



# รายงานบทวิเคราะห์ การจัดทำสัญญาการค้าเสรีที่เกี่ยวข้องกับ เศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศ

ไตรมาสที่ 3/2567  
(กรกฎาคม- กันยายน 2567)



กองเศรษฐกิจการแรงงาน สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

# สารบัญ

หน้า

การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงาน: ความพร้อมของไทย  
เพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย – สหภาพยุโรป  
ตอนที่ 4: กรณีศึกษาการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง สหภาพยุโรป - เวียดนาม

บทสรุปผู้บริหาร

3

บทนำ

4

การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงานจากกรณีศึกษา  
ข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม

1. ที่มาของข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม 5
2. สถานการณ์แรงงานในเวียดนามก่อนมีการเจรจาจัดทำข้อตกลงการค้าเสรี  
ระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม 6
3. การดำเนินการด้านแรงงานในเวียดนาม ภายหลังจากที่มีการเจรจา  
จัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม 7
4. บทสรุปการถอดบทเรียนกรณีศึกษาของเวียดนามและข้อเสนอแนะ 9



**การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติฐานแรงงาน: ความพร้อมของไทย  
เพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย - สหภาพยุโรป**

**Trade, Sustainable Development and Labour Dimension: Thailand's Readiness  
to Pursue a Prospective Thailand - EU Free Trade Agreement**

**ตอนที่ 4: กรณีศึกษาการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรี  
ระหว่าง สหภาพยุโรป - เวียดนาม**



รายงานบทวิเคราะห์



กองเศรษฐกิจการแรงงาน  
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

<https://citly.me/KaBxc>



## บทสรุปผู้บริหาร

การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงาน: ความพร้อมของไทย  
เพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย - สหภาพยุโรป  
ตอนที่ 4: กรณีศึกษาการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง สหภาพยุโรป - เวียดนาม

ข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง EU - เวียดนาม (The European Union - Vietnam Free Trade Agreement: EVFTA) เป็นหนึ่งในข้อตกลงการค้าเสรีสมัยใหม่ ที่ได้เริ่มต้นการเจรจาขึ้นในปี 2555 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 ส.ค. 63 นับเป็นก้าวสำคัญในการขับเคลื่อนการค้าการลงทุนระหว่าง EU กับประเทศในภูมิภาคอาเซียน

### 1. สถานการณ์แรงงาน ในเวียดนามก่อนมี EVFTA



### 2. การดำเนินการ ด้านแรงงานในเวียดนาม ภายหลังจากที่มี EVFTA

1) ความเป็นอิสระของสหภาพแรงงาน Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) เป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายเพียงแห่งเดียวของรัฐบาลที่ดูแลลูกจ้างทั่วประเทศ โดยสหภาพแรงงานภายในบริษัทจะได้รับอิทธิพลจากรัฐบาลส่วนกลางเป็นอย่างมาก แสดงถึงความไม่เป็นอิสระและข้อจำกัดในการรักษาผลประโยชน์ของแรงงาน

2) กลไกระงับข้อพิพาท ตามประมวลกฎหมายเวียดนาม การนัดหยุดงานต้องมีเหตุจากข้อพิพาททางผลประโยชน์เท่านั้น ทำให้การนัดหยุดงานเนื่องจากแรงงานไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน เช่น ได้ค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือไม่ได้รับสิทธิวันลาตามที่กำหนดไว้ ในประมวลกฎหมายจะถือว่าผิดกฎหมายทันที

1) รัฐบาลเวียดนามเริ่มดำเนินการปฏิรูปกฎหมายแรงงานผ่านการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐาน ILO ที่ยังคงค้างอยู่ ได้แก่ ฉบับที่ 98 และ 105 ส่วนฉบับที่ 87 ยังอยู่ระหว่างดำเนินการให้สัตยาบัน

2) เวียดนามมีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เช่น การขยายอายุเกษียณ, การอนุญาตให้ลูกจ้างจัดตั้งสหภาพแรงงานอิสระได้, การคุ้มครองพนักงานจากการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน ฯลฯ

3) ในมุมมองของ EU การดำเนินการดังกล่าวยังไม่เพียงพอ โดยการประชุม DAG-to-DAG ครั้งที่ 3 คณะที่ปรึกษาภายในประเทศของ EU มีประเด็นด้านแรงงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ (1) ข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในเวียดนาม การจำกัดเสรีภาพในการชุมนุมการคุกคาม และการจับกุมโดยพลการ และ (2) ข้อเรียกร้องในการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่ยังเหลืออยู่

### ข้อเสนอแนะ

กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรพัฒนาศักยภาพพนักงานประนอมข้อพิพาท ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาของแรงงาน กฎหมาย หรือทักษะการเจรจา อย่างต่อเนื่อง เพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหากรณีเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ

**การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติด้านแรงงาน: ความพร้อมของไทย  
เพื่อรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง ไทย – สหภาพยุโรป**  
**Trade, Sustainable Development and Labour Dimension: Thailand's Readiness  
to Pursue a Prospective Thailand - EU Free Trade Agreement**

**ตอนที่ 4: กรณีศึกษาการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่าง สหภาพยุโรป – เวียดนาม**  
**Part IV: A Case Study of the EU and Vietnam Free Trade Agreement**

**บทนำ**

รายงานการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศในสามฉบับที่ผ่านมาได้นำเสนอบทวิเคราะห์เกี่ยวกับความสำคัญของข้อตกลงเขตการค้าเสรีของสหภาพยุโรป (EU Free Trade Agreement) สำหรับการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในการฟื้นฟูการเจรจาเกี่ยวกับสหภาพยุโรป เพื่อจัดทำความตกลงการค้าเสรีระหว่างไทยและสหภาพยุโรป โดยศึกษากรณีข้อตกลงการค้าเสรีของสหภาพยุโรปในมิติที่เกี่ยวข้องกับการค้าและแรงงานภายใต้ข้อบ่งชี้ด้วยเรื่องการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน (Trade and Sustainable Development: TSD) ที่ได้จัดทำร่วมกับเกาหลีใต้ (EU and South Korea Free Trade Agreement) และสิงคโปร์ (EU and Singapore Free Trade Agreement) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อปี 2558 และปี 2562 ตามลำดับ และจากผลการศึกษาพบว่าข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเกาหลีใต้มีกรณีศึกษาที่น่าสนใจเกี่ยวกับพันธกรณีในเรื่องของมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และวาระงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศภายใต้ข้อบ่งชี้ด้วยเรื่องการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นกรณีที่สหภาพยุโรปเสนอข้อกังวลฝ่ายเดียวว่าความพยายามของรัฐบาลเกาหลีใต้ในการปฏิบัติตามข้อบ่งชี้ด้วยเรื่องการค้าและการพัฒนาที่ยั่งยืนยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะในเรื่องกฎหมายว่าด้วยเรื่องการจัดสถานะสหภาพแรงงานและการดำเนินงานเรื่องแรงงานสัมพันธ์ยังไม่สอดคล้องกับข้อตกลงฯ รวมไปถึงการที่เกาหลีใต้ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ จำนวน 4 ฉบับ และในกรณีศึกษาของข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและสิงคโปร์นั้น แนวทางการเจรจาของสหภาพยุโรปที่มีต่อสิงคโปร์ไม่ได้แตกต่างจากที่เคยทำข้อตกลงฯ กับเกาหลีใต้มากนัก ประกอบกับทิศทางความร่วมมือจะเป็นไปได้ด้วยดี สหภาพยุโรปเล็งเห็นถึงความพยายามและความมุ่งมั่นของสิงคโปร์ผ่านการขับเคลื่อนการดำเนินการด้านการค้าและแรงงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ไม่ว่าจะเป็นการออกบัตรอนุญาตทำงานแบบใหม่ (ONE Pass) สำหรับผู้มีความสามารถระดับสูงในทุกอุตสาหกรรม และความคืบหน้าของการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) เพิ่มเติม 2 ฉบับ (ฉบับที่ 155 และ 187)<sup>1</sup> นอกจากนี้ ภายใต้ข้อตกลงฯ ยังมีข้อบ่งชี้ด้วยเรื่องการค้าและบริการ “รูปแบบที่ 4 การให้บริการบุคคลธรรมดา” ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศในสาขาต่าง ๆ ซึ่งสิงคโปร์ถือว่ายังไม่เปิดกว้างในบางสาขา อาจเนื่องมาจากความไม่พร้อมในบางประการ เช่น การเปิดเสรีในบางสาขาขัดต่อกฎหมายภายในประเทศที่ไม่อนุญาตให้คนต่างชาติทำงานบางอาชีพที่สงวนไว้ให้คนในชาติเท่านั้น เป็นต้น ขณะที่สหภาพยุโรปมีการเปิดตลาดในหลายสาขามากกว่าสิงคโปร์ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละประเทศในสหภาพยุโรป เช่น สัญชาติ ประสบการณ์การทำงาน ฯลฯ ตามประเภทของบุคลากรที่เคลื่อนย้าย

<sup>1</sup> อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 และกรอบการส่งเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006

ดังนั้น รายงานบทวิเคราะห์การจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจการแรงงานระหว่างประเทศประจำไตรมาส 3/2567 (กรกฎาคม – กันยายน 2567) ฉบับนี้ เป็นอีกหนึ่งฉบับที่จะนำเสนอกรณีศึกษาของเวียดนามหนึ่งในประเทศคู่ค้าสำคัญของสหภาพยุโรป เพื่อศึกษาแนวทางการดำเนินการด้านแรงงานภายใต้ข้อบท TSD ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับประเทศไทยในการเตรียมการรองรับการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีกับสหภาพยุโรป โดยประกอบด้วยหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกั้กับมิติด้านแรงงาน ดังนี้

- 1) ที่มาของข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม
- 2) สถานการณ์แรงงานในเวียดนามก่อนมีการเจรจาจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม
- 3) การดำเนินการด้านแรงงานในเวียดนาม ภายหลังจากที่มีการเจรจาจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม
- 4) บทสรุปการถอดบทเรียนกรณีศึกษาของเวียดนามและข้อเสนอแนะ

### 1. ที่มาของข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม

เวียดนาม (Vietnam) หรือสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนามหนึ่งในประเทศที่น่าจับตามองในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทั้งด้านศักยภาพการดึงดูดการลงทุนจากต่างชาติ ความสำเร็จในด้านต้นทุนแรงงานที่ต่ำกำลังซื้อในประเทศที่เติบโตต่อเนื่อง และนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐที่ชัดเจน (ธนวัฒน์ พินิตพงศ์ศรี และณัชพล จรุงพิพัฒน์กุล, 2563) ซึ่งก่อนที่จะมีการเจรจาข้อตกลงการค้าเสรีกับสหภาพยุโรป เวียดนามเป็นประเทศผู้ส่งออกสินค้าไปยังสหภาพยุโรปอันดับหนึ่งของอาเซียนอยู่แล้ว ด้วยมูลค่าเกือบ 35 พันล้านยูโร โดยในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา มูลค่าการส่งออกสินค้าจากเวียดนามไปยังสหภาพยุโรปขยายตัวเฉลี่ยในอัตราร้อยละ 17.8 ต่อปี ขณะที่ไทยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 5 และสิงคโปร์อยู่ที่ร้อยละ 4.4 (กรมยุโรป, 2565) ยิ่งไปกว่านั้นสำหรับสหภาพยุโรป เวียดนามเป็นพันธมิตรทางการค้ารายใหญ่อันดับ 17 ของโลก และใหญ่เป็นอันดับ 2 ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมถึงยังเป็นแหล่งวัตถุดิบและปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ที่สำคัญสำหรับสินค้าของยุโรปอีกด้วย (European Commission, n.d.) โดยเวียดนามเป็นประเทศที่มีกำลังแรงงานขนาดใหญ่ ประกอบกับภาครัฐก็ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาและการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาทักษะแรงงานที่เพิ่มขึ้น รวมถึงมีการกำหนดนโยบายแรงงานในหลาย ๆ ด้าน เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด จึงไม่น่าแปลกใจที่เวียดนามจะกลายเป็นประเทศที่มีบทบาทสำคัญในด้านการค้าและการลงทุนต่อสหภาพยุโรป และเป็นประเทศปลายทางการลงทุนที่น่าสนใจสำหรับนักลงทุนต่างชาติจนถึงปัจจุบัน

เวียดนามถือเป็นประเทศที่สองของอาเซียนถัดจากสิงคโปร์ ที่สหภาพยุโรปได้เจรจาจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีด้วย (The European Union – Vietnam Free Trade Agreement: EVFTA) และเป็นประเทศกำลังพัฒนารายแรกที่บรรลุข้อตกลงการค้าเสรีที่มีมาตรฐานสูง ที่ไม่เพียงแค่เปิดเสรีการค้าการลงทุนในลักษณะของการลดอัตราภาษีนำเข้าหรือการเพิ่มสัดส่วนการถือครองหุ้นของนักลงทุนต่างชาติเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับปรุงคุณภาพ มาตรฐาน ความเท่าเทียมในการแข่งขัน ตลอดจนการยกระดับความร่วมมือและแลกเปลี่ยนทางเทคนิคระหว่างกัน (สร้อยสนธิ์ หล่อสุวรรณกุล และลูกหิน วราโชติเศรษฐ์, 2563) โดยข้อตกลง EVFTA เป็นหนึ่งในข้อตกลงการค้าเสรีสมัยใหม่ (New Generation Free Trade Agreement) ที่สหภาพยุโรปและเวียดนามได้เริ่มต้นการเจรจาขึ้นในปี 2555 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2563 นับเป็นก้าวสำคัญในการขับเคลื่อนการค้าการลงทุนระหว่างสหภาพยุโรปกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งข้อตกลงฉบับนี้ช่วยยกระดับศักยภาพของเวียดนามสู่มาตรฐานสากลในหลาย ๆ ด้าน ด้วยขอบเขตเนื้อหาของข้อตกลงที่สหภาพยุโรปได้รวมบทเกี่ยวกับการค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (TSD) ไว้ในข้อตกลงทางการค้า นับตั้งแต่มีข้อตกลงการค้าเสรีกับเกาหลีใต้เมื่อปี 2552 โดยย้ำให้ปฏิบัติตามข้อตกลงระหว่างประเทศด้านสิทธิแรงงานสิทธิมนุษยชน และสิ่งแวดล้อม (กรมยุโรป, 2565)

สำหรับประเทศกำลังพัฒนาอย่างเวียดนามถือเป็นโอกาสและความท้าทายสำคัญในการปรับตัว และการพัฒนามาตรฐานต่าง ๆ ตามข้อตกลง โดยเฉพาะมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงานเวียดนามที่เป็นหนึ่งในปัจจัยขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่สำคัญ และใช้ประโยชน์จากข้อตกลง EVFTA อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ จึงทำให้ข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนามฉบับนี้เป็นอีกหนึ่งกรณีศึกษาที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ให้กับประเทศไทย ในการวางแนวทางขับเคลื่อนการพัฒนา ด้านแรงงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของข้อตกลงร่วมกัน

## 2. สถานการณ์แรงงานในเวียดนามก่อนมีการเจรจาจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม

เป็นที่ทราบกันดีว่าเวียดนามเป็นอีกหนึ่งประเทศที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจสูงเป็นอันดับที่ 5<sup>2</sup> ในอาเซียนและอาจเป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าระดับโลกแห่งใหม่ที่ดึงดูดบริษัทต่างชาติให้ย้ายฐานการผลิตไปยังเวียดนาม หนึ่งในปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญนอกเหนือจากการวางนโยบายส่งเสริมการลงทุนที่ชัดเจนของภาครัฐ ความมีเสถียรภาพทางการเมือง หรือการมีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์ นั่นก็คือ ทรัพยากรแรงงาน ที่มีทักษะฝีมือ มีศักยภาพในการทำงานที่ซับซ้อนได้ แม้จะมีอัตราค่าจ้างไม่สูงก็ตาม แต่หากย้อนกลับไปก่อนมีการเจรจาข้อตกลง EVFTA เวียดนามได้ประสบกับสถานการณ์ความขัดแย้งทางการเมืองอย่างรุนแรง เรื่องสิทธิแรงงาน ในขณะนั้นถือเป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหวในประเทศอย่างมาก แรงงานมีสภาพการทำงานที่ไม่ค่อยดีนัก การเข้าถึงการคุ้มครองทางสังคมมีข้อจำกัดโดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานข้ามชาติ รวมถึงแรงงานอิสระที่ยังไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเวียดนาม จากการศึกษาของ บุญวรา สุมะโน เจนพิงพร และคณะ (2558) พบว่า ข้อจำกัดในการคุ้มครองแรงงานของประเทศเวียดนามแบ่งได้เป็น 2 ด้าน ดังนี้

### 1) ความเป็นอิสระของสหภาพแรงงาน

Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) ถือเป็นสหภาพแรงงานตามกฎหมายเพียงแห่งเดียวในเวียดนามที่มีสาขาทั่วประเทศในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับจังหวัด เขต เมือง นิคมอุตสาหกรรม ไปจนถึงสถานประกอบการ ผู้นำระดับบริหารของ VGCL เป็นสมาชิกของพรรคคอมมิวนิสต์ ดังนั้น สหภาพแรงงานภายในสถานประกอบการจึงได้รับอิทธิพลจากรัฐบาลส่วนกลางเป็นอย่างมาก และในหลายกรณีสหภาพแรงงานในสถานประกอบการมักจะถูกคัดเลือกโดยผู้บริหารระดับสูงของ VGCL ซึ่งแสดงถึงความไม่เป็นอิสระและข้อจำกัดในการรักษาผลประโยชน์ของแรงงาน ในกรณีที่ผลประโยชน์ของแรงงานนั้นไม่เป็นไปตามนโยบายของพรรครัฐบาล และความเป็นไปได้ที่สหภาพแรงงานจะไม่ทราบความต้องการที่แท้จริงของแรงงานที่ต้องรักษาสีทธิและผลประโยชน์ให้

### 2) กลไกระงับข้อพิพาท

ตามประมวลกฎหมายเวียดนาม การนัดหยุดงานต้องมีเหตุจากข้อพิพาททางผลประโยชน์เท่านั้น ทำให้การนัดหยุดงานเนื่องจากแรงงานไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน เช่น ได้ค่าจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรือไม่ได้รับสิทธิวันลาตามที่กำหนดไว้ ในประมวลกฎหมายจะถือว่าผิดกฎหมายทันที อย่างไรก็ตาม จำนวนการนัดหยุดงานของเวียดนามกลับสูงมาก โดยในปี 2554 เวียดนามมีการนัดหยุดงานสูงถึง 981 ครั้ง ในปี 2555 จำนวน 539 ครั้ง และในปี 2556 จำนวน 355 ครั้ง จำนวนการนัดหยุดงานดังกล่าวถือว่าสูงที่สุดในบรรดาประเทศสมาชิกอาเซียน สะท้อนให้เห็นถึงข้อจำกัดของกลไกระงับข้อพิพาทที่ไม่สามารถไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ อาจมีสาเหตุต่อเนื่องมาจากข้อจำกัดข้อแรก คือ การที่สหภาพแรงงานไม่ได้เป็นผู้แทนแรงงานอย่างแท้จริงจึงไม่เข้าใจปัญหาของแรงงาน

<sup>2</sup> Source: <https://www.thansettakij.com/business/economy/590497>

จากที่กล่าวข้างต้น ทำให้เห็นว่าแรงงานเวียดนามในขณะนั้นต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบาก การปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานจึงเป็นหนึ่งในความท้าทายสำคัญของเวียดนาม เพื่อช่วยแก้ไขปัญหาลดให้แรงงานสามารถเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนเพื่อให้กฎหมายมีความสอดคล้องกับบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและนอกประเทศ

### 3. การดำเนินการด้านแรงงานในเวียดนาม ภายหลังจากที่มีการเจรจาจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม

แม้ว่าก่อนหน้านี้เวียดนามจะต้องเผชิญกับสถานการณ์แรงงานในภาพรวมที่ไม่ค่อยดีนัก แต่ก็ยังถือเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิแรงงาน โดยมีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับมีการขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจระหว่างประเทศ ที่ทำให้เวียดนามมีการเจรจาข้อตกลง EVFTA กับสหภาพยุโรป ซึ่งนับเป็นข้อตกลงสำคัญที่ถือได้ว่าช่วยปฏิรูปกฎหมายแรงงานเวียดนาม และยกระดับการพัฒนาด้านแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลมากขึ้น ภายใต้อุปสงค์การค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (TSD) ที่ถูกรรจมาไว้ในบทที่ 13 ของข้อตกลงฉบับนี้ โดยเน้นย้ำถึงประโยชน์ของความร่วมมือของทั้งสองฝ่ายในด้านแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการค้า และการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของการเติบโตทางเศรษฐกิจที่สมดุล

ก่อนที่ข้อตกลง EVFTA จะมีผลบังคับใช้ รัฐบาลเวียดนามได้เริ่มดำเนินการปฏิรูปกฎหมายแรงงานผ่านการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ที่ยังคงอยู่ 2 ใน 3 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 และฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 ส่วนอนุสัญญาที่ยังอยู่ระหว่างดำเนินการให้สัตยาบัน คือ ฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 รายละเอียดสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความคืบหน้าการดำเนินการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐาน ILO ของเวียดนาม

อนุสัญญาที่อยู่ระหว่างพิจารณาให้สัตยาบัน	อนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว	หมายเหตุ
ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948	1) ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949	
	2) ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930	
	3) ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957	
	4) ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973	
	5) ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999	
	6) ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951	
	7) ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958	



อนุสัญญา ที่อยู่ระหว่างพิจารณาให้สัตยาบัน	อนุสัญญา ที่ให้สัตยาบันแล้ว	หมายเหตุ
	8) อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981	ในที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 110 เมื่อปี 2565 ได้รับรองข้อมติการเพิ่มอนุสัญญาพื้นฐานอีก 2 ฉบับ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 155 และกรอบการส่งเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 187
	9) กรอบการส่งเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 187 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006	

ที่มา: Kristoffer Marslev & Cornelia Staritza, 2022 and International Labour Organization, n.d.

นอกจากนี้ เวียดนามได้มีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้มีความทันสมัยและเป็นไปตามมาตรฐานสากลของ ILO ที่ให้ตระหนักถึงการปกป้องและคุ้มครองสิทธิแรงงานมากขึ้น โดยประมวลกฎหมายแรงงานของเวียดนามได้ถูกตราขึ้นครั้งแรกในปี 2537 และมีการปรับปรุงแก้ไขมาอย่างต่อเนื่อง และเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2562 รัฐสภาเวียดนามได้เห็นชอบอนุมัติกฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (Labor Code No.45/2019/QH14) ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2564 โดยมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

### 1) การอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานอิสระได้

ปัจจุบันเวียดนามอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งสหภาพแรงงานอิสระ (Independent Unions) ได้ ซึ่งเป็นองค์กรตัวแทนลูกจ้างที่เป็นอิสระจาก VGCL ที่ก่อนหน้านี้เป็นองค์กรตัวแทนลูกจ้างเพียงแห่งเดียวของรัฐบาลที่ดูแลลูกจ้างทั่วประเทศ โดยการอนุญาตให้จัดตั้งสหภาพแรงงานอิสระก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกันสำหรับแรงงาน แต่ต้องมีการจดทะเบียนกับหน่วยงานที่รับผิดชอบและดำเนินการตามข้อบังคับที่กำหนดไว้

### 2) การให้ความคุ้มครองสิทธิของผู้ประกอบอาชีพคนทำงานรับใช้ในบ้าน

เวียดนามเป็นหนึ่งในไม่กี่ประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่คนทำงานในบ้าน (Domestic workers)<sup>3</sup> ซึ่งมีสถานะเป็นแรงงานนอกระบบได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน จากเดิมผู้ประกอบอาชีพอิสระถือเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเวียดนาม

### 3) การขยายอายุเกษียณ

เวียดนามมีการขยายอายุเกษียณสำหรับแรงงาน โดยแรงงานชายขยายอายุเกษียณจาก 60 ปี เป็น 62 ปี และแรงงานหญิงจาก 55 ปี เป็น 60 ปี ซึ่งการปรับเพิ่มอายุเกษียณมีผลบังคับใช้อย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 1 มกราคม 2564 โดยในปี 2564 อายุเกษียณสำหรับแรงงานชายจะปรับเพิ่มเป็น 60 ปี 3 เดือน สำหรับแรงงานหญิงจะปรับเพิ่มเป็น 55 ปี 4 เดือน หลังจากนั้นอายุเกษียณสำหรับแรงงานชายจะปรับเพิ่มขึ้นปีละ 3 เดือน จนกระทั่งครบ 62 ปี ในปี 2571 และสำหรับแรงงานหญิงจะปรับเพิ่มขึ้นปีละ 4 เดือน จนกระทั่งครบ 60 ปี ในปี 2578 สำหรับแรงงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายหรือทำงานที่ต้องใช้ร่างกายหนัก สามารถเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) แต่ต้องไม่เกิน 5 ปีก่อนครบอายุเกษียณตามปกติ

<sup>3</sup> คนทำงานในบ้าน (Domestic workers) คือ คนที่ทำงานบ้านให้กับครัวเรือนหนึ่งหรือหลายครัวเรือนเป็นประจำ ได้แก่ งานบ้าน งานดูแลบ้าน การดูแลเด็ก การดูแลคนป่วย การดูแลผู้สูงอายุ การขับรถ การทำสวน และงานอื่น ๆ ในครัวเรือนที่ไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมเชิงพาณิชย์

#### 4) การเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา

เวียดนามมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ชัดเจนขึ้น โดยจำกัดให้ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน และ 40 ชั่วโมงต่อเดือน และ 200 ชั่วโมงต่อปี อย่างไรก็ตาม ในกรณีลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออก ได้แก่ สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอเครื่องนุ่งห่ม และสินค้าเกษตรแปรรูป รวมถึงลูกจ้างที่มีคุณสมบัติในการทำงานที่ใช้ความชำนาญขั้นสูงถือเป็นกรณีพิเศษ โดยสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 300 ชั่วโมงต่อปี

#### 5) การคุ้มครองพนักงานจากการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน

กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมีมาตรการคุ้มครองพนักงานจากการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองจากการล่วงละเมิดทางเพศและการเลือกปฏิบัติโดยพิจารณาจากเชื้อชาติ สีผิว ชาติพันธุ์ เพศ อายุ สถานะการตั้งครุภักดิ์ สถานภาพสมรส ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง ความพิการ ความรับผิดชอบในครอบครัว ฯลฯ

แม้ว่าเวียดนามจะมีการปรับปรุงกฎหมายแรงงานอย่างต่อเนื่อง แต่ในมุมมองของสหภาพยุโรป การดำเนินการดังกล่าวยังไม่เพียงพอ โดยในการประชุม DAG-to-DAG<sup>4</sup> ครั้งที่ 3 ภายใต้ EVFTA เมื่อวันที่ 27 – 28 พฤศจิกายน 2566 คณะที่ปรึกษาภายในประเทศของสหภาพยุโรป (European Union Domestic Advisory Group: EU DAG) ได้มีประเด็นด้านแรงงานที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) ข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนในเวียดนาม การจำกัดเสรีภาพในการชุมนุม การคุกคาม และการจับกุมโดยพลการ ซึ่งสหภาพยุโรป คณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Human Rights Council: UNHRC) และ คณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยการควบคุมตัวโดยพลการ (UN Working Group on Arbitrary Detention: UN WGAD) ได้ประณามการกระทำดังกล่าว โดยเห็นว่าสหภาพแรงงาน สื่อมวลชน องค์กรภาคประชาสังคม และฝ่ายตุลาการ จำเป็นต้องมีอิสระในการตรวจสอบ เปิดเผย และเคารพสิทธิทั้งหมดรวมถึงสิทธิแรงงานด้วย และ 2) มีข้อเรียกร้องในการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานฉบับที่ 87 ที่ยังเหลืออยู่ รวมถึงยังต้องการเห็นการบังคับใช้แผนงานว่าด้วยสิทธิแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพและทันทั่วถึง (European Economic and Social Committee, 2023) ทั้งนี้ EU DAG ยังคงมีการติดตามความคืบหน้าการดำเนินการภายใต้ข้อบัพว่าด้วยเรื่องการค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (TSD) อย่างต่อเนื่อง

#### 4. บทสรุปการถอดบทเรียนกรณีศึกษาของเวียดนามและข้อเสนอแนะ

กรณีศึกษาการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรีระหว่างสหภาพยุโรปและเวียดนาม (EVFTA) จะเห็นว่าการบรรลุข้อบัพว่าด้วยเรื่องการค้าและการพัฒนาอย่างยั่งยืน (TSD) ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศไว้ในข้อตกลงการค้าเสรี ถือได้ว่าเป็นเรื่องใหม่สำหรับประเทศกำลังพัฒนาอย่างเวียดนาม ที่ก่อนหน้านี้มีสถานการณ์แรงงานในประเทศที่ไม่ค่อยดีนัก ทำให้เวียดนามต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวในหลายด้าน โดยเฉพาะด้านแรงงาน เห็นได้จากการตระหนักถึงการปกป้องและคุ้มครองสิทธิแรงงานผ่านการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายแรงงานในประเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและบรรลุตามวัตถุประสงค์ของข้อตกลง EVFTA ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าสำหรับเวียดนามข้อตกลงฉบับนี้ไม่เพียงส่งเสริมความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศเท่านั้น แต่ยังเป็นข้อตกลงมาตรฐานสูงที่ช่วยยกระดับศักยภาพทางเศรษฐกิจไปพร้อม ๆ กับคุณภาพชีวิตของแรงงานในประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้การดำเนินการด้านแรงงานของเวียดนามภายใต้ข้อบัพ TSD จะเป็นไปในทิศทางที่ดี แต่คณะที่ปรึกษาภายในประเทศของ

<sup>4</sup> DAG-to-DAG คือ การประชุมกลุ่มที่ปรึกษาภายในประเทศ (Domestic Advisory Group: DAG) ระหว่างกลุ่มที่ปรึกษาภายในประเทศสหภาพยุโรป (the European Domestic Advisory Group: EU DAG) และกลุ่มที่ปรึกษาในประเทศเวียดนาม (the Vietnam Domestic Advisory Group: VN DAG)

สหภาพยุโรป (EU DAG) ก็ยังมีข้อกังวลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน รวมไปถึงมีข้อเรียกร้องเวียดนามในการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานฉบับที่ 87 ที่ยังเหลืออยู่

กรณีศึกษาข้างต้นจะเห็นว่าสหภาพยุโรปให้ความสำคัญกับการดำเนินการด้านแรงงานของประเทศคู่ภาคี 2 ประเด็นหลัก คือ 1) การให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO และ 2) การบังคับใช้กฎหมายแรงงานภายในประเทศให้สอดคล้องกับอนุสัญญาดังกล่าว โดยบริบทการพัฒนาด้านแรงงานของเวียดนามถือว่าได้ใกล้เคียงกับประเทศเกาหลีใต้ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากฎหมายแรงงานภายในประเทศให้ครอบคลุมการคุ้มครองสิทธิแรงงานทุกกลุ่ม และความพยายามในการให้สัตยาบันอนุสัญญาพื้นฐานของ ILO ที่ยังเหลืออยู่ ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงการดำเนินการของไทยโดยเฉพาะการพัฒนากฎหมายแรงงานภายในประเทศ ไม่ว่าจะเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ถือว่ามีมาตรฐานสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 และฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 แม้ว่าไทยจะยังไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาดังกล่าวก็ตาม โดยให้สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมแก่แรงงานในระบบและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นหนึ่งในภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตาม กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรพัฒนาศักยภาพพนักงานประណอมข้อพิพาท ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพปัญหาของแรงงาน กฎหมาย หรือทักษะการเจรจา อย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ในการแก้ไขปัญหากรณีเกิดข้อพิพาทระหว่างนายจ้างและลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมยุโรป. (2565). FTA สหภาพยุโรป-เวียดนาม เริ่มมีผลแล้ว เพิ่มแต้มต่อให้เศรษฐกิจเวียดนาม. <https://shorturl.asia/LYbdA>
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2567). คำชี้แจงกฎกระทรวง ฉบับที่ 15 (พ.ศ. 2567). [https://legallabour.go.th/images/law/Protection2541/7/Description\\_Rule15.pdf](https://legallabour.go.th/images/law/Protection2541/7/Description_Rule15.pdf)
- ฐานเศรษฐกิจ (2567). เทียบขนาดเศรษฐกิจ 10 ชาติน่าอาเซียน ไทยเบอร์ 2 แต่น่าห่วงจีดีพีโตรั้งท้าย. <https://www.thansettakij.com/business/economy/590497>
- ธนวัฒน์ พนิตพงศ์ศรี, และคนอื่น ๆ. (2563). เจาะลึกความสามารถในการแข่งขันของเวียดนาม. <https://www.bot.or.th/content/dam/bot/documents/th/our-roles/international-cooperation/article-intercoop/article-6.pdf>
- บุญวรา สุขะโน เจนพิงพร, และคนอื่น ๆ (2558). โครงการพัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานเพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีอาเซียน : การจัดทำฐานข้อมูลระบบการคุ้มครองแรงงานของประเทศสมาชิกประชาคมอาเซียน 9 ประเทศ. [https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2016/11/Labour\\_Dr\\_Yui\\_2016\\_10\\_03.pdf](https://tdri.or.th/wp-content/uploads/2016/11/Labour_Dr_Yui_2016_10_03.pdf)
- บุญวรา สุขะโน และณัฐธัญญา เลอฟิลิแบร์ต (2562). ‘คนทำงานรับใช้ในบ้าน’ สิทธิแรงงานที่ยังไม่เท่าเทียม. <https://tdri.or.th/2019/06/domestic-worker/>
- สร้อยสนธิ์ หล่อสุวรรณกุล, และคนอื่น ๆ. (2563). EVFTA เปิดโอกาสใหม่ทางการค้า-การลงทุนของเวียดนาม แต่อาจสร้างความเสี่ยงต่อไทย. [https://www.krungsri.com/getmedia/52cad8f5-3fb8-4a9b-8161-c85729c1fc7c/RI\\_EVFTA\\_200116\\_TH.pdf.aspx](https://www.krungsri.com/getmedia/52cad8f5-3fb8-4a9b-8161-c85729c1fc7c/RI_EVFTA_200116_TH.pdf.aspx)
- Areg Navasartian. (2020). EU-Vietnam Free Trade Agreement: Insights on the Substantial and Procedural Guarantees for Labour Protection in Vietnam. [https://www.europeanpapers.eu/it/system/files/pdf\\_version/EP\\_EF\\_2020\\_I\\_008\\_Areg\\_Navasartian\\_00344.pdf](https://www.europeanpapers.eu/it/system/files/pdf_version/EP_EF_2020_I_008_Areg_Navasartian_00344.pdf)

- Dezan Shira & Associates. (2021). Vietnam Approves Labor Code for 2021. <https://www.vietnam-briefing.com/news/vietnam-approves-labor-code-2021.html>
- European Commission. (n.d.). EU-Vietnam Free Trade Agreement. <https://trade.ec.europa.eu/access-to-markets/en/content/eu-vietnam-free-trade-agreement>
- European Economic and Social Committee. (2023). STATEMENT FROM THE EUROPEAN UNION DOMESTIC ADVISORY GROUP. [https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/eu-vn\\_dag\\_-\\_3rd\\_dag-to-dag\\_meeting\\_2023\\_-\\_eu\\_dag\\_statement\\_final.pdf](https://www.eesc.europa.eu/sites/default/files/files/eu-vn_dag_-_3rd_dag-to-dag_meeting_2023_-_eu_dag_statement_final.pdf)
- Exim Thailand. (2563). เวียดนามปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงาน รับเปิดเสรีการค้าการลงทุน. [https://www.exim.go.th/eximinter/e-news/19187/0120\\_finance.html](https://www.exim.go.th/eximinter/e-news/19187/0120_finance.html)
- International Labour Organization. (n.d.). Ratifications of fundamental instruments by country. [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011\\_DISPLAY\\_BY,P10011\\_CONVENTION\\_TYPE\\_CODE:1,F](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F)
- Kristoffer Marslev&Cornelia Staritza, (2022). Towards a stronger EU approach on the trade-labor nexus? The EU-Vietnam Free Trade Agreement, social struggles and labor reforms in Vietnam. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/09692290.2022.2056903#d1e175>
- Ministry of Labour - Invalids and Social Affairs. (n.d.). Labor Code No.45/2019/QH14. [https://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang\\_en/topic/viet\\_nam\\_labour\\_code/index](https://boluatlaodong2019.molisa.gov.vn/lang_en/topic/viet_nam_labour_code/index)
- Wasinee Pabuprapap (2562). Opinion สิทธิในการเข้าร่วมสหภาพ: ทางออกปัญหาการค้ามนุษย์ในแรงงานข้ามชาติ แรงงานนอกระบบ. [https://workpointtoday.com/trade-union-human-trafficking/#google\\_vignette](https://workpointtoday.com/trade-union-human-trafficking/#google_vignette)

