



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕ ๑๓๓๐ ภายใน ๓๑๗๙

ที่ รง ๐๓๐๘.๒/ว ๑๑๕๖

วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง แจ้งสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยข้อตกลงด้านความตกลงด้านแรงงานในข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้า เมื่อวันที่ ๒๗ - ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการกอง จัดหางานจังหวัด ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีฯ เลขาธิการกรม ผู้อำนวยการสำนักงานจัดหางานกรุงเทพมหานครพื้นที่ ๑ - ๑๐ หัวหน้ากลุ่มตรวจสอบภายใน และหัวหน้ากลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

พร้อมนี้กองยุทธศาสตร์และแผนงานขอส่งสำเนาหนังสือ กระทรวงแรงงาน ที่ รง ๐๒๑๐.๓/ว ๑๔๘๓ ลงวันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๗ เรื่อง แจ้งสรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยข้อตกลงด้านความตกลงด้านแรงงานในข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้า เมื่อวันที่ ๒๗ - ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย มาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาใช้ประโยชน์ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป ทั้งนี้ สามารถ download รายละเอียดได้ที่ www.doe.go.th/strategy หรือที่ <https://lib.doe.go.th>

(นางสาวนพพรรัตน์ จจรจัญญ์)

ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน

กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์ กษผ
เลขรับ 00874
วันที่ 10 มิ.ย. 2567
เวลา 14:35 น.

ศูนย์ฯ ๒๖๓ ตรี เขตมงาน
เลขรับ 2219
วันที่ 10 มิ.ย. 2567
เวลา

สำนักอธิบดี
เลขรับที่ 10451
วันที่ 7 มิ.ย. 2567
เวลา 16:09 น.
วิเศษ
วิเศษ

กรมการจัดหางาน
รับที่ 11498
วันที่ - 7 มิ.ย. 2567
เวลา ๒๒



ที่ รง ๐๒๑๐.๓/๑.๑๕๑๓

๑ ถึง กรมการจัดหางาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม
พร้อมนี้ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ขอส่งสำเนาหนังสือสำนักประสานความร่วมมือ
ระหว่างประเทศ ด่วนที่สุด ที่ รง ๐๒๑๐.๓/๑๕๘ ลงวันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ แจ้งสรุปผลการประชุม
เชิงปฏิบัติการว่าด้วยข้อตกลงด้านความตกลงด้านแรงงานในข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้า เมื่อวันที่
๒๗-๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย มาเพื่อโปรดทราบและใช้ประโยชน์
ในราชการตามที่เห็นสมควรต่อไป



๑๓ มอบ..... ๑๖๘

๗ มิ.ย. ๒๕๖๗
(นายสมชาย มรกตศรีวรรณ)
อธิบดีกรมการจัดหางาน

๒๓ นาย อธิบดี
 เพื่อโปรดทราบ
 เพื่อโปรดพิจารณา new
เห็นควรมอบ.....
ดำเนินการต่อไป

(นายกิตติรัตน์ ภูมยะกาญจนะ)
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ
รักษาราชการแทนเลขานุการกรม
๗ มิ.ย. ๒๕๖๗

มอบ ฝ่ายความร่วมมือระหว่างประเทศ
 ฝ่ายอนุสัญญา
 งานบริหารทั่วไป

หัวหน้ากลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์
10 มิ.ย. 2567

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
กลุ่มงานอาเซียน
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๓๒ ๑๓๒๖
โทรสาร ๐ ๒๒๔๗ ๕๘๔๔

มอบ
 กลุ่มงานวิเทศสัมพันธ์
 กลุ่มงานนโยบายและยุทธศาสตร์
 กลุ่มงานติดตามและประเมินผล
 กลุ่มงานบริหารข้อมูลและสถิติ
 ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
 อื่นๆ

นางสาวพรพรรณ
398
๓๐๗
10 มิ.ย 67

(นางสาวพรพรรณ จรรย์ฤกษ์)
ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน
๑๐ มิ.ย. ๒๕๖๗



ด่วนที่สุด บันทึกข้อความ

ผู้ช่วยปลัดกระทรวง ๒
 เลขรับ..... ๑๕
 วันที่ ๑๕ พ.ค. ๒๕๖๗
 เวลา..... ๑๓.๓๕ น.

ส่วนราชการ สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ กลุ่มงานอาเซียน โทรศัพท์ ๑๓๒๖

ที่ รง ๐๒๑๐.๓/๑๓๕

วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยข้อตกลงด้านความตกลงด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าให้สิทธิพิเศษทางการค้า

ปลัดกระทรวงฯ
 เลขรับที่..... ๑๖๒๙
 วันที่ ๒๐ พ.ค. ๒๕๖๗
 เวลา..... ๑๑:๐๗

เรียน ปลัดกระทรวงแรงงาน

๑. เรื่องเดิม

ปลัดกระทรวงแรงงานมอบหมายให้นางกนกกาญจน์ สุขสันต์ชัย ผู้อำนวยการกลุ่มงานอาเซียน พร้อมกับนางสาวฝันหยก บุญสวยขวัญ นักวิเทศสัมพันธ์ชำนาญการ กลุ่มงานอาเซียน สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ เข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยข้อตกลงด้านความตกลงด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าให้สิทธิพิเศษทางการค้า (Workshop on Labour Provisions in Preferential Trade Agreements) ระหว่างวันที่ ๒๗-๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย

๒. ข้อย่างงาน

๒.๑ การประชุมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยข้อตกลงด้านความตกลงด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าให้สิทธิพิเศษทางการค้า (Workshop on Labour Provisions in Preferential Trade Agreements) เป็นความร่วมมือระหว่างรัฐบาลแคนาดาและสำนักเลขาธิการอาเซียนในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ รวมถึงอำนวยความสะดวกให้ประเทศสมาชิกอาเซียนพิจารณาประเด็นด้านแรงงานเข้าสู่ข้อตกลงในการให้สิทธิพิเศษทางการค้า ทั้งนี้ อาเซียนยังไม่เคยมีพันธกรณีด้านแรงงานในข้อตกลงการค้าให้สิทธิพิเศษทางการค้าที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๒.๒ การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ ดำเนินการโดยที่ปรึกษาอิสระจากประเทศแคนาดา ซึ่งมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านการเจรจาการค้าทั้งในระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศมากกว่า ๑๓ ปี ทั้งนี้ การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ มุ่งเน้นการนำเสนอข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านแรงงานในระบบการค้า พัฒนาการของการนำประเด็นด้านแรงงานเข้ามาสู่ข้อตกลงสิทธิพิเศษทางการค้าของประเทศแคนาดา พันธกรณีด้านแรงงานในความร่วมมือระดับทวิภาคีของประเทศสมาชิกอาเซียน ร่วมกับการวิเคราะห์ประโยชน์ของการรวมประเด็นด้านแรงงานในข้อตกลงสิทธิพิเศษทางการค้าในมุมมองของที่ปรึกษาอิสระของประเทศแคนาดา

๒.๓ การประชุมเชิงปฏิบัติการฯ มีผลการประชุมที่สำคัญจำแนกได้ ดังนี้

๒.๓.๑ ประเด็นด้านแรงงานในระบบการค้า : ประเด็นด้านแรงงานในการเจรจาข้อตกลงทางการค้าจัดอยู่ในการเจรจาการค้ารูปแบบใหม่ (Non-Traditional Trade Issues) หรือประเด็นที่มีลักษณะข้ามพรมแดน (Beyond the Border Issues) ซึ่งแตกต่างจากการเจรจาการค้าทั่วไป โดยการมุ่งเน้นการเจรจาข้อตกลงการค้าให้สิทธิพิเศษทางการค้า เพื่อยกระดับและแก้ไขประเด็นด้านแรงงานที่อาจจะเกิดขึ้นจากการยกเลิกข้อจำกัดทางการค้าแบบดั้งเดิม ปัจจุบัน องค์การสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศมีระเบียบ/มาตรฐานด้านแรงงานระหว่างประเทศเป็นหลักเกณฑ์ที่ไม่มีผลบังคับทางกฎหมาย (Soft Law) โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ให้ความหมายของข้อบทด้านแรงงานไว้ว่า “มาตรฐานใดก็ตามที่ใช้เพื่อแก้ไขความสัมพันธ์ด้านแรงงานหรือเงื่อนไขการทำงานขั้นต่ำ รวมถึงกลไกใดก็ตามที่ใช้ในการติดตามและส่งเสริมการปฏิบัติ และกรอบความร่วมมือต่าง ๆ”

การดำเนินการตามมาตรฐานแรงงานขั้นต่ำในปัจจุบันจึงได้กลายเป็นมาตรฐานในการเจรจาข้อตกลงการค้าให้สิทธิพิเศษทางการค้า ทั้งนี้ จากรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศพบว่า มีข้อตกลงทางการค้าที่รวมข้อบทด้านแรงงาน จำนวน ๑๑๓ ฉบับ จากข้อตกลงทางการค้าทั่วไปทั้งสิ้น ๓๕๔ ฉบับ

โดยประเทศ

โดยประเทศต่าง ๆ มีการพิจารณาข้อบ่งชี้ด้านแรงงานในบริบทที่แตกต่างกัน อาทิ สหรัฐอเมริกาที่จะให้ความสำคัญกับการบังคับใช้กฎหมายแรงงานและสิทธิของแรงงานที่มีประสิทธิภาพก่อนการนำความตกลงทางการค้ามาปฏิบัติ ขณะที่สหภาพยุโรปให้ความสำคัญกับประเด็นการพัฒนาที่ยั่งยืนเพิ่มมากขึ้น โดยได้คำนึงถึงมิติของงานที่มีคุณค่าและระเบียบขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สำหรับประเทศแคนาดาได้ให้ความสำคัญกับการขยายสิทธิของแรงงานมากขึ้น ซึ่งเสมือนการขยายพันธกรณีของประเทศให้กว้างขึ้นด้วย ในทางตรงกันข้าม ประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ เคยผ่านช่วงเวลาของการต่อต้านการเพิ่มมาตรฐานด้านการคุ้มครองทางสังคมและมาตรฐานด้านแรงงาน โดยให้เหตุผลว่าเงื่อนไขด้านแรงงานเป็นหนึ่งในข้อได้เปรียบทางการแข่งขันที่ประเทศกำลังพัฒนาต่าง ๆ มีเหนือประเทศที่พัฒนาแล้วในการดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ ขณะที่ประเทศพัฒนาแล้วต่าง ๆ มักจะสนับสนุนการยกระดับข้อกำหนดด้านแรงงานผ่านการให้สิทธิพิเศษทางการค้า ซึ่งสนับสนุนข้อโต้แย้งที่ว่าการยกระดับการเจรจาทางการค้าหรือการบูรณาการทางเศรษฐกิจโดยปราศจากการพิจารณาประเด็นด้านแรงงานจะมีความยากลำบากมากยิ่งขึ้น

๒.๓.๒ พัฒนาการของการนำประเด็นด้านแรงงานเข้ามาสู่ข้อตกลงสิทธิพิเศษทางการค้า

ของประเทศแคนาดา : รัฐธรรมนูญของประเทศแคนาดาได้กำหนดรูปแบบการปกครองของประเทศในรูปแบบสาธารณรัฐ ซึ่งแบ่งอำนาจการปกครองออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ รัฐบาลกลาง (Federal Government) ซึ่งมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเรื่องที่เกี่ยวข้องกับภาษี การป้องกันประเทศ การธนาคาร การคมนาคมขนส่งระหว่างพื้นที่ รวมถึงการจัดทำสนธิสัญญาต่าง ๆ และรัฐบาลท้องถิ่น (Provincial Government) ซึ่งมีความรับผิดชอบเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุข การศึกษา สิทธิพลเมืองและสิทธิของพลเมือง (รวมด้านแรงงาน) การบริหารงานยุติธรรม และเทศบาล เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้วอำนาจการบริหารทั้งสองระดับยังมีความทับซ้อนกันอยู่ในหลายกรณี

การจัดการประเด็นอำนาจหน้าที่ด้านแรงงานระหว่างรัฐบาลกลางและรัฐบาลท้องถิ่นของประเทศแคนาดาเกิดขึ้นตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๓๗ เมื่อศาลรัฐธรรมนูญของประเทศแคนาดาได้พิพากษาประเด็นความทับซ้อนของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาลกลางในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน การพักประจำสัปดาห์ และค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งศาลสูงสุดได้ระบุว่าประเด็นดังกล่าวเป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลท้องถิ่น ส่งผลให้การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างรัฐบาลทั้งสองระดับมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ปัจจุบันประเทศแคนาดาจึงมีกฎหมายด้านแรงงานที่แตกต่างกันตามพื้นที่การปกครองรวม ๑๔ ฉบับ โดยแต่ละพื้นที่จะรับผิดชอบในการกำหนดมาตรฐานการจ้างงานและประเด็นด้านแรงงานที่สำคัญต่าง ๆ อาทิ การสร้างสภาพแรงงาน การเจรจาต่อรองร่วมกัน อัตราค่าแรงขั้นต่ำ การจ่ายค่าล่วงเวลา การจำกัดชั่วโมงการทำงาน และการเลิกจ้าง เป็นต้น

ข้อตกลงเขตการค้าเสรีอเมริกาเหนือ (North American Free Trade Agreement: NAFTA) นับเป็นจุดเริ่มต้นของประเทศแคนาดาที่มีการรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในข้อตกลงการค้าเสรีพิเศษทางการค้า หลังจากการเจรจาความตกลงเขตการค้าเสรีสหรัฐฯ-แคนาดา (Canada-United States Free Trade Agreement: CUSFTA) ซึ่งมีผลในปี ค.ศ. ๑๙๘๘ ได้ตกลงที่จะรวมประเทศเม็กซิโกในเขตการค้าเสรีเพื่อให้ครอบคลุมทวีปอเมริกาเหนือทั้งหมด ทั้งนี้ ได้สร้างความกังวลให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนหนึ่งว่าจะก่อให้เกิดปัญหาการย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเม็กซิโกเนื่องจากการทำงานและต้นทุนการผลิตต่ำกว่าสหรัฐฯ และแคนาดา ในระดับสูง ส่งผลให้ทั้งสองประเทศผลักดันความตกลงอเมริกาเหนือด้านความร่วมมือด้านแรงงาน (North American Agreement on Labour Cooperation: NAALC) ซึ่งมีการพิจารณาประเด็นด้านแรงงานที่มุ่งเน้นการสนับสนุน

/ให้เกิดการ

ให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายและมาตรฐานด้านแรงงานในแต่ละประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ หลังจากนั้น ประเทศแคนาดาก็มีการเจรจาประเด็นด้านแรงงานในข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้าอย่างต่อเนื่อง ตลอด ๓๐ ปีที่ผ่านมา โดยสามารถจำแนกออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้ (๑) การเปลี่ยนจากการให้ความสำคัญกับการบังคับใช้แรงงานภายในประเทศมาสู่การรับและบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และ (๒) การเปลี่ยนจากการเจรจาความตกลงด้านแรงงานเดี่ยว ๆ มาสู่การรวมข้อบทด้านแรงงานในข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้าที่มีขอบเขตกว้างขึ้น

๒.๓.๓ พันธกรณีด้านแรงงานในความร่วมมือระดับทวิภาคีของประเทศสมาชิกอาเซียน :

ประเทศสมาชิกอาเซียนส่วนใหญ่ใช้แนวทางการรวมประเด็นด้านแรงงานในข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้า เข้ากับประเด็นด้านอื่นๆ อาทิ สิ่งแวดล้อม บทที่ว่าด้วยการค้าและความยั่งยืน ดังเช่นที่ปรากฏในความตกลง การเป็นหุ้นส่วนเศรษฐกิจระหว่างประเทศฟิลิปปินส์-สมาคมการค้าเสรีแห่งยุโรป ความตกลงการเป็นหุ้นส่วน เศรษฐกิจระหว่างประเทศอินโดนีเซีย-สมาคมการค้าเสรีแห่งยุโรป และความตกลงเขตการค้าเสรีระหว่าง สหภาพยุโรปและประเทศสิงคโปร์ เป็นต้น รวมถึงบทที่ว่าด้วยความร่วมมือ ดังเช่นที่ปรากฏในความตกลงเขตการค้า เสรีอินโดนีเซีย-ชิลี และความตกลงเขตการค้าเสรีคอซอวอ-สิงคโปร์ เป็นต้น ซึ่งมักจะเป็นบทที่พูดถึงประเด็น ที่มีได้มีการกล่าวถึงในบทอื่น ๆ มีเพียงความตกลงเขตการค้าเสรีสิงคโปร์-สหรัฐฯ เท่านั้นที่มีการพิจารณาประเด็น ด้านแรงงานในบทหนึ่งของความร่วมมือเป็นการเฉพาะเพียงประเด็นเดียว นอกจากนี้ ประเทศสมาชิกอาเซียน มักจะรวมเอาประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงานในบทเดียวกัน ซึ่งด้านหนึ่งทำให้เชื่อได้ว่าแนวทางนี้ จะส่งผลกระทบต่อการค้าได้ ทั้งยังเป็นการรับรองว่าคู่เจรจาต่าง ๆ จะไม่มีความพยายามในการสร้าง ข้อได้เปรียบทางการแข่งขัน หรือสนับสนุนกิจกรรมทางการค้าต่าง ๆ ที่จะสร้างผลกระทบต่อมาตรฐานด้านแรงงาน หรือด้านสิ่งแวดล้อมในขอบเขตของตนเอง นอกจากนี้ ประเทศสมาชิกอาเซียนจะรวมเอาหน้าทีและพันธกรณี ด้านแรงงานจากปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศในด้านสิทธิขั้นพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน ค.ศ. ๑๙๙๘

พันธกรณีด้านแรงงานในความร่วมมือระดับทวิภาคีของประเทศสมาชิกอาเซียน

จึงมีลักษณะที่สำคัญจำแนกได้ ดังนี้ (๑) พันธกรณีด้านแรงงานส่วนใหญ่ถูกจัดอยู่ในหมวดของความมุ่งหมาย (๒) พันธกรณีด้านแรงงานจะบรรจุอยู่ในบทเฉพาะ ความตกลงคู่ฉบับ สัญญาคู่ฉบับ หรือเป็นส่วนหนึ่งของบท ที่ว่าด้วยความร่วมมืออย่างกว้าง (๓) มีเพียงความตกลงเขตการค้าเสรีสิงคโปร์-สหรัฐฯ ที่กล่าวถึงประเด็นด้านแรงงาน เป็นการเฉพาะ (๔) ประเด็นด้านแรงงานมักรวมอยู่กับประเด็นอื่น ๆ อาทิ สภาพแวดล้อม ป่าไม้ การประมง น้ำมันพืช การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ทรัพย์สินทางปัญญา การวิจัย วัฒนธรรม กีฬา สันหนนาการ เกษตรกรรม และการพัฒนา สังคม (๕) พันธกรณีที่มีความมุ่งหมายด้านแรงงานมากที่สุดของอาเซียน คือ ความตกลงเขตการค้าเสรีระหว่าง สิงคโปร์และสหรัฐฯ (๖) ความตกลงเขตการค้าเสรีสิงคโปร์-สหภาพยุโรป และความตกลงเขตการค้าเสรีอินโดนีเซีย-ชิลี มีการกล่าวถึงความร่วมมือด้านเพศภาวะแต่ไม่ได้มีการขยายความเพิ่มเติม (๗) ความตกลงเขตการค้าเสรี สิงคโปร์และสหภาพยุโรปได้บรรจุประเด็นด้านการจัดการความขัดแย้งโดยใช้คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ (๘) ข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้าทุกฉบับของอาเซียนที่มีการอ้างถึงการจัดทำรายงานด้านแรงงาน หรือ เอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จะกำหนดด้วยคำว่า “หากเหมาะสม” และ (๙) ไม่มีข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทาง การค้าของอาเซียนที่ระบุถึงกระบวนการในการจัดการความขัดแย้งในประเด็นด้านแรงงาน

๒.๓.๔ การวิเคราะห์ประโยชน์ของการรวมประเด็นด้านแรงงานในข้อตกลงสิทธิพิเศษ

ทางการค้า : ประเทศแคนาดาได้จำแนกประโยชน์ข้อดีของการพิจารณาประเด็นด้านแรงงานในข้อตกลงการให้ สิทธิพิเศษทางการค้าออกเป็น ๓ ระยะ ดังนี้

/ (๑) ประโยชน์

(๑) ประโยชน์ระยะสั้น (Immediate Benefits) เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงเชิงสัญลักษณ์ที่สำคัญในระบบการค้าแบบพหุภาคีที่จะเน้นให้ประชาคมโลกเห็นว่าประเทศสมาชิกอาเซียนมีการคำนึงถึงประเด็นด้านแรงงานในการค้าระหว่างประเทศ ร่วมกับการยกระดับมาตรฐานแรงงานในประเทศของตนเอง และประเทศคู่เจรจาต่าง ๆ นอกจากนี้ ยังเปรียบเสมือนการสร้างช่องทางให้กับองค์กรภาคประชาสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา ถกแถลงและร่วมมือกันในเรื่องด้านแรงงานมากขึ้น ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการรับรู้ในระดับสาธารณะภายในของแต่ละประเทศเพิ่มมากขึ้นด้วย

(๒) ประโยชน์ระยะกลาง (Medium-Term Benefits) จะเกิดขึ้นในช่วงเวลาประมาณ ๓-๑๐ ปี หลังจากข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้ามีผลบังคับใช้ ซึ่งนับว่ามีความจำเป็นสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ภาคธุรกิจ กลุ่มอุตสาหกรรม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ในการศึกษาทำความเข้าใจประเด็นที่เกี่ยวข้องนี้ให้ถ่องแท้ โดยการศึกษาทำความเข้าใจนี้จะเกิดขึ้นจากกระบวนการนำแผนงานต่าง ๆ ในบทที่ว่าด้วยแรงงานไปปฏิบัติ ซึ่งจะรวมเอาการมีส่วนร่วมของกลุ่มองค์กรภาคประชาสังคม สหภาพแรงงาน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ ในการขับเคลื่อนบทดังกล่าวนี้ด้วย ส่งผลดีในการกำหนดพื้นที่หรือประเด็นที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนา อาทิ การมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็งในกระบวนการขับเคลื่อนงานและกิจกรรมด้านแรงงานจะเป็นการรับประกันว่าประเด็นใด ๆ ก็ตามที่กระทบต่อสหภาพแรงงาน อาทิ เสรีภาพในการรวมตัวกันเป็นสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองจะได้รับพิจารณา

การศึกษาประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับข้อบทด้านแรงงานนี้จะค่อยๆ พัฒนากลายเป็นบรรทัดฐาน (Norm) อย่างช้า ๆ โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ จะมีความรู้ความเข้าใจและความคุ้นเคยกับข้อบทแรงงานมากขึ้น อาทิ เจ้าหน้าที่ของรัฐด้านอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านการค้าควรเริ่มพิจารณาประเด็นที่เกี่ยวข้องด้านแรงงานในการดำเนินงานของหน่วยงานตนเองมากขึ้น อาทิ เจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านกฎหมายสิ่งแวดล้อมจะมีความเข้าใจว่าประเด็นด้านแรงงานจำเป็นจะต้องรวมเข้าไปอยู่ในกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมซึ่งเกี่ยวข้องกับมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งจะเป็นการยกระดับมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างด้วย

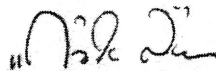
(๓) ประโยชน์ระยะยาว (Long-Term Benefits) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการนำหลักการและพันธกรณีด้านแรงงานมาใช้ปฏิบัติกันอย่างแพร่หลายและเต็มรูปแบบ ซึ่งเกิดจากการมีความรู้ความเข้าใจในข้อบทด้านแรงงานอย่างแพร่หลาย ส่งผลให้การกำหนดนโยบายในหลาย ๆ ประเด็น อาทิ ประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ และประเด็นด้านแรงงานเริ่มเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันมากขึ้น

๓. ข้อพิจารณา

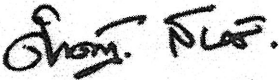
สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศพิจารณาแล้วเห็นว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการว่าด้วยข้อตกลงด้านความตกลงด้านแรงงานในข้อตกลงการให้สิทธิพิเศษทางการค้า (Workshop on Labour Provisions in Preferential Trade Agreements) เป็นการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ทั้งในด้านการเจรจาการค้าและด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียนให้ตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นด้านแรงงานในการเจรจาการค้าหรือการให้สิทธิพิเศษทางการค้ามากยิ่งขึ้น ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับความพยายามในการเจรจาจัดทำความตกลงการค้าเสรีอาเซียน-แคนาดา (ASEAN-Canada Free Trade Agreement: ACAFTA) ซึ่งปัจจุบันอาเซียนและแคนาดาได้ร่วมกันหารือประเด็นด้านแรงงานแล้ว และนำไปสู่การจัดตั้งคณะทำงานเจรจาเรื่องการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน (WG-TSD) ซึ่งประกอบด้วย ๓ ประเด็นที่สำคัญ คือ ด้านแรงงาน (Labour) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และด้านการค้าที่ครอบคลุมทุกภาคส่วน (Inclusive Trade) เพื่อพิจารณาการเจรจาจัดทำบทการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ในส่วนของประเทศไทย กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศรับหน้าที่

เป็นหน่วยงานหลัก (Chapter Lead) โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นหน่วยงานหลักร่วม (Co-Chapter Lead) ในแต่ละประเด็น ได้แก่ ด้านแรงงานมีกระทรวงแรงงานรับผิดชอบ ด้านสิ่งแวดล้อมมีกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรับผิดชอบ และด้านการค้าที่ครอบคลุมทุกภาคส่วนมีกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พร้อมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ร่วมรับผิดชอบ โดยคาดว่าจะมีการจัดประชุมคณะทำงานเจรจาเรื่องการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน (WG-TSD) ครั้งที่ ๑ ในระยะเวลาอันใกล้ เพื่อสรุปผลการเจรจาในปี ๒๕๖๘ ต่อไป จึงเห็นควรแจ้งเวียนสรุปผลการประชุมดังกล่าวให้ทุกกรมและสำนักงานประกันสังคมทราบเพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องต่อไป


จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศจะดำเนินการต่อไป


(นางสาวแก้วใจ สัจจะเวท)

ผู้อำนวยการสำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ


(นายศักดิ์นาถ สนธิศักดิ์โยธิน)
ผู้ช่วยปลัดกระทรวงแรงงาน

เห็นชอบ


(นายไพโรจน์ โชติกเสถียร)
ปลัดกระทรวงแรงงาน
23 พ.ค. 2567