

๑

ส่วนที่ ๑
งานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

๑. ชื่อผลงาน การยกย่อง APEC Human Resources Development Joint Ministerial Statement สำหรับการประชุมรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ครั้งที่ ๖ (APEC Human Resources Development Ministerial Meeting: HRDMM)

๒. ระยะเวลาดำเนินการ กรกฎาคม - กันยายน ๒๕๕๗

๓. ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิดที่ใช้ในการดำเนินการ

๓.๑ หลักการและเหตุผล

กรอบความร่วมมือเอเปค (Asia Pacific Economic Cooperation: APEC) เป็นกรอบความร่วมมือของประเทศในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. ๑๙๘๙ โดยประเทศสมาชิกผู้ก่อตั้งจำนวน ๑๒ ประเทศ รวมถึงประเทศไทยด้วย ปัจจุบันเอเปคมีสมาชิกทั้งหมด ๒๑ ประเทศ ได้แก่ ออสเตรเลีย บรูไน คานาดา ซิลิ สาธารณรัฐประชาชนจีน เขตเศรษฐกิจพิเศษฮ่องกง อินโดนีเซีย ญี่ปุ่น เกาหลี มาเลเซีย เม็กซิโก นิวซีแลนด์ ปาปัวนิวกินี เปรู ฟิลิปปินส์ รัสเซีย สิงคโปร์ ไต้หวัน ไทย และสหรัฐอเมริกา โดยมีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน และความรุ่งเรืองในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก การส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาค การเปิดเสรีการค้าและบริการระหว่างประเทศสมาชิกเอเปค การส่งเสริมการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจของภูมิภาค การส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการ และความมั่นคงของมนุษย์ รวมทั้งสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ยั่งยืน การดำเนินงานของเอเปคจะดำเนินงานผ่าน การประชุมผู้นำ (APEC Leader Summit) ซึ่งประชุมปีละครั้ง และการประชุมคณะกรรมการ และคณะทำงานต่างๆ โดยมีสำนักงานเลขาธิการเอเปคที่ประเทศสิงคโปร์ เป็นฝ่ายเลขานุการ

ในส่วนของกระทรวงแรงงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมใน คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค (APEC Human Resources Development Working Group: APEC HRDWG) ซึ่งตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสมาชิกเอเปค เพื่อตอบสนองต่อการเปิดเสรีด้านการค้าและบริการของประเทศสมาชิก คณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ แบ่งการดำเนินงานออกเป็น ๓ เครือข่ายย่อย ได้แก่ ๑) เครือข่ายด้านการศึกษา (Education Network: EdNET) ซึ่งมีกระทรวงศึกษาธิการเป็น focal point ๒) เครือข่ายด้านการเสริมสร้างสมรรถนะ (Capacity Building Network: CBN) มีกระทรวงอุตสาหกรรมเป็น focal point และ ๓) เครือข่ายด้านแรงงานและการคุ้มครองทางสังคม (Labour and Social Protection: LSPN) มีกระทรวงแรงงานเป็น focal point

ในการกำหนดทิศทาง และการดำเนินงานของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ นั้น จะ เป็นไปเพื่อตอบสนองต่อนโยบายและทิศทางของผู้นำในแต่ละปี ปฏิญญาต่างๆที่ได้รับการรับรองจากผู้นำเอเปค และการประชุมระดับรัฐมนตรีของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ซึ่งประกอบด้วย การประชุมรัฐมนตรีด้านการศึกษา และการประชุมรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ซึ่งมีกำหนดประชุมทุก ๔ ปี จะเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงานของเครือข่าย CBN และ LSPN ในขณะที่การประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการศึกษาจะเป็นผู้กำหนดนโยบายการดำเนินงานของเครือข่าย EdNet ซึ่งในท้ายที่สุด จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปคในภาพรวม

ในปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ที่ผ่านมา เป็นปีที่กำหนดให้มีการจัดประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ซึ่งนับเป็นครั้งที่ ๖ นับตั้งแต่มีการประชุมระดับรัฐมนตรีในด้านนี้ ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการสำหรับการประชุมครั้งที่ ๖ ประเทศสมาชิกในเครือข่าย LSPN และ CBN จึงมีหน้าที่ในการจัดการประชุม และเตรียมการประชุมทั้งในด้าน logistic และด้านสารัตถะ โดยเฉพาะการจัดทำ Joint Statement ซึ่งจะเป็นเอกสารที่รัฐมนตรีให้การรับรอง และเป็นการกำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของเครือข่าย CBN เครือข่าย LSPN และคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปคในภาพรวม ในช่วง ๔ ปีต่อไป

๓.๒ ความรู้ทางวิชาการหรือแนวความคิด

ในการจัดทำ Joint Ministerial Statement ซึ่งจะเป็นเอกสารที่กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานนั้น จะต้องสอดคล้องกับนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของกรอบเอเปคใหญ่ ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณานำข้อเสนอแนะจากเอกสาร ปฏิญญา หรือ Statements ที่ได้รับการรับรองโดยผู้นำเอเปคมาประกอบการพิจารณา และเพื่อให้เอกสาร Joint Statement สะท้อนความต้องการของกระทรวงแรงงาน จึงต้องมีการนำแผนยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานมาพิจารณาด้วย โดยเอกสารดังกล่าวมีสาระสำคัญ ดังนี้

(๑) APEC Theme ประจำปี ค.ศ. ๒๐๑๔

การเป็นประธานเอเปค (เจ้าภาพจัดประชุมเอเปค) นั้น จะขึ้นอยู่กับความสมัครใจของประเทศสมาชิก และมีวาระคราวละ ๑ ปี โดยในปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ที่ผ่านมา สาธารณรัฐประชาชนจีนได้เป็นประธานเอเปค ในแต่ละปีประธานที่เป็นเจ้าภาพจะเป็นผู้กำหนด Theme ของปีนั้นๆ ซึ่งจะเป็นเสมือนทิศทางสำหรับคณะกรรมการ และคณะทำงานต่างๆ ใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางและนโยบายของตน ในปี ค.ศ. ๒๐๑๔ จีนได้กำหนด Theme ไว้คือ “Shaping the Future through Asia-Pacific Partnership” พร้อม Sub-theme ๓ หัวข้อ ได้แก่

๑) Advancing Regional Economic Integration ซึ่งประกอบด้วย ๑.๑) Pursuing free and open trade and investment ๑.๒) Advancing global value chain development and supply chain connectivity ๑.๓) Strengthening economic and technical cooperation

๒) Promoting Innovative Development, Economic reform and Growth ซึ่งประกอบด้วย ๒.๑) Economic reform ๒.๒) New economy ๒.๓) Innovative growth ๒.๔) Inclusive support และ ๒.๕) Urbanization

๓) Strengthening Comprehensive Connectivity and Infrastructure Development และ

๔) Looking Forward

โดยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ก็คือ Sub-theme ๑ ข้อ ๑.๓ ซึ่งว่าด้วยการส่งเสริมความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและวิชาการ โดยระบุว่า “ผู้นำได้ให้การรับรองแผนกลยุทธ์เอเปคด้านการเสริมสร้างสมรรถนะ (capacity building) เพื่อส่งเสริมวาระด้านการค้าและการลงทุน และขอให้ประเทศสมาชิกใช้แผนกลยุทธ์นี้เป็นแนวปฏิบัติในการจัดทำโครงการเสริมสร้างสมรรถนะ ที่ส่งเสริมต่อการอำนวยความสะดวกและการเปิดเสรีการค้าและการลงทุน รวมทั้ง ขอให้ประเทศพัฒนาแล้วช่วยเหลือประเทศกำลังพัฒนาในการลดช่องว่างการพัฒนา และการบรรลุเป้าหมายการเติบโตทางเศรษฐกิจ

(๒) เป้าหมาย Bogor Goals

Bogor Goals คือ ชุดของเป้าหมายที่กำหนดไว้สำหรับการนำไปสู่การเปิดเสรีการค้าและการลงทุนในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิกที่ประเทศสมาชิกเห็นชอบร่วมกันในการประชุมระดับผู้นำใน ปี ค.ศ. ๑๙๙๔ ณ เมือง Bogor ประเทศอินโดนีเซีย ซึ่งการบรรลุเป้าหมายเหล่านี้จะนำไปสู่การลดอุปสรรคในการเปิดเสรีการค้าและการลงทุน และการส่งเสริมการเคลื่อนไหวของสินค้า บริการ และทุนอย่างเสรีในหมู่ประเทศสมาชิกเอเปค ซึ่ง ณ ปี ค.ศ. ๒๐๑๔ ความก้าวหน้าในการดำเนินงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย Bogor goals ของประเทศสมาชิก ปรากฏอยู่ในการส่งเสริมนโยบายการแข่งขัน การลดข้อจำกัดในการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ การลดต้นทุนในการทำธุรกิจ การขยายการจัดทำข้อตกลงทางการค้า การลดภาษีและมาตรการที่ไม่ใช่ภาษี การปรับปรุงการเข้าสู่ตลาด การลดความขัดแย้งในการการถือครองธุรกิจของภาคเอกชน การอำนวยความสะดวกด้านศุลกากร และการเคลื่อนย้ายของนักธุรกิจ

(๓) ผลการประชุม HRDMM ครั้งที่ ๕

การประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ครั้งที่ ๕ จัดขึ้นในระหว่างวันที่ ๑๖ - ๑๗ กันยายน ค.ศ. ๒๐๑๐ ณ กรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรัฐบาลจีนเป็นเจ้าภาพจัดการประชุม ในการประชุมครั้งที่ ๕ ที่ผ่านมานั้น Theme ของการประชุม คือ “Developing Human Resources, Vigorously Promoting Employment and Realizing Inclusive Growth” พร้อม Sub-theme ๔ หัวข้อ ได้แก่ ๑) Devote Priority Attention to Maintaining and Expanding Employment and Adopt Employment-oriented Macroeconomic Policies ๒) Improve Social Safety Nets and Reinforce Social Protection and Employment Assistance for the Vulnerable Groups ๓) Enhance Human Capacity Building and Prepare the Workforce to Revitalize Economic Growth และ ๔) Promote Economic and Technical Cooperation in the Field of Human Resources Development among APEC Economies ซึ่งการประชุมในครั้งนั้นได้มีการจัดตั้ง APEC Skills Development Promotion Center ขึ้นในประเทศจีน และให้การรับรองโครงการ APEC Skills Development Promotion Project ที่เสนอโดยประเทศจีนเช่นกัน

นอกจากนี้ สาระของ Joint Ministerial Statement ในปีนั้น ยังกำหนดนโยบายและทิศทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเอเปค และการดำเนินงานของเครือข่าย CBN และ LSPN ได้แก่ การส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจและวิชาการในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างประเทศสมาชิกเอเปค การให้ความสำคัญกับปัญหาทางด้านสังคมที่เกิดขึ้นจากการโลกาภิวัตน์ และการรวมตัวของภูมิภาค การให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาด้านการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเพิ่มขึ้นของความต้องการแรงงานที่มีทักษะและมีความยืดหยุ่นในการปรับตัว ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว

(๔) APEC Leader Declaration

ในปี ค.ศ. ๒๐๑๔ สาธารณรัฐประชาชนจีนเป็นประธานเอเปค ซึ่งได้กำหนดการจัดการประชุมระดับผู้นำเอเปค หรือ APEC Leader Summit ในวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ค.ศ. ๒๐๑๔ ในการเตรียมการเพื่อกำหนดสารัตถะของแถลงการณ์ของผู้นำ (Leader Declaration) ประเด็น/ผลงานสำคัญของคณะกรรมการและคณะทำงานต่างๆภายใต้เอเปค รวมถึงคณะกรรมการด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะถูกนำไปบรรจุเป็นส่วนหนึ่งของร่างแถลงการณ์ของผู้นำ ซึ่งหมายความว่า ผลงาน/ประเด็นสำคัญของคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งผลการประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะถูกบรรจุอยู่ในร่างแถลงการณ์ดังกล่าว ซึ่งในปี ค.ศ. ๒๐๑๔ สารสำคัญของร่างแถลงการณ์ ประกอบด้วย Theme: Shaping the Future through Asia-Pacific Partnership และประเด็นย่อย ได้แก่ ๑) Advancing Regional Economic Integration โดย ๑.๑) Pursuing Free and Open Trade and Investment ๑.๒) Advancing Global Value Chain Development and Supply Chain Connectivity ๑.๓) Strengthening Economic and Technical Cooperation ๒) Promoting Innovative Development, Economic reform and Growth โดย ๒.๑) Economic Reform ๒.๒) New Economy ๒.๓) Innovative Growth ๒.๓) Inclusive Support ๒.๔) Urbanization ๓) Strengthening Comprehensive Connectivity and Infrastructure Development และ ๔) Looking Forward

(๕) แผนแม่บทด้านแรงงาน ค.ศ. ๒๐๑๒ - ๒๐๑๖

เพื่อให้การดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศ กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ๒๐๑๒ - ๒๐๑๖ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านแรงงาน ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล โดยแผนแม่บทฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “แรงงานมีศักยภาพสูง เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีพันธกิจใน ๓ ด้าน คือ

๑) พัฒนากำลังแรงงาน และผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

๒) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ

๓) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

พร้อมกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

(๒) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

(๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๔) การเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน และ

(๕) การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

ทั้งนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ว่าด้วยการบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยกลยุทธ์ย่อย ๔ กลยุทธ์ ได้แก่

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้มีความร่วมมือระหว่างประเทศด้านแรงงานในกรอบทวิภาคี พหุภาคี อาเซียน และกรอบการเจรจาการค้าเสรี เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจและภาคแรงงานของประเทศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ดำเนินมาตรการด้านแรงงานระหว่างประเทศ เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีตามกรอบประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยการเตรียมความพร้อมในด้านการพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การฝึกอบรมภาษาให้กับแรงงานไทย การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

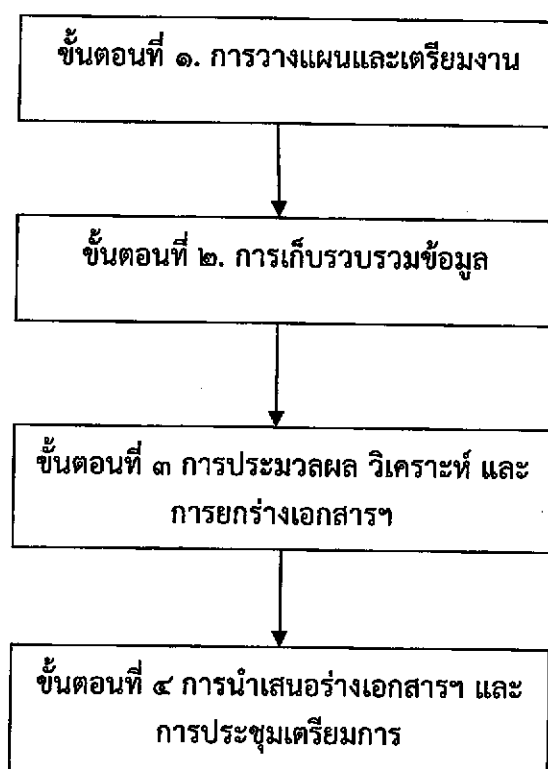
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานไทยที่ไปทำงานต่างประเทศ โดยการพัฒนาระบบ กลไก และการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานต่างประเทศ พัฒนาศักยภาพ การให้ความรู้ การคุ้มครองสิทธิประโยชน์แรงงานไทยในต่างประเทศ ควบคุม ดูแล และตรวจสอบการจัดส่งแรงงานไทยไปทำงานในต่างประเทศให้เป็นไปตามกฎหมาย และ

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว โดยพัฒนาระบบและรูปแบบการอนุญาตและผ่อนผันการทำงานของคนต่างด้าว การกำหนดแนวทางการเจรจาเปิดเสรีทางการค้าบริการ การลงทุน และการเคลื่อนย้ายบุคคลากร จัดระบบแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์ในการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบให้มีความต่อเนื่องและเกิดประสิทธิผล จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวที่สอดคล้องกับมาตรการของกระทรวงแรงงาน การตรวจแรงงานในสถานประกอบกิจการกลุ่มเสี่ยงที่จะมีการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ควบคู่กับการรณรงค์ให้มีการบังคับใช้กฎหมายโดยเคร่งครัด

๔. สรุปสาระและขั้นตอนการดำเนินงาน

ในการยกร่างเอกสาร Joint Ministerial Statement สำหรับให้รัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ครั้งที่ ๒ เพื่อให้การรับรองในการประชุมระดับรัฐมนตรีนั้น มีขั้นตอนการดำเนินงานตามแผนผังขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

โดยมีผังแสดงขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้



โดยมีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

๔.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนและเตรียมงาน มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

เครือข่าย LSPN และเครือข่าย CBN ซึ่งรับผิดชอบในการเตรียมการจัดประชุมระดับรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ครั้งที่ ๖ ได้มีการหารือเรื่องการเตรียมการประชุมระดับรัฐมนตรีในการประชุมประจำปีคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ครั้งที่ ๓๕ ในปี ค.ศ. ๒๐๑๓ ซึ่งแบ่งการประชุมเป็น ๒ ส่วน คือ การประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค และการประชุมย่อยของเครือข่ายทั้ง ๓ เครือข่าย ซึ่งในการประชุมย่อยร่วมกันของเครือข่าย LSPN และเครือข่าย CBN ที่ประชุมเห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเตรียมการด้านสารัตถะของการประชุมระดับรัฐมนตรีฯ โดยกระทรวงแรงงาน (ในนามของประเทศไทย) ได้รับมอบหมายให้เป็นหนึ่งในคณะเตรียมการด้านสารัตถะฯ ดังกล่าว โดยคณะเตรียมการด้านสารัตถะฯ มีหน้าที่ในการยกร่าง Joint Ministerial Statement เพื่อให้ประเทศสมาชิก LSPN และ CBN อื่นๆ ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยการทำงานของคณะทำงานด้านสารัตถะฯ จะดำเนินงาน โดยเป็นการหารือผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (e-mail) ระหว่างคณะทำงานด้านสารัตถะฯ

๔.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

คณะทำงานด้านสารัตถะฯ ได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานของประเทศสมาชิกเอเปค ประเด็น/ปัญหาที่ประเทศสมาชิกต้องการนำเสนอ แนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน เป้าหมายต่างๆ ที่เอเปคตั้งไว้

Theme ที่ประเทศที่เป็นประธานเอเปคกำหนด ผลการประชุม HRDMM ครั้งที่ ๕ ที่ผ่านมา และปณิญาของผู้นำเอเปค รายละเอียดตามข้อ ๓.๒ ข้างต้น

๔.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การประมวลผล วิเคราะห์ และการยกร่างเอกสารฯ มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

เมื่อได้ข้อมูลตามขั้นตอนที่ ๒ แล้ว จากนั้นจะเป็นการนำข้อมูลที่รวบรวมข้างต้นมาวิเคราะห์ กำหนดเป็นสาระที่ควรบรรจุไว้ในร่างเอกสาร Joint Ministerial Statement แล้วจึงดำเนินการยกร่างเอกสาร Joint Ministerial Statement ขึ้น และเขียนร่างเอกสารฯ ให้คณะทำงานด้านสารัตถะฯ พิจารณาทาง e-mail รวบรวมข้อคิดเห็นที่ได้รับจากประเทศสมาชิก และดำเนินการปรับแก้ร่างเอกสารฯ ตามข้อเสนอแนะดังกล่าว

๔.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การนำเสนอร่างเอกสารฯ และการประชุมเตรียมการ มีกระบวนการในการดำเนินงาน ดังนี้

เมื่อปรับแก้ร่างเอกสารแล้ว คณะทำงานฯ เห็นควรให้มีการจัดการประชุมเตรียมการ ที่กรุงฮานอย ประเทศเวียดนาม เพื่อพิจารณาร่างเอกสารฯ เป็นครั้งสุดท้าย ก่อนเสนอให้ที่ประชุมระดับรัฐมนตรี HRDMM ครั้งที่ ๖ ซึ่งกำหนดจัดที่ประเทศเวียดนาม ในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. ๒๐๑๔ ให้การรับรอง

สาระสำคัญของเอกสาร Joint Ministerial Statement

เอกสาร Joint Ministerial Statement ที่จะได้รับการรับรองในการประชุม HRDMM ครั้งที่ ๖ นั้น มีสาระสำคัญ ประกอบด้วย Theme ของการประชุม HRDMM ครั้งที่ ๖ คือ “Promoting Quality Employment and Strengthening People-to-People Connectivity through Human Resources Development” และ Sub-themes ได้แก่

๑) Supporting Inclusive and Sustainable Growth to Address the Social Dimensions of Globalization, including Equality and Needs of Vulnerable Groups ซึ่งกล่าวถึง ความสำคัญของมาตรการด้านการคุ้มครองทางสังคมที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยเฉพาะการรองรับสังคมผู้สูงอายุ การส่งเสริมสถานประกอบการที่มีความปลอดภัย ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของแรงงาน การเพิ่มขึ้นของผลิตภาพแรงงาน และการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน และการคุ้มครองทางสังคมสำหรับแรงงานกลุ่มเปราะบาง (เยาวชน ผู้พิการ เด็กที่อยู่ในกำลังแรงงาน สตรี และแรงงานต่างด้าว) ในภาคนอกระบบ

๒) Enhancing Human Resource Quality to Meet Supply Chain Demands กล่าวถึงความสำคัญของการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ด้านทักษะฝีมือ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทาน การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานและการฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ โดยการมีส่วนร่วมของภาคเอกชนและภาคอุตสาหกรรม ให้มีความสำคัญกับการแบ่งปันข้อมูลและเสริมสร้างสมรรถนะระหว่างประเทศสมาชิกเอเปค รวมถึงสนับสนุนการจัดตั้ง APEC Human Resources Development Center ที่ประเทศเวียดนาม

๓) Facilitating Mobility of Labour and Skills Development กล่าวถึง ความสำคัญของการส่งเสริมการบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนากำลังแรงงานในด้านต่างๆ

เช่น ทักษะ คุณวุฒิ การศึกษาที่มีคุณภาพ รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างภาคอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษาในการพัฒนาทักษะฝีมือ เพื่อนำไปสู่การเคลื่อนย้ายแรงงานที่มีคุณภาพ ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงประสิทธิภาพของนโยบายตลาดแรงงาน การคาดการณ์อุปสงค์และอุปทานแรงงาน การปรับปรุงคุณภาพข้อมูลข่าวสารตลาดแรงงาน และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคม

๔) Enhancing the Participation of Women in the Economy กล่าวถึง การสนับสนุนการแก้ปัญหาที่เป็นอุปสรรคในการเข้าสู่ตลาดแรงงานของสตรี เช่น การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เท่ากันระหว่างแรงงานชายและหญิง การสร้างโอกาสในการเข้าสู่ระบบการพัฒนาฝีมือแรงงานของสตรี การดำเนินงานร่วมกับคณะทำงานอื่นๆของเอเปคในด้านสตรี ความร่วมมือระหว่างภาคเอกชนและภาครัฐในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสตรีในตลาดแรงงาน และการสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิต รวมทั้งการส่งเสริมความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิก

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ก

๕. ผู้ร่วมดำเนินการ ไม่มี

๖. ส่วนของงานที่ผู้เสนอเป็นผู้ปฏิบัติ สัดส่วนการดำเนินงาน ๑๐๐ % (เฉพาะในส่วนของประเทศไทย) จากขั้นตอนการดำเนินงานดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

๖.๑ ขั้นตอนที่ ๑ การวางแผนและเตรียมงาน

จากการที่กระทรวงแรงงานได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมร่วมของเครือข่าย LSPN และเครือข่าย CBN ให้เป็นหนึ่งในคณะทำงานสารัตถะฯ เพื่อเตรียมการด้านสารัตถะของการประชุมระดับรัฐมนตรีนั้น ภายหลังจากเสร็จสิ้นการประชุมคณะทำงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ครั้งที่ ๓๕ แล้ว คณะทำงานสารัตถะฯได้เริ่มการหารือผ่านระบบอินเทอร์เน็ต (e-mail) โดยสาระของการหารือในส่วนของผู้ขอรับการประเมินจะรับผิดชอบในการเสนอข้อคิดเห็นว่าประเด็นด้านแรงงานและสวัสดิการสังคม ประเด็นใดสมควรจะเป็น Theme และ Sub-theme ของการประชุมระดับรัฐมนตรี โดยผู้ประสานงานของเครือข่าย LSPN ซึ่งเป็น lead ของคณะทำงานสารัตถะฯได้มอบหมายให้คณะทำงานแต่ละคนเสนอ Theme และ Sub-theme ของการประชุมฯ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินได้เสนอ Theme เรื่อง Promoting Quality Employment and Inclusive Social Protection แต่ไม่ได้รับความเห็นชอบจากประเทศสมาชิกอื่นๆ ข้อเสนอจึงตกไป สัดส่วนของงานคิดเป็น ๕๐%

๖.๒ ขั้นตอนที่ ๒ การเก็บรวบรวมข้อมูล

เมื่อคณะทำงานด้านสารัตถะฯ เห็นชอบร่วมกันในเรื่อง Theme และ Sub-theme แล้ว lead ของคณะทำงานสารัตถะฯได้มอบหมายให้สมาชิกคณะทำงานสารัตถะฯ รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลด้านแรงงานของประเทศสมาชิกเอเปค ประเด็น/ปัญหาที่ประเทศสมาชิกต้องการนำเสนอ แนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน เป้าหมายต่างๆที่เอเปคตั้งไว้ Theme ที่ประเทศที่เป็นประธานเอเปคกำหนด ผลการประชุม HRDMM ครั้งที่ ๕ ที่ผ่านมา และปัญญาของผู้นำเอเปค โดยผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้รวบรวมข้อมูลแนวปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน เพื่อนำมาประกอบการยกร่าง Joint Ministerial Statement ซึ่งสัดส่วนของงานคิดเป็น ๕๐%

๖.๓ ขั้นตอนที่ ๓ การประมวลผล วิเคราะห์ และการยกร่างเอกสารฯ

เมื่อได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว จึงเป็นขั้นตอนของการวิเคราะห์ และกำหนดสาระที่ควรบรรจุไว้ในร่างเอกสาร Joint Ministerial Statement พร้อมดำเนินการยกร่างเอกสารฯ และเวียนร่างเอกสารฯ ให้คณะทำงานสาระต่างๆพิจารณา ซึ่งในขั้นตอนนี้ ผู้ขอรับการประเมินได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ให้ข้อคิดเห็นต่อร่างเอกสารที่ยกร่างเสร็จแล้ว โดยการเวียนร่างเอกสารฯผ่านทาง e-mail คิดเป็นสัดส่วนผลงาน ๕๐% จากนั้นผู้ทำหน้าที่ยกร่างเอกสารฯจะรวบรวมนำไปแก้ไขตามข้อเสนอแนะต่อไป

๖.๔ ขั้นตอนที่ ๔ การนำเสนอร่างเอกสารฯ และการประชุมเตรียมการ

เมื่อปรับแก้ร่างเอกสารแล้ว คณะทำงานสาระต่างๆเห็นควรให้มีการจัดการประชุมเตรียมการ ที่กรุงฮานอย ประเทศเวียดนาม เพื่อพิจารณาร่างเอกสารฯ เป็นครั้งสุดท้าย ก่อนเสนอให้ที่ประชุมระดับรัฐมนตรี HRDMM ครั้งที่ ๖ ซึ่งกำหนดจัดที่ประเทศเวียดนาม ในเดือนพฤศจิกายน ค.ศ. ๒๐๑๔ ให้การรับรอง ผู้ขอรับการประเมินได้เดินทางไปร่วมประชุมเตรียมการดังกล่าว เพื่อพิจารณาร่างเอกสารฯเป็นครั้งสุดท้าย ก่อนการประชุมจริง สัดส่วนของงาน ๑๐๐%

๗. ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/คุณภาพ)

๗.๑. ผลสำเร็จของงานเชิงปริมาณ

๗.๑ มี Joint Ministerial Statement ที่รัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปคให้การรับรองในการประชุมระดับรัฐมนตรี ครั้งที่ ๖ เมื่อวันที่ ๖ - ๗ กันยายน ค.ศ. ๒๐๑๔ ณ กรุงฮานอย ประเทศเวียดนาม

๗.๒ มีผู้เข้าร่วมประชุมในการประชุมเตรียมการ เพื่อพิจารณาร่างเอกสารฯ จากประเทศสมาชิกเอเปค ๒๑ ประเทศ จำนวน ๕๐ คน

๗.๒ ผลสำเร็จของงานเชิงคุณภาพ

เอกสาร Joint Ministerial Statement ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดทิศทางให้กับประเทศสมาชิกเอเปค ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาแรงงานในอีก ๔ ปีข้างหน้า (ค.ศ. ๒๐๑๖-๒๐๑๙)

๘. การนำไปใช้ประโยชน์

๘.๑ เป็นกรอบเชิงนโยบายในการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศสมาชิกเอเปค

๘.๒ เป็นกรอบเชิงนโยบายในการดำเนินงาน และการจัดทำโครงการเอเปคด้านแรงงานของเครือข่าย LSPN

๙. ความยุ่งยากในการดำเนินการ/ปัญหา/อุปสรรค

๙.๑ ขีดความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษที่ดีเพียงพอสำหรับการเจรจาในเวทีระหว่างประเทศ

๙.๒ มีความคิดในภาพรวมของกระทรวงแรงงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๙.๓ มีทักษะในการเจรจาต่อรอง ในกรณีที่มีความคิดเห็นไม่ตรงกัน

๑๐. ข้อเสนอแนะ

๑๐.๑ ผู้แทนกระทรวงแรงงานที่เข้าร่วมควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษ และทักษะในการเจรจาต่อรอง เพื่อให้สามารถโน้มน้าวประเทศสมาชิกให้เห็นคล้อยตามในประเด็นที่ต้องการบรรจุในร่างเอกสารฯ

๑๐.๒ กระทรวงแรงงานควรนำร่องกรอบทิศทางใน Joint Ministerial Statement เพื่อใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ส่วนที่ ๒

ข้อเสนอแนวความคิดเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ชื่อเรื่อง กระทรวงแรงงานกับการเป็นประชาคมอาเซียนหลังปี ๒๕๕๘ (Post-๒๐๑๕ ASEAN Community)

๑. หลักการและเหตุผล

อาเซียน หรือสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (The Association of Southeast Asian Nations) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๖๗ โดยในระยะเริ่มต้นมีประเทศสมาชิกผู้ร่วมก่อตั้ง ๕ ประเทศ ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ ไทย และสิงคโปร์ โดยมีวัตถุประสงค์ในการเสริมสร้างให้ภูมิภาคมีสันติภาพอันนำมาซึ่งเสถียรภาพทางการเมือง ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งต่อมาได้มีประเทศสมาชิกเข้าร่วมสมทบอีก ๕ ประเทศ ได้แก่ บรูไน เวียดนาม ลาว เมียนมา และกัมพูชา ตามลำดับ ทำให้ปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิกทั้งหมด ๑๐ ประเทศ

ในปีที่ครบรอบการก่อตั้งอาเซียนครบ ๓๐ ปี (ค.ศ. ๑๙๙๗) ประเทศสมาชิกได้เห็นชอบให้มีการจัดทำวิสัยทัศน์อาเซียน ค.ศ. ๒๐๒๐ (ASEAN Vision ๒๐๒๐) ซึ่งมีเป้าหมายของการให้ภูมิภาคในอนาคตมีสันติสุข เจริญรุ่งเรือง มีการพัฒนาอย่างเป็นพลวัต และสังคมที่เกื้อกูลกัน ทำให้ประเทศสมาชิกอาเซียนมีมติเห็นชอบในการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) ภายในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ จากผลการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน (ASEAN Leader Summit) ครั้งที่ ๙ ในปี ค.ศ. ๒๐๐๔ ที่บาหลี ประเทศอินโดนีเซีย โดยได้มีการลงนามในปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II: Bali Concord II)

ต่อมาในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ครั้งที่ ๑๒ (ASEAN Leader Summit) ณ เมืองเซบู ประเทศฟิลิปปินส์ ในปี ค.ศ. ๒๐๐๗ ได้มีการประกาศให้การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนเร็วขึ้นอีก ๕ ปี คือ จากเดิมในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ เป็นในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ โดยมีการลงนามในปฏิญญาเซบู (Cebu Declaration on the Acceleration of the Establishment of an ASEAN Community by ๒๐๑๕) ต่อมาในการประชุมสุดยอดอาเซียน ครั้งที่ ๑๔ ที่ชะอำ หัวหิน ในเดือนมีนาคม ค.ศ. ๒๐๐๙ ผู้นำอาเซียนได้ลงนามรับรองรับรองปฏิญญาชะอำ หัวหิน ว่าด้วยแผนงานจัดตั้งประชาคมอาเซียน เพื่อจัดตั้งประชาคมอาเซียน ภายในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ โดยกำหนดให้วันที่ ๓๑ ธันวาคม ค.ศ. ๒๐๑๕ เป็นวันเริ่มต้นของการเป็นประชาคมอาเซียน (AC) ซึ่งหมายความว่าในอนาคตหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ จะมีการเปิดเสรีที่มากขึ้นในด้านการค้า การลงทุน การเงินและภาคบริการ รวมทั้งการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ภายใต้ประชาคมอาเซียน ๓ เสา ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political and Security Community: APSC) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) โดยในแต่ละเสาหลักจะมีการจัดทำพิมพ์เขียวการดำเนินงาน (Blueprint) พร้อมทั้งแนวทางการดำเนินงานเพื่อเป็นประชาคมอาเซียน (Roadmap for an ASEAN Community ๒๐๐๙ - ๒๐๑๕) ซึ่งแต่ละเสาจะมีภาระหน้าที่แตกต่างกันไป ดังนี้

๑. เสาประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN political and Security Community: APSC) มีวัตถุประสงค์ที่จะทำให้ประเทศในภูมิภาคอยู่อย่างสันติสุข โดยการแก้ไขปัญหาอย่างสันติวิธี และยึดมั่นในเสาหลักความมั่นคงรอบด้าน

๒. เสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) มีวัตถุประสงค์เพื่อทำให้ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และสามารถแข่งขันกับภูมิภาคอื่นๆได้

๓. เสาประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio-cultural Community: ASCC) มีวัตถุประสงค์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน และเสริมสร้างอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรมอาเซียน โดยครอบคลุมความร่วมมือในหลายสาขา เช่น ความร่วมมือด้านการปราบปรามยาเสพติด แรงงาน การพัฒนาชนบท การจัดการความยากจน สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและการศึกษา เป็นต้น

ประเทศไทยในฐานะสมาชิกอาเซียนซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นประชาคมอาเซียน ได้มีการดำเนินการตามพันธกรณีที่ประเทศสมาชิกอาเซียนได้เห็นชอบร่วมกัน เพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนดังกล่าว ทั้งนี้ นอกเหนือจากการดำเนินงานตามพันธกรณีแล้ว การเตรียมการภายในประเทศของไทยเองก็เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อรองรับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และการใช้ประโยชน์จากการเป็นประชาคมอาเซียนให้ได้มากที่สุด

กระทรวงแรงงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานภาครัฐที่มีภารกิจในด้านแรงงาน และเป็นสมาชิกของภาคแรงงานในอาเซียน (ASEAN Labour Sector) ซึ่งถูกกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของเสาประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน จึงมีความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินงานตามพันธกรณี ในขณะเดียวกันก็จำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมในส่วนของภาคแรงงานของประเทศไทยเช่นกัน

จากเหตุผลและความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินจึงเห็นว่า การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ แล้วนั้น จำเป็นที่กระทรวงแรงงานจะต้องทำการทบทวน และพิจารณากำหนดบทบาทของตนเอง ต่อการเป็นประชาคมอาเซียนหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของไทย แผนแม่บทด้านแรงงาน รวมทั้ง พันธกิจภายใต้วิสัยทัศน์อาเซียนหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (Post-๒๐๑๕ ASEAN) ทิศทางการดำเนินงานของเสาประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน และแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ค.ศ. ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐ ที่ประเทศสมาชิกเห็นชอบร่วมกัน เพื่อที่จะทำให้กระทรวงแรงงานสามารถใช้ประโยชน์จากการเป็นประชาคมอาเซียนต่อการพัฒนาแรงงาน และการแสดงบทบาทนำในภูมิภาคอาเซียนด้านแรงงาน

๒. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ

๒.๑ บทวิเคราะห์/แนวคิด

การเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งจะมีผลในเดือนธันวาคม ค.ศ. ๒๐๑๕ นั้น ประเทศสมาชิกอาเซียนได้มีการดำเนินงานภายใต้เสาประชาคมทั้ง ๓ เสา ตามพันธกิจที่มีการกำหนดร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายการเป็นประชาคม แต่อย่างไรก็ตาม การเป็นประชาคมอาเซียนมิได้หมายความว่าอาเซียนจะหยุดการดำเนินงาน แต่การเป็นประชาคมอาเซียนจะเป็นจุดเริ่มต้นของการก้าวไปข้างหน้าร่วมกันของประเทศสมาชิกอาเซียนในฐานะที่เป็นภูมิภาคหนึ่งเดียว ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องมีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์

มาตรการเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมของอาเซียน และของแต่ละเสา รวมทั้งแผนการดำเนินงานของ sectorial bodies ต่างๆ เพื่อให้การเป็นประชาคมอาเซียนมีความยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนอาเซียน

โดยในส่วนอาเซียนขณะนี้ ได้มีการจัดตั้งคณะทำงานระดับสูงขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน วิสัยทัศน์ มาตรการเชิงกลยุทธ์ต่างๆ ของอาเซียนในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า (๒๐๑๖ - ๒๐๒๕) ว่าควรจะเป็นเช่นไร รวมทั้งทิศทางการดำเนินงานของประชาคมอาเซียนในแต่ละเสา ซึ่งแน่นอนว่า ทิศทางเหล่านี้จะเป็นกรอบในการดำเนินงานของประเทศสมาชิกอาเซียน นอกเหนือจากแผนงานระดับรัฐมนตรีของแต่ละ sectorial body แล้ว

กระทรวงแรงงานในฐานะสมาชิกของ Sectorial Body ด้านแรงงาน จึงมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ และมาตรการต่างๆ รวมทั้งแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนด้วย ดังนั้น เพื่อให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์สูงสุด และมีบทบาทนำภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน จึงจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษา และคาดการณ์ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อประเทศไทยด้านแรงงาน รวมทั้งการเตรียมการเพื่อแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และการรองรับบทบาทการเป็นผู้นำของไทยในเวทีแรงงานอาเซียน ซึ่งผู้ขอรับการประเมินเห็นว่า กระทรวงแรงงานควรมีการกำหนดบทบาทการดำเนินงานของกระทรวงภายหลังการเป็นประชาคมอาเซียน โดยการศึกษาวิเคราะห์ ร่างวิสัยทัศน์อาเซียนหลังค.ศ. ๒๐๑๕ (Post-๒๐๑๕ ASEAN) ร่างเอกสารแผนงานประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC Attendance Documents) ร่างแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่ ค.ศ. ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐ (ALM Work Programme) และนำมาเชื่อมโยงกับแผนแม่บทด้านแรงงาน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายรัฐบาลชุดปัจจุบัน เพื่อกำหนดบทบาทและหน้าที่ของกระทรวงแรงงานต่อประชาคมอาเซียนในอีก ๑๐ ปีข้างหน้า

อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณากำหนดบทบาทของกระทรวงแรงงานภายหลังการเป็นประชาคมอาเซียนแล้วนั้น จำเป็นจะต้องมีการพิจารณาทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมาของกระทรวงแรงงานในการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งในส่วนของพันธกิจที่จะต้องดำเนินงานตามพันธกรณี และการดำเนินงานเตรียมความพร้อมในส่วนของกระทรวงแรงงานเอง

ผู้ขอรับการประเมินขอเสนอผลการวิเคราะห์ในสองส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษาและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ และส่วนที่สองเป็นวิเคราะห์และประเมินการเตรียมการภายหลังการเป็นประชาคมอาเซียนแล้ว

๒.๑.๑ การดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมก่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผู้ขอรับการประเมิน ได้ดำเนินการศึกษาและวิเคราะห์การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานตามพันธกรณีในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และการดำเนินงานภายในของกระทรวงแรงงาน เพื่อศึกษาความเชื่อมโยงระหว่างการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและพันธกิจสำหรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า ในการเตรียมการเพื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนในปี ค.ศ.๒๐๑๕ นั้น กระทรวงแรงงานมีพันธกิจที่จะต้องดำเนินงานภายใต้กรอบแผนการดำเนินงานของเสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และเสาประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) ดังนี้

พันธกิจภายใต้เสาประชาคมเศรษฐกิจ (AEC)

ในการดำเนินงานตามพันธกิจของอาเซียนนั้น แม้ว่ากระทรวงแรงงานมิได้ถูกจัดให้เป็น sectorial bodies ภายใต้เสาประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) แต่ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุการเปิดเสรีด้านการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ การลงทุน เงินทุน และแรงงานฝีมือเสรี ภายใต้แผน AEC Blueprint ทำให้กระทรวงแรงงานในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องการทำงานของบุคคล ได้เข้าไปมีบทบาทในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเป็นตลาดเดียวและฐานการผลิตเดียวกัน ตามแผนยุทธศาสตร์ ๔ ด้านของ AEC ใน ๒ องค์ประกอบดังนี้

๑. องค์ประกอบที่ ๑.๒ การเคลื่อนย้ายบริการที่เสรี

๑) ใน mode ๓ ว่าด้วยการจัดตั้งธุรกิจเพื่อให้บริการ (Commercial Presence) เป็นเรื่องการเข้ามาจัดตั้งธุรกิจในประเทศผู้รับบริการ (ประเทศไทย) ซึ่งเป็นเรื่องของการอำนวยความสะดวกในการออกใบอนุญาตทำงาน สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพในภาคบริการจำนวน ๒๕ สาขาที่ประเทศสมาชิกเห็นชอบร่วมกัน ได้แก่ ๑) บริการวิศวกรรม ๒) บริการคอมพิวเตอร์ ๓) บริการวิจัยและพัฒนา ๔) บริการให้เช่า ๕) บริการด้านโฆษณา ๖) บริการวิจัยตลาดและสำรวจความเห็น ๗) บริการด้านบริการจัดการ ๘) บริการที่เกี่ยวข้องกับการเกษตร ๙) บริการที่เกี่ยวข้องกับประมง ๑๐) บริการที่เกี่ยวข้องกับป่าไม้ ๑๑) บริการที่เกี่ยวข้องกับเหมืองแร่ ๑๒) บริการที่ปรึกษา ๑๓) บริการซ่อมอุปกรณ์ทางการแพทย์ ๑๔) บริการการแปล ๑๕) บริการจัดประชุม ๑๖) บริการด้านโทรคมนาคม ๑๗) บริการผลิตสื่อวิทยุและโทรทัศน์ ๑๘) บริการก่อสร้าง ๑๙) บริการด้านการศึกษา ๒๐) บริการด้านสิ่งแวดล้อม ๒๑) บริการด้านการเงิน ๒๒) บริการด้านสุขภาพ ๒๓) บริการด้านโรงแรม ๒๔) บริการด้านกีฬา และ ๒๕) บริการด้านการขนส่ง

๒) ใน mode ๔ ว่าด้วยการให้บริการโดยบุคคลธรรมดา (Presence of Natural Person) ซึ่งเป็นเรื่องของการอำนวยความสะดวกในการออกใบอนุญาตทำงาน สำหรับผู้ประกอบการวิชาชีพและแรงงานฝีมืออาเซียน ที่เกี่ยวข้องกับการค้าข้ามพรมแดน และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน

ประเภทของบุคลากรที่มีการเคลื่อนย้ายภายใต้ mode ๓ และ mode ๔

ตามข้อผูกพันของไทยจะอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายบุคลากร ๒ ประเภท ตาม พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ เท่านั้น ซึ่งได้แก่

๑) ผู้เยี่ยมเยียนทางธุรกิจ (Business Visitor) ซึ่งหมายถึง บุคคลธรรมดาที่จะเข้ามาทำนงใน ประเทศไทย ด้วยวัตถุประสงค์ด้านการประชุม หรือติดต่อทางธุรกิจ เข้าร่วมสัญญาซื้อหรือขายบริการ เยี่ยมเยียนธุรกิจที่จัดตั้ง และจัดตั้งธุรกิจในประเทศไทย หรือกิจกรรมอื่นที่คล้ายคลึงกัน โดยการพำนักดังกล่าวจะอนุญาตในขั้นต้นไม่เกิน ๙๐ วัน และอาจขยายระยะเวลาได้รวมไม่เกิน ๑ ปี

๒) ผู้โอนย้ายภายในบริษัท (Intra-Corporate Transferee) ซึ่งหมายถึง ผู้โอนย้ายระหว่างบริษัทในเครือ ในระดับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือผู้เชี่ยวชาญ โดยบุคคลนั้นต้องได้รับการจ้างโดยบริษัทดังกล่าวนอกประเทศไทยมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี ก่อนดำเนินการเข้ามาในประเทศไทย และต้องผ่านเงื่อนไขความจำเป็นด้านการจัดการของกรมการจัดหางาน โดยการพำนักดังกล่าวจะอนุญาตไม่เกิน ๑ ปี และอาจขยายระยะเวลาได้อีก ๓ ครั้งๆละไม่เกิน ๑ ปี

๒. องค์ประกอบที่ ๑.๔ การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี

โดยเป็นการอำนวยความสะดวกในการออกใบอนุญาตทำงาน สำหรับแรงงานฝีมืออาเซียน ๘ สาขาวิชาชีพ ตาม พรบ. การทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑

พันธกิจภายใต้เสาประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC)

ในการดำเนินงานตามพันธกิจภายใต้แผน ASCC Blueprint นั้น กระทรวงแรงงาน จะรับผิดชอบ การดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่นๆใน

หมวด A การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

A.3 ส่งเสริมการจ้างงานที่เหมาะสม

A.6 เสริมสร้างทักษะในการประกอบการสำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

หมวด B การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม

B.2 เครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมและความคุ้มครองจากผลกระทบของการรวมตัว อาเซียน และโลกาภิวัตน์

หมวด C ความยุติธรรมและสิทธิ

C.3 การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน

จากพันธกิจที่กระทรวงแรงงานจะต้องดำเนินงานภายใต้เสา AEC และเสา ASCC ดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้มีดำเนินการตามพันธกรณี ในขณะที่เดียวกันก็ได้มีการจัดทำมาตรการเพื่อเตรียมความ พร้อมด้านแรงงานของไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนเช่นกัน โดยมุ่งหวังให้ประเทศไทยมี มาตรฐานสากลทั้งในด้านของการคุ้มครองคนทำงานและต้นแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยได้จัดทำ แผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงานเพื่อเตรียมการรองรับประชาคมอาเซียน ค.ศ. ๒๐๑๕ ที่สอดคล้องกับพันธกิจที่ จะต้องดำเนินงานในฐานะสมาชิกของประชาคมอาเซียน (ASEAN Blueprint) ดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๑ แสดงความเชื่อมโยงระหว่างการดำเนินงานของกระทรวงแรงงานและพันธกิจสำหรับการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน

แนวทางการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	พันธกิจสำหรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ในปี ๒๕๕๘ (ASEAN Blueprint)
<p>๑. เร่งดำเนินการจัดทำมาตรฐานฝีมือแรงงานแห่งชาติ และผลักดัน ไปสู่การจัดทำมาตรฐานฝีมือกลางอาเซียน ขับเคลื่อนระบบรับรอง มาตรฐานแรงงานแห่งชาติให้เป็นที่ยอมรับในประเทศและระดับสากล และเชื่อมโยงสู่อาเซียน โดยมีโครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการพัฒนาระบบ รับรองมาตรฐานฝีมือแรงงานรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมให้แก่แรงงานไทยรองรับประชาคม อาเซียน โดยจัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีขั้นสูงรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี การพัฒนาทักษะด้านภาษา คอมพิวเตอร์ และการบริหารจัดการเพื่อ เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมทั้งการจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรม เทคโนโลยีขั้นสูงพัฒนาศักยภาพแรงงานรองรับความต้องการในเขต อุตสาหกรรม ๙ จังหวัด (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๒. จัดทำและพัฒนาหลักสูตรเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรด้าน การค้าบริการ เพื่อให้มีความพร้อมด้านอาชีพที่เกี่ยวข้องและด้าน</p>	<p>เสาหลักประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน</p> <p>เป้าหมายหลัก : การเป็นตลาด และฐานการผลิตเดียวกัน</p> <p>เป้าหมายย่อย : การเปิดเสรี การค้าบริการ และการเคลื่อนย้าย แรงงานฝีมืออย่างเสรี</p>

<p>แนวทางการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p>	<p>พันธกิจสำหรับการก้าวสู่ประชาคม อาเซียน ในปี ๒๕๕๘ (ASEAN Blueprint)</p>
<p>ภาษาต่างประเทศ โดยมีโครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการพัฒนา ศักยภาพรองรับการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน)</p> <p>๓. ปรับปรุงและแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบของกระทรวงแรงงาน ที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑ - พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. ๒๕๒๘ และ ที่ แก้ไขเพิ่มเติม (กรมการจัดหางาน) - พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ - พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) <p>๔. การเพิ่มประสิทธิภาพข้อมูลอุปสงค์อุปทานแรงงาน (ความต้องการและการขาดแคลนแรงงาน) ค่าจ้าง รายได้ และ สถานการณ์แรงงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจน ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการวิจัยด้านแรงงานและใช้ประโยชน์จาก งานวิจัย รวมทั้งสร้างเครือข่ายการวิจัยข้อมูลตลาดแรงงาน ทั้งใน ประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน (สำนักงานปลัดกระทรวง แรงงาน)</p>	
<p>๕. การพัฒนาระบบการจัดการแรงงานและสร้างเสริมศักยภาพ แรงงานพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและ คุณภาพชีวิตในการทำงาน การจัดสวัสดิการแรงงาน แรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน โดยมีโครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการความปลอดภัย และอาชีวอนามัยเข้มแข็งสู่ประชาคม อาเซียน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)</p> <p>๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งด้านทักษะฝีมือในการประกอบอาชีพของสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และแรงงานนอกระบบอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการส่งเสริมฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ จิตใจให้แก่ผู้ พิการ โดยมีโครงการสำคัญ ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะฝีมือสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและแรงงานนอกระบบให้มีทักษะฝีมือใน การประกอบอาชีพ (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน) การให้บริการฟื้นฟู สมรรถภาพลูกจ้างและผู้ประกันตนที่ทุพพลภาพทั้งด้านการแพทย์ และการฝึกอาชีพ (สำนักงานประกันสังคม)</p>	<p>เสาหลักประชาคมสังคมและ วัฒนธรรมอาเซียน</p> <p>เป้าหมายหลัก : หมวด A การ พัฒนามนุษย์</p> <p>เป้าหมายย่อย : ส่งเสริมการจ้าง งานที่เหมาะสม และเสริมสร้าง ทักษะในการประกอบอาชีพ สำหรับสตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (A.3 และ A.6)</p>

แนวทางการดำเนินการของกระทรวงแรงงาน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	พันธกิจสำหรับการก้าวสู่ประชาคม อาเซียน ในปี ๒๕๕๘ (ASEAN Blueprint)
<p>๗. การเสริมสร้างความรู้เรื่องการเป็นประชาคมอาเซียนให้ทุกภาคส่วน และพัฒนาส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและการบริหารจัดการด้านแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล (ทุกหน่วยงานในสังกัด)</p> <p>๘. การพัฒนาระบบประกันสังคมและเพิ่มขีดความสามารถในการบริการรองรับการเติบโตของแรงงานในระบบและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนแก่แรงงานอาเซียน และแรงงานนอกระบบ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมตามมาตรฐานสากล (สำนักงานประกันสังคม)</p>	<p>เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เป้าหมายหลัก : หมวด B การคุ้มครองและสวัสดิการสังคม เป้าหมายย่อย : เครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมและคุ้มกันจากผลกระทบด้านลบจากการรวมตัวอาเซียนและโลกาภิวัตน์ (B.2)</p>
<p>๙. คุ้มครองแรงงานไทยและต่างประเทศให้เกิดความเสมอภาค เป็นธรรม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน)</p>	<p>เสาหลักประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน เป้าหมายหลัก : หมวด C ความยุติธรรมและสิทธิ เป้าหมายย่อย : การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน (C.3)</p>

ซึ่งจะเห็นได้ว่า การดำเนินงานตามพันธกิจภายใต้เสา AEC และเสา ASCC นั้น กระทรวงแรงงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ภายในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ ซึ่งได้แก่ การออกใบอนุญาตในการทำงานให้กับบุคลากรที่เคลื่อนย้ายภายใต้การเปิดเสรีการค้าภาคบริการ (Mode ๓ และ Mode ๔) และการจัดทำ ASEAN Lane สำหรับการอำนวยความสะดวกในการออกใบอนุญาตทำงานให้แก่ แรงงานวิชาชีพ ๘ สาขาที่ประสงค์จะเข้ามาทำงานในประเทศไทย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผ่านการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่างๆของอาเซียน การพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่แรงงานกลุ่มด้อยโอกาส รวมทั้งโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว และการดำเนินงานตามแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ค.ศ. ๒๐๑๐ - ๒๐๑๕ รวมทั้งในส่วนของการดำเนินงานภายในของกระทรวงแรงงานเพื่อเตรียมความพร้อมดังตารางข้างต้นก็เป็นไปตามแผนงานที่ตั้งไว้

๒.๑.๒ การเตรียมการภายหลังการเป็นประชาคมอาเซียน

ในการดำเนินการวิเคราะห์ ผู้ขอรับการประเมินได้สรุปรวบรวมเอกสารแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นตัวกำหนดกรอบนโยบายของอาเซียนในภาพรวม และกรอบนโยบายในส่วนของประเทศไทย เพื่อนำเสนอข้อเสนอแนะสำหรับกระทรวงแรงงานต่อการเป็นประชาคมอาเซียนภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาวิเคราะห์(ร่าง)วิสัยทัศน์อาเซียนหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (Post-๒๐๑๕ ASEAN Vision)

(ร่าง) เอกสารแผนงานประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Socio-cultural Community ๒๐๒๕ Attendance Document) (ร่าง) แผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Labour Ministers' Work Programme ๒๐๑๖-๒๐๒๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ แผนแม่บทด้านแรงงาน ค.ศ. ๒๐๑๒ - ๒๐๑๖ และนโยบายของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชานายกรัฐมนตรี โดยมีรายละเอียดของแผนในส่วนที่เกี่ยวข้องด้านอาเซียน และด้านการต่างประเทศ ดังนี้

(๑) (ร่าง) วิสัยทัศน์อาเซียนหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (Post-๒๐๑๕ ASEAN Vision)

ภายหลังการบรรลุการเป็นประชาคมอาเซียนในปลายปี ค.ศ. ๒๐๑๕ แล้ว ประเทศสมาชิกอาเซียนมีความเห็นร่วมกันที่จะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ เนื่องจากวิสัยทัศน์ที่ต้องการบรรลุในการเป็นประชาคมอาเซียนในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ ถือว่าบรรลุแล้ว ในการกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ซึ่งเรียกว่า “วิสัยทัศน์อาเซียนหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (Post-๒๐๑๕ ASEAN)” นั้น อาเซียนได้ตั้งคณะกรรมการระดับสูงขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ และจะนำเสนอให้ที่ประชุมผู้นำอาเซียน ครั้งที่ ๒๗ ณ ประเทศมาเลเซีย ในปลายปี ค.ศ. ๒๐๑๕ ให้การรับรอง และมีผลบังคับใช้ในปี ค.ศ. ๒๐๑๖ เป็นต้นไปเป็นระยะเวลา ๑๐ ปี นั่นคือ วิสัยทัศน์ใหม่จะใช้สำหรับช่วงเวลา ค.ศ. ๒๐๑๖ - ๒๐๒๕

(ร่าง) วิสัยทัศน์ใหม่นี้ เรียกว่า วิสัยทัศน์ประชาคมอาเซียนภายหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (ASEAN Community Vision ๒๐๒๕) ซึ่งประกอบด้วย ๕ ส่วน ได้แก่

๑. Preamble ซึ่งจะกล่าวถึง การฉลองการเป็นประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการ ยินดีที่อาเซียนมีการดำเนินการต่างๆบรรลุตามแผนที่กำหนดภายใต้สามเสา (เสาการเมืองและความมั่นคงอาเซียน เสาเศรษฐกิจอาเซียน และเสาประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน) รวมทั้งแผนความเชื่อมโยงอาเซียน การเป็นประชาคมอาเซียนที่ตั้งอยู่บนหลักการทางนิติธรรม (rule-based) ประชาชนเป็นศูนย์กลาง ให้ความสำคัญกับประชาชน เคารพหลักการสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความเป็นอัตลักษณ์ และตระหนักว่าประชาคมอาเซียนในอนาคตจะเป็นสังคมที่มีความยืดหยุ่น สันติสุขและมั่นคง เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนโลก มีเศรษฐกิจที่เติบโตและยั่งยืน

๒. ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (APSC) ภายในปี ค.ศ. ๒๐๒๕ APSC จะเป็นประชาคมที่เป็นหนึ่งเดียว มีความยืดหยุ่น และความครอบคลุม ที่ซึ่งประชาชนมีชีวิตอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่สงบสุข กลมกลืน และปลอดภัย มีความอดทนและเดินทางสายกลาง ยึดมั่นในหลักการพื้นฐานของอาเซียน มีความเป็นหนึ่งเดียวและดำเนินการต่อปัญหาท้าทายต่างๆ เพื่อสันติสุข และความมั่นคงของภูมิภาค ให้ความสนับสนุนต่อสันติภาพ และความมั่นคงของประชาคมโลก โดยมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินมาตรการต่างๆเพื่อนำไปสู่เป้าประสงค์ข้างต้น

๓. ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ภายในปี ค.ศ. ๒๐๒๕ AEC จะเป็นประชาคมที่มีการรวมตัวและเป็นหนึ่งเดียว มีการแข่งขัน นวัตกรรม และพลวัต และการเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจ ความร่วมมือ และการรวมกันระหว่างสาขา มีความยืดหยุ่น ความครอบคลุม มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง และเป็นส่วนหนึ่งของเศรษฐกิจโลก โดยมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ข้างต้น

๔. ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASCC) ภายในปี ค.ศ. ๒๐๒๕ ASCC จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม และเป็นประโยชน์ต่อประชาชน มีความครอบคลุม ความยั่งยืน ยืดหยุ่น และพลวัต โดยมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินมาตรการต่างๆเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์ข้างต้น

๕. การขับเคลื่อนไปข้างหน้า เพื่อที่จะบรรลุวิสัยทัศน์อาเซียน ๒๐๒๕ จะมีการส่งเสริมการเสริมสร้างสมรรถนะของสถาบัน โดยการปรับปรุง กระบวนการทำงานของอาเซียน การเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในงานของอาเซียนในทุก Sectorial Bodies รวมทั้งสำนักเลขาธิการอาเซียน และขอให้สภาของทุกเสา (ASEAN Community Councils) ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ของแต่ละเสาดังกล่าว

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ข (๑)

(๒) (ร่าง) เอกสารแผนงานประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Socio-cultural Community ๒๐๒๕ Attendance Document: ASCC Attendance Document)

จากวิสัยทัศน์อาเซียนหลัง ค.ศ.๒๐๑๕ (ASEAN post-๒๐๑๕) ดังกล่าว เสาประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนได้มีการจัดทำเอกสารแผนงานรายละเอียด ที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ใหม่ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ใหม่ภายในปี ค.ศ. ๒๐๒๕ ซึ่งเอกสารนี้เรียกว่า (ร่าง) เอกสารแผนงานประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Socio-cultural Community ๒๐๒๕ Attendance Document) ซึ่งประกอบด้วย

๑. บทนำ กล่าวถึงพัฒนาการด้านสังคมของประเทศสมาชิกอาเซียน รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของ ASCC คือ “An ASEAN Community that engages and benefits the people and is inclusive, sustainable, resilient and dynamic”

๒. ลักษณะและองค์ประกอบหลัก (Characteristic and Elements)

A. Engages and Benefits วัตถุประสงค์ขององค์ประกอบนี้ คือ การส่งเสริมความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคมของประชาชนอาเซียน โดยผ่านกลไกการมีส่วนร่วมที่ส่งผลประโยชน์ต่อประชาชนทุกคน ซึ่งผลลัพธ์หลัก (key results) ได้แก่

A.๑ Engaged Stakeholders in ASEAN Process ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ A.๑.๑ – A.๑.๔

A.๒ Empowered People and Strengthened Institutions ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ A.๒.๑ – A.๒.๘

B. Inclusive วัตถุประสงค์ขององค์ประกอบนี้ คือ ประชาคมอาเซียนที่รวมทุกภาคส่วน และส่งเสริมปรับปรุงคุณภาพชีวิต ขจัดอุปสรรคในการเข้าสู่โอกาสที่เท่าเทียมกันของประชาชนอาเซียน ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่างๆ ซึ่งผลลัพธ์หลัก ได้แก่

B.๑ Reducing Barrier ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ B.๑.๑ – B.๑.๕

B.๒ Equitable Access for All ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ B.๒.๑ – B.๒.๑๓

B.๓ Promotion and Protection of Human Rights ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ B.๓.๑ – B.๓.๑๐

C. Sustainable วัตถุประสงค์ขององค์ประกอบนี้ คือ การส่งเสริมและรับรองการพัฒนาทางสังคมที่สมดุล สภาพแวดล้อมที่ยั่งยืนที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งผลลัพธ์หลัก ได้แก่

C.๑ Conservation and Sustainable Management of Ecosystems Biodiversity and Natural Resources ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ C.๑.๑ – C.๑.๘

C.๒ Environmentally Sustainable Cities ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์

C.๒.๑ - C.๒.๖

C.๓ Sustainable Climate ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ C.๓.๑ - C.๓.๗

C.๔ Sustainable Consumption and Production ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ C.๔.๑ - C.๔.๔

D. Resilient วัตถุประสงค์ขององค์ประกอบนี้ คือ ส่งเสริมสมรรถนะในการรับมือ และปรับตัวต่อปัญหาปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ซึ่งผลลัพธ์หลัก ได้แก่

D.๑ A disaster resilient ASEAN that is able to anticipate, respond, cope, adapt, and build-back better, smarter, and faster ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๑.๑ - D.๑.๘

D.๒ A safer ASEAN that is able to respond to all health-related hazards including biological, chemical, and radiological-nuclear, contaminated land and emerging threats ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๒.๑ - D.๒.๓

D.๓ A climate adaptive ASEAN with enhanced institutional and human capacities to adapt to the impacts of climate change ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๓.๑ - D.๓.๓

D.๔ Strengthening social protection for women, children, youths, elderly/older persons, persons with disabilities, ethnic groups, migrant workers, other vulnerable and marginalized groups, and people living in at-risk areas including people living in remote and border areas and climate sensitive areas to reduce vulnerabilities in times of climate-change related crises, disasters and other environmental changes ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๔.๑ - D.๔.๓

D.๕ Enhanced and optimized financial systems, food, water, energy availability, and other social safety nets in times of crisis by making resources more available, accessible, affordable, and sustainable ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๕.๑ - D.๕.๕

D.๖ Endeavour to attain a “drug-free” ASEAN ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๖.๑ - D.๖.๒

E. Dynamic วัตถุประสงค์ขององค์ประกอบนี้ คือ การเสริมสร้างความสามารถในการคิดค้น และมีบทบาทนำในประชาคมโลก โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งผลลัพธ์หลัก ได้แก่

E.๑ Towards an open and adaptive ASEAN ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ E.๑.๑ - E.๑.๑๕

E.๒ Towards a creative, innovative and responsive ASEAN ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ E.๒.๑ - E.๒.๑๑

E.๓ Engender a culture of entrepreneurship in ASEAN ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ E.๓.๑ - E.๓.๓

C.๒ Environmentally Sustainable Cities ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ C.๒.๑ - C.๒.๖

C.๓ Sustainable Climate ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ C.๓.๑ - C.๓.๗

C.๔ Sustainable Consumption and Production ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ C.๔.๑ - C.๔.๔

D. Resilient วัตถุประสงค์ขององค์ประกอบนี้ คือ ส่งเสริมสมรรถนะในการรับมือ และปรับตัวต่อปัญหาปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต ซึ่งผลลัพธ์หลัก ได้แก่

D.๑ A disaster resilient ASEAN that is able to anticipate, respond, cope, adapt, and build-back better, smarter, and faster ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๑.๑ - D.๑.๘

D.๒ A safer ASEAN that is able to respond to all health-related hazards including biological, chemical, and radiological-nuclear, contaminated land and emerging threats ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๒.๑ - D.๒.๓

D.๓ A climate adaptive ASEAN with enhanced institutional and human capacities to adapt to the impacts of climate change ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๓.๑ - D.๓.๓

D.๔ Strengthening social protection for women, children, youths, elderly/older persons, persons with disabilities, ethnic groups, migrant workers, other vulnerable and marginalized groups, and people living in at-risk areas including people living in remote and border areas and climate sensitive areas to reduce vulnerabilities in times of climate-change related crises, disasters and other environmental changes ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๔.๑ - D.๔.๓

D.๕ Enhanced and optimized financial systems, food, water, energy availability, and other social safety nets in times of crisis by making resources more available, accessible, affordable, and sustainable ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๕.๑ - D.๕.๕

D.๖ Endeavour to attain a “drug-free” ASEAN ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ D.๖.๑ - D.๖.๒

E. Dynamic วัตถุประสงค์ขององค์ประกอบนี้ คือ การเสริมสร้างความสามารถในการคิดค้น และมีบทบาทนำในประชาคมโลก โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งผลลัพธ์หลัก ได้แก่

E.๑ Towards an open and adaptive ASEAN ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ E.๑.๑ - E.๑.๑๕

E.๒ Towards a creative, innovative and responsive ASEAN ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ E.๒.๑ - E.๒.๑๑

E.๓ Engender a culture of entrepreneurship in ASEAN ซึ่งประกอบด้วยมาตรการเชิงกลยุทธ์ E.๓.๑ - E.๓.๓

๓. การทบทวนและการดำเนินงาน (Review and Implementation)

A. **Implementation Mechanism** ในการดำเนินงานตามมาตรการเชิงกลยุทธ์ภายใต้เอกสารฯ นี้ Sectorial Bodies จะรับผิดชอบในการถ่ายทอดมาตรการเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การกำหนดแผนการดำเนินงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในเอกสารฯ และสำหรับมาตรการเชิงกลยุทธ์ที่เป็นประเด็น cross cutting และต้องดำเนินงานร่วมกันระหว่างสาขาภายใต้เสาทั้งสาม (APSC, AEC และ ASCC) จะมีการกำหนดกลยุทธ์ในการประสานงานโดยสาขาที่เป็นเจ้าภาพหลัก ซึ่งในส่วนของ ASCC จะมี ASCC Council รับผิดชอบในการดำเนินงานภายใต้เสา ASCC และการประสานงานระหว่างสาขาและกับเสาการเมืองและความมั่นคง และเสาเศรษฐกิจในประเด็นที่เป็น cross cutting issues นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งความร่วมมือกับคู่เจรจา (dialogue partners)

B. **Resources** เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆภายใต้มาตรการเชิงกลยุทธ์บรรลุผลสำเร็จ ประเทศสมาชิกจะต้องให้การสนับสนุน ทั้งในด้านเทคนิค การดำเนินงานและทางการเงิน รวมทั้งแหล่งสนับสนุนทางการเงินจากภายนอก

C. **Communication** ประเทศสมาชิกจะร่วมกันพัฒนากลไก และกลยุทธ์ในการส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อให้ประชาชนอาเซียนรับทราบผลการดำเนินงานต่างๆ

D. **Review** จะมีการพัฒนาระบบและแผนงานการติดตามและประเมินผล มีการทบทวนครึ่งแผน (ค.ศ. ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐) และการทบทวนเมื่อสิ้นสุดแผน เพื่อติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ข (๒)

(๓) (ร่าง) แผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Labour Ministers' Work Programme ๒๐๑๖-๒๐๒๐: new ALM Work Programme)

ในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน (Labour Sector) ได้มีการจัดทำแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Ministers' Work Programme: ALM's Work Programme) ทุก ๕ ปีเป็นหลักในการดำเนินงานความร่วมมือของประเทศสมาชิก ซึ่งแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ฉบับปัจจุบันจะสิ้นสุดลงในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ กระทรวงแรงงานได้เป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมผู้แทนประเทศสมาชิกอาเซียน ในเดือนมีนาคม ค.ศ. ๒๐๑๕ ณ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อจัดทำแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่ ค.ศ. ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐ (ASEAN Labour Ministers' Work Programme ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐) ซึ่งจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านแรงงานของประเทศสมาชิกในอีก ๕ ปีข้างหน้า โดยร่างแผนงานรัฐมนตรีฯฉบับนี้ ได้รับการรับรองจากที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน (Senior Labour Official Meeting: SLOM) ในการประชุมครั้งล่าสุดเมื่อเดือนพฤษภาคมที่ผ่านมา (ค.ศ. ๒๐๑๕) และจะนำเสนอให้ที่ประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Ministerial Meeting: ALMM) ให้การรับรองในปี ค.ศ. ๒๐๑๖ ที่ประเทศลาว ร่างแผนงานรัฐมนตรีฯนี้ มีสาระสำคัญประกอบด้วย

๑. **วัตถุประสงค์:** คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนอาเซียนผ่านกำลังแรงงาน โดยการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและเข้าร่วมในงานที่มีคุณค่าและปลอดภัย ซึ่งได้รับการจ้างงานที่มีผลิตภาพ สถานประกอบการที่สมานฉันท์และมีความก้าวหน้า รวมถึงการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

๓. การทบทวนและการดำเนินงาน (Review and Implementation)

A. **Implementation Mechanism** ในการดำเนินงานตามมาตรการเชิงกลยุทธ์ภายใต้เอกสารฯ นี้ Sectorial Bodies จะรับผิดชอบในการถ่ายทอดมาตรการเชิงกลยุทธ์ดังกล่าวไปสู่การกำหนดแผนการดำเนินงาน เป้าหมาย ตัวชี้วัดที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในเอกสารฯ และสำหรับมาตรการเชิงกลยุทธ์ที่เป็นประเด็น cross cutting และต้องดำเนินงานร่วมกันระหว่างสาขาภายใต้เสาทั้งสาม (APSC, AEC และ ASCC) จะมีการกำหนดกลยุทธ์ในการประสานงานโดยสาขาที่เป็นเจ้าภาพหลัก ซึ่งในส่วนของ ASCC จะมี ASCC Council รับผิดชอบในการดำเนินงานภายใต้เสา ASCC และการประสานงานระหว่างสาขา และกับเสaker เมืองและความมั่นคง และเสาเศรษฐกิจในประเด็นที่เป็น cross cutting issues นอกจากนี้ ยังส่งเสริมให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งความร่วมมือกับคู่เจรจา (dialogue partners)

B. **Resources** เพื่อให้การดำเนินกิจกรรม/โครงการต่างๆภายใต้มาตรการเชิงกลยุทธ์บรรลุผลสำเร็จ ประเทศสมาชิกจะต้องให้การสนับสนุน ทั้งในด้านเทคนิค การดำเนินงานและทางการเงิน รวมทั้งแหล่งสนับสนุนทางการเงินจากภายนอก

C. **Communication** ประเทศสมาชิกจะร่วมกันพัฒนากลไก และกลยุทธ์ในการส่งเสริมการสื่อสาร เพื่อให้ประชาชนอาเซียนรับทราบผลการดำเนินงานต่างๆ

D. **Review** จะมีการพัฒนาระบบและแผนงานการติดตามและประเมินผล มีการทบทวนครึ่งแผน (ค.ศ. ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐) และการทบทวนเมื่อสิ้นสุดแผน เพื่อติดตามความคืบหน้าในการดำเนินงาน และการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ข (๒)

(๓) (ร่าง) แผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Labour Ministers' Work Programme ๒๐๑๖-๒๐๒๐: new ALM Work Programme)

ในการดำเนินงานความร่วมมือด้านแรงงานของประเทศสมาชิกอาเซียน (Labour Sector) ได้มีการจัดทำแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Ministers' Work Programme: ALM's Work Programme) ทุก ๕ ปีเป็นหลักในการดำเนินงานความร่วมมือของประเทศสมาชิก ซึ่งแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ฉบับปัจจุบันจะสิ้นสุดลงในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ กระทรวงแรงงานได้เป็นเจ้าภาพในการจัดประชุมผู้แทนประเทศสมาชิกอาเซียน ในเดือนมีนาคม ค.ศ. ๒๐๑๕ ณ จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อจัดทำแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่ ค.ศ.๒๐๑๖ - ๒๐๒๐ (ASEAN Labour Ministers' Work Programme ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐) ซึ่งจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านแรงงานของประเทศสมาชิกในอีก ๕ ปีข้างหน้า โดยร่างแผนงานรัฐมนตรีฯฉบับนี้ ได้รับการรับรองจากที่ประชุมเจ้าหน้าที่อาวุโสแรงงานอาเซียน (Senior Labour Official Meeting: SLOM) ในการประชุมครั้งล่าสุดเมื่อเดือนพฤษภาคมที่ผ่านมา (ค.ศ.๒๐๑๕) และจะนำเสนอให้ที่ประชุมรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน (ASEAN Labour Ministerial Meeting: ALMM) ให้การรับรองในปี ค.ศ.๒๐๑๖ ที่ประเทศลาว ร่างแผนงานรัฐมนตรีฯนี้ มีสาระสำคัญประกอบด้วย

๑. **วัตถุประสงค์:** คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนอาเซียนผ่านกำลังแรงงาน โดยการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและเข้าร่วมในงานที่มีคุณค่าและปลอดภัย ซึ่งได้รับการจ้างงานที่มีผลิตภาพ สถานประกอบการที่สมานฉันท์และมีความก้าวหน้า รวมถึงการคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ

๒. สาขาที่สำคัญ (Key Result Areas) ในระดับผลลัพธ์ (Outcome level) ได้แก่

๒.๑) กำลังแรงงานที่มีทักษะฝีมือและปรับตัวได้ โดยเป้าหมายระยะกลาง (Intermediate Target) คือ การปรับปรุงความสามารถในการแข่งขันและผลิตภาพของกำลังแรงงาน และเสริมสร้างสมรรถนะให้เข้มแข็ง เพื่อส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน และการยอมรับ

๒.๒) การจ้างงานที่มีผลิตภาพ โดยเป้าหมายระยะกลาง คือ ปรับปรุงระดับการจ้างงาน และลดระดับการว่างงาน รวมทั้งการจ้างงานต่ำระดับในประเทศสมาชิกอาเซียน และเพิ่มการสนับสนุนแรงงานในการจ้างงานชนบทและวิสาหกิจขนาดย่อม กลางและเล็ก

๒.๓) สถานประกอบการที่สมานฉันท์ ปลอดภัย และมีความก้าวหน้า โดยเป้าหมายระยะกลาง คือ การส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ การเพิ่มสมรรถนะและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่กลไกเชิงสถาบันในการหารือทางสังคมและความร่วมมือไตรภาคีในอาเซียน การกำหนดสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการให้ปลอดภัยและมีสุขอนามัย การเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านสมรรถนะแก่การตรวจแรงงาน และการเพิ่มสมรรถนะในการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน

๒.๔) การขยายการคุ้มครองทางสังคม โดยเป้าหมายระยะกลาง คือ การเสริมสร้างระบบการคุ้มครองทางสังคมให้เข้มแข็ง และการลดอุบัติเหตุของแรงงานกลุ่มเสี่ยง และการบังคับใช้แรงงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

๓. สาขาความร่วมมือหลัก (Thematic Areas) ที่เป็น cross cutting issues ได้แก่ ๑) ความเสมอภาคทางเพศ ๒) มิติด้านแรงงานในการพัฒนาที่ยั่งยืน ๓) การหารือทางสังคม และ ๔) แนวโน้มปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ด้านแรงงาน ซึ่งในแต่ละสาขาความร่วมมือหลักจะมีการกำหนดโครงการที่จะดำเนินการ และมอบหมายให้ SLOM (Senior Labour Official Meeting) เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยมีประเทศสมาชิกรับเป็น country coordinator ในแต่ละโครงการ

๔. สาขาความร่วมมือหลัก (Thematic Areas) ที่ไม่ใช่ cross cutting issues และจะดำเนินงานภายใต้ Key Result Areas ตามข้อ ๒.๑ - ๒.๔ ทั้ง ๔ สาขา ได้แก่

๔.๑ สาขาความร่วมมือหลักภายใต้ Key Result Areas ๒.๑ ได้แก่ ๑) ระบบข้อมูลตลาดแรงงาน ๒) การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน และ ๓) การยอมรับทักษะฝีมือ ซึ่งรวมถึงการดำเนินงานเพื่อสนับสนุนกรอบคุณวุฒิอาเซียน โดยคณะทำงานที่รับผิดชอบ คือ SLOM-WG (Senior Labour Official Meeting – Working Group)

๔.๒ สาขาความร่วมมือหลักภายใต้ Key Result Areas ๒.๒ ได้แก่ ๑) การส่งเสริมการจ้างงานที่ครอบคลุม รวมถึงการจ้างงานในชนบท กลุ่มเยาวชนที่ว่างงาน ผู้พิการ และแรงงานที่ด้อยโอกาส ผ่านการบริการจัดหางาน การจับคู่ทักษะฝีมือแรงงาน และความเป็นผู้ประกอบการหรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มี SLOM-WG เป็นผู้รับผิดชอบ ๒) การส่งเสริมผลิตภาพแรงงานในภาคนอกระบบ มี SLOM-WG เป็นผู้รับผิดชอบ และ ๓) กลไกในการบริหารการเคลื่อนย้ายแรงงาน มี ACMW (ASEAN Committee on the Implementation of ASEAN Declaration on Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) เป็นผู้รับผิดชอบ

๔.๓ สาขาความร่วมมือหลักภายใต้ Key Result Areas ๒.๓ ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่การตรวจแรงงาน มี ASEAN-OSHNET (ASEAN Occupational Safety and Health Network) เป็นผู้รับผิดชอบ ๒) มาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและสมรรถนะ มี ASEAN-OSHNET เป็นผู้รับผิดชอบ ๓) การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ในสถานประกอบการ มี ASEAN-OSHNET

เป็นผู้รับผิดชอบ ๔) การเสริมสร้างสมรรถนะด้านไตรภาคี มี SLOM-WG เป็นผู้รับผิดชอบ และ ๕) ข้อพิพาทด้านแรงงานและกระบวนการยุติธรรมทางแรงงาน มี SLOM-WG เป็นผู้รับผิดชอบ

๔.๔ สาขาความร่วมมือหลักภายใต้ Key Result Areas ๒.๔ ได้แก่ ๑) การขยายความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานทุกคน มี SLOM-WG เป็นผู้รับผิดชอบ ๒) การศึกษาเกี่ยวกับการส่งต่อเรื่องความคุ้มครองทางสังคมระหว่างกันในอาเซียน มี ACMW เป็นผู้รับผิดชอบ ๓) การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว มี ACMW เป็นผู้รับผิดชอบ และ ๔) การค้ามนุษย์ในมิติของแรงงาน มี ACMW เป็นผู้รับผิดชอบ

รายละเอียดปรากฏตามเอกสารภาคผนวก ข (๓)

(๔) แผนแม่บทด้านแรงงาน ค.ศ. ๒๐๑๒ - ๒๐๑๖

เพื่อให้การดำเนินงานด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาประเทศ กระทรวงแรงงานได้จัดทำแผนแม่บทด้านแรงงาน ๒๐๑๒ - ๒๐๑๖ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานด้านแรงงาน ที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายของรัฐบาล โดยแผนแม่บทฯ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้ “แรงงานมีศักยภาพสูง เพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” โดยมีพันธกิจใน ๓ ด้าน คือ

๑) พัฒนากำลังแรงงาน และผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก

๒) ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี และ

๓) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ

พร้อมกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน

(๒) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

(๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ

(๔) การเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน และ

(๕) การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

(๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (ค.ศ. ๒๐๑๒ - ๒๐๑๖)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ เป็นแผนพัฒนาประเทศที่จัดทำโดยคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อใช้เป็นนโยบายและกรอบในการพัฒนาประเทศไทยในช่วงระหว่างปี ค.ศ. ๒๐๑๒ - ๒๐๑๖ โดยกำหนดวิสัยทัศน์คือ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” และมียุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกระทรวงแรงงานด้านต่างประเทศ คือ

“ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม เสริมสร้างประโยชน์ของไทยในด้านการค้า การลงทุน การเงินและโอกาสด้านการตลาดระหว่างประเทศในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน รวมทั้งผลักดันบทบาทของไทยให้เป็นส่วนสำคัญของความร่วมมือใน

การพัฒนา ภายใต้กรอบต่างๆ ได้แก่ อนุภูมิภาคอาเซียน และพันธมิตร รวมทั้งเอเชียแปซิฟิก มีแนวทางสำคัญที่เกี่ยวข้องกับด้านแรงงาน ดังนี้

ข้อ ๒. การพัฒนาฐานลงทุน โดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในอนุภูมิภาค พัฒนาเขตเศรษฐกิจชายแดนและเมืองชายแดนให้มีบทบาทการเป็นประตูเชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้าน มีแผนบูรณาการด้านการบริหารจัดการและพัฒนาด้านแรงงาน เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างไทยและประเทศเพื่อนบ้าน ตามกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคต่างๆ

ข้อ ๓. สร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชนให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตลอดจนการยกระดับทักษะฝีมือแรงงาน ทักษะด้านภาษา และความรอบรู้ด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของแรงงานไทยเข้าสู่ตลาดแรงงานในภูมิภาคอาเซียน โดยไทยมีบทบาทนำในอาเซียนร่วมกับประเทศอื่นที่มีศักยภาพ และกำหนดมาตรฐานขั้นพื้นฐานของคุณภาพสินค้าและบริการ ตลอดจนการกำหนดระบบบริหารจัดการร่วมด้านการพัฒนาทักษะ และด้านคุณสมบัติของแรงงานนำเข้า เพื่อให้ได้แรงงานที่มีคุณภาพ

ข้อ ๕. การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ ในลักษณะเกื้อกูลกันผ่านกิจกรรมเชื่อมโยงห่วงโซ่การผลิต และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างกันอย่างเสรีและมีประสิทธิภาพ เร่งดำเนินการด้านการยอมรับมาตรฐานฝีมือระหว่างประเทศ เพื่ออำนวยความสะดวกการเคลื่อนย้ายแรงงาน เพื่อช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของไทยและประเทศเพื่อนบ้านไปพร้อมกัน คัดกรองและส่งเสริมสิทธิและผลประโยชน์ของคนไทยและแรงงานไทยในต่างประเทศ และสนับสนุนการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนไทยในต่างประเทศ โดยการให้ความรู้ด้านกฎหมายท้องถิ่นสนับสนุนกิจกรรมคนไทย

ข้อ ๖. การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของโรคภัย พัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการป้องกันและแก้ปัญหาข้ามชาติด้านการก่อการร้าย ปัญหายาเสพติด และการหลบหนีเข้าเมืองทั้งระบบ การจัดระบบแรงงานต่างด้าว

ข้อ ๘. การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้แล้ว โดยสร้างองค์ความรู้ให้กับภาคธุรกิจ โดยเฉพาะผู้ได้รับผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบ เพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพและโอกาสของตนเองในการใช้ประโยชน์จากการเปิดการค้าเสรี โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับการสนับสนุนเยียวยา และดูแลจากภาครัฐในกรณีที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทัน

ข้อ ๙. การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนาภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น สนับสนุนกลไกการพัฒนาในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะคณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ(กบจ.) คณะกรรมการบริหารกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ (กบก.) คณะกรรมการ กรอ. จังหวัด และคณะกรรมการ กรอ. กลุ่มจังหวัด รวมทั้งหน่วยงานด้านความมั่นคงในพื้นที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดและกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะจังหวัดชายแดน

(๖) นโยบายรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับการต่างประเทศและการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

สืบเนื่องจากแผนแม่บทกระทรวงแรงงานจัดทำในสมัยรัฐบาลนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร แต่ในปัจจุบันนี้มีรัฐบาลใหม่ ซึ่งนำโดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ซึ่งได้มีการแถลงนโยบายของ

รัฐบาล จำนวน ๑๑ ด้าน ต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ค.ศ. ๒๐๑๕ โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวข้องกับกระทรวงแรงงาน ดังนี้

นโยบายข้อ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและนโยบายการต่างประเทศ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับนานาประเทศบนหลักการที่ว่า นโยบายการต่างประเทศเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของนโยบายองค์รวมทั้งหมดในการบริหารราชการแผ่นดิน ไม่ว่าในด้านการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม โดยจะนำกลไกทางการทูตแบบบูรณาการมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น การคุ้มครองดูแลคนไทยและผลประโยชน์ของคนไทยในต่างแดน การแลกเปลี่ยนทางการศึกษา วัฒนธรรม การค้า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเปิดโลกทัศน์ให้มีลักษณะสากล เป็นต้น

นโยบายข้อ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ในระยะเฉพาะหน้า จะเร่งสร้างโอกาส อาชีพ และการมีรายได้ที่มั่นคงแก่ผู้ที่เข้าสู่ตลาดแรงงาน โดยให้แรงงานทั้งระบบมีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานในทุกระดับอย่างมีมาตรฐาน ป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ รวมถึงปัญหาผู้หลบหนีเข้าเมือง การทารุณกรรมต่อแรงงานข้ามชาติ การท่องเที่ยวที่เน้นบริการทางเพศและเด็ก และปัญหาคนขอทาน โดยปรับปรุงกฎหมายข้อบังคับที่จำเป็น และเพิ่มความเข้มงวดในการระงับตรวจสอบ

ในระยะต่อไป จะพัฒนาระบบการคุ้มครองทางสังคม ระบบการออมและระบบสวัสดิการ ชุมชนให้มีคุณภาพและความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการดูแลให้มีระบบการกักขังที่เป็นธรรม และการสงเคราะห์ผู้ยากไร้ อีทีเอที พัฒนาศักยภาพ คุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ จัดสวัสดิการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้สูงอายุ สตรีและเด็ก เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการมีเงินหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานพักฟื้นและโรงพยาบาลที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชนและครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินและการคลังสำหรับการดูแลผู้สูงอายุ

เตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลาย เนื่องจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน โดยสร้างความเข้มแข็งและความพร้อมแก่แรงงานไทย และร่วมพัฒนาระบบความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานอาเซียน

นโยบายข้อ ๗ นโยบายการส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน เร่งพัฒนาความเชื่อมโยงในการขนส่งภายในอนุภูมิภาคและภูมิภาคอาเซียน โดยเร่งขับเคลื่อนตามแผนงานการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขง ๖ ประเทศ (GMS) แผนความร่วมมือทางเศรษฐกิจอิระวดี - เจ้าพระยา - แม่น้ำโขง (ACMECS) แผนความร่วมมือแห่งอ่าวเบงกอลสำหรับความร่วมมือหลากหลายสาขาวิชาการและเศรษฐกิจ (BIMSTEC) และแผนแม่บทความเชื่อมโยงในอาเซียน พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยเริ่มจากการพัฒนาด้านการค้าชายแดน และโครงการคมนาคมขนส่งบริเวณประตูการค้าหลักของประเทศ เพื่อรองรับการเชื่อมโยงกระบวนการผลิตและการลงทุนข้ามแดน พัฒนาระบบ National Single Window (NSW) โดยระยะแรกให้ความสำคัญกับด่านชายแดนที่สำคัญ ๖ ด่าน ได้แก่ ปาดังเบซาร์ สะเดา อรัญประเทศ แม่สอด บ้านคลองลึก และบ้านคลองใหญ่

จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารตามข้อ ๒.๑ (๑) - ข้อ ๒.๑ (๖) และการศึกษาความเป็นมา สถานการณ์ นโยบายและมาตรการต่างๆ ของประเทศไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน การเตรียมการภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ค.ศ. ๒๐๑๕ และจากประสบการณ์ของผู้ขอรับการประเมินในการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับผิดชอบงานด้านอาเซียนของกระทรวงแรงงาน ซึ่งทำให้มีโอกาสได้เรียนรู้ รับทราบ

ความเป็นมา ติดตามวิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานในประเทศไทยและหน่วยงานในประเทศสมาชิกอาเซียน องค์กรนายจ้างและลูกจ้างของไทยและของอาเซียน

ผู้ขอรับการประเมิน มีความเห็นว่า ร่างวิสัยทัศน์อาเซียนหลัง ค.ศ. ๒๐๑๕ ซึ่งที่ประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนจะให้การรับรองในการประชุมที่ประเทศมาเลเซีย ในปลายปี ค.ศ. ๒๐๑๕ นี้ จะเป็นเป้าหมายสูงสุดที่ประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงประเทศไทยด้วยต้องการที่จะบรรลุภายในปี ค.ศ. ๒๐๒๕ ร่วมกัน โดยการถ่ายทอดเป้าหมายจากวิสัยทัศน์นี้ไปสู่ร่างเอกสารแผนงานประชาคมของแต่ละเสา ซึ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานก็คือ(ร่าง) แผนงาน ASCC Attendance Document ตามข้อ ๒.๑ (๒) และการถ่ายทอดไปสู่การกำหนดแผนงานในการดำเนินงานของแต่ละ sectorial bodies ซึ่งในส่วนของกระทรวงแรงงานก็คือ (ร่าง) แผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ค.ศ. ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐ ตามข้อ ๒.๑ (๓) โดยสามารถสรุปความเชื่อมโยงและการถ่ายทอดแผนได้ตามตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงความเชื่อมโยงระหว่าง ASCC Attendant และ ALM work Programme

Thematic Areas of ALM's Work Programme ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐	ASCC Attendant Document's Strategic Measures
<p><u>ความเสมอภาคทางเพศ</u> ๑. ทำให้เรื่องมิติหญิงชายเป็นกระแสหลักในภาคแรงงาน (ผู้รับผิดชอบ SLOM)</p>	<p>[B.๒.๒] Develop regional strategies and enhance institutional capacity for gender mainstreaming in ASEAN policies, programmes and budget across pillars, where applicable.</p>
<p><u>มิติด้านแรงงานในการพัฒนาที่ยั่งยืน</u> ๒. ผลกระทบด้านการบูรณาการทางเศรษฐกิจของอาเซียน (ผู้รับผิดชอบ SLOM)</p>	<p>[B.๒.๓] Enhance effectiveness of implementation of strategies and programmes under ASCC and promote their harmonization with those of AEC towards enhanced social and economic benefits of ASEAN to all brought about by economic growth and regional integration, particular in the areas of social protection, universal health coverage, quality care, food safety, poverty eradication, employment, and decent work.</p>
<p>๓. สนับสนุนการดำเนินงานตามปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองทางสังคม (ผู้รับผิดชอบ SLOM)</p>	<p>[B.๓.๓] Promote sustainable financing mechanism for social protection, particularly universal health coverage, early childhood care and development, financial</p>

Thematic Areas of ALM's Work Programme ๒๐๑๖ – ๒๐๒๐	ASCC Attendant Document's Strategic Measures
<p>๔. การส่งเสริมเรื่องงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (ผู้รับผิดชอบ: SLOM)</p> <p><u>การหารือทางสังคม</u></p> <p>๕. การมีส่วนร่วมของหุ้นส่วนไตรภาคีตามความเหมาะสมในการดำเนินการตามแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ค.ศ. ๒๐๑๖ – ๒๐๒๐ (ผู้รับผิดชอบ: SLOM)</p> <p>๖. การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่กฎหมายด้านแรงงาน (ผู้รับผิดชอบ: SLOM)</p> <p><u>แนวโน้มนโยบายที่เกิดขึ้นใหม่ด้านแรงงาน</u></p> <p>๗. ความรับผิดชอบต่อทางสังคมด้านแรงงาน (CSR) (ผู้รับผิดชอบ: SLOM)</p>	<p>risk protection for disaster risk reduction and climate change adaptation, and social pension, through strategic partnership with private sector and other stakeholders. [B.๓.๕] Support accelerate implementation among ASEAN Member States to extend coverage, accessibility, availability, comprehensiveness, quality, equality, affordability and sustainability of social services and social protection.</p> <p>[C.๔.๔] Integrate sustainable consumption and production (SCP) strategy and best practices into national and regional policies or as part of CSR activities.</p> <p>[A.๑.๓] Provide the platforms for stakeholders to participate in sectoral bodies' and other ASEAN organs' programme, meetings, and other initiatives, as well as the opportunities for partnerships and collaboration.</p> <p>[B.๓.๑] Promote a rights-based/need-based and life-cycle approach in ASEAN policies and programmes in the ASCC pillar.</p> <p>[B.๓.๖] Encourage public private partnerships (PPP), social enterprises, and corporate social responsibility (CSR) for inclusive and sustainable socio-cultural development.</p>

Thematic Areas of ALM's Work Programme ๒๐๑๖ – ๒๐๒๐	ASCC Attendant Document's Strategic Measures
<p>๘. ตอบสนองต่อแนวโน้มของปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ของความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (รวมถึงผลกระทบจากเทคโนโลยีสารสนเทศ และการรับเหมาช่วงในโลกรการทำงาน) (ผู้รับผิดชอบ: SLOM)</p>	<p>[B.๒.๓] Enhance effectiveness of implementation of strategies and programmes under ASCC and promote their harmonization with those of AEC towards enhanced social and economic benefits of ASEAN to all brought about by economic growth and regional integration, particular in the areas of social protection, universal health coverage, quality care, food safety, poverty eradication, employment, and decent work.</p>
<p>๙. ระบบข้อมูลด้านตลาดแรงงาน (ผู้รับผิดชอบ: SLOM-WG)</p> <p>๑๐. การพัฒนาฝีมือแรงงาน (ผู้รับผิดชอบ: SLOM-WG)</p> <p>๑๑. การยอมรับทักษะฝีมือ ซึ่งรวมถึงการดำเนินการเพื่อสนับสนุนกรอบคุณวุฒิอาเซียน (ผู้รับผิดชอบ: SLOM-WG)</p>	<p>[B.๒.๖] Support ASEAN Member States' initiatives in strengthening national databases and analyses, including on poverty and equity, established a reliable regional database for key sectors to support ASEAN policies and programmes.</p> <p>[E.๒.๑] Promote life-long learning and skills development.</p> <p>[E.๒.๑๐] Encourage the government, private sector and community to develop a system of continuing training and re-training of workers at all levels.</p> <p>[B.๒.๔] Provide mechanism and enhance institutional capacity to promote greater access to basic social services for all, such as health services and education including early childhood education and vocational education/training, as well as to promote skills recognition.</p>

Thematic Areas of ALM's Work Programme ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐	ASCC Attendant Document's Strategic Measures
<p>๑๒. การส่งเสริมการจ้างงานที่ครอบคลุม รวมถึง การจ้างงานในชนบท กลุ่มเยาวชนที่ว่างงาน ผู้พิการ และแรงงานที่ด้อยโอกาส โดยผ่านการบริการจัดหางาน การจับคู่ทักษะฝีมือแรงงาน และความเป็นผู้ประกอบการหรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (ผู้รับผิดชอบ: SLOM-WG)</p> <p>๑๓. การส่งเสริมผลิตภาพแรงงานในภาคนอกระบบ (ผู้รับผิดชอบ: SLOM-WG)</p> <p>๑๔. กลไกบริหารเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (เช่น บริษัทจัดหางาน การบรรจุตำแหน่งงาน แผนงานบูรณาการเพื่อคืนสู่สังคมของแรงงานที่ไปทำงานในต่างประเทศ) (ผู้รับผิดชอบ: ACMW)</p>	<p>[B.๒.๗] Promote human capital development especially of the poor, through access to education, employment opportunities, entrepreneurships, and micro finance towards economic self-reliance and sustainable livelihood.</p>
<p>๑๕. การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่การตรวจแรงงาน (ผู้รับผิดชอบ: ASEAN-OSHNET)</p> <p>๑๖. มาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ผู้รับผิดชอบ: ASEAN-OSHNET)</p> <p>๑๗. การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ในสถานประกอบการ (ผู้รับผิดชอบ: ASEAN-OSHNET)</p> <p>๑๘. การเสริมสร้างสมรรถนะด้านไตรภาคี (รวมถึง การกำหนดค่าจ้าง) (ผู้รับผิดชอบ: SLOM-WG)</p>	<p>[A.๓.๕] Promote and enforce non-discriminatory laws, policies, and practices by developing effective, responsive, accountable and transparent institutions at all levels.</p> <p>[B.๓.๕] Support accelerate implementation among ASEAN Member States to extend coverage, accessibility, availability, comprehensiveness, quality, equality, affordability and sustainability of social services and social protection.</p> <p>[B.๓.๕] Support accelerate implementation among ASEAN Member States to extend coverage, accessibility, availability, comprehensiveness, quality, equality, affordability and sustainability of social services and social protection.</p> <p>[A.๑.๓] Provide the platforms for stakeholders to participate in sectoral</p>

Thematic Areas of ALM's Work Programme ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐	ASCC Attendant Document's Strategic Measures
<p>๑๙. ข้อพิพาทด้านแรงงานและกระบวนการยุติธรรมทางแรงงาน (ผู้รับผิดชอบ: SLOM-WG)</p>	<p>bodies' and other ASEAN organs' programme, meetings, and other initiatives, as well as the opportunities for partnerships and collaboration.</p> <p>[A.๓.๕] Promote and enforce non-discriminatory laws, policies, and practices by developing effective, responsive, accountable and transparent institutions at all levels.</p>
<p>๒๐. การขยายความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานทุกคน (ผู้รับผิดชอบ: SLOM-WG)</p> <p>๒๑. การศึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมเรื่องความคุ้มครองทางสังคมระหว่างกันในอาเซียน (ผู้รับผิดชอบ: ACMW)</p> <p>๒๒. การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว (ผู้รับผิดชอบ: ACMW)</p> <p>๒๓. การค้ามนุษย์ในมิติของแรงงาน (ผู้รับผิดชอบ: ACMW)</p>	<p>[B.๓.๕] Support accelerate implementation among ASEAN Member States to extend coverage, accessibility, availability, comprehensiveness, quality, equality, affordability and sustainability of social services and social protection.</p> <p>[B.๓.๕] Support accelerate implementation among ASEAN Member States to extend coverage, accessibility, availability, comprehensiveness, quality, equality, affordability and sustainability of social services and social protection.</p> <p>[B.๓.๗] Enhance the effective implementation of relevant ASEAN declarations instruments related to human rights relevant to ASCC.</p> <p>[B.๓.๙] Enhance regional initiatives to eliminate all forms of discrimination, exploitation, and abuse against children, women, persons with disabilities, older</p>

Thematic Areas of ALM's Work Programme ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐	ASCC Attendant Document's Strategic Measures
	persons, and victims/survivors of trafficking in persons.

ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์ความเชื่อมโยงดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ภายในระยะเวลา ๕ ปี ข้างหน้า ASEAN Labour Sector จะดำเนินกิจกรรม/โครงการด้านแรงงานในสาขาความร่วมมือหลัก ดังต่อไปนี้

๑. สาขาความร่วมมือหลักที่เป็น cross cutting issues ได้แก่ (๑) ความเสมอภาคทางเพศ (Gender equality) ตามข้อ ๑ (ตารางที่ ๒) (๒) มิติด้านแรงงานในการพัฒนาที่ยั่งยืน (Labour dimension of sustainable development) ตามข้อ ๒ - ๔ (ตารางที่ ๒) (๓) การหารือทางสังคม (Functional social dialogue) ตามข้อ ๕ - ๖ (ตารางที่ ๒) และ (๔) แนวโน้มปัญหาที่เกิดขึ้นใหม่ด้านแรงงาน (Emerging labour trend) ตามข้อ ๗ - ๘ (ตารางที่ ๒)

๒. สาขาความร่วมมือหลักที่ไม่ใช่ cross cutting issues ตามข้อ ๙ - ข้อ ๒๓ (ตารางที่ ๒) ข้างต้น ซึ่งเป็นการกำหนดแผนงานที่ได้มีการถ่ายทอดนโยบายจากวิสัยทัศน์อาเซียนสู่การจัดทำแผนงานรายสาขาด้านแรงงาน และนำไปสู่การกำหนดกิจกรรม/โครงการด้านแรงงานภายใต้แผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่

ในขณะที่เมื่อพิจารณาจากภาคภายในประเทศ จากแผนแม่บทด้านแรงงาน ตามข้อ ๒.๑ (๔) ซึ่งถ่ายทอดมาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตามข้อ ๒.๑ (๕) จะประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ทั้งหมด ๕ ด้าน ได้แก่

- ๑) การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน
- ๒) การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ
- ๓) การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
- ๔) การเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน และ
- ๕) การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวงแรงงานให้มีความเป็นเลิศ

และเมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบัน ตามข้อ ๒.๑ (๖) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างบทบาทการเป็นผู้นำของไทย การสร้างความไว้วางใจ การให้ความช่วยเหลือ และการแบ่งปันผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน และประเทศสมาชิกอาเซียน จะพบว่า นโยบายของรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชานั้นสามารถถ่ายทอดลงสู่แผนยุทธศาสตร์ทั้ง ๕ ด้านของกระทรวงแรงงานดังกล่าวได้

ดังนั้น จากแผนยุทธศาสตร์ ๕ ด้านภายใต้แผนแม่บทด้านแรงงานดังกล่าว ซึ่งถือเป็นแผนงานภายในประเทศที่มีการถ่ายทอดจากภาคนโยบายไปสู่ภาคปฏิบัติ และเมื่อนำมาเชื่อมโยงกับแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ซึ่งถือได้ว่าเป็นแผนที่มีการถ่ายทอดจากภาคนโยบายมาสู่ภาคปฏิบัติของประเทศสมาชิกอาเซียนร่วมกัน และจากการศึกษาวิเคราะห์จะพบความเชื่อมโยง ดังตารางที่ ๓

ตารางที่ ๓ แสดงความเชื่อมโยงระหว่างแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน และแผนแม่บทด้านแรงงาน

แผนแม่บทด้านแรงงาน (ประเด็นยุทธศาสตร์)	Thematic Areas of ALM's Work Programme ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐ (สาขาความร่วมมือหลัก) ไม่รวม cross cutting issues (ข้อ ๑ - ข้อ ๘)
๑. การเสริมสร้างความสมดุลของตลาดแรงงาน และความยั่งยืนให้ภาคแรงงาน	๙. ระบบข้อมูลด้านตลาดแรงงาน
๒. การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงาน และผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจ	๑๐. การพัฒนาฝีมือแรงงาน ๑๑. การยอมรับทักษะฝีมือ ซึ่งรวมถึงการดำเนินการ เพื่อสนับสนุนกรอบคุณวุฒิอาเซียน ๑๒. การส่งเสริมการจ้างงานที่ครอบคลุม รวมถึงการ จ้างงานในชนบท กลุ่มเยาวชนที่ว่างงาน ผู้พิการ และ แรงงานที่ด้อยโอกาส โดยผ่านการบริการจัดหางาน การจับคู่ทักษะฝีมือแรงงาน และความเป็น ผู้ประกอบการหรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ๑๓. การส่งเสริมผลิตภาพแรงงานในภาคนอกระบบ
๓. การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ	๑๔. กลไกบริหารเกี่ยวกับการเคลื่อนย้ายแรงงาน (เช่น บริษัทจัดหางาน การบรรจุตำแหน่งงาน แผนงานบูรณาการเพื่อคืนสู่สังคมของแรงงานที่ไป ทำงานในต่างประเทศ) ๒๒. การคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่าง ด้าว ๒๓. การค้ามนุษย์ในมิติของแรงงาน
๔. การเสริมสร้างความมั่นคง และคุณภาพชีวิตที่ดี ให้กำลังแรงงาน	๑๒. การส่งเสริมการจ้างงานที่ครอบคลุม รวมถึงการ จ้างงานในชนบท กลุ่มเยาวชนที่ว่างงาน ผู้พิการ และ แรงงานที่ด้อยโอกาส โดยผ่านการบริการจัดหางาน การจับคู่ทักษะฝีมือแรงงาน และความเป็น ผู้ประกอบการหรือวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ๑๕. การเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่การตรวจแรงงาน ๑๖. มาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ๑๗. การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ในสถาน ประกอบการ ๑๘. การเสริมสร้างสมรรถนะด้านไตรภาคี (รวมถึง การกำหนดค่าจ้าง)

แผนแม่บทด้านแรงงาน (ประเด็นยุทธศาสตร์)	Thematic Areas of ALM's Work Programme ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐ (สาขาความร่วมมือหลัก) ไม่รวม cross cutting issues (ข้อ ๑ - ข้อ ๘)
	๑๙. ข้อพิพาทด้านแรงงานและกระบวนการยุติธรรม ทางแรงงาน ๒๐. การขยายความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงาน ทุกคน ๒๑. การศึกษาเกี่ยวกับการส่งต่อเรื่องความคุ้มครอง ทางสังคมระหว่างกันในอาเซียน
๕. การพัฒนาการบริหารจัดการของกระทรวง แรงงาน ให้มีความเป็นเลิศ	

โดยสาขาความร่วมมือหลักที่เป็นประเด็น cross cutting issues (ข้อ ๑ - ข้อ ๘) นั้น เป็นที่เข้าใจร่วมกันว่า ในการดำเนินกิจกรรม/โครงการใดๆภายใต้แผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน จะต้องคำนึงถึง ประเด็น cross cutting issues เหล่านี้ด้วย

๒.๒ ข้อเสนอ

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า เมื่อพิจารณาความเชื่อมโยงตามตารางที่ ๓ จะพบว่าประเด็นยุทธศาสตร์ของกระทรวงแรงงานตามแผนแม่บทนั้นเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน ดังนั้น ในการดำเนินนโยบายของกระทรวงแรงงานเมื่อเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียนภายหลังปี ค.ศ.๒๐๑๕ แล้วนั้น ไม่มีความจำเป็นจะต้องมีการจัดทำนโยบายหรือยุทธศาสตร์ใหม่ด้านอาเซียนแต่อย่างใด เพียงแต่จะต้องมีการนำนโยบายของรัฐบาลชุดปัจจุบันเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ด้านแรงงานของแผนแม่บทด้านแรงงาน และแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่ดังกล่าว

ซึ่งผู้ขอรับการประเมินขอเสนอข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของกระทรวงแรงงาน เพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำ การสร้างความไว้วางใจ แบ่งปันประสบการณ์ และการใช้ประโยชน์จากการเป็นสมาชิกอาเซียน โดยแยกข้อเสนอแนะตามภารกิจ ๔ ด้านของกระทรวงแรงงาน ได้แก่

- ๑) การจ้างงาน/การมีงานทำ
- ๒) การพัฒนาฝีมือแรงงาน
- ๓) การคุ้มครองแรงงาน
- ๔) การประกันสังคม

๑. การจ้างงาน/การมีงานทำ ความร่วมมือในด้านการจ้างงานตามแผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนนั้น จะเป็นในด้านระบบฐานข้อมูลตลาดแรงงาน การส่งเสริมการจ้างงานรวมถึงกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

ต่างๆ และการสร้างความเป็นผู้ประกอบการ ซึ่งจะพบว่าสำหรับกระทรวงแรงงานแล้ว ความร่วมมือด้านแรงงานที่จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทยจะเป็นเรื่องระบบฐานข้อมูลตลาดแรงงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานยังอยู่ในขั้นตอนของการพัฒนา และยังไม่สามารถดำเนินการและใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนงานรัฐมนตรีฯ จะช่วยในการพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านแรงงานของกระทรวงแรงงานได้ ในขณะเดียวกัน การส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาสนั้น กระทรวงแรงงานมีความก้าวหน้าในการดำเนินงาน มีการออกกฎระเบียบส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการ การจัดตั้งกองทุนเพื่อช่วยเหลือผู้พิการ การออกมาตรการส่งเสริมการจ้างงานผู้สูงอายุ ซึ่งกระทรวงแรงงานสามารถถ่ายทอดประสบการณ์ ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่ประเทศสมาชิกอาเซียนได้ ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือประเทศสมาชิก และสร้างบทบาทการเป็นผู้นำในด้านนี้ของกระทรวงแรงงานได้ ส่วนการสร้างความเป็นผู้ประกอบการก็เป็นอีกสาขาหนึ่งที่กระทรวงแรงงานสามารถเป็นผู้นำในการแข่งขันประสบการณ์ และช่วยเหลือประเทศสมาชิกได้ เนื่องจากกระทรวงแรงงานมีการจัดทำหลักสูตรและการฝึกอบรมการเป็นผู้ประกอบการให้แก่แรงงานทั่วไป โดยเฉพาะหลักสูตรสำหรับการสร้างความเป็นผู้ประกอบการให้แก่แรงงานสตรี รวมทั้งมีประสบการณ์ในการจัดหาแหล่งเงินทุนราคาถูกสำหรับแรงงานในการกู้ยืมได้

๒. การพัฒนาฝีมือแรงงาน ก็เป็นอีกสาขาหนึ่งที่กระทรวงแรงงานมีประสบการณ์ในการดำเนินงานมาเป็นเวลายาวนาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการจัดทำและพัฒนาหลักสูตร การจัดการฝึกอบรม ซึ่งกระทรวงแรงงานได้มีการสร้างสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสนขึ้น เพื่อเป็นสถานที่สำหรับการจัดการฝึกอบรมให้แก่ชาวต่างชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ภาครัฐจากประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อสนองตอบต่อนโยบายของรัฐบาลในยุคก่อนและยุคปัจจุบันที่ต้องการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นส่วนหนึ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะการให้ความช่วยเหลือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่ประเทศลุ่มน้ำโขง GMS และ ACMEC นอกจากนี้ นอกเหนือจากการจัดการฝึกอบรมผ่านสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานนานาชาติเชียงแสนแล้ว กระทรวงแรงงานโดยกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีความร่วมมือในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้แก่ประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในเรื่องการจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมด้านแรงงานกึ่งฝีมือ การจัดการอบรมให้แก่ Training of the Trainer เพื่อนำไปขยายผลการฝึกอบรมให้แก่แรงงานของประเทศตนเองต่อไป

อย่างไรก็ตาม ในประเด็นเรื่องการจัดทำกรอบคุณวุฒิอาเซียน ที่ขณะนี้ดำเนินงานภายใต้เสาเศรษฐกิจอาเซียนนั้น ในแผน AEC Attendance Document ฉบับใหม่ ยังไม่มีการกำหนดมาตรการที่แน่ชัดในเรื่องดังกล่าวว่าจะมีการดำเนินการอย่างไรต่อไป นอกจากการระบุดังกล่าวให้มีการส่งเสริมให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือ ๘ สาขาดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น โดยไม่มีมาตรการที่ชัดเจนในเรื่องการพัฒนารอบคุณวุฒิ ซึ่งผู้ขอรับการประเมินมีความเห็นว่า การเทียบกรอบคุณวุฒิอาเซียนนั้น เป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหว และเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นกระทรวงแรงงาน สถาบันคุณวุฒิแห่งชาติ สภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งในขณะนี้ในส่วนของประเทศไทยยังไม่มีมีการหารือกันอย่างจริงจังถึงนโยบายและทิศทางในเรื่องดังกล่าว ประกอบกับกรอบคุณวุฒิที่จะจัดทำนี้จะมีผลกระทบต่อแรงงานกึ่งฝีมือของไทย เนื่องจากหากสามารถเทียบคุณวุฒิกันได้การเดินทางเข้ามาทำงานของสาขาอาชีพเหล่านั้นภายในประเทศสมาชิกอาเซียนจะมีความเป็นไปได้สูง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการหารือกันภายในดังกล่าว เพื่อพิจารณาว่าสาขาอาชีพใดที่สามารถเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายภายใต้กรอบคุณวุฒินี้ได้ โดยพิจารณาจากความพร้อมของแรงงานไทยในสาขาอาชีพนั้น เนื่องจากอาจส่งผล

ต่อการว่างงานของแรงงานไทยในอาเซียนนั้นๆ ได้หากไม่สามารถแข่งขันกับแรงงานประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้ขอรับการประเมินจึงมีความเห็นว่าในระยะต้นนี้ควรมีการหารือกันภายในก่อน จากนั้นจึงจะหารือกับประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆ

๓. การคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาแรงงานเข้าสู่มาตรฐานสากล การส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรไตรภาคี รวมทั้งความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และการป้องกันเอดส์ในสถานประกอบการล้วนเป็นประเด็นที่กระทรวงแรงงานมีการดำเนินงานและพัฒนา มาโดยตลอดอย่างเป็นระบบและมีมาตรฐานสากล สามารถเป็นแบบอย่างให้กับประเทศสมาชิกอาเซียนได้ นอกจากนี้ ในส่วนของประเด็นการจัดการข้อพิพาทด้านแรงงาน กระบวนการรับเรื่องร้องทุกข์และการช่วยเหลือแรงงานกระทรวงแรงงานก็ได้มีการพัฒนาและส่งเสริมเช่นกัน ทำให้สามารถแข่งขันประสพการณ์ และแนวปฏิบัติที่ดีในประเด็นเหล่านี้แก่ประเทศสมาชิกอาเซียนได้ อย่างไรก็ตาม ในประเด็นการตรวจแรงงาน ซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของการคุ้มครองแรงงานนั้น กระทรวงแรงงานยังคงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงระบบการตรวจแรงงานให้มีความทันสมัย พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ รวมทั้งการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับเจ้าหน้าที่ตรวจแรงงาน ซึ่งต่อประเด็นนี้การเข้าร่วมในโครงการ/กิจกรรมอาเซียนจะเป็นทางหนึ่งในการช่วยยกระดับคุณภาพการตรวจแรงงานของกระทรวงแรงงานให้มีความทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๔. การประกันสังคม ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศหนึ่งที่มีระบบการประกันสังคมที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ประเทศอาเซียนบางประเทศยังไม่มีระบบการประกันสังคมเป็นของตนเอง ดังนั้น ต่อประเด็นนี้ กระทรวงแรงงานสามารถแสดงบทบาทนำในการให้ความช่วยเหลือและพัฒนา ระบบประกันสังคมให้กับประเทศสมาชิกอาเซียนได้ โดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านของไทยซึ่งระบบการประกันสังคมยังไม่พัฒนามากนัก สำหรับในส่วนของประเด็นการประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบ ซึ่งในขณะนี้สำนักงานประกันสังคมได้ดำเนินการระบบการประกันสังคมแบบสมัครใจ (มาตรา ๔๐) โดยมุ่งเป้าหมายไปที่แรงงานนอกระบบที่ไม่มีนายจ้าง หรือประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งถือเป็นการเริ่มต้นของการสร้างระบบการประกันสังคมให้แก่แรงงานนอกระบบ ดังนั้น การร่วมมือกับอาเซียนในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมในด้านนี้จึงเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำระบบประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบในอนาคตได้ นอกจากนี้ ประเด็นการส่งต่อการประกันสังคมของแรงงานต่างด้าวระหว่างไทยกับประเทศอื่นๆนั้น ในขณะนี้อยู่ในระยะเริ่มต้นกับประเทศยุโรปบางประเทศเท่านั้น โดยประเภทของสิทธิประโยชน์ที่สามารถส่งต่อได้นั้นยังจำกัดอยู่เฉพาะบางเรื่องเท่านั้น มิได้ครอบคลุมสิทธิประโยชน์ทั้งหมดของระบบประกันสังคม การเข้าร่วมในโครงการ/กิจกรรมอาเซียนในประเด็นนี้ แม้จะเป็นประโยชน์ต่อระบบประกันสังคมของไทยแต่อาจไม่มากนัก เนื่องจากแรงงานไทยส่วนใหญ่ที่ทำงานในต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นแรงงานมีฝีมือหรือแรงงานไร้ฝีมือส่วนใหญ่แล้วจะทำงานในประเทศนอกอาเซียนเป็นส่วนใหญ่

อย่างไรก็ตาม นอกเหนือจากภารกิจ ๔ ด้านดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังมีประเด็นเรื่องการเคลื่อนย้ายแรงงาน ที่เป็นประเด็น cross cutting issue ที่จะต้องพิจารณาแยกต่างหาก ซึ่งผู้ขอรับการประเมินมีความคิดเห็นว่า ประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานเป็นประเด็นที่อ่อนไหว และมีลักษณะเป็นปัญหาในระดับทวิภาคี (ประเทศผู้รับและประเทศผู้ส่งแรงงาน) ไม่ใช่ประเด็นที่มีลักษณะร่วมกันของประเทศสมาชิกอาเซียน ๑๐ ประเทศ ดังนั้น การยกระดับประเด็นการเคลื่อนย้ายแรงงานให้เป็นประเด็นในภูมิภาคอาเซียนในภาพรวม จึงควรเน้นไปที่การแลกเปลี่ยนข้อมูล เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลด้านแรงงานต่างด้าวของประเทศสมาชิก

อาเซียน การหารือในลักษณะเชิงวิชาการของพัฒนาการด้านการเคลื่อนย้ายแรงงาน การบริหารจัดการการเคลื่อนย้ายแรงงานที่เป็นระบบ และการทำความเข้าใจกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงาน

ทั้งนี้ ผู้ขอรับการประเมินขอสรุปประเด็นข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. ประเด็นข้อเสนอแนะที่ประเทศไทยสามารถแสดงบทบาทนำ แบ่งปันประสบการณ์และสร้างความไว้วางใจในหมู่ประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ การส่งเสริมการจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส การสร้างความเป็นผู้ประกอบการ การจัดทำและพัฒนาหลักสูตร และการฝึกอบรมด้านแรงงานกึ่งฝีมือ และการฝึก training of the trainer การส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์กรไตรภาคี ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในสถานประกอบการ การจัดการข้อพิพาทแรงงาน และระบบประกันสังคม

๒. ประเด็นข้อเสนอแนะที่ประเทศไทยสามารถใช้ประโยชน์จากการเป็นประชาคมอาเซียน ได้แก่ การจัดเก็บ วิเคราะห์ และบริหารจัดการระบบฐานข้อมูลตลาดแรงงาน การตรวจแรงงาน การประกันสังคม แรงงานนอกระบบ รวมทั้งการพัฒนาศักยภาพและการเพิ่มผลิตภาพแรงงานนอกระบบ

๓. ประเด็นข้อเสนอแนะที่ประเทศไทยควรระมัดระวังในการดำเนินงาน ได้แก่ การจัดทำกรอบคุณวุฒิอาเซียน การจัดทำ MRA ในสาขาอาชีพที่นอกเหนือจาก ๗ สาขาอาชีพที่มีการตกลงไว้ล่วงหน้าแล้ว และการส่งต่อระบบประกันสังคมของแรงงานต่างด้าว

๓. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

ผู้ขอรับการประเมิน มีความเห็นว่า หากกระทรวงแรงงานนำข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นไปประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการด้านแรงงานกับประเทศสมาชิกอาเซียน จะส่งผลให้

๓.๑ กระทรวงแรงงานประสบความสำเร็จในการแสดงบทบาทนำด้านแรงงาน ให้ความช่วยเหลือและเป็นที่ยอมรับของประเทศสมาชิกอาเซียนตามนโยบายของรัฐบาล

๓.๒ มีการพัฒนางานด้านแรงงานในประเด็นที่กระทรวงแรงงานยังมีจุดอ่อน

๓.๓ มีการเตรียมการวางแผน/ป้องกันสำหรับประเด็นที่มีความอ่อนไหวของกระทรวงแรงงาน

๓.๔ ประชากรอาเซียนวัยแรงงานได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองในการทำงาน

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- เชิงปริมาณ

จำนวนประเด็นข้อเสนอแนะที่มีการนำไปพิจารณา

- เชิงคุณภาพ

๑. กระทรวงแรงงานได้รับประโยชน์จากการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียน โดยสามารถพัฒนางานด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานไทย

๒. กระทรวงแรงงานสามารถแสดงบทบาทนำ และสามารถสร้างการยอมรับด้านแรงงานในหมู่ประเทศสมาชิกอาเซียน รวมทั้งช่วยเหลือประเทศสมาชิกอาเซียนอื่นๆในการพัฒนาด้านแรงงาน

บรรณานุกรม

- กรมการจัดหางาน. พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. ๒๕๕๑. กรุงเทพฯ
 กระทรวงการต่างประเทศ. ข้อมูลอาเซียน. Website กระทรวงการต่างประเทศ:
www.mfa.go.th
- กระทรวงการต่างประเทศ. ข้อมูลเอเปค. Website กระทรวงการต่างประเทศ: www.mfa.go.th
- กระทรวงแรงงาน. แผนแม่บทด้านแรงงาน ค.ศ. ๒๐๑๒ - ๒๐๑๖. Website กระทรวงแรงงาน:
www.mol.go.th
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. โครงการศึกษาวิจัยฐานข้อมูลกลางด้านตลาดแรงงานใน
 ภูมิภาคอาเซียน รายงานความก้าวหน้า ครั้งที่ ๒. เอกสารไม่เผยแพร่. กรุงเทพฯ. ๒๕๕๘
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
 แห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ Website สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ:
www.nesdb.go.th
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. รายงานประจำปี ๒๕๕๗ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.
 กรุงเทพฯ
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา
 นายกรัฐมนตรี แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. Website สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี:
www.cabinet.thaigov.go.th
- APEC HRDWG. Report of the ๕th APEC HRDMM. China, unpublished document,
 ๒๐๑๑
- APEC HRDWG. Draft Joint Ministerial Statement. Hanoi: unpublished document,
 ๒๐๑๔
- APEC HRDWG. Report of the preparatory meeting for the ๖th HRDMM. Hanoi:
 unpublished document, ๒๐๑๔
- APEC HRDWG. Report of the ๖th HRDMM. Hanoi: unpublished document, ๒๐๑๔
- APEC Secretariat. ๒๐๑๔ APEC Theme. Website APEC: www.apec.org, ๒๐๑๕
- APEC Secretariat. Bogor Goals Document. Website APEC: www.apec.org, ๒๐๑๕
- APEC Secretariat. ๒๐๑๔ Leader Declaration. APEC website: www.apec.org, ๒๐๑๕
- ASEAN Secretariat. ASEAN ๒๐๑๕ Vision. ASEAN Secretariat website: www.asean.org
- ASEAN Secretariat. ASCC Blueprint. Jakarta: unpublished document, ๒๐๐๘.
- ASEAN Secretariat. APSC Blueprint. Jakarta: unpublished document, ๒๐๐๘.

ASEAN Secretariat. AEC Blueprint. Jakarta: unpublished document, ๒๐๐๘.

ASEAN Secretariat. ALMM's Work Programme, ๒๐๑๐ - ๒๐๑๕. Jakarta: unpublished document, ๒๐๑๕

ASEAN Secretariat. Post-๒๐๑๕ ASEAN Vision. Jakarta: unpublished document, ๒๐๑๕

ASEAN Secretariat. ASCC Attendance Document. Jakarta: unpublished document, ๒๐๑๕

ASEAN Secretariat. APSC Attendance Document. Jakarta: unpublished document, ๒๐๑๕

ASEAN Secretariat. Post-๒๐๑๕ ASEAN Vision Central Elements. Jakarta: unpublished document, ๒๐๑๕

ASEAN Secretariat. ALMM's Work Programme, ๒๐๑๖ - ๒๐๒๐. Jakarta: unpublished document, ๒๐๑๕

ASTV News. บทความนโยบายรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชาที่แถลงต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. Website ผู้จัดการรายวัน: www.manager.co.th

ภาคผนวก ก

เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานเรื่อง การยกร่าง APEC Human Resources Development Joint Ministerial Statement สำหรับการประชุมรัฐมนตรีด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอเปค ครั้งที่ ๒ (APEC Human Resources Development Ministerial Meeting: APEC HRDMM)

เอกสารภาคผนวก ก(๑) เอกสาร Joint Ministerial Statement

15th APEC Human Resources Development Ministerial Meeting

Joint Statement

Hanoi, Viet Nam, 5 September 2004

Joint Ministerial Statement

- a. We, the Ministers responsible for human resources development from APEC member economies met in Hanoi, Vietnam on September 5, 2004, for the 15th APEC Human Resources Development (HRD) Ministerial Meeting under the theme **“Promoting Quality Employment and Strengthening People-to-People Connectivity Through Human Resources Development.”**
- b. We are guided by the Bogor Goals and the need to build on the gains and outcomes of the 4th HRD Ministerial Meeting, particularly initiatives to address the challenges brought about by the global financial crisis while also acknowledging the challenges of the social dimensions of globalization and risks to social protection, as well as those from economic crises and natural disasters.
- c. We realize that addressing the social dimensions of globalization requires appropriate support from governments, employers, industries, workers and relevant stakeholders. Improving the wellbeing of workers and their families requires us to foster quality employment opportunities, enhance productivity, increase labour force participation, and improve the skills and competencies of the workforce. We commit to maximizing the opportunities afforded by globalization by improving our workforces’ capabilities, strengthening social protection and addressing inequality in APEC member economies. APEC can help facilitate this through the exchange of information on active labour market measures, good practices and policy tools that help deliver social protection more effectively so we can enable all citizens and vulnerable groups to have an equal opportunities to share the benefits of economic growth.
- d. We recognize that some APEC member economies are facing a shortage of skilled labour and that demographic change may exacerbate this problem. By strengthening human resource development and broadening access to education, training and skills in particular, APEC economies could make significant progress in improving and addressing this challenge. This would support greater trade and business development, employment creation and economic growth.
- e. We emphasize the significance of appropriate labour and social protection measures, particularly with respect to training and up-skilling. A higher skilled workforce will stimulate labour mobility and help promote inclusive and sustainable economic growth in the Asia-Pacific region.

6. We recall the 2001 APEC Leaders' Declaration which focuses on promoting connectivity through three pillars: physical connectivity; institutional connectivity; and people-to-people connectivity.

Supporting Inclusive and Sustainable Growth to Address the Social Dimensions of Globalization, Including Equality and Needs of Vulnerable Groups

7. We support enhancing the effectiveness and sustainability of social protection measures and systems. We emphasize the significance of appropriate reform so that APEC economies can address the aging of their populations, which often results in slower labour force growth and rising costs.
8. We promote safe and secure workplaces. Safe workplaces not only protect lives and livelihoods but also support higher productivity and sustainable economic growth. We are committed to reducing the number of workplace fatalities, injuries and illnesses. In this context, we take note of ILO conventions related to occupational safety and health and strengthening capacities of labour inspection systems of APEC economies and other institutional arrangements to create safer workplaces. We also encourage the strengthening of our efforts to prevent worker injury and reintegrate injured workers into the labour force.
9. We acknowledge that the informal economy is sizeable in some APEC economies. Workers in the informal economy may have limited access to quality employment, workplace and legal protection. Vulnerable populations such as persons with disabilities, youth, children engaged in labour, and women make up a disproportionately high number of workers in the informal economy. Where applicable and appropriate, member economies should consider measures to support the transition of workers from the informal to the formal economy. We encourage the extension of social protection systems, as appropriate, to cover informal workers, taking into account relevant ILO standards and within each member economy's capacity and existing laws and regulations.
10. We recognize that migrant workers, despite their economic contributions, may find themselves in vulnerable situations including a lack of adequate legal and social protection. We should consider ways that APEC could enhance the protection of migrant workers' rights through a balance of responsibilities across economies.
11. We commit to ensuring that persons with disabilities can participate more fully in the labour market and can be employed in disability-inclusive workplaces by strengthening our collective and individual efforts to promote and protect their rights. APEC economies should address the needs of persons with disabilities. This would contribute to advance our goal of inclusive growth. Recognizing that persons with disabilities face many barriers to accessing education, we emphasize the need to

ensure that they are educated and can advance to further training and higher education, and to equally compete for employment.

၁၂. We commit to taking steps to better track the number of persons with disabilities in our labour markets, to inform and improve the evidence base for our policy decisions.

Enhancing Human Resource Quality to Meet Supply Chain Demands

၁၃. We stress the significance of exchanging skills and knowledge and building institutional capacity for supporting the integration of economies into the global supply chain. We share the view that comprehensive policy frameworks to meet enterprise and industry requirements in member economies need to focus on enhancing physical, institutional and people-to-people connectivity.
၁၄. We strongly support training programs and skills development to help workers achieve those competencies required to meet industry demand, in today's rapidly changing economy. We agree that a key element in successfully developing training programs for in-demand occupations is the active engagement of industry and particularly employers in skills and training development.
၁၅. We acknowledge the significant role and contribution of youth to APEC economies and recognize that many are finding it difficult to successfully transition from school to work. We are particularly concerned with the number of young people who are neither employed nor participating in education and training. To address this issue, we should improve the skills and employability for young people and foster an enabling environment to create better and sustainable jobs.
၁၆. Recognizing the need for better information sharing and capacity building, we acknowledge the initiatives of APEC economies to establish APEC Human Resources Development Centers. In this regard, we welcome the proposal for establishing such a center in Vietnam.

Facilitating Mobility of Labour and Skills Development

၁၇. We emphasize the significance of promoting the effective management of labour mobility and encourage, including on a sectoral basis, further research and dialogue on this issue.
၁၈. To facilitate mobility, we will continue to: develop a workforce that possesses adaptive skills; strengthen qualifications systems; provide better access to quality education and training; improve the relevance and effectiveness of education and training; further build the partnership among training providers and industry; and to identify skills in emerging fields. We encourage the next High-Level Policy Dialogue on Human Capacity Building, led by the Philippines and Papua New Guinea, to discuss and pursue policies, strategies and actions on these issues.

၅၃. We highlight the need to improve the evidence base that supports the effectiveness of labour market policies, including to: forecast the demand for labour; improve the quality and dissemination of labour market information; promote social dialogue; and to up-skill workers, especially youth, so that they can access decent jobs and meet the demands of industry and the supply chain. In this regard, we acknowledge the importance of skills mapping across the region and the value of broader participation and further development of the APEC labour market portal.

Enhancing the Participation of Women in the Economy

၅၄. We commit to advance women's economic empowerment as a priority for APEC economies. We will strengthen our initiatives to address impediments to women's full participation in the economy such as workplace gender discrimination, unequal pay, and gender gaps in employment practices and limited access to training, which adversely impact women, their families, their communities, and the overall economy.
၅၅. Ongoing discussions in other APEC fora, such as the Policy Partnership on Women and the Economy (PPWE), have highlighted that more must be done to encourage women's economic development and empowerment.
၅၆. We welcome the outcomes of the APEC ၂၀၀၃ Women and the Economy Forum, and look to build synergies wherever possible, for example, by undertaking initiatives with the PPWE and the Health Working Group to enhance women's labour force participation.
၅၇. Each APEC economy should support practical initiatives that enable the public and private sector to work together, and deliver measurable results to empower women in the workforce. We encourage developing and sharing best practices in addressing work-family balance, ensuring equal pay for equal work, combating workplace gender discrimination, and establishing paid family leave programs.
၅၈. We express our deep gratitude for all arrangements, hospitality and efforts made by the Socialist Republic of Vietnam for the success of the meeting.
-

ภาคผนวก ข
เป็นส่วนเพิ่มเติมของผลงานเรื่อง กระทรวงแรงงานกับการเป็นประชาคมอาเซียนหลังปี ๒๕๕๘
(Post-๒๐๑๕ ASEAN Community)

เอกสารภาคผนวก ข (๑) (ร่าง) เอกสารวิสัยทัศน์อาเซียนหลังปี ค.ศ. ๒๐๑๕ (Post-๒๐๑๕ ASEAN Vision)

เอกสารภาคผนวก ข (๒) (ร่าง) เอกสารแผนงานประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Socio-cultural Community ๒๐๒๕ Attendance Document: ASCC Attendance Document)

เอกสารภาคผนวก ข (๓) (ร่าง) แผนงานรัฐมนตรีแรงงานอาเซียนฉบับใหม่ (ASEAN Labour Ministers' Work Programme ๒๐๑๖ – ๒๐๒๐: new ALM Work Programme)

DRAFT ASEAN COMMUNITY VISION ၂၀၂၅

(as of ၄ July)

၁. We, the Heads of State/Government representing the peoples of the Member States of the Association of Southeast Asian Nations (hereinafter referred to as “ASEAN”), gather here today at the ၂၅th ASEAN Summit, in Kuala Lumpur, Malaysia, to celebrate the formal establishment of the ASEAN Community in ၂၀၁၅ and to chart the ASEAN Community Vision ၂၀၂၅.

၂. We recall the ASEAN Vision of an integrated, peaceful and stable community with shared prosperity built upon the aspirations of and commitment to the Treaty of Amity and Cooperation in Southeast Asia (TAC), ASEAN Vision ၂၀၂၀, Bali Concord II, ASEAN Charter, Roadmap for an ASEAN Community (၂၀၀၃-၂၀၁၅) and Bali Concord III.

၃. We are pleased that the positive progress made since ၂၀၀၃ in implementing the Roadmap for an ASEAN Community comprising the ASEAN- Political-Security Community (APSC), ASEAN Economic Community (AEC), ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) Blueprints, Initiative for ASEAN Integration (IAI) Strategic Framework and IAI Work Plan ၂ (၂၀၀၃-၂၀၁၅) as well as Master Plan on ASEAN Connectivity has led us to another important milestone in ASEAN development, namely the formal establishment of the ASEAN Community.

၄. We resolve to consolidate our community, building upon and deepening the integration process towards a more cohesive, inclusive, and resilient ASEAN Community, that is united in peace and prosperity, advancing the well-being of our peoples, as well as playing an active and responsible role regionally and internationally.

၅. We envision a peaceful, stable and resilient Community with enhanced capacity to respond effectively to challenges in an outward-looking region as part of a global community of nations. We also envision vibrant, sustainable and highly integrated economies, enhanced ASEAN Connectivity as well as strengthened efforts in narrowing the development gap, including through the initiative for ASEAN integration (IAI). We further envision ASEAN empowered with capabilities, to seize opportunities and address challenges in the coming decade.

ASEAN Political-Security Community

၁. Our ASEAN Political-Security Community by ၂၀၂၅ shall be a resilient and moderate community where our peoples live in harmony, in a safe and secure environment, upholding shared principles, values and norms, ensuring regional peace and prosperity, maintaining ASEAN centrality and proactive role as the primary driving force in an evolving

regional architecture and in our relations with external partners, while contributing positively to global peace, security, and stability.

၈. We, therefore, undertake to realise:

၈.၁ A rules-based community that fully adheres to ASEAN fundamental principles, shared values and norms as well as principles of international law governing the peaceful conduct of relations among states;

၈.၂ An inclusive and responsive community that ensures our peoples enjoy human rights and fundamental freedoms as well as thrive in a just, democratic, harmonious and gender-sensitive environment in accordance with the principles of democracy, good governance and the rules of law;

၈.၃ A community that embraces tolerance and moderation, fully respects the different religious, cultures and languages of our peoples, upholds common values in the spirit of unity in diversity and addresses the threat of violent extremist in all its forms and manifestations;

၈.၄ A community that adopts a comprehensive approach to security which enhances our capacity to address effectively and in a timely manner existing and emerging challenges, including non-traditional security issues, particularly transnational crimes and trans-boundary challenges;

၈.၅ A region that resolves differences and disputes by peaceful means, including refraining from the threat or use of force and adopting peaceful dispute settlement mechanisms while strengthening confidence-building measures and promoting preventive diplomacy activities and conflict resolution initiatives;

၈.၆ A region that remains free of nuclear weapons and other weapons of mass destruction, as well as, contributes to global efforts on disarmament, non-proliferation and peaceful uses of nuclear energy;

၈.၇ A community that enhances maritime security and maritime cooperation for peace and stability in the region and beyond through ASEAN and ASEAN-led mechanisms and adopts internationally-accepted maritime convention and principles;

၈.၈ A community that strengthening our unity, cohesiveness and ASEAN centrality, and remains the primary driving force in shaping the evolving regional architecture that is built upon ASEAN-Led mechanism; and

၈.၉ A community, in the interest of developing friendly and mutually beneficial relations that deepens cooperation with Dialogue Partners, strengthens engagements with

other external partners, reaches out to potential partners, and responds collectively and constructively to global developments and global issues of common concern.

ASEAN Economic Community

၁၄. Our ASEAN Economic Community (AEC) by ၂၀၂၅ shall be highly integrated and cohesive; competitive, innovative and dynamic; with enhanced economic connectivity as well as integration and cooperation across sectors; while fostering a more resilient, inclusive, and people-oriented, people-centered community that is integrated into the global economy.

၁၅. We, therefore, undertake to achieve:

၁၅.၁ A highly integrated and cohesive regional economy that supports sustained high economic growth; increase in trade, investment, and job creation; improvement in regional capacity to respond to global challenges and mega trends; advancement to our single market agenda through enhanced commitments in trade in goods; including effective resolution of non-tariff barriers, deeper integration in trade in services, and more seamless movement in investment, skilled labour, business persons, and capital;

၁၅.၂ A competitive, innovative and dynamic community which fosters robust productivity growth including through the creation and practical application of knowledge, supportive policies toward innovation, adopt digital and green technology development, promotes good governance, transparency and responsive regulations as well as effective dispute resolution mechanism; leading towards enhanced participation in global value chains;

၁၅.၃ An enhanced economic connectivity and sectoral integration through improvements in regional policies and frameworks in strategic sectors identified as vital to the effective operationalisation of the economic community;

၁၅.၄ A resilient, inclusive, and people-oriented, people-centered community that engenders equitable development and inclusive growth; narrowing the development gap through enhanced SME development policies and cooperation, effective business and stakeholder engagement, sub-regional development cooperation and projects, and greater economic opportunities to support poverty eradication; and

၁၅.၅ A global ASEAN that fosters a more systematic and coherent approach towards its external economic relations, maintains its centrality and role as that foremost facilitator and driver of regional economic integration in East Asia, and enhances ASEAN's participation in the global economic agenda by working towards building a common position, voice, and visibility in addressing key economic issues.

ASEAN Socio-Cultural Community

၁၀. Our ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) by ၂၀၂၅ shall be one that engages and benefits the people, and is inclusive, sustainable, resilient, and dynamic.

၁၁. We, therefore, undertake to realize:

၁၁.၁ A committed, participative and socially-responsible community through an accountable and inclusive mechanism for the benefit of all ASEAN peoples, upheld by the principles of good governance;

၁၁.၂ An inclusive community that promotes high quality of life, equitable access and opportunity for all and promotes and protects human rights of women, children, the elderly, persons with disabilities, migrant workers, and other vulnerable and marginalized groups;

၁၁.၃ A sustainable community that promotes social development and environmental protection through effective mechanisms to meet the current and future needs of the people;

၁၁.၄ A resilient community with enhanced capacity and capability to adapt and respond to social and economic vulnerabilities, disasters, climate change as well as emerging threats, and challenges; and

၁၁.၅ A dynamic and harmonious community that is aware and proud of its identity, culture, and heritage with the strengthened ability to innovate and proactively contribute to the global community.

Moving Forward

၁၂. In order to achieve our ASEA Community Vision ၂၀၂၅, we shall realize a community with enhanced institutional capacity through improves ASEAN work processes and coordination, increased effectiveness and efficiency in the work of all ASEAN organs and a strengthened ASEAN Secretariat. We shall also realize a community with increased ASEAN Institutional presence in each ASEAN Member State.

၁၃. We therefore task the respective ASEAN Community Councils to fully and effectively implement the commitments in the Vision and respective Pillars' Attendance Documents and to submit their respective reports to the ASEAN Summit in accordance with the established procedure.

၁၄. We pledge to our peoples our resolve to realize a people-oriented, people-centered and rules-based ASEAN of *"One Vision, One Identity, One Community"*.

ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY ၂၀၂၅
ATTENDANT DOCUMENT
 (Draft as of ၂၄ March ၂၀၁၆)

I. INTRODUCTION

ASEAN's socio-economic progress in these two and a half decades is heralded by remarkable human and sustainable development. At the heart of the ASEAN Socio-Cultural Community (ASCC) is the commitment to lift the quality of life of its peoples through cooperative activities that are people-oriented, environmentally friendly, and geared towards the promotion of sustainable development. The ASCC ၂၀၂၅ opens a world of opportunities to collectively deliver and fully realize human development, resiliency and sustainable development as we face new and emerging challenges together.

The ASCC's strategy and planning mechanism, the ASCC Blueprint, was substantially implemented from ၂၀၀၇ to ၂၀၁၆ and was shown to be effective in developing and strengthening the coherence of policy frameworks and institutions to advance Human Development, Social Justice and Rights, Social Protection and Welfare, Environmental Sustainability, ASEAN Awareness, and Narrowing the Development Gap. More concretely, the ASCC has helped to heighten commitment in the form of policy and legal frameworks such as the Declaration on Non-communicable Diseases in ASEAN; and the Declaration on Elimination of Violence Against Women and Elimination of Violence Against Children in ASEAN. The region has also shown collective will, for example, in offering quick, tangible action in humanitarian assistance through the ASEAN Coordinating Centre for Humanitarian Assistance (AHA Centre). Underlying these initiatives are important development outcomes spurring social changes in the region: the proportion of people living on less than \$၁.၂၅ / day fell from ၄၆% in ၁၉၉၀ to ၁၅% in ၂၀၀၈. The net enrolment rate for children of primary school age rose from ၈၂% in ၁၉၉၄ to ၉၄% in ၂၀၁၅. Proportion of seats held by women in parliaments increased from ၁၂% in ၂၀၀၀ to ၁၆.၆% in ၂၀၁၅. Maternal mortality per ၁၀၀,၀၀၀ live births fell from ၅၅၁.၂ in ၁၉၉၀ to ၁၀၅.၅ in ၂၀၁၅. The proportion of urban population living in slums decreased from ၄၀% in ၂၀၀၀ to ၅၁% in ၂၀၁၅.

Against this backdrop of intensified regional cooperation, the region has witnessed extreme poverty dramatically declining in a number of ASEAN Member States (AMS). The region also experienced an expanding middle class, improving health and education, a growing workforce serving regional and global labour needs, a rapidly rising urban population that generate new services, city infrastructure development, and evolving

lifestyles. Nevertheless, more needs to be done to secure the benefits and results of progress. Tens of millions remain in extreme poverty. Public health scourges of communicable and emerging infectious diseases like drug-resistant-malaria and tuberculosis are still a significant presence and threat in a few AMS. Millions are still deprived of full primary education due to the lack of access to schools and high drop-out rates. Hunger, as reflected in malnutrition, remains a problem in a significant share of the populace in a few AMS. Similarly, a large percentage of the population in a number of AMS are very vulnerable to poverty or sliding deeper into poverty from significant food price hikes, as the 2007-2008 global food price surge shows. Progress in social protection, justice, rights, inclusion and identity must also address extremism. A number of AMS remain vulnerable to natural disasters, which tend to disproportionately adversely affect the poor and low income populace. Pollution and resource degradation are also increasingly serious problems in a number of AMS. ASEAN is also among the most highly vulnerable regions to climate change and will need to find solutions to adapt to climate change in building a resilient ASEAN.

Going beyond the current progress in the ASEAN Socio-Cultural Community, the Vision for ASCC 2025 is an ASEAN Community that engages and benefits the people and is inclusive, sustainable, resilient, and dynamic:

- **Engages and Benefits:** This central element aims to enhance commitment, participation and social responsibility of ASEAN peoples through an accountable and inclusive mechanism for the benefit of all. It is envisioned that the ASEAN Socio-Cultural Community adopts and promotes initiatives that engages and benefits the ASEAN people, upheld by the principles of good governance.
- **Inclusive:** This element is to promote equitable access to opportunity for ASEAN people, as well as promote and protect human rights. The objective of this Characteristic is an inclusive ASEAN Community that addresses the barriers to the enjoyment of equitable access to opportunities by ASEAN people, and that promotes and protects human rights of women, children, the elderly, persons with disabilities, migrant workers, and other vulnerable and marginalised groups, throughout their life cycle.
- **Sustainable:** This element helps to promote sustainable environment in light of social and economic development. Its primary goal is to promote social development and environmental protection through effective mechanisms to meet the current and future needs of the people. The aim is to strive for an ASEAN Socio-Cultural Community that has equitable access to sustainable

environment that can support the social and economic development, and has the capacity to continue to work towards sustainable development.

- **Resilient:** This element is to enhance capacity and capability to adapt and respond to social and economic vulnerabilities, disasters, climate change as well as emerging threats, and challenges;
- **Dynamic:** This element is aimed at strengthening the ability to continuously innovate and be a proactive member of the global community. The objective is to provide the enabling environment, i.e. policies and institutions that engender people and firms to be more open and adaptive; creative and innovative; and entrepreneurial.

II. CHARACTERISTICS AND ELEMENTS

A. ENGAGES AND BENEFITS

In the overarching goal of an ASEAN Community ၂၀၂၅, it is envisioned that the ASEAN Socio- Cultural Community adopts and promotes initiatives that engages and benefits the ASEAN people, upheld by the principles of good governance.

The element focuses on multi-sectoral and multi-stakeholder engagement, including Dialogue and Development Partners, sub-regional organisations, academia, local governments in provinces, townships, municipalities, and cities, private-public partnership, community engagement, tripartite engagement with the labor sector, social enterprises, GO-NGO/CSO engagement, corporate social responsibility (CSR), inter-faith and inter-cultural dialogue, with emphasis on raising and sustaining awareness and caring societies of ASEAN as well as deepening the sense of ASEAN identity.

The goal of this Characteristic is to enhance commitment, participation and social responsibility of ASEAN peoples through an accountable and inclusive mechanism for the benefit of all, with the objective being a community of engaged and empowered ASEAN peoples who are provided the platforms to participate in ASEAN processes as well as to enjoy the benefits from the various initiatives.

The key results areas and corresponding strategic measures or actions are enumerated below:

A.၁. Engaged Stakeholders in ASEAN processes

Strategic Measures

- A.၁.၁. Institutionalize ASEAN policies on relevant stakeholders' consultations and engagement in the work of sectoral bodies and other ASEAN organs

including policy making initiatives, programme development, implementation, monitoring, etc.

- A.၁.၂. Promote the development of partnership frameworks and guidelines in engaging the stakeholders for the effective implementation of ASEAN initiatives.
- A.၁.၅. Provide the platforms for stakeholders to participate in sectoral bodies' and other ASEAN organs' programmes, meetings and other initiatives, as well as the opportunities for partnerships and collaborations.

A.၂. People-to-People Connectivity

Strategic Measures

- A.၂.၁. Intensify the engagement with key partners in enhancing awareness and appreciation of an ASEAN community through mutually beneficial people-to-people exchange programmes.
- A.၂.၂. Provide opportunities for stakeholders for knowledge sharing, which would include sharing of best practices and studies.
- A.၂.၃. Encourage a multi-stakeholder approach in the promotion of ASEAN identity and awareness through the appreciation of its history, diversity, traditional knowledge, and -cultural understanding, among others.
- A.၂.၄. Encourage volunteerism among AMS to strengthen the ASEAN Community.
- A.၂.၅. Ensure consistency, coherence and synergy in the implementation of ASEAN communication programmes.
- A.၂.၆. Project ASEAN's visibility through comprehensive, multi-stakeholders branding efforts which are represented by common ASEAN identifiers, such as ASEAN Day, ASEAN Flag, ASEAN Anthem, ASEAN Emblem and ASEAN Lane.
- A.၂.၇. Develop a comprehensive ASEAN knowledge management system to facilitate easier access to information for the ASEAN peoples and relevant stakeholders.
- A.၂.၈. Promote measures to ensure caring society, social harmony and values of humanity, spirit of community, in times of crises, disasters and extreme events.
- A.၂.၉. Promote measures to ensure continued respect for different faiths and acceptance of cultural diversity.

A.၈. Empowered Peoples and Strengthened Institutions

Strategic Measures

- A.၈.၈. Develop capacity-building infrastructure or mechanisms for key stakeholders in the ASEAN Socio-Cultural Community who are able to cascade the relevant knowledge down to the peoples of ASEAN.
- A.၈.၉. Increase competencies and resilience of key stakeholders with advanced technological and managerial skills so as to improve institutional capacity to address current challenges and emerging trends, such as disasters, pandemics and climate change.
- A.၈.၁၀. Harness the use of information and communication technologies across different age groups as a means to connect with the regional and global community.
- A.၈.၁၁. Engage local governments, cities, provinces, townships and municipalities through the central government in the development of ASEAN capacity building programmes that benefit their respective communities.
- A.၈.၁၂. Promote and enforce non-discriminatory laws, policies, and practices by developing effective, responsive, accountable and transparent institutions at all levels.

B. INCLUSIVE

In realizing the overarching goals of an ASEAN Community ၂၀၂၅, the ASEAN Socio-Cultural Community is envisioned to move towards a more inclusive community. This would entail the promotion of equitable access to opportunities for ASEAN people, and the promotion and protection of human rights.

Complementing the inclusive growth agenda of the ASEAN Economic Community (AEC), this Characteristic focuses on addressing the concerns of all peoples of ASEAN on matters related to social protection, gender equality, promotion and protection of human rights, equitable access and opportunities, poverty eradication, health, decent work, education, and information.

The objective of this Characteristic is an inclusive ASEAN Community that addresses the barriers to the enjoyment of equitable access to opportunities by ASEAN people, and that promotes and protects human rights of women, children, the elderly, persons with disabilities, migrant workers, and other vulnerable and marginalised groups, throughout their life cycle.

The key results, areas and corresponding strategic measures or actions are enumerated below:

B.၈. Reducing Barriers

Strategic Measures

- B.၈.၈. Reduce inequality, and promote equitable access to social protection and enjoyment of human rights by all and participation in societies such as developing and implementing frameworks, guidelines, and mechanisms for elimination of all forms of discrimination, violence, exploitation, abuse and neglect.
- B.၈.၉. Provide guidelines for minimum standards/benchmarks and mechanisms for quality care and support for vulnerable groups.
- B.၈.၁၀. Provide regional mechanisms to promote access to information by all.
- B.၈.၁၁. Promote regional cooperation initiatives to support ASEAN Member States in implementing the Bali Declaration on the Enhancement of the Role and Participation of the Persons with Disabilities in ASEAN Community.

B.၉. Equitable Access for All

Strategic Measures

- B.၉.၈. Enhance regional platforms to promote equitable opportunities, participation and effective engagement of women, youth, children, older persons, persons with disabilities, people living in remote and border areas, and other sectoral and vulnerable groups in the development and implementation of ASEAN policies and programmes.
- B.၉.၉. Develop regional strategies and enhance institutional capacity for gender mainstreaming in ASEAN policies, programmes and budgets across pillars, where applicable.
- B.၉.၁၀. Enhance effectiveness of implementation of strategies and programmes under ASCC and promote their harmonisation with those of AEC towards enhanced social and economic benefits of ASEAN to all brought about by economic growth and regional integration, particularly in the areas of social protection, universal health coverage, quality care, food safety, poverty eradication, employment, and decent work.
- B.၉.၁၁. Provide mechanisms and enhance institutional capacity to promote greater access to basic social services for all, such as health services and education including early childhood education and vocational education/training, as well as to promote skills recognition.

- B.၂.၃. Intensify strategies, work programmes and initiatives of sectoral bodies under the ASCC pillar to narrow the development gap.
- B.၂.၄. Support ASEAN Member States' initiatives in strengthening national databases and analyses, including on poverty and equity, establish a reliable regional database for key sectors to support ASEAN policies and programmes.
- B.၂.၅. Promote human capital development especially of the poor, through access to education, employment opportunities, entrepreneurship, and micro finance towards economic self-reliance and sustainable livelihood.
- B.၂.၆. Promote continuous efforts toward multi-dimensional poverty eradication through multi-sectoral, multi-stakeholder and community-based approaches.
- B.၂.၇. Build an enabling environment for the unemployed, poor, and other marginalised youth to have equitable access to resources, opportunities, and measures that protect them from violent extremism and threats.
- B.၂.၈. Ensure inclusive, participatory and representative decision making at all levels with special attention to the needs of those in disadvantaged situations including minority ethnic groups, children, women, persons with disabilities, and older persons.
- B.၂.၉. To promote appropriate measures at the national level to ensure that the poor and the vulnerable have equitable access to economic opportunities, as well as access to basic services, appropriate and practical technologies, and financial services including microfinance.

B.၃. Promotion and Protection of Human Rights

Strategic Measures

- B.၃.၁. Promote a rights-based / needs-based and life-cycle approach in ASEAN policies and programmes in the ASCC pillar.
- B.၃.၂. Establish/strengthen regional inter-sectoral mechanisms towards a holistic, multi-disciplinary approach in promoting quality care, well-being, gender equality, human rights, justice, and fundamental freedoms of all, especially the vulnerable groups, in response to all hazards and emerging social and economic risks/threats.
- B.၃.၃. Promote sustainable financing mechanism for social protection, particularly universal health coverage, early childhood care and development, financial risk protection for disaster risk reduction and climate change adaptation,

and social pension, through strategic partnerships with private sector and other stakeholders.

- B.၈.၃. Provide regional platforms of dialogue and support initiatives to address issues of traditional practices that impinge the fulfillment of rights.
- B.၈.၄. Support accelerated implementation among ASEAN Member States to extend coverage, accessibility, availability, comprehensiveness, quality, equality, affordability and sustainability of social services and social protection.
- B.၈.၅. Encourage public private partnerships (PPP), social enterprises, and corporate social responsibility (CSR) for inclusive and sustainable socio-cultural development.
- B.၈.၆. Enhance the effective implementation of relevant ASEAN declarations instruments related to human rights relevant to ASCC.
- B.၈.၇. Enhance regional initiatives to promote and protect the rights of women and children especially through the work of the ASEAN Commission on the Promotion and Protection of the Rights of Women and Children.
- B.၈.၈. Enhance regional initiatives to eliminate all forms of discrimination, exploitation, and abuse against, children, women, persons with disabilities, older persons, and victims/survivors of trafficking in persons.

C. SUSTAINABILITY

In moving towards the realization of the overarching goals of an ASEAN Community ၂၀၂၅, the ASEAN Socio-Cultural Community is envisioned to realize sustainable environment in the face of social changes and economic development.

The goal of this Characteristic is to promote balanced social development and sustainable environment that meet the current and future needs of the people. The aim is to strive for an ASEAN Community with equitable access to sustainable environment that can support its social development, and capacity to work towards sustainable development. The key results areas and corresponding strategic measures are enumerated below:

C.၁. Conservation and Sustainable Management of Ecosystems Biodiversity and Natural Resources

Strategic Measure

- C.၁.၁. Enhance policy and capacity development and best management practices to conserve and sustainably manage biodiversity, in particular marine and terrestrial ecosystems including forests, peatlands, and water resources.

- C.၈.၂. Adopt good management practices and strengthen policies to address transboundary environmental challenges including transboundary environmental pollution and movement of hazardous waste and its disposal.
- C.၈.၈. Integrate environmental management tools and measures into development planning and policy making.
- C.၈.၄. Strengthen global and regional partnership and support the implementation of relevant international agreements and frameworks.
- C.၈.၅. Promote sustainable use of ecosystems and natural resources through public awareness campaign.
- C.၈.၆. Promote capacity building in a continuous effort to have sustainable management of ecosystems and natural resources.

C.၉. Environmentally Sustainable Cities

Strategic Measures

- C.၉.၁. Enhance participatory and integrated approaches in urban planning and management for sustainable urbanisation.
- C.၉.၂. Strengthen capacity of national and local institutions to implement strategies and programs towards livable cities.
- C.၉.၈. Promote coordination among relevant sectors to provide access to clean and safe energy, clean land, clean air, clean and safe water, and sanitation.
- C.၉.၄. Promote cities that are child-, older persons-, and persons with disabilities-friendly through enhanced coordination with relevant sectors to provide sustainable and accessible infrastructure systems.
- C.၉.၅. Strengthen positive economic, social and environmental linkages among urban, peri-urban and rural areas.
- C.၉.၆. Strengthen policies and strategies for effective management of the impact of population growth and migration on cities.

C.၁၀. Sustainable Climate

Strategic Measures

- C.၁၀.၁. Strengthen human and institutional capacity in implementing climate change adaptation and mitigation measures by focusing on vulnerable and marginalized communities.
- C.၁၀.၂. Facilitate the development of comprehensive and coherent response to climate change challenges, such as but not limited to multi-stakeholder and multi-sectoral approaches.

- C.၈.၈. Leverage private sector and community to have access to new and innovative financing mechanisms (such as CDM, REDD+) to address climate change.
- C.၈.၉. Strengthen the capacity of sectoral institution and local government in conducting GHG inventory.
- C.၈.၁၀. Strengthen the effort of government, private sector and community in reducing GHG emission from main activities of development.
- C.၈.၁၁. Mainstream climate change risk management and GHG emission reduction sectoral planning.
- C.၈.၁၂. Strengthen global partnership and support the implementation of relevant international agreements and frameworks, e.g. the United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC).

C.၉. Sustainable Consumption and Production

Strategic Measures

- C.၉.၁. Strengthen public-private partnership to promote the adoption of environmentally sound technologies for maximizing resource efficiency.
- C.၉.၂. Promote environmental education, awareness, and capacity to adopt sustainable consumption and lifestyle at all levels.
- C.၉.၃. Enhance capacity of key stakeholders to implement sound waste management and energy efficiency.
- C.၉.၄. Integrate sustainable consumption and production (SCP) strategy and best practices into national and regional policies or as part of CSR activities.
- C.၉.၅. Strengthen global partnership and support the implementation of relevant international agreements and frameworks, e.g. the ၁၀-Year Framework of Programmes on SCP (၁၀YFP), SDGs.

D. RESILIENT

Integrated, comprehensive inclusive approaches are necessary to build resilient communities in the ASEAN region post ၂၀၁၅. Resilience is an essential aspect of human security and addressed by integrating policies, capacity and institutional-building, stakeholder partnerships in disaster risk reduction, humanitarian assistance, and community empowerment, among others. Resilience has to be inclusive and incorporate market and technology-based policies, enabling private sector, including the scientific and academic communities.

The goal of this Characteristic is aimed at an enhanced capacity to collectively respond and adapt to current challenges and emerging trends. This recognizes that socio-cultural

resilience has cross-linkages within the ASEAN Community Vision ၂၀၂၅ to establish a resilient ASEAN Community and acts as an effective force for moderation, respond in a timely manner to emerging trends and challenges for the common good of ASEAN, as well as bound by establish an ASEAN Community that fully embraces the principles of comprehensive security.

The key results areas and corresponding strategic measures are enumerated below:

- D.၁. A disaster resilient ASEAN that is able to anticipate, respond, cope, adapt, and build-back better, smarter, and faster.

Strategic Measures

- D.၁.၁. Scale-up and replicate cross-sectoral platforms and shared strategies to enable ASEAN to respond as one.
- D.၁.၂. Promote regional standards to enhance interoperability, ensure unity of action, and strengthen resilience.
- D.၁.၃. Promote local communities resilience by integrating principles of resilience in risk reduction and recovery measures.
- D.၁.၄. Promote policy coherence, and interlinkages, and synergise initiatives with regard to disaster risk reduction, climate change adaptation, humanitarian actions, and sustainable development.
- D.၁.၅. Strengthen institutional capacities to incorporate resilience in policies and programmes in preparing and responding to disasters.
- D.၁.၆. Harness local wisdom and traditional knowledge to foster a culture of resilience.
- D.၁.၇. Strengthen resilience of cities to disasters and adaptive capacity to climate change through enhanced coordination with relevant sectors in implementing holistic disaster risk management.
- D.၁.၈. Strengthen resilience of cities by enhancing adaptive capacities to climate change and promoting resilient infrastructures.

- D.၂. A safer ASEAN that is able to respond to all health-related hazards including biological, chemical, and radiological-nuclear, and emerging threats

Strategic Measures

- D.၂.၁. Strengthen health system to be resilient in the preparedness and effective response to health-related hazards including biological, chemical, and radiological-nuclear hazards, and emerging threats.
- D.၂.၂. Promote regional standards to enhance interoperability, ensure unity of action, and strengthen resilience.

D.၆.၈. Enhance institutional and human capacities to support the implementation of policies, strategies and programmes in preparing and responding to all health-related hazards.

D.၈. A climate adaptive ASEAN with enhanced institutional and human capacities to adapt to the impacts of climate change

Strategic Measures

D.၈.၁. Expand regional cross-sectoral platforms and establish shared strategies to respond to the impacts of climate change.

D.၈.၂. Promote sound science and evidence-based policies on climate change adaptation.

D.၉. Strengthened social protection for women and children, older persons, persons with disabilities, internally displaced persons, migrant workers, marginalised groups, and people living in at-risk areas including people living in remote and border areas and climate sensitive areas to reduce vulnerabilities in times of climate-change related crises and disasters

Strategic Measures

D.၉.၁. Encourage risk and vulnerability assessments and other scientific and evidence-based measures into policies and plans to ensure targeted response measures.

D.၉.၂. Establish platforms to empower people living at-risk areas to become resilient by reducing their exposure and vulnerability to climate-related extreme events and other economic, social and environmental shocks and disasters.

D.၉.၃. Enhance regional initiatives to eliminate all forms of discrimination, exploitation, abuse, trafficking, harmful practices, and violence against vulnerable groups such as women and children, older persons, persons with disabilities, internally displaced persons, and marginalised groups in times of crises and disasters.

D.၉. Enhanced and optimized financing systems, food, water, energy availability, and other social safety nets in times of crises by making resources more available, accessible, affordable, and sustainable.

Strategic Measures

D.၉.၁. Enhance cross-sectoral and cross-pillar coordination to ensure food adequacy and accessibility at the household level, especially vulnerable

households, and ability to cope with disaster, food price shocks, and scarcity by developing adaptive mechanisms and strategies.

- D.၄.၂. Enhance cross-sectoral and cross-pillar coordination to ensure availability and accessibility of affordable energy services at the household level, and promote utilisation of renewable energy and green technologies.
- D.၄.၃. Enhance cross-sectoral and cross-pillar coordination to ensure availability of clean water, sanitation facilities, and electricity to households in times of crises.
- D.၄.၄. Enhance the targeting of poor and vulnerable groups in times of crises.
- D.၄.၅. Explore with the possibility of establishing financial and insurance mechanisms and strategies for disaster risk reduction and climate change adaptation.

E. DYNAMIC

This Characteristic aims at a strengthened ability to continuously innovate and be a proactive member of the global community. The objective is to provide the enabling environment, i.e. policies and institutions that engender people and firms to be more open and adaptive; creative and innovative; and entrepreneurial.

The key results areas and corresponding strategic measures or actions are enumerated below:

E.၁. Towards an open and adaptive ASEAN

Strategic Measures

- E.၁.၁. Ensure freedom of access to information in accordance with national legislations.
- E.၁.၂. Promote universal access to information and communication technology.
- E.၁.၃. Discourage institutionalized discrimination.
- E.၁.၄. Promote a culture of tolerance, understanding and appreciation of cultural diversity, histories, societies, arts, religions, etc. within ASEAN.
- E.၁.၅. Showcase ASEAN to the outside world, e.g. ASEAN arts festival, heritage programme, and film festival.
- E.၁.၆. Project a common ASEAN voice in global socio-cultural fora and negotiations.
- E.၁.၇. Promote greater people-to-people interaction and mobility within and outside ASEAN.
- E.၁.၈. Promote cooperation in sports and healthy and active lifestyle.

E.၂. Towards a creative and innovative ASEAN

Strategic Measures

- E.၂.၁. Promote life-long learning and skills development.
- E.၂.၂. Promote an innovative ASEAN approach to higher education incorporating academics, community service, regional placement, and incubation.
- E.၂.၃. Promote public-private partnership in R&D institutions and industry-relevant training.
- E.၂.၄. Provide incentives and support for research and development.
- E.၂.၅. Promote the free flow of ideas, knowledge, and expertise to inject dynamism within the region.
- E.၂.၆. Strengthen curricula and system of education in science, technology and creative disciplines.
- E.၂.၇. Encourage and support creative industry and pursuits, e.g. film, musics, and animation.
- E.၂.၈. Promote ASEAN as a centre for human resource development and training.
- E.၂.၉. Strengthen regional and global cooperation in enhancing the quality and competitiveness of higher education institutions.
- E.၂.၁၀. Encourage the government, private sector and community to develop a system of continuing training and re-training of workers at all levels.
- E.၂.၁၁. Encourage regional cooperation in the areas of education, training, and research.
- E.၂.၁၂. Strengthen intellectual property rights (IPR) cooperation and implementation in ASEAN in the areas of food safety, medicines, traditional cultural assets, biodiversity-based products, among others.
- E.၂.၁၃. Strengthen ASEAN's role in regional and global research networks.

E.၃. Engender a culture of entrepreneurship in ASEAN.

Strategic Measures

- E.၃.၁. Strengthen the supportive environment for entrepreneurship, e.g. mentoring, providing seed money, venture and crowd funding, and marketing support.
- E.၃.၂. Promote and nurture social, youth and women entrepreneurship.
- E.၃.၃. Encourage institutional and technical innovations in the provision of social services and health care.

III. REVIEW AND IMPLEMENTATION

A. IMPLEMENTATION MECHANISM

Across the different levels and work processes of the ASCC, an institutionalized cross-pillar and cross-sectoral coordination and collaboration strategy will be employed in implementing the strategic measures particularly those that require comprehensive and coordinated actions from different sectors and community pillars.

The ASCC Council, with the support of the SOCA and the sectoral bodies, shall be the principal body responsible for coordinating matters that require cross-sectoral and cross-pillar collaboration.

The ASEAN Secretariat shall continue to convene and enhance the Coordinating Conference on the ASEAN Socio-Cultural Community (SOC-COM) mechanism to provide a platform for broad participation and engagement of sectoral bodies within ASCC and from other pillars (through their chairpersons/vice-chairs), the CPR, entities associated with ASEAN and other relevant stakeholders, including sub-regional organisations.

The ASCC Council shall promote multi-stakeholder engagement to share expertise and resources, transfer of knowledge and technology, monitor implementation, and act as partners in carrying out regional cooperation initiatives of mutual interest. Participative monitoring review mechanisms shall be encouraged, in particular to strengthen among other challenges, climate change adaptation efforts and to address the most challenging issues of vulnerable groups.

In order to strengthen ownership and achieve success in fulfilling the goals and objectives in the ASCC attendant document, the lead sectoral and cooperating bodies will develop their respective sectoral work plans anchored on the corresponding strategic measures relevant to their sectors and based on the SMART (Specific, Measurable, Achievable, Realistic, and Time-bound) approach to ensure realisation.

The ASEAN Secretariat shall enhance its capacities and responsiveness to support the work of the ASCC Community and in collaborating with other sectors, pillars, and other stakeholders.

B. RESOURCES

In keeping with the principles of ownership and enhancing ASEAN Centrality and in order to support the implementation of strategic measures in this attendant document, AMS are encouraged to provide resources to support, when appropriate, the projects and work of the sectoral bodies.

Indicative multi-year and annual budget is necessary to support the implementation of this attendant document to foster the predictability of availability of funds.

Sectoral bodies have to ensure financial sustainability if they plan to put up centres to support the implementation of this attendant document or their sectoral workplans.

To ensure sustainability of efforts and projects and established mechanisms, resources in the form of funds, technical expertise and knowledge assets, will be mobilized by the AMS and respective sectoral bodies/organs. Resource mobilisation strategies would also include promotion of the support of philanthropists from among the business sector and individuals to the implementation of this document.

C. COMMUNICATION

In line with the ASEAN Communications Master Plan (ACMP), the ASCC in close collaboration with relevant ASEAN organs and stakeholders will develop necessary platforms, mechanisms and initiatives to promote awareness or appreciation of this attendant document and its key messages.

D. REVIEW

A Monitoring and Evaluation system shall be developed based on accepted regional results-based management standards. An M&E Work Plan will be drawn up that consists of internal monitoring by the respective sectoral bodies and evaluation that may engage other stakeholders.

A Mid-Term Evaluation, covering the period of ၂၀၁၆-၂၀၂၀, and an End-of-Term Evaluation, covering the period of ၂၀၂၁-၂၀၂၄, will be conducted to monitor progress and evaluate outcomes/impacts of the achievement of the goals and objectives of this attendant document.

Other appropriate approaches and methodologies, such as policy analyses, development of indicators, polls and impact studies, are encouraged to assess the impact of policies/programmes/projects arising from this attendant document that may be done at regional and sectoral levels.

In support of the SMART approach, indicative result/outcome-based indicators should be developed to measure impacts of the implementation of strategic measures. Examples:

- By ၂၀၂၄, eradicate extreme poverty for all people, currently measured as people living on less than \$၁.၂၄ a day.

- Implement nationally appropriate social protection systems and measures for all, and by ၂၀၂၀, achieve substantial coverage of the poor and the vulnerable.

Establish a compliance monitoring system for the implementation of all ASEAN Declarations relevant to the ASCC pillar.

Draft as of ၁ May ၂၀၀၉

ASEAN LABOUR MINISTERS' WORK PROGRAMME ၂၀၀၆-၂၀၂၀

ASCC Vision ၂၀၀၉	An ASEAN Community that is Inclusive, Sustainable, Resilient, Dynamic, and Engages and Benefits the People			
Overall Objective	A better quality of life for ASEAN people through workforce with enhanced competitiveness and engaged in safe and decent work derived from productive employment, harmonious and progressive workplace, and adequate social protection.			
Key result areas (outcome level)	Skilled and Adaptable Workforce	Productive Employment	Harmonious, Safe and Progressive Workplace	Expanded Social Protection
Intermediate Targets by ၂၀၂၀	<ul style="list-style-type: none"> ● Improved workforce competitiveness and productivity ○ Increased number of skilled workers in ASEAN Member States ○ Improved labour productivity of ASEAN 	<ul style="list-style-type: none"> ● Improved level of employment and reduced levels of unemployment and under-employment in ASEAN Member States ● Increased support for workers in rural 	<ul style="list-style-type: none"> ● Promoting sound industrial relation system ○ Reduced incidence of labour disputes in ASEAN Member States ● Increased capacity and strengthened 	<ul style="list-style-type: none"> ● Strengthened social protection systems ○ Raised awareness on social protection ○ Expanded coverage, affordability, availability, quality, equitability and sustainability

	<p>Member States</p> <ul style="list-style-type: none"> Strengthened capacities to promote skills development and recognition (include but not limited to LMIS, TVET, etc.) 	<p>employment and Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs)</p>	<p>institutionalized mechanisms of social dialogues and tripartite cooperation in ASEAN</p> <ul style="list-style-type: none"> Fostering safe and healthy environment in the workplace Strengthened capacity for labour inspection Increased capacities for labour law enforcement 	<p>ity of social protection</p> <ul style="list-style-type: none"> Reduced incidence of workers in vulnerable situations, including forced labour, in ASEAN Member States
<p>Thematic Areas</p>	<p><u>Gender Equality</u></p> <p>၁. Gender mainstreaming of labour sector (Responsible Body: SLOM) Project: Study on gender dimensions in the labour sector towards development of regional strategies to mainstream gender in ASEAN cooperation on labour [Country Coordinator: TBC]</p> <p><u>Labour dimension of Sustainable Development</u></p> <p>၂. Impact of ASEAN economic integration (Responsible Body: SLOM) Project: Inter-pillar dialogue to facilitate mutual understanding and coordinated response to the impact of ASEAN economic integration in labour sector [Country Coordinator: TBC]</p>			

၄၈. Support the implementation of the ASEAN Declaration on Strengthening Social Protection (Responsible Body: SLOM)

Commitment: participation in cross-sectoral cooperation on cross-cutting issues of social protection (e.g. development of social protection baseline information, assessment, database) [Country Coordinator: Lao PDR]

Promotion of green jobs (Responsible Body: SLOM) [Country Coordinator: TBC]

Functional Social Dialogue

၄၉. Engagement of tripartite partners, where appropriate, in the implementation of the ALM' Work Programme ၂၀၀၆-၂၀၁၀ (Responsible Body: SLOM)

၅၀. Strengthening labour laws (Responsible Body: SLOM)

Project: Regional assessment of the adequacy of national labour laws in supporting harmonious and progressive workplace to serve as inputs to ASEAN Member States in strengthening their labour laws and to identify areas of cross-country support [Country Coordinator: TBC]

Emerging Labour Trends

၅၁. Corporate Social Responsibility (CSR) in labour sector (Responsible Body: SLOM)

Project: Baseline study (in collaboration with ADB) on CSR policies and practices in the labour sector adopted by private companies in ASEAN Member States and to recommend strategies to promote CSR by employers (e.g. ASEAN CSR Awards) [Country Coordinator: TBC]

Project: Moving forward with an ASEAN Corporate Social Responsibility on Labour to Support an ASEAN Community [Country Coordinator: Thailand]

၅၂. Response to emerging trends in employment relations (including impact of ICT and outsourcing in the world of work) (Responsible Body: SLOM)

Projects: Regional study and capacity building on the changing nature of employment relationships as the impact of the use of ICT and outsourcing and on the adequacy of legislations in regulating employment relationships [Country Coordinator: TBC]

	<p>၄. Labour market information system (Responsible Body: SLOM-WG)</p> <p>၅. Skills development (Responsible Body: SLOM-WG)</p> <p>၆. Skills recognition (including support to the ASEAN Qualification Reference Framework) (Responsible Body: SLOM-WG)</p>	<p>၇. Promotion of inclusive employment including for rural employment, unemployed youth, persons with disabilities, and other vulnerable workers through employment support services, skills matching, and entrepreneurs hip/ SMEs) (Responsible Body: SLOM-WG)</p> <p>၈. Promoting productivity of workers in informal sector (Responsible Body: SLOM-WG)</p> <p>၉. Governing mechanisms</p>	<p>၁၀. Strengthening labour inspection (Responsible Bodies: SLOM-WG and ASEAN-OSHNET)</p> <p>၁၁. OSH standards and capacity (Responsible Body: ASEAN-OSHNET)</p> <p>၁၂. HIV prevention and control in the workplace (Responsible Body: ASEAN-OSHNET)</p> <p>၁၃. Capacity building on tripartism (including on wage setting) (Responsible Body: SLOM-WG)</p> <p>၁၄. Labour dispute and labour justice (Responsible Body:)</p>	<p>၁၅. Expansion of coverage of social protection to all workers (Responsible Body: SLOM-WG)</p> <p>၁၆. Study on portability of social security for migrant workers across ASEAN Member States (Responsible Body: ACMW)</p> <p>၁၇. Protection and promotion of the rights of migrant workers (Responsible Body: ACMW)</p> <p>၁၈. Labour dimension</p>
--	---	--	---	---

		of labour mobility (e.g. recruitment, job placement, reintegration programmes) (Responsible Body: ACMW)	SLOM-WG)	of trafficking in persons (Responsible Body: ACMW)
--	--	--	----------	---

Notes:

၁. Vulnerable employment is defined as a sum of own-account workers and contributing family workers. They are less likely to have formal work arrangements, and are therefore more likely to lack decent working conditions, adequate social security and 'voice' through effective representation by trade unions and similar organizations. Vulnerable employment is often characterized by inadequate earnings, low productivity and difficult conditions of work that undermine workers' fundamental rights. (see http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_၁၆၀၆၇၀/lang-en/index.htm).
၂. Projects under the thematic areas, timelines, country coordinators, potential partners for collaboration, and resource mobilization strategy are to be determined by the assigned responsible bodies.
၃. Monitoring and/or evaluation mechanism:
 - a) Annual progress reporting of the implementation of the ALM' Work Programme by Subsidiary Bodies to the annual meeting of SLOM.
 - b) Output-level checklist to monitor progress of the ALM' Work Programme (scorecard) to be completed by the Subsidiary Bodies (ASEC to draft a checklist template):
 - a. Data/information/statistics
 - b. Laws/standards/policies.
 - c) Outcome-based mid-term and final reviews of the ALM' Work Programme by SLOM (every ၂.၅ years).
 - d) Capacity building on monitoring and evaluation for SLOM.