

เวียดนามปรับปรุงกฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานรับเปิดเสรีการค้าการลงทุน

เวียดนามเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองและปกป้องสิทธิแรงงานค่อนข้างมาก ทำให้นักลงทุนต่างชาติที่เข้ามาลงทุนในเวียดนามจำเป็นต้องศึกษาและทำความเข้าใจกฎหมายแรงงานของเวียดนามให้ละเอียดถี่ถ้วน ทั้งนี้ เวียดนามประกาศใช้กฎหมายแรงงาน (Labour Code) ครั้งแรกเมื่อปี 2537 และมีการปรับปรุงแก้ไขมาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะในช่วงที่ผ่านมา เวียดนามได้เร่งขยายความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการค้าระหว่างประเทศ ทำให้มีการลงนามข้อตกลงเขตการค้าเสรี (FTA) กับประเทศและกลุ่มประเทศหลายฉบับ โดยข้อตกลง Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP) และข้อตกลงเขตการค้าเสรีสหภาพยุโรป-เวียดนาม (EVFTA) กำหนดให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ทำให้เวียดนามต้องปรับปรุงกฎหมายแรงงานให้สอดคล้องกับกฎเกณฑ์ของ ILO ที่บังคับให้มีการปกป้องและคุ้มครองสิทธิแรงงานมากขึ้น ล่าสุดเมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2562 รัฐสภาเวียดนามได้เห็นชอบอนุมัติกฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (Labor Code No. 45/2019/QH14) ซึ่งจะมีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 มกราคม 2564 โดยมีรายละเอียดครอบคลุมประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

- การให้ความคุ้มครองสิทธิของผู้ประกอบอาชีพอิสระ (Freelance) จากเดิมที่ผู้ประกอบอาชีพอิสระถือเป็นแรงงานนอกระบบที่ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง จึงไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานเวียดนาม อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันผู้ประกอบอาชีพอิสระในเวียดนามมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมีการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายให้กับผู้ประกอบอาชีพอิสระด้วย
- การเพิ่มวันหยุดราชการอีก 1 วัน กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมกำหนดวันหยุดราชการสำหรับวันชาติเวียดนาม (National Independence Day) เพิ่มอีก 1 วัน จากเดิมที่มีการหยุดวันชาติในวันที่ 2 กันยายนของทุกปี โดยเพิ่มให้หยุดในวันที่ 1 หรือ 3 กันยายนของทุกปี ขึ้นอยู่กับคำสั่งของนายกรัฐมนตรีเวียดนาม ส่งผลให้เวียดนามมีวันหยุดราชการเพิ่มขึ้นจาก 10 วันต่อปี เป็น 11 วันต่อปี
- การขยายระยะเวลาในช่วงทดลองงาน จากเดิมที่แรงงานจะถูกกำหนดระยะเวลาทดลองงานไว้ในช่วง 6-60 วัน ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติในตำแหน่งที่สมัครงาน ซึ่งหลายฝ่ายมองว่าระยะเวลาทดลองงานดังกล่าวค่อนข้างสั้นและมีเวลาไม่เพียงพอสำหรับนายจ้างที่จะฝึกงานและประเมินความเหมาะสมของพนักงานตามมาตรฐานของบริษัท กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจึงขยายเวลาทดลองงานเป็นสูงสุด 180 วันสำหรับลูกจ้างในระดับจัดการ นอกจากนี้ ยังเพิ่มความยืดหยุ่นให้ลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างในช่วงระหว่างทดลองงานโดยไม่ต้องระบุเหตุผล แต่ต้องแจ้งให้นายจ้างทราบภายในระยะเวลาที่กำหนด
- การเพิ่มจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาที่ชัดเจนขึ้น โดยจำกัดให้ลูกจ้างสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเวลาทำงานปกติในแต่ละวัน และ 40 ชั่วโมงต่อเดือน และ 200 ชั่วโมงต่อปี อย่างไรก็ตาม ในกรณีลูกจ้างที่ทำงานในอุตสาหกรรมการผลิตเพื่อส่งออก ได้แก่ สินค้าอิเล็กทรอนิกส์ สิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม และสินค้าเกษตรแปรรูป

รวมถึงลูกจ้างที่มีคุณสมบัติในการทำงานที่ใช้ความชำนาญขั้นสูง ถือเป็นกรณีพิเศษ โดยสามารถทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 300 ชั่วโมงต่อปี

- การขยายอายุเกษียณ กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมจะขยายอายุเกษียณสำหรับแรงงานชาย จาก 60 ปี และแรงงานหญิงจาก 55 ปีในปัจจุบัน เป็น 62 ปี และ 60 ปี ตามลำดับ โดยการปรับเพิ่มอายุเกษียณ จะเริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 ทั้งนี้ที่กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมมีผลบังคับใช้ โดยในปี 2564 อายุเกษียณสำหรับแรงงานชายจะปรับเพิ่มเป็น 60 ปี 3 เดือน สำหรับแรงงานหญิงจะปรับเพิ่มเป็น 55 ปี 4 เดือน หลังจากนั้นอายุเกษียณสำหรับแรงงานชายจะปรับเพิ่มขึ้นปีละ 3 เดือน จนกระทั่งครบ 62 ปี ในปี 2571 และสำหรับแรงงานหญิงจะปรับขึ้นปีละ 4 เดือน จนกระทั่งครบ 60 ปี ในปี 2578 ทั้งนี้ สำหรับแรงงานที่ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายหรือทำงานที่ต้องใช้ร่างกายหนักสามารถเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) แต่ต้องไม่เกิน 5 ปีก่อนครบอายุเกษียณตามปกติ

- การอนุญาตให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งองค์กรตัวแทนลูกจ้าง (Representative Organizations) ของตนเอง ปัจจุบันเวียดนามมีองค์กรตัวแทนลูกจ้างเพียงแห่งเดียว คือ Vietnam General Confederation of Labour (VGCL) ซึ่งเป็นของรัฐบาล โดยดูแลลูกจ้างทั่วประเทศ อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เป็นไปตามพันธสัญญาที่ให้ไว้ภายใต้ข้อตกลง CPTPP และ EVFTA รวมถึงเพื่อให้สอดคล้องกับการให้สัตยาบันภายใต้อนุสัญญา ILO ของรัฐบาลเวียดนาม กฎหมายแรงงานฉบับแก้ไขเพิ่มเติมของเวียดนามจึงอนุญาตให้ลูกจ้างมีสิทธิจัดตั้งองค์กรตัวแทนลูกจ้างของตนเองขึ้น ซึ่งการดำเนินงานจะเป็นอิสระจาก VGCL เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมกันสำหรับแรงงาน โดยการจัดตั้งองค์กรตัวแทนลูกจ้างต้องจดทะเบียนกับหน่วยงานที่รับผิดชอบและดำเนินการตามข้อบังคับที่กำหนดไว้

ทั้งนี้ เป็นที่น่าสังเกตว่าเวียดนามเป็นประเทศที่มีกฎหมายแรงงานที่เข้มงวดกว่าประเทศพัฒนาแล้ว บางประเทศ สะท้อนให้เห็นได้จากการอนุญาตให้แรงงานหญิงสามารถลาคลอดบุตรและยังได้รับค่าจ้างเต็มจำนวน รวมถึงการปกป้องลูกจ้างจากการถูกไล่ออกหรือถูกลงโทษจากนายจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ทั้งนี้ ผู้ประกอบการที่สนใจเข้าไปขยายธุรกิจเวียดนามควรศึกษาและเข้าใจกฎหมายแรงงานเวียดนาม โดยเฉพาะกฎเกณฑ์ใหม่ๆ เกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิของแรงงานให้ดี เพื่อให้การบริหารจัดการแรงงานเป็นไปอย่างราบรื่น และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งอันจะนำไปสู่ข้อพิพาทด้านแรงงานตามมา

Disclaimer : ข้อมูลต่างๆ ที่ปรากฏ เป็นข้อมูลที่ได้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และการเผยแพร่ข้อมูลเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ในการให้ข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจเท่านั้น โดยธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยจะไม่รับผิดชอบต่อความเสียหายใดๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการที่มีบุคคลนำข้อมูลนี้ไปใช้ไม่ว่าโดยทางใด