



สถาบันระหว่างประเทศ
เพื่อการค้าและการพัฒนา

มาตรฐานแรงงานกับการค้า: กรณีศึกษา - ประเทศเวียดนาม



สารบัญ

บทนำ.....	2
ภาพรวมทางเศรษฐกิจและการเมือง	3
มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและการผลิตเพื่อส่งออกของเวียดนาม.....	5
ภาคการลงทุนในอุตสาหกรรมส่งออกในภาพรวมของเศรษฐกิจเวียดนาม	6
สถานการณ์แรงงานในเวียดนาม	8
โครงสร้างแรงงานและความขัดแย้งในภาคอุตสาหกรรม FDI	9
บทบาทของสหภาพแรงงาน	10
วิเคราะห์ความเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานและการนำมาตรฐานแรงงานมาใช้	10
มาตรฐานแรงงานในเวียดนามเป็นอย่างไร	12
ต้นทุนการบังคับใช้มีอะไรบ้าง.....	12
ปัจจุบันและอนาคตของการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในเวียดนาม.....	13
วิเคราะห์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานของเวียดนาม.....	14
1. การคุ้มครองแรงงาน	15
2. การแรงงานสัมพันธ์	19
3. การประกันสังคม.....	24
เอกสารและผู้คนที่เกี่ยวข้อง.....	26
ประวัติผู้ศึกษา	27

มาตรฐานแรงงานกับการค้า: กรณีศึกษา – ประเทศเวียดนาม

บทนำ

การขยายตัวของเศรษฐกิจเวียดนามทั้งในแง่รายได้ต่อหัวของประชากร การขยายตัวของการนำเข้าและส่งออก และการเติบโตของสถาบันทางเศรษฐกิจที่รองรับการเติบโตของเศรษฐกิจแบบตลาด เช่น การธนาคารและตลาดหุ้น โดยเฉพาะการเติบโตของการผลิตเพื่อส่งออกซึ่งสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และผลิตภัณฑ์รองเท้า หรืออีกนัยหนึ่ง คือ การเติบโตของอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (labour intensive) ซึ่งมีแรงงานราคาถูกเป็นเครื่องดึงดูดการลงทุนนั้น เป็นปรากฏการณ์ที่สร้างความสนใจให้ผู้ที่เฝ้ารู้และติดตามสถานการณ์ทางเศรษฐกิจประเภทนี้และในภูมิภาคแถบนี้มีความตื่นตัวเป็นอย่างยิ่ง หลายคนตั้งข้อสังเกตว่าเวียดนามจะกลายเป็นคู่แข่งแย่งนักลงทุนในอุตสาหกรรมประเภทนี้ไปจากประเทศที่ครั้งหนึ่งเคยรุ่งเรืองในอุตสาหกรรมประเภทนี้มาก่อนอย่างไทย อินโดนีเซีย มาเลเซีย และฟิลิปปินส์ อย่างไรก็ตามพร้อมๆ กับการเติบโตของประเทศที่มาทีหลังในอุตสาหกรรมประเภทนี้อย่างจีนและเวียดนาม ซึ่งเชื่อกันว่ามีความได้เปรียบเพราะแรงงานราคาถูก ได้มีการขยายตัวของการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบที่เน้นประเด็นที่ต่างกัน เช่น สิทธิมนุษยชนบ้าง สิทธิแรงงานบ้าง สิ่งแวดล้อมบ้าง หรือที่นำเสนอโดยฝ่ายองค์กรพัฒนาเอกชนบ้าง ประชาคมระหว่างประเทศบ้าง หากไม่ก็เสนอโดยฝ่ายผู้ประกอบการเสียเองในรูปของจรรยาบรรณขององค์กรธุรกิจ (corporate code of conduct)

จากครรลองของแนวโน้มดังกล่าวหากพิจารณาโดยตรรกของระบบทุนนิยมเสรี ภายใต้สมมติฐานที่เชื่อว่าความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจ (Competitiveness) ขึ้นกับต้นทุนต่อหน่วยของผลผลิตแล้วการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศดังกล่าวไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน การยอมรับสิทธิให้ลูกจ้างตั้งองค์กรเพื่อการเจรจาต่อรองได้ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มิ่นัยไปในทิศทางที่จะทำให้ต้นทุนการผลิตต่อหน่วยผลผลิตสูงขึ้น อันนำไปสู่ความจำเป็นต้องเพิ่มราคาสินค้า และการลดลงของความสามารถแข่งขันในตลาดเสรี ปริมาณการค้าและการลงทุนที่จะต้องลดลงในที่สุด

ปัญหาจึงมีว่า สำหรับเวียดนามแล้วการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีมากน้อยเพียงใด มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิตอย่างไรและในระดับใด เช่น ช่วยยกมาตรฐานการทำงานและการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงานอย่างมีนัยสำคัญหรือไม่ ก่อให้เกิดความกังวลหรือสร้างความสนใจแก่ผู้บริหารประเทศว่าจะทำให้เกิดผลต่อปริมาณการผลิตและการลงทุนหรือไม่อย่างไร

ในการแสวงหาคำตอบให้กับคำถามข้างต้น ผู้วิจัยได้อาศัยพื้นฐานความเข้าใจเรื่องพัฒนาการของการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งข้อวิพากษ์ที่เกิดขึ้น ตั้งเป็นข้อสันนิษฐานว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อาจช่วยยกมาตรฐานของกระบวนการผลิตและมาตรฐานการดำรงชีวิตของผู้ใช้แรงงาน อย่างที่บรรดามาตรฐานทั้งหลายต่างก็กำหนดไว้เป็นจุดหมายปลายทางของการบังคับใช้

กับทั้งข้อโต้แย้งของฝ่ายผู้ประกอบการในประเทศด้อยพัฒนาว่า การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เป็นเพียงมาตรการกีดกันทางการค้าที่มีใช้ภายใน (non-tariff measures) ที่ประเทศพัฒนาแล้ว พยายามเพิ่มภาระต้นทุนให้กับผู้ประกอบการในประเทศกำลังพัฒนาที่ใช้ประโยชน์จากแรงงานราคาถูก เป็นอำนาจแข่งขัน (competitive edge)

จากความพยายามแสวงหาคำตอบดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเริ่มด้วยการปูพื้นด้วยสถานการณ์การผลิต การส่งออก การแรงงานสัมพันธ์ และโครงสร้างการจ้างงานและการทำงานของแรงงานเวียดนามเท่าที่จะทำได้ จากนั้นจึงได้ใช้วิธีพหุคฤศสอบถามเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในเรื่องการบริหารแรงงานของรัฐ นายจ้างผู้มีบทบาทในองค์กรนายจ้างอุตสาหกรรม รวมทั้งตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลชั้นต้นเพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และเพื่อจะดำเนินการศึกษาต่อไปในประเด็นใดประเด็นหนึ่งโดยเฉพาะ อย่างไรก็ตาม ผู้อ่านจะต้องตระหนักว่าข้อมูลที่ได้จากผู้ที่เกี่ยวข้องนั้น แม้จะมีจุดแข็งที่เป็นข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง (first-hand information) แต่แหล่งข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะรัฐสังคมนิยมที่รัฐยังคงมีบทบาทต่อข่าวสารต่างๆ อยู่ไม่น้อยนั้น ย่อมเป็นข้อจำกัดในตัวของมันเอง ไม่ว่าโดยส่วนตัวแล้วผู้คนเหล่านั้นจะเอื้อเฟื้อและเป็นกันเองอย่างน่าประทับใจเพียงใดก็ตาม

ภาพรวมทางเศรษฐกิจและการเมือง

นับตั้งแต่ปี 1986 เป็นต้นมา เวียดนามได้เข้ากระบวนการ “ปรับใหม่” (Doi Moi) และการปฏิรูปเศรษฐกิจเพื่อปูทางให้การก้าวเข้าสู่ระบบสังคมนิยมที่ใช้กลไกตลาดซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะผลานการขยายตัวทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็วเข้ากับการพัฒนาอย่างทัดเทียมกันทางสังคม ภายใต้กระบวนการนี้ รัฐบาลเวียดนามได้ให้ความสำคัญกับความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนไปพร้อมกัน การพัฒนาของเวียดนามในปัจจุบันดำเนินไปบนเสาหลักสี่ประการอันได้แก่ การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน เสถียรภาพทางการเมือง สังคมและเศรษฐกิจ ความเสมอภาค และการพัฒนาที่เอาประชาชนเป็นตัวตั้ง นั่นคือการเชื่อมโยงอย่างเห็นได้ชัด ระหว่างเศรษฐกิจและสังคมที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ซึ่งปรากฏให้เห็นในรูปของการเพิ่มขึ้นของมาตรฐานการครองชีพและการลดลงของความยากจนในประเทศในช่วงทศวรรษที่แล้วมา แม้อัตราความเจริญก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจที่ได้บรรลุถึงในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาจะเป็นที่ประทับใจเพียงใดก็ตาม กระนั้น เวียดนามก็ยังคงเป็นประเทศที่ตกอยู่ในกลุ่มยากจนมากด้วยอัตรารายได้ต่อหัว 1,370 เหรียญสหรัฐต่อปี มีประชากรที่ตกอยู่ในข่ายความยากจนถึงร้อยละ 37 หรือ 30 ล้านคน ตัวเลขของธนาคารโลก (2001) ระบุว่าประชากรร้อยละ 60 ของเวียดนาม หรือ 25 ล้านคน ยังคงว่างงานหรือทำงานต่ำกว่าระดับในขณะที่มีผู้เข้าสู่กองกำลังแรงงานทุกปี ปีละหนึ่งล้านคน ทำให้การหางานให้คนทำเป็นภารกิจสำคัญของรัฐบาลในช่วงทศวรรษที่จะมาถึง การเอาชนะความยากจนและการสร้างหลักประกันทางสังคมให้เพียงพอก็เป็นภารกิจหลักอีกประการหนึ่งที่ครอบงำการบริหารประเทศของรัฐบาลเวียดนาม

จากการประชุมสมัชชาแห่งชาติครั้งที่ 9 ของพรรคคอมมิวนิสต์เวียดนาม เมื่อเดือนเมษายน 2001 ได้เปิดเผยให้เห็นถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งจะดำเนินไปในระหว่างปี 2001-2010 ยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้ชี้ให้เห็นการพัฒนาไปสู่ความเป็นเศรษฐกิจการตลาดแบบสังคมนิยมสืบต่อจากที่แล้มา ซึ่งจะผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจโลก และสามารถแข่งขันได้ทั่วโลก เป็นเศรษฐกิจที่เติบโตอย่างรวดเร็วและยั่งยืน ทันสมัย เป็นอุตสาหกรรม และเป็นเศรษฐกิจที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความรู้ เป็นสังคมที่ตั้งอยู่บนความเป็นธรรมและมีเสถียรภาพ ประกอบด้วยประชากรโดยรวมที่มีคุณภาพสูง เป้าหมายที่เป็นการเฉพาะยังรวมถึงการบรรลุถึงอัตราเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นสองเท่าในปี 2010

การขยายตัวทางเศรษฐกิจร้อยละ 7 ต่อปี ขึ้นไป การลดลงของอัตราส่วนต่อรายได้ประชาชาติของภาคเกษตร จากร้อยละ 25 ในปัจจุบันลงไปสู่ร้อยละ 16-17 พร้อมกันนั้นตั้งเป้าหมายว่าอัตราการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมจะเพิ่ม จากร้อยละ 35 เป็นร้อยละ 40-41 ในขณะที่อัตราการขยายตัวของภาคบริการจะเพิ่มจากร้อยละ 40 เป็นร้อยละ 42-43 การลดลงของการว่างงานในภาคชนบท จากสองในสามเหลือเพียงหนึ่งในสองของทั้งหมด ที่สำคัญคือ คุณภาพของการเติบโต โดยที่เป้าหมายของเวียดนามอยู่ที่การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้าถึงส่วนแบ่งของความเจริญอย่างทั่วถึงและทัดเทียมกันทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่เท่าเทียมกัน การถูกคัดกันจากผลได้ของความเจริญเติบโต รวมทั้งความทุจริตของสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์เศรษฐกิจและสังคมที่กำหนดใช้ระหว่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแผนแรกที่ยังคงใช้ระหว่างปี 2001 – 2005 นั้น รวมถึงการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจและแรงงานเพื่อเข้าสู่ความเป็นประเทศอุตสาหกรรมและความทันสมัย การปรับประสิทธิภาพการผลิตและความสามารถในการแข่งขันของระบบเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจทุกภาค ร่วมทุกรูปแบบความเป็นเจ้าของ (ซึ่งภาคเศรษฐกิจของรัฐยังคงแสดงบทบาทนำ แต่ขณะเดียวกันก็สนับสนุนการเติบโตของภาคเอกชน) การขยายความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ การปรับปรุงการศึกษาและการฝึกอบรม การเพิ่มโอกาสในการจ้างงาน การจัดการเศรษฐกิจภาครัฐยังคงเป็นหลักของขบวนการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่เศรษฐกิจตลาดและยังจะต้องได้รับการเสริมความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพ รัฐยังจะต้องมุ่งความสนใจพิเศษไปยังการพัฒนาระบบตลาดรวมทั้งตลาดแรงงานด้วย แผนนี้ยังคาดหวังว่าจะขยายตลาดแรงงานภายในประเทศภายใต้การควบคุมติดตามและการแนะนำ ส่งเสริมและสนับสนุนการส่งแรงงานไปทำงานต่างประเทศ ปรับปรุงให้ได้กฎหมายและนโยบายแรงงานที่สมบูรณ์ เพื่อที่จะสร้างโอกาสการมีงานทำของผู้ใช้แรงงานอย่างเท่าเทียม และสร้างเงื่อนไขให้เอื้อต่อการสร้างงานอิสระ การปรับปรุงฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมและการฟื้นฟูฝีมือแรงงาน

ในเดือนกรกฎาคมปี ค.ศ. 2000 สหรัฐอเมริกาและเวียดนามได้ลงนามในข้อตกลงทวิภาคีซึ่งมีจุดมุ่งหมายในการขยายความสัมพันธ์ทางการค้าในระดับปกติกับเวียดนาม โดยได้มีการตกลงลดภาษีขาเข้าจากเวียดนาม เพื่อแลกกับข้อตกลงที่เวียดนามจะปฏิรูปเศรษฐกิจไปสู่ระบบตลาดอย่างกว้างขวาง ถึงแม้ว่าข้อตกลงทวิภาคีดังกล่าวจะไม่ได้ระบุประเด็นเรื่องสิทธิแรงงานไว้เป็นการเฉพาะ การอภิปรายในรัฐสภาสหรัฐอันเกี่ยวกับเรื่องข้อตกลงดังกล่าว ก็คงต้องระบุประเด็นเกี่ยวกับแรงงานในเวียดนามอยู่นั่นเอง

อนึ่ง ในวันที่ 22 สิงหาคม 2006 สถานเอกอัครราชทูตเวียดนามประจำสหรัฐอเมริกาได้แถลงข่าวเกี่ยวกับข้อตกลงร่วมระหว่างเวียดนามกับสหรัฐอเมริกาว่าด้วยประเด็นแรงงาน โดยระบุว่า รัฐบาลเวียดนามได้มีการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและนโยบายเกี่ยวกับแรงงานอย่างสำคัญเพื่อส่งเสริมสิทธิและมาตรฐานการใช้แรงงาน ข่าวยังระบุว่า ในเดือนตุลาคม 2006 สหประชาชาติเวียดนามจะลงมติรับรองการแก้ไขกฎหมายแรงงาน เช่นกฎหมายแรงงานฉบับปรับปรุงปี 2006 กฎหมายว่าด้วยการฝึกอาชีพ กฎหมายเกี่ยวกับการประกันภัยภาคเอกชน และกฎหมายเกี่ยวกับการส่งคนไปทำงานต่างประเทศ นอกจากนี้ยังได้มีการแก้ไขกฎหมายแรงงานในที่เป็นมาตรฐานหลัก โดยอาศัยความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อที่จะผ่านกฎหมายว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรองร่วม โดยเฉพาะในส่วนของสิทธิในการนัดหยุดงาน สหประชาชาติกำลังทบทวนประเด็นในกฎหมายแรงงานว่าด้วยการอนุญาตให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงานอิสระ นอกจากนั้นยังรวมถึงความพยายามที่จะสร้างความเข้มแข็งให้แก่กระบวนการเจรจาต่อรองร่วม และกลไกไตรภาคีในการให้ความคุ้มครองแก่คนงาน การเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจโลกจะเป็นโอกาสส่งเสริมให้เวียดนามได้ปรับปรุงมาตรฐานการใช้แรงงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่ดี¹

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและการผลิตเพื่อส่งออกของเวียดนาม

เมื่อสงครามโลกครั้งที่สองสิ้นสุดลงนั้น ประเทศผู้ชนะสงครามทั้งหลายได้พยายามที่จะฟื้นฟูบรรยากาศของการลงทุนและการค้าเสรีระหว่างประเทศ หลังจากที่บรรยากาศดังกล่าวต้องซบเซาลงในช่วงสงคราม ผลที่เกิดขึ้นจากความพยายามเช่นนี้ คือ การจัดตั้งองค์กรที่เรียกว่า องค์การการค้าระหว่างประเทศ (International Trade Organization) ขึ้นจากผลของการทำข้อตกลงที่เรียกว่า กฎบัตรฮาวานา (Havana Charter) ในปี 1946 ภายใต้อัตราการนี้ ประเทศสมาชิกสามารถทำการค้าการลงทุนระหว่างประเทศได้โดยเสรี ยกเว้นกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังนั้น ปัญหาสิทธิมนุษยชน จึงถูกมองว่าเป็นมาตรการกีดกันทางการค้า จนกระทั่งไม่มีการค้าระหว่างประเทศทุนนิยมเสรีกับประเทศในค่ายสังคมนิยม โดยที่ฝ่ายทุนนิยมเสริมองว่าประเทศในค่ายสังคมนิยมละเมิดสิทธิมนุษยชน

ครั้นเมื่อสิ้นสุดสงครามเย็นลงในกลางทศวรรษที่ 1980 มีการค้าการลงทุนระหว่างประเทศมากขึ้น โดยเฉพาะการค้าระหว่างโลกเสรีกับประเทศที่เคยเป็นสังคมนิยมในอดีต และประเทศกำลังพัฒนา การกีดกันทางการค้าด้วยการอ้างความต่างในลัทธินิยมสิ้นสุดลง แต่ก็เกิดข้อกีดกันที่มีไข่ภาษีใหม่ๆ (non-tariff barrier) อันได้แก่สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน สิทธิเด็ก สิ่งแวดล้อม ตลอดจนเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายธุรกรรมทางการเงิน

¹ Newsletter Vietnam Labour Right Issues 08/28 /2006

สำหรับในส่วนของแรงงานนั้น สหรัฐอเมริกา แคนาดา และกลุ่มสหภาพยุโรปถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในทางการค้าการลงทุนอย่างเสรีระหว่างประเทศ โดยเฉพาะเงื่อนไขในการทำสัญญาข้อตกลงการค้าเสรี (Free Trade Agreement: FTA) กับสหรัฐอเมริกา

ประเด็นด้านแรงงานที่ถูกนับรวมเข้าไว้ในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เกือบทั้งหมด ได้แก่ สิ่งที่ถูกกำหนดไว้ในอนุสัญญา (convention) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) โดยเฉพาะอนุสัญญาหลัก (Core Labour Standard) อันได้แก่สิทธิการเจรจาต่อรองร่วม (right to collective bargaining) สิทธิในการจัดตั้งองค์กรเพื่อการเจรจาต่อรอง (right to organize) การกำหนดมาตรฐานเพื่อการคุ้มครองแรงงาน เช่น เรื่องค่าจ้าง อายุการทำงาน ชั่วโมงทำงาน สภาพความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

ข้ออ้างของประเทศที่บังคับใช้มาตรฐานเหล่านี้ คือ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานในประเทศที่กำลังพัฒนาและป้องกันไม่ให้นักลงทุนแข่งขันขูดรีดแรงงาน (race to the bottom) ในประเทศด้อยพัฒนา แต่ในสายตาของนักลงทุนในประเทศด้อยพัฒนามองว่า เป็นการกีดกันพวกตนด้วยการพยายามเพิ่มต้นทุนเพื่อลดความสามารถในการแข่งขัน

ความจริงจะเป็นเช่นไร การบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบใดจะกระทบความสามารถในการแข่งขันของเวียดนามหรือไม่ มากน้อยเพียงใดย่อมเป็นเรื่องที่ต้องพิจารณาจากข้อเท็จจริงจากข้อมูลและทัศนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยที่ข้อมูลหลักๆ จะประกอบด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสถาบัน เช่น ตัวบทกฎหมาย องค์กรแรงงาน ความสามารถในการบังคับใช้ และปัญหารวมเข้ากับความเห็นและการวิเคราะห์จากผู้เกี่ยวข้องทั้งจากภาครัฐและภาคเอกชน

ภาคการลงทุนในอุตสาหกรรมส่งออกในภาพรวมของเศรษฐกิจเวียดนาม

เศรษฐกิจเวียดนามในช่วง 10 ปีที่ผ่านมาขยายตัวอย่างรวดเร็วในทุกด้าน โดยมีอัตราการเติบโตของรายได้ประชาชาติต่อเนื่องกันนับตั้งแต่ปี 2001 ถึง 2008 (และ 2010 โดยการประมาณ) ระหว่างร้อยละ 7-8 (ยกเว้น 4.4 ในปี 2002) ซึ่งเป็นอัตราเดียวกับเศรษฐกิจไทยในช่วง 3 แผนแรกคือ ระหว่างทศวรรษหลังคริสต์ทศวรรษ 1960-1970 เป็นผลให้รายได้ต่อหัวเพิ่มขึ้นเป็น 2 เท่าตัว คือ จาก 407.5 เป็น 880 เหรียญสหรัฐอเมริกา พร้อมกันนั้นภาคการค้าการลงทุนจากต่างประเทศก็เพิ่มขึ้น โดยที่มูลค่าสินค้าออกเพิ่มขึ้นถึงสี่เท่าตัว คือ จาก 16.74 พันล้านเหรียญสหรัฐ เป็น 75.6 พันล้านเหรียญในช่วงเวลาเดียวกัน

ตาราง ดัชนีทางเศรษฐกิจ

รายการ	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008 (F)	2009 (F)	2010 (F)
จีดีพี แท้จริง (% เติบโต)	7.1	4.4	7.25	7.4	7.5	8.2	8.5	8.2	8.7	8.5
จีดีพี ต่อหัว (เหรียญสรอ.)	407.5	394	482.2	564	638	720	667.4	730	805.6	880
ส่งออก (FOB พันล้านสรอ.)	16.74	16.23	12.61	24.56	16.87	38.9	48.39	8.71	64.1	75.6
นำเข้า (FOB พันล้านสรอ.)	17.71	18.26	14.79	29.36	18.95	44.35	60.83	12.99	66.8	76.8
ดุลการค้า (FOB พันล้านสรอ.)	-1	-2.03	-2.18	-4.8	-2.8	-5.45	-12.44	-4.28	-2.7	-1.2

Source: www.vvg.Vietnam.com

เมื่อพิจารณาฐานะความสำคัญของผู้ส่งออกแล้ว จะพบว่านักลงทุนหรือธุรกิจจากต่างประเทศมีบทบาทสำคัญว่าธุรกิจภายในประเทศในการส่งออกกล่าวคือ ธุรกิจต่างชาติที่มาลงทุนในเวียดนามส่งสินค้าออกมีมูลค่าถึงร้อยละ 57.45 ในขณะที่นักลงทุนในประเทศส่งออกเพียง ร้อยละ 42.55 ครั้นเมื่อพิจารณารายการสินค้าส่งออกที่สำคัญๆ พบว่าสิ่งทอเสื้อผ้าและผลิตภัณฑ์รองเท้ามีมูลค่ารวมกันถึงร้อยละ 24.32 ของมูลค่าการส่งออก ทั้งหมด นับเป็นมูลค่าที่มีลำดับความสำคัญเป็นลำดับสองของการส่งออกโดยบริษัทต่างชาติในเวียดนามรองจากน้ำมันดิบ

รายการดังกล่าวนี้เองที่เป็นประเด็นหลักที่อาจได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ตาราง 2 รายการส่งออกหลักของเวียดนาม (ณ เดือนธันวาคม 2006)

รายการ	ล้านเหรียญสหรัฐ ¹	ร้อยละ
มูลค่าส่งออกรวม	32,233	100
ธุรกิจในประเทศ	13,716	42.55
ธุรกิจลงทุนโดยต่างประเทศ	18,517	57.45
น้ำมันดิบ	7,387	22.92
สินค้าออกอื่นๆ	11,130	34.53
สินค้าออกที่สำคัญ		
น้ำมันดิบ	7,387	22.92
ถ่านหิน	658	2.04
ถั่วลิสง	33	0.1
อาหารทะเล	2,741	8.5
มะม่วงหิมพานต์	486	1.51
สินค้าอิเล็กทรอนิกส์และคอมพิวเตอร์	1,442	4.47
ข้าว	1,399	4.34
กาแฟ	725	2.25
ยางแผ่น	787	2.44
พริกไทดำ	152	0.47
ชา	100	0.31
ผลิตภัณฑ์รองเท้า	3,005	9.32
สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม	4,806	14.91

ที่มา : www.vvg.Vietnam.com

สถานการณ์แรงงานในเวียดนาม

ความขัดแย้งด้านแรงงานอันเนื่องมาจากปัญหาการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ปรากฏขึ้นอย่างชัดเจนในภาคอุตสาหกรรมที่เกิดจากการลงทุนจากต่างประเทศ (FDI)

อุตสาหกรรมเหล่านี้กระจุกตัวอยู่ทางภาคใต้ของประเทศ ใน 3 จังหวัดที่มีความหนาแน่นมากน้อยตามลำดับได้แก่ บิ่งยาง (Binh Giong) ดองไน (Dong Nai) และ โฮจิมินห์ ซิตี้ (Ho Chi Minh City)

ความขัดแย้งด้านแรงงานในอุตสาหกรรมที่มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment: FDI) มีความรุนแรงผิดปกติโดยที่ระหว่างปี 1995-2006 มีการนัดหยุดงานทั่วประเทศ 1,333

ครั้ง เป็นการหยุดงานในภาค FDI 878 ครั้ง หรือคิดเป็นสัดส่วนถึง 66% เป็นที่น่าสังเกตว่า ในปี 2006 ปีเดียว การนัดหยุดงานในภาค FDI มีถึง 70.7% ของการนัดหยุดงานในช่วงดังกล่าว²

โครงสร้างแรงงานและความขัดแย้งในภาคอุตสาหกรรม FDI

จากรายงานของสถาบันเพื่อแรงงานและสภาพแรงงาน ปรากฏว่าร้อยละ 85 ของแรงงานในภาคนี้เป็นหญิง ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องหนัง อายุระหว่าง 18-30 ปี ครึ่งหนึ่งเป็นโสด สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยม อายุงานน้อย

น้อยกว่า 1 ปี	13%
1-5 ปี	60%
6-10 ปี	16%

ค่าจ้างอยู่ระหว่าง 1-2 ล้านดอง (Dong)³ เฉลี่ยประมาณ 100 เหรียญสหรัฐ ค่าจ้างที่ต่ำทำให้ลูกจ้างไม่พอกิน ต้องดิ้นรนทำงานล่วงเวลา ซึ่งได้ค่าจ้างไม่มากกว่าอัตราค่าจ้างในเวลาทำงานปกติ รวมถึงการขกยอทรัพย์สินของนายจ้าง

ค่าจ้างต่ำยังมีผลให้ลูกจ้างมีอัตราไม่แต่งงานสูงถึงครึ่งหนึ่งของจำนวนทั้งหมด

สวัสดิการที่บริษัทให้ไม่ได้ช่วยผ่อนคลายภาระของลูกจ้าง จากรายงานพบว่าหลายบริษัทมีห้องพักว่างเป็นจำนวนมาก เพราะลูกจ้างไม่ยอมเข้าอยู่เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของห้องพักที่เคร่งครัดเข้มงวดได้ คงมีผู้อยู่หอพักราว 6% เท่านั้น

จากการสำรวจรายจ่ายของลูกจ้างต่อเนื่องพบว่า จากค่าจ้าง ขั้นต่ำ 800,000 ดอง ลูกจ้างมีรายจ่ายดังนี้

ค่าเช่าที่อยู่อาศัย	200,000
ค่าอาหาร	500,000
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	100,000

ด้วยเหตุนี้เมื่อมีการสำรวจความคิดเห็นลูกจ้างจึงพบว่า 95% มีรายจ่ายไม่พอกับรายได้

การปรับตัวของลูกจ้างทำโดยวิธีต่างๆ ดังนี้

6.5%	ทำงานวันละ 10 ชั่วโมงขึ้นไป
18%	ทำงานวันละ 8-10 ชั่วโมง
25%	ทำงาน 7 วันต่อสัปดาห์

คนงานโดยเฉลี่ยทำล่วงเวลา 500-600 ชั่วโมงต่อปี

² เก็บความจากรายงานราชการภาษาเวียดนามของสถาบันเพื่อแรงงานและสภาพแรงงาน (Vien Cong Nhan va Cong Doan) เรื่อง “รายงานการวิจัยเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ในอุตสาหกรรม FDI

³ บาท = 400 ด่ง โดยประมาณ

ซึ่งทั้งหมดนี้ขัดกับบทบัญญัติของกฎหมายแรงงานเวียดนามในเรื่องชั่วโมงทำงาน โดยที่กฎหมายบัญญัติให้ทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง และห้ามทำงานล่วงเวลาเกิน 200 ชั่วโมง ต่อปี ขณะเดียวกันก็กำหนดให้ทำงานปกติไม่เกิน 6 วันต่อสัปดาห์⁴ ผลจากการที่ต้องทำงานเกินกำหนดทำให้ลูกจ้างอยู่ในฐานะเครียด และมีกระเบิดออกมาเป็นการนัดหยุดงาน โดยเฉพาะในช่วงก่อนเทศกาลตรุษญวน (Tet) ในเดือนมกราคม-กุมภาพันธ์ โดยเฉพาะในเดือนพฤศจิกายน ซึ่งเป็นช่วงที่มีการพิจารณาปรับเงินเดือนประจำปี

บทบาทของสหภาพแรงงาน

ตามกฎหมายแรงงาน สหภาพแรงงานมีหน้าที่โดยตรงในการคุ้มครองสภาพการจ้างของลูกจ้าง สหภาพแรงงานเป็นเสมือนหนึ่งกลไกของรัฐในการคุ้มครองลูกจ้าง ทั้งในทางอุดมการณ์และทางการปกครอง โดยที่พรรคสังคมนิยมเวียดนาม ซึ่งเป็นรัฐบาลนั้น พัฒนามาจากพรรคแรงงาน (Lao Dong) ดังนั้น สหภาพแรงงานเวียดนามจึงต่างกับประเทศเพื่อนบ้านที่สมาทานลัทธิทุนนิยมเสรีตรงที่เวียดนามอาจถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่มีเสรีภาพในการเลือกสหภาพแรงงาน (นอกจากบังคับให้เลือก) ในขณะที่ประเทศอื่นไม่มีสหภาพจะให้เลือกเพราะมีการกีดกันหรือขัดขวางการเกิดขึ้น

สำหรับความเห็นที่มีต่อสหภาพแรงงานนั้น จากรายงานการวิจัยฉบับเดียวกัน แสดงให้เห็นว่า จากจำนวนสมาชิก 59% ของลูกจ้างทั้งหมดมี 5.3% เท่านั้นที่ตอบว่าอยากเป็นสมาชิก ส่วนใหญ่รู้สึกว่ สหภาพแรงงานไม่สู้มีบทบาทในการยกระดับความเป็นอยู่ของลูกจ้างสักเท่าใดนั้น เนื่องจาก 1) สหภาพแรงงานเป็นสิ่งที่ถูกบังคับให้เกิดขึ้นตามกฎหมาย และ 2) กรรมการไม่มีเวลาทำงานให้สมาชิก เพราะต้องทำงานเลี้ยงตัว เนื่องจากค่าจ้างต่ำ

วิเคราะห์ความเห็นของผู้เกี่ยวข้องกับสถานการณ์แรงงานและการนำมาตรฐานแรงงานมาใช้

จากพื้นฐานความเป็นประเทศสังคมนิยมที่พยายามนำอาณานิคมมาใช้ในบางระดับ กระบวนการใช้และจัดสรรทรัพยากรทางเศรษฐกิจเวียดนามก็ยังคงมีรัฐที่แสดงบทบาทนำอยู่เป็นอย่างมาก การยอมรับหรือนำเอามาตรฐานระหว่างประเทศใหม่ๆ มาใช้ ย่อมไม่สามารถจะเกิดขึ้นได้โดยปราศจากการรับรู้ ศึกษา หรือการอนุญาตจากภาครัฐ แม้จะมีสถาบันเอกชนหรือภาคประชาชนเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ แต่ความสัมพันธ์กับรัฐขององค์กรเหล่านั้นก็ไม่อาจถือได้ว่าเป็นไปในแบบที่เราจะคาดหวังได้ในประเทศทุนนิยมเสรี ไม่ว่าจะเป็นบทบาทของสถาบันสหภาพแรงงานหรือสภาองค์กรนายจ้างก็ตาม ด้วยเหตุนั้นการจะเข้าใจถึงความเป็นไปได้และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในการใช้มาตรฐาน

⁴ ก่อนจะมีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานครั้งล่าสุดในปีนี้ กฎหมายไม่กำหนดอัตราค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลาซึ่งหมายถึงความว่า ถ้ามีการตกลงทำงานล่วงเวลา ค่าจ้างจะเป็นไปตามอัตราชั่วโมงทำงานปกติ เว้นแต่จะเป็นไปตามข้อตกลงกับสหภาพแรงงาน

แรงงานระหว่างประเทศในเวียดนาม ย่อมไม่อาจเป็นไปได้หากละเลยไม่ศึกษาจากความเห็นของผู้ที่รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ในภาครัฐ

ผู้ที่ให้คำตอบในเรื่องนี้เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงกับเรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศคนหนึ่ง คือ รองผู้อำนวยการสถาบันแรงงานและกิจการสังคม (Institute of Labour Science and Social Affairs)⁵ ส่วนอีกคนหนึ่งจากภาครัฐ คือ เลขาธิการของสถาบันนโยบายและยุทธศาสตร์อุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรมและการค้า (Institute for Industry Policy and Strategy)⁶ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ทำการศึกษาปัญหาอุตสาหกรรมและการค้ารวมทั้งการทำข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบายอุตสาหกรรมและการค้าให้กับรัฐบาล

สำหรับในภาคเอกชนนั้น ผู้ที่ให้ข้อมูลได้แก่ ประธาน และ CEO ของบริษัท Elcom ซึ่งเป็นบริษัททำธุรกิจด้านโทรคมนาคมที่ใหญ่เป็นอันดับ 2 ของเวียดนาม และเป็นกรรมการขององค์กรธุรกิจและนายจ้างหลายแห่ง รวมทั้งหอการค้าและอุตสาหกรรมเวียดนาม (Vietnam Chamber of Commerce and Industry: VCCI)⁷ ซึ่งเปรียบเสมือนสภาอุตสาหกรรมและหอการค้ารวมกัน

ส่วนตัวแทนภาคแรงงานซึ่งควรจะเป็นผู้ให้ข้อมูลในฐานะตัวแทนภาคหนึ่งขององค์กรไตรภาคี ซึ่งเป็นที่นิยมในการศึกษาและบริหารกิจการแรงงานนั้น สำหรับในเวียดนามแล้วภาคส่วนดังกล่าวมักจะตกอยู่ในความกังขาว่า จะสามารถสะท้อนความเป็นจริงได้มากน้อยหรือตรงไปตรงมาเพียงใด เมื่อต้องกล่าวถึงบทบาทของภาครัฐ เนื่องจากองค์กรสหภาพแรงงานในระบบสังคมนิยมนี้เป็นตัวแทนตามกฎหมายของภาครัฐ (ของผู้ใช้แรงงาน) ในการตรวจสอบและคุ้มครองประโยชน์ของผู้ใช้แรงงาน ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเลือกที่จะหาข้อมูลด้านแรงงานจากผู้ที่ไม่ใช่ตัวแทนอย่างเป็นทางการของสหภาพแรงงาน หากแต่เป็นเอ็นจีโอด้านแรงงาน ซึ่งมีประสบการณ์ในการทำกิจกรรมอิสระกับองค์กรระหว่างประเทศหลายแห่ง รวมทั้งการทำวิจัยให้กับธนาคารโลกและองค์การการค้าโลก⁸

ภาพที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลที่เกิดจากการสัมภาษณ์และแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้ให้ข้อมูลทั้งสามฝ่ายปรากฏว่า ดังนี้

ปัญหาแรงงานที่สำคัญของเวียดนามในขณะนี้ คือ ปัญหาการพิพาทแรงงานอันเนื่องมาจากการเอาเปรียบแรงงานในรูปแบบต่างๆ ทั้งการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำ เมื่อเทียบกับอัตราเงินเฟ้อ ซึ่งขยายตัวขึ้นอย่างรวดเร็ว และการให้ทำงานด้วยชั่วโมงที่ยาวนานเกินกว่ากฎหมายแรงงานกำหนด โดยเฉพาะ การให้ทำงานล่วงเวลาที่เกินจำนวนชั่วโมงขั้นสูงที่กฎหมายกำหนดไว้ ความขัดแย้งนี้มักเกิดในภาคการผลิตเพื่อส่งออก อันเป็นผลของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ (Foreign Direct Investment) โดยเฉพาะโรงงานของชาวเกาหลีและไต้หวัน ซึ่งเป็นประเทศทุนนิยมที่เติบโตมาบนพื้นฐานของการใช้แรงงานบังคับภายใต้รัฐบาลเผด็จการ

⁵ Dr.Nguyen Thi Lan Huong

⁶ Dr. Phan Dang Tuat

⁷ Phan Chien Thang

⁸ Nguyen Quoc Tuan

มาตรฐานแรงงานในเวียดนามเป็นอย่างไร

จากการสัมภาษณ์ข้าราชการระดับสูงทั้งจากกระทรวงแรงงานและกระทรวงการค้าและอุตสาหกรรม ต่างก็เห็นตรงกันว่า การขยายตัวของการลงทุน ทั้งจากภายในและภายนอกประเทศนั้น ทำให้ภาครัฐไม่สามารถติดตามให้การคุ้มครองแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ภาครัฐเห็นว่า จำเป็นที่จะต้องให้การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจกับนักลงทุน ในเรื่องการคุ้มครองแรงงานตามที่ปรากฏอยู่ในกฎหมายฉบับต่างๆ ของเวียดนาม

ต่อประเด็นนี้รองผู้อำนวยการสถาบันวิทยาศาสตร์แรงงานและกิจการสังคม ในฐานะผู้รับผิดชอบ ต่อปัญหาแรงงานโดยตรง เห็นว่า มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะสามารถเข้ามามีบทบาทในทางเสริมสร้าง การคุ้มครองแรงงานด้วยการกำกับการใช้แรงงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะมีบทลงโทษ (sanction) ที่มีผลต่อการค้าโดยตรง

อย่างไรก็ตาม เอ็นจีโอและผู้นำสหภาพแรงงานหลายคน ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่องประสิทธิภาพ ในการบังคับใช้ดังกล่าว เนื่องจากยังไม่มีเหตุการณ์ปรากฏให้เห็นถึงความจริงในการคว่ำบาตรลงโทษธุรกิจที่ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน นอกเสียการเข้าไปช่วยแนะนำหรือจัดโครงการปรับการบริหารบุคคลให้ สอดคล้องกับมาตรฐานเท่านั้น

ต่อประเด็นการวิจัยในหัวข้อการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานนี้ ผู้วิจัยคิดว่าเป็นประเด็นหลักประเด็น หนึ่งที่ต้องการคำตอบชัดที่สุดว่า หากมีการบังคับใช้กับเวียดนามจะมีผลต่อการค้าการลงทุนอย่างไร

ต้นทุนการบังคับใช้มีอะไรบ้าง

ในทัศนะของรองผู้อำนวยการสถาบันข้างต้น การนำเอามาตรฐานแรงงานเข้ามาใช้ในเวียดนาม อาจมีต้นทุนถึง 3 ประการได้แก่ ประการแรก การปรับปรุงกระบวนการบริหารแรงงานตามมาตรฐานระหว่าง ประเทศ อาจทำให้ผู้ประกอบการต้องใช้จ่ายเพิ่มขึ้นอันเป็นเหตุให้ความสามารถในการแข่งขันลดลงได้ แต่เหตุผลข้อนี้ เลขาธิการสถาบันนโยบายและยุทธศาสตร์อุตสาหกรรม ไม่เห็นด้วยในฐานะเลขาธิการ สถาบันเกี่ยวกับการกำหนดยุทธศาสตร์การค้าและการลงทุน เขาเห็นว่าความสามารถในการแข่งขันไม่จำเป็นต้อง ขึ้นกับต้นทุนค่าจ้าง ถ้าต้นทุนค่าจ้างจะมีบทบาทบ้างก็คงจะมีเป็นส่วนน้อย และในฐานะรัฐสังคมนิยม ที่ต้องดูแลความเป็นอยู่ของชนชั้นกรรมาชีพเป็นหลัก เขาไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องให้คนงานเสียสละให้กับ การเติบโตทางอุตสาหกรรม เลขาธิการสถาบันนโยบายและยุทธศาสตร์อุตสาหกรรม เห็นว่าความสามารถ หรือความได้เปรียบในการแข่งขันไม่จำเป็นต้องเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ การได้เปรียบเสียเปรียบ ในทางการค้าอาจขึ้นอยู่กับนโยบายการเมือง ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหรือการใช้มาตรการกีดกันต่างๆ และหากแม้ว่าจะเป็นปัจจัยทางเศรษฐกิจ ความสามารถแข่งขันได้หรือไม่ก็ไม่จำเป็นต้องเป็นแรงงานหรือ ค่าจ้าง เลขาธิการผู้นี้ ยกตัวอย่างว่า Toyota Camry ในเวียดนามแพงกว่าในไทย ทั้งๆ ที่ค่าแรงเวียดนามถูก

กว่าไทย เป็นเพราะเวียดนามไม่มีโรงงานผลิตชิ้นส่วนรองรับเหมือนไทย ต้องซื้อจากต่างประเทศเกือบทั้งหมด ทำให้ต้นทุนสูงกว่ามาก

สำหรับการปรับปรุงการบริหารแรงงานให้เข้ากับมาตรฐานสากล ซึ่งก่อให้เกิดภาระกับรายจ่ายของผู้ประกอบการนั้น บริษัทเจ้าของยี่ห้อผู้จ้างผลิตอาจมีงบประมาณอุดหนุนให้ดำเนินการ⁹ แต่ก็มักเข้าไปก้าวก่ายการใช้เงินให้เป็นไปตามทิศทางของตน ซึ่งมีผลเปลี่ยนแปลงวิธีบริหารของบริษัทผู้รับจ้างผลิตจนทำให้ผู้รับจ้างผลิตรู้สึกว่าการเสียความเป็นอิสระในการบริหารงานในแบบของตน ซึ่งเชื่อว่าสอดคล้องกับเงื่อนไขแวดล้อมที่สุดแล้ว

ประการที่สอง บริษัทรับจ้างผลิตส่วนใหญ่รับงานมากกว่า 1 บริษัท แต่ละบริษัทมีมาตรฐานแรงงานต่างกัน บางบริษัทต้องการมาตรฐานเท่ากับกฎหมายแรงงานของเวียดนาม บางบริษัทหรือบางยี่ห้อต้องการมาตรฐานที่เคร่งครัดหรือสูงกว่ากฎหมายทำให้บริษัทปรับปรุงกระบวนการและมาตรฐานการให้แรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ผลิตทุกรายไม่ได้ ครั้นจะรับผลิตให้แต่กับยี่ห้อที่มีมาตรฐานเดียวกันก็จะมีผู้จ้างน้อยราย เป็นผู้ให้ผู้จ้างมีอิทธิพลเหนือผู้รับจ้าง สามารถกำหนดเงื่อนไขต่างๆ ได้ตามต้องการ

ประการที่สาม มาตรฐานแรงงานบางข้อขัดต่อกฎหมายแรงงานของเวียดนามประเด็นสำคัญที่เห็นได้ชัดก็คือ การที่บริษัทผลิตสินค้าบางยี่ห้อเรียกร้องให้ลูกจ้างของบริษัทผู้ผลิตมีเสรีภาพในการจัดตั้งและเป็นสมาชิกร่วมการที่มีใช้สหภาพแรงงานตามกฎหมายและระบบสหภาพแรงงานของเวียดนามหากแต่เป็นไปตามระบบ “สากล” หรือการที่บริษัทเจ้าของยี่ห้อเรียกร้องให้มีการเปิดเสรีให้คนงานได้ทำงานล่วงเวลาเกินกว่าปีละ 200 ชั่วโมง นั้น มีผลเท่ากับการบังคับให้ประเทศต้องปรับเปลี่ยนกฎหมายซึ่งถือว่าสอดคล้องกับอุดหนุนและเงื่อนไขของการพัฒนาการเมืองของแต่ละประเทศโดยเฉพาะ จึงเป็นประเด็นที่ก่อให้เกิดความขัดข้องในการบริหารแรงงานขึ้น

ปัจจุบันและอนาคตของการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในเวียดนาม

จนถึงขณะนี้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้มาตรฐานแรงงานในเวียดนามก็ยังไม่ได้ว่าภาวะทางการค้าและการลงทุนในเวียดนามจะได้รับผลเช่นไร รองผู้อำนวยการสถาบันแรงงานศึกษาและกิจกรรมสังคม กล่าวว่าขณะนี้กระทรวงแรงงานกำลังดำเนินการศึกษาผลกระทบของเรื่องนี้ จุดยืนของรัฐบาลอยู่ที่การบังคับให้ผู้ประกอบการทุกรายปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายแรงงาน มาตรฐานระหว่างประเทศใดๆ ที่สอดคล้องกับมาตรฐานตามกฎหมายแรงงาน เป็นมาตรฐานที่รัฐบาลสนับสนุนให้ปฏิบัติตาม เช่น SA8000

พิเคราะห์จากความเห็นของรองผู้อำนวยการสถาบันแรงงานศึกษาและกิจกรรมสังคมแล้ว จะเห็นว่ารัฐบาลเวียดนามยังไม่จริงจังกระไรนักกับเรื่องนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเรื่องมาตรฐานการค้าระหว่างประเทศ

⁹ ผู้ให้สัมภาษณ์ยกตัวอย่างกรณีบริษัท Nike ที่มีงบประมาณอุดหนุนให้บริษัทรับจ้างผลิตปรับปรุงมาตรฐานการให้แรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานของ Nike

ยังไม่ก่อปัญหาใหญ่ให้กับเศรษฐกิจของเวียดนามก็ได้ (แม้ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานดังกล่าวนี้ จะมีส่วนสำคัญในมูลค่าการส่งออกในลำดับ 2 ดังกล่าวมาแล้วก็ตาม) ดังจะเห็นได้จากประสบการณ์ของกรรมการของกรรมการสภาหอการค้าและอุตสาหกรรมเวียดนาม¹⁰ ที่กล่าวว่า เรื่องมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไม่เคยเป็นวาระของการประชุมเลย ไม่ค่อยมีใครพูดถึงเมื่อเทียบกับกรณีการถูกฟ้องเรื่องการละเมิดสิทธิทางการค้าอื่นๆ

วิเคราะห์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับกฎหมายแรงงานของเวียดนาม

แม้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่บริษัทเจ้าของยี่ห้อสินค้าต่างๆ รวมถึงหน่วยงานที่ควบคุมติดตามการใช้แรงงานผลิตสินค้าเพื่อส่งออกไปยังประเทศที่มีความห่วงใยการใช้แรงงานในประเทศที่ผลิตเพื่อส่งออก ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศกำลังพัฒนาจะมีมากมายหลายมาตรฐานก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้ว เจ้าของยี่ห้อเหล่านั้น ไม่ได้มีความต้องการยกระดับมาตรฐานการใช้แรงงานในประเทศด้อยพัฒนามากไปกว่าการเรียกร้องให้ผู้ผลิตปฏิบัติตามมาตรฐานของกฎหมายแรงงานในแต่ละประเทศเท่านั้น ดังนั้น เมื่อมีการถามถึงนโยบายเกี่ยวกับการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในเวียดนาม ผู้รับผิดชอบระดับสูงของรัฐบาลเวียดนามจึงตอบอย่างสั้นๆ และชัดเจนว่า นโยบายคือ “การพยายามทำให้ผู้ผลิตปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน” เท่านั้น ดังนั้น การที่จะเข้าใจเรื่องราวของการใช้แรงงานในประเทศเวียดนาม จึงพิจารณาจากกฎหมายแรงงานของประเทศในสองประเด็นเท่านั้น คือ ตัวบทและการบังคับใช้

อย่างไรก็ตาม การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการการบังคับใช้กฎหมายในแต่ละประเทศเป็นเรื่องยากและซับซ้อน ทั้งยังไม่ใช่ประเด็นหลักของการวิจัยเรื่องนี้ สิ่งที่ได้จึงเป็นการศึกษาเฉพาะตัวบทบัญญัติของกฎหมาย และด้วยเหตุที่ผู้เขียนมีพื้นฐานความรู้กฎหมายแรงงานไทยอยู่บ้าง การวิเคราะห์เพื่อความเข้าใจในเรื่องนี้ จึงได้พยายามโยงเข้ากับกฎหมายแรงงานไทยเท่าที่จะทำได้

ในการศึกษาเปรียบเทียบกฎหมายแรงงานเวียดนาม ผู้เขียนพยายามจะพิจารณาเปรียบเทียบใน 3 ประเด็นหลักด้วยกัน ได้แก่ เรื่องการคุ้มครองแรงงาน การแรงงานสัมพันธ์ และการประกันสังคม

สำหรับในภาพรวมของกฎหมายแรงงานเวียดนามในทัศนะของผู้สังเกตการณ์แล้ว เขาพบว่า “On Paper, at least, Vietnam has some of the strongest labour laws in the world...” เหตุผลที่ว่าทำไมจึงมีข้อสังเกตเช่นนี้ ผู้เขียนใคร่ขอวิเคราะห์ตามลำดับดังต่อไปนี้

¹⁰ Phan Chien Thang

1. การคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายแรงงานเวียดนามกำหนดหน้าที่ของตัวไว้ชัดเจนว่า เป็นกฎหมายที่กำหนดความสัมพันธ์ด้านแรงงานระหว่าง คนที่รับค่าจ้างกับนายจ้างของตน

ในแง่ขอบข่ายการครอบคลุมบังคับใช้ กฎหมายแรงงานยังระบุการครอบคลุมอย่างกว้างขวาง คือ ครอบคลุมลูกจ้างทุกประเภท ของนายจ้างทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือสถานประกอบการในทุกประเภท รวมทั้งบอกไว้ชัดเจนว่าทุกรูปแบบของความเป็นเจ้าของกิจการ

ในแง่ตัวลูกจ้าง ผู้ที่ได้รับการคุ้มครองนอกจากลูกจ้างทั่วไปแล้ว กฎหมายยังระบุถึงลูกจ้างฝึกงาน และคนรับใช้ด้วย จะเห็นได้ว่า กฎหมายเวียดนามจะต่างกับไทยตรงที่กฎหมายไทยมีการจ้างงานบางประเภท และนายจ้างบางประเภทที่ไม่อยู่ภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เช่น นายจ้างแบบองค์กรมหาชน การจ้างงานแบบเหมาช่วง หรืองานนอกระบบ เป็นต้น ยิ่งกว่านั้นกฎหมายแรงงานไทยยังแทบไม่ให้การคุ้มครองคนรับใช้เลย นอกเหนือจากตัวบทแล้ว กฎหมายแรงงานเวียดนามยังกำหนดให้รัฐมีบทบาทผลักดันให้สัญญาจ้างที่ลูกจ้างกับนายจ้างทำกันขึ้นแต่ละครั้งนั้นมีมาตรฐานสูงกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนด¹¹

ในเรื่องการจ้างงานและการเลิกจ้างนั้น กฎหมายแรงงานได้กำหนดให้นายจ้างรับผิดชอบต่อการมีงานทำของลูกจ้างด้วย โดยระบุว่า การสร้างภาวะการมีงานทำเป็นความรับผิดชอบของ รัฐ สถานประกอบการ และสังคม (มาตรา 13) ด้วยเหตุนี้การเลิกจ้างจึงเป็นเรื่องที่ทำได้ยาก โดยจะทำได้ต่อเมื่อลูกจ้างทำผิดตามที่กฎหมายระบุไว้ มิฉะนั้น จะต้องผ่านการหารือกับสหภาพแรงงานประจำสภาพประกอบการนั้นๆ แล้ว และต้องให้สำนักงานแรงงานจังหวัดรับทราบ (มาตรา 17) พร้อมกับต้องการฝึกงานเพื่อให้เข้าได้กับความ ต้องการของตลาดแรงงานหรือต้องจ่ายเงินชดเชยตามแต่กรณี

ดังที่กล่าวมาแล้ว กฎหมายแรงงานขอมให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้าง ก็ต่อเมื่อสาเหตุการเลิกจ้างนั้น เข้าข่ายที่กฎหมายระบุไว้ เช่น ผิดสัญญา ป่วยหรือบาดเจ็บและไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หลังจากครบกำหนดที่กฎหมายอนุญาตให้ นายจ้างประสบความเสียหายด้วยสาเหตุสุดวิสัยและเมื่อนายจ้างยุติการดำเนินกิจการ ในการเลิกจ้างนายจ้างจะบอกกล่าวล่วงหน้า ซึ่งหลักเกณฑ์ในการบอกกล่าวล่วงหน้า นั้น มิได้ใช้ช่วงเวลาของการจ่ายค่าจ้างเป็นหลัก ดังกรณีกฎหมายไทย หากแต่ใช้

ความมั่นคงของสัญญาจ้างเป็นหลัก เช่น ในสัญญาจ้าง ซึ่งไม่มีกำหนดระยะเวลาต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 45 วัน ถ้ามีสัญญาจ้างระหว่าง 1-3 ปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน และ สำหรับการจ้างงานตามฤดูกาลที่มีสัญญาจ้างต่ำกว่าหนึ่งปี ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 3 วัน

¹¹ “รัฐจักสนับสนุนข้อตกลงสภาพการจ้าง ซึ่งเอื้อประโยชน์กับลูกจ้างยิ่งกว่าที่กำหนดไว้ในกฎหมายแรงงาน” มาตรา 9 กฎหมายแรงงาน 1994

วัน – เวลาทำงาน เวลาพักและค่าล่วงเวลา

กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีชั่วโมงทำงานไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง ยกเว้นในกรณีที่เป็นการงานยากลำบากอันตรายหรือที่เกี่ยวข้องกับสารอันตราย ชั่วโมงทำงานจะลดลง 1-2 ชั่วโมงต่อวัน นอกจากนั้นยังจำกัดการทำงานล่วงเวลาให้ได้ไม่เกินวันละ 4 ชั่วโมง หรือปีละไม่เกิน 200 ชั่วโมง ซึ่งในกรณีหลังนี้ กฎหมายไทยมิได้กำหนดไว้

เวลาพักระหว่างวัน กฎหมายกำหนดไว้ให้ได้ไม่น้อยกว่าวันละครึ่งชั่วโมง ซึ่งน้อยกว่ากฎหมายไทย แต่กฎหมายเวียดนามให้นับเวลาพักเข้าไว้ในชั่วโมงทำงานด้วย ซึ่งกฎหมายไทยไม่นับ ขณะเดียวกัน เวลาพักสำหรับคนงานกะกลางคืน (20.00-06.00 น. หรือ 21.00-05.00 น.) เพิ่มขึ้น 45 นาที โดยให้นับรวมไว้ในชั่วโมงทำงานด้วย นอกจากนั้น กฎหมายเวียดนามยังไม่อนุญาตให้มีการ “ควงกะ” หรือทำสองกะติดต่อกัน โดยกำหนดให้ผู้ที่ทำงานกะต้องได้พักไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง ก่อนที่จะเริ่มงานกะถัดไป

สิ่งที่ต่างกับกฎหมายแรงงานไทยอีกประการหนึ่ง คือ วันหยุดพักผ่อนประจำปี ในขณะที่กฎหมายไทยกำหนดวันพักผ่อนประจำปี สำหรับผู้ที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี คนละ 6 วัน กฎหมายแรงงานเวียดนามให้จำนวนวันพักผ่อนมากกว่าและแตกต่างกันไปตามความหนักเบาของลักษณะการทำงานกล่าวคือ:

- ก. 12 วัน สำหรับลูกจ้างในสถานการณ์ทำงานปกติ
- ข. 14 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในสภาพการทำงานที่หนัก เป็นอันตรายและเกี่ยวข้องกับสารอันตราย
- ค. 16 วัน สำหรับลูกจ้างที่ทำงานในสภาพการทำงานที่หนักสาหัส อันตรายที่สุดหรือเกี่ยวข้องกับสารอันตรายมากที่สุด

ลักษณะความหนักเบาของงานยังมีบทบาทในการกำหนดระยะเวลาการลาคลอดของลูกจ้าง ดังปรากฏในมาตรา 114 กล่าวคือ ลูกจ้างสตรีมีสิทธิลาคลอดตั้งแต่ 4-6 เดือน แตกต่างกันไปตามลักษณะความหนักเบาของงาน ความเป็นอันตรายและความใกล้ชิดไกลของที่อยู่อาศัยของลูกจ้าง ซึ่งต่างกับกรณีของไทยที่กำหนดให้การลาคลอดมีช่วงเวลา 90 วัน เท่ากันในทุกลักษณะงาน

การจ้างงานและการเลิกจ้าง

การขดเชยการเลิกจ้างเนื่องจากการปรับโครงสร้างธุรกิจ

ในกรณีที่มีการเลิกจ้างลูกจ้างซึ่งทำงานมาเป็นเวลาตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป อันเนื่องมาจากการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรหรือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี นายจ้างมีพันธะที่จะต้องให้การฝึกอบรมลูกจ้างให้สามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้ต่อไป เว้นแต่ไม่สามารถหางานภายในองค์กรได้ นายจ้างมีพันธะจะต้องจ่ายค่าชดเชยการเสียโอกาส ในการทำงานเป็นจำนวนเงินเท่ากับค่าจ้าง 1 เดือนต่อปี ของระยะเวลาที่ได้ทำงานกับบริษัท แต่จะต้องไม่น้อยกว่า 2 เดือน

ในกรณีที่การเลิกจ้างในวรรคต้นได้กระทำกับลูกจ้าง เป็นกลุ่มคน นายจ้างจะต้องประกาศรายชื่อลูกจ้างที่จะถูกเลิกจ้างตามลำดับความจำเป็นทางธุรกิจ อายุงาน ความชำนาญงาน เงื่อนไขทางครอบครัว และเงื่อนไขอื่นๆ นายจ้างเลิกจ้างได้ในที่สุดก็ต่อเมื่อได้ผ่านการหารือของคณะกรรมการบริหารสหภาพแรงงานประจำบริษัทแล้ว ทั้งที่เลิกจ้างจะสมบูรณ์ต่อเมื่อได้แจ้งให้สำนักงานแรงงานประจำท้องถิ่นรับทราบแล้ว (มาตรา 17)

เงื่อนไขการเลิกจ้างและการชดเชย

1. นายจ้างอาจยกเลิกสัญญาจ้างในสถานการณ์ต่อไปนี้ได้ (นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้เฉพาะในกรณีต่อไปนี้¹²)
 - ก. ลูกจ้างไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างซ้ำแล้วซ้ำอีก
 - ข. ลูกจ้างถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกปลดออกตามข้อความในมาตรา 85 แห่งกฎหมายฉบับนี้¹²
 - ค. เมื่อลูกจ้างป่วยหรือได้รับบาดเจ็บแล้ว ยังไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ภายหลังได้รับการบำบัดรักษาเป็นเวลา 1 ปี ในกรณีที่เป็นลูกจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา หรือ 6 เดือน ในกรณีที่เป็นลูกจ้างมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง หรือได้รับการบำบัดรักษาเป็นเวลากว่าครึ่งหนึ่งของสัญญาจ้าง ในกรณีการจ้างงานเป็นการเฉพาะหรือการจ้างงานตามฤดูกาล เมื่อลูกจ้างหายป่วยแล้ว นายจ้างต้องพิจารณาจ้างลูกจ้างรายนั้นต่อไป
 - ง. เมื่อนายจ้างจำเป็นต้องลดปริมาณการผลิตและการจ้างงานเพื่อก่อนสถานการณ์ภายหลังวินาศภัยทางธรรมชาติก่อนไฟไหม้ หรือในสถานการณ์ที่พ้นวิสัยการควบคุม
 - จ. เมื่อสถานประกอบการ องค์กร หรือนายจ้าง ยุติการดำเนินธุรกิจ
2. ก่อนที่จะมีการเลิกจ้างตามข้อ (ก), (ข) และ (ค) ในข้อบทที่ 1 ของมาตรานี้ นายจ้างจะต้องหารือและได้รับความเห็นพ้องจากกรรมการบริหารสหภาพแรงงาน หากไม่สามารถข้อยุติได้ คู่กรณีจะต้องยื่นรายงานต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในลำดับถัดไป 30 วันหลังจากที่ได้ยื่นเรื่องที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานแรงงาน นายจ้างสามารถตัดสินใจกระทำการเลิกจ้างได้ด้วยตัวเอง แต่จะต้องรับผิดชอบต่อการตัดสินใจนั้น เมื่อกรรมการสหภาพแรงงานหรือลูกจ้างไม่เห็นด้วยกับการตัดสินใจของนายจ้าง แต่ละฝ่ายต่างสามารถเรียกร้องให้นำเอากรณีความขัดแย้งเข้าสู่กระบวนการชี้ขาดที่กำหนดโดยกฎหมายได้

¹² ก.ลูกจ้างลักทรัพย์ “คิดสินบน เปิดเผยความลับของบริษัท

ข.ทำผิดซ้ำขณะอยู่ระหว่างถูกลงโทษ

ค.ขาดงานตั้งแต่ 7 วันขึ้นไปใน 1 เดือน หรือ 20 วันขึ้นไป หรือ 20 วันขึ้นไปใน 1 ปี โดยไม่มีเหตุผลอันควร

3. เมื่อนายจ้างตัดสินใจเลิกจ้างลูกจ้าง ยกเว้นในกรณี (ข) ของข้อบทที่ 1 ในมาตรานี้ นายจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นเวลาดังต่อไปนี้

- ก. ไม่น้อยกว่า 45 วันในกรณีการจ้างแบบไม่กำหนดระยะเวลา
- ข. ไม่น้อยกว่า 30 วัน ในกรณีการจ้างงานมีกำหนดเวลาระหว่าง 1-3 ปี
- ค. ไม่น้อยกว่า 3 วัน ในกรณีการจ้างงานแบบเฉพาะหรือการจ้างงานเป็นฤดูกาล ซึ่งมีช่วงเวลาน้อยกว่า 1 ปี

ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างในกรณีต่อไปนี้ (มาตรา 38)

1. ลูกจ้างซึ่งเจ็บป่วยหรือได้รับบาดเจ็บอันมีสาเหตุเนื่องมาจากการทำงานหรือเป็นโรคที่เกิดจากการทำงาน และยังคงได้รับการบำบัดรักษารายได้คำแนะนำของแพทย์ ยกเว้นในกรณีตามข้อ (ค) และ (จ) ของข้อบทที่ 1 ตามมาตรา 38 และกฎหมายฉบับนี้
2. ลูกจ้างซึ่งกำลังลาพักผ่อนประจำปี ลากิจ หรือการลาอื่นๆ ที่ได้รับการอนุมัติจากนายจ้างแล้ว
3. ลูกจ้างที่เป็นสตรี ซึ่งระบุไว้ในข้อบทที่ 3 ของมาตรา 111 ของกฎหมายฉบับนี้
4. (มาตรา 39)¹³

การเลิกจ้างที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย

1. ในกรณีที่นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างไม่เป็นตามกฎหมาย นายจ้างต้องบรรจุลูกจ้างกลับเข้าไปทำงานใหม่ พร้อมทั้งจ่ายค่าชดเชย เป็นจำนวนเท่ากับจำนวนเงินที่ขาดไปจากการถูกเลิกจ้างนั้น แต่หากลูกจ้างปฏิเสธที่จะกลับเข้าไปปฏิบัติงาน นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยจำนวนข้างต้นพร้อมกับค่าป่วยการตามที่ระบุไว้ในข้อบทที่ 1 ของมาตรา 42 ในกฎหมายฉบับนี้

2. ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายยุติสัญญาจ้างโดยผิดกฎหมายลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชยตามกฎหมาย

3. ในกรณีที่ลูกจ้างเป็นฝ่ายยุติสัญญาจ้าง โดยไม่ได้รับความยินยอมจากนายจ้าง ลูกจ้างต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม (ถ้ามี) ตามกฎหมาย

4. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างโดยมิได้บอกกล่าวล่วงหน้า ฝ่ายที่ละเมิดกฎหมายจะต้องชดเชยอีกฝ่ายหนึ่งด้วยค่าจ้างเท่ากับจำนวนวันที่มิได้บอกกล่าวล่วงหน้า (มาตรา 41)

ค่าชดเชยการเลิกจ้าง

1. ในกรณีที่ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานประกอบการของนายจ้างเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ถูกเลิกจ้าง นายจ้างต้องจ่ายค่าชดเชยไม่น้อยกว่าปีละครั้งเดือน

¹³ ห้ามมิให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างสตรีด้วยสาเหตุ เนื่องจากแต่งงาน มีครรภ์ ลาคลอด หรือต้องเลี้ยงดูบุตรที่อายุต่ำกว่า 12 เดือน เว้นแต่ในกรณีที่นายจ้างยุติการประกอบการ

2. ในกรณีที่มีการเลิกจ้างตามข้อ (ก) และ (ข) ของข้อบทที่ 1 ตามมาตรา 85 ของกฎหมายฉบับนี้ ลูกจ้างจะไม่ได้รับเงินชดเชย (ก) ทุจริต ข เปิดเผยความลับ)

จากข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานที่กำหนดไว้ในกฎหมาย แสดงให้เห็นว่ากฎหมายแรงงานของเวียดนามได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานไว้อย่างละเอียดในหลายกรณี มีมาตรฐานสูงกว่าในประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ประเด็นเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน การคุ้มครองแรงงานสตรี การจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นต้น ดังนั้น หากมีการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะมาตรฐานบางสำนัก เช่น SA 8000 ซึ่งเป็นมาตรฐานที่รับกันอย่างเป็นสากล เวียดนามจะไม่ถูกกระทบกระเทือนแต่อย่างใด เว้นแต่จะมีปัญหาในเรื่องความเข้มงวดในการบังคับใช้กฎหมายเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ ข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องมาตรฐานแรงงาน จึงยืนยันอย่างเต็มที่ให้สัมภาษณ์ไว้ว่า ไม่รู้สึกหนักใจหากมีการใช้มาตรฐานแรงงานที่เป็นที่ยอมรับอย่างสากล เช่น SA8000 เพราะมาตรฐานนี้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของเวียดนาม

อัตราค่าจ้างล่วงเวลา (มาตรา 61)

(ก) ในวันทำงานปกติ 150% ของอัตราปกติ

(ข) วันหยุดประจำสัปดาห์ หรือ วันหยุดอื่นๆ 200% ของอัตราปกติ

ลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในเวลากลางคืนมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาตามข้อบทที่ 2 ของมาตรานี้

2. การแรงงานสัมพันธ์

แม้กฎหมายว่าด้วยแรงงานสัมพันธ์กับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานจะมีได้แยกเป็นคนละฉบับเหมือนกฎหมายแรงงานไทย แต่ส่วนที่เป็นแรงงานสัมพันธ์ก็แยกออกเป็นบทๆ ซึ่งรวมอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานของประเทศทั้งหมด ส่วนสำคัญของกฎหมายว่าด้วยการแรงงานสัมพันธ์ปรากฏอยู่ในบทว่าด้วยสัญญาจ้างงาน และข้อตกลงร่วมรวมทั้งบทที่ว่าด้วยสภาพแรงงานโดยเฉพาะ

สาระสำคัญของสัญญาจ้างงานก็คือ ข้อตกลงระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ว่าด้วยสภาพการจ้างอันประกอบด้วยประเด็นสำคัญๆ เช่น ค่าตอบแทนการทำงาน สภาพการทำงาน สิทธิและหน้าที่ของนายจ้าง ลูกจ้าง ภายใต้ความสัมพันธ์ในกระบวนการสร้างผลผลิต

กฎหมายว่าด้วยสัญญาจ้างงานนี้ แบ่งการจ้างงานเป็น 3 ประเภท ด้วยกันคือ

1. สัญญาจ้างที่ไม่กำหนดระยะเวลา
2. สัญญาจ้างระหว่าง 1-3 ปี
3. สัญญาจ้างงานตามฤดูกาลที่มีอายุน้อยกว่า 1 ปี

กฎหมายยังบังคับมิให้มีการทำสัญญาจ้างระยะสั้นในกรณีทำงานมีลักษณะประจำและมีระยะเวลาการดำเนินการยาวนานกว่า 1ปี ยกเว้นในการจ้างงานชั่วคราว เพื่อทดแทนลูกจ้างที่ลางานชั่วคราว ลาคลอด หรือการลางานชั่วคราวอื่นๆ

สาระสำคัญของสัญญาจ้างจะต้องประกอบด้วยประเด็นต่อไปนี้

- ลักษณะการทำงาน
- ชั่วโมงทำงานและการหยุดพัก
- ค่าจ้างและเงินเดือน
- สถานที่ทำงาน
- ระยะเวลาการจ้าง
- การคุ้มครองการมีงานทำและสภาพความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน
- เงื่อนไขการประกันสังคม (มาตรา 29)

น่าสังเกตว่า กฎหมายแรงงานเวียดนามให้เสรีภาพในการทำงานแก่ลูกจ้างมากกว่ากฎหมายไทย กล่าวคือ ลูกจ้างสามารถทำสัญญาจ้างกับนายจ้างได้มากกว่า 1 ราย หากลูกจ้างสามารถทำงานนั้นได้อย่างเต็มที่ แต่เพื่อประกันว่าการทำสัญญาดังกล่าวจะไม่เป็นการจับจองงานไว้ให้ผู้อื่นเหมาะสมต่อ กฎหมายจึงกำหนดให้ผู้ที่ทำสัญญาเป็นพนักงานนั้น โดยตัวเอง และกำหนดไว้ว่าการโอนงานที่ตนทำสัญญาไว้ไปให้คนอื่นทำนั้นผิดกฎหมาย

สัญญาจ้างยังสะท้อนหลักประกัน ความมั่นคงของการทำงานของลูกจ้าง (มาตรา 30) ดังจะเห็นได้จากเงื่อนไขการพักงานดังต่อไปนี้

- ก. เมื่อลูกจ้างถูกเกณฑ์ไปให้บริการทางทหารหรือบริการสาธารณะอื่นๆ ที่กำหนดโดยกฎหมาย
- ข. เมื่อลูกจ้างถูกกักตัวชั่วคราวในเรือนจำ
- ค. เมื่อตกอยู่ในเงื่อนไขอื่นๆ ที่ไม่สามารถทำงานปกติได้ ซึ่งเรื่องนี้จะต้องกำหนดร่วมกันระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม หากลูกจ้างต้องพักงานตามเงื่อนไข ข้อ ก. และ ข้อ ค. นายจ้างจะต้องบรรจุลูกจ้างกลับเข้าทำงานเมื่อสิ้นสุดการพักงาน แต่หากการพักงานเกิดขึ้นเพราะลูกจ้างถูกกักตัวชั่วคราวในเรือนจำ (ข้อ ข.) การบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงานให้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากทางราชการ

สำหรับกรณีที่จะต้องเลิกจ้างลูกจ้างกฎหมายยอมให้เลิกจ้างด้วยสาเหตุสุดวิสัย เช่น ตลาดไม่มีความต้องการชั่วคราว กฎหมายอนุญาตให้นายจ้างมอบหมายให้ลูกจ้างไปปฏิบัติหน้าที่อื่นเป็นเวลาไม่เกิน 60 วัน ในกรณีนี้นายจ้างต้องแจ้งลูกจ้างล่วงหน้า 3 วัน โดยระบุช่วงเวลาที่ให้ไปปฏิบัติงานและลักษณะงานที่จะต้องเหมาะสมกับสุขภาพและเพศของลูกจ้าง

ในกรณีที่มีการย้ายงานชั่วคราวดังกล่าว ลูกจ้างจะต้องได้ค่าจ้างในงานใหม่ตามความเหมาะสม หากค่าจ้างใหม่ต่ำกว่าค่าจ้างเดิม ลูกจ้างจะต้องได้ค่าจ้างเท่ากับอัตราเดิมไม่น้อยกว่า 30 วัน ส่วนช่วงเวลาที่เหลือลูกจ้างต้องได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ของอัตราเดิม แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 34)

กรณีนี้ต่างกับประเทศไทยที่ยอมให้นายจ้างปิดงานชั่วคราว โดยจ่ายค่าจ้างเพียงครึ่งเดียวตลอดระยะเวลาการปิดงานนั้นและไม่ระบุว่าต้องไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (มาตรา 75 พรบ.คุ้มครองแรงงาน 2541)

ในกรณีที่ต้องเลิกจ้าง กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเลิกจ้างลูกจ้างได้เฉพาะในกรณีที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น (มาตรา 38)

นอกจากสัญญาจ้างงานแล้ว ลูกจ้างยังได้รับหลักประกันจากบทบัญญัติข้อตกลงร่วมอีกด้วย กระนั้นก็ตาม กฎหมายว่าด้วยข้อตกลงร่วม (บทที่ 4 มาตรา 44) กำหนดว่า รัฐสนับสนุนให้คู่กรณีทำข้อตกลงร่วมบนเงื่อนไขที่สูงกว่าเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมาย

การจ้างเหมาช่วง

กฎหมายกำหนดให้นายจ้างเจ้าของกิจการที่จะใช้การจ้างเหมาช่วงรับผิดชอบในการเตรียมรายชื่อและที่อยู่ของผู้รับจ้างเหมาช่วงแต่ละรายพร้อมทั้งรายชื่อลูกจ้างของตนขึ้น และจะต้องกำกับให้นายจ้างเหมาช่วงปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับค่าจ้างและสุขภาพในการทำงาน

ในกรณีที่ผู้รับเหมาหรือตัวแทนไม่ปฏิบัติตามเงื่อนไขข้างต้น นายจ้างเจ้าของกิจการจะต้องรับผิดชอบต่อการจ่ายทั้งหมดให้กับลูกจ้าง โดยที่สามารถไปไล่เบี้ยเอาจากผู้รับเหมาได้ในภายหลัง

สหภาพแรงงาน

กฎหมายแรงงานเวียดนามให้สหภาพแรงงานมีบทบาททั้งในกระบวนการคุ้มครองแรงงาน เช่น จะต้องได้รับการหารือก่อนที่นายจ้างจะเลิกจ้างลูกจ้าง และในกระบวนการแรงงานสัมพันธ์ในฐานะองค์กรที่มีบทบาทในการกำหนดสภาพการจ้างอย่างสำคัญ กล่าวคือ กฎหมายกำหนดว่าในกรณีที่มีการจัดตั้งธุรกิจขึ้นใหม่ จะต้องมีการจัดตั้งสหภาพแรงงานชั่วคราวขึ้นภายในหกเดือน เพื่อคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของลูกจ้าง สำหรับกิจกรรมของสหภาพแรงงานชั่วคราวนี้จะถูกสิทธิกำหนดขึ้นโดยรัฐและสมาพันธ์แรงงานกลางแห่งประเทศเวียดนาม (Vietnam General Confederation of Labour: VGCL)

กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างต้องให้ความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับสหภาพแรงงานสร้างเงื่อนไขที่เอื้ออำนวยต่อการทำกิจกรรมของสหภาพแรงงานและห้ามมิให้นายจ้างเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่เป็นผู้จัดตั้งเป็นสมาชิก หรือมีส่วนร่วมในองค์กรสหภาพแรงงานในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหภาพแรงงาน กฎหมายยังกำหนดให้นายจ้างต้องอนุญาตให้ลูกจ้างผู้นั้นมีเวลาทำงานให้สหภาพแรงงานตามสมควร โดยให้รับค่าจ้างเต็มเวลาที่จะให้กับลูกจ้างในการทำงานให้สหภาพแรงงานจะแตกต่างกันไปตามขนาดของสถานประกอบการ และข้อตกลงที่สหภาพมีกับนายจ้าง แต่ทั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่าเดือนละสามวัน

นอกจากนั้นกรรมการสหภาพแรงงานยังได้รับการคุ้มครองในเรื่องความมั่นคงในการทำงานเป็นพิเศษ โดยกฎหมายกำหนดว่าหากนายจ้างจะเลิกจ้างกรรมการสหภาพในสถานประกอบการของตน จะต้องได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นก่อน แต่ถ้าผู้ถูกเลิกจ้างนั้น

เป็นประธานสหภาพในสถานประกอบการ นายจ้างจะต้องได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการสหภาพในระดับสูงขึ้นไป

จากกฎหมายแรงงานเวียดนาม รัฐรับรององค์กรแรงงานระดับชาติเพียงแห่งเดียวคือ สมาพันธ์แรงงานกลางแห่งประเทศไทย (VGCL) โดยให้สมาพันธ์และองค์กรแรงงานในระดับรองลงมามีส่วนร่วมกับองค์กรภาครัฐและตัวแทนนายจ้างในการปรึกษาหารือและหาทางยุติปัญหาแรงงานสัมพันธ์ นอกนั้นยังกำหนดให้สหภาพแรงงานมีสิทธิเป็นตัวแทนจัดหางาน ศูนย์กลางพัฒนาฝีมือแรงงาน ศูนย์ปรึกษากฎหมาย และเป็นสำนักงานจัดการเกี่ยวกับสวัสดิการร่วมกันของคนงาน รวมทั้งการดำเนินการเกี่ยวกับสิทธิของคนงานตามกฎหมาย

องค์กรลูกจ้างระดับชาติ

องค์กรลูกจ้างระดับชาติของเวียดนามมีแห่งเดียวคือ สมาพันธ์แรงงานกลางแห่งประเทศไทย สมาพันธ์เป็นหนึ่งในห้าขององค์กรมวลชนที่สังกัดพรรคคอมมิวนิสต์เวียดนาม องค์กรแห่งนี้เป็นสมาชิกสหพันธ์แรงงานโลก (World Federation Trade Unions: WFTU)

สมาพันธ์แรงงานกลางแห่งนี้เป็นองค์กรแม่ข่ายให้กับองค์กรแรงงานรองลงไปในทุกระดับและทุกภาคส่วน แม้กฎหมายจะกำหนดทุกสภาพประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่สิบคนขึ้นไปจะต้องมีสหภาพแรงงานประจำ และทุกสหภาพแรงงานจะต้องเป็นสมาชิกสมาพันธ์แรงงานกลาง แต่ข้อมูลล่าสุดแสดงให้เห็นว่าจำนวนองค์กรที่เป็นสมาชิกสมาพันธ์มีจำนวนน้อยในภาคธุรกิจเอกชนที่เพิ่งเกิดใหม่ นั่นคือ มีประมาณร้อยละ 30 จากจำนวนผู้ที่มีสิทธิเป็นสมาชิกสองล้านคน อย่างไรก็ตามสมาพันธ์แรงงานกลางมีอิทธิพลในเวลาที่กำหนดนโยบายของประเทศและของจังหวัด

องค์กรนายจ้าง

เวียดนามมีองค์กรตัวแทนนายจ้างระดับชาติ ที่ได้รับการยอมรับอยู่ 2 องค์กร คือ พันธมิตรเวียดนาม (VCA) ซึ่งเป็นสมาคมที่ประกอบด้วยสมาชิกจากธุรกิจครอบครัว ขนาดย่อมและสหกรณ์ และหอการค้าและอุตสาหกรรมเวียดนาม (VGCL) ซึ่งครอบคลุมสมาชิกที่เป็นธุรกิจเอกชนในระบบ ธุรกิจที่ลงทุนโดยชาวต่างประเทศ รวมทั้งธุรกิจที่มีรัฐเป็นเจ้าของแต่เมื่อเร็วๆ นี้ องค์กรแห่งนี้ได้หันมาสนใจภาคธุรกิจขนาดย่อม และมีความตื่นตัวที่จะเจรจาในเชิงนโยบายกับรัฐบาลในอันที่จะพัฒนาเงื่อนไขแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาธุรกิจภาคเอกชน

การเจรจาต่อรองและการยุติข้อพิพาทแรงงาน

กฎหมายแรงงานแยกกรณีพิพาทแรงงานเป็นสองลักษณะ คือ กรณีพิพาทกับลูกจ้างรายบุคคลและกรณีพิพาทกับลูกจ้างเป็นกลุ่มบุคคล

กรณีพิพาทรายบุคคล มีขั้นตอนการยุติสองขั้นตอน คือ การยุติโดยผ่านคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประจำสถานประกอบการ และศาลประชาชน ในขณะที่กรณีพิพาทระหว่างนายจ้างกับกลุ่มลูกจ้าง มีขั้นตอนการยุติเป็นสามขั้นตอน คือ ผ่านกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทประจำสถานประกอบการผ่านคณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานจังหวัด และผ่านศาลประชาชน

กฎหมายแรงงานกำหนดให้ทุกสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป จัดตั้งคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานประจำสถานประกอบการขึ้น โดยมีตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างจำนวนเท่ากัน คณะกรรมการมีวาระครั้งละ 2 ปี¹⁴

สำหรับกรณีพิพาทกับลูกจ้างเป็นรายบุคคล การพิจารณาของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยจะต้องเริ่มขึ้นภายใน 7 วันหลังจากได้รับข้อพิพาท หากการไกล่เกลี่ยไม่สามารถตกลงกันได้ จะต้องส่งเรื่องต่อไปยังศาล ยกเว้นกรณีพิพาทเกี่ยวกับสิทธิต่อไปนี้อย่างสามารถขึ้นศาลได้โดยไม่ต้องผ่านกรรมการไกล่เกลี่ย กรณีดังกล่าวได้แก่ กรณีละเมิดข้อบังคับ การเลิกจ้าง การจ่ายค่าจ้างหรือค่าเสียหายที่ลูกจ้างกระทำต่อนายจ้าง (มาตรา 165-166)

ส่วนกรณีพิพาทกับลูกจ้างเป็นกลุ่มบุคคล เมื่อการเจรจาไม่เป็นผลสำเร็จก็เข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเช่นเดียวกับกรณีพิพาทรายบุคคล ส่วนที่จะต่างกันก็คือ ในกรณีพิพาทกับกลุ่มบุคคลนั้น หากการไกล่เกลี่ยไม่สามารถยุติข้อพิพาทได้จะต้องส่งเรื่องเข้าสู่คณะกรรมการชี้ขาดข้อพิพาท โดยคณะกรรมการชุดนี้จะประกอบด้วยตัวแทนจากสำนักงานแรงงานจังหวัด สหภาพแรงงาน นายจ้าง รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิด้านกฎหมาย การบริหาร และนักสังคมสงเคราะห์ในพื้นที่รวมแล้วไม่เกิน 9 คน คณะกรรมการชุดนี้มีวาระครั้งละ 3 ปี

เมื่อคู่กรณีไม่พอใจต่อคำชี้ขาด อาจเลือกกระทำการต่อไปได้ 2 ทาง คือ นัดหยุดงานหรือนำเข้าสู่การพิจารณาของศาลประชาชน การนัดหยุดงานจะกระทำได้ต่อเมื่อได้รับความเห็นพ้องจากสมาชิกไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งโดยการลงคะแนนลับก่อนที่จะลงมือนัดหยุดงาน คณะกรรมการสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นจะต้องแจ้งเรื่องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ อันได้แก่ นายจ้าง เจ้าหน้าที่สำนักงานแรงงานจังหวัด และสหพันธ์แรงงานประจำจังหวัด ในเอกสารแจ้งความดังกล่าว ต้องระบุปัญหาของลูกจ้าง ข้อเสนอเพื่อยุติข้อพิพาท การตัดสินใจนัดหยุดงาน (พร้อมหลักฐานผู้สนับสนุน) รวมถึงเวลาเริ่มต้นนัดหยุดงาน

ในการนัดหยุดงานนั้น ห้ามมิให้มีการใช้ความรุนแรง การก่อความเสียหายให้กับเครื่องจักร อุปกรณ์ และความปลอดภัยอย่างเด็ดขาด (มาตรา 173)

อย่างไรก็ตาม การนัดหยุดงานจะกระทำมิได้ในกิจการที่ให้บริการสาธารณะ กิจการที่มีความสำคัญกับความมั่นคงและการป้องกันประเทศ ซึ่งรายชื่อของกิจการเหล่านี้จะประกาศโดยทางราชการ

¹⁴ กรณีนี้ต่างกับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตาม พรบ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 ที่คณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทเป็นพนักงานของรัฐที่เรียกว่าพนักงานไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

ในกรณีที่เห็นว่าการนัดหยุดงานจะก่อความเสียหายให้กับเศรษฐกิจของประเทศหรือความปลอดภัยของสาธารณชน นายกรัฐมนตรีอาจสั่งให้มีการเลื่อนหรือระงับไป ซึ่งการนัดหยุดงานนั้นก็ได้ (มาตรา 175)

การนัดหยุดงานต่อไปนี้อีกเป็นการกระทำที่ขัดต่อกฎหมาย

- ก. การนัดหยุดงานที่มีได้มีเหตุมาแต่การพิพาทแรงงาน การหยุดงานที่อยู่นอกเหนือการแรงงานสัมพันธ์
- ข. การนัดหยุดงานที่อยู่นอกเหนือขอบเขตของการประกอบการธุรกิจของสถานประกอบการนั้นๆ
- ค. การนัดหยุดงานที่ขัดต่อขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน

อย่างไรก็ตาม การนัดหยุดงานที่ถูกต้องตามกฎหมายจะได้รับการคุ้มครองให้พ้นจากการกระทำอันไม่เป็นธรรมดังต่อไปนี้

1. ห้ามกระทำการใดๆ อันมีลักษณะของการแก้แค้นกับผู้ซึ่งมีส่วนร่วมหรือเป็นผู้จัดการนัดหยุดงาน
2. แต่หากมีการกระทำที่ฝ่าฝืนคำสั่งหรือตัวบทกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องนี้ เช่น เข้าขัดขวางการใช้

สิทธินัดหยุดงาน บังคับให้ผู้อื่นร่วมนัดหยุดงาน การทำการอันขัดต่อกฎหมายระหว่างการนัดหยุดงาน ฝ่าฝืนคำสั่งห้ามนัดหยุดงานของนายกรัฐมนตรี หรือศาลบุคคลผู้นั้น จะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นหรือถูกลงโทษตามระเบียบข้อบังคับของนายจ้างหรือรับโทษทางอาญาแล้วแต่กรณีและความหนักเบาแห่งการกระทำนั้น

3. การประกันสังคม

การประกันสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายแรงงานซึ่งแบ่งการบังคับใช้ตามขนาดของสถานประกอบการ โดยใช้กับสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 10 คนขึ้นไป เป็นหลัก ส่วนสถานประกอบการขนาดเล็กคือ มีลูกจ้างไม่ถึง 3 เดือน งานตามฤดูกาล หรืองานชั่วคราว รายจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคมของนายจ้างจะต้องรวมอยู่ในอัตราค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างสามารถกันส่วนดังกล่าวไว้ใช้ในกรณีมีความจำเป็นต้องใช้บริการเช่นเดียวกับที่ลูกจ้างอื่นได้จากการประกันสังคม ขอบข่ายการคุ้มครองบริการประกันสังคมประกอบด้วย การประกันการเจ็บป่วย อุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน โรคที่เกิดจากการทำงาน การตั้งครรภ์ การเกษียณอายุ และการตาย

จะเห็นได้ว่ากฎหมายเวียดนามไม่แยกกองทุนเงินทดแทนซึ่งชดเชยการสูญเสียความสามารถอันเนื่องจากการทำงาน และการขาดรายได้ โดยที่นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบเงินสมทบกองทุนแต่ฝ่ายเดียวออกจากกองทุนประกันสังคม ซึ่งมีลูกจ้างและรัฐบาลร่วมออกเงินสมทบด้วย อีกประการหนึ่งอัตราชดเชยการเจ็บป่วยของกฎหมายเวียดนามไม่ได้ขึ้นอยู่กับอาการ หากแต่ยังขึ้นกับลักษณะความหนักเบาของงานและระยะเวลาของการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนด้วย

ในส่วนของวงเงินที่จะได้รับการคลอเนดกร ครณิของเวียดนามนั้นต่างกับไทยที่น่าสนใจ กล่าวคือ นอกเหนือจากได้ค่าจ้างเต็มอัตราตลอดช่วงการลาแล้ว ลูกจ้างที่คลอเนดกรท้องแรกและท้องที่สอง จะได้ค่าป่วยการเพิ่มขึ้นอีกท้องละ 1 เดือน

การออกเงินสมทบกองทุนของเวียดนาม ต่างกับไทยตรงที่เวียดนามผลกระทบส่วนใหญ่ให้นายจ้าง โดยที่รัฐไม่ออกเงินสมทบ ลูกจ้างออกร้อยละห้า ขณะที่นายจ้างออกเป็น 3 เท่าของลูกจ้างคือ ร้อยละสิบห้า (มาตรา 149) และไม่มีบทบาทในการจัดการกองทุนการออกประกาศระเบียบการบริหารกองทุน เป็นอำนาจของรัฐบาลร่วมกับสมาพันธ์แรงงานแห่งชาติ

ภาพรวมโดยย่อ

แม้ภาคการผลิตเพื่อส่งออก โดยเฉพาะสินค้าประเภทสิ่งทอ เสื้อผ้า และรองเท้า ซึ่งเป็นที่จับตาของการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ จะมีมูลค่าถึงหนึ่งในสี่ของมูลค่าการส่งออกทั้งหมดของเวียดนาม และเป็นบทบาทอย่างสำคัญต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจเวียดนามก็ตาม แต่จนถึงขณะนี้มีการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิจัยนี้ ภาคการผลิตนี้ก็ยังมิได้ถูกกระทบจากการใช้มาตรฐานแรงงานแต่อย่างใด ไม่ว่าจะเป็นความกังวลขององค์กรธุรกิจอย่างหอการค้าและอุตสาหกรรม หรือภาครัฐที่รับผิดชอบโดยตรงก็ตาม สาเหตุเนื่องจากกระบวนการใช้แรงงานของเวียดนามต้องดำเนินไปตามมาตรฐานทางกฎหมาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นมาตรฐานที่สูงไม่แพ้ประเทศเพื่อนบ้านที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล (อีกทั้งกลไกการใช้กฎหมายและการคุ้มครองแรงงานของประเทศที่มีการปกครองในระบอบและปรัชญาสังคมนิยมเป็นหลัก) อย่างไรก็ตาม การขยายตัวอย่างรวดเร็วของการค้าและการลงทุน ซึ่งทำให้การจ้างแรงงานขยายเพิ่มเป็นเงาตามตัวนั้น ก่อให้เกิดความกังวลกับผู้ที่เกี่ยวข้องในแง่ประสิทธิภาพของการบังคับใช้กฎหมายอยู่บ้าง แต่ถึงกระนั้นก็ยังไม่มีคำตอบชัดเจนว่า ปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการบังคับใช้จะกลายมาเป็นประเด็นในการประยุกต์มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจนถึงขั้นกระทบกระเทือนต่อภาวะการค้าระหว่างประเทศหรือไม่ โดยที่เรื่องนี้ยังคงอยู่ในระดับของการศึกษาโดยกระทรวงแรงงานฯ อยู่ ปัญหาที่แสดงตัวออกในรูปของการนัดหยุดงานอย่างแพร่หลายในขณะนี้ เป็นปัญหาที่มาจากการเพิ่มขึ้นของระดับราคาค่าจ้างที่ได้ที่เคยได้ตามมาตรฐานนั้นจะไม่เพียงพอที่จะไล่ทันค่าครองชีพที่จำเป็น เป็นผลทำให้ลูกจ้างต้องทำงานอย่างตรากตรำกว่ามาตรฐานของกฎหมายที่มีอยู่ เช่น การทำงานล่วงเวลาเกินกำหนดที่กฎหมายอนุญาตต่อแนวโน้มที่อาจจะขัดกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในอนาคต จนเป็นผลกระทบการส่งออกซึ่งสินค้าที่ผลิตเพื่อตอบสนองต่างประเทศนั้น ผู้ที่รับผิดชอบในการกำหนดนโยบายทางเศรษฐกิจของประเทศมีความเห็นว่ถึงที่สุดแล้ว เวียดนามคงต้องพิจารณาบทบาทของยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการผลิตให้หันมาตอบสนองตลาดภายในยิ่งกว่าที่จะใช้นโยบายพัฒนาแบบ”อาศัยหมูคนอื่นหายใจ” โดยพึ่งพาตลาดต่างประเทศให้เสี่ยงต่อมาตรการกีดกันหรือบีบบังคับให้ตอบสนองอำนาจภายนอก โดยผ่านมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่ขัดต่อปรัชญาและเงื่อนไขของความเป็นประเทศเอกราชที่เลือกทางเดินของตัวเองอย่างอิสระต่อไป

เอกสารและผู้คนที่เกี่ยวข้อง

1. Cac Van Ban Phap Luat ve Luat Lao Dong (the legal documents Socialist Republic of Vietnam in relations to employment)

2. Vien Cong nhan va Cong doan (Report of Survey on Labour Relations among FDI Enterpriss)
Institute for Workers and Trade Union 2007-ภาษาเวียดนาม

3. Nguyen Thi Lan Houn, Ph.D. Vice Director of Institute of Labour Science and Social Welfare, Minstry of Labour Invalids and Social Welfare สัมภาษณ์ 4 ธันวาคม 2007 เวลา 14.00 – 16.00
ที่กระทรวงแรงงาน กรุงเทพมหานคร

4. Pham Dang Tuat, Ph.D. General Director of Institute for Industry Policy and Strategy, Ministry of Industry and Trade สัมภาษณ์ 5 ธันวาคม 2007 เวลา 14.00-16.00 ที่สำนักงานสถาบัน

5. Phan Chien Thang. Presedent and CEO of Vietnam Electronics Communications Technology Development Corporation (ELCOM) สัมภาษณ์ 6 ธันวาคม 2007 ณ สำนักงานบริษัท

6. Nguyen Quoc Tuan นักวิชาการอิสระด้านแรงงานการพัฒนาและสิทธิมนุษยชน สัมภาษณ์ที่
Viet Anh Hotel กรุงเทพมหานคร 7 ธันวาคม 2007

ประวัติผู้ศึกษา

ศาสตราจารย์ ดร. ดิลกวิทย์รัตน์

Distinguished Scholar Lae Dilokvidhyarat

ตำแหน่งปัจจุบัน

- ศาสตราจารย์ ดร. คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ที่ปรึกษาศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ที่ปรึกษากรรมการและเลขานุการหลักสูตรปริญญาโทเศรษฐศาสตร์แรงงานและการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ (นานาชาติ)
- กรรมการ ประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์และประธานกรรมการตรวจสอบ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
- กรรมการบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

การศึกษา

- รัฐศาสตรบัณฑิต (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2513)
- Post-graduate Diploma in International and National Development (Institute of Social Studies, the Hague)
- Master of Development Studies (Institute of Social Studies, the Hague)

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในและต่างประเทศ

- อดีตผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาแรงงานและการจัดการ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ผู้ทรงคุณวุฒิประจำคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
- อนุกรรมการแรงงาน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- ที่ปรึกษาคณะกรรมการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎร
- ที่ปรึกษานโยบายแรงงานของนายกรัฐมนตรี (พล อ.ชาติชาย ชุณหะวัณ)
- ที่ปรึกษานโยบายแรงงานของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
- กรรมการวิสามัญเรื่องสิทธิมนุษยชนของวุฒิสภา
- ที่ปรึกษาคณะกรรมการประกันสังคม
- เป็นนักวิจัยรับเชิญของมูลนิธิ Friedrich Ebert Stiftung กรุงบอนน์ เยอรมนี (2519-2520)
- เป็นผู้เชี่ยวชาญทรัพยากรมนุษย์ประจำองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งประเทศไทย (Japan International Cooperation Agency: JICA) กรุงโตเกียว ประเทศญี่ปุ่น (2532)
- ผู้ประสานงานประจำประเทศไทยของ โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการใช้แรงงานเด็ก (International Programme on the Elimination of Child Labour) ขององค์การสหประชาชาติ
- ที่ปรึกษาสภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
- ที่ปรึกษาสภาพแรงงานพนักงานรัฐวิสาหกิจการไฟฟ้านครหลวง

- ที่ปรึกษาสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย
- ที่ปรึกษาของ Asian Workers Institute for Occupational Health, Safety and Environment

งานเขียนและบทความ

- "Crisis, Unemployment and State Reaction in Thailand" in **Village Communities, States and Traders** Essays in Honour of Chatthip Nartsupha, Akira Nozaki and Chris Baker (ed.) Thai-Japanese Seminar and Sangsan Publishing House Bangkok 2003.

- "Unemployment and its Impact on the Thai economy" in **Unemployment in East Asia and Europe** Report of the Council for Asia-Europe Cooperation (CAEC), Francoise Nicolas and Charit Tingsabadh (ed.) Centre asie ifri, Institute francais des relations internationales. March 2003.

- "วิกฤติการณ์ทางเศรษฐกิจ ไอเอ็มเอฟ และการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ" ใน **แปรรูป แปรรูปเพื่อใคร** ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ (บรรณาธิการ) ศูนย์เศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2543.

- "วิกฤติการณ์เศรษฐกิจ ผลกระทบทางสังคม และขบวนการแรงงาน ในปัจจุบัน" บทความอภิปรายเนื่องในโอกาสสมทวงกลมเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2542.

- "ขบวนการสหภาพแรงงานกับขบวนการทางสังคมปัจจุบัน" บทความนำเสนอในการประชุมนานาชาติเรื่องไทยศึกษา ครั้งที่ 6 จัดโดยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระหว่างวันที่ 14-17 ตุลาคม 2539.

- "Labour Standard and the Improvement of Social Conditions in Thailand Development Process" Paper presented at the 1996 Asian Regional Conference on Industrial Relations, organised by Japan Institute of Labour 14-15 March 1996, Tokyo, Japan.

- "Economic Development, Labour and Social Problems" Paper presented at Asian Regional Seminar of the Brotherhood of Asian Trade Unions, Indra Hotel 9 October 1995.

- "การก้าวไปสู่ระบบทุนนิยม" และ "การเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สมัยใหม่ในเอเชีย: อินเดีย" เอกสารการสอนวิชาประวัติและลัทธิเศรษฐกิจมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2539.

- เศรษฐกิจไทยในระบบเศรษฐกิจโลก (ร่วมกับผู้อื่น) โครงการตำราลำดับที่ 1 คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2533.

งานวิจัย

- พัฒนาการของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในประเทศไทย รายงานการวิจัยภายใต้การสนับสนุนจากสภาวิจัยแห่งชาติ 2537.

- Wage Policy and Labour Competitiveness in Thailand งานวิจัยร่วมกับผู้เชี่ยวชาญของ ILO East Asia Multidisciplinary Advisory Team นำเสนอโดย International Labour Organization ต่อรัฐบาลไทย เมื่อเดือนธันวาคม 2541.