



รายงานผลการสัมมนา

เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทย
ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วน
เศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”



จัดทำโดย

สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน



รายงานผลการสัมมนา

เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทย
ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วน
เศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”

จัดทำโดย

สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ

สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

คำนำ

กระทรวงแรงงาน ร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (Tran - Pacific Partnership : TPP) เมื่อวันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ณ ห้องบอลรูม ๑ โรงแรมอีสติน มักรกะสัน กรุงเทพมหานคร ผู้เข้าร่วมการสัมมนาประกอบด้วย ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ ผู้แทนกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง สถาบันการศึกษา องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้าง สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการ กระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๒๐ คน

ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกเป็นความตกลงระดับภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ซึ่งเป็นต้นแบบ การเปิดเสรีทางการค้า บริการ และการลงทุนที่มีมาตรฐานสูง ประกอบด้วย ๓๐ ข้อบท (Legal Texts) อาทิ การค้าสินค้า (Trade in Goods) กฎแห่งกำเนิดสินค้าแบบเฉพาะ (Textiles and Apparel) กฎถิ่นกำเนิดสินค้า (Rules of Origin) ด้านบริการธุรกิจข้ามแดน (Cross-border Trade in Services) ข้อบทด้านการเคลื่อนย้าย นักธุรกิจ (Temporary of Business Persons) และข้อบทด้านแรงงาน (Labour) ปฏิบัติตามหลักการ ของปฏิญญา ILO 1998 Declaration เป็นเรื่องมาตรฐานแรงงาน เป็นต้น กระทรวงแรงงานจึงได้นำประเด็น ปัญหาดังกล่าวมาเป็นหัวข้อในการบรรยายและอภิปราย ทั้งนี้ เพื่อจะได้รับทราบมุมมองและความคิดเห็น จากหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถึงผลกระทบความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่มีผลต่อแรงงานไทย และประเมินความพร้อมของประเทศไทยต่อข้อบทด้านแรงงานในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วน เศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก รวมทั้งประมวลข้อเสนอแนะและแนวคิดจากผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปกำหนด เป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้อบทด้านแรงงานในความตกลง TPP เพื่อนำไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบาย และแนวทางการเตรียมพร้อมด้านแรงงานต่อไป

การจัดสัมมนา ครั้งนี้ สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกท่าน ซึ่งกระทรวงแรงงานขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงาน ผลการสัมมนาฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้ที่สนใจได้ตามสมควร

กระทรวงแรงงาน

สิงหาคม ๒๕๕๙

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
กำหนดการสัมมนา	๑
โครงการสัมมนา	๒
คำกล่าวรายงาน	๕
คำกล่าวของประธานในพิธีเปิดการสัมมนา	๖
รายงานผลการสัมมนา	๗
• การบรรยายพิเศษ เรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”	๙
• การบรรยายพิเศษ เรื่อง “ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทย”	๑๓
• การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”	๑๗
สรุปผลการสัมมนา	๒๗
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนา	๔๒
ภาพการสัมมนา	๔๓
องค์กร/หน่วยงานที่เข้าร่วมการสัมมนา	๔๗
ภาคผนวก	
• เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ เรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”	๕๒
• เอกสารประกอบการบรรยายพิเศษ เรื่อง “ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทย”	๕๗
• เอกสารประกอบการอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”	๖๒

กำหนดการสัมมนา
เรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทย
ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก
วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙
ณ ห้องบอลรูม ๑ โรงแรมอีสติน มัคกะสัน กรุงเทพมหานคร

เวลา ๐๘.๓๐ - ๐๙.๐๐ น.	ลงทะเบียน
เวลา ๐๙.๐๐ - ๐๙.๓๐ น.	พิธีเปิดการสัมมนา ประธานพิธีเปิด โดย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวรายงาน โดย ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗
เวลา ๐๙.๓๐ - ๑๐.๐๐ น.	การบรรยายพิเศษ เรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” โดย นางสาวพุทธชาติ วงศ์มงคล ผู้อำนวยการส่วนอเมริกาเหนือ สำนักอเมริกาเหนือ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
เวลา ๑๐.๐๐ - ๑๐.๓๐ น.	การบรรยายพิเศษ เรื่อง “ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทย” โดย ดร.บุญวรา สุ่มะโน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
เวลา ๑๐.๓๐ - ๑๒.๓๐ น.	การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” โดย รศ.ดร.นิรมล สุธรรมกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นายยุทธนา ศิลป์สรรค์วิชช์ รองเลขาธิการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขาธิการสายแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายมนัส โกศล สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย นางวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดำเนินการอภิปราย โดย นายบุญเลิศ ธีระตระกูล ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน
เวลา ๑๒.๓๐ - ๑๓.๓๐ น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
เวลา ๑๓.๓๐ - ๑๕.๓๐ น.	สรุป ประเมินผลการสัมมนา และปิดการสัมมนา

หมายเหตุ รับประทานอาหารว่างและเครื่องดื่ม เวลา ๑๐.๐๐ น. และ เวลา ๑๔.๓๐ น.



โครงการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน
เรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก
ในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (Tran-Pacific Partnership : TPP)

๑. **ชื่อโครงการ** โครงการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงาน
ของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้น
แปซิฟิก (Tran-Pacific Partnership : TPP)
๒. **หน่วยงานเจ้าของเรื่อง** สำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ สำนักเศรษฐกิจการแรงงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๓. **ที่ปรึกษาโครงการ** คณะกรรมการสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗
๔. **หลักการและเหตุผล**

ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (Trans-Pacific Partnership : TPP) ได้ถูกออกแบบให้เป็นข้อตกลงการค้าต้นแบบแห่งศตวรรษ ปี ๒๑ เป็นการสร้างมาตรฐานใหม่สำหรับการค้าโลก โดยมีหลักการสำคัญ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การเปิดตลาดอย่างครอบคลุม (Comprehensive Market Access) ๒) ความตกลงระดับภูมิภาคโดยสมบูรณ์ (Regional Approach to Commitments) ๓) ให้ความสำคัญกับความท้าทายใหม่ทางการค้า (New Trade Challenges) ๔) ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน (Inclusive Trade) และ ๕) เป็นข้อตกลงที่จะนำไปสู่ความรวมกลุ่มในภูมิภาคที่ใหญ่ขึ้น (Platform for regional Integration) ซึ่งมีสมาชิก ๑๒ ประเทศ ประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ชิลี เปรู บรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์ เวียดนาม แคนาดา เม็กซิโก และญี่ปุ่น ได้ประกาศบรรลุข้อตกลงความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (TPP) เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘

ความตกลง TPP เป็นความตกลงระดับภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ เป็นต้นแบบการเปิดเสรีทางการค้าบริการ และการลงทุน มีมาตรฐานสูง ประกอบด้วย ๓๐ ข้อบท (Legal Texts) เช่น การค้าสินค้า (Trade in Goods) กฎแห่งกำเนิดสินค้าแบบเฉพาะ (Textiles and Apparel) กฎถิ่นกำเนิดสินค้า (Rules of Origin) ด้านบริการ ธุรกิจข้ามแดน (Cross-border Trade in Services) ข้อบทด้านการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ (Temporary of Business Persons) และข้อบทด้านแรงงาน (Labour) ปฏิบัติตาม ILO 1998 Declaration เป็นเรื่องมาตรฐานแรงงาน เป็นต้น ข้อบทที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน มี จำนวน ๒ ข้อบท ได้แก่ ข้อบทด้านแรงงาน และข้อบทด้านการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ

เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ นายกรัฐมนตรีมีบัญชาให้กระทรวงพาณิชย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงการคลัง กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงแรงงาน ร่วมกันศึกษาความพร้อมของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกให้มีความชัดเจน รวมทั้งศึกษาผลกระทบของความตกลง TPP

นอกจากนี้เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงานได้มอบหมายสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗ ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการดำเนินการ เรื่อง ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก ที่จะมีผลกระทบต่อแรงงานไทย รวมถึงข้อเสนอแนะ สภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงเห็นควรจัดสัมมนาวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (TPP) เพื่อที่จะได้รับทราบข้อบทด้านแรงงานที่ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกกำหนดว่ากระทรวงแรงงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ แนวทาง



ในการปฏิบัติเพื่อให้ข้อบทด้านแรงงานได้ปฏิบัติจริงครบถ้วนตามมาตรฐานสากล รวมทั้งได้รับทราบแนวคิด และข้อเสนอแนะของผู้เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปพิจารณากำหนดเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้อบทด้านแรงงานในความตกลง หุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก

๕. วัตถุประสงค์

๕.๑ เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถึงผลกระทบความตกลงหุ้นส่วน เศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่มีผลต่อแรงงานไทย

๕.๒ เพื่อประเมินความพร้อมของประเทศไทยต่อข้อบทด้านแรงงานในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลง หุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกว่ามีมากน้อยเพียงไร

๕.๓ เพื่อประมวลข้อเสนอแนะและแนวคิดจากผู้เกี่ยวข้องในการนำไปกำหนดเป็นแนวทางการเตรียม ความพร้อมข้อบทด้านแรงงานใน TPP

๖. วิธีดำเนินการ

๖.๑ การบรรยายพิเศษ เรื่อง ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกมีผลต่อประเทศไทย

๖.๒ การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วม เป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก

๗. วิทยากร

จากภาครัฐและภาคเอกชน

๘. ผู้เข้าร่วมการสัมมนา

ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้แทนองค์กรนายจ้าง ผู้แทนองค์กรลูกจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ สถาบันการศึกษา นักวิชาการ สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน จำนวน ๑๒๐ คน

๙. วันที่และสถานที่จัด

วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ณ ห้องบอลรูม ๑ โรงแรมอีสติน มัคกะสัน กรุงเทพมหานคร

๑๐. งบประมาณ

งบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ของสำนักงานสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ แผนงาน : การเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและคุ้มครองแรงงาน ผลผลิต : ยุทธศาสตร์ แผน ข้อเสนอและระบบการบริหาร จัดการแรงงาน กิจกรรมหลัก จัดทำยุทธศาสตร์ แผน และข้อเสนอด้านแรงงาน กิจกรรมย่อย การปฏิบัติงาน เลขาธิการสภาพัฒนาการเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ในการจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายด้านแรงงาน งบดำเนินงาน (ฝึกอบรม) จำนวน ๙๐,๘๐๐ บาท (เก้าหมื่นแปดร้อยบาทถ้วน)

๑๑. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑๑.๑ ได้รับทราบความคิดเห็นจากหน่วยงานและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถึงผลกระทบความตกลง หุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่มีผลต่อแรงงานไทย

๑๑.๒ ได้รับทราบความพร้อมของประเทศไทยต่อข้อบทด้านแรงงานของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจ ภาคพื้นแปซิฟิกว่ามีมากน้อยเพียงไร

๑๑.๓ นำผลการสัมมนาไปพิจารณากำหนดแนวทางยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน

คำกล่าวรายงาน
ของ ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์
ประธานกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗
ในพิธีเปิดการสัมมนา
เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทย
ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”
วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙
ณ ห้องบอลรูม ๑ โรงแรมอีสติน มัคกะสัน กรุงเทพมหานคร

กราบเรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลเอกศิริชัย ดิษฐกุล)

ในนามของกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และผู้เข้าร่วมสัมมนา ขอกราบ
ขอบพระคุณท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่ให้เกียรติมาเป็นประธานในการเปิดสัมมนาทางวิชาการ
ด้านแรงงานเรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลง
หุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” (TPP) ซึ่งกระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้
ร่วมกันจัดขึ้นในวันนี้

เหตุผลของการจัดสัมมนาทางวิชาการในวันนี้ก็เพื่อต้องการรับทราบความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะของหน่วยงาน องค์กร และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับข้อบ่งชี้ด้านแรงงานที่กำหนดในความตกลง
หุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกว่ากระทรวงแรงงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ รวมทั้งผลกระทบ
ของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่อาจมีต่อตลาดแรงงานไทย ซึ่งผลการสัมมนาจะเป็น
ประโยชน์ต่อรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำไปพิจารณากำหนดเป็นแนวทาง
การเตรียมความพร้อมข้อบ่งชี้ด้านแรงงานในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติหวังว่าจะได้ทราบความเห็น
จากหน่วยงาน องค์กร และนักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเตรียมความพร้อมของประเทศไทยต่อการเข้าร่วม
เป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกว่ามีมากน้อยเพียงไร

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอกราบเรียนเชิญท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน
กล่าวเปิดการสัมมนา ขอกราบเรียนเชิญ



คำกล่าว
ในพิธีเปิดการสัมมนา
เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทย
ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”
ของ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล)
วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙
ณ ห้องบอลรูม ๑ โรงแรมอีสติน มักกะสัน กรุงเทพมหานคร

ท่านประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกท่าน

ผมรู้สึกเป็นเกียรติและยินดีอย่างยิ่งที่ได้มาเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้ร่วมกันจัดขึ้นในวันนี้

หัวข้อการสัมมนาในวันนี้คือเรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” เป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ Trans Pacific Partnership หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า TPP นั้น เป็นความตกลงการค้าเสรีในระดับภูมิภาคที่จะทำให้เกิดการบูรณาการทางเศรษฐกิจ ทั้งในด้านการเปิดตลาดการค้า สินค้า บริการ และการลงทุน โดยประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามความตกลง รวมทั้งสิ้น ๓๐ ข้อบท (Legal Texts) ซึ่งในจำนวนนี้ มีข้อบทที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ๒ ข้อ คือข้อบทด้านแรงงาน (Labour) และข้อบทด้านการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ (Temporary of Business Persons)

การเข้าหรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP จะมีผลกระทบต่อไทยหรือไม่อย่างไร เป็นเรื่องที่จะต้องมีการประเมินผลกระทบ และศึกษาเงื่อนไขของข้อบทต่าง ๆ อย่างละเอียด รวมทั้งซึ่งน้ำหนักถึงผลดีผลเสียให้รอบคอบ เพราะหากไม่เข้าร่วม อาจทำให้เราเสียโอกาสในการขยายตลาดสินค้าส่งออก และเสียส่วนแบ่งตลาดให้กับประเทศที่เป็นสมาชิก TPP อยู่แล้ว อย่างมาเลเซียและเวียดนาม เป็นต้น แต่ถ้าหากเข้าร่วมเราจะต้องปฏิบัติตามความตกลงทั้ง ๓๐ ข้อบท ซึ่งจะต้องพิจารณาด้วยว่าเรามีความพร้อมหรือไม่เพียงพอ และหากปฏิบัติตามความตกลงเหล่านั้นแล้วจะส่งผลกระทบในด้านอื่น ๆ หรือไม่

การสัมมนาในวันนี้กระทรวงแรงงานจึงได้เชิญองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของ TPP ต่อตลาดแรงงานไทย การประเมินความพร้อมและผลกระทบในการปฏิบัติตามความตกลง โดยเฉพาะในข้อบทด้านแรงงาน และที่สำคัญคือ จะได้ขอรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกท่านซึ่งเป็นผู้แทนจากทุกภาคส่วน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจและเป็นข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP ต่อไป

ขอขอบคุณวิทยากรทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้และข้อมูล และขอขอบคุณผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลามาร่วมให้ความเห็นข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า และขอให้การสัมมนาครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ รวมทั้งขอให้ทุกท่านมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอเปิดการสัมมนาวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” ณ บัดนี้

รายงานผลการสัมมนา
เรื่อง
โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก
ในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก
วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙
ณ ห้องบอลรูม ๑ โรงแรมอีสติน มัคกะสัน กรุงเทพมหานคร

๑. ความเป็นมา

ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (Trans-Pacific Partnership : TPP) ได้ถูกออกแบบให้เป็นข้อตกลงการค้าต้นแบบแห่งศตวรรษ ปี ๒๑ เป็นการสร้างมาตรฐานใหม่สำหรับการค้าโลก โดยมีหลักการสำคัญ ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) การเปิดตลาดอย่างครอบคลุม (Comprehensive Market Access) ๒) ความตกลงระดับภูมิภาคโดยสมบูรณ์ (Regional Approach to Commitments) ๓) ให้ความสำคัญกับความท้าทายใหม่ทางการค้า (New Trade Challenges) ๔) ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน (Inclusive Trade) และ ๕) เป็นข้อตกลงที่จะนำไปสู่การรวมกลุ่มในภูมิภาคที่ใหญ่ขึ้น (Platform for regional Integration) ซึ่งมีสมาชิก ๑๒ ประเทศ ประกอบด้วย สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ชิลี เปรู บรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์ เวียดนาม แคนาดา เม็กซิโก และญี่ปุ่นได้ประกาศบรรลุข้อตกลงความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘

ความตกลง TPP เป็นความตกลงระดับภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ เป็นต้นแบบการเปิดเสรีทางการค้าบริการ และการลงทุนที่มีมาตรฐานสูง ประกอบด้วย ๓๐ ข้อบท (Legal Texts) เช่น การค้าสินค้า (Trade in Goods) กฎแห่งกำเนิดสินค้าแบบเฉพาะ (Textiles and Apparel) กฎถิ่นกำเนิดสินค้า (Rules of Origin) ด้านบริการ ธุรกิจข้ามแดน (Cross-border Trade in Services) ข้อบทด้านการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ (Temporary of Business Persons) และข้อบทด้านแรงงาน (Labour) ปฏิบัติตามหลักการของปฏิญญา ILO 1998 Declaration เป็นเรื่องมาตรฐานแรงงาน เป็นต้น ข้อบทที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงานมีจำนวน ๒ ข้อบท ได้แก่ ข้อบทด้านแรงงาน และข้อบทด้านการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ

เมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ นายกรัฐมนตรีมีบัญชาให้กระทรวงพาณิชย์ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กระทรวงการคลัง กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงแรงงาน ร่วมกันศึกษาความพร้อมของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกให้มีความชัดเจน รวมทั้งศึกษาผลกระทบของความตกลง TPP นอกจากนี้เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๘ กระทรวงแรงงานได้มอบหมายสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗ ศึกษาวิเคราะห์แนวทางการดำเนินการเรื่อง ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่จะมีผลกระทบต่อแรงงานไทย รวมถึงข้อเสนอแนะสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ จึงเห็นควรจัดสัมมนาวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก เพื่อที่จะได้รับทราบข้อบทด้านแรงงานที่ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกกำหนดว่ากระทรวงแรงงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ แนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ข้อบทด้านแรงงานได้ปฏิบัติจริงครบถ้วนตามมาตรฐานสากล รวมถึงได้รับทราบแนวคิดและข้อเสนอแนะของผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปพิจารณา กำหนดเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้อบทด้านแรงงานในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก



๒. วัตถุประสงค์

- ๑) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถึงผลกระทบความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่มีผลต่อแรงงานไทย
- ๒) เพื่อประเมินความพร้อมของประเทศไทยต่อข้อบ่งชี้ด้านแรงงานในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกว่ามีมากน้อยเพียงไร
- ๓) เพื่อประมวลข้อเสนอแนะและแนวคิดจากผู้เกี่ยวข้องในการนำไปกำหนดเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้อบ่งชี้ด้านแรงงานในความตกลง TPP

๓. วิธีการสัมมนา

- ๑) การบรรยายพิเศษ เรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” และ เรื่อง “ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทย”
- ๒) การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”

๔. ผู้เข้าร่วมสัมมนา

ประกอบด้วยกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗ ผู้แทนจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ผู้ทรงคุณวุฒิ นักวิชาการ สถาบันการศึกษา ผู้แทนองค์การนายจ้าง ผู้แทนองค์การลูกจ้าง มูลนิธิองค์การเอกชน สื่อมวลชน ผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงาน รวมจำนวน ๑๒๐ คน

๕. การสัมมนา

จัดสัมมนาในวันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมอีสติน มัคกะสัน กรุงเทพมหานคร

๖. พิธีเปิดการสัมมนา

ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์ ประธานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗ กล่าวรายงาน

ในนามของกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ และผู้เข้าร่วมสัมมนา ขอกราบขอบพระคุณท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานที่ให้เกิดเกียรติมาเป็นประธานในการเปิดสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงานเรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (TPP)” ซึ่งกระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้ร่วมกันจัดขึ้นในวันนี้

เหตุผลของการจัดสัมมนาทางวิชาการในวันนี้ เพื่อต้องการรับทราบความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงาน องค์กร และนักวิชาการที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับข้อบ่งชี้ด้านแรงงานที่กำหนดในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกว่ากระทรวงแรงงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ รวมทั้งผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่อาจมีต่อตลาดแรงงานไทย ซึ่งผลการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปพิจารณากำหนดเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้อบ่งชี้ด้านแรงงานในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก

ทั้งนี้ กระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ หวังว่าจะได้ทราบความเห็นจากหน่วยงาน องค์กร และนักวิชาการ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปเตรียมความพร้อมของประเทศไทยต่อการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกว่ามีมากน้อยเพียงไร

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ขอกราบเรียนเชิญท่านรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกล่าวเปิดการสัมมนา ขอกราบเรียนเชิญ

พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการสัมมนา

ผมรู้สึกเป็นเกียรติและยินดีอย่างยิ่ง ที่ได้มาเป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานและสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติได้ร่วมกันจัดขึ้นในวันนี้ โดยหัวข้อการสัมมนาในวันนี้คือเรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” เป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ Trans Pacific Partnership หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า TPP นั้น เป็นความตกลงการค้าเสรีในระดับภูมิภาคที่จะทำให้เกิดการบูรณาการทางเศรษฐกิจ ทั้งในด้านการเปิดตลาดการค้า สินค้าบริการ และการลงทุน โดยประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามความตกลง รวมทั้งสิ้น ๓๐ ข้อบท (Legal Texts) ซึ่งในจำนวนนี้ มีข้อบทที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ๒ ข้อ คือข้อบทด้านแรงงาน (Labour) และข้อบทด้านการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ (Temporary of Business Persons)

การเข้าหรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP จะมีผลกระทบต่อไทยหรือไม่อย่างไร เป็นเรื่องที่จะต้องมีการประเมินผลกระทบ และศึกษาเงื่อนไขของข้อบทต่าง ๆ อย่างละเอียด รวมทั้งชี้แจงน้ำหนักถึงผลดีผลเสียให้รอบคอบ เพราะหากไม่เข้าร่วม อาจทำให้เราเสียโอกาสในการขยายตลาดสินค้าส่งออก และเสียส่วนแบ่งตลาดให้กับประเทศที่เป็นสมาชิก TPP อยู่แล้ว อย่างมาเลเซียและเวียดนาม เป็นต้น แต่ถ้าหากเข้าร่วม เราจะต้องปฏิบัติตามความตกลงทั้ง ๓๐ ข้อบท ซึ่งจะต้องพิจารณาด้วยว่าเรามีความพร้อมหรือไม่เพียงพอ และหากปฏิบัติตามความตกลงเหล่านั้นแล้วจะส่งผลกระทบในด้านอื่น ๆ หรือไม่

การสัมมนาในวันนี้กระทรวงแรงงานจึงได้เชิญองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของ TPP ต่อตลาดแรงงานไทย การประเมินความพร้อมและผลกระทบในการปฏิบัติตามความตกลง โดยเฉพาะในข้อบทด้านแรงงาน และที่สำคัญคือ จะได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้แทนจากทุกภาคส่วน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจและเป็นข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP ต่อไป

ขอขอบคุณวิทยากรทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้และข้อมูล และขอขอบคุณผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่านที่ได้กรุณาสละเวลามาร่วมให้ความคิดเห็นข้อเสนอแนะที่มีคุณค่า และขอให้การสัมมนาครั้งนี้ บรรลุวัตถุประสงค์ทุกประการ รวมทั้งขอให้ทุกท่านมีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ เพื่อเป็นกำลังสำคัญของประเทศชาติต่อไป

บัดนี้ ได้เวลาอันสมควรแล้ว ขอเปิดการสัมมนาทางวิชาการด้านแรงงาน เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” ณ บัดนี้

๗. ผลการสัมมนา

๗.๑ การบรรยายพิเศษ เรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”

โดย นางสาวพุทธรชาติ วงศ์มงคล ผู้อำนวยการส่วนอเมริกาเหนือ สำนักอเมริกาเหนือ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

การบรรยายจะนำเสนอใน ๖ ประเด็น ดังนี้

- ๑) ข้อเท็จจริงความตกลง TPP
- ๒) สถานะปัจจุบันของความตกลง TPP
- ๓) ภาพรวมทางเศรษฐกิจของ TPP และภาพรวมการค้าประเทศไทยกับสมาชิก TPP
- ๔) เงื่อนไขในการบังคับใช้ความตกลง TPP
- ๕) กระบวนการสมัครเป็นสมาชิกใหม่ของ TPP
- ๖) ขอบเขตความตกลง TPP



๑) ข้อเท็จจริงความตกลง TPP

ความตกลง TPP เป็นความตกลงทางการค้าเสรีที่มีมาตรฐานสูง ครอบคลุมทั้งในด้านการเปิดตลาดการค้าสินค้า การค้าบริการ และการลงทุน รวมทั้งเรื่องการปฏิรูป (Reform) และการสร้างความสอดคล้อง (Harmonization) ในกฎระเบียบทางเศรษฐกิจ ทั้งนี้ความตกลง TPP ที่กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศติดตามอยู่มีสมาชิกทั้งหมด ๑๒ ประเทศ ประกอบด้วย ออสเตรเลีย แคนาดา นิวซีแลนด์ ชิลีเปรู ญี่ปุ่น บรูไน สหรัฐอเมริกา เม็กซิโก มาเลเซีย สิงคโปร์ และเวียดนาม โดยประเทศสมาชิก TPP ที่มี FTA กับประเทศไทย ๙ ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ชิลีเปรู ญี่ปุ่น บรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์ และเวียดนาม และอีก ๓ ประเทศที่ยังไม่มี FTA กับประเทศไทย ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เม็กซิโก และแคนาดา

๒) สถานะปัจจุบันของความตกลง TPP

กระทรวงพาณิชย์ โดยกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ได้มีการติดตามเรื่องความตกลง TPP มาโดยตลอดระยะเวลา ๕ ปี จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ความตกลง TPP มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ สมาชิก TPP มีการสรุปผลความตกลง TPP ณ เมืองแอตแลนตา มลรัฐจอร์เจีย สหรัฐอเมริกา และเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ประเทศสมาชิก TPP ได้มีการเผยแพร่ข้อบทความตกลง TPP โดยสมาชิกทุกประเทศจะต้องดำเนินการกระบวนการภายในก่อนลงนาม และกำหนดวันใช้บังคับความตกลงต่อไป

๓) ภาพรวมทางเศรษฐกิจของ TPP และภาพรวมการค้าประเทศไทยกับสมาชิก TPP

ภาพรวมทางเศรษฐกิจของ TPP ในความตกลง TPP ถือเป็นความตกลงระดับภูมิภาคที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ครอบคลุมการค้าโลกประมาณร้อยละ ๔๐ ด้วยมูลค่าการค้าเฉลี่ยประมาณ ๒๙๕,๐๐๐ ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี โดยรวมของทั้ง ๑๒ ประเทศ มูลค่า GDP ๒๘.๒๘ ล้านล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๘ ของ GDP โลก มีจำนวนประชากร ๘๐๐ ล้านคน และสัดส่วนประชากรคิดเป็นร้อยละ ๑๑ ของประชากรโลก ในขณะที่ประเทศไทยมี GDP ๓๗๘ พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๔๙ ของ GDP โลก และมีจำนวนประชากรประมาณ ๖๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๙ ของประชากรโลก

สำหรับภาพรวมการค้าประเทศไทยกับประเทศสมาชิก TPP ในปี ๒๕๕๗ โดยกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศได้จัดลำดับประเทศคู่ค้าหลักของประเทศไทยกับประเทศสมาชิก TPP ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา มาเลเซีย สิงคโปร์ ออสเตรเลีย และเวียดนาม การค้ารวมของประเทศไทยกับประเทศสมาชิก TPP คิดเป็น ๑๗๕.๓ พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือประมาณร้อยละ ๓๘.๕ ของการค้ารวมประเทศไทยด้านการส่งออกของประเทศไทยส่งออกไปประเทศสมาชิก TPP คิดเป็น ๙๑.๙ พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔ ของการส่งออกประเทศไทย ในขณะที่การนำเข้าของประเทศไทย ๘๓.๔ พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ ของการนำเข้าประเทศไทย ซึ่งประเทศที่มีการลงทุนมากในประเทศไทยคือประเทศญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ แคนาดา ออสเตรเลียตามลำดับ สำหรับการค้าประเทศไทยกับประเทศสมาชิก TPP ซึ่งจะเห็นว่าส่วนใหญ่ประเทศสมาชิก TPP เป็นประเทศคู่ค้าหลักของประเทศไทย

๔) เงื่อนไขในการบังคับใช้ความตกลง TPP

ภายใน ๒ ปี นับจากที่ประเทศสมาชิกลงนามความตกลง TPP (๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙) ทุกประเทศต้องดำเนินการกระบวนการภายในประเทศของตนเพื่อให้สัตยาบัน และบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยความตกลง TPP จะมีผลบังคับใช้ภายใน ๖๐ วันหลังจากที่ประเทศสมาชิกทั้ง ๑๒ ประเทศ ได้แจ้งการให้

สัตยาบันอย่างเป็นทางการลายลักษณ์อักษรเป็นทางการต่อประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รับมอบและให้สัตยาบันสาสน์เป็นทางการของประเทศสมาชิก รวมถึงเป็นผู้เก็บรักษาสนธิสัญญา (Depositary) ในกรณีที่ประเทศสมาชิก TPP บางประเทศไม่สามารถให้สัตยาบันภายใน ๒ ปี จะต้องมีการประชุมที่แจ้งให้สัตยาบันแล้วอย่างน้อย ๖ ประเทศ และมี GDP รวมกันมากกว่าร้อยละ ๘๕ ของ GDP ประเทศสมาชิก TPP ทั้งหมด ความตกลงจึงจะมีผลบังคับใช้ภายใน ๖๐ วันนับจากวันที่ครบกำหนดการลงนาม ๒ ปี และในกรณีที่ประเทศสมาชิก TPP ยังให้สัตยาบันไม่ครบ ๖ ประเทศ และ GDP รวมกันไม่ถึงร้อยละ ๘๕ ภายในระยะเวลา ๒ ปี จะต้องรอจนกว่าจะมีสมาชิกอย่างน้อย ๖ ประเทศแจ้งให้สัตยาบัน และ GDP รวมกันต้องมากกว่าร้อยละ ๘๕ โดยความตกลงจะมีผลบังคับใช้ภายหลังจากประเทศสมาชิกลำดับที่ ๖ แจ้งให้สัตยาบันเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วเป็นเวลา ๖๐ วัน

๕) กระบวนการสมัครเป็นสมาชิกใหม่ของ TPP

ในการเข้าเป็นสมาชิก TPP ระบุว่าประเทศที่จะสมัครเป็นสมาชิกใหม่จะต้องเป็นประเทศสมาชิก APEC กรณีไม่เป็นสมาชิก APEC จะต้องได้รับความเห็นชอบจากประเทศสมาชิกความตกลง TPP โดยจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑) ยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการไปยังประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รับมอบสัตยาบันสาสน์และผู้เก็บรักษาสนธิสัญญา (Depositary)

๒) จะต้องเจรจาทวิภาคีเป็นรายประเทศเพื่อจ่ายค่าผ่านประตูกับประเทศสมาชิก TPP ตามที่แต่ละประเทศเรียกร้อง เมื่อเจรจาครบ ๑๒ ประเทศแล้ว จะต้องได้รับฉันทามติจากประเทศสมาชิกทั้งหมดในการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกใหม่

๓) ไม่สามารถเจรจาต่อรองปรับแก้ไขข้อบทความตกลง TPP ที่สมาชิก TPP ได้ลงนามแล้ว

๖) ขอบเขตความตกลง TPP

ความตกลง TPP มีประเด็นเจรจาที่สมาชิก TPP เผยแพร่รวมทั้งสิ้น ๓๐ ข้อบท ซึ่งกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ได้แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑) กลุ่มสินค้า เป็นเรื่องการเปิดตลาด พิธีการศุลกากร กฎถิ่นกำเนิดสินค้า สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย รวมถึงมาตรการเยียวยาทางการค้า อาทิ มาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช และความตกลงของ TPP อาทิ อุปสรรคทางเทคนิคต่อการค้า ๒) กลุ่มบริการลงทุน เป็นเรื่องการค้าบริการและการลงทุน การบริการข้ามพรมแดน การลงทุน โทรคมนาคม การเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ การบริการด้านการเงินและพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ และ ๓) กลุ่มเรื่องอื่น ๆ เป็นเรื่องทรัพย์สินทางปัญญา การจัดซื้อจัดจ้างโดยรัฐ แรงงาน สิ่งแวดล้อม นโยบายการแข่งขัน ความร่วมมือและการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน กลไกระงับข้อพิพาท และประเด็นทางด้านกฎหมาย นอกจากนี้ยังมีประเด็นที่เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เรียกว่า cross cutting issue เป็นเรื่องการสร้างความสอดคล้องของกฎระเบียบ ความสามารถทางการแข่งขันและอำนวยความสะดวกทางการค้า การค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน ความโปร่งใสและการต่อต้านคอร์รัปชัน การบริการจัดการองค์กร ข้อยกเว้น และบทสรุป รวมทั้งภาคผนวก (Annexes) ข้อตกลงทวิภาคีระหว่างประเทศสมาชิก (Bilateral Agreements) และหนังสือแนบท้ายความตกลง (Side letter) ของแต่ละประเทศ

สาระสำคัญข้อบทด้านแรงงานภายใต้ความตกลง TPP ดังนี้

๑) ต้องเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักภายใต้ ILO Declaration



๒) มีกฎหมาย/กฎระเบียบ/หรือแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล ได้แก่

(๑) มีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคม และมีสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรอง

(๒) มีการจัดการใช้แรงงานบังคับในรูปแบบต่าง ๆ ในทุกรูปแบบ

(๓) มีการจัดการใช้แรงงานเด็ก และการห้ามใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

(๔) มีการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

(๕) ให้สิทธิในการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน อาทิ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ

ที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานที่มีความเสี่ยง ต้องมีอุปกรณ์ที่ลดความเสี่ยง เสริมสร้างความปลอดภัยให้กับแรงงาน

๓) การคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานต้องไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อกีดกันทางการค้า

๔) มีการเชื่อมโยงกับกลไกการระงับข้อพิพาท และการใช้มาตรการลงโทษทางการค้า (Trade Sanctions)

ทั้งนี้ข้อบทด้านแรงงานภายใต้ความตกลง TPP มีพันธกรณีใหม่และพันธกรณีที่ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานแรงงาน โดยสาระสำคัญของพันธกรณีใหม่ซึ่งนอกเหนือ FTA ที่ประเทศสหรัฐอเมริกากับประเทศคู่ค้าที่เป็นทวีปเอเชีย อาทิ เปรู โคลัมเบีย ปานามา และเกาหลีใต้ ดังนี้

๑) ไม่หลีกเลี่ยงการใช้กฎหมายแรงงานในพื้นที่เขตการค้าหรือศุลกากรพิเศษ เช่น เขตอุตสาหกรรมส่งออก (export processing zone) หรือเขตเศรษฐกิจพิเศษ (foreign trade zone)

๒) ภาควิชาต้องกีดกัน (discourage) การนำเข้าสินค้าทั้งชิ้นหรือบางส่วน (in whole/in part) จากประเทศที่ใช้แรงงานบังคับ และการบังคับใช้แรงงานเด็ก แม้ประเทศนั้นจะไม่ได้เป็นสมาชิก TPP ก็ตาม

๓) ต้องมีกฎหมายเรื่องสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยสอดคล้องตามคำนิยาม “acceptable conditions of work” ที่ประเทศภาคีนั้น ๆ เป็นผู้กำหนด

๔) การจัดทำความตกลงทวิภาคีด้านแรงงาน (Labour Consistency Plan) ระหว่างสหรัฐอเมริกากับ บรูไน มาเลเซีย และเวียดนาม โดยเชื่อมโยงกับกลไกการระงับข้อพิพาทและการใช้มาตรการ Trade Sanction เช่นเดียวกับข้อบทแรงงานภายใต้ความตกลงหลัก ซึ่งมีการจัดตั้งกลไกทวิภาคีในการมีส่วนร่วม ตรวจสอบ และรายงานผลการปฏิบัติตามพันธกรณี

สำหรับสาระสำคัญของพันธกรณีที่ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานแรงงาน ดังนี้

๑) ความรับผิดชอบต่อสังคม ภาควิชาควรพยายามส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคมที่เรียกว่า CSR ในเรื่องแรงงานตามความสมัครใจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศสมาชิก

๒) ความร่วมมือ (Cooperation) ภาควิชาควรตระหนักถึงความสำคัญของกลไกความร่วมมือภายใต้ข้อบทด้านแรงงานในการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานและการปฏิบัติตามพันธกรณีของข้อบทแรงงาน รวมถึงการยกระดับคุณภาพของแรงงาน คุณภาพชีวิต และสิทธิภายใต้หลักการพื้นฐานของปฏิญญา ILO อาทิ การจัด workshop การให้ข้อเสนอแนะ จัดสัมมนาและแลกเปลี่ยนข้อมูล การจัดคณะเพื่อไปศึกษานโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านแรงงาน และการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค

นอกจากนี้ กระทรวงพาณิชย์ โดยกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ได้เปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP ดังนี้

ข้อดี	ข้อเสีย
- รักษาตลาดหลัก เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เนื่องจากตลาดคู่ค้าหลักส่วนใหญ่ของประเทศไทย ร้อยละ ๔๐ เป็นสมาชิก TPP รวมทั้งขยายไปตลาดใหม่ เช่น แคนาดา เม็กซิโก	- มีการแข่งขันทางการค้าสินค้าและบริการลงทุนสูงขึ้น
- การจ้างงานในประเทศเพิ่มขึ้น ดึงดูดการลงทุนและสร้างความมั่นใจแก่นักลงทุนต่างชาติ	- พันธกรณีอาจจะจำกัด policy space ของรัฐบาลในบางเรื่อง
- สร้างโอกาสนักลงทุนไทยในต่างประเทศ	- เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องหากไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและสิ่งแวดล้อมสากล
- ยกมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่น่าเชื่อถือ	-

๗.๒ การบรรยายพิเศษเรื่อง “ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทย”

โดย ดร.บุญวรา สุมะโน สถาบันวิจัยเพื่อการวิจัยพัฒนาประเทศไทย

เรื่อง ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทย เป็นโจทย์ของประเทศที่ทุกภาคส่วนจะต้องช่วยกันคิดหาแนวทางเพื่อนำไปพิจารณากำหนดเป็นนโยบายและแนวทางการเตรียมพร้อมด้านแรงงานถึงผลกระทบความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่มีผลต่อแรงงานไทย และประเมินความพร้อมของประเทศไทยต่อข้อบ่งชี้ด้านแรงงานในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกว่ามีมากน้อยเพียงไร เนื่องจากความตกลง TPP เป็นความตกลงทางการค้าที่ครอบคลุมมูลค่าการค้าโลกถึงร้อยละ ๔๐ และมีข้อบทต่าง ๆ สำหรับความตกลงระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ใช่การลดภาษีอย่างเดียว รวมถึงมาตรการที่ไม่ใช่ภาษีด้วย เช่น มาตรฐานแรงงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามประเทศที่จะสามารถเข้าเป็นสมาชิกความตกลง TPP จะต้องผ่านกระบวนการและเงื่อนไขของประเทศภาคี TPP รวมถึงให้สัตยาบันกับประเทศภาคี TPP ก่อนความตกลงจึงจะมีผลบังคับใช้ได้

การอภิปรายนำเสนอ ๔ ประเด็น ดังนี้

- ๑) มาตรฐานแรงงานของ TPP
- ๒) ผลกระทบต่อประเทศไทย
- ๓) ผลกระทบต่อ AEC
- ๔) สรุป

๑) มาตรฐานแรงงานของ TPP

ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (TPP) กำหนดให้ประเทศภาคีต้องปฏิบัติตามสิทธิพื้นฐานของแรงงานตามทวิภาคีการแรงงานระหว่างประเทศบัญญัติไว้ ๔ ด้าน ดังนี้

(๑) การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน บทบัญญัติด้านแรงงานของ TPP ข้อบทที่ ๑๙.๓ กำหนดให้ประเทศภาคีต้องปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่เกี่ยวกับสิทธิพื้นฐานของแรงงานตามที่กำหนดของปฏิญญา ILO รวมถึงห้ามประเทศภาคีงดเว้นการใช้กฎหมายแรงงานในบางเขตพื้นที่เพื่อเป็นการจูงใจการค้าและการลงทุนในประเทศ หากประเทศภาคีไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงด้านแรงงาน อาจถูกลงโทษโดยมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า



(๒) ด้านแรงงานบังคับ บทบัญญัติด้านแรงงานของ TPP ข้อบทที่ ๑๙.๖ กำหนดให้ประเทศภาคีจะต้องจัดการใช้แรงงานบังคับ และแรงงานเด็กบังคับไปจากประเทศ รวมถึงไม่สนับสนุนการนำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานบังคับ หรือสินค้าที่ประกอบด้วยส่วนประกอบที่ใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าจะประเทศภาคีของ TPP หรือไม่ก็ตาม โดยให้แต่ละประเทศภาคีออกมาตรการตามที่เห็นสมควร

(๓) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การกระตุ้นและสนับสนุนให้หน่วยงานภายในประเทศภาคีมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ในประเด็นด้านแรงงาน และการสนับสนุนให้สาธารณะตระหนักถึงกฎหมายแรงงาน สิ่งที่จะได้รับจากกฎหมายแรงงาน และมีการเปิดเผยต่อสาธารณะถึงกระบวนการทางกฎหมายที่จะต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส

(๔) ด้านความร่วมมือระหว่างประเทศภาคี บทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ข้อบทที่ ๑๙.๑๐ มีการระบุถึงกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศภาคี เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางด้านมาตรฐานแรงงาน และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน อาทิ การสร้างงาน การช่วยเหลือทางเทคนิค สวัสดิภาพแรงงาน คุณภาพชีวิต และสิทธิของแรงงาน รวมถึงความร่วมมือยังครอบคลุมถึงแผนปฏิบัติงานทวิภาคีกับสหรัฐอเมริกา เพื่อปฏิรูปมาตรฐานแรงงานภายในประเทศตามมาตรฐานแรงงานที่สมาชิก TPP กำหนด ทั้งนี้มาตรฐานแรงงานตามที่สมาชิก TPP กำหนด ซึ่งประเทศภาคีจะต้องมีการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานภายในประเทศ สร้างการตระหนักรู้และปฏิบัติตามของหน่วยงานและประชาชนในประเทศ รวมถึงการร่วมมือช่วยเหลือการพัฒนาประเทศภาคีอื่น ๆ นอกจากนี้ มาตรฐานแรงงานในความตกลง TPP ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อประเทศภาคีเพียงอย่างเดียว แต่จะส่งผลกระทบต่อประเทศไทยและประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนด้วย

๒) ผลกระทบต่อประเทศไทย

มาตรฐานแรงงานในประเทศไทยยังไม่ได้เป็นการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานที่ดีตามที่ประเทศภาคี TPP กำหนด ถึงแม้ประเทศไทยยังมีปัญหาแรงงานที่ต่างประเทศจับตามอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้แรงงานบังคับ หากประเทศไทยไม่ได้เป็นภาคี การไม่มีมาตรฐานแรงงานแบบ TPP อาจจะทำให้ประเทศไทยได้รับผลกระทบจากมาตรฐานแรงงานของความตกลง TPP อย่างน้อย ๓ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านการค้าระหว่างประเทศ บทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ข้อบทที่ ๑๙.๖ ไม่ต้องการให้ประเทศภาคีนำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานบังคับในการผลิต ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วน และไม่ว่าประเทศเหล่านั้นจะเป็นประเทศภาคี TPP หรือไม่ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีโอกาสดังกล่าวที่จะได้รับผลกระทบจากมูลค่าการส่งออกสินค้าจากประเทศไทยไปยังประเทศภาคี TPP อาจลดลง เนื่องจากประเทศภาคี TPP บางประเทศมองว่าสินค้าของประเทศไทยมีการใช้แรงงานบังคับ โดยเฉพาะสินค้าจากอุตสาหกรรมประมงตามที่ระบุในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา (Trafficking in Persons Report : TIP)

(๒) ด้านความช่วยเหลือระหว่างประเทศ บทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ข้อบทที่ ๑๙.๑๐ กลไกความร่วมมือระหว่างประเทศภาคี เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการมีมาตรฐานแรงงานที่ดีตามที่หลักการของปฏิญญา ILO กำหนด ซึ่งทำให้ประเทศภาคีมีความร่วมมือช่วยเหลือระหว่างกัน เช่น การให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค การเพิ่มผลิตภาพทางการผลิต เป็นต้น สำหรับประเทศไทยหากไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก TPP จะทำให้ประเทศไทยเสียโอกาสในการได้รับความช่วยเหลือจากประเทศภาคี TPP ที่มีระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและมาตรฐานแรงงานที่สูงกว่าประเทศไทย เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น และสิงคโปร์ ทั้งนี้ประเทศไทยยังมีการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก เช่นเดียวกับประเทศอาเซียนที่เป็นประเทศภาคี TPP อาทิ บรูไน เวียดนาม และมาเลเซีย ทั้งนี้ ประเทศอาเซียนทั้ง ๓ ประเทศ เป็นประเทศภาคี TPP ด้วย

จะได้รับความช่วยเหลือทางเทคนิคต่าง ๆ จากประเทศภาคี TPP ทำให้สมาชิกอาเซียนซึ่งเป็นประเทศภาคี TPP ทั้ง ๓ ประเทศดังกล่าว มีมาตรฐานแรงงานที่ดี และแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลให้ผลิตภาพการผลิตดีขึ้น

(๓) ด้านความสามารถในการแข่งขันทางการค้า หากเปรียบเทียบค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำระหว่างประเทศไทยกับมาเลเซีย และเวียดนามซึ่งเป็นประเทศภาคีของ TPP และ ASEAN ประเทศไทยจะมีอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำสูงกว่าทั้งสองประเทศ มาตรฐานแรงงานประเทศไทยไม่สอดคล้องกับ TPP ดังนั้น หากมาเลเซียและเวียดนาม สามารถปรับปรุงมาตรฐานแรงงานในประเทศได้ตามมาตรฐานความตกลง TPP จะทำให้ประเทศไทยสูญเสียความน่าดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติได้ นอกจากนี้ยังมีประเด็นมาตรฐานของเอกชน ที่มีแนวโน้มไม่ซื้อสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานบังคับไปวางจำหน่าย โดยเฉพาะในประเทศที่พัฒนาแล้ว เนื่องจากผู้บริโภคในประเทศเหล่านั้น มีค่านิยมหรืออุดมการณ์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน และไม่ต้องการสนับสนุนการซื้อสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานบังคับ ทั้งนี้ หากประเทศไทยไม่สามารถแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับได้ก็อาจจะทำให้บริษัทเอกชนในประเทศคู่ค้าไม่เลือกซื้อสินค้าของประเทศไทยไปวางจำหน่าย อีกทั้งมีความเสี่ยงในการย้ายฐานการผลิตจากประเทศไทยไปยังประเทศภาคี TPP เพื่อรับสิทธิประโยชน์ทางภาษี เพราะบทบัญญัติด้านแรงงานความตกลง TPP ในข้อบทที่ ๑๙.๖ ไม่สนับสนุนให้ประเทศภาคีนำเข้าสินค้าที่มีส่วนประกอบของการใช้แรงงานบังคับ ฉะนั้นการที่ประเทศภาคี TPP มีมาตรฐานแรงงานที่ดีขึ้น จะนำไปสู่การมีกฎระเบียบที่เข้มงวดขึ้น ในช่วงแรกอาจทำให้ภาคธุรกิจมีต้นทุนในการปรับตัวกับกฎหมาย และการบังคับใช้กฎหมาย แบบใหม่ รวมถึงการย้ายฐานการผลิตจะมีต้นทุนสูงในการย้ายโรงงาน และเครื่องจักร ดังนั้น หากประเทศไทยสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับได้ก่อนที่ความตกลง TPP จะมีผลบังคับใช้ (๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑) ประเทศไทยอาจจะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการย้ายฐานการผลิตได้

๓) ผลกระทบต่อ AEC

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) เป็นความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีความพยายามในการเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน และแรงงานฝีมือมีเสรีมากขึ้น ทั้งนี้ ในการเปิด AEC เป็นการเปิดโอกาสส่งเสริมเศรษฐกิจการค้าในภูมิภาคอาเซียน โดยมีประเทศสมาชิกอาเซียน ๔ ประเทศ ซึ่งประกอบด้วย มาเลเซีย เวียดนาม บรูไน และสิงคโปร์ เป็นประเทศภาคี TPP ในขณะที่ประเทศสมาชิกอาเซียน ๖ ประเทศยังไม่เป็นประเทศภาคี TPP ซึ่งจะก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านการจัดมาตรฐานแรงงานภายในอาเซียน หากประเทศส่วนหนึ่งปรับปรุงมาตรฐานแรงงานให้สอดคล้องกับความตกลง TPP และประเทศอีกส่วนยังมีมาตรฐานแรงงานแบบเดิม ด้วยเหตุนี้จะทำให้ความร่วมมือทางเศรษฐกิจอาเซียน มีโอกาสได้รับผลกระทบจากความตกลง TPP อย่างน้อย ๒ ด้าน ดังนี้

๑) ด้านการค้า

สินค้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ได้รับการอำนวยความสะดวกในการเคลื่อนย้ายระหว่างประเทศสมาชิกตามที่ประชาคมอาเซียน (AEC) กำหนด โดยการเปิด AEC จะส่งผลดีต่อการค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียน หากประเทศภาคี TPP ที่เป็นสมาชิก AEC มีการปรับปรุงและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของความตกลง TPP ประเทศเหล่านั้นก็จะไม่สามารถนำเข้าสินค้าจากประเทศไทยหรือประเทศอาเซียนอื่น ๆ เนื่องจากมีความเสี่ยงเรื่องการจ้างแรงงานบังคับตามบทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ในข้อบทที่ ๑๙.๖ ที่ไม่สนับสนุนให้ประเทศภาคีนำเข้าสินค้าที่มีส่วนประกอบของการใช้แรงงานบังคับ

จากสถิติการค้าระหว่างประเทศในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ พบว่าการส่งออกจากประเทศไทยไปยังประเทศที่เป็นประเทศภาคี TPP และ AEC จำนวน ๔ ประเทศ ซึ่งประกอบด้วย บรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์



และเวียดนาม มีมูลค่า ทั้งสิ้น ๑,๐๐๓,๖๕๓.๓๔ ล้านบาท โดยการส่งออกไปยังประเทศบรูไนมีมูลค่า ๔,๕๘๕.๑๘ ล้านบาท มาเลเซีย มีมูลค่า ๔๑๐,๒๘๗.๒๕ ล้านบาท สิงคโปร์ มีมูลค่า ๓๓๕,๕๒๐.๒๙ ล้านบาท และเวียดนาม มีมูลค่า ๒๕๓,๒๖๐.๖๒ ล้านบาท โดยมูลค่าการส่งออกของประเทศไทยไปยังกลุ่มอาเซียน มีมูลค่ารวม ทั้งสิ้น ๑,๙๐๙,๑๙๖.๕๑ ล้านบาท ทั้งนี้มูลค่าการส่งออกของประเทศไทยไปยังประเทศอาเซียน ที่เป็นประเทศภาคี TPP คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๕๗ ถือว่าเป็นสัดส่วนสำคัญในการส่งออกระหว่างประเทศไทย กับประเทศอาเซียน

ตัวเลขจากสถิติข้างต้น จะพบว่าในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ มูลค่าการส่งออกของบรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์ และเวียดนาม ที่เป็นประเทศภาคี TPP มีความสำคัญต่อการส่งออกของประเทศไทย และการเปิด AEC ทำให้การส่งออกของประเทศไทยไปยัง ๔ ประเทศดังกล่าว มีโอกาสที่จะเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตรา ภาษีศุลกากรการค้าระหว่างประเทศสมาชิกของอาเซียนลดลง สาเหตุนี้ทำให้มาตรฐานแรงงานของความตกลง TPP ในการนำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานบังคับของประเทศอาเซียนไม่ได้ใช้ประโยชน์จากการเป็นประชาคม เศรษฐกิจอาเซียนที่มุ่งเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วม ดังนั้น การเปิด AEC อาจถูกลดความสำคัญและไม่บรรลุ เป้าหมายในการส่งเสริมการค้าระหว่างภูมิภาคอาเซียน

๒) ด้านการลงทุน

จากสถิติเงินลงทุนโดยตรงในประเทศไทยจากประเทศในภูมิภาคอาเซียน พ.ศ. ๒๕๔๒ - ๒๕๕๗ โดยธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า การลงทุนจากประเทศที่เป็นทั้งสมาชิกภาคี TPP และ AEC ซึ่งประกอบด้วย บรูไน มาเลเซีย สิงคโปร์ และเวียดนาม ทั้งนี้ มี ๒ ประเทศจากอาเซียน คือ สิงคโปร์ และมาเลเซีย ที่ลงทุนในประเทศไทย โดยประเทศสิงคโปร์เริ่มมีการเพิ่มการลงทุนที่ต่ำกว่าการลดการลงทุน ในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๕ และประเทศมาเลเซียมีการเพิ่มการลงทุนที่ต่ำกว่าการลดการลงทุน ในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๗ สำหรับประเทศบรูไนและประเทศเวียดนามมีการลงทุนในสัดส่วน ที่น้อยกว่าประเทศสิงคโปร์และประเทศมาเลเซีย

ทั้งนี้มาตรฐานแรงงานในความตกลง TPP อาจจะทำให้การลงทุนจากต่างประเทศ ภายในภูมิภาคอาเซียนลดลง เนื่องจากมีความเสี่ยงเรื่องการไม่นำเข้าสินค้าที่มีการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งเป็น ปัจจัยทำให้ประเทศอาเซียนที่เป็นประเทศภาคี TPP ย้ายฐานการผลิตจากประเทศไทยหรือประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนที่มีการใช้แรงงานบังคับไปยังประเทศนอกภูมิภาคที่ไม่มีปัญหาเรื่องการใช้แรงงานบังคับ อีกทั้ง มาตรฐานแรงงานในความตกลง TPP เป็นปัจจัยที่ทำให้ AEC ถูกลดความสำคัญลง ดังนั้น หากบรูไน มาเลเซีย และเวียดนาม สามารถแก้ปัญหาแรงงานบังคับในประเทศได้ จะทำให้เกิดการกระจุกตัวของเงินลงทุน ในประเทศเหล่านี้ การย้ายฐานการผลิตไปนอกภูมิภาคจะสวนทางกับความพยายามส่งเสริมการลงทุน ในภูมิภาคของประชาคมอาเซียน ในการเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วมที่การลงทุนสามารถเคลื่อนย้าย ได้อย่างเสรีมากขึ้น

๔) สรุป

ความตกลง TPP เป็นความตกลงทางการค้าเสรีระหว่างประเทศภาคี ๑๒ ประเทศ ที่ครอบคลุมมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับบทบัญญัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ประเทศ ภาคีปฏิบัติตามทั้งในด้านกฎหมายแรงงาน ด้านแรงงานบังคับ ด้านสังคม และด้านความร่วมมือระหว่าง ประเทศภาคี ถึงแม้ประเทศไทยไม่ได้เป็นสมาชิก TPP แต่ประเทศไทยอาจจะได้รับผลกระทบจากมาตรฐาน แรงงานของความตกลง TPP ที่ไม่สนับสนุนให้ประเทศภาคนำเข้าสินค้าที่มีการใช้แรงงานบังคับไม่ว่าประเทศ นั้นจะเป็นสมาชิก TPP หรือไม่ ดังนั้น หากประเทศไทยไม่สามารถแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับในประเทศ

ได้ก่อนที่จะเข้าร่วมความตกลง TPP โดยจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ นั้น อาจจะส่งผลให้การส่งออกสินค้าของประเทศไทยลดลง แรงงานไทยเสียโอกาสในการพัฒนาผลิตภาพการผลิต และความสามารถในการแข่งขันของประเทศอาจจะลดลง นอกจากนี้ มาตรฐานด้านแรงงานของความตกลง TPP อาจจะส่งผลให้ประเทศอาเซียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มุ่งเป็นตลาดและฐานการผลิตรวมที่สามารถเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานทักษะอย่างเสรีมากขึ้น เนื่องจากความตกลง TPP ไม่สนับสนุนให้ประเทศภาคีนำเข้าสินค้าที่มีการใช้แรงงานบังคับ ฉะนั้นประเทศที่เป็นทั้งสมาชิก TPP และ AEC จึงอาจจะไม่นำเข้าสินค้าและถอนการลงทุนจากประเทศในกลุ่ม AEC ซึ่งมีความเสี่ยงด้านมาตรฐานแรงงานและแรงงานบังคับ ทั้งนี้ จะทำให้ AEC มีโอกาสถูกลดความสำคัญลง

๗.๓ การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทย ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”

นายบุญเลิศ ธีระตระกูล ที่ปรึกษาวิชาการแรงงาน ผู้ดำเนินการอภิปราย ได้ชี้แจงว่าการอภิปรายบนเวทีจะแบ่งการอภิปรายเป็นสองรอบ โดยรอบแรกอภิปรายท่านละ ๒๐ นาที และรอบที่สองอภิปรายท่านละ ๕ นาที เพื่อให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาได้เวลาซักถามและเสนอแนะความเห็น จากนั้นกล่าวแนะนำผู้อภิปราย ๔ ท่าน ได้แก่ รศ.ดร. นิรมล สุธรรมกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นายยุทธนา ศิลป์สรรค์วิชช์ รองเลขาธิการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขาธิการสายแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายมนัส โกศล สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย และนางวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (TPP) เป็นความตกลงการค้าเสรีระดับภูมิภาคขนาดใหญ่ที่มีมาตรฐานสูง และเป็นต้นแบบการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน มีสมาชิกทั้งหมด ๑๒ ประเทศ โดยประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามความตกลง TPP รวมทั้งสิ้น ๓๐ ข้อบท ซึ่งมีข้อบทที่เกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ๒ ข้อบท คือ ข้อบทด้านแรงงาน และข้อบทด้านเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ ดังนั้น หากประเทศไทยจะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม TPP จะมีผลกระทบหรือไม่อย่างไรนั้น เป็นเรื่องที่จะต้องมีการประเมินผลกระทบและศึกษาเงื่อนไขของข้อบทต่าง ๆ อย่างละเอียด รวมทั้งตระหนักถึงผลดีผลเสียให้รอบคอบ หากประเทศไทยไม่เข้าร่วมความตกลง TPP อาจทำให้ประเทศไทยเสียโอกาสในการขยายตลาดสินค้าส่งออก และเสียส่วนแบ่งตลาดให้กับประเทศอาเซียนที่เป็นประเทศภาคี TPP อาทิ มาเลเซีย และเวียดนาม เป็นต้น หากประเทศไทยเข้าร่วมจะต้องปฏิบัติตามความตกลงทั้ง ๓๐ ข้อบท ทั้งนี้ ต้องพิจารณาด้วยว่าประเทศไทยมีความพร้อมหรือไม่เพียงใด และหากปฏิบัติตามความตกลงเหล่านั้นแล้วจะส่งผลกระทบในด้านอื่น ๆ หรือไม่

รศ.ดร. นิรมล สุธรรมกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

หากเปรียบเทียบการเจรจาระหว่างความตกลง EU-FTA กับ ความตกลง TPP เรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาอย่างยั่งยืนนั้น ในความตกลง TPP พบว่า EU ได้กำหนดให้การค้าและการพัฒนาอยู่ในมาตรา ๑ แต่กรณีของความตกลง TPP กำหนดให้เรื่องการพัฒนาอยู่ในข้อบทที่ ๒๓ และบทบัญญัติด้านแรงงานอยู่ในข้อบทที่ ๑๙ ซึ่งเป็นประเด็นที่จะอภิปรายต่อไป

ประเด็นด้านการพัฒนาในความตกลง TPP เป้าหมายคือ ต้องนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน ซึ่งจะต้องนำไปสู่การพัฒนา ๔ ประการ ดังนี้

- ๑) การมีสวัสดิการทางสังคมที่ดีขึ้น
- ๒) การลดความยากจน



๓) การยกระดับคุณภาพชีวิต

๔) การสร้างงานใหม่

ทั้งนี้ หากมาตราอื่น ๆ ขัดกับ ๔ ประการ ดังกล่าวจะมีปัญหาข้อพิพาทได้ เพราะฉะนั้น สำหรับประเทศไทยต้องยึด ๔ สิ่งนี้เป็นหลัก นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุนที่เกิดจากความตกลง TPP จะต้องนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและต้องช่วยเหลือผู้ที่ด้อยโอกาส รวมถึงการเปิดโอกาสให้ธุรกิจ SMEs กลุ่มบุคคลที่อ่อนไหวต่อการค้าการลงทุนได้มีโอกาสเข้าถึงนโยบายของรัฐ อาทิ โอกาสทางการค้าสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุน อีกทั้งจะต้องไม่ปิดกั้นโอกาส หรือความสามารถของแรงงานสตรีและผู้ประกอบการสตรี ในการเข้าถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูล การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของสตรี และพัฒนาเครือข่ายสตรี

ประเด็นด้านแรงงาน ขอบเขตของแรงงานในบทบัญญัติความตกลง TPP นอกจากสิทธิขั้นพื้นฐานหลักการของปฏิญญา ILO อันได้แก่ การยกเลิกแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ การห้ามใช้แรงงานเด็ก ในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ การจัดแรงงานบังคับ และการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ การยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาเสรีภาพในการสมาคม รวมถึงค่าจ้างขั้นต่ำ ที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด และความเข้มงวดของการปฏิบัติตามหลักการของปฏิญญา ILO โดยประเทศภาคีมีพันธผูกพันในการปฏิบัติตามหลักการของปฏิญญา ILO ดังนั้น ประเทศภาคีจะต้องไม่นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้า ต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เช่น การละเลย หรือไม่ดำเนินการเรื่องใด ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องตระหนักถึงการห้ามลดหย่อนมาตรฐานแรงงาน และกฎหมายแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการค้าการลงทุน และตระหนักถึงความสำคัญของการดำเนินงานร่วมกัน เป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนามาตรฐานแรงงาน ความเป็นอยู่ของแรงงานที่ดีขึ้น และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นไปตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานตามหลักการของปฏิญญา ILO

ผลกระทบที่จะเกิดจากข้อบทด้านแรงงานของความตกลง TPP มีประเด็นการวิเคราะห์ถึงผลกระทบต่อแรงงานและผู้ประกอบการไทย ดังนี้

๑) การดำเนินงานของภาครัฐที่จะต้องทำเพิ่มเติมหรือระมัดระวังให้มากขึ้น ในความตกลง TPP ที่ระบุให้ประเทศภาคีต้องมีพันธผูกพันในการปฏิบัติตามหลักการของปฏิญญา ILO (ILO Declaration) อย่างไรก็ตามประเทศภาคีต้องตระหนักดีว่าจะไม่นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้า ด้วยเหตุนี้อาจตีความได้ว่าภาครัฐจะต้องดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานภายในประเทศว่าเป็นไปตามหลักการของปฏิญญา ILO หรือไม่ หมายความว่าภาครัฐมี “ภาระ” หรือ “ต้นทุน” ในการตรวจสอบการดำเนินงานของตนและของภาคธุรกิจ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศภาคี TPP

การบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานอย่างเคร่งครัด จะเป็นต้นทุนให้ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการค้าการลงทุนภายใต้ความตกลง TPP และที่ไม่เกี่ยวข้องการบังคับใช้มาตรฐานแรงงาน ซึ่งสอดคล้องกับข้อตกลงที่ระบุว่าประเทศภาคีต้องตระหนักว่าการลดหย่อนมาตรฐานแรงงาน และกฎหมายแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการค้าการลงทุน เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือประเทศภาคีจะต้องบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด การดำเนินการใดที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ หรือการไม่กระทำการใด ๆ ของหน่วยงานภาครัฐที่จะนำไปสู่ผลเสียต่อการค้าการลงทุนของประเทศภาคี เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง และอาจจะนำไปสู่ปัญหาการค้าระหว่างประเทศหรือข้อพิพาททางการค้าในอนาคตได้ ถึงอย่างไรประเทศภาคีไม่สามารถนำมาตรฐานแรงงาน และกฎหมายแรงงานของตนไปบังคับใช้กับประเทศภาคีอื่นได้

ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานในประเทศไทย ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ หน่วยงานภาครัฐควรแสวงหาโอกาสในการเข้าถึงความร่วมมือ (Cooperation) จากประเทศภาคีที่เป็น

ประเทศพัฒนาแล้ว เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทย (สิทธิและมาตรฐานการจ้างงานขั้นพื้นฐาน) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพแรงงานตลอดจนผู้ประกอบการไทย

ข้อตกลงนี้ยังระบุให้รัฐภาคีต้องมีกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อกำหนดแนวทางความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้ความตกลง TPP ด้วยเหตุนี้ภาคีรัฐจะต้องสร้างกลไกการหารือภายในประเทศ (Domestic Consultation) ที่ให้ทุกส่วน ทั้งภาคประชาชน ภาคชุมชน หรือองค์กรพัฒนาเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมประเมินผลการดำเนินงานของความตกลง TPP ที่มีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ลดความยากจน นำไปสู่การพัฒนามาตรฐานแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อป้องกันปัญหาข้อพิพาททางการค้าที่มาจากปัญหาด้านแรงงาน

๒) การปรับตัวของผู้ประกอบการไทย ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับความตกลง TPP ในการดำเนินงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานแรงงาน สิทธิขั้นพื้นฐานให้มากขึ้น เนื่องจากประเด็นที่ประเทศคู่ค้ามักจับตามองคือ ประเด็นการใช้แรงงานเด็กและแรงงานต่างชาติ ที่อาจจะเข้าข่ายแรงงานบังคับ หรือการกดขี่แรงงานได้ นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังต้องคำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ระบบสวัสดิการต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้ผู้ประกอบการไทยจะต้องระมัดระวังเรื่องการเลือกปฏิบัติ (discrimination) ในเรื่องของแรงงานสตรี แรงงานต่างชาติ แรงงานผู้สูงอายุ แรงงานผู้พิการ มิเช่นนั้นอาจจะถูกจับตามองจากองค์กรของประเทศคู่ค้า และอาจนำไปสู่ข้อพิพาททางการค้าได้

รัฐภาคีต้องมีกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้ใช้แรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อกำหนดแนวทางความร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้ความตกลง TPP

องค์กรเอกชนขนาดเล็กและขนาดย่อม (SMEs) ควรจะใช้ประโยชน์จากความร่วมมือระหว่างประเทศในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงาน และผู้ประกอบการสตรี ผู้ประกอบการ SMEs โดยเฉพาะสตรี ควรจะใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือในการดำเนินงานธุรกิจและการสร้างเครือข่ายสตรีภายในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้เกิดงานใหม่ (new jobs)

ภาคเอกชนจะต้องร่วมมือกันประเมินผลการดำเนินงานของความตกลง TPP ที่มีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและลดความยากจน และนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน การเตรียมการเพื่อทำงานร่วมกันของตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนและภาคประชาสังคมในประเทศไทยผ่านระบบ Consultation รวมทั้งภาคเอกชนที่เกี่ยวข้องกับความตกลง TPP โดยตรงและอ้อม

๓) การปรับตัวของแรงงานไทยกับการมุ่งสู่การเป็นฐานการผลิตเดียวกันของประชาคมอาเซียน องค์กรด้านแรงงานควรจะใช้ประโยชน์จากความร่วมมือระหว่างประเทศในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงาน และผู้ประกอบการสตรีจะต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมของตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนและภาครัฐในประเทศไทยผ่านระบบ Consultation เพื่อประเมินผลกระทบจากการค้าการลงทุนภายใต้ TPP ที่มีต่อการจ้างงานในประเทศไทยที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และลดปัญหาความยากจน

ภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันทางด้านค่าจ้างแรงงาน โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ดังนั้น แรงงานไทยจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพแรงงานของตนในด้านฝีมือ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการประกอบการธุรกิจส่วนตัวขนาดเล็ก เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้า (product quality) ของประเทศไทยให้มีความแตกต่างจากสินค้าประเทศคู่แข่ง

องค์กรด้านแรงงานจะต้องเชื่อมโยงบริบทความร่วมมือระหว่างประชาคมอาเซียน (ASEAN community) ภายใต้กรอบ ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) ที่มีกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์เป็น Focal Point ไม่ว่าจะเผชิญกับการแข่งขันทางการค้า ผ่านความตกลงการค้าเสรี



หรือไม่เกี่ยวข้องกับความตกลงการค้าเสรี แรงงานไทยจะต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสิทธิภาพ
แรงงานของตน เพื่อแข่งขันกับแรงงานต่างชาติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะในกลุ่มสมาชิก
อาเซียน

ข้อคิดเห็นในภาพรวมของความตกลง TPP

ภาครัฐควรจะต้องมีกลไก Benefit Sharing หรือในการถ่ายโอนผลประโยชน์จากกลุ่มที่ได้
ประโยชน์ไปให้กลุ่มที่เสียประโยชน์ กลไกนี้อาจจะคล้ายกับกองทุนเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก FTA ภายใต้
การกำกับของกระทรวงพาณิชย์และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แต่จะต้องมีการอธิบายที่มากกว่า
ด้านการผลิต คือ จะต้องมีการเยียวยาด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านแรงงาน ทั้งนี้ข้อคิดเห็นดังกล่าว
ยังไม่มีการศึกษาวิจัยอย่างเป็นทางการ หากแต่เป็นกรอบแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เท่านั้น

การถ่ายโอนผลประโยชน์ดังกล่าว จะต้องเป็นการถ่ายโอนผลประโยชน์ทั้งภายในสาขา
การผลิตเดียวกัน และระหว่างสาขาการผลิต/กลุ่มต่าง ๆ อาทิ

๑) การโอนกำไรจากภาษีเงินได้นิติบุคคลไปอุดหนุนกลุ่มธุรกิจขนาดเล็กที่ได้รับผลกระทบ
จากการค้าเสรี เพื่อให้เกิดการปรับตัวทางธุรกิจในระยะเวลาที่กำหนด

๒) การโอนกำไรจากภาษีเงินได้นิติบุคคลไปอุดหนุนกลุ่มผู้บริโภคที่ได้รับผลกระทบจากเรื่อง
สิทธิบัตรยา เช่น ภาครัฐรับซื้อยาจากบริษัทเอกชนในราคาตลาด และจำหน่ายให้ประชาชนในราคาควบคุม
หรือภาครัฐควบคุมราคาจำหน่ายในท้องตลาดโดยมีการซื้อยาในราคาของบริษัท เป็นต้น

๓) การโอนกำไรจากภาษีเงินได้นิติบุคคลไปอุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และ
ผู้ประกอบการขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ และการสร้างเครือข่ายภายในประเทศ

นายยุทธนา ศิลป์สรรค์วิชช์ รองเลขาธิการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกของประเทศไทย
อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจภายในประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีอยู่
เป็นจำนวนมากถึงขั้นล้มเลิกกิจการ เนื่องจากความตกลง TPP ไม่สนับสนุนการใช้แรงงานบังคับ และอาจจะ
ทำให้ประเทศภาคีไม่นำเข้าสินค้าและถอนการลงทุนจากประเทศไทย ส่งผลให้ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
ที่ต้องใช้แรงงานเข้มข้นประสบปัญหาจนอาจจะต้องเคลื่อนย้ายฐานการผลิตและเคลื่อนย้ายกำลังแรงงานเพื่อ
ความอยู่รอด ดังนั้น ภาครัฐและภาคเอกชนควรร่วมมือกันเตรียมการรองรับผลกระทบในเรื่องนี้ เพื่อให้
สถานภาพเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยสามารถดำเนินต่อไปได้ในช่วงที่ขีดความสามารถทางการแข่งขัน
ของประเทศลดลง

ทั้งนี้ การเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วม TPP ในมุมมองและคำแนะนำจากภาคเอกชน ไม่ต้อง
เคลื่อนย้ายฐานการผลิตและเคลื่อนย้ายกำลังแรงงาน มีดังนี้

๑) การลดจำนวนการผลิตสินค้าให้น้อยลง และเพิ่มคุณภาพของสินค้าให้มากขึ้น เพื่อเป็น
การเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์

๒) การนำเครื่องจักรกลเข้ามาทดแทนการใช้แรงงานในทุกกระบวนการผลิต เพื่อลดช่องว่าง
ของปัญหาการขาดแคลนแรงงานที่อาจจะตามมาหลังจากประเทศไทยเข้าเป็นสมาชิก TPP

๓) ภาคเอกชนควรทำการศึกษารายละเอียดความตกลง TPP เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาบริหารจัดการ
และวางแผนด้านการตลาดในระยะยาว

๔) การแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับให้หมดไปจากประเทศไทย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของประเทศ
ภาคี TPP รวมทั้งเป็นการหลีกเลี่ยงมาตรการกีดกันทางการค้าที่จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย

นายมนัส โกศล สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

จากการเข้าร่วมประชุมแสดงความเห็นเรื่อง TPP ร่วมกับ professor จากประเทศจีน เมื่อวันที่ ๑๒ ตุลาคม ๒๕๕๘ ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพมหานคร โดยมีนักวิชาการมหาวิทยาลัยรังสิตเป็นผู้รับทุนวิจัย มีหน่วยงานเข้าร่วมประชุม อาทิ กระทรวงต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน เป็นต้น ทั้งนี้ประเด็นเจรจาที่ประเทศภาคี TPP เผยแพร่ทั้งสิ้น ๓๐ ข้อบท มีหลายประเด็นที่ประเทศไทยต้องศึกษารายละเอียดพอสมควร โดยเฉพาะข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้อง ๕ ประเด็น ซึ่งในการประชุมดังกล่าวยังไม่มีคำตอบชัดเจน แม้แต่ professor จากประเทศจีนก็ยังไม่ทราบรายละเอียดที่ชัดเจน อย่างไรก็ตามนายกรัฐมนตรีนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา) ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษารายละเอียดเรื่อง TPP ภายในระยะเวลา ๒ ปี ทั้งนี้หากประเทศไทยเข้าร่วม TPP จะต้องเตรียมความพร้อม ดังนี้

๑) การย้ายฐานการผลิต และการย้ายแรงงาน ด้วยเหตุที่ประเทศไทยพื้นฐานมาจากการผลิตโรงงานในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นผู้รับจ้างผลิตสิ่งของ โดยซื้อวัตถุดิบชิ้นส่วนหรือวัตถุดิบส่วนใหญ่เป็นของต่างชาติ แต่ผลิตโดยประเทศไทย ใช้แรงงานไทยทั้งสิ้น ทั้งนี้หากดูจากสินค้าที่นำเข้าส่วนใหญ่ ๆ ที่มีเจ้าของโรงงานเป็นคนไทย มีประมาณ ๕ - ๖ ยี่ห้อเท่านั้น ตัวอย่างสินค้าที่รับจ้างผลิตจากต่างประเทศ อาทิ ในกลุ่มรถยนต์รับจ้างผลิตจากประเทศญี่ปุ่น เป็นต้น หากมองประเทศภาคี TPP ทั้ง ๑๒ ประเทศ จะเห็นว่ามี ๔ ประเทศ ที่ข้อกำหนดมีผลบังคับใช้แล้ว ประเทศที่กำลังจะเข้าร่วม ส่วนมากเป็นประเทศที่มีปัญหาลักษณะเดียวกับประเทศไทย คือ ปัญหาเกี่ยวกับแรงงาน ประเทศสมาชิกในกลุ่ม AEC ที่เป็นประเทศภาคี TPP มีเพียง ๓ ประเทศ คือ บรูไน สิงคโปร์ และเวียดนาม นอกจากนี้ด้านค่าจ้างแรงงานประเทศสมาชิกในกลุ่ม AEC ที่เป็นประเทศภาคี TPP มีเพียง ๒ ประเทศ ที่ค่าจ้างแรงงานสูงกว่าประเทศไทย คือ สิงคโปร์ และบรูไน ด้วยเหตุนี้โอกาสการเคลื่อนย้ายการลงทุน การเคลื่อนย้ายแรงงาน โดยเฉพาะสินค้าที่นำเข้าส่วนใหญ่ ๆ อาจจะย้ายไปอยู่ประเทศเหล่านั้น หากเป็นเช่นนั้น แรงงานไทยต้องตกงาน

๒) การเตรียมความพร้อม ในข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน กำหนดให้ประเทศภาคี TPP ต้องบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด และต้องยอมรับหลักการของปฏิญญา ILO ทั้งนี้หากประเทศไทยเข้าร่วมความตกลง TPP คำว่า “สมาคมและการเจรจาต่อรอง” นี้ไม่พินันนอน รวมทั้งการรับรองปฏิญญา ILO ซึ่งประเทศภาคี TPP ที่เป็นมหาอำนาจเช่นสหรัฐอเมริกาไม่รับรองปฏิญญา ILO ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศไทยจะต้องมีข้อบทที่ ๑๙ และต้องรับรองอนุสัญญา ๘๗ และ ๙๘ เมื่อไหร่ประเทศไทยเข้าร่วมความตกลงทางการค้ากับประเทศภาคี TPP เพราะผลที่ตามมาจะเกิดมาตรการลงโทษทางการค้า และถูกบีบจากประเทศภาคี TPP ทั้งนี้ อย่างไรก็ตามประเทศไทยจะต้องมีการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับตัวบทกฎหมายของประเทศให้สอดคล้องกับข้อกำหนดขององค์การแรงงานระหว่างประเทศให้เป็นที่ยอมรับของสากล

สมาชิกในกลุ่ม ASEC หรือ ASEAN มีประเทศจีนเป็นผู้นำใหญ่ โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นสมาชิกด้วย ทั้งนี้ หากประเทศไทยจะเข้าร่วมเป็นประเทศภาคี TPP ถ้าเป็นเรื่องธุรกิจเชิงการค้า การพัฒนาประเทศชาติ คงจะไม่มีใครคัดค้าน เมื่อประเทศไทยเข้าร่วมแล้วมีความพร้อมที่จะก้าวทันประเทศอื่น แต่ถ้ายังไม่มีความพร้อมในเรื่องการปรับแก้ไขกฎหมาย รวมถึงรายละเอียดปลีกย่อยของตัวบทกฎหมายในข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน ๕ ประเด็นใหญ่ ๆ ประเทศไทยควรจะปรึกษาหารือก่อนตัดสินใจเข้าร่วม TPP เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการโต้แย้งจากประเทศภาคี ทั้งนี้ ความตกลง TPP นั้น เข้าไปได้ง่าย หากประเทศภาคี TPP ยินยอม แต่ในทางปฏิบัติตามข้อบทกฎหมาย หากไม่ได้ปฏิบัติตามหลักการของปฏิญญา ILO อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ อาจเกิดปัญหาขึ้นได้ ตัวอย่างเช่น การจัดตั้งสมาคม การจัดตั้งสหภาพแรงงาน จะต้องขึ้นทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน และต้องเป็นลูกจ้างจึงจะจัดตั้งสหภาพแรงงานได้ กลุ่มอาชีพอื่นจัดตั้งไม่ได้ เป็นต้น นอกจากนี้ การเจรจาต่อรอง การจัดตั้งสมาคมรวมกลุ่มแรงงาน



จะรับรองอย่างไร ปัจจุบันประเทศไทยใช้กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ ในการประชุมประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เนื่องจากประเทศไทยยังไม่ได้รับรองหลักการของปฏิญญา ILO อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ฉบับที่ ๙๘ เพราะเกี่ยวข้องกับหลายกระทรวง ได้แก่ กระทรวงต่างประเทศ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง สภาความมั่นคงแห่งชาติ

๓) ด้านแรงงาน เกี่ยวกับแรงงานภาคบังคับ ในข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน กำหนดว่าต้องยกเลิกการใช้แรงงานบังคับทันที นอกจากนี้ ถ้าหากประเทศไทยยังไม่แก้ไขปัญหา เรื่อง Tier3 แต่ไปเข้าร่วม TPP จะมีผลกระทบตามมาอีกมาก ตัวอย่างเช่น นาย ก. ทำธุรกิจแปรรูปพลาสติก จะส่งสินค้าไปยังประเทศคู่ค้าที่เป็นประเทศภาคี TPP หากไม่สามารถแก้ไขปัญหาระดับ Tier3 จะไม่สามารถส่งสินค้าได้ ดังนั้น ประเทศไทยควรศึกษารายละเอียดในเชิงลึก ซึ่งจะต้องปรึกษาหารือกันทุกฝ่าย นอกจากนี้ ยังมีปัญหาที่น่าเป็นห่วง แม้ว่าประเทศไทยรับรองหลักการของปฏิญญา ILO อนุสัญญามาบางฉบับ เช่น กฎหมายคุ้มครองแรงงานของกระทรวงแรงงานที่แก้ไขตามข้อกำหนดของ TPP ยังแก้ไขไม่ได้เนื่องจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ รวมถึงการแก้ไขกฎหมายประเทศไทยจะใช้เวลา ๒ - ๓ เดือนอย่างเช่นประเทศเวียดนามไม่ได้ ทั้งนี้ ประเทศเวียดนามกำลังจะเป็นยักษ์ใหญ่ในเศรษฐกิจกลุ่มอาเซียน เนื่องจากประเทศเวียดนาม พังเปิดอุตสาหกรรมปลอดภาษีหลายอย่าง จึงมีนักลงทุนเข้าไปลงทุนจำนวนมาก ในขณะที่ประเทศไทยเปิดมาตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๓๓ คือ นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด ซึ่งในขณะนั้นนักลงทุน กลุ่มทุนต่าง ๆ รวมถึงแรงงานต่างด้าวเข้ามาประเทศไทยจำนวนมากเช่นเดียวกัน

กฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทย แก้ไขเฉพาะมาตรา ๔๕ สิทธิเท่าเทียมกัน ความเท่าเทียมกันของหญิง-ชาย คำว่า “หญิง-ชาย” คนงานในโรงงานทุกกิจการต้องเท่าเทียมกัน รวมถึงค่าจ้างแรงงานต้องเท่าเทียมกัน อย่างไรก็ตามหากประเทศไทยเข้าร่วม TPP ในข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน ตามหลักการของปฏิญญา LIO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน ๕ ประเด็น มีความชัดเจนหรือไม่เพียงใด ตัวอย่างเช่น การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ รายละเอียดผู้ที่เข้าร่วมเจรจาในการเข้าร่วม TPP ซึ่งมีการเจรจาไปแล้วหลายรอบ และมีข้อยุติในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙ โดยรอความเห็นจากประเทศชิลี ทั้งนี้หากประเทศชิลีเห็นด้วย อีก ๖๐ วัน จะสามารถเข้าร่วม TPP ได้ แต่ขณะนี้ประเทศไทยเป็นรัฐบาลช่องทางพิเศษ ซึ่งจะกระทบกับประชาชนส่วนรวมหรือไม่ จะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องในสภาผู้แทนราษฎร หรือรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๑๙๐ หรือไม่ ทั้งนี้หากประเทศไทยยังไม่เร่งตัดสินใจ และศึกษารายละเอียดจากหลาย ๆ ฝ่ายให้รอบคอบ โอกาสที่ประเทศไทยจะสามารถเดินหน้าเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบทที่ ๑๙ ได้

๔) หากประเทศไทยสามารถเข้าร่วม TPP ได้ตามข้อกำหนดด้านแรงงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตแรงงาน การจ้างงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น และหลายอย่างที่เกี่ยวของแรงงานดีขึ้น แต่ขณะนี้ปัญหาของประเทศไทยอยู่ที่การเตรียมความพร้อม รายละเอียดในข้อบทที่ ๑๙ ประเทศไทยได้มีการหารือกันมากเพียงใด ทั้งนี้ ในส่วนของภาคแรงงานยังไม่มีส่วนใดเข้าไปร่วมแก้ไขกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์เรื่องการรวมตัวกัน เพื่อให้สอดคล้องตามหลักการของปฏิญญา ILO อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๙๘ ของประเทศไทยล่าช้า ยังมีความคืบหน้าไม่ถึงร้อยละ ๓๐ เพราะขั้นตอนกระบวนการออกกฎหมายของประเทศไทยยุ่งยาก ทั้งนี้ต้องผ่านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ อาทิ กระทรวงแรงงาน คณะรัฐมนตรี (ครม.) คณะกรรมการกฤษฎีกา สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) หากมีมติเสนอในรัฐบาล คสช. เพื่อดำเนินการแก้ไขอาจจะเร็วขึ้น แต่ในขณะนี้ยังไม่มีหน่วยงานใดที่จะเป็นเจ้าภาพหลักรับผิดชอบนำประเด็นที่จะต้องแก้ไขต่อไป กระทรวงแรงงานจะมีนโยบายอย่างไร และจะนำเสนอรัฐบาลชุดนี้ทันหรือไม่

๕) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและประกอบอาชีพ เรื่องการแบ่งแยกการจ้างงานและการประกอบอาชีพ ประเทศไทยยังไม่ได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ เมื่อประเทศไทยตัดสินใจเข้าร่วม TPP

จะเจรจาต่อรองกันอย่างไร และอีกหลายเรื่องที่สำคัญในข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน ประเทศไทยควรทำตามคำแนะนำของประเทศภาคี TPP ก่อนที่จะทำความตกลงทางการค้ากับ TPP อย่างไรก็ดีประเทศไทยต้องเตรียมพร้อมในการแก้ไขกฎหมายให้ชัดเจนก่อน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาตามมา และประเทศไทยสามารถนำร่องได้ดังเช่นประเทศเวียดนาม ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นของความร่วมมือยังไม่ทำความตกลง เมื่อใดที่เวียดนามทำความตกลงจะเกิดปัญหาทันที เนื่องจากจะส่งสินค้าให้สหรัฐอเมริกาไม่ได้หากยังไม่ปรับแก้ไขกฎหมายตามข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน ซึ่งในประเด็นนี้ประเทศไทยมีความเข้าใจรายละเอียดในเรื่อง TPP มากเพียงใด อย่างไรก็ตามในฐานะผู้ปฏิบัติงานส่วนรวมมาก ถ้าหากเข้าร่วม TPP และทุกอย่างเป็นไปตามข้อบทของความตกลง TPP ประเทศไทยอาจจะดีขึ้น ซึ่งในทางปฏิบัติประเทศไทยยังไม่สามารถเข้าร่วม TPP ได้ เนื่องจากจะต้องปรับแก้ไขกฎหมายให้เป็นไปตามข้อบทที่ ๑๙ และเรื่องหลักการของปฏิญญา ILO อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และฉบับที่ ๘๘ เรื่องแรงงานภาคบังคับ เรื่องแรงงานเด็ก ให้เรียบร้อยก่อน โดยปัจจุบันประเทศไทยกำหนดเรื่องใช้แรงงานเด็ก ๒ ตัวเลือก คือ ๑) ช่วงอายุ ๑๘ ปี และอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี ถือว่าเป็นแรงงานเด็ก และ ๒) แรงงานเด็กในงานบางประเภท หากอธิบดีอนุญาตก็สามารถทำงานได้ ซึ่งยังมีประเด็นความไม่ชัดเจนจากการใช้แรงงานเด็กว่าเป็นแรงงานบังคับหรือไม่ เนื่องจากงานบางประเภทกิจการยังใช้แรงงานเด็กทำงาน เช่น งานภาคบริการ อาทิ พนักงาน KFC พนักงาน Big-C เป็นต้น ทั้งนี้ หากไม่ระบุรายละเอียดที่ชัดเจน ในกรณี นักศึกษาฝึกงาน หากเกิดอุบัติเหตุขณะทำงานก็จะไม่ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทน เพราะไม่เป็นผู้ประกันตน ซึ่งประเทศไทยจะต้องศึกษารายละเอียดด้านสิทธิประโยชน์พอสมควรในการที่จะเข้าร่วม TPP แต่คงไม่ปฏิเสธว่าปัจจุบันเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ เสรีทางการค้า ประเทศไทยจะต้องเข้าร่วม TPP ตามขบวนการอยู่แล้ว แต่ก่อนที่จะเข้าต้องเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ให้เรียบร้อยก่อน เพราะอาจถูกหักท้วงจากประเทศภาคีภายหลังได้ ซึ่งจะแก้ไขลำบาก เช่นเดียวกับเรื่องประเทศไทยถูกจัดอันดับ Tier3 ที่ยังแก้ไขไม่สำเร็จ ซึ่งมีผลกระทบมากเพราะสหรัฐอเมริกาได้เพ่งเล็งประเด็นนี้อยู่ หากประเทศไทยไม่สามารถแก้ไขได้ จะเข้าร่วม TPP ไม่ได้ ฉะนั้นจะอย่างไรให้ประเทศไทยเข้าร่วม TPP ได้อย่างภาคภูมิ สง่างาม และปลอดภัย ซึ่งประเทศไทยต้องศึกษารายละเอียดให้ชัดเจน โดยเฉพาะในข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน รวมถึงการรับรองอนุสัญญา ILO ฉบับที่ ๘๗ และ ฉบับที่ ๘๘

นางวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก (TPP) การอภิปรายวันนี้เป็นการเปิดโจทย์ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาทุกท่านได้ร่วมกันศึกษาถึงผลกระทบของแรงงานไทยในอนาคตว่าจะทำอย่างไร หากประเทศไทยเข้าร่วม TPP ทั้งนี้ ข้อบทที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน มาตรฐานแรงงานมีหลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน ดังนี้

๑) ประเทศภาคีจะต้องยอมรับและอํารงกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ (statutes and regulations) รวมทั้งแนวปฏิบัติ (practices) ตามหลักการของปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Labour Rights) ที่ ILO รับรองไว้ ๔ ข้อ ดังนี้

- (๑) เสรีภาพในการสมาคม และการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
- (๒) ขจัดแรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
- (๓) ขจัดการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
- (๔) ขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ



โดยหลักการทั้ง ๔ ข้อ ไม่สามารถปรับแก้ไขได้ เนื่องจากประเทศภาคีที่เข้าร่วม TPP ๑๒ ประเทศ ได้ทำความตกลงไว้แล้ว ซึ่งประเทศที่เข้าร่วมภายหลังจะต้องปฏิบัติตาม

๒) ประเทศภาคีจะต้องยอมรับและธำรงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (statutes and regulations) รวมทั้งแนวปฏิบัติ (practices) ว่าด้วยการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และความปลอดภัยและสุขอนามัยในการประกอบอาชีพ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่รัฐบาลของแต่ละภาคีสามารถยอมรับได้ ส่วนใหญ่กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ประเทศไทยมีอยู่แล้ว ได้แก่ พ.ร.บ. ความคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และ พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔

ทั้ง TPP หรือ EU เน้นเรื่องกฎหมายเป็นสำคัญ จะต้องมีการดำเนินการและบังคับใช้กฎหมายภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าหรือการลงทุนระหว่างประเทศ (Implementation and enforcement of labor laws) รวมถึงพื้นที่ศุลกากรหรือเขตการค้าพิเศษ เช่น เขตส่งเสริมการผลิตเพื่อส่งออก หรือเขตส่งเสริมการค้าแก่ชาวต่างชาติในเขตส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออก (Export Processing Zones : EPZs) ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และความปลอดภัยและสุขอนามัยในการประกอบอาชีพ

ประเทศภาคีต้องให้คำมั่นการจ้างงานบังคับ (Forced Labour) การบังคับใช้แรงงานเด็ก และจะไม่นำเข้าสินค้าหรือส่วนประกอบที่ผลิตขึ้นโดยประเทศสมาชิก TPP หรือส่วนประกอบจากประเทศนอกภาคีความตกลง TPP ที่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ ทั้งนี้สหรัฐอเมริกาได้ประเมินการจัดอันดับการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายของประเทศไทยอยู่อันดับที่เก้าหน้า และได้รับรองอนุสัญญาเรื่องแรงงานเด็กแล้ว

กลไกความร่วมมือด้านแรงงานและเสริมสร้างขีดความสามารถ (Cooperation Mechanism and Capacity - Building) โดยความร่วมมือ (Cooperation) มีกลไกการปรึกษาหารือเรื่องแรงงาน (Labour Consultations) ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขประเด็นปัญหาด้านแรงงานระหว่างซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิก ซึ่งจะ ทำให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและตกลงกันเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยมีแผนปฏิบัติการความร่วมมือเสริมสร้างขีดความสามารถ มีกลไกการเจรจาด้านแรงงาน (Cooperative Labour Dialogue) ที่มุ่งเน้นให้นำข้อบทด้านแรงงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ประเทศภาคี TPP ได้พัฒนามาตรฐานแรงงาน และผลักดันการให้คำมั่นสัญญาระหว่างกันให้มีความก้าวหน้า โดยมีการเจรจาแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่คนทำงานทั้งด้านชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นไปตามหลักการและสิทธิแรงงานของปฏิญญา ILO อีกทั้งความร่วมมือต่าง ๆ ให้เป็นไปตามการตัดสินใจร่วมกันของประเทศภาคี TPP ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นการสร้างสรรค์อาชีพ การส่งเสริมผู้ประกอบการ รวมถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การส่งเสริมศักยภาพการผลิต โครงการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน ความตระหนักรู้และการเคารพต่อหลักการของปฏิญญา ILO การจัดการเลือกปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมเรื่องแรงงานโยกย้ายถิ่น แรงงานสตรี และคนทำงานประเภทอื่น นอกจากนี้ประเทศภาคี TPP สามารถร้องขอให้อีกประเทศภาคีเจรจาภายใต้ข้อบทที่ ๑๙ โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังผู้ประสานงานของประเทศภาคีนั้น และประเทศภาคีผู้ร้องขอต้องจัดทำข้อเสนออย่างเพียงพอที่จะให้ประเทศภาคีผู้รับคำร้องขอดำเนินการ รวมถึงประเด็นที่ระบุว่า การค้าการลงทุนมีผลกระทบอย่างไร หากประเทศผู้ร้องขอเจรจาและผู้รับคำร้องตกลงกัน การเจรจาก็จะดำเนินการภายใน ๓๐ วัน ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน จะต้องจัดทำเป็นเอกสาร ระบุผลลัพธ์ ขั้นตอน กรอบเวลา และแผนปฏิบัติการ ที่ตกลงร่วมกัน

สภาแรงงาน (Labour Council) ทั้งนี้ให้มีสภาแรงงานที่ประกอบด้วย ผู้แทนอาวุโสภาครัฐ ในระดับรัฐมนตรีหรือระดับอื่น ๆ ตามแต่ประเทศภาคีตกลงกัน และมีการประชุมสภาแรงงานร่วมกันปีละครั้ง

เมื่อข้อตกลงมีผลบังคับใช้และประชุมกันทุกสองปี เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ และทบทวนแผนการดำเนินการร่วมกันภายใต้ข้อบทนี้

ความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการยุติธรรมที่เป็นธรรม โดยประเทศภาคีสามารถเข้ามาช่วยแก้ไขกรณีการละเมิดสิทธิแรงงานในประเทศภาคีด้วยกันได้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสาธารณะ มีการจัดตั้งกลไกในการรับข้อมูลและความเห็นจากสาธารณะ และสาธารณชนสามารถขอรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องและมีสิทธิที่จะร้องขอได้ไม่ว่าจะมีปัญหาอะไร รวมถึงการบริหารจัดการด้านแรงงานภายในประเทศต้องมีความยุติธรรม เท่าเทียมและโปร่งใส กระบวนการพิจารณาคดีความมีประสิทธิภาพ มีมาตรการเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิแรงงาน ทั้งนี้หากประเทศไทยเข้าร่วม TPP ประเทศสมาชิกต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ข้อบทด้านแรงงานอยู่ภายใต้กระบวนการระงับข้อพิพาท (Dispute Settlement) มีมาตรการลงโทษทางการค้า (Trade Sanctions) ทั้งนี้ ประเทศภาคีใดประเทศหนึ่งสามารถเรียกร้องการหารือด้านแรงงาน (Labour Consultations) กับประเทศอื่นได้ โดยการส่งเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรขอให้ประเทศที่ถูกเรียกร้องชี้แจงรายละเอียดในประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องภายใต้ข้อบทด้านแรงงาน หากประเทศที่ถูกเรียกร้องไม่สามารถแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ในภายใน ๖๐ วันนับจากวันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ประเทศผู้เรียกร้องสามารถขอให้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาตามข้อบทที่ ๒๘ เรื่องการระงับข้อพิพาท (Dispute Settlement) ได้ ทั้งนี้ ต้องเชื่อมโยงให้เห็นว่ามีกลไกเจรจาแรงงานอย่างไร นอกจากนี้ประเทศภาคีต้องให้คำมั่นที่จะปฏิบัติตามกระบวนการระงับข้อพิพาทที่สอดคล้องกับข้อบทอื่น ๆ ของความตกลง TPP ซึ่งครอบคลุมถึงมาตรการลงโทษทางการค้า

ข้อบทด้านแรงงาน (Labour Chapter) ประเทศภาคี TPP ต้องยอมรับหลักการปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) โดยไม่ได้ระบุให้ประเทศภาคีต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO (ILO Conventions) ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับหลักการของปฏิญญา ILO ที่ครอบคลุมอนุสัญญาซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก ๘ ฉบับ โดยแบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

(๑) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ.๑๙๔๘ และอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.๑๙๔๙

(๒) การขจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ.๑๙๓๐ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.๑๙๕๗ โดยอนุสัญญา ๒ ฉบับ ให้สัตยาบันแล้วตามหลักการของปฏิญญา ILO

(๓) การจัดการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ.๑๙๗๓ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของ ค.ศ.๑๙๙๙ โดยอนุสัญญา ๒ ฉบับ ให้สัตยาบันแล้วตามหลักการของปฏิญญา ILO

(๔) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ.๑๙๕๑ ให้สัตยาบันแล้วตามหลักการของปฏิญญา ILO และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ.๑๙๕๘ ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีการศึกษาที่จะให้สัตยาบันต่อไป

ทั้งนี้ อนุสัญญา ๓ ฉบับ ที่ประเทศไทยยังไม่ให้สัตยาบัน ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑



เงื่อนไขการเข้าร่วม TPP หากประเทศไทยจะเข้าร่วม TPP ต้องยื่นหนังสือเป็นลายลักษณ์อักษรแสดงเจตนารมณ์ที่จะเข้าร่วมไปที่ประเทศนิวซีแลนด์ และเจรจาต่อรองกับประเทศภาคีทั้ง ๑๒ ประเทศให้ยอมรับประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิก โดยสมาชิกทั้งหมดต้องมีมติเอกฉันท์ยอมรับประเทศไทยเข้าร่วม ทั้งนี้ประเทศสมาชิกในกลุ่ม ASEAN ที่เป็นสมาชิก TPP และเป็นคู่แข่งทางการค้าที่มีสินค้าคล้ายประเทศไทยจะยินยอมหรือเรียกร้องอะไรที่จะให้ประเทศไทยเข้าร่วมหรือไม่ อย่างไรก็ตามหากมองกรอบของกลุ่ม ASEC ในประเทศสมาชิก ASEAN อาจจะสมดุล ซึ่งเป็นอีกหนึ่งช่องทางที่ประเทศไทยจะเข้าร่วม มิฉะนั้นประเทศไทยจะติดกรอบตรงนี้ได้ และเมื่อเข้าไปแล้วต้องปรับกฎหมาย หรือจะต้องให้สัตยาบันหรือไม่ ถึงแม้ประเทศไทยจะไม่ให้สัตยาบัน แต่ต้องแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้อง เนื่องจากเมื่อไรที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน ประเทศไทยต้องแก้ไขกฎหมายให้สอดคล้องอนุสัญญา ILO เช่น อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ หรืออนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ทั้งนี้ หากนำเสนอไปยังคณะกรรมการกฤษฎีกาก่อนเข้าคณะรัฐมนตรี และเสนอต่อสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) เพื่อให้ความเห็นชอบต้องดูว่ากฎหมายประเทศไทยมีความสอดคล้องแค่ไหน และอย่างไร ทั้งนี้ ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน พ.ร.บ. ความปลอดภัย ฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยการส่งเสริมความปลอดภัยในช่วงเวลาการทำงาน ดังนั้น กฎหมายเรื่องนี้ของประเทศไทยสอดคล้องแล้ว และคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้สัตยาบันได้ เพราะหากไม่ให้สัตยาบันจะขัดกับรัฐธรรมนูญ มาตรา ๒๓ หากกฎหมายประเทศไทยไม่สอดคล้อง ไม่สามารถจะแจ้งข้อผูกพันในการให้สัตยาบัน ซึ่งเป็นข้อผูกพันระหว่างประเทศได้

สรุปผลการสัมมนา

เรื่อง

โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก

ในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก

วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

ณ ห้องบอลรูม ๑ โรงแรมอีสติน มักระสัน กรุงเทพฯ

๑. กระทรวงแรงงานร่วมกับสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ได้จัดการสัมมนาเรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก เมื่อวันที่วันพฤหัสบดีที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๙ ณ ห้องบอลรูม ๑ โรงแรมอีสติน มักระสัน กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากหน่วยงานและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องถึงผลกระทบความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกที่มีผลต่อประเทศไทย และเพื่อประเมินความพร้อมของประเทศไทยต่อข้อบทด้านแรงงานในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก

๒. พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน เป็นประธานในพิธีเปิดการสัมมนา ผู้เข้าร่วมสัมมนาประกอบด้วย กรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗ ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนองค์กรภาคเอกชน ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ผู้แทนกลุ่มอาชีพอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง สถาบันการศึกษา สื่อมวลชน ผู้บริหาร และข้าราชการกระทรวงแรงงาน รวมประมาณ ๑๒๐ คน

๓. การสัมมนาแบ่งเป็น ๒ ส่วน คือ

๓.๑ การบรรยายพิเศษเรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” โดยนางสาวพุทธชาติ วงศ์มงคล ผู้อำนวยการส่วนอเมริกาเหนือ สำนักอเมริกาแปซิฟิก กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ และ การบรรยายพิเศษเรื่อง “ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทย” โดย ดร.บุญวรา สุขะโน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

๓.๒ การอภิปรายเป็นคณะเรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” โดย รศ.ดร.นิรมล สุธรรมกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ นายยุทธนา ศิลป์สรรค์วิชช์ รองเลขาธิการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย นายมนัส โกศล สภาองค์กรลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย และนางวิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง ผู้อำนวยการกลุ่มแรงงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

๔. พิธีเปิดการสัมมนา

ดร.สรารัฐ ไพฑูรย์พงษ์ ประธานกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗ กล่าวรายงานการจัดสัมมนาทางวิชาการในครั้งนี้ เพื่อต้องการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับข้อบทด้านแรงงานในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกกำหนด กระทรวงแรงงานมีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามหรือไม่ แนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้ข้อบทด้านแรงงานที่สามารถปฏิบัติจริงครบถ้วนตามมาตรฐานสากล ซึ่งผลการสัมมนาจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐบาล กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการนำไปพิจารณากำหนดเป็นแนวทางการเตรียมความพร้อมข้อบทด้านแรงงานในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก



พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการสัมมนา

หัวข้อการสัมมนาเรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” เป็นเรื่องที่น่าสนใจและมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ Trans Pacific Partnership (TPP) เป็นความตกลงการค้าเสรีระดับภูมิภาคที่มีมาตรฐานสูงที่จะทำให้เกิดการบูรณาการทางเศรษฐกิจในด้านการเปิดตลาดการค้า สินค้า บริการ และการลงทุน ซึ่งประเทศสมาชิกจะต้องปฏิบัติตามความตกลงรวมทั้งสิ้น ๓๐ ข้อบท (Legal Texts) เช่น การค้าสินค้า (Trade in Goods) กฎแห่งกำเนิดสินค้าแบบเฉพาะ (Textiles and Apparel) กฎถิ่นกำเนิดสินค้า (Rules of Origin) ด้านบริการ ธุรกิจข้ามแดน (Cross-border Trade in Services) ข้อบทด้านการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ (Temporary of Business Persons) และข้อบทด้านแรงงาน (Labour Chapter) ปฏิบัติตามหลักการของปฏิญญา ILO 1998 Declaration เรื่องมาตรฐานแรงงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน จำนวน ๒ ข้อบท ได้แก่ ข้อบทด้านแรงงาน และข้อบทด้านการเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ

การเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP จะมีผลกระทบต่อประเทศไทยหรือไม่ อย่างไร เป็นเรื่องที่จะต้องมีการประเมินผลกระทบ และศึกษาเงื่อนไขของข้อบทต่าง ๆ อย่างละเอียด รวมทั้งตระหนักถึงผลดีผลเสียให้รอบคอบ เพราะหากไม่เข้าร่วม อาจทำให้เราเสียโอกาสในการขยายตลาดสินค้าส่งออก และเสียส่วนแบ่งตลาดให้กับประเทศที่เป็นสมาชิก TPP เช่น มาเลเซีย เวียดนาม เป็นต้น แต่ถ้าหากเข้าร่วม เราจะต้องปฏิบัติตามความตกลงทั้ง ๓๐ ข้อบท ซึ่งจะต้องพิจารณาด้วยว่าเรามีความพร้อมหรือไม่เพียงพอ และหากปฏิบัติตามความตกลงเหล่านั้นแล้ว จะส่งผลกระทบในด้านอื่น ๆ หรือไม่

การสัมมนาในครั้งนี้กระทรวงแรงงานจึงได้เชิญองค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนักวิชาการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มาเป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับผลกระทบของ TPP ต่อตลาดแรงงานไทย การประเมินความพร้อมและผลกระทบในการปฏิบัติตามความตกลง โดยเฉพาะในข้อบทด้านแรงงาน ที่สำคัญคือ จะได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เข้าร่วมการสัมมนาทุกท่าน ซึ่งเป็นผู้แทนจากทุกภาคส่วน เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจ และเป็นข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP ต่อไป

๕. สรุปผลการสัมมนา

๕.๑ การบรรยายพิเศษเรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก” โดยนางสาว พุทธชาติ วงศ์มงคล ผู้อำนวยการส่วนอเมริกาเหนือ สำนักอเมริกาแปซิฟิก กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์

ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก เป็นความตกลงทางการค้าเสรีที่มีมาตรฐานสูง ครอบคลุมทั้งในเรื่องการเปิดตลาดการค้าสินค้า การค้าบริการ และการลงทุน รวมทั้งเรื่องของการปฏิรูป (Reform) และการสร้างความสอดคล้อง (Harmonization) ของกฎระเบียบทางเศรษฐกิจ

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ ได้มีการติดตามเรื่องความตกลง TPP มาตลอดระยะเวลา ๕ ปี จนถึงปัจจุบัน ความตกลง TPP มีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ทั้งนี้ เมื่อวันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๘ ประเทศภาคีความตกลง TPP ได้มีการสรุปผลความตกลง TPP ณ เมืองแอตแลนตา มลรัฐจอร์เจีย สหรัฐอเมริกา และมีการเผยแพร่ประเด็นเจรจาข้อบทความตกลง TPP เมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ทั้งนี้ประเทศสมาชิกทุกประเทศจะต้องดำเนินการกระบวนการภายในประเทศก่อนลงนาม และกำหนดวันใช้บังคับความตกลง ปัจจุบันความตกลง TPP ที่กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศติดตามอยู่มีสมาชิกทั้งสิ้น ๑๒ ประเทศ ประกอบด้วย ประเทศที่มี FTA กับประเทศไทย ๙ ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ ชิลี เปรู ญีปุ่น บรูไน



มาเลเซีย สิงคโปร์ และเวียดนาม และอีก ๓ ประเทศ ที่ยังไม่เป็นสมาชิกและไม่มี FTA ประเทศไทย ได้แก่ สหรัฐอเมริกา เม็กซิโก และแคนาดา

ภาพรวมทางเศรษฐกิจของประเทศภาคี TPP ทั้ง ๑๒ ประเทศ มีมูลค่า GDP ๒๘.๒๘ ล้านล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๘ ของ GDP ของโลก มีจำนวนประชากร ๘๐๐ ล้านคน และมีสัดส่วนประชากรคิดเป็นร้อยละ ๑๑ ของประชากรโลก ในขณะที่ประเทศไทยมี GDP ๓๗๘ พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๔๙ ของ GDP ของโลก มีจำนวนประชากรประมาณ ๖๕ ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๙ ของประชากรโลก

การค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศภาคี TPP ในปี ๒๐๑๔ กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ ได้จัดลำดับประเทศคู่ค้าหลักของประเทศไทยกับประเทศภาคี TPP ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา มาเลเซีย สิงคโปร์ ออสเตรเลีย เวียดนาม เม็กซิโก แคนาดา นิวซีแลนด์ ชิลี บรูไน และเปรู โดยการคำนวณของประเทศไทยกับประเทศภาคี TPP คิดเป็น ๑๗๕.๓ พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือประมาณร้อยละ ๓๘.๕ ของการค้ารวมไทยด้านการส่งออกประเทศไทยส่งออกไปยังประเทศภาคี TPP คิดเป็น ๙๑.๙ พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๐.๔ ของการส่งออกไทย ในขณะที่การนำเข้าของประเทศไทยคิดเป็น ๘๓.๔ พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา หรือคิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ ของการนำเข้าไทย สำหรับประเทศภาคี TPP ที่มาลงทุนมากที่สุดในประเทศไทย ได้แก่ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา สิงคโปร์ แคนาดา ออสเตรเลียตามลำดับ การค้าระหว่างประเทศไทยกับประเทศภาคี TPP ส่วนใหญ่ประเทศภาคี TPP เป็นประเทศคู่ค้าหลักของประเทศไทยอยู่แล้ว โดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศคู่ค้าหลักรายใหญ่

ขอบเขตความตกลง TPP มีประเด็นเจรจาที่ประเทศภาคี TPP เผยแพร่ รวมทั้งสิ้น ๓๐ ข้อบท โดยกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศได้แบ่งกลุ่มออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้ ๑) กลุ่มสินค้า เรื่องการเปิดตลาด พิธีการศุลกากร กฎถิ่นกำเนิดสินค้า สิ่งทอและเครื่องแต่งกาย รวมถึงมาตรการเยียวยาทางการค้า อาทิ มาตรการสุขอนามัยและสุขอนามัยพืช และความตกลงของ TPP อาทิ อุปสรรคทางเทคนิคต่อการค้า ๒) กลุ่มบริการลงทุน เรื่องการค้าบริการและการลงทุน การบริการข้ามพรมแดน การลงทุน โทรคมนาคม การเคลื่อนย้ายนักธุรกิจ และการบริการด้านการเงิน พาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ และ ๓) กลุ่มอื่น ๆ เรื่องทรัพย์สินทางปัญญา การจัดซื้อจัดจ้างโดยรัฐ แรงงาน สิ่งแวดล้อม นโยบายการแข่งขัน ความร่วมมือและการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน กลไกระงับข้อพิพาท และประเด็นทางด้านกฎหมาย นอกจากนี้มีประเด็นที่เชื่อมโยงกับทุกภาคส่วนที่เราเรียกว่า cross cutting issue เป็นเรื่องการสร้างความสอดคล้องของกฎระเบียบความสามารถทางการแข่งขันและอำนวยความสะดวกทางการค้า การค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน ความโปร่งใส และการต่อต้านคอร์รัปชัน การบริการจัดการองค์กร ช้อยกเว้น และบทสรุป

เงื่อนไขการเป็นสมาชิก TPP กำหนดว่าการรับสมาชิกเข้าเป็นสมาชิกใหม่จะต้องเป็นประเทศสมาชิก APEC กรณีไม่เป็นสมาชิก APEC จะต้องได้รับความเห็นชอบจากประเทศภาคี TPP ทั้ง ๑๒ ประเทศ โดยต้องยื่นหนังสือแสดงความสนใจเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างเป็นทางการไปยังประเทศนิวซีแลนด์ ซึ่งเป็นประเทศที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้รับมอบและให้สัตยาบันสาสน์เป็นทางการของประเทศสมาชิก รวมทั้งทำหน้าที่ในการเก็บรักษาความตกลงสนธิสัญญา (Depositary) ทั้งนี้เมื่อแจ้งความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรแล้ว ประเทศที่สนใจจะต้องมีการไปเจรจาทวิภาคีเป็นรายประเทศ เพื่อจ่ายค่าผ่านประตูให้กับประเทศภาคี TPP ตามที่แต่ละประเทศเรียกร้อง เมื่อเจรจาครบ ๑๒ ประเทศแล้ว จะต้องได้รับฉันทามติจากประเทศภาคีทั้งหมดในการยอมรับการเข้าเป็นสมาชิกใหม่ ซึ่งการเจรจาจะไม่สามารถต่อรองปรับแก้ความตกลงที่ประเทศภาคี TPP ได้ลงนามไปแล้ว รวมถึงเมื่อลงนามความตกลงเรียบร้อยแล้ว แต่ละประเทศจะต้อง



ดำเนินการกระบวนกรภายในประเทศของตน ทั้งนี้การให้สัตยาบันอย่างเป็นทางการแก่ประเทศนิวซีแลนด์ตามเงื่อนไขในการบังคับใช้ความตกลง TPP ๓ ข้อ ดังนี้

ข้อ ๑ ทุกประเทศต้องดำเนินการภายในประเทศของตนเพื่อให้สัตยาบัน และบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องภายใน ๒ ปี นับจากที่ประเทศสมาชิกลงนามความตกลง TPP (๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙)

ข้อ ๒ ในกรณีที่ประเทศภาคี TPP บางประเทศไม่สามารถให้สัตยาบันภายใน ๒ ปี จะต้องมีการประเทศที่แจ้งให้สัตยาบันแล้วอย่างน้อย ๖ ประเทศ และมี GDP รวมกันมากกว่าร้อยละ ๘๕ ของ GDP ประเทศภาคี TPP ทั้งหมด

ข้อ ๓ ในกรณีที่ประเทศภาคี TPP ยังให้สัตยาบันไม่ครบ ๖ ประเทศ และมี GDP รวมกันไม่ถึงร้อยละ ๘๕ ภายในระยะเวลา ๒ ปี จะต้องรอนจนกว่าจะมีสมาชิกอย่างน้อย ๖ ประเทศแจ้งให้สัตยาบัน และมี GDP รวมกันต้องมากกว่าร้อยละ ๘๕

ปัจจุบันกรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศได้ศึกษาข้อบทร้านแรงงานภายใต้ความตกลง TPP มีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ต้องเข้าเป็นสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักภายใต้ ILO Declaration

๒) มีกฎหมาย กฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล ได้แก่

(๑) มีเสรีภาพในการจัดตั้งสมาคม และมีสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรอง

(๒) มีการจัดการใช้แรงงานบังคับในรูปแบบต่าง ๆ ในทุกรูปแบบ

(๓) มีการจัดการใช้แรงงานเด็ก และการห้ามใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

(๔) มีการจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

(๕) ให้สิทธิในการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับการทำงาน อาทิ ค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ที่กฎหมายของแต่ละประเทศกำหนด ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานประกอบการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานที่มีความเสี่ยงต้องมียุทธวิธีลดความเสี่ยง เสริมสร้างความปลอดภัยให้กับแรงงาน

๓) การคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานต้องไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อกีดกันทางการค้า

๔) การเชื่อมโยงกับกลไกการระงับข้อพิพาท และการใช้มาตรการลงโทษทางการค้า

สำหรับข้อบทร้านแรงงานภายใต้ความตกลง TPP พันธกรณีใหม่ที่นอกเหนือ FTA ของสหรัฐอเมริกากับประเทศคู่ค้าที่เป็นประเทศทวีปเอเชีย อาทิ เปรู โคลัมเบีย ปานามา และเกาหลีใต้ มีดังนี้

๑) ไม่หลีกเลี่ยงการใช้กฎหมายแรงงานในพื้นที่เขตการค้าหรือศุลกากรพิเศษ เช่น เขตอุตสาหกรรมส่งออก หรือเขตเศรษฐกิจพิเศษ

๒) ประเทศภาคีต้องกีดกันการนำเข้าสินค้าทั้งขึ้นหรือบางส่วนจากประเทศที่ใช้แรงงานบังคับ หรือการบังคับใช้แรงงานจากเด็ก แม้ประเทศนั้นจะไม่ใช่สมาชิก TPP

๓) ต้องมีกฎหมายเรื่องสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานโดยสอดคล้องตามคำนิยาม “acceptable conditions of work” ที่ประเทศภาคีนั้น ๆ เป็นผู้กำหนด

๔) การจัดทำความตกลงทวิภาคีด้านแรงงาน (Labour Consistency Plan) ระหว่างสหรัฐอเมริกา กับ บรูไน มาเลเซีย และเวียดนาม โดยเชื่อมโยงกับกลไกการระงับข้อพิพาทและการใช้มาตรการลงโทษทางการค้า (Trade Sanction) เช่นเดียวกับข้อบทร้านแรงงานภายใต้ความตกลงตามหลักการปฏิญญา ILO

โดยจะมีการจัดตั้งกลไกภายใต้ความตกลงทวิภาคีในการมีส่วนร่วม ตรวจสอบ และรายงานผลการปฏิบัติตามพันธกรณี

นอกจากพันธกรณีใหม่ ยังมีพันธกรณีที่ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานแรงงาน ๒ ส่วน ดังนี้

๑) ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ภาควิชาการพยายามส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดโครงการที่รับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ในเรื่องแรงงานตามความสมัครใจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศสมาชิก และ ๒) ความร่วมมือ (Cooperation) ประเทศภาคีควรตระหนักถึงความสำคัญของกลไกความร่วมมือภายใต้ข้อบทด้านแรงงานในการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานและการปฏิบัติตามพันธกรณีของข้อบทแรงงาน รวมถึงการยกระดับคุณภาพของแรงงาน คุณภาพชีวิต และสิทธิภายใต้หลักการพื้นฐานของ ILO โดยความร่วมมือที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างงาน คุณภาพการจ้างงาน การเสริมสร้างศักยภาพของการแข่งขันทางด้านแรงงาน พัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการศึกษา การบังคับใช้กฎหมายให้มีแนวทางปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งลักษณะความร่วมมืออาจจะทำโดยการจัด workshop การให้ข้อเสนอแนะ จัดสัมมนาและแลกเปลี่ยนข้อมูลการจัดคณะเพื่อไปศึกษานโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านแรงงาน และการให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค

ตารางการเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP ของประเทศไทย

ข้อดี	ข้อเสีย
- รักษาตลาดหลัก เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น เนื่องจากตลาดคู่ค้าหลักส่วนใหญ่ของประเทศไทยร้อยละ ๔๐ เป็นสมาชิก TPP รวมทั้งขยายไปตลาดใหม่ เช่น แคนาดา เม็กซิโก	- มีการแข่งขันทางการค้าสินค้าและบริการลงทุนสูงขึ้น
- การจ้างงานในประเทศเพิ่มขึ้น ดึงดูดการลงทุน และสร้างความมั่นใจแก่นักลงทุนต่างชาติ	- พันธกรณีอาจจะจำกัด policy space ของรัฐบาลในบางเรื่อง
- สร้างโอกาสส่งออกของไทยในต่างประเทศ	- เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องหากไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและสิ่งแวดล้อมสากล
- ยกมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่น่าเชื่อถือ	-

๕.๒ การบรรยายพิเศษเรื่อง “ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทย” โดย ดร.บุญวรา ฐะมโน สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย

ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิกต่อตลาดแรงงานไทยและผลกระทบต่อ AEC ดังนี้

๑) มาตรฐานแรงงานของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก กำหนดให้ประเทศภาคีต้องปฏิบัติตามสิทธิพื้นฐานของแรงงานตามที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศบัญญัติ ๔ ด้าน ดังนี้

๑.๑) ด้านการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน บทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ข้อบทที่ ๑๙.๓ กำหนดให้ประเทศภาคีต้องปฏิบัติตามกฎหมายและหลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิพื้นฐานของแรงงานตามหลักการของปฏิญญา ILO กำหนด รวมถึงห้ามประเทศภาคีตั้งเว้นการใช้กฎหมายแรงงานในบางเขตพื้นที่เพื่อเป็นการจูงใจการค้าและการลงทุนในประเทศหากประเทศภาคีไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงด้านแรงงาน อาจถูกลงโทษโดยมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า

๑.๒) ด้านแรงงานบังคับ บทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ข้อบทที่ ๑๙.๖ กำหนดให้ประเทศภาคีจะต้องจัดการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็กบังคับไปจากประเทศ รวมถึง



ไม่สนับสนุนการนำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานบังคับ หรือสินค้าที่ประกอบด้วยส่วนประกอบที่ใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าจะเป็นประเทศภาคี TPP หรือไม่ โดยให้แต่ละประเทศภาคีออกมาตรการตามที่เห็นสมควร

๑.๓) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กระตุ้นและสนับสนุนให้หน่วยงานภายในประเทศภาคี มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในประเด็นด้านแรงงานและการสนับสนุนให้สาธารณะตระหนักถึงกฎหมายแรงงาน สิ่งที่จะได้รับจากกฎหมายแรงงาน และมีการเปิดเผยต่อสาธารณะถึงกระบวนการทางกฎหมายที่จะต้องมีความยุติธรรมและโปร่งใส

๑.๔) ด้านความร่วมมือระหว่างประเทศภาคี บทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ข้อบทที่ ๑๙.๑๐ มีการระบุถึงกลไกความร่วมมือระหว่างประเทศภาคีเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายทางด้านมาตรฐานแรงงาน และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน เช่น สวัสดิภาพแรงงาน คุณภาพชีวิต และสิทธิของแรงงาน

๒) ผลกระทบของประเทศไทย ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะไม่ได้เป็นภาคี แต่อาจจะได้รับผลกระทบจากมาตรฐานแรงงานของความตกลง TPP อย่างน้อย ๓ ด้าน ดังนี้

๒.๑) ด้านการค้าระหว่างประเทศ บทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ข้อบทที่ ๑๙.๖ ไม่ต้องการให้ประเทศภาคีนำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานบังคับในการผลิตไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วน และไม่ว่าประเทศเหล่านั้นจะเป็นประเทศภาคี TPP หรือไม่ ดังนั้น ประเทศไทยจึงมีโอกาสจะได้รับผลกระทบมูลค่าส่งออกสินค้าจากประเทศไทยไปยังประเทศภาคี TPP อาจลดลงเนื่องจากประเทศภาคี TPP บางประเทศ อาจมองว่าสินค้าของประเทศไทยมีการใช้แรงงานบังคับ โดยเฉพาะสินค้าอุตสาหกรรม ตามที่ระบุในรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ของสหรัฐอเมริกา

๒.๒) ด้านความช่วยเหลือระหว่างประเทศ บทบัญญัติด้านแรงงานของความตกลง TPP ข้อบทที่ ๑๙.๑๐ กลไกความร่วมมือระหว่างประเทศภาคีเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการมีมาตรฐานแรงงานที่ดีตามที่หลักการของปฏิญญา ILO กำหนด ทำให้ประเทศภาคีมีความร่วมมือช่วยเหลือระหว่างกัน เช่น การให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค และการเพิ่มผลิตภาพทางการผลิต เป็นต้น หากประเทศไทยไม่เข้าร่วมเป็นประเทศภาคี TPP จะทำให้ประเทศไทยเสียโอกาสในการได้รับความช่วยเหลือจากประเทศภาคี TPP ที่มีระดับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและมาตรฐานแรงงานที่สูงกว่า

๒.๓) ด้านความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ เนื่องจากประเทศไทยมีอัตราค่าแรงขั้นต่ำสูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ มาเลเซีย และเวียดนาม ที่เป็นประเทศภาคีของทั้ง TPP และ ASEAN หากเวียดนาม และมาเลเซียสามารถปรับปรุงมาตรฐานแรงงานในประเทศได้ตามมาตรฐานของ TPP และประเทศไทยมีมาตรฐานแรงงานที่ไม่สอดคล้องกับ TPP ประเทศไทยอาจสูญเสียความน่าดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติได้ นอกจากนี้ยังมีประเด็นด้านมาตรฐานของภาคเอกชนที่มีแนวโน้มไม่ซื้อสินค้าที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานบังคับไปวางจำหน่าย

๓) ผลกระทบต่อ AEC การเปิด AEC เป็นโอกาสที่จะส่งเสริมเศรษฐกิจการค้าในภูมิภาคอาเซียน ในการที่ประเทศอาเซียนที่ยังไม่ได้เป็นประเทศภาคี TPP จะก่อให้เกิดความแตกต่างในด้านการจัดการมาตรฐานแรงงานภายในอาเซียน และความร่วมมือทางเศรษฐกิจ AEC มีโอกาสที่จะได้รับผลกระทบจาก TPP อย่างน้อย ๒ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านการค้า การเปิด AEC จะส่งผลต่อการค้าระหว่างประเทศของประเทศไทย และประเทศอื่น ๆ ในภูมิภาคอาเซียน แต่หากประเทศภาคี TPP ที่เป็นประเทศภาคีของ AEC มีการปรับปรุงและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานของความตกลง TPP ประเทศเหล่านั้นก็อาจจะไม่สามารถนำเข้าสินค้าจากประเทศไทยหรือประเทศอาเซียนอื่น ๆ ที่มีความเสี่ยงเรื่องการใช้แรงงานบังคับ

๓.๒) ด้านการลงทุน มาตรฐานแรงงานของ TPP อาจทำให้การลงทุนจากต่างประเทศภายในภูมิภาคอาเซียนน้อยลงไป เนื่องจากความเสี่ยงจากการไม่นำเข้าสินค้าที่มีการใช้แรงงานบังคับอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้ประเทศอาเซียนที่เป็นภาคี TPP ย้ายฐานการผลิตจากประเทศไทยหรือประเทศอื่น ๆ ในอาเซียนที่มีการใช้แรงงานบังคับไปยังประเทศนอกภูมิภาคที่ไม่มีปัญหาการใช้แรงงานบังคับ

โดยสรุปความตกลง TPP เป็นความตกลงทางการค้าเสรีระหว่างประเทศภาคี ๑๒ ประเทศที่ครอบคลุมมาตรฐานแรงงานที่สอดคล้องกับบทบัญญัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ให้ประเทศภาคีปฏิบัติตามทั้งด้านกฎหมายแรงงาน ด้านแรงงานบังคับ ด้านสังคม และด้านความร่วมมือระหว่างประเทศภาคี แม้ว่าประเทศไทยไม่ได้เป็นประเทศภาคี TPP แต่ประเทศไทยก็อาจได้รับผลกระทบจากมาตรฐานแรงงานของความตกลง TPP ที่ไม่สนับสนุนให้ประเทศภาคีนำเข้าสินค้าที่มีการใช้แรงงานบังคับไม่ว่าประเทศนั้นจะเป็นสมาชิก TPP หรือไม่ ดังนั้น หากประเทศไทยไม่สามารถแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานบังคับภายในประเทศก่อนที่ความตกลง TPP จะมีผลบังคับใช้ในวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ อาจส่งผลให้การส่งออกสินค้าของประเทศไทยลดลง แรงงานไทยเสียโอกาสในการพัฒนาสภาพการผลิตและขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นอกจากนี้ มาตรฐานด้านแรงงานของความตกลง TPP ยังส่งผลให้กลุ่มอาเซียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายของการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่มุ่งเป็นตลาดและฐานการผลิตรวมที่สามารถเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานทักษะฝีมืออย่างเสรีมากขึ้น เนื่องจาก TPP ไม่สนับสนุนให้ประเทศภาคีนำเข้าสินค้าที่มีการใช้แรงงานบังคับ ฉะนั้นประเทศที่เป็นภาคีของ TPP และ AEC จึงอาจไม่นำเข้าสินค้า และถอนการลงทุนจากประเทศใน AEC ที่มีความเสี่ยงด้านมาตรฐานแรงงานและแรงงานบังคับ ซึ่งมีโอกาสทำให้ AEC ถูกลดความสำคัญลง

๕.๓ การอภิปรายเป็นคณะ เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”

รศ.ดร.นิรมล สุธรรมกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ผลกระทบที่จะเกิดจากข้อบทด้านแรงงานของความตกลง TPP มีประเด็นการวิเคราะห์ผลกระทบต่อแรงงานและผู้ประกอบการไทย ดังนี้

๑) การดำเนินงานของภาครัฐที่จะต้องทำเพิ่มเติมหรือระมัดระวังให้มากขึ้น ในความตกลง TPP ที่ระบุให้ประเทศภาคีต้องมีพันธะผูกพันในการปฏิบัติตามหลักการของปฏิญญา ILO Declaration ทั้งนี้ ประเทศภาคีต้องตระหนักดีว่าจะไม่นำเรื่องมาตรฐานแรงงานมาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้า ด้วยเหตุนี้ อาจตีความได้ว่าภาครัฐของประเทศนั้นจะต้องดำเนินการตรวจสอบการดำเนินงานภายในประเทศว่าเป็นไปตาม ILO Declaration หรือไม่ หมายความว่าภาครัฐมี “ภาระ” หรือ “ต้นทุน” ในการตรวจสอบการดำเนินงานของตนและของภาคธุรกิจ ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการค้าระหว่างประเทศภาคี TPP

ด้วยเหตุนี้ การบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานอย่างเคร่งครัดเป็นต้นทุนของภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการค้าการลงทุนภายใต้ความตกลง TPP ในการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานสอดคล้องกับข้อตกลงที่ระบุว่าประเทศภาคีจะต้องตระหนักว่าการลดหย่อนมาตรฐานแรงงานกฎหมายแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการค้าการลงทุนเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง ประเทศภาคีจะต้องบังคับใช้กฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด การดำเนินการใดที่เกิดขึ้นซ้ำ ๆ หรือการไม่กระทำการใด ๆ ของหน่วยงานรัฐ จะนำไปสู่ผลเสียต่อการค้าการลงทุนของประเทศภาคี ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง และอาจจะนำไปสู่ปัญหาการค้าระหว่างประเทศหรือข้อพิพาททางการค้าในอนาคตได้ อย่างไรก็ตามประเทศภาคีไม่สามารถนำมาตรฐานแรงงาน กฎหมายแรงงานของตนไปบังคับใช้กับประเทศภาคีอื่นได้



ดังนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อแรงงานในประเทศไทย ทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างชาติ หน่วยงานภาครัฐของประเทศไทยควรแสวงหาโอกาสในการเข้าถึงความร่วมมือ (Cooperation) จากประเทศภาคีที่เป็นประเทศพัฒนาแล้ว เพื่อยกระดับมาตรฐานแรงงานไทยทั้งด้านสิทธิและมาตรฐาน การจ้างงานขั้นพื้นฐาน รวมถึงการพัฒนาคุณภาพแรงงานไทยตลอดจนผู้ประกอบการไทย ทั้งนี้ข้อตกลงยังระบุ ให้ภาครัฐประเทศภาคีต้องมีกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อกำหนดแนวทางการร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้ความตกลง TPP ภาครัฐจะต้องสร้างกลไกการปรึกษาหารือ ภายในประเทศที่ให้ทั้งภาคประชาชน ภาคชุมชน หรือองค์การพัฒนาเอกชน เข้ามามีบทบาทในการประเมิน ผลการดำเนินงานของความตกลง TPP ที่มีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและลดความยากจน นำไปสู่การพัฒนา มาตรฐานแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อลดข้อพิพาททางการค้าที่มาจากปัญหาด้านแรงงาน

๒) การปรับตัวของผู้ประกอบการไทย

การดำเนินงานของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานแรงงาน สิทธิ ขั้นพื้นฐานให้มากขึ้น โดยประเด็นที่ประเทศคู่ค้ามักจับตามองประเทศไทยคือ ประเด็นการใช้แรงงานเด็ก และ แรงงานต่างชาติ ที่อาจจะเข้าข่าย “แรงงานบังคับ” หรือ “การกดขี่แรงงาน” นอกจากนี้ผู้ประกอบการยังต้อง คำนึงถึงเรื่องอื่น ๆ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ระบบสวัสดิการ ฯลฯ ซึ่งทำให้เห็นว่าผู้ประกอบการไทย จะต้องระมัดระวังเรื่องการเลือกปฏิบัติ (discrimination) ในเรื่องของแรงงานสตรี แรงงานต่างด้าว แรงงาน ผู้สูงอายุ แรงงานผู้พิการ มิเช่นนั้นอาจจะได้รับการจับตามองจากองค์กรของประเทศคู่ค้า และอาจจะนำไปสู่ ข้อพิพาททางการค้าได้

ภาครัฐต้องมีกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อกำหนดแนวทางการร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้ความตกลง TPP องค์กรเอกชน ขนาดเล็กและขนาดย่อม (SMEs) ควรจะใช้ประโยชน์จากความร่วมมือระหว่างประเทศ ในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงาน และผู้ประกอบการสตรี ผู้ประกอบการ SMEs โดยเฉพาะสตรี ควรจะใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝีมือ ในการดำเนินงานธุรกิจและการสร้างเครือข่ายสตรีภายในประเทศกับต่างประเทศ เพื่อให้เกิดการสร้างงาน โดยภาคเอกชนจะต้องร่วมมือกันประเมินผลการดำเนินงานของ TPP ที่มีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและลด ความยากจน และนำไปสู่การพัฒนา มาตรฐานแรงงานและการพัฒนาฝีมือแรงงาน การเตรียมการเพื่อทำงาน ร่วมกับตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนและภาคประชาสังคมในประเทศไทยผ่านระบบ Consultation

๓) การปรับตัวของแรงงานไทยกับการมุ่งสู่การเป็นฐานการผลิตเดียวกับประชาคมอาเซียน องค์กรด้านแรงงาน ควรจะใช้ประโยชน์จากความร่วมมือระหว่างประเทศในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพ ของแรงงาน และผู้ประกอบการสตรีจะต้องดำเนินการเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับตัวแทนองค์กร พัฒนาเอกชนและภาครัฐในประเทศไทยผ่านระบบ Consultation เพื่อประเมินผลกระทบจากการค้า การลงทุนภายใต้ความตกลง TPP ที่มีต่อการจ้างงานในประเทศที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนและลดปัญหา ความยากจน

ภายใต้กรอบประชาคมอาเซียน ประเทศสมาชิกอาเซียนบางประเทศมีศักยภาพ ในการแข่งขันทางด้านค่าจ้าง โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน ดังนั้น แรงงานไทยจะต้องมีการพัฒนา คุณภาพแรงงานของตน (ฝีมือ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการประกอบการธุรกิจส่วนตัวขนาดเล็ก) เพื่อยกระดับคุณภาพสินค้าของไทย (product quality) ให้มีความแตกต่างจากสินค้าของประเทศคู่แข่ง

องค์กรด้านแรงงานจะต้องเชื่อมโยงบริบทความร่วมมือระหว่างประชาคมอาเซียน (ASEAN community) ภายใต้กรอบ ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) ที่มีกระทรวงพัฒนาสังคมและ ความมั่นคงของมนุษย์เป็นจุดโฟกัส (Focal Point) ไม่ว่าจะเผชิญกับการแข่งขันทางการค้า ผ่านความตกลง



การค้าเสรี หรือไม่เกี่ยวข้องกับความตกลงการค้าเสรี ทั้งนี้แรงงานไทยจะต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสิทธิภาพแรงงานของตน เพื่อแข่งขันกับแรงงานต่างชาติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศโดยเฉพาะในกลุ่มสมาชิกอาเซียน

ข้อคิดเห็นในภาพรวมเกี่ยวกับความตกลง TPP

ภาครัฐควรจะต้องมีกลไก Benefit Sharing หรือการถ่ายโอนผลประโยชน์จากกลุ่มที่ได้ประโยชน์ไปให้กลุ่มที่เสียประโยชน์ กลไกนี้อาจจะคล้ายกับกองทุนเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก FTA ภายใต้การกำกับของกระทรวงพาณิชย์ และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แต่จะต้องมีการเฝ้าระวังการเยียวยาที่มากกว่าด้านการผลิต คือ จะต้องมีการเฝ้าระวังด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านแรงงาน ทั้งนี้ ข้อคิดเห็นดังกล่าวยังไม่มีการศึกษาวิจัยอย่างเป็นทางการ หากแต่เป็นกรอบแนวคิดทางด้านเศรษฐศาสตร์เท่านั้น

การถ่ายโอนผลประโยชน์จากกลุ่มที่ได้ประโยชน์ไปให้กลุ่มที่เสียประโยชน์ จะต้องเป็นการถ่ายโอนผลประโยชน์ทั้งภายในสาขาการผลิตเดียวกัน และระหว่างสาขาการผลิต หรือกลุ่มต่าง ๆ กรณีตัวอย่าง ดังนี้

(๑) การโอนกำไรจากภาษีเงินได้นิติบุคคลไปอุดหนุนกลุ่มธุรกิจขนาดเล็กที่ได้รับผลกระทบจากการค้าเสรี เพื่อให้เกิดการปรับตัวทางธุรกิจในระยะเวลาที่กำหนด

(๒) การโอนกำไรจากภาษีเงินได้นิติบุคคลไปอุดหนุนกลุ่มผู้บริโภคที่ได้รับผลกระทบจากเรื่องสิทธิบัตรยา เช่น ภาครัฐรับซื้อยาจากบริษัทเอกชนในราคาตลาด และจำหน่ายให้ประชาชนในราคาควบคุม หรือภาครัฐควบคุมราคาจำหน่ายในท้องตลาด โดยมีการซื้อยาในราคาของบริษัท

(๓) การโอนกำไรจากภาษีเงินได้นิติบุคคลไปอุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงาน และผู้ประกอบการขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพและการสร้างเครือข่ายภายในประเทศ

นายยุทธนา ศิลป์สรรค์วิชช์ รองเลขาธิการสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย เลขาธิการสายแรงงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ความตกลง TPP ในภาคเอกชนเป็นที่รู้จักและรับรู้กันมานาน โดยล่าสุดรองนายกรัฐมนตรี นายสมคิด จาตุศรีพิทักษ์ ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องศึกษาแนวทางการดำเนินการและผลกระทบต่อแรงงานไทย และมีแนวโน้มจะเข้าร่วมสมาชิก TPP ซึ่งอาจจะเริ่มดำเนินการในรัฐบาลชุดถัดไป ทั้งนี้เพียงประเทศไทยแสดงเจตนาว่าจะเข้าร่วมความตกลง TPP ก็มีผลกระทบแล้ว หากแต่ในภาคเอกชนได้มองไปไกลมากกว่าเรื่องการเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วมความตกลง TPP โดยภาคเอกชนเริ่มมีการปรับวิถีคิดหาทางออกธุรกิจด้านต่าง ๆ แล้ว ทั้งนี้หากมองประเทศภาคี TPP ทั้ง ๑๒ ประเทศ จะเห็นว่ามี ๘ ประเทศที่มีข้อตกลงในเชิงการค้ากับประเทศไทยอยู่แล้ว เหลือเพียง ๔ ประเทศที่ประเทศไทยยังไม่มีข้อตกลงทางการค้า คือ สหรัฐอเมริกา แคนาดา เม็กซิโก และชิลี ทั้งนี้ ประเทศที่เป็นคู่ค้าหลักรายได้ใหญ่ที่สุดของประเทศไทย คือ สหรัฐอเมริกา เพราะประเทศไทยขายสินค้าให้กับสหรัฐอเมริกามากที่สุดในโลก ดังนั้น เมื่อพิจารณาประเทศภาคี TPP ทั้ง ๑๒ ประเทศ จะมีเพียงสหรัฐอเมริกาที่ประเทศไทยขายสินค้าด้วย ฉะนั้นหากประเทศไทยสามารถบริหารจัดการธุรกิจกับประเทศคู่ค้าหลักรายได้ใหญ่ที่สุดได้ดี ก็จะสามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้ แต่ต้องคำนึงถึงหมวดของสินค้าต่าง ๆ ที่ประเทศไทยส่งไปสหรัฐอเมริกาด้วย เนื่องจากมีสินค้าหลายหมวดที่ภาษีลดลง บางหมวดที่ภาษียังสูง และบางหมวดมีการจำกัดในสินค้าบางประเภท ขณะเดียวกันประเทศไทยพยายามที่จะทำกรอบเจรจาอื่น ๆ ด้วย เช่น ASEC, ASEAN+6, ASEAN+10 ไปถึงออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ จีน ญี่ปุ่น เกาหลี และอินเดีย รวมเป็น ๑๖ ประเทศ โดยมีสมาชิกใกล้เคียงกับสมาชิก TPP ซึ่งไม่ได้หมายความว่าประเทศไทยจะเลือกข้าง หรือควรที่จะเลือกข้าง หรือจำเป็นจะต้องเลือกข้าง โดยตามหลักความเป็นจริง สถานะของประเทศที่เล็กกว่าจะถูกบีบจากประเทศที่ใหญ่กว่า แต่การถูกบีบสามารถเลือกอยู่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ ถ้าหากถูกบีบจาก



ฝ่ายหนึ่งก็ไปอยู่อีกฝ่ายหนึ่งได้ ซึ่งหลายประเทศได้ทำกรอบเจรจาทั้ง ๒ กรอบ อาทิ สิงคโปร์ เวียดนาม และ มาเลเซีย เป็นต้น โดยได้ประโยชน์ทั้งหมด อีก ๕ ปี หรือ ๑๐ ปี ข้างหน้าภาษีโลกจะลดลงตามกรอบของ GATT ทั้งนี้ ในระยะสั้นประเทศไทยจะมีแนวทางอย่างไร และจะอยู่อย่างไรในสภาวะเศรษฐกิจโลกที่แย่งลง ส่งผลให้ ขยายสินค้าและส่งออกได้น้อยลง ด้วยเหตุนี้หากประเทศไทยสามารถผ่านสภาวะเศรษฐกิจที่แย่งลงนี้ได้ ในอนาคต การเข้าร่วมความตกลง TPP หรือ การเข้าร่วม ASEAN จะถูกปรับตัวไปเอง อย่างไรก็ตามแม้ประเทศไทยยังไม่เข้าร่วม ความตกลง TPP ในปี ๒๕๕๙ แต่อีกไม่กี่ปีข้างหน้าประเทศไทยจะต้องเข้าไปโดยอัตโนมัติ

หากประเทศไทยตัดสินใจเข้าร่วมความตกลง TPP จะต้องรู้ว่าสิ่งใดที่ควรจะต้องทำ สิ่งใดที่ทำ ได้ดีอยู่แล้ว จะต้องปรับตัวและเตรียมความพร้อมอย่างไร ทั้งนี้ ประเด็นสำคัญที่ควรจะต้องปรับคือเรื่องแรงงาน เพราะบทบัญญัติตามหลักการของปฏิญญา ILO มีข้อกำหนดเรื่อง แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ซึ่งจะต้องปรับ หากสามารถดำเนินการได้ทั้งหมด ถือว่าประเทศไทยอยู่ในสถานะที่เป็นสากลมากขึ้น และจะมีภาพลักษณ์ ที่ดีขึ้น ประเทศไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงการค้ากับต่างประเทศได้ เพราะไม่สามารถขายสินค้าภายในประเทศ เพียงอย่างเดียว แม้ประเทศไทยจะไม่ขายสินค้ากับประเทศอื่น แต่ประเทศอื่นก็จะนำสินค้าเข้ามาขาย ในประเทศไทย รวมถึงแย่งแรงงานไทย เพราะฉะนั้นประเทศไทยจะนิ่งเฉยไม่ได้ ผลกระทบธุรกิจขนาดใหญ่ จะมีอำนาจเหนือธุรกิจขนาดเล็กมากกว่าเดิม ดังนั้น สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การเตรียมความพร้อม เรื่องการจะเข้าร่วม หรือไม่เข้าร่วมความตกลง TPP โดยหากเข้าร่วมความตกลง TPP จะมีมาตรการอย่างไรเมื่อสินค้าสิ่งต่าง ๆ มีราคาสูงขึ้น อาทิ ยารักษาโรค บ้านและที่ดิน หากการเข้ามาลงทุนของต่างประเทศโดยไม่ต้องใช้สัดส่วน ๕๙ : ๔๑ รวมถึง SMEs จะปรับตัวอย่างไร เมื่อมีนักลงทุนจากต่างประเทศที่มีฐานทางการเงินสูงเข้ามาลงทุน ทั้งนี้ อุตสาหกรรมแต่ละสาขา (Sector) ควรจะแยกกันเป็นรายสาขา ฉะนั้นในระยะสั้นยังขาดความชัดเจน แต่ภาพรวมธุรกิจขนาดใหญ่มีโอกาสสูงมาก ในขณะที่ SMEs ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดเล็กและไม่ปรับตัวอาจต้องออกจากธุรกิจ ส่วนที่เป็นภาคเศรษฐกิจจริง (Real Sector) อาจจะมีผลกระทบสูง ในธุรกิจจะมีรูปแบบใหม่ ๆ มากขึ้น ระบบการเงิน ระบบการดำรงชีวิต การเดินทางจะเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น อาจจะมีที่ทำงานอยู่ที่ประเทศหนึ่ง แต่ซื้อสินค้าวัตถุดิบจากประเทศหนึ่งไปผลิตที่ประเทศหนึ่ง โดยคนทำงานก็อยู่อีกประเทศหนึ่ง แต่ส่งสินค้า ไปขายอีกประเทศหนึ่ง เป็นต้น ในอนาคตจะหมุนเวียนกันเช่นนี้ ดังนั้นในการเตรียมความพร้อมจะไม่มอง แคว้นเดียวเท่านั้น ประเทศไทยจะต้องปรับตัวให้เป็นไปตามข้อบทที่กำหนด โดยจะต้องมองอนาคตมากกว่า ที่จะมองเพียงปัจจุบันว่าจะต้องเตรียมความพร้อมอย่างไร และที่สำคัญภาครัฐ ภาคเอกชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจะต้องหารือร่วมกัน

อุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น (Labor-Intensive) เช่น อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม มีการย้ายฐานการผลิตไปแล้ว เพราะไม่สามารถหาแรงงานเข้ามาทำงานได้ แรงงานที่เย็บผ้าอยู่ในประเทศไทย เป็นแรงงานสูงอายุ จึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ปัญหาแรงงานสูงอายุ และปัญหาค่าจ้างแรงงานสูง ทำให้อุตสาหกรรมย้ายฐานการผลิตไปหาจุดที่มีแรงงานเข้มข้น และค่าจ้างแรงงานต่ำในกลุ่มประเทศ CLMV นอกจากนี้ยังได้สิทธิประโยชน์ทางการค้าอีกด้วย โดยขณะนี้มีโรงงานที่ย้ายไปอยู่ในต่างประเทศ ๒๑ โรงงาน ซึ่งโรงงานแต่ละแห่งมีพนักงานจำนวนหลายพันคน ทั้งนี้ เมื่อประมาณ ๕ ปีที่ผ่านมา จะใช้คำว่า “ขยายฐาน การผลิตไปประเทศเพื่อนบ้าน” แต่ในปี ๒๕๕๘ เป็นต้นมา คำว่า “ย้าย” หมายถึง ปิดโรงงานในประเทศ ยุบรวม หรือไม่ทำเลย ย้ายไปทำในต่างประเทศ ซึ่งเป็นธุรกิจขนาดใหญ่ ฉะนั้นช่วงเวลา ๑๐ ปี ที่ผ่านมาธุรกิจ ขนาดเล็กและขนาดกลางหายไปจำนวนมาก แต่อีกไม่กี่ปีข้างหน้าธุรกิจขนาดใหญ่จะย้ายไปต่างประเทศและ ขยายใหญ่โตมากกว่าเดิม หากอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่ใช้แรงงานเข้มข้นปิดลง แรงงานที่อยู่ในประเทศไทย จะทำงานอย่างไร ผู้ใช้แรงงานหลายแสนคนต้องตกงานและมีผลกระทบเป็นห่วงโซ่ต่อเนื่อง อาทิ โรงงานทำถุง โรงงานทำกล่อง โรงปัก โรงพิมพ์ ที่มีอยู่หลายแสนคนจะเตรียมพร้อมรองรับปัญหานี้อย่างไร รวมถึงแรงงานที่มี

อายุมากกว่า ๔๐ ปี จะทำงานอะไรต่อได้ ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยยังไม่มีแผนรองรับ ทั้งนี้ไม่เกี่ยวกับ TPP โดยตรง แต่จะเกี่ยวกับ TPP โดยอ้อม หมายความว่าประเทศเพื่อนบ้านเช่นเวียดนามที่ทำการผลิตสูงสุด ซึ่งอยู่ระหว่าง ขั้นตอนการเข้าร่วมเป็นภาคี TPP ในกลุ่มอาเซียน รวมถึงมาเลเซีย สิงคโปร์ บรูไน แต่ประเทศเวียดนาม คือ ประเทศผู้ผลิตหลัก ด้วยเหตุนี้หากประเทศไทยจะใช้ประโยชน์จากประเทศภาคี TPP เหล่านั้น ประเทศไทย ต้องย้ายโรงงานไปอยู่ที่เวียดนาม โดยพนักงานส่วนหนึ่งที่เป็นผู้บริหารระดับกลางและระดับสูง ต้องไป บริหารงานที่เวียดนาม โดยใช้วัตถุดิบและแรงงานที่เวียดนาม แล้วส่งสินค้าออกไปประเทศอื่น ทั้งนี้จะต้องดู หมวดสินค้าด้วยว่ากฎถิ่นกำเนิดสินค้าเป็นไปตามข้อกำหนดหรือไม่ ถ้าเป็นเช่นนี้หมายถึงโรงงาน ในประเทศไทย ต้องปิดก่อนที่ประเทศไทยจะเข้า TPP เพราะประเทศไทยเข้าช้ากว่าประเทศอื่น เช่น ประเทศเวียดนาม ดังนั้น ประเทศไทยต้องย้ายตามเวียดนามซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานข้อกำหนดของ TPP

ทั้งนี้ ผลกระทบของ TPP ที่จะเกิดขึ้นกับประเทศไทย ตัวอย่างเช่น สินค้าหมวดเสื้อผ้า หาก TPP มีผลบังคับใช้สินค้าจากเวียดนามที่ได้รับรองตามกฎว่าด้วยแหล่งกำเนิดสินค้า (Rules of Origin : ROO) คือ กฎถิ่นกำเนิดสินค้าของเวียดนามไปสหรัฐอเมริกา ภาษีจะเป็นร้อยละ ๐ แต่ขณะเดียวกันเสื้อผ้าจากประเทศ ไทยส่งไปสหรัฐอเมริกา ภาษีประมาณร้อยละ ๓๒ ทั้งนี้แค่เพียงเปรียบเทียบน้ำหนักไม่ต้องเปรียบเทียบภาษี ประเทศไทยก็เสียเปรียบ นอกจากนี้ ประเทศไทยมีอัตราค่าจ้างสูง รวมถึงแรงงานสูงอายุมากกว่าเวียดนาม ทั้งนี้ หากมองถึงแรงงานไทย เมื่อ ๒๐ ปีผ่านมา แรงงานไทยฝีมือดี แต่ปัจจุบันในประเทศกลุ่ม CLMV แรงงาน มีฝีมือเท่าเทียมกับแรงงานไทย สามารถทำงานทุกอย่างได้เหมือนแรงงานไทย ดังนั้น ไม่สามารถนำเรื่องแรงงาน ไทยฝีมือดีมาเป็นจุดแข็งของประเทศไทยได้อีกต่อไป เพราะไม่ใช่ขีดความสามารถทางการแข่งขัน แต่เป็น ความสามารถทางการแข่งขันที่มีข้อดกหลงทางการค้า เพราะร้อยละ ๓๐ มาจาก FOB ราคาขายซึ่งแม้จะมีปัจจัย ด้านผลิตภาพแรงงาน (Labor Productivity) จะทำอย่างไรให้ปัจจัยผลผลิต (Factor Productivity) และ ประสิทธิภาพผลผลิต (Efficacy Productivity) สามารถแข่งกับต้นทุนที่ราคาแพง ด้วยเหตุนี้ หากในอนาคต ประเทศไทยตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP ก็ไม่จำเป็นต้องย้ายฐานการผลิตเพื่อรองรับลูกค้าอีกต่อไป ทั้งนี้ สิ่งประเทศไทยยังต้องเผชิญอยู่ ๔ ประการ ได้แก่

๑) Product Value จะต้องมียุคค่าสูงมาก ราคาสินค้าสูง หมายถึง ในอนาคตประเทศไทย จะต้องใช้กลยุทธ์ ในการผลิตสินค้าที่เน้นด้านคุณภาพในการผลิต มีการออกแบบสินค้าที่ดี แต่มีมูลค่าสูง โดย ไม่เน้นปริมาณการผลิตจำนวนมาก เป็นความสามารถในการแข่งขันทางการตลาดกับประเทศคู่แข่ง เช่น จีน เกาหลี จะทำให้ภาคธุรกิจของประเทศไทยสามารถอยู่ได้ต่อไป เนื่องจากในอนาคตประเทศไทยจะเป็นแรงงาน สูงอายุเพิ่มขึ้น

๒) Process Value ช่วงเวลา ๑๐ ปีที่ผ่านมา การเปลี่ยนแปลงระบบอุตสาหกรรมในประเทศไทย มีการนำเครื่องจักรกลเข้ามาใช้จำนวนน้อย ดังนั้นในอนาคต หากประเทศไทยต้องการจะพัฒนาอุตสาหกรรม ได้อย่างรวดเร็ว จะต้องนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการผลิตทดแทนการใช้แรงงาน โดยมีการ เปลี่ยนเครื่องมืออุปกรณ์ในการผลิตจากการใช้เครื่องจักรกลให้เป็นรูปแบบระบบอัตโนมัติทั้งหมด อาทิ หุ่นยนต์มา ทดแทนแรงงาน เป็นต้น

๓) Market Value มูลค่าตลาด สังเกตได้ว่าสมาคมการค้าต่าง ๆ ในประเทศไทย ส่วนใหญ่ เป็นสมาคมเพื่อการผลิตไม่ใช่เพื่อการขายหรือการตลาด เพราะประเทศไทยมีพื้นฐานมาจากการผลิต ซึ่งในอนาคตประเทศที่พัฒนาแล้วจะเจริญเติบโตด้านการค้าเป็นหลัก การตลาดจะต้องนำการผลิต ดังนั้น ในการเข้าร่วม TPP หรือการเข้าร่วม ASEAN สมาคมทางด้านการค้าจะต้องมีการศึกษาด้านการตลาดเพื่อจะ สามารถทราบได้ว่าจะได้ประโยชน์จากทางใด เพื่อเตรียมการวางแผน กำหนดรูปแบบการตลาด การผลิตสินค้า



ให้ตรงกับความต้องการของตลาดในระยะ ๕ - ๘ ปีข้างหน้าหากประเทศไทยตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP มิเช่นนั้นประเทศไทยจะตามประเทศเพื่อนบ้านไม่ทัน

๔) หลักการของปฏิญญา ILO เรื่องอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ ประเทศไทยจะรับหรือไม่รับไม่ใช่สาระสำคัญ ในข้อบทของ TPP หากกฎหมายของประเทศไทยมีความสอดคล้องกับแนวทางของปฏิญญาดังกล่าวและสามารถยอมรับในกฎระเบียบเดียวกันก็สามารถใช้ได้เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ประเทศสหรัฐอเมริกายังไม่ได้ยอมรับอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และ ฉบับที่ ๙๘ เช่นเดียวกันแต่สหรัฐอเมริกาใช้กฎหมายภายในประเทศ แม้แต่เรื่องการจัดอันดับรายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์รัฐบาลของสหรัฐอเมริกาก็ไม่ได้ห้ามให้มีการลงนามในสัญญาใด ๆ ทางการค้ากับประเทศที่ถูกจัดอันดับ Tier 3 ซึ่งขณะนี้ประเทศไทยถูกจัดอันดับให้อยู่ในระดับ Tier3 ดังนั้น ประเทศไทยต้องพัฒนาตนเองและดำเนินการแก้ไขปัญหาค้ามนุษย์ให้หลุดพ้นจากการจัดอันดับ Tier3 รวมถึงการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ในอนาคตให้ได้

นายมนัส โกศล สภาองค์การลูกจ้างพัฒนาแรงงานแห่งประเทศไทย

มาตรฐานแรงงานของความตกลง TPP ในข้อบทที่ ๑๙ ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (Labour) การคุ้มครองสิทธิแรงงานและการพัฒนาโลกที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ (Cooperation) การประสานงาน (Coordination) และการส่งเสริมการหารือภาคีต้องดำเนินการตาม ILO Declaration ว่าด้วย

- ๑) เสรีภาพของการรวมตัวของแรงงาน สมาพันธ์ สหภาพแรงงาน
- ๒) การตระหนักถึงสิทธิในการรวบรวมความสามารถในการเจรจาต่อรอง
- ๓) การจัดการบังคับแรงงานทุกรูปแบบ
- ๔) การยกเลิกแรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๕) การจัดการแบ่งแยกในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

ประเด็นที่มีผลกระทบด้านแรงงานต่อประเทศไทย ๓ ประการ ดังนี้

๑) การเคลื่อนย้ายแรงงานจะมีมากขึ้นตามสภาวะการณ์ เพราะประเทศไทยมีพื้นฐานมาจากการผลิต ภาคธุรกิจส่วนมากรับจ้างผลิตสินค้า ไม่ได้เป็นเจ้าของผลิตภัณฑ์สินค้า หรือแบรนด์เป็นของตนเอง หากแรงงานเคลื่อนย้ายไปทำงานในประเทศที่มีสวัสดิการและค่าจ้างที่สูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า จะทำให้ประเทศขาดแคลนแรงงาน และอาจส่งผลกระทบต่อภาพรวมของเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศ

๒) คณะผู้แทนเจรจาของรัฐบาลไทยต้องพิจารณารายละเอียดของประเทศภาคี TPP แต่ละประเทศให้รอบคอบทั้ง ๓๐ ข้อบท ที่จะมีผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบต่อประเทศไทย อาจจะมีเชิงบวกหรือการที่เกี่ยวข้องและมีส่วนได้ส่วนเสียร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับ TPP ทั้ง ๓๐ ข้อบท เพื่อจะได้เห็นภาพรวมผลกระทบของประเทศไทยที่ชัดเจน ถ้าหากประเทศไทยเข้าร่วมจะได้ประโยชน์ หรือเสียประโยชน์อย่างไร

๓) ข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน กำหนดให้ประเทศภาคีต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และอนุสัญญา ILO ความเป็นอิสระและสิทธิในการเจรจาต่อรอง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สมาคม สมาพันธ์ การจัดแรงงานบังคับ การยุติการใช้แรงงานเด็ก การไม่เลือกปฏิบัติจ้างงานจำนวนชั่วโมงในการทำงาน และสุขอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง ฉะนั้นประเทศภาคี TPP จะต้องปฏิบัติตามข้อบทอย่างเคร่งครัด

สำหรับประเทศไทยในข้อบทที่ ๑๙ แรงงาน มาตรฐานแรงงานไทยยังคงมีปัญหาแรงงานที่ต่างประเทศ หรือกลุ่มคู่ค้าจับตามอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการละเมิดสิทธิแรงงาน การเจรจาต่อรอง การจัดตั้งสหภาพแรงงาน สมาคม เพราะประเทศไทยยังไม่ได้รับรองของปฏิญญา ILO อนุสัญญา ๘๗ และ อนุสัญญา ๙๘ ตลอดจนการใช้แรงงานบังคับที่สหรัฐอเมริกาขึ้นบัญชี Tier3 ทำให้ประเทศไทยเสียโอกาส เช่น การค้าระหว่างประเทศ ความช่วยเหลือระหว่างประเทศ ตลอดจนการแข่งขันของประเทศทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้



หากประเทศไทยทำความตกลง TPP โดยที่ไม่มีความพร้อม อาจถูกประเทศที่เป็นภาคี TPP ลงโทษ โดยมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า

นางวิไลวรรณ โภยแก้วพริ้ง ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

หลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

๑) ประเทศภาคีจะต้องยอมรับและอ้างกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ (statutes and regulations) รวมทั้งแนวปฏิบัติ (practices) ตามหลักการของปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Labour Rights) ที่ ILO รับรองไว้ ๔ ประการ ได้แก่

(๑) เสรีภาพในการสมาคม และการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

(๒) ขจัดแรงงานบังคับในทุกรูปแบบ

(๓) ขจัดการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

(๔) ขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ทั้งนี้หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน ๔ ประการนี้ไม่สามารถปรับแก้ไขได้ เนื่องจากประเทศภาคีที่เข้าร่วมตั้งแต่แรก ทั้ง ๑๒ ประเทศ ได้ทำความตกลงไว้แล้ว ซึ่งประเทศภาคีที่เข้าร่วมภายหลังต้องปฏิบัติตาม

๒) ประเทศภาคีจะต้องยอมรับและอ้างกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (statutes and regulations) รวมทั้งแนวปฏิบัติ (practices) ว่าด้วยการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และความปลอดภัยและสุขอนามัยในการประกอบอาชีพ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่รัฐบาลของแต่ละประเทศภาคีสามารถยอมรับได้ ทั้งนี้กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่ประเทศไทยมี ได้แก่ กฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และพระราชบัญญัติความปลอดภัยในการทำงาน สาระสำคัญเน้นเรื่องกฎหมาย โดยจะต้องมีการดำเนินการและบังคับใช้กฎหมายภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าหรือการลงทุนระหว่างประเทศ (Implementation and enforcement of labor laws) รวมถึงพื้นที่ศุลกากร หรือ เขตการค้าพิเศษ เช่น เขตส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออก หรือ เขตส่งเสริมการค้าแก่ชาวต่างชาติ ในเขตส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออก (Export Processing Zones : EPZs) ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการประกอบอาชีพ

ขจัดการใช้แรงงานบังคับ (Forced labor) ประเทศภาคีต้องให้คำมั่นที่จะขจัดแรงงานบังคับ (Forced Labour) การบังคับใช้แรงงานเด็กในประเทศของตน และประเทศภาคีจะไม่นำเข้าสินค้าหรือส่วนประกอบที่ผลิตขึ้นโดยประเทศภาคี TPP หรือส่วนประกอบจากประเทศนอกภาคี TPP ที่มีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

กลไกความร่วมมือด้านแรงงานและเสริมสร้างขีดความสามารถ ความร่วมมือ (Cooperation) โดยมีกลไกการปรึกษาหารือเรื่องแรงงาน (Labour Consultations) ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและตกลงกัน เพื่อแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ โดยมีแผนปฏิบัติการความร่วมมือเสริมสร้างขีดความสามารถ มีกลไกการเจรจาด้านแรงงาน (Cooperative Labour Dialogue) ที่มุ่งเน้นให้นำข้อบทเรื่องแรงงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ประเทศภาคี TPP ได้พัฒนามาตรฐานแรงงาน และผลักดันการให้คำมั่นสัญญาระหว่างกันให้มีความก้าวหน้า โดยมีการเจรจาแก้ไขปัญหาแรงงานต่าง ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่คนทำงาน ทั้งด้านชีวิตความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเป็นไปตามหลักการและสิทธิแรงงานของปฏิญญา ILO อีกทั้งความร่วมมือต่าง ๆ ให้เป็นไปตามการตัดสินใจร่วมกันของประเทศภาคี TPP ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็น



การสร้างสรรค้ำชีพการส่งเสริมผู้ประกอบการ รวมถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การส่งเสริมศักยภาพการผลิต โครงการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน ความตระหนักรู้และการเคารพต่อหลักการของปฏิญญา ILO การจัดการเลือกปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมเรื่องแรงงานโยกย้ายถิ่น แรงงานสตรี และคนทำงานประเภทอื่น

นอกจากนี้ประเทศภาคีสามารถร้องขอให้อีกประเทศภาคีเจรจาภายใต้ข้อบทที่ ๑๙ โดยมีเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังผู้ประสานงานของประเทศภาคีนั้น และประเทศภาคีผู้ร้องขอต้องจัดทำข้อมูลเสนออย่างเพียงพอที่จะให้ประเทศภาคีผู้รับคำร้องขอดำเนินการ รวมถึงประเด็นที่ระบุว่าการค้าการลงทุนมีผลกระทบอย่างไร หากประเทศผู้ร้องขอเจรจาและผู้รับคำร้องตกลงกัน การเจรจาจะดำเนินการภายใน ๓๐ วัน ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาประเด็นต่าง ๆ ร่วมกัน จะต้องจัดทำเป็นเอกสาร ระบุผลลัพธ์ ขั้นตอน กรอบเวลา และแผนปฏิบัติการที่ตกลงร่วมกัน

สภาแรงงาน (Labour Council) จะต้องให้มีสภาแรงงานที่ประกอบด้วย ผู้แทนอาวุโสภาครัฐ ในระดับรัฐมนตรีหรือระดับอื่น ๆ ตามแต่ประเทศภาคีตกลงกัน และมีการประชุมสภาแรงงานร่วมกันปีละครั้ง เมื่อข้อตกลงมีผลบังคับใช้และประชุมกันทุกสองปี เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ และทบทวนแผนการดำเนินการร่วมกันภายใต้ข้อบทนี้

ความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการยุติธรรมที่เป็นธรรม โดยประเทศสมาชิกสามารถเข้ามาช่วยแก้ไขกรณีที่มีการละเมิดสิทธิแรงงานในประเทศสมาชิกด้วยกันได้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสาธารณะ มีการจัดตั้งกลไกในการรับข้อมูลและความเห็นจากสาธารณชน และสาธารณชนสามารถขอรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องสามารถมีสิทธิที่จะร้องขอได้ไม่ว่าจะมีปัญหาอะไร รวมถึงการบริหารจัดการด้านแรงงานภายในประเทศต้องมีความยุติธรรม เท่าเทียมและโปร่งใส กระบวนการพิจารณาคดีความมีประสิทธิภาพ มีมาตรการเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิแรงงาน ทั้งนี้หากประเทศไทยเข้าร่วม TPP เมื่อไหร่ประเทศสมาชิกจะต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

ข้อบทแรงงานอยู่ภายใต้กระบวนการยุติข้อพิพาท (Dispute Settlement) มีมาตรการลงโทษทางการค้า (Trade Sanctions) ดังนี้

๑) ประเทศภาคีใดประเทศหนึ่งสามารถเรียกร้องการหารือด้านแรงงาน (Labour Consultations) กับประเทศอื่นได้ โดยการส่งเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรขอให้ประเทศที่ถูกเรียกร้องชี้แจงรายละเอียดในประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องภายใต้ข้อบทแรงงาน

๒) หากประเทศที่ถูกเรียกร้องไม่สามารถแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ภายใน ๖๐ วันนับจากวันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ประเทศผู้เรียกร้องสามารถขอให้ตั้งคณะกรรมการพิจารณา ตามข้อบทที่ ๒๘ เรื่องการระงับข้อพิพาท (Dispute Settlement) ได้

๓) ประเทศภาคีให้คำมั่นที่จะปฏิบัติตามกระบวนการระงับข้อพิพาทที่สอดคล้องกับข้อบทอื่น ๆ ของความตกลง TPP ซึ่งครอบคลุมถึงมาตรการลงโทษทางการค้า

ข้อบทด้านแรงงาน (Labour Chapter) ต้องยอมรับหลักการของปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานอย่างกว้าง ๆ โดยไม่ได้กำหนดให้ประเทศภาคีต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO (ILO Conventions) ที่เกี่ยวข้องกับปฏิญญาดังกล่าว ๘ ฉบับ

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ครอบคลุมอนุสัญญาซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก ๘ ฉบับ แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

๑) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ.๑๙๔๘ และ อนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ.๑๙๔๙

๒) การจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ.๑๙๓๐ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ.๑๙๔๗

๓) การจัดการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ.๑๙๗๓ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ.๑๙๙๙

๔) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ.๑๙๕๑ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ.๑๙๕๘

สรุปผลความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เข้าร่วมสัมมนา

๑) ประเทศไทยควรมีการศึกษาถึงผลดีผลเสียและกลุ่มที่จะได้รับประโยชน์และเสียประโยชน์ รวมถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นในภาพรวมของประเทศก่อนการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP

๒) หน่วยงานภาครัฐต้องดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เช่น กฎหมายด้านแรงงาน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านประมง ด้านการเกษตร ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเงื่อนไขขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีหน่วยงานที่เป็นเจ้าภาพหลักในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินการบังคับใช้กฎหมายเป็นประโยชน์ต่อประชาชน

๓) ประเทศไทยต้องมีการปรับตัวให้สามารถพัฒนาให้ทันกับทิศทางเศรษฐกิจโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

๔) หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ควรมีการศึกษาวิธีการและเงื่อนไขของแต่ละประเทศในการเข้าร่วมความตกลงของประเทศภาคี TPP ๑๒ ประเทศ เพื่อให้ประเทศภาคียอมรับประเทศไทยเข้าร่วมเป็นสมาชิก TPP



ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้จากการสัมมนา

ด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

๑) ภาครัฐต้องมีกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อกำหนดแนวทางการร่วมมือระหว่างประเทศภายใต้ความตกลง TPP

๒) ภาครัฐควรจะต้องมีกลไกแบ่งปันผลประโยชน์ (Benefit Sharing) หรือการถ่ายโอนผลประโยชน์จากกลุ่มที่ได้ประโยชน์ไปให้กลุ่มที่เสียประโยชน์ โดยกลไกอาจจะคล้ายกับกองทุนเยียวยาผู้ที่ได้รับผลกระทบจาก FTA ภายใต้การกำกับของกระทรวงพาณิชย์และกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ แต่จะต้องมีการรอบการเยียวยาที่มากกว่าด้านการผลิต

๓) การถ่ายโอนผลประโยชน์ จะต้องเป็นการถ่ายโอนผลประโยชน์ทั้งในสาขาการผลิตเดียวกัน และระหว่างสาขาการผลิต หรือกลุ่มต่าง ๆ เช่น การโอนกำไรจากภาษีเงินได้นิติบุคคลไปอุดหนุนกลุ่มธุรกิจขนาดเล็ก ที่ได้รับผลกระทบจากการค้าเสรี เพื่อให้เกิดการปรับตัวทางธุรกิจในระยะเวลาที่กำหนด และการโอนกำไรจากภาษีเงินได้นิติบุคคลไปอุดหนุนการพัฒนาฝีมือแรงงานและผู้ประกอบการขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพและการสร้างเครือข่ายภายในประเทศ

๔) ต้องแก้ไขปัญหาแรงงานบังคับให้หมดไปจากประเทศไทย เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของ ประเทศภาคี TPP รวมถึงการหลีกเลี่ยงมาตรการกีดกันทางการค้าที่จะส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศ

ด้านการบริหารจัดการแรงงาน

๑) จะต้องมีการพัฒนาฝีมือแรงงานและประสิทธิภาพแรงงานไทย โดยใช้ประโยชน์จากความร่วมมือระหว่างประเทศในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงานเพื่อแข่งขันกับแรงงานต่างชาติ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะในกลุ่มสมาชิกอาเซียน

๒) ด้านการผลิตสินค้า ควรเน้นการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพมากกว่าการเน้นปริมาณการผลิต เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ รวมถึงเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน แรงงานสูงอายุ และค่าจ้างแรงงานสูง

๓) การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเครื่องจักรกลเข้ามาทดแทนการใช้แรงงานเข้มข้น ในกระบวนการผลิต เพื่อลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานเนื่องจากในอนาคตประเทศไทยจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ

๔) ภาคเอกชนควรทำการศึกษารายละเอียดเรื่อง TPP เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาบริหารจัดการ และวางแผนด้านการตลาดในระยะยาว

๕) ผู้ประกอบการต้องเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนและ ภาครัฐ โดยมีการปรึกษาหารือร่วมกัน เพื่อประเมินผลกระทบจากการค้าการลงทุนภายใต้ความตกลง TPP

ภาพการสัมมนา



พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดการสัมมนา



ดร.สราวุธ ไพฑูรย์พงษ์

ประธานกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗ กล่าวรายงาน





นางสาวพุทษชาติ วงศ์มงคล
ผู้อำนวยการส่วนอเมริกาเหนือ สำนักอเมริกาแปซิฟิก
กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์
บรรยายพิเศษเรื่อง “ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”



ดร.บุญวรา สุมะโน
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย
บรรยายพิเศษเรื่อง “ผลกระทบของความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก
ต่อตลาดแรงงานไทย”



การอภิปรายเป็นคณะ
เรื่อง “โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทย
ในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”
โดย รศ.ดร.นิรมล สุธรรมกิจ นายยุทธนา ศิลป์สรรค์วิชช์
นายมนัส โกศล นางวิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง



ผู้เข้าร่วมการสัมมนา





ผู้เข้าร่วมการสัมมนา



ผู้เข้าร่วมการสัมมนา

องค์กร/หน่วยงาน ที่เข้าร่วมสัมมนา

๑. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

- นายสุรเดช วลีอิทธิกุล
- นายวรานนท์ ปีติวรรณ
- นายสุทธิ สุโกศล
- นายสิงห์เดช ชูอำนาจ
- นายอภิศักดิ์ แก้วสูงเนิน
- นายวิษณุ สวัสดิ์สนิย์
- นางสาวธีรานาฏ ปิยวินท์
- นางปทุมพร เปรมปรีดา
- นายวิชา นิธิสุนทร
- นางสาวช่อทิพย์ ประเสริฐศักดิ์
- นางราศรี เบญจาทิกุล
- นายเฉลิมพล เนียมสกุล
- นางสาวกนิษฐา ศรีรอด
- นางสาวสุกัญญา ฅมยา
- นางสาวอรรวรรณ ผลิตาพร
- นางสาววราภรณ์ สังกาพันธ์
- นางสาวนิภาพร ครอบนพรัตน์
- นางสาวขจีพรรณ เทพเกาะ
- นางสาวแก้วใจ สัจจเวทะ
- นางสาวพิมพ์ภรณ์ จิตยานันท์
- นายเกรียงไกร ชัยศรี
- นางกนกกาญจน์ สุขสันติชัย
- นางศิริลักษณ์ ฉกะนันท์
- นางสุกัญญา ไพศาลธรรม
- นางลัดดา อุปสินธุ์
- นางสาวสุหัชชา กิติวินิต
- นางสาวเสาวนีย์ ทวีสุข
- นางอัศรีย หาญณรงค์
- นางสาววิไล เขาว์ตระกูลกิจ
- นางสาวอัมพร เปรมปรี
- นางศุภลักษณ์ ศรีดิษฐ์วรกุล
- นางวรรณกานต์ ขาวลาภ
- นางสาวโสพิศ หมดป้องตัว
- นายนพพร มานะ
- นางสาววรรณภา ปรีดาภัทรพงษ์



- นางวนิดา คล้ายศรี
- นางสาวสุวรรณี ชมพูนจันทร์
- นางนพมาศ เวชุนุสิทธิ์
- นายกัณติภณ คุสมิทธิ์
- นายสมภพ ศีลบุตร
- นางสาวสมรจิต ถินจันทร์
- นายวิธกร ต้นพรหม
- นางสาวบุปผา เรืองสุด
- นางณัฐชนน ชัยถาวรพงศ์
- นางวนิดา ตรงธรรมพร
- นางปัทมา อินทนิล
- นางสาวจิตาภา ประหา
- นายพลวัฒน์ มหาเกตุ
- นางสาวฐิติญา จินากุล
- นางสุพรรณษา ชาญชูเกียรติ

๒. กรรมการจัดหางาน

- นางสาวอุทัยวรรณ บัวศรี
- นางสาวอัญชลี สิริพันธ์
- นางสาวภา พรเกิด
- นายนิติชัย เนียมพันธ์

๓. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- นางโสภา เกียรตินิรชา

๔. สำนักงานประกันสังคม

- นางเพชรรัตน์ นรเดชาพันธ์
- นายรักษัศศักดิ์ โชติชัยสถิต

๕. คณะกรรมการสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ ชุดที่ ๑๗

- นายสรารุช ไพฑูรย์พงษ์
- นายธนิศ โสรัตน์
- นายปรีดา อติวินิจตระการ
- นางสาวประสพศรี รักความสุข
- นายวันชัย รุจนวงศ์
- นางสาวกิริยา กุลกลการ
- นางนฤมล นิราทร
- นางนารีรัตน์ ทองประพาฬ
- นางสิทธิรัตน์ โหตระไวศยะ
- นายประจวบ พิกุล

๖. กระทรวงพาณิชย์

- นางสาวบุษิตา อินทรทัศน์
- นางสาววรัญญา ผู้พิทักษ์ผล
- นางสาวไวนิกา อานามนารถ

๗. กระทรวงการต่างประเทศ

- นายธิติ จาละ

๘. กระทรวงการคลัง

- นางสาวอัจฉรา ชิตเครือ

๙. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

- นางสาวดวงดาว เกียรติพิศาลสกุล

๑๐. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- นางสาวชมบุญ พันธุ์ศรีศักดิ์

๑๑. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

- นางสาววรรณ บัญเจือ

๑๒. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

- ดร.ปิยะนุช มาลากุล ณ อยุธยา

๑๓. การรถไฟแห่งประเทศไทย

- นางสาวเมธาวดี ตรีส
- นายยอดชาย แอนโออารี

๑๔. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- ดร.วีระชัย สู้ประเสริฐ

๑๕. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ดร.เปรมใจ วังศิริไพศาล

๑๖. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

- นายปรีดา ลีตระกูล

๑๗. มหาวิทยาลัยหอการค้า

- ดร.ศศิวิมล วรณศิริ ปวีณวัฒน์

๑๘. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

- ผศ.ดร.วิชัย โสสุวรรณจินดา

๑๙. สำนักงานบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

- นางพวงพรรณ ชันติธรรมากร

๒๐. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (โครงการ asean watch)

- นางสาวรุ่งนภา ลัคนาพรวิสิฐ



๒๑. สมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป

- นายปิยวงศ์ ศรีแสงนาม
- นางสาวธัญญา ตั้งจินตนา

๒๒. สมาคมผู้ผลิตอาหารสัตว์ไทย

- นางสาวสุกัญญา ใจชื่น
- นางสาววิศรา คุศลกุล

๒๓. สมาองค์การนายจ้างผู้ประกอบการค้าและอุตสาหกรรมไทย

- นายสรลวิชัย ศานติยานนท์
- นายนำชัย เพื่อนพิพัฒน์
- นางเนาวรัตน์ ทรงสวัสดิ์ชัย
- ผศ.ดร.ธรรมรักษ์ เรืองจรัส

๒๔. สมาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย

- นายหัสชัย พยาบาล

๒๕. สมาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานอุตสาหกรรมเอกชน

- นายทวี ดียิ่ง

๒๖. สมาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทย

- นายสัจด์ พวงร้อย

๒๗. สมาองค์การลูกจ้างแรงงานแห่งประเทศไทย

- นายชัยวัฒน์ ฉุนหอมหวาน

๒๘. หนังสือพิมพ์เดอะเนชั่น

- นายธรรมรัตน์ วิลวรร

๒๙. หนังสือพิมพ์มติชน

- นางสาวชุติมา สิริทิพากุล

๓๐. หนังสือพิมพ์สมัครด่วน

- นางสาวศุภินี เด่นสงวนวงศ์

๓๑. หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ

- นางสาวธนิสา ตันติเจริญ

๓๒. หนังสือพิมพ์บางกอกโพสต์

- นางสาวเพ็ญจันทร์ เจริญสุทธิพันธ์

๓๓. สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทย

- นางสาวนภาเพ็ญ สุโกศล

ภาคผนวก

ความตกลงหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจ ภาคพื้นแปซิฟิก

Trans-Pacific Partnership (TPP)



ภาพรวมความตกลง



ภาพรวมเศรษฐกิจของประเทศสมาชิก TPP

Year 2014	TPP 12 ประเทศ*	ไทย
มูลค่า GDP	28.28 ล้านล้านเหรียญสหรัฐ	378 พันล้านเหรียญสหรัฐ
สัดส่วน GDP	38 % ของโลก	0.49 % ของโลก
จำนวนประชากร	800 ล้านคน	65 ล้านคน
สัดส่วนประชากร	11 % ของโลก	0.9 % ของโลก



การค้าไทยกับประเทศสมาชิก TPP ปี 2014

ประเทศ	GDP* (\$billion)	การค้ารวม ไทย-TPP (\$million)	ไทยส่งออก (\$million)	ไทยนำเข้า (\$million)	ดุลการค้า (\$million)	มูลค่าการลงทุน (\$million)
Japan	4,770	57,247	21,741	35,507	-13,766	6,890
United States	17,416	38,471	23,892	14,580	9,312	1,589
Malaysia	337	25,510	12,765	12,746	19	249
Singapore	307	18,334	10,450	7,884	2,566	953
Australia	1,482	14,713	9,299	5,414	3,885	129
Vietnam	188	11,820	7,882	3,938	3,951	0.9
Mexico	1,296	2,564	1,996	568	1,428	5
Canada	1,794	2,396	1,476	920	556	286
New Zealand	201	1,998	1,237	761	323	4
Chile	264	961	642	319	324	-
Brunei	17	796	143	654	-511	0.6
Peru	208	580	468	112	356	-
รวม 12 ประเทศ	28,280	175,391 = 38.5%	91,990 (40.4 % ของ Total Exp)	83,401 (36.6 % ของ Total Imp)	8,443	10,105.3 (~ 78 % ของ FDI รวม)



ข้อบทของความตกลง TPP



dtm

ข้อบทแรงงานภายใต้ TPP

สาระสำคัญ:

- ต้องเข้าเป็นสมาชิก ILO และปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหลักภายใต้ ILO Declaration
- มีกฎหมาย/กฎระเบียบ/แนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานสากล ดังนี้
 - (1) เสรีภาพในการสมาคม และสิทธิในการรวมตัวกันเพื่อเจรจาต่อรอง
 - (2) การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
 - (3) การจัดการใช้แรงงานเด็ก และการห้ามใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด
 - (4) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการประกอบอาชีพ
 - (5) สิทธิในการมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน ("acceptable" conditions of work) อาทิ ค่าจ้างขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานประกอบการ
- การคุ้มครองตามมาตรฐานแรงงานต้องไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อกีดกันทางการค้า
- เชื่อมโยงกับกลไกการระงับข้อพิพาทและการใช้มาตรการลงโทษทางการค้า (Trade Sanctions)



dtm
Department of Trade Negotiations
กระทรวงพาณิชย์

ข้อบทแรงงานภายใต้ TPP

พันธกรณีใหม่ของ TPP (New Features) :

- ไม่หลีกเลี่ยงการบังคับใช้กฎหมายแรงงานในพื้นที่เขตการค้า/ศุลกากรพิเศษ เช่น เขตอุตสาหกรรมส่งออก (export processing zone) เขตเศรษฐกิจพิเศษ (foreign trade zone)
- ภาควิชาต้องกีดกัน (**discourage**) การนำเข้าสินค้าทั้งชิ้นหรือบางส่วน (in whole/in part) จากประเทศที่ใช้แรงงานบังคับและบังคับใช้แรงงานเด็ก ถึงแม้ว่าประเทศนั้นจะไม่ได้เป็นสมาชิก TPP ก็ตาม
- ต้องมีกฎหมายเรื่องสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงาน โดยสอดคล้องตามคำนิยาม “acceptable conditions of work” ที่ประเทศภาคีนั้นเป็นผู้กำหนด
- การจัดทำความตกลงทวิภาคีด้านแรงงาน (**Labour Consistency Plan**) ระหว่างสหรัฐ กับ (1) บรูไน (2) มาเลเซีย และ (3) เวียดนาม โดยเชื่อมโยงกับกลไกการระงับข้อพิพาทและการใช้มาตรการ Trade Sanctions เช่นเดียวกับข้อบทแรงงานภายใต้ความตกลงหลัก ซึ่งมีการจัดตั้งกลไกทวิภาคีในการมีส่วนร่วม ตรวจสอบ และรายงานการปฏิบัติตามพันธกรณี



ข้อบทแรงงานภายใต้ TPP

พันธกรณีที่ส่งเสริมการยกระดับมาตรฐานแรงงาน :

- ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR): ภาควิชาควรพยายามส่งเสริมให้ผู้ประกอบการจัดโครงการ CSR ในเรื่องแรงงานตามความสมัครใจ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามพันธกรณีของประเทศสมาชิก
- ความร่วมมือ (Cooperation): ภาควิชาควรตระหนักถึงความสำคัญของกลไกความร่วมมือภายใต้ข้อบทแรงงานในการปรับปรุงมาตรฐานแรงงานและการปฏิบัติตามพันธกรณีของข้อบทแรงงาน รวมถึงการยกระดับคุณภาพของแรงงาน คุณภาพชีวิต และสิทธิภายใต้หลักการพื้นฐานของ ILO
 - การจัด workshop
 - สัมมนาและแลกเปลี่ยนข้อมูล
 - การจัดคณะเพื่อศึกษานโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน
 - การให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค



การเข้าร่วม TPP ของไทย

ข้อดี

- รักษาตลาดหลัก เช่น สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น รวมทั้งขยายไปตลาดใหม่ เช่น แคนาดา เม็กซิโก
- การจ้างงานในประเทศเพิ่มขึ้น ดึงดูดการลงทุน และสร้างความมั่นใจแก่นักลงทุนต่างชาติ
- สร้างโอกาสให้นักลงทุนไทยในต่างประเทศ
- ยกมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานและสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่น่าเชื่อถือ

ข้อเสีย

- มีการแข่งขันการค้าสินค้าและบริการสูงขึ้น
- พันธกรณีอาจจำกัด **policy space** ของรัฐบาลในบางเรื่อง
- เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้องหากไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานและสิ่งแวดล้อมสากล



tpp@dtm.go.th

กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ
กระทรวงพาณิชย์



ผลกระทบความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจ
ภาคพื้นแปซิฟิกที่มีผลต่อแรงงานไทย:
ความท้าทายด้านมาตรฐานแรงงานไทย
ใน TPP และ AEC

ดร. บุญวรา สุมะโน

การสัมมนา เรื่อง โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกใน
ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก
วันพฤหัสบดีที่ 21 มกราคม 2559 โรงแรมอีสติน มักรังสรรค์ กรุงเทพมหานคร

1

Outline of Presentation

1. มาตรฐานแรงงานของ TPP
2. ผลกระทบต่อประเทศไทย
3. ผลกระทบต่อ AEC
4. สรุป



1. มาตรฐานแรงงานของ TPP : ไม่เข้าก็กระทบ

1.1 การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน (ข้อ 19.5)

- ILO Fundamental Rights: collective bargaining, forced labour, child labour, discrimination

1.2 แรงงานบังคับ (ข้อ 19.6)

- ไม่นำเข้าสินค้าหรือสินค้าที่มีส่วนประกอบของการใช้แรงงานบังคับ

1.3 ความรับผิดชอบต่อสังคม (ข้อ 19.7)

- กระตุ้นและสนับสนุน CSR ของหน่วยงาน และการตระหนักถึงกฎหมายแรงงานของสาธารณชน

1.4 ความร่วมมือระหว่างประเทศภาคี (ข้อ 19.10)

- เพื่อบรรลุเป้าหมายแรงงาน เช่น การสร้างงาน การช่วยเหลือทางเทคนิค
- แผนปฏิบัติงานทวิภาคีกับสหรัฐอเมริกา เพื่อปฏิรูปมาตรฐานแรงงาน

TDRI
Thailand Development Research Institute



3

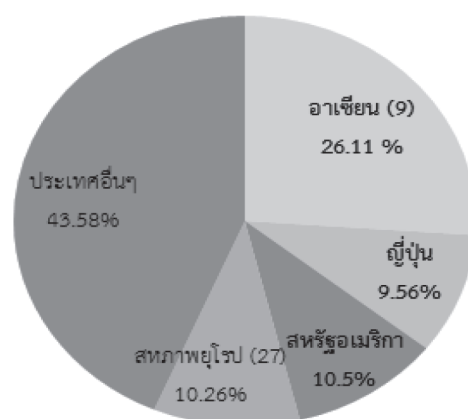
2. ผลกระทบต่อประเทศไทย

2.1 ด้านการค้าระหว่างประเทศของไทย

ข้อ 19.6 ประเทศภาคีจะต้องจัดการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็กบังคับไปจากประเทศ รวมถึงไม่นำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานบังคับ หรือสินค้าที่มีส่วนประกอบที่ใช้แรงงานบังคับ ไม่ว่าจะเป็นประเทศภาคีของ TPP หรือไม่ก็ตาม

- ประเทศภาคี TPP เป็นตลาดส่งออกสำคัญของไทย

ตลาดส่งออกของไทย พ.ศ. 2557



TDRI
Thailand Development Research Institute



4

2. ผลกระทบต่อประเทศไทย

2.2 ด้านความช่วยเหลือระหว่างประเทศ

ข้อ 19.10 ประเทศภาคีต้องให้ความสำคัญกับความร่วมมือระหว่างประเทศภาคี เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการมีมาตรฐานแรงงานที่ดีตามที่ ILO กำหนด เช่น การให้ความช่วยเหลือทางเทคนิค (Technical Assistance) การเพิ่มผลิตภาพทางการผลิต (Productivity)

- ไทยเสียโอกาสที่จะได้รับความช่วยเหลือด้านมาตรฐานแรงงาน ที่น่าจะช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของแรงงานและผลิตภาพในการผลิต

TDRI
Thailand Development Research Institute



2. ผลกระทบต่อประเทศไทย

2.3 ด้านความสามารถในการแข่งขันทางการค้า

ตัวอย่างค่าแรงขั้นต่ำของไทยและประเทศภาคี TPP

ไทย	300 บาท / วัน
มาเลเซีย	900 รिंगกิต / เดือน = 250 บาท / วัน
เวียดนาม	2.15 ล้านดอง / เดือน = 116 บาท / วัน

- ประเทศภาคีของ TPP ที่เป็นคู่แข่งทางการค้าของไทยมีค่าแรงที่ต่ำกว่าไทย การปรับปรุงมาตรฐานแรงงานตาม TPP → ประเทศมีกฎระเบียบที่เข้มงวดขึ้น → ภาคธุรกิจอาจมีต้นทุนในการปรับตัว → ไม่ใช่ง่าย ๆ หากมองในระยะสั้น ไทยอาจหลีกเลี่ยงความเสี่ยงในการย้ายฐานการผลิตได้ หากสามารถแก้ไขปัญหาแรงงาน บังคับได้ก่อนที่ TPP จะมีผลบังคับใช้ (4 ก.พ. 2561) แต่ในระยะยาว หากคู่แข่งไทยมีมาตรฐานทัดเทียมประเทศพัฒนาแล้ว ประเทศเหล่านั้นจะไม่มีความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับจนเกิดกรณี IUU หรือการใช้ Private standard อย่างที่ไทยเผชิญอยู่

TDRI
Thailand Development Research Institute



3. ผลกระทบต่อ AEC



ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

- ตลาดและฐานการผลิตร่วม (Single market and production base)

TPP AEC Parties	Non-TPP AEC Parties
Brunei, Malaysia, Singapore, Vietnam	Cambodia, Indonesia, Lao PDR, Myanmar, Philippines, Thailand
ปรับปรุงมาตรฐานแรงงานตาม TPP	ใช้มาตรฐานแรงงานแบบเดิม

- มาตรฐานแรงงาน TPP อาจทำให้อาเซียนไม่บรรลุเป้าหมายของ AEC ในการเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วม

TDRI
Thailand Development Research Institute



3. ผลกระทบต่อ AEC

3.1 ด้านการค้า

AEC > สินค้าเคลื่อนย้ายเสรี → ส่งออก ↑

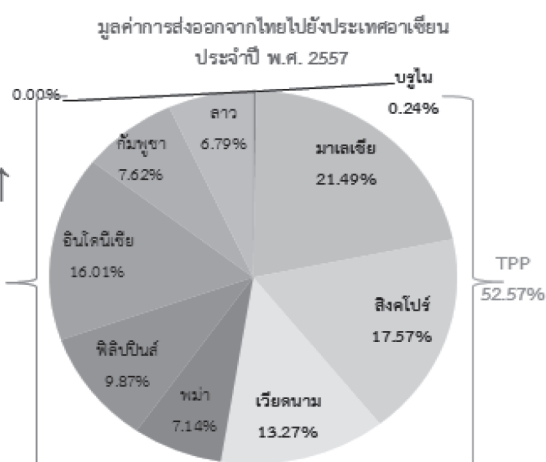
มาตรฐานแรงงาน TPP

ไม่นำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานบังคับ

ประเทศไทยและบางประเทศในอาเซียน

ยังมีการใช้แรงงานบังคับ

- ประเทศ Non-TPP อาจมียอดการส่งออกลดลง
- ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากการเป็น AEC → ถูกลดความสำคัญ
- AEC อาจไม่บรรลุเป้าหมายในการเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วม



TDRI
Thailand Development Research Institute



3. ผลกระทบต่อ AEC

3.2 ด้านการลงทุน

เงินลงทุนโดยตรงในประเทศไทยจากประเทศในอาเซียน พ.ศ. 2553 - 2557

ประเทศ	2557	2556	2555	2554	2553
อาเซียน	-1,466.77	528.21	-745.35	952.22	2,220.92
บรูไน	6.27	1.59	1.02	1.25	1.16
มาเลเซีย	-246.28	467.67	500.52	16.29	348.39
สิงคโปร์	-1,071.21	-132.11	-1,403.09	1,016.48	1,850.39
เวียดนาม	1.31	0.99	5.59	1.24	-0.01

AEC > การลงทุนเสรี

→ ลงทุน ↑

มาตรฐานแรงงาน TPP : ไม่นำเข้าสินค้าที่ใช้แรงงานบังคับ

ประเทศไทยและบางประเทศในอาเซียนยังมีการใช้แรงงานบังคับ

- ประเทศภาคี TPP ย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่ไม่มีความเสี่ยง
- ไม่ได้ใช้ประโยชน์จากการเป็น AEC (regional value chain)
- AEC อาจไม่บรรลุเป้าหมายในการเป็นตลาดและฐานการผลิตร่วม

TDRI
Thailand Development Research Institute



9

4. สรุป

- ประเทศไทยอาจจะได้รับผลกระทบจากการกำหนดมาตรฐานแรงงานของ TPP แม้ว่าจะไม่ได้เป็นประเทศภาคี
- การที่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนประกอบด้วยประเทศที่เป็นภาคี TPP และ ไม่ได้เป็นภาคี TPP มาตรฐานแรงงานของ TPP อาจจะทำให้ AEC ถูกลดความสำคัญ และไม่ได้บรรลุเป้าหมายในการเป็นตลาดเดียว

ต่อให้ไม่เข้า TPP ก็ต้องแก้ปัญหาแรงงานบังคับให้ได้ เพื่อหลีกเลี่ยง
มาตรการกีดกันสินค้าตามข้อ 19.6

TDRI
Thailand Development Research Institute



10



การสัมมนา เรื่อง
“โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก
ในความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก”

ความตกลงการค้าระหว่างประเทศและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

และ

การปรับตัวของแรงงานไทยกับข้อตกลงทางการค้า

นำเสนอ โดย รศ.ดร. นิรมล สุธรรมกิจ,
คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

จัดโดยกระทรวงแรงงาน

วันพฤหัสบดีที่ 21 มกราคม 2559 ณ โรงแรมอิสติน มักกะสัน กรุงเทพมหานคร

1

ความตกลง TPP กับ การพัฒนาอย่างยั่งยืน (1)

Chapter 23 Development

• Art. 23.1 General Provision

The Parties affirm their commitment to promote and strengthen an open trade and investment environment that seeks to improve welfare, reduce poverty, raise living standards and create new employment opportunities in support of development.

- การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน จะต้องนำไปสู่
 - สวัสดิการสังคมที่ดีขึ้น
 - ลดความยากจน
 - ยกระดับคุณภาพชีวิต
 - การสร้างงานใหม่

2

ความตกลง TPP กับ การพัฒนาอย่างยั่งยืน (2)

Chapter 23 Development

• Art. 23.3 Broad-Based Economic Growth

The Parties may enhance broad-based economic growth through policies that take advantage of trade and investment opportunities created by this Agreement in order to contribute to, among other things, sustainable development and the reduction of poverty. These policies may include those related to the promotion of market-based approaches aimed at improving trading conditions and access to finance for vulnerable areas or population, and SMEs.

- การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน ที่เกิดจากความตกลงนี้ ควรจะต้องนำไปสู่
 - การพัฒนาอย่างยั่งยืน และ การลดความยากจน
 - การเปิดโอกาสให้ SMEs และ กลุ่มบุคคลที่อ่อนไหวต่อการค้าการลงทุน ได้มีโอกาสเข้าถึงนโยบายของรัฐ (โอกาสทางการค้าและการเข้าถึงแหล่งเงินทุน)

3

ความตกลง TPP กับ การพัฒนาอย่างยั่งยืน (3)

Chapter 23 Development

• Art. 23.4 Women and Economic Growth

The Parties **shall** consider undertaking cooperative activities aimed at enhancing the ability of women, including workers and business owners, to fully access and benefit from the opportunities created by this Agreement. These activities may include providing advice or training, such as through the exchange of officials, and exchanging information and experiences on... building their skills and capacity, and enhance their access to markets, technology and financing; development women's leadership networks; and identifying best practices related to workplace flexibility.

- การเปิดเสรีทางการค้าและการลงทุน ที่เกิดจากความตกลงนี้ ควรจะต้องนำไปสู่ การไม่ปิดกั้นโอกาสหรือความสามารถของแรงงานสตรีและผู้ประกอบการสตรี ในการเข้าถึง
 - การแลกเปลี่ยนข้อมูล
 - การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของสตรี และพัฒนาเครือข่ายสตรี

4



ความตกลง TPP กับ ประเด็นแรงงาน (1) - ขอบเขต

Chapter 19 Labour

- ขอบเขต -- ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) – Labour Laws ประกอบด้วย
 - Freedom of association and the effective recognitions of the right to collective bargaining;
 - Eliminate of all forms of forced or compulsory labour;
 - The effective abolition of child labour, a prohibition on the worst forms of child labour and other labour protections for children and minors;
 - The elimination of discrimination in respect of employment and occupation; and
 - Acceptable conditions of work with respect to minimum wages, hours of work, and occupational safety and health.

5

ความตกลง TPP กับ ประเด็นแรงงาน (2)– ความเข้มงวดของการปฏิบัติตาม

Chapter 19 Labour

• Art. 19.2 Statement of Shared Commitment

The Parties affirm their obligations as members of the ILO, including those stated in the ILO Declaration, regarding labour rights within their territories.

The Parties recognise that, as stated in paragraph 5 of the ILO Declaration, labour standards should not be used for protectionist trade purposes.

- ประเทศภาคีมีพันธผูกพันในการปฏิบัติตาม ILO
- ประเทศภาคี จะต้องไม่นำเรื่องมาตรฐานแรงงาน มาเป็นเงื่อนไขในการกีดกันทางการค้า

6

ความตกลง TPP กับ ประเด็นแรงงาน (3)– ความเข้มงวดของการปฏิบัติตาม

Chapter 19 Labour

• Art. 19.4 Non Derogation

The Parties recognise that it is inappropriate to encourage trade or investment by weakening or reducing the protections afforded in each Party's labour laws. Accordingly, **no Party shall** waive or otherwise derogate from, or offer to waive or otherwise derogate from, its statutes or regulations... in a manner affecting trade or investment between the Parties.

- ประเทศภาคีจะต้องตระหนักว่าการลดหย่อนมาตรฐานแรงงาน/กฎหมายแรงงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการค้าการลงทุน เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำเป็นอย่างยิ่ง

7

ความตกลง TPP กับ ประเด็นแรงงาน (4)– ความเข้มงวดของการปฏิบัติตาม

Chapter 19 Labour

• Art. 19.5 Enforcement of Labour Laws

No Party shall fail to effectively enforce its labour laws through a sustained or recurring course of action or inaction in a manner affecting trade or investment between the Parties after the date of entry into force of this Agreement.

If a Party fails to comply with an obligation under this Chapter, a decision made by that Party in the provision of enforcement resources shall not excuse that failure....

Nothing in this Chapter shall be construed to empower a Party's authorities to undertake labour law enforcement activities in the territory of another Party.

- ประเทศภาคีจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
- การละเลย หรือ ไม่ดำเนินการใดๆ ก็เป็นสิ่งที่ไม่ควรกระทำ

8



ความตกลง TPP กับ ประเด็นแรงงาน (5) – การดำเนินงานร่วมกัน

Chapter 19 Labour

• Art. 19.10 Cooperation

The Parties recognise the importance of cooperation as a mechanism for effective implementation of this Chapter, to enhance opportunities to improve labour standards and to further advance common commitments regarding labour matters, including workers' wellbeing and quality of life and the principles and rights stated in the ILO Declaration.

- ประเทศภาคีตระหนักถึงความสำคัญของความดำเนินงานร่วมกัน อันเป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนามาตรฐานแรงงาน ความเป็นอยู่ของแรงงานที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นไปตามหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานตาม ILO

9

ความตกลง TPP กับ ประเด็นแรงงาน (6) – การดำเนินงานร่วมกัน

Chapter 19 Labour

• Art. 19.10 Cooperation Areas of cooperation may include....

- Job-rich growth, promote sustainable enterprise and entrepreneurship;
- Creation of productive, quality employment linked to sustainable growth and skills development for jobs in emerging industries, including environmental industries;
- Innovative workplace practices to enhance worker's well-being and business and economic competitiveness;
- Promotion of improvements in business and labour productivity, particularly in respect of SMEs;
- Occupational safety and health;
- Remuneration systems;
- Social protection issues;

10

ความตกลง TPP กับ ประเด็นแรงงาน (7) – การดำเนินงานร่วมกัน

Chapter 19 Labour

- **Art. 19.10 Cooperation** Areas of cooperation may include....(cont.)
 - Addressing the challenges and opportunities of a diverse, multi-generational workforce, including
 - Promotion of equality and elimination of discrimination in respect of employment and occupation for migrant workers, or in the areas of age, disability and other characteristics not related to merit or the requirements of employment;
 - Promoting of equality of, elimination of discrimination against, and the employment interests of women; and
 - Protection of vulnerable workers, including migrant workers, and low-waged, casual or contingent workers;

11

ความตกลง TPP กับ ประเด็นแรงงาน (8) – กลไกการระงับข้อพิพาท

Chapter 19 Labour

- Art. 19.11 Cooperative Labour Dialogue

The dialogue Parties shall address all the issues raised in the request...

- Art. 19.12 Labour Council
- Art. 19.14 Public Engagement

The Council shall provide a means for receiving and considering the views of interested persons on matters related to this Chapter.

- Art. 19.15 Labour Consultations

If the consulting Parties have failed to resolve the matter no later than 60 days → establishment of a Panel (Art.28.7 – dispute settlement)

12



ผลกระทบที่จะเกิดจากข้อบทด้านแรงงานของความตกลง TPP (1)

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อแรงงานและผู้ประกอบการไทย
1) การดำเนินงานของภาครัฐที่จะต้องเพิ่มเติมหรือระมัดระวังให้มากขึ้น	• การสร้างกลไกการหารือภายในประเทศ (Consultation) ที่ให้ทุกภาคประชาชน/ภาคชุมชน หรือองค์การพัฒนาเอกชน เข้ามามีบทบาท → ประเมินผลการดำเนินงานของ TPP ที่มีต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและลดความยากจน • ตรวจสอบการดำเนินงานตาม ILO Declaration • การบังคับใช้กฎหมายด้านแรงงานอย่างเคร่งครัด → เป็นต้นทุนของภาครัฐ และ ของภาคเอกชน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับการค้าการลงทุนภายใต้ TPP และ ที่ไม่เกี่ยวข้อง • การละเลยช้าๆ หรือการไม่กระทำการใดๆ (inaction) ของรัฐอาจนำไปสู่ปัญหาการค้าระหว่างประเทศ ได้

13

ผลกระทบที่จะเกิดจากข้อบทด้านแรงงานของความตกลง TPP (2)

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อแรงงานและผู้ประกอบการไทย
2) การปรับตัวของผู้ประกอบการไทย (ทั้งที่เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับ TPP)	• การดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานแรงงาน (สิทธิขั้นพื้นฐาน) ให้มากขึ้น โดยเฉพาะแรงงานเด็ก และ แรงงานต่างชาติ • การคำนึงถึงเรื่องอื่นๆ เช่น ความปลอดภัยในการทำงาน ระบบสวัสดิการ ฯลฯ • การระมัดระวังเรื่อง การเลือกปฏิบัติ (discrimination) ในเรื่องของแรงงานสตรี แรงงานต่างชาติ แรงงานผู้สูงอายุ • การเตรียมการเพื่อทำงานร่วมกันด้วยตนเองกับองค์กรพัฒนาเอกชนและภาคประชาสังคมในประเทศไทย (ผ่านระบบ Consultation)

14

ผลกระทบที่จะเกิดจากข้อบทด้านแรงงานของความตกลง TPP (3)

ประเด็นการวิเคราะห์	ผลกระทบต่อแรงงานและผู้ประกอบการไทย
3) การปรับตัวของแรงงานไทยกับการมุ่งสู่การเป็น “ฐานการผลิตเดียว” กันของประชาคมอาเซียน	• การใช้ประโยชน์จาก “ความร่วมมือระหว่างประเทศ” ในการพัฒนาฝีมือและศักยภาพของแรงงาน และ ผู้ประกอบการสตรี (รวมทั้ง SMEs) • การเตรียมการเพื่อทำงานร่วมกันตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชนและภาครัฐในประเทศไทย (ผ่านระบบ Consultation) เพื่อประเมินผลกระทบจากการค้าการลงทุนภายใต้ TPP ที่มีต่อการจ้างงานในประเทศไทย (ที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน และ ลด ปัญหาความยากจน) • การพัฒนาฝีมือแรงงานและประสิทธิภาพแรงงานของตน เพื่อแข่งขันกับแรงงานต่างชาติ (ทั้งในประเทศไทย และในต่างประเทศโดยเฉพาะในกลุ่มสมาชิกอาเซียน)

15



จบการนำเสนอ ขอบคุณค่ะ

ASEAN Community

APEC (สิ่งแวดล้อม)

TPP (แรงงาน + สิ่งแวดล้อม)

EU-FTA (แรงงาน + สิ่งแวดล้อม)



16





CHAPTER 19
แรงงาน (LABOUR)

โอกาสและความท้าทายด้านแรงงานของ
ประเทศไทยในการเข้าร่วมเป็นสมาชิก
ความตกลงหุ้นส่วนเศรษฐกิจภาคพื้นแปซิฟิก
Trans-Pacific Partnership
(TPP)

วิไลวรรณ โกยแก้วพริ้ง
ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
๒๑ มกราคม ๒๕๕๙

อ้างอิง: TPP Full Text ([/trade-agreements/Free-trade-agreement/trans-pacific-partnership/tpp-full-text](#))

หลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

- (๑) ประเทศภาคีจะต้องยอมรับและอ้างกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (statutes and regulations) รวมทั้งแนวปฏิบัติ (practices) ตามปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Labour Rights) ที่ ILO รับรองไว้ ๔ ประการ ได้แก่
- (ก) เสรีภาพในการสมาคม และการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง
 - (ข) จัดแรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
 - (ค) จัดการใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย
 - (ง) จัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

หลักการและสาระสำคัญเกี่ยวกับสิทธิแรงงาน

(๒) ประเทศภาคีจะต้องยอมรับและธำรงกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ (statutes and regulations) รวมทั้งแนวปฏิบัติ (practices) ว่าด้วยการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และ ความปลอดภัย และสุขอนามัยในการประกอบอาชีพ โดยอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่รัฐบาลของแต่ละภาคีจะยอมรับได้

สาระสำคัญ

- มีการดำเนินการและบังคับใช้กฎหมายภายในประเทศอย่างมีประสิทธิภาพในการคุ้มครองสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐาน ที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อการค้าหรือการลงทุนระหว่างประเทศ (Implementation and enforcement of labor laws)
- รวมถึงพื้นที่ศุลกากรหรือเขตการค้าพิเศษ เช่น เขตส่งเสริมการผลิตเพื่อส่งออก หรือ เขตส่งเสริมการค้าแก่ชาวต่างชาติ ในเขตส่งเสริมการผลิตเพื่อการส่งออก (Export Processing Zones: EPZs) ซึ่งเกี่ยวข้องกับค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ชั่วโมงการทำงาน และ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการประกอบอาชีพ



สาระสำคัญ : ขจัดการใช้แรงงานบังคับ (Forced labor)

- ประเทศภาคีให้คำมั่นที่จะขจัดแรงงานบังคับ (**Forced Labour**) การบังคับใช้แรงงานเด็ก ในประเทศของตน และประเทศภาคีจะไม่นำเข้าสินค้าหรือส่วนประกอบที่ผลิตขึ้นโดยประเทศสมาชิก TPP หรือส่วนประกอบจากประเทศนอกภาคีความตกลง TPP ที่มีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ

สาระสำคัญ : กลไกความร่วมมือด้านแรงงานและเสริมสร้างขีดความสามารถ (Cooperation Mechanism and Capacity – Building)

- ความร่วมมือ (**Cooperation**) โดย มีกลไกการปรึกษาหารือเรื่องแรงงาน (**Labour Consultations**) ที่สามารถนำไปใช้ในการแก้ไขประเด็นปัญหาด้านแรงงานระหว่างซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกซึ่งจะทำให้มีการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพและตกลงกันเพื่อแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ โดยมีแผนปฏิบัติการความร่วมมือเสริมสร้างขีดความสามารถ มีกลไกการเจรจาด้านแรงงาน (**Labour Dialogue**) ที่มุ่งเน้นให้นำข้อบทเรื่องแรงงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทางปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมให้ประเทศสมาชิกความตกลง TPP ได้พัฒนามาตรฐานแรงงานและผลักดันการให้คำมั่นสัญญาระหว่างกันให้มีความก้าวหน้า แก้ไขปัญหาแรงงานต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่คนทำงานทั้งด้านชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเป็นไปตามหลักการและสิทธิแรงงานของปฏิญญา ILO

สาระสำคัญ: กลไกการเจรจาต่อรองแรงงาน (Cooperative Labour Dialogue)

- ความร่วมมือต่าง ๆ ให้เป็นไปตามการตัดสินใจร่วมกันของประเทศภาคีความตกลง TPP ซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นการสร้างสรรค์อาชีพการส่งเสริมผู้ประกอบการ รวบรวมถึงวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) การส่งเสริมศักยภาพการผลิต โครงการเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน ความตระหนักรู้และการเคารพต่อปฏิญญา ILO การจัดการเลือกปฏิบัติ ซึ่งครอบคลุมเรื่องแรงงานโยกย้ายถิ่น แรงงานสตรี และคนทำงานประเภทอื่น

สาระสำคัญ: กลไกการเจรจาต่อรองแรงงาน (Cooperative Labour Dialogue)

- ประเทศภาคีสามารถร้องขอให้อีกประเทศภาคีเจรจาภายใต้ข้อนี้ โดยแจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรไปผู้ประสานงานของประเทศภาคีนั้น
- ประเทศภาคีผู้ร้องขอต้องจัดทำข้อมูลเสนออย่างเพียงพอที่จะให้ประเทศภาคีผู้รับคำร้องขอดำเนินการ รวมถึงประเด็นที่ระบุว่า การค้าการลงทุนมีผลกระทบอย่างไร หากประเทศผู้ร้องขอเจรจาและผู้รับคำร้องตกลงกัน การเจรจาก็จะดำเนินการภายใน 30 วัน การแก้ไขประเด็นต่าง ๆ ร่วมกันต้องจัดทำเป็นเอกสาร ระบุผลลัพธ์ ขั้นตอน กรอบเวลา และแผนปฏิบัติการที่ตกลงร่วมกัน



สภาแรงงาน (Labour Council)

- ให้มีสภาแรงงาน (ประกอบด้วยผู้แทนอาวุโสภาครัฐ ในระดับรัฐมนตรีหรือระดับอื่น ๆ ตามแต่ประเทศภาคี ตกลงกัน
- สภาแรงงานจะประชุมกันปีละครั้งเมื่อข้อตกลงมีผลบังคับใช้และประชุมกันทุกสองปี เพื่อพิจารณาเรื่องต่าง ๆ และทบทวนการดำเนินการภายใต้ข้อบทนี้

ความโปร่งใส (Transparency) กระบวนการยุติธรรมที่เป็นธรรม

- ประเทศสมาชิกสามารถเข้ามาช่วยแก้ไขกรณีการละเมิดสิทธิแรงงานในประเทศสมาชิกได้
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสาธารณะ มีการจัดตั้งกลไกในการรับข้อมูลและความเห็นจากสาธารณชน และสาธารณชนสามารถขอรับข้อมูลที่เกี่ยวข้อง
- การบริหารจัดการด้านแรงงานภายในประเทศต้องมีความยุติธรรม เท่าเทียมและโปร่งใส กระบวนการพิจารณาคดีความมีประสิทธิภาพ มีมาตรการเยียวยาหากมีการละเมิดสิทธิแรงงาน

ข้อบทแรงงาน : อยู่ภายใต้กระบวนการยุติข้อพิพาท (Dispute Settlement) มีมาตรการลงโทษทางการค้า (Trade Sanctions)

- ประเทศภาคีใดประเทศหนึ่งสามารถเรียกร้องการหารือด้านแรงงาน (Labour Consultations) กับประเทศอื่นได้ โดยการส่งเอกสารเป็นลายลักษณ์อักษรขอให้ประเทศที่ถูกเรียกร้องชี้แจงรายละเอียดในประเด็นที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องภายใต้ข้อบทแรงงาน
- หากประเทศที่ถูกเรียกร้องไม่สามารถแก้ไขประเด็นที่เกี่ยวข้องได้ภายใน 60 วันนับจากวันที่ได้รับข้อเรียกร้อง ประเทศผู้เรียกร้องสามารถขอให้ตั้งคณะพิจารณา ตามข้อบทที่ 28 เรื่องการระงับข้อพิพาท (Dispute Settlement) ได้
- ประเทศภาคีให้คำมั่นที่จะปฏิบัติตามกระบวนการระงับข้อพิพาทที่สอดคล้องกับข้อบทอื่นๆ ของความตกลง TPP ซึ่งครอบคลุมถึงมาตรการลงโทษทางการค้า

ข้อบทด้านแรงงาน (Labour Chapter)

- ยอมรับหลักการของปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998) อย่างกว้าง ๆ โดยไม่ได้กำหนดให้ประเทศภาคีต้องให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO (ILO Conventions) ที่เกี่ยวข้องกับปฏิญญาดังกล่าวซึ่งมีด้วยกัน 8 ฉบับ



ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

- ครอบคลุมอนุสัญญาซึ่งเป็นมาตรฐานแรงงานหลัก ๘ ฉบับ แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

(๑) เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ และอนุสัญญาฉบับที่ ๙๘ ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙

(๒) การจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. ๑๙๔๗

(๓) การจัดการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๑๓๘ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. ๑๙๗๓ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๒ ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. ๑๙๙๙

(๔) การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ประกอบด้วย อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๐ ว่าด้วยคำตอบแทนที่เท่ากัน ค.ศ. ๑๙๕๑ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๑ ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. ๑๙๕๘

การให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักภายใต้ ILO ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ในกลุ่มประเทศสมาชิก TPP ๑๒ ประเทศ

ประเทศสมาชิก TPP	เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง(Freedom of association and collective Bargaining)		การจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ (Elimination of forced and compulsory labor)		การจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ (Elimination of discrimination respect of employment occupation)		การจัดการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล (Abolition of child labour)	
	C.87	C.98	C.29	C.105	C.100	C.111	C.138	C.182
สหรัฐ	-	-	-	25/9/1991	-	-	-	2/6/1999
แคนาดา	23/3/1972	-	13/6/2011	14/7/1959	16/11/1972	26/11/1964	-	6/6/2000
เม็กซิโก	1/4/1950	-	12/5/1934	1/6/1959	23/8/1952	11/8/1961	10/6/2015	30/6/2000
ออสเตรเลีย	28/2/1973	28/2/1973	2/1/1932	7/6/1960	10/12/1974	15/6/1973	-	19/12/2006
นิวซีแลนด์	-	9/6/2003	29/3/1938	14/6/1968	3/6/1983	3/6/1983	-	14/6/2001
ชิลี	1/2/1999	1/2/1999	31/05/1933	1/2/1999	2/9/1971	2/9/1971	1/2/1999	17/07/2000
เปรู	2/3/1960	13/3/1964	1/2/1960	6/12/1960	1/2/1960	1/8/1970	13/11/2002	10/1/2002



การให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักภายใต้ ILO ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ในกลุ่มประเทศสมาชิก TPP ๑๒ ประเทศ

ประเทศสมาชิก TPP	เสรีภาพในการสมาคมและการ ยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจา ต่อรอง(Freedom of association and collective Bargaining)		การจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์ แรงงานในทุกรูปแบบ (Elimination of forced and compulsory labor)		การจัดเลือกปฏิบัติในการจ้าง งานและอาชีพ (Elimination of discrimination respect of employment occupation)		การจัดการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล (Abolition of child labour)	
	C.87	C.98	C.29	C.105	C.100	C.111	C.138	C.182
ญี่ปุ่น	14/6/1965	20/10/1953	21/11/1932	-	24/08/1967		5/6/2000	18/6/2001
บรูไน	-	-	-	-	-	-	17/6/2011	9/6/2008
เวียดนาม	-	-	5/3/2007	-	7/10/1997	7/10/1997	24/6/2003	19/12/2000
มาเลเซีย	-	5/6/1961	11/11/1957	13/10/1958 ถอน 10/1/1990	9/9/1997	-	9/9/1997	10/11/2000
สิงคโปร์	-	25/10/1965	25/10/1965	25/10/1965 ถอน 19/4/1979	30/5/2002	-	7/11/2005	14/6/2001



จบ/ขอบคุณ



สำนักงานสภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ
กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน
โทร. 0 2232 1486-7
e-mail : slac@mol.go.th