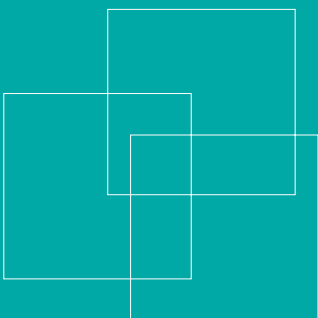




International
Labour
Organization

100
1919-2019

ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับ บริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม



ปรับปรุงครั้งที่ 5 - มีนาคม ค.ศ. 2017

ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคม

ผ่านการรับรองโดยคณะประสานการของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 204
(ณ กรุงเจนีวา เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 1977) และแก้ไขปรับปรุงในการประชุมสมัยที่ 279 (เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2000)
การประชุมสมัยที่ 295 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2006) และการประชุมสมัยที่ 329 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2017)

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
กรุงเจนีวา

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2562

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2562

สิ่งพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สววนลิขสิทธิ์ตามพิธีสารฉบับที่ 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจสามารถนำเนื้อหาบางส่วน of สิ่งพิมพ์ไปใช้ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องระบุแหล่งที่มาของเนื้อหา นั้น สำหรับการนำซ้ำหรือการแปลนั้น สามารถยื่นเรื่องขอสิทธิได้ที่ ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรืออีเมล rights@ilo.org โดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความยินดีต่อการยื่นขอสิทธิดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนกับองค์กรต่างๆ ที่ทำงานด้านสิทธิการทำซ้ำ สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้ ท่านสามารถค้นหาองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิการทำซ้ำในประเทศของท่านได้ที่ www.ifro.org

ISBN 978-92-2-133015-8 (print), 978-92-2-133016-5 (web pdf)

ฉบับภาษาอังกฤษ: *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (ISBN 978-92-2-130700-6 (print); 978-92-2-130701-3 (web pdf)), เจเนีว่า, 2560.

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของ ILO เป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่างๆ มิได้แสดงถึงความเห็นใดๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ เขตการปกครอง อำนาจการปกครองใดๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใดๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ การศึกษา และข้อเขียนที่ตีพิมพ์อื่นๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้มิได้แสดงถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่างๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตต่างๆ ไม่ได้หมายถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึงกิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้า หรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและผลิตภัณฑ์ดิจิทัล สามารถค้นหาได้ที่ www.ilo.org/publns

พิมพ์ในประเทศไทย

สารบัญ

บทนำ.....	V
ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม.....	1
เป้าหมายและขอบเขต.....	2
นโยบายทั่วไป.....	4
การจ้างงาน.....	6
การฝึกอบรม.....	10
สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต.....	11
แรงงานสัมพันธ์.....	13
ภาคผนวก I.....	17
รายการปฏิญญาต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญา แรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ หลักปฏิบัติ แนวทาง ข้อแนะนำ ต่างๆ ของไอแอลโอที่เกี่ยวข้องกับปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการ เกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม	
ภาคผนวก II.....	21
เครื่องมือในการปฏิบัติ	

หลักการพื้นฐานของปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติ และนโยบายทางสังคม (ปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ หรือ MNE Declaration) เป็นการให้แนวทางแก่บริษัทข้ามชาติ รัฐบาล รวมถึงองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ในด้านต่างๆ เช่น การจ้างงาน การฝึกอบรม สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต ตลอดจนแรงงานสัมพันธ์ ข้อเสนอแนะที่ร่างขึ้นโดยอ้างอิงหลักการต่างๆ ของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ รวมทั้งปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของไอแอลโอ และการติดตามการดำเนินงานซึ่งได้รับการรับรองในระดับสากลว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของหลักการการสร้างงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยปฏิญญาดังกล่าวนี้เป็นพื้นฐานของข้อเสนอแนะนี้ด้วย โดยภาคผนวก I นั้นได้แสดงรายละเอียดของรายการอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไว้

ด้วยบทบาทที่สำคัญอย่างต่อเนื่องของบริษัทข้ามชาติในกระบวนการโลกาภิวัตน์ด้านสังคมและเศรษฐกิจ จึงทำให้การปฏิบัติตามหลักการในปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมมีความสำคัญและจำเป็นในบริบทของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการค้า รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากห่วงโซ่อุปทานโลก ทั้งนี้ภาคีผู้เกี่ยวข้องสามารถนำหลักการของปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมไปใช้เป็นแนวทางเพื่อให้การดำเนินงานและธรรมาภิบาลของบริษัทข้ามชาติสร้างผลกระทบในเชิงบวกต่อสังคมและแรงงานเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามหลักการงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนซึ่งเป็นเป้าหมายสากลที่กำหนดไว้ในวาระของการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี ค.ศ. 2030 ข้อเสนอแนะเหล่านี้ยังสามารถนำมาใช้ในการสร้างภาคีหุ้นส่วนเพื่อขจัดความท้าทายหลายประการที่รัฐหรือผู้ประกอบการธุรกิจไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง โดยข้อเสนอแนะนี้รวมถึงการเป็นหุ้นส่วนกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนและการดำเนินการร่วมกันในโครงการความร่วมมือต่างๆ ในระดับสากลด้วย

ตราสารฉบับนี้เป็นกรวางแนวนโยบายทางสังคมของกิจกรรมที่มีความอ่อนไหวและซับซ้อนสูง การที่ทุกฝ่ายดำเนินการอย่างสอดคล้องกับปฏิญญาฉบับนี้จะมีส่วนสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายงานที่มีคุณค่า รวมทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นทุกฝ่ายควรรำนำหลักการในปฏิญญาฉบับนี้ไปประยุกต์ใช้ คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับรองเครื่องมือในการปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในภาคผนวก II เพื่อกระตุ้นให้ทุกฝ่ายนำหลักการไปปฏิบัติ

ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับ บริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือไอแอลโอ นั้นมีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาหลักการอันจะเป็นข้อแนะนำให้กับรัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ตลอดจนบริษัทข้ามชาติ เนื่องด้วยโครงสร้างลักษณะไตรภาคีอันเป็นเอกลักษณ์ของไอแอลโอ รวมทั้งศักยภาพและประสบการณ์อันยาวนานขององค์กรในการทำงานด้านสังคม

คณะประศาสน์การแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมในการประชุมสมัชชาที่ 204 (เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 1977) และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงในการประชุมสมัชชาที่ 279 (เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2000) และสมัชชาที่ 295 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2006) ทั้งนี้คณะประศาสน์การได้มีมติในการประชุมสมัชชาที่ 329 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2017) ในการปรับปรุงแก้ไขสาระในปฏิญญาโดยพิจารณาถึงการพัฒนาที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขสาระในปฏิญญาในปี ค.ศ. 2006 เช่น ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมซึ่งได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศในปี ค.ศ. 2008 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับใหม่ ข้อสรุปของที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการส่งเสริมธุรกิจที่ยั่งยืน (ค.ศ. 2007) และข้อสรุปที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานโลก (ค.ศ. 2016) ตลอดจนหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน: การปฏิบัติตามกรอบขององค์การสหประชาชาติว่าด้วย “การคุ้มครอง การเคารพและการเยียวยา” (ค.ศ. 2011) รวมทั้งเป้าหมายและเป้าประสงค์ตาม วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (ค.ศ. 2015) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิญญานี้เป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังพิจารณาสาระของวาระปฏิบัติการแอดดิส อาบาบา (ค.ศ. 2015) ว่าด้วยการให้เงินทุนเพื่อการพัฒนา ข้อตกลงปารีส (ค.ศ. 2015) ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ตลอดจนแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจสำหรับบริษัทข้ามชาติ (ดังที่ได้ปรับปรุงแก้ไขในปี ค.ศ. 2011) ทั้งนี้คณะประศาสน์การได้รับรองปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมฉบับปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจอ้างถึงในอีกชื่อหนึ่งว่า “ปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ” หรือ “MNE Declaration” และได้เชิญให้รัฐบาลของประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบริษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในอาณาเขตของรัฐภาคีได้นำหลักการที่ได้กำหนดไว้ไปปฏิบัติ

เป้าหมายและขอบเขต

1. บรรษัทข้ามชาติมีบทบาทที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศส่วนใหญ่และความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจในระดับสากลซึ่งรัฐบาลต่างๆ นายจ้างและแรงงานตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจในประเด็นนี้มากขึ้นเรื่อยๆ การที่มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ การค้าและวิธีการอื่นๆ ของบรรษัทข้ามชาติส่งผลให้บรรษัทเหล่านี้สามารถสร้างผลประโยชน์ที่ยั่งยืนให้ทั้งประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุนโดยการทำให้เกิดการใช้เงินทุน เทคโนโลยีและแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การกำหนดกรอบการทำงานว่าด้วยนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยรัฐบาลนั้นส่งผลให้บรรษัทเหล่านี้สามารถมีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคม การยกระดับมาตรฐานการดำรงชีพและความพึงพอใจต่อปัจจัยจำเป็นพื้นฐาน การสร้างโอกาสในการจ้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และการเข้าถึงสิทธิมนุษยชนรวมถึงเสรีภาพในการสมาคมทั่วโลก แต่ในทางกลับกัน การที่บรรษัทข้ามชาติมีความก้าวหน้าในการจัดระบบการประกอบกิจการของตนที่อยู่นอกเหนือกรอบการทำงานในระดับชาติก็อาจทำให้เกิดการกระจุกตัวของอำนาจทางเศรษฐกิจและอาจขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของนโยบายระดับชาติรวมทั้งผลประโยชน์ของแรงงานด้วย นอกจากนี้ความซับซ้อนของบรรษัทข้ามชาติและโครงสร้างการดำเนินงานและนโยบายของบรรษัทที่มีความหลากหลายซึ่งเป็นการยากที่จะสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน ก็ได้สร้างความกังวลให้กับประเทศผู้ลงทุนหรือประเทศผู้รับการลงทุนหรือทั้งสองกรณี
2. ปฏิญญาดังนี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บรรษัทข้ามชาติได้มีส่วนร่วมเชิงบวกต่อพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคม และการตระหนักถึงความสำคัญของหลักการเรื่องงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทุกคน รวมถึงลดทอนแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการของภาคธุรกิจ
3. เป้าหมายนี้จะมีการสนับสนุนโดยกฎหมาย นโยบาย มาตรการ และการดำเนินการของรัฐบาลที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการแรงงานและการตรวจแรงงานภาครัฐ รวมทั้งความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในทุกประเทศ
4. หลักการของปฏิญญาดังนี้มีขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุน รวมถึงบรรษัทข้ามชาติในการออกมาตรการและดำเนินการรวมถึงนำนโยบายเชิงสังคมต่างๆ ไปปฏิบัติ นโยบายเชิงสังคมนี้หมายถึงรวมถึงนโยบายต่างๆ ที่ตั้งอยู่บนหลักการที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ อนุสัญญาและข้อแนะนำต่างๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่พัฒนาการทางสังคมและการบรรลุเป้าหมายว่าด้วยงานที่มีคุณค่า

5. หลักการเหล่านี้ไม่ได้มีเป้าหมายที่จะเสนอแนะว่าให้มีการปฏิบัติต่อบริษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศอย่างไม่เท่าเทียมกันหรือให้คงการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันเช่นนั้นไว้ แต่หลักการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมแก่ทุกฝ่าย ในกรณีที่หลักการของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติมีความเกี่ยวข้องกับทั้งบริษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติ ความคาดหวังที่มีต่อองค์กรทั้งสองรูปแบบเกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยทั่วไปและการปฏิบัติทางสังคมนั้นไม่แตกต่างกัน
6. ปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไม่ได้ให้นิยามทางกฎหมายของคำว่าบริษัทข้ามชาติที่ตายตัว ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของปฏิญญา ย่อหน้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจสาระของปฏิญญาแต่ไม่ต้องการกำหนดนิยามของคำดังกล่าว ทั้งนี้บริษัทข้ามชาติรวมถึงธุรกิจที่มีกรรมสิทธิ์หรือมีอำนาจในการควบคุมการผลิต การจัดจำหน่าย การให้บริการหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งตั้งอยู่นอกประเทศที่เป็นที่ตั้งกิจการของตน บริษัทข้ามชาติอาจเป็นกรรมสิทธิ์ของรัฐหรือเอกชนไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน อาจเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก และอาจมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ส่วนใดของโลกก็ได้ ส่วนอำนาจของหน่วยงานภายในบริษัทข้ามชาติในการบริหารองค์กรตนเองมีความแตกต่างกันไปแต่ละองค์กร ขึ้นอยู่กับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับประเภทของกิจกรรม อีกทั้งยังควรคำนึงถึงรูปแบบกรรมสิทธิ์ ขนาดและลักษณะของกิจการ ตลอดจนพื้นที่ประกอบกิจการของธุรกิจที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความหลากหลายสูงมาก หากไม่ได้มีการระบุไว้ในแนวทางอื่นแล้ว คำว่า “บริษัทข้ามชาติ” ที่ใช้ในปฏิญญาฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อกำหนดหน้าที่ของหน่วยธุรกิจที่มีรูปแบบที่หลากหลาย (บริษัทแม่หรือหน่วยงานของบริษัทที่อยู่ในท้องถิ่นหรือทั้งสองแห่ง หรือองค์กรทั้งหมดโดยรวม) ตามการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างหน่วยธุรกิจเหล่านั้น โดยหวังว่าหน่วยธุรกิจเหล่านี้จะร่วมมือและช่วยเหลือกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้ในปฏิญญาฉบับนี้ตามที่จำเป็น นอกจากนี้ บริษัทข้ามชาติมักดำเนินงานโดยมีความเกี่ยวเนื่องกับธุรกิจอื่นๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตโดยรวม และด้วยเหตุนี้ ธุรกิจเหล่านั้นจึงมีบทบาทในการบรรลุตามเป้าหมายของปฏิญญานี้ด้วย
7. ปฏิญญาฉบับนี้ได้กำหนดหลักการในด้านการจ้างงาน การฝึกอบรม สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นข้อแนะให้รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ตลอดจนบริษัทข้ามชาติได้นำไปปฏิบัติโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ หลักการในปฏิญญานี้ไม่ได้จำกัดหรือมีผลกระทบกับพันธกรณีที่เกิดขึ้นเนื่องจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศแต่อย่างใด

นโยบายทั่วไป

8. ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติพึงเคารพอำนาจอธิปไตยของแต่ละประเทศ ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของประเทศ คำหนึ่งถึงวิธีปฏิบัติในท้องถิ่น และเคารพมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ทุกฝ่ายควรยึดถือพันธกรณีที่ได้ตกลงไว้โดยสมัครใจซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายในประเทศและพันธกรณีในระดับสากลที่ได้ตกลงไว้ด้วย บรรษัทข้ามชาติพึงเคารพปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ค.ศ. 1948) และกติกาสากลที่สอดคล้องกัน (ค.ศ. 1966) ที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่องค์การสหประชาชาติ ตลอดจนธรรมเนียมและหลักการต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งกำหนดว่าเสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
9. ทุกภาคส่วนควรมีส่วนส่งเสริมให้มีการบรรลุเป้าหมายของปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานและการติดตามผลที่ได้รับการรับรองเมื่อ ค.ศ. 1998 ประเทศสมาชิกมีพันธกรณีจากการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ต้องเคารพ ส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักการว่าด้วยสิทธิพื้นฐานอย่างสุจริตใจตามกรอบของธรรมเนียม แม้ว่าประเทศสมาชิกดังกล่าวจะยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาพื้นฐานก็ตาม หลักการว่าด้วยสิทธิพื้นฐานมีความเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาดังกล่าว ได้แก่ (ก) เสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (ข) การจัดการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ (ค) การจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และ (ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานและอาชีพ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลของรัฐใดซึ่งยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานที่ได้มีการรับรองในปฏิญญาปี ค.ศ. 1998 จึงควรให้สัตยาบันต่อปฏิญญาดังกล่าว ส่วนบรรษัทข้ามชาติสามารถมีบทบาทที่สำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ผ่านทางกรอบกิจกรรมของตน
10. มีการแนะนำให้รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างของประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุน ตลอดจนบรรษัทข้ามชาติเองนำหลักการที่กำหนดไว้ในปฏิญญาไปปฏิบัติ หลักการดังกล่าวเป็นการสะท้อนข้อเท็จจริงว่าผู้เกี่ยวข้องแต่ละส่วนมีบทบาทเฉพาะในทางปฏิบัติ หลักการที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายคือ
 - ก. หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน: การปฏิบัติตามกรอบขององค์การสหประชาชาติว่าด้วย “การคุ้มครอง เคารพ และเยียวยา (ค.ศ. 2011) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐและธุรกิจในด้านสิทธิมนุษยชนไว้ หลักการเหล่านี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานต่อไปนี้ (i) พันธกรณีของรัฐในการเคารพ การคุ้มครอง และการทำให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพพื้นฐาน (“หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน”) (ii) บทบาทของธุรกิจในฐานะองค์การเฉพาะด้านของสังคมที่กำหนดหน้าที่เฉพาะด้านซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเคารพสิทธิมนุษยชนด้วย (“ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน”) และ (iii) ความจำเป็นในการได้รับการเยียวยาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเมื่อมีการละเมิดสิทธิและพันธกรณี (“การเข้าถึงการเยียวยา”)

- ข. หลักการชี้แนะนี้มีผลใช้กับรัฐและธุรกิจทุกแห่ง รวมทั้งบริษัทข้ามชาติหรือองค์กรรูปแบบอื่น ไม่ว่าจะมิชขนาดเท่าใด ภาคทางเศรษฐกิจหรือสังคมใด มีบริบทในการประกอบกิจการอย่างไร และไม่ว่าจะมีการถือครองกรรมสิทธิ์หรือโครงสร้างเช่นใดก็ตาม
- ค. ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้นกำหนดให้ธุรกิจอันรวมถึงบริษัทข้ามชาติซึ่งไม่ว่าจะประกอบกิจการอยู่ที่ใดจะต้อง (i) หลีกเลี่ยงมิให้กิจกรรมของตนเป็นสาเหตุหรือมีส่วนที่ทำให้เกิดผลกระทบอันไม่พึงปรารถนาและจัดให้มีการดำเนินการกับผลกระทบเมื่อเกิดขึ้น และ (ii) มุ่งที่จะป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงปรารถนาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตน ซึ่งความเกี่ยวโยงนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ แม้ว่าธุรกิจนั้นจะไม่ได้มีส่วนทำให้เกิดผลอันไม่พึงปรารถนาก็ตาม
- ง. ธุรกิจอันรวมถึงบริษัทข้ามชาติควรมีการตรวจสอบเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และแสดงความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากล โดยอย่างน้อยธุรกิจควรดำเนินการให้ครอบคลุมสิทธิที่ได้แสดงไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน
- จ. ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนนั้น ธุรกิจซึ่งรวมถึงบริษัทข้ามชาติควรระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ใดๆ ที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นซึ่งธุรกิจอาจมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเกิดจากกิจกรรมของตนหรือเป็นผลที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ กระบวนการนี้ควรมีการปรึกษาหารืออย่างจริงจังกับกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบและผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรลูกจ้าง ทั้งนี้ตามความเหมาะสมโดยให้สอดคล้องกับขนาดของธุรกิจตลอดจนลักษณะและบริบทในการประกอบกิจการด้วย กระบวนการดังกล่าวควรพิจารณาถึงความสำคัญของเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม ตลอดจนคำนึงถึงแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาทางสังคมซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ
- 11.** บริษัทข้ามชาติควรพิจารณาถึงวัตถุประสงค์เชิงนโยบายในประเทศที่ตนเข้าไปประกอบธุรกิจได้กำหนดไว้ให้ถี่ถ้วน กิจกรรมของบริษัทควรเป็นไปตามกฎหมายภายในของประเทศและสอดคล้องกับลำดับความสำคัญในการพัฒนาและเป้าหมายทางสังคม ตลอดจนโครงสร้างของประเทศที่ตนประกอบกิจการ ควรมีการปรึกษาหารือกันระหว่างบริษัทข้ามชาติกับรัฐบาลเพื่อให้เกิดผลดังกล่าว ในกรณีที่เหมาะสม ควรปรึกษาองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในระดับชาติที่เกี่ยวข้อง
- 12.** รัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนจากบริษัทข้ามชาติควรส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในอาณาเขตของตนมีการปฏิบัติทางสังคมที่ดีตั้งที่ได้ระบุไว้ตามสาระของปฏิญญาฉบับนี้ ส่วนรัฐบาลของประเทศผู้ลงทุนที่บริษัทจดทะเบียนไว้ก็ควรส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในต่างประเทศมีการปฏิบัติทางสังคมที่ดีที่สอดคล้องกับสาระในปฏิญญาฉบับนี้ โดยคำนึงถึงกฎหมายด้านสังคมและแรงงานตลอดจนระเบียบและวิธีปฏิบัติในประเทศผู้รับการลงทุน รวมถึงมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน ทั้งรัฐบาลของประเทศผู้ลงทุนและรัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนควรเตรียมความพร้อมในการเจรจาหารือกับแต่ละฝ่ายเมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเกิดขึ้น

การจ้างงาน

การส่งเสริมโอกาสในการจ้างงาน

13. รัฐบาลควรประกาศนโยบายเชิงรุกเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ การจ้างงานที่มีผลผลิตภาพและมีอิสระในการเลือกตัดสินใจ รวมทั้งหลักการทำงานที่มีคุณค่าและดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การยกระดับมาตรฐานการครองชีพ การปฏิบัติตามข้อกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานอย่างครบถ้วน การแก้ไขการว่างงาน และการจ้างงานที่ต่ำกว่าความสามารถ
14. แนวทางนี้ทวีความสำคัญอย่างยิ่งในกรณีที่รัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนนั้น ประสบกับปัญหาว่าด้วยการว่างงานและการจ้างงานที่ต่ำกว่าความสามารถอย่างรุนแรง และโดยเฉพาะกับประเทศที่กำลังพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ของโลก ในส่วนนี้ ควรคำนึงถึงสาระสำคัญดังที่ปรากฏในวาระการจ้างงานโลก (ค.ศ. 2003) ข้อสรุปที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความยั่งยืนของธุรกิจ (ค.ศ. 2007) เอกสารสัญญางานโลก (ค.ศ. 2009) และเป้าหมายที่ 8 ของวาระการพัฒนาที่ยั่งยืนประกอบด้วย
15. ย่อหน้าที่ 13 และย่อหน้าที่ 14 ข้างต้นได้กำหนดกรอบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการจ้างงานของบรรษัทข้ามชาติที่ควรพิจารณาให้มีความสำคัญทั้งในประเทศผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุน
16. บรรษัทข้ามชาติโดยเฉพาะที่ประกอบกิจการในประเทศที่กำลังพัฒนาควรสร้างเสริมโอกาสและมาตรฐานในการจ้างงาน โดยพิจารณาถึงนโยบายว่าด้วยการจ้างงานและวัตถุประสงค์ของรัฐบาลประกอบกับความมั่นคงในการจ้างงานและการพัฒนาในระยะยาวของธุรกิจด้วย
17. ในกรณีที่เหมาะสม บรรษัทข้ามชาติควรปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่มีอำนาจและองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างในระดับประเทศก่อนที่จะเริ่มดำเนินกิจการนั้น เพื่อให้แผนการจ้างงานของตนมีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสังคมของประเทศที่เข้าไปลงทุนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ บรรษัทข้ามชาติและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งรวมถึงองค์กรลูกจ้างควรมีการปรึกษาหารือดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจระดับประเทศก็ควรปฏิบัติเช่นเดียวกัน
18. บรรษัทข้ามชาติควรให้ความสำคัญกับการจ้างงาน การพัฒนาอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าของแรงงานที่เป็นประชาชนในประเทศผู้รับการลงทุนในทุกๆระดับ โดยร่วมมือกันกับผู้แทนฝ่ายแรงงานซึ่งตนได้ว่าจ้างหรือผู้แทนองค์กรของแรงงานดังกล่าวและหน่วยงานผู้มีอำนาจของรัฐตามที่เหมาะสม

19. บริษัทข้ามชาติควรพิจารณาความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีที่นำไปสู่การจ้างงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อมเมื่อลงทุนในประเทศที่กำลังพัฒนา บริษัทควรปรับใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความต้องการและตามลักษณะของประเทศผู้รับการลงทุนให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ โดยพิจารณาสภาพของกระบวนการและเงื่อนไขที่ปรากฏในภาคเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องประกอบ นอกจากนี้บริษัทควรมีส่วนในการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับประเทศผู้รับการลงทุนนั้นเมื่อกระทำได้
20. บริษัทข้ามชาติควรพิจารณาทำสัญญากับธุรกิจของประเทศผู้รับการลงทุนเพื่อให้ผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ให้ รวมทั้งพิจารณาให้มีการใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่นและส่งเสริมการแปรรูปวัตถุดิบในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้เมื่อมีความเหมาะสมซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการจ้างงานในประเทศที่กำลังพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของเศรษฐกิจโลกต่อไป อย่างไรก็ตาม บริษัทข้ามชาติไม่ควรดำเนินการในลักษณะดังกล่าวเพียงเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในหลักการของปฏิญญาฉบับนี้
21. รัฐบาลควรกำหนดกรอบนโยบายที่มีการผสมผสานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจนอกระบบไปสู่เศรษฐกิจในระบบและนำกรอบนโยบายนั้นไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าเศรษฐกิจนอกระบบประสบปัญหาอย่างมากในการสร้างงานที่มีคุณค่า บริษัทข้ามชาติและบริษัทระดับชาติควรมีส่วนในการบรรลุเป้าหมายนี้เช่นเดียวกัน

การประกันสังคม

22. รัฐบาลควรกำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาการคุ้มครองทางสังคมให้สอดคล้องกับหลักการว่าด้วยฐานการคุ้มครองทางสังคมอันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของระบบประกันสังคมของประเทศ และนำหลักการด้านฐานการคุ้มครองทางสังคมบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์เมื่อสามารถกระทำได้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะนำไปสู่การขยายการคุ้มครองทางสังคมในระดับที่สูงขึ้นและครอบคลุมประชาชนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังที่ได้ระบุไว้ในมาตรฐานแรงงานของไอแอลโอว่าด้วยการคุ้มครองทางสังคม นอกจากนี้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างสามารถมีบทบาทในการส่งเสริมนโยบายนี้ด้วยเช่นกัน บริษัทข้ามชาติและธุรกิจต่างๆ ควรมีส่วนเสริมระบบประกันสังคมของรัฐและกระตุ้นให้มีการพัฒนาระบบประกันสังคมให้ดียิ่งขึ้นซึ่งอาจกระทำได้โดยจัดให้มีโครงการที่นายจ้างเป็นผู้สนับสนุน

การจัดการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน

23. รัฐบาลควรมีมาตรการเพื่อป้องกันและขจัดแรงงานบังคับอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อคุ้มครองผู้เสียหาย และให้มีการเข้าถึงมาตรการเยียวยาที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพ เช่น เงินชดเชยและการฟื้นฟู ตลอดจนมีการลงโทษผู้กระทำความผิดในการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน รัฐบาลควรจัดทำนโยบายและแผนการทำงานของประเทศโดยมีการหารือกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ในส่วนนี้ควรให้หน่วยงานผู้มีอำนาจได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการประสานงานกับองค์กรของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายแรงงาน และกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

24. รัฐบาลควรกำหนดข้อแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ฝ่ายนายจ้างและธุรกิจในการใช้มาตรการอันมีประสิทธิภาพเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และแสดงความรับผิดชอบว่าได้แก้ไขความเสี่ยงว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานอย่างไรในการประกอบกิจการ สินค้า การให้บริการ หรือการดำเนินการที่ตนเองเกี่ยวข้องโดยตรง ทั้งนี้เพื่อเป็นการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน
25. บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับประเทศควรนำมาตรการที่ทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพมาใช้ตามสมรรถนะของตน เพื่อห้ามและขจัดการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในการประกอบกิจการของตน

การขจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ: อายุขั้นต่ำและรูปแบบการทำงานที่เลวร้าย

26. รัฐบาลควรจัดทำนโยบายระดับชาติที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการขจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการนำมาตรการอันทันท่วงทีที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อยุติและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในฐานะที่เป็นวาระเร่งด่วน และมีการเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีความสอดคล้องกับพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของเด็กให้มากที่สุด
27. บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจของประเทศควรเคารพหลักว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการพิจารณาจ้างงานหรือการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการขจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพในการประกอบกิจการของตน และควรมีมาตรการอันทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพตามสมรรถนะของตนในการยุติและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายในฐานะที่เป็นวาระเร่งด่วน

ความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติ

28. รัฐบาลควรดำเนินนโยบายที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติในด้านการจ้างงานเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติใดๆ อันเกิดจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ความเชื่อทางศาสนา ทักษะทางการเมือง รากเหง้าหรือสถานะทางสังคม
29. รัฐบาลควรส่งเสริมให้มีการตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างลูกจ้างทั้งหญิงและชายในการทำงานที่มีคุณค่าที่เท่าเทียมกัน
30. บรรษัทข้ามชาติควรดำเนินการโดยคำนึงถึงหลักการว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติในการประกอบกิจการของตนทุกภาคส่วน โดยไม่กระทบกับมาตรการที่ระบุไว้ในย่อหน้าที่ 18 หรือนโยบายรัฐบาลที่ได้กำหนดไว้เพื่อแก้ไขรูปแบบการเลือกปฏิบัติที่เคยมีในอดีตอันจะส่งผลให้เกิดการส่งเสริมโอกาสและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการจ้างงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้บรรษัทข้ามชาติควรใช้คุณสมบัติ ทักษะและประสบการณ์มาใช้เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก การกำหนดตำแหน่งงาน การอบรมและการเลื่อนขั้นของพนักงานในทุกระดับ

31. รัฐบาลสมควรกำหนดหรือส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติเลือกปฏิบัติด้วยเหตุตั้งที่ระบุไว้ในย่อหน้าที่ 28 และควรให้ข้อแนะนำแก่บริษัทข้ามชาติอย่างต่อเนื่องในกรณีที่เหมาะสมว่าจะหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานดังกล่าวอย่างไร

ความมั่นคงในการจ้างงาน

32. รัฐบาลควรมีการศึกษาถึงผลกระทบของบริษัทข้ามชาติต่อการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน ทั้งนี้รัฐบาลตลอดทั้งบริษัทข้ามชาติในทุกประเทศควรมีการใช้มาตรการที่เหมาะสมในการรับมือกับผลกระทบต่อการจ้างงานและตลาดแรงงานที่เกิดจากการประกอบกิจการของบริษัทข้ามชาติ
33. บริษัทข้ามชาติและธุรกิจในระดับประเทศควรดำเนินการเพื่อให้เกิดการจ้างงานที่มีความมั่นคงแก่แรงงานที่เข้าทำงานในธุรกิจแต่ละแห่ง โดยอาศัยการวางแผนการจ้างงานเชิงรุกและควรปฏิบัติตามหน้าที่ว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างงานและการประกันสังคมตามที่ได้เจรจาต่อรองกันไว้อย่างอิสระ บริษัทข้ามชาติซึ่งอาจมีความยืดหยุ่นควรพยายามที่จะเป็นผู้นำในการส่งเสริมความมั่นคงในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีประเทศที่การเลิกกิจการอาจส่งผลให้เกิดการว่างงานในระยะยาวอย่างรุนแรง
34. บริษัทข้ามชาติควรแจ้งการเปลี่ยนแปลงในการประกอบกิจการ (รวมถึงกรณีที่เป็นผลจากการควบรวมกิจการ การซื้อกิจการ หรือการย้ายฐานการผลิต) ซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการจ้างงานไปยังหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนแรงงานของตน และองค์กรของแรงงานได้ทราบล่วงหน้า โดยใช้เวลาพอสมควรเพื่อให้มีการศึกษาถึงผลกระทบร่วมกันอันจะนำไปสู่การลดผลกระทบอันไม่พึงปรารถนาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการปิดกิจการที่มีการปลดคนหรือเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก
35. พึงหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างที่ไม่มีกฎเกณฑ์หรือการเลิกจ้างตามอำเภอใจ
36. รัฐบาลควรมีการคุ้มครองรายได้ของผู้ที่ถูกเลิกจ้างในลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยการร่วมมือกับบริษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติ

การฝึกอบรม

37. รัฐบาลควรจัดทำนโยบายระดับชาติว่าด้วยการอบรมวิชาชีพและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานโดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง บริษัทข้ามชาติควรนำแนวทางนี้มาพิจารณาประกอบนโยบายการฝึกอบรมของตน
38. ในการประกอบกิจการนั้น บริษัทข้ามชาติควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องให้แก่แรงงานทุกระดับในประเทศผู้รับการลงทุนตามความเหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นของธุรกิจเองและนโยบายในการพัฒนาของประเทศ การฝึกอบรมดังกล่าวควรพัฒนาทักษะอันเป็นประโยชน์ทั่วไปและส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพตลอดจนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ บริษัทข้ามชาติควรดำเนินการในส่วนนี้โดยร่วมมือกับหน่วยงานของประเทศ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ตลอดจนสถาบันในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติเมื่อมีความเหมาะสม
39. บริษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในประเทศที่กำลังพัฒนารวมทั้งธุรกิจของประเทศดังกล่าวนี้ควรมีส่วนในโครงการต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงกองทุนพิเศษที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุน องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง โดยโครงการเหล่านี้ควรมีเป้าหมายในการสร้างทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต และการพัฒนาด้านต่าง ๆ รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะด้านวิชาชีพ อีกทั้งทุกภาคส่วนที่สนับสนุนควรมีส่วนในการบริหารโครงการร่วมกัน ทั้งนี้บริษัทข้ามชาติควรจัดให้บุคลากรที่มีทักษะของตนเข้าสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอบรมที่รัฐจัดเพื่อแสดงการมีส่วนในการพัฒนาประเทศ
40. บริษัทข้ามชาติควรร่วมมือกับรัฐบาลในการส่งเสริมให้ธุรกิจโดยรวมมีโอกาสในการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับฝ่ายบริหารของธุรกิจในประเทศในด้านที่เหมาะสม เช่น แรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ให้เป็นไปโดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับการประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต

ค่าแรง สวัสดิการ และสภาพการทำงาน

41. บรรษัทข้ามชาติไม่ควรกำหนดค่าแรง สวัสดิการ และสภาพการทำงานในกิจการของตนต่ำกว่าที่แรงงานกลุ่มอื่นได้รับจากนายจ้างในระดับเดียวกันของประเทศผู้รับการลงทุน ในกรณีที่ไม่มีนายจ้างที่เทียบเคียงกันได้ บรรษัทข้ามชาติควรพิจารณา กำหนดค่าแรง สวัสดิการ และสภาพการทำงานที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ สิ่งที่ต้องพิจารณาได้แก่ (ก) ความจำเป็นของแรงงานและครอบครัว โดยคำนึงถึงระดับค่าแรงทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ สิทธิประโยชน์จากประกันสังคม และมาตรฐานการดำรงชีพของกลุ่มสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง และ (ข) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจรวมถึงข้อกำหนดเงื่อนไขในการพัฒนาเศรษฐกิจ ระดับผลิตภาพและความต้องการว่าด้วยการจัดหาและการรักษาระดับการจ้างงานให้อยู่ในระดับสูง ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดหา สิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานให้แก่แรงงาน เช่น ที่พัก การรักษาพยาบาล หรืออาหาร สิ่งเหล่านี้ควรมีมาตรฐานที่ดี
42. รัฐบาลโดยเฉพาะรัฐบาลของประเทศที่กำลังพัฒนาควรมีมาตรการที่เหมาะสมในการสร้างความมั่นใจว่าแรงงานกลุ่มที่มีรายได้ต่ำและพื้นที่ซึ่งมีการพัฒนาต่ำกว่าส่วนอื่นของประเทศได้รับประโยชน์จากกิจกรรมของบรรษัทข้ามชาติมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

43. รัฐบาลควรทำให้แน่ใจว่า ธุรกิจทั้งที่เป็นบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศมีมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เหมาะสมเพียงพอ และมีบทบาทเชิงรุกในการส่งเสริมให้เกิดมาตรการเชิงป้องกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในองค์กร อันจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ มาตรการด้านนี้อาจรวมถึงการกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อต่อสู้กับความรุนแรงที่กระทำต่อแรงงานหญิงและชายในสถานประกอบการ ตลอดจนความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ทั้งนี้ควรพิจารณาสาระในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายชื่อโรคที่เกิดจากการทำงานและหลักปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ปรากฏในรายการสิ่งพิมพ์ของไอแอลโอด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยด้วย นอกจากนี้ควรมีการจัดค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ได้รับผลจากอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานเช่นกัน
44. บรรษัทข้ามชาติควรรักษามาตรฐานด้านอาชีวอนามัยไว้ในขั้นสูงสุดตามข้อกำหนดของประเทศ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ขององค์กรรวมถึงองค์ความรู้ว่าด้วยอันตรายเฉพาะด้าน นอกจากนี้บรรษัทข้ามชาติควรให้ข้อมูลมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของตนและที่ตนปฏิบัติตามในประเทศอื่นแก่ผู้แทน

แรงงาน รวมทั้งแก่หน่วยงานผู้มีอำนาจ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างในทุกประเทศ ที่ตนดำเนินกิจการเมื่อมีการร้องขอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทควรให้ข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ทราบถึงอันตรายเฉพาะทางและมาตรการป้องกันที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่ๆ บริษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศที่เกี่ยวข้องกันสมควรมีบทบาทเป็นผู้นำในการตรวจสอบหาสาเหตุของอันตรายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับอุตสาหกรรมและการปฏิบัติที่นำไปสู่การปรับปรุงภายในองค์กรโดยรวม

45. บริษัทข้ามชาติควรร่วมมือกับองค์กรสากลในการจัดเตรียมและนำมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสากลมาใช้
46. บริษัทข้ามชาติควรร่วมมือกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้แทนแรงงานและองค์กรลูกจ้าง รวมทั้งองค์กรที่ทำงานด้านอาชีวอนามัยอย่างเต็มกำลัง โดยอ้างอิงกับแนวปฏิบัติในประเทศ นอกจากนี้บริษัทข้ามชาติควรระบุสาระด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไว้ในข้อตกลงที่ทำกับผู้แทนแรงงาน และองค์กรลูกจ้างตามความเหมาะสม

แรงงานสัมพันธ์

47. บรรษัทข้ามชาติพึงปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบกิจการของตนทุกภาคส่วน

เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการจัดตั้ง

48. แรงงานของบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจของประเทศควรมีสิทธิในการจัดตั้งองค์กร โดยไม่มีการแบ่งแยกใดๆ และมีสิทธิในการเข้าร่วมในองค์กรที่ต้องการโดยไม่จำเป็นต้องมีการขออนุญาตล่วงหน้าโดยให้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรนั้นๆ นอกจากนี้แรงงานควรได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพอันเป็นผลมาจากการเป็นสมาชิกองค์กรลูกจ้างหรือมีความเกี่ยวข้องใดๆ กับองค์กรลูกจ้าง
49. องค์กรที่เป็นตัวแทนของบรรษัทข้ามชาติหรือแรงงานของบรรษัทข้ามชาติควรได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากการกระทำใดๆ ที่เป็นการแทรกแซงจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือจากผู้แทนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือจากสมาชิกในการจัดตั้งองค์กร การดำเนินงานหรือการบริหารงาน
50. บรรษัทข้ามชาติควรสนับสนุนองค์กรนายจ้างตามความเหมาะสมและตามสถานการณ์ในท้องถิ่น
51. ในกรณีที่ยังไม่ได้มีการดำเนินการดังกล่าว รัฐบาลควรปฏิบัติตามหลักการในข้อที่ 5 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ซึ่งมีความสำคัญและกำหนดเรื่องการอนุญาตให้องค์กรที่เป็นตัวแทนของบรรษัทข้ามชาติหรือองค์กรที่เป็นผู้แทนของแรงงานในบรรษัทข้ามชาติเข้าเป็นภาคีกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างระดับสากลที่ตนมีความประสงค์
52. ในกรณีที่รัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนได้เสนอสิทธิประโยชน์หรือมาตรการจูงใจพิเศษเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ สิทธิประโยชน์เหล่านั้นไม่ควรครอบคลุมถึงการจำกัดเสรีภาพในการสมาคมหรือสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วมของฝ่ายแรงงาน
53. ผู้แทนของฝ่ายแรงงานในบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศไม่ควรถูกขัดขวางจากการประชุมเพื่อการศึกษาหรือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่แรงงาน ตราบใดที่การกระทำดังกล่าวไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของการประกอบกิจการของธุรกิจและขั้นตอนปกติที่ใช้กำหนดความสัมพันธ์กับผู้แทนของแรงงานและองค์กร

54. รัฐบาลไม่ควรห้ามการเข้าเมืองของผู้แทนจากองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ซึ่งมาจากประเทศอื่นที่ได้รับการเชื้อเชิญจากองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติ เพื่อปรึกษาหารือในเรื่องที่เป็นข้อกังวลร่วมกันเพียงเพราะเหตุจากการเดินทาง เพื่อมาทำหน้าที่ดังกล่าวเพียงประการเดียว

การเจรจาต่อรองร่วม

55. แรงงานของบริษัทข้ามชาติควรมีสติที่จะให้องค์กรตัวแทนตามที่ตนเลือกได้รับการยอมรับในการเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองร่วม ดังที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศที่ได้กำหนดไว้
56. ควรมีมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพเงื่อนไขในประเทศเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและการนำกลไกการเจรจาต่อรองโดยสมัครใจมาใช้ระหว่างนายจ้างหรือองค์กรนายจ้างกับองค์กรลูกจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ข้อตกลงร่วมเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลเงื่อนไขและสภาพการทำงาน
57. บริษัทข้ามชาติตลอดทั้งธุรกิจของประเทศควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่อาจจำเป็นในการสนับสนุนให้เกิดการเจรจาต่อรองร่วมอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ผู้แทนของฝ่ายแรงงาน
58. บริษัทข้ามชาติควรส่งเสริมให้ผู้แทนของฝ่ายแรงงานที่มีอำนาจเต็มในแต่ละประเทศที่ตนประกอบกิจการสามารถดำเนินการเจรจาต่อรองกับผู้แทนของฝ่ายบริหารซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจในประเด็นที่มีการต่อรองนั้น
59. ผู้แทนบริษัทข้ามชาติไม่ควรข่มขู่ว่าจะย้ายกิจการไม่ว่าบางส่วนหรือทั้งหมดออกไปจากประเทศเพื่อนำไปสู่การต่อรองอันไม่ยุติธรรม หรือเพื่อขัดขวางการใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานในระหว่างที่มีการเจรจาต่อรองโดยสุจริตกับผู้แทนของฝ่ายแรงงานเรื่องสภาพการทำงาน หรือในระหว่างที่ลูกจ้างกำลังใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น อีกทั้งไม่ควรย้ายลูกจ้างจากหน่วยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศเพื่อการบ่อนทำลายการเจรจาต่อรองที่กระทำโดยสุจริตกับผู้แทนของฝ่ายแรงงาน หรือการใช้สิทธิของแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
60. ข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาต่อรองร่วมควรมีบทบัญญัติว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการปฏิบัติตามข้อตกลงและบทบัญญัติเพื่อให้แน่ใจว่ามีการเคารพซึ่งสิทธิและหน้าที่ร่วมกัน
61. บริษัทข้ามชาติควรให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้แทนของแรงงานอันจะทำให้เกิดการเจรจากับองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ ในกรณีที่มิกฎหมายและแนวปฏิบัติในประเทศในเรื่องนี้ บริษัทข้ามชาติควรให้ข้อมูลที่จะทำให้ผู้แทนแรงงานเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเที่ยงตรงเกี่ยวกับผลประกอบการขององค์กรหรือธุรกิจโดยรวม ในกรณีที่เหมาะสม

62. รัฐบาลควรให้ข้อมูลของภาคอุตสาหกรรมที่ธุรกิจประกอบกิจการอยู่แก่ผู้แทนจากองค์กรลูกจ้างตามที่ร้องขอ อันจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นกลางของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม ทั้งนี้ในกรณีที่มีกฎหมายหรือแนวปฏิบัติให้ทำได้ในกรณีดังกล่าว บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับประเทศควรดำเนินการเพื่อจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบการของตนตามที่มีการร้องขอจากรัฐบาลอย่างเหมาะสม

การปรึกษาหารือ

63. ระบบใดๆ ที่มีขึ้นจากการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างไม่ว่าจะเป็นบรรษัทข้ามชาติหรือธุรกิจของประเทศนั้นกับฝ่ายแรงงานตลอดจนผู้แทนแรงงานควรกำหนดให้มีการหารือกันอย่างสม่ำเสมอถึงประเด็นที่เป็นข้อกังวลร่วมกัน โดยให้เป็นไปตามข้อกำหนดและวิธีปฏิบัติของประเทศ อย่างไรก็ตามการปรึกษาหารือในลักษณะดังกล่าวไม่ควรนำมาใช้แทนที่การเจรจาต่อรองร่วม

การเข้าถึงการเยียวยาและการตรวจสอบข้อร้องทุกข์

64. รัฐบาลซึ่งมีหน้าที่ในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจควรมีขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่น โดยอาจนำวิธีการด้านตุลาการ การบริหาร นิติบัญญัติ และอื่นๆ ที่เหมาะสมมาใช้เมื่อมีการละเมิดแรงงานเกิดขึ้นภายในอาณาเขตและหรือเขตอำนาจของตนเพื่อให้แรงงานที่ได้รับผลกระทบหรือแรงงานสามารถเข้าถึงการเยียวยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
65. บรรษัทข้ามชาติควรใช้อำนาจของตนในการกระตุ้นให้คู่ค้าได้มีวิธีการที่มีประสิทธิภาพเพื่ออำนวยความสะดวกให้เกิดการเยียวยาในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากล
66. บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับประเทศควรเคารพสิทธิของแรงงานที่ตนว่าจ้าง โดยให้มีการดำเนินการกับข้อร้องทุกข์ทั้งปวงที่ได้รับ โดยให้เป็นไปในลักษณะดังต่อไปนี้คือ กรณีที่แรงงานร้องทุกข์ด้วยตนเองหรือร่วมกับลูกจ้างอื่นๆ โดยมีมูลเหตุ แรงงานควรมีสิทธิที่จะยื่นข้อร้องทุกข์โดยมิต้องรับผลกระทบจากความมีอคติใดๆ ตลอดจนต้องมีการตรวจสอบข้อร้องทุกข์ตามกระบวนการอันเหมาะสม กลไกนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในกรณีที่บรรษัทข้ามชาติได้ประกอบกิจการในประเทศที่ไม่ได้มีพันธะตามหลักการของอนุสัญญาไอแอลโอว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม การเลือกปฏิบัติ แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

การระงับข้อพิพาทแรงงาน

67. รัฐบาลควรจัดให้มีกลไกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่พร้อมจะนำมาใช้ป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ขั้นตอนเหล่านี้ไม่ควรมีค่าใช้จ่ายและควรมีการดำเนินการอย่างรวดเร็ว
68. บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับประเทศควรกำหนดเครื่องมือว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจขึ้นร่วมกับผู้แทนและองค์กรของแรงงานที่องค์กรว่าจ้างตามที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ ซึ่งอาจมีบทบัญญัติว่าด้วยการใช้วิธีการทางอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจเพื่อป้องกันและระงับข้อพิพาทด้านแรงงานระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ทั้งนี้เครื่องมือในการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจควรมีจำนวนผู้แทนจากนายจ้างและแรงงานเข้าร่วมอย่างเท่าเทียมกัน

ภาคผนวก I

รายการปฏิญญาต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ หลักปฏิบัติ แนวทาง ข้อแนะนำต่าง ๆ ของไอแอลโอที่เกี่ยวข้องกับปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม

ก. ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

- ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และการติดตามผล
- ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมในโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม

ข. อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ

แรงงานบังคับ	<ul style="list-style-type: none">• อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) และพิธีสาร ค.ศ. 2014 และข้อแนะว่าด้วยแรงงานบังคับ (การบังคับทางอ้อม) ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 35)• อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105)• ข้อแนะว่าด้วยแรงงานบังคับ (มาตรการเพิ่มเติม) ค.ศ. 2014 (ฉบับที่ 203)
แรงงานเด็ก	<ul style="list-style-type: none">• อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ (ฉบับที่ 138) และข้อแนะ (ฉบับที่ 146) ค.ศ. 1973• อนุสัญญาว่าด้วยการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย (ฉบับที่ 182) และข้อแนะ (ฉบับที่ 190) ค.ศ. 1999
การไม่เลือกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none">• อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน (ฉบับที่ 100) และข้อแนะ (ฉบับที่ 90) ค.ศ. 1951• อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (ฉบับที่ 111) และข้อแนะ (ฉบับที่ 111) ค.ศ. 1958
เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรองร่วม	<ul style="list-style-type: none">• อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87)• อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98)• อนุสัญญาว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วม (ฉบับที่ 154) และข้อแนะ (ฉบับที่ 163) ค.ศ. 1981

แรงงานสัมพันธ์

- อนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนของฝ่ายแรงงาน ค.ศ. 1971 (ฉบับที่ 135)
- ข้อแนะนำด้วยการไกล่เกลี่ยและอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 92)
- ข้อแนะนำด้วยการร่วมมือในระดับกิจการ ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 94)
- ข้อแนะนำด้วยการสื่อสารในกิจการ ค.ศ. 1967 (ฉบับที่ 129)
- ข้อแนะนำด้วยการตรวจสอบข้อร้องทุกข์ ค.ศ. 1967 (ฉบับที่ 130)

การส่งเสริมการจ้างงาน

- อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (ฉบับที่ 122) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 122) ค.ศ. 1964
- อนุสัญญาว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองกรณีการว่างงาน (ฉบับที่ 168) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 176) ค.ศ. 1988
- ข้อแนะนำด้วยนโยบายการจ้างงาน (บทเพิ่มเติม) ค.ศ. 1984 (ฉบับที่ 169)
- ข้อแนะนำด้วยการสร้างงานในธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง ค.ศ. 1998 (ฉบับที่ 189)
- ข้อแนะนำด้วยการส่งเสริมกิจการสหกรณ์ ค.ศ. 2002 (ฉบับที่ 193)

การปฏิบัติ อย่างเท่าเทียม

- อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานกับความรับผิดชอบด้านครอบครัว (ฉบับที่ 156) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 165) ค.ศ. 1981
- ข้อแนะนำด้วยเอชไอวีเอดส์ ค.ศ. 2010 (ฉบับที่ 200)

ความมั่นคง ในการจ้างงาน

- อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกจ้าง (ฉบับที่ 158) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 166) ค.ศ. 1982

การฝึกอบรม

- อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 142)
- ข้อแนะนำด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 2004 (ฉบับที่ 195)

สภาพการทำงาน

- อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการร้องเรียนของลูกจ้าง (การล้มละลายของนายจ้าง) (ฉบับที่ 173) และข้อแนะ (ฉบับที่ 180) ค.ศ. 1992
- ข้อแนะว่าด้วยที่พักของแรงงาน ค.ศ. 1961 (ฉบับที่ 115)
- ข้อแนะว่าด้วยการลดชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (ฉบับที่ 116)

ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

- อนุสัญญาว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มลภาวะทางอากาศ เสียงและการสั่นสะเทือน) (ฉบับที่ 148) และข้อแนะ (ฉบับที่ 156) ค.ศ. 1977
- อนุสัญญาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 155) และพิธีสาร ค.ศ. 2002 และข้อแนะด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 164)
- อนุสัญญาว่าด้วยการให้บริการด้านอาชีวอนามัย (ฉบับที่ 161) และข้อแนะ (ฉบับที่ 171) ค.ศ. 1985
- อนุสัญญาว่าด้วยสารแอสเบสตอส (ฉบับที่ 162) และข้อแนะ (ฉบับที่ 172) ค.ศ. 1986
- อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในกิจการก่อสร้าง (ฉบับที่ 167) และข้อแนะ (ฉบับที่ 175) ค.ศ. 1988
- อนุสัญญาว่าด้วยสารเคมี (ฉบับที่ 170) และข้อแนะ (ฉบับที่ 177) ค.ศ. 1990
- อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันอุบัติเหตุสำคัญที่เกิดจากการประกอบอุตสาหกรรม (ฉบับที่ 174) และข้อแนะ (ฉบับที่ 181) ค.ศ. 1993
- อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพกับกิจการเหมืองแร่ (ฉบับที่ 176) และข้อแนะ (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 1995
- อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในภาคเกษตร (ฉบับที่ 184) และข้อแนะ (ฉบับที่ 192) ค.ศ. 2001
- อนุสัญญาว่าด้วยกรอบการทำงานด้านการส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (ฉบับที่ 187)
- ข้อแนะว่าด้วยการป้องกันรังสี ค.ศ. 1960 (ฉบับที่ 114)
- ข้อแนะว่าด้วยการป้องกันกรณีการทำงานกับเครื่องจักร ค.ศ. 1963 (ฉบับที่ 118)
- ข้อแนะว่าด้วยน้ำมันเบนซิน ค.ศ. 1971 (ฉบับที่ 144)
- ข้อแนะว่าด้วยโรคเมเร็งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ค.ศ. 1974 (ฉบับที่ 147)
- ข้อแนะว่าด้วยรายการโรคที่เกิดจากการทำงาน ค.ศ. 2002 (ฉบับที่ 194)

การคุ้มครองทางสังคม

- อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 102)
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์กรณีการบาดเจ็บจากการทำงาน ค.ศ. 1964 [เอกสารแนบท้ายที่ 1 แก้ไขในปี ค.ศ. 1980] (ฉบับที่ 121)
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาล และการเจ็บป่วย (ฉบับที่ 130) และข้อแนะ (ฉบับที่ 134) ค.ศ. 1969
- ข้อแนะว่าด้วยฐานการคุ้มครองทางสังคม ค.ศ. 2012 (ฉบับที่ 202)

การกำกับกิจการ

- อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. 1947 (ฉบับที่ 81)
- อนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน (ภาคเกษตร) ค.ศ. 1969 (ฉบับที่ 129)
- อนุสัญญาว่าด้วยการปรึกษาหารือในลักษณะไตรภาคี (มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ) ค.ศ. 1976 (ฉบับที่ 144)

ชนเผ่าและคนพื้นเมือง

- อนุสัญญาว่าด้วยคนพื้นเมืองและชนเผ่า ค.ศ. 1989 (ฉบับที่ 169)

การจัดหมวดหมู่ลูกจ้างเฉพาะกรณี

- อนุสัญญาว่าด้วยการทำเกษตร (ฉบับที่ 110) และข้อแนะ (ฉบับที่ 110) ค.ศ. 1958
- อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006

ค. หลักปฏิบัติ แนวทาง ข้อแนะนำต่าง ๆ ของไอแอลโอ

ไอแอลโอได้อธิบายหลักปฏิบัติ แนวทาง ข้อแนะนำในด้านต่าง ๆ อย่างละเอียด โดยสามารถค้นคว้ารายการของเครื่องมือและแหล่งเอกสารเหล่านี้ได้จากเว็บไซต์ของศูนย์บริการธุรกิจของไอแอลโอ www.ilo.org/business

ภาคผนวก II

เครื่องมือในการปฏิบัติ

1. การส่งเสริม¹

คณะประสานการแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความรับผิดชอบว่าด้วยการส่งเสริมปฏิญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายสังคม (MNE Declaration) ในภาพรวม โดยคณะประสานการได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์โดยรวมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมเครื่องมือนี้ร่วมกับรัฐบาล องค์กรผู้แทนฝ่ายนายจ้างและองค์กรผู้แทนฝ่ายแรงงานที่อยู่ในรัฐภาคีของไอแอลโอทั้งหมด

ก. การติดตามระดับภูมิภาค²

กลไกการติดตามระดับภูมิภาคประกอบด้วยผลการรายงานผลการดำเนินงานระดับภูมิภาคว่าด้วยการส่งเสริมและการนำสาระของปฏิญาบรรษัทข้ามชาติไปปฏิบัติโดยสมาชิกไอแอลโอในภูมิภาค รายงานระดับภูมิภาคนี้ต้องอาศัยข้อมูลที่ได้รับจากรัฐบาล องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายแรงงานในประเทศสมาชิกเป็นหลัก โดยเป็นข้อมูลจากการสำรวจและการประชุมพิเศษที่เกิดขึ้นในช่วงการประชุมไอแอลโอระดับภูมิภาคซึ่งเป็นที่ที่การเจรจาลักษณะไตรภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับกิจกรรมเชิงส่งเสริมในระดับภูมิภาคที่จะจัดให้มีขึ้นต่อไป การรายงานระดับภูมิภาคนี้ดำเนินการทุก 4 ปี โดยมีการนำเสนอรายงานต่อคณะประสานการเมื่อครบวาระที่กำหนด

ข. การส่งเสริมในระดับชาติ/การส่งเสริมโดยผู้ประสานงานระดับชาติที่ได้รับการแต่งตั้งจากการหารือไตรภาคี³

ความมุ่งมั่นจริงจังกจากผู้แทนในไตรภาคีเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มผลกระทบในเชิงบวกของหลักการในปฏิญาบรรษัทข้ามชาติอันจะส่งผลให้เกิดการเติบโตอย่างมีส่วนร่วมและงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศ ดังนั้น ผู้แทนระดับชาติ ได้แก่ รัฐบาล นายจ้างและแรงงานควรมีการแต่งตั้งผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี (โดยอาศัยแนวทางจากอนุสัญญา ฉบับที่ 144) เพื่อส่งเสริมการนำสาระและหลักการของปฏิญาบรรษัทข้ามชาติไปปฏิบัติ ทั้งนี้เมื่อมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของประเทศ

รัฐบาลควรอำนวยความสะดวกให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในประเทศมีส่วนร่วมในการใช้เครื่องมือและกระบวนการที่มีอยู่แล้วและสอดคล้องกับหลักการที่ระบุไว้ตามปฏิญญา

¹ รับรองโดยคณะประสานการแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 317 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2013) และสมัยที่ 320 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2014)

² รับรองโดยคณะประสานการแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 320 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2014)

³ รับรองโดยคณะประสานการแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 317 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2013) และแก้ไขในการประชุมสมัยที่ 329 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2017)

ความพยายามของผู้ประสานงานระดับชาติในการส่งเสริมการนำหลักการในปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไปปฏิบัติอย่างจริงจังในระดับประเทศอาจรวมถึงการสร้างความรู้เกี่ยวกับหลักการในปฏิญญาบริษัทข้ามชาติในหมู่กระทรวงและหน่วยงานของรัฐบาล บริษัทข้ามชาติและองค์กรของฝ่ายนายจ้างและแรงงาน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และการจัดทำช่องทางเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์และพื้นที่ในการเจรจาที่ใช้ภาษาท้องถิ่นหากเป็นไปได้ ผู้ประสานงานระดับชาติที่มีทรัพยากรหรือขีดความสามารถจำกัดนั้นสามารถขยายการส่งเสริมและกิจกรรมอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ผู้ประสานงานระดับชาติอาจจัดเวทีการเจรจาในลักษณะไตรภาคีที่รวมถึงองค์กรภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้ผู้แทนไตรภาคีและบริษัทข้ามชาติอภิปรายแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับโอกาสและความท้าทายที่ปรากฏเนื่องจากการประกอบกิจการของบริษัทข้ามชาติในบริบทของประเทศดังกล่าว การเจรจาลักษณะนี้อาจนำประสบการณ์ในอดีต บทเรียน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดีมาใช้เป็นฐานในการพูดคุย และอาจจัดให้มีการเจรจาระหว่างประเทศผู้ลงทุนกับประเทศที่รับการลงทุนตามแนวทางที่ระบุในย่อหน้าที่ 12 ของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติก็ได้

ผู้ประสานงานระดับชาติควรพยายามส่งเสริมหลักการในปฏิญญาบริษัทข้ามชาติและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเสวนาอย่างโปร่งใส เข้าถึงได้และตรวจสอบได้โดยผู้แทนไตรภาคี โดยผู้ประสานงานควรได้รับโอกาสในการสื่อสารและร่วมมือกันกับผู้ประสานงานในประเทศอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและสร้างความรู้เกี่ยวกับปฏิญญาบริษัทข้ามชาติในระดับโลก ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ประสานงานระดับชาติแจ้งให้ทางสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศรับทราบถึงกิจกรรมที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยทางสำนักงานเสนอที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกในการกำหนดผู้ประสานงานระดับชาติและร่วมวางแผนกิจกรรมที่จะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเจรจาที่เกี่ยวข้องกับสาระในปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ

ค. การส่งเสริมโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

i. การให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ⁴

ยุทธศาสตร์ในภาพรวมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเนื่องเพื่อส่งเสริมตราสาร รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในระดับประเทศแก่รัฐบาล นายจ้าง และแรงงาน

ii. ข้อมูลและข้อเสนอแนะ⁵

สามารถค้นคว้าข้อมูลและข้อเสนอแนะว่าด้วยการนำหลักการของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติหรือหลักการตามมาตรฐานแรงงานสากลไปปฏิบัติในการประกอบกิจการของบริษัทเพิ่มเติมได้จาก ศูนย์บริการธุรกิจด้านมาตรฐานแรงงานสากลของไอแอลโอ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ให้บริการตอบคำถามโดยไม่มีค่าใช้จ่ายและมีการรักษาความลับ รวมทั้งยังมีเว็บไซต์ซึ่งมีเนื้อหาจัดแบ่งตามหัวข้อที่บริษัท สหภาพแรงงาน หรือบุคคลอื่นๆ สามารถหาข้อมูลได้ รวมถึงมีข้อมูลว่าด้วยเครื่องมือที่อาจนำไปใช้ โอกาสในการอบรม และคำถามคำตอบที่เอื้อในการนำหลักการของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไปปฏิบัติ โดยสามารถหาข้อมูลได้จาก

www.ilo.org/business และ assistance@ilo.org

⁴ รับรองโดยคณะประกาศนียบัตรแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 317 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2013) และสมัยที่ 320 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2014)

⁵ รับรองโดยคณะประกาศนียบัตรแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 301 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2008)

2. การเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน⁶

กระบวนการดังต่อไปนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการเจรจาระหว่างบริษัทข้ามชาติและผู้แทนของแรงงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งสหภาพแรงงานในเรื่องการนำหลักการของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไปปฏิบัติโดยคำนึงว่าการเจรจานั้นเป็นหัวใจสำคัญของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ ไอแอลโอ ในฐานะองค์กรระดับโลกที่ทำงานด้านมาตรฐานแรงงานสากลมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในการเจรจาตั้งกล่าวตามยุทธศาสตร์โดยรวมขององค์กรที่ส่งเสริมให้ภาคส่วนต่างๆ ที่ระบุได้นำหลักการของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไปปฏิบัติ

เมื่อบริษัทหรือสหภาพแรงงานตกลงโดยสมัครใจในการที่จะใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อพบปะและพูดคุยโดยปราศจากอคติ ทางสำนักงานจะจัดพื้นที่กลางเพื่อการอภิปรายแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาพร้อม สำนักงานจะระบุและเก็บรักษารายชื่อผู้อำนวยความสะดวกที่มีคุณสมบัติไว้และหากจำเป็นสำนักงานก็สามารถให้การสนับสนุนเพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าผู้อำนวยความสะดวกมีการดำเนินการตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานและผู้เข้าร่วมต้องรักษาความลับจากกระบวนการเจรจาอย่างเคร่งครัด ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมในการเจรจาต้องมีการทำความเข้าใจว่าด้วยการรักษาความลับล่วงหน้า ในส่วนนี้สำนักงานจะกำหนดเกณฑ์ว่าด้วยการรักษาความลับและวิธีปฏิบัติโดยมีการปรึกษาหารือร่วมกับเลขาธิการกลุ่มนายจ้างและแรงงานเพื่อให้ผู้เข้าร่วมในกระบวนการเจรจาได้พิจารณา

บริษัทและสหภาพแรงงานเป็นผู้พิจารณาเลือกผู้เข้าร่วมในการเจรจา

สิ่งอำนวยความสะดวกในการเจรจาที่จัดให้โดยสำนักงานเพื่อการเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานควรมีความเหมาะสมกับลักษณะของการร้องขอให้มีการเจรจา โดยควรมีลักษณะดังนี้คือ

- ก. กำหนดพื้นที่กลางสำหรับภาคีต่างๆ เพื่อการมีส่วนร่วมในการเจรจาอย่างแท้จริง
- ข. จัดที่ปรึกษาทางวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ข้อมูลระหว่างการเจรจา ซึ่งส่งผลให้มีการเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานโดยมีข้อมูลครบถ้วน
- ค. อำนวยความสะดวกในการเจรจา

การเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานตั้งอยู่บนพื้นฐานความเห็นชอบจากทุกฝ่าย และจะไม่มี การนำเนื้อหาสาระของการเจรจามาใช้ในกระบวนการที่มีผลผูกพันแต่อย่างใด

สำนักงานจะแจ้งให้เลขาธิการกลุ่มแรงงานและนายจ้างได้ทราบข้อมูลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการว่า ได้ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์แล้ว

กระบวนการนี้จะมีการเผยแพร่โดยศูนย์บริการธุรกิจด้านมาตรฐานแรงงานสากลของไอแอลโอ ร่วมกับฝ่ายเลขาธิการของกลุ่มนายจ้างและแรงงาน ตลอดจนผู้ประสานงานประจำประเทศหรือโดยเครื่องมือและกระบวนการอื่นที่คล้ายคลึงในประเทศสมาชิกของไอแอลโอ

⁶ รับรองโดยคณะประศาสน์การแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 317 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2013) และแก้ไขปรับปรุงในการประชุมสมัยที่ 329 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2017)

3. กระบวนการในการตรวจสอบข้อพิพาทว่าด้วยการนำสาระในปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยเรื่องหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมไปปฏิบัติ โดยอาศัยวิธีการตีความบทบัญญัติในปฏิญญา (กระบวนการตีความ)⁷

1. กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตีความบทบัญญัติของปฏิญญาในกรณีที่ภาคีซึ่งได้ถูกกล่าวถึงในปฏิญญามีความเห็นต่างเกี่ยวกับความหมายในบทบัญญัติในการปรับใช้กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง
2. กระบวนการต่าง ๆ ต้องไม่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกับขั้นตอนในระดับชาติหรือขั้นตอนที่กำหนดโดยไอแอลโอ ดังนั้นจึงไม่สามารถใช้กระบวนการนี้ในกรณีต่อไปนี้

ก. กฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศ

ข. อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ

ค. ประเด็นที่อยู่ภายใต้ของกระบวนการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

ข้อความข้างต้นหมายความว่า การพิจารณาตามความในกฎหมายของประเทศและแนวปฏิบัติใดๆ ควรดำเนินการโดยใช้กลไกของประเทศที่เหมาะสม ส่วนคำถามเกี่ยวกับสาระในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะควรมีการพิจารณาใช้ขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 19, 22, 24 และ 26 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือโดยการร้องขอจากรัฐบาลไปยังสำนักงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้มีการตีความอย่างไม่เป็นทางการ ส่วนคำถามว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมควรได้รับการพิจารณาโดยใช้ขั้นตอนต่างๆ ที่กำหนดไว้เฉพาะของไอแอลโอที่กำหนดไว้ในด้านนั้น

3. เมื่อมีการร้องขอให้ตีความปฏิญญามาถึงสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ทางสำนักงานจะแจ้งถึงการรับคำร้องและส่งคำร้องไปยังเจ้าหน้าที่ของคณะประศาสน์การ สำนักงานจะแจ้งให้รัฐบาลและองค์กรของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายแรงงานหลักได้ทราบถึงคำร้องใดๆ ที่มีการขอให้ตีความที่ได้รับจากองค์กรที่ระบุไว้ในย่อหน้า 5 (ข) และ (ค) โดยตรง
4. เจ้าหน้าที่ของคณะประศาสน์การเป็นผู้ตัดสินใจอย่างเป็นทางการเป็นเอกฉันท์หลังการปรึกษาหารือภายในกลุ่มเพื่อพิจารณาว่าคำร้องนั้นเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในขั้นตอนหรือไม่ หากไม่สามารถสรุปได้ จะมีการส่งคำร้องไปยังคณะประศาสน์การเพื่อตัดสิน

⁷ รับรองโดยคณะประศาสน์การแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 232 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 1986) เพื่อใช้แทนสาระว่าด้วยกระบวนการในหมวดที่ 4 ซึ่งผ่านการรับรองโดยคณะประศาสน์การในการประชุมสมัยที่ 214 (เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 1980) และปรับปรุงแก้ไขในการประชุมสมัยที่ 329 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2017)

5. สำนักงานสามารถพิจารณาคำร้องเพื่อการตีความในกรณีดังต่อไปนี้

- ก. มีลักษณะเป็นกฎระเบียบที่รัฐบาลของประเทศสมาชิกได้ดำเนินการด้วยตนเอง หรือเป็นการร้องขอจากองค์กรผู้แทนในระดับชาติของนายจ้างหรือแรงงาน
- ข. ยื่นโดยองค์กรผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายแรงงานในประเทศซึ่งเป็นตัวแทนระดับชาติหรือระดับภาค โดยเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในย่อหน้า 6 คำร้องดังกล่าวมักดำเนินการผ่านมายังองค์กรกลางของประเทศที่เกี่ยวข้อง
- ค. ยื่นโดยองค์กรผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายแรงงานในระดับสากลในนามของสมาชิกระดับประเทศ

6. การยื่นคำร้องตามสาระในข้อ 5 (ข) และ (ค) ให้กระทำดังนี้

- ก. เมื่อรัฐบาลที่เกี่ยวข้องปฏิเสธไม่ส่งคำร้องไปยังสำนักงาน หรือ
- ข. เมื่อเวลาผ่านไปครบ 3 เดือนนับตั้งแต่องค์กรได้ดำเนินการให้รัฐบาลกระทำการ โดยรัฐบาลไม่มีการแสดงเจตจำนงเป็นลายลักษณ์อักษร

7. เมื่อสำนักงานได้รับคำร้องที่ร้องตามหลักเกณฑ์แล้วก็จะจัดเตรียมร่างคำตอบกลับโดยมีการหารือกับสำนักงานของคณะประศาสน์การ การร่างจะมีการใช้ข้อมูลจากแหล่งที่เหมาะสมซึ่งรวมถึงแหล่งข้อมูลจากรัฐบาล นายจ้าง และแรงงานในประเทศที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่อาจขอให้สำนักงานระบุระยะเวลาที่ควรต้องจัดหาข้อมูลให้
8. คณะประศาสน์การเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติร่างคำตอบกลับของคำร้อง
9. เอกสารตอบกลับซึ่งผ่านการพิจารณาอนุมัติแล้วจะส่งไปยังผู้เกี่ยวข้องและมีการเผยแพร่ในแถลงการณ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ



www.ilo.org/mdeclaration

ISBN 978-9221330158



9 789221 330158