



การศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานทางทะเล
ในเขตท่าเรือศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ณภัทร พรชัยธนาภัทร

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2564



การศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานทางทะเล
ในเขตท่าเรือศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ณภัทร พรชัยธนภัทร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2564

การศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานทางทะเล
ในเขตท่าเรือศรีราชา จังหวัดชลบุรี



ณภัทร พรชัยธนภัทร

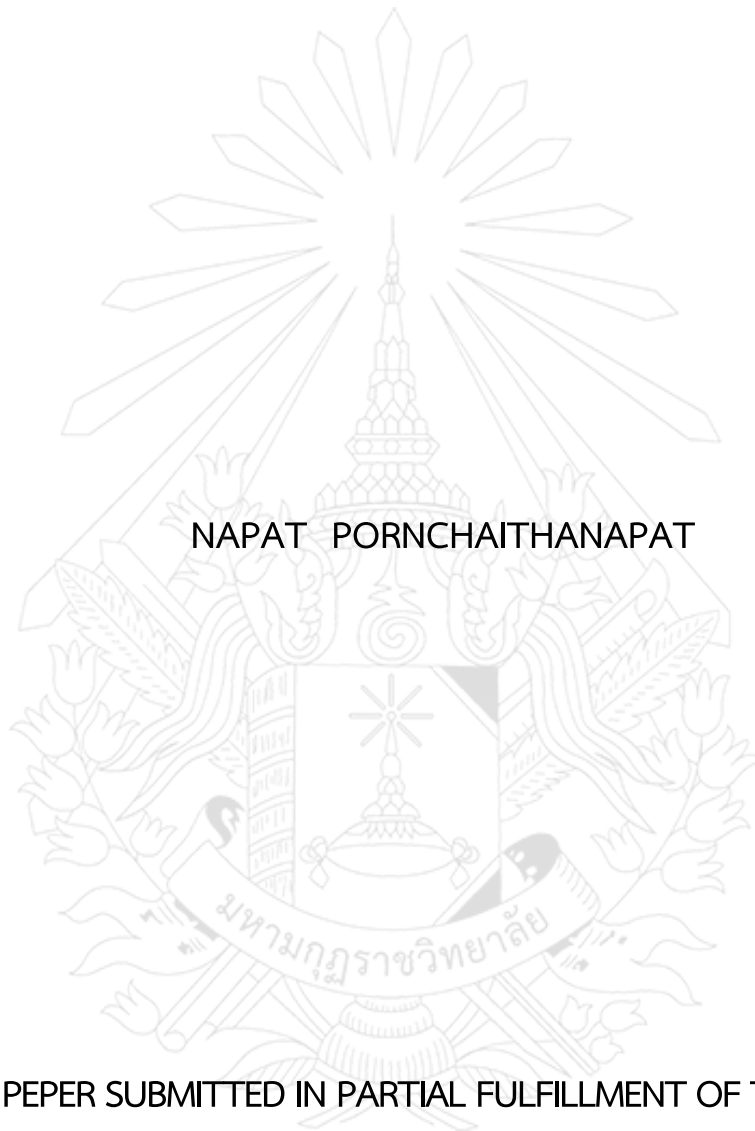
สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2564

ANALYTICAL STUDY OF PROBLEMS OF MARITIME LABOUR IN
SRIRACHA PORT CHONBURI PROVINCE



NAPAT PORNCHAITHANAPAT

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE MASTER OF DEGREE POLITICAL SCIENCE
PROGRAM IN GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2021

หัวข้อสารนิพนธ์ : การศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือ
ศรีราชา
ชื่อนักศึกษา : ณภัทร พรชัยธนภัทร
ชื่อปริญญา : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา : การปกครอง
ปีพุทธศักราช : 2564
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย


.....
(พระศรีวินยาภรณ์, ดร.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ


.....
(ดร.สมภพ ระวังบุทข์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษา)


.....
(รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)

กรรมการ


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต)

กรรมการ


.....
(ดร.เกษญา ผาทอง)

กรรมการ


.....
(ดร.อารดา ฉิมมากร)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic : Analytical study of problems of Maritime Labour in
Sriracha Port Chonburi Province
Student's Name : Napat Pornchaithanapat
Degree Sought : Master of Political Science
Department : Government
Anno Domini : 2021
Advisor : Assoc.Prof.(Emeritus) Dr.Sukit Chaimusik

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master Degree of Political Science (Government)

Dean of Graduate School
P. Somvayaphon
(Phrasrivinayaphon, Dr.)

Thematic Committee :
Chairman
S. Sompop Rangubtook
(Dr.Sompop Rangubtook)

Member (Advisor)
S. Chaimusik
(Assoc.Prof.(Emeritus) Dr.Sukit Chaimusik)

Member
Yuttana Praneet
(Asst.Prof.Dr.Yuttana Praneet)

Member
Ketsada Phathong
(Dr.Ketsada Phathong)

Member
Arada Chimmakun
(Dr.Arada Chimmakun)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์ : การศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา จังหวัดชลบุรี

ชื่อนักศึกษา : ณภัทร พรชัยธนภัทร

ชื่อปริญญา : รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : สาขาวิชาการปกครอง

ปีพุทธศักราช : 2564

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงงานทางทะเล 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา 3) เพื่อวิเคราะห์เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานทางทะเลที่เหมาะสม โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลของเรือสินค้าที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องของการจ้างงาน และสภาพความเป็นอยู่ระหว่างการเรียกร้องค่าจ้างจากเจ้าของเรือ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เน้นการวิจัยทางเอกสาร (Document Research) โดยศึกษาจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ เอกสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยการนำพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 เป็นกรอบในการวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นแม่บทหลักในการปฏิบัติกรณีเกิดปัญหาแรงงานทางทะเล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาที่เกิดขึ้นในเขตท่าเรือศรีราชาส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับเรือสินค้าที่ซักรงชาติอื่นที่ไม่ใช่ธงประเทศไทย และปัญหาที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้างคนประจำเรือ และปัญหาการส่งตัวกลับ ซึ่งปัญหาเหล่านี้มีความเชื่อมโยงกับปัญหาอื่นด้วยเช่น ปัญหาเรื่องสภาพที่อยู่อาศัยบนเรือของคนประจำเรือ ปัญหาเรื่องชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและชั่วโมงการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ปัญหาเรื่องอาหาร และน้ำดื่มที่ไม่เพียงพอ ไม่ถูกสุขลักษณะ รวมถึงปัญหาด้านความปลอดภัยที่ไม่ได้มาตรฐานบนเรือ

2) การเลือกจดทะเบียนเรือ และการถือสัญชาติของเรือเป็นสาเหตุหนึ่งในการเกิดปัญหา ซึ่งการจดทะเบียนเรือนี้มี 2 แบบ คือ การจดทะเบียนเรือแบบเปิด (Open Registry) และการจดทะเบียนเรือแบบปิด (Close Registry) ซึ่งการจดทะเบียนเรือแบบปิดจะกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับและมาตรการต่างๆให้เจ้าของเรือต้องปฏิบัติตาม ส่งผลให้เจ้าของเรือบางส่วนต้องการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายจึงไปจดทะเบียนเรือแบบเปิดที่มีขั้นตอนการจดทะเบียนที่สะดวก ไม่เข้มงวดในเรื่อง

ใบตรวจสภาพเรือ สามารถจ้างแรงงานราคาถูกได้ นอกจากนี้ยังสามารถลดมาตรฐานสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือได้

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยนี้ คือ องค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ (UN) , องค์กรทางทะเลระหว่างประเทศ (IMO) , องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ควรกำหนดมาตรการที่เคร่งครัดเกี่ยวกับการจดทะเบียนเรือ และควรกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกับเจ้าของเรือที่ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ และรัฐเจ้าของธงที่ปล่อยละเลยให้เรือที่ซักรงประเทศตนไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับ นอกจากนี้องค์กรภาครัฐ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจ (Competent authority) ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานทางทะเลในด้านต่างๆมากขึ้น รวมถึงสร้างเครือข่ายกับองค์กรเอกชน อุตสาหกรรมเรือ รวมถึงคนประจำเรือ เพื่อหาข้อมูล มาศึกษาเพื่อหาแนวทางป้องกันปัญหา

คำสำคัญ: คนประจำเรือ, แรงงานทางทะเล



ABSTRACT

Thematic Topic : Analytical study of problems of Maritime Labour in
Sriracha Port Chonburi Province

Student's Name : Napat Pornchaithanapat

Degree Sought : Master of political science

Program : Government

Anno Domini : 2021

Advisor : Assoc. Prof.(Emeritus) Dr. Sukit Chaimusik

The purposes of this study were : 1) to study the problems of maritime labour 2) to study the problem of maritime labour in Sriracha Port 3) to analyze and suggest a suitable solution to the problems of maritime labour by defining the scope of research on the condition of maritime labour of merchant ships that are not fair in terms of employment and living conditions during the claim for wages from the ship-owner. It is a qualitative research. Emphasis on document research by studying book, thesis, articles, documents in both Thai and foreign languages by applying the Maritime Labour Act. B.E. 2558 and Maritime Labour Convention 2006 as a framework for analyze as it is the main principle in the case of maritime labour problems.

Based on the findings, it was concluded that ;

1) The most of problem in Sriracha Port will occur with other flags carry on board that are not Thai flags, moreover, there will be a problem of Seafarers' wages arrears and repatriation problems. These problems are related to other issues as well, such as Problems with living conditions on ships, regulated hours of works more than hours of rest , food and drinking water are not appropriate quality including non-standard security issues.

2) One of the main reasons for the problem of seafarer is arising from the selection and registration of the vessel that is to say Open Registry offers better benefits than Close Registry because Close Registry will defined the rules , regulation and protocol for ship- owner to follow. As a result, some ship – owners want to reduce

the costs, so they go to register their Open authorities nonetheless, Open registry will set convenient process, not strict in ship s inspecting certificate can hire cheap labour nonetheless, it can also reduce the standard of living conditions for Seafarers.

3) Recommendation on research : International organization such as IMO,UN , ILO should establish protocol related to the registration of ships and should impose sanctions on ship owners who not comply with the regulations. In addition, competent authorities should pay more attention to the problem of seafarers including building networks with private organization,ship industry including seafarers to find more information to study and find ways to prevent problems.

Keywords: seafarers , Maritime Labour



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงด้วยดีด้วยความเมตตากรุณาสนับสนุนจากคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และให้คำแนะนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกล่าวนามเพื่อขอบพระคุณเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณในความเมตตาของพระเดชพระคุณพระราชปฏิญาณโกศล, ผศ.ดร. อธิการบดี มหามกุฏราชวิทยาลัย พระศรีวินยาภรณ์, ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ รศ. (พิเศษ) ดร. สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ช่วยตรวจสอบการเขียนสารนิพนธ์ โดยได้สละเวลาอ่านและได้ให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไข ทั้งยังได้ใช้ความเชี่ยวชาญของท่านในการช่วยเพิ่มเติมเนื้อหา อันเป็นประโยชน์แก่ผู้ทำการวิจัยเป็นอย่างมากในการเขียนสารนิพนธ์ฉบับนี้ด้วยดีเสมอมา

กราบขอบพระคุณ นางอภิญญา ทาจิตต์ รองผู้อำนวยการศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทางทะเล (Stella Maris) ได้ให้เมตตาให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาแรงงานทางทะเลเพื่อประกอบงานวิจัยให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

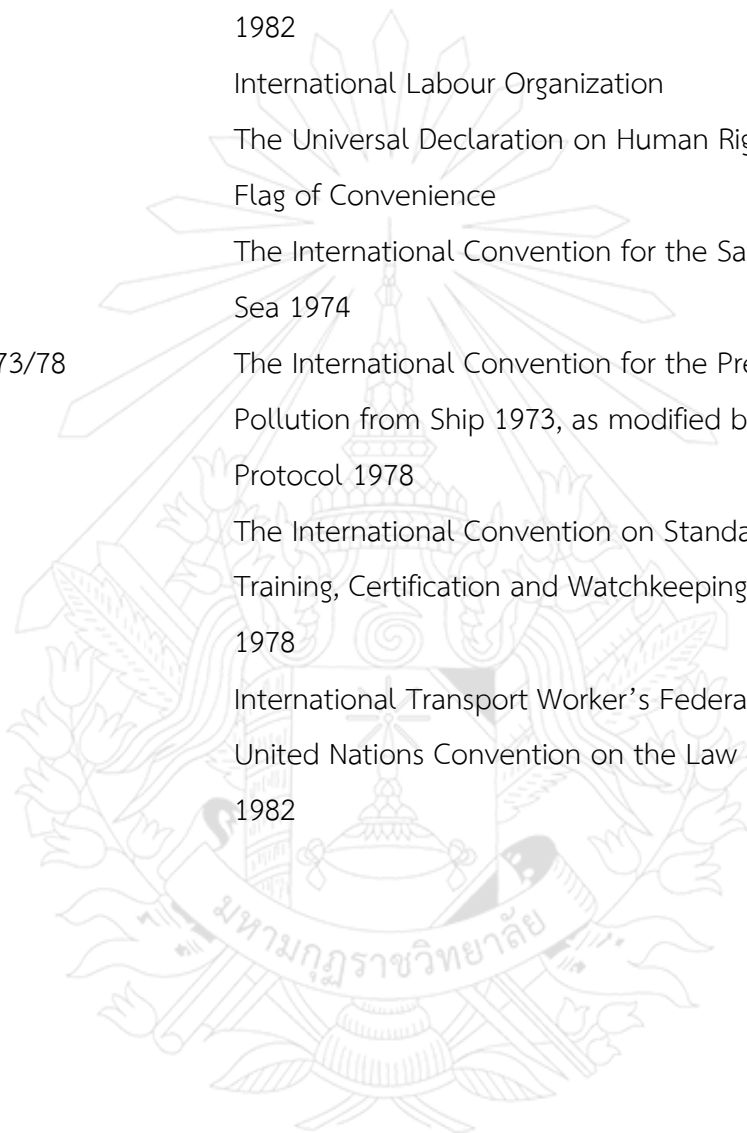
สำหรับความช่วยเหลือและกำลังใจจากบรรดาเพื่อน ๆ และผู้ใหญ่ที่เคารพทุกท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถเอ่ยนามในที่นี้ได้ทั้งหมด รวมถึงเจ้าหน้าที่ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตลอดจนครอบครัวของผู้วิจัย ทั้งบิดามารดา ญาติพี่น้อง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมในเรื่องการศึกษาแก่ผู้วิจัย เปิดโอกาสให้ผู้วิจัยได้ตัดสินใจในการใช้ชีวิตและการศึกษาด้วยตนเองมาโดยตลอด ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านด้วยใจจริง ซึ่งทั้งหมดที่ได้รับมาเป็นส่วนสำคัญ และเป็นแรงผลักดันที่มีค่า ทำให้ผู้วิจัยสามารถเขียนสารนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จเสร็จสิ้นได้

อย่างไรก็ดี การเขียนกิตติกรรมประกาศก็เพื่อเปิดพื้นที่ให้ได้ขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือในโลกวิชาการ แม้ในทางปฏิบัติ สารนิพนธ์เล่มนี้เป็นผลงานของผู้วิจัย แต่ไม่ว่าจะพลิกไปที่หน้าไหน ก็ไม่ใช่เรื่องเกินเลยที่จะกล่าวว่างานวิจัยเล่มนี้เป็นผลจากความพากเพียรและร่วมกันของคนหลายกลุ่ม โดยเฉพาะอย่างยิ่งรายชื่อที่ปรากฏในบรรณานุกรมที่สนับสนุนข้อมูลให้สามารถทำงานนี้จนสำเร็จ

นางสาวณภัทร พรชัยธนภัทร

สารบัญย่อ

MLC 2006	Maritime Labour Convention 2006
IMO	International Maritime Organization
UNCLOS 1982	United Nations Convention On the Law Of the Sea 1982
ILO	International Labour Organization
UNDHR	The Universal Declaration on Human Rights
FOC	Flag of Convenience
SOLAS	The International Convention for the Safety of Life at Sea 1974
MARPOL 73/78	The International Convention for the Prevention of Pollution from Ship 1973, as modified by the Protocol 1978
STCW 78	The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 1978
ITF	International Transport Worker's Federation
UNCTAD	United Nations Convention on the Law of the Sea 1982



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ช
กิตติกรรมประกาศ	ฌ
สารบัญคำย่อ	ญ
สารบัญ	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ข้อตกลงเบื้องต้นของการทำวิจัย	2
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ปัญหาของการวิจัย	3
1.5 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.6 วิธีดำเนินการวิจัย	3
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	4
1.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
1.10 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	7
บทที่ 2 สภาพปัญหาแรงงานทางทะเล.....	9
2.1 สภาพแรงงานทางทะเลโดยรวม	10
2.1.1 ปัญหาด้านการฝึกอบรมและการมีคุณสมบัติที่เหมาะสม	11
2.1.2 ปัญหาการคัดเลือกและการบรรจุคน	13
2.1.3 ปัญหาเรื่องค่าจ้าง	15
2.1.4 ปัญหาโอกาสและการพัฒนาทักษะและอาชีพในการจ้างงานคนประจำเรือ.....	16
2.1.5 ปัญหาการส่งตัวกลับ	17
2.2 สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในประเทศ.....	18
1. อัตราการแข่งขันตำแหน่งในเรือที่สูงขึ้น	19
2. อุปสรรคทางด้านภาษาอังกฤษ	19

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3. ปัญหาการห่างจากครอบครัวเป็นเวลานาน	19
4. ปัญหาเรื่องการสอบความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือ	20
5. ปัญหาเรื่องค่าจ้าง	20
6. การส่งตัวกลับ	21
บทที่ 3 สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา	23
3.1 ปัญหาเรื่องค่าจ้าง	23
3.2 ปัญหาการส่งตัวกลับ	25
บทที่ 4 วิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานทางทะเล.....	28
4.1 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง	28
4.1.1 ปัญหาการจดทะเบียนเรือ	29
แนวทางการแก้ไขปัญหา	33
1) ปัญหาชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานและชั่วโมงการพักผ่อน.....	33
แนวทางการแก้ไขปัญหา	35
2) ปัญหาสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ได้มาตรฐานของเรือ	35
แนวทางการแก้ไขปัญหา	36
3) ปัญหาอาหารที่ไม่ได้มาตรฐาน และน้ำดื่มที่สะอาดมีไม่เพียงพอ....	36
แนวทางการแก้ไขปัญหา	37
4) ปัญหาการปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่ไม่ได้มาตรฐานของเรือ	38
แนวทางการแก้ไขปัญหา	39
4.2 วิเคราะห์ปัญหาการส่งตัวกลับคนประจำเรือ	39
แนวทางการแก้ไขปัญหา	40
แนวทางการแก้ไขปัญหาในประเทศไทย	41
บทที่ 5 สรุปผลและข้อเสนอแนะ	43
5.1 สรุปผลการวิจัย	43
5.1.1 สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลโดยรวม	43
5.1.2 สภาพปัญหาแรงงานภายในประเทศ	45
5.1.3 สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา	46

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2 อภิปรายผล	46
5.3 ข้อเสนอแนะ	47
5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้	48
5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	48
บรรณานุกรม.....	49
ภาคผนวก.....	51
ภาคผนวก ก ภาพคนประจำเรือ และเรือที่ประสบปัญหาในเขตท่าเรือศรีราชา.....	51
ภาคผนวก ข ภาพแสดงถึงตำแหน่งผู้ทำการในเรือ.....	56
ภาคผนวก ค Maritime labour Convention 2006.....	58
Title 2 Conditions of Employment.....	59
Title 3 Accommodation ,Recreational facilities, Food and Catering.....	77
Title 4 Health Protection, Medical Care , Welfare and Social security protection.....	91
ภาคผนวก ง พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	143

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ธุรกิจการเดินเรือระหว่างประเทศจัดว่าเป็นภาคธุรกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อเศรษฐกิจของโลกอย่างมาก เนื่องจากการขนส่งสินค้าระหว่างประเทศมากกว่าร้อยละ 90 เป็นการขนส่งสินค้าโดยเรือเดินทะเล และสามารถขนส่งได้ในปริมาณมากในแต่ละครั้ง อีกทั้งค่าขนส่งยังมี ราคาต่ำกว่าการขนส่งประเภทอื่น จึงเป็นที่นิยมในการขนส่งระหว่างประเทศ และการทำงานบนเรือจำเป็นที่จะต้องมีการใช้คนประจำเรือที่มีทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะทางเพื่อการขับเคลื่อนเรือและขนย้ายสินค้าจากเมืองท่าต้นทางไปสู่เมืองท่าปลายทางได้ตามกำหนดระยะเวลา โดยคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือเดินทะเลมีมากมายหลายหน้าที่ และมีความรับผิดชอบเฉพาะด้านที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้ คนประจำเรือจะต้องใช้เวลาส่วนใหญ่ในการเดินทางไกลอยู่ในทะเลเป็นระยะเวลานานๆ เพื่อขนส่งสินค้าจากประเทศหนึ่งไปยังอีกประเทศหนึ่ง และสภาพการทำงานที่ต้องเผชิญกับภัยธรรมชาติต่างๆในท้องทะเล ไม่ว่าจะเป็นลมพายุ คลื่นกระแสน้ำ สภาพการทำงานบนเรือที่มีพื้นที่จำกัดในการทำงาน สภาพสุขอนามัยบนเรือ การโภชนาการ รวมถึงชั่วโมงการพักผ่อน และต้องมีการเตรียมพร้อมตลอดเวลา ระหว่างการพักผ่อน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ต้องการคนประจำเรือที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและมีสุขภาพที่ดี เพื่อที่จะสามารถทำงานบนเรือได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การที่คนประจำเรือทำงานบนเรือเดินทะเลระหว่างประเทศบางส่วนอาจอยู่ในสภาวะจำยอมถูกเอารัดเอาเปรียบ โดยที่ไม่สามารถเรียกร้องสิทธิต่างๆ ได้ เนื่องจากต้องเดินทางอยู่กลางทะเลเป็นระยะเวลานานนับเดือน

ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาประเทศไทยมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่ดูแลในภาพรวมของการจ้างงาน และสวัสดิการของลูกจ้าง ซึ่งกฎหมายคุ้มครองแรงงานที่มีอยู่ไม่ได้ระบุเจาะจงถึงในสาขาอาชีพของแต่ละงาน จึงทำให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเล ซึ่งปรากฏอยู่ในกฎหมายไทยหลายฉบับ ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติการเดินเรือในน่านน้ำไทย พุทธศักราช 2456 ระเบียบกรมเจ้าท่าว่าด้วยคนประจำเรือเดินทะเล พ.ศ. 2541 เป็นต้น ยังไม่มีการบัญญัติรวมไว้ในกฎหมายใดกฎหมายหนึ่ง โดยเฉพาะ ซึ่งคนที่ทำงานในเรือสินค้า หรือแรงงานทางทะเล (ในที่นี้จะเรียกว่า คนประจำเรือ) จัดเป็นแรงงานประเภทพิเศษ เพราะเป็นผู้ที่ต้องทำงานอยู่บนเรือตลอดเวลา และต้องแล่นข้ามมหาสมุทรไปตามเมืองท่าต่างๆซึ่งมีลักษณะและสภาพการทำงานที่แตกต่างจากการทำงานบนบกไม่ว่าจะเป็นเรื่องของชั่วโมงการทำงาน และชั่วโมงการพักผ่อนที่ไม่แน่นอน ตลอดจนมีความเสี่ยงภัยทางทะเลค่อนข้างสูงและมีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน ประกอบกับความสัมพันธ์ของคน

ประจำเรือกับเจ้าของเรือ บางครั้งไม่ได้มีความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน ซึ่งที่ผ่านมากฎหมายคุ้มครองแรงงานไม่ได้ระบุถึงสภาพการจ้างงาน ที่พักความเป็นอยู่ การรักษาพยาบาลตลอดจน สุขอนามัย ฯลฯ ของคนประจำเรือเหล่านี้อย่างชัดเจน อันเป็นสาเหตุทำให้คนประจำเรือไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน เช่น การไม่ได้รับค่าจ้างตามสัญญา เป็นต้น ดังนั้นหลักเกณฑ์ในการให้ความคุ้มครองคนประจำเรือจึงควรมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากแรงงานทั่วไป

นอกจากนี้ การทำงานของคนประจำเรือยังเกี่ยวข้องกับการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศ ซึ่งในระดับสากลจะมีองค์กรที่ดูแลเกี่ยวกับแรงงานทางทะเลอยู่ คือองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เป็นองค์กรที่บริษัทเดินเรือต่างๆ ต้องนำมาตราฐานสากลมาปฏิบัติต่อแรงงานทางทะเล คือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 (Maritime Labour Convention, 2006) ซึ่งอนุสัญญาฉบับนี้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2556 ต่อมารัฐบาลไทยได้ตราพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ขึ้นเพื่อมารองรับกับอนุสัญญา ฉบับนี้ ซึ่งมีผลบังคับใช้แล้วตั้งแต่วันที่ 5 เมษายน 2559 เพื่อกำหนดมาตรฐานสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง ความปลอดภัย สุขภาพอนามัยของคนประจำเรือ การคุ้มครองด้านประกันสังคม รวมถึงใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล โดยกำหนดมาตรการให้มีการออกใบรับรองแรงงานทางทะเลที่ชักรงไทย เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับคนประจำเรือในการทำงานว่าจะได้รับความคุ้มครองในชีวิตและมีความปลอดภัยตลอดการทำงานบนเรือนั้นๆ

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการของกรมเจ้าท่า ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางทะเล ศรีราชา ทำให้ได้รับทราบข้อมูลและปัญหาของคนประจำเรือที่อยู่ภายในเขตท่าเรือศรีราชาที่ควบคุมดูแลอยู่ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาของแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชาเพื่อจัดทำเป็นแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานในการประสานงานให้ความช่วยเหลือกับแรงงานทางทะเลที่ประสบเหตุได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะทำการอ้างอิงข้อมูลจากพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (Maritime Labour Convention : MLC 2006) เท่านั้น

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงงานทางทะเล
- 1.3.2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา
- 1.3.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา

1.4 ปัญหาของการวิจัย

- 1.4.1 สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลเป็นอย่างไร
- 1.4.2 สภาพปัญหาปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชาว่าเป็นอย่างไร
- 1.4.3 แนวทางการแก้ไขที่ผ่านมามีลักษณะอย่างไร

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยนี้จะกำหนดขอบเขตในการศึกษาสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา จังหวัดชลบุรี

1.6 วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา นี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเน้นการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ เอกสาร ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ โดยมีขั้นตอนการปฏิบัติดังนี้

- 1.6.1 รวบรวมข้อมูลจากเอกสารราชการ งานวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กระดาดเขียนข่าวของกรมเจ้าท่า เอกสารทางวิชาการต่างๆที่มีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับงานวิจัย ซึ่งเป็นผลการศึกษาค้นคว้าของผู้เชี่ยวชาญที่วิเคราะห์มาแล้ว และเป็นที่ยอมรับของนักวิชาการและบุคคลทั่วไป
- 1.6.2 ตีความข้อมูล จากข้อมูลเอกสารราชการ และงานวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- 1.6.3 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารราชการ และงานวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้อง
- 1.6.4 นำมาเรียบเรียงบรรยายพร้อมกับความคิดเห็นของผู้วิจัย และนำเสนอรูปแบบเชิงพรรณนางานสารนิพนธ์

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.7.1. ทำให้ทราบถึงปัญหาแรงงานทางทะเล
- 1.7.2. ทำให้ทราบถึงปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา
- 1.7.3. ทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไข และจัดทำแนวทางการออกกฎระเบียบเพื่อช่วยเหลือแรงงานทางทะเล
- 1.7.4. สามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในแต่ละสภาพปัญหาในเขตท่าเรือศรีราชาได้อย่างเหมาะสม

1.8 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.8.1 งานวิจัยในประเทศ

พิไลพร เตือนวิระเดช (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “วิเคราะห์พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ” ผลการวิจัยพบว่า

1. ขอบเขตการบังคับใช้ของพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 บังคับใช้กับเรือหรือยานพาหนะทางน้ำทุกชนิดที่ปกติใช้ในการเดินทะเลที่มีวัตถุประสงค์ในเชิงพาณิชย์ แต่ไม่รวมถึงเรือที่ใช้เพื่อทำการประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง เรือที่ต่อแบบประเพณีดั้งเดิม เรือของทางราชการทหาร และเรืออื่นตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ส่วนคนประจำเรือที่จะได้รับการคุ้มครองตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 นั้น จะต้องเป็นผู้ที่ได้รับการว่าจ้าง หรือมอบหมายให้ทำงานบนเรือจากเจ้าของเรือไม่ว่าในตำแหน่งใด แต่ไม่รวมถึงผู้ซึ่งทำงานในเรือเป็นการชั่วคราว
2. การจ้างงานระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 จะไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน แต่เจ้าของเรือจะต้องจัดให้มีการคุ้มครองด้านประกันสังคมและเงินทดแทนโดยให้คนประจำเรือได้รับสิทธิประโยชน์จากการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กำหนด
3. พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในเรื่องใดโดยเฉพาะแล้ว ไม่จำเป็นต้องพิจารณาหลักเกณฑ์ในเรื่องนั้นๆตามกฎหมายทั่วไปอีก
4. พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเลให้อำนาจฝ่ายปกครองในการออกกฎหมายลำดับรองเพื่อกำหนดรายละเอียดและบังคับการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เช่น กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อกำหนด และประกาศกระทรวง

5. บทบัญญัติด้านความหมายของบทบัญญัติในพระราชบัญญัติยังมีความหมายที่ไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมเพียงพอ เช่น “เวลากลางคืน” บทบัญญัติตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 และ อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 กำหนดไว้แนวทางเดียวกันคือ ให้มีระยะเวลาอย่างน้อย 9 ชั่วโมง โดยเริ่มต้นก่อนเที่ยงคืนและสิ้นสุดหลังเวลา 5 นาฬิกาเป็นต้นไป ซึ่งอาจทำให้เกิดความสับสนและเกิดปัญหาในการตีความได้ ดังนั้น หากกำหนดช่วงระยะเวลาที่จะถือว่าเป็นเวลากลางคืนให้มีความหมายชัดเจนมากยิ่งขึ้น หรือ บทบัญญัติหมวดที่ 9 ควรจะมีการเพิ่มเติมการให้ความคุ้มครองทางการเงินให้แก่คนประจำเรือ ซึ่งเป็นหนึ่งในวัตถุประสงค์ของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ที่ต้องการให้เกิดการสร้างงานที่มีคุณค่าแก่แรงงานทั่วโลก และต้องการให้ความคุ้มครองแรงงานทางทะเลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและความยุติธรรมมากยิ่งขึ้น

มีธรรม ณ ระนอง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 กับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานทางทะเลของไทย” ผลการวิจัยพบว่า

1. การที่จะปฏิบัติตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 จำเป็นต้องมีกฎหมายภายในประเทศที่สอดคล้องและรองรับตามที่อนุสัญญาฯ กำหนดทั้งมาตรฐานแรงงาน การบังคับใช้และวิธีปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินการตามอนุสัญญามีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ประเทศไทยมีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องดังกล่าว เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดความซ้ำซ้อนในการกำกับดูแล ควรต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน

3. เพิ่มเติมบทบัญญัติในเรื่องมาตรฐานแรงงานทางทะเลในด้านหลักประกันทางการเงินเพื่อการส่งตัวกลับ(Financial Security for Repatriation) และ หลักประกันทางการเงินเกี่ยวกับภาระความรับผิดชอบของเจ้าของเรือ เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานทางทะเลครอบคลุมแรงงานในทุกด้าน

4. ควรมีการกำหนดบทลงโทษสำหรับการฝ่าฝืนพระราชบัญญัตินี้ และให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ในการเปรียบเทียบปรับ และให้บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทต่างๆอยู่ในอำนาจพิจารณาของศาลแรงงานของประเทศไทย เพื่อให้ข้อพิพาทที่เกิดขึ้นจากการใช้กฎหมายนี้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

5. การรวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) ที่กำหนดให้ประเทศสมาชิกให้ความร่วมมือทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และกฎหมาย ดังนั้นการกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองแรงงานทางทะเลอาจต้องกระทำร่วมกันภายในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้รับประโยชน์สูงสุดต่อไป

ชนากานต์ วิทยากรบัณฑิต (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อแรงงานทางทะเล ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุทางทะเล” พบว่า บทบัญญัติที่เกี่ยวกับสิทธิของคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มิได้กำหนดชัดเจนว่าให้รองรับไปถึงกรณีที่เกิดอุบัติเหตุ

ทางทะเล แต่บทบัญญัติบางมาตราก็ได้เปิดช่องให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดหรือตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง นอกจากนี้ พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ก็มีได้กำหนดถึงสิทธิคนประจำเรือในการเข้าถึงคำแนะนำทางด้านกฎหมาย สิทธิที่จะได้รับการจัดให้มีล้าม สิทธิในการติดต่อกับบุคคลใกล้ชิดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และมีได้กำหนดถึงหน้าที่ของรัฐในการช่วยเหลือคนประจำเรือแต่อย่างใด ซึ่งสมควรจะได้รับการพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักกฎหมายของประเทศไทยในเรื่องการคุ้มครองแรงงานทางทะเลต่อไป

1.8.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Maunikum Veganaden (2007) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “The Potential Implications of the Maritime Labour Convention, 2006, for Policy and Management in the Maritime Sector: A Critical Analysis” (ผลกระทบที่เป็นไปได้ของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 ด้านนโยบายและการบริหารทางทะเล: การวิเคราะห์เชิงวิพากษ์) ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัญหาของคนประจำเรือบางปัญหาเป็นปัญหาที่อยู่นอกเหนือการควบคุม
2. ประเทศส่วนใหญ่มีเครื่องมือในการควบคุมสภาพการทำงานและสังคมของลูกเรืออยู่แล้ว ในบางกรณีก็เป็นเรื่องยากมากที่จะกำหนดแนวทางที่สม่ำเสมอ ตัวอย่างเช่น กระบวนการควบคุมสถานะของท่าเรือในประเทศอื่นอาจเกิดความขัดแย้งหรือภาวะแทรกซ้อนขึ้นหากความต้องการเดียวกันของ MLC มีการใช้งานที่แตกต่างกัน ดังนั้น ILO ควรคงไว้ซึ่งวิธีการในการจัดสัมมนาที่มีข้อสงสัยและความสับสนวุ่นวายทั้งหมดและจะมีการกำหนดแนวทางในทุกประเทศหรือภูมิภาค ทุกประเทศที่ประสานงานในการควบคุมท่าเรือเพื่อบันทึกความเข้าใจ (MOU) ในภูมิภาคต่างๆจะมีส่วนร่วมในการส่งเสริมสภาพการทำงานและสังคมของลูกเรือ
3. นโยบายที่จำเป็นเกี่ยวกับข้อกำหนดของ MLC 2006 ควรได้รับการพัฒนาและออกแบบมาอย่างเหมาะสมโดยความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกำกับดูแลร่วมกับสหภาพแรงงานแห่งชาติและสมาคมสวัสดิการของนักเดินเรือ เพื่อสามารถนำมาใช้เพื่อปรับปรุงการให้สัตยาบันและการบังคับใช้อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006

NGUYEN VIET HOANG SON (2014) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “Vietnam towards the Maritime Labour Convention, 2006 : Benefits, Challenge and Reality” (เวียดนามกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล 2006 : ผลประโยชน์ ,การแข่งขัน และ สภาพความเป็นจริง)ผลการวิจัยพบว่า

1. ควรแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลงร่างกฎหมายโดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้างงานของคนประจำเรือ โดยเฉพาะเรื่อง การกำหนดอายุขั้นต่ำ โอกาสในการทำงานและการพัฒนาทักษะ รวมถึงค่าจ้างสำหรับคนประจำเรือ ควรแก้ไขให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล รวมถึงควรเปิดรับฟังความคิดเห็นที่มีผลกระทบในสถานการณ์ปัจจุบันของภาคอุตสาหกรรมเรือด้วย

2. เจ้าของเรือควรให้โอกาส และสนับสนุนในการพัฒนาทักษะอาชีพของคนประจำเรือ และช่วยกำจัดพฤติกรรมที่ไม่ดีของตัวแทนต่างๆที่ให้บริการเกี่ยวกับการจัดหางานของคนประจำเรือ และรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมต่อหน่วยงานที่มีอำนาจ

3. ในส่วนคนประจำเรือ ควรจะใช้ความสามารถของตัวเองเพื่อฝึกทักษะและเพื่อความก้าวหน้าอาชีพ มากกว่าการจ่ายเงินใต้โต๊ะเพื่อให้ได้ใบประกาศนียบัตรมา

4. ควรมีการใช้บังคับกฎหมาย และบทลงโทษอย่างเข้มงวดหากพบว่าเจ้าของเรือ ตัวแทนจัดหางาน หน่วยงานที่สามารถออกไปรับรองด้านสุขภาพ รวมถึงคนประจำเรือมีการกระทำความผิด

Ngozi Medani (2015) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ Assessing the Effectiveness and Efficiency of the Maritime Labour Convention 2006 : The Right of Seafarers to their Wages” (การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 : สิทธิของคนประจำเรือในการได้รับค่าจ้าง” ผลการวิจัยพบว่า

1. กล่าวถึงสิทธิของคนประจำเรือในด้านสภาพการดำรงชีวิตในเรือ , ค่าจ้าง , สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยคนประจำเรือมีสิทธิตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (The Universal Declaration on Human Rights – UNDHR)

2. ปัญหาการละเมิดสิทธิคนประจำเรือโดยเรือที่จดทะเบียนแบบเปิด หรือ ชักธงสะดวก (Flag of Convenience) และเป็นที่น่าสนใจว่า รัฐเจ้าของธง FOC ที่มีกองเรือขนาดใหญ่อย่างเช่น ปานามา และไลบีเรีย ต่างก็ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 และมีการคาดหวังว่าจะมีการตรวจสอบรัฐเจ้าของธงว่าจะปฏิบัติตามมาตรฐานของ MLC 2006

3. การใช้ถ้อยคำในบทบัญญัตินี้ไม่สามารถรับประกันได้ว่า รัฐเจ้าของธงจะสามารถรับรองการปฏิบัติตามมาตรฐานของเรือได้ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้สิทธิของคนประจำเรือ

1.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดซึ่งได้นำพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 และ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 (Maritime Labour Convention, 2006) เป็นกรอบในการวิเคราะห์เนื่องจากเป็นแม่บทหลักในการปฏิบัติกรณีก่อปัญหาด้านแรงงานทางทะเล

1.10 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

- **แรงงานทางทะเล** หมายถึง ลูกจ้างที่รับจ้างทำงานให้แก่นายจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน โดยมีเงื่อนไขการทำงานบนเรือเดินทะเลตลอดระยะเวลาตามที่กำหนดในสัญญาจ้างแรงงาน แต่ไม่รวมถึงผู้ซึ่งทำงานในเรือเป็นการชั่วคราว โดยเรียกอีกชื่อว่า “คนประจำเรือ” (seafarers) (เลอสรร์ ศรีชนะภัย, “พันธกรณีของประเทศไทยในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006”)

อนุสัญญาฉบับที่ 163 (Seafarers' Welfare Convention, 1987) ให้คำนิยามว่า คนประจำเรือ หมายถึง บุคคลใดๆที่รับจ้างทำงาน ไม่ว่าจะเป็นที่แห่งใดบนเรือเดินทะเล ไม่ว่าจะเป็นที่ของรัฐหรือเอกชน ที่ไม่ใช่เรือที่ใช้ในการรบ

- **องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)**

หมายถึง องค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ ที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก

- **อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (Maritime Labour Convention : MLC 2006)**

หมายถึง อนุสัญญาที่รวบรวมและปรับปรุงอนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเลระหว่างประเทศฉบับต่างๆขององค์การระหว่างประเทศจำนวนประมาณ 60 ฉบับ ให้เป็นอนุสัญญาฉบับเดียวที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อคุ้มครองคนประจำเรือทั่วโลกให้มีสถานที่ทำงานที่มั่นคงปลอดภัย การจ้างงานที่เป็นธรรม สภาพความเป็นอยู่ที่มีคุณค่า การคุ้มครองสุขภาพและมีสวัสดิการทางสังคม ซึ่งอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 นี้ให้อำนาจอเจ้าของท่าเรือ (Port State) ที่ให้สัตยาบันเข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาฯ สามารถเข้าตรวจสอบสภาพการจ้างงาน และสภาพการทำงานของคนประจำเรือบนเรือทุกลำที่เข้ามาเทียบท่าในประเทศของตน และยังสามารถกักเรือหรือสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่องที่ตรวจพบให้เป็นไปตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ถึงแม้ว่าประเทศเจ้าของธงเรือจะยังไม่ได้เข้าร่วมให้สัตยาบันแล้วก็ตาม

- **อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ. 1982 (United Nations Convention On the Law Of the Sea 1982)**

หมายถึง ความตกลงระหว่างประเทศซึ่งเกิดขึ้นจากการประชุมสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล จัดเป็นกฎหมายหลักที่ใช้ในการกำกับดูแลการใช้ทะเล และทรัพยากรทางทะเลทุกๆด้าน ซึ่งครอบคลุมเรื่องต่างๆ ได้แก่ สิทธิและหน้าที่ของรัฐต่างๆ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทางทะเล รวมถึงกลไกการระงับข้อพิพาท

บทที่ 2

สภาพปัญหาแรงงานทางทะเล

อาชีพคนประจำเรือจัดเป็นอาชีพที่มีความพิเศษต่างจากอาชีพอื่น กล่าวคือ เป็นอาชีพที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่อันตรายและมีความเสี่ยงสูง เนื่องด้วยคนประจำเรือจะใช้ชีวิตอยู่บนเรือเป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงการพักผ่อน โภชนาการต่างๆ รวมถึงกิจกรรมสันทนาการบนเรือ ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ล้วนแต่อยู่บนเรือทั้งสิ้น ซึ่งขณะที่คนประจำเรือทำงานและอาศัยอยู่บนเรือต้องเจอกับสภาพเหตุการณ์ต่างๆระหว่างอยู่ในทะเล ไม่ว่าจะเป็นพายุ คลื่นลม ความกดดันในการทำงาน ความเจ็บป่วยบนเรือ โภชนาการ รวมถึงการที่ต้องห่างไกลบ้านเป็นระยะเวลานานหลายเดือน นอกจากนี้คนประจำเรือยังต้องประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องสัญญาการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม หรือการไม่ได้รับตามที่ตกลงกันตามสัญญาจ้าง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นปัญหาที่คนประจำเรือทั่วโลกต่างประสบมา

แม้ว่าก่อนหน้านี้จะมีอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ. 1982 (United Nations Convention on Law of the Sea 1982) หรือที่รู้จักกันในนามว่า UNCLOS 1982 ซึ่งอนุสัญญานี้จัดเป็นรัฐธรรมนูญแห่งท้องทะเล และมี 3 อนุสัญญาหลักที่จัดว่าเป็นระบบการจัดการดูแลเรือทั่วโลก คือ

1. อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยแห่งชีวิตในทะเล ค.ศ. 1974 (The International Convention for the Safety of Life at Sea 1974 – SOLAS 74) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับการต่อเรือ อุปกรณ์ที่ใช้งานบนเรือและการปฏิบัติการของเรือ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการเดินเรือ

2. อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการป้องกันมลพิษจากเรือ (The International Convention for the Prevention of Pollution from Ship 1973, as modified by the Protocol 1978- MARPOL 73/78) เป็นอนุสัญญาที่มุ่งเน้นการป้องกันมลพิษที่เกิดจากเรือ หรืออุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในทะเล

3. อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้ายามของคนประจำเรือ ค.ศ.1978 (The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 1978 : STCW 78) เป็นอนุสัญญาที่กำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในเรือของคนประจำเรือ ตลอดจนคุณสมบัติขั้นต่ำของคนประจำเรือและมาตรฐานในการฝึกอบรมและการออกประกาศนียบัตรให้เหมาะสมและเกิดความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินในการเดินเรือ

ซึ่งอนุสัญญาฯ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น เป็นระบบการบริหารจัดการความปลอดภัยในการเดินเรือการป้องกันสภาพแวดล้อมทางทะเล และกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานของคนประจำเรือที่จะมาทำงานบนเรือ แต่ยังไม่มียุทธศาสตร์ใดๆที่เข้าดูแลเรื่องสภาพความเป็นอยู่ สวัสดิการของคนประจำเรืออย่างแท้จริง ถึงแม้ว่าในช่วงเวลานั้นจะมีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) แล้วก็ตาม ซึ่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศพยายามให้ความคุ้มครองคนทำงานบนเรือเดินทะเล โดยการออกอนุสัญญาและข้อมื่อนำรวมกว่า 60 ฉบับ เพื่อให้ครอบคลุมทุกสภาพการทำงานของคนงานบนเรือเดินทะเล เช่น เรื่องอายุขั้นต่ำในการทำงานบนเรือเดินทะเล ชั่วโมงการทำงาน การจัดหาอาหาร การประกันสังคม หรือสวัสดิการของคนประจำเรือ เป็นต้น โดยอนุสัญญาฉบับแรกที่กำหนดเกี่ยวกับคนประจำเรือ คือ อนุสัญญาฉบับที่ 7 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานในทะเล) พ.ศ. 2463 อนุสัญญา ILO เกี่ยวกับคนประจำเรือ นั้น นอกจากจะมีจำนวนมากแล้ว และใช้มานานมาก อนุสัญญาหลายฉบับมีบทบัญญัติที่ไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันแล้ว ทำให้ประเทศสมาชิกไม่สนใจให้สัตยาบัน และอัตราการให้สัตยาบันอนุสัญญาอยู่ในระดับที่ต่ำ แสดงให้เห็นว่าบทบัญญัติในอนุสัญญานั้นไม่สามารถให้ความคุ้มครองคนประจำเรือได้โดยสมบูรณ์ ทั้งยังแสดงถึงการที่อนุสัญญานั้นๆ ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประเทศสมาชิกได้ ดังนั้นในปี พ.ศ. 2544 องค์การแรงงานทางทะเลระหว่างประเทศ จึงมีมติให้ทบวงตราสารทุกชนิดที่เกี่ยวกับคนประจำเรือ และได้รับรองอนุสัญญาแรงงานทางทะเล (Maritime Labour Convention: MLC) ในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) สมัยที่ 94 เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การคุ้มครองแรงงานทางทะเลให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยุติธรรม ทั้งนี้ได้เปิดโอกาสให้ประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวตั้งแต่วันที่ พ.ศ. 2549 เป็นต้นมา และจะมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นระยะเวลา 12 เดือนนับจากวันที่มีประเทศสมาชิก ILO ให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฯ ครบ 30 ประเทศ และมีจำนวนตันกรอสของเรือรวมกันแล้วไม่น้อยกว่าร้อยละ 33 ของกองเรือโลก และเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2555 ประเทศฟิลิปปินส์ได้ให้สัตยาบันเข้าเป็นภาคีเป็นลำดับที่ 30 และมีผลทำให้จำนวนตันกรอสของกองเรือโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 59.85 ของกองเรือโลก ซึ่งครบตามเงื่อนไขการบังคับใช้อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 จึงส่งผลให้อนุสัญญาดังกล่าวมีผลบังคับใช้แล้วเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2556

2.1 สภาพแรงงานทางทะเลโดยรวม

เนื่องด้วยอาชีพคนประจำเรือจะมีลักษณะการทำงานที่พิเศษและแตกต่างจากอาชีพอื่น เพราะต้องทำงานอยู่บนเรือตลอดเวลา มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความอันตรายและมีความเสี่ยงสูงทั้งในขณะที่เรืออยู่ในทะเล และเรือจอดเทียบท่าหรือทอดสมอเรือรอเข้าเทียบท่าหรือระหว่างท่า

สินค้ากลางทะเล อีกทั้งการทำงานและการใช้ชีวิตอยู่บนเรือเป็นระยะเวลาหลายเดือน ทำให้เกิดคออ่อนเพลีย ความกดดัน ปัญหาด้านสุขภาพ และสังคมกับเพื่อนร่วมงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ปัญหาที่คนประจำเรือต้องประสบ

ปัญหาหลักๆที่พบในอาชีพคนประจำเรือในต่างประเทศ คือ

2.1.1 ปัญหาด้านการฝึกอบรมและคุณสมบัติของผู้ทำการในเรือ(Training and Qualification)

2.1.2 ปัญหาการคัดเลือกและการบรรจุคน (Recruitment and placement)

2.1.3. ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน (wages)

2.1.4. ปัญหาโอกาสและการพัฒนาทักษะและอาชีพในการจ้างงานคนประจำเรือ

2.1.1 ปัญหาด้านการฝึกอบรมและการมีคุณสมบัติที่เหมาะสม (Training and Qualification) ตามอนุสัญญาว่าด้วย แรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ข้อบังคับ 1.3 การฝึกอบรมและการมีคุณสมบัติที่เหมาะสม โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คนประจำเรือได้ผ่านการฝึกอบรมหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับหน้าที่ของตนบนเรือที่ออกทะเล

1. คนประจำเรือต้องไม่ได้ทำงานบนเรือ เว้นแต่ได้ผ่านการฝึกอบรม หรือได้รับการรับรองว่ามีความสามารถหรือมีคุณสมบัติเหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน

2. คนประจำเรือต้องไม่ได้รับอนุญาตให้ทำงานบนเรือ เว้นแต่ได้ผ่านการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยส่วนบุคคลบนเรือที่ออกทะเลมาแล้วอย่างครบถ้วน

3. การฝึกอบรมและการออกใบรับรองตามตราสารที่มีสภาพบังคับซึ่งรับรองโดยองค์การทางทะเลระหว่างประเทศนั้น จะได้รับการพิจารณาว่า เป็นไปตามข้อกำหนดของวรรค 1 และ 2 ของข้อบังคับนี้

4. สมาชิกประเทศใดที่ ณ เวลาที่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ มีข้อผูกพันภายใต้อนุสัญญานี้ 74 ว่าด้วย การออกประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถของคนเรือในการทำงานในตำแหน่ง พ.ศ.2489 ต้องดำเนินพันธกิจภายใต้อนุสัญญานี้ดังกล่าวต่อไป เว้นแต่และจนกว่าองค์การทางทะเลระหว่างประเทศได้ให้การรับรองบัพัญญัติที่มีสภาพบังคับในเรื่องดังกล่าวและบัพัญญัตินั้นมีผลบังคับใช้แล้ว หรือจนกว่าอนุสัญญานี้จะมีผลบังคับใช้มาแล้วห้าปีตามวรรค 3 ของมาตราVIII แล้วแต่ว่า วันใดจะเกิดขึ้นก่อน

ซึ่งการทำงานบนเรือสินค้าที่ต้องมีการเดินทางอยู่ในทะเลเพื่อขนส่งสินค้าไปยังจุดหมายปลายทางที่บริษัทกำหนด จะต้องมีความรู้เฉพาะทางที่เหมาะสมในการทำงานเพื่อสามารถนำเรือสินค้าไปยังจุดหมายปลายทางได้อย่างปลอดภัยต่อชีวิตคนบนเรือ สินค้าบนเรือ และไม่ก่อให้เกิดมลพิษทางทะเล ซึ่งผู้ที่จะมาเป็นคนประจำเรือจะต้องผ่านการเรียนรู้และฝึกอบรมหลักสูตรตามที่กำหนดจนได้รับใบประกาศนียบัตร เพราะการเกิดอุบัติเหตุระหว่างการเดินเรือทางทะเล หรือ การ

ทำสินค้าบนเรือ ส่วนใหญ่เกิดจากความไม่มีประสิทธิภาพของคนประจำเรือ ซึ่งหลายครั้งของข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นมาจากมนุษย์ (human error) คือเกิดจากการขาดทักษะ หรือประสบการณ์ในการทำงาน จึงส่งผลให้มีการตัดสินใจในการทำงานที่ผิดพลาด และอาจเกิดจากความประมาทเลินเล่อ ไม่ปฏิบัติตามกฎข้อบังคับของผู้ทำการในเรือ ดังนั้น องค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization : IMO) จึงจัดทำอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกประกาศนียบัตร และการเข้ายามของคนประจำเรือ ค.ศ.1978 (The International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers 1978 : STCW 78) เพื่อกำหนดคุณสมบัติ (Qualification) และความสามารถ (Competency) ของผู้ทำการในเรือ ซึ่งแบ่งตามตำแหน่งในฝ่ายต่างๆว่าจะมีความสามารถในการถือประกาศนียบัตร (Certificate) ในขั้นใด รวมถึงการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบนเรือ ซึ่งหลักสูตรฝึกอบรมของSTCW นั้น คนประจำเรือจะต้องเข้ารับการอบรมและผ่านการอบรมให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่จะทำในเรือด้วย ยกตัวอย่างเช่น หลักสูตรอบรมพื้นฐานสำหรับคนประจำเรือ มี 4 วิชา คือ

1. Personal safety and social responsibilities (ความปลอดภัยของบุคคลและความรับผิดชอบต่อสังคม)
2. Basic fire prevention and fire fighting (การป้องกันไฟและดับเพลิงขั้นพื้นฐาน)
3. Personal survival techniques (การดำรงชีพในทะเล)
4. Elementary first aid (การปฐมพยาบาลเบื้องต้น)

ตัวอย่างหลักสูตรที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเพียงหนึ่งในหลักสูตรพื้นฐานที่คนประจำเรือจะต้องผ่านการอบรมจึงจะสามารถขึ้นทำงานบนเรือได้ เพราะเป็นหลักสูตรพื้นฐานที่คนที่ทำงานบนเรือต้องเรียนรู้และสามารถปฏิบัติได้ นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรขั้นสูงสำหรับตำแหน่งในเรือที่สูงขึ้นที่คนประจำเรือที่ต้องการจะพัฒนาหรือเลื่อนตำแหน่งในเรือ จำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้ได้รับใบประกาศนียบัตร ซึ่งการอบรมแต่ละหลักสูตรไม่สามารถอบรมได้ในวันเดียว เพราะต้องใช้ระยะเวลาหลายวันในการฝึกอบรม และบางหลักสูตรมีความยากต้องใช้ทักษะความรู้ความเข้าใจเฉพาะทางทำให้บางครั้งผู้เข้ารับการอบรมไม่ผ่านการอบรม ส่งผลคนประจำเรือบางคนกลัวเสียสิทธิของตนในการทำงาน จึงหาวิธีการที่จะได้รับใบประกาศนียบัตรเหล่านั้นมาโดยที่ไม่ได้เข้าเรียน หรือ ไม่ผ่านการฝึกอบรม

อีกหนึ่งปัญหาในการทำงานบนเรือสินค้าระหว่างประเทศ คือ ภาษาอังกฤษ เนื่องด้วยการทำงานบนเรือสินค้าที่ต้องเดินทางไปตามเมืองท่าต่างๆทั่วโลก และเรือสินค้าบางอาจมีคนหลายเชื้อชาติทำงานอยู่บนเรือลำเดียวกัน ดังนั้นภาษากลางที่ใช้ในการสื่อสารทั้งบนเรือสินค้าลำเดียวกัน ระหว่างเรือสินค้าต่างลำกัน รวมถึงประสานกับหน่วยงานแต่ละเมืองท่า นั้น ล้วนแต่ใช้ภาษาอังกฤษใน

การติดต่อสื่อสาร ภาษาอังกฤษ จึงจัดเป็นปัญหาหนึ่งในการทำงานบนเรือโดยเฉพาะคนประจำเรือที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาประจำชาติ

ในงานวิจัยเรื่อง “เวียดนามกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล 2006 : ผลประโยชน์ , การแข่งขัน และ สภาพความเป็นจริง” พบว่า ปัจจัยที่คนประจำเรือของเวียดนามยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร มี 3 ปัจจัย ได้แก่

1. คนประจำเรือเวียดนามเข้ารับการฝึกอบรมเพียงเพื่อต้องการใบประกาศนียบัตร ไม่ได้ต้องการเพิ่มความรู้และทักษะประสบการณ์
2. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เพราะค่าจ้างของคนประจำเรือเวียดนามมีราคาถูก ทำให้คนประจำเรือเวียดนามเสียรายได้ระหว่างฝึกอบรม และไม่ต้องการเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม
3. อุปสรรคด้านภาษาอังกฤษ เป็นปัญหาหนึ่งที่ทำให้คนประจำเรือเวียดนามไม่ต้องการลงทะเบียนเรียนหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ทำให้เป็นการลดโอกาสในการทำงานกับเรือสินค้าระหว่างประเทศ และลดโอกาสในการที่จะได้ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะจาก Nguyen Viet Hoang Son เกี่ยวกับเรื่องนี้ คือ

1. หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เจ้าของเรือ และตัวแทนจัดหาลูกเรือ ควรให้ความสนใจในการตรวจสอบและสื่อสารกับคนประจำเรือให้มีความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องการฝึกอบรม และปรับปรุงความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ
2. รัฐบาลควรให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมความรู้ความสามารถของคนประจำเรือให้มากขึ้น โดยในเรื่องนี้ รัฐบาลได้สั่งการโดยตรงกับกระทรวงคมนาคม และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. นายกรัฐมนตรีของเวียดนามได้เซ็นหนังสือกำหนดให้มหาวิทยาลัยกำหนดคุณสมบัติผู้ที่ จะเข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัยต้องมีคะแนนความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ TOEIC 450 หรือ IELTS 4.5 หรือเทียบเท่า โดยมหาวิทยาลัยทางทะเลเวียดนามได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ารับการศึกษาจะต้องมีคะแนนความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ TOEIC 450 คะแนนเป็นอย่างน้อย นับเป็นความพยายามทุกวิถีทางเพื่อเพิ่มความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ และความสามารถเฉพาะทางของคนประจำเรือ

2.1.2. ปัญหาการคัดเลือกและการบรรจุคน (Recruitment and placement)

ตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ข้อบังคับ 1.4 การคัดเลือกและการบรรจุคน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้มั่นใจว่า คนประจำเรือสามารถเข้าถึง ระบบการคัดเลือกและการบรรจุคนประจำเรือที่มีการวางระเบียบเป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ

1. คนประจำเรือทุกคนต้องสามารถเข้าถึงระบบที่มีประสิทธิภาพ มีความเพียงพอ และมีความน่าเชื่อถือเพื่อการแสวงหาการจ้างงานบนเรือที่ออกทะเล โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

2. หน่วยบริการคัดเลือกและบรรจุคนประจำเรือที่ประกอบกิจการในเขตอาณาของประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ในประมวลข้อปฏิบัติ

3. ในส่วนที่เกี่ยวกับคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือที่ซีกธงของประเทศตน สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดให้เจ้าของเรือซึ่งใช้หน่วยบริการคัดเลือกคนและบรรจุคนประจำเรือที่ตั้งอยู่ในประเทศหรือเขตอาณาที่ไม่ได้บังคับใช้อนุสัญญานี้ ต้องทำให้มั่นใจได้ว่า หน่วยบริการเหล่านั้นได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่กำหนดขึ้นในประมวลข้อปฏิบัตินี้

ซึ่งจริงๆแล้ว อาชีพคนประจำเรือ หรือบางครั้งเรียกว่า นักเดินเรือที่ทำงานบนเรือสินค้าที่เดินทางระหว่างประเทศจะเป็นที่รับรู้กันในกลุ่มคนทำงานเรือว่าเป็นอาชีพที่มีรายได้สูงอาชีพหนึ่ง เพราะมีรายได้เริ่มต้นเฉลี่ยอยู่ที่ 40,000-80,000 บาทต่อเดือน และจะเพิ่มขึ้นตามประสบการณ์การทำงานและตำแหน่งที่อยู่ในเรือ ซึ่งตำแหน่งสูงสุดในเรือ คือ กัปตันเรือ ซึ่งอาจจะมีรายได้สูงสุดถึง 100,000 ขึ้นไป ซึ่งฐานเงินเดือนนี้เป็นตัวอย่างเงินเดือนของคนประจำเรือที่ทำงานกับบริษัทเรือสินค้าในไทย แต่หากได้ทำงานกับบริษัทเรือต่างประเทศ รายได้เริ่มต้นเฉลี่ยจะสูงกว่านี้ตามค่าเงินของประเทศนั้นๆ ซึ่งจากเป็นอาชีพที่มีรายได้สูงนี้เอง ทำให้มีคนจำนวนไม่น้อยที่ต้องการมาทำงานบนเรือ และเพื่อให้คนประจำเรือไม่ถูกเอาเปรียบการทำงานนี้ อนุสัญญาแรงงานทางทะเลระหว่างประเทศ ค.ศ.2006 จึงกำหนดให้ประเทศสมาชิกจัดทำระบบการรับสมัครงานและสรรหาค่าแห่งคนประจำเรือ (RPS) ให้มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวกับการรับสมัครและสรรหาค่าแห่งคนประจำเรือให้กับเรือสินค้าต่างๆ นอกจากนี้ อนุสัญญาแรงงานทางทะเลระหว่างประเทศ ค.ศ.2006 ยังกำหนดไว้ไม่ให้หน่วยงานที่เกี่ยวกับการรับสมัครและสรรหาค่าแห่งคนประจำเรือเรียกเก็บค่าธรรมเนียมจากคนประจำเรือเกินกว่าที่กำหนด ยกตัวอย่างเช่น ค่าใบรับรองแพทย์ ค่าหนังสือเดินทาง และเอกสารเดินทาง เป็นต้น

งานวิจัยของ Nguyen Viet Hoang Son, 2014 หน้า 30 กล่าวว่า คนประจำเรือเวียดนามมีความต้องการที่จะไปทำงานบนเรือสินค้าต่างประเทศ เพราะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า ส่งผลให้เกิดการแข่งขันระหว่างคนประจำเรือเวียดนามด้วยกันเองเพื่อตำแหน่งในบริษัทขนส่งต่างประเทศ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการประหลูติมิชอบของ RPS centres ที่จะคัดเลือกคนที่ไม่มีความเหมาะสม หรือมีความเหมาะสมไม่เพียงพอที่จะไปทำงานกับเรือต่างประเทศ ดังนั้น ในอนุสัญญาแรงงานทางทะเลระหว่างประเทศ ค.ศ.2006 จึงมีการกำหนดข้อห้ามในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมเกินกว่าที่กำหนด นอกจากนี้ยังจัดการเกี่ยวกับข้อบกพร่องนี้โดยให้รัฐสมาชิกสร้างระบบจัดการข้อร้องเรียน ดำเนินการตรวจสอบและชดเชยการสูญเสียของคนประจำเรือ

อย่างไรก็ตาม เวียดนามต้องต่อสู้กับความไม่เป็นมืออาชีพในการสรรหาค่าแห่งของคนประจำเรือ เพราะตามดัชนีสถิติการทุจริต ปี 2013 (Transparency International ,2013) ประเทศเวียดนามมีตัวเลขของการทุจริตอยู่ในระดับสูงแม้กระทั่งในวงการเดินเรือ ซึ่งถ้าคนประจำเรือคนใด

รู้จักคนที่ทำงานใน RPS centre หรือรู้จักคนในบริษัทเรือ หรือบริษัทขนส่ง พวกเขาจะมีโอกาสสูงที่จะได้ทำงานบนเรือสินค้า ถึงแม้ว่าคุณสมบัติในการทำงานของเขายังไม่ครบถ้วนก็ตาม ซึ่งทำให้คนที่เพิ่งจบการศึกษา และคนที่ไม่มีประสบการณ์ที่ไม่ได้รู้จักคนที่ทำงานเกี่ยวกับบริษัทเรือสูญเสียโอกาสในการทำงานด้วย

2.1.3 ปัญหาเรื่องค่าจ้าง (Wages)

คนจำนวนไม่น้อยต้องการที่จะประกอบอาชีพคนประจำเรือ นั้นเป็นเพราะว่า ค่าจ้างของคนประจำเรือนั้นเมื่อเปรียบเทียบแล้วสูงกว่ามาตรฐานค่าจ้างของคนทำงานบนบก ถึงแม้ว่าจะได้ค่าจ้างที่สูงกว่าอาชีพอื่น แต่ก็ต้องแลกกับความเสี่ยงอันตรายต่างๆ รวมถึงผลกระทบต่อสุขภาพทางร่างกาย และทางจิตใจ ซึ่งตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ข้อบังคับ 2.2 ค่าจ้างโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คนประจำเรือทุกคนต้องได้รับค่าจ้างจากการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ และเต็มจำนวนตามข้อตกลงการจ้างงานของตน และคนประจำเรือจะต้องได้รับบัญชีรายเดือนของกำหนดจ่ายเงิน และจำนวนเงินที่ได้รับ ไม่ว่าจะเป็ค่าจ้าง การจ่ายเพิ่มเติมต่างๆ และอัตราแลกเปลี่ยนที่ใช้ ในกรณีที่มีการจ่ายเงินเป็นสกุลอื่น ซึ่งปัญหาเรื่องค่าจ้างนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นกรณีที่นายจ้าง (เจ้าของเรือ , บริษัทขนส่งสินค้า) จ่ายค่าจ้างที่ล่าช้า หรือจ่ายค่าจ้างไม่เต็มจำนวน ซึ่งในสัญญาการจ้างงานของคนประจำเรือส่วนใหญ่ตกลงเรื่องการจ่ายค่าจ้างเป็นรายเดือน แต่บ่อยครั้งที่คนประจำเรือจะได้รับค่าจ้างจากการทำงานที่ไม่ตรงต่อเวลา หรือล่าช้า Nguyen Viet Hoang Son , 2014 หน้า 39 จากการสำรวจคนประจำเรือเวียดนามจำนวน 37 คน พบว่า 26 คนเคยมีประสบการณ์เกี่ยวกับการได้รับค่าจ้างที่ล่าช้า ซึ่งมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้าในระยะเวลาตั้งแต่ 20 วัน จนถึงระยะเวลานานสูงสุดถึง 7 เดือน โดยที่เจ้าของเรือ, บริษัทเรือ หรือ บริษัทขนส่งต่างอ้างถึงสาเหตุที่ทำให้จ่ายค่าจ้างที่ล่าช้านี้ว่า เป็นผลกระทบจากสภาพเศรษฐกิจโลกที่ตกต่ำ และจากผลสำรวจบริษัทเรือที่มีชื่อเสียงในเวียดนาม รวมถึงบริษัทอุตสาหกรรมขนส่งสินค้า พบว่าบริษัทเหล่านี้ยังคงมีการค้างจ่ายค่าจ้างการทำงานอย่างน้อย 1 เดือน นอกจากนี้บางครั้งคนประจำเรือยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการโอนเงินส่งกลับไปยังครอบครัวของพวกเขา เพราะพวกเขาเหล่านี้ต่างทำงานและใช้ชีวิตอยู่ในทะเลเป็นส่วนใหญ่

ดังนั้น อนุสัญญาแรงงานทางทะเลระหว่างประเทศ ค.ศ.2006 จึงมีการกำหนดใน Standard A2.2 paragraph 4 Measures to ensure that seafarers are able to transmit their earning to their families ว่า จะต้องมีการดำเนินการต่างๆที่ทำให้มั่นใจได้ว่า คนประจำเรือสามารถโอนเงินที่ได้รับของตนไปให้ครอบครัวได้ รวมถึงระบบที่ทำให้คนประจำเรือสามารถแบ่งจ่ายค่าจ้างบางส่วนของตน ณ เวลาที่เริ่มต้นการจ้างงาน หรือระหว่างนั้นเพื่อส่งไปให้ครอบครัวของตนได้ตามรอบระยะเวลาที่สม่ำเสมอโดยการโอนเงินผ่านธนาคาร หรือวิธีการอื่นที่คล้ายคลึงกันและค่าใช้จ่ายที่

เกิดขึ้นจากการบริการต้องเป็นไปตามอัตราแลกเปลี่ยนเงิน หรืออัตราของทางราชการ และเป็นคุณค่าต่อคนประจำเรือ เว้นแต่ภาวะเบี่ยงหรือกฎหมายภายในประเทศได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

2.1.4 ปัญหาโอกาสและการพัฒนาทักษะและอาชีพในการจ้างงานคนประจำเรือ (Career and skill development and opportunities for seafarers employment)

ตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ในข้อบังคับ 2.8 โอกาสและการพัฒนาทักษะและอาชีพในการจ้างงานของคนประจำเรือ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้เกิดโอกาสในการจ้างงาน และการพัฒนาทักษะและอาชีพสำหรับคนประจำเรือ ซึ่งสมาชิกแต่ละประเทศต้องมีนโยบายแห่งชาติ เพื่อสนับสนุนการจ้างงานในภาคกิจการเรือเดินทะเล และส่งเสริมการพัฒนาทักษะและอาชีพ และโอกาสในการจ้างงานที่ดีขึ้น สำหรับคนประจำเรือที่มีภูมิลำเนาในเขตอาณาของตน ซึ่งสมาชิกแต่ละประเทศต้องมีนโยบายที่ส่งเสริมการพัฒนาและทักษะอาชีพ และโอกาสในการจ้างงานสำหรับคนประจำเรือ และต้องกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อจัดการฝึกอบรม การศึกษา และการแนะแนวอาชีพ รวมถึงการฝึกอบรมต่อเนื่องอื่นๆให้แก่คนประจำเรือผู้มีหน้าที่บนเรือซึ่งเกี่ยวข้องเบื้องต้นเกี่ยวกับการเดินเรือและปฏิบัติการด้านความปลอดภัยของเรือ

ข้อบังคับนี้เป็นผลต่อเนื่องจากข้อบังคับที่ 1.3 การฝึกอบรมและการมีคุณสมบัติที่เหมาะสมในเรื่องการคุ้มครองสิทธิคนประจำเรือในการพัฒนาทักษะอาชีพ ซึ่งในข้อบังคับที่ 1.3 ได้กล่าวถึงความต้องการให้คนประจำเรือที่จะทำงานบนเรือต้องได้รับการรับรองว่ามีความสามารถหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนบนเรือ และต้องผ่านการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยส่วนตัวบนเรือที่ออกทะเลมาแล้วอย่างครบถ้วน ดังนั้นประเทศสมาชิกจะต้องทำให้แน่ใจว่าคนประจำเรือจะต้องได้รับโอกาสหรือการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะและอาชีพเพื่อให้ได้มีคุณสมบัติและได้รับใบประกาศนียบัตรที่กำหนดได้ ซึ่งข้อบังคับที่ 2.8 นี้เป็นความรับผิดชอบโดยตรงของประเทศสมาชิกที่ต้องดำเนินการภายใต้พันธกิจภายใต้อนุสัญญานี้

ความท้าทายในข้อบังคับนี้คือ จะต้องพยายามให้ประเทศสมาชิกยอมรับในการบังคับใช้ข้อบังคับนี้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในอนุสัญญานี้ได้พยายามบังคับทางอ้อมให้ประเทศสมาชิกออกข้อบังคับใช้ภายในประเทศที่สอดคล้องกับอนุสัญญานี้ เพราะการพัฒนาอาชีพและทักษะสำหรับคนประจำเรือมีความสำคัญมากในการเดินเรือที่มีประสิทธิภาพ และปลอดภัย

ข้อดีของข้อกำหนดนี้ คือเป็นการเปิดโอกาสในการทำงานของคนประจำเรือมากขึ้น และการคุ้มครองคนประจำเรือในอนุสัญญานี้ได้รับความสนใจจากประเทศสมาชิก และคนประจำเรือมากขึ้นด้วย Nguyen Viet Hoang Son ,2014 หน้า 43 กล่าวว่า หากประเทศเวียดนามต้องการให้คนประจำเรือของตนมีศักยภาพจะต้องพัฒนาให้คนประจำเรือมีความทักษะความรู้ในทางปฏิบัติที่จำเป็น และคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถรองรับมาตรฐานสากล นักเดินเรือที่ได้รับการฝึกฝนมาเป็น

อย่างดีเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดของเจ้าของเรือ แสดงถึงการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้แน่ใจว่าคนประจำเรือเหล่านี้จะสามารถทำงานบนเรือได้อย่างปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ

ปัญหาที่พบเจอคือช่องว่างความสามารถและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของคนประจำเรือในประเทศเวียดนามเมื่อเทียบกับมาตรฐานสากล จากการที่อนุสัญญาฯนี้ที่กำหนดคุณสมบัติของผู้ทำการในเรือนั้นเป็นการเพิ่มความยากลำบากในการที่จะสมัครเข้าทำงานเรือมากยิ่งขึ้น แต่ถ้ามองในอีกมุมหนึ่งถือว่าการเพิ่มศักยภาพในการทำงานของคนประจำเรือเพื่อทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ซึ่งปัญหาเหล่านี้ล้วนพบเจอในแรงงานทางทะเลเกือบทุกประเทศรวมถึงประเทศไทยด้วย ช่องว่างความสามารถและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของคนประจำเรือของแต่ละประเทศนั้นแตกต่างกันอยู่ ทั้งนี้ IMO ได้พยายามที่จะกำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

2.1.5 ปัญหาการส่งตัวกลับ (Repatriation)

ปัญหานี้พบมากในเรือที่จดทะเบียนแบบ FOC (Flag of Convenience) หรือการจดทะเบียนเรือแบบเปิด กล่าวคือ เมื่อคนประจำเรือทำงานครบสัญญาจ้าง บางครั้งเรือสินค้าไม่ได้อยู่ในเมืองท่าที่คนประจำเรือนั้นอาศัยอยู่ ซึ่งเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างแล้ว เจ้าของเรือจะต้องส่งคนประจำเรือเหล่านั้นกลับไปยังประเทศของตน ตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ข้อบังคับ 2.5 การส่งตัวกลับ ได้กำหนดไว้ว่า คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับโดยที่คนประจำเรือไม่เสียค่าใช้จ่ายในสภาพการณ์และเงื่อนไขตามที่ระบุไว้ และห้ามเจ้าของเรือกำหนดให้คนประจำเรือจ่ายเงินล่วงหน้าเป็นค่าส่งตัวกลับเมื่อเริ่มการจ้างงานคนประจำเรือ รวมถึงการเรียกคืนค่าส่งตัวกลับจากค่าจ้างหรือการได้รับสิทธิอื่นๆคนประจำเรือ

ซึ่งปัญหาที่พบเจอจะเป็นในเรื่องที่เมื่อครบกำหนดสัญญาแล้ว เจ้าของเรือเพิกเฉยต่อการส่งตัวคนประจำเรือกลับ หรือบางครั้งมีการหักเงินค่าจ้างเป็นค่าเดินทางกลับ หรือบางครั้งไม่จ่ายค่าจ้างให้กับคนประจำเรือเลย บ่อยครั้งที่เจ้าของเรือจะยังไม่ส่งตัวคนประจำเรือกลับด้วยเหตุผลว่ายังไม่สามารถหาคนมาทดแทนได้ ทำให้คนประจำเรือที่ครบกำหนดสัญญาแล้วต้องทำงานต่อ และเมื่อเรือสินค้าดังกล่าวเดินทางมาทำสินค้าในเมืองท่าที่เจ้าของเรือมองว่าค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับราคาถูกลง จึงจะให้มีการเปลี่ยนตัวคนประจำเรือ

จะเห็นได้ว่าสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลสากลปัญหาหลักๆเลยจะเป็นเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้างของคนประจำเรือ ซึ่งพอเกิดปัญหานี้แล้วก็จะมีปัญหาเรื่องอื่นตามมา เช่น เรื่องที่พักอาศัย และอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน รวมถึงปัญหาการส่งตัวกลับ เป็นต้น ปัญหานี้จะพบมากในเรือที่จดทะเบียนระบบ FOC (Flag Of Convenience) (รายละเอียดของเรือที่จดทะเบียนระบบ FOC จะกล่าวต่อไปในบทที่ 4) ส่วนสาเหตุอื่นๆ ที่พบเจอ เช่น ทักษะภาษาอังกฤษ ซึ่งจะพบมากในประเทศที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ ทำให้หลายครั้งเกิดปัญหาด้านการสื่อสาร

ระหว่างเรือกับเรือ รวมถึงเรือกับชายฝั่ง ซึ่งอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุทางทะเลได้ นอกจากนี้ปัญหาเรื่องการคัดเลือกคนและบรรจุคนเข้ารับการดำเนินงานบนเรือที่จะมีการจ่ายเงินเพื่อให้ตนเองได้ไปทำงานบนเรือสินค้าระหว่างประเทศ เพราะคาดหวังว่าจะได้ค่าจ้างที่สูงกว่าการทำงานบนเรือในประเทศ กรณีนี้พบมากในประเทศกำลังพัฒนา รวมถึงปัญหาการโอกาสและการพัฒนาทักษะในอาชีพของคนประจำเรือ เพื่อที่จะส่งเสริมและกระตุ้นให้คนประจำเรือมีความตื่นตัวในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และเพื่อป้องกันมิให้เกิดอุบัติเหตุทางเรือ อันจะก่อให้เกิดความสูญเสียต่อชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงมลภาวะทางทะเล ดังนั้น IMO จึงมีการกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขึ้นมา เพื่อให้สามารถแน่ใจว่า คนประจำเรือมีความรู้และความสามารถที่จะปฏิบัติงานบนเรือสินค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินระหว่างอยู่กลางทะเล

2.2 สภาพปัญหาแรงงานในประเทศ

ในช่วงระยะเวลาเกือบ 20 ปีที่ผ่านมา ประเทศไทยประสบปัญหาขาดแคลนคนประจำเรือ ซึ่งในขณะนั้นมีสถาบันที่เปิดสอนเกี่ยวกับด้านพาณิชย์นาวีมีเพียงแห่งเดียว นั่นคือ ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี เป็นหน่วยงานที่อยู่ในความดูแลของกรมเจ้าท่า ด้วยความที่เป็นหน่วยงานเพียงแห่งเดียวของประเทศที่มีการเปิดสอนหลักสูตรพาณิชย์นาวี ทำให้ผลิตนักเดินเรือไม่เพียงพอต่อความต้องการของเรือสินค้า ดังนั้น กระทรวงคมนาคมมีมติสั่งการให้กรมเจ้าท่าเร่งผลิตนักเดินเรือเพื่อตอบสนองความต้องการในตลาดเรือสินค้าให้มากขึ้น ส่งผลให้มีมหาวิทยาลัยหลายแห่งและสถานศึกษาเอกชนต่างแสดงเจตจำนงในการขออนุญาตเปิดหลักสูตรพาณิชย์นาวีขึ้น เบื้องต้นมี 2 แห่ง ที่ได้รับอนุญาตให้เปิดหลักสูตรได้ คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยบูรพา โดยเปิดในชื่อคณะวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิทยาการเดินเรือ ซึ่งภายหลังได้มีภาคเอกชนขออนุญาตจัดตั้งโรงเรียนที่สอนเกี่ยวกับด้านพาณิชย์นาวีขึ้นอีกหลายโรงเรียน ส่งผลให้สถาบันเหล่านี้ผลิตนักเดินเรือออกมาจำนวนมากทำให้นักเดินเรือมีปริมาณมากเกินความต้องการในประเทศ กรมเจ้าท่าจึงมีแนวคิดที่จะกระตุ้นและส่งเสริมให้คนประจำเรือไทยสามารถทำงานในเรือสินค้าต่างประเทศ แต่มีอุปสรรคทางด้านภาษาอังกฤษเช่นเดียวกับประเทศอื่นที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ เช่น ประเทศเวียดนาม เป็นต้น

เหตุผลอีกประการหนึ่งคือ นักเดินเรือ หรือคนประจำเรือในปัจจุบันมีความคิดในการทำงานที่เปลี่ยนไป คือคนประจำเรือหลายคนมีแนวความคิดที่ต้องการจะทำงานบนบกที่เกี่ยวข้องกับบริษัทเรือ ท่าเรือ บริษัทขนส่งสินค้า หรือรับราชการที่กรมเจ้าท่ามากกว่าที่จะต้องการทำงานบนเรือสินค้าระหว่างประเทศ เพื่อที่จะไม่ต้องไปทำงานบนเรือ เพราะการทำงานบนเรือสินค้าที่เดินทางระหว่างประเทศมีสภาพการทำงานที่มีความเสี่ยง และมีความกดดันสูง รวมถึงสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาอันยาวนานหลายเดือนทำให้คนประจำเรือต้องห่างไกลจากบ้าน หรือครอบครัวของตนเอง หลายครั้งที่คนประจำเรือเหล่านี้ประสบปัญหาครอบครัว เช่น การหย่าร้าง เป็นต้น

ในที่นี้จะขอแบ่งประเภทของผู้ที่ทำการในเรือ กล่าวคือ ในเรือสินค้า 1 ลำ จะมีตำแหน่งในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายเดินเรือ และ ฝ่ายช่างกลเรือ โดยหัวหน้าของฝ่ายเดินเรือคือ กัปตันเรือ (Master/Captain) และ หัวหน้าของฝ่ายช่างกลเรือ คือ ต้นกล (Chief Engineer) โดยในทางเรือจะให้ กัปตันเรือ เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจบนเรือ

ซึ่งตำแหน่งของผู้ทำการในเรือตามข้างต้นจะมีหน้าที่ในการทำงานที่แตกต่างกันไปตามคุณสมบัติความรู้ความสามารถที่จะต้องผ่านการเรียนและฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆตามที่กำหนดมา ซึ่งในบางครั้งตั้งแต่ตำแหน่งนายประจำเรือฝ่ายเดินเรือ และนายประจำเรือฝ่ายช่างกลขึ้นไปจะเรียกโดยรวมว่า นักเดินเรือ (Mariner) ตำแหน่งเหล่านี้ส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาจากสถาบันด้านพาณิชยนาวิเป็นหลัก หลักสูตร 5 ปี ส่วนตำแหน่งตั้งแต่ต้นนายประจำเรือฝ่ายเดินเรือ และนายประจำเรือฝ่ายช่างกลลงไป ยกเว้นตำแหน่งนักเรียนฝึกฝ่ายเดินเรือ และฝ่ายช่างกล จะเป็นผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับตามตำแหน่งตามที่ IMO กำหนด ซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้นเพื่อสามารถทำการในเรือสินค้าได้ ส่วนตำแหน่งนักเรียนฝึกฝ่ายเดินเรือ และฝ่ายช่างกลนั้น หมายถึง ผู้ที่โดยส่วนใหญ่แนวความคิดที่คนประจำเรือต้องการทำงานบนบกที่เกี่ยวข้องการเรือสินค้ามากขึ้นนั้นมีสาเหตุเนื่องมาจาก

1. อัตราการแข่งขันตำแหน่งในเรือมีสูงขึ้น ทำให้บางส่วนเปลี่ยนความคิดมาทำงานบนบกที่เกี่ยวข้องกับสายงานที่เรียนมาเช่น ทำงานเกี่ยวกับท่าเรือ รัฐบาล หรืออาจารย์พิเศษ เป็นต้น (กรณีนี้เกิดขึ้นกับผู้ที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตร 5 ปี)

2. อุปสรรคทางด้านภาษาอังกฤษ เมื่อมีนักเดินเรือ หรือคนประจำเรือในประเทศมากเกินความต้องการของเรือสินค้าในประเทศ ทำให้คนประจำเรืออยู่ในสภาพการรองาน หรือรอการเรียกตัวไปทำงานจากบริษัทเจ้าของเรือ หรือบริษัทขนส่ง ซึ่งทางหน่วยงานของรัฐร่วมกับหน่วยงานเอกชนพยายามหาช่องทางในการเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับคนประจำเรือมากขึ้น โดยการส่งเสริมให้คนประจำเรือไทยไปทำงานกับเรือสินค้าต่างประเทศ แต่อุปสรรคสำคัญอย่างหนึ่งคือคนประจำเรือไทยส่วนใหญ่มีความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษน้อยมาก รวมถึงผู้ที่เรียนหลักสูตร 5 ปีด้วยล้วนแต่ประสบปัญหาด้านภาษา ดังนั้นเพื่อกระตุ้นและสร้างทักษะความรู้ทางภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น คือ สถาบันพาณิชยนาวิต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ต่างเริ่มเพิ่มคุณสมบัติด้านภาษาอังกฤษในการสมัครเข้าเรียนหลักสูตรพาณิชยนาวิ ในที่นี้จะกล่าวถึงศูนย์ฝึกพาณิชยนาวิ ที่กำหนดให้ผู้ที่สมัครเข้าเรียนหลักสูตรพาณิชยนาวิ จะต้องยื่นคะแนน TOEIC 450 คะแนนเป็นอย่างน้อย

3. ปัญหาที่ต้องห่างไกลจากบ้านและครอบครัวเป็นระยะเวลานาน เนื่องด้วยสัญญาการจ้างงานของคนประจำเรือกับบริษัทเจ้าของเรือส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 9 เดือน ทำให้พวกเขาต้องห่างไกลบ้านและครอบครัวของพวกเขาเป็นระยะเวลานานหลายเดือน ซึ่งบางครั้งคนใน

ครอบครัวไม่ว่าจะเป็นพ่อ แม่ ภรรยา สามี หรือลูกของพวกเขาเกิดการเจ็บป่วย คนประจำเรือเหล่านี้ไม่สามารถกลับไปดูแลคนในครอบครัวของเขาได้ เนื่องจากต้องทำงานอยู่ในทะเล โดยเฉพาะกลุ่มคนประจำเรือที่มีสัญญาการจ้างงานที่ต้องทำงานอยู่ต่างประเทศแทบจะไม่มีแผนการเดินทางเข้าประเทศไทย บางครั้งคนประจำเรือเหล่านี้ต้องจากบ้านและครอบครัวในขณะที่ภรรยากำลังตั้งครรภ์ ทำให้พวกเขาไม่สามารถอยู่ดูแลภรรยา หรือลูกที่กำลังจะเกิดขึ้นมาได้ หรือไม่สามารถเลี้ยงลูกด้วยตัวเองได้ บ่อยครั้งที่การทำงานบนเรือนี้ภรรยาที่อยู่บ้านจะต้องทำหน้าที่ดูแลลูกคนเดียว และมีคนประจำเรือหลายคนที่จะต้องประสบปัญหาครอบครัวโดยการหย่าร้างไป ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้คนประจำเรือรุ่นใหม่เปลี่ยนความคิดที่จะทำงานบนเรือสินค้าที่ต้องเดินทางไปต่างประเทศเป็นระยะเวลานานหลายเดือน โดยที่พวกเขาต่างหันมาทำงานบนชายฝั่งมากขึ้น โดยเฉพาะงานที่เกี่ยวข้องกับท่าเรือ หรือระบบการขนส่งสินค้าทางเรือ ยังจำเป็นต้องอาศัยคนที่มีความรู้เกี่ยวกับเรือ และระบบการขนส่ง ถึงแม้ว่าเงินเดือนจะไม่มีจำนวนมากเมื่อเทียบกับการทำงานบนเรือ แต่คนประจำเรือเหล่านี้กลับมีความยินดีที่จะทำงานบนชายฝั่งเพื่อที่จะสามารถได้อยู่ใกล้ชิดครอบครัวมากยิ่งขึ้น

4. ปัญหาเรื่องการสอบความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือ กล่าวคือ ปัจจุบัน

มีหลายสถาบันที่เปิดสอนหลักสูตรพาณิชยศาสตร์ในในประเทศไทยเพิ่มขึ้น ส่งผลให้มีผู้สำเร็จการศึกษาด้านพาณิชยศาสตร์เพิ่มมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งพวกเขาเหล่านี้จะต้องเข้ามาทำการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือกับกรมเจ้าท่า เพื่อที่จะสามารถนำใบประกาศนียบัตรนี้เป็นใบรับรองความสามารถเพื่อเข้าทำงานบนเรือในตำแหน่งต่างๆ เช่น ผู้ที่จะทำงานบนเรือในตำแหน่งผู้ช่วยนายประจำเรือ จะต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายประจำเรือ ซึ่งจะมีบางคนที่ผ่านการสอบข้อเขียน แต่ยังไม่ผ่านการสอบสัมภาษณ์ ซึ่งพวกเขาจะมีโอกาสในการสอบแก้ตัวให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี แต่ด้วยความที่มีผู้เข้ารับการทำสอบ และไม่ผ่านการทดสอบจำนวนมาก จึงทำให้มีรอบระยะเวลาในการรอการสอบครั้งต่อไปที่นานขึ้น บางครั้งต้องรอรอบระยะเวลาการสอบครั้งต่อไปนานเกือบ 4 เดือน ทำให้พวกเขามีโอกาสในการสอบแก้ตัวน้อยลง และหลังจากคนประจำเรือสอบผ่านความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือแล้ว ปัญหาต่อมาคือเรื่องระยะเวลาในการรอรับใบประกาศนียบัตรใช้เวลานานนับเดือน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานบนเรือของคนประจำเรือเหล่านี้ได้ ปัญหานี้เป็นปัญหาขั้นตอนการทำงานของหน่วยงานราชการเองซึ่งจะต้องหาวิธีการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อแก้ไขปัญหานี้ต่อไป

5. ปัญหาเรื่องค่าจ้าง เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นแทบจะทุกประเทศที่จะต้องมีการมีบริษัท

เจ้าของเรือบางบริษัทค้างจ่ายค่าจ้างให้กับคนประจำเรืออย่างน้อย 1 เดือน ซึ่งบางบริษัทในประเทศไทยค้างจ่ายค่าจ้างสูงสุดถึง 5 เดือน ได้มีการร้องเรียนไปยังหน่วยงาน ซึ่งทางหน่วยงานจะมีการประสานงานตรวจสอบหาข้อเท็จจริงก่อนแล้วจึงประสานกับกระทรวงแรงงานฯ เข้าทำการตรวจสอบ

บริษัทเจ้าของเรือดังกล่าวและมีคำสั่งให้จ่ายค่าจ้างที่ค้างไป เป็นต้น บางครั้งเรือสินค้าที่ซีกงไทยที่ยังไม่ได้รับค่าจ้างจากบริษัทเจ้าของเรือเป็นระยะเวลาหลายเดือน เมื่อเดินทางเข้าไปยังประเทศที่ให้สัตยาบันกับอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ก็จะมีการร้องเรียนไปยังประเทศนั้นเกี่ยวกับเรื่องค่าจ้าง ซึ่งประเทศที่ได้รับเรื่องร้องเรียนก็จะประสานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในไทยเพื่อดำเนินการช่วยเหลือคนประจำเรือบนเรือนั้น แต่มีบ่อยครั้งที่คนประจำเรือของเรือไม่กล้าที่จะร้องเรียนไปยังหน่วยงานของรัฐเพราะเกรงว่าเมื่อเจ้าของเรือทราบแล้วจะไม่จ่ายเงินให้ จึงทำให้บางครั้งคนประจำเรือจะประสานขอความช่วยเหลือไปยังองค์กรอิสระ เช่น Stella Maris Centre (ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล)เป็นความร่วมมือระหว่างสหภาพยุโรป องค์กร Stela Maris องค์กร ILO และ Caritas Thailand (สภาพระสังฆราชคาทอลิก) โดยศูนย์ฯ จะดำเนินการให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแรงงานทางทะเลที่ประสบปัญหาจากการทำงาน ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ โดยการทำงานของศูนย์ฯจะเป็นการบูรณาการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ กับมูลนิธิหรือองค์กรเอกชน เช่น สำนักงานแรงงานจังหวัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด สำนักงานประกันสังคมจังหวัด ศูนย์พัฒนาฝีมือแรงงานจังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด สาธารณสุขจังหวัด และมูลนิธิเพื่อสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ โดยมีจัดหางานจังหวัดเป็นหัวหน้าศูนย์ฯ เพื่อป้องกันมิให้เกิดปัญหาการค้ำมนุษย์ การละเมิดสิทธิมนุษยชนของแรงงานต่างด้าว และเป็นศูนย์รวบรวมข้อมูล สะท้อนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับปัญหาของแรงงานต่างด้าว เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน

6.การส่งตัวกลับ

เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบจัดการส่งตัวคนประจำเรือกลับโดยวิธีการต่างๆที่รวดเร็วและเหมาะสม ซึ่งโดยปกติแล้วรูปแบบการเดินทางกลับจะเป็นการโดยสารเครื่องบิน และคนประจำเรือมีสิทธิเลือกจุดหมายปลายทางว่าจะให้ส่งตนกลับไปทีใด แต่สิทธินั้นจะหมดไป หากคนประจำเรือไม่ใช้สิทธินั้นภายในระยะเวลาที่เหมาะสมที่จำกัดไว้โดยกฎระเบียบหรือกฎหมายภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วม โดยการเดินทางกลับของคนประจำเรือต้องไม่เสียค่าใช้จ่ายในสภาพการณ์และเงื่อนไขที่ระบุไว้ในประมวลข้อปฏิบัติ กรณีข้อตกลงการจ้างหมอดายุลงระหว่างการออกทะเล หรือ เมื่อข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือสิ้นสุดลง โดยเจ้าของเรือ หรือคนประจำเรือ หรือเมื่อคนประจำเรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ตามข้อตกลงการจ้างงานได้อีกต่อไป หรือไม่สามารถที่จะคาดหมายได้ว่าจะปฏิบัติหน้าที่นั้นได้ด้วยเหตุผลบางประการ ซึ่งเจ้าของเรือต้องไม่มีการเรียกเก็บเงินล่วงหน้าเป็นค่าส่งตัวกลับ และเรียกคืนค่าส่งตัวกลับจากค่าจ้าง หรือการได้รับสิทธิอื่นๆคนประจำเรือ ยกเว้นคนประจำเรือนั้นได้มีการกระทำผิดร้ายแรงในพันธกรณีของการจ้างงาน ตามระเบียบ หรือกฎหมายภายในประเทศ หรือข้อตกลงจากการร่วมเจรจาต่อรองที่มีผลใช้บังคับ

ปัจจุบันด้วยสถานการณ์ที่มีการแพร่ระบาดเชื้อโคโรนาไวรัส -19 ส่งผลกระทบต่อคนประจำเรือทั่วโลก กล่าวคือ ทำให้คนประจำเรือที่หมดสัญญาการจ้างไม่สามารถที่จะกลับบ้านของตนเองได้ตามกำหนดระยะเวลา ถึงแม้ว่าเจ้าของเรือ และประเทศสมาชิกจะพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาเพื่อให้คนประจำเรือเหล่านี้ได้กลับบ้าน แต่มีข้อจำกัดหลายประการ เช่นการหาคนประจำเรือใหม่ทดแทนกับตำแหน่งที่หมดสัญญา หรือเมืองท่าหลายแห่งยังคงมีมาตรการที่ให้เรือสามารถทำสินค้าได้ แต่ไม่อนุญาตให้คนประจำเรือขึ้นฝั่งได้ เป็นต้น ซึ่งด้วยเหตุเหล่านี้ส่งผลให้คนประจำเรือที่หมดสัญญาแล้ว ทางบริษัทเจ้าของเรือขอร้องให้อยู่ทำงานต่อไปก่อน ทำให้คนประจำเรือบางคนจำเป็นต้องทำงานอยู่บนเรือนานกว่า 18 เดือน เป็นต้น

ซึ่งปัญหาแรงงานทางทะเลในประเทศไทย จะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานทางทะเลที่ทำงานกับบริษัทคนไทย ส่วนที่สองเป็นปัญหาแรงงานทางทะเลที่เกิดขึ้นในเขตท่าเรือขนาดใหญ่ ซึ่งกรณีอาจจะเกิดขึ้นกับแรงงานทางทะเลที่เป็นคนไทย และแรงงานทางทะเลที่เป็นคนต่างชาติ และเรือสินค้าดังกล่าวได้เดินทางเข้ามาทำสินค้าในเขตท่าเรือในประเทศไทย และคนประจำเรือสินค้าต่างชาติได้มีการร้องขอความช่วยเหลือกับหน่วยงานในประเทศไทย ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานทางทะเลคนไทย จะเป็นเรื่องค้างจ่ายค่าจ้างของบริษัทในไทยบางบริษัท ซึ่งค้างจ่ายครั้งละหลายเดือนทำให้เกิดมีการร้องขอความช่วยเหลือกับหน่วยงาน เรื่องการสอบความรู้คนประจำเรือที่มีหลายขั้นตอนและเกิดความล่าช้าในการสอบและรอผลสอบ ส่งผลให้บางครั้งคนประจำเรืออาจพลาดโอกาสในการไปทำงานบนเรือสินค้าระหว่างประเทศเพราะสอบไม่ทัน หรือประกาศผลสอบล่าช้า และล่าสุดด้วยสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ทำให้คนประจำเรือที่อยู่บนเรือสินค้าส่วนใหญ่ทั่วโลกประสบปัญหาเกี่ยวกับเรื่องการส่งตัวกลับของตน ว่ามีการล่าช้าเป็นจำนวนหลายเดือน ทำให้เกิดปัญหาสภาพจิตใจของคนประจำเรือที่ต้องการกลับบ้าน ซึ่งกรมเจ้าท่าจะต้องหาวิธีการช่วยเหลือคนประจำเรือไทยให้สามารถกลับบ้านได้ต่อไป

บทที่ 3

สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา

เขตท่าเรือศรีราชาจะประกอบด้วยท่าเรือสินค้าใหญ่ๆ ท่าเรือน้ำมันต่างๆไม่ว่าจะเป็นท่าเรือบริษัทน้ำมันปตท. ท่าเรือบริษัทน้ำมันเอสโซ่ ท่าเทียบเรือบริษัทน้ำมันเชลล์ รวมถึงจุดทอดสมอท่าสินค้าบริเวณเกาะสีชัง จัดได้ว่าเป็นเขตท่าเรือที่มีทั้งเรือที่มีเรือหลายประเภททั้งที่ชักธงสัญชาติไทย และชักธงสัญชาติอื่นๆเข้ามาทำการค้าอยู่ตลอดเวลา หลายครั้งที่องค์กรอิสระจะได้รับแจ้งปัญหาความไม่เป็นธรรมเกี่ยวกับแรงงานทางทะเล และองค์กรอิสระจะติดต่อส่งข้อมูลเพื่อประสานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ช่วยเหลือคนประจำเรือเหล่านั้น ปัญหาแรงงานทางทะเลที่เกิดขึ้นในเขตท่าเรือศรีราชา มีดังนี้

3.1 ปัญหาเรื่องค่าจ้าง

ปัญหาเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้างคนประจำเรือ เป็นปัญหาที่คนประจำเรือประสบกับปัญหานี้บ่อยมาก และมีหลายรูปแบบ เช่น บริษัทเจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างไม่ครบ หรือค้างไม่จ่ายเป็นระยะเวลาหลายเดือน ซึ่งตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเลระหว่างประเทศ ค.ศ.2006 ได้บัญญัติไว้แล้วว่า “คนประจำเรือทุกคนต้องได้รับค่าจ้างจากการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ และเต็มจำนวนตามข้อตกลงการจ้างงานของตน” และตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2549 มาตรา 49 ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลา บางครั้งคนประจำเรือต้องการส่งเงินดังกล่าวกลับไปให้กับครอบครัวแต่ไม่สามารถดำเนินการเนื่องจากติดขัดปัญหาเรื่องการโอนเงินตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 มาตรา 51 บัญญัติไว้ว่า “เจ้าของเรือต้องจัดให้คนประจำเรือสามารถดำเนินการโอนเงินที่ได้รับทั้งหมดหรือบางส่วนให้กับบุคคลตามที่คนประจำเรือกำหนดตามกำหนดระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน โดยเจ้าของเรืออาจเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากคนประจำเรือได้ในอัตราที่จ่ายจริง” เพื่อช่วยเหลือให้คนประจำเรือสามารถโอนเงินค่าจ้างบางส่วนกลับไปให้กับครอบครัวของตนเองได้ เมื่อคนประจำเรือไม่สามารถเรียกร้องโดยตรงให้บริษัทเจ้าของเรือให้จ่ายค่าจ้างให้ครบได้ คนประจำเรือจำเป็นต้องหาวิธีการที่จะสามารถทำให้พวกเขาได้รับเงินค่าจ้างเต็มจำนวน ตัวอย่างเช่น บริษัทเจ้าของเรือค้างจ่ายค่าจ้างในการทำงานของคนประจำเรือ เมื่อเรือสินค้าเดินทางเข้าเทียบท่าประเทศใดก็ตามที่เป็นภาคีในอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ก็จะมีการแจ้งร้องเรียนไปที่หน่วยงานของประเทศนั้น หรืออาจจะร้องเรียนไปที่ Stella Maris Centre (ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล) (ในที่นี่จะเรียกว่า Stella Maris Centre) ด้วยที่เขตท่าเรือศรีราชา

ทั้งเรือสินค้าไทยและต่างประเทศเดินทางเข้ามาทำสินค้าตลอดเวลา เป็นเรื่องที่น่ายินดีอย่างหนึ่งว่า คนประจำเรือไทยในเขตท่าเรือศรีราชาแทบจะไม่มีปัญหาเรื่องการไม่ได้รับค่าจ้างในการทำงาน ในทางกลับกันมีเรือสินค้าต่างประเทศบางลำที่ไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานเป็นระยะเวลาหลายเดือน และมีสภาพความเป็นอยู่บนเรือที่ยากลำบาก ทั้งในเรื่องที่พักอาศัย และอาหาร น้ำดื่ม ดังนั้น เมื่อเรือสินค้าได้เข้าเขตน่านน้ำของประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เรือบางลำจะส่งเรื่องร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อขอความช่วยเหลือ แต่กระนั้นก็ยังมียุทธศาสตร์บางลำที่ไม่กล้าแม้แต่จะร้องเรียนเนื่องด้วยกลัวว่าชื่อของตนจะถูกขึ้นบัญชีดำ (Black List) ซึ่งจะเป็นการตัดโอกาสในการทำงานบนเรือในอนาคต (รายละเอียดจะกล่าวในบทที่ 4) ซึ่งในประเทศไทยนั้น หน่วยงานที่มักได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมของคนประจำเรือ คือ Stella Maris Centre ซึ่งส่วนใหญ่จะแจ้งข้อมูลร้องเรียนผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อ Stella Maris Centre ได้รับแจ้งข้อมูลร้องเรียนเรื่องค่าจ้างจากคนประจำเรือดังกล่าวแล้วจะดำเนินการตามขั้นตอน คือ หากเป็นเรือสินค้าที่ซุกธงไทย บริษัทเจ้าของเรือจดทะเบียนอยู่ในประเทศไทย ตัวแทนจาก Stella Maris Centre จะประสานกับกระทรวงแรงงาน กรมเจ้าท่า และตำรวจเพื่อเข้าทำการตรวจสอบกับบริษัทเจ้าของเรือดังกล่าว หากพบว่าได้กระทำเช่นนั้นจริง กระทรวงแรงงานจะดำเนินการแจ้งให้บริษัทเจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างที่ค้างกับคนประจำเรือให้ครบถ้วน ซึ่งตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 มาตรา 50 บัญญัติไว้ว่า ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่จ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา 49 ให้เจ้าของเรือจ่ายดอกเบี้ยให้แก่คนประจำเรือในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี นับเป็นเรื่องที่น่ายินดีที่ในเขตท่าเรือศรีราชาไม่ได้รับแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับค่าจ้างจากคนประจำเรือไทย

ในทางกลับกัน หน่วยงานจะได้รับแจ้งเรื่องร้องเรียนนี้จากเรือสินค้าต่างประเทศที่เดินทางเข้ามาทำสินค้าในเขตท่าเรือศรีราชาผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ โดยคนประจำเรือบางส่วนจะขอร้องหน่วยงานที่รับแจ้งว่าอย่าให้เจ้าของเรือทราบว่าข้อมูลมาจากคนประจำเรือในเรื่องนั้น เพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับค่าจ้าง หรืออาจถูกขึ้นบัญชีดำ (Black List) ทำให้ไม่สามารถไปสมัครงานเรือที่อื่นได้ ซึ่งกรณีแบบนี้จะพบมากในเรือที่จดทะเบียนระบบ FOC (Flag of Convenience) ซึ่งรายละเอียดของเรือที่จะทะเบียนในระบบ FOC นี้จะกล่าวในบทที่ 4 คนประจำเรือของเรือสินค้าบางลำไม่ได้รับค่าจ้างเป็นระยะเวลาหลายเดือน บางครั้งทำให้คนประจำเรือของเรือสินค้าตัดสินใจที่ไม่นำเรือออกเดินทางตามแผนที่บริษัทวางไว้ แต่นำเรื่องที่บริษัทค้างจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลาหลายเดือนเข้าร้องเรียนต่อหน่วยงานรัฐเจ้าของเมืองท่า หรือร้องเรียนไปที่ Stella Maris Centre แต่ส่วนใหญ่จะร้องเรียนไปที่ Stella Maris Centre เพราะเป็นองค์กรอิสระที่มีเครือข่ายทั่วโลกและให้ความช่วยเหลือกับคนประจำเรือทั่วโลกมาแล้ว หน่วยงานนี้จึงเป็นหน่วยงานที่คนประจำเรือให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นมากว่าจะเป็นส่วนผลักดันและประสานงานกับหน่วยงานของรัฐเพื่อที่จะช่วยเหลือพวกเขาให้สามารถได้รับค่าจ้างที่ค้างได้

ดังนั้น เมื่อคนประจำเรือบนเรือสินค้าที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมในเรื่องค่าจ้าง จึงติดต่อร้องเรียนไปที่ Stella Maris Centre เพื่อแจ้งข้อมูลและขอความช่วยเหลือ หลังจาก Stella Maris Centre ได้รับข้อมูลจากคนประจำเรือก็จะส่งต่อข้อมูลนี้ประสานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการช่วยเหลือคนประจำเรือ เช่น กรมเจ้าท่า และตำรวจ เพื่อขึ้นตรวจเรือตามที่ได้รับแจ้งการร้องเรียนมา และประสานไปกับตัวแทนเจ้าของเรือในไทยเพื่อติดต่อกับเจ้าของเรือเกี่ยวกับเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง พร้อมกับให้การช่วยเหลือเบื้องต้นด้านอาหาร น้ำดื่ม และสิ่งของใช้ที่จำเป็นต่อการดำรงชีพให้กับคนประจำเรือบนเรือลำดังกล่าวระหว่างรอการดำเนินการจ่ายค่าจ้างของเจ้าของเรือ ในกรณีเรื่องค่าจ้างส่วนใหญ่จะไม่ใช้ระยะเวลาานมากนัก เพราะหากเจ้าของเรือปล่อยไว้นานจะมีผลกระทบกับการไปส่งสินค้ายังเมืองท่าถัดไป ดังนั้น เจ้าของเรือจะพยายามจ่ายในส่วนที่ค้างจ่ายก่อนเพื่อให้เรือสามารถเดินทางต่อไปได้ เพราะถ้าหากว่ายังจ่ายไม่แล้วเสร็จ เรือสินค้าลำนั้นจะโดนกักเรือไว้ไม่ให้ออกนอกประเทศทำให้ไม่สามารถเดินทางต่อไปเมืองท่าอื่นเพื่อส่งสินค้าได้ ดังนั้น เจ้าของเรือจะรีบดำเนินการให้แล้วเสร็จให้เร็วที่สุด เมื่อจ่ายเงินค่าจ้างเสร็จสิ้นแล้ว กรมเจ้าท่าจึงจะออกใบอนุญาตให้เรือออกจากท่า (Port Clearance) เดินทางต่อไปยังเมืองท่าอื่นได้

3.2 ปัญหาการส่งตัวกลับ

ปัญหาเรื่องการส่งตัวคนประจำเรือกลับเมื่อครบกำหนดสัญญา ตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 (Regulation 2.5) กล่าวไว้ว่า คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับ โดยคนประจำเรือไม่เสียค่าใช้จ่ายในสภาพการณ์และเงื่อนไขตามที่ระบุไว้ในประมวลข้อปฏิบัติ และประเทศสมาชิกต้องไม่ปฏิเสธสิทธิในการส่งตัวกลับของคนประจำเรือคนใด เนื่องจากสภาพการณ์ทางการเงินของเจ้าของเรือ หรือเนื่องจากเจ้าของเรือไม่สามารถหรือไม่เต็มใจให้เปลี่ยนตัวคนประจำเรือมาแทนซึ่งค่าใช้จ่ายส่วนนี้บริษัทเจ้าของเรือจะเรียกเก็บล่วงหน้าเป็นค่าส่งตัวกลับเมื่อเริ่มการจ้างงานคนประจำเรือ และเรียกคืนค่าส่งตัวกลับจากค่าจ้างคนประจำเรือไม่ได้ ยกเว้นคนประจำเรือนั้นจะกระทำผิดร้ายแรงในพันธกรณีของการจ้างงาน ตามกฎระเบียบ หรือกฎหมายภายในประเทศ หรือมาตรการอื่นๆหรือข้อตกลงจากการร่วมเจรจาต่อรองที่มีผลใช้บังคับ ซึ่งนี่เป็นหนึ่งในสิทธิการส่งตัวกลับที่คนประจำเรือได้รับ ซึ่งค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับเจ้าของเรือต้องรับผิดชอบรวมถึงค่าโดยสารไปสู่จุดหมายปลายทาง ค่าที่พัก อาหาร เงินและเบี้ยเลี้ยง นับแต่คนประจำเรือออกจากเรือจนกระทั่งถึงจุดหมายปลายทางในการส่งตัวกลับ หากเจ้าของเรือไม่ได้ดำเนินการในส่วนนี้ ประเทศสมาชิกเจ้าของเรือสามารถเรียกคืนค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับคืนได้จากเจ้าของเรือได้ แต่สิทธิในการส่งตัวกลับอาจหมดไป ถ้าคนประจำเรือไม่ใช่สิทธินั้นภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้โดยกฎระเบียบ หรือกฎหมายภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วม

เนื่องด้วยเขตท่าเรือศรีราชาจัดเป็นเขตท่าเรือที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่งในประเทศไทย ดังนั้นจึงมีเรือสินค้าทั้งที่ซักรงสัญชาติไทยและสัญชาติอื่นเดินทางเข้ามาทำสินค้าอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ซึ่งระหว่างการทำเรือเข้ามาทำสินค้าในเขตท่าเรือศรีราชา บางครั้งสัญญาจ้างงานของคนประจำเรือบางคนอาจครบกำหนดลงในช่วงเวลานั้น ซึ่งปกติตามข้อตกลงในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (Regulation 2.5 – Repatriation) และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 (หมวด 5 - การส่งตัวกลับ) ได้ระบุไว้ว่า คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับ เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้างโดยเจ้าของเรือเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับ รวมถึงอาหารและที่พัก ระหว่างเดินทางกลับ จนกว่าจะถึงจุดหมายปลายทางที่ตกลงกันนั้น ซึ่งส่วนใหญ่เจ้าของเรือจะปฏิบัติตามข้อตกลงที่ระบุไว้ แต่ยังคงมีเจ้าของเรือบางลำที่เพิกเฉยต่อข้อตกลงนี้ โดยเฉพาะเรือที่จดทะเบียนระบบ FOC จะพบบ่อยมากในการทิ้งเรือและคนประจำเรือหากจะถามว่าเมื่อเจ้าของทิ้งเรือแล้ว ทำไมคนประจำเรือถึงไม่สามารถกลับบ้านเองได้ คำตอบนี้จะเชื่อมโยงกับปัญหาการไม่จ่ายค่าจ้าง เมื่อเจ้าของเรือไม่จ่ายค่าจ้าง และทิ้งเรือของตนไป คนประจำเรือที่อยู่บนเรือนั้นไม่มีเงินเพราะไม่ได้รับค่าจ้างเป็นเวลานานหลายเดือน ก็ไม่สามารถที่จะเดินทางกลับประเทศของตนเองได้เพราะไม่มีเงิน ดังนั้นคนประจำเรือที่ถูกเจ้าของเรือทิ้งจำเป็นต้องหาทางติดต่อเพื่อขอความช่วยเหลือในการส่งตัวพวกเขากลับบ้าน เมื่อประเทศที่เป็นภาคีของอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ได้รับแจ้งข่าวต้องดำเนินการช่วยเหลือให้คนประจำเรือเหล่านี้ได้กลับบ้าน ตามGuideline B2.5.2 ประเทศที่เป็นภาคีสมาชิกควรให้การช่วยเหลือในทางปฏิบัติเท่าที่จะทำได้แก่คนประจำเรือที่ประสบปัญหาอยู่ หากมีความล่าช้าในการส่งตัวกลับ หน่วยงานที่มีอำนาจควรติดต่อประสานไปยังกงสุล หรือผู้แทนท้องถิ่นของประเทศเจ้าของเรือ และประเทศที่คนประจำเรือมีสัญชาติให้ทราบโดยทันที ในขณะที่เดียวกันก็จะติดต่อไปยังเจ้าของเรือเพื่อให้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างที่ค้างและนำคนประจำเรือเหล่านี้กลับบ้านต่อไป ซึ่งบางครั้งเจ้าของเรือจะเจรจาต่อรองการจ่ายเงินเดือนเป็นบางเดือน และจะนำส่งกลับบ้านให้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความยินยอมของคนประจำเรือด้วยว่า ยินยอมในข้อเสนอของเจ้าของเรือด้วยหรือไม่ มีหลายกรณีที่เจ้าของเรือทิ้งเรือ เมื่อหน่วยงานราชการดำเนินการติดต่อไปเจ้าของเรือจะต่อรองในการจ่ายเงินคือจ่ายไม่ครบ แต่จะนำส่งกลับบ้านให้ ซึ่งคนประจำเรือก็ยินยอมในข้อตกลงนั้นเพราะต้องการกลับบ้าน และไม่ต้องการอยู่บนเรือสินค้าแล้ว

ในความเป็นจริงแล้ว เมื่อเกิดการค้างจ่ายค่าจ้างของคนประจำเรือ มักจะมีปัญหาที่มีความเกี่ยวข้องกันตามมาด้วย กล่าวคือ บริษัทเจ้าของเรือที่มีประวัติในการค้างจ่ายค่าจ้าง ส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่จดทะเบียนเรือแบบเปิด (แบบ FOC) ซึ่งการจดทะเบียนลักษณะนี้จะเปิดโอกาสให้เจ้าของเรือเอาเปรียบคนประจำเรือในหลายๆด้าน ไม่ว่าจะเป็น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ชั่วโมงพักผ่อน ค่าจ้างที่ต่ำกว่าความเป็นจริง สภาพที่พักอาศัย และอาหารที่ไม่ถูกสุขลักษณะ เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวไม่เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 และเมื่อบริษัทเจ้าของเรือทิ้งเรือ

ตนเองหลังจากเสร็จภารกิจการทำสินค้าที่ท่าเรือ โดยการไม่จ่ายค่าจ้าง และคนประจำเรือไม่สามารถติดต่อเจ้าของเรือได้ ทำให้คนประจำเรือเหล่านั้นไม่มีเงินที่จะเดินทางกลับบ้านของตนเองได้ และขาดอาหาร น้ำดื่มที่จำเป็นต่อการดำรงชีพ ทำให้คนประจำเรือเหล่านั้นติดต่อขอความช่วยเหลือโดยการส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ร้องเรียนกับหน่วยงานในประเทศไทย เพื่อขอให้ดำเนินการช่วยเหลือพวกเขาให้สามารถได้รับเงินเดือน และสามารถส่งตัวกลับบ้านได้ ดังนั้น ประเทศไทยในฐานะที่เป็นประเทศภาคีสมาชิกในอนุสัญญาแรงงานทางทะเลฯ ต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือต่อคนประจำเรืออย่างเต็มความสามารถ เพื่อที่จะคนประจำเรือเหล่านั้นได้รับค่าจ้าง และสามารถเดินทางกลับบ้านได้อย่างปลอดภัย (ภาพการเจรจาระหว่างตัวแทนบริษัทเรือ กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และคนประจำเรือ ในภาคผนวก ก)

จะเห็นได้ว่า ปัญหาหลักๆที่เกิดขึ้นกับแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา จะเป็นในเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง และการส่งตัวกลับของคนประจำเรือ ซึ่งในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ปัญหานี้จะอยู่ในหัวข้อที่ 2 สภาพการจ้างงาน นอกจากนี้จะมีความเกี่ยวข้องถึงหัวข้อที่ 3 ที่พักอาศัย สิ่งสันหนากการ อาหาร และการจัดหาอาหาร ด้วย ซึ่งจะกล่าวต่อไปในบทที่ 4



บทที่ 4

วิเคราะห์แนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานทางทะเล

จากบทที่ 3 ได้กล่าวไว้ว่า เนื่องจากเขตท่าเรือศรีราชา เป็นเขตท่าเรือพาณิชย์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่งในประเทศไทยที่มีเรือสินค้าทั้งของไทย และต่างชาติ เดินทางเข้ามาทำสินค้าในเขตท่าเรือนี้อย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ปัญหาแรงงานทางทะเลปัญหาแรงงานทางทะเลที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือสินค้าต่างชาติที่เดินทางเข้ามาทำสินค้าในไทยและถูกเจ้าของเรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ดังนั้น ปัญหาหลักๆที่พบเจอในเขตท่าเรือศรีราชา คือ การค้างจ่ายค่าจ้าง และ การส่งตัวกลับคนประจำเรือ กล่าวคือเมื่อเจ้าของเรือไม่ได้จ่ายค่าจ้างตามสัญญาที่ตกลงกับคนประจำเรือ แสดงว่าเจ้าของเรือไม่มีความรับผิดชอบหรือใส่ใจคนประจำเรือตามที่อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 กำหนดไว้ รวมถึงมาตรการการดูแลใส่ใจเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตในเรือของคนประจำเรือ เช่น เรื่องอาหาร น้ำดื่มที่ไม่เพียงพอและไม่สะอาด ที่พักอาศัยบนเรือที่ไม่ถูกสุขลักษณะ จำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป และจำนวนชั่วโมงพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการที่เจ้าของเรือไม่ส่งตัวคนประจำเรือกลับบ้านเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

4.1 วิเคราะห์ปัญหาเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง

ตามอนุสัญญาแรงงานทางทะเล Regulation 2.2 Wages ข้อ 1 คนประจำเรือทุกคนจะต้องได้รับค่าจ้างของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และเต็มจำนวนตามข้อตกลงการจ้างของตน และ Standard A 2.2 กล่าวไว้ว่าสมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดให้การจ่ายเงินมีรอบระยะเวลาไม่นานไปกว่ารอบรายเดือน และให้สอดคล้องกับข้อตกลงร่วมที่มีผลบังคับใช้ ซึ่งเรือที่จดทะเบียนแบบ Closed Registry (การจดทะเบียนเรือแบบปิด) นั้นแทบจะไม่เจอปัญหานี้เลย แต่ปัญหานี้ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นกับคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือที่จดทะเบียนแบบเปิด หรือ ระบบ FOC (Flag of Convenience) หรือที่เรียกว่าการชักธงสะดวก กล่าวคือเป็นเรือที่ชักธงประเทศอื่นที่ไม่ใช่ประเทศที่อยู่จริงของเจ้าของเรือ เนื่องด้วยประเทศเจ้าของธงมีข้อเสนอที่ดึงดูดใจต่อเจ้าของเรือ ด้วยค่าธรรมเนียมนการจดทะเบียนเรือที่ราคาถูก ปลอดภัย และมีเสรีภาพในการจ้างแรงงานราคาถูก จัดว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จูงใจให้เจ้าของเรือตัดสินใจไปจดทะเบียนเรือ และชักธงของประเทศอื่นที่ไม่ใช่ประเทศที่ตนเองถือสัญชาติอยู่จริง

4.1.1 ปัญหาการจดทะเบียนเรือ

ปกติแล้วเรือแต่ละลำจำเป็นต้องมีสัญชาติ ดังนั้นเจ้าของเรือจึงมีหน้าที่ในการนำเรือของตนเองไปจดทะเบียนเรือ ดังนั้นการที่เจ้าของเรือจะเลือกจดทะเบียนเรือกับรัฐใด หรือการเลือกรูปแบบของการจดทะเบียนเรื่อนั้น เจ้าของเรือจะเลือกจดทะเบียนเรือเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเอง เช่น รัฐที่มีรูปแบบการจดทะเบียนเรือแบบเปิด ย่อมทำให้การจดทะเบียนเรือมีความสะดวกมากกว่ารัฐที่มีรูปแบบการจดทะเบียนเรือแบบปิดที่มีเงื่อนไขที่เข้มงวดกว่า

ซึ่งการจดทะเบียนเรือ (Ship Registry) เป็นกฎข้อบังคับหนึ่งเพื่อดูแลด้านความปลอดภัยของการขนส่งทางน้ำ และการคุ้มครองรักษาสิ่งแวดล้อมทางทะเล กฎหมายจะบังคับให้เรือต้องจดทะเบียนภายใต้ธงประเทศใดประเทศหนึ่ง เรียกว่า “รัฐเจ้าของธง” (Flag State) ซึ่งการถือสัญชาติของเรือจะเป็นตัวกำหนดให้เรือต้องผูกพันกับกฎหมายประเทศนั้น รวมถึงเขตอำนาจศาลเหนือเรือ เจ้าของเรือ และลูกเรือ โดยเรือสามารถถือได้เพียงสัญชาติเดียว ซึ่งแต่ละประเทศจะกำหนดเงื่อนไขของเรือที่จะมาถือสัญชาติของตนแตกต่างกันไป บางประเทศอนุญาตให้จดทะเบียนเฉพาะเจ้าของเรือหรือผู้ประกอบการหลักที่ถือสัญชาติของประเทศนั้นๆ เท่านั้น เรียกว่า “Closed Registry” (การจดทะเบียนเรือแบบปิด) แต่บางประเทศจะเปิดให้เรือต่างชาติมาจดทะเบียนถือสัญชาติของประเทศนั้นได้ เรียกว่า “Open Registry” (การจดทะเบียนเรือแบบเปิด)

ดังนั้น เจ้าของเรือจะต้องเลือกธง หรือสัญชาติให้กับเรือของตนตามที่ต้องการซึ่งจะต้องมีส่วนประกอบที่จำเป็น และมีประโยชน์ในการใช้เรือเพื่อทำการค้ามาเป็นข้อพิจารณา เช่น หากต้องการมีเรือไว้เพื่อเช่า ก็อาจจะเลือกซีกธงปานามา หรือ ธงไลบีเรีย เพื่อให้ผู้เช่าใช้ประโยชน์ในการนำเรือไปใช้และให้เกิดกำไรมากขึ้น เช่น ไม่มีโอกาสติด Black List ของชาติอาหรับ และเป็นธงชาติของชาติเป็นกลาง หรือ ต้องการซีกธงไทย เพราะต้องการขนส่งสินค้าของรัฐบาลไทย หรือต้องการซีกธงฮอนดูรัส เพื่อให้มีการอารักขาจากอังกฤษ เป็นต้น

ซึ่งทุกประเทศจะกำหนด ข้อจำกัดและคุณสมบัติปลีกย่อยต่างๆ เช่น การยอมรับสนธิสัญญา SOLAS (Safety Of Life At Sea), MARPOL 73/78 หรืออื่นๆ รวมถึงค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนที่ถูกหรือแพงแตกต่างกันไป ซึ่งตรงนี้เอง คือจุดขาย ในเรื่องการแข่งขันให้เจ้าของเรื่อนำเรือของตนเองไปจดทะเบียนด้วย

เพราะสาเหตุใดที่ทำให้เจ้าของเรือเลือกจดทะเบียนเรือของตนเองในประเทศที่ถูกประกาศว่ารับจดทะเบียนเรือแบบ FOC นั้นเป็นเพราะว่า มีค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนที่ราคาถูก เก็บภาษีต่ำ หรือปลอดภาษี รวมถึงกฎหมายของประเทศเหล่านี้ยังอนุญาตให้เจ้าของเรือสามารถจ้างแรงงาน

ทางทะเลราคาถูกได้ และยังสามารถตัดทอนค่าใช้จ่ายโดยการลดมาตรฐานความเป็นอยู่ และสภาพการจ้างของคนประจำเรือให้ต่ำที่สุดได้อีกด้วย ซึ่งสถานการณ์การแข่งขันที่สูงมากขึ้นในอุตสาหกรรมเดินเรือ ทำให้เรือที่จดทะเบียน FOC ก็จะถูกบีบบังคับให้โปรโมทเรือตนเองโดยการเสนอค่าธรรมเนียมในอัตราที่ต่ำที่สุด และจัดให้มีกฎระเบียบ เงื่อนไขที่น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ในทิศทางเดียวกัน เจ้าของเรือก็ถูกบังคับให้หาวิธีที่ถูกที่สุดและมีข้อกำหนด กฎเกณฑ์ที่น้อยที่สุดในการเดินเรือของตน เพื่อให้สามารถแข่งขันกับรายอื่นๆ ได้ ซึ่งการจดทะเบียนในระบบ FOC ก็เป็นวิธีแก้ปัญหาของเจ้าของเรือเหล่านี้ ตัวอย่างประเทศที่เปิดให้มีการจดทะเบียนแบบ FOC ได้แก่ ประเทศปานามา ประเทศไลบีเรีย เป็นต้น ซึ่ง 2 ประเทศนี้จัดได้ว่ามีกองเรือเป็นจำนวนมาก แต่เจ้าของเรือที่แท้จริง (Beneficial Owner) มาจากหลายๆประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น สหรัฐอเมริกา , อังกฤษ , เยอรมัน , นอร์เวย์ เป็นต้น ประเทศปานามาจัดเป็นประเทศที่เปิดรับจดทะเบียนเรือแบบ FOC ที่เป็นที่ยอมรับของชาติอื่นๆ นั้นเป็นเพราะว่า ปานามา มีข้อเสนอที่จูงใจให้เจ้าของเรือเลือกที่จะมาจดทะเบียน คือ ประการแรก สามารถจดทะเบียนได้สะดวก จากสำนักงานฯ และสถานกงสุลกกว่า 96 แห่งทั่วโลก โดยปานามา ยังรับจดทะเบียนเรือที่มีอายุจนถึง 25 ปี ในขณะที่หลายประเทศจะรับจดทะเบียนเฉพาะเรือต่อใหม่เท่านั้น ประการที่สอง ไม่มีการเสียภาษีจากรายได้ของการทำธุรกิจ ประการที่สาม ไม่มีการกำหนดขนาดน้ำหนักตันเรือ (Tonnage) ขั้นต่ำในการจดทะเบียนเรือ ประการต่อมา สามารถย้ายสัญชาติของเรือได้ง่าย และไม่จำเป็นต้องมีการตรวจสอบมาตรฐานความปลอดภัยซ้ำ ถ้าหากมีใบรับรองความปลอดภัย (Safety Certificate) ที่ยังไม่หมดอายุ และยังยอมรับใบสำคัญรับรองขนาดตันเรือ (Tonnage Certificate) โดยที่เรือไม่ต้องเข้าอู่แห้ง ซึ่งมีค่าใช้จ่ายสูง และประการสุดท้ายยังสามารถจดทะเบียนแบบ Dual Registration คือให้เรือถือสัญชาติอื่นสามารถจดทะเบียนแบบ FOC เป็นสัญชาติที่สองได้ โดยปกติจะเป็นเรือเช่าที่ผู้เช่าต้องการได้สิทธิประโยชน์จากรัฐ สุดท้ายมีค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนที่ต่ำ โดยเฉพาะถ้าจดทะเบียนกองเรือตั้งแต่ 5 ลำขึ้นไป จะมีส่วนลดค่าธรรมเนียมในการจดทะเบียนอีกด้วย

ซึ่งข้อเสนอที่เอื้อประโยชน์ให้กับเจ้าของเรือเหล่านี้ล้วนดึงดูดความสนใจให้เจ้าของเรือหลายบริษัทที่มีความสนใจที่จะเข้ามาดำเนินการยื่นขอจดทะเบียนเรือระบบ FOC แต่การจดทะเบียนเรือในระบบนี้มีผลกระทบที่เป็นผลเสียกับคนประจำเรืออย่างมาก เมื่อเรือได้รับจดทะเบียน FOC แล้ว เจ้าของเรือหลายแห่งก็มักจะจ้างแรงงานที่มีราคาถูกที่สุดเท่าที่จะพึงหาได้ เพื่อจ่ายค่าจ้างที่ต่ำที่สุด และตัดทอนค่าใช้จ่ายโดยการลดมาตรฐานความเป็นอยู่ และสภาพการจ้างงานของลูกเรือให้ต่ำที่สุด เมื่อเจ้าของเรือที่จดทะเบียนระบบ FOC พยายามที่จะหาจ้างแรงงานที่มีราคาถูก และลดมาตรฐานความเป็นอยู่ของคนประจำเรือส่งผลกระทบต่อคนประจำเรือที่ทำงานอยู่บนเรือดังกล่าวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

โดยในเขตท่าเรือศรีราชาส่วนใหญ่จะพบปัญหานี้ในเรือสินค้าที่ซักรงต่างชาติ ยกตัวอย่าง เช่น เรือ PANORMITIS AV เป็นเรือสินค้าประเภท Bulk Carrier สัญชาติไลบีเรีย และเจ้าของเรือเป็นคนสัญชาติกรีซได้ทิ้งสมออยู่บริเวณเกาะสีชัง โดยเรือลำนี้มีคนประจำเรือทั้งหมด 21 คน เป็นชาวโรมาเนีย จำนวน 5 คน และชาวฟิลิปปินส์ จำนวน 16 คน โดยลูกเรือชาวฟิลิปปินส์ได้ร้องเรียนผ่านทางศูนย์อภิบาลคนเดินทางทางทะเล ว่าถูกนายจ้างเลิกจ้าง และปล่อยให้ลอยลำอยู่ในน่านน้ำไทย ตั้งแต่วันที่ 16 มิถุนายน 2559 จนถึงวันที่ร้องเรียนไม่มีอาหาร น้ำดื่ม ยารักษาโรค และสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตในเรือ รวมทั้งนายจ้างไม่จ่ายเงินค่าจ้างมาเป็นเวลา 4 เดือน และสัญญาจ้างของพวกเขาได้ครบกำหนดแล้ว และพวกเขาต้องการกลับประเทศบ้านเกิดของตนเอง หลังจากที่ศูนย์อภิบาลคนเดินทางทะเลได้รับเรื่องร้องเรียนแล้ว จึงดำเนินการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมเจ้าท่า กระทรวงแรงงานฯ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นต้น เพื่อหาแนวทางการช่วยเหลือลูกเรือเหล่านี้

ในขณะเดียวกันเรือ PANORMITIS AV ถูกกรมบังคับคดีสั่งกักเรือไว้ เนื่องจากไม่นำสินค้า (เหล็ก) ที่บรรทุกมาจากอิหร่าน ไปส่งให้กับเจ้าของที่ทำเรือบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในระหว่างที่ประสานกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อหาทางช่วยเหลือ ทางหน่วยงานราชการไม่ว่าจะเป็นท่าเรือแหลมฉบัง ตำรวจน้ำ กรมเจ้าท่า เจ้าหน้าที่สหภาพแรงงานการทำเรือ รวมถึง ITF ต่างร่วมกันไปสังเกตการณ์ และประเมินสถานการณ์ความเป็นอยู่ของลูกเรือ พร้อมทั้งจัดหาสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น อาหารสด อาหารแห้ง น้ำดื่ม พลังงาน ยารักษาโรค ตามกฎหมาย และตามหลักมนุษยธรรมเพื่อให้ลูกเรือสามารถอยู่ต่อได้ ระหว่างการแก้ไขปัญหาข้อพิพาทระหว่างลูกเรือกับนายจ้าง (ภาคผนวก ข.)

จากกรณีดังกล่าวจะพบว่า เรือ PANORMITIS AV เป็นเรือสัญชาติ ไลบีเรีย และเป็นเรือที่จดทะเบียนระบบ FOC (Flag of Convenience) ซึ่งรัฐเจ้าของธงที่อยู่ในระบบ FOC อนุญาตให้เจ้าของเรือสามารถจ้างแรงงานราคาถูกได้ และสามารถตัดทอนค่าใช้จ่ายอื่นโดยการลดมาตรฐานความเป็นอยู่และสภาพการจ้างงานของลูกเรือให้ต่ำที่สุดได้อีกด้วย

ซึ่งตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 หัวข้อที่ 2 เรื่อง สภาพการจ้างงาน ข้อบังคับที่ 2.2 - ค่าจ้าง ได้กำหนดไว้ว่า “คนประจำเรือทุกคนต้องได้รับค่าจ้างจากการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ และเต็มจำนวนตามข้อตกลงการจ้างงานของตน” และมาตรฐาน ก 2.2 ข้อ 1 “สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดให้ การจ่ายเงินที่ถึงกำหนดจ่ายให้คนประจำเรือที่ทำงานบนเรือซึ่งซักรงประเทศตนต้องมีรอบเวลาการจ่ายที่ไม่นานไปกว่ารอบรายเดือน และให้สอดคล้องกับข้อตกลงร่วมที่มีผลบังคับใช้”

และตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 49 “ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาให้ถูกต้อง และตามกำหนดเวลาโดยให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ... ในกรณีที่เจ้าของเรือเลิกจ้างคนประจำเรือ ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามที่คนประจำเรือมีสิทธิได้รับ ให้แก่คนประจำเรือภายใน 7 วันนับแต่วันที่เลิกจ้าง ซึ่งมีคนจำนวนไม่น้อยที่เลิกทำงานเป็นคนประจำเรือด้วยค่าจ้างที่สูงกว่ามาตรฐานเมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพที่ทำบนบก แต่ก็ต้องแลกกับความอันตรายของงาน และมีผลกระทบระยะยาวต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจของคนประจำเรือ

ปัญหาการค้างจ่ายค่าจ้างของคนประจำเรือเป็นปัญหาที่พบบ่อยมากจากงานวิจัยของ Nguyen Viet Hoang Son ,2014 ได้กล่าวไว้ว่า จากการสำรวจคนประจำเรือจำนวนทั้งหมด 37 คน คนประจำเรือ 26 คนเคยมีประสบการณ์การได้รับค่าจ้างล่าช้าจากบริษัทเรือที่ประกอบกิจการในเวียดนามอย่างน้อย 1 เดือน และสูงสุด 7 เดือน แม้แต่บริษัทยักษ์ใหญ่ในเวียดนามบางบริษัทยังคงมีการค้างจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน

จากการที่เศรษฐกิจโลกที่มีการแข่งขันอย่างสูงทำให้เจ้าของเรือหลายรายต้องการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายบางส่วนเพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับคู่แข่งทางการค้าได้ ดังนั้นเจ้าของเรือบางรายจึงเลือกที่จะจดทะเบียนเรือแบบเปิด หรือที่เรียกอีกอย่างว่า Flag of convenience (FOC) ตามที่กล่าวไว้ข้างต้นว่า เรือที่จดทะเบียนในระบบ FOC นั้นสามารถจ้างแรงงานราคาถูกได้ นอกจากนี้เจ้าของเรือยังสามารถลดมาตรฐานความเป็นอยู่และสภาพการจ้างงานของลูกเรือให้ต่ำที่สุดได้อีกด้วยเพื่อลดค่าใช้จ่ายของเรือ อย่างเช่น กรณีเรือ PANORMITIS AV ที่จอดทิ้งสมออยู่บริเวณเกาะสีชัง เขตท่าเรือศรีราชา จังหวัดชลบุรี ซึ่งเรือลำนี้เป็นเรือสัญชาติไลบีเรียที่จดทะเบียนเรือในระบบ FOC (ในที่นี่จะเรียกว่า เรือ FOC) ที่รัฐเจ้าของธงอนุญาตให้เจ้าของเรือที่จดทะเบียนกับสามารถกระทำการดังกล่าวตามที่กล่าวไว้ข้างต้นได้

จัดได้ว่า เรือที่จดทะเบียนระบบเปิด หรือที่เรียกอีกอย่างว่า แบบชักรงสะตอก – FOC (Flag of Convenience) เป็นสาเหตุหนึ่งที่สำคัญในการทำให้เกิดปัญหาในเรื่องสภาพการจ้างงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นเรื่องปัญหาค่าจ้างแรงงาน ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานเกินไป และชั่วโมงการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ รวมถึงการส่งตัวคนประจำเรือกลับสู่ภูมิลำเนาของตน เป็นต้น ดังนั้น UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development) จึงได้ร่าง UN Convention on Conditions for Registration of Ship 1986 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อต่อต้านการจดทะเบียนเรือแบบเปิด หรือที่เรียกว่า การชักรงสะตอก (Flag of Convenience) ขึ้นมา ซึ่งเรือ FOC มีรูปแบบการจดทะเบียนเรือที่เอื้อประโยชน์ต่อเรือพาณิชย์ โดยที่รัฐเจ้าของธงจะอนุญาตให้เรือต่างชาติสามารถจดทะเบียนเรือกับรัฐของตนได้ อีกทั้งมีขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยาก สะดวกรวดเร็ว และรัฐเจ้าของธงมักจะละเลยต่อกฎระเบียบที่กำหนดไว้เป็นมาตรฐานด้านความปลอดภัยและควบคุมความปลอดภัยของเรือ จึงส่งผลให้เรือ FOC เหล่านี้ส่วนใหญ่มีมาตรฐานที่ต่ำกว่าระดับสากล นอกจากนี้

มากกว่า 57 % ของเรือที่ถูกทอดทิ้งโดยเจ้าของเรือ จะเป็นเรือ FOC และมากกว่า 1 ใน 3 ของเรือที่สูญหายในทะเลเป็นเรือ FOC ถือเป็นอัตราสูงถึง 22 % ของเรือที่จดทะเบียนในระบบ FOC และอุบัติเหตุทางทะเลส่วนใหญ่ที่เกิดขึ้นมักเกิดจากเรือ FOC อีกทั้งเรือ FOC มีความเสี่ยงในเรื่องความปลอดภัย กล่าวคือ หลายหน่วยงานมีความกังวลว่า องค์การก่อกำรร้ายต่างๆสามารถเป็นเจ้าของและดำเนินการก่อกำรร้ายผ่านระบบเรือ FOC ที่ได้รับการยกเว้นโทษให้ รวมถึงการลักลอบขนส่งอาวุธ การลักลอบค้าสินค้าผิดกฎหมาย และการค้ามนุษย์ และกิจกรรมอื่นๆที่ผิดกฎหมาย นั่นเป็นเพราะว่า ระบบ FOC อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าของเรือที่ไม่ต้องเปิดเผยตัวตนที่แท้จริงของตนเองนั่นเอง

แนวทางแก้ไขปัญหา

1. ควรปรับปรุงแก้ไขอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 (Maritime Labour Convention, 2006) ใน หัว ข้อ Regulation 2.1 – Seafarers’ employment agreement (ข้อบังคับ 2.1 ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ) ให้เข้มงวดมากกว่านี้ โดยสมาชิกของแต่ละประเทศต้องรับรองกฎหมายหรือกฎระเบียบที่กำหนดให้เรือที่ซักธงของประเทศตนต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด

2. ควรมีบทลงโทษที่ชัดเจนกับรัฐเจ้าของธง (Flag State) ที่ละเลยให้เรือที่ซักธงของประเทศไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006

3. ในส่วนของรัฐเจ้าของท่า (Port State) ควรมีความเข้มงวดในการตรวจสอบและติดตามเรือที่จอด หรือทอดสมออยู่ในบริเวณท่าเรือของประเทศตน เพื่อให้มั่นใจว่าสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือบนเรือนั้นเป็นไปตามข้อบังคับ

ในขณะเดียวกัน หากมองในมุมของคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือ FOC นอกจากเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้างแล้ว มักจะถูกทะเลในเรือของสิทธิมนุษยชน และสิทธิอื่นๆ เช่น

1. ปัญหาชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และชั่วโมงการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ

ตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 Regulation 2.3 – Hours of work and hours of rest Purpose : To ensure that seafarers have regulated hours of work or hours of rest ซึ่งจุดประสงค์ของข้อบังคับนี้ คือ เพื่อให้แน่ใจว่า คนประจำเรือมีชั่วโมงการทำงาน และชั่วโมงการพักผ่อนตามข้อบังคับ โดยที่ข้อ 2 ของข้อบังคับที่ 2.3 กล่าวไว้ว่า “ Each Member shall establish maximum hours of work or minimum hours of rest over given periods that are consistent with the provisions in the Code.” คือ สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนด

ชั่วโมงการทำงานสูงสุด หรือชั่วโมงการพักผ่อนขั้นต่ำตามระยะเวลาที่ให้ไว้ โดยให้สอดคล้องกับ บทบัญญัติแห่งประมวลข้อปฏิบัตินี้” และในมาตรฐาน ก 2.3 ชั่วโมงการทำงาน และชั่วโมงการพักผ่อน ข้อ 5 กล่าวถึงข้อจำกัดของชั่วโมงการทำงาน หรือการพักผ่อนสรุปได้ว่า “ชั่วโมงการทำงาน สูงสุดต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมงในรอบ 24 ชั่วโมง และ 72 ชั่วโมงในรอบ 7 วัน และชั่วโมงการพักผ่อนขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในรอบ 24 ชั่วโมง และ 77 ชั่วโมงในรอบ 7 วัน ซึ่งชั่วโมงการพักผ่อนสามารถแบ่งได้เกิน 2 ช่วง หนึ่งในสองช่วงต้องนานอย่างน้อย 6 ชั่วโมง และต้องมีระยะห่างระหว่างแต่ละช่วงเวลาการพักไม่เกิน 14 ชั่วโมง

และตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 มาตรา 62 “เจ้าของเรือต้องจัดให้คนประจำเรือมีชั่วโมงการพักผ่อนไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในรอบยี่สิบสี่ชั่วโมง และไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเจ็ด ชั่วโมงในรอบเจ็ดวัน ชั่วโมงการพักผ่อนสามารถแบ่งออกได้ไม่เกินสองช่วง หนึ่งในสองช่วงนี้ต้องมีระยะเวลาอย่างน้อยหกชั่วโมง และต้องมีระยะห่างระหว่างกันแต่ละช่วงไม่เกินสิบสี่ชั่วโมง”

กล่าวคือ ในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 กล่าวถึงชั่วโมงการทำงานไว้ว่า ชั่วโมงการทำงานสูงสุดต้องไม่เกิน 14 ชั่วโมงในรอบ 24 ชั่วโมง และ 72 ชั่วโมงในรอบ 7 วัน หรือ ชั่วโมงการพักผ่อนขั้นต่ำต้องไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงในรอบ 24 ชั่วโมงและ 77 ชั่วโมงในรอบ 7 วัน ซึ่ง ชั่วโมงการพักผ่อนสามารถแบ่งออกได้ไม่เกินสองช่วง ซึ่ง 1 ใน 2 ช่วงนี้ต้องนานอย่างน้อย 6 ชั่วโมง และต้องมีระยะห่างระหว่างแต่ละช่วงเวลาพักไม่เกิน 14 ชั่วโมง และในพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ก็ระบุไว้ใกล้เคียงกันในเรื่องจำนวนชั่วโมงการพักผ่อนในรอบ 24 ชั่วโมง และหากมีการข้อมติเพลิงบนเรือ การซ่อมใช้เรือชูชีพ หรือการซ่อมอื่นๆที่มีกำหนดไว้โดยกฎระเบียบ กฎหมาย ภายในประเทศ และตราสารระหว่างประเทศอื่น ๆ นั้นสามารถกระทำได้ แต่ต้องรบกวนเวลาพักผ่อนให้น้อยที่สุด และหากคนประจำเรือถูกเรียกให้ไปทำงานในช่วงเวลาที่เป็นชั่วโมงพักผ่อนต้องมีการชดเชย ช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอให้ แต่ในความเป็นจริงแล้วคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือ FOC ส่วนใหญ่จะถูกทะเลในเรื่องชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพักผ่อน เพราะจะถูกสั่งให้ทำงานอย่างหามรุ่งหามค่ำโดยไม่มีมีการชดเชยช่วงเวลาพักผ่อนที่เพียงพอให้กับคนประจำเรือ

อุบัติเหตุทางเรือที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่จะมีสาเหตุมาจากความผิดพลาดของมนุษย์ (human errors) ซึ่งข้อผิดพลาดที่พบบ่อยที่สุด คือ การตัดสินใจที่ผิดพลาดขณะทำงานเข้าเวรยามอยู่บนสะพานเดินเรือ และการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนด ซึ่งข้อผิดพลาดเหล่านี้ล้วนแต่มีสาเหตุมาจากความอ่อนเพลีย ความเครียด สุขภาพร่างกาย และปัญหาทางสังคม จากการศึกษาวิจัย Project Horizon ของบริษัทในยุโรปจากสถาบันการศึกษาและองค์กรด้านการขนส่ง 11 แห่ง รวมถึงอาสาสมัครจากฝ่ายเดินเรือ และฝ่ายช่างกล ได้ดำเนินการเพื่อเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับผลกระทบของความเหนื่อยล้าต่อประสิทธิภาพการตัดสินใจของนักเดินเรือ (Warsash Maritime Academy & Chalmers Tekniska Högskola AB, 2012, p.4) ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้พบว่า คนประจำเรือ

จะมีอาการง่วงนอนในผลัดกลางคืนและผลัดเช้านี้ (ส่วนใหญ่การเข้าเวรยามของคนประจำเรือจะเข้าเป็นผลัดละ 4 ชั่วโมง คือ 00.00-04.00 , 04.00-08.00 , 08.00-12.00, 12.00-16.00 , 16.00-20.00 และ 20.00-00.00) ซึ่งความง่วงนอน หรือความเหนื่อยล้านี้ส่งผลต่อการตัดสินใจต่อการทำงานบนสะพานเดินเรือ และเป็นที่น่าสังเกตอีกอย่างว่าหากเปรียบเทียบการทำงานแบบ 6 พัก 6 ชั่วโมง กับทำงานแบบ 4 พัก 8 ชั่วโมง พบว่าการทำงานแบบ 6 พัก 6 ชั่วโมงเกิดความเหนื่อยล้าและง่วงนอนมากกว่า การทำงานแบบ 4 พัก 8 ชั่วโมง

จะเห็นได้ว่า คนประจำเรือเผชิญกับความเครียดมากมายไม่ว่าจะเป็นด้านการเงิน สังคม ร่างกาย และอารมณ์ ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเอาใจใส่และเพิ่มมาตรฐานสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือเพื่อความปลอดภัยทั้งตัวบุคคล ตัวเรือ และทรัพย์สินบนเรือเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต่อไป

แนวทางแก้ไขปัญหา

1. สัญญาการจ้างงานควรระบุถึงชั่วโมงการทำงานระหว่างเรือแล่นอยู่ในทะเล กับ เรือจอดทำสินค้าที่ท่าเรือให้ชัดเจน โดยการจัดชั่วโมงการทำงานและชั่วโมงการพักผ่อนที่สัมพันธ์กัน

2. รัฐเจ้าของธง (Flag State) ต้องตรวจสอบเรื่องสภาพการจ้างงานของเรือที่ซีกธงประเทศของตนเป็นระยะๆ เพื่อให้แน่ใจว่า เรือที่ซีกธงประเทศของตนได้ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

2. ปัญหาสภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ได้มาตรฐานของเรือ

ตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ข้อบังคับ 3.1 - ที่พักอาศัย และสิ่งอำนวยความสะดวก ข้อ 1 กล่าวไว้ว่า สมาชิกแต่ละประเทศต้องทำให้มั่นใจได้ว่า เรือที่ซีกธงประเทศของตนจัดให้มี และบำรุงรักษาไว้สิ่งอำนวยความสะดวกและที่พักอาศัยที่ดีให้กับคนประจำเรือที่ทำงานหรือที่พักอาศัยอยู่บนเรือ หรือทั้งสองอย่าง เพื่อให้สอดคล้องกับการสนับสนุนให้คนประจำเรือมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และในพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 72 ให้เจ้าของเรือจัดให้มีที่พักอาศัยและสถานที่ เช่น ห้องนอน ห้องรับประทานอาหาร ห้องอาบน้ำ ห้องสุขา ห้องพยาบาล ห้องทำงานสำหรับฝ่ายเดินเรือ และฝ่ายช่างกล เป็นต้น ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด และมาตรา 73 ให้เจ้าของเรือจัดให้มีบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐาน เหมาะสม จำเป็น และเพียงพอแก่คนประจำเรือ

จากการที่กลุ่มสหวิชาชีพของจังหวัดชลบุรี (ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่จากกรมเจ้าท่า ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เจ้าหน้าที่จากกระทรวงแรงงานฯ เจ้าหน้าที่จาก NGO เช่น Stella Maris Centre เป็นต้น) ขึ้นทำการตรวจสอบเรือที่ร้องเรียนเกี่ยวกับเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง พบว่า เรือสินค้าเหล่านี้จะมีสภาพห้องพักที่อยู่กันอย่างแออัด ห้องสุขาที่ไม่ค่อยถูกสุขอนามัย การจัดเตรียมอาหารบนเรือที่บางครั้งไม่ค่อยมีคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งในความเป็นจริงแล้วเจ้าของเรือควรจัดเตรียมไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่พักอาศัยบนเรือต้องกำหนดขนาดพื้นที่ห้องและจำนวนคนที่เข้าพักอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ห้อง

รับประทานอาหาร การระบายอากาศสำหรับห้องนอนและห้องรับประทานอาหาร รวมถึงพื้นที่สุขอนามัย เช่น ห้องส้วม ห้องอาบน้ำต้องได้มาตรฐาน และห้องรักษาพยาบาลบนเรือเป็นหนึ่งในสิ่งจำเป็นที่จะต้องมี ซึ่งจะเห็นได้ว่าเรือ FOC มักจะละเลยหรือเพิกเฉยต่อสิ่งที่จะอำนวยความสะดวกให้กับคนประจำเรือบนเรือ FOC และคนประจำเรือบนเรือดังกล่าวต่างก็ไม่กล้าที่จะเรียกร้องเพราะเกรงว่าจะไม่ได้รับการจ้างงานต่อไป

แนวทางแก้ไขปัญหา

1. รัฐเจ้าของธงต้องกำหนดกฎหมาย เงื่อนไข หรือมาตรฐานขั้นต่ำพร้อมบังคับใช้กับเรือที่ชักธงประเทศตนให้ปฏิบัติตามที่กำหนดอย่างเคร่งครัด
2. หน่วยงานที่มีอำนาจ (Competent Authority) ของรัฐเจ้าของธง และรัฐเจ้าของท่าต้องมีการประชุมหารือกับองค์กรเจ้าของเรือ และองค์กรของคนประจำเรือเพื่อแจ้งให้ทราบถึงการบังคับใช้กฎหมาย และกฎระเบียบ
3. PSCO (เจ้าหน้าที่ของรัฐเมืองท่า) ต้องมีการขึ้นตรวจเรือ นอกจากตรวจสอบสภาพของเรือแล้ว ยังต้องตรวจสอบสภาพการจ้างงานให้เป็นไปตามข้อบังคับด้วย

3. ปัญหาอาหารที่ไม่ได้มาตรฐาน และน้ำดื่มที่สะอาดมีไม่เพียงพอ

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006	พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558
<p>ข้อบังคับ 3.2 - อาหารและการจัดหาอาหาร</p> <p>เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คนประจำเรือได้รับอาหารและน้ำดื่มที่มีคุณภาพดีภายใต้เงื่อนไขด้านสุขลักษณะที่กำหนดไว้ และคนประจำเรือที่ออกทะเลต้องได้รับอาหารโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายระหว่างช่วงที่มีการจ้างงาน และตำแหน่งคนครัวบนเรือต้องผ่านการฝึกอบรม มีคุณสมบัติ และมีความสามารถตามที่กำหนดไว้ และหน่วยงานที่มีอำนาจต้องกำหนดให้มีการตรวจเอกสารเกี่ยวกับการจัดเสปียงอาหาร น้ำดื่ม พื้นที่และอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการจัดเก็บอาหารและน้ำดื่ม</p>	<p>มาตรา 74 ให้เจ้าของเรือจัดหาอาหารและน้ำดื่มที่มีคุณภาพ คุณค่าทางโภชนาการ และปริมาณที่เพียงพอต่อคนประจำเรือ โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม และศาสนาของคนประจำเรือโดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากคนประจำเรือมาตรฐานการจัดอาหารและน้ำดื่มตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมอนามัยประกาศกำหนด</p> <p>มาตรา 76 ให้เจ้าของเรือจัดให้คนประจำเรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานในแผนกจัดหาอาหารต้องผ่านมาตรฐานการฝึกอบรมที่เหมาะสม หรือมีคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด</p>

จะเห็นได้ว่าทั้งในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ต่างให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องอาหาร และโภชนาการบนเรือด้วยเช่นกัน โดยมีการระบุให้เจ้าของเรือจัดเตรียมอาหาร น้ำดื่มที่มีคุณภาพ มีคุณค่าทางโภชนาการ และปริมาณที่เหมาะสมบนเรือตามข้อกำหนดของเรือ รวมถึงผู้ที่จะมาทำหน้าที่คนครัว หรือที่เรียกอีกอย่างว่า สหโภชน์ ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรที่ครอบคลุมเรื่องการประกอบอาหาร การจัดเก็บอาหาร ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการจัดหาอาหารด้วย นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมและศาสนาด้วย นั่นเป็นเพราะว่าบนเรือสินค้าจะมีคนประจำเรือที่มาจากหลายชาติต่างเข้ามาทำงานบนเรือลำเดียวกัน ดังนั้นเจ้าของเรือจะต้องจัดเตรียมอาหาร และโภชนาการบนเรือให้เหมาะสมกับจำนวนคนประจำเรือ และลักษณะภูมิหลังของคนประจำเรือด้วย ซึ่งในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ยังระบุด้วยว่าต้องมีตำแหน่ง คนครัวบนเรือ เพื่อรับผิดชอบในการจัดเตรียมอาหาร และต้องผ่านการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องทำบนเรือที่ออกทะเล ซึ่งในพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ได้ระบุไว้เช่นเดียวกัน แต่ในความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับคนประจำเรือบนเรือ FOC นั้น พบว่า เจ้าของเรือของเรือFOC ส่วนใหญ่ต้องการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายของตน บางครั้งอาจไม่ได้จ้างคนประจำเรือในตำแหน่ง สหโภชน์ (คนครัวบนเรือ) แต่อาจมอบหมายให้คนประจำเรืออื่นที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมนั้นมาทำหน้าที่แทน ซึ่งเป็นสาเหตุให้จัดสรรด้านอาหาร และโภชนาการที่ไม่เหมาะสม และอาจคำนวณเสบียงอาหารไม่สัมพันธ์กับจำนวนคนประจำเรือบนเรือ และระยะเวลาที่เรือเดินทางไปยังเมืองท่าต่อไป

แนวทางแก้ไขปัญหา

1. รัฐเจ้าของธงต้องกำหนดกฎหมาย เงื่อนไข หรือมาตรฐานขั้นต่ำพร้อมบังคับใช้กับเรือที่ชักธงประเทศตนให้ปฏิบัติตามที่กำหนด
2. กำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกับเรือ หรือเจ้าของเรือที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือเงื่อนไขที่กำหนด
3. รัฐเจ้าของท่าต้องหมั่นคอยตรวจสอบเรืออย่างสม่ำเสมอ

4. ปัญหาการปฏิบัติด้านความปลอดภัยที่ไม่ได้มาตรฐานของเรือ เมื่อคนประจำเรือได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิตจากการทำงาน มักจะไม่ได้รับความสนใจและไม่ได้รับการจ่ายค่าชดเชยจากเจ้าของเรือ

อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006	พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558
<p>ข้อบังคับ 4.1 การรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่ง เพื่อคุ้มครองสุขภาพของคนประจำเรือ และทำให้มั่นใจได้ถึงสิ่งที่ได้รับการรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่งได้ในทันที</p> <p>มาตรฐาน ก 4.1 การรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่ง สมาชิกแต่ละประเทศต้องทำให้มั่นใจว่าคนประจำเรือได้รับการคุ้มครองด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลอย่างทัดเทียมเท่าที่จะเป็นไปได้กับการคุ้มครองทั่วไปของคนงานบนฝั่ง รวมทั้งสามารถได้รับยาที่จำเป็น อุปกรณ์ทางการแพทย์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการวินิจฉัยและการรักษาโรคที่จำเป็นในทันที และการได้รับความรู้เฉพาะทางและข้อมูลข่าวสารทางการแพทย์เมื่อต้องการ</p> <p>ข้อบังคับ 4.2 ภาวะรับผิดชอบของเจ้าของเรือ เพื่อให้มั่นใจว่า คนประจำเรือได้รับการคุ้มครองผลกระทบทางการเงินจากการเจ็บป่วย การได้รับบาดเจ็บ หรือการเสียชีวิตที่เกิดขึ้นอันเกี่ยวเนื่องจากการจ้างงานของตน</p>	<p>มาตรา 78 เจ้าของเรือต้องจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านการรักษาพยาบาลในห้องพักพยาบาลบนเรือ การฝึกอบรมการปฐมพยาบาล และแพทย์ หรือคนประจำเรือผู้ทำหน้าที่ด้านการรักษาพยาบาล ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด</p> <p>มาตรา 80 เจ้าของเรือต้องจัดให้มีมาตรฐานการคุ้มครองสุขภาพของคนประจำเรือเพื่อให้ได้รับการรักษาสุขภาพบนเรือและบนฝั่งโดยทันที</p> <p>มาตรา 81 (1) เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเจ็บป่วยและการได้รับบาดเจ็บของคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือซึ่งเกิดขึ้นนับแต่วันที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่จนถึงกำหนดวันส่งตัวกลับ</p> <p>มาตรา 83 เจ้าของเรือต้องจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือ และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือ</p>

ตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ข้อบังคับ 4.1 การรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่ง โดยวัตถุประสงค์ของข้อนี้ คือ เพื่อคุ้มครองสุขภาพของคนประจำเรือ และทำให้มั่นใจได้ถึงสิ่งที่ได้รับการรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่งได้ในทันที และมาตรามาตรฐาน ก 4.1 (1) (ข) กล่าวว่า ทำให้มั่นใจได้ว่า คนประจำเรือได้รับการคุ้มครองด้านสุขภาพและการรักษาพยาบาลอย่างเท่าเทียมกันเท่าที่จะเป็นไปได้กับการคุ้มครองทั่วไปของคนงานบนฝั่ง รวมทั้งสามารถได้รับยาที่จำเป็น อุปกรณ์ทางการแพทย์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการวินิจฉัยและการรักษาโรคที่จำเป็นในทันที

ซึ่งทั้งอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ต่างระบุไว้เหมือนกันว่า เจ้าของเรือจะต้องป้องกันอุบัติเหตุและการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของคนประจำเรือ และต้องกำหนดให้มีคนประจำเรืออย่างน้อยหนึ่งคนทำหน้าที่ด้านการรักษาพยาบาล สามารถทำการปฐมพยาบาลได้ ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่นี้จะต้องผ่านการฝึกอบรมด้านการรักษาพยาบาลตามข้อกำหนดของอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐานการฝึกอบรม การออกใบประกาศนียบัตร และการเข้ายามของคนประจำเรือ พ.ศ.2521 ฉบับแก้ไข (STCW) และเจ้าของเรือจะต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายด้านการรักษาพยาบาล การจัดหาที่จำเป็น และค่าใช้จ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับการรักษา จนกว่าคนประจำเรือจะหายจากอาการเจ็บป่วย หรือบาดเจ็บ รวมถึงต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการฝังศพ หากคนประจำเรือเสียชีวิตบนเรือหรือบนฝั่งในช่วงที่มีการปฏิบัติงานด้วยภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาพยาบาลนี้ ทำให้เจ้าของเรือ FOC ส่วนใหญ่พยายามหลีกเลี่ยงในการที่จะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล รวมถึงการจัดเตรียมยาที่จำเป็นบนเรือ บ่อยครั้งที่จัดยาราคาถูก หรือไม่ได้มาตรฐานมา และตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ข้อบังคับที่ 4.2 ภาระรับผิดชอบเจ้าของเรือ ได้กล่าวไว้ว่า เจ้าของเรือจะต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเจ็บป่วย และการได้รับความบาดเจ็บของคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือที่เกิดขึ้นระหว่างอยู่ในสัญญาการจ้างงาน

แนวทางแก้ไขปัญหา

1. รัฐเจ้าของธงต้องกำหนดกฎหมาย เงื่อนไข หรือมาตรฐานขั้นต่ำพร้อมบังคับใช้กับเรือที่ชักธงประเทศตนให้ปฏิบัติตามที่กำหนด
2. PSCO ต้องมีการขึ้นตรวจเรือ นอกจากตรวจสอบสภาพของเรือแล้ว ต้องตรวจใบประกาศนียบัตรการฝึกอบรมด้านการรักษาพยาบาลตามข้อกำหนดใน STCW
3. รัฐเจ้าของธง และรัฐเจ้าของท่า ต้องกำหนดมาตรการ และบทลงโทษให้ชัดเจน หากตรวจสอบพบว่า เรือที่ชักธงประเทศตน หรือเรือที่จอดอยู่ในเมืองท่านั้นกระทำผิด

4.2 ปัญหาการส่งตัวกลับของคนประจำเรือ

ตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ข้อบังคับ 2.5 การส่งตัวกลับ

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้มั่นใจได้ว่า คนประจำเรือสามารถเดินทางกลับบ้านได้

1. คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับ โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายในสภาพการณ์และเงื่อนไขตามที่ระบุไว้ในประมวลข้อปฏิบัติ
2. สมาชิกแต่ละประเทศต้องกำหนดให้ เรือที่ชักธงของประเทศตนจัดทำหลักประกันทางการเงินเพื่อให้มั่นใจได้ว่า คนประจำเรือสามารถเดินทางกลับได้โดยสอดคล้องกับประมวลข้อปฏิบัติ

กล่าวคือ สมาชิกแต่ละประเทศต้องทำให้มั่นใจได้ว่า คนประจำเรือบนเรือที่ซีกธงของประเทศตนได้รับสิทธิในการส่งตัวกลับในสภาพการณ์ต่อไปนี้ คือ เมื่อข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือหมดอายุลงระหว่างการออกทะเล และเมื่อข้อตกลงการจ้างงานสิ้นสุดลงโดยเจ้าของเรือหรือโดยคนประจำเรือ โดยมีเหตุผลที่เหมาะสม และเมื่อคนประจำเรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนตามข้อตกลงการจ้างงานได้อีกต่อไป

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 มาตรา 66 คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่อื่นตามที่ตกลงกันโดยให้เจ้าของเรือจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายใด ๆ ระหว่างการเดินทาง เมื่อครบกำหนดเวลาตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือในระหว่างที่คนประจำเรือทำงานอยู่ หรือเจ้าของเรือบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือก่อนครบกำหนดตามข้อตกลงการจ้างงาน หรือเมื่อคนประจำเรือเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือมีสภาพร่างกายหรือจิตใจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ เมื่อเจ้าของเรือไม่สามารถดำเนินธุรกิจการเดินทางเรือต่อไป หรือเรืออับปางไม่อาจใช้งานได้ หรือเรือจะมุ่งหน้าเข้าสู่เขตสงคราม

ซึ่งตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 ต่างระบุไว้ว่า ค่าใช้จ่ายในการส่งตัวกลับนั้นเป็นหน้าที่ของเจ้าของเรือ จะมาเรียกเก็บค่าใช้จ่ายและหักจากค่าจ้างไม่ได้ เว้นแต่คนประจำเรือได้กระทำความผิดต่อกฎหมายของรัฐเจ้าของธงหรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ ซึ่งตรงนี้เจ้าของเรือสามารถที่จะไม่ออกค่าใช้จ่ายระหว่างการเดินทางกลับได้

แต่ในความเป็นจริงแล้ว คนประจำเรือส่วนใหญ่จะประสบกับปัญหานี้กล่าวคือ เมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง คนประจำเรือเหล่านี้มักไม่ได้ถูกส่งตัวกลับตามที่ตกลงกันโดยเจ้าของเรือเพิกเฉย ซึ่งเป็นปัญหาต่อเนื่องจากปัญหาการค้างจ่ายค่าจ้าง เพราะเมื่อเจ้าของเรือไม่จ่าย หรือค้างจ่ายค่าจ้างให้กับคนประจำเรือแล้ว บางกรณีหากเป็นเรือที่มีอายุการใช้งานมานานแล้วก็มักจะปล่อยทิ้งเรือสินค้าของตนไปพร้อมกับคนประจำเรือเลย ส่งผลให้คนประจำเรือเหล่านี้ต่างไม่รู้จะทำอย่างไร รัฐเจ้าของท่าเมื่อได้รับแจ้งข้อมูลดังกล่าว ต้องรีบดำเนินการประสานกับรัฐเจ้าของธงของเรือที่ถือธง สถานทูต หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินการช่วยเหลือคนประจำเรือเหล่านี้ให้ได้รับค่าจ้าง พร้อมกับได้เดินทางกลับบ้านของตนต่อไป

แนวทางแก้ไขปัญหา

1. รัฐเจ้าของธงต้องกำหนดเงื่อนไข กฎระเบียบให้กับเรือที่ซีกธงประเทศตนให้ปฏิบัติตามที่กำหนดโดยเฉพาะการทำหลักประกันทางการเงินเพื่อให้คนประจำเรือมั่นใจว่าจะได้รับสิทธิในการส่งตัวกลับหลังจากครบกำหนดสัญญาจ้าง
2. รัฐเจ้าของธงควรกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนกับเรือ หรือเจ้าของเรือที่ไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขกฎระเบียบที่กำหนดไว้

3. รัฐเจ้าของท่าต้องขึ้นตรวจสอบเรือที่จดทะเบียนแบบเปิด (FOC) ให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่อไป

ปัญหาเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้าง ปัญหาการส่งตัวกลับ สภาพที่พักอาศัย อาหาร ห้องน้ำที่ไม่ถูกสุขอนามัย รวมถึงชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และชั่วโมงการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ ล้วนแต่เป็นปัญหาที่มีความเชื่อมโยงกัน และเป็นสิ่งที่พบเจอบ่อยครั้งในเรือ FOC เพราะเรือที่จดทะเบียนในระบบนี้ ไม่มีการบังคับใช้มาตรฐานสังคมขั้นต่ำ และประเทศแม่ของคนประจำเรือเหล่านี้ไม่สามารถปกป้องคนของตัวเองได้มากนัก เพราะกฎระเบียบที่ใช้บังคับบนเรือมักจะเป็นไปตามกฎระเบียบของประเทศที่จดทะเบียน หรือรัฐเจ้าของธง นอกจากนี้คนประจำเรือที่ทำงานบนเรือ FOC ส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือถ้าเป็นสมาชิกก็มักจะไม่มียุทธูปถัมภ์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นบนเรือได้

ประเทศไทยในฐานะที่เข้าเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เมื่อวันที่ 7 มิถุนายน พ.ศ.2559 และได้ออกพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เพื่อรองรับการเข้าเป็นภาคีของอนุสัญญาดังกล่าว ดังนั้นเมื่อได้ทราบหรือรับแจ้งถึงปัญหาของคนประจำเรือบนเรือสินค้าทั้งที่ชักธงไทย และธงต่างชาติต้องดำเนินการให้ความช่วยเหลือ ถือว่าเป็นการปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 เพื่อให้สภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

แนวทางการแก้ไขปัญหา แบ่งออกเป็น 4 ประเด็นสำคัญ คือ

1. ควรจะใช้หลัก Genuine link (ความเกี่ยวโยงอันแท้จริง) ระหว่างเจ้าของเรือ กับรัฐเจ้าของธงที่รับจดทะเบียน โดยเจ้าของเรือกับรัฐเจ้าของธงที่รับจดทะเบียนจะต้องมีสัญชาติของรัฐที่รับจดทะเบียน หรือหากเป็นนิติบุคคลจะต้องจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายของรัฐนั้น และกำหนดสัดส่วนทุนของความเป็นเจ้าของตามที่กฎหมายกำหนด หรือรัฐอาจกำหนดเงื่อนไขให้มีบุคลากรประจำเรือเป็นผู้มีสัญชาติของรัฐที่รับจดทะเบียนเรือตามสัดส่วนที่รัฐที่รับจดทะเบียนนั้นกำหนดตามที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในอนุสัญญา UNCLOS, Article 91 กำหนดว่า “Each State shall fix the conditions for the grant of its nationality to ships , for the registration of ships in its territory, and for the right to fly its flag. Ship have the nationality of the state whose flag they are entitled to fly. There must exist a genuine link between the State and the ship.” ซึ่งวิธีการนี้ได้ใช้เป็นเงื่อนไขในการจดทะเบียนเรือแบบปิด (Close Registry) อธิบายง่ายๆได้ว่า ตามหลักการการให้สัญชาติแก่เรือตามกฎหมายระหว่างประเทศนั้น รัฐแต่ละรัฐมีอำนาจในการกำหนดกฎเกณฑ์ต่างๆ ภายในรัฐอันเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขของการได้มาซึ่งสัญชาติเรือของรัฐตนได้อย่างอิสระ ถือว่าเป็นเรื่องกิจการภายในของรัฐ และเมื่อเรือได้รับการจดทะเบียนตามกฎหมายของรัฐนั้นแล้วเจ้าของเรือจะมีสิทธิและหน้าที่ต่างๆตามที่กฎหมายของรัฐนั้นกำหนด ซึ่งการมีสัญชาติเรือตามกฎหมายระหว่าง

ประเทศ เจ้าของเรือจะมีสิทธิและหน้าที่ต่างๆตามที่กฎหมายของรัฐนั้นกำหนด ซึ่งการมีสัญชาติเรือตามกฎหมายระหว่างประเทศก็เพื่อประโยชน์ในการที่รัฐจะใช้ Diplomatic protection ข้อตกลงระหว่างประเทศ Geneva Convention on the High Sea 1958 และ UNCLOS 1982 กำหนดให้ประเทศภาคีดำเนินการเกี่ยวกับการจดทะเบียนเรือ และการติดธงว่าเรือที่แล่นจะต้องติดธงของหนึ่งรัฐเท่านั้น เว้นแต่จะกำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในข้อตกลงระหว่างประเทศ และเรือต้องไม่เปลี่ยนธงระหว่างการแล่นเรือ ยกเว้นกรณีเปลี่ยนการจดทะเบียน แต่ต่อมากการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกทำให้เงื่อนไขการจดทะเบียนเรือแบบปิดนั้นเป็นอุปสรรคต่อการขยายกองเรือพาณิชย์ จึงได้มีการจดทะเบียนประเภทใหม่ขึ้น คือ การจดทะเบียนแบบเปิด (Open Registry) หรือเรียกอีกกว่าอย่างว่าการชักธงสะดวก (Flag of Convenience) ซึ่งการจดทะเบียนแบบนี้จะไม่นำหลักความเกี่ยวโยงอันแท้จริง (genuine link) มาเป็นเงื่อนไขสำคัญในการให้สัญชาติเรือ เจ้าของรัฐอื่นสามารถนำเรือของตนมาจดทะเบียนเป็นเรือสัญชาติของรัฐอื่นได้ และยังมีภาระค่าใช้จ่ายอื่นๆที่ถูกกว่าการจดทะเบียนแบบปิด และไม่ยุ่งยากจึงทำให้เจ้าของเรือต่างๆนิยมนำเรือของตนไปจดทะเบียนเรือแบบปิดกันมากขึ้น เพื่อประโยชน์ในด้านการลดต้นทุนค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

ซึ่งUNCTAD และ ITF ต่างก็มีแนวคิดที่ต้องการใช้ Genuine link กับเรือที่จดทะเบียนแบบเปิด หรือแบบ FOC เพราะเชื่อว่า Genuine link จะช่วยให้เจ้าของเรือมีความใส่ใจในการที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดให้ได้ตามมาตรฐานสากล ทั้งนี้ UNCTAD ได้จัดทำ UN Convention on Conditions for Registration of Ship 1986 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อต่อต้านการจดทะเบียนเรือแบบเปิด หรือ แบบชักธงสะดวก (Flag of Convenience) ส่วน ITF (International Transport Work's Federation) ก็เชื่อว่า Genuine link จะเป็นตัวกลางการเชื่อมโยงที่แท้จริงระหว่างเจ้าของเรือ กับ ธงสัญชาติที่เรือลำนั้นถือธงอยู่ในขณะเดียวกัน ITF ได้พัฒนาเครือข่ายผู้ตรวจเรือ (Inspector) ในการติดตามตรวจสอบเรือเพื่อลดการละเมิดสิทธิของคนประจำเรืออีกทางหนึ่งด้วย

1. หน่วยงานราชการของไทย เช่น กรมเจ้าท่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กรมการกงสุล รวมถึงองค์กรอิสระเช่น ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล (Stella Maris Centre) , สหพันธ์แรงงานขนส่งระหว่างประเทศ (ITF) เป็นต้น ควรมีการประสานงานที่ใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น โดยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ควรจัดคณะทำงานเพื่อประสานงานเกี่ยวกับด้านแรงงานทางทะเล เพื่อช่วยเหลือคนประจำเรือที่ประสบปัญหา โดยไม่จัดเป็นแค่เพียงชุดเฉพาะกิจที่เป็นลักษณะมีการรับแจ้งครั้งหนึ่งก็จัดชุดเฉพาะกิจขึ้นมา ควรทำเป็นคณะทำงานที่ดูแลด้านนี้โดยตรง และทำให้เป็นความร่วมมือทั้งในองค์กรภาครัฐ เอกชน และองค์กรอิสระ เพราะบางครั้งองค์กรอิสระจะได้รับข้อมูลโดยตรงจากคนประจำเรือที่ประสบปัญหา แต่องค์กรอิสระนี้ไม่มีอำนาจในการสั่งการให้เจ้าของเรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งได้ ดังนั้นจึงต้องให้องค์กรภาครัฐเข้ามาช่วยจัดการในทางการบังคับใช้กฎหมาย หรือประสานกับรัฐเจ้าของธงของเรือลำนั้น พร้อมกับประสานไปกับสถานทูตของชาติที่คน

ประจำเรือถือสัญชาติอยู่เพื่อให้ความช่วยเหลือ ในส่วนขององค์กรภาคเอกชน ไม่ว่าจะเป็นเจ้าของเรือ หรือบริษัทตัวแทนเรือควรจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือข้อกำหนด ตามอนุสัญญาฯ หรือกฎหมายต่างๆ เหตุผลที่ควรจะต้องมีตัวแทนทั้งในส่วนภาครัฐ ภาคเอกชน และ องค์กรอิสระ นั้นเป็นเพราะว่า กรณีที่เกิดปัญหา ตัวอย่างเช่น การค้างจ่ายค่าจ้างของคนประจำเรือ ใน เขตท่าเรือศรีราชา ส่วนใหญ่จะเกิดกับคนประจำเรือที่งานบนเรือสินค้าที่ชักธงสัญชาติอื่นที่ไม่ใช่ สัญชาติไทย และบ่อยครั้งคนประจำเรือเหล่านี้จะแจ้งข้อมูลร้องเรียนผ่านองค์กรอิสระอย่าง Stella Maris Centre ที่มีสำนักงานอยู่ในจังหวัดชลบุรีโดยการส่งข้อมูลขอความช่วยเหลือผ่านทางจดหมาย อิเล็กทรอนิกส์ (Email) และเมื่อ Stella Maris Centre ได้รับข้อมูลร้องเรียน แล้วจะประสานมายัง องค์กรภาครัฐ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมเจ้าท่า ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง เพื่อขึ้น ทำการตรวจสอบสภาพการจ้างและสภาพการทำงานบนเรือตามที่มีการร้องเรียนมาว่าเป็นไปตามที่ถูก ร้องเรียนมาหรือไม่ หากตรวจสอบแล้วเป็นไปตามที่มีการร้องเรียนจริง ก็จะมีการประสานไปยัง กระทรวงต่างประเทศ โดยผ่านกรมการกงสุล เพื่อติดต่อไปยังรัฐเจ้าของธงของเรือลำที่ถูกร้องเรียน รวมถึงประเทศที่เกี่ยวข้องให้ทราบถึงเรื่องดังกล่าวด้วย ในขณะเดียวกันก็ต้องติดต่อประสานไปยัง เจ้าของเรือเพื่อให้ดำเนินการจ่ายค่าจ้างที่ค้างอยู่ให้กับคนประจำเรือต่อไป ซึ่งขณะที่อยู่ระหว่างการ ดำเนินการเจรจาให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างในส่วนที่ค้างอยู่นั้น เรือลำนั้นจะถูกสั่งกักเรือไว้ ทำให้ไม่ สามารถเดินทางออกนอกประเทศได้

1. กรณีที่มีการจัดตั้งชุดเฉพาะกิจเพื่อดูแลปัญหาแรงงานทางทะเล ควรจัดทำ Standard Operation Procedure (SOP) เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในการช่วยเหลือ เพราะบางครั้ง ณะทำงานแต่ละชุดมีความรู้ความเข้าใจสภาพปัญหาไม่เหมือนกัน แต่หากมีขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็น มาตรฐานเป็นแนวทางให้แล้วจะสามารถให้ความช่วยเหลือกับคนประจำเรือเหล่านั้นได้คล่องตัวมาก ยิ่งขึ้น

2. ควรมีการจัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจในรายละเอียดของอนุสัญญาว่าด้วย แรงงานว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 และ หลักการตามมาตรฐานสากลของแรงงานทางทะเล เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการป้องกันการค้ำมนุษย์ หรือแรงงานบังคับในกลุ่มของคนประจำเรือ และยังเป็นการสร้างเครือข่ายทางสังคมแรงงานทางทะเล ในกิจการเดินเรือด้วย โดยการเชิญตัวแทนเจ้าหน้าที่จากภาครัฐที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงแรงงาน กระทรวงคมนาคม กระทรวงต่างประเทศ กระทรวงสาธารณสุข รวมถึงเจ้าของเรือ ตัวแทนบริษัทเรือ และคนประจำเรือ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาของแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงงานทางทะเล 2) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา โดยขอบเขตการวิจัยจะเป็นการวิจัยสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา วิธีการดำเนินการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งเน้นการวิจัยทางเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากหนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ เอกสารทั้งในภาษาไทย และภาษาอังกฤษ ในการนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดโดยการนำอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 (Maritime Labour Convention 2006) และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์เนื่องจากอนุสัญญาฯ และพระราชบัญญัติฯ ดังกล่าวเป็นแม่บทหลักในการปฏิบัติกรณเกิดปัญหาด้านแรงงานทางทะเล

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเชิงวิเคราะห์สภาพปัญหาของแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา” สรุปได้ดังนี้

5.1.1 สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลโดยรวม

กรณีนี้จะมองถึงสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลที่เกิดขึ้นทั่วโลกว่าคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือสินค้าที่เดินเรือทางทะเล ส่วนใหญ่จะประสบปัญหาดังนี้

1. ปัญหาด้านการฝึกอบรมและคุณสมบัติของผู้ทำการในเรือ (Training and Qualification) เนื่องด้วยก่อนที่คนประจำเรือจะสามารถขึ้นมาทำงานบนเรือได้นั้น พวกเขาต้องผ่านการฝึกอบรม หรือได้รับการรับรองว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะทำการในเรือตามที่ STCW กำหนดก่อน แต่ด้วยข้อจำกัดในหลายๆด้าน และความต้องการที่จะทำงานบนเรือสินค้าระหว่างประเทศ ทำให้คนประจำเรือบางส่วนไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมอย่างแท้จริง สถาบันฝึกอบรมในบางประเทศเปิดหลักสูตรฝึกอบรม แต่ผู้เข้ารับการอบรมอาจไม่ได้มาเข้ารับการอบรมจริง หรือเข้ารับการอบรมแต่สอบไม่ผ่านการอบรม แต่ได้รับใบประกาศนียบัตรนั้นไป ซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานของคนประจำเรือบนเรือนั้น อาจเกิดข้อผิดพลาด หรืออุบัติเหตุบนท้องทะเลได้ และอีกหนึ่งปัญหาที่สำคัญของคนประจำเรือ นั่นคือ ภาษาอังกฤษ ซึ่งประเทศไทยก็ได้ประสบปัญหาด้านภาษาอังกฤษนี้ด้วยเช่นกัน และมีแนวทางแก้ไขเบื้องต้นคือ ในสถาบันการศึกษาที่เปิดหลักสูตรด้านพาณิชย์นาวีจะมีการกำหนดให้ยื่นคะแนนความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ TOEIC พร้อมกับการสมัครเรียน

2. ปัญหาการคัดเลือกและการบรรจุคน (Recruitment and placement) อาชีพคนประจำเรือเป็นอาชีพที่มีรายได้สูงอาชีพหนึ่งเมื่อเทียบกับอาชีพอื่นที่อยู่บนฝั่งทำให้มีคนจำนวนไม่น้อยที่ต้องการทำงานด้านนี้ทำให้มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนทำเกี่ยวกับการคัดเลือกและการบรรจุคนในตำแหน่งคนประจำเรือให้กับเรือสินค้าระหว่างประเทศต่างๆ ดังนั้นอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 จึงกำหนดให้ประเทศสมาชิกจัดทำระบบการคัดเลือกและการบรรจุคนให้มีประสิทธิภาพ และเพื่อไม่ให้คนประจำเรือเหล่านี้ถูกเอาเปรียบในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่เกินกว่ากำหนด เช่น ค่าใบรับรองแพทย์ ค่าหนังสือเดินทาง และค่าเอกสารเดินทาง เป็นต้น และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ยังมีการกำหนดข้อห้ามในการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมที่เกินกว่ากำหนด โดยให้รัฐสมาชิกจัดเกี่ยวกับข้อบกพร่องนี้โดยให้สร้างระบบจัดการข้อร้องเรียน ดำเนินการตรวจสอบ และชดเชยการสูญเสียของคนประจำเรือ

3. ปัญหาการจ่ายค่าตอบแทน (Wages) ปัญหานี้เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยมากกับคนประจำเรือบางลำที่เจ้าของเรือจะมีการจ่ายค่าจ้างล่าช้า หรือค้างจ่ายค่าจ้าง โดยที่บางครั้งคนประจำเรือไม่กล้าที่จะร้องเรียนเพราะเกรงกลัวว่าจะไม่ได้รับค่าจ้าง หรือโดนแบล็คลิสต์กับบริษัทเรืออื่นๆ ซึ่งอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ได้กำหนดไว้ว่า คนประจำเรือทุกคนต้องได้รับค่าจ้างจากการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอและเต็มจำนวนตามข้อตกลงการจ้างงานของตน

4. ปัญหาโอกาสและการพัฒนาทักษะและอาชีพในการจ้างงานคนประจำเรือ (Career and Skill development and opportunities for seafarers' employment) การพัฒนาทักษะและอาชีพของคนประจำเรือนี้สำคัญมากต่อการทำงานบนเรือสินค้าเพราะการทำงานบนเรือเดินทะเลระหว่างประเทศไม่ว่าจะเป็นเรือน้ำมัน เรือบรรทุกทุกแก๊ส เรือบรรทุกตู้คอนเทนเนอร์ รวมถึงเรือประเภทรูปอื่นๆที่ต้องเดินทางอยู่ในทะเลจะต้องได้รับรองว่า คนประจำเรือที่จะมาทำหน้าที่ในตำแหน่งต่างๆบนเรือมีความสามารถหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนบนเรือ และต้องผ่านการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยบนเรือสินค้าตามที่STCWกำหนดไว้อย่างครบถ้วน และถ้าหากว่าคนประจำเรือเหล่านี้ผ่านการฝึกอบรมดังกล่าวแล้ว จะทำให้เกิดโอกาสในการจ้างให้มาทำงานบนเรือมากกว่าคนที่ไม่ได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ซึ่งปัญหาที่พบเจอจะเป็นเรื่องของช่องว่างความสามารถและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพของคนประจำเรือบนเรือสินค้าที่หลายประเทศประสบปัญหานี้ ซึ่งทางIMO ได้พยายามที่จะกำหนดหลักสูตรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

5.1.2 สภาพปัญหาแรงงานภายในประเทศไทย

กรณีนี้จะมองในภาพรวมของสภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในประเทศไทยที่เกิดขึ้นในทุกเขตท่าเรือที่อยู่ในประเทศ มีดังนี้

1. อัตราการแข่งขันตำแหน่งในเรือที่สูงขึ้น เนื่องจากมีการผลิตนักเดินเรือออกมาในจำนวนที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี ทำให้ตำแหน่งงานในเรือสินค้าภายในประเทศมีไม่เพียงพอต่อความต้องการจึงทำให้เกิดการแข่งขันในการที่จะได้ตำแหน่งบนเรือ

2. อุปสรรคทางด้านภาษาอังกฤษของคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือสินค้าที่เดินทางระหว่างประเทศ สืบเนื่องจากข้อ 1 เมื่ออัตราตำแหน่งว่างของเรือสินค้าภายในประเทศมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของคนประจำเรือภายในประเทศ ทำให้คนประจำเรือบางส่วนต่างต้องการที่จะไปทำงานบนเรือสินค้าระหว่างประเทศ รวมถึงเหตุผลด้านผลตอบแทนที่สูงกว่าการทำงานบนเรือสินค้าภายในประเทศ แต่ติดปัญหาสำคัญทางด้านภาษาอังกฤษ ซึ่งในปัจจุบัน ศูนย์ฝึกพาณิชย์นาวี กรมเจ้าท่า ได้กำหนดให้ผู้ที่มีสมัครเข้าเรียนหลักสูตรพาณิชย์นาวีจะต้องยื่นคะแนนความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ TOEIC 450 คะแนนเป็นอย่างน้อย

3. ปัญหาการห่างไกลจากครอบครัว (สำหรับคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือสินค้าที่เดินทางระหว่างประเทศ) ปกติแล้วสัญญาการจ้างงานของคนประจำเรือจะมีระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 9 เดือน จึงทำให้คนประจำเรือต้องห่างไกลบ้านและครอบครัวของพวกเขาเป็นระยะเวลาหลายเดือน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อจิตใจของคนประจำเรือในระหว่างทำงานบนเรือสินค้าระหว่างประเทศ และบ่อยครั้งการจากบ้านเป็นระยะเวลานาน อาจส่งผลกระทบต่อปัญหาครอบครัวได้

4. ปัญหาเรื่องการสอบความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือ เป็นปัญหาเรื่องการสอบทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือกับกรมเจ้าท่า เพื่อที่จะสามารถนำไปประกาศนียบัตรเป็นใบรับรองความสามารถเพื่อเข้าทำงานบนเรือในตำแหน่งต่างๆ แต่ด้วยในการสอบกับกรมเจ้าท่ามีหลายขั้นตอน และขั้นตอนระยะเวลาการรอที่ไม่ระบุแน่ชัด ยกตัวอย่างเช่น ผู้ที่จะทำงานบนเรือในตำแหน่งผู้ช่วยนายประจำเรือ จะต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถของผู้ทำการในเรือ ซึ่งมีทั้งการสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ หากผ่านการสอบข้อเขียน แต่ยังไม่ผ่านสัมภาษณ์ ซึ่งจะมีโอกาสในการสอบแก้ตัวให้แล้วเสร็จภายใน 1 ปี แต่ด้วยความที่มีผู้เข้ารับการทดสอบ และไม่ผ่านมีจำนวนมาก จึงทำให้รอระยะเวลาในการรอสอบครั้งต่อไปนานขึ้น ส่งผลต่อการทำงานบนเรือของพวกเขา

5. ปัญหาเรื่องค่าจ้าง จะต้องบริษัทเจ้าของเรือที่ค้างจ่ายค่าจ้างอย่างน้อย 1 เดือน ซึ่งในประเทศไทยมีบางบริษัทที่ค้างจ่ายค่าจ้างสูงสุดถึง 5 เดือน ซึ่งได้มีการร้องเรียนไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้ดำเนินการให้บริษัทจ่ายค่าจ้างที่ค้างให้กับคนประจำเรือแล้ว แต่ยังมีคนประจำเรือบางกลุ่มไม่กล้าที่จะร้องเรียน ด้วยกลัวว่าจะไม่ได้รับค่าจ้างที่ค้าง และกลัวว่าจะถูกขึ้นบัญชีแบล็คลิสต์ ทำให้ไม่สามารถทำงานเรือต่อไปได้อีก

6. ปัญหาเรื่องการส่งตัวกลับ เป็นปัญหาสืบเนื่องจากปัญหาการค้างจ่ายค่าจ้าง ซึ่งเจ้าของเรือจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการส่งตัวคนประจำเรือกลับ แต่สิทธินั้นจะหมดไปหากคนประจำเรือไม่ใช้สิทธินั้นภายในระยะเวลาที่เหมาะสมที่จำกัดไว้ในกฎระเบียบหรือกฎหมายภายในประเทศ หรือข้อตกลงร่วม

5.1.3 สภาพปัญหาแรงงานทางทะเลในเขตท่าเรือศรีราชา

เนื่องจากเขตท่าเรือศรีราชา เป็นเขตท่าเรือพาณิชย์ที่มีขนาดใหญ่ ทำให้มีเรือสินค้าหลายประเภทไม่ว่าจะเป็นเรือบรรทุกตู้สินค้า (Container Vessel) เรือบรรทุกน้ำมัน หรือ บรรทุกก๊าซ (Oil/Chemical /Gas Vessel) เรือสินค้าเทกอง (Bulk Carrier) เป็นต้น ต่างเข้ามาทำสินค้าในเขตท่าเรือแห่งนี้ ส่วนใหญ่จะเป็นเรือที่ถือธงชาติอื่นที่มีใช้สัญชาติไทย ปัญหาที่พบเจอมักจะเป็นเรื่องดังต่อไปนี้

1. ปัญหาเรื่องค่าจ้าง เป็นปัญหาที่คนประจำเรือประสบบ่อยมาก และมีหลายรูปแบบ เช่น บริษัทจ่ายค่าจ้างไม่ครบ หรือค้างจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลาหลายเดือน ซึ่งตามอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ได้ระบุไว้ว่า “คนประจำเรือทุกคนต้องได้รับค่าจ้างจากการทำงานของตนอย่างสม่ำเสมอ และเต็มจำนวนตามข้อตกลงการจ้างงานของตน” และพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2549 มาตรา 49 ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาให้ถูกต้องและตามกำหนดเวลาดังนั้นเมื่อคนประจำเรือไม่สามารถเรียกร้องโดยตรงให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างให้ครบได้ คนประจำเรือจำเป็นต้องวิธีการที่จะสามารถช่วยให้พวกเขาได้รับเงินค่าจ้างครบจำนวน หากเรือสินค้าเดินทางเข้าเทียบท่าประเทศใดก็ตามที่เป็นภาคีในอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ก็จะมีการแจ้งร้องเรียนไปที่หน่วยงานที่มีอำนาจของประเทศนั้นเพื่อขอความช่วยเหลือ

2. ปัญหาการส่งตัวกลับ ส่วนใหญ่เป็นปัญหาต่อเนื่องจากเรื่องการค้างจ่ายค่าจ้างของคนประจำเรือที่เจ้าของเรือเพิกเฉยต่อการจ่าย รวมถึงไม่ส่งตัวคนประจำเรือกลับเมื่อครบกำหนดสัญญาจ้าง

5.2 อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาเกี่ยวกับสภาพปัญหาในเขตท่าเรือศรีราชาแล้ว สามารถอภิปรายผลได้ว่า

1. การเลือกจดทะเบียนเรือ และการถือสัญชาติของเรือของเจ้าของเรือนั้น มีสาเหตุหนึ่งในการเกิดปัญหาแรงงานทางทะเลขึ้น อีกทั้งประเทศสมาชิกอื่น ๆ ล้วนมีเครื่องมือในการควบคุมสภาพการทำงานและสังคมของคนประจำเรือ แต่บางครั้งขั้นตอนหรือกระบวนการของท่าเรือแต่ละเมืองท่าอาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ.2006 ซึ่งองค์กรแรงงานระหว่างประเทศควรกำหนดแนวทางเพื่อสามารถดำเนินการร่วมกันในทุกประเทศสมาชิกได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maunikum Veganaden ว่า องค์กรแรงงานระหว่างประเทศควรกำหนดแนวทางในทุกประเทศหรือภูมิภาคทำบันทึกเพื่อความเข้าใจในภูมิภาคต่างๆ เพื่อการมีส่วนร่วมในการ

ส่งเสริมสภาพการทำงานและสังคมของลูกเรือ และด้วยสาเหตุนี้ทำให้ UNCTAD และ ITF ต่างมีความคิดที่เหมือนกันว่า ควรจะมีการใช้ Genuine Link (ความเกี่ยวข้องอันแท้จริง) มาใช้กับเจ้าของเรือ และรัฐเจ้าของธงที่รับจดทะเบียน เพราะเชื่อว่าจะทำให้เจ้าของเรือมีความใส่ใจในการที่จะปฏิบัติตามข้อกำหนดให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

2. หน่วยงานราชการต่างๆของไทยที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็น กรมเจ้าท่า กรมการกงสุล กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง รวมถึงองค์กรอิสระ เช่น ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล เป็นต้น ควรต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน ซึ่งผลการศึกษการวิจัยได้สอดคล้องกับแนวคิดของ มีธรรม ณ ระนอง ที่กล่าวไว้ว่า “ประเทศไทยมีหน่วยงานหลายหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับแรงงานทางทะเล เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และลดความซ้ำซ้อนในการกำกับดูแล ควรต้องมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจน” และแนวคิดของชนากานต์ วิทยากรบัณฑิต ที่กล่าวไว้ว่า “บทบัญญัติในพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558 มิได้กำหนดถึงหน้าที่ของรัฐในการช่วยเหลือคนประจำเรือแต่อย่างใด ซึ่งสมควรจะได้รับการพิจารณาเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงหลักกฎหมายของประเทศไทยในเรื่องการคุ้มครองแรงงานทางทะเลต่อไป” รวมถึงมีการประสานงานและมีความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด หรืออาจจะจัดตั้งเป็นคณะทำงานเพื่อดูแลเกี่ยวกับคนประจำเรือ หรือแรงงานทางทะเลโดยตรง โดยประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ทั้งในส่วนภาครัฐ เจ้าของเรือ ตัวแทนเรือ รวมถึงตัวแทนคนประจำเรือเพื่อประสานการทำงานได้อย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ และสามารถให้ความช่วยเหลือแก่คนประจำเรือโดยไม่ล่าช้า

3. การใช้บังคับกฎหมาย และบทลงโทษอย่างเข้มงวดสำหรับการฝ่าฝืนพระราชบัญญัติฯ จะเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Nguyen Viet Hoang Son ว่า หากพบการกระทำผิดของเจ้าของเรือ ตัวแทนจัดหางาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ควรมีการใช้กฎหมาย และบทลงโทษที่เหมาะสมทันที

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์การสหประชาชาติ (UN) , องค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (IMO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ควรร่วมกันหาทางกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการจดทะเบียนเรือ เพื่อลดช่องว่างการได้เปรียบของเจ้าของเรือ และควรมีการกำหนดบทลงโทษกับเจ้าของเรือที่ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดเพื่อเป็นแนวทางให้กับประเทศภาคีสมาชิก เพื่อที่ประเทศภาคีสมาชิกจะนำไปกำหนดในกฎระเบียบข้อบังคับของการจดทะเบียนเรือภายใต้ธงของตนเอง

2. องค์กรภาครัฐแต่ละประเทศ ควรให้ความสนใจเกี่ยวกับปัญหาแรงงานทางทะเลในด้านต่างๆให้มากขึ้น และควรสร้างเครือข่ายเพื่อหาข้อมูล และนำมาศึกษาเพื่อหาทางป้องกันให้ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นให้น้อยลง

3. ในส่วนภาคเอกชน ในที่นี้จะเป็นตัวแทนบริษัทเรือ (กรณีเรือไทยแต่ไปจดทะเบียนกับรัฐอื่น หรือเรือสินค้าที่ถือธงชาติอื่นแต่เข้ามาทำสินค้าในประเทศ) หรือเจ้าของเรือ ควรให้ความใส่ใจเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานเรื่องสภาพที่พักอาศัย อาหาร น้ำดื่ม ยารักษาโรค รวมถึงชั่วโมงการทำงาน และชั่วโมงพักผ่อนที่เป็นมาตรฐานและเหมาะสมให้กับคนประจำเรือของตน

5.3.2 ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

ควรจัดทำแผน Standard Operation Procedure (SOP) เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติในการช่วยเหลือ กรณีที่มีการจัดตั้งชุดเฉพาะกิจเพื่อดูแลปัญหาแรงงานทางทะเล เพราะบางครั้งคณะทำงานแต่ละชุดมีความรู้ความเข้าใจสภาพปัญหาไม่เหมือนกัน แต่หากมีขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเป็นแนวทางให้แล้วจะสามารถให้ความช่วยเหลือกับคนประจำเรือเหล่านั้นได้คล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็น ต่อไปนี้

1. ศึกษาการสร้างร่วมมือระหว่างแรงงานทางทะเลกับเจ้าของเรือ
2. การศึกษาผลกระทบของการจดทะเบียนเรือแบบเปิดกับแรงงานทางทะเล

บรรณานุกรม

สารนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/งานวิจัย

- มีธรรม ณ ระนอง.(2559) . อนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 กับการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครอง
แรงงานทางทะเลของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์,นิติศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
เลอสรณ์ ศรีชนะภัย. (2552). พันธกรณีของประเทศไทยในการเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาแรงงานทางทะเล
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Maunikum Veganaden. (2007). *The Potential Implications of the Maritime Labour Convention
2006 For Policy and Management in the Maritime Sector : A Critical
Analysis*. Master of Science in Maritime Affairs (Maritime Law and Policy),
World Maritime University.
- Nguyen Viet Hoang Son. (2014). *Vietnam towards the Maritime Labour Convention,
2006 : Benefit, challenges and reality*. Master of Science in Maritime
Affairs (Maritime Law and Policy), World Maritime University.
- Ngozi Medani. (2015). *Assessing the Effectiveness and Efficiency of the Maritime
Labour Convention 2006 : The Right of Seafarers to their Wages”*.Law
Department LLM Maritime Law, University of Southampton.

1.) หนังสือ

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.(2549). อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549.
กรุงเทพมหานคร กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐาน
แรงงานกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย. อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยกฎหมายทะเล ค.ศ.1982.
กรุงเทพมหานคร :กรมสนธิสัญญาและกฎหมาย กระทรวงต่างประเทศ.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2559). พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558.
กรุงเทพมหานคร.กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
- The International Transport Workers’ Federation (ITF). (2009). A Seafarers’ Bill of
Rights :The international Transport Worker’s Federation , London.

2.) บทความจากเว็บไซต์ (Web Site)

ชนากานต์ วิทยากรบัณฑิต.(2559). การปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อแรงงานทางทะเล ในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุทาง
ทางทะเล. วารสารกฎหมายขนส่งและพาณิชย์นาวี ปีที่ 11 ฉบับที่ 12 เดือนพฤษภาคม 2559
พิไลพร เตือนวีระเดช. (2557). กฎหมายแรงงานทางทะเล : อีกก้าวของกฎหมายพาณิชย์นาวีไทย.

วารสารกฎหมายขนส่งและพาณิชย์นาวี, ปีที่ 9 ฉบับที่ 9. เดือนพฤศจิกายน 2557
ลลิล ก่อวุฒิกุลรังษี. (2555). การสัมมนาทางวิชาการ “การจดทะเบียนเรือ_ bareboat charter”
สืบค้นเมื่อ 10 มกราคม 2564, จาก [Law.tu.ac.th/up-content/uploads/2018/11/
การจดทะเบียนเรือ-bareboat- charter MarinerThai.com](http://Law.tu.ac.th/up-content/uploads/2018/11/การจดทะเบียนเรือ-bareboat-charter_MarinerThai.com).

ทะเลงาม . บทความ “นิทานชาวเรือ ตอนที่ 5 เรื่องของเรือ ตอน เจ้าของเรือ และธงของเรือนั้นสำคัญไฉน”
สืบค้นเมื่อ 14 มกราคม 2564 , จาก <http://www.marinerthai.net/nitran/view255005.php> .

International Labour Organization. (2015). FUNDAMENTAL RIGHTS AT WORK AND
INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS Accessed December 15,2015 ,
สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2564 , จาก [http://www.ilo.org/wcmsp5/Groups/public/-
ed_norm/ documents/ publication/wcms_087424.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/Groups/public/-ed_norm/documents/publication/wcms_087424.pdf).

International Labour Organization. (2013) . Ratifications for Thailand. สืบค้นเมื่อ 13
มีนาคม 2564 . จาก [http:// www.ilo. org/dyn/normlex/en/f?p =1000:11200:
_ 0::NO:11200:P11200_ COUNTRY ID:102843,November 14,2013](http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:_0::NO:11200:P11200_COUNTRY ID:102843,November 14,2013)



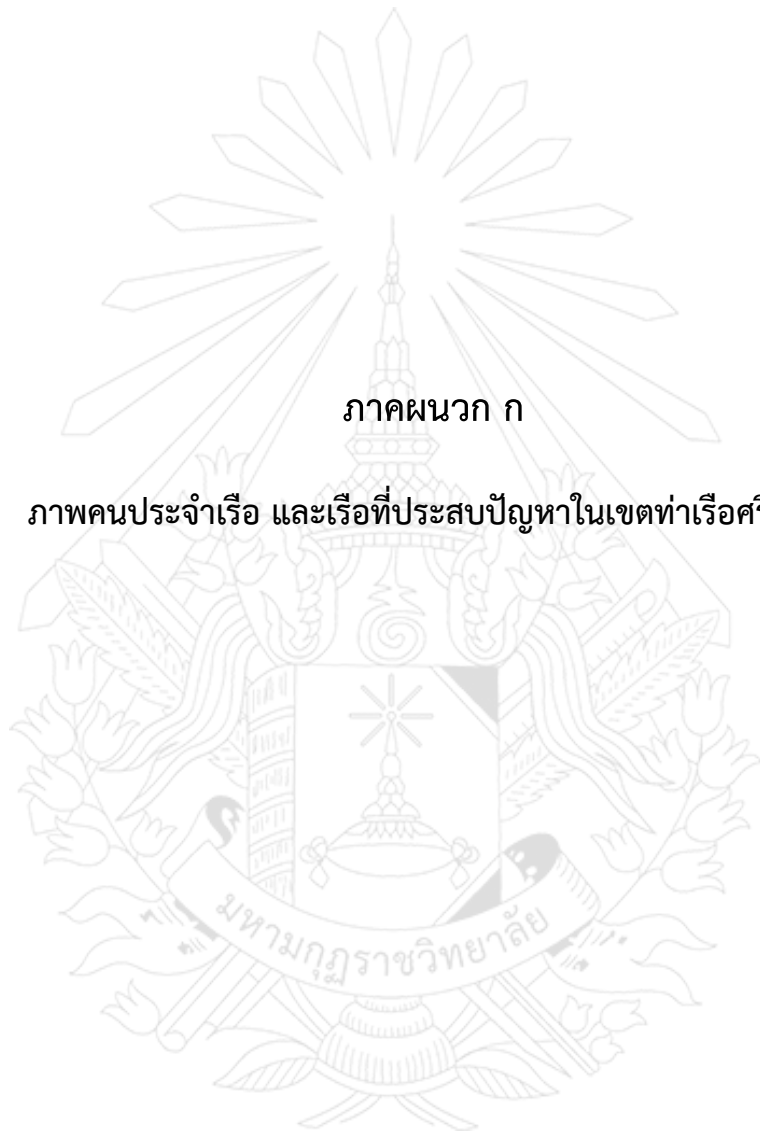


ภาคผนวก



ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

ภาพคนประจำเรือ และเรือที่ประสบปัญหาในเขตท่าเรือศรีราชา



ภาพที่ 1-2 เคสเจ้าของเรือจีนทิ้งเรือและปล่อยคนประจำเรือไว้ในเขตน่านน้ำไทย หน่วยงานทางไทย มีการเจรจาให้ตัวแทนเจ้าของเรือจ่ายเงินค่าจ้างที่ค้าง โดยมีล่ามภาษาจีนช่วยในการแปลภาษา จากภาพข่าว Stella Maris Centre (Thailand)



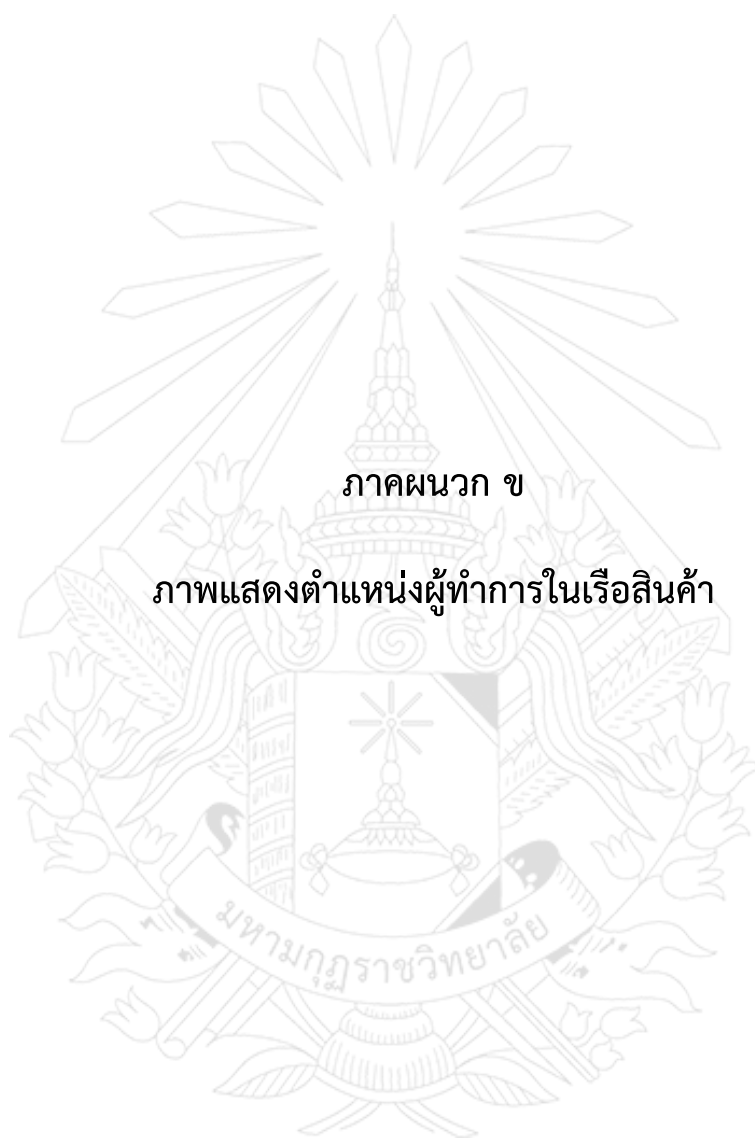
ภาพที่ 3 เรือ PANORMITIS AV ขณะจอดทอดสมอบริเวณจุดทิ้งสมอเกาะสีชัง



ภาพที่ 4 คนประจำเรือของเรือ PANORMITIS AV เรียกร้องเกี่ยวกับค่าจ้าง และต้องการกลับบ้าน



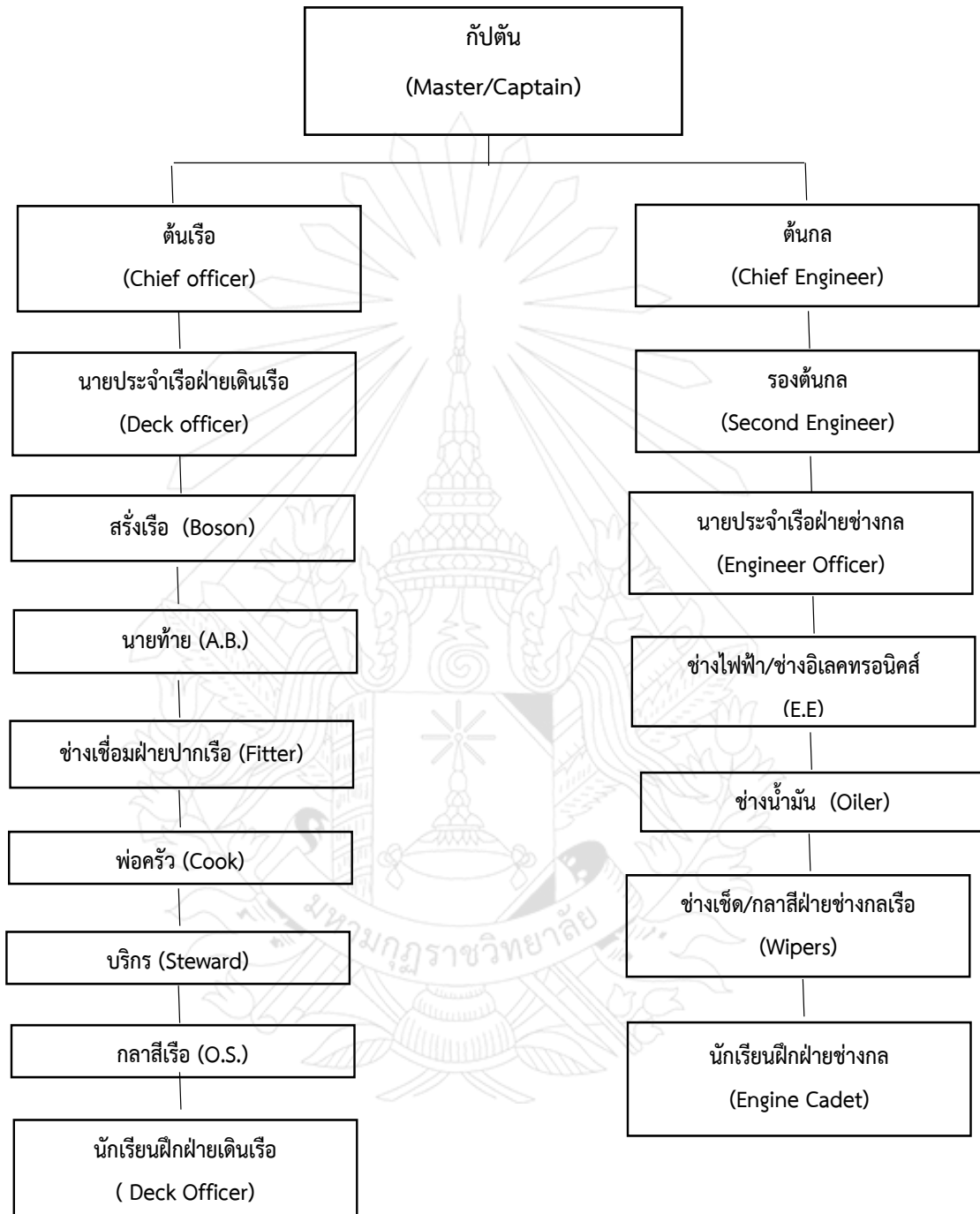
ภาพที่ 5-6 หน่วยสาขาซีฟ ประกอบด้วย กรมเจ้าท่า การท่าเรือแหลมฉบัง ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง กรมศุลกากร และ ศูนย์อภิบาลผู้เดินทางทะเล ขึ้นตรวจและให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นกับคนประจำเรือ



ภาคผนวก ข

ภาพแสดงตำแหน่งผู้ทำการในเรือสินค้า

ภาพแสดงตำแหน่งผู้ทำการในเรือสินค้า





ภาคผนวก ค

TITLE 2. CONDITIONS OF EMPLOYMENT

Regulation 2.1 – Seafarers’ employment agreements

Purpose: To ensure that seafarers have a fair employment agreement

1. The terms and conditions for employment of a seafarer shall be set out or referred to in a clear written legally enforceable agreement and shall be consistent with the standards set out in the Code.

2. Seafarers’ employment agreements shall be agreed to by the seafarer under conditions which ensure that the seafarer has an opportunity to review and seek advice on the terms and conditions in the agreement and freely accepts them before signing.

3. To the extent compatible with the Member’s national law and practice, seafarers’ employment agreements shall be understood to incorporate any applicable collective bargaining agreements.

Standard A2.1 – Seafarers’ employment agreements

1. Each Member shall adopt laws or regulations requiring that ships that fly its flag comply with the following requirements:

- (a) seafarers working on ships that fly its flag shall have a seafarers’ employment agreement signed by both the seafarer and the shipowner or a representative of the shipowner (or, where they are not employees, evidence of contractual or similar arrangements) providing them with decent working and living conditions on board the ship as required by this Convention;
- (b) seafarers signing a seafarers’ employment agreement shall be given an opportunity to examine and seek advice on the agreement before signing, as well as such other facilities as are necessary to ensure that they have freely entered into an agreement with a sufficient understanding of their rights and responsibilities;
- (c) the shipowner and seafarer concerned shall each have a signed original of the seafarers’ employment agreement;
- (d) measures shall be taken to ensure that clear information as to the conditions of their employment can be easily obtained on board by seafarers, including the ship’s master, and that such information, including a copy of the seafarers’ employment agreement, is also accessible for review by officers of a competent authority, including those in ports to be visited; and
- (e) seafarers shall be given a document containing a record of their employment on board the ship.

2. Where a collective bargaining agreement forms all or part of a seafarers’ employment agreement, a copy of that agreement shall be available on board. Where the language of the seafarers’ employment agreement and any applicable collective

bargaining agreement is not in English, the following shall also be available in English (except for ships engaged only in domestic voyages):

- (a) a copy of a standard form of the agreement; and
- (b) the portions of the collective bargaining agreement that are subject to a port State inspection under Regulation 5.2.

3. The document referred to in paragraph 1(e) of this Standard shall not contain any statement as to the quality of the seafarers' work or as to their wages. The form of the document, the particulars to be recorded and the manner in which such particulars are to be entered, shall be determined by national law.

4. Each Member shall adopt laws and regulations specifying the matters that are to be included in all seafarers' employment agreements governed by its national law. Seafarers' employment agreements shall in all cases contain the following particulars:

- (a) the seafarer's full name, date of birth or age, and birthplace;
- (b) the shipowner's name and address;
- (c) the place where and date when the seafarers' employment agreement is entered into;
- (d) the capacity in which the seafarer is to be employed;
- (e) the amount of the seafarer's wages or, where applicable, the formula used for calculating them;
- (f) the amount of paid annual leave or, where applicable, the formula used for calculating it;
- (g) the termination of the agreement and the conditions thereof, including:
 - (i) if the agreement has been made for an indefinite period, the conditions entitling either party to terminate it, as well as the required notice period, which shall not be less for the shipowner than for the seafarer;
 - (ii) if the agreement has been made for a definite period, the date fixed for its expiry; and
 - (iii) if the agreement has been made for a voyage, the port of destination and the time which has to expire after arrival before the seafarer should be discharged;
- (h) the health and social security protection benefits to be provided to the seafarer by the shipowner;
 - (i) the seafarer's entitlement to repatriation;
- (j) reference to the collective bargaining agreement, if applicable; and
- (k) any other particulars which national law may require.

5. Each Member shall adopt laws or regulations establishing minimum notice periods to be given by the seafarers and shipowners for the early termination of a seafarers' employment agreement. The duration of these minimum periods shall be determined after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned, but shall not be shorter than seven days.

6. A notice period shorter than the minimum may be given in circumstances which are recognized under national law or regulations or applicable collective bargaining agreements as justifying termination of the employment agreement at shorter notice or without notice. In determining those circumstances, each Member shall ensure that the need of the seafarer to terminate, without penalty, the employment

agreement on shorter notice or without notice for compassionate or other urgent reasons is taken into account.

7. Each Member shall require that a seafarer's employment agreement shall continue to have effect while a seafarer is held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships, regardless of whether the date fixed for its expiry has passed or either party has given notice to suspend or terminate it. For the purpose of this paragraph, the term:

- (a) *piracy* shall have the same meaning as in the United Nations Convention on the Law of the Sea, 1982;
- (b) *armed robbery against ships* means any illegal act of violence or detention or any act of depredation, or threat thereof, other than an act of piracy, committed for private ends and directed against a ship or against persons or property on board such a ship, within a State's internal waters, archipelagic waters and territorial sea, or any act of inciting or of intentionally facilitating an act described above.

Guideline B2.1 – Seafarers' employment agreements

Guideline B2.1.1 – Record of employment

1. In determining the particulars to be recorded in the record of employment referred to in Standard A2.1, paragraph 1(e), each Member should ensure that this document contains sufficient information, with a translation in English, to facilitate the acquisition of further work or to satisfy the sea-service requirements for upgrading or promotion. A seafarers' discharge book may satisfy the requirements of paragraph 1(e) of that Standard.

Regulation 2.2 – Wages

Purpose: To ensure that seafarers are paid for their services

1. All seafarers shall be paid for their work regularly and in full in accordance with their employment agreements.

Standard A2.2 – Wages

1. Each Member shall require that payments due to seafarers working on ships that fly its flag are made at no greater than monthly intervals and in accordance with any applicable collective agreement.

2. Seafarers shall be given a monthly account of the payments due and the amounts paid, including wages, additional payments and the rate of exchange used where payment has been made in a currency or at a rate different from the one agreed to.

3. Each Member shall require that shipowners take measures, such as those set out in paragraph 4 of this Standard, to provide seafarers with a means to transmit all or part of their earnings to their families or dependants or legal beneficiaries.

4. Measures to ensure that seafarers are able to transmit their earnings to their families include:

- (a) a system for enabling seafarers, at the time of their entering employment or during it, to allot, if they so desire, a proportion of their wages for remittance at regular intervals to their families by bank transfers or similar means; and
- (b) a requirement that allotments should be remitted in due time and directly to the person or persons nominated by the seafarers.

5. Any charge for the service under paragraphs 3 and 4 of this Standard shall be reasonable in amount, and the rate of currency exchange, unless otherwise provided, shall, in accordance with national laws or regulations, be at the prevailing market rate or the official published rate and not unfavourable to the seafarer.

6. Member that adopts national laws or regulations governing seafarers' wages shall give due consideration to the guidance provided in Part B of the Code.

7. Where a seafarer is held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships, wages and other entitlements under the seafarers' employment agreement, relevant collective bargaining agreement or applicable national laws, including the remittance of any allotments as provided in paragraph 4 of this Standard, shall continue to be paid during the entire period of captivity and until the seafarer is released and duly repatriated in accordance with Standard A2.5.1 or, where the seafarer dies while in captivity, until the date of death as determined in accordance with applicable national laws or regulations. The terms *piracy and armed robbery against ships* shall have the same meaning as in Standard A2.1, paragraph 7.

Guideline B2.2 – Wages

Guideline B2.2.1 – Specific definitions

1. For the purpose of this Guideline, the term:

- (a) *able seafarer* means any seafarer who is deemed competent to perform any duty which may be required of a rating serving in the deck department, other than the duties of a supervisory or specialist rating, or who is defined as such by national laws, regulations or practice, or by collective agreement;
- (b) *basic pay or wages* means the pay, however composed, for normal hours of work; it does not include payments for overtime worked, bonuses, allowances, paid leave or any other additional remuneration;
- (c) *consolidated wage* means a wage or salary which includes the basic pay and other pay-related benefits; a consolidated wage may include compensation for all overtime hours which are worked and all other pay-related benefits, or it may include only certain benefits in a partial consolidation;
- (d) *hours of work* means time during which seafarers are required to do work on account of the ship;
- (e) *overtime* means time worked in excess of the normal hours of work.

Guideline B2.2.2 – Calculation and payment

1. For seafarers whose remuneration includes separate compensation for overtime worked:

- (a) for the purpose of calculating wages, the normal hours of work at sea and in port should not exceed eight hours per day;

- (b) for the purpose of calculating overtime, the number of normal hours per week covered by the basic pay or wages should be prescribed by national laws or regulations, if not determined by collective agreements, but should not exceed 48 hours per week; collective agreements may provide for a different but not less favourable treatment;
- (c) the rate or rates of compensation for overtime, which should be not less than one and one-quarter times the basic pay or wages per hour, should be prescribed by national laws or regulations or by collective agreements, if applicable; and
- (d) records of all overtime worked should be maintained by the master, or a person assigned by the master, and endorsed by the seafarer at no greater than monthly intervals.

2. For seafarers whose wages are fully or partially consolidated:

- (a) the seafarers' employment agreement should specify clearly, where appropriate, the number of hours of work expected of the seafarer in return for this remuneration, and any additional allowances which might be due in addition to the consolidated wage, and in which circumstances;
- (b) where hourly overtime is payable for hours worked in excess of those covered by the consolidated wage, the hourly rate should be not less than one and one-quarter times the basic rate corresponding to the normal hours of work as defined in paragraph 1 of this Guideline; the same principle should be applied to the overtime hours included in the consolidated wage;
- (c) remuneration for that portion of the fully or partially consolidated wage representing the normal hours of work as defined in paragraph 1(a) of this Guideline should be no less than the applicable minimum wage; and
- (d) for seafarers whose wages are partially consolidated, records of all overtime worked should be maintained and endorsed as provided for in paragraph 1(d) of this Guideline.

3. National laws or regulations or collective agreements may provide for compensation for overtime or for work performed on the weekly day of rest and on public holidays by at least equivalent time off duty and off the ship or additional leave in lieu of remuneration or any other compensation so provided.

4. National laws and regulations adopted after consulting the representative shipowners' and seafarers' organizations or, as appropriate, collective agreements should take into account the following principles:

- (a) equal remuneration for work of equal value should apply to all seafarers employed on the same ship without discrimination based upon race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin;
- (b) the seafarers' employment agreement specifying the applicable wages or wage rates should be carried on board the ship; information on the amount of wages or wage rates should be made available to each seafarer, either by providing at least one signed copy of the relevant information to the seafarer in a language which the seafarer understands, or by posting a copy of the agreement in a place accessible to seafarers or by some other appropriate means;
- (c) wages should be paid in legal tender; where appropriate, they may be paid by bank transfer, bank cheque, postal cheque or money order;

- (d) on termination of engagement all remuneration due should be paid without undue delay;
- (e) adequate penalties or other appropriate remedies should be imposed by the competent authority where shipowners unduly delay, or fail to make, payment of all remuneration due;
- (f) wages should be paid directly to seafarers' designated bank accounts unless they request otherwise in writing;
- (g) subject to subparagraph (h) of this paragraph, the shipowner should impose no limit on seafarers' freedom to dispose of their remuneration;
- (h) deduction from remuneration should be permitted only if:
 - (i) there is an express provision in national laws or regulations or in an applicable collective agreement and the seafarer has been informed, in the manner deemed most appropriate by the competent authority, of the conditions for such deductions; and
 - (ii) the deductions do not in total exceed the limit that may have been established by national laws or regulations or collective agreements or court decisions for making such deductions;
- (i) no deductions should be made from a seafarer's remuneration in respect of obtaining or retaining employment;
- (j) monetary fines against seafarers other than those authorized by national laws or regulations, collective agreements or other measures should be prohibited;
- (k) the competent authority should have the power to inspect stores and services provided on board ship to ensure that fair and reasonable prices are applied for the benefit of the seafarers concerned; and
- (l) to the extent that seafarers' claims for wages and other sums due in respect of their employment are not secured in accordance with the provisions of the International Convention on Maritime Liens and Mortgages, 1993, such claims should be protected in accordance with the Protection of Workers' Claims (Employer's Insolvency) Convention, 1992 (No. 173).

5. Each Member should, after consulting with representative shipowners' and seafarers' organizations, have procedures to investigate complaints relating to any matter contained in this Guideline.

Guideline B2.2.3 – Minimum wages

1. Without prejudice to the principle of free collective bargaining, each Member should, after consulting representative shipowners' and seafarers' organizations, establish procedures for determining minimum wages for seafarers. Representative shipowners' and seafarers' organizations should participate in the operation of such procedures.

2. When establishing such procedures and in fixing minimum wages, due regard should be given to international labour standards concerning minimum wage fixing, as well as the following principles:

- (a) the level of minimum wages should take into account the nature of maritime employment, crewing levels of ships, and seafarers' normal hours of work; and
- (b) the level of minimum wages should be adjusted to take into account changes in the cost of living and in the needs of seafarers.

3. The competent authority should ensure:
 - (a) by means of a system of supervision and sanctions, that wages are paid at not less than the rate or rates fixed; and
 - (b) that any seafarers who have been paid at a rate lower than the minimum wage are enabled to recover, by an inexpensive and expeditious judicial or other procedure, the amount by which they have been underpaid.

Guideline B2.2.4 – Minimum monthly basic pay or wage figure for able seafarers

1. The basic pay or wages for a calendar month of service for an able seafarer should be no less than the amount periodically set by the Joint Maritime Commission or another body authorized by the Governing Body of the International Labour Office. Upon a decision of the Governing Body, the Director-General shall notify any revised amount to the Members of the Organization.

2. Nothing in this Guideline should be deemed to prejudice arrangements agreed between shipowners or their organizations and seafarers' organizations with regard to the regulation of standard minimum terms and conditions of employment, provided such terms and conditions are recognized by the competent authority.

Regulation 2.3 – Hours of work and hours of rest

Purpose: To ensure that seafarers have regulated hours of work or hours of rest

1. Each Member shall ensure that the hours of work or hours of rest for seafarers are regulated.
2. Each Member shall establish maximum hours of work or minimum hours of rest over given periods that are consistent with the provisions in the Code.

Standard A2.3 – Hours of work and hours of rest

1. For the purpose of this Standard, the term:
 - (a) *hours of work* means time during which seafarers are required to do work on account of the ship;
 - (b) *hours of rest* means time outside hours of work; this term does not include short breaks.
2. Each Member shall within the limits set out in paragraphs 5 to 8 of this Standard fix either a maximum number of hours of work which shall not be exceeded in a given period of time, or a minimum number of hours of rest which shall be provided in a given period of time.
3. Each Member acknowledges that the normal working hours' standard for seafarers, like that for other workers, shall be based on an eight-hour day with one day of rest per week and rest on public holidays. However, this shall not prevent the Member from having procedures to authorize or register a collective agreement which determines seafarers' normal working hours on a basis no less favourable than this Standard.
4. In determining the national standards, each Member shall take account of the danger posed by the fatigue of seafarers, especially those whose duties involve navigational safety and the safe and secure operation of the ship.
5. The limits on hours of work or rest shall be as follows:

(a) maximum hours of work shall not exceed:

(i) 14 hours in any 24-hour period; and

(ii) 72 hours in any seven-day period;

or

(b) minimum hours of rest shall not be less than:

(i) ten hours in any 24-hour period; and

(ii) 77 hours in any seven-day period.

6. Hours of rest may be divided into no more than two periods, one of which shall be at least six hours in length, and the interval between consecutive periods of rest shall not exceed 14 hours.

7. Musters, fire-fighting and lifeboat drills, and drills prescribed by national laws and regulations and by international instruments, shall be conducted in a manner that minimizes the disturbance of rest periods and does not induce fatigue.

8. When a seafarer is on call, such as when a machinery space is unattended, the seafarer shall have an adequate compensatory rest period if the normal period of rest is disturbed by call-outs to work.

9. If no collective agreement or arbitration award exists or if the competent authority determines that the provisions in the agreement or award in respect of paragraph 7 or 8 of this Standard are inadequate, the competent authority shall determine such provisions to ensure the seafarers concerned have sufficient rest.

10. Each Member shall require the posting, in an easily accessible place, of a table with the shipboard working arrangements, which shall contain for every position at least:

(a) the schedule of service at sea and service in port; and

(b) the maximum hours of work or the minimum hours of rest required by national laws or regulations or applicable collective agreements.

11. The table referred to in paragraph 10 of this Standard shall be established in a standardized format in the working language or languages of the ship and in English.

12. Each Member shall require that records of seafarers' daily hours of work or of their daily hours of rest be maintained to allow monitoring of compliance with paragraphs 5 to 11 inclusive of this Standard. The records shall be in a standardized format established by the competent authority taking into account any available guidelines of the International Labour Organization or shall be in any standard format prepared by the Organization. They shall be in the languages required by paragraph 11 of this Standard. The seafarers shall receive a copy of the records pertaining to them which shall be endorsed by the master, or a person authorized by the master, and by the seafarers.

13. Nothing in paragraphs 5 and 6 of this Standard shall prevent a Member from having national laws or regulations or a procedure for the competent authority to authorize or register collective agreements permitting exceptions to the limits set out. Such exceptions shall, as far as possible, follow the provisions of this Standard but may take account of more frequent or longer leave periods or the granting of compensatory leave for watchkeeping seafarers or seafarers working on board ships on short voyages.

14. Nothing in this Standard shall be deemed to impair the right of the master of a ship to require a seafarer to perform any hours of work necessary for the immediate safety of the ship, persons on board or cargo, or for the purpose of giving assistance to other ships or persons in distress at sea. Accordingly, the master may suspend the schedule of hours of work or hours of rest and require a seafarer to perform any hours of work necessary until the normal situation has been restored. As soon as practicable after the normal situation has been restored, the master shall ensure that any seafarers who have performed work in a scheduled rest period are provided with an adequate period of rest.

Guideline B2.3 – Hours of work and hours of rest

Guideline B2.3.1 – Young seafarers

1. At sea and in port the following provisions should apply to all young seafarers under the age of 18:

- (a) working hours should not exceed eight hours per day and 40 hours per week and overtime should be worked only where unavoidable for safety reasons;
- (b) sufficient time should be allowed for all meals, and a break of at least one hour for the main meal of the day should be assured; and
- (c) a 15-minute rest period as soon as possible following each two hours of continuous work should be allowed.

2. Exceptionally, the provisions of paragraph 1 of this Guideline need not be applied if:

- (a) they are impracticable for young seafarers in the deck, engine room and catering departments assigned to watchkeeping duties or working on a rostered shift-work system; or
- (b) the effective training of young seafarers in accordance with established programmes and schedules would be impaired.

3. Such exceptional situations should be recorded, with reasons, and signed by the master.

4. Paragraph 1 of this Guideline does not exempt young seafarers from the general obligation on all seafarers to work during any emergency as provided for in Standard A2.3, paragraph 14.

Regulation 2.4 – Entitlement to leave

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.

2. Seafarers shall be granted shore leave to benefit their health and well-being and consistent with the operational requirements of their positions.

Standard A2.4 – Entitlement to leave

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.

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.

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.

Guideline B2.4 – Entitlement to leave

Guideline B2.4.1 – Calculation of entitlement

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.

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.

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.

Guideline B2.4.2 – Taking of annual leave

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.

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.

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.

Guideline B2.4.3 – Division and accumulation

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.

Guideline B2.4.4 – Young seafarers

1. Special measures should be considered with respect to young seafarers under the age of 18 who have served six months or any other shorter period of time under a collective agreement or seafarers' employment agreement without leave on a foreign-going ship which has not returned to their country of residence in that time, and will not return in the subsequent three months of the voyage. Such measures could consist of their repatriation at no expense to themselves to the place of original engagement in their country of residence for the purpose of taking any leave earned during the voyage.

Regulation 2.5 – Repatriation

Purpose: To ensure that seafarers are able to return home

1. Seafarers have a right to be repatriated at no cost to themselves in the circumstances and under the conditions specified in the Code.

2. Each Member shall require ships that fly its flag to provide financial security to ensure that seafarers are duly repatriated in accordance with the Code.

Standard A2.5.1 – Repatriation

1. Each Member shall ensure that seafarers on ships that fly its flag are entitled to repatriation in the following circumstances:

- (a) if the seafarers' employment agreement expires while they are abroad;
- (b) when the seafarers' employment agreement is terminated:
 - (i) by the shipowner; or
 - (ii) by the seafarer for justified reasons; and also
- (c) when the seafarers are no longer able to carry out their duties under their employment agreement or cannot be expected to carry them out in the specific circumstances.

2. Each Member shall ensure that there are appropriate provisions in its laws and regulations or other measures or in collective bargaining agreements, prescribing:

- (a) the circumstances in which seafarers are entitled to repatriation in accordance with paragraph 1(b) and (c) of this Standard;
- (b) the maximum duration of service periods on board following which a seafarer is entitled to repatriation – such periods to be less than 12 months; and
- (c) the precise entitlements to be accorded by shipowners for repatriation, including those relating to the destinations of repatriation, the mode of transport, the items of expense to be covered and other arrangements to be made by shipowners.

3. Each Member shall prohibit shipowners from requiring that seafarers make an advance payment towards the cost of repatriation at the beginning of their employment, and also from recovering the cost of repatriation from the seafarers' wages or other entitlements except where the seafarer has been found, in accordance with national laws or regulations or other measures or applicable collective bargaining agreements, to be in serious default of the seafarer's employment obligations.

4. National laws and regulations shall not prejudice any right of the shipowner to recover the cost of repatriation under third-party contractual arrangements.

5. If a shipowner fails to make arrangements for or to meet the cost of repatriation of seafarers who are entitled to be repatriated:

- (a) the competent authority of the Member whose flag the ship flies shall arrange for repatriation of the seafarers concerned; if it fails to do so, the State from which the seafarers are to be repatriated or the State of which they are a national may arrange for their repatriation and recover the cost from the Member whose flag the ship flies;
- (b) costs incurred in repatriating seafarers shall be recoverable from the shipowner by the Member whose flag the ship flies;
- (c) the expenses of repatriation shall in no case be a charge upon the seafarers, except as provided for in paragraph 3 of this Standard.

6. Taking into account applicable international instruments, including the International Convention on Arrest of Ships, 1999, a Member which has paid the cost of repatriation pursuant to this Code may detain, or request the detention of, the ships of the shipowner concerned until the reimbursement has been made in accordance with paragraph 5 of this Standard.

7. Each Member shall facilitate the repatriation of seafarers serving on ships which call at its ports or pass through its territorial or internal waters, as well as their replacement on board.

8. In particular, a Member shall not refuse the right of repatriation to any seafarer because of the financial circumstances of a shipowner or because of the shipowner's inability or unwillingness to replace a seafarer.

9. Each Member shall require that ships that fly its flag carry and make available to seafarers a copy of the applicable national provisions regarding repatriation written in an appropriate language.

Standard A2.5.2 – Financial security

1. In implementation of Regulation 2.5, paragraph 2, this Standard establishes requirements to ensure the provision of an expeditious and effective financial security system to assist seafarers in the event of their abandonment.

2. For the purposes of this Standard, a seafarer shall be deemed to have been abandoned where, in violation of the requirements of this Convention or the terms of the seafarers' employment agreement, the shipowner:

- (a) fails to cover the cost of the seafarer's repatriation; or
- (b) has left the seafarer without the necessary maintenance and support; or
- (c) has otherwise unilaterally severed their ties with the seafarer including failure to pay contractual wages for a period of at least two months.

3. Each Member shall ensure that a financial security system meeting the requirements of this Standard is in place for ships flying its flag. The financial security system may be in the form of a social security scheme or insurance or a national fund or other similar arrangements. Its form shall be determined by the Member after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned.

4. The financial security system shall provide direct access, sufficient coverage and expedited financial assistance, in accordance with this Standard, to any abandoned seafarer on a ship flying the flag of the Member.

5. For the purposes of paragraph 2(b) of this Standard, necessary maintenance and support of seafarers shall include: adequate food, accommodation, drinking water supplies, essential fuel for survival on board the ship and necessary medical care.

6. Each Member shall require that ships that fly its flag, and to which paragraph 1 or 2 of Regulation 5.1.3 applies, carry on board a certificate or other documentary evidence of financial security issued by the financial security provider. A copy shall be posted in a conspicuous place on board where it is available to the seafarers. Where more than one financial security provider provides cover, the document provided by each provider shall be carried on board.

7. The certificate or other documentary evidence of financial security shall contain the information required in Appendix A2-I. It shall be in English or accompanied by an English translation.

8. Assistance provided by the financial security system shall be granted promptly upon request made by the seafarer or the seafarer's nominated representative and supported by the necessary justification of entitlement in accordance with paragraph 2 above.

9. Having regard to Regulations 2.2 and 2.5, assistance provided by the financial security system shall be sufficient to cover the following:

- (a) outstanding wages and other entitlements due from the shipowner to the seafarer under their employment agreement, the relevant collective bargaining agreement or the national law of the flag State, limited to four months of any such outstanding wages and four months of any such outstanding entitlements;
- (b) all expenses reasonably incurred by the seafarer, including the cost of repatriation referred to in paragraph 10; and
- (c) the essential needs of the seafarer including such items as: adequate food, clothing where necessary, accommodation, drinking water supplies, essential fuel for survival on board the ship, necessary medical care and any other reasonable costs or charges from the act or omission constituting the abandonment until the seafarer's arrival at home.

10. The cost of repatriation shall cover travel by appropriate and expeditious means, normally by air, and include provision for food and accommodation of the seafarer from the time of leaving the ship until arrival at the seafarer's home, necessary

medical care, passage and transport of personal effects and any other reasonable costs or charges arising from the abandonment.

11. The financial security shall not cease before the end of the period of validity of the financial security unless the financial security provider has given prior notification of at least 30 days to the competent authority of the flag State.

12. If the provider of insurance or other financial security has made any payment to any seafarer in accordance with this Standard, such provider shall, up to the amount it has paid and in accordance with the applicable law, acquire by subrogation, assignment or otherwise, the rights which the seafarer would have enjoyed.

13. Nothing in this Standard shall prejudice any right of recourse of the insurer or provider of financial security against third parties.

14. The provisions in this Standard are not intended to be exclusive or to prejudice any other rights, claims or remedies that may also be available to compensate seafarers who are abandoned. National laws and regulations may provide that any amounts payable under this Standard can be offset against amounts received from other sources arising from any rights, claims or remedies that may be the subject of compensation under the present Standard.

Guideline B2.5 – Repatriation

Guideline B2.5.1 – Entitlement

1. Seafarers should be entitled to repatriation:

- (a) in the case covered by Standard A2.5, paragraph 1(a), upon the expiry of the period of notice given in accordance with the provisions of the seafarers' employment agreement;
- (b) in the cases covered by Standard A2.5, paragraph 1(b) and (c):
 - (i) in the event of illness or injury or other medical condition which requires their repatriation when found medically fit to travel;
 - (ii) in the event of shipwreck;
 - (iii) in the event of the shipowner not being able to continue to fulfil their legal or contractual obligations as an employer of the seafarers by reason of insolvency, sale of ship, change of ship's registration or any other similar reason;
 - (iv) in the event of a ship being bound for a war zone, as defined by national laws or regulations or seafarers' employment agreements, to which the seafarer does not consent to go; and
 - (v) in the event of termination or interruption of employment in accordance with an industrial award or collective agreement, or termination of employment for any other similar reason.

2. In determining the maximum duration of service periods on board following which a seafarer is entitled to repatriation, in accordance with this Code, account should be taken of factors affecting the seafarers' working environment. Each Member should seek, wherever possible, to reduce these periods in the light of technological changes and developments and might be guided by any recommendations made on the matter by the Joint Maritime Commission.

3. The costs to be borne by the shipowner for repatriation under Standard A2.5 should include at least the following:

- (a) passage to the destination selected for repatriation in accordance with paragraph 6 of this Guideline;
- (b) accommodation and food from the moment the seafarers leave the ship until they reach the repatriation destination;
- (c) pay and allowances from the moment the seafarers leave the ship until they reach the repatriation destination, if provided for by national laws or regulations or collective agreements;
- (d) transportation of 30 kg of the seafarers' personal luggage to the repatriation destination; and
- (e) medical treatment when necessary until the seafarers are medically fit to travel to the repatriation destination.

4. Time spent awaiting repatriation and repatriation travel time should not be deducted from paid leave accrued to the seafarers.

5. Shipowners should be required to continue to cover the costs of repatriation until the seafarers concerned are landed at a destination prescribed pursuant to this Code or are provided with suitable employment on board a ship proceeding to one of those destinations.

6. Each Member should require that shipowners take responsibility for repatriation arrangements by appropriate and expeditious means. The normal mode of transport should be by air. The Member should prescribe the destinations to which seafarers may be repatriated. The destinations should include the countries with which seafarers may be deemed to have a substantial connection including:

- (a) the place at which the seafarer agreed to enter into the engagement;
- (b) the place stipulated by collective agreement;
- (c) the seafarer's country of residence; or
- (d) such other place as may be mutually agreed at the time of engagement.

7. Seafarers should have the right to choose from among the prescribed destinations the place to which they are to be repatriated.

8. The entitlement to repatriation may lapse if the seafarers concerned do not claim it within a reasonable period of time to be defined by national laws or regulations or collective agreements, except where they are held captive on or off the ship as a result of acts of piracy or armed robbery against ships. The terms *piracy and armed robbery against ships* shall have the same meaning as in Standard A2.1, paragraph 7.

Guideline B2.5.2 – Implementation by Members

1. Every possible practical assistance should be given to a seafarer stranded in a foreign port pending repatriation and in the event of delay in the repatriation of the seafarer, the competent authority in the foreign port should ensure that the consular or local representative of the flag State and the seafarer's State of nationality or State of residence, as appropriate, is informed immediately.

2. Each Member should have regard to whether proper provision is made:

- (a) for the return of seafarers employed on a ship that flies the flag of a foreign country who are put ashore in a foreign port for reasons for which they are not responsible:

- (i) to the port at which the seafarer concerned was engaged; or
 - (ii) to a port in the seafarer's State of nationality or State of residence, as appropriate; or
 - (iii) to another port agreed upon between the seafarer and the master or ship-owner, with the approval of the competent authority or under other appropriate safeguards;
- (b) for medical care and maintenance of seafarers employed on a ship that flies the flag of a foreign country who are put ashore in a foreign port in consequence of sickness or injury incurred in the service of the ship and not due to their own wilful misconduct.

3. If, after young seafarers under the age of 18 have served on a ship for at least four months during their first foreign-going voyage, it becomes apparent that they are unsuited to life at sea, they should be given the opportunity of being repatriated at no expense to themselves from the first suitable port of call in which there are consular services of the flag State, or the State of nationality or residence of the young seafarer. Notification of any such repatriation, with the reasons therefor, should be given to the authority which issued the papers enabling the young seafarers concerned to take up seagoing employment.

Guideline B2.5.3 – Financial security

1. In implementation of paragraph 8 of Standard A2.5.2, if time is needed to check the validity of certain aspects of the request of the seafarer or the seafarer's nominated representative, this should not prevent the seafarer from immediately receiving such part of the assistance requested as is recognized as justified.

Regulation 2.6 – Seafarer compensation for the ship's loss or foundering

Purpose: To ensure that seafarers are compensated when a ship is lost or has foundered

1. Seafarers are entitled to adequate compensation in the case of injury, loss or unemployment arising from the ship's loss or foundering.

Standard A2.6 – Seafarer compensation for the ship's loss or foundering

1. Each Member shall make rules ensuring that, in every case of loss or foundering of any ship, the shipowner shall pay to each seafarer on board an indemnity against unemployment resulting from such loss or foundering.

2. The rules referred to in paragraph 1 of this Standard shall be without prejudice to any other rights a seafarer may have under the national law of the Member concerned for losses or injuries arising from a ship's loss or foundering.

Guideline B2.6 – Seafarer compensation for the ship's loss or foundering

Guideline B2.6.1 – Calculation of indemnity against unemployment

1. The indemnity against unemployment resulting from a ship's foundering or loss should be paid for the days during which the seafarer remains in fact unemployed at the same rate as the wages payable under the employment agreement, but the total indemnity payable to any one seafarer may be limited to two months' wages.

2. Each Member should ensure that seafarers have the same legal remedies for recovering such indemnities as they have for recovering arrears of wages earned during the service.

Regulation 2.7 – Manning levels

Purpose: To ensure that seafarers work on board ships with sufficient personnel for the safe, efficient and secure operation of the ship

1. Each Member shall require that all ships that fly its flag have a sufficient number of seafarers employed on board to ensure that ships are operated safely, efficiently and with due regard to security under all conditions, taking into account concerns about seafarer fatigue and the particular nature and conditions of the voyage.

Standard A2.7 – Manning levels

1. Each Member shall require that all ships that fly its flag have a sufficient number of seafarers on board to ensure that ships are operated safely, efficiently and with due regard to security. Every ship shall be manned by a crew that is adequate, in terms of size and qualifications, to ensure the safety and security of the ship and its personnel, under all operating conditions, in accordance with the minimum safe manning document or an equivalent issued by the competent authority, and to comply with the standards of this Convention.

2. When determining, approving or revising manning levels, the competent authority shall take into account the need to avoid or minimize excessive hours of work to ensure sufficient rest and to limit fatigue, as well as the principles in applicable international instruments, especially those of the International Maritime Organization, on manning levels.

3. When determining manning levels, the competent authority shall take into account all the requirements within Regulation 3.2 and Standard A3.2 concerning food and catering.

Guideline B2.7 – Manning levels

Guideline B2.7.1 – Dispute settlement

1. Each Member should maintain, or satisfy itself that there is maintained, efficient machinery for the investigation and settlement of complaints or disputes concerning the manning levels on a ship.

2. Representatives of shipowners' and seafarers' organizations should participate, with or without other persons or authorities, in the operation of such machinery.

Regulation 2.8 – Career and skill development and opportunities for seafarers' employment

Purpose: To promote career and skill development and employment opportunities for seafarers

1. Each Member shall have national policies to promote employment in the maritime sector and to encourage career and skill development and greater employment opportunities for seafarers domiciled in its territory.

*Standard A2.8 – Career and skill development
and employment opportunities for seafarers*

1. Each Member shall have national policies that encourage career and skill development and employment opportunities for seafarers, in order to provide the maritime sector with a stable and competent workforce.

2. The aim of the policies referred to in paragraph 1 of this Standard shall be to help seafarers strengthen their competencies, qualifications and employment opportunities.

3. Each Member shall, after consulting the shipowners' and seafarers' organizations concerned, establish clear objectives for the vocational guidance, education and training of seafarers whose duties on board ship primarily relate to the safe operation and navigation of the ship, including ongoing training.

*Guideline B2.8 – Career and skill development
and employment opportunities for seafarers*

*Guideline B2.8.1 – Measures to promote career and skill development
and employment opportunities for seafarers*

1. Measures to achieve the objectives set out in Standard A2.8 might include:

- (a) agreements providing for career development and skills training with a shipowner or an organization of shipowners; or
- (b) arrangements for promoting employment through the establishment and maintenance of registers or lists, by categories, of qualified seafarers; or
- (c) promotion of opportunities, both on board and ashore, for further training and education of seafarers to provide for skill development and portable competencies in order to secure and retain decent work, to improve individual employment prospects and to meet the changing technology and labour market conditions of the maritime industry.

Guideline B2.8.2 – Register of seafarers

1. Where registers or lists govern the employment of seafarers, these registers or lists should include all occupational categories of seafarers in a manner determined by national law or practice or by collective agreement.

2. Seafarers on such a register or list should have priority of engagement for seafaring.

3. Seafarers on such a register or list should be required to be available for work in a manner to be determined by national law or practice or by collective agreement.

4. To the extent that national laws or regulations permit, the number of seafarers on such registers or lists should be periodically reviewed so as to achieve levels adapted to the needs of the maritime industry.

5. When a reduction in the number of seafarers on such a register or list becomes necessary, all appropriate measures should be taken to prevent or minimize detrimental effects on seafarers, account being taken of the economic and social situation of the country concerned.

TITLE 3. ACCOMMODATION, RECREATIONAL FACILITIES, FOOD AND CATERING

Regulation 3.1 – Accommodation and recreational facilities

Purpose: To ensure that seafarers have decent accommodation and recreational facilities on board

1. Each Member shall ensure that ships that fly its flag provide and maintain decent accommodations and recreational facilities for seafarers working or living on board, or both, consistent with promoting the seafarers' health and well-being.

2. The requirements in the Code implementing this Regulation which relate to ship construction and equipment apply only to ships constructed on or after the date when this Convention comes into force for the Member concerned. For ships constructed before that date, the requirements relating to ship construction and equipment that are set out in the Accommodation of Crews Convention (Revised), 1949 (No. 92), and the Accommodation of Crews (Supplementary Provisions) Convention, 1970 (No. 133), shall continue to apply to the extent that they were applicable, prior to that date, under the law or practice of the Member concerned. A ship shall be deemed to have been constructed on the date when its keel is laid or when it is at a similar stage of construction.

3. Unless expressly provided otherwise, any requirement under an amendment to the Code relating to the provision of seafarer accommodation and recreational facilities shall apply only to ships constructed on or after the amendment takes effect for the Member concerned.

Standard A3.1 – Accommodation and recreational facilities

1. Each Member shall adopt laws and regulations requiring that ships that fly its flag:

- (a) meet minimum standards to ensure that any accommodation for seafarers, working or living on board, or both, is safe, decent and in accordance with the relevant provisions of this Standard; and
- (b) are inspected to ensure initial and ongoing compliance with those standards.

2. In developing and applying the laws and regulations to implement this Standard, the competent authority, after consulting the shipowners' and seafarers' organizations concerned, shall:

- (a) take into account Regulation 4.3 and the associated Code provisions on health and safety protection and accident prevention, in light of the specific needs of seafarers that both live and work on board ship; and
- (b) give due consideration to the guidance contained in Part B of this Code.

3. The inspections required under Regulation 5.1.4 shall be carried out when:

- (a) a ship is registered or re-registered; or
- (b) the seafarer accommodation on a ship has been substantially altered.

4. The competent authority shall pay particular attention to ensuring implementation of the requirements of this Convention relating to:

- (a) the size of rooms and other accommodation spaces;
- (b) heating and ventilation;
- (c) noise and vibration and other ambient factors;
- (d) sanitary facilities;
- (e) lighting; and
- (f) hospital accommodation.

5. The competent authority of each Member shall require that ships that fly its flag meet the minimum standards for on-board accommodation and recreational facilities that are set out in paragraphs 6 to 17 of this Standard.

6. With respect to general requirements for accommodation:

- (a) there shall be adequate headroom in all seafarer accommodation; the minimum permitted headroom in all seafarer accommodation where full and free movement is necessary shall be not less than 203 centimetres; the competent authority may permit some limited reduction in headroom in any space, or part of any space, in such accommodation where it is satisfied that such reduction:
 - (i) is reasonable; and
 - (ii) will not result in discomfort to the seafarers;
- (b) the accommodation shall be adequately insulated;
- (c) in ships other than passenger ships, as defined in Regulation 2(e) and (f) of the International Convention for the Safety of Life at Sea, 1974, as amended (the "SOLAS Convention"), sleeping rooms shall be situated above the load line amidships or aft, except that in exceptional cases, where the size, type or intended service of the ship renders any other location impracticable, sleeping rooms may be located in the fore part of the ship, but in no case forward of the collision bulkhead;
- (d) in passenger ships, and in special ships constructed in compliance with the IMO *Code of Safety for Special Purpose Ships*, 1983, and subsequent versions (hereinafter called "special purpose ships"), the competent authority may, on condition that satisfactory arrangements are made for lighting and ventilation, permit the location of sleeping rooms below the load line, but in no case shall they be located immediately beneath working alleyways;
- (e) there shall be no direct openings into sleeping rooms from cargo and machinery spaces or from galleys, storerooms, drying rooms or communal sanitary areas; that part of a bulkhead separating such places from sleeping rooms and external bulkheads shall be efficiently constructed of steel or other approved substance and be watertight and gas-tight;
- (f) the materials used to construct internal bulkheads, panelling and sheeting, floors and joinings shall be suitable for the purpose and conducive to ensuring a healthy environment;
- (g) proper lighting and sufficient drainage shall be provided; and
- (h) accommodation and recreational and catering facilities shall meet the requirements in Regulation 4.3, and the related provisions in the Code, on health and safety protection and accident prevention, with respect to preventing the risk of

exposure to hazardous levels of noise and vibration and other ambient factors and chemicals on board ships, and to provide an acceptable occupational and on-board living environment for seafarers.

7. With respect to requirements for ventilation and heating:

- (a) sleeping rooms and mess rooms shall be adequately ventilated;
- (b) ships, except those regularly engaged in trade where temperate climatic conditions do not require this, shall be equipped with air conditioning for seafarer accommodation, for any separate radio room and for any centralized machinery control room;
- (c) all sanitary spaces shall have ventilation to the open air, independently of any other part of the accommodation; and
- (d) adequate heat through an appropriate heating system shall be provided, except in ships exclusively on voyages in tropical climates.

8. With respect to requirements for lighting, subject to such special arrangements as may be permitted in passenger ships, sleeping rooms and mess rooms shall be lit by natural light and provided with adequate artificial light.

9. When sleeping accommodation on board ships is required, the following requirements for sleeping rooms apply:

- (a) in ships other than passenger ships, an individual sleeping room shall be provided for each seafarer; in the case of ships of less than 3,000 gross tonnage or special purpose ships, exemptions from this requirement may be granted by the competent authority after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned;
- (b) separate sleeping rooms shall be provided for men and for women;
- (c) sleeping rooms shall be of adequate size and properly equipped so as to ensure reasonable comfort and to facilitate tidiness;
- (d) a separate berth for each seafarer shall in all circumstances be provided;
- (e) the minimum inside dimensions of a berth shall be at least 198 centimetres by 80 centimetres;
- (f) in single berth seafarers' sleeping rooms the floor area shall not be less than:
 - (i) 4.5 square metres in ships of less than 3,000 gross tonnage;
 - (ii) 5.5 square metres in ships of 3,000 gross tonnage or over but less than 10,000 gross tonnage;
 - (iii) 7 square metres in ships of 10,000 gross tonnage or over;
- (g) however, in order to provide single berth sleeping rooms on ships of less than 3,000 gross tonnage, passenger ships and special purpose ships, the competent authority may allow a reduced floor area;
- (h) in ships of less than 3,000 gross tonnage other than passenger ships and special purpose ships, sleeping rooms may be occupied by a maximum of two seafarers; the floor area of such sleeping rooms shall not be less than 7 square metres;
- (i) on passenger ships and special purpose ships the floor area of sleeping rooms for seafarers not performing the duties of ships' officers shall not be less than:
 - (i) 7.5 square metres in rooms accommodating two persons;
 - (ii) 11.5 square metres in rooms accommodating three persons;
 - (iii) 14.5 square metres in rooms accommodating four persons;

- (j) on special purpose ships sleeping rooms may accommodate more than four persons; the floor area of such sleeping rooms shall not be less than 3.6 square metres per person;
- (k) on ships other than passenger ships and special purpose ships, sleeping rooms for seafarers who perform the duties of ships' officers, where no private sitting room or day room is provided, the floor area per person shall not be less than:
 - (i) 7.5 square metres in ships of less than 3,000 gross tonnage;
 - (ii) 8.5 square metres in ships of 3,000 gross tonnage or over but less than 10,000 gross tonnage;
 - (iii) 10 square metres in ships of 10,000 gross tonnage or over;
- (l) on passenger ships and special purpose ships the floor area for seafarers performing the duties of ships' officers where no private sitting room or day room is provided, the floor area per person for junior officers shall not be less than 7.5 square metres and for senior officers not less than 8.5 square metres; junior officers are understood to be at the operational level, and senior officers at the management level;
- (m) the master, the chief engineer and the chief navigating officer shall have, in addition to their sleeping rooms, an adjoining sitting room, day room or equivalent additional space; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this requirement after consultation with the ship-owners' and seafarers' organizations concerned;
- (n) for each occupant, the furniture shall include a clothes locker of ample space (minimum 475 litres) and a drawer or equivalent space of not less than 56 litres; if the drawer is incorporated in the clothes locker then the combined minimum volume of the clothes locker shall be 500 litres; it shall be fitted with a shelf and be able to be locked by the occupant so as to ensure privacy;
- (o) each sleeping room shall be provided with a table or desk, which may be of the fixed, drop-leaf or slide-out type, and with comfortable seating accommodation as necessary.

10. With respect to requirements for mess rooms:

- (a) mess rooms shall be located apart from the sleeping rooms and as close as practicable to the galley; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this requirement after consultation with the ship-owners' and seafarers' organizations concerned; and
- (b) mess rooms shall be of adequate size and comfort and properly furnished and equipped (including ongoing facilities for refreshment), taking account of the number of seafarers likely to use them at any one time; provision shall be made for separate or common mess room facilities as appropriate.

11. With respect to requirements for sanitary facilities:

- (a) all seafarers shall have convenient access on the ship to sanitary facilities meeting minimum standards of health and hygiene and reasonable standards of comfort, with separate sanitary facilities being provided for men and for women;
- (b) there shall be sanitary facilities within easy access of the navigating bridge and the machinery space or near the engine room control centre; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this

requirement after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned;

- (c) in all ships a minimum of one toilet, one wash basin and one tub or shower or both for every six persons or less who do not have personal facilities shall be provided at a convenient location;
- (d) with the exception of passenger ships, each sleeping room shall be provided with a washbasin having hot and cold running fresh water, except where such a washbasin is situated in the private bathroom provided;
- (e) in passenger ships normally engaged on voyages of not more than four hours' duration, consideration may be given by the competent authority to special arrangements or to a reduction in the number of facilities required; and
- (f) hot and cold running fresh water shall be available in all wash places.

12. With respect to requirements for hospital accommodation, ships carrying 15 or more seafarers and engaged in a voyage of more than three days' duration shall provide separate hospital accommodation to be used exclusively for medical purposes; the competent authority may relax this requirement for ships engaged in coastal trade; in approving on-board hospital accommodation, the competent authority shall ensure that the accommodation will, in all weathers, be easy of access, provide comfortable housing for the occupants and be conducive to their receiving prompt and proper attention.

13. Appropriately situated and furnished laundry facilities shall be available.

14. All ships shall have a space or spaces on open deck to which the seafarers can have access when off duty, which are of adequate area having regard to the size of the ship and the number of seafarers on board.

15. All ships shall be provided with separate offices or a common ship's office for use by deck and engine departments; ships of less than 3,000 gross tonnage may be exempted by the competent authority from this requirement after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned.

16. Ships regularly trading to mosquito-infested ports shall be fitted with appropriate devices as required by the competent authority.

17. Appropriate seafarers' recreational facilities, amenities and services, as adapted to meet the special needs of seafarers who must live and work on ships, shall be provided on board for the benefit of all seafarers, taking into account Regulation 4.3 and the associated Code provisions on health and safety protection and accident prevention.

18. The competent authority shall require frequent inspections to be carried out on board ships, by or under the authority of the master, to ensure that seafarer accommodation is clean, decently habitable and maintained in a good state of repair. The results of each such inspection shall be recorded and be available for review.

19. In the case of ships where there is need to take account, without discrimination, of the interests of seafarers having differing and distinctive religious and social practices, the competent authority may, after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned, permit fairly applied variations in respect of this Standard on condition that such variations do not result in overall facilities less favourable than those which would result from the application of this Standard.

20. Each Member may, after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned, exempt ships of less than 200 gross tonnage where it is reasonable to do so, taking account of the size of the ship and the number of persons on board in relation to the requirements of the following provisions of this Standard:

- (a) paragraphs 7(b), 11(d) and 13; and
- (b) paragraph 9(f) and (h) to (l) inclusive, with respect to floor area only.

21. Any exemptions with respect to the requirements of this Standard may be made only where they are expressly permitted in this Standard and only for particular circumstances in which such exemptions can be clearly justified on strong grounds and subject to protecting the seafarers' health and safety.

Guideline B3.1 – Accommodation and recreational facilities

Guideline B3.1.1 – Design and construction

1. External bulkheads of sleeping rooms and mess rooms should be adequately insulated. All machinery casings and all boundary bulkheads of galleys and other spaces in which heat is produced should be adequately insulated where there is a possibility of resulting heat effects in adjoining accommodation or passageways. Measures should also be taken to provide protection from heat effects of steam or hot-water service pipes or both.

2. Sleeping rooms, mess rooms, recreation rooms and alleyways in the accommodation space should be adequately insulated to prevent condensation or overheating.

3. The bulkhead surfaces and deckheads should be of material with a surface easily kept clean. No form of construction likely to harbour vermin should be used.

4. The bulkhead surfaces and deckheads in sleeping rooms and mess rooms should be capable of being easily kept clean and light in colour with a durable, non-toxic finish.

5. The decks in all seafarer accommodation should be of approved material and construction and should provide a non-slip surface impervious to damp and easily kept clean.

6. Where the floorings are made of composite materials, the joints with the sides should be profiled to avoid crevices.

Guideline B3.1.2 – Ventilation

1. The system of ventilation for sleeping rooms and mess rooms should be controlled so as to maintain the air in a satisfactory condition and to ensure a sufficiency of air movement in all conditions of weather and climate.

2. Air-conditioning systems, whether of a centralized or individual unit type, should be designed to:

- (a) maintain the air at a satisfactory temperature and relative humidity as compared to outside air conditions, ensure a sufficiency of air changes in all air-conditioned spaces, take account of the particular characteristics of operations at sea and not produce excessive noises or vibrations; and
- (b) facilitate easy cleaning and disinfection to prevent or control the spread of disease.

3. Power for the operation of the air conditioning and other aids to ventilation required by the preceding paragraphs of this Guideline should be available at all times when seafarers are living or working on board and conditions so require. However, this power need not be provided from an emergency source.

Guideline B3.1.3 – Heating

1. The system of heating the seafarer accommodation should be in operation at all times when seafarers are living or working on board and conditions require its use.

2. In all ships in which a heating system is required, the heating should be by means of hot water, warm air, electricity, steam or equivalent. However, within the accommodation area, steam should not be used as a medium for heat transmission. The heating system should be capable of maintaining the temperature in seafarer accommodation at a satisfactory level under normal conditions of weather and climate likely to be met within the trade in which the ship is engaged. The competent authority should prescribe the standard to be provided.

3. Radiators and other heating apparatus should be placed and, where necessary, shielded so as to avoid risk of fire or danger or discomfort to the occupants.

Guideline B3.1.4 – Lighting

1. In all ships, electric light should be provided in the seafarer accommodation. If there are not two independent sources of electricity for lighting, additional lighting should be provided by properly constructed lamps or lighting apparatus for emergency use.

2. In sleeping rooms an electric reading lamp should be installed at the head of each berth.

3. Suitable standards of natural and artificial lighting should be fixed by the competent authority.

Guideline B3.1.5 – Sleeping rooms

1. There should be adequate berth arrangements on board, making it as comfortable as possible for the seafarer and any partner who may accompany the seafarer.

2. Where the size of the ship, the activity in which it is to be engaged and its layout make it reasonable and practicable, sleeping rooms should be planned and equipped with a private bathroom, including a toilet, so as to provide reasonable comfort for the occupants and to facilitate tidiness.

3. As far as practicable, sleeping rooms of seafarers should be so arranged that watches are separated and that no seafarers working during the day share a room with watchkeepers.

4. In the case of seafarers performing the duty of petty officers there should be no more than two persons per sleeping room.

5. Consideration should be given to extending the facility referred to in Standard A3.1, paragraph 9(m), to the second engineer officer when practicable.

6. Space occupied by berths and lockers, chests of drawers and seats should be included in the measurement of the floor area. Small or irregularly shaped spaces which do not add effectively to the space available for free movement and cannot be used for installing furniture should be excluded.

7. Berths should not be arranged in tiers of more than two; in the case of berths placed along the ship's side, there should be only a single tier where a sidelight is situated above a berth.

8. The lower berth in a double tier should be not less than 30 centimetres above the floor; the upper berth should be placed approximately midway between the bottom of the lower berth and the lower side of the deckhead beams.

9. The framework and the lee-board, if any, of a berth should be of approved material, hard, smooth, and not likely to corrode or to harbour vermin.

10. If tubular frames are used for the construction of berths, they should be completely sealed and without perforations which would give access to vermin.

11. Each berth should be fitted with a comfortable mattress with cushioning bottom or a combined cushioning mattress, including a spring bottom or a spring mattress. The mattress and cushioning material used should be made of approved material. Stuffing of material likely to harbour vermin should not be used.

12. When one berth is placed over another, a dust-proof bottom should be fitted beneath the bottom mattress or spring bottom of the upper berth.

13. The furniture should be of smooth, hard material not liable to warp or corrode.

14. Sleeping rooms should be fitted with curtains or equivalent for the sidelights.

15. Sleeping rooms should be fitted with a mirror, small cabinets for toilet requisites, a book rack and a sufficient number of coat hooks.

Guideline B3.1.6 – Mess rooms

1. Mess room facilities may be either common or separate. The decision in this respect should be taken after consultation with seafarers' and shipowners' representatives and subject to the approval of the competent authority. Account should be taken of factors such as the size of the ship and the distinctive cultural, religious and social needs of the seafarers.

2. Where separate mess room facilities are to be provided to seafarers, then separate mess rooms should be provided for:

- (a) master and officers; and
- (b) petty officers and other seafarers.

3. On ships other than passenger ships, the floor area of mess rooms for seafarers should be not less than 1.5 square metres per person of the planned seating capacity.

4. In all ships, mess rooms should be equipped with tables and appropriate seats, fixed or movable, sufficient to accommodate the greatest number of seafarers likely to use them at any one time.

5. There should be available at all times when seafarers are on board:
 - (a) a refrigerator, which should be conveniently situated and of sufficient capacity for the number of persons using the mess room or mess rooms;
 - (b) facilities for hot beverages; and
 - (c) cool water facilities.
6. Where available pantries are not accessible to mess rooms, adequate lockers for mess utensils and proper facilities for washing utensils should be provided.
7. The tops of tables and seats should be of damp-resistant material.

Guideline B3.1.7 – Sanitary accommodation

1. Washbasins and tub baths should be of adequate size and constructed of approved material with a smooth surface not liable to crack, flake or corrode.
2. All toilets should be of an approved pattern and provided with an ample flush of water or with some other suitable flushing means, such as air, which are available at all times and independently controllable.
3. Sanitary accommodation intended for the use of more than one person should comply with the following:
 - (a) floors should be of approved durable material, impervious to damp, and should be properly drained;
 - (b) bulkheads should be of steel or other approved material and should be watertight up to at least 23 centimetres above the level of the deck;
 - (c) the accommodation should be sufficiently lit, heated and ventilated;
 - (d) toilets should be situated convenient to, but separate from, sleeping rooms and wash rooms, without direct access from the sleeping rooms or from a passage between sleeping rooms and toilets to which there is no other access; this requirement does not apply where a toilet is located in a compartment between two sleeping rooms having a total of not more than four seafarers; and
 - (e) where there is more than one toilet in a compartment, they should be sufficiently screened to ensure privacy.
4. The laundry facilities provided for seafarers' use should include:
 - (a) washing machines;
 - (b) drying machines or adequately heated and ventilated drying rooms; and
 - (c) irons and ironing boards or their equivalent.

Guideline B3.1.8 – Hospital accommodation

1. The hospital accommodation should be designed so as to facilitate consultation and the giving of medical first aid and to help prevent the spread of infectious diseases.
2. The arrangement of the entrance, berths, lighting, ventilation, heating and water supply should be designed to ensure the comfort and facilitate the treatment of the occupants.

3. The number of hospital berths required should be prescribed by the competent authority.

4. Sanitary accommodation should be provided for the exclusive use of the occupants of the hospital accommodation, either as part of the accommodation or in close proximity thereto. Such sanitary accommodation should comprise a minimum of one toilet, one washbasin and one tub or shower.

Guideline B3.1.9 – Other facilities

1. Where separate facilities for engine department personnel to change their clothes are provided, they should be:

- (a) located outside the machinery space but with easy access to it; and
- (b) fitted with individual clothes lockers as well as with tubs or showers or both and washbasins having hot and cold running fresh water.

Guideline B3.1.10 – Bedding, mess utensils and miscellaneous provisions

1. Each Member should consider applying the following principles:

- (a) clean bedding and mess utensils should be supplied by the shipowner to all seafarers for use on board during service on the ship, and such seafarers should be responsible for their return at times specified by the master and on completion of service in the ship;
- (b) bedding should be of good quality, and plates, cups and other mess utensils should be of approved material which can be easily cleaned; and
- (c) towels, soap and toilet paper for all seafarers should be provided by the shipowner.

Guideline B3.1.11 – Recreational facilities, mail and ship visit arrangements

1. Recreational facilities and services should be reviewed frequently to ensure that they are appropriate in the light of changes in the needs of seafarers resulting from technical, operational and other developments in the shipping industry.

2. Furnishings for recreational facilities should as a minimum include a bookcase and facilities for reading, writing and, where practicable, games.

3. In connection with the planning of recreation facilities, the competent authority should give consideration to the provision of a canteen.

4. Consideration should also be given to including the following facilities at no cost to the seafarer, where practicable:

- (a) a smoking room;
- (b) television viewing and the reception of radio broadcasts;
- (c) showing of films, the stock of which should be adequate for the duration of the voyage and, where necessary, changed at reasonable intervals;
- (d) sports equipment including exercise equipment, table games and deck games;
- (e) where possible, facilities for swimming;
- (f) a library containing vocational and other books, the stock of which should be adequate for the duration of the voyage and changed at reasonable intervals;
- (g) facilities for recreational handicrafts;

- (h) electronic equipment such as a radio, television, video recorders, DVD/CD player, personal computer and software and cassette recorder/player;
- (i) where appropriate, the provision of bars on board for seafarers unless these are contrary to national, religious or social customs; and
- (j) reasonable access to ship-to-shore telephone communications, and email and Internet facilities, where available, with any charges for the use of these services being reasonable in amount.

5. Every effort should be given to ensuring that the forwarding of seafarers' mail is as reliable and expeditious as possible. Efforts should also be considered for avoiding seafarers being required to pay additional postage when mail has to be readdressed owing to circumstances beyond their control.

6. Measures should be considered to ensure, subject to any applicable national or international laws or regulations, that whenever possible and reasonable seafarers are expeditiously granted permission to have their partners, relatives and friends as visitors on board their ship when in port. Such measures should meet any concerns for security clearances.

7. Consideration should be given to the possibility of allowing seafarers to be accompanied by their partners on occasional voyages where this is practicable and reasonable. Such partners should carry adequate insurance cover against accident and illness; the shipowners should give every assistance to the seafarer to effect such insurance.

Guideline B3.1.12 – Prevention of noise and vibration

1. Accommodation and recreational and catering facilities should be located as far as practicable from the engines, steering gear rooms, deck winches, ventilation, heating and air-conditioning equipment and other noisy machinery and apparatus.

2. Acoustic insulation or other appropriate sound-absorbing materials should be used in the construction and finishing of bulkheads, deckheads and decks within the sound-producing spaces as well as self-closing noise-isolating doors for machinery spaces.

3. Engine rooms and other machinery spaces should be provided, wherever practicable, with soundproof centralized control rooms for engine-room personnel. Working spaces, such as the machine shop, should be insulated, as far as practicable, from the general engine-room noise and measures should be taken to reduce noise in the operation of machinery.

4. The limits for noise levels for working and living spaces should be in conformity with the ILO international guidelines on exposure levels, including those in the ILO code of practice entitled *Ambient factors in the workplace*, 2001, and, where applicable, the specific protection recommended by the International Maritime Organization, and with any subsequent amending and supplementary instruments for acceptable noise levels on board ships. A copy of the applicable instruments in English or the working language of the ship should be carried on board and should be accessible to seafarers.

5. No accommodation or recreational or catering facilities should be exposed to excessive vibration.

Regulation 3.2 – Food and catering

Purpose: To ensure that seafarers have access to good quality food and drinking water provided under regulated hygienic conditions

1. Each Member shall ensure that ships that fly its flag carry on board and serve food and drinking water of appropriate quality, nutritional value and quantity that adequately covers the requirements of the ship and takes into account the differing cultural and religious backgrounds.
2. Seafarers on board a ship shall be provided with food free of charge during the period of engagement.
3. Seafarers employed as ships' cooks with responsibility for food preparation must be trained and qualified for their position on board ship.

Standard A3.2 – Food and catering

1. Each Member shall adopt laws and regulations or other measures to provide minimum standards for the quantity and quality of food and drinking water and for the catering standards that apply to meals provided to seafarers on ships that fly its flag, and shall undertake educational activities to promote awareness and implementation of the standards referred to in this paragraph.
2. Each Member shall ensure that ships that fly its flag meet the following minimum standards:
 - (a) food and drinking water supplies, having regard to the number of seafarers on board, their religious requirements and cultural practices as they pertain to food, and the duration and nature of the voyage, shall be suitable in respect of quantity, nutritional value, quality and variety;
 - (b) the organization and equipment of the catering department shall be such as to permit the provision to the seafarers of adequate, varied and nutritious meals prepared and served in hygienic conditions; and
 - (c) catering staff shall be properly trained or instructed for their positions.
3. Shipowners shall ensure that seafarers who are engaged as ships' cooks are trained, qualified and found competent for the position in accordance with requirements set out in the laws and regulations of the Member concerned.
4. The requirements under paragraph 3 of this Standard shall include a completion of a training course approved or recognized by the competent authority, which covers practical cookery, food and personal hygiene, food storage, stock control, and environmental protection and catering health and safety.
5. On ships operating with a prescribed manning of less than ten which, by virtue of the size of the crew or the trading pattern, may not be required by the competent authority to carry a fully qualified cook, anyone processing food in the galley shall be trained or instructed in areas including food and personal hygiene as well as handling and storage of food on board ship.
6. In circumstances of exceptional necessity, the competent authority may issue a dispensation permitting a non-fully qualified cook to serve in a specified ship for a

specified limited period, until the next convenient port of call or for a period not exceeding one month, provided that the person to whom the dispensation is issued is trained or instructed in areas including food and personal hygiene as well as handling and storage of food on board ship.

7. In accordance with the ongoing compliance procedures under Title 5, the competent authority shall require that frequent documented inspections be carried out on board ships, by or under the authority of the master, with respect to:

- (a) supplies of food and drinking water;
- (b) all spaces and equipment used for the storage and handling of food and drinking water; and
- (c) galley and other equipment for the preparation and service of meals.

8. No seafarer under the age of 18 shall be employed or engaged or work as a ship's cook.

Guideline B3.2 – Food and catering

Guideline B3.2.1 – Inspection, education, research and publication

1. The competent authority should, in cooperation with other relevant agencies and organizations, collect up-to-date information on nutrition and on methods of purchasing, storing, preserving, cooking and serving food, with special reference to the requirements of catering on board a ship. This information should be made available, free of charge or at reasonable cost, to manufacturers of and traders in ships' food supplies and equipment, masters, stewards and cooks, and to shipowners' and seafarers' organizations concerned. Appropriate forms of publicity, such as manuals, brochures, posters, charts or advertisements in trade journals, should be used for this purpose.

2. The competent authority should issue recommendations to avoid wastage of food, facilitate the maintenance of a proper standard of hygiene, and ensure the maximum practicable convenience in working arrangements.

3. The competent authority should work with relevant agencies and organizations to develop educational materials and on-board information concerning methods of ensuring proper food supply and catering services.

4. The competent authority should work in close cooperation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned and with national or local authorities dealing with questions of food and health, and may where necessary utilize the services of such authorities.

Guideline B3.2.2 – Ships' cooks

1. Seafarers should only be qualified as ships' cooks if they have:
- (a) served at sea for a minimum period to be prescribed by the competent authority, which could be varied to take into account existing relevant qualifications or experience;
 - (b) passed an examination prescribed by the competent authority or passed an equivalent examination at an approved training course for cooks.

2. The prescribed examination may be conducted and certificates granted either directly by the competent authority or, subject to its control, by an approved school for the training of cooks.

3. The competent authority should provide for the recognition, where appropriate, of certificates of qualification as ships' cooks issued by other Members, which have ratified this Convention or the Certification of Ships' Cooks Convention, 1946 (No. 69), or other approved body.



**TITLE 4. HEALTH PROTECTION, MEDICAL CARE, WELFARE
AND SOCIAL SECURITY PROTECTION**

Regulation 4.1 – Medical care on board ship and ashore

Purpose: To protect the health of seafarers and ensure their prompt access to medical care on board ship and ashore

1. Each Member shall ensure that all seafarers on ships that fly its flag are covered by adequate measures for the protection of their health and that they have access to prompt and adequate medical care whilst working on board.
2. The protection and care under paragraph 1 of this Regulation shall, in principle, be provided at no cost to the seafarers.
3. Each Member shall ensure that seafarers on board ships in its territory who are in need of immediate medical care are given access to the Member's medical facilities on shore.
4. The requirements for on-board health protection and medical care set out in the Code include standards for measures aimed at providing seafarers with health protection and medical care as comparable as possible to that which is generally available to workers ashore.

Standard A4.1 – Medical care on board ship and ashore

1. Each Member shall ensure that measures providing for health protection and medical care, including essential dental care, for seafarers working on board a ship that flies its flag are adopted which:
 - (a) ensure the application to seafarers of any general provisions on occupational health protection and medical care relevant to their duties, as well as of special provisions specific to work on board ship;
 - (b) ensure that seafarers are given health protection and medical care as comparable as possible to that which is generally available to workers ashore, including prompt access to the necessary medicines, medical equipment and facilities for diagnosis and treatment and to medical information and expertise;
 - (c) give seafarers the right to visit a qualified medical doctor or dentist without delay in ports of call, where practicable;
 - (d) ensure that, to the extent consistent with the Member's national law and practice, medical care and health protection services while a seafarer is on board ship or landed in a foreign port are provided free of charge to seafarers; and
 - (e) are not limited to treatment of sick or injured seafarers but include measures of a preventive character such as health promotion and health education programmes.

2. The competent authority shall adopt a standard medical report form for use by the ships' masters and relevant onshore and on-board medical personnel. The form, when completed, and its contents shall be kept confidential and shall only be used to facilitate the treatment of seafarers.

3. Each Member shall adopt laws and regulations establishing requirements for on-board hospital and medical care facilities and equipment and training on ships that fly its flag.

4. National laws and regulations shall as a minimum provide for the following requirements:

- (a) all ships shall carry a medicine chest, medical equipment and a medical guide, the specifics of which shall be prescribed and subject to regular inspection by the competent authority; the national requirements shall take into account the type of ship, the number of persons on board and the nature, destination and duration of voyages and relevant national and international recommended medical standards;
- (b) ships carrying 100 or more persons and ordinarily engaged on international voyages of more than three days' duration shall carry a qualified medical doctor who is responsible for providing medical care; national laws or regulations shall also specify which other ships shall be required to carry a medical doctor, taking into account, inter alia, such factors as the duration, nature and conditions of the voyage and the number of seafarers on board;
- (c) ships which do not carry a medical doctor shall be required to have either at least one seafarer on board who is in charge of medical care and administering medicine as part of their regular duties or at least one seafarer on board competent to provide medical first aid; persons in charge of medical care on board who are not medical doctors shall have satisfactorily completed training in medical care that meets the requirements of the International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Seafarers, 1978, as amended ("STCW"); seafarers designated to provide medical first aid shall have satisfactorily completed training in medical first aid that meets the requirements of STCW; national laws or regulations shall specify the level of approved training required taking into account, inter alia, such factors as the duration, nature and conditions of the voyage and the number of seafarers on board; and
- (d) the competent authority shall ensure by a prearranged system that medical advice by radio or satellite communication to ships at sea, including specialist advice, is available 24 hours a day; medical advice, including the onward transmission of medical messages by radio or satellite communication between a ship and those ashore giving the advice, shall be available free of charge to all ships irrespective of the flag that they fly.

Guideline B4.1 – Medical care on board ship and ashore

Guideline B4.1.1 – Provision of medical care

1. When determining the level of medical training to be provided on board ships that are not required to carry a medical doctor, the competent authority should require that:

- (a) ships which ordinarily are capable of reaching qualified medical care and medical facilities within eight hours should have at least one designated seafarer with the approved medical first-aid training required by STCW which will enable such persons to take immediate, effective action in case of accidents or illnesses likely to occur on board a ship and to make use of medical advice by radio or satellite communication; and
- (b) all other ships should have at least one designated seafarer with approved training in medical care required by STCW, including practical training and training in life-saving techniques such as intravenous therapy, which will enable the persons concerned to participate effectively in coordinated schemes for medical assistance to ships at sea, and to provide the sick or injured with a satisfactory standard of medical care during the period they are likely to remain on board.

2. The training referred to in paragraph 1 of this Guideline should be based on the contents of the most recent editions of the *International Medical Guide for Ships*, the *Medical First Aid Guide for Use in Accidents Involving Dangerous Goods*, the *Document for Guidance – An International Maritime Training Guide*, and the medical section of the *International Code of Signals* as well as similar national guides.

3. Persons referred to in paragraph 1 of this Guideline and such other seafarers as may be required by the competent authority should undergo, at approximately five-year intervals, refresher courses to enable them to maintain and increase their knowledge and skills and to keep up-to-date with new developments.

4. The medicine chest and its contents, as well as the medical equipment and medical guide carried on board, should be properly maintained and inspected at regular intervals, not exceeding 12 months, by responsible persons designated by the competent authority, who should ensure that the labelling, expiry dates and conditions of storage of all medicines and directions for their use are checked and all equipment functioning as required. In adopting or reviewing the ship's medical guide used nationally, and in determining the contents of the medicine chest and medical equipment, the competent authority should take into account international recommendations in this field, including the latest edition of the *International Medical Guide for Ships*, and other guides mentioned in paragraph 2 of this Guideline.

5. Where a cargo which is classified dangerous has not been included in the most recent edition of the *Medical First Aid Guide for Use in Accidents Involving Dangerous Goods*, the necessary information on the nature of the substances, the risks involved, the necessary personal protective devices, the relevant medical procedures and specific antidotes should be made available to the seafarers. Such specific antidotes and personal protective devices should be on board whenever dangerous goods are carried. This information should be integrated with the ship's policies and programmes on occupational safety and health described in Regulation 4.3 and related Code provisions.

6. All ships should carry a complete and up-to-date list of radio stations through which medical advice can be obtained; and, if equipped with a system of satellite communication, carry an up-to-date and complete list of coast earth stations through which medical advice can be obtained. Seafarers with responsibility for medical care or medical first aid on board should be instructed in the use of the ship's medical guide and the medical section of the most recent edition of the *International Code of Signals* so as to enable them to understand the type of information needed by the advising doctor as well as the advice received.

Guideline B4.1.2 – Medical report form

1. The standard medical report form for seafarers required under Part A of this Code should be designed to facilitate the exchange of medical and related information concerning individual seafarers between ship and shore in cases of illness or injury.

Guideline B4.1.3 – Medical care ashore

1. Shore-based medical facilities for treating seafarers should be adequate for the purposes. The doctors, dentists and other medical personnel should be properly qualified.

2. Measures should be taken to ensure that seafarers have access when in port to:

- (a) outpatient treatment for sickness and injury;
- (b) hospitalization when necessary; and
- (c) facilities for dental treatment, especially in cases of emergency.

3. Suitable measures should be taken to facilitate the treatment of seafarers suffering from disease. In particular, seafarers should be promptly admitted to clinics and hospitals ashore, without difficulty and irrespective of nationality or religious belief, and, whenever possible, arrangements should be made to ensure, when necessary, continuation of treatment to supplement the medical facilities available to them.

Guideline B4.1.4 – Medical assistance to other ships and international cooperation

1. Each Member should give due consideration to participating in international cooperation in the area of assistance, programmes and research in health protection and medical care. Such cooperation might cover:

- (a) developing and coordinating search and rescue efforts and arranging prompt medical help and evacuation at sea for the seriously ill or injured on board a ship through such means as periodic ship position reporting systems, rescue co-ordination centres and emergency helicopter services, in conformity with the International Convention on Maritime Search and Rescue, 1979, as amended, and the *International Aeronautical and Maritime Search and Rescue (IAMSAR) Manual*;
- (b) making optimum use of all ships carrying a doctor and stationing ships at sea which can provide hospital and rescue facilities;
- (c) compiling and maintaining an international list of doctors and medical care facilities available worldwide to provide emergency medical care to seafarers;
- (d) landing seafarers ashore for emergency treatment;
- (e) repatriating seafarers hospitalized abroad as soon as practicable, in accordance with the medical advice of the doctors responsible for the case, which takes into account the seafarer's wishes and needs;
- (f) arranging personal assistance for seafarers during repatriation, in accordance with the medical advice of the doctors responsible for the case, which takes into account the seafarer's wishes and needs;
- (g) endeavouring to set up health centres for seafarers to:
 - (i) conduct research on the health status, medical treatment and preventive health care of seafarers; and

- (ii) train medical and health service staff in maritime medicine;
- (h) collecting and evaluating statistics concerning occupational accidents, diseases and fatalities of seafarers and integrating and harmonizing the statistics with any existing national system of statistics on occupational accidents and diseases covering other categories of workers;
- (i) organizing international exchanges of technical information, training material and personnel, as well as international training courses, seminars and working groups;
- (j) providing all seafarers with special curative and preventive health and medical services in port, or making available to them general health, medical and rehabilitation services; and
- (k) arranging for the repatriation of the bodies or ashes of deceased seafarers, in accordance with the wishes of the next of kin and as soon as practicable.

2. International cooperation in the field of health protection and medical care for seafarers should be based on bilateral or multilateral agreements or consultations among Members.

Guideline B4.1.5 – Dependants of seafarers

1. Each Member should adopt measures to secure proper and sufficient medical care for the dependants of seafarers domiciled in its territory pending the development of a medical care service which would include within its scope workers generally and their dependants where such services do not exist and should inform the International Labour Office concerning the measures taken for this purpose.

Regulation 4.2 – Shipowners' liability

Purpose: To ensure that seafarers are protected from the financial consequences of sickness, injury or death occurring in connection with their employment

1. Each Member shall ensure that measures, in accordance with the Code, are in place on ships that fly its flag to provide seafarers employed on the ships with a right to material assistance and support from the shipowner with respect to the financial consequences of sickness, injury or death occurring while they are serving under a seafarers' employment agreement or arising from their employment under such agreement.

2. This Regulation does not affect any other legal remedies that a seafarer may seek.

Standard A4.2.1 – Shipowners' liability

1. Each Member shall adopt laws and regulations requiring that shipowners of ships that fly its flag are responsible for health protection and medical care of all seafarers working on board the ships in accordance with the following minimum standards:

- (a) shipowners shall be liable to bear the costs for seafarers working on their ships in respect of sickness and injury of the seafarers occurring between the date of commencing duty and the date upon which they are deemed duly repatriated, or arising from their employment between those dates;

- (b) shipowners shall provide financial security to assure compensation in the event of the death or long-term disability of seafarers due to an occupational injury, illness or hazard, as set out in national law, the seafarers' employment agreement or collective agreement;
- (c) shipowners shall be liable to defray the expense of medical care, including medical treatment and the supply of the necessary medicines and therapeutic appliances, and board and lodging away from home until the sick or injured seafarer has recovered, or until the sickness or incapacity has been declared of a permanent character; and
- (d) shipowners shall be liable to pay the cost of burial expenses in the case of death occurring on board or ashore during the period of engagement.

2. National laws or regulations may limit the liability of the shipowner to defray the expense of medical care and board and lodging to a period which shall not be less than 16 weeks from the day of the injury or the commencement of the sickness.

3. Where the sickness or injury results in incapacity for work the shipowner shall be liable:

- (a) to pay full wages as long as the sick or injured seafarers remain on board or until the seafarers have been repatriated in accordance with this Convention; and
- (b) to pay wages in whole or in part as prescribed by national laws or regulations or as provided for in collective agreements from the time when the seafarers are repatriated or landed until their recovery or, if earlier, until they are entitled to cash benefits under the legislation of the Member concerned.

4. National laws or regulations may limit the liability of the shipowner to pay wages in whole or in part in respect of a seafarer no longer on board to a period which shall not be less than 16 weeks from the day of the injury or the commencement of the sickness.

5. National laws or regulations may exclude the shipowner from liability in respect of:

- (a) injury incurred otherwise than in the service of the ship;
- (b) injury or sickness due to the wilful misconduct of the sick, injured or deceased seafarer; and
- (c) sickness or infirmity intentionally concealed when the engagement is entered into.

6. National laws or regulations may exempt the shipowner from liability to defray the expense of medical care and board and lodging and burial expenses in so far as such liability is assumed by the public authorities.

7. Shipowners or their representatives shall take measures for safeguarding property left on board by sick, injured or deceased seafarers and for returning it to them or to their next of kin.

8. National laws and regulations shall provide that the system of financial security to assure compensation as provided by paragraph 1(b) of this Standard for contractual claims, as defined in Standard A4.2.2, meet the following minimum requirements:

- (a) the contractual compensation, where set out in the seafarer's employment agreement and without prejudice to subparagraph (c) of this paragraph, shall be paid in full and without delay;
- (b) there shall be no pressure to accept a payment less than the contractual amount;
- (c) where the nature of the long-term disability of a seafarer makes it difficult to assess the full compensation to which the seafarer may be entitled, an interim payment or payments shall be made to the seafarer so as to avoid undue hardship;
- (d) in accordance with Regulation 4.2, paragraph 2, the seafarer shall receive payment without prejudice to other legal rights, but such payment may be offset by the shipowner against any damages resulting from any other claim made by the seafarer against the shipowner and arising from the same incident; and
- (e) the claim for contractual compensation may be brought directly by the seafarer concerned, or their next of kin, or a representative of the seafarer or designated beneficiary.

9. National laws and regulations shall ensure that seafarers receive prior notification if a shipowner's financial security is to be cancelled or terminated.

10. National laws and regulations shall ensure that the competent authority of the flag State is notified by the provider of the financial security if a shipowner's financial security is cancelled or terminated.

11. Each Member shall require that ships that fly its flag carry on board a certificate or other documentary evidence of financial security issued by the financial security provider. A copy shall be posted in a conspicuous place on board where it is available to the seafarers. Where more than one financial security provider provides cover, the document provided by each provider shall be carried on board.

12. The financial security shall not cease before the end of the period of validity of the financial security unless the financial security provider has given prior notification of at least 30 days to the competent authority of the flag State.

13. The financial security shall provide for the payment of all contractual claims covered by it which arise during the period for which the document is valid.

14. The certificate or other documentary evidence of financial security shall contain the information required in Appendix A4-I. It shall be in English or accompanied by an English translation.

Standard A4.2.2 – Treatment of contractual claims

1. For the purposes of Standard A4.2.1, paragraph 8, and the present Standard, the term "contractual claim" means any claim which relates to death or long-term disability of seafarers due to an occupational injury, illness or hazard as set out in national law, the seafarers' employment agreement or collective agreement.

2. The system of financial security, as provided for in Standard A4.2.1, paragraph 1(b), may be in the form of a social security scheme or insurance or fund or other similar arrangements. Its form shall be determined by the Member after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned.

3. National laws and regulations shall ensure that effective arrangements are in place to receive, deal with and impartially settle contractual claims relating to compensation referred to in Standard A4.2.1, paragraph 8, through expeditious and fair procedures.

Guideline B4.2.1 – Shipowners’ liability

1. The payment of full wages required by Standard A4.2.1, paragraph 3(a), may be exclusive of bonuses.
2. National laws or regulations may provide that a shipowner shall cease to be liable to bear the costs of a sick or injured seafarer from the time at which that seafarer can claim medical benefits under a scheme of compulsory sickness insurance, compulsory accident insurance or workers’ compensation for accidents.
3. National laws or regulations may provide that burial expenses paid by the shipowner shall be reimbursed by an insurance institution in cases in which funeral benefit is payable in respect of the deceased seafarer under laws or regulations relating to social insurance or workers’ compensation.

Guideline B4.2.2 – Treatment of contractual claims

1. National laws or regulations should provide that the parties to the payment of a contractual claim may use the Model Receipt and Release Form set out in Appendix B4-I.

Regulation 4.3 – Health and safety protection and accident prevention

Purpose: To ensure that seafarers’ work environment on board ships promotes occupational safety and health

1. Each Member shall ensure that seafarers on ships that fly its flag are provided with occupational health protection and live, work and train on board ship in a safe and hygienic environment.
2. Each Member shall develop and promulgate national guidelines for the management of occupational safety and health on board ships that fly its flag, after consultation with representative shipowners’ and seafarers’ organizations and taking into account applicable codes, guidelines and standards recommended by international organizations, national administrations and maritime industry organizations.
3. Each Member shall adopt laws and regulations and other measures addressing the matters specified in the Code, taking into account relevant international instruments, and set standards for occupational safety and health protection and accident prevention on ships that fly its flag.

Standard A4.3 – Health and safety protection and accident prevention

1. The laws and regulations and other measures to be adopted in accordance with Regulation 4.3, paragraph 3, shall include the following subjects:
 - (a) the adoption and effective implementation and promotion of occupational safety and health policies and programmes on ships that fly the Member’s flag, including risk evaluation as well as training and instruction of seafarers;
 - (b) reasonable precautions to prevent occupational accidents, injuries and diseases on board ship, including measures to reduce and prevent the risk of exposure to harmful levels of ambient factors and chemicals as well as the risk of injury or disease that may arise from the use of equipment and machinery on board ships;

- (c) on-board programmes for the prevention of occupational accidents, injuries and diseases and for continuous improvement in occupational safety and health protection, involving seafarers' representatives and all other persons concerned in their implementation, taking account of preventive measures, including engineering and design control, substitution of processes and procedures for collective and individual tasks, and the use of personal protective equipment; and
- (d) requirements for inspecting, reporting and correcting unsafe conditions and for investigating and reporting on-board occupational accidents.

2. The provisions referred to in paragraph 1 of this Standard shall:

- (a) take account of relevant international instruments dealing with occupational safety and health protection in general and with specific risks, and address all matters relevant to the prevention of occupational accidents, injuries and diseases that may be applicable to the work of seafarers and particularly those which are specific to maritime employment;
- (b) clearly specify the obligation of shipowners, seafarers and others concerned to comply with the applicable standards and with the ship's occupational safety and health policy and programme with special attention being paid to the safety and health of seafarers under the age of 18;
- (c) specify the duties of the master or a person designated by the master, or both, to take specific responsibility for the implementation of and compliance with the ship's occupational safety and health policy and programme; and
- (d) specify the authority of the ship's seafarers appointed or elected as safety representatives to participate in meetings of the ship's safety committee. Such a committee shall be established on board a ship on which there are five or more seafarers.

3. The laws and regulations and other measures referred to in Regulation 4.3, paragraph 3, shall be regularly reviewed in consultation with the representatives of the shipowners' and seafarers' organizations and, if necessary, revised to take account of changes in technology and research in order to facilitate continuous improvement in occupational safety and health policies and programmes and to provide a safe occupational environment for seafarers on ships that fly the Member's flag.

4. Compliance with the requirements of applicable international instruments on the acceptable levels of exposure to workplace hazards on board ships and on the development and implementation of ships' occupational safety and health policies and programmes shall be considered as meeting the requirements of this Convention.

5. The competent authority shall ensure that:

- (a) occupational accidents, injuries and diseases are adequately reported, taking into account the guidance provided by the International Labour Organization with respect to the reporting and recording of occupational accidents and diseases;
- (b) comprehensive statistics of such accidents and diseases are kept, analysed and published and, where appropriate, followed up by research into general trends and into the hazards identified; and
- (c) occupational accidents are investigated.

6. Reporting and investigation of occupational safety and health matters shall be designed to ensure the protection of seafarers' personal data, and shall take account of the guidance provided by the International Labour Organization on this matter.

7. The competent authority shall cooperate with shipowners' and seafarers' organizations to take measures to bring to the attention of all seafarers information concerning particular hazards on board ships, for instance, by posting official notices containing relevant instructions.

8. The competent authority shall require that shipowners conducting risk evaluation in relation to management of occupational safety and health refer to appropriate statistical information from their ships and from general statistics provided by the competent authority.

Guideline B4.3 – Health and safety protection and accident prevention

Guideline B4.3.1 – Provisions on occupational accidents, injuries and diseases

1. The provisions required under Standard A4.3 should take into account the ILO code of practice entitled *Accident prevention on board ship at sea and in port*, 1996, and subsequent versions and other related ILO and other international standards and guidelines and codes of practice regarding occupational safety and health protection, including any exposure levels that they may identify. Account should also be taken of the latest version of the *Guidance on eliminating shipboard harassment and bullying* jointly published by the International Chamber of Shipping and the International Transport Workers' Federation.

2. The competent authority should ensure that the national guidelines for the management of occupational safety and health address the following matters, in particular:

- (a) general and basic provisions;
- (b) structural features of the ship, including means of access and asbestos-related risks;
- (c) machinery;
- (d) the effects of the extremely low or high temperature of any surfaces with which seafarers may be in contact;
- (e) the effects of noise in the workplace and in shipboard accommodation;
- (f) the effects of vibration in the workplace and in shipboard accommodation;
- (g) the effects of ambient factors, other than those referred to in subparagraphs (e) and (f), in the workplace and in shipboard accommodation, including tobacco smoke;
- (h) special safety measures on and below deck;
- (i) loading and unloading equipment;
- (j) fire prevention and fire-fighting;
- (k) anchors, chains and lines;
- (l) dangerous cargo and ballast;
- (m) personal protective equipment for seafarers;
- (n) work in enclosed spaces;
- (o) physical and mental effects of fatigue;
- (p) the effects of drug and alcohol dependency;

- (q) HIV/AIDS protection and prevention; and
- (r) emergency and accident response.

3. The assessment of risks and reduction of exposure on the matters referred to in paragraph 2 of this Guideline should take account of the physical occupational health effects, including manual handling of loads, noise and vibration, the chemical and biological occupational health effects, the mental occupational health effects, the physical and mental health effects of fatigue, and occupational accidents. The necessary measures should take due account of the preventive principle according to which, among other things, combating risk at the source, adapting work to the individual, especially as regards the design of workplaces, and replacing the dangerous by the non-dangerous or the less dangerous, have precedence over personal protective equipment for seafarers.

4. In addition, the competent authority should ensure that the implications for health and safety are taken into account, particularly in the following areas:

- (a) emergency and accident response;
- (b) the effects of drug and alcohol dependency;
- (c) HIV/AIDS protection and prevention; and
- (d) harassment and bullying.

Guideline B4.3.2 – Exposure to noise

1. The competent authority, in conjunction with the competent international bodies and with representatives of shipowners' and seafarers' organizations concerned, should review on an ongoing basis the problem of noise on board ships with the objective of improving the protection of seafarers, in so far as practicable, from the adverse effects of exposure to noise.

2. The review referred to in paragraph 1 of this Guideline should take account of the adverse effects of exposure to excessive noise on the hearing, health and comfort of seafarers and the measures to be prescribed or recommended to reduce shipboard noise to protect seafarers. The measures to be considered should include the following:

- (a) instruction of seafarers in the dangers to hearing and health of prolonged exposure to high noise levels and in the proper use of noise protection devices and equipment;
- (b) provision of approved hearing protection equipment to seafarers where necessary; and
- (c) assessment of risk and reduction of exposure levels to noise in all accommodation and recreational and catering facilities, as well as engine rooms and other machinery spaces.

Guideline B4.3.3 – Exposure to vibration

1. The competent authority, in conjunction with the competent international bodies and with representatives of shipowners' and seafarers' organizations concerned, and taking into account, as appropriate, relevant international standards, should review on an ongoing basis the problem of vibration on board ships with the objective of improving the protection of seafarers, in so far as practicable, from the adverse effects of vibration.

2. The review referred to in paragraph 1 of this Guideline should cover the effect of exposure to excessive vibration on the health and comfort of seafarers and the measures to be prescribed or recommended to reduce shipboard vibration to protect seafarers. The measures to be considered should include the following:

- (a) instruction of seafarers in the dangers to their health of prolonged exposure to vibration;
- (b) provision of approved personal protective equipment to seafarers where necessary; and
- (c) assessment of risks and reduction of exposure to vibration in all accommodation and recreational and catering facilities by adopting measures in accordance with the guidance provided by the ILO code of practice entitled *Ambient factors in the workplace*, 2001, and any subsequent revisions, taking account of the difference between exposure in those areas and in the workplace.

Guideline B4.3.4 – Obligations of shipowners

1. Any obligation on the shipowner to provide protective equipment or other accident prevention safeguards should, in general, be accompanied by provisions requiring their use by seafarers and by a requirement for seafarers to comply with the relevant accident prevention and health protection measures.

2. Account should also be taken of Articles 7 and 11 of the Guarding of Machinery Convention, 1963 (No. 119), and the corresponding provisions of the Guarding of Machinery Recommendation, 1963 (No. 118), under which the obligation to ensure compliance with the requirement that machinery in use is properly guarded, and its use without appropriate guards prevented, rests on the employer, while there is an obligation on the worker not to use machinery without the guards being in position nor to make inoperative the guards provided.

Guideline B4.3.5 – Reporting and collection of statistics

1. All occupational accidents and occupational injuries and diseases should be reported so that they can be investigated and comprehensive statistics can be kept, analysed and published, taking account of protection of the personal data of the seafarers concerned. Reports should not be limited to fatalities or to accidents involving the ship.

2. The statistics referred to in paragraph 1 of this Guideline should record the numbers, nature, causes and effects of occupational accidents and occupational injuries and diseases, with a clear indication, as applicable, of the department on board a ship, the type of accident and whether at sea or in port.

3. Each Member should have due regard to any international system or model for recording accidents to seafarers which may have been established by the International Labour Organization.

Guideline B4.3.6 – Investigations

1. The competent authority should undertake investigations into the causes and circumstances of all occupational accidents and occupational injuries and diseases resulting in loss of life or serious personal injury, and such other cases as may be specified in national laws or regulations.

2. Consideration should be given to including the following as subjects of investigation:

- (a) working environment, such as working surfaces, layout of machinery, means of access, lighting and methods of work;
- (b) incidence in different age groups of occupational accidents and occupational injuries and diseases;
- (c) special physiological or psychological problems created by the shipboard environment;
- (d) problems arising from physical stress on board a ship, in particular as a consequence of increased workload;
- (e) problems arising from and effects of technical developments and their influence on the composition of crews;
- (f) problems arising from any human failures; and
- (g) problems arising from harassment and bullying.

Guideline B4.3.7 – National protection and prevention programmes

1. In order to provide a sound basis for measures to promote occupational safety and health protection and prevention of accidents, injuries and diseases which are due to particular hazards of maritime employment, research should be undertaken into general trends and into such hazards as are revealed by statistics.

2. The implementation of protection and prevention programmes for the promotion of occupational safety and health should be so organized that the competent authority, shipowners and seafarers or their representatives and other appropriate bodies may play an active role, including through such means as information sessions, on-board guidelines on maximum exposure levels to potentially harmful ambient workplace factors and other hazards or outcomes of a systematic risk evaluation process. In particular, national or local joint occupational safety and health protection and accident prevention committees or ad hoc working parties and on-board committees, on which shipowners' and seafarers' organizations concerned are represented, should be established.

3. Where such activity takes place at company level, the representation of seafarers on any safety committee on board that shipowner's ships should be considered.

Guideline B4.3.8 – Content of protection and prevention programmes

1. Consideration should be given to including the following in the functions of the committees and other bodies referred to in Guideline B4.3.7, paragraph 2:

- (a) the preparation of national guidelines and policies for occupational safety and health management systems and for accident prevention provisions, rules and manuals;
- (b) the organization of occupational safety and health protection and accident prevention training and programmes;
- (c) the organization of publicity on occupational safety and health protection and accident prevention, including films, posters, notices and brochures; and
- (d) the distribution of literature and information on occupational safety and health protection and accident prevention so that it reaches seafarers on board ships.

2. Relevant provisions or recommendations adopted by the appropriate national authorities or organizations or international organizations should be taken into account by those preparing texts of occupational safety and health protection and accident prevention measures or recommended practices.

3. In formulating occupational safety and health protection and accident prevention programmes, each Member should have due regard to any code of practice concerning the safety and health of seafarers which may have been published by the International Labour Organization.

Guideline B4.3.9 – Instruction in occupational safety and health protection and the prevention of occupational accidents

1. The curriculum for the training referred to in Standard A4.3, paragraph 1(a), should be reviewed periodically and brought up to date in the light of development in types and sizes of ships and in their equipment, as well as changes in manning practices, nationality, language and the organization of work on board ships.

2. There should be continuous occupational safety and health protection and accident prevention publicity. Such publicity might take the following forms:

- (a) educational audiovisual material, such as films, for use in vocational training centres for seafarers and where possible shown on board ships;
- (b) display of posters on board ships;
- (c) inclusion in periodicals read by seafarers of articles on the hazards of maritime employment and on occupational safety and health protection and accident prevention measures; and
- (d) special campaigns using various publicity media to instruct seafarers, including campaigns on safe working practices.

3. The publicity referred to in paragraph 2 of this Guideline should take account of the different nationalities, languages and cultures of seafarers on board ships.

Guideline B4.3.10 – Safety and health education of young seafarers

1. Safety and health regulations should refer to any general provisions on medical examinations before and during employment and on the prevention of accidents and the protection of health in employment, which may be applicable to the work of seafarers. Such regulations should specify measures which will minimize occupational dangers to young seafarers in the course of their duties.

2. Except where a young seafarer is recognized as fully qualified in a pertinent skill by the competent authority, the regulations should specify restrictions on young seafarers undertaking, without appropriate supervision and instruction, certain types of work presenting special risk of accident or of detrimental effect on their health or physical development, or requiring a particular degree of maturity, experience or skill. In determining the types of work to be restricted by the regulations, the competent authority might consider in particular work involving:

- (a) the lifting, moving or carrying of heavy loads or objects;
- (b) entry into boilers, tanks and cofferdams;
- (c) exposure to harmful noise and vibration levels;

- (d) operating hoisting and other power machinery and tools, or acting as signallers to operators of such equipment;
- (e) handling mooring or tow lines or anchoring equipment;
- (f) rigging;
- (g) work aloft or on deck in heavy weather;
- (h) nightwatch duties;
- (i) servicing of electrical equipment;
- (j) exposure to potentially harmful materials, or harmful physical agents such as dangerous or toxic substances and ionizing radiations;
- (k) the cleaning of catering machinery; and
- (l) the handling or taking charge of ships' boats.

3. Practical measures should be taken by the competent authority or through the appropriate machinery to bring to the attention of young seafarers information concerning the prevention of accidents and the protection of their health on board ships. Such measures could include adequate instruction in courses, official accident prevention publicity intended for young persons and professional instruction and supervision of young seafarers.

4. Education and training of young seafarers both ashore and on board ships should include guidance on the detrimental effects on their health and well-being of the abuse of alcohol and drugs and other potentially harmful substances, and the risk and concerns relating to HIV/AIDS and of other health risk related activities.

Guideline B4.3.11 – International cooperation

1. Members, with the assistance as appropriate of intergovernmental and other international organizations, should endeavour, in cooperation with each other, to achieve the greatest possible uniformity of action for the promotion of occupational safety and health protection and prevention of accidents.

2. In developing programmes for promoting occupational safety and health protection and prevention of accidents under Standard A4.3, each Member should have due regard to relevant codes of practice published by the International Labour Organization and the appropriate standards of international organizations.

3. Members should have regard to the need for international cooperation in the continuous promotion of activity related to occupational safety and health protection and prevention of occupational accidents. Such cooperation might take the form of:

- (a) bilateral or multilateral arrangements for uniformity in occupational safety and health protection and accident prevention standards and safeguards;
- (b) exchange of information on particular hazards affecting seafarers and on means of promoting occupational safety and health protection and preventing accidents;
- (c) assistance in testing of equipment and inspection according to the national regulations of the flag State;
- (d) collaboration in the preparation and dissemination of occupational safety and health protection and accident prevention provisions, rules or manuals;
- (e) collaboration in the production and use of training aids; and

- (f) joint facilities for, or mutual assistance in, the training of seafarers in occupational safety and health protection, accident prevention and safe working practices.

Regulation 4.4 – Access to shore-based welfare facilities

Purpose: To ensure that seafarers working on board a ship have access to shore-based facilities and services to secure their health and well-being

1. Each Member shall ensure that shore-based welfare facilities, where they exist, are easily accessible. The Member shall also promote the development of welfare facilities, such as those listed in the Code, in designated ports to provide seafarers on ships that are in its ports with access to adequate welfare facilities and services.

2. The responsibilities of each Member with respect to shore-based facilities, such as welfare, cultural, recreational and information facilities and services, are set out in the Code.

Standard A4.4 – Access to shore-based welfare facilities

1. Each Member shall require, where welfare facilities exist on its territory, that they are available for the use of all seafarers, irrespective of nationality, race, colour, sex, religion, political opinion or social origin and irrespective of the flag State of the ship on which they are employed or engaged or work.

2. Each Member shall promote the development of welfare facilities in appropriate ports of the country and determine, after consultation with the shipowners' and seafarers' organizations concerned, which ports are to be regarded as appropriate.

3. Each Member shall encourage the establishment of welfare boards which shall regularly review welfare facilities and services to ensure that they are appropriate in the light of changes in the needs of seafarers resulting from technical, operational and other developments in the shipping industry.

Guideline B4.4 – Access to shore-based welfare facilities

Guideline B4.4.1 – Responsibilities of Members

1. Each Member should:

- (a) take measures to ensure that adequate welfare facilities and services are provided for seafarers in designated ports of call and that adequate protection is provided to seafarers in the exercise of their profession; and
- (b) take into account, in the implementation of these measures, the special needs of seafarers, especially when in foreign countries and when entering war zones, in respect of their safety, health and spare-time activities.

2. Arrangements for the supervision of welfare facilities and services should include participation by representative shipowners' and seafarers' organizations concerned.

3. Each Member should take measures designed to expedite the free circulation among ships, central supply agencies and welfare establishments of welfare materials such as films, books, newspapers and sports equipment for use by seafarers on board their ships and in welfare centres ashore.

4. Members should cooperate with one another in promoting the welfare of seafarers at sea and in port. Such cooperation should include the following:
- (a) consultations among competent authorities aimed at the provision and improvement of seafarers' welfare facilities and services, both in port and on board ships;
 - (b) agreements on the pooling of resources and the joint provision of welfare facilities in major ports so as to avoid unnecessary duplication;
 - (c) organization of international sports competitions and encouragement of the participation of seafarers in sports activities; and
 - (d) organization of international seminars on the subject of welfare of seafarers at sea and in port.

Guideline B4.4.2 – Welfare facilities and services in ports

1. Each Member should provide or ensure the provision of such welfare facilities and services as may be required, in appropriate ports of the country.

2. Welfare facilities and services should be provided, in accordance with national conditions and practice, by one or more of the following:

- (a) public authorities;
- (b) shipowners' and seafarers' organizations concerned under collective agreements or other agreed arrangements; and
- (c) voluntary organizations.

3. Necessary welfare and recreational facilities should be established or developed in ports. These should include:

- (a) meeting and recreation rooms as required;
- (b) facilities for sports and outdoor facilities, including competitions;
- (c) educational facilities; and
- (d) where appropriate, facilities for religious observances and for personal counselling.

4. These facilities may be provided by making available to seafarers in accordance with their needs facilities designed for more general use.

5. Where large numbers of seafarers of different nationalities require facilities such as hotels, clubs and sports facilities in a particular port, the competent authorities or bodies of the countries of origin of the seafarers and of the flag States, as well as the international associations concerned, should consult and cooperate with the competent authorities and bodies of the country in which the port is situated and with one another, with a view to the pooling of resources and to avoiding unnecessary duplication.

6. Hotels or hostels suitable for seafarers should be available where there is need for them. They should provide facilities equal to those found in a good-class hotel, and should wherever possible be located in good surroundings away from the immediate vicinity of the docks. Such hotels or hostels should be properly supervised, the prices charged should be reasonable in amount and, where necessary and possible, provision should be made for accommodating seafarers' families.

7. These accommodation facilities should be open to all seafarers, irrespective of nationality, race, colour, sex, religion, political opinion or social origin and

irrespective of the flag State of the ship on which they are employed or engaged or work. Without in any way infringing this principle, it may be necessary in certain ports to provide several types of facilities, comparable in standard but adapted to the customs and needs of different groups of seafarers.

8. Measures should be taken to ensure that, as necessary, technically competent persons are employed full time in the operation of seafarers' welfare facilities and services, in addition to any voluntary workers.

Guideline B4.4.3 – Welfare boards

1. Welfare boards should be established, at the port, regional and national levels, as appropriate. Their functions should include:

- (a) keeping under review the adequacy of existing welfare facilities and monitoring the need for the provision of additional facilities or the withdrawal of under-utilized facilities; and
- (b) assisting and advising those responsible for providing welfare facilities and ensuring coordination between them.

2. Welfare boards should include among their members representatives of ship-owners' and seafarers' organizations, the competent authorities and, where appropriate, voluntary organizations and social bodies.

3. As appropriate, consuls of maritime States and local representatives of foreign welfare organizations should, in accordance with national laws and regulations, be associated with the work of port, regional and national welfare boards.

Guideline B4.4.4 – Financing of welfare facilities

1. In accordance with national conditions and practice, financial support for port welfare facilities should be made available through one or more of the following:

- (a) grants from public funds;
- (b) levies or other special dues from shipping sources;
- (c) voluntary contributions from shipowners, seafarers, or their organizations; and
- (d) voluntary contributions from other sources.

2. Where welfare taxes, levies and special dues are imposed, they should be used only for the purposes for which they are raised.

Guideline B4.4.5 – Dissemination of information and facilitation measures

1. Information should be disseminated among seafarers concerning facilities open to the general public in ports of call, particularly transport, welfare, entertainment and educational facilities and places of worship, as well as facilities provided specifically for seafarers.

2. Adequate means of transport at moderate prices should be available at any reasonable time in order to enable seafarers to reach urban areas from convenient locations in the port.

3. All suitable measures should be taken by the competent authorities to make known to shipowners and to seafarers entering port any special laws and customs, the contravention of which may jeopardize their freedom.

4. Port areas and access roads should be provided by the competent authorities with adequate lighting and signposting and regular patrols for the protection of seafarers.

Guideline B4.4.6 – Seafarers in a foreign port

1. For the protection of seafarers in foreign ports, measures should be taken to facilitate:

- (a) access to consuls of their State of nationality or State of residence; and
- (b) effective cooperation between consuls and the local or national authorities.

2. Seafarers who are detained in a foreign port should be dealt with promptly under due process of law and with appropriate consular protection.

3. Whenever a seafarer is detained for any reason in the territory of a Member, the competent authority should, if the seafarer so requests, immediately inform the flag State and the State of nationality of the seafarer. The competent authority should promptly inform the seafarer of the right to make such a request. The State of nationality of the seafarer should promptly notify the seafarer's next of kin. The competent authority should allow consular officers of these States immediate access to the seafarer and regular visits thereafter so long as the seafarer is detained.

4. Each Member should take measures, whenever necessary, to ensure the safety of seafarers from aggression and other unlawful acts while ships are in their territorial waters and especially in approaches to ports.

5. Every effort should be made by those responsible in port and on board a ship to facilitate shore leave for seafarers as soon as possible after a ship's arrival in port.

Regulation 4.5 – Social security

Purpose: To ensure that measures are taken with a view to providing seafarers with access to social security protection

1. Each Member shall ensure that all seafarers and, to the extent provided for in its national law, their dependants have access to social security protection in accordance with the Code without prejudice however to any more favourable conditions referred to in paragraph 8 of article 19 of the Constitution.

2. Each Member undertakes to take steps, according to its national circumstances, individually and through international cooperation, to achieve progressively comprehensive social security protection for seafarers.

3. Each Member shall ensure that seafarers who are subject to its social security legislation, and, to the extent provided for in its national law, their dependants, are entitled to benefit from social security protection no less favourable than that enjoyed by shoreworkers.

Standard A4.5 – Social security

1. The branches to be considered with a view to achieving progressively comprehensive social security protection under Regulation 4.5 are: medical care, sickness

benefit, unemployment benefit, old-age benefit, employment injury benefit, family benefit, maternity benefit, invalidity benefit and survivors' benefit, complementing the protection provided for under Regulations 4.1, on medical care, and 4.2, on ship-owners' liability, and under other titles of this Convention.

2. At the time of ratification, the protection to be provided by each Member in accordance with Regulation 4.5, paragraph 1, shall include at least three of the nine branches listed in paragraph 1 of this Standard.

3. Each Member shall take steps according to its national circumstances to provide the complementary social security protection referred to in paragraph 1 of this Standard to all seafarers ordinarily resident in its territory. This responsibility could be satisfied, for example, through appropriate bilateral or multilateral agreements or contribution-based systems. The resulting protection shall be no less favourable than that enjoyed by shoreworkers resident in their territory.

4. Notwithstanding the attribution of responsibilities in paragraph 3 of this Standard, Members may determine, through bilateral and multilateral agreements and through provisions adopted in the framework of regional economic integration organizations, other rules concerning the social security legislation to which seafarers are subject.

5. Each Member's responsibilities with respect to seafarers on ships that fly its flag shall include those provided for by Regulations 4.1 and 4.2 and the related provisions of the Code, as well as those that are inherent in its general obligations under international law.

6. Each Member shall give consideration to the various ways in which comparable benefits will, in accordance with national law and practice, be provided to seafarers in the absence of adequate coverage in the branches referred to in paragraph 1 of this Standard.

7. The protection under Regulation 4.5, paragraph 1, may, as appropriate, be contained in laws or regulations, in private schemes or in collective bargaining agreements or in a combination of these.

8. To the extent consistent with their national law and practice, Members shall cooperate, through bilateral or multilateral agreements or other arrangements, to ensure the maintenance of social security rights, provided through contributory or non-contributory schemes, which have been acquired, or are in the course of acquisition, by all seafarers regardless of residence.

9. Each Member shall establish fair and effective procedures for the settlement of disputes.

10. Each Member shall at the time of ratification specify the branches for which protection is provided in accordance with paragraph 2 of this Standard. It shall subsequently notify the Director-General of the International Labour Office when it provides social security protection in respect of one or more other branches stated in paragraph 1 of this Standard. The Director-General shall maintain a register of this information and shall make it available to all interested parties.

11. The reports to the International Labour Office pursuant to article 22 of the Constitution, shall also include information regarding steps taken in accordance with Regulation 4.5, paragraph 2, to extend protection to other branches.

Guideline B4.5 – Social security

1. The protection to be provided at the time of ratification in accordance with Standard A4.5, paragraph 2, should at least include the branches of medical care, sickness benefit and employment injury benefit.

2. In the circumstances referred to in Standard A4.5, paragraph 6, comparable benefits may be provided through insurance, bilateral and multilateral agreements or other effective means, taking into consideration the provisions of relevant collective bargaining agreements. Where such measures are adopted, seafarers covered by such measures should be advised of the means by which the various branches of social security protection will be provided.

3. Where seafarers are subject to more than one national legislation covering social security, the Members concerned should cooperate in order to determine by mutual agreement which legislation is to apply, taking into account such factors as the type and level of protection under the respective legislations which is more favourable to the seafarer concerned as well as the seafarer's preference.

4. The procedures to be established under Standard A4.5, paragraph 9, should be designed to cover all disputes relevant to the claims of the seafarers concerned, irrespective of the manner in which the coverage is provided.

5. Each Member which has national seafarers, non-national seafarers or both serving on ships that fly its flag should provide the social security protection in the Convention as applicable, and should periodically review the branches of social security protection in Standard A4.5, paragraph 1, with a view to identifying any additional branches appropriate for the seafarers concerned.

6. The seafarers' employment agreement should identify the means by which the various branches of social security protection will be provided to the seafarer by the shipowner as well as any other relevant information at the disposal of the shipowner, such as statutory deductions from the seafarers' wages and shipowners' contributions which may be made in accordance with the requirements of identified authorized bodies pursuant to relevant national social security schemes.

7. The Member whose flag the ship flies should, in effectively exercising its jurisdiction over social matters, satisfy itself that the shipowners' responsibilities concerning social security protection are met, including making the required contributions to social security schemes.



ภาคผนวก ง



พระราชบัญญัติ

แรงงานทางทะเล

พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเล

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“เรือ” หมายความว่า ยานพาหนะทางน้ำทุกชนิดที่ปกติใช้ในการเดินทะเลที่มีวัตถุประสงค์ ในเชิงพาณิชย์ แต่มิให้หมายความรวมถึง

- (๑) เรือที่ใช้เพื่อทำการประมงหรือเรืออื่นที่เกี่ยวข้องกับการประมง
- (๒) เรือที่ต่อแบบประเพณีดั้งเดิม
- (๓) เรือของทางราชการทหาร
- (๔) เรืออื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

“คนประจำเรือ” หมายความว่า ผู้ซึ่งเจ้าของเรือจ้างหรือมอบหมายให้ทำหน้าที่ประจำอยู่ในเรือ โดยได้รับค่าจ้าง แต่ไม่รวมถึงผู้ซึ่งทำงานในเรือเป็นการชั่วคราว

“เจ้าของเรือ” หมายความว่า

(๑) ผู้มีกรรมสิทธิ์ในเรือ

(๒) ผู้เช่าซื้อเรือ

(๓) ผู้เช่าเรือเปล่า

(๔) ผู้ซึ่งได้รับมอบหมายให้กระทำการแทนบุคคลตาม (๑) (๒) หรือ (๓)

(๕) ผู้ซึ่งบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) มอบหมายให้เป็นผู้จัดหาคนประจำเรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลตาม (๑) (๒) (๓) หรือ (๔) ซึ่งมีใช้การประกอบธุรกิจจัดหางาน ไม่ว่าผู้นั้นจะเป็นผู้ควบคุมดูแลการทำงานหรือรับผิดชอบในการจ่ายค่าจ้างให้แก่คนประจำเรือที่มาทำงานนั้นหรือไม่ก็ตาม

“นายเรือ” หมายความว่า ผู้ทำหน้าที่ควบคุมสูงสุดในเรือ

“ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ” หมายความว่า สัญญาจ้างงานหรือข้อตกลงซึ่งกำหนดรายละเอียดตามที่พระราชบัญญัตินี้กำหนด และให้หมายความรวมถึงข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาต่อรองของคนประจำเรือและเจ้าของเรือ

“ตันกรอสส์” หมายความว่า หน่วยที่ใช้กำหนดขนาดของเรือที่คำนวณได้ตามกฎข้อบังคับสำหรับการตรวจเรือตามกฎหมายว่าด้วยการเดินเรือในน่านน้ำไทย

“ใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล” หมายความว่า เอกสารที่ออกโดยหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีเพื่อรับรองสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือว่าได้ปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้

“ใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล” หมายความว่า เอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อแสดงข้อกำหนดและมาตรการปฏิบัติของเจ้าของเรือเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการแรงงานทางทะเล

“เวลาทำงานปกติ” หมายความว่า เวลาที่กำหนดให้คนประจำเรือทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้คนประจำเรือหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่คนประจำเรือลาตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่เจ้าของเรือและคนประจำเรือตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาสำหรับเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่คนประจำเรือทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และให้หมายความรวมถึงเงินที่เจ้าของเรือจ่ายให้แก่คนประจำเรือในวันหยุดและวันลาที่คนประจำเรือมิได้ทำงาน แต่มีสิทธิได้รับตามพระราชบัญญัตินี้

“ค่าจ้างในวันทำงาน” หมายความว่า ค่าจ้างที่จ่ายสำหรับการทำงานเต็มเวลาการทำงานปกติ

“อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนประจำเรือ” หมายความว่า อัตราค่าตอบแทนขั้นต่ำสำหรับคนประจำเรือตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

“ชั่วโมงการทำงาน” หมายความว่า เวลาในช่วงที่คนประจำเรือได้รับการกำหนดให้ทำงาน ซึ่งหมายความรวมถึง เวลาทำงานปกติ การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ชั่วโมงการพักผ่อน” หมายความว่า เวลานอกเหนือจากชั่วโมงการทำงาน ซึ่งไม่รวมถึงการหยุดพักในระยะเวลาสั้น ๆ จากการทำงาน

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินชั่วโมงการทำงานปกติ หรือเกินชั่วโมงทำงานในแต่ละวันที่เจ้าของเรือและคนประจำเรือตกลงกันตามพระราชบัญญัตินี้ในวันทำงานหรือวันหยุด แล้วแต่กรณี

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่เจ้าของเรือจ่ายให้แก่คนประจำเรือเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันที่ได้ทำงาน

“จัดหางาน” หมายความว่า ประกอบธุรกิจจัดหางานให้แก่คนหางานเพื่อคัดเลือกและบรรจุคนประจำเรือ หรือหาคนประจำเรือให้แก่เจ้าของเรือ โดยจะเรียกหรือรับค่าบริการหรือไม่ก็ตาม และให้หมายรวมถึงการเรียกเงินหรือทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดเพื่อคัดเลือกและบรรจุคนประจำเรือ

“ค่าบริการ” หมายความว่า เงินหรือประโยชน์อย่างอื่นที่ให้เป็นค่าตอบแทนการจัดหางาน

“ค่าใช้จ่าย” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายในการจัดหางาน

“ใบอนุญาตจัดหางาน” หมายความว่า ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ

“ผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน” หมายความว่า ผู้จัดหางานซึ่งได้รับใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อทำงานเป็นคนประจำเรือ

“ตัวแทนจัดหางาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้รับใบอนุญาตจัดหางานจดทะเบียนให้เป็นตัวแทนจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ

“สำนักงาน” หมายความว่า สำนักงานจัดหางานของผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน

“คนหางาน” หมายความว่า บุคคลซึ่งประสงค์จะทำงานเป็นคนประจำเรือ

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนจัดหางานกลางตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

“ท่าเรือ” หมายความว่า ธุรกิจเกี่ยวกับท่าเรือ และให้หมายความรวมถึงอู่เรือและกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบกับท่าเรือ

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

“รัฐมนตรี” หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ การจ้างงานระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือตามพระราชบัญญัตินี้ ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน กฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม และกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน

เจ้าของเรือต้องจัดให้มีการคุ้มครองด้านประกันสังคมและเงินทดแทนโดยให้คนประจำเรือได้รับสิทธิประโยชน์จากการคุ้มครองตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้รัฐมนตรีแต่ละกระทรวงมีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่กับออกกฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ทั้งนี้ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับราชการของกระทรวงนั้น

กฎกระทรวง ระเบียบ หรือประกาศนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

หมวด ๑

บททั่วไป

มาตรา ๖ กรณีไม่มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่จะนำมาปรับใช้ ให้นำหลักจารีตประเพณีในการทำงานของคนประจำเรือ จารีตประเพณีในการเดินเรือทางทะเลหรือข้อกำหนดหรือมาตรฐานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง มาบังคับตามแต่ละกรณี

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ เจ้าของเรือต้องกระทำทั้งปวงตามธรรมดา และตามสมควรที่จะต้องกระทำสำหรับผู้ประกอบอาชีพเดินเรือทางทะเล

มาตรา ๗ การเรียกร้อยหรือการได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์ตามพระราชบัญญัตินี้ไม่เป็นการตัดสิทธิหรือประโยชน์ที่คนประจำเรือหรือคนที่ทำงานบนเรือพึงได้ตามกฎหมายอื่น

มาตรา ๘ หนี้ที่เกิดจากการที่เจ้าของเรือต้องจ่ายเงินแก่คนประจำเรือและหนี้ที่เจ้าของเรือต้องชำระตามพระราชบัญญัตินี้ ให้มีบุริมสิทธิเหนือทรัพย์สินทั้งหมดของเจ้าของเรือในลำดับเดียวกับบุริมสิทธิในมูลค่าภาษีอากรตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

มาตรา ๙ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้เจ้าของเรือต้องแจ้งการดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เจ้าของเรือแจ้งด้วยตนเอง โดยทางไปรษณีย์ โทรสาร สื่ออิเล็กทรอนิกส์ หรือวิธีการอื่นใด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

มาตรา ๑๐ ในกรณีที่เจ้าของเรือต้องจัดให้มีเอกสารตามพระราชบัญญัตินี้ให้เจ้าของเรือจัดทำเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

มาตรา ๑๑ ในกรณีที่พระราชบัญญัตินี้กำหนดให้เจ้าของเรือดำเนินการอย่างหนึ่งอย่างใดที่ต้องเสียค่าใช้จ่าย ให้เจ้าของเรือเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อการนั้น

มาตรา ๑๒ ให้เจ้าของเรือจัดให้มีสำเนาอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๔๙ และพระราชบัญญัตินี้รวมทั้งฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ไว้บนเรือ

มาตรา ๑๓ เจ้าของเรือต้องไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนประจำเรือเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมือง

มาตรา ๑๔ บรรดาคดีที่เกิดจากข้อพิพาทระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือ หรือทายาทหรือระหว่างบุคคลดังกล่าวกับเจ้าหน้าที่หรือหน่วยงานของรัฐ อันเกี่ยวกับสิทธิหรือหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้อยู่ในเขตอำนาจของศาลแรงงาน

หมวด ๒

เงื่อนไขในการทำงานบนเรือ

มาตรา ๑๕ ห้ามเจ้าของเรือให้บุคคลอายุต่ำกว่าสิบหกปีบริบูรณ์ทำงานบนเรือ

มาตรา ๑๖ ห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือซึ่งอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ทำงานในเวลากลางคืน เว้นแต่เป็นการฝึกอบรมที่ได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า หรือเป็นการฝึกอบรมตามตำแหน่งหน้าที่ที่คนประจำเรือต้องทำในช่วงเวลาดังกล่าวซึ่งต้องไม่ส่งผลร้ายต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของคนประจำเรือ โดยได้รับอนุญาตจากอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานหรือผู้ซึ่งอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมอบหมาย ทั้งนี้ การทำงานเวลากลางคืนต้องมีระยะเวลาอย่างน้อยเก้าชั่วโมง โดยเริ่มต้นก่อนเที่ยงคืนและสิ้นสุดหลังจากเวลาห้านาฬิกาเป็นต้นไป

มาตรา ๑๗ ห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือซึ่งอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของคนประจำเรือตามประเภทของงานที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

มาตรา ๑๘ ห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานบนเรือ โดยที่คนประจำเรือไม่มีใบรับรองแพทย์มาแสดงว่ามีความพร้อมด้านสุขภาพในการทำงานบนเรือ หรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

ใบรับรองแพทย์แสดงว่าคนประจำเรือมีความพร้อมด้านสุขภาพในการทำงานบนเรือให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขประกาศกำหนด

มาตรา ๑๙ ห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานบนเรือ เว้นแต่คนประจำเรือได้รับการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด

หมวด ๓

การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือ

มาตรา ๒๐ ห้ามผู้ใดจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือเว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขออนุญาต การอนุญาต และการออกใบอนุญาตจัดหางาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๑ ผู้ขออนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่ายี่สิบปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน และไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลอยู่ในขณะที่นิติบุคคลนั้น ถูกเพิกถอนใบอนุญาตจัดหางาน ตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) ไม่เป็นผู้รับใบอนุญาต ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาต ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาต ไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลซึ่งเป็นผู้รับใบอนุญาต และไม่เป็นกรรมการ หุ่นส่วน หรือผู้จัดการของนิติบุคคลอยู่ในขณะที่นิติบุคคลนั้นถูกเพิกถอนใบอนุญาต ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางาน และคุ้มครองคนหางาน
- (๕) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (๖) ไม่เป็นผู้มีหรือเคยมีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๗) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดในความผิดที่กฎหมายบัญญัติให้ถือเอาการกระทำ โดยทุจริตเป็นองค์ประกอบ หรือในความผิดตามพระราชบัญญัตินี้หรือในความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน

ในกรณีที่ผู้ขออนุญาตจัดหางานเป็นนิติบุคคล นิติบุคคลนั้นต้องมีสัญชาติไทยโดยมีสัดส่วน การถือหุ้นโดยบุคคลผู้มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของทุนทั้งหมดในนิติบุคคลนั้น ต้องมีกรรมการ ที่มีสัญชาติไทยไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมดและมีผู้จัดการซึ่งเป็นผู้แทนนิติบุคคลที่มี คุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามวรรคหนึ่งด้วย

มาตรา ๒๒ ใบอนุญาตจัดหางานให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาตจัดหางาน ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่ประสงค์จะขอต่ออายุใบอนุญาตจัดหางาน ให้ยื่นคำขอก่อนใบอนุญาต จัดหางานสิ้นอายุไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้วให้ประกอบกิจการต่อไปได้จนกว่า นายทะเบียนจะสั่งไม่อนุญาตให้ต่ออายุใบอนุญาตจัดหางานนั้น

การขอต่ออายุใบอนุญาตจัดหางานและการอนุญาต ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๓ ในกรณีที่ใบอนุญาตจัดหางานชำรุดในสาระสำคัญ สูญหาย หรือถูกทำลาย ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานยื่นคำขอใบแทนใบอนุญาตภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการชำรุด สูญหาย หรือถูกทำลาย

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตจัดหางาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๔ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานต้องแสดงใบอนุญาตจัดหางานไว้ในที่เปิดเผย และเห็นได้ง่าย ณ สำนักงานตามที่ระบุไว้ในใบอนุญาตจัดหางาน

มาตรา ๒๕ สำนักงานจะต้องอยู่ในที่ตั้งที่เป็นสัดส่วน เปิดเผย มีหลักแหล่งที่แน่นอน และไม่เป็นสถานที่ต้องห้ามตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

มาตรา ๒๖ ห้ามผู้รับใบอนุญาตจัดหางานย้ายสำนักงานหรือตั้งสำนักงานชั่วคราว เว้นแต่ จะได้รับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

มาตรา ๒๗ ในกรณีผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่เป็นนิติบุคคลประสงค์จะเปลี่ยนผู้จัดการ ให้ยื่นคำขอต่อนายทะเบียน

การขออนุญาตและการอนุญาต ให้เป็นไปตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

มาตรา ๒๘ ก่อนที่จะออกใบอนุญาตจัดหางาน ผู้ขออนุญาตต้องวางหลักประกันอันสมควร เพื่อประกันความเสียหายที่อาจเกิดจากการดำเนินการของผู้ขออนุญาต เป็นจำนวนเงินตามที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานกำหนดในกฎกระทรวง แต่ต้องไม่น้อยกว่าห้าล้านบาทวางไว้กับนายทะเบียน เพื่อเป็น หลักประกันการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

การวางหลักประกัน การเก็บรักษาหลักประกัน การหักหลักประกัน การเปลี่ยนแปลงหลักประกัน การหักเงินจากหลักประกันชดใช้ให้แก่คนหางานและเจ้าของเรือในกรณีที่เกิดความเสียหาย การเรียก หลักประกันเพิ่ม และการขอรับหลักประกันคืน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงานกำหนดในกฎกระทรวง

ในกรณีที่หลักประกันที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานวางไว้ตามวรรคหนึ่งลดลงเพราะถูกใช้จ่ายไป ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนส่งเป็นหนังสือให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานวางหลักประกันเพิ่ม จนครบจำนวนเงินที่กำหนดภายในสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำสั่ง

มาตรา ๒๙ หลักประกันที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานวางไว้ตามมาตรา ๒๘ ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ แห่งการบังคับคดีตราบเท่าที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานยังมีได้เลิกประกอบธุรกิจจัดหางานที่ได้รับอนุญาต ตามพระราชบัญญัตินี้ หรือเลิกประกอบธุรกิจจัดหางานแล้ว แต่ยังไม่พ้นจากความรับผิดชอบตามพระราชบัญญัตินี้

ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานไม่ขอรับหลักประกันค้ำประกันภายในห้าปีนับแต่วันที่เลิกประกอบธุรกิจจัดหางาน ให้หลักประกันดังกล่าวตกเป็นของแผ่นดิน

มาตรา ๓๐ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานจะต้องยื่นคำขอจดทะเบียนตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานต่อนายทะเบียน ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนดในกฎกระทรวง

ตัวแทนจัดหางานต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๑ (๑) ถึง (๗) และลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๒๑ (๓) ถึง (๗) ทั้งนี้ ตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานต้องไม่เป็นตัวแทนจัดหางานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานของผู้รับใบอนุญาตจัดหางานอื่นตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานในขณะเดียวกัน

ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานต้องแสดงทะเบียนตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน ณ สำนักงาน เพื่อให้คนหางานสามารถตรวจสอบความเป็นตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างดังกล่าวได้

ใบอนุญาตจัดหางานที่ออกให้แก่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานผู้ใด ให้ค้ำถึงตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานซึ่งผู้รับใบอนุญาตจัดหางานผู้นั้นได้จดทะเบียนไว้ด้วย

การกระทำที่เกี่ยวกับการจัดหางานของตัวแทนจัดหางานและลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานซึ่งผู้รับใบอนุญาตจัดหางานได้จดทะเบียนไว้ ให้ถือว่าเป็นการกระทำของผู้รับใบอนุญาตจัดหางานด้วย

มาตรา ๓๑ เมื่อออกไปปฏิบัติงานนอกสำนักงาน ผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานต้องแสดงบัตรประจำตัวต่อผู้ซึ่งเกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน ให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนด และให้มีอายุสองปีนับแต่วันที่ออกบัตร

ในกรณีที่บัตรประจำตัวชำรุดในสาระสำคัญ สูญหาย หรือถูกทำลาย ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานยื่นคำขอใบแทนบัตรประจำตัวภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบการชำรุด สูญหาย หรือถูกทำลาย

การขอมีบัตร การออกบัตรประจำตัว และการออกใบแทนบัตรประจำตัว ให้เป็นไปตามระเบียบที่อธิบดีกรมการจัดหางานกำหนด

มาตรา ๓๒ ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางานซึ่งพ้นจากความเป็นผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน ต้องส่งคืนบัตรประจำตัวแก่นายทะเบียนหรือผู้รับใบอนุญาตจัดหางานภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่พ้นจากความเป็นผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการจัดหางาน

ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานซึ่งได้รับบัตรประจำตัวคั่นตามวรรคหนึ่ง ต้องส่งบัตรประจำตัวนั้น
แก่นายทะเบียนภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับบัตรประจำตัวคั่น

มาตรา ๓๓ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานหรือตัวแทนจัดหางานต้องทำสัญญาจัดหางานกับ
เจ้าของเรือ ตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนด

ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานส่งสัญญาจัดหางานที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานหรือตัวแทนจัดหางาน
ทำกับเจ้าของเรือต่ออธิบดีกรมการจัดหางาน ตลอดจนตัวอย่างข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ
ที่เจ้าของเรือจะทำกับคนหางาน และหลักฐานอื่นที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนดก่อนคนหางาน
ไปทำงานบนเรือ

มาตรา ๓๔ ห้ามตัวแทนจัดหางานทำสัญญาจัดหางานกับเจ้าของเรือแทนผู้รับใบอนุญาต
จัดหางาน เว้นแต่จะได้รับมอบอำนาจเป็นหนังสือตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนดจาก
ผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน และผู้รับใบอนุญาตจัดหางานได้แจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบแล้ว

การที่ตัวแทนจัดหางานมิได้รับมอบอำนาจจากผู้รับใบอนุญาตจัดหางานหรือได้รับมอบอำนาจ
แต่หนังสือมอบอำนาจมิได้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนด ไม่เป็นเหตุให้เจ้าของเรือ
หรือบุคคลภายนอกที่สุจริตเชื่อมสิทธิเพราะเหตุนี้

มาตรา ๓๕ ห้ามผู้รับใบอนุญาตจัดหางานเรียกหรือรับค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายจากคนหางาน
เว้นแต่ค่าใช้จ่าย ดังต่อไปนี้

- (๑) ค่าใช้จ่ายในการออกใบรับรองแพทย์
- (๒) ค่าหนังสือคนประจำเรือที่กรมเจ้าท่าออกให้แก่คนประจำเรือ
- (๓) ค่าหนังสือเดินทาง หรือเอกสารที่ใช้สำหรับการเดินทาง ทั้งนี้ ไม่รวมถึงค่าตรวจลงตราเข้าประเทศ
- (๔) ค่าใช้จ่ายอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ให้เจ้าของเรือเป็นผู้รับผิดชอบค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดหางานตามวรรคหนึ่ง
ค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายอื่น นอกจากที่กำหนดไว้ในวรรคสอง ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานเรียก
หรือรับได้ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๖ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีสมุดทะเบียนคนหางาน บัญชี และเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตนตามแบบและรายการ
ที่อธิบดีกรมการจัดหางานประกาศกำหนด

(๒) จัดทำและส่งรายงานเกี่ยวกับการจัดหางานประจำเดือนตามแบบที่อธิบดีกรมการจัดหางาน
ประกาศกำหนดแก่นายทะเบียนภายในวันที่สิบของเดือนถัดไป

(๓) เก็บรักษาทะเบียนคนหางานที่ผ่านการคัดเลือกและได้รับบรรจุงานไว้ไม่น้อยกว่าสองปี
เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

(๔) แจ้งเป็นหนังสือให้คนหางานทราบถึงสิทธิและหน้าที่ของคนประจำเรือตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ ในช่วงก่อนหรือระหว่างการมอบหมายงานและให้คนหางานได้ตรวจสอบข้อตกลงดังกล่าวของตนก่อนและหลังลงนาม พร้อมทั้งส่งสำเนาอย่างน้อยจำนวนหนึ่งชุดให้ด้วย

เมื่อมีเหตุที่จะต้องลงในสมุดทะเบียนคนหางาน บัญชี หรือเอกสารเกี่ยวกับธุรกิจของตน ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานต้องลงรายการเกี่ยวกับเหตุนั้นในสมุดทะเบียน บัญชี หรือเอกสารเช่นว่านั้น ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่มิเหตุจะต้องลงรายการนั้น

มาตรา ๓๗ ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตรวจสอบว่าเจ้าของเรือได้จัดให้มีวิธีคุ้มครองคนประจำเรือซึ่งอยู่ในสภาพลำบาก ณ เมืองท่าต่างประเทศ ตามแบบที่อธิบดีกรมการจดทะเบียนการจดทะเบียนที่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานตรวจสอบและชี้แจงให้พนักงานเจ้าหน้าที่ทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งจากพนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา ๓๘ ในกรณีที่คนหางานไม่ได้ทำงานตรงตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือและคนหางานไม่ประสงค์ที่จะทำงานนั้น ให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานจัดการให้คนหางานเดินทางกลับภูมิลำเนา โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการเดินทางกลับของคนหางาน พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิหน้าที่จะต้องจัดการดังกล่าว

ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่ได้คนหางานตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานหรือได้คนหางานแต่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางาน และเจ้าของเรือไม่ประสงค์ที่จะจ้างคนหางานนั้น ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานต้องคืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ วรรคสอง ให้แก่เจ้าของเรือภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เจ้าของเรือขอรับคืน และจัดการให้คนหางานเดินทางกลับภูมิลำเนา โดยออกค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่นที่จำเป็นในการเดินทางกลับของคนหางาน พร้อมทั้งแจ้งเป็นหนังสือให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิหน้าที่จะต้องจัดการดังกล่าว

ในกรณีที่คนหางานไม่ได้ทำงานตรงตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือแต่คนหางานไม่ประสงค์จะเดินทางกลับ หรือกรณีที่เจ้าของเรือได้คนหางานที่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจัดหางานแต่เจ้าของเรือประสงค์จะจ้างคนหางานต่อไป ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานไม่ต้องรับผิดชอบในการจัดการให้คนหางานดังกล่าวเดินทางกลับภูมิลำเนาตามวรรคหนึ่งหรือวรรคสอง แต่ต้องแจ้งให้นายทะเบียนทราบภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิหน้าที่จะต้องจัดการดังกล่าว

มาตรา ๓๙ เมื่อนายทะเบียนทราบว่ามิเหตุที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานจะต้องจัดการให้คนหางานเดินทางกลับตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือวรรคสอง แต่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานยังมีได้ดำเนินการภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่มิเหตุดังกล่าว ให้นายทะเบียนประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการให้ความช่วยเหลือคนหางานนั้น

ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการจัดการให้คนหางานเดินทางกลับตามวรรคหนึ่งเป็นจำนวนเท่าใด ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้รับใบอนุญาตจัดหางานมิได้ชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ เพื่อคืนให้แก่หน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือคนหางานดังกล่าวได้

มาตรา ๔๐ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานมิได้ปฏิบัติตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง และวรรคสอง และคนหางานได้ใช้จ่ายเงินเพื่อเป็นค่าพาหนะ ค่าที่พัก ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นในการจัดการให้ตนเดินทางกลับภูมิลำเนา คนหางานมีสิทธิยื่นคำขอต่อนายทะเบียนเพื่อขอรับเงินชดเชยค่าใช้จ่ายที่ตนต้องจ่ายไปได้ และถ้านายทะเบียนพิจารณาเห็นว่าคนหางานไม่ได้ทำงานตรงตามที่กำหนดไว้ในข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ และคนหางานนั้นได้ใช้จ่ายเงินเพื่อจัดการให้ตนเดินทางกลับภูมิลำเนาแล้ว ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้รับใบอนุญาตจัดหางานมิได้ชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนหักเงินจำนวนดังกล่าวจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ เพื่อคืนให้แก่คนหางาน

มาตรา ๔๑ ในกรณีที่ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานมิได้คืนค่าบริการและค่าใช้จ่ายให้แก่เจ้าของเรือ ตามมาตรา ๓๘ วรรคสอง ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งให้ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ถ้าผู้รับใบอนุญาตจัดหางานมิได้ชดใช้เงินคืนภายในเวลาที่กำหนด ให้นายทะเบียนหักค่าบริการ และค่าใช้จ่ายจากหลักประกันที่วางไว้ตามมาตรา ๒๘ คืนให้แก่เจ้าของเรือ

มาตรา ๔๒ ให้นำบทบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน ในส่วนที่เกี่ยวกับคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน การควบคุม และอัตราค่าธรรมเนียมมาใช้บังคับแก่การจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือโดยอนุโลม โดยให้ถือว่าอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนาการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และให้ถือว่าอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ รวมทั้งให้นำบทกำหนดโทษที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยการจัดหางานและคุ้มครองคนหางานมาใช้บังคับกับการควบคุมตามพระราชบัญญัตินี้

หมวด ๔

สภาพการจ้าง

มาตรา ๔๓ เจ้าของเรือต้องจัดให้มีข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือเป็นหนังสือ พร้อมลายมือชื่อของเจ้าของเรือและคนประจำเรือ โดยจัดทำเป็นคู่ฉบับจัดเก็บไว้บนเรือหนึ่งฉบับ และอีกฉบับหนึ่งให้คนประจำเรือเก็บไว้ พร้อมทั้งจะให้พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจสอบได้

ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือตามวรรคหนึ่งอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายการดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและชื่อสกุล พร้อมคำนำหน้านามของคนประจำเรือ
- (๒) วันเดือนปีเกิด และอายุของคนประจำเรือ
- (๓) สถานที่เกิดของคนประจำเรือ
- (๔) ที่อยู่ปัจจุบันของคนประจำเรือ
- (๕) สถานที่และวันที่ทำข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ
- (๖) สถานที่และวันที่ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือมีผลบังคับ
- (๗) ตำแหน่งหรืองานในหน้าที่ที่คนประจำเรือได้รับมอบหมาย
- (๘) ชื่อและชื่อสกุล พร้อมคำนำหน้านามของเจ้าของเรือ กรณีเจ้าของเรือเป็นนิติบุคคล ต้องระบุชื่อของกรรมการผู้มีอำนาจกระทำการแทนนิติบุคคลด้วย

- (๙) ที่อยู่ปัจจุบันของเจ้าของเรือ
- (๑๐) ชื่อเรือ และสัญชาติของเรือ
- (๑๑) เส้นทางหลักและท่าเรือปลายทางของการเดินเรือ ในกรณีที่ทำการตกลงไว้ว่าเป็นการเดินเรือ
เที่ยวเดียว
- (๑๒) วันเริ่มทำงาน อัตราค่าจ้าง ค่าตอบแทน หรือวิธีการคำนวณ
- (๑๓) จำนวนวันหยุดประจำปีที่ได้รับค่าตอบแทน หรือวิธีการคำนวณ
- (๑๔) สิทธิประโยชน์จากการคุ้มครองการประกันสังคมและสุขภาพที่เจ้าของเรือเป็นผู้จัดหาให้กับ
คนประจำเรือ
- (๑๕) สิทธิของคนประจำเรือในการได้รับการส่งตัวกลับ
- (๑๖) ข้อตกลงที่ได้มาจากการร่วมเจรจาต่อรอง
- (๑๗) วันสิ้นสุดหรือเงื่อนไขการสิ้นสุดของข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ
- (๑๘) อื่น ๆ ตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๔๔ ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลา
ในข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ หรือสิ้นสุดลงตามเงื่อนไขที่ตกลงกันไว้ในข้อตกลงการจ้างงาน
ของคนประจำเรือ โดยมีต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือไม่มีกำหนดระยะเวลา เจ้าของเรือหรือคนประจำเรือ
อาจบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือโดยบอกกล่าวล่วงหน้าให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ทั้งนี้
ต้องไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน แต่ไม่เกินสามสิบวัน

การเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามข้อตกลงการจ้างงาน
ของคนประจำเรือ ให้เป็นไปตามที่คนประจำเรือและเจ้าของเรือตกลงกัน ทั้งนี้ ต้องไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน
แต่ไม่เกินสามสิบวัน

มาตรา ๔๕ หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน เหตุฉุกเฉิน หรือเป็นไปตามข้อตกลงร่วมกันระหว่างคนประจำเรือและเจ้าของเรือ หรือเหตุอื่น ๆ ตามที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด คนประจำเรือหรือเจ้าของเรืออาจบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรื่อน้อยกว่าเจ็ดวันหรือไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

การบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือตามวรรคหนึ่ง คนประจำเรือไม่ต้องรับผิดชอบในค่าเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

มาตรา ๔๖ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานโดยคำแนะนำของคณะกรรมการอรรถการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนประจำเรือเพื่อใช้บังคับแก่เรือที่ชักธงไทย เพื่อให้คนประจำเรือได้รับอัตราค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม

การพิจารณากำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนประจำเรือ ให้คำนึงถึงมาตรฐานการครองชีพ ต้นทุนการประกอบกิจการ ราคาของสินค้าและบริการ ความสามารถทางธุรกิจ ผลผลิตภาพแรงงาน และสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ รวมทั้งธรรมเนียมปฏิบัติในการจ้างงานของคนประจำเรือด้วย

มาตรา ๔๗ ในกรณีที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามมาตรา ๔๖ แล้ว ห้ามเจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ประกาศกำหนดให้แก่คนประจำเรือ

มาตรา ๔๘ เพื่อประโยชน์แก่การคำนวณค่าล่วงเวลา ในกรณีที่คนประจำเรือได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานหมายถึง ค่าจ้างรายเดือนหารด้วยผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงที่ทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

มาตรา ๔๙ ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาให้ถูกต้อง และตามกำหนดเวลาดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้างเป็นรายเดือน รายวัน รายชั่วโมง หรือเป็นระยะเวลาอย่างอื่นที่ไม่เกินหนึ่งเดือน หรือตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง เว้นแต่จะมีการตกลงกันเป็นอย่างอื่นที่เป็นประโยชน์แก่คนประจำเรือ

(๒) ในกรณีที่มีการคำนวณค่าจ้าง นอกจาก (๑) ให้จ่ายตามกำหนดเวลาที่เจ้าของเรือและคนประจำเรือตกลงกัน

(๓) ค่าล่วงเวลา ให้จ่ายเดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง

ในกรณีที่เจ้าของเรือเลิกจ้างคนประจำเรือ ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามที่คนประจำเรือมีสิทธิได้รับ ให้แก่คนประจำเรือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

มาตรา ๕๐ ในกรณีที่เจ้าของเรือไม่จ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาตามพระราชบัญญัตินี้ ภายในเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๔๙ ให้เจ้าของเรือจ่ายดอกเบี้ยให้แก่คนประจำเรือในระหว่างเวลาผิดนัดร้อยละสิบห้าต่อปี

ในกรณีที่เจ้าของเรือจงใจไม่จ่ายเงินตามวรรคหนึ่งเมื่อพ้นกำหนดเวลาเจ็ดวันนับแต่วันที่ถึงกำหนดจ่าย เจ้าของเรือต้องจ่ายเงินเพิ่มให้แก่คนประจำเรือร้อยละสิบห้าของเงินที่ค้างจ่ายทุกระยะเวลาเจ็ดวัน

มาตรา ๕๑ เจ้าของเรือต้องจัดให้คนประจำเรือสามารถดำเนินการโอนเงินที่ได้รับทั้งหมด หรือบางส่วนให้กับบุคคลตามที่คนประจำเรือกำหนด ตามกำหนดระยะเวลาที่ได้ตกลงกัน โดยเจ้าของเรือ อาจเรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากคนประจำเรือได้ในอัตราที่จ่ายจริง

มาตรา ๕๒ เจ้าของเรือต้องจัดทำเอกสารเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างหรือค่าล่วงเวลาให้แก่คนประจำเรือทุกครั้งที่มีการจ่าย โดยอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

(๑) วันและเวลาทำงาน

(๒) ผลงานที่ทำได้สำหรับคนประจำเรือซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(๓) อัตราค่าจ้าง จำนวนค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา ที่คนประจำเรือแต่ละคนได้รับ

(๔) อัตราแลกเปลี่ยนเงิน กรณีที่ใช้เงินสกุลอื่นซึ่งแตกต่างจากที่ตกลงกันไว้ในข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ ให้เป็นไปตามอัตราแลกเปลี่ยนของธนาคารแห่งประเทศไทย

มาตรา ๕๓ การจ่ายค่าจ้างและค่าล่วงเวลาแก่คนประจำเรือ ให้เจ้าของเรือจ่าย ณ สถานที่ทำงานของคนประจำเรือ เว้นแต่จะตกลงกันเป็นอย่างอื่น

มาตรา ๕๔ ห้ามเจ้าของเรือหักค่าจ้างและค่าล่วงเวลา เว้นแต่เป็นการหักเพื่อ

(๑) ชำระภาษีเงินได้ตามจำนวนที่คนประจำเรือต้องจ่ายหรือชำระเงินอื่นตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(๒) ชำระค่าบำรุงสหภาพแรงงานหรือองค์กรของคนประจำเรือ

(๓) ชำระหนี้สินสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือสหกรณ์อื่นที่มีลักษณะเดียวกันกับสหกรณ์ออมทรัพย์ หรือหนี้ที่เป็นไปเพื่อสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่คนประจำเรือฝ่ายเดียว โดยได้รับความยินยอมล่วงหน้าจากคนประจำเรือ

(๔) เป็นเงินสะสมตามข้อตกลงเกี่ยวกับกองทุนเงินสะสม

การหักตาม (๒) (๓) และ (๔) ในแต่ละกรณีห้ามหักเกินร้อยละสิบและจะหักรวมกันได้ไม่เกินหนึ่งในห้าของเงินที่คนประจำเรือมีสิทธิได้รับตามกำหนดเวลาการจ่ายตามมาตรา ๕๑ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นหนังสือจากคนประจำเรือ

มาตรา ๕๕ ในกรณีที่เจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานล่วงเวลา ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่คนประจำเรือในอัตราไม่น้อยกว่าหนึ่งจุดสองห้าเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงตามจำนวนชั่วโมงที่ทำงานล่วงเวลา

มาตรา ๕๖ คนประจำเรือมีสิทธิลาพักผ่อนได้ตามที่ได้ตกลงกับเจ้าของเรือ เว้นแต่กรณีลาพักผ่อนด้วยเหตุผลทางด้านสุขภาพอนามัยและความเป็นอยู่ที่ดี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานประกาศกำหนด

มาตรา ๕๗ ให้คนประจำเรือมีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริงโดยได้รับค่าจ้างแต่ไม่เกินหนึ่งร้อยสามสิบวัน

มาตรา ๕๘ ให้เจ้าของเรือประกาศเวลาทำงานปกติให้คนประจำเรือทราบโดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของคนประจำเรือซึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง

มาตรา ๕๙ เจ้าของเรืออาจให้คนประจำเรือทำงานล่วงเวลาได้เท่าที่จำเป็น แต่เมื่อรวมกับระยะเวลาการทำงานปกติตามมาตรา ๕๘ แล้วต้องไม่เกินวันละสิบสี่ชั่วโมงในรอบยี่สิบสี่ชั่วโมง และไม่เกินเจ็ดสิบสองชั่วโมงในรอบเจ็ดวัน

มาตรา ๖๐ ในกรณีที่มีความจำเป็นเพื่อความปลอดภัยแก่เรือ หรือเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ความช่วยเหลือแก่เรือลำอื่นหรือบุคคลที่ประสบภัยพิบัติทางทะเล นายเรืออาจให้คนประจำเรือทำงานได้เท่าที่จำเป็นจนกว่าสถานการณ์ได้กลับคืนสู่ภาวะปกติ

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้านายเรือให้คนประจำเรือทำงานในชั่วโมงการพักผ่อนให้จัดให้คนประจำเรือได้พักผ่อนชดเชยเวลาเหล่านั้นโดยเร็วที่สุด ทั้งนี้ ให้นายเรือบันทึกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เหตุผล และลงชื่อรับรองทุกครั้ง

มาตรา ๖๑ ในวันที่มีการทำงาน ให้เจ้าของเรือจัดให้คนประจำเรือมีเวลาพักระหว่างช่วงการทำงานในวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ทั้งนี้ เจ้าของเรือกับคนประจำเรืออาจตกลงกันล่วงหน้าให้มีเวลาพักรื้อหนึ่งน้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงได้ แต่เมื่อรวมกันแล้ววันหนึ่งต้องไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง

เวลาพักระหว่างช่วงการทำงานไม่ถือเป็นชั่วโมงการทำงาน และไม่นับรวมเป็นชั่วโมงการพักผ่อนตามมาตรา ๖๒

มาตรา ๖๒ เจ้าของเรือต้องจัดให้คนประจำเรือมีชั่วโมงการพักผ่อนไม่น้อยกว่าสิบชั่วโมงในรอบยี่สิบสี่ชั่วโมง และไม่น้อยกว่าเจ็ดสิบเจ็ดชั่วโมงในรอบเจ็ดวัน

ชั่วโมงการพักผ่อนสามารถแบ่งออกได้ไม่เกินสองช่วง หนึ่งในสองช่วงนี้ต้องมีระยะเวลาอย่างน้อยหกชั่วโมง และต้องมีระยะห่างระหว่างกันแต่ละช่วงไม่เกินสิบสี่ชั่วโมง

มาตรา ๖๓ คนประจำเรือซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อการคลอดและเลี้ยงดูบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน

ให้เจ้าของเรือจ่ายค่าจ้างในระหว่างที่คนประจำเรือลาเพื่อการคลอดและเลี้ยงดูบุตรตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน

มาตรา ๖๔ คนประจำเรือที่เจ้าของเรือให้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา

- (๑) งานที่จำเป็นและเร่งด่วนเพื่อความปลอดภัยของเรือเดินทะเล สินค้า หรือคนในเรือเดินทะเล
- (๒) งานที่ทำเพื่อช่วยเหลือชีวิตหรือผู้ประสบภัยพิบัติทางทะเล
- (๓) งานพิเศษเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบของศุลกากร การป้องกันโรคติดต่อ หรือการตรวจสอบสุขภาพอื่น ๆ
- (๔) งานในช่วงเวลาพิเศษที่ต้องใช้เพื่อการเปลี่ยนเวรยามตามปกติ

มาตรา ๖๕ ให้เจ้าของเรือจัดวันหยุดประจำปีให้แก่คนประจำเรือ ปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสามสิบวัน โดยได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ ให้เจ้าของเรือเป็นผู้กำหนดล่วงหน้า

ห้ามเจ้าของเรือให้คนประจำเรือทำงานในวันหยุดประจำปี เว้นแต่เป็นกรณีฉุกเฉินโดยได้รับความยินยอมจากคนประจำเรือ เจ้าของเรืออาจให้คนประจำเรือทำงานในวันหยุดดังกล่าวได้ โดยเจ้าของเรือต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดแก่คนประจำเรือเพิ่มขึ้นอีกไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าของค่าจ้างในส่วนที่คำนวณจ่ายตามระยะเวลา

กรณีที่ข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือมีระยะเวลาไม่ถึงหนึ่งปี ให้เจ้าของเรือคำนวณวันหยุดประจำปีให้ตามส่วน

หมวด ๕

การส่งตัวกลับ

มาตรา ๖๖ คนประจำเรือมีสิทธิเดินทางกลับภูมิลำเนาหรือสถานที่อื่นตามที่ตกลงกัน โดยให้เจ้าของเรือจัดการหรือออกค่าใช้จ่ายใด ๆ ระหว่างการเดินทาง ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ครบกำหนดเวลาตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือในระหว่างเวลาที่คนประจำเรือทำงานอยู่ ณ สถานที่อื่นอันมิใช่สถานที่ทำข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

(๒) เจ้าของเรือบอกเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือก่อนครบกำหนดตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

(๓) เมื่อมีเหตุดังต่อไปนี้เกิดขึ้น

(ก) คนประจำเรือเจ็บป่วย บาดเจ็บ หรือมีสภาพร่างกายหรือจิตใจที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้

(ข) เมื่อเจ้าของเรือไม่สามารถดำเนินธุรกิจการเดินเรือต่อไป

(ค) เรือเดินทะเลอับปางหรือไม่อาจใช้การได้โดยสิ้นเชิง

(ง) เมื่อเรือจะมุ่งหน้าเข้าสู่เขตสงคราม

(จ) กรณีอื่นตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด

มาตรา ๖๗ เจ้าของเรือต้องจัดทำประกันภัยให้แก่คนประจำเรือทุกคนเกี่ยวกับการส่งตัวคนประจำเรือกลับตามมาตรา ๖๖ โดยมีมาตรฐานไม่น้อยกว่าการประกันภัยทางทะเลระหว่างประเทศ

การประกันภัยตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด

มาตรา ๖๘ เจ้าของเรือไม่ต้องออกค่าใช้จ่ายระหว่างการเดินทางตามมาตรา ๖๖ ในกรณีเลิกข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ เนื่องจากคนประจำเรือได้กระทำความผิดต่อกฎหมายของรัฐ เจ้าของธง หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง หรือไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

มาตรา ๖๙ ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่พบว่าเจ้าของเรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๖๖ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการเพื่อให้คนประจำเรือได้เดินทางกลับตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมการกงสุลประกาศกำหนด

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการตามวรรคหนึ่งแล้ว ให้กรมการกงสุลหรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมาย มีสิทธิไล่เบี้ยเพื่อค่าใช้จ่ายที่ได้จ่ายไปตามวรรคหนึ่งและค่าเสียหายใด ๆ จากเจ้าของเรือพร้อมดอกเบี้ย ร้อยละสิบห้าต่อปี นับแต่วันที่ได้ออกค่าใช้จ่ายเพื่อส่งตัวคนประจำเรือกลับตามมาตรา ๖๖ รวมทั้งเข้ารับ ช่วงสิทธิจากเจ้าของเรืออันเกี่ยวกับทรัพย์สินหรือสิทธิซึ่งเป็นหลักประกันตามมาตรา ๖๗

สิทธิไล่เบี้ยหรือการรับช่วงสิทธิตามวรรคสอง ให้มีอายุความสิบปีนับแต่วันที่ได้ออกค่าใช้จ่ายดังกล่าว

หมวด ๖

ค่าสินไหมทดแทนกรณีเรือเสียหายหรือเรือจม

มาตรา ๗๐ ในกรณีที่เรือเสียหายหรือเรือจม เจ้าของเรือต้องจ่ายค่าสินไหมทดแทนให้แก่บุคคล ดังต่อไปนี้

- (๑) คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บอันเป็นผลมาจากเรือเสียหายหรือเรือจม
- (๒) คนประจำเรือได้รับความเสียหายอันเป็นผลมาจากเรือเสียหายหรือเรือจม
- (๓) คนประจำเรือว่างงานอันเป็นผลมาจากเรือเสียหายหรือเรือจม

กรณีตาม (๑) และ (๒) ให้คนประจำเรือเรียกเงินจากเจ้าของเรือได้เท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น หรือเท่าที่ได้รับค่าเสียหายจริง

กรณีตาม (๓) ให้จ่ายค่าสินไหมทดแทนเท่ากับค่าจ้างที่คนประจำเรือจะได้รับภายใต้ข้อตกลง การจ้างงานของคนประจำเรือ ทั้งนี้ ไม่เกินสองเดือน

หมวด ๗

อัตรากำลัง

มาตรา ๗๑ ให้เจ้าของเรือจัดหาคนประจำเรือมาทำงานในตำแหน่งหน้าที่บนเรือ ในจำนวน ที่เพียงพอเหมาะสมกับปริมาณงาน ระยะเวลาการเดินทาง ระยะทาง ประเภท และขนาดของเรือ เพื่อให้ สามารถเดินเรือได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัย โดยคำนึงถึงสภาพร่างกายของคนประจำเรือ และเส้นทาง การเดินเรือ

การจัดอัตรากำลังสำหรับเรือเดินทะเลในแต่ละประเภทและขนาด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด

หมวด ๘

มาตรฐานที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวก อาหาร และโภชนาการบนเรือ

มาตรา ๗๒ ให้เจ้าของเรือจัดให้มีที่พักอาศัยและสถานที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ห้องนอน
- (๒) ห้องรับประทานอาหาร
- (๓) ห้องอาบน้ำ
- (๔) ห้องสุขา
- (๕) ห้องนั่งเล่น
- (๖) ห้องพักผ่อนระหว่างการทำงาน
- (๗) ห้องพยาบาล
- (๘) พื้นที่ว่างบนดาดฟ้าเรือ
- (๙) ห้องทำงานสำหรับฝ่ายช่างกล
- (๑๐) ห้องทำงานสำหรับฝ่ายเดินเรือ
- (๑๑) อื่น ๆ ตามที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด

นอกจากวรรคหนึ่งแล้ว ให้เจ้าของเรือจัดให้มีห้องประกอบศาสนกิจ หากมีความจำเป็นตามข้อกำหนดทางศาสนาของคนประจำเรือ

มาตรฐานที่พักอาศัยและสถานที่ตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด

มาตรา ๗๓ ให้เจ้าของเรือจัดให้มีบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐาน เหมาะสม จำเป็น และเพียงพอแก่คนประจำเรือ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด

มาตรา ๗๔ ให้เจ้าของเรือจัดอาหารและน้ำดื่มที่มีคุณภาพ คุณค่าทางโภชนาการ และปริมาณที่เพียงพอต่อคนประจำเรือ โดยคำนึงถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม และศาสนาของคนประจำเรือ โดยไม่เรียกเก็บค่าใช้จ่ายจากคนประจำเรือ

มาตรฐานการจัดอาหารและน้ำดื่มตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมอนามัยประกาศกำหนด

มาตรา ๗๕ ให้เจ้าของเรือจ้างงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวบนเรือที่รับผิดชอบในการจัดเตรียมอาหาร ซึ่งผ่านมาตรฐานการฝึกอบรมและมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงานประกาศกำหนด

ห้ามเจ้าของเรือมอบหมาย หรือจ้างงานคนประจำเรือในตำแหน่งคนครัวที่มีอายุต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

มาตรา ๗๖ ให้เจ้าของเรือจัดให้คนประจำเรือที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานในแผนกจัดหาอาหาร ต้องผ่านมาตรฐานการฝึกอบรมที่เหมาะสม หรือมีคุณสมบัติ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดี กรมเจ้าท่าประกาศกำหนด

มาตรา ๗๗ ให้เจ้าของเรือจัดให้มีพื้นที่และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดเตรียมอาหาร เพื่อให้สามารถจัดเตรียมอาหารได้อย่างถูกสุขลักษณะและถูกหลักโภชนาการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมอนามัยประกาศกำหนด

หมวด ๙

การจัดให้มีการรักษาพยาบาล การคุ้มครองต่อชีวิต ร่างกาย และอนามัยของคนประจำเรือ

ส่วนที่ ๑

การรักษาพยาบาลบนเรือและบนฝั่ง

มาตรา ๗๘ เจ้าของเรือต้องจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกทางด้านการรักษาพยาบาล ในห้องพยาบาลบนเรือ การฝึกอบรมการปฐมพยาบาล และแพทย์ หรือคนประจำเรือผู้ทำหน้าที่ ด้านการรักษาพยาบาล ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ประกาศกำหนด

มาตรา ๗๙ ในกรณีที่คนประจำเรือประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ให้เจ้าของเรือจัดให้คนประจำเรือได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น

มาตรา ๘๐ เจ้าของเรือต้องจัดให้มีมาตรฐานการคุ้มครองสุขภาพของคนประจำเรือเพื่อให้ได้รับการรักษาสุขภาพบนเรือและบนฝั่งโดยทันที

มาตรฐานตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมกำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่ ๒

ความรับผิดชอบของเจ้าของเรือต่อคนประจำเรือ

มาตรา ๘๑ เจ้าของเรือต้องรับผิดชอบต่อคนประจำเรือในกรณี ดังต่อไปนี้

(๑) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการเจ็บป่วยและการได้รับบาดเจ็บของคนประจำเรือที่ทำงานบนเรือซึ่งเกิดขึ้น นับแต่วันที่เริ่มปฏิบัติหน้าที่จนถึงกำหนดวันส่งตัวกลับ

(๒) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการจัดให้ทำประกันภัยทางทะเล ดังต่อไปนี้

(ก) กรณีที่คนประจำเรือเสียชีวิต หรือทุพพลภาพเป็นเวลานาน อันเนื่องมาจากการบาดเจ็บ การเจ็บป่วย หรือได้รับอันตรายจากการทำงาน เพื่อให้มีหลักประกันการชดเชยค่าสินไหมทดแทน

(ข) กรณีที่คนประจำเรือถูกละทิ้ง

(ค) กรณีอื่นตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานประกาศกำหนด

(๓) ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล การแพทย์ การจัดหาที่จำเป็น เครื่องมือในการบำบัดโรค ค่าอาหาร และการเช่าที่พักอาศัยในสถานที่อื่นนอกเหนือจากภูมิลำเนาของคนประจำเรือ จนกว่าคนประจำเรือ จะหายจากการเจ็บป่วยหรืออาการบาดเจ็บ หรือจนกว่าจะมีการวินิจฉัยว่าการทุพพลภาพนั้นมีลักษณะถาวร จนไม่สามารถทำงานได้อีก ตามที่เจ้าของเรือกับคนประจำเรือได้ตกลงกัน ทั้งนี้ ไม่น้อยกว่าสิบหกสัปดาห์ นับแต่วันที่ได้รับบาดเจ็บหรือเริ่มเจ็บป่วย จนกว่าคนประจำเรือจะได้รับการส่งตัวกลับ เว้นแต่การเจ็บป่วย หรือได้รับบาดเจ็บนั้นเกิดขึ้นนอกเหนือจากการปฏิบัติงานให้กับเจ้าของเรือ หรือเกิดจากการกระทำอันมิชอบ ของคนประจำเรือผู้นั้น หรือคนประจำเรือผู้นั้นได้ตั้งใจปกปิดความเจ็บป่วยหรือสุขภาพที่ไม่สมบูรณ์ขณะที่ ทำข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

(๔) ค่าใช้จ่ายในการปลงศพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในกรณีที่คนประจำเรือเสียชีวิตบนเรือหรือบนฝั่ง ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ตามข้อตกลงการจ้างงานของคนประจำเรือ

(๕) ค่าใช้จ่ายอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ส่วนที่ ๓

การป้องกันอุบัติเหตุและการคุ้มครองความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

มาตรา ๘๒ เจ้าของเรือต้องจัดให้มีการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย และสุขภาพอนามัยบนเรือให้เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน หรือรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขกำหนดในกฎกระทรวง แล้วแต่กรณี

มาตรา ๘๓ เจ้าของเรือต้องจัดให้มีเครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือ และกำหนดมาตรการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือ ทั้งนี้ ตามมาตรฐานที่รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงคมนาคมกำหนดในกฎกระทรวง

คนประจำเรือต้องใช้เครื่องมือหรืออุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน และปฏิบัติตามมาตรการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานบนเรือที่เจ้าของเรือกำหนดไว้

มาตรา ๘๔ เจ้าของเรือต้องจัดให้คนประจำเรือได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัย และสิ่งแวดล้อม ระหว่างที่อยู่บนเรือ ตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่า ประกาศกำหนด

มาตรา ๘๕ ในกรณีที่เกิดภัยพิบัติทางทะเลอย่างร้ายแรงจนทำให้คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บ หรือเสียชีวิต ให้เจ้าของเรือหรือนายเรือรายงานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ในทันทีที่ทราบ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่อธิบดีกรมเจ้าท่า ประกาศกำหนด

หมวด ๑๐

ใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล

มาตรา ๘๖ เรือที่มีขนาดตั้งแต่ห้าร้อยตันกรอสส์ขึ้นไปที่เป็นเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ ต้องมีใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล เพื่อแสดงว่าสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือบนเรือเป็นไปตามข้อกำหนดในใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเลซึ่งออกตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๘๗ หลักเกณฑ์และวิธีการในการยื่นคำขอรับใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล แบบใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล การออกใบรับรองชั่วคราว อายุและการต่ออายุใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล การตรวจสอบ ติดตาม และการเพิกถอนใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล ให้เป็นไปตามที่อธิบดีกรมเจ้าท่าประกาศกำหนด

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการอุทธรณ์การออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล การต่ออายุ และการเพิกถอนใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๘๘ การตรวจเรือ การออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเล และการสลักหลังใบรับรองอาจกระทำโดยผู้ซึ่งได้รับมอบอำนาจหรือองค์กรที่ได้รับการยอมรับจากกรมเจ้าท่า

การกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขในการมอบอำนาจ การเพิกถอนการมอบอำนาจ วิธีการประเมินผลการดำเนินงาน และการประกาศรายชื่อบุคคลตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมกำหนดในกฎกระทรวง

หมวด ๑๑

การร้องเรียนบนเรือ

มาตรา ๘๙ ให้เจ้าของเรือจัดให้มีเอกสารที่มีขั้นตอนการร้องเรียนอันเกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือตามพระราชบัญญัตินี้แก่คนประจำเรือ

ในกรณีที่คนประจำเรือได้ร้องเรียนตามวรรคหนึ่ง ให้เจ้าของเรือดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง และแจ้งผลการตรวจสอบให้แก่คนประจำเรือทราบโดยเปิดเผยและไม่ชักช้า

การร้องเรียนดังกล่าวไม่ตัดสิทธิคนประจำเรือที่จะร้องเรียนต่อหน่วยงานของรัฐ เจ้าของธงหรือรัฐเจ้าของท่าเรือที่เรือเทียบท่าหรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องซึ่งคนประจำเรือนั้นมีสัญชาติ

ห้ามเจ้าของเรือบอกเลิกการจ้างงานหรือกระทำการใด ๆ อันอาจเป็นผลร้าย หรือเป็นผลให้คนประจำเรือหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้ เพราะเหตุที่ได้ร้องเรียน หรือให้การเป็นพยานตามวรรคสอง และวรรคสาม

หมวด ๑๒

สิทธิการรวมตัวและการเจรจาต่อรอง

มาตรา ๙๐ คนประจำเรือหรือเจ้าของเรือมีสิทธิรวมตัวกัน เพื่อเจรจาต่อรองหรือเรียกร้องให้ได้มาซึ่งสิทธิหรือประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้างและสภาพการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๙๑ คนประจำเรือหรือเจ้าของเรือมีสิทธิรวมตัวกันจัดตั้งองค์กรของตนเพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์เกี่ยวกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

มาตรา ๙๒ สิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองตามมาตรา ๙๐ และสิทธิในการรวมตัวเพื่อจัดตั้งองค์กรตามมาตรา ๙๑ ให้นำกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาใช้บังคับโดยอนุโลม แล้วแต่กรณี

การจัดให้มีหรือเปลี่ยนแปลงและดำเนินการเรื่องข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้นำกฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์หรือกฎหมายว่าด้วยแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

กรณีตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ให้ถือว่าคนประจำเรือเป็นลูกจ้าง เจ้าของเรือเป็นนายจ้าง และพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้เป็นพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงาน แล้วแต่กรณี

ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกประกาศ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรานี้ สภาพการจ้างตามมาตรานี้ หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงาน ที่พักอาศัย สิ่งนันทนาการ อาหารและการจัดหาอาหาร กำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง การเลิกจ้าง หรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าของเรือหรือคนประจำเรืออันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

มาตรา ๙๓ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมีอำนาจออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทแรงงานทางทะเล การปิดงาน และการนัดหยุดงาน การกระทำอันไม่เป็นธรรม และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องสำหรับคนประจำเรือและเจ้าของเรือ

มาตรา ๙๔ ห้ามเจ้าของเรือเลิกจ้างหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้คนประจำเรือไม่สามารถทนทำงานอยู่ต่อไปได้เพราะเหตุที่คนประจำเรือกระทำการ หรือกำลังจะกระทำการตามมาตรา ๙๐ และมาตรา ๙๑ หรือได้กระทำการหรือกำลังจะกระทำการชุมนุม ทำคำร้อง ยื่นข้อเรียกร้อง ดำเนินการฟ้องร้อง เป็นพยาน หรือให้หลักฐานต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมาย หรือต่อศาล

เมื่อได้มีการแจ้งข้อเรียกร้องเพื่อกำหนดให้มีหรือเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างของคนประจำเรือ ถ้าข้อเรียกร้องนั้นยังอยู่ในระหว่างการเจรจา การไกล่เกลี่ย หรือการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ห้ามมิให้เจ้าของเรือเลิกจ้างหรือโยกย้ายหน้าที่การงานคนประจำเรือ ผู้แทนคนประจำเรือ กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกองค์กรของคนประจำเรือ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง เว้นแต่บุคคลดังกล่าว

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่เจ้าของเรือ

(๒) จงใจทำให้เจ้าของเรือได้รับความเสียหาย

(๓) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของเจ้าของเรือ โดยเจ้าของเรือได้กล่าวและตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ย้ำแรง เจ้าของเรือไม่จำเป็นต้องกล่าวและตักเตือน ทั้งนี้ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งนั้นต้องมีได้ออกเพื่อขัดขวางมิให้บุคคลดังกล่าวดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้อง

(๔) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ห้ามคนประจำเรือ ผู้แทนคนประจำเรือ กรรมการ อนุกรรมการ หรือสมาชิกองค์กรของคนประจำเรือ ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง ให้การสนับสนุน หรือก่อเหตุการฉ้อโกง

หมวด ๑๓

พนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา ๙๕ ในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(๑) ขึ้นไปบนเรือหรือเข้าไปในสำนักงานของเจ้าของเรือ และสถานที่ทำงานเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง และสภาพความเป็นอยู่ สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และทะเบียนคนประจำเรือ ปุ่มเรือ เอกสารทะเบียนหนังสือรับรอง และข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้อง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอื่นใดเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือสอบถามหรือเรียกเจ้าของเรือ คนประจำเรือ หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริงหรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) มีคำสั่งเป็นหนังสือให้เจ้าของเรือหรือคนประจำเรือปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้

ในการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานเจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวต่อเจ้าของเรือหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง และให้เจ้าของเรือหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกและไม่ขัดขวางการปฏิบัติตามหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่

การขอมีบัตรประจำตัว การออกบัตรประจำตัว และแบบบัตรประจำตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมกำหนด

การปฏิบัติการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมประกาศกำหนด

มาตรา ๙๖ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจขึ้นไปบนเรือและตรวจเรือต่างประเทศที่เข้ามาในน่านน้ำไทย เพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ รวมทั้งสิทธิของคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือบนเรือ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าเจ้าของเรือปฏิบัติไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัตินี้ อันเกี่ยวกับสิทธิของคนประจำเรือที่เกี่ยวข้องกับสภาพการจ้าง สภาพการทำงาน และสภาพความเป็นอยู่ของคนประจำเรือบนเรือ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายเรือแก้ไขให้ถูกต้อง หรือดำเนินการอื่นใดตามที่พนักงานเจ้าหน้าที่เห็นสมควร

ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่ตรวจพบว่าการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้อย่างร้ายแรง หรืออาจเป็นเหตุให้คนประจำเรือได้รับอันตราย หรือเป็นการฝ่าฝืนที่ก่อให้เกิดเหตุร้ายแรง หรือเป็นการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่เกิดขึ้นซ้ำ พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจออกคำสั่งกักเรือไว้ รวมทั้งกำหนดเงื่อนไขใด ๆ ตามที่เห็นสมควรจนกว่าจะมีการแก้ไขให้ถูกต้อง หรือมีอำนาจให้นายเรือเสนอแผนแก้ไขได้ เมื่อนายเรือได้แก้ไขให้ถูกต้องหรือจัดทำแผนแก้ไขแล้ว ให้แจ้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อตรวจสอบ โดยเจ้าของเรือต้องออกค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบดังกล่าว หากพนักงานเจ้าหน้าที่เห็นว่าได้แก้ไขให้ถูกต้องแล้วหรือให้ความเห็นชอบกับแผนแก้ไข ก็ออกคำสั่งอนุญาตให้ปล่อยเรือได้

การตรวจเรือ การกักเรือ การเสนอแผนแก้ไข และค่าใช้จ่ายในการตรวจสอบ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมกำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๙๗ ในกรณีที่เกิดภัยพิบัติทางทะเลอย่างร้ายแรงจนทำให้คนประจำเรือได้รับบาดเจ็บหรือเสียชีวิต ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วรายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และเปิดเผยผลการดำเนินการให้สาธารณชนทราบ

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมประกาศกำหนด

มาตรา ๙๘ ในการปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๑๔

คณะกรรมการแรงงานทางทะเล

มาตรา ๙๙ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการแรงงานทางทะเล” ประกอบด้วย ปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการ อธิบดีกรมการกงสุล อธิบดีกรมการจัดหางาน อธิบดีกรมเจ้าท่า อธิบดีกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม ผู้แทนกระทรวงสาธารณสุข

ผู้แทนแพทยสภา ผู้แทนสถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานทางทะเล ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้ง จำนวนสองคน ผู้แทนฝ่ายเจ้าของเรือ และผู้แทนฝ่ายคนประจำเรือ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้ง จำนวนฝ่ายละห้าคน เป็นกรรมการ

ให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการและเลขานุการ และให้อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานแต่งตั้งข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวนไม่เกินสองคนเป็นผู้ช่วยเลขานุการ

คุณสมบัติ ลักษณะต้องห้าม และการได้มาซึ่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการผู้แทนฝ่ายเจ้าของเรือและผู้แทนฝ่ายคนประจำเรือ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกำหนด

มาตรา ๑๐๐ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) เสนอแนะและให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายด้านแรงงานทางทะเล
- (๒) เสนอความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้ให้สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล
- (๓) พิจารณาเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวง ระเบียบ และประกาศเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้
- (๔) ให้ความเห็นขอการส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการไตรภาคีพิเศษขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- (๕) เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับคนประจำเรือต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
- (๖) แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาหรือปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการมอบหมาย
- (๗) ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานทางทะเลและการกระทำอันไม่เป็นธรรมตามมาตรา ๙๓ และมาตรา ๙๔
- (๘) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือที่กฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของคณะกรรมการ หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

มาตรา ๑๐๑ ให้กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนฝ่ายเจ้าของเรือ และกรรมการผู้แทนฝ่ายคนประจำเรือ มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ต้องไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

ในกรณีที่กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งกรรมการแทน และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของผู้ซึ่งตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการเหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการผู้แทนฝ่ายเจ้าของเรือหรือกรรมการผู้แทนฝ่ายคนประจำเรือพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานแต่งตั้งกรรมการในประเภทเดียวกันเป็นกรรมการแทน

และให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน เว้นแต่วาระของกรรมการที่เหลืออยู่ไม่ถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันจะไม่แต่งตั้งกรรมการแทนก็ได้

ในกรณีที่กรรมการซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้มีการแต่งตั้งกรรมการขึ้นใหม่ ให้กรรมการนั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่ากรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

มาตรา ๑๐๒ นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้แทนฝ่ายเจ้าของเรือ และกรรมการผู้แทนฝ่ายคนประจำเรือพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานให้ออกเพราะบกพร่องหรือทุจริตต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ

(๔) เป็นบุคคลล้มละลาย

(๕) เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ

(๖) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๗) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่รัฐมนตรีกำหนด

มาตรา ๑๐๓ การประชุมของคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะเป็นองค์ประชุม โดยต้องมีกรรมการผู้แทนฝ่ายเจ้าของเรือและกรรมการผู้แทนฝ่ายคนประจำเรืออย่างน้อยฝ่ายละหนึ่งคน

ในกรณีที่ประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการซึ่งมาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุมสำหรับการประชุมคราวนั้น

มติของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๐๔ การประชุมของคณะอนุกรรมการต้องมีอนุกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งจึงจะเป็นองค์ประชุม และให้นำมาตรา ๑๐๓ มาใช้บังคับกับการประชุมคณะอนุกรรมการโดยอนุโลม

หมวด ๑๕

บทกำหนดโทษ

มาตรา ๑๐๕ ในกรณีที่พนักงานเจ้าหน้าที่เปิดเผยข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกิจการของเจ้าของเรือ อันเป็นข้อเท็จจริงตามปกติวิสัยของเจ้าของเรือจะพึงสงวนไว้ไม่เปิดเผย ซึ่งตนได้มาหรือล่วงรู้เนื่องจากการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือนหรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ หรือเพื่อประโยชน์ในการคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงานของคนประจำเรือ หรือการสอบสวนหรือพิจารณาคดี

มาตรา ๑๐๖ ในกรณีที่ผู้กระทำความผิดซึ่งจะต้องรับโทษตามพระราชบัญญัตินี้เป็นนิติบุคคล ถ้าการกระทำความผิดของนิติบุคคลนั้นเกิดจากการสั่งการ หรือการกระทำของบุคคลใดหรือไม่สั่งการ หรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใด ซึ่งต้องรับผิดชอบ ในการดำเนินงานของนิติบุคคลนั้น ผู้นั้นต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้น ๆ ด้วย

มาตรา ๑๐๗ เจ้าของเรือที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๕๓ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๑๐๘ เจ้าของเรือหรือนายเรือที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๒ มาตรา ๑๘ มาตรา ๑๙ มาตรา ๕๑ มาตรา ๕๒ มาตรา ๕๗ มาตรา ๕๙ มาตรา ๖๐ มาตรา ๖๑ มาตรา ๖๒ มาตรา ๖๓ มาตรา ๗๑ มาตรา ๗๒ มาตรา ๗๓ มาตรา ๗๔ มาตรา ๗๕ มาตรา ๗๖ มาตรา ๗๘ มาตรา ๗๙ มาตรา ๘๐ หรือมาตรา ๘๕ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๐๙ เจ้าของเรือที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๖ มาตรา ๑๗ มาตรา ๔๙ มาตรา ๕๔ มาตรา ๕๕ มาตรา ๖๕ มาตรา ๖๖ มาตรา ๗๐ หรือมาตรา ๘๑ ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๐ เจ้าของเรือที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๑๕ มาตรา ๔๓ หรือมาตรา ๔๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๑ ผู้ใดจัดหางานโดยฝ่าฝืนมาตรา ๒๐ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๒ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางาน ผู้จัดการ ตัวแทนจัดหางาน หรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่ เกี่ยวกับการจัดหางาน ที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๔ มาตรา ๒๕ มาตรา ๒๖ วรรคหนึ่ง มาตรา ๒๗ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๑ วรรคหนึ่ง มาตรา ๓๒ มาตรา ๓๓ หรือมาตรา ๓๔ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๑๑๓ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๓๐ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๑๔ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งนายทะเบียนตามมาตรา ๒๘ วรรคสาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน และปรับสองเท่าของจำนวนเงินที่ต้องส่งเพิ่มจนครบวงเงินหลักประกัน

มาตรา ๑๑๕ บุคคลที่แสดงตนเป็นตัวแทนจัดหางานหรือลูกจ้างซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวกับการ จัดหางานของผู้รับใบอนุญาตจัดหางานอันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หนึ่งปีถึงสามปีหรือปรับ ตั้งแต่สองหมื่นบาทถึงหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๖ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่ฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี และปรับห้าเท่าของค่าบริการหรือค่าใช้จ่ายที่เรียกไว้

มาตรา ๑๑๗ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๖ หรือมาตรา ๓๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๘ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่ลงรายการหรือทำรายงานตามมาตรา ๓๖ อันเป็นเท็จ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๑๙ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่งหรือวรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสองปี หรือปรับไม่เกินสี่หมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๐ ผู้รับใบอนุญาตจัดหางานที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๘ วรรคสาม ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าพันบาท

มาตรา ๑๒๑ เจ้าของเรือที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวงที่ออกตามมาตรา ๘๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสี่แสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๒ เจ้าของเรือ คนประจำเรือ หรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๕ (๒) และ (๓) ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

บุคคลที่ขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรา ๙๕ วรรคสอง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินสองพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๑๒๓ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๑๐๕ มาตรา ๑๑๑ มาตรา ๑๑๕ มาตรา ๑๑๖ และมาตรา ๑๑๙ ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ หรือคณะกรรมการเปรียบเทียบมีอำนาจเปรียบเทียบได้ ดังต่อไปนี้

(๑) พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจเปรียบเทียบความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว หรือความผิดที่มีโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

(๒) คณะกรรมการเปรียบเทียบมีอำนาจเปรียบเทียบความผิดอื่น นอกจากที่กำหนดไว้ใน (๑)

คณะกรรมการเปรียบเทียบตามวรรคหนึ่ง ให้ประกอบด้วยผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นประธานกรรมการ ผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้แทนกรมการจัดหางาน ผู้แทนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นกรรมการ และผู้แทนกรมเจ้าท่าเป็นกรรมการและเลขานุการ โดยให้มีทั้งในเขตกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาคได้ตามที่คณะกรรมการกำหนดตามความเหมาะสม

หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาของพนักงานเจ้าหน้าที่และคณะกรรมการเปรียบเทียบให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือแจ้งให้มาชำระค่าปรับแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๑๒๔ ใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลและใบประกาศการปฏิบัติด้านแรงงานทางทะเล ที่ออกตามประกาศกระทรวงแรงงานว่าด้วยเรื่องมาตรฐานแรงงานทางทะเลอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุ

มาตรา ๑๒๕ ใบอนุญาตจัดหางานให้คนหางานเพื่อไปทำงานเป็นคนประจำเรือที่ออกตามพระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ อยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้ใช้ได้ต่อไปจนกว่าจะสิ้นอายุใบอนุญาตนั้น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
นายกรัฐมนตรี



หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ เนื่องจากสภาพการจ้างงาน การทำงานบนเรือเดินทะเลมีลักษณะและสภาพของงานซึ่งมีความแตกต่างจากการทำงานของลูกจ้างทั่วไปที่ต้องทำงานบนเรือเดินทะเลที่มีความเสี่ยงภัยทางทะเลและมีระยะเวลาการทำงานที่ต่อเนื่องยาวนาน ประกอบกับความสัมพันธ์ของคนทำงานบนเรือกับเจ้าของเรือบางส่วนมิได้มีความสัมพันธ์ตามสัญญาจ้างแรงงาน และกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบัน คือ กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานไม่อาจให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างและคนประจำเรือให้ได้รับความเป็นธรรมและมีมาตรฐานและสภาพการจ้าง การทำงาน และความปลอดภัยและสุขอนามัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีกฎหมายว่าด้วยแรงงานทางทะเลขึ้นโดยเฉพาะ นอกจากนี้การทำงานของลูกจ้างและคนประจำเรือยังเกี่ยวข้องกับกิจการขนส่งทางทะเลระหว่างประเทศที่ต้องนำมาตราฐานสากล คือ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล พ.ศ. ๒๕๔๙ (Maritime Labour Convention, ๒๐๐๖) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) มาปฏิบัติต่อแรงงานทางทะเลเป็นกรณีเฉพาะสมควรที่ประเทศไทยจะต้องมีกฎหมายเพื่อกำหนดมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างและคนประจำเรือ และการออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลแก่เรือขนส่งทางทะเลที่ชักธงไทยเพื่อคุ้มครองแรงงานทางทะเล อันจะเป็นการรับรองว่าแรงงานทางทะเลจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตามมาตรฐานสากล เพื่อป้องกันการใช้มาตรการของรัฐเจ้าของท่าเรือต่อเรือไทยที่เดินทางระหว่างประเทศ เช่น การกักเรือ การตรวจเรือ การสั่งให้แก้ไขข้อบกพร่อง และเพื่อประโยชน์ในการวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการในการออกใบรับรองด้านแรงงานทางทะเลให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และเป็นการส่งเสริมการพัฒนากิจการพาณิชย์นาวีของประเทศไทยอีกทางหนึ่งด้วย จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - ชื่อสกุล : ฌภัทร พรชัยธนภัทร
- วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 30 มิถุนายน 2519
- ชาติภูมิ : กรุงเทพมหานคร
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 45/515 หมู่บ้านพงษ์ศิริชัย 4 ซอยเพชรเกษม 81 แขวงหนองค้างพลู
เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160
- การศึกษา : ASIAN VTS CAPACITY FOR VTS OPERTOR , IALA WWA AND
CHINA MSA, SHANGHAI CHINA
: Aids to Navigation Manager level 1 , IAIA WWA and china
MSA , Shanghai china
: บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : นักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ กรมเจ้าท่า



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - ชื่อสกุล : ฌภัทร พรชัยธนภัทร
- วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ 30 มิถุนายน 2519
- ชาติภูมิ : กรุงเทพมหานคร
- ที่อยู่ปัจจุบัน : 45/515 หมู่บ้านพงษ์ศิริชัย 4 ซอยเพชรเกษม 81 แขวงหนองค้างพลู
เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร 10160
- การศึกษา : ASIAN VTS CAPACITY FOR VTS OPERTOR , IALA WWA AND
CHINA MSA, SHANGHAI CHINA
: Aids to Navigation Manager level 1 , IAIA WWA and china
MSA , Shanghai china
: บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- หน้าที่การงานปัจจุบัน : นักวิชาการขนส่งปฏิบัติการ กรมเจ้าท่า

