเลือก แต่หากพิจารณาแล้วก็จะเห็นได้ว่าสถานที่ที่คนประจำเรือได้รับมอบหมายงานหรือได้รับการคัดเลือก น่าจะอยู่ในความหมายของสถานที่ที่คนประจำเรือมีความเกี่ยวข้องด้วยเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นการกำหนดกรอบความหมายไว้ให้พิจารณาอย่างกว้าง

⁶¹ Guideline B 2.4.2 paragraph 1, Maritime Labour Convention 2006.

“1. The time at which annual leave is to be taken should, unless it is fixed by regulation, collective agreement, arbitration award or other means consistent with national practice, be determined by the shipowner after consultation and, as far as possible, in agreement with the seafarers concerned or their representatives.”

⁶² Guideline B 2.4.2 paragraph 2, Maritime Labour Convention 2006.

“2. Seafarers should in principle have the right to take annual leave in the place with which they have a substantial connection, which would normally be the same as the place to which they are entitled to be repatriated. Seafarers should not be required without their consent to take annual leave due to them in another place except under the provisions of a seafarers' employment agreement or of national laws or regulations.”

หากกรณีที่คนประจำเรือได้รับการกำหนดให้หยุดประจำปี ณ สถานที่ที่ต่างไปจากที่ที่คนประจำเรือมีความเกี่ยวข้องด้วยเป็นสำคัญแล้ว คนประจำเรือเหล่านี้ควรได้รับสิทธิในการเดินทางโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายไปยังสถานที่ที่คนประจำเรือได้รับมอบหมายหรือได้รับการคัดเลือก แล้วแต่ว่าสถานที่ใดใกล้บ้านของคนประจำเรือมากกว่ากัน โดยเจ้าของเรือควรรับผิดชอบค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง และไม่ควรหักเวลาที่ใช้ในการเดินทางออกจากการหยุดประจำปี โดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือด้วย นอกจากนี้ เมื่อคนประจำเรือใช้สิทธิหยุดประจำปีแล้วก็ไม่ควรเรียกคนประจำเรือที่อยู่ระหว่างการหยุดประจำปีกลับเข้าทำงาน ควรทำได้เฉพาะกรณีฉุกเฉินอย่างยิ่งและได้รับความยินยอมจากคนประจำเรือ⁶³ ซึ่งกรณีของการเรียกคนประจำเรือกลับเข้าทำงานในระหว่างหยุดประจำปี อนุสัญญาว่าด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) ได้กำหนดว่าสามารถเรียกคนประจำเรือกลับเข้าทำงานได้ในกรณีฉุกเฉินอย่างยิ่ง โดยเพียงแค่แจ้งคนประจำเรือก่อนอย่างเหมาะสมเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องได้รับความยินยอมจากคนประจำเรือก่อนดังเช่นบทบัญญัติในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006

นอกจากนี้ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ยังได้แนะนำเกี่ยวกับการคำนวณสิทธิในการหยุดว่า ภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมของแต่ละประเทศให้ถือว่าการหยุดงานตามข้อกำหนดของสัญญาจ้างงานเป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาทำงาน และภายใต้เงื่อนไขที่กำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยข้อตกลงร่วมกันที่มีผลใช้บังคับ ให้ถือว่าช่วงเวลาที่เขาทำงานเพื่อเข้าร่วมหลักสูตรการฝึกอบรมวิชาชีพทางทะเลที่ผ่านการ

⁶³ Guideline B 2.4.2 paragraph 3 and 4, Maritime Labour Convention 2006.

“3. If seafarers are required to take their annual leave from a place other than that permitted by paragraph 2 of this Guideline, they should be entitled to free transportation to the place where they were engaged or recruited, whichever is nearer their home; subsistence and other costs directly involved should be for the account of the shipowner; the travel time involved should not be deducted from the annual leave with pay due to the seafarer.

4. A seafarer taking annual leave should be recalled only in cases of extreme emergency and with the seafarer's consent.”

เห็นชอบแล้ว หรือด้วยเหตุผลต่าง ๆ เช่น การเจ็บป่วย การได้รับบาดเจ็บ หรือการมีบุตร เป็นส่วนหนึ่งของระยะเวลาทำงานเช่นกัน⁶⁴

การหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ หากมีช่วงเวลาต่อไปไม่ควรนับเป็นส่วนหนึ่งของการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้าง ได้แก่

ก) วันหยุดตามประเพณีและวันหยุดราชการของรัฐเจ้าของธงเรือ ไม่ว่าจะอยู่ในช่วงของการหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างหรือไม่ก็ตาม

ข) ช่วงเวลาที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากการเจ็บป่วย การได้รับบาดเจ็บ หรือการมีบุตร ภายใต้เงื่อนไขตามที่พิจารณากำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมในแต่ละประเทศ

ค) การลาขึ้นฝั่งชั่วคราว ซึ่งคนประจำเรือได้รับอนุญาตให้ลาได้ตามข้อตกลงการจ้างงาน และ

⁶⁴ Guideline B 2.4.1 paragraph 1 and 2, Maritime Labour Convention 2006.

“1. Under conditions as determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country, service off-articles should be counted as part of the period of service.

2. Under conditions as determined by the competent authority or in an applicable collective agreement, absence from work to attend an approved maritime vocational training course or for such reasons as illness or injury or for maternity should be counted as part of the period of service.”

ง) การลาหยุดชดเชยใด ๆ ภายใต้งี้อื่นๆที่กำหนดโดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมในแต่ละประเทศ⁶⁵

สำหรับคนประจำเรือที่ต้องการแบ่งวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างออกเป็นส่วน ๆ หรือสะสมวันหยุดประจำปีถึงกำหนดในหนึ่งปีเข้าด้วยกันกับระยะเวลาหยุดที่ตามมา อาจได้รับอนุญาตให้ทำได้โดยหน่วยงานผู้มีอำนาจหรือโดยกลไกที่เหมาะสมในแต่ละประเทศ อย่างไรก็ตาม

⁶⁵ Guideline B 2.4.1 paragraph 4, Maritime Labour Convention 2006.

“4. The following should not be counted as part of annual leave with pay:

(a) public and customary holidays recognized as such in the flag State, whether or not they fall during the annual leave with pay;

(b) periods of incapacity for work resulting from illness or injury or from maternity, under conditions as determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country;

(c) temporary shore leave granted to a seafarer while under an employment agreement; and

(d) compensatory leave of any kind, under conditions as determined by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.”

การหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างที่แนะนำไว้ตามอนุสัญญานี้ควรมีช่วงเวลาที่ติดต่อกัน เว้นแต่ข้อตกลงที่มีผลใช้บังคับกับเจ้าของเรือและคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องจะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น⁶⁶

นอกจากนี้ข้อสังเกตว่าอนุสัญญาวาด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 จะใช้คำว่า “Shipowner” แทนที่คำว่า “Employer” ซึ่งเคยบัญญัติในอนุสัญญาวาด้วยวันหยุดประจำปีโดยได้รับค่าจ้างของคนประจำเรือ ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 146) โดยคำว่า “Shipowner” มีพื้นฐานมาจากนิยามในอนุสัญญาวาด้วยการคัดเลือกและการบรรจุคนประจำเรือ ค.ศ. 1996 (ฉบับที่ 179) และคำว่า “Shipowner” มีความหมายเหมือนกันกับคำว่า “Company” ในบทบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อความปลอดภัยระหว่างประเทศของอนุสัญญาวาด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล ค.ศ. 1974 ซึ่งรับรองโดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศ โดยนิยามคำว่า “เจ้าของเรือ” นี้สะท้อนให้เห็นถึงหลักการที่ว่าเจ้าของเรือเป็นนายจ้างผู้มีความรับผิดชอบภายใต้อนุสัญญาฉบับนี้ต่อคนประจำเรือทั้งหมดซึ่งทำงานบนเรือของเขา⁶⁷

⁶⁶ Guideline B 2.4.3, Maritime Labour Convention 2006.

“1. The division of the annual leave with pay into parts, or the accumulation of such annual leave due in respect of one year together with a subsequent period of leave, may be authorized by the competent authority or through the appropriate machinery in each country.

2. Subject to paragraph 1 of this Guideline and unless otherwise provided in an agreement applicable to the shipowner and the seafarer concerned, the annual leave with pay recommended in this Guideline should consist of an uninterrupted period.”

⁶⁷ International Labour Office Geneva, *supra* note 55, pp.16

