



การเจรจาทางสังคมกับอาเซียน Social Dialogue and ASEAN

นายอภิรักษ์ สุจริตตานันท์

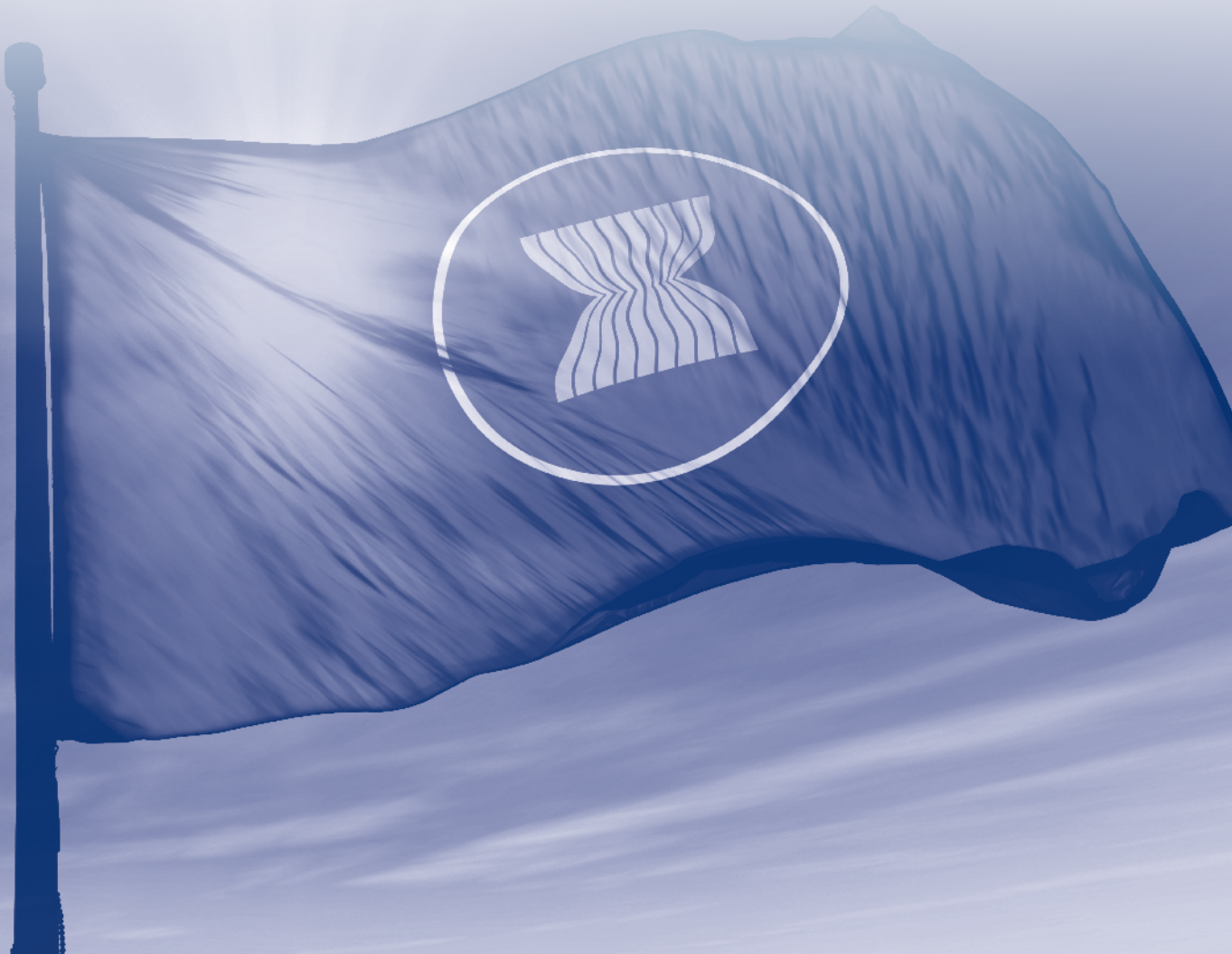
รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

Mr.Apinya Sujarittanan

Deputy Director-General

Department of Labour Protection and Welfare

Email: apinya.su@thaindc.org



บทคัดย่อ

การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) มีผลต่อการสร้างระบบการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของประเทศ เนื่องจากมีส่วนช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและแรงงานสัมพันธ์ที่สมานฉันท์ โดยการเจรจาทางสังคมทั้งในรูปแบบทวิภาคีหรือไตรภาคีถือว่าการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ช่วยบรรเทาความเครียดในการต่อรองเจรจาและทำให้เกิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งช่วยให้บรรลุซึ่งความอยู่รอดและการขยายตัวของธุรกิจและงานในที่สุด มีการนำเสนอตัวอย่างของประเทศในอาเซียน ซึ่งสาระสำคัญที่นำเสนอมาจะเป็นบทเรียนที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของประเทศ รวมถึงทำให้เกิดทางเลือกของการดำเนินธุรกิจและการลงทุนระดับโลกต่อไป

คำสำคัญ: การเจรจาทางสังคม, แรงงานสัมพันธ์

ABSTRACT

Social Dialogue is affected to a system of Good Industrial Relations Practices in its country. These help the country to enhance the competitiveness and harmonious industrial relations, to alleviate tension in negotiation, to accomplish mutual resolution and to bring to the existence and expansion of its business. In this paper, it also mentioned the example of some members of the ASEAN. The abovementioned are lesson learned that lead to further develop an industrial relation system of the country and make it an alternative of global investments and businesses.

Keywords: Social Dialogue, Industrial Relations

เจรจาทางสังคมกับอาเซียนจัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเข้าใจในความหมายของ “การเจรจาทางสังคม” (Social Dialogue) ไม่ว่าจะเป็นการเจรจา การปรึกษาหารือ หรือแลกเปลี่ยนข้อมูลในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกัน และเกี่ยวกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมระหว่างหรือภายในผู้แทนนายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ นับเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางแรงงานสัมพันธ์ แม้ว่าความหมายและแนวคิดของการเจรจาทางสังคมจะมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศและภูมิภาค กระนั้นก็ตาม หลักการเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญนั้นมีลักษณะเป็นสากลเหมือนกันทุกประเทศ และการเจรจาทางสังคมมีผลต่อการสร้างระบบการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของประเทศตามแนวทางของอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี องค์ประกอบหลักข้อหนึ่งของแนวคิดหรือระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีเสถียรภาพคือ การเป็นหุ้นส่วนแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม เนื่องจากมีส่วนช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและแรงงานสัมพันธ์ที่สมานฉันท์ โดยการเจรจาทางสังคมทั้งในรูปแบบทวิภาคีหรือไตรภาคี ถือว่าเป็นการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี ช่วยบรรเทาความเครียดในการต่อรองเจรจาและทำให้เกิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งช่วยให้บรรลุซึ่งความอยู่รอดและการขยายตัวของธุรกิจและงานในที่สุด ทั้งนี้ ยังได้นำเสนอตัวอย่างของประเทศในอาเซียน เช่น กัมพูชา (พัฒนาระบบการไกล่เกลี่ย-การประนีประนอม) มาเลเซีย (มีแนวปฏิบัติตามประมวลหลักปฏิบัติเพื่อความสมานฉันท์ทางอุตสาหกรรมที่ใช้ควบคุมเรื่องการถูกปลดออกจากงาน/การลดค่าจ้างจ่ายเนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ และมีแผนการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศเป็นการฝึกอบรมและการบรรจุเข้าทำงาน เพื่อสิทธิประโยชน์ของคนที่ว่างงานและถูกปลดออก) สิงคโปร์ (การจัดการงานที่ยืดหยุ่นเพื่อให้ทั้งบริษัทและ

คนทำงานสามารถรักษารัฐกิจและรักษางานของตนไว้ได้ และแผนงานไตรภาคีแบบเข้มข้นในการแก้ไขปัญหาสภาพการจ้างและความสามารถในการจ้างงานในกลุ่มคนทำงานรับเหมาค่าแรงที่ได้ค่าจ้างต่ำ) ไทย (จัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับนโยบายในการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างที่เป็นผลมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ) และเวียดนาม (ให้การรับรองแผนงานกระตุ้นเศรษฐกิจที่รวมถึงการลดภาษีสำหรับสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบและช่วยเหลือคนทำงานที่ถูกปลดออก รวมทั้งจัดให้มีเงินกู้แก่บริษัทเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อลูกจ้างได้ต่อไป) เป็นต้น ซึ่งสาระสำคัญที่นำเสนอมาข้างต้นจะเป็นบทเรียนที่จะนำไปสู่การพัฒนา

การเจรจาทางสังคมกับอาเซียน

แนวทางของอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีองค์ประกอบหลักข้อหนึ่งของแนวคิดหรือระบบแรงงานสัมพันธ์ที่มีเสถียรภาพคือ การเป็นหุ้นส่วนแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม ที่นับเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและแรงงานสัมพันธ์ที่สมานฉันท์

“การเจรจาทางสังคม” ที่ใช้คำภาษาอังกฤษว่า Social Dialogue คำนี้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization หรือ ILO) ให้ความหมายว่า คือการเจรจา การปรึกษาหารือ หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกรูปแบบระหว่างหรือในหมู่ผู้แทนของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันและเกี่ยวกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม ในขณะที่ความหมายและแนวคิดของการเจรจาทางสังคมมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศและภูมิภาค หลักการเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งสำคัญกว่านั้นมีลักษณะเป็นสากลเหมือนกัน ทุกประเทศ

ในการสัมมนาภายใต้โครงการด้านแรงงานสัมพันธ์ของ

อาเซียน-ILO-ญี่ปุ่น ได้เห็นพ้องถึงความสำคัญของการเจรจาทางสังคมที่มีต่อการสร้างระบบการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของประเทศ โดยการเจรจาทางสังคมที่ได้ดำเนินการทั้งในรูปแบบทวิภาคีหรือไตรภาคีถือว่าเป็นการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดี

ในความเป็นจริงได้เคยมีการกล่าวว่า ในช่วงวิกฤตการเจรจาทางสังคมไม่ว่าจะในระดับบริษัท (ทวิภาคี) หรือระดับประเทศ (ไตรภาคี) ช่วยบรรเทาความเครียดในการต่อเจรจาและทำให้เกิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งช่วยให้บรรลุซึ่งความอยู่รอดและการขยายตัวของธุรกิจและงานในที่สุด ดังตัวอย่างที่เกิดในปี พ.ศ. 2552 ในช่วงการตื่นตระหนกของวิกฤตทางการเงินโลกที่เริ่มต้นมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 (3 ตกต่ำของค่าเงินดอลลาร์ที่ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของสหรัฐอเมริกา รวมทั้งกระแสตื่นทอง (Gold Rush) ที่ทำเอาราคาทองคำในตลาดโลกพุ่งชนแนวต้านครั้งแล้วครั้งเล่า มาปิดท้ายปลายปีด้วย “วิกฤตหนี้ยุโรป”) ที่มีการแก้ไขปัญหาหาร่วมกันโดยนายจ้างลดจำนวนการเลิกจ้าง ขณะที่ลูกจ้างเพิ่มความร่วมมือในการทำงาน เป็นต้น

ช่วงปี พ.ศ. 2551 ประเทศไทยได้ขอความร่วมมือนายจ้างและลูกจ้างในการแก้ไขปัญหา โดยจัดทำมาตรการและแนวทางบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างและแนวปฏิบัติว่าด้วยการส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤตเช่นกัน เราคงพอเข้าใจถึงความสำคัญของการแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาทางสังคมมากยิ่งขึ้น แต่เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความเข้าใจคงต้องมาเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของประเทศเพื่อนบ้านบ้าง

ประสบการณ์ของอาเซียน: การสร้างวัฒนธรรมการเจรจาและการปฏิบัติด้านแรงงานที่ดี

กัมพูชา ได้มีการพัฒนาระบบการไกล่เกลี่ย-การประนีประนอมขึ้นในระบบเศรษฐกิจแบบตลาด (อาจเรียกอีกชื่อว่าระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม) แบบหมุนเวียนของประเทศซึ่งสนับสนุนโดยสถาบันของไตรภาคี สมาชิกชาติ (Arbitration Council) ที่ทำหน้าที่ระงับข้อพิพาทที่ไม่สามารถแก้ไขได้ในระดับสถานประกอบการ

กัมพูชายังเผชิญกับความท้าทายด้านแรงงานสัมพันธ์ที่จัดการได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อคำนึงถึงการเจรจาต่อรองร่วมที่เป็นเรื่องใหม่ในประเทศ ประกอบกับกฎหมายแรงงานของกัมพูชาถูกบัญญัติขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 รวมทั้งกัมพูชาก็ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ทุกฉบับ (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542) แต่ด้วยความช่วยเหลือของ ILO และองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ กัมพูชาได้มีการจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถสำหรับนายจ้างและสหภาพแรงงานในเรื่องการเจรจาต่อรองร่วม ซึ่งทำให้เกิดการพัฒนาประเด็นนี้ขึ้น โดยจากการสืบค้นข้อมูลล่าสุดพบว่า กัมพูชาได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO ครบทุกฉบับตั้งแต่ปี 2549 (ฉบับสุดท้ายคือฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก)

อินโดนีเซีย ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540-2541 ในช่วงวิกฤตทางการเงินของเอเชีย อินโดนีเซียได้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าเป็นอันมากในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมของประเทศ โดยในปี พ.ศ. 2541 มีความเคลื่อนไหวอย่างรวดเร็วในการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานครบทุกฉบับ อีกทั้งยังมีความพยายามในการทำให้กฎหมายแรงงานของประเทศสอดคล้องกับหลักการในอนุสัญญาเหล่านั้น เป็นผลให้กฎหมาย 3 ฉบับได้รับการรับรอง ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน กฎหมายเกี่ยวกับกำลังคนและกฎหมายเกี่ยวกับการระงับข้อพิพาทด้านแรงงานสัมพันธ์ นอกจากนี้ยังทำให้เรื่องการเจรจาทางสังคมมีความเข้มข้นยิ่งขึ้น อินโดนีเซีย มีทั้งการจัดตั้งคณะกรรมการไตรภาคี (ระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ) และคณะกรรมการทวิภาคี (ระดับสถานประกอบการและระดับอุตสาหกรรม) กระนั้นก็ตาม ภาครัฐชอบวิธีการแบบทวิภาคีหรือการปรึกษาหารือในการระงับข้อพิพาทแรงงานมากกว่าในความเป็นจริงข้อพิพาทไม่สามารถยุติลงได้ในระดับศาลแรงงานหากไม่มีหลักฐานของการหารือที่มีพนักงานประนีประนอมข้อพิพาทหรือพนักงานไกล่เกลี่ยในระดับสถานประกอบการหรือต่ำกว่าระดับสถานประกอบการเข้ามามี

ส่วนร่วมด้วย อินโดนีเซียเห็นว่าวิธีที่มีประสิทธิผลมากที่สุดในการระงับข้อพิพาทแรงงานคือ การเจรจาแบบเผชิญหน้ากัน ซึ่งวิธีการนี้จะไม่มีบุคคลที่ 3 เข้ามาแทรกแซงระหว่างสองฝ่าย ทั้งนี้ ภาครัฐมีความพยายามในการพัฒนาวิธีการเพื่อจัดการกรณีต่าง ๆ เช่น การเลิกจ้างลูกจ้าง การส่งเสริมความมั่นคงในงาน เป็นต้น

สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ลาวเป็นหนึ่งในประเทศที่อยู่ในช่วงเปลี่ยนผ่านของอาเซียนจากการเป็นประเทศกสิกรรมขั้นพื้นฐานไปสู่สภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจแบบมุ่งเน้นตลาด (Market-Oriented Economic) มากยิ่งขึ้น ทั้งยังมีความพยายามในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ โดยได้ออกกฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขปี พ.ศ. 2549 และกฎหมายสหพันธ์สหภาพแรงงานปี พ.ศ. 2550 โดยฉบับแรกเน้นเรื่องการแก้ไขปัญหาคือข้อพิพาทแบบทวิภาคีผ่านการปรึกษาหารือของนายจ้างและลูกจ้าง หรือการเจรจาก่อนเกิดข้อพิพาท ซึ่งเป็นการยกระดับหน่วยงานบริหารแรงงานให้ดีขึ้น กรณีที่ข้อพิพาทแรงงานยังไม่สามารถระงับโดยหน่วยงานบริหารแรงงานก็ต้องเสนอต่อไปยังคณะกรรมการแก้ไขปัญหาคือข้อพิพาทแรงงานแบบไตรภาคี ในปี พ.ศ. 2553 ลาวได้ให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือแบบไตรภาคี พร้อมกับแต่งตั้งคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติขึ้น ลาวให้สัตยาบันอนุสัญญา ILO พื้นฐาน 5 ฉบับ โดยยังไม่ได้ให้สัตยาบัน 3 ฉบับ ได้แก่ ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและร่วมเจรจาต่อรอง

มาเลเซีย เพื่อบรรเทาผลกระทบในการจ้างงานจากภาวะวิกฤตการเงินโลก มาเลเซียได้กำหนดส่วนหนึ่งของแผนการกระตุ้นเศรษฐกิจของประเทศเป็นการฝึกอบรมและการบรรจุเข้าทำงาน (Training and Placement Programmes) เพื่อสิทธิประโยชน์ของคนทำงานที่ว่างงานและถูกปลดออก และยังได้รายงานว่ามาเลเซียจะดำเนินการต่อไปเพื่อเฝ้าดูแนวทางทั่วไปที่บัญญัติในประมวลหลักปฏิบัติปี พ.ศ. 2518 เพื่อความสมานฉันท์ทางอุตสาหกรรมที่ใช้ควบคุมเรื่องการถูกปลดออกจากงาน/การลดค่าใช้จ่าย

เนื่องจากวิกฤตเศรษฐกิจ ได้แก่

- การเตือนล่วงหน้าเรื่องการลดค่าใช้จ่ายที่กำลังจะเกิดขึ้น
- ความช่วยเหลือเรื่องฝึกอบรมใหม่และการบรรจุเข้าทำงาน
- การปรึกษาหารือกับผู้แทนลูกจ้าง
- การลดค่าใช้จ่ายและการเกษียณอายุโดยสมัครใจ
- นโยบายเข้าทำงานที่หลังให้ออกก่อน
- การทำงานใกล้ชิดกับหน่วยงานภาครัฐในการค้นหางานทางเลือก

แม้ว่าประมวลหลักปฏิบัติไม่ใช่กฎหมายแต่ก็มีอิทธิพลทางศีลธรรมที่โน้มน้าวใจคู่กรณี ประกอบกับข้อกำหนดในประมวลหลักปฏิบัติยังถูกนำไปใช้โดยศาลแรงงาน (The Industrial Court) ในการพิจารณาคดี

ระบบแรงงานสัมพันธ์ของมาเลเซียให้ความสำคัญกับธรรมเนียมปฏิบัติของการเจรจาต่อรองร่วม ความร่วมมือของสถานที่ทำงาน และสัมพันธ์ภาพระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้างที่สมานฉันท์ในการแก้ไขปัญหาคือข้อพิพาทอย่างจริงจังไว้ซึ่งสันติสุขด้านแรงงาน นอกเหนือจากการใช้กลไกแบบทวิภาคีสำหรับการเจรจาทางสังคมแล้ว มาเลเซียยังได้ดำเนินการเกี่ยวกับการเจรจาทางสังคมและการปรึกษาหารือแบบไตรภาคีทั้งในระดับอุตสาหกรรมและระดับประเทศ มาเลเซียให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO 6 ฉบับ เหลือเพียงฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ)

ฟิลิปปินส์ มีธรรมเนียมปฏิบัติของการเจรจาทางสังคมแบบไตรภาคีที่ยาวนาน ซึ่งช่วยให้ระบบแรงงานสัมพันธ์มั่นคงทั้งในช่วงเวลาปกติหรือช่วงเวลาที่เกิดวิกฤตมานานกว่า 3 ทศวรรษ ดังกรณีของสมาพันธ์นายจ้างแห่งฟิลิปปินส์ การเจรจาทางสังคมช่วยให้สถานการณ์การนัดหยุดงานดีขึ้นในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2523-2532 โดยสมาพันธ์ดังกล่าวได้ริเริ่มข้อตกลงทางสังคมแบบไตรภาคีเพื่อสันติสุขด้านแรงงานเพื่อบรรเทาผลกระทบของวิกฤตทางการเงินในเอเชีย โดยข้อกำหนดตามข้อตกลงเป็นข้อผูกพันของนายจ้างในการใช้สิทธิในการเลิกจ้างคนทำงาน รวมถึง ข้อผูกพัน

ของคนทำงานต่อการใช้สิทธิหยุดงาน

ในช่วงตื่นตัวของวิกฤตทางการเงินโลก กระทรวงแรงงานและการจ้างงานของฟิลิปปินส์ได้ริเริ่มการปรึกษาหารือแบบไตรภาคีเพื่อให้กำลังใจกับหุ้นส่วนทางสังคมและพัฒนามาตรการเชิงนวัตกรรมเพื่อบรรเทาการเปลี่ยนงานและการเคลื่อนย้ายของภาคธุรกิจ โดยหนึ่งในนโยบายเรื่องดังกล่าวเกี่ยวกับการจัดการงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Arrangement) การทำงานรายสัปดาห์โดยไม่ลดชั่วโมงการทำงาน ทำอย่างไรจะลดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาโดยลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่ไม่ลดลง ซึ่งในช่วงนั้นได้ใช้วิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม การบำรุงรักษาเครื่องจักร หรือการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ ตามที่สถานประกอบการนั้น ๆ ได้มีการตรวจประเมินตนเอง และค้นหาจุดบกพร่องที่ต้องแก้ไข พร้อมกับกรมได้จัดจ้างที่ปรึกษาร่วมดำเนินการ) พร้อมกันนั้นก็ได้ขยายแผนงานความคุ้มครองทางสังคม เช่น การให้ความช่วยเหลือเป็นตัวแทนอย่างมีเงื่อนไขแก่คนยากจน

ในช่วงเวลาเดียวกันนั้นแผนงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ของ ILO ได้รับการเผยแพร่ในฟิลิปปินส์ในหลายระดับ ตั้งแต่ระดับอุตสาหกรรมไปจนถึงระดับประเทศ ซึ่งกรณีศึกษาที่มีอยู่ได้สะท้อนถึงการปฏิรูปด้านแรงงานสัมพันธ์ เช่นกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมในบริษัทจำนวนหนึ่งที่มีการเปลี่ยนแปลงเป็นร่วมมือกันมากขึ้นและก่อให้เกิดผลยิ่งขึ้นด้วยการเจรจาต่อรองโดยยึดหลักสุจริต (Good-Faith) ความไว้วางใจ และการพูดคุยที่ดีขึ้นระหว่างคู่เจรจา ซึ่งทั้งหมดมาจากการปรึกษาหารือระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายแรงงาน และการปฏิบัติการสร้างความไว้วางใจที่ได้มีการดำเนินการอย่างเต็มที่ มีหนึ่งกรณีศึกษาที่ใช้เวลาแค่ 3 ชั่วโมงในการบรรลุซึ่งข้อตกลงร่วม (ฟิลิปปินส์ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ครบทุกฉบับเช่นกัน)

สิงคโปร์ นับว่าเป็นประเทศที่มีการจัดตั้งระบบไตรภาคีที่มีชื่อเสียง มาตรการด้านแรงงานสัมพันธ์ทั้งแบบเชิงรุกและแบบก้าวนำทำให้ประเทศมั่นคงในช่วงที่เศรษฐกิจตกต่ำในภาวะวิกฤตทางการเงินเอเชียปี พ.ศ. 2540-2541 กระทั่งเหตุการณ์ในเดือนกันยายน ปี พ.ศ. 2544 ที่ New

York Trade Towers ในสหรัฐอเมริกาถูกโจมตีปี พ.ศ. 2546 เกิดโรคไข้หวัดมรณะ (SARS) ควบคู่กับสงครามอิรักและสุดท้ายวิกฤตการเงินโลก โดยรัฐบาลสิงคโปร์รวดเร็วมากในการยื่นมือเข้ามาช่วยเหลือบริษัทต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบไม่ว่าจะมีขนาดใหญ่หรือเล็ก

ตัวอย่างกรณีสหภาพการค้าแห่งชาติ (The National Trades Union Congress - NTUC) ที่ได้ช่วยเหลือให้บริษัทต่าง ๆ ลดค่าใช้จ่ายโดยไม่ต้องเลิกจ้างคนทำงาน พร้อมกับช่วยคนทำงานเพิ่มทักษะฝีมือและทวนฝึกทักษะใหม่เพื่อให้ได้รับการพัฒนาใหม่ นอกจากนี้ยังสนับสนุนการจัดการงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้ทั้งบริษัทและคนทำงานสามารถรักษารัฐกิจและรักษางานของตนไว้ได้ อีกเรื่องหนึ่งที่น่าสนใจคือแผนงานไตรภาคีแบบเข้มข้นในการแก้ไขปัญหาสภาพการจ้างและความสามารถในการจ้างงานในกลุ่มคนทำงานรับเหมาค่าแรงที่ได้ค่าจ้างต่ำ (Low-Wage Contract Workers) โดยคณะกรรมการไตรภาคีของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพส่วนกลางและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานสำหรับคนทำงานที่ได้ค่าจ้างต่ำได้จัดทำคำแนะนำเกี่ยวกับแนวปฏิบัติในการจ้างคนภายนอกอย่างมีความรับผิดชอบ (Responsible Outsourcing Practices) ซึ่งสนับสนุนการติดตามเรื่องการบังคับใช้มาตรฐานแรงงานรวมทั้งการพัฒนาการฝึกอบรมที่เหมาะสมและแผนงานการออกแบบงานใหม่สำหรับแรงงานรับเหมาค่าแรง

สิงคโปร์ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO รวม 6 ฉบับ ที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันคือฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน และฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ)

ประเทศไทย เป็นประเทศแรกในอาเซียนที่ถูกโจมตีจากวิกฤตการเงินเอเชียในปี พ.ศ. 2540-2541 ทำให้หลายบริษัทต้องปิดตัวลง เกิดการสูญเสียงาน และความขัดแย้งด้านแรงงาน เพื่อตอบโต้ภาวะวิกฤตหุ้นส่วนทางสังคมแบบไตรภาคีในไทยก็ได้พัฒนาแนวทางเพื่อส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ในภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ ที่ให้คำแนะนำต่อนายจ้างและลูกจ้างต่อการรักษารัฐกิจและงานโดยการใช้อยู่ระบบทวิภาคีของการปรึกษาหารือร่วมและความร่วมมือในการลดค่าใช้จ่าย ในแนวทางดังกล่าวยังได้เสนอแนะ

ความช่วยเหลือเรื่องการบรรจุเข้าทำงานสำหรับคนทำงานที่ถูกปลดออกและการพัฒนาทักษะฝีมือสำหรับคนว่างงาน ในปี 2550 รัฐบาลไทยโดยกระทรวงแรงงานได้แสดงบทบาทผู้นำด้วยการไปเยี่ยมเยียนภาคเอกชนเพื่อบรรเทาแผนงานการลดค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่มีอยู่ และกระตุ้นแผนงาน การฝึกอบรมและความช่วยเหลืออื่น ๆ สำหรับคนทำงานที่ถูกปลดจากงาน ทั้งนี้ ยังช่วยเหลือโดยจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับนโยบายในการบรรเทาปัญหาการเลิกจ้างที่เป็นผลมาจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ ซึ่งคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนไตรภาคี รวมทั้งมีมาตรการ 3 ลด 3 เพิ่ม

3 ลด: ลดการเลิกจ้าง ลดการเคลื่อนย้ายแรงงาน ลดค่าครองชีพลูกจ้างและผู้ว่างงาน

3 เพิ่ม: เพิ่มการจ้างงานและตำแหน่งงาน เพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพ และเพิ่มทักษะฝีมือแรงงาน

ประกอบกับใน พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 นอกจากให้สิทธิทั้งนายจ้างและลูกจ้างในการจัดตั้งสหภาพแรงงานและสมาคมแล้ว ยังได้กำหนดขั้นตอนการระงับข้อพิพาทแรงงาน และส่งเสริมระบบทวิภาคี เช่น การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อจัดการเรื่องสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน

ไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO รวม 5 ฉบับ ที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันคือฉบับที่ 87 ฉบับที่ 98 และฉบับที่ 111

เวียดนาม ประเทศสุดท้ายในอาเซียนที่มีการนัดหยุดงานเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน โดยมีจำนวนข้อพิพาทแรงงานสูงสุดในปี พ.ศ. 2550 และปี พ.ศ. 2551 ส่วนใหญ่เกี่ยวกับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ สภาพการทำงานที่ย่ำแย่ และนายจ้างไม่ทำตามข้อผูกพันที่มีต่อลูกจ้าง ปัญหาที่เกิดขึ้นซับซ้อนเนื่องจากกฎหมายเกี่ยวกับการนัดหยุดงานไม่ได้รับการแก้ไข รวมถึงการรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรองร่วม สถานการณ์ยิ่งเลวร้ายลงพร้อมกับการเกิดวิกฤตการเงินโลก โดยมีผลกระทบร้ายแรงต่อสถานประกอบการส่งออกส่วนใหญ่ รัฐบาลก็พยายามหาวิธีการแก้ไข โดยมีการจัดตั้งคณะทำงานพิเศษเพื่อจัดการกับกรณีการนัดหยุดงานที่ผิดกฎหมาย ตัวแทนในการเจรจาและคนใกล้ชิดที่ได้รับมอบหมายได้ถูกสอนให้คำนึงถึงสิทธิทาง

กฎหมายของทั้งสองฝ่าย และได้สนับสนุนให้มีการเจรจาโดยตรงระหว่างคู่กรณีทันที ในสถานที่หรือบริษัทที่เกิดข้อพิพาท

ในการแก้ไขภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจที่ก่อหวอดจากวิกฤตการเงินโลก รัฐบาลเวียดนามได้ให้การรับรองแผนงานกระตุ้นเศรษฐกิจที่รวมถึงการลดภาษีสำหรับสถานประกอบการที่ได้รับผลกระทบและช่วยเหลือคนทำงานที่ถูกปลดออก ขณะเดียวกันก็จัดให้มีการช่วยเหลือเรื่องกู้เงินแก่บริษัทเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อลูกจ้างของเขาได้ต่อไป นอกจากนี้รัฐบาลยังได้เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสโดยการสร้างความเข้มแข็งของเรื่องแรงงานสัมพันธ์เชิงบวกในหลายแนวทาง เช่น

- จัดประชุมการปรึกษาหารือไตรภาคีระดับประเทศว่าด้วยการบรรเทาผลกระทบเชิงลบของภาวะวิกฤต

- สนับสนุนการพัฒนาการหารือแบบทวิภาคีหรือระบบการเจรจาในสถานประกอบการ

- เพิ่มขีดความสามารถของจังหวัดในการระงับข้อพิพาท และเพิ่มขีดความสามารถของสถานประกอบการในการทำความเข้าใจเรื่องแรงงานสัมพันธ์

นอกจากนี้หอการค้าและอุตสาหกรรมของเวียดนามยังได้มีการรวบรวมและทำให้แพร่หลายเรื่อง แนวคิดเชิงบวกของนายจ้างเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่ดีและเป็นไปตามกฎหมายแรงงานและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งภาครัฐก็ได้จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องระหว่างองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในเรื่องทิศทางในการปฏิรูปกฎหมายแรงงานหรือแก้ไขประมวลแรงงาน

เวียดนามให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO รวม 5 ฉบับ ที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันคือฉบับที่ 87 ฉบับที่ 98 และฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ

สรุป

การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue) เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางแรงงานสัมพันธ์ มีผลต่อการสร้างระบบการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของประเทศตามแนวทางของอาเซียนว่าด้วยการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีมีส่วนช่วยพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและ

แรงงานสัมพันธ์ที่สมานฉันท์ การเจรจาทางสังคมทั้งในรูปแบบทวิภาคี หรือไตรภาคี ถือว่าเป็นการปฏิบัติด้านแรงงานสัมพันธ์ที่ดีช่วยบรรเทาความเครียดในการเจรจาต่อรอง และทำให้เกิดวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เป็นที่ยอมรับร่วมกัน รวมทั้งช่วยให้บรรลุซึ่งความอยู่รอดและการขยายตัวของธุรกิจและงานในที่สุด ตัวอย่างของประเทศในอาเซียนที่น่าเสนอจะเป็นบทเรียนที่จะนำไปสู่การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ที่ดีของประเทศ ทำให้เกิดทางเลือกของการดำเนินธุรกิจและการลงทุนต่อไป

บรรณานุกรม

1. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_185838.pdf
2. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_098259.pdf
3. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103055
4. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_185838.pdf
5. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103060
6. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102970
7. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_185838.pdf
8. http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103163