



International
Labour
Organization

► ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບ ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ





International
Labour
Organization

► ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບ ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ

ຖະແຫຼງການ MNE ໄດ້ຖືກແປເປັນພາສາລາວ ໂດຍນຳໃຊ້ຫຼັກຊ່ວຍເຫຼືອຈາກລັດຖະບານຢີ່ປຸ່ນຜ່ານ

ໂຄງການສ້າງຕ່ອງໂສ້ມູນຄ່າເພີ່ມທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນອາຊີ [ໂດຍຜ່ານການສົ່ງເສີມວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ \(ໄລຍະ 2\)](#)

ນະຄອນເຈນີວາ, ປີ 2022

ລິຂະສິດ © ຂອງ ອົງການແຮງງານສາກົນ 2025
ສະບັບທີໜຶ່ງ ປີ 2022

ສິ່ງສິດຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ມີລິຂະສິດພາຍໃຕ້ມາດຕາທີ 2 ຂອງສັນຍາລິຂະສິດສາກົນ. ຢ່າງໃດກໍຕາມ, ສາມາດນຳເອົາພາກສ່ວນສັ້ນໆໃນສິ່ງສິດນີ້ໄປຜະລິດຄືນໃໝ່ໂດຍທີ່ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບອະນຸຍາດກ່ອນ ແຕ່ກໍຕ້ອງໄດ້ຊື່ແຈ້ງວ່າເອົາຂໍ້ມູນມາຈາກສິ່ງສິດນີ້. ສຳລັບສິດໃນການເຜີຍແຜ່ ຫຼື ນຳໄປແປ, ຄວນຍື່ນຄຳຮ້ອງຂໍໄປທີ່ ILO Publishing (ສິດ ແລະ ໃບອະນຸຍາດ), ຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ, CH-1211 ນະຄອນເຈນີວາ 22, ປະເທດສະວິດເຊີແລນ ຫຼື ສົ່ງທາງອີເມລ໌: right@ilo.org. ທາງ ILO ຍິນດີຕ້ອນຮັບຄຳຮ້ອງຂໍດັ່ງກ່າວສະເໝີ.

ຫ້ອງສະໝຸດ, ສະຖາບັນ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ກຸ່ມອື່ນໆທີ່ໄດ້ລົງທະບຽນກັບອົງກອນທີ່ມີສິດຜະລິດຄືນໃໝ່ ສາມາດເຮັດສຳເນົາຕາມໃບອະນຸຍາດທີ່ອອກໃຫ້ສຳລັບຈຸດປະສົງນີ້. ສາມາດເຂົ້າເບິ່ງໄດ້ທີ່ www.ifrro.org ເພື່ອກວດຫາອົງກອນທີ່ມີສິດຜະລິດຄືນໃໝ່ໃນປະເທດຂອງທ່ານ.

ISBN 978-92-2-041778-2 (ສິ່ງສິດ)
ISBN 978-92-2-041776-8 (ຟາຍ pdf)

ແບບທີ່ໃຊ້ໃນສິ່ງສິດຂອງ ILO ທີ່ສອດຄ່ອງກັບຫຼັກປະຕິບັດຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ການນຳສະເໜີເອກະສານດັ່ງກ່າວ ບໍ່ໄດ້ສະແດງເຖິງຄວາມຄິດເຫັນໃດໆຂອງອົງການ ILO ກ່ຽວກັບສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍຂອງປະເທດໃດໜຶ່ງ, ພື້ນທີ່ ຫຼື ດິນແດນ ຫຼື ອຳນາດການບໍລິຫານງານຂອງປະເທດນັ້ນໆ, ຫຼື ກ່ຽວຂ້ອງກັບການກຳນົດຂອບເຂດຊາຍແດນຂອງພວກເຂົາ.

ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ໄດ້ສະແດງອອກໃນບົດຄວາມ, ການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການປະກອບສ່ວນອື່ນໆ ແມ່ນເປັນຂອງຜູ້ຂຽນແຕ່ພຽງຜູ້ດຽວ, ແລະ ການພິມເຜີຍແຜ່ບໍ່ໄດ້ເປັນການສະແດງວ່າ ILO ເຫັນດີກັບຂໍ້ຄິດເຫັນເຫຼົ່ານັ້ນ.

ການອ້າງອີງຊື່ອົງກອນ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການທາງການຄ້າ ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າອົງການ ILO ຮັບຮອງເອົາມັນ, ແລະ ການທີ່ບໍ່ໄດ້ກ່າວເຖິງຊື່ອົງກອນ, ຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ຂະບວນການທາງການຄ້າສະເພາະເຫຼົ່ານັ້ນ ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າບໍ່ເຫັນດີນຳ.

ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບສິ່ງສິດຂອງ ILO ແລະ ຜະລິດຕະພັນໃນລະບົບດິຈິຕອນ ແມ່ນສາມາດເຂົ້າໄປເບິ່ງໄດ້ທີ່: www.ilo.org/publns.

ພິມໃນ ສະວິດເຊີແລນ.

ສາລະບານ

ບົດນຳ	4
ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ.....	5
ຈຸດປະສົງ ແລະ ຂອບເຂດ.....	6
ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປ.....	8
ການຈ້າງງານ	10
ການຝຶກອົບຮົມ	13
ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່	14
ການພົວພັນລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານ	15

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

I. ລາຍການຖະແຫຼງການຂອງ ILO, ສົນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບແຮງງານສາກົນ, ຫຼັກປະຕິບັດ, ຄຳແນະນຳ ແລະ ເອກະສານ ແນະນຳອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ17	
II. ເຄື່ອງມືໃນການປະຕິບັດງານ	20

► ບົດນຳ

ບັນດາຫຼັກການທີ່ໄດ້ວາງອອກໃນ ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ (ຖະແຫຼງການ MNE) ໄດ້ໃຫ້ຄຳແນະນຳແກ່ ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ, ລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານໃນບັນດາຂົງເຂດເຊັ່ນ ການຈ້າງງານ, ການຝຶກອົບຮົມ, ສະພາບຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່, ແລະ ການພົວພັນໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳ. ຄຳແນະນຳນີ້ ສາມາດພົບເຫັນໄດ້ຢູ່ຫຼາຍຄັ້ງພາຍໃຕ້ຫຼັກການຕ່າງໆທີ່ມີຢູ່ໃນສົນທິສັນຍາແຮງງານສາກົນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະ. ຖະແຫຼງການຂອງ ILO ກ່ຽວກັບຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ (1998), ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການປັບປຸງໃໝ່ໃນປີ 2022 ແລະ ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຈາກທົ່ວໂລກວ່າ ເປັນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍໃນການສ້າງວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳສຳລັບທຸກຄົນ, ຊຳຍັງເນັ້ນໜັກໃສ່ຂໍ້ສະເໜີແນະທີ່ມອບໃຫ້. ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I ປະກອບດ້ວຍ ລາຍການຂອງສົນທິສັນຍາແຮງງານສາກົນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຖະແຫຼງການ ILO MNE.

ບົດບາດທີ່ສຳຄັນຕໍ່ພື້ນຖານຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດໃນຂະບວນການໂລກາວິວັດທາງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການປະຕິບັດຫຼັກການຕ່າງໆໃນຖະແຫຼງການ ILO MNE ທີ່ສຳຄັນ ແລະ ຈຳເປັນສຳລັບສະພາບການຂອງການລົງທຶນ ແລະ ການຄ້າໂດຍກົງຈາກຕ່າງປະເທດ, ແລະ ການນຳໃຊ້ຕ່ອງໂສ້ການຜະລິດຂອງໂລກ. ຝ່າຍຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ມີໂອກາດທີ່ຈະນຳໃຊ້ຫຼັກການຕ່າງໆໃນຖະແຫຼງການ MNE ເພື່ອໃຫ້ເປັນທິດທາງໃນການເພີ່ມທະວີຜົນກະທົບທາງບວກ ທັງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ແຮງງານຂອງການດຳເນີນງານ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ, ເພື່ອເປັນການສ້າງວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳສຳລັບທຸກຄົນ, ເຊິ່ງກໍເປັນເປົ້າໝາຍລວມສູນທີ່ມີຢູ່ໃນ ວາລະການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ປີ 2030. ແນວທາງເຫຼົ່ານີ້ ຍັງສາມາດຖືກນຳໃຊ້ກັບຄູ່ຮ່ວມພັດທະນາ ເພື່ອແກ້ໄຂສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍຢ່າງທີ່ທັງລັດຖະບານ ແລະ ບໍລິສັດບໍ່ສາມາດແກ້ໄຂໄດ້ດ້ວຍຕົນເອງ, ລວມໄປເຖິງ ການຮ່ວມມືຫຼາຍຝ່າຍ ແລະ ຂໍ້ລິເລີ່ມການຮ່ວມມືສາກົນ.

ເຄື່ອງມືນີ້ ໃຫ້ຄຳແນະນຳດ້ານນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ ໃນບັນດາກິດຈະກຳທີ່ລະອຽດອ່ອນ ແລະ ຊັບຊ້ອນ. ການປະຕິບັດຕາມຖະແຫຼງການຂອງ MNE ໂດຍທຸກຄົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຈະປະກອບສ່ວນເຮັດໃຫ້ເກີດສະພາບການທີ່ເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ, ການຂະຫຍາຍຕົວທາງດ້ານເສດຖະກິດຢ່າງມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ. ໂດຍທັງໝົດນີ້ ແມ່ນໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃຫ້ນຳໃຊ້ຫຼັກການຕ່າງໆໃນຖະແຫຼງການ ILO MNE. ເພື່ອເປັນການຊຸກຍູ້ໃຫ້ມີການຮັບເອົາຫຼັກການຂອງທຸກຝ່າຍ, ຄະນະບໍລິຫານງານຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໄດ້ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືໃນການດຳເນີນງານທີ່ຂຽນໄວ້ໃນເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II.

ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ

ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO), ພ້ອມດ້ວຍໂຄງສ້າງສາມຝ່າຍທີ່ເປັນເອກະລັກ, ບວກກັບຄວາມສາມາດ, ແລະ ປະສິບການໃນຂະແໜງການທາງສັງຄົມທີ່ມີມາແຕ່ດົນນານ ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນການພັດທະນາບັນດາຫຼັກການພື້ນຖານສໍາລັບການຊີ້ນຳຂອງລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານ, ພ້ອມທັງຕົວຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດເອງ.

ຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາ ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 204 (ເດືອນພະຈິກ ປີ 1977) ແລະ ໄດ້ມີການປັບປຸງຟາຍຫຼັງໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 279 (ເດືອນພະຈິກ ປີ 2000) ແລະ ກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 295 (ເດືອນມີນາ ປີ 2006). ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 329 (ເດືອນມີນາ ປີ 2017), ທາງຄະນະບໍລິຫານງານ ໄດ້ຕົກລົງເຫັນດີກັນໃນການປັບປຸງຖະແຫຼງການນີ້ເພີ່ມເຕີມ ໂດຍອີງໃສ່ການພັດທະນາທີ່ເກີດຂຶ້ນນັບແຕ່ການປັບປຸງຄັ້ງກ່ອນໜ້ານີ້ໃນປີ 2006 ຂອງອົງການ ILO ເຊັ່ນ: ຖະແຫຼງການ ILO ວ່າດ້ວຍ ຄວາມຍຸຕິທໍາທາງສັງຄົມສໍາລັບຂະບວນການໂລກາຟິວັດທີ່ຍຸດຕິທໍາ, ເຊິ່ງມີການຮັບຮອງເອົາໂດຍ ກອງປະຊຸມແຮງງານສາກົນ (ILC) ໃນປີ 2008, ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນສະບັບໃໝ່, ບົດສະຫຼຸບຂອງ ILC ກ່ຽວກັບ ການສົ່ງເສີມວິສາຫະກິດແບບຍືນຍົງ (2007) ແລະ ບົດສະຫຼຸບຂອງ ILC ກ່ຽວກັບ ວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທໍາໃນຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງລະດັບໂລກ (2016); ລວມໄປເຖິງ ຫຼັກການຊີ້ນຳກ່ຽວກັບທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ: ການປະຕິບັດຂອບວຽກວ່າດ້ວຍ “ການປົກປ້ອງ, ການເຄົາລົບ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາ” ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (2011) ແລະ ຜົນສໍາເລັດ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງວາລະປີ 2030 ສໍາລັບການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (2015) ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຖະແຫຼງການ; ແລະ ຍັງລວມເຖິງ ວາລະການດໍາເນີນງານ Addis Ababa (2015) ກ່ຽວກັບການສະໜອງທຶນໃຫ້ແກ່ການພັດທະນາ, ຂໍ້ຕົກລົງປາຣີ (2015) ກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງຂອງດິນຟ້າອາກາດ, ແລະ ຄໍາແນະນຳຂອງ OECD ສໍາລັບວິສາຫະກິດຫຼາຍຝ່າຍ (ເຊິ່ງມີການປັບປຸງໃນປີ 2011). ຄະນະບໍລິຫານງານ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາການດັດແກ້ເພີ່ມເຕີມໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 346 (ຕຸລາ-ພະຈິກ 2022), ພາຍຫຼັງການຮັບຮອງເອົາມະຕິຂອງ ILC ກ່ຽວກັບ ການລວມເອົາສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີສຸຂະພາບດີ ເຂົ້າໃນກອບຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງ ILO. ຄະນະບໍລິຫານງານ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍສະບັບປັບປຸງຕໍ່ໄປນີ້ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ, ເຊິ່ງອາດຈະເອີ້ນວ່າ ຖະແຫຼງການ MNE. ພ້ອມນັ້ນຍັງໄດ້ມີການເຊື່ອເຊີນເອົາລັດຖະບານຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກຂອງ ILO, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ທີ່ດໍາເນີນທຸລະກິດໃນອານາເຂດຂອງເຂົາເຈົ້າ ເພື່ອໃຫ້ປະຕິບັດຫຼັກການຕ່າງໆທີ່ມີຢູ່ຖະແຫຼງການນີ້.

► ຈຸດປະສົງ ແລະ ຂອບເຂດ

1. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ມີບົດບາດສໍາຄັນໃນຝື້ນຖານເສດຖະກິດຂອງປະເທດສ່ວນໃຫຍ່ ແລະ ໃນການຝື້ນຜັນທາງເສດຖະກິດສາກົນ. ລັດຖະບານຂອງປະເທດຕ່າງໆລ້ວນໃຫ້ຄວາມສົນໃຈ ເຊັ່ນດຽວກັນກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ລວມໄປເຖິງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງທັງສອງກຸ່ມ. ໂດຍຜ່ານການລົງທຶນໂດຍກົງໃນລະດັບສາກົນ, ລວມທັງການຄ້າ ແລະ ວິທີການອື່ນໆ, ບັນດາວິສາຫະກິດດັ່ງກ່າວສາມາດນໍາເອົາຜົນປະໂຫຍດອັນໃຫຍ່ຫຼວງມາໃຫ້ແກ່ປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດເຈົ້າພາບ ໂດຍການປະກອບສ່ວນດ້ານແຫຼ່ງທຶນ, ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ແຮງງານຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ. ພາຍໃນກອບນະໂຍບາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງທີ່ລັດຖະບານໄດ້ວາງອອກ, ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ ຍັງສາມາດປະກອບສ່ວນອັນສໍາຄັນເຂົ້າໃນການຊຸກຍູ້ເສດຖະກິດ ແລະ ສະຫວັດດີການສັງຄົມ; ການປັບປຸງຊີວິດການເປັນຢູ່ ແລະ ຄວາມພໍໃຈຕໍ່ບັດໄຈຝື້ນຖານໃນການດໍາລົງຊີວິດ; ການສ້າງໂອກາດການຈ້າງງານທັງທາງກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ; ແລະ ເພື່ອນໍາໃຊ້ສິດທິມະນຸດ, ລວມທັງເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມໃນທົ່ວໂລກ. ຄຽງຄູ່ກັນນັ້ນ, ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງວິສາຫະກິດລະຫວ່າງປະເທດໃນການດໍາເນີນການທີ່ເກີນກວ່າຂອບລະດັບຊາດ ອາດຈະພາໃຫ້ເກີດການສວຍໃຊ້ຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງອຳນາດທາງເສດຖະກິດ ມາຂັດແຍ່ງກັບຈຸດປະສົງຂອງນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ນອກຈາກນັ້ນ, ຄວາມຊັບຊ້ອນຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການເຂົ້າໃຈຢ່າງຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບໂຄງສ້າງ, ການດໍາເນີນການ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ຫຼາກຫຼາຍຂອງເຂົາເຈົ້າ ບາງຄັ້ງກໍ່ອາດຈະເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມກັງວົນຢູ່ພາຍໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ຫຼື ໃນປະເທດເຈົ້າພາບ ຫຼື ທັງສອງຝ່າຍ.
2. ຈຸດປະສົງຂອງຖະແຫຼງການສະບັບນີ້ ແມ່ນເພື່ອຊຸກຍູ້ໃຫ້ເກີດການປະກອບສ່ວນຢ່າງຕັ້ງໜ້າ ເຊິ່ງບັນດາວິສາຫະກິດລະຫວ່າງປະເທດສາມາດສ້າງຄວາມຄືບໜ້າທາງເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ການສ້າງວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທໍາໃຫ້ແກ່ທຸກຄົນ; ພ້ອມທັງຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມຫຍຸ້ງຍາກທີ່ອາດຈະເກີດຈາກການດໍາເນີນການຕ່າງໆ.
3. ຈຸດປະສົງດັ່ງກ່າວ ຈະໄດ້ຮັບການຜັນຂະຫຍາຍຕື່ມອີກໂດຍການນໍາໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ນະໂຍບາຍ, ມາດຕະການ ແລະ ວຽກງານຕ່າງໆທີ່ລັດຖະບານໄດ້ຮັບຮອງເອົາ, ລວມທັງໃນຂົງເຂດການບໍລິຫານແຮງງານ ແລະ ການກວດກາແຮງງານພາກລັດ, ໂດຍການຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງລັດຖະບານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານຂອງທຸກປະເທດ.
4. ຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການສະບັບນີ້ ແມ່ນເພື່ອແນໃສ່ຊີ້ນໍາລັດຖະບານ, ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ແລະ ຕາງໜ້າຜູ້ອອກແຮງງານໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດເຈົ້າພາບ, ລວມໄປເຖິງບັນດາວິສາຫະກິດລະຫວ່າງປະເທດ ໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດບັນດາມາດຕະການ ແລະ ວຽກງານຕ່າງໆຂອງສັງຄົມ, ໃນນັ້ນຍັງມີ ບັນດາຫຼັກການທີ່ໄດ້ວາງອອກໃນລັດຖະທໍາມະນູນ, ສົນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງ ILO, ເພື່ອຄວາມຄືບໜ້າທາງສັງຄົມ ແລະ ການສ້າງສາວຽກເຮັດງານທໍາທີ່ເໝາະສົມ.
5. ຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ ບໍ່ໄດ້ແນໃສ່ສ້າງ ຫຼື ບໍາລຸງຮັກສາຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ. ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການປະຕິບັດທີ່ດີສໍາລັບທຸກຝ່າຍ. ບໍ່ວ່າຈະເປັນວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ໃນຊາດ, ຈະບ່ອນໃດກໍ່ຕາມ, ຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການ ILO MNE ກໍ່ລ້ວນແລ້ວແຕ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງກັບທັງສອງພາກສ່ວນ, ເຊິ່ງມັນຄວນເປັນໄປຕາມຄວາມຄາດຫວັງດຽວກັນສໍາລັບການປະຕິບັດໂດຍທົ່ວໄປ ແລະ ການປະຕິບັດທາງສັງຄົມໂດຍສະເພາະ.
6. ເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງຂອງຕົວມັນເອງ, ຖະແຫຼງການ ILO MNE ບໍ່ຈໍາເປັນຕ້ອງມີຄໍານິຍາມທາງກົດໝາຍທີ່ຊັດເຈນວ່າ ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ໝາຍຄວາມວ່າແນວໃດ; ວັກນີ້ ຖືກອອກແບບມາເພື່ອສ້າງຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຖະແຫຼງການ ແລະ ບໍ່ໄດ້ໃຫ້ຄໍານິຍາມດັ່ງກ່າວມາ. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ລວມເຖິງວິສາຫະກິດຕ່າງໆ - ບໍ່ວ່າຈະເປັນຂອງລັດທັງໝົດ ຫຼື ເປັນລັດບາງສ່ວນ ຫຼື ເປັນຂອງເອກະຊົນລ້ວນ - ທີ່ເປັນເຈົ້າຂອງ ຫຼື ຄວບຄຸມການຜະລິດ, ການຈໍາໜ່າຍ, ການບໍລິການ ຫຼື ການອໍານວຍຄວາມສະດວກອື່ນໆຢູ່ນອກປະເທດ ທີ່ວິສາຫະກິດເຫຼົ່ານັ້ນຕັ້ງຢູ່. ວິສາຫະກິດເຫຼົ່ານັ້ນອາດຈະມີຂະໜາດໃຫຍ່ ຫຼື ນ້ອຍ; ແລະ ສາມາດມີສໍານັກງານໃຫຍ່ຢູ່ໃນພາກສ່ວນໃດໜຶ່ງຂອງໂລກ. ລະດັບຂອງຄວາມອິດສະຫຼະຂອງບັນດາຫົວໜ່ວຍວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດໃນການຝື້ນຜັນກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດກັນເອງ ມີຄວາມແຕກຕ່າງຈາກການຝື້ນຜັນລະຫວ່າງວິສາຫະກິດດັ່ງກ່າວກັບວິສາຫະກິດແບບອື່ນໆ, ໂດຍອີງຕາມລັກສະນະການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງຫົວໜ່ວຍດັ່ງກ່າວກັບຂະແໜງການຂອງມັນ ແລະ ອີງໃສ່ຄວາມຫຼາກຫຼາຍໃນຮູບແບບຂອງການເປັນເຈົ້າຂອງ, ຕາມຂະໜາດ, ຕາມລັກສະນະ ແລະ ທີ່ຕັ້ງໃນການດໍາເນີນງານຂອງວິສາຫະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ເວັ້ນເສຍແຕ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ເປັນຢ່າງອື່ນ, ຄໍາວ່າ “ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ” ແມ່ນຖືກໃຊ້ໃນຖະແຫຼງການສະບັບນີ້ ເພື່ອກໍານົດໜ່ວຍງານຕ່າງໆ (ບໍລິສັດແມ່ ຫຼື ໜ່ວຍງານທ້ອງຖິ່ນ ຫຼື ທັງສອງ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງທັງໝົດ) ຕາມການແບ່ງປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງພວກເຂົາ, ດ້ວຍຄວາມຄາດຫວັງວ່າ ພວກເຂົາຈະໃຫ້ຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ໃຫ້ການຊ່ວຍເຫຼືອເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນຕາມຄວາມຈໍາເປັນ, ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທີ່ໄດ້ວາງໄວ້ໃນຖະແຫຼງການສະບັບນີ້. ທັງນີ້ກໍ່ຍັງຮັບຮູ້ວ່າ ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ມັກຈະດໍາເນີນການຝື້ນຜັນກັບວິສາຫະກິດອື່ນໆ ໃນຖານະທີ່ເປັນພາກສ່ວນໜຶ່ງຂອງຂະບວນການຜະລິດລວມຂອງຕົນ ແລະ ເພື່ອແນໃສ່ປະກອບສ່ວນຊຸກຍູ້ຖະແຫຼງການສະບັບນີ້ຕື່ມອີກ.

7. ຖະແຫຼງການສະບັບນີ້ ໄດ້ກຳນົດຫຼັກການຕ່າງໆໃນຂົງເຂດຂອງການຈ້າງງານ, ການຝຶກອົບຮົມ, ສະພາບຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່, ແລະ ການພົວພັນໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳ ເຊິ່ງລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານ, ແລະ ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ໄດ້ຖືກແນະນຳໃຫ້ປະຕິບັດຕາມຄວາມສະໝັກໃຈ; ຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ ຈະບໍ່ຈຳກັດ ຫຼື ສິ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ຜົນທະທີ່ເກີດຈາກການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນໃນສິນທິສັນຍາໃດໆຂອງ ILO.

► ນະໂຍບາຍທົ່ວໄປ

8. ຝ່າຍຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຖະແຫຼງການ MNE ຄວນເຄົາລົບສິດອະທິປະໄຕຂອງລັດ, ເຄົາລົບກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການແຫ່ງຊາດ, ຕ້ອງໄດ້ພິຈາລະນາຢ່າງຖີ່ຖ້ວນກ່ຽວກັບການປະຕິບັດຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ເຄົາລົບບັນດາມາດຕະຖານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ເຂົາເຈົ້າຄວນປະຕິບັດບັນດາຄຳໝັ້ນສັນຍາທີ່ຕົນໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມດ້ວຍຄວມສະໝັກໃຈ, ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ຮັບຮອງເອົາຜົນທະສາກົນຕ່າງໆ. ເຂົາເຈົ້າຄວນເຄົາລົບ ຖະແຫຼງການສາກົນກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ (1948) ແລະ ຜົນທະສັນຍາສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (1966) ທີ່ໄດ້ມີການຮັບຮອງເອົາໂດຍກອງປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ ລວມໄປເຖິງລັດຖະທຳມະນູນຂອງ ອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ຫຼັກການຕ່າງໆ ທີ່ຢຶກສູງເສລີພາບໃນການສະແດງອອກ ແລະ ການລວມກຸ່ມ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມກ້າວໜ້າທີ່ຍືນຍົງ.
9. ທຸກໆຝ່າຍຄວນປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຖະແຫຼງການຂອງ ILO ກ່ຽວກັບຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ (1998), ທີ່ມີການປັບປຸງໃນປີ 2022. ສະມາຊິກທັງໝົດ ລວມທັງຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນໃນສິນທິສັນຍາພື້ນຖານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ລ້ວນແລ້ວແຕ່ມີຜົນທະສາດພັນທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເຂົ້າເປັນສະມາຊິກຂອງອົງການ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ເຄົາລົບ, ຊຸກຍູ້ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຫຼັກການຕ່າງໆກ່ຽວກັບສິດພື້ນຖານທີ່ເປັນຫົວຂໍ້ຂອງສິນທິສັນຍາດັ່ງກ່າວ ດ້ວຍຄວາມສັດຊື່ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບລັດຖະທຳມະນູນ, ຫົວຂໍ້ເຫຼົ່ານັ້ນໄດ້ແກ່: (a) ເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ ແລະ ການຮັບຮູ້ເຖິງສິດທິໃນການເຈລະຈາຮ່ວມ; (b) ການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບຂອງການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ແຮງງານແບບຈຳເປັນ; (c) ການຍົກເລີກແຮງງານເດັກຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ; (d) ການລົບລ້າງການກົດກັນໃນການຈ້າງງານ ແລະ ການປະກອບອາຊີບ; ແລະ (e) ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີສຸຂະພາບດີ. ລັດຖະບານຂອງບັນດາລັດທີ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນໃນສິນທິສັນຍາກ່ຽວກັບ ຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ ທີ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບໃນຖະແຫຼງການປີ 1998, ແມ່ນໄດ້ຖືກຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເຂົ້າຮ່ວມເຮັດສັດຕະຍາບັນ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ສາມາດປະກອບສ່ວນຢ່າງຖີ່ຖ້ວນເຂົ້າໃນການບັນລຸເປົ້າໝາຍ ໂດຍຜ່ານການປະຕິບັດງານຂອງຕົນ.
10. ຫຼັກການຕ່າງໆທີ່ໄດ້ວາງອອກໃນຖະແຫຼງການ MNE ແມ່ນໄດ້ຮັບການສະເໜີຕໍ່ລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດເຈົ້າພາບ ແລະ ສະເໜີໃຫ້ແກ່ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດເອງ. ຫຼັກການດັ່ງກ່າວ ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນຄວາມຈິງທີ່ວ່າ ຫົວໜ່ວຍຕ່າງໆລ້ວນແຕ່ມີບົດບາດສະເພາະຂອງຕົນເອງ. ເພື່ອຈຸດປະສົງຂອງຖະແຫຼງການສະບັບນີ້:
 - (a) ຫຼັກການຕ່າງໆທີ່ຊີ້ນຳກ່ຽວກັບ ທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ: ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອບ “ການປົກປ້ອງ, ການເຄົາລົບ ແລະ ການແກ້ໄຂ” ຂອງສະຫະປະຊາຊາດ (2011) ໄດ້ອະທິບາຍເຖິງໜ້າທີ່ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບັນດາລັດ ແລະ ວິສາຫະກິດຕ່າງໆ ກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ. ຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນພື້ນຖານໃນການຮັບຮູ້ເຖິງ: (i) ຜົນທະສິດທີ່ມີຢູ່ແລ້ວຂອງລັດ ໃນການເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ປະຕິບັດສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີພາບຂັ້ນພື້ນຖານ (“ໜ້າທີ່ຂອງລັດເພື່ອປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດ”); (ii) ພາລະບົດບາດຂອງວິສາຫະກິດໃນຖານະທີ່ເປັນອົງກອນທີ່ສຳຄັນຂອງສັງຄົມ ທີ່ມີໜ້າທີ່ສະເພາະ ແລະ ຕ້ອງໄດ້ປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ ພ້ອມທັງຕ້ອງໄດ້ເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ (“ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດໃນການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ”); ແລະ (iii) ຄວາມຈຳເປັນໃນການຢຽວຢາບັນດາສິດທິ ແລະ ຜົນທະສິດທີ່ຖືກລະເມີດ ຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ (“ການເຂົ້າເຖິງການຢຽວຢາ”).
 - (b) ຫຼັກການຊີ້ນຳຕ່າງໆ ຕ້ອງໃຊ້ໄດ້ກັບທຸກລັດ ແລະ ກັບທຸກວິສາຫະກິດ, ທັງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດແບບອື່ນໆ, ບໍ່ວ່າຈະມີຂະໜາດເທົ່າໃດ, ຢູ່ໃນຂະແໜງການໃດ, ມີສະພາບການດຳເນີນງານແນວໃດ, ໃຜເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ມີໂຄງປະກອບສ້າງແບບໃດ.
 - (c) ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບໍລິສັດໃນການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ ໄດ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ວິສາຫະກິດຕ່າງໆ ລວມທັງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດບໍ່ວ່າຈະຢູ່ບ່ອນໃດກໍຕາມ ໃຫ້: (i) ຫຼີກລ້ຽງການເຮັດໃຫ້ເກີດ ຫຼື ປະກອບສ່ວນໃຫ້ເກີດຜົນກະທົບທາງລົບ ໂດຍຜ່ານກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງຕົນເອງ, ແລະ ໃຫ້ຈັດການກັບຜົນກະທົບດັ່ງກ່າວໃນຕອນທີ່ມັນເກີດຂຶ້ນ; ແລະ (ii) ຊອກຫາວິທີການໃນການປ້ອງກັນ ຫຼື ຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບທາງລົບດ້ານສິດທິມະນຸດ ທີ່ເຊື່ອມໂຍງໂດຍກົງກັບການດຳເນີນງານ, ຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ການບໍລິການຂອງພວກເຂົາ ພາຍໃຕ້ຄວາມສຳພັນທາງທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ, ເຖິງແມ່ນວ່າພວກເຂົາບໍ່ໄດ້ປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນຜົນກະທົບເຫຼົ່ານັ້ນກໍຕາມ.
 - (d) ບັນດາວິສາຫະກິດ ລວມເຖິງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ, ຄວນດຳເນີນການໃນການກຳນົດ, ສະກັດກັ້ນ, ຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງວິທີການໃນການແກ້ໄຂບັນດາຜົນກະທົບດ້ານລົບຕົວຈິງທີ່ເກີດຂຶ້ນແລ້ວ ແລະ ທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ, ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິດທິມະນຸດ ທີ່ມີການຮອງຮັບເອົາ ແລະ ເຂົ້າໃຈໃນລະດັບສາກົນເປັນຢ່າງໜ້ອຍ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ສະແດງອອກໃນຮ່າງກົດໝາຍສາກົນວ່າດ້ວຍ ສິດທິມະນຸດ ແລະ ຫຼັກການກ່ຽວກັບສິດພື້ນຖານ ທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນຖະແຫຼງການຂອງ ILO ກ່ຽວກັບຫຼັກການພື້ນຖານ ແລະ ສິດທິໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

(e) ເພື່ອວັດແທກຄວາມສຽງດ້ານສິດທິມະນຸດ, ວິສາຫະກິດຕ່າງໆ - ລວມທັງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນກຳນົດ ແລະ ປະເມີນຜົນກະທົບທາງລົບດ້ານສິດທິມະນຸດຕົວຈິງທີ່ເກີດຂຶ້ນແລ້ວ ຫຼື ທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ເຊິ່ງອາດຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບກິດຈະກຳຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ ຫຼື ເປັນຜົນມາຈາກການພົວພັນທາງທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ. ຂະບວນການນີ້ ຄວນມີການປຶກສາຫາລືກັບບັນດາກຸ່ມຜູ້ທີ່ອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ລວມທັງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານ, ຕາມຄວາມເໝາະສົມກັບຂະໜາດ, ລັກສະນະ ແລະ ສະພາບການໃນການດຳເນີນງານຂອງວິສາຫະກິດ. ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຈຸດປະສົງຂອງຖະແຫຼງການ ILO MNE, ຂະບວນການນີ້ ຄວນພິຈາລະນາເຖິງບົດບາດສຳຄັນຂອງເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ ແລະ ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່, ລວມທັງການພົວພັນໃນຂົງເຂດອຸດສາຫະກຳ ແລະ ການໂອ້ລົມກັນໃນສັງຄົມຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

11. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຄຳນຶງເຖິງເປົ້າໝາຍຕ່າງໆຂອງນະໂຍບາຍທົ່ວໄປ ທີ່ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນໃນປະເທດທີ່ພວກເຂົາດຳເນີນການຢ່າງຖີ່ຖ້ວນ. ກິດຈະກຳຂອງເຂົາເຈົ້າ ຄວນສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບບຸລິມະສິດໃນການພັດທະນາ ພ້ອມທັງເປົ້າໝາຍທາງສັງຄົມ ແລະ ໂຄງສ້າງຂອງປະເທດທີ່ເຂົາເຈົ້າດຳເນີນງານ. ເພື່ອແນໃສ່ໃຫ້ເກີດຜົນດັ່ງກ່າວ, ຄວນມີການປຶກສາຫາລືກັນລະຫວ່າງບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ, ລັດຖະບານ ແລະ ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານໃນລະດັບຊາດ ໃນເມື່ອເຫັນຈຳເປັນ.
12. ລັດຖະບານຂອງປະເທດເຈົ້າພາບ ຄວນຊຸກຍູ້ການປະຕິບັດທາງສັງຄົມທີ່ດີ ໃຫ້ກັບບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ໃນດິນແດນຂອງຕົນ ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຖະແຫຼງການນີ້. ເຊັ່ນດຽວກັນກັບປະເທດເຈົ້າພາບ, ລັດຖະບານຂອງປະເທດຕົ້ນທາງ ຄວນຊຸກຍູ້ການປະຕິບັດທາງສັງຄົມທີ່ດີ ໃຫ້ກັບບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ເຊິ່ງຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ກັບກົດໝາຍ, ກົດລະບຽບ ແລະ ການປະຕິບັດທາງສັງຄົມ ແລະ ແຮງງານຢູ່ປະເທດເຈົ້າພາບ ລວມທັງບັນດາມາດຕະຖານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ທັງລັດຖະບານປະເທດເຈົ້າພາບ ແລະ ປະເທດຕົ້ນທາງ ຄວນກຽມພ້ອມທີ່ຈະປຶກສາຫາລືກັນກ່ຽວກັບຂໍ້ລິເລີ່ມຂອງທັງສອງຝ່າຍ, ໃນທຸກເມື່ອທີ່ຈຳເປັນ.

► ການຈ້າງງານ

ການສົ່ງເສີມການຈ້າງງານ

13. ເພື່ອແນໃສ່ຊຸກຍູ້ການເຕີບໂຕ ແລະ ການພັດທະນາເສດຖະກິດແບບຍືນຍົງ, ຍົກສູງມາດຕະຖານຂອງການດຳລົງຊີວິດ, ຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການໃນການຈ້າງງານ, ແລະ ກ້າວຂ້າມບັນຫາການວ່າງງານ ແລະ ການບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກເຕັມປະສິດທິພາບ, ລັດຖະບານຄວນປະກາດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍທີ່ອອກແບບມາເພື່ອຊຸກຍູ້ການຈ້າງງານຢ່າງເຕັມສ່ວນ, ມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ສາມາດເລືອກໄດ້ຢ່າງເສລີ, ພ້ອມທັງສົ່ງເສີມວຽກເຮັດງານທຳທີ່ເໝາະສົມ ໃຫ້ກາຍເປັນເປົ້າໝາຍຕົ້ນຕໍ.
14. ສິ່ງນີ້ເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນລັດຖະບານປະເທດເຈົ້າພາບທີ່ບັນຫາການວ່າງງານ ແລະ ການບໍ່ໄດ້ເຮັດວຽກເຕັມປະສິດທິພາບຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນດາປະເທດທີ່ກຳລັງພັດທະນາ. ໃນກໍລະນີນີ້, ຄວນຄຳນຶງເຖິງ ວາລະການຈ້າງງານທົ່ວໂລກ (2003), ບົດສະຫຼຸບຂອງ ILC ກ່ຽວກັບ ການສົ່ງເສີມວິສາຫະກິດແບບຍືນຍົງ (2007), ສັນຍາວຽກງານສາກົນ (2009) ທີ່ມີການປັບປຸງໃໝ່ໃນປີ 2022, ແລະ ເປົ້າໝາຍການພັດທະນາແບບຍືນຍົງອັນທີ 8.
15. ວັກ 13 ແລະ 14 ຂ້າງເທິງນີ້ ໄດ້ກຳນົດກອບທີ່ຄວນເອົາໃຈໃສ່ ກ່ຽວກັບຜົນກະທົບດ້ານການຈ້າງງານຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ທັງໃນປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດເຈົ້າພາບ.
16. ໂດຍສະເພາະແມ່ນຕອນທີ່ພວມດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ບັນດາປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນພະຍາຍາມສ້າງໂອກາດ ແລະ ມາດຕະຖານໃນການຈ້າງງານ, ເອົາໃຈໃສ່ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍໃນການຈ້າງງານ ແລະ ເປົ້າໝາຍຂອງລັດຖະບານ, ລວມໄປເຖິງຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການຈ້າງງານ ແລະ ການພັດທະນາວິສາຫະກິດໃນໄລຍະຍາວ.
17. ກ່ອນທີ່ຈະເລີ່ມດຳເນີນການ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນປຶກສາຫາລືກັບໜ່ວຍງານທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງແຫ່ງຊາດຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານ ເພື່ອຮັກສາແບບແຜນການຈ້າງງານໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບນະໂຍບາຍການພັດທະນາສັງຄົມຂອງຊາດ. ໃນກໍລະນີທີ່ເປັນວິສາຫະກິດແຫ່ງຊາດ, ຄວນສືບຕໍ່ໃຫ້ມີການປຶກສາຫາລືກັນລະຫວ່າງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ທຸກຝ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ລວມໄປເຖິງບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານ.
18. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການຈ້າງງານ, ການພັດທະນາວິຊາຊີບ, ການສົ່ງເສີມ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງຊາດທີ່ເປັນເຈົ້າພາບໃນທຸກລະດັບຊັ້ນ ໂດຍມີການຮ່ວມມືກັບບັນດາຜູ້ຕາງໜ້າຂອງແຮງງານທີ່ພວກເຂົາຈ້າງ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ ລວມທັງໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງພາກລັດ.
19. ໃນຕອນທີ່ລົງທຶນຢູ່ປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກັບການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ເພື່ອສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທັງໂດຍກົງ ແລະ ທາງອ້ອມ. ອົງຕາມລັກສະນະຂອງຂະບວນການເຮັດວຽກ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນຂະແໜງເສດຖະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນດັດປັບເຕັກໂນໂລຊີໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ລັກສະນະພື້ນຖານຂອງປະເທດເຈົ້າພາບ. ພ້ອມນັ້ນ, ພວກເຂົາຄວນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການພັດທະນາເຕັກໂນໂລຊີທີ່ເໝາະສົມໃນປະເທດເຈົ້າພາບ, ຖ້າເປັນໄປໄດ້.
20. ເພື່ອຊຸກຍູ້ການຈ້າງງານໃນບັນດາປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ໃນສະພາບການທີ່ເສດຖະກິດໂລກພວມຂະຫຍາຍຕົວຢູ່ນັ້ນ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນພິຈາລະນາເຖິງການເຮັດສັນຍາກັບບັນດາວິສາຫະກິດພາຍໃນປະເທດໃນການຜະລິດຊັ້ນສ່ວນ ແລະ ອຸປະກອນ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ນຳໃຊ້ວັດຖຸດິບຂອງທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ເປັນການສົ່ງເສີມໃຫ້ເກີດຄວາມກ້າວໜ້າໃນການປຸງແຕ່ງວັດຖຸດິບພາຍໃນທ້ອງຖິ່ນ ເທົ່າທີ່ຈະເຮັດໄດ້. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ບໍ່ຄວນໃຊ້ຂໍ້ຕົກລົງດັ່ງກ່າວເພື່ອຫຼີກລ່ຽງຄວາມຮັບຜິດຊອບທີ່ໄດ້ວາງໄວ້ໃນຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການສະບັບນີ້.
21. ລັດຖະບານຄວນພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກອບນະໂຍບາຍແບບລວມສູນ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຫັນເປັນເສດຖະກິດທີ່ເປັນທາງການ, ພ້ອມທັງຮັບຮູ້ວ່າ ການຂາດດຸນວຽກງານທີ່ເໝາະສົມ ແມ່ນບັນຫາທີ່ພົ້ນເດັ່ນທີ່ສຸດໃນເສດຖະກິດແບບບໍ່ເປັນທາງການ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດອື່ນໆ ກໍ່ຄວນປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການແກ້ໄຂເປົ້າໝາຍນີ້.

ການປະກັນສັງຄົມ

22. ລັດຖະບານຄວນສ້າງຕັ້ງ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາພື້ນຖານການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ໃນຖານະອົງປະກອບພື້ນຖານຂອງລະບົບປະກັນສັງຄົມແຫ່ງຊາດ; ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດພື້ນຖານການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ ພາຍໃນຍຸດທະສາດການຜັນຂະຫຍາຍປະກັນສັງຄົມ ທີ່ຮັບປະກັນໃນລະດັບສູງຂຶ້ນເປັນກ້າວໆ ໃຫ້ແກ່ປະຊາຊົນໃຫ້ຫຼາຍເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້, ໂດຍອີງຕາມມາດຕະຖານການປະກັນສັງຄົມຂອງ ILO. ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ອາດຈະມີບົດບາດໃນການສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດອື່ນໆ ສາມາດເສີມຂະຫຍາຍລະບົບປະ

ກັນສັງຄົມພາກລັດ ແລະ ຊ່ວຍເຫຼືອໃນການຊຸກຍູ້ການຜັດທະນາລະບົບເຫຼົ່ານັ້ນຕື່ມອີກ, ພ້ອມທັງຊ່ວຍເຫຼືອຜ່ານໂຄງການທີ່ສະໜັບສະໜູນໂດຍນາຍຈ້າງເອງ.

ການລົບລ້າງແຮງງານທີ່ຖືກບັງຄັບ ຫຼື ແຮງງານຈຳເປັນ

23. ລັດຖະບານຄວນໃຊ້ມາດຕະການທີ່ມີປະສິດທິຜົນໃນການປ້ອງກັນ ແລະ ລົບລ້າງການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ, ເພື່ອເປັນການປົກປ້ອງຜູ້ເຄາະຮ້າຍ ແລະ ເຂົ້າເຖິງການຢຽວຢາທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນເຊັ່ນ ການຊົດເຊີຍ ແລະ ການຝຶນຝູ, ລວມທັງການລົງໂທດຜູ້ກະທຳຜິດໃນການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ. ລັດຖະບານຄວນສ້າງນະໂຍບາຍ ແລະ ແຜນການປະຕິບັດແຫ່ງຊາດ, ໂດຍມີການປຶກສາຫາລືກັບອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານ. ສິ່ງນີ້ຈະລວມເອົາການດຳເນີນການຢ່າງເປັນລະບົບ ໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ມີອຳນາດ ແລະ ມີການປະສານງານກັບອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານ, ພ້ອມທັງກຸ່ມອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຕາມຄວາມເໝາະສົມ.
24. ເພື່ອສະກັດກັ້ນການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ, ລັດຖະບານຄວນຊີ້ນຳ ແລະ ຫຼຸດຊ່ວຍບັນດາແຮງງານ ແລະ ວິສາຫະກິດ ໃນການນຳໃຊ້ມາດຕະການຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ເພື່ອກຳນົດ, ສະກັດກັ້ນ, ຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ແກ້ໄຂຄວາມສ່ຽງຂອງການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ແຮງງານຈຳເປັນໃນການດຳເນີນການ ຫຼື ໃນການສ້າງຜະລິດຕະພັນ, ການບໍລິການ ຫຼື ການດຳເນີນງານທີ່ເຂົາເຈົ້າອາດຈະກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງ.
25. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຄວນໃຊ້ມາດຕະການທີ່ທ່ວງທັນການ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນດ້ວຍຄວາມສາມາດຂອງຕົນ ເພື່ອຮັບປະກັນໃນການຢຸດຢັ້ງ ແລະ ລົບລ້າງການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ແຮງງານຈຳເປັນ ພາຍໃນການເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນ.

ການຍົກເລີກແຮງງານເດັກຢ່າງມີປະສິດທິພາບ: ອາຍຸຂັ້ນຕ່ຳ ແລະ ຮູບແບບທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ

26. ລັດຖະບານຄວນສ້າງນະໂຍບາຍລະດັບຊາດ ໂດຍມີການອອກແບບມາເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຍົກເລີກການໃຊ້ແຮງງານເດັກຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ; ມີການປະຕິບັດມາດຕະການຢ່າງທັນການ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການງົດເວັ້ນ ແລະ ລົບລ້າງການໃຊ້ແຮງງານເດັກໃນຮູບແບບທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ; ແລະ ການເພີ່ມອາຍຸຂັ້ນຕ່ຳໃນການເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼື ເຮັດວຽກໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຜັດທະນາການທາງຮ່າງກາຍ ແລະ ຈິດໃຈຂອງໄວໜຸ່ມ.
27. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ລວມທັງວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຄວນເຄົາລົບເກນອາຍຸຂັ້ນຕ່ຳໃນການຈ້າງງານ ຫຼື ການເຮັດວຽກ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຍົກເລີກການໃຊ້ແຮງງານເດັກຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ແລະ ຄວນໃຊ້ມາດຕະການຢ່າງທັນການ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນຕາບເທົ່າທີ່ຄວາມສາມາດຂອງຕົນຈະເຮັດໄດ້ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການງົດເວັ້ນ ແລະ ລົບລ້າງການໃຊ້ແຮງງານເດັກໃນຮູບແບບທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດ ຢ່າງຮີບດ່ວນທີ່ສຸດ.

ຄວາມສະເໝີພາບດ້ານກາລະໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດ

28. ລັດຖະບານ ຄວນດຳເນີນນະໂຍບາຍເພື່ອຊຸກຍູ້ຄວາມສະເໝີພາບດ້ານກາລະໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດໃນການຈ້າງງານ, ເພື່ອແນໃສ່ກຳຈັດການກົດກັນເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ເພດ, ສາດສະໜາ, ຄວາມຄິດເຫັນທາງການເມືອງ, ເຊື້ອສາຍ ຫຼື ຕົ້ນກຳເນີດທາງສັງຄົມ.
29. ລັດຖະບານ ຄວນສົ່ງເສີມຄວາມເທົ່າທຽມກັນຂອງຄຳຕອບແທນລະຫວ່າງແຮງງານຍິງ ແລະ ຊາຍ ທີ່ເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າເທົ່າທຽມກັນ.
30. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນປະຕິບັດຕາມຫຼັກການທີ່ບໍ່ກົດກັນຕະຫຼອດສາຍວຽກຂອງຕົນ ໂດຍບໍ່ໃຫ້ກະທົບຕໍ່ມາດຕະການທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນວັກທີ 18 ຫຼື ນະໂຍບາຍຂອງລັດຖະບານ ທີ່ອອກແບບມາເພື່ອແກ້ໄຂຮູບແບບຂອງການກົດກັນໃນອະດີດ ພ້ອມທັງຂະຫຍາຍໂອກາດ ແລະ ການປະຕິບັດໃນການຈ້າງງານ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຍຶດຖືເອົາຄຸນນະພາບ, ທັກສະ ແລະ ປະສິບການໃຫ້ເປັນພື້ນຖານໃຫ້ແກ່ການຄັດສັນ, ການບັນຈຸ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການເລື່ອນຊັ້ນຂອງພະນັກງານໃນທຸກຂັ້ນ.
31. ລັດຖະບານບໍ່ຄວນຮຽກຮ້ອງ ຫຼື ຊຸກຍູ້ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດໃຫ້ມີການກົດກັນ ຕາມທີ່ກ່າວໄວ້ໃນວັກທີ 28, ແລະ ສືບຕໍ່ຮັບຄຳແນະນຳຈາກລັດຖະບານ ກ່ຽວກັບການຫຼີກລ່ຽງການກົດກັນໃນການຈ້າງງານ.

ຄວາມປອດໄພໃນການຈ້າງງານ

32. ລັດຖະບານຄວນສຶກສາຢ່າງລະອຽດກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ໃນການຈ້າງງານໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳປະເພດຕ່າງໆ. ລັດຖະບານ ພ້ອມທັງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດໃນທຸກປະເທດ ຄວນມີມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຮັບມືກັບຜົນກະທົບຂອງການດຳເນີນການຂອງບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຕໍ່ກັບການຈ້າງງານ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

33. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ກໍ່ຄືວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຄວນພະຍາຍາມສ້າງວຽກເຮັດງານທຳທີ່ໝັ້ນຄົງໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານໃນແຕ່ລະຂົງເຂດວິສາຫະກິດ ໂດຍຜ່ານການວາງແຜນການຈ້າງງານຢ່າງຕັ້ງໜ້າ, ແລະ ຄວນປະຕິບັດບັນດາຜົນທະທີ່ໄດ້ມີການເຈລະຈາກັນຢ່າງເສລີກ່ຽວກັບສະຖຽນລະພາບດ້ານການຈ້າງງານ ແລະ ການປະກັນສັງຄົມ. ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມຄ່ອງຕົວທີ່ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດມີ, ເຂົາເຈົ້າຄວນເປັນເຈົ້າການໃນການຊຸກຍູ້ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການຈ້າງງານ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນບັນດາປະເທດທີ່ ການຍຸດຕິການດຳເນີນທຸລະກິດ ມີທ່າອ່ຽງທີ່ຈະເຮັດໃຫ້ເກີດການຫວ່າງງານໃນໄລຍະຍາວ.
34. ເມື່ອຄຳນຶງເຖິງການປ່ຽນແປງໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ (ລວມທັງຜົນທີ່ໄດ້ຈາກການຮວມຕົວທຸລະກິດ, ການເຂົ້າຊື້ທຸລະກິດ ຫຼື ການໂອນຖ່າຍການຜະລິດ) ທີ່ຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຈ້າງງານ, ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນແຈ້ງການກ່ຽວກັບການປ່ຽນແປງດັ່ງກ່າວໃຫ້ແກ່ເຈົ້າໜ້າທີ່ລັດ ແລະ ຕົວແທນຂອງແຮງງານໃນສາຍງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງເຂົາເຈົ້າຢ່າງເໝາະສົມ ເພື່ອວ່າອາດຈະມີການຝຶກຈາລະນາຜົນກະທົບຮ່ວມກັນ ເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນຜົນກະທົບທາງລົບໃຫ້ໄດ້ຫຼາຍທີ່ສຸດ. ນີ້ແມ່ນສິ່ງທີ່ສຳຄັນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນກໍລະນີທີ່ມີການປົດຕົວຂອງໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ທີ່ເຮັດໃຫ້ເກີດການເລີກຈ້າງ ຫຼື ການໄລ່ອອກເປັນຈຳນວນຫຼາຍ.
35. ຄວນຫຼີກເວັ້ນການຢຸດຈ້າງງານແບບບໍ່ມີເຫດຜົນ.
36. ໂດຍຜ່ານການຮ່ວມມືກັບບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ, ລັດຖະບານຄວນໃຫ້ການປົກປ້ອງລາຍຮັບແກ່ບັນດາແຮງງານທີ່ຖືກຢຸດຈ້າງງານ.

► ການຝຶກອົບຮົມ

37. ລັດຖະບານ ຮ່ວມກັນກັບທຸກຝ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຄວນສ້າງນະໂຍບາຍລະດັບຊາດກ່ຽວກັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໃຫ້ຄໍາແນະນຳດ້ານວິຊາຊີບ ໂດຍມີການພົວພັນແໜ້ນແຟ້ນກັບບັນດາຂະແໜງການຈ້າງງານ. ນີ້ແມ່ນກອບທີ່ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດຄວນດຳເນີນ ໃນນະໂຍບາຍການຝຶກອົບຮົມຂອງພວກເຂົາ.
38. ພາຍໃຕ້ການດຳເນີນທຸລະກິດຂອງພວກເຂົາ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຊັ້ນຄົນ ທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ປະເທດເຈົ້າພາບຕາມທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ, ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ນະໂຍບາຍການພັດທະນາຂອງປະເທດ. ການຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວ ຄວນພັດທະນາທັກສະທ້ວງໄປທີ່ເປັນປະໂຫຍດ ແລະ ສົ່ງເສີມໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ. ຄວາມຮັບຜິດຊອບນີ້ ຄວນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດໂດຍການຮ່ວມມືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ລະດັບຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານ, ແລະ ອົງການທີ່ມີສິດອຳນາດຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນ, ລະດັບຊາດ ຫຼື ລະດັບສາກົນ.
39. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດທີ່ດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ບັນດາປະເທດກຳລັງພັດທະນາ ລວມທັງວິສາຫະກິດໃນຊາດນັ້ນໆ ຄວນເຂົ້າຮ່ວມໃນໂຄງການຕ່າງໆ ລວມທັງໂຄງການທີ່ໄດ້ຮັບທຶນພິເສດ ທີ່ໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມຈາກລັດຖະບານປະເທດເຈົ້າພາບ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຈາກບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ແຜນງານເຫຼົ່ານີ້ຄວນມີເປົ້າໝາຍສົ່ງເສີມການສ້າງສິນເຊີງງານ, ການຮຽນຮູ້ ແລະ ການພັດທະນາຕະຫຼອດຊີວິດ ພ້ອມທັງການໃຫ້ຄໍາແນະນຳດ້ານວິຊາຊີບ, ແລະ ຄວນມີການຮ່ວມມືກັນກັບຝ່າຍຕ່າງໆທີ່ສະໜັບສະໜູນພວກເຂົາ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນກະກຽມບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມຊຳນານເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອໃນໂຄງການຝຶກອົບຮົມທີ່ລັດຖະບານຈັດຂຶ້ນ ເພື່ອໃຫ້ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການປະກອບສ່ວນເຂົ້າໃນການພັດທະນາສ້າງສາປະເທດຊາດ.
40. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນສ້າງໂອກາດໃຫ້ແກ່ພາຍໃນຂະແໜງວິສາຫະກິດ ເພື່ອເປີດກວ້າງປະສົບການໃນການຄຸ້ມຄອງທ້ອງຖິ່ນໃນຂົງເຂດທີ່ເໝາະສົມ, ໂດຍການຮ່ວມມືກັບລັດຖະບານ ແລະ ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການດຳເນີນງານຂອງວິສາຫະກິດຢ່າງມີປະສິດທິຜົນ ເຊັ່ນ: ການພົວພັນໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ.

► ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່

ຄ່າຈ້າງ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ

41. ຄ່າຈ້າງ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ທີ່ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດສະເໜີໃຫ້ໃນການດຳເນີນງານຂອງພວກເຂົາ ບໍ່ຄວນຈະຕໍ່າກວ່າທີ່ນາຍຈ້າງຜູ້ອື່ນໆທີ່ທຽບເທົ່າກັນໃນປະເທດເຈົ້າພາບສະເໜີໃຫ້. ຫາກບໍ່ມີນາຍຈ້າງຜູ້ອື່ນໆທີ່ທຽບເທົ່າກັນ, ພວກເຂົາຄວນຈະໃຫ້ຄ່າຈ້າງ, ຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ເງື່ອນໄຂທີ່ດີທີ່ສຸດທີ່ເປັນໄປໄດ້. ອົງປະກອບທີ່ຄວນພິຈາລະນາ ປະກອບມີ: (ກ) ຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໂດຍຄຳນຶງເຖິງລະດັບຄ່າຈ້າງທົ່ວໄປໃນປະເທດ, ຄ່າຄອງຊີບ, ຜົນປະໂຫຍດດ້ານປະກັນສັງຄົມ ແລະ ມາດຕະຖານຂອງຊີວິດການເປັນຢູ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງສັງຄົມກຸ່ມອື່ນໆ; ແລະ (ຂ) ປັດໄຈທາງເສດຖະກິດ, ລວມທັງຄວາມຕ້ອງການໃນການພັດທະນາເສດຖະກິດ, ລະດັບຂອງປະສິດທິຜົນ, ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ຈະບັນລຸ ແລະ ຮັກສາລະດັບການຈ້າງງານໃຫ້ສູງຢູ່ສະເໝີ. ສຳລັບປອນທີ່ນາຍຈ້າງສະໜອງສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຜື້ນຖານໃຫ້ແກ່ແຮງງານ ເຊັ່ນ: ທີ່ພັກອາໄສ, ການດູແລທາງການແພດ ຫຼື ອາຫານການກິນ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກເຫຼົ່ານີ້ ຄວນຈະຢູ່ໃນລະດັບມາດຕະຖານທີ່ດີ.
42. ລັດຖະບານ ໂດຍສະເພາະແມ່ນບັນດາປະເທດກຳລັງພັດທະນາ, ຄວນພະຍາຍາມຮັບຮອງເອົາບັນດາມາດຕະການທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ບັນດາກຸ່ມທີ່ມີລາຍຮັບຕໍ່າ ແລະ ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນເຂດດ້ອຍພັດທະນາ ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຫຼາຍເທົ່າທີ່ຈະເປັນໄປໄດ້ຈາກບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ.

ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ

43. ລັດຖະບານຄວນຮັບປະກັນວ່າ ວິສາຫະກິດທັງຫຼາຍແຫ່ງທັງແບບຂ້າມຊາດ ແລະ ໃນປະເທດ ຈະສາມາດສະໜອງມາດຕະຖານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບທີ່ພຽງພໍ, ແລະ ປະກອບສ່ວນໃຫ້ເກີດວັດທະນະທຳໃນການປົກປ້ອງຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ ລວມໄປເຖິງການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ດີສຳລັບປັດໄຈທັງສອງ. ສິ່ງນີ້ຈະລວມໄປເຖິງຂັ້ນຕອນໃນການຕໍ່ຕ້ານຄວາມຮຸນແຮງໃນປອນເຮັດວຽກຕໍ່ແມ່ຍິງ ແລະ ຜູ້ຊາຍ, ແລະ ເນັ້ນໜັກໃສ່ການກໍ່ສ້າງຄວາມປອດໄພສຳລັບພວກເຂົາ. ພ້ອມນັ້ນ ຄວນມີການພິຈາລະນາເຖິງ ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ລວມທັງບັນດາຄວາມເຈັບປ່ວຍຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນວິຊາຊີບ, ພ້ອມທັງແນວທາງປະຕິບັດ ແລະ ຄຳແນະນຳຂອງ ILO ໃນບັນດາສິ່ງສິ້ນສຸດໃນປະຈຸບັນຂອງ ILO ກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພໃນວິຊາຊີບ ແລະ ສຸຂະພາບ. ຄວນໃຫ້ຄຳຊີດເຊີຍແກ່ແຮງງານທີ່ຕົກເປັນຜູ້ເສຍຫາຍຈາກອຸບັດເຫດ ຫຼື ການເຈັບປ່ວຍຕ່າງໆໃນການເຮັດວຽກ.
44. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັກສາມາດຕະຖານສູງສຸດດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ, ໃຫ້ເໝາະສົມກັບຄວາມຮຽກຮ້ອງຕ້ອງການຂອງຊາດ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງປະສິດທິການທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງພວກເຂົາໃນຂົງເຂດວິສາຫະກິດນີ້, ລວມໄປເຖິງຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບໄພອັນຕະລາຍສະເພາະຕ່າງໆ. ເຂົາເຈົ້າຄວນໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບມາດຕະຖານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການດຳເນີນງານຢູ່ທ້ອງຖິ່ນຂອງທີ່ເຂົາເຈົ້າສັງເກດເຫັນຢູ່ໃນປະເທດອື່ນໆ ໃຫ້ແກ່ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງແຮງງານ, ແລະ ສົ່ງໃຫ້ກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຂອງນາຍຈ້າງໃນທຸກປະເທດທີ່ເຂົາເຈົ້າດຳເນີນງານ, ເມື່ອການຮ້ອງຂໍ. ພວກເຂົາຄວນຈະແຈ້ງໃຫ້ຮັບຮູ້ເຖິງໄຟອັນຕະລາຍພິເສດ ແລະ ມາດຕະການປ້ອງກັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການໃໝ່ໆ. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ກໍຄືວິສາຫະກິດພາຍໃນປະເທດທີ່ທຽບເທົ່າ, ຄວນໄດ້ຮັບການຄາດຫວັງວ່າ ຈະມີບົດບາດຊີ້ນຳໃນການກວດສອບສາເຫດຂອງໄຟອັນຕະລາຍດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ, ແລະ ໃນການນຳໃຊ້ຜົນຂອງການປັບປຸງພາຍໃນຂະແໜງວິສາຫະກິດທັງໝົດ.
45. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮ່ວມມືກັນພາຍໃຕ້ວຽກງານຂອງອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນ ກ່ຽວກັບການກະກຽມ ແລະ ການຮັບຮອງເອົາມາດຕະຖານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບສາກົນ.
46. ອົງຕາມການປະຕິບັດໃນລະດັບຊາດ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮ່ວມມືຢ່າງເຕັມສ່ວນກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ, ຜູ້ຕາງໜ້າແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານ, ບັນດາອົງການດ້ານຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ. ຄວນລວມເອົາບັນຫາກ່ຽວກັບຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບ ເຂົ້າໃນຂໍ້ຕົກລົງກັບຜູ້ຕາງໜ້າແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານ, ໃນກໍລະນີທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ.

► ການພົວພັນລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານ

47. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນຮັກສາມາດຕະຖານຂອງການພົວພັນລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານຕະຫຼອດການດໍາເນີນການຂອງຕົນ.

ເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ ແລະ ສິດໃນການຈັດຕັ້ງ

48. ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ລວມເຖິງຜູ້ທີ່ເຮັດວຽກໃນວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຄວນມີສິດສ້າງຕັ້ງອົງການຈັດຕັ້ງໂດຍບໍ່ມີການແບ່ງແຍກ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມບັນດາອົງການທີ່ຕົນເອງເລືອກໂດຍບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຂໍອະນຸຍາດມາກ່ອນ ເຊິ່ງຕ້ອງໄດ້ອີງຕາມກົດລະບຽບຂອງອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເທົ່ານັ້ນ. ເຂົາເຈົ້າຄວນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຢ່າງພຽງພໍ ຕໍ່ກັບການກົດກັນການລວມກຸ່ມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂົງເຂດການຈ້າງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ.
49. ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຫຼື ບັນດາແຮງງານທີ່ຖືກຈ້າງງານ ຄວນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຢ່າງພຽງພໍຕໍ່ກັບການແຊກແຊງໃດໆຈາກກັນ ແລະ ກັນ ຫຼື ຈາກຕົວແທນຂອງກັນ ແລະ ກັນ, ຫຼື ຈາກສະມາຊິກໃນອົງການຈັດຕັ້ງ, ການດໍາເນີນງານ ຫຼື ການບໍລິຫານຂອງເຂົາເຈົ້າ.
50. ໃນສະພາບການຂອງທ້ອງຖິ່ນ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນສະໜັບສະໜູນບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງນາຍຈ້າງ ໃນກໍລະນີທີ່ເຫັນວ່າເໝາະສົມ.
51. ໃນກໍລະນີທີ່ຍັງບໍ່ເຄີຍໄດ້ນຳໃຊ້ເທື່ອ, ລັດຖະບານຄວນເລັ່ງລັດນຳໃຊ້ຫຼັກການວ່າດ້ວຍ ເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ ແລະ ການປົກປັກຮັກສາສິດໃນການຈັດຕັ້ງສິນທິສັນຍາ, ປີ 1948 (ເລກທີ 87), ມາດຕາທີ 5, ໂດຍຄຳນຶງເຖິງຄວາມສຳຄັນໃນການອະນຸຍາດໃຫ້ຕົວແທນຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຫຼື ແຮງງານທີ່ຢູ່ໃນວິສາຫະກິດດັ່ງກ່າວ ສາມາດພົວພັນກັບອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານທີ່ພວກເຂົາເລືອກໄດ້.
52. ໃນກໍລະນີທີ່ລັດຖະບານຂອງບັນດາປະເທດເຈົ້າພາບສະເໜີແຮງຈູງໃຈພິເສດ ເພື່ອດຶງດູດການລົງທຶນຈາກຕ່າງປະເທດ, ແຮງຈູງໃຈເຫຼົ່ານີ້ບໍ່ຄວນມີການຈຳກັດເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມຂອງແຮງງານ ຫຼື ສິດທິໃນການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່.
53. ບັນດາຜູ້ແທນຂອງແຮງງານໃນວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ ບໍ່ຄວນຖືກກົດຂວາງໃນການພົບປະປຶກສາຫາລື ແລະ ແລກປ່ຽນຄວາມຄິດຄວາມເຫັນຂອງກັນ ແລະ ກັນ, ຕາບໃດທີ່ການດໍາເນີນການຂອງວິສາຫະກິດ ແລະ ຂະບວນການຕາມປົກກະຕິໃນການພົວພັນກັບຜູ້ແທນຂອງແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານ ບໍ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ.
54. ລັດຖະບານບໍ່ຄວນຈຳກັດການເຂົ້າປະເທດຂອງຕົວແທນອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານທີ່ມາຈາກປະເທດອື່ນ ຕາມຄຳເຊີນຂອງອົງການຈັດຕັ້ງພາຍໃນ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງລະດັບຊາດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເພື່ອມາປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ຕ່າງຝ່າຍຕ່າງມີຄວາມສົນໃຈ, ໂດຍອີງໃສ່ເຫດຜົນທີ່ວ່າ ເຂົາເຈົ້າຂໍເຂົ້າມາດ້ວຍເຫດຜົນນີ້ເຫດຜົນດຽວເທົ່ານັ້ນ.

ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່

55. ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ໃນວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນມີສິດມີອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຜູ້ຕາງໜ້າທີ່ຕົນເອງເລືອກ ສຳລັບການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່, ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດແຫ່ງຊາດ.
56. ບັນດາມາດຕະການທີ່ແທດເໝາະກັບເງື່ອນໄຂແຫ່ງຊາດ ຄວນໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ ແລະ ສົ່ງເສີມ ເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດການພັດທະນາຢ່າງເຕັມສ່ວນ ແລະ ມີການນຳໃຊ້ກົນໄກສຳລັບການເຈລະຈາແບບສະໝັກໃຈ ລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານ, ເພື່ອແນໃສ່ກຳນົດລະບຽບການ ແລະ ເງື່ອນໄຂໃນການຈ້າງງານດ້ວຍຂໍ້ຕົກລົງລວມໝູ່.
57. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ລວມທັງວິສາຫະກິດໃນຊາດ, ຄວນອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ບັນດາຜູ້ແທນຂອງແຮງງານ ຕາມທີ່ເຫັນຈຳເປັນ ເພື່ອໜຸນຊ່ວຍໃນການພັດທະນາຂໍ້ຕົກລົງລວມໝູ່ທີ່ມີປະສິດທິພາບ.
58. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນເປີດໂອກາດໃຫ້ຜູ້ແທນທີ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດຢ່າງຖືກຕ້ອງຂອງແຮງງານໃນແຕ່ລະປະເທດທີ່ເຂົາເຈົ້າດໍາເນີນການໄດ້ມີການເຈລະຈາກັບຜູ້ຕາງໜ້າຂອງຜູ້ບໍລິຫານທີ່ມີສິດໃນການຕັດສິນໃຈກ່ຽວກັບສິ່ງຕ່າງໆທີ່ເຈລະຈາກັນ.

59. ໃນສະພາບການເຈລະຈາຢ່າງຈິງໃຈກັບຜູ້ແທນຂອງແຮງງານກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂການຈ້າງງານ ຫຼື ໃນຂະນະທີ່ແຮງງານກຳລັງໃຊ້ສິດໃນການຈັດຕັ້ງ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ບໍ່ຄວນຊ່ວຍເຫຼືອຍົກຍ້າຍວຽກງານທັງໝົດ ຫຼື ສ່ວນໃດໜຶ່ງອອກຈາກປະເທດ ເພື່ອກົດດັນການເຈລະຈາຢ່າງບໍ່ຍຸຕິທຳ ຫຼື ຂັດຂວາງການນຳໃຊ້ສິດໃນການຈັດຕັ້ງ; ທັງບໍ່ຄວນຍົກຍ້າຍແຮງງານຈາກສາຂາທີ່ຢູ່ຕ່າງປະເທດ ເພື່ອຫວັງຈະລົ້ມລ້າງການເຈລະຈາໂດຍສະເພາະລົດກັບຜູ້ແທນຂອງແຮງງານ ຫຼື ການໃຊ້ສິດຈັດຕັ້ງກຸ່ມຂອງແຮງງານ.
60. ຂໍ້ຕົກລົງແບບລວມໝູ່ ຄວນປະກອບມີຂໍ້ກຳນົດສຳລັບການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງ ທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກການຕີຄວາມ ແລະ ການນຳໃຊ້ຂໍ້ກຳນົດເຫຼົ່ານັ້ນ, ແລະ ເພື່ອເປັນການຮັບປະກັນສິດທິ ແລະ ຄວາມຮັບຜິດຊອບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ.
61. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການເຈລະຈາກັບໜ່ວຍງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແກ່ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງແຮງງານ, ແລະ ຄວນໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ແທ້ຈິງ ແລະ ເປັນທຳກ່ຽວກັບການດຳເນີນການຂອງໜ່ວຍງານ ຫຼື ຂອງວິສາຫະກິດໂດຍລວມ ຖ້າເຫັນວ່າເໝາະສົມ, ໂດຍອີງໃສ່ກົດໝາຍ ແລະ ການປະຕິບັດໃນທ້ອງຖິ່ນ.
62. ລັດຖະບານຄວນສະໜອງຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຂະແໜງການທີ່ວິສາຫະກິດດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ ໃຫ້ແກ່ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານຕາມທີ່ໄດ້ຮ້ອງຂໍ, ເພື່ອເປັນການກຳນົດເງື່ອນໄຂທີ່ເປັນກາງໃນຂະບວນການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່. ໃນສະພາບການດັ່ງກ່າວ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ກໍຄືບັນດາວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຄວນຕອບສະໜອງຢ່າງສ້າງສັນຕໍ່ຂໍ້ຮຽກຮ້ອງຂອງລັດຖະບານ ກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນການດຳເນີນການຂອງຕົນ.

ການປຶກສາຫາລື

63. ໃນບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ, ລະບົບທີ່ໄດ້ອອກແບບຂຶ້ນໂດຍການຕົກລົງຮ່ວມກັນລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານ ລວມທັງຜູ້ຕາງໜ້າຂອງເຂົາເຈົ້າ ຄວນມີການປຶກສາຫາລືກັນຢ່າງເປັນປະຈຳກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ຕ່າງຝ່າຍຕ່າງສິນໃຈ, ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍ ແລະ ການປະຕິບັດແຫ່ງຊາດ. ການປຶກສາຫາລືດັ່ງກ່າວ ບໍ່ຄວນມາທົດແທນການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່.

ການເຂົ້າເຖິງການແກ້ໄຂ ແລະ ການກວດສອບຄຳຮ້ອງທຸກ

64. ໃນຖານະທີ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງໜ້າທີ່ໃນການປ້ອງກັນການລ່ວງລະເມີດສິດທິມະນຸດໃນຂົງເຂດທຸລະກິດ, ລັດຖະບານຄວນດຳເນີນຂະບວນການທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ເມື່ອມີການລ່ວງລະເມີດດັ່ງກ່າວເກີດຂຶ້ນໃນອານາເຂດຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ/ຫຼື ເຂດອຳນາດຂອງຕົນ, ພະນັກງານ ຫຼື ແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ຈະສາມາດເຂົ້າເຖິງການຢຽວຢາຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ໂດຍຜ່ານທາງຕຸລາການ, ບໍລິຫານ, ນິຕິບັນຍັດ ຫຼື ວິທີການອື່ນໆທີ່ເໝາະສົມ.
65. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ຄວນໃຊ້ອຳນາດຂອງຕົນເພື່ອຊຸກຍູ້ຄູ່ຮ່ວມທຸລະກິດ ໃຫ້ຄົ້ນຄວ້າຫາວິທີການທີ່ມີປະສິດທິຜົນໃນການແກ້ໄຂການລ່ວງລະເມີດສິດທິມະນຸດທີ່ມີການຮັບຮອງໃນລະດັບສາກົນ.
66. ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຄວນເຄົາລົບສິດຂອງແຮງງານທີ່ເຂົາເຈົ້າວ່າຈ້າງ ໃຫ້ສາມາດດຳເນີນການຮ້ອງທຸກຕາມເງື່ອນໄຂດັ່ງນີ້: ແຮງງານຜູ້ໃດກໍ່ຕາມທີ່ດຳເນີນການດ້ວຍຕົນເອງ ຫຼື ຮ່ວມກັບແຮງງານຜູ້ອື່ນ ທີ່ຄິດວ່າຕົນມີເຫດຜົນພຽງພໍສຳລັບການຮ້ອງທຸກ ຄວນມີສິດທີ່ຈະສົ່ງຄຳຮ້ອງທຸກດັ່ງກ່າວ ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບການກົດກັນໃດໆ, ແລະ ຄຳຮ້ອງທຸກດັ່ງກ່າວຕ້ອງໄດ້ຮັບການກວດສອບຕາມຂັ້ນຕອນທີ່ເໝາະສົມ. ສິ່ງນີ້ຈະມີຄວາມສຳຄັນເປັນພິເສດ ໃນກໍລະນີທີ່ວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ໃນບັນດາປະເທດທີ່ບໍ່ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການຂອງສົນທິສັນຍາ ILO ກ່ຽວກັບເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ, ສິດໃນການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່, ການກົດກັນ, ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ, ການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ, ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີສຸຂະພາບດີ.

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານ

67. ລັດຖະບານຄວນຈັດໃຫ້ມີກົນໄກໃນການໄກ່ເກຍ ແລະ ກົນໄກຊື່ຂາດແບບສະໝັກໃຈ ທີ່ເໝາະສົມກັບເງື່ອນໄຂແຫ່ງຊາດ, ເພື່ອຊ່ວຍໃນການປ້ອງກັນ ແລະ ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານ. ຂະບວນການນີ້ ຄວນຈະບໍ່ເສຍຄ່າ ແລະ ມີການເລັ່ງລັດ.
68. ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ວິສາຫະກິດໃນຊາດ ຮ່ວມກັນກັບຜູ້ຕາງໜ້າ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານທີ່ເຂົາເຈົ້າວ່າຈ້າງ ຄວນຈັດຕັ້ງກົນໄກໃນການໄກ່ເກຍແບບສະໝັກໃຈ ທີ່ເໝາະສົມກັບເງື່ອນໄຂແຫ່ງຊາດ, ເຊິ່ງອາດຈະລວມໄປເຖິງບັນດາມາດຕະການຊື່ຂາດແບບສະໝັກໃຈ, ເພື່ອຊ່ວຍໃນການປ້ອງກັນ ແລະ ແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານ. ກົນໄກໃນການໄກ່ເກຍແບບສະໝັກໃຈ ຄວນປະກອບມີຕົວແທນຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານໃນຈຳນວນທີ່ເທົ່າທຽມກັນ.

► ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I

ລາຍການຖະແຫຼງການຂອງ ILO, ສົນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບແຮງງານສາກົນ, ຫຼັກປະຕິບັດ, ຄຳແນະນຳ ແລະ ເອກະສານແນະນຳອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ

A. ຖະແຫຼງການຂອງ ILO

- ຖະແຫຼງການຂອງ ILO ກ່ຽວກັບຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ (1998), ທີ່ມີການປັບປຸງໃນປີ 2022
- ຖະແຫຼງການຂອງ ILO ກ່ຽວກັບຄວາມຍຸຕິທຳທາງສັງຄົມສໍາລັບການເປັນໂລກກາຟິວັດ (2008), ທີ່ມີການປັບປຸງໃນປີ 2022

B. ສົນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບແຮງງານສາກົນ

ການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ	• ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ, ປີ 1930 (ສະບັບເລກທີ 29) ແລະ ອະນຸສັນຍາປີ 2014; ແລະ ຄຳແນະນຳວ່າດ້ວຍ ການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ (ການບັງຄັບທາງອ້ອມ), ປີ 1930 (ສະບັບເລກທີ 35) • ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການລົ້ມລ້າງການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ, ປີ 1957 (ສະບັບເລກທີ 105) • ຄຳແນະນຳວ່າດ້ວຍ ການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ (ມາດຕະການເສີມ) ປີ 2014 (ສະບັບເລກທີ 203)
ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ	• ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ອາຍຸຂຶ້ນຕໍ່າ (ສະບັບເລກທີ 138) ແລະ ຄຳແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 146), ປີ 1973 • ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຮູບແບບທີ່ຮ້າຍແຮງທີ່ສຸດຂອງແຮງງານເດັກ (ສະບັບເລກທີ 182) ແລະ ຄຳແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 190), ປີ 1999
ການບໍ່ກົດກັນ	• ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຄຳຕອບແທນທີ່ເທົ່າທຽມກັນ (ສະບັບເລກທີ 100) ແລະ ຄຳແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 90), ປີ 1951 • ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການກົດກັນ (ການຈ້າງງານ ແລະ ອາຊີບ) (ສະບັບເລກທີ 111) ແລະ ຄຳແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 111), ປີ 1958
ເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ ແລະ ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່	• ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດໃນການຈັດຕັ້ງ, ປີ 1948 (ສະບັບເລກທີ 87) • ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ສິດໃນການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່, ປີ 1949 (ເລກທີ 98) • ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການຕໍ່ລອງແບບລວມໝູ່ (ສະບັບເລກທີ 154) ແລະ ຄຳແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 163), ປີ 1981
ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກທີ່ປອດໄພ ແລະ ມີສະຖະພາບດີ	• ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຄວາມປອດໄພໃນວິຊາຊີບ ແລະ ສຸຂະພາບ (ສະບັບເລກທີ 155) ແລະ ຄຳແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 164), ປີ 1981 • ສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ກອບການສົ່ງເສີມຄວາມປອດໄພໃນວິຊາຊີບ ແລະ ສຸຂະພາບ (ສະບັບເລກທີ 187) ແລະ ຄຳແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 197), ປີ 2006

ການພົວພັນລະຫວ່າງນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຕົວແທນຂອງແຮງງານ, ປີ 1971 (ສະບັບເລກທີ 135) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການໄກ່ເກຍ ແລະ ການຊື້ຂາດແບບສະໝັກໃຈ, ປີ 1951 (ສະບັບເລກທີ 92) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການຮ່ວມມືໃນລະດັບການດຳເນີນການ, ປີ 1952 (ເລກທີ 94) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການສື່ສານພາຍໃນການດຳເນີນການ, ປີ 1967 (ສະບັບເລກທີ 129) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການກວດສອບຄຳຮ້ອງທຸກ, ປີ 1967 (ສະບັບເລກທີ 130)
ການສົ່ງເສີມການຈ້າງງານ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ນະໂຍບາຍການຈ້າງງານ (ສະບັບເລກທີ 122), ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 122), ປີ 1964 - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການສົ່ງເສີມການຈ້າງງານ ແລະ ການປົກປ້ອງຈາກການຫວ່າງງານ (ສະບັບເລກທີ 168) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 176), ປີ 1988 - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ນະໂຍບາຍການຈ້າງງານ (ບົດເສີມ), ປີ 1984 (ສະບັບເລກທີ 169) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການສ້າງວຽກເຮັດງານທຳໃນວິສາຫະກິດຂະໜາດນ້ອຍ ແລະ ຂະໜາດກາງ, ປີ 1998 (ສະບັບເລກທີ 189) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການສົ່ງເສີມສະຫະກອນ, ປີ 2002 (ສະບັບເລກທີ 193)
ຄວາມສະເໝີພາບໃນການປະຕິບັດ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ແຮງງານທີ່ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບທາງຄອບຄົວ (ສະບັບເລກທີ 156) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 165), ປີ 1981 - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ເຊື້ອ HIV ແລະ ໂລກເອດ, ປີ 2010 (ສະບັບເລກທີ 200)
ຄວາມໝັ້ນຄົງໃນການຈ້າງງານ	ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການຍຸດຕິການຈ້າງງານ (ສະບັບເລກທີ 158) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 166), ປີ 1982
ການຝຶກອົບຮົມ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ປີ 1975 (ສະບັບເລກທີ 142) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ປີ 2004 (ສະບັບເລກທີ 195)
ເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການປົກປ້ອງສິດໃນການຮຽກຮ້ອງຂອງແຮງງານ (ການລົ້ມລະລາຍຂອງນາຍຈ້າງ) (ສະບັບເລກທີ 173) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 180), ປີ 1992 - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ທີ່ພັກອາໄສຂອງແຮງງານ, ປີ 1961 (ສະບັບເລກທີ 115) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການຫຼຸດຜ່ອນຊົ່ວໂມງເຮັດວຽກ, ປີ 1962 (ສະບັບເລກທີ 116)
ຄວາມປອດໄພໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ສຸຂະພາບ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ສະພາບແວດລ້ອມໃນການເຮັດວຽກ (ມົນລະພິດທາງອາກາດ, ສຽງລົບກວນ ແລະ ການສັ່ນສະເທືອນ) (ສະບັບເລກທີ 148) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 156), ປີ 1977 - ອະນຸສັນຍາປີ 2002 ສຳລັບສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຄວາມປອດໄພໃນວິຊາຊີບ ແລະ ສຸຂະພາບ, ປີ 1981 - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການບໍລິການດ້ານສຸຂະພາບໃນວິຊາຊີບ (ສະບັບເລກທີ 161) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 171), ປີ 1985 - ສິນທິສັນຍາ Asbestos (ສະບັບເລກທີ 162) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 172), ປີ 1986 - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຄວາມປອດໄພໃນການກໍ່ສ້າງ ແລະ ສຸຂະພາບ (ສະບັບເລກທີ 167) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 175), ປີ 1988 - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ເຄມີພິດ (ສະບັບເລກທີ 170) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 177), ປີ 1990

	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການປ້ອງກັນອຸປະຕິເຫດທີ່ຮ້າຍແຮງໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ (ສະບັບເລກທີ 174) ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 181), ປີ 1993 - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃນຂະແໜງບໍ່ແຮ່ (ສະບັບເລກທີ 176) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 183), ປີ 1995 - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຄວາມປອດໄພ ແລະ ສຸຂະພາບໃນຂະແໜງກະສິກຳ (ສະບັບເລກທີ 184) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 192), ປີ 2001 - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການປ້ອງກັນລັງສີ, ປີ 1960 (ສະບັບເລກທີ 114) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ການປ້ອງກັນເຄື່ອງຈັກ, ປີ 1963 (ສະບັບເລກທີ 118) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ນ້ຳມັນກາຊວນ, ປີ 1971 (ສະບັບເລກທີ 144) - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ໂລກມະເຮັງໃນວິຊາຊີບ, ປີ 1974 (ສະບັບເລກທີ 147) - ລາຍການຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ພະຍາດໃນວິຊາຊີບ, ປີ 2002 (ສະບັບເລກທີ 194)
ການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການປະກັນສັງຄົມ (ມາດຕະຖານຂັ້ນຕໍ່າ) ປີ 1952 (ສະບັບເລກທີ 102) - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ສິດທິປະໂຫຍດຈາກການບາດເຈັບລະຫວ່າງການຈ້າງງານ, ປີ 1964 [ກຳນົດການ I ດັດແກ້ໃນປີ 1980] (ສະບັບເລກທີ 121) - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຜົນປະໂຫຍດດ້ານການປິ່ນປົວ ແລະ ການເຈັບປ່ວຍ (ສະບັບເລກທີ 130) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 134), ປີ 1969 - ຄໍາແນະນຳກ່ຽວກັບ ເກນຂັ້ນຕໍ່າໃນການປົກປ້ອງທາງສັງຄົມ, ປີ 2012 (ສະບັບເລກທີ 202)
ການປົກຄອງ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການກວດກາແຮງງານ, ປີ 1947 (ສະບັບເລກທີ 81) - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການກວດກາແຮງງານ (ຂະແໜງກະສິກຳ) ປີ 1969 (ສະບັບເລກທີ 129) - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການປົກສາຫາລືສາມຝ່າຍ (ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ) ປີ 1976 (ສະບັບເລກທີ 144)
ຊົນຜູ້ເມືອງ ແລະ ຊົນເຜົ່າ	ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ຊົນຜູ້ເມືອງ ແລະ ຊົນເຜົ່າ, ປີ 1989 (ສະບັບເລກທີ 169)
ປະເພດແຮງງານສະເພາະ	- ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ການປຸກຝັງ (ສະບັບເລກທີ 110) ແລະ ຄໍາແນະນຳ (ສະບັບເລກທີ 110), ປີ 1958 - ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍ ແຮງງານທາງທະເລ, ປີ 2006, ສະບັບປັບປຸງ

C. ຫຼັກປະຕິບັດ, ຄໍາແນະນຳ ແລະ ເອກະສານແນະນຳອື່ນໆຂອງ ILO

ILO ໄດ້ອະທິບາຍເຖິງຫຼັກປະຕິບັດ, ຄໍາແນະນຳ ແລະ ເອກະສານແນະນຳອື່ນໆ ທີ່ກ່າວເຖິງບັນຫາສະເພາະໃດໜຶ່ງຢ່າງລະອຽດ. ລາຍການຂອງເຄື່ອງມືເຫຼົ່ານີ້ ແລະ ລິ້ງເຊື່ອມຕໍ່ໄປຫາບົດເລື່ອງຕ່າງໆ ສາມາດພົບເຫັນຢູ່ໃນເວັບໄຊທ໌ຂອງ **ILO Helpdesk for Business** – <http://www.ilo.org/business>.

► ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II

ເຄື່ອງມືໃນການປະຕິບັດງານ

1. ການສົ່ງເສີມ¹

ຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໂດຍລວມໃນການສົ່ງເສີມຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ (ຖະແຫຼງການ ILO MNE). ຄະນະບໍລິຫານງານຈະທົບທວນຄືນຢ່າງເປັນປະຈຳກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດລວມ ແລະ ກິດຈະກຳພື້ນຖານ ເພື່ອເປັນການສົ່ງເສີມເຄື່ອງມືດັ່ງກ່າວຮ່ວມກັບລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງແຮງງານໃນປະເທດສະມາຊິກຂອງອົງການ ILO ທັງໝົດທຸກປະເທດ.

(a) ການຕິດຕາມຜົນໃນລະດັບພາກພື້ນ²

ກົນໄກການຕິດຕາມຜົນໄດ້ຮັບໃນລະດັບພາກພື້ນປະກອບດ້ວຍ ບົດລາຍງານລະດັບພາກພື້ນກ່ຽວກັບການສົ່ງເສີມ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຖະແຫຼງການ ILO MNE ໃນປະເທດສະມາຊິກຂອງອົງການ ILO ໃນພາກພື້ນ. ບົດລາຍງານລະດັບພາກພື້ນນີ້ແມ່ນອີງໃສ່ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຮັບຈາກລັດຖະບານ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງແຮງງານໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກດັ່ງກ່າວ ໂດຍຜ່ານແບບສອບຖາມ, ແລະ ວາລະພິເສດໃນລະຫວ່າງກອງປະຊຸມພາກພື້ນຂອງອົງການ ILO ທີ່ໄດ້ຈັດໃຫ້ມີເວທີປຶກສາຫາລືສາມຝ່າຍເພື່ອສືບທອນກັນກ່ຽວກັບວຽກງານການສົ່ງເສີມໃນພາກພື້ນ. ການລາຍງານລະດັບພາກພື້ນນີ້ແມ່ນເປັນຮອບວຽນສີ່ປີ ໂດຍຈະມີການນຳສະເໜີບົດລາຍງານຕໍ່ຄະນະບໍລິຫານງານໃນຕອນທ້າຍຂອງແຕ່ລະຮອບວຽນ.

(b) ການສົ່ງເສີມໃນຂັ້ນສູນກາງ / ການສົ່ງເສີມໂດຍຈຸດປະສານງານຂັ້ນສູນກາງທີ່ໄດ້ຮັບການແຕ່ງຕັ້ງຈາກສາມຝ່າຍ³

ພວກເຮົາຮັບຮູ້ວ່າ ການເສີມຂະຫຍາຍຜົນໄດ້ຮັບ ແລະ ການປະກອບສ່ວນຂອງຫຼັກການຖະແຫຼງການ ILO MNE ຕໍ່ກັບການຂະຫຍາຍຕົວແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ວຽກງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳໃນລະດັບປະເທດນັ້ນ ຕ້ອງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີຄວາມມຸ່ງໝັ້ນອັນໜັກແໜ້ນຈາກອົງປະກອບສາມຝ່າຍ, ເພາະສະນັ້ນ ຈຶ່ງຂໍສະໜັບສະໜູນໃຫ້ອົງກອນແຫ່ງຊາດເຊັ່ນ - ລັດຖະບານ, ນາຍຈ້າງ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ - ໃຫ້ແຕ່ງຕັ້ງຈຸດປະສານງານລະດັບປະເທດຂັ້ນສູນກາງ ບົນພື້ນຖານການພົວພັນສາມຝ່າຍ (ໂດຍອີງຕາມຄຳແນະນຳຈາກສິນທິສັນຍາເລກທີ 144) ເພື່ອສົ່ງເສີມການນຳໃຊ້ຖະແຫຼງການ ILO MNE ແລະ ຫຼັກການດັ່ງກ່າວເມື່ອໃດກໍ່ຕາມທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມີຄວາມໝາຍໃນບໍລິບົດລະດັບປະເທດ.

ໃນກໍລະນີທີ່ມີເຄື່ອງມື ແລະ ມີຂະບວນການທີ່ຄ້າຍຄືກັນກັບຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການສະບັບນີ້, ລັດຖະບານຄວນຊຸກຍູ້ສົ່ງເສີມ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການດັ່ງກ່າວຜ່ອມ.

ວິທີການທີ່ຈຸດປະສານງານຂັ້ນສູນກາງສາມາດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໄດ້ເພື່ອແນໃສ່ສົ່ງເສີມຊຸກຍູ້ບັນດາຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການ MNE ຢ່າງຕັ້ງໜ້າໃນລະດັບປະເທດ ປະກອບມີ: ຍົກສູງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບບັນດາຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການ MNE ລະຫວ່າງບັນດາກະຊວງ, ອົງການຂອງລັດຖະບານ, ບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງແຮງງານ; ຈັດຕັ້ງກິດຈະກຳການເສີມສ້າງຂີດຄວາມສາມາດ; ການພັດທະນາແຜນລະບົບຂໍ້ມູນຂ່າວສານອອນໄລນ໌ ແລະ ເວທີສືບທອນໃນພາສາທ້ອງຖິ່ນຖ້າເປັນໄປໄດ້. ທັງນີ້ ກໍ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້ຈຸດປະສານງານແຫ່ງຊາດທີ່ມີຊັບພະຍາກອນ ຫຼື ຂີດຄວາມສາມາດທີ່ຈຳກັດສາມາດຂະຫຍາຍການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວກິດຈະກຳຂອງຕົນໄດ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ບັນດາຈຸດປະສານງານຂັ້ນສູນກາງອາດຈະຕ້ອງຈັດຕັ້ງບັນດາເວທີປຶກສາຫາລື ທີ່ເປີດໂອກາດໃຫ້ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງສາມຝ່າຍ ແລະ ບັນດາວິສາຫະກິດຫຼາຍຝ່າຍ ໂອ້ລົມສືບທອນກ່ຽວກັບກາລະໂອກາດ ແລະ ກຳນົດບັນດາສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເກີດຈາກການດຳເນີນງານຂອງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດໃນສະພາບການຂອງປະເທດຕົນເອງ. ການສືບທອນດັ່ງກ່າວແມ່ນສາມາດອີງຈາກປະສົບການທີ່ຜ່ານມາ, ບົດຮຽນທີ່ໄດ້ຮັບ ແລະ

¹ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 317 (ເດືອນມີນາ 2013) ແລະ ຄັ້ງທີ 320 (ເດືອນມີນາ 2014).

² ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 320 (ເດືອນມີນາ 2014).

³ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 317 (ເດືອນມີນາ 2013) ແລະ ປັບປຸງໃໝ່ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 329 (ເດືອນມີນາ 2017).

ແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ; ແລະ ອາດລວມເອົາການເຈລະຈາລະຫວ່າງປະເທດຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດເຈົ້າພາບ, ດັ່ງທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນ ວັກທີ 12 ຂອງຖະແຫຼງການ ILO MNE.

ບັນດາຈຸດປະສານງານຂັ້ນສູນກາງຄວນຊອກຫາວິທີຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການ MNE ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ ການເຈລະຈາ ໃນລັກສະນະທີ່ໂປ່ງໃສ, ເຂົ້າເຖິງໄດ້ ແລະ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຜູ້ປະກອບການສາມຝ່າຍ. ໜ່ວຍງານເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຖືກເຊື່ອເຊີນ ໃຫ້ຕິດຕໍ່ສື່ສານ ແລະ ຮ່ວມມືກັບໜ່ວຍງານທຽບເທົ່າໃນປະເທດອື່ນໆ ເພື່ອແລກປ່ຽນຄວາມຄິດຄວາມເຫັນ ແລະ ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວ ກັບຖະແຫຼງການ ILO MNE ໃນທົ່ວໂລກ. ນອກຈາກນີ້, ໜ່ວຍງານດັ່ງກ່າວຍັງໄດ້ຮັບການຊຸກຍູ້ໃຫ້ແຈ້ງ ຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໃຫ້ ຮັບຊາບຢ່າງເປັນປະຈຳກ່ຽວກັບການເຄື່ອນໄຫວກົດຈະກຳຂອງຕົນເອງ. ຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການຍັງໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແກ່ ປະເທດສະມາຊິກໃນການສ້າງຕັ້ງຈຸດປະສານງານແຫ່ງຊາດ ແລະ ພັດທະນາກົດຈະກຳສິ່ງເສີມ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການ ເຈລະຈາກ່ຽວກັບຖະແຫຼງການ ILO MNE ອີກຝ່ອມ.

(c) ການສິ່ງເສີມໂດຍຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ

(i) ການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານວິຊາການ⁴

ຍຸດທະສາດໂດຍລວມ ແລະ ກົດຈະກຳພື້ນຖານທີ່ຕິດພັນກັບການສິ່ງເສີມເຄື່ອງມືນີ້ ແມ່ນລວມເຖິງການຊ່ວຍເຫຼືອໃນລະດັບປະເທດໃຫ້ແກ່ ລັດຖະບານ, ນາຍຈ້າງ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ອີກດ້ວຍ.

(ii) ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ຄຳແນະນຳ⁵

ຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ແລະ ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການ ILO MNE ໃນການດຳເນີນງານຂອງບໍລິສັດ ຫຼື ຫຼັກການ ທີ່ບັນຈຸຢູ່ໃນມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ເປັນພື້ນຖານນັ້ນ ແມ່ນສາມາດຫາໄດ້ຈາກ ພະແນກຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານທຸລະກິດຂອງອົງການ ILO ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ. ການບໍລິການທີ່ຟຣີ ແລະ ເກັບຂໍ້ມູນໄວ້ເປັນຄວາມລັບຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນນີ້ ສາມາດຕອບຄຳຖາມຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນໄດ້ ແລະ ຍັງມີເວັບໄຊທ໌ສະເພາະທີ່ແບ່ງຕາມປະເພດຫົວຂໍ້ທີ່ ບັນດາບໍລິສັດ, ສະຫະພັນກຳມະບານ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆສາມາດຊອກຫາຂໍ້ມູນ, ເຄື່ອງມືປະຕິບັດ, ໂອກາດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຖາມຕອບໄດ້ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາ ສາມາດນຳໃຊ້ຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການ ILO MNE ເຂົ້າສູ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

<http://www.ilo.org/business> ແລະ <mailto:assistance@ilo.org>

2. ການສົນທະນາລະຫວ່າງສະຫະພັນກຳມະບານ ແລະ ບໍລິສັດ⁶

ພວກເຮົາຮັບຮູ້ວ່າ ການເຈລະຈາແມ່ນເປັນໜ້າໜ້າໃຈອັນສຳຄັນຂອງຖະແຫຼງການ ILO MNE, ເພາະສະນັ້ນແລ້ວ ຂັ້ນຕອນນີ້ຈຶ່ງສິ່ງຜົນ ສະທ້ອນເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫຼືອບັນດາການເຈລະຈາ ລະຫວ່າງບັນດາວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າ ບັນດາຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນສະຫະພັນກຳມະບານ ກ່ຽວກັບການນຳໃຊ້ຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການ ILO MNE. ອົງການ ILO, ໃນຖານະທີ່ເປັນອົງການສາກົນທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ກ່ຽວກັບມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນນັ້ນ, ໄດ້ຮັບໜ້າທີ່ເພື່ອສະ ໜັບສະໜູນ ຫຼື ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຈລະຈາດັ່ງກ່າວ ຊຶ່ງເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງຍຸດທະສາດໂດຍລວມເພື່ອສິ່ງເສີມການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດຕາມຫຼັກການຂອງຖະແຫຼງການ ILO MNE ໂດຍພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ໃນກໍລະນີທີ່ບໍລິສັດ ແລະ ສະຫະພັນກຳມະບານສະໜັກໃຈຕົກລົງກັນທີ່ຈະນຳໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຂອງ ຫ້ອງການ ແຮງງານສາກົນເພື່ອພົບປະ ແລະ ໂອ້ລົມກັນນັ້ນ, ຫ້ອງການແຮງງານສາກົນຈະຈັດໃຫ້ມີພື້ນທີ່ເປັນກາງເພື່ອປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາທີ່ ຕ່າງຝ່າຍຕ່າງມີຄວາມສົນໃຈ ໂດຍປາສະຈາກອັກຄະຕິທັງປວງ. ເພື່ອຈຸດປະສົງເຫຼົ່ານີ້, ຫ້ອງການຈະກຳນົດ ແລະ ຈັດສັນລາຍຊື່ຂອງຜູ້ອຳ ນວຍຄວາມສະດວກທີ່ມີຄຸນວຸດທິ, ແລະ ຖ້າຈຳເປັນ, ຫ້ອງການຈະສະໜອງການສະໜັບສະໜູນເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ອຳນວຍຄວາມ ສະດວກເຫຼົ່ານີ້ສາມາດປະຕິບັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

⁴ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 317 (ເດືອນມີນາ 2013) ແລະ ກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 320 (ເດືອນມີນາ 2014).

⁵ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 301 (ເດືອນມີນາ 2008).

⁶ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 317 (ເດືອນມີນາ 2013) ແລະ ປັບປຸງໃໝ່ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 329 (ເດືອນມີນາ 2017).

ຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະຕ້ອງຮັກສາຄວາມລັບຂອງຂະບວນການເຈລະຈານີ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ. ຄຳຖາມກ່ຽວກັບການເກັບຮັກສາຄວາມລັບຈະຖືກຕົກລົງຮ່ວມກັນລ່ວງໜ້າກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ. ເພາະສະນັ້ນ, ຫ້ອງການແຮງງານສາກົນຈະພັດທະນາມາດຕະການ ແລະ ການປະຕິບັດກ່ຽວກັບການຮັກສາຄວາມລັບ ໂດຍມີການປຶກສາຫາລືກັບກອງເລຂາຂອງກຸ່ມນາຍຈ້າງ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານຂອງອົງການ ILO ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ພິຈາລະນາໃນຂະບວນການເຈລະຈາ.

ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການສົນທະນາຈະຖືກກຳນົດໂດຍບໍລິສັດ ແລະ ສະຫະພັນກຳມະບານ.

ອີງຕາມຄວາມເໝາະສົມກັບລັກສະນະຂອງການຮ້ອງຂໍ, ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການເຈລະຈາທີ່ຫ້ອງການໄດ້ຈັດຕັ້ງມາໄວ້ໃຫ້ສຳລັບການສົນທະນາລະຫວ່າງ ບໍລິສັດ - ສະຫະກອນ ອາດຈະ:

- (a) ເປັນພື້ນທີ່ທີ່ເປັນກາງ ເພື່ອໃຫ້ແຕ່ລະຝ່າຍມີຄວາມສະດວກໃນການເຂົ້າຮ່ວມການເຈລະຈາທີ່ມີຄວາມໝາຍ;
- (b) ສາມາດສະໜອງຂໍ້ມູນໃນລະຫວ່າງການເຈລະຈາຂອງບໍລິສັດ-ສະຫະພັນກຳມະບານ ໃນຖານະທີ່ເປັນທີ່ປຶກສາດ້ານເຕັກນິກ ຫຼື ຊ່ຽວຊານ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຈລະຈາດັ່ງກ່າວ;
- (c) ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການສົນທະນາ.

ການເຈລະຈາລະຫວ່າງບໍລິສັດ-ສະຫະພັນກຳມະບານນັ້ນແມ່ນອີງໃສ່ຄວາມເຫັນດີເຫັນພ້ອມຂອງຝ່າຍສ່ວນຕ່າງໆ, ແລະ ເນື້ອໃນຂອງການເຈລະຈາຈະຕ້ອງບໍ່ຖືກນຳເອົາໄປໃຊ້ສຳລັບຂັ້ນຕອນການຜຸກມັດໃດໆ.

ຫ້ອງການຈະຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ກອງເລຂາຂອງກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ກຸ່ມນາຍຈ້າງໃຫ້ຮັບຊາບໃນຕອນທ້າຍຂອງຂະບວນການວ່າໄດ້ສຳເລັດແລ້ວ.

ພະແນກຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານທຸລະກິດຂອງອົງການ ILO (ILO Helpdesk for Business) ຈະຕ້ອງຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມຂະບວນການດັ່ງກ່າວນີ້, ໂດຍຜ່ານກອງເລຂາຂອງກຸ່ມນາຍຈ້າງ ແລະ ກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜ່ານຈຸດປະສານງານຂັ້ນສູນກາງ ຫຼື ເຄື່ອງມື ແລະ ຂະບວນການທີ່ຄ້າຍຄືກັນໃນປະເທດສະມາຊິກຂອງອົງການ ILO.

3. ຂັ້ນຕອນການພິຈາລະນາຂໍ້ຂັດແຍ່ງໃນການນຳໃຊ້ຖະແຫຼງການສາມຝ່າຍວ່າດ້ວຍ ຫຼັກການທີ່ກ່ຽວກັບວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ ໂດຍການຕີຄວາມໝາຍຂອງບັນດາບົດບັນຍັດຕ່າງໆ (ຂັ້ນຕອນການຕີຄວາມໝາຍ)⁷

1. ຈຸດປະສົງຂອງຂັ້ນຕອນນີ້ກໍ່ເພື່ອຕີຄວາມໝາຍບົດບັນຍັດຂອງຖະແຫຼງການໃນເວລາທີ່ຈຳເປັນເພື່ອແກ້ໄຂຄວາມບໍ່ເຫັນດີກັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມໝາຍຂອງປະເດັນຕ່າງໆ, ຊຶ່ງເກີດຂຶ້ນຈາກສະຖານະການຈິງລະຫວ່າງບັນດາຝ່າຍຕ່າງໆທີ່ມີຢູ່ໃນຖະແຫຼງການນີ້.
2. ຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວບໍ່ຄວນຊ້ຳຊ້ອນ ຫຼື ຂັດກັບຂັ້ນຕອນໃນປະເທດ ຫຼື ຂັ້ນຕອນຂອງອົງການ ILO ທີ່ມີຢູ່ແລ້ວທຸກກໍລະນີ. ດັ່ງນັ້ນ, ມັນຈຶ່ງບໍ່ສາມາດນຳໃຊ້ໄດ້:
 - a) ຕາມຫຼັກກົດໝາຍ ແລະ ການປະຕິບັດແຫ່ງຊາດ;
 - b) ຕາມສົນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບແຮງງານສາກົນ;
 - c) ຕາມສິ່ງທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ ຂະບວນການຂອງເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ.

ຂ້າງເທິງນີ້ໝາຍຄວາມວ່າ ຄຳຖາມກ່ຽວກັບກົດໝາຍ ແລະ ການປະຕິບັດແຫ່ງຊາດ ຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາໂດຍຜ່ານກົນໄກແຫ່ງຊາດທີ່ເໝາະສົມ; ບັນດາຄຳຖາມກ່ຽວກັບສົນທິສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳກ່ຽວກັບແຮງງານສາກົນ ຄວນໄດ້ຮັບການກວດກາໂດຍຜ່ານຂະບວນການຕ່າງໆທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນມາດຕາ 19, 22, 24 ແລະ 26 ຂອງລັດຖະທຳມະນູນຂອງ ILO, ຫຼື ຜ່ານຄຳຮ້ອງຂໍຂອງລັດຖະບານໃຫ້ແກ່ ຫ້ອງການຕີລາຄາທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ; ແລະ ຄຳຖາມກ່ຽວກັບເສລີພາບໃນການລວມກຸ່ມ ຄວນຖືກພິຈາລະນາໂດຍຜ່ານຂັ້ນຕອນພິເສດຂອງ ILO ທີ່ໃຊ້ໃນພື້ນທີ່ນັ້ນໆ.

⁷ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍຄະນະບໍລິຫານງານຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 232 (ເດືອນມີນາ 1986) ເພື່ອປ່ຽນແທນພາກທີ IV ຂອງຂັ້ນຕອນທີ່ຄະນະປຶກສາໄດ້ຮັບຮອງເອົາ ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 214 (ເດືອນພະຈິກ 1980), ແລະ ປັບປຸງໃໝ່ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 329 (ເດືອນມີນາ 2017).

3. ເມື່ອມີການຮ້ອງຂໍໃຫ້ຕິດຄວາມໝາຍຖະແຫຼງການ ຈາກຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ, ທາງຫ້ອງການຈະຕ້ອງເອົາໃບບິນ ແລະ ນຳມາໃຫ້ເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງຄະນະບໍລິຫານງານ. ຫ້ອງການຈະແຈ້ງໃຫ້ລັດຖະບານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງສູນກາງຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ຂອງແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຮັບຮູ້ ກ່ຽວກັບການຮ້ອງຂໍກາ

ນຕິຄວາມທີ່ໄດ້ຮັບໂດຍກົງຈາກອົງການຈັດຕັ້ງໃດໜຶ່ງພາຍໃຕ້ວັກ 5 (b) ແລະ (c).

4. ເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງຄະນະບໍລິຫານງານ ຈະຕ້ອງຕັດສິນໃຈເປັນເອກະພາບກັນ ຫຼັງຈາກການປຶກສາຫາລືໃນກຸ່ມ ວ່າສາມາດຮັບຄຳຮ້ອງຂໍຕາມຂັ້ນຕອນ ຫຼື ບໍ່. ຖ້າຜົວເມຍບໍ່ສາມາດຕົກລົງກັນໄດ້, ຄຳຮ້ອງຂໍຈະຖືກສົ່ງໄປຫາຄະນະບໍລິຫານງານເພື່ອຕັດສິນໃຈ.
5. ຄຳຮ້ອງຂໍໃຫ້ມີການຕິດຄວາມ ອາດຈະຖືກສົ່ງໄປຫາຫ້ອງການ:
 - a) ຕາມກົດລະບຽບຂອງລັດຖະບານຂອງລັດສະມາຊິກ ທີ່ປະຕິບັດຕາມແບບແຜນຂອງຕົນເອງ ຫຼື ຕາມຄຳຮ້ອງຂໍຂອງອົງການຈັດຕັ້ງລະດັບຊາດຂອງນາຍຈ້າງ ຫຼື ຂອງແຮງງານ;
 - b) ໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງລະດັບຊາດຂອງນາຍຈ້າງ ຫຼື ຂອງແຮງງານ, ເຊິ່ງເປັນຕົວແທນໃນລະດັບຊາດ ແລະ/ຫຼື ລະດັບຂະແໜງການ, ທີ່ຂຶ້ນກັບເງື່ອນໄຂທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນວັກທີ 6. ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວ, ຄຳຮ້ອງຂໍດັ່ງກ່າວຄວນຈະຖືກສົ່ງຜ່ານອົງການຈັດຕັ້ງສູນກາງໃນປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ;
 - c) ໂດຍອົງການຈັດຕັ້ງສາກົນຂອງນາຍຈ້າງ ຫຼື ຂອງແຮງງານ ໃນນາມຂອງສາຂາຕົວແທນລະດັບຊາດ.
6. ໃນວັກ 5 (b) ແລະ (c), ຄຳຮ້ອງຂໍອາດຈະຖືກສົ່ງ ຖ້າມັນສາມາດສະແດງໃຫ້ເຫັນໄດ້ວ່າ:
 - a) ລັດຖະບານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ປະຕິເສດທີ່ຈະສົ່ງຄຳຮ້ອງຂໍໃຫ້ຫ້ອງການ; ຫຼື
 - b) ຜ່ານເວລາໄປ 3 ເດືອນແລ້ວ ນັບຕັ້ງແຕ່ອົງການຈັດຕັ້ງໄດ້ກ່າວຕໍ່ລັດຖະບານ ໂດຍບໍ່ມີຄຳຕອບຈາກລັດຖະບານ.
7. ໃນກໍລະນີທີ່ສາມາດຮັບຄຳຮ້ອງຂໍໄດ້, ຫ້ອງການຈະກະກຽມຮ່າງຕອບ ໂດຍປຶກສາຫາລືກັບເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງຄະນະບໍລິຫານງານ. ຈະມີການນຳໃຊ້ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເໝາະສົມທັງໝົດ, ລວມທັງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຂອງລັດຖະບານ, ນາຍຈ້າງ ແລະ ແຮງງານໃນປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ເຈົ້າໜ້າທີ່ອາດຈະຂໍໃຫ້ຫ້ອງການຊີ້ບອກໄລຍະເວລາທີ່ຄວນໃຫ້ຂໍ້ມູນ.
8. ຮ່າງຄຳຕອບສຳລັບຄຳຮ້ອງຂໍທີ່ຮັບໄດ້ ຈະໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາ ແລະ ອະນຸມັດໂດຍຄະນະບໍລິຫານງານ.
9. ເມື່ອມີການອະນຸມັດຄຳຕອບແລ້ວ ຈະຕ້ອງໄດ້ສົ່ງຕໍ່ໃຫ້ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ພິມເຜີຍແຜ່ໃນ *ຖະແຫຼງການຢ່າງເປັນທາງການ* ຂອງຫ້ອງການແຮງງານສາກົນ.

