

สิทธิการลาเพื่อเกณฑ์ทหารของแรงงานไทยทางทะเล  
Military Leave Entitlements for Thai Maritime Workers\*

ธนกร เอ็มเล้ง\*\*

Thanakorn Emleng

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการที่แรงงานไทยทางทะเล(คนประจำเรือที่เป็นคนไทย) ไม่ได้รับสิทธิในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ซึ่งส่งผลให้แรงงานไทยทางทะเลต้องลาออกจากงาน สูญเสียรายได้ และไม่ได้รับการประกันตำแหน่งงานหลังจากเสร็จสิ้นการเข้ารับราชการทหาร อันถือเป็นการจำกัดเสรีภาพในการประกอบอาชีพ หน้าที่พลเมืองในการรับราชการทหาร และเป็นการกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของแรงงานกลุ่มนี้อย่างมีนัยสำคัญ

การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาเชิงเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานของต่างประเทศ ได้แก่ ประเทศนอร์เวย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา และประเทศสิงคโปร์ ซึ่งมีกฎหมายรองรับสิทธิของแรงงานทางทะเลในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร โดยไม่ต้องลาออกจากงาน อันส่งผลให้แรงงานในประเทศดังกล่าวได้รับการคุ้มครองด้านรายได้ การประกอบอาชีพ และสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง

จากการศึกษาพบว่า แรงงานทั่วไปในประเทศไทยได้รับสิทธิในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 อย่างไรก็ตาม สิทธิดังกล่าวไม่ครอบคลุมถึงแรงงานทางทะเล เนื่องจากพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 กำหนดให้แรงงานทางทะเลอยู่ภายใต้ระบบกฎหมายเฉพาะ ไม่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่า

---

\* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “สิทธิการลาเพื่อเกณฑ์ทหารของแรงงานทางทะเลไทย” หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

\*\* เจ้าหน้าที่ประสานน้ำและถอดทำลายอมภัณฑ์ แผนกอาวุธและการเรือ เรือหลวงบางระจัน หมวดเรือที่ 2 กองเรือทุ่นระเบิด กองเรือยุทธการ กองทัพเรือ ; นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ที่อยู่: เรือหลวงบางระจัน อุทการเรือพระจุลจอมเกล้า เลขที่ 121 ถ.สุขสวัสดิ์ ต.แหลมฟ้าผ่า อ.พระสมุทรเจดีย์ จ.สมุทรปราการ 10290

E-mail: 6521921010@stu.nida.ac.th

ด้วยการคุ้มครองแรงงาน และไม่มีบทบัญญัติที่อ้างอิงสิทธิจากกฎหมายแรงงานทั่วไป ส่งผลให้แรงงานไทยทางทะเลไม่ได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานในการลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามที่รัฐธรรมนูญกำหนด ซึ่งกระทบต่อสิทธิในการทำงาน เสรีภาพในการประกอบอาชีพ และหลักการไม่เลือกปฏิบัติ อันเป็นหลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนสากล

ดังนั้นจึงเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้แก่ การบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของประเทศที่มีมาตรฐานแรงงานสูง หลักสิทธิมนุษยชน และข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO)

**คำสำคัญ:** สิทธิการลารับราชการทหาร, คนประจำเรือ, สิทธิแรงงานทางทะเล,  
พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558, สิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน,

## Abstract

This independent study aims to analyze the problems arising from the lack of military conscription leave entitlements for Thai maritime workers (Thai seafarers) under the Maritime Labor Act of 2015 (B.E. 2558). This has resulted in maritime workers being forced to resign, lose their income, and be denied job security after conscription. This restricts their freedom of employment, their civic duties, and significantly impacts their human rights.

This study utilized a comparative approach to labor laws in other countries, including Norway, the United States, and Singapore, which all have laws that support maritime workers' rights to military conscription leave without resigning from their jobs. This ensures that workers in these countries continue to enjoy income, occupation, and welfare protections.

The study found that general workers in Thailand are entitled to military conscription leave entitlements under the Labor Protection Act of 1998 (B.E. 2541). However, this right does not extend to maritime workers, as the Maritime Labor Act of 2015 places maritime workers under a specific legal system, not under labor protection laws, and lacks provisions referencing rights in general labor laws. As a result, maritime workers are denied the basic right to leave for duty as stipulated by the Constitution, impacting their right to work. Freedom of occupation and the principle of non-discrimination are fundamental principles of international human rights.

Therefore, we suggest solutions to this problem, including:

Enacting legislation regarding conscription leave rights in the Maritime Labor Act B.E. 2558 (2015) to align with the practices of countries with high labor standards, human rights principles, and the recommendations of the International Labour Organization (ILO).

**Keywords:** Rights to Military leave, ship crew, Maritime Workers rights, Maritime Labor Act B.E 2558, Labor-Related human rights,

## 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ถูกตราขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์เฉพาะสำหรับแรงงานทางทะเล ซึ่งมีลักษณะการทำงานแตกต่างจากแรงงานทั่วไป กล่าวคือ ต้องปฏิบัติงานในทะเลเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ห่างไกลจากครอบครัว เผชิญกับความเสี่ยงและข้อจำกัดด้านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ กฎหมายจึงแยกบทบัญญัติออกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานทั่วไป<sup>2</sup> โดยมาตรา 4<sup>3</sup> ของกฎหมายดังกล่าวระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของเรือกับคนประจำเรือไม่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ได้กำหนดสิทธิในการลาไว้ 3 ประเภท ได้แก่ การลาขึ้นฝั่งตามที่ตกลงกับเจ้าของเรือ (มาตรา 56) การลาป่วย (มาตรา 57) และการลาเพื่อคลอดบุตร (มาตรา 63) อย่างไรก็ตาม กฎหมายฉบับนี้มิได้บัญญัติสิทธิการลาเพื่อรับราชการทหารไว้แต่อย่างใด ส่งผลให้แรงงานทางทะเลที่มีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารต้องออกจากงานเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497<sup>4</sup> หากไม่ดำเนินการเช่นนั้นจะมีความผิดฐานหลีกเลี่ยงการรับราชการทหาร<sup>5</sup> หรือหากเข้ารับประจำการโดยไม่แจ้งนายจ้าง ก็อาจถูกมองว่าเป็นการขาดงานได้<sup>6</sup>

เมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายแรงงานทางทะเลของต่างประเทศ พบว่า หลายประเทศได้กำหนดสิทธิการลาเพื่อการเข้ารับราชการทหารไว้อย่างชัดเจน อาทิ ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งในคู่มือการลาของกรมการขนส่งทางทะเล<sup>7</sup> (Section G, Absence and Leave Guide, U.S. Department of Transportation Maritime Administration) ได้บัญญัติสิทธิดังกล่าวไว้อย่างเป็นระบบ เช่นเดียวกับประเทศนอร์เวย์ ที่กำหนดไว้ในมาตรา

<sup>2</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 22.

<sup>3</sup> พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 มาตรา 4.

<sup>4</sup> พุฒิชัย เกาหงษ์, ‘ปัญหากฎหมายการเรียกพลเมืองเข้ารับราชการทหารประจำการ’ (การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2561) 3.

<sup>5</sup> พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 มาตรา 45 มาตรา 46 มาตรา 47.

<sup>6</sup> กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ‘ข้อหาหรือกฎหมายแรงงาน’

<[https://legal.labour.go.th/attachments/article/879/64\\_00002.pdf](https://legal.labour.go.th/attachments/article/879/64_00002.pdf)> สืบค้นวันที่ 22 พฤษภาคม 2567.

<sup>7</sup> U.S. Department of Transportation Maritime Administration, ‘Absence and Leave Guide’ <<https://www.maritime.dot.gov/sites/marad.dot.gov/files/docs/about-us/foia/5181/mao760-630-0-h.pdf>> accessed 13 January 2024.

7-11 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานเรือ<sup>8</sup> (Ship Labour Act) และสิงคโปร์ ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานในกรณีนี้เช่นกัน

การศึกษาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หลักเกณฑ์ของประเทศเหล่านี้ให้ความสำคัญคุ้มครองแก่แรงงานทางทะเลในประเด็นการเข้ารับราชการทหารอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการทำงานที่มีข้อจำกัดเฉพาะตัว ต่างจากบริบทของกฎหมายไทยที่ยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารสำหรับแรงงานไทยทางทะเล ส่งผลให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความเสียหายหรือเสียสิทธิในการทำงานโดยชอบธรรม

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงมีความประสงค์จะศึกษาพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เพื่อวิเคราะห์ข้อจำกัดของบทบัญญัติในประเด็นดังกล่าว และเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้แรงงานทางทะเลได้รับความคุ้มครองสิทธิในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารอย่างเป็นธรรมและสอดคล้องกับหลักสากล

## 2 กติกาสากล แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 กติกาสากลระหว่างประเทศทั่วไป

#### 2.1.1 หลักสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากล

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) คือ สิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่เป็นของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็ใคร หรืออยู่ที่ใดในโลกใบนี้ โดยสิทธินี้มีรากฐานมาจากปรัชญา ศาสนา ศิลธรรมและจริยธรรมของสังคม รวมถึงกฎหมายท้องถิ่นและระหว่างประเทศ เป็นสิทธิที่ไม่สามารถโอนหรือพรากจากบุคคลได้ เพราะสิทธิเหล่านี้ “ติดตัว” มาตั้งแต่เกิดโดยฐานะมนุษย์ และต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ<sup>9</sup> โดยหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ประชาคมโลกตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนอย่างมาก เนื่องจากเหตุการณ์โหดร้าย เช่น การฆ่าล้างเผ่าพันธุ์ และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในรูปแบบต่าง ๆ

---

<sup>8</sup> international labour organization, ‘Act of 21 June 2013 No. 102 Relating to Employment Protection etc. for Employees on Board Ships (Ship Labour Act)’ <<https://www.sdir.no/siteassets/lover/21-june-2013-no.-102-ship-labour-act.pdf>> accessed 10 December 2023.

<sup>9</sup> ปริญญา บุญฤทธิฤทัยกุล, “Freedom Human Rights Is A Way Of Life,” นิตยสารเสรีภาพ ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 (2556), หน้า 2.

ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนากฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศที่เป็นมาตรฐานและได้รับการยอมรับในระดับสากล<sup>10</sup>

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ที่ประกาศใช้เมื่อปี ค.ศ. 1948 ถือเป็นรากฐานสำคัญ โดยยืนยันหลักการความเสมอภาค (Equality) และการไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) ว่ามนุษย์ทุกคนมีศักดิ์ศรีและสิทธิเท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา หรือสถานภาพอื่นใด<sup>11</sup>

UDHR แบ่งสิทธิออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ

1. สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง เช่น สิทธิในชีวิต เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพทางศาสนา และสิทธิในกระบวนการยุติธรรม
2. สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เช่น สิทธิในการทำงาน การศึกษา การได้รับบริการสาธารณสุข และความมั่นคงทางสังคม

ลักษณะเฉพาะของสิทธิมนุษยชน

1. Inherent: ติดตัวมาตั้งแต่เกิด
2. Universal: เป็นสิทธิของมนุษย์ทุกคนทั่วโลก
3. Inalienable: ไม่สามารถถูกพรากไปได้
4. Indivisible: สิทธิทุกด้านมีความสัมพันธ์และต้องได้รับการคุ้มครองอย่างเท่าเทียมกัน

สำหรับสิทธิแรงงานได้รับการรับรองในมาตรา 23<sup>12</sup> ของ UDHR ว่าด้วยสิทธิในการทำงาน เลือกลงงานอย่างเสรี สภาพการทำงานที่เป็นธรรม และสิทธิในการรวมตัวจัดตั้งสหภาพแรงงาน<sup>13</sup>

<sup>10</sup> พัชรีย์ ปัญญามัง, *Human Rights สิทธิมนุษยชนศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: แอมเนสตี้ อินเตอร์เนชั่นแนล ประเทศไทย, 2555), หน้า 5.

<sup>11</sup> องค์การสหประชาชาติ (United Nations), ‘ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)’

<<https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf>> สืบค้นวันที่ 5 พฤศจิกายน 2567.

<sup>12</sup> Universal Declaration of Human Rights (UDHR) Article 23.

<sup>13</sup> สุพิชญา เจริญวัฒนะโกศา, ‘ความเป็นไปได้ของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นภาคีอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกครอบครัว’ (การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขากฎหมายการค้าระหว่างประเทศ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2563) 25.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ยังได้ยืนยันหลักสิทธิแรงงานที่เชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชน เช่น เสรีภาพในการรวมกลุ่ม การไม่เลือกปฏิบัติ การห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิมนุษยชนกับสิทธิแรงงานอย่างชัดเจน<sup>14</sup>

### 2.1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR)

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR) เป็นกติการะหว่างประเทศฉบับหนึ่งในชุดกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ (International Bill of Human Rights) ซึ่งได้รับรองโดยสหประชาชาติในปี ค.ศ. 1966 และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1976

ICCPR มุ่งเน้นการคุ้มครองสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง อาทิ สิทธิในชีวิต เสรีภาพจากการทรมาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เสรีภาพทางศาสนา และสิทธิในกระบวนการยุติธรรม โดยมีบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานในประเด็นสำคัญ<sup>15</sup> เช่น

1. เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน (มาตรา 22)
2. รับรองสิทธิในการจัดตั้งและเข้าร่วมสมาคมรวมถึงสหภาพแรงงาน โดยไม่อนุญาตให้รัฐจำกัดสิทธินี้โดยไม่สมเหตุสมผล
3. ห้ามใช้แรงงานบังคับ (Forced labor) และกำหนดข้อยกเว้นในบางกรณีที่เป็นไปตามกฎหมายหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน
4. หลักการไม่เลือกปฏิบัติ (Non-discrimination) ในการจ้างงานและการทำงาน (มาตรา 2 และ 26)
5. รับรองสิทธิในกระบวนการยุติธรรม ที่เป็นธรรมและเป็นกลางสำหรับแรงงานที่ถูกละเมิดสิทธิ (มาตรา 14)

<sup>14</sup> Philip Alston & Ryan Goodman, 'International Human Rights: The Successor to International Human Rights in Context'

<<https://global.oup.com/academic/product/international-human-rights-9780199578726?cc=th&lang=en&#>> accessed 29 March 2025.

<sup>15</sup> United Nations General Assembly, 'International Covenant on Civil and Political Rights' <[https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A\\_RES\\_2200A\(XXI\)\\_civil.pdf](https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_RES_2200A(XXI)_civil.pdf)> accessed 30 March 2025.

แม้ว่า ICCPR จะไม่ได้เน้นสิทธิแรงงานโดยตรงเหมือนอนุสัญญา ILO แต่บทบัญญัติเหล่านี้ถือเป็นรากฐานสำคัญของการคุ้มครองสิทธิแรงงานในระดับสากล โดยเฉพาะเสรีภาพในการรวมตัวและการปกป้องจากการเลือกปฏิบัติ<sup>16</sup>

### 2.1.2 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR)

กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR) เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศภายใต้การดูแลขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของบุคคลอย่างครอบคลุม โดยให้ความสำคัญกับสิทธิในการทำงานที่มีคุณค่าและเหมาะสม<sup>17</sup>

มาตรา 6 ของ ICESCR กำหนดให้รัฐภาคีมีหน้าที่รับรองสิทธิในการทำงานของบุคคลในทุกมิติ ได้แก่

1. สิทธิในการเข้าถึงงานที่เท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ
2. สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสม
3. สิทธิในการมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี
4. สิทธิในการรวมกลุ่มและจัดตั้งสหภาพแรงงานเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง

นอกจากนี้ ICESCR ยังเน้นย้ำถึงความจำเป็นของการคุ้มครองแรงงานผ่านระบบสวัสดิการและความคุ้มครองทางสังคม เพื่อให้แรงงานสามารถดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ การที่ประเทศไทยเป็นภาคีใน ICESCR จึงมีความหมายต่อการพัฒนากฎหมายแรงงานภายในประเทศ โดยเฉพาะการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทางทะเลที่อาจได้รับผลกระทบจากการเกณฑ์ทหารและการบังคับใช้กฎหมายแรงงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

<sup>16</sup> Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), 'Fact Sheet No. 2 (Rev.1), The International Bill of Human Rights' <<https://www.refworld.org/reference/themreport/ohchr/1996/en/53051>> accessed 30 March 2025.

<sup>17</sup> United Nations, 'International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights 1966, Article 6' <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>> accessed 30 March 2025.

## 2.2 กรอบอนุสัญญาแรงงานทางทะเล (Maritime Labour Convention, 2006: MLC 2006)

อนุสัญญาแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2549 หรือ Maritime Labour Convention, 2006 (MLC 2006) เป็นอนุสัญญาที่จัดทำขึ้นโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในด้านสภาพการทำงานและการคุ้มครองสิทธิของลูกเรือทั่วโลก โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นใจว่าลูกเรือทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและมีมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม<sup>18</sup>

MLC 2006 กำหนดข้อบังคับสำคัญในหลายด้าน เช่น

1. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขอนามัยที่ดี
2. การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและตรงเวลา
3. การจัดสรรเวลาพักผ่อนและลาพักผ่อนตามสิทธิ
4. การให้บริการด้านสุขภาพและสวัสดิการทางสังคม
5. ระบบการตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิของลูกเรือ<sup>19</sup>

อนุสัญญานี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและถือเป็น “กฎหมายแรงงานทะเลระดับโลก” ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและคุ้มครองแรงงานทางทะเลอย่างเป็นระบบและครบถ้วน การที่ประเทศไทยเป็นภาคีใน MLC 2006 จึงเป็นการแสดงเจตจำนงทางกฎหมายในการรับรองและคุ้มครองสิทธิแรงงานทางทะเลอย่างเข้มแข็ง<sup>20</sup> ถึงแม้ว่าประเทศไทยมิได้กำหนดสิทธิการลาเพื่อรับราชการทหารเอาไว้ในพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เพื่อให้แรงงานไทยทางทะเลมีสิทธิในเรื่องดังกล่าว

<sup>18</sup> Sheryne Rosalia Kanawale, *Maritime Labour Convention, 2006: challenges for implementation in regards to Title 5 Compliance and Enforcement in Fiji* (World Maritime University Dissertations 2021) 13.

<sup>19</sup> International Labour Organization (ILO), ‘HANDBOOK Guidance on implementing the Maritime Labour Convention, 2006 Model National Provisions’ <<https://www.ilo.org/publications/handbook-guidance-implementing-maritime-labour-convention-2006-model>> accessed 2 December 2025.

<sup>20</sup> ศศิกานต์ หยั่งสายชล, ‘ท่าทีของประเทศไทยต่ออนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006’ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขากฎหมายการค้าระหว่างประเทศ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2552) 47.

## 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานทางทะเล

การคุ้มครองแรงงานทางทะเลจำเป็นต้องตั้งอยู่บนรากฐานของทฤษฎีด้านสิทธิมนุษยชนและความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อแรงงานกลุ่มนี้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงและข้อจำกัดเฉพาะตัว ทั้งในด้านระยะเวลาการทำงาน ความห่างไกลจากครอบครัว และข้อจำกัดทางกฎหมาย เช่น การไม่มีสิทธิในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร

แนวคิดแรกที่มีความสำคัญคือ ทฤษฎีแรงจูงใจ<sup>21</sup> โดยเฉพาะ *ทฤษฎีความต้องการของ Maslow*<sup>22</sup> และ *ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg*<sup>23</sup> ซึ่งเน้นว่าแรงงานย่อมมีความต้องการพื้นฐาน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคงในอาชีพ และสวัสดิการ และมีแรงจูงใจที่สูงขึ้น เช่น โอกาสความก้าวหน้าและการพัฒนาตนเอง การที่แรงงานทางทะเลไม่สามารถลาเพื่อเข้ารับราชการทหารได้ อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและขีดขวางการพัฒนาในสายอาชีพ ในเชิงโครงสร้าง ทฤษฎีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ชี้ให้เห็นว่า การมีรายได้และงานที่มั่นคงเป็นรากฐานของคุณภาพชีวิต การต้องลาออกจากงานเพื่อเข้ารับราชการทหาร โดยไม่มีสิทธิตามกฎหมายรองรับ ย่อมส่งผลให้แรงงานเสียรายได้ ความต่อเนื่องในการจ้างงาน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เช่น ประกันสังคมและค่าชดเชยขณะเดียวกัน ทฤษฎีความมั่นคงทางสังคม ก็เน้นถึงความจำเป็นในการมีระบบสวัสดิการรองรับกรณีแรงงานประสบเหตุจำเป็นที่ควบคุมไม่ได้ เช่น การเข้ารับราชการทหาร เพื่อป้องกันไม่ให้แรงงานหลุดออกจากระบบการจ้างงานโดยไม่มีหลักประกัน

มาตรฐานสากลขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยเฉพาะอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (MLC 2006) และอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน ได้เน้นย้ำความสำคัญของสิทธิในการทำงานอย่างมั่นคงปลอดภัย และเป็นธรรม ส่วนในระดับสิทธิมนุษยชน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิ

<sup>21</sup> กรณิกา เสาวลักษณ์, 'มาตรการทางกฎหมายในการคุ้มครองการทำงานของคนประจำเรือตามพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ.2558' (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชานิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ปริธี พนมยงค์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ 2563) 21-22.

<sup>22</sup> Urbinner, 'ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)' <<https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs>> สืบค้นวันที่ 12 กรกฎาคม 2567.

<sup>23</sup> Charlotte Nickerson, 'Herzberg's Two-Factor Theory Of Motivation-Hygiene' <<https://www.simplypsychology.org/herzbergs-two-factor-theory.html>> accessed 13 July 2024.

พลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) รับรองเสรีภาพในการประกอบอาชีพ และห้ามการจำกัดสิทธิโดยไม่มีเหตุอันชอบ

กล่าวโดยสรุป การขาดสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารในกฎหมายแรงงานทางทะเลไทย ไม่เพียงแต่ขัดต่อแนวคิดทางทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน แต่ยังขัดต่อหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จึงสมควรได้รับการแก้ไขเชิงโครงสร้างเพื่อสร้างหลักประกันที่รอบด้านแก่แรงงานกลุ่มนี้อย่างยั่งยืน

### 3 หลักกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กฎหมายฉบับนี้กำหนดสิทธิของลูกจ้างทั่วไปในเรื่องการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารไว้ชัดเจน โดยให้นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถลาตามระยะเวลาที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร และจ่ายค่าจ้างระหว่างลาไม่เกิน 60 วันต่อปี<sup>24</sup> อย่างไรก็ตาม กฎหมายนี้ไม่สามารถใช้บังคับกับแรงงานทางทะเลได้ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้อยู่ภายใต้กฎหมายเฉพาะคือพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ซึ่งไม่ได้อ้างอิงหรือรับหลักการเรื่องการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารจากกฎหมายฉบับนี้ จึงเกิดช่องว่างทางกฎหมายที่ทำให้แรงงานทางทะเลเสียสิทธิในด้านการงานเมื่อมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหาร

พระราชบัญญัติรับราชการทหาร พ.ศ. 2497 กฎหมายนี้เป็นหลักในการกำหนดหน้าที่ของชายไทยในการเข้ารับการตรวจเลือกและเกณฑ์ทหาร ซึ่งเป็นหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ<sup>25</sup> โดยไม่คำนึงถึงสถานภาพการจ้างงานของบุคคลผู้มีหน้าที่นั้น กฎหมายมิได้ระบุแนวทางรองรับหรือคุ้มครองแรงงานที่ต้องหยุดงานชั่วคราวเพื่อเข้ารับราชการทหาร หากไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง แรงงานทางทะเลที่อยู่ภายใต้กฎหมายเฉพาะจึงไม่มีสิทธิในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารอย่างเป็นทางการ อันส่งผลให้ต้องลาออกจากงานหรือตกงานโดยขาดหลักประกันในตำแหน่งงานและรายได้

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายเฉพาะที่ใช้บังคับกับแรงงานทางทะเล(คนประจำเรือ) โดยมีเจตนาให้ต่างจากแรงงานทั่วไป เนื่องจากลักษณะงานที่มีความเสี่ยงและข้อจำกัดเฉพาะในทะเล กฎหมายนี้กำหนดสิทธิการลาไว้เพียงสามประเภท คือ ลาขึ้นฝั่ง ลาป่วย และลาคลอดบุตรหรือเลี้ยงดูบุตร แต่ไม่มีบทบัญญัติรองรับสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารเลย ส่งผลให้แรงงานทางทะเลที่ต้องเข้ารับราชการทหารต้องลาออกจากงาน หรือหากไม่ลาออกอาจมีความผิดฐานขาดงานตามสัญญาจ้าง

<sup>24</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 58.

<sup>25</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 50.

จากการศึกษาชี้ให้เห็นว่า ช่องว่างทางกฎหมายนี้นำไปสู่การเสียสิทธิในการทำงาน เสรีภาพในการประกอบอาชีพ และไม่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน

Ship Labour Act 2013 พระราชบัญญัติแรงงานเรือ ค.ศ. 2013 ของประเทศนอร์เวย์ โดยกฎหมายแรงงานเรือของนอร์เวย์นั้น บัญญัติให้แรงงานบนเรือมีสิทธิในการลาประเภทต่าง ๆ รวมถึงสิทธิในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารตามมาตรา 7-11 โดยไม่กระทบต่อสถานภาพการจ้างงาน ถือเป็น การคุ้มครองสิทธิในการทำงานอย่างสมดุลกับหน้าที่พลเมือง แตกต่างจากของไทยที่ไม่มีบทบัญญัติรองรับการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารในกฎหมายเฉพาะของแรงงานทางทะเล<sup>26</sup>

คู่มือการลา (Absence And Leave guide) โดยกรมการขนส่งทางทะเลแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Transportation Maritime Administration) แรงงานทางทะเลมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับราชการทหารตามหลักของ Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA) โดยไม่ต้องลาออก และได้รับสิทธิในการกลับเข้าทำงานเดิมหลังเสร็จสิ้นการรับราชการทหาร แนวทางนี้ช่วยให้แรงงานไม่ต้องเสียตำแหน่ง รายได้ หรือโอกาสในอาชีพ ทั้งยังสะท้อนหลักสิทธิมนุษยชนว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างงานที่ไทยยังขาดอยู่ในบริบทของแรงงานทางทะเล<sup>27</sup>

กฎหมาย Enlistment Act 1970 ของประเทศสิงคโปร์ สิงคโปร์มีระบบที่ชัดเจนในการเกณฑ์ทหาร โดยกำหนดให้บุคคลที่ต้องเข้ารับราชการทหารสามารถแจ้งต่อนายจ้างเพื่อขอยุติงาน และกฎหมายกำหนดให้นายจ้างต้องรับกลับเข้าทำงานภายหลังการปลดประจำการ เป็นการปกป้องสิทธิแรงงานและสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่อรัฐได้โดยไม่สูญเสียสถานภาพทางอาชีพหรือสวัสดิการ<sup>28</sup>

## 4 บทวิเคราะห์

### 4.1 ปัญหาการขาดสิทธิการลาเพื่อเกณฑ์ทหารในกฎหมายแรงงานทางทะเลไทย

พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 แม้จะบัญญัติสิทธิการลาบางประเภท เช่น

<sup>26</sup> Ship Labour Act 2013.

<sup>27</sup> Absence And Leave guide, 'U.S. Department of Transportation Maritime Administration' <<https://www.maritime.dot.gov/sites/marad.dot.gov/files/docs/about-us/foia/5181/mao760-630-0-h.pdf>> accessed 13 January 2024.

<sup>28</sup> Enlistment Act 1970.

การลาป่วย ลาคลอด และลาขึ้นฝั่ง แต่กลับไม่มีบทบัญญัติรองรับสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร ส่งผลให้แรงงานทางทะเลต้องลาออกจากงานหากมีหน้าที่ต้องเข้ารับราชการทหารและไม่มีหลักประกันในการกลับเข้าทำงาน ส่งผลกระทบต่อรายได้ ความมั่นคงในอาชีพ และสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน โดยเฉพาะเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

ขณะที่แรงงานทั่วไปยังได้รับความคุ้มครองเรื่องการลาเพื่อรับราชการทหารตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งให้ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารตามมาตรา 35<sup>29</sup> ได้ แต่แรงงานทางทะเลกลับอยู่ภายนอกขอบเขตการคุ้มครองดังกล่าว ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำในสิทธิที่พึงมี โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาว่าการเกณฑ์ทหารเป็นหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

นอกจากนี้ การที่นายจ้างบางรายกำหนดเงื่อนไขการรับสมัครแรงงานว่า “ต้องผ่านการเกณฑ์ทหารแล้ว” ยิ่งสะท้อนถึงการเลือกปฏิบัติ และเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงอาชีพของชายไทยที่อยู่ในช่วงอายุของการเกณฑ์ทหาร ซึ่งขัดต่อหลักความเสมอภาคตามหลักสิทธิมนุษยชน

เมื่อเปรียบเทียบกับต่างประเทศ เช่น นอร์เวย์ สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ จะเห็นว่าแรงงานทางทะเลมีสิทธิลาเพื่อเข้ารับราชการทหารโดยไม่ต้องลาออกจากงาน และสามารถกลับเข้าสู่ตำแหน่งเดิมหลังเสร็จสิ้นภารกิจทางทหาร โดยระบบกฎหมายของประเทศเหล่านั้นยึดหลักความมั่นคงในการจ้างงานและเสรีภาพในอาชีพอย่างรอบด้าน

ทั้งนี้ หลักการในอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (MLC 2006) และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ต่างก็ยืนยันถึงสิทธิในการทำงาน เสรีภาพในการเลือกอาชีพ และการไม่เลือกปฏิบัติ จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นที่ไทยควรปรับปรุงกฎหมายแรงงานทางทะเลให้ครอบคลุมสิทธิในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกรณีระหว่างประเทศและหลักนิติธรรมในระดับสากล

#### 4.2 ปัญหาและผลกระทบทางกฎหมายการเสียสิทธิในการทำงานจากการเกณฑ์ทหาร

การรับราชการทหารโดยไม่มีกรรับรองสิทธิในการลาในพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ส่งผลให้แรงงานทางทะเลต้องออกจากงานโดยขาดหลักประกันในการ

<sup>29</sup> พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 35.

กลับเข้าทำงาน อันเป็นการละเมิดเสรีภาพในการประกอบอาชีพและสิทธิในการทำงาน ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับการรับรองในกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR)

แม้ประเทศไทยเป็นภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และมีการรับรองอนุสัญญาแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (MLC 2006) ที่เน้นการคุ้มครองแรงงานในด้านสิทธิ สวัสดิการ ความปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่กฎหมายภายในของไทยยังไม่ครอบคลุมสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร หรือการปฏิบัติหน้าที่ทางทหารของแรงงานทางทะเลอย่างชัดเจน

แรงงานทางทะเลซึ่งเป็นกลุ่มที่มีลักษณะงานเฉพาะและเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิ จึงควรได้รับการรับรองสิทธิในการลาเข้ารับราชการทหาร โดยไม่สูญเสียตำแหน่งงานหรือสวัสดิการ เพื่อให้สอดคล้องกับหลักความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติ และการคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงานสากล

#### 4.2.1 ปัญหาและผลกระทบจากการเสียสิทธิในการทำงานของแรงงานทางทะเล

เมื่อพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ไม่มีบทบัญญัติรองรับสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร ส่งผลให้แรงงานไทยทางทะเลชายที่ถึงเกณฑ์ตามกฎหมาย ต้องเลือกระหว่างการฝ่าฝืนสัญญาจ้างหรือลาออกไปปฏิบัติหน้าที่พลเมือง ซึ่งเป็นการสูญเสียสิทธิในการทำงานและขาดความมั่นคงทางอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ

การขาดกลไกรองรับนี้ละเมิดสิทธิเสรีภาพในการประกอบอาชีพตามรัฐธรรมนูญ<sup>30</sup> และสร้างความไม่เสมอภาคในการคุ้มครองแรงงาน เมื่อพิจารณาจากทฤษฎีความต้องการของ Maslow<sup>31</sup> จะพบว่าความมั่นคงในงานคือรากฐานของคุณภาพชีวิต เช่นเดียวกับทฤษฎีความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจที่เน้นความต่อเนื่องของรายได้และการเข้าถึงสวัสดิการ เช่น ประกันสังคมและค่าชดเชย

การที่แรงงานต้องออกจากงานเพื่อเกณฑ์ทหารโดยปราศจากการรับรองสิทธิ ย่อมกระทบต่อทั้งตัวแรงงาน ครอบครัว และระบบแรงงานทางทะเลโดยรวม จึงเห็นได้ชัดว่าควร

<sup>30</sup> รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 40.

<sup>31</sup> Urbinner, 'ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)' <<https://www.urbiner.com/post/maslow-hierarchy-of-needs>> สืบค้นวันที่ 12 กรกฎาคม 2567.

มีการจัดให้มี “สิทธิการลาเพื่อเข้ารับการเกณฑ์ทหาร” อย่างเป็นทางการ เพื่อให้แรงงานสามารถปฏิบัติหน้าที่พลเมืองโดยไม่สูญเสียสิทธิในการประกอบอาชีพ อันสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน กฎหมายภายใน แนวคิดด้านเศรษฐกิจและสังคมในระดับสากล

#### 4.2.2 ปัญหาและผลกระทบจากการถูกจำกัดสิทธิในการทำงาน

จากการศึกษากระบวนการรับสมัครแรงงานเพื่อปฏิบัติงานบนเรือเดินทะเล พบว่า ในหลายกรณีมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครว่าต้องผ่านการเกณฑ์ทหาร หรือสำเร็จ การศึกษานักศึกษาวิชาทหาร (รต.) ข้อกำหนดดังกล่าวส่งผลให้ผู้สมัครซึ่งยังไม่ถึงอายุเกณฑ์ หรืออยู่ระหว่างการผ่อนผันตามที่กฎหมายอนุญาต ไม่สามารถสมัครงานได้ แม้จะมี คุณสมบัติเหมาะสมในด้านอื่นและมีความสามารถในการปฏิบัติงาน การกำหนดคุณสมบัติ เช่นนี้จึงอาจเป็นการจำกัดสิทธิในการเข้าถึงงาน และเป็นอุปสรรคต่อเสรีภาพในการ ประกอบอาชีพ

เมื่อพิจารณาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 40 บัญญัติให้บุคคลมี เสรีภาพในการประกอบกิจการหรืออาชีพ และการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม การจำกัด สิทธิดังกล่าวสามารถกระทำได้เฉพาะในกรณีที่มีเหตุจำเป็น เช่น เพื่อความมั่นคงของรัฐ สวัสดิภาพของประชาชน หรือเหตุอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ดังนั้น การกำหนดเงื่อนไข เกี่ยวกับสถานะทางการทหารจึงควรได้รับการพิจารณาว่าเป็นการจำกัดสิทธิที่ชอบด้วย กฎหมายหรือไม่ และมีความเหมาะสมตามหลักแห่งความได้สัดส่วนหรือไม่

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาตามหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ การกำหนด คุณสมบัติในการจ้างงานที่มีลักษณะเป็นอุปสรรคต่อเสรีภาพในการทำงาน อาจขัดต่อ พันธกรณีที่รัฐไทยมีอยู่ภายใต้กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) มาตรา 22 และ 25 ซึ่งรับรองเสรีภาพในการเลือกประกอบอาชีพโดย ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ตลอดจนขัดต่อหลักการในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง ประเทศ (ILO) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ซึ่งห้ามมิให้มิ การเลือกปฏิบัติโดยไม่ชอบด้วยเหตุแห่งสถานะส่วนบุคคลที่ไม่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน โดยตรง ดังนั้น การกำหนดสถานะทางการทหารเป็นเงื่อนไขบังคับในขั้นตอนการสมัครงาน จึงควรได้รับการทบทวนอย่างรอบด้าน เพื่อให้สอดคล้องกับหลักกฎหมายภายในและ พันธกรณีระหว่างประเทศที่ไทยให้การรับรอง

## 5 บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารของแรงงานทางทะเลในประเทศไทยชี้ให้เห็นความไม่สมบูรณ์ของพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ที่ยังไม่มีบทบัญญัติรองรับสิทธินี้ ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและได้รับการคุ้มครองในหลายประเทศ การที่แรงงานทางทะเลไทยไม่มีสิทธิลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร ส่งผลให้สูญเสียตำแหน่งงานและรายได้ในช่วงลา ทำให้เกิดผลกระทบทางเศรษฐกิจและความมั่นคงในการประกอบอาชีพ โดยในต่างประเทศ เช่น

1. ประเทศนอร์เวย์มีการคุ้มครองตำแหน่งงานและจ่ายชดเชยในระหว่างลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร

2. ประเทศสหรัฐอเมริกามีกฎหมาย Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act (USERRA) คุ้มครองสิทธิกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมและค่าตอบแทน

3. ประเทศสิงคโปร์ มีกฎหมาย Enlistment Act และโครงการ Make-Up Pay ชดเชยค่าจ้างและคุ้มครองตำแหน่งงานเดิม

การเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศสะท้อนว่าหากไทยแก้ไขกฎหมายแรงงานทางทะเลให้รองรับสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร จะช่วยลดผลกระทบทางการเงินและความมั่นคงของแรงงาน รวมถึงอนุญาตให้กลับเข้าทำงานตำแหน่งเดิมหลังเสร็จสิ้นภารกิจ

การคุ้มครองแรงงานทางทะเลโดยปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับอนุสัญญาคุ้มครองแรงงานทางทะเลและหลักสิทธิมนุษยชน เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อยกระดับสิทธิและสวัสดิการ ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ การพัฒนากฎหมายนี้สอดคล้องกับทฤษฎีความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ ช่วยสร้างกรอบกฎหมายที่ยุติธรรมและเหมาะสมกับสังคมไทยในปัจจุบัน

สำหรับภารกิจการรับราชการทหารเป็นหน้าที่สำคัญต่อความมั่นคงของชาติ โดยแรงงานทางทะเลซึ่งมักมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีศักยภาพกลับเข้าทำงานอย่างมีประสิทธิภาพหลังการรับราชการทหาร ซึ่งใช้เวลาประมาณ 6 เดือนถึง 1 ปี จึงควรมีมาตรการสงวนตำแหน่งงานในช่วงเวลานี้ โดยนายจ้างสามารถบริหารจัดการแรงงานทดแทน โดยจ้างพนักงานชั่วคราวในระหว่างลูกจ้างลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร และเมื่อ

ลูกจ้างกลับมา สามารถกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมได้อย่างต่อเนื่อง สร้างสมดุลระหว่าง สิทธิแรงงานกับประสิทธิภาพการดำเนินงานกิจการของนายจ้าง

ด้วยเหตุนี้ การปรับปรุงกฎหมายแรงงานทางทะเลเพื่อรองรับสิทธิการลาเพื่อรับ ราชการทหาร จึงเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน เสรีภาพในการประกอบ อาชีพ และการพัฒนาระบบแรงงานที่เป็นธรรม อันจะนำไปสู่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และยกระดับมาตรฐานแรงงานของไทยในระดับสากลอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

1.เสนอให้แก้ไขกฎหมายว่าเรื่องการลาเพื่อเข้ารับราชการทหารให้กับแรงงานทาง ทะเลของไทย

แรงงานทางทะเลถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยเฉพาะใน ด้านการขนส่งสินค้าและการค้าระหว่างประเทศ อย่างไรก็ตาม แรงงานกลุ่มนี้ยังเผชิญกับ ปัญหาการขาดสิทธิในการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร ส่งผลให้สูญเสียตำแหน่งงาน รายได้ และเกิดผลกระทบต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการประกอบอาชีพ อีกทั้งยังไม่มี หลักเกณฑ์ชัดเจนในการจัดทำกำลังพลทดแทนระหว่างที่แรงงานลาเพื่อเข้ารับราชการ ทหาร เพื่อให้การคุ้มครองสิทธิแรงงานทางทะเลมีความครอบคลุมและเหมาะสม ควร ดำเนินการตามแนวทางดังนี้

ควรเสนอแก้ไขกฎหมายเพื่อให้รับรองถึงสิทธิการลาเพื่อเข้ารับราชการทหาร ทั้งนี้ เพื่อให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (มาตรา 35) ที่มี การกำหนดสิทธิให้แรงงานสามารถลาเพื่อรับราชการทหารได้ ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 จะไม่ครอบคลุมถึงแรงงานทางทะเล (ตามมาตรา 22 แห่ง พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และ มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติแรงงาน ทางทะเล พ.ศ. 2558 ) แต่ลักษณะของการปฏิบัติงานของแรงงานทางทะเลนั้นมีความเสี่ยง ต่ออันตรายมากกว่าการทำงานปกติ ฉะนั้นแล้วแรงงานทางทะเลจึงจะต้องได้รับการ คุ้มครองสิทธิที่มากกว่า หรือเทียบเท่ากับแรงงานโดยทั่วไป และสิทธิการลาเพื่อเข้ารับ ราชการทหารนั้น ก็ถือว่าเป็นสิทธิที่แรงงานทางทะเลพึงจะได้รับเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้เสนอแก้ไขนิยาม “วันลา” ในมาตรา 3 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558 ให้มีความครอบคลุมถึงสิทธิการลาเพื่อรับราชการทหาร และมีความสอดคล้องกับ “วันลา” ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 5 เช่นเดียวกัน

## 2.เสนอแนะแนวทางคุ้มครองสิทธิแรงงานทางทะเล

2.1 จากการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายในต่างประเทศ เช่น นอร์เวย์ สหรัฐอเมริกา และสิงคโปร์ พบว่าประเทศเหล่านี้มีระบบคุ้มครองสิทธิแรงงานทางทะเลให้สามารถลาเพื่อเข้ารับราชการทหารโดยไม่สูญเสียตำแหน่งงาน และได้รับการชดเชยค่าจ้างรวมถึงสิทธิกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหลังสิ้นสุดภารกิจ จึงเสนอแนะแนวทางการคุ้มครองสิทธิของแรงงานทางทะเลให้สามารถลาเพื่อรับราชการทหารได้ โดยไม่สูญเสียตำแหน่งงาน และได้รับการคุ้มครองตามระยะเวลาการรับราชการทหารตามหลักเกณฑ์ เช่น ผู้มีวุฒิการศึกษาสามารถเข้ารับราชการทหารแบบสมัครใจได้ 6 เดือน หรือผ่านการจับฉลากได้ 1 ปี และเพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิของนายจ้างเช่นกันจึงควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดหา กำลังพลทดแทน เช่น การว่าจ้างบุคลากรชั่วคราวหรือฝึกอบรมพนักงานทดแทน หรือกำลังพลสมทบ เช่น เมื่อเรือที่ตนเองประจำการอยู่ถึงกำหนดการซ่อมทำ การซ่อมบำรุงทั้งในส่วนของตัวเรือ เครื่องยนต์ เครื่องจักรต่างๆ ฯลฯ ทำให้เรือลำนั้นไม่สามารถออกปฏิบัติงานได้ จึงเป็นความร่วมมือระหว่างองค์กร บริษัท ให้กำลังพลในตำแหน่งที่ขาด (กรณีใช้สิทธิลาเพื่อรับราชการทหาร) สมทบปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง

## 2.2 การสร้างความรู้และการเข้าถึงสิทธิ

ควรมีการรณรงค์ให้ความรู้แก่แรงงานทางทะเลและนายจ้างเกี่ยวกับสิทธิในการลาเพื่อเกณฑ์ทหารตามกฎหมายเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติที่ถูกต้องและเป็นธรรม ควรจัดตั้งหน่วยงานหรือองค์กรที่ให้คำแนะนำทางกฎหมายแก่แรงงานทางทะเลเพื่อให้เข้าถึงข้อมูลสิทธิของตนเองและสามารถเรียกร้องความยุติธรรมได้เมื่อสิทธิถูกละเมิด

แรงงานทางทะเลที่ต้องลาออกจากงานเพื่อเข้ารับการเกณฑ์ทหารในปัจจุบันกำลังเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิในการทำงานและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ รวมทั้งผลกระทบต่อความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของบุคคลและสังคมโดยรวม การแก้ไขกฎหมายเพื่อให้แรงงานกลุ่มนี้มีสิทธิลาเพื่อเข้ารับการเกณฑ์ทหารโดยไม่สูญเสียสิทธิ

และประโยชน์ต่าง ๆ จึงเป็นเรื่องเร่งด่วน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของแรงงานทางทะเล ตลอดจนส่งเสริมความเป็นธรรมและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงานทางทะเลในระยะยาว