



International
Labour
Organization

► ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับ บริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม





International
Labour
Organization

▶ ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการ เกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและ นโยบายทางสังคม

ลิขสิทธิ์ © องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 2022
พิมพ์ครั้งที่ 6 ค.ศ. 2022

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

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่น ๆ ซึ่งจดทะเบียนกับองค์กรต่าง ๆ ที่ทำงานด้านสิทธิการนำเข้า สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้ ท่านสามารถค้นหาองค์กรที่ทำงานด้านสิทธิการนำเข้าในประเทศของท่านได้ที่ www.ifrro.org

ISBN 978-92-2-038587-6 (print)

ISBN 978-92-2-038588-3 (Web pdf)

การใช้คำเรียกในสิ่งพิมพ์ของไอแอลโอเป็นไปตามแบบปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่าง ๆ มิได้แสดงถึงความคิดเห็นใด ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่ เขตการปกครอง อำนาจการปกครองใด ๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใด ๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ การศึกษา และข้อเขียนที่ตีพิมพ์อื่น ๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้ไม่ได้แสดงถึงการรับรองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่าง ๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตต่าง ๆ ไม่ได้หมายถึงการรับรองขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึงกิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้า หรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าองค์การแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและผลิตภัณฑ์ดิจิทัล สามารถค้นหาได้ที่: www.ilo.org/publns

พิมพ์ในประเทศสวิตเซอร์แลนด์

สารบัญ

บทนำ.....	1
ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและ นโยบายทางสังคม	2
เป้าหมายและขอบเขต.....	3
นโยบายทั่วไป	5
การจ้างงาน	7
การฝึกอบรม	10
สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต	11
แรงงานสัมพันธ์	12

ภาคผนวก

รายการปฏิญญาต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ	
อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ หลักปฏิบัติ แนวทาง	
ข้อแนะนำต่าง ๆ ของไอแอลโอที่เกี่ยวข้องกับ ปฏิญญาไตรภาคี	
ว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม	15
เครื่องมือในการปฏิบัติ	18

► บทนำ

หลักการพื้นฐานของปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม (ปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ หรือ MNE Declaration) เป็นการให้แนวทางแก่บริษัทข้ามชาติ รัฐบาล รวมถึงองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในด้านต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การฝึกอบรม สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต ตลอดจนแรงงานสัมพันธ์ ข้อแนะนำนี้สร้างขึ้นโดยอ้างอิงหลักการต่าง ๆ ของอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ รวมทั้งปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของไอแอลโอ (1998) ที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี 2022 ซึ่งได้รับการรับรองในระดับสากลว่าเป็นสิ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายของหลักการการสร้างงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยปฏิญญาดังกล่าวนี้นี้เป็นพื้นฐานของข้อแนะนำนี้ด้วยโดยภาคผนวก I นั้นได้แสดงรายละเอียดของรายการอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะที่เกี่ยวข้องกับปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไว้

ด้วยบทบาทที่สำคัญอย่างต่อเนื่องของบริษัทข้ามชาติในกระบวนการโลกาภิวัตน์ด้านสังคมและเศรษฐกิจ จึงทำให้การปฏิบัติตามหลักการในปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมมีความสำคัญและจำเป็นในบริบทของการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศและการค้า รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากห่วงโซ่อุปทานโลก ทั้งนี้ภาคีผู้เกี่ยวข้องสามารถนำหลักการของปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมไปใช้เป็นแนวทางเพื่อให้การดำเนินงานและธรรมาภิบาลของ บริษัทข้ามชาติสร้างผลกระทบในเชิงบวกต่อสังคมและแรงงานเพิ่มมากขึ้น อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามหลักการงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนซึ่งเป็นเป้าหมายสากลที่กำหนดไว้ในวาระของการพัฒนาที่ยั่งยืนภายในปี ค.ศ. 2030 ข้อแนะนำเหล่านี้ยังสามารถนำมาใช้ในการสร้างภาคีหุ้นส่วนเพื่อจัดการความท้าทายหลายประการที่รัฐหรือผู้ประกอบการธุรกิจไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง โดยข้อแนะนำนี้รวมถึงการเป็นหุ้นส่วนกับผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนและการดำเนินการร่วมกันในโครงการความร่วมมือต่าง ๆ ในระดับสากลด้วย

ตราสารฉบับนี้เป็นการวางนโยบายทางสังคมของกิจกรรมที่มีความอ่อนไหวและซับซ้อนสูง การที่ทุกฝ่ายดำเนินการอย่างสอดคล้องกับปฏิญญาดังกล่าวนี้นี้จะมีส่วนสำคัญต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการบรรลุเป้าหมายงานที่มีคุณค่า รวมทั้งการเติบโตทางเศรษฐกิจที่เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่ายและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้นทุกฝ่ายควรนำหลักการในปฏิญญาดังกล่าวนี้นี้ไปประยุกต์ใช้ คณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้มีมติรับรองเครื่องมือในการปฏิบัติตามที่ระบุไว้ในภาคผนวก II เพื่อกระตุ้นให้ทุกฝ่ายนำหลักการไปปฏิบัติ

ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วย หลักการเกี่ยวกับบรรษัท ข้ามชาติและ นโยบายทางสังคม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือไอแอลโอนั้นมีบทบาทที่สำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาหลักการอันจะเป็นข้อแนะนำให้กับรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ตลอดจนบรรษัทข้ามชาติ เนื่องด้วยโครงสร้างลักษณะไตรภาคีอันเป็นเอกลักษณ์ของไอแอลโอ รวมทั้งศักยภาพและประสบการณ์อันยาวนานขององค์กรในการทำงานด้านสังคม

คณะประศาสน์การแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและ นโยบายทางสังคมในการประชุมสมัยที่ 204 (เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 1977) และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงในการประชุมสมัยที่ 279 (เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2000) และสมัยที่ 295 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2006) ทั้งนี้คณะประศาสน์การได้มีมติในการประชุมสมัยที่ 329 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2017) ในการปรับปรุงแก้ไขสาระในปฏิญญาโดยพิจารณาถึงการพัฒนาที่เกิดขึ้นนับตั้งแต่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขสาระในปฏิญญาในปี ค.ศ. 2006 เช่น ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรมซึ่งได้ผ่านการรับรองจากที่ประชุม แรงงานระหว่างประเทศในปี ค.ศ. 2008 มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับใหม่ ข้อสรุปของที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยการส่งเสริมธุรกิจที่ยั่งยืน (ค.ศ. 2007) และข้อสรุปที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานโลก (ค.ศ. 2016) ตลอดจนหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน: การปฏิบัติตามกรอบขององค์การสหประชาชาติว่าด้วย “การคุ้มครอง การเคารพ และการเยียวยา” (ค.ศ. 2011) รวมทั้งเป้าหมายและเป้าประสงค์ตามวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (ค.ศ. 2015) ซึ่งเกี่ยวข้องกับปฏิญญานี้เป็นอย่างยิ่ง นอกจากนี้ยังพิจารณาสาระของวาระปฏิบัติการแอตลัส อาบาบา (ค.ศ. 2015) ว่าด้วยการให้เงินทุนเพื่อการพัฒนาข้อตกลงปารีส (ค.ศ. 2015) ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงของสภาพอากาศ ตลอดจนแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาเศรษฐกิจสำหรับบรรษัทข้ามชาติ (ดังที่ได้ปรับปรุงแก้ไขในปี ค.ศ. 2011) คณะประศาสน์การได้รับรองการแก้ไขเพิ่มเติมในสมัยประชุมสมัยที่ 346 (ตุลาคม-พฤศจิกายน ค.ศ. 2022) หลังจากการรับรองมติของที่ประชุมแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการเพิ่มสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพเข้าไป ในกรอบหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานของไอแอลโอ คณะประศาสน์การได้รับรองปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมฉบับปรับปรุงแก้ไข ซึ่งอาจอ้างถึงในอีกชื่อหนึ่งว่า “ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ” หรือ “MNE Declaration” และได้เชิญให้รัฐบาลของประเทศสมาชิก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนบรรษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในอาณาเขตของรัฐภาคีได้นำหลักการที่ได้กำหนดไว้ไปปฏิบัติ

► เป้าหมายและขอบเขต

1. บรรษัทข้ามชาติมีบทบาทที่สำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศส่วนใหญ่และความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจในระดับสากลซึ่งรัฐบาลต่าง ๆ นายจ้างและแรงงาน ตลอดจนองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ให้ความสนใจในประเด็นนี้มากขึ้นเรื่อย ๆ การที่มีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศ การค้าและวิธีการอื่น ๆ ของบรรษัทข้ามชาติส่งผลให้บรรษัทเหล่านี้สามารถสร้างผลประโยชน์อย่างมากให้ทั้งประเทศแม่ของผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุน โดยการทำให้เกิดการใช้เงินทุน เทคโนโลยีและแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การกำหนดกรอบการทำงานว่าด้วยนโยบายการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยรัฐบาลนั้นส่งผลให้บรรษัทเหล่านี้สามารถมีส่วนสำคัญต่อการส่งเสริมเศรษฐกิจและสวัสดิการสังคม การยกระดับมาตรฐานการดำรงชีพและความพึงพอใจต่อปัจจัยจำเป็นพื้นฐาน การสร้างโอกาสในการจ้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อม และการเข้าถึงสิทธิมนุษยชนรวมถึงเสรีภาพในการสมาคมทั่วโลก แต่ในทางกลับกัน การที่บรรษัทข้ามชาติมีความก้าวหน้าในการจัดระบบการประกอบกิจการของตนที่อยู่นอกเหนือกรอบการทำงานในระดับชาติก็อาจ ทำให้เกิดการกระจุกตัวของอำนาจทางเศรษฐกิจ และอาจขัดแย้งกับวัตถุประสงค์ของนโยบายระดับชาติรวมทั้งผลประโยชน์ของแรงงานด้วย นอกจากนี้ความซับซ้อนของบรรษัทข้ามชาติและโครงสร้างการดำเนินงานและนโยบายของบรรษัทที่มีความหลากหลายซึ่งเป็นการ ยากที่จะสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน ก็ได้สร้างความกังวลให้กับประเทศแม่ของผู้ลงทุนหรือประเทศผู้รับการลงทุน หรือทั้งสองกรณี
2. ปฏิญญาดังนี้มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมให้บรรษัทข้ามชาติได้มีส่วนร่วมเชิงบวกต่อพัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคม และการบรรลุเป้าหมายของการสร้างงานที่มีคุณค่าสำหรับคนทุกคน รวมถึงลดทอนและแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการประกอบกิจการของภาคธุรกิจ
3. เป้าหมายนี้จะมีการสนับสนุนโดยกฎหมาย นโยบาย มาตรการ และการดำเนินการของรัฐบาลที่เหมาะสม ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการแรงงานและการตรวจแรงงานภาครัฐ รวมทั้งความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในทุกประเทศ
4. หลักการของปฏิญญาดังนี้มีขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางให้แก่วัฒนธรรม องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในประเทศแม่ของผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุน รวมถึงบรรษัทข้ามชาติในการออกมาตรการและดำเนินการรวมถึงนำนโยบายเชิงสังคมต่าง ๆ ไปปฏิบัติ นโยบายเชิงสังคมนี้หมายถึงรวมถึงนโยบายต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนหลักการที่กำหนดไว้ในธรรมนูญ อนุสัญญา และข้อแนะนำต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่พัฒนาการทางสังคมและการบรรลุเป้าหมายว่าด้วยงานที่มีคุณค่า
5. หลักการเหล่านี้ไม่ได้มีเป้าหมายที่จะเสนอแนะว่าให้มีการปฏิบัติต่อบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศอย่างไม่เท่าเทียมกันหรือให้คงการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกันเช่นนั้นไว้ แต่หลักการเหล่านี้มีเป้าหมายเพื่อให้แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสมแก่ทุกฝ่าย ในกรณีที่หลักการของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติมีความเกี่ยวข้องกับทั้งบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติ ความคาดหวังที่มีต่อองค์กรทั้งสองรูปแบบ เกี่ยวกับการประกอบกิจการโดยทั่วไปและการปฏิบัติทางสังคมนั้นไม่แตกต่างกัน
6. ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติไม่ได้ให้นิยามทางกฎหมายของคำว่าบรรษัทข้ามชาติที่ตายตัว ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของปฏิญญา ย่อนำนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทำความเข้าใจสาระของปฏิญญาแต่ไม่ต้องการกำหนดนิยามของคำดังกล่าว ทั้งนี้ บรรษัทข้ามชาติรวมถึงธุรกิจที่มีกรรมสิทธิ์หรือมีอำนาจในการควบคุมการผลิต การจัดจำหน่าย การให้บริการหรือมีสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งตั้งอยู่นอกประเทศที่เป็นที่ตั้งกิจการของตน บรรษัทข้ามชาติอาจเป็นกรรมสิทธิ์ของรัฐหรือเอกชนไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน อาจเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือขนาดเล็ก และอาจมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ส่วนใดของโลกก็ได้ ส่วนอำนาจของหน่วยงานภายในบรรษัทข้ามชาติในการบริหารองค์กรตนเองมีความแตกต่างกันไปแต่องค์กรขึ้นอยู่กับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกับประเภทของกิจกรรม อีกทั้งยังควรคำนึงถึงรูปแบบกรรมสิทธิ์ ขนาด และลักษณะของกิจการ ตลอดจนพื้นที่ประกอบกิจการของธุรกิจที่เกี่ยวข้องซึ่งมีความหลากหลายสูงมาก หากไม่ได้มีการระบุไว้ในแนวทางอื่นแล้ว คำว่า “บรรษัทข้ามชาติ” ที่ใช้ในปฏิญญาดังนี้มีจุดประสงค์เพื่อเรียกหน่วยธุรกิจที่มีรูปแบบที่หลากหลาย (บริษัทแม่หรือหน่วยงานของบรรษัทที่อยู่ในท้องถิ่นทั้งสองแห่ง หรือองค์กรทั้งหมดโดยรวม) ตามการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างหน่วยธุรกิจเหล่านั้น โดยหวังว่าหน่วยธุรกิจเหล่านี้จะร่วมมือและช่วยเหลือกันเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติตามหลักการที่กำหนดไว้ในปฏิญญา ฉบับนี้ ตามที่จำเป็น นอกจากนี้ บรรษัทข้ามชาติมักดำเนินงานโดยมีความเกี่ยวเนื่องกับ ธุรกิจอื่น ๆ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการผลิตโดยรวม และด้วยเหตุนี้ ธุรกิจเหล่านั้นจึงมีบทบาทในการบรรลุตามเป้าหมายของปฏิญญานี้ด้วย

7. ปรากฏการณ์นี้ได้กำหนดหลักการในการจ้างงาน การฝึกอบรม สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต และแรงงานสัมพันธ์ ซึ่งเป็นข้อเสนอให้รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ตลอดจนบรรษัทข้ามชาติได้นำไปปฏิบัติโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ หลักการในปรากฏการณ์ไม่ได้จำกัดหรือมีผลกระทบกับพันธกรณีที่เกิดขึ้นเนื่องจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่าง ประเทศแต่อย่างใด

► นโยบายทั่วไป

8. ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติพึงเคารพอำนาจอธิปไตยของแต่ละประเทศ ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของประเทศ คำนึงถึงวิธีปฏิบัติในท้องถิ่น และเคารพมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ทุกฝ่ายควรยึดถือพันธกรณีที่ได้ตกลงไว้โดยสมัครใจซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายในประเทศและพันธกรณีในระดับสากลที่ได้ ตกลงไว้ด้วย บรรษัทข้ามชาติพึงเคารพปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ค.ศ. 1948) และกติกาสากลที่สอดคล้องกัน (ค.ศ. 1966) ที่ผ่านการรับรองจากที่ประชุมใหญ่องค์การสหประชาชาติ ตลอดจนธรรมนูญและหลักการต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งกำหนดว่าเสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
9. ทุกภาคส่วนควรมีส่วนส่งเสริมให้มีการบรรลุเป้าหมายของปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน (1998) ที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในปี 2022 ประเทศสมาชิกมีพันธกรณีจากการเป็นสมาชิกขององค์กรที่ต้องเคารพ ส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักการว่าด้วยสิทธิพื้นฐานอย่างสุจริตใจตามกรอบของธรรมนูญ แม้ว่าประเทศสมาชิกล้วนจะยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาพื้นฐานก็ตาม หลักการว่าด้วยสิทธิพื้นฐานมีความเกี่ยวข้องกับอนุสัญญาดังกล่าว ได้แก่ (ก) เสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ (ข) การจัดการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ (ค) การจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ (ง) การจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการจ้างงานและอาชีพ และ (จ) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้วยเหตุนี้รัฐบาลของรัฐใดที่ยังไม่ได้ให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาที่เกี่ยวข้องกับหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานที่ได้มีการรับรอง ในปฏิญญาปี ค.ศ. 1998 จึงควรให้สัตยาบันต่อปฏิญญาดังกล่าว ส่วนบรรษัทข้ามชาติสามารถมีบทบาทที่สำคัญในการบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้ผ่านทางการประกอบกิจการของตน
 - (a) มีการแนะนำให้รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างของประเทศแม่ของบรรษัทและประเทศผู้รับการลงทุน ตลอดจนบรรษัทข้ามชาติเองนำหลักการที่กำหนดไว้ในปฏิญญาไปปฏิบัติ หลักการดังกล่าวเป็นการสะท้อนข้อเท็จจริงว่าผู้ที่เกี่ยวข้องแต่ละส่วนมีบทบาทเฉพาะในทางปฏิบัติ หลักการที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายคือ
 - (b) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน: การปฏิบัติตามกรอบขององค์การสหประชาชาติว่าด้วย “การคุ้มครอง เคารพ และเยียวยา” (ค.ศ. 2011) ได้กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐและธุรกิจในด้านสิทธิมนุษยชนไว้ หลักการเหล่านี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานต่อไปนี้ (ก) พันธกรณีของรัฐในการเคารพ การคุ้มครอง และการทำให้บรรลุเป้าหมายตามหลักสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพพื้นฐาน (“หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน”) (ข) บทบาทของธุรกิจในฐานะองค์ประกอบเฉพาะด้านของสังคมที่ทำหน้าที่เฉพาะด้านซึ่งต้องปฏิบัติตามกฎหมายทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเคารพสิทธิมนุษยชนด้วย (“ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน”) และ (ค) ความจำเป็นในการได้รับการเยียวยาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเมื่อมีการละเมิดสิทธิและพันธกรณี (“การเข้าถึงการเยียวยา”)
 - (c) หลักการชี้แนะนี้มีผลใช้กับรัฐและธุรกิจทุกแห่ง รวมทั้งบรรษัทข้ามชาติหรือองค์กรรูปแบบอื่น ไม่ว่าจะมิชขนาดเท่าใด ภาคทางเศรษฐกิจหรือสังคมใด มีบทบาทในการประกอบกิจการอย่างไร และไม่ว่าจะมีการถือครองกรรมสิทธิ์หรือโครงสร้างเช่นใดก็ตาม
 - (d) ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้นกำหนดให้ธุรกิจอันรวมถึงบรรษัทข้ามชาติซึ่งไม่ว่าจะประกอบกิจการ อยู่ที่ไหนจะต้อง (ก) หลีกเลี่ยงมิให้กิจกรรมของตนเป็นสาเหตุหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบอันไม่พึงปรารถนา และจัดให้มีการดำเนินการกับผล กระทบเมื่อเกิดขึ้น และ (ข) มุ่งที่จะป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงปรารถนาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตน ซึ่งความเกี่ยวข้องนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ แม้ว่าธุรกิจนั้นจะไม่ได้มีส่วนทำให้เกิดผลอันไม่พึงปรารถนาก็ตาม
 - (e) ธุรกิจอันรวมถึงบรรษัทข้ามชาติควรมีการตรวจสอบเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และแสดงความรับผิดชอบในการดำเนินการแก้ไขผลกระทบอันไม่พึงประสงค์ที่เกิดขึ้นหรือที่อาจมีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากล โดยอย่างน้อยธุรกิจควรดำเนินการให้ครอบคลุมสิทธิที่ได้แสดงไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน

10. ในการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนนั้น ธุรกิจซึ่งรวมถึงบริษัทข้ามชาติควรระบุและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ใด ๆ ที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้นซึ่งธุรกิจอาจมีส่วนเกี่ยวข้องไม่ว่าจะเกิดจากกิจกรรมของตนหรือเป็นผลที่ เกิดจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ กระบวนการนี้ควรมีการปรึกษาหารืออย่างจริงจังกับกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบและ ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรลูกจ้าง ทั้งนี้ตามความเหมาะสมโดยให้สอดคล้องกับขนาดของธุรกิจตลอดจน ลักษณะและบริบทในการประกอบกิจการด้วย กระบวนการดังกล่าวควรพิจารณาถึงความสำคัญของเสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรองร่วม ตลอดจนคำนึงถึงแรงงานสัมพันธ์และการเจรจาทางสังคมซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้า หมายของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติ
11. บริษัทข้ามชาติควรพิจารณาถึงวัตถุประสงค์เชิงนโยบายในประเทศที่ตนเข้าไปประกอบธุรกิจได้กำหนดไว้ให้ชัดเจน กิจกรรมของบรรษัทควรเป็นไปตามกฎหมายภายในของประเทศและสอดคล้องกับลำดับความสำคัญในการพัฒนาและเป้าหมายทางสังคม ตลอดจนโครงสร้างของประเทศที่ตนประกอบกิจการ ควรมีการปรึกษาหารือกันระหว่างบริษัทข้ามชาติกับ รัฐบาลเพื่อให้เกิดผลดังกล่าว ในกรณีที่เหมาะสม ควรปรึกษาองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในระดับชาติที่เกี่ยวข้อง
12. รัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนจากบริษัทข้ามชาติควรส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในอาณาเขตของตนมี การปฏิบัติทางสังคมที่ดีดังที่ได้ระบุไว้ตามสาระของปฏิญญานี้ ส่วนรัฐบาลของประเทศแม่ที่บรรษัทจดทะเบียนไว้ก็ควร ส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในต่างประเทศมีการปฏิบัติทางสังคมที่ดีที่สอดคล้องกับสาระในปฏิญญานี้ โดยคำนึงถึงกฎหมายด้านสังคมและแรงงานตลอดจนระเบียบและวิธีปฏิบัติในประเทศผู้รับการลงทุน รวมถึงมาตรฐานสากล ที่เกี่ยวข้องด้วยเช่นกัน ทั้งรัฐบาลของประเทศแม่ของผู้ลงทุนและรัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนควรเตรียมความพร้อม ในการเจรจาหารือกับแต่ละฝ่ายเมื่อ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งร้องขอในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเกิดขึ้น

► การจ้างงาน

การส่งเสริมโอกาสในการจ้างงาน

13. รัฐบาลควรประกาศนโยบายเชิงรุกเพื่อส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ การจ้างงานที่มีผลิตภาพและมีอิสระในการเลือกตัดสินใจ รวมทั้งหลักการทำงานที่มีคุณค่าและดำเนินการตามนโยบายดังกล่าวโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเติบโตและการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน การยกระดับมาตรฐานการครองชีพ การปฏิบัติตามข้อกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานอย่างครบถ้วน การแก้ไขการว่างงาน และการจ้างงานที่ต่ำกว่าความสามารถ
14. แนวทางนี้ทวีความสำคัญอย่างยิ่งในกรณีที่รัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนนั้นประสบกับปัญหาว่าด้วยการว่างงานและการจ้างงาน ที่ต่ำกว่าความสามารถอย่างรุนแรง และโดยเฉพาะกับประเทศที่กำลังพัฒนาในส่วนต่าง ๆ ของโลก ในส่วนนี้ควรคำนึงถึงสาระสำคัญดังที่ปรากฏในวาระการจ้างงานโลก (ค.ศ. 2003) ข้อสรุปที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความยั่งยืนของธุรกิจ (ค.ศ. 2007) เอกสารสัญญางานโลก (ค.ศ. 2009) ที่แก้ไขเพิ่มเติมในปี 2022 และเป้าหมายที่ 8 ของวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน
15. ย่อหน้าที่ 13 และย่อหน้าที่ 14 ข้างต้นได้กำหนดกรอบการทำงานที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการจ้างงานของบรรษัทข้ามชาติที่ควรพิจารณาให้ความสำคัญทั้งใน ประเทศแม่ของผู้ลงทุนและประเทศผู้รับการลงทุน
16. บรรษัทข้ามชาติโดยเฉพาะที่ประกอบกิจการในประเทศที่กำลังพัฒนาควรสร้างเสริมโอกาสและมาตรฐานในการจ้างงานโดยพิจารณาถึงนโยบายว่าด้วยการจ้างงานและวัตถุประสงค์ของรัฐบาลประกอบกับความมั่นคงในการจ้างงานและการพัฒนาในระยะ ยาวของธุรกิจด้วย
17. ในกรณีที่เหมาะสม บรรษัทข้ามชาติควรปรึกษาหารือกับหน่วยงานที่มีอำนาจและองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างในระดับประเทศก่อนที่จะเริ่มดำเนินการนั้นเพื่อให้แผนการจ้างงานของตนมีความสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาสังคมของประเทศที่เข้าไปลงทุนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ บรรษัทข้ามชาติและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องซึ่งรวมถึงองค์กรลูกจ้างควรมีการปรึกษาหารือดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ธุรกิจระดับประเทศก็ควรปฏิบัติเช่นเดียวกัน
18. บรรษัทข้ามชาติควรให้ความสำคัญกับการจ้างงาน การพัฒนาอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าของแรงงานที่เป็นประชาชนในประเทศผู้รับการลงทุนในทุกระดับ โดยร่วมมือกันกับผู้แทนฝ่ายแรงงานซึ่งตนได้จ้างหรือผู้แทนองค์กรของแรงงานดังกล่าวและหน่วยงานผู้มีอำนาจของรัฐตามที่เหมาะสม
19. บรรษัทข้ามชาติควรพิจารณาความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีที่นำไปสู่การจ้างงานทั้งทางตรงและทางอ้อมเมื่อลงทุนในประเทศที่กำลังพัฒนา บรรษัทควรปรับใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับความต้องการและตามลักษณะของประเทศผู้รับการลงทุนให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยพิจารณาสภาพของกระบวนการและเงื่อนไขที่ปรากฏในภาคเศรษฐกิจที่เกี่ยวข้องประกอบ นอกจากนี้บรรษัทควรมีส่วนในการพัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับประเทศผู้รับการลงทุนนั้นเมื่อกระทำได้
20. บรรษัทข้ามชาติควรพิจารณาทำสัญญากับธุรกิจของประเทศผู้รับการลงทุนเพื่อให้ผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์ให้ รวมทั้งพิจารณาให้มีการใช้วัตถุดิบจากท้องถิ่นและส่งเสริมการแปรรูปวัตถุดิบในท้องถิ่นอย่างคืบหน้าโดยลำดับ ทั้งนี้เมื่อสามารถทำได้ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมการจ้างงานในประเทศที่กำลังพัฒนาในบริบทของเศรษฐกิจโลกที่กำลังขยายตัว อย่างไรก็ตาม บรรษัทข้ามชาติไม่ควรดำเนินการในลักษณะดังกล่าวเพียงเพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่ระบุไว้ในหลักการของปฏิญญาฉบับนี้
21. รัฐบาลควรกำหนดกรอบนโยบายที่มีการผสมผสานเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจนอกระบบไปสู่เศรษฐกิจในระบบและนำ กรอบนโยบายนั้นไปปฏิบัติ โดยคำนึงว่าเศรษฐกิจนอกระบบประสบปัญหาอย่างมากในการสร้างงานที่มีคุณค่า บรรษัทข้ามชาติและบรรษัทระดับชาติควรมีส่วนในการบรรลุเป้าหมายนี้เช่นเดียวกัน

การประกันสังคม

22. รัฐบาลควรกำหนดให้มีการสร้างและพัฒนาการคุ้มครองทางสังคมให้สอดคล้องกับหลักการว่าด้วยฐานการคุ้มครองทางสังคมอันเป็น องค์ประกอบพื้นฐานของระบบ ประกันสังคมของประเทศ และนำหลักการด้านฐานการคุ้มครองทางสังคมบรรจุไว้ในยุทธศาสตร์เมื่อสามารถกระทำได้ ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะนำไปสู่การขยายการ คุ้มครองทางสังคมในระดับที่สูงขึ้นและครอบคลุมประชาชนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังที่ได้ระบุไว้ในมาตรฐานแรงงานของไอแอลโอว่าด้วยการคุ้มครองทางสังคม นอกจากนี้องค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างสามารถมีบทบาทในการส่งเสริมนโยบาย นี้ด้วยเช่นกัน บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจต่าง ๆ ควรมีส่วนร่วมเสริมระบบประกันสังคม ของรัฐและกระตุ้นให้มีการพัฒนาระบบประกันสังคมให้ดียิ่งขึ้นซึ่งอาจกระทำ ได้โดยจัดให้มีโครงการที่นายจ้างสนับสนุน

การจัดการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน

23. รัฐบาลควรมีมาตรการเพื่อป้องกันและขจัดแรงงานบังคับอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อคุ้มครองผู้เสียหายและให้มีการเข้าถึง มาตรการเยียวยาที่เหมาะสมและมีประสิทธิผล เช่น เงินชดเชยและการฟื้นฟู ตลอดจนมีการลงโทษผู้กระทำความผิดในการใช้ แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน รัฐบาลควรจัดทำนโยบายและแผนการทำงานของประเทศไทยโดยมีการหารือกับองค์กร นายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ในส่วนนี้ควรให้ หน่วยงานผู้มีส่วนได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบและมีการประสานงานกับองค์กร ของฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายแรงงาน และกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม
24. รัฐบาลควรกำหนดข้อแนะนำและให้ความช่วยเหลือแก่ฝ่ายนายจ้างและธุรกิจในการใช้มาตรการอันมีประสิทธิภาพเพื่อระ บังป้องกัน บรรเทา และแสดงความรับผิดชอบว่าได้แก้ไขความเสี่ยงว่าด้วยการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานอย่างไร ในการประกอบกิจการ สินค้า การให้บริการ หรือการดำเนินการที่ตนอาจเกี่ยวข้องโดยตรง ทั้งนี้เพื่อเป็นการปราบปราม การใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน
25. บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับประเทศควรนำมาตรการที่กันทั่วทั้งและมีประสิทธิภาพมาใช้ตามสมรรถนะของตนเพื่อห้าม และขจัด การใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในการประกอบกิจการของตน

การจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ: อายุขั้นต่ำและรูปแบบการทำงานที่เลวร้าย

26. รัฐบาลควรจัดทำนโยบายระดับชาติที่กำหนดขึ้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่ามีการจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการนำมาตรการอันกันทั่วทั้งที่มีประสิทธิภาพมาใช้เพื่อยุติและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายโดยถือ เป็นวาระเร่งด่วน และมีการเพิ่มอายุขั้นต่ำในการจ้างงานหรือการทำงานอย่างเป็นไปโดยลำดับ โดยให้มีความสอดคล้องกับ พัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของเด็กให้มากที่สุด
27. บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจของประเทศควรเคารพหลักว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการพิจารณาจ้างงานหรือการทำงานเพื่อให้บรรลุ เป้าหมาย ในการจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพในการประกอบกิจการของตน และควรมีมาตรการอันกันทั่วทั้ง และมีประสิทธิภาพตามสมรรถนะของตนในการยุติและขจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายโดยถือ เป็นวาระเร่งด่วน

ความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติ

28. รัฐบาลควรดำเนินนโยบายที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงานเพื่อ จัดการเลือกปฏิบัติใด ๆ อันเกิดจากเชื้อชาติ สีผิว เพศ ความเชื่อทางศาสนา ทักษะทางการเมือง รากเหง้าหรือสถานะทางสังคม
29. รัฐบาลควรส่งเสริมให้มีการตอบแทนที่เท่าเทียมระหว่างลูกจ้างทั้งหญิงและชายในการทำงานที่มีคุณค่าที่เท่าเทียมกัน
30. บรรษัทข้ามชาติควรดำเนินการโดยคำนึงถึงหลักการว่าด้วยการไม่เลือกปฏิบัติในการประกอบกิจการของตนทุกภาคส่วน โดยไม่กระทบกับมาตรการที่ระบุไว้ในย่อหน้าที่ 18 หรือนโยบายรัฐบาลที่ได้กำหนดไว้เพื่อแก้ไขแบบแผนการเลือกปฏิบัติที่เคยมี ในอดีตอันจะส่งผลให้เกิดการส่งเสริมโอกาสและการ ปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในการจ้างงานมากขึ้น ด้วยเหตุนี้บรรษัทข้ามชาติ จึงควรพิจารณาคุณสมบัติ ทักษะ และประสบการณ์เป็นเกณฑ์ในการคัดเลือก การบรรจุ การอบรม และการเลื่อนขั้น ของพนักงานในทุกระดับ

31. รัฐบาลไม่ควรกำหนดหรือส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติเลือกปฏิบัติด้วยเหตุดังที่ระบุไว้ในย่อหน้าที่ 28 และควรให้ข้อเสนอแนะแก่บริษัทข้ามชาติอย่างต่อเนื่องในกรณีที่เหมาะสมว่าจะหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานดังกล่าวอย่างไร

ความมั่นคงในการจ้างงาน

32. รัฐบาลควรมีการศึกษาถึงผลกระทบของบริษัทข้ามชาติต่อการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ อย่างถี่ถ้วน ทั้งนี้ รัฐบาลตลอดทั้งบริษัทข้ามชาติในทุกประเทศ ควรมีการใช้มาตรการที่เหมาะสมในการรับมือกับผลกระทบต่อการจ้างงานและตลาดแรงงานที่เกิดจากการประกอบกิจการของบริษัทข้ามชาติ
33. บริษัทข้ามชาติและธุรกิจในระดับประเทศควรดำเนินการเพื่อให้เกิดการจ้างงานที่มีความมั่นคงแก่แรงงานที่เข้าทำงานในธุรกิจแต่ละ แห่ง โดยอาศัยการวางแผนการจ้างงานเชิงรุกและควรปฏิบัติตามพันธกรณีว่าด้วยความมั่นคงในการจ้างงาน และการประกันสังคมตามที่ได้ เจริญต่อรองกันไว้อย่างอิสระบริษัทข้ามชาติซึ่งอาจมีความยืดหยุ่นควรพยายามที่จะเป็นผู้นำในการส่งเสริมความมั่นคงในการจ้างงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของประเทศที่การเลิกกิจการอาจส่งผลให้เกิดการว่างงานในระยะยาวอย่างรุนแรง
34. บริษัทข้ามชาติควรแจ้งการเปลี่ยนแปลงในการประกอบกิจการ (รวมถึงกรณีที่เป็นผลจากการควบรวมกิจการ การซื้อกิจการ หรือการย้ายฐานการผลิต) ซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการจ้างงานไปยังหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนแรงงานของตน และองค์กรของแรงงานได้ทราบล่วงหน้า โดยให้เวลาพอสมควรเพื่อให้มีการศึกษาถึงผลกระทบร่วมกันอันจะนำไปสู่การลดผลกระทบอันไม่พึงปรารถนาให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีของการปิดกิจการที่มีการปลดคนหรือเลิกจ้างเป็นจำนวนมาก
35. พึงหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างที่ไม่มีกฎเกณฑ์หรือการเลิกจ้างตามอำเภอใจ
36. รัฐบาลควรมีการคุ้มครองรายได้ของผู้ที่ถูกเลิกจ้างในลักษณะใดลักษณะหนึ่งโดยการร่วมมือกับบริษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติ

► การฝึกอบรม

37. รัฐบาลควรจัดทำนโยบายระดับชาติว่าด้วยการการอบรมวิชาชีพและข้อแนะนำที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานโดยร่วมมือกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง บรรษัทข้ามชาติควรนำแนวทางนี้มาพิจารณาประกอบนโยบายการฝึกอบรมของตน
38. ในการประกอบกิจการ บรรษัทข้ามชาติควรจัดให้มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องให้แก่แรงงานทุกระดับในประเทศผู้รับการลงทุนตามความเหมาะสม เพื่อตอบสนองความต้องการของธุรกิจเองตลอดจนนโยบายการพัฒนาของประเทศ การฝึกอบรมดังกล่าวควรพัฒนากทักษะอันเป็นประโยชน์ทั่วไปและส่งเสริมโอกาสในการประกอบอาชีพตลอดจนการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ บรรษัทข้ามชาติควรดำเนินการในส่วนนี้โดยร่วมมือกับหน่วยงานของประเทศ องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง ตลอดจนสถาบันในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติตามความเหมาะสม
39. บรรษัทข้ามชาติที่ประกอบกิจการในประเทศที่กำลังพัฒนารวมถึงธุรกิจในประเทศดังกล่าวนั้นควรมีส่วนในโครงการต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงกองทุนพิเศษที่ได้รับการสนับสนุน จากรัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุน องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้าง โดยโครงการเหล่านี้ควรมีเป้าหมายในการสร้างทักษะ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต และการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการให้ข้อแนะนำด้านวิชาชีพอีกทั้งทุกภาคส่วนที่สนับสนุนควรมีส่วนในการบริหารโครงการร่วมกัน ทั้งนี้บรรษัทข้ามชาติควรจัดให้บุคลากรที่มีทักษะของตนเข้าสนับสนุนกิจกรรมการฝึกอบรมที่รัฐจัดเพื่อแสดง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
40. บรรษัทข้ามชาติควรร่วมมือกับรัฐบาลในการส่งเสริมให้องค์กรธุรกิจโดยรวมมีโอกาสในการเพิ่มพูนประสบการณ์ให้กับฝ่ายบริหารของธุรกิจในประเทศในด้านที่เหมาะสม เช่น แรงงานสัมพันธ์ ทั้งนี้ให้เป็นไปโดยสอดคล้องกับการประกอบกิจการอย่างมีประสิทธิภาพ

► สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต

ค่าแรง สวัสดิการ และสภาพการทำงาน

41. บรรษัทข้ามชาติไม่ควรกำหนดค่าแรง สวัสดิการ และสภาพการทำงานในกิจการของตนด้อยกว่าที่แรงงานกลุ่มอื่นได้รับจากนายจ้างในระดับเดียวกันของประเทศผู้รับการลงทุน ในกรณีที่ไม่มีนายจ้างที่เทียบเคียงกันได้ บรรษัทข้ามชาติควรพิจารณา กำหนดค่าแรง สวัสดิการ และสภาพการทำงานที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ สิ่งที่ต้องพิจารณาได้แก่ (ก) ความจำเป็นของแรงงาน และครอบครัว โดยคำนึงถึงระดับค่าแรงทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ สิทธิประโยชน์จากประกันสังคม และมาตรฐานการดำรงชีพของกลุ่มสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง และ (ข) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจรวมถึงข้อกำหนดเงื่อนไขในการพัฒนาเศรษฐกิจ ระดับผลิตภาพและความต้องการว่าด้วยการจัดหาและการรักษาระดับการจ้างงานให้อยู่ในระดับสูง ในกรณีที่ฝ่ายนายจ้างเป็นผู้จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานให้แก่แรงงาน เช่น ที่พัก การรักษาพยาบาล หรืออาหาร สิ่งเหล่านี้ควรมีมาตรฐานที่ดี
42. รัฐบาลโดยเฉพาะรัฐบาลของประเทศที่กำลังพัฒนาควรมีมาตรการที่เหมาะสมในการ สร้างความมั่นใจว่าแรงงานกลุ่มที่มีรายได้ต่ำและพื้นที่ซึ่งมีการพัฒนาด้อยกว่าส่วนอื่นของประเทศได้รับประโยชน์จากกิจกรรมของ บรรษัทข้ามชาติมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

อาชีวอนามัยและความปลอดภัย

43. รัฐบาลควรทำให้แน่ใจว่า ธุรกิจทั้งที่เป็นบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศมีมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เหมาะสมเพียงพอ และมีบทบาทเชิงรุกในการส่งเสริมให้เกิดมาตรการเชิงป้องกันด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในองค์กร อันจะส่งผลให้สภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ มาตรการด้านนี้อาจรวมถึงการกำหนดขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อต่อสู้กับความรุนแรงที่กระทำต่อแรงงานหญิงและชายในสถานประกอบการ ตลอดจนความปลอดภัยของอาคารสถานที่ทั้งนี้ควรพิจารณาสาระในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง รวมถึงรายชื่อโรคที่เกิดจากการทำงานและหลักปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ตลอดจนแนวปฏิบัติที่ปรากฏในรายการสิ่งพิมพ์ของไอแอลโอด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยด้วย นอกจากนี้ควรมีการจัดค่าชดเชยให้กับลูกจ้างที่ได้รับผลจากอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงานเช่นกัน
44. บรรษัทข้ามชาติควรรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้ในขั้นสูงสุดตามข้อกำหนดของประเทศ โดยคำนึงถึงประสบการณ์ขององค์กรรวมถึงองค์ความรู้ว่าด้วยอันตรายเฉพาะด้าน นอกจากนี้บรรษัทข้ามชาติควรให้ข้อมูลมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของตนใน ท้องถิ่นและที่ตนปฏิบัติในประเทศอื่นแก่ผู้แทนแรงงาน รวมทั้งแก่หน่วยงานผู้มีอำนาจ องค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างในทุกประเทศที่ตนดำเนินกิจการเมื่อมีการร้องขอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบรรษัทควรให้ข้อมูลแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้ทราบถึงอันตรายเฉพาะทางและมาตรการป้องกันที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์และกระบวนการใหม่ ๆ บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศที่ เทียบเคียงกันได้ควรมีบทบาทเป็นผู้นำในการตรวจสอบหาสาเหตุของอันตราย ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยระดับอุตสาหกรรมและการปฏิบัติที่นำไปสู่การปรับปรุงภายในองค์กรโดยรวม
45. บรรษัทข้ามชาติควรร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศในการจัดทำและนำมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในระดับสากลมาใช้
46. บรรษัทข้ามชาติควรร่วมมือกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้แทนแรงงานและองค์กรลูกจ้าง รวมทั้งองค์กรที่ทำงานด้านอาชีวอนามัย อย่างเต็มกำลัง โดยยึดถือตามแนวปฏิบัติในประเทศ นอกจากนี้บรรษัทข้ามชาติควรระบุสาระด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไว้ในข้อตกลงที่ทำกับผู้แทนแรงงานและองค์กรลูกจ้าง ตามความเหมาะสม

► แรงงานสัมพันธ์

47. บรรษัทข้ามชาติพึงปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงานสัมพันธ์ในการประกอบกิจการของตนทุกภาคส่วน

เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการจัดตั้ง

48. แรงงานของบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศควรมีสิทธิในการจัดตั้งองค์กร โดยไม่มีการแบ่งแยกใด ๆ และมีสิทธิในการเข้าร่วมในองค์กรที่ต้องการโดยไม่จำเป็นต้องมีการขออนุญาตล่วงหน้า ทั้งนี้ โดยให้เป็นไปตามกฎระเบียบขององค์กรนั้น ๆ นอกจากนี้แรงงานควรได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ ในการจ้างงานและอาชีพอันเป็นผลมาจากการเป็นสมาชิกองค์กรลูกจ้างหรือมีความเกี่ยวข้องใด ๆ กับองค์กรลูกจ้าง
49. องค์กรที่เป็นตัวแทนของบรรษัทข้ามชาติหรือแรงงานของบรรษัทข้ามชาติควรได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสมจากการกระทำใด ๆ ที่เป็นการแทรกแซงจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือจากผู้ที่แทนของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือจากสมาชิกในการจัดตั้งองค์กร การดำเนินงานหรือการบริหารงาน
50. บรรษัทข้ามชาติควรสนับสนุนองค์กรนายจ้างตามความเหมาะสมและตามสถานการณ์ในท้องถิ่น
51. ในกรณีที่ยังไม่ได้มีการดำเนินการดังกล่าว รัฐบาลควรปฏิบัติตามหลักการใน ข้อที่ 5 ของอนุสัญญาฉบับที่ 87 ซึ่งมีความสำคัญและกำหนดเรื่องการอนุญาตให้ องค์กรที่เป็นตัวแทนของบรรษัทข้ามชาติหรือองค์กรที่เป็นผู้แทนของแรงงานใน บรรษัทข้ามชาติเข้าเป็นภาคีกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างระดับสากลที่ตนมี ความประสงค์ เนื่องด้วยความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับบรรษัทข้ามชาติในการอนุญาตให้องค์กรที่เป็นตัวแทนของบรรษัทข้ามชาติหรือแรงงานในบรรษัทข้ามชาติเข้าเป็นภาคีกับองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างระดับสากลที่ตนมีความประสงค์
52. ในกรณีที่รัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนได้เสนอสิทธิประโยชน์หรือมาตรการจูงใจพิเศษเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ สิทธิประโยชน์เหล่านั้นไม่ควรครอบคลุมถึงการจำกัดเสรีภาพในการสมาคมหรือสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วมของฝ่ายแรงงาน
53. ผู้แทนของฝ่ายแรงงานในบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศไม่ควรถูกขัดขวางจากการประชุมเพื่อการปรึกษาหารือหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในหมู่แรงงาน ตราใบที่การกระทำดังกล่าวไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของการประกอบกิจการของธุรกิจและขั้นตอนปกติที่ใช้กำหนดความสัมพันธ์กับผู้แทนของแรงงานและองค์กร
54. รัฐบาลไม่ควรห้ามการเข้าเมืองของผู้แทนจากองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างซึ่งมาจากประเทศอื่นที่ได้รับการเชื้อเชิญจากองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับชาติเพื่อปรึกษาหารือในเรื่องที่เป็นข้อกังวลร่วมกันเพียงเพราะเหตุจากการเดินทางเพื่อมาทำหน้าที่ดังกล่าวเพียงประการเดียว

การเจรจาต่อรองร่วม

55. แรงงานของบรรษัทข้ามชาติควรมีสิทธิที่จะให้องค์กรตัวแทนตามที่ตนเลือกได้รับการยอมรับในการเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองร่วม ดังที่ได้ระบุไว้ในกฎหมายและแนวปฏิบัติของประเทศที่ได้กำหนดไว้
56. ควรมีมาตรการที่เหมาะสมกับสภาพเงื่อนไขในประเทศเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและการนำกลไกการเจรจาต่อรองโดยสมัครใจมาใช้ระหว่างนายจ้างหรือองค์กรนายจ้างกับองค์กรลูกจ้างอย่างเต็มที่ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อใช้ข้อตกลงร่วมเป็นเครื่องมือในการกำกับดูแลเงื่อนไขและสภาพการจ้างงาน
57. บรรษัทข้ามชาติตลอดทั้งธุรกิจในประเทศควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่อาจจำเป็นในการสนับสนุนให้เกิดการเจรจาต่อรองร่วมอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ผู้แทนของฝ่ายแรงงาน

58. บรรษัทข้ามชาติควรส่งเสริมให้ผู้แทนของฝ่ายแรงงานที่มีอำนาจเต็มในแต่ละประเทศที่ตนประกอบกิจการสามารถดำเนินการเจรจาต่อรองกับผู้แทนของฝ่ายบริหารซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจในประเด็นที่มีการต่อรองนั้น
59. บรรษัทข้ามชาติไม่ควรข่มขู่ว่าจะย้ายกิจการไม่ว่าบางส่วนหรือทั้งหมดออกไปจากประเทศที่จะส่งผลให้เกิดการต่อรองที่ไม่เป็นธรรม หรือเพื่อขัดขวางการใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงานในระหว่างที่มีการเจรจาต่อรองโดยสุจริตกับผู้แทนของฝ่ายแรงงานเรื่องสภาพการจ้างงานหรือในระหว่างที่ลูกจ้างกำลังใช้สิทธิในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน อีกทั้ง ไม่ควรย้ายลูกจ้างจากหน่วยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ เพื่อการบ่อนทำลายการเจรจาต่อรองที่กระทำโดยสุจริตกับผู้แทนของฝ่ายแรงงาน หรือการใช้สิทธิของแรงงานในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน
60. ข้อตกลงที่เกิดจากการเจรจาต่อรองร่วมควรมีบทบัญญัติว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการปฏิบัติตามข้อตกลงและบทบัญญัติ และเพื่อให้แน่ใจว่ามีการเคารพซึ่งสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่าย
61. บรรษัทข้ามชาติควรให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้แทนของแรงงานอันจะทำให้เกิดการเจรจากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีความหมาย ในกรณีที่มีกฎหมายและแนวปฏิบัติในประเทศในเรื่องนี้ บรรษัทข้ามชาติควรให้ข้อมูลที่จะทำให้ผู้แทนแรงงานเกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและเที่ยงตรงเกี่ยวกับผลประโยชน์ของการของหน่วยงาน หรือองค์กรธุรกิจโดยรวม ในกรณีที่เหมาะสม
62. รัฐบาลควรให้ข้อมูลของภาคอุตสาหกรรมที่ธุรกิจประกอบกิจการอยู่แก่ผู้แทนจากองค์กรลูกจ้างตามที่ร้องขอ อันจะเป็นประโยชน์ในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นกลางของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม ทั้งนี้ในกรณีที่มีกฎหมายหรือแนวปฏิบัติให้ทำได้ ในกรณีดังกล่าว บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศควรให้ความร่วมมือในการจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบกิจการของตนตามที่มีการร้องขอจาก รัฐบาลอย่างเหมาะสม

การปรึกษาหารือ

63. ระบบใด ๆ ที่มีขึ้นจากการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างไม่ว่าจะเป็นบรรษัทข้ามชาติหรือธุรกิจในประเทศกับฝ่ายแรงงาน ตลอดจนผู้แทนแรงงาน ควรกำหนดให้มีการหารือกันอย่างสม่ำเสมอถึงประเด็นที่เป็นข้อกังวลร่วมกัน โดยให้เป็นไปตามข้อกำหนดและวิธีปฏิบัติของประเทศ อย่างไรก็ตามการปรึกษาหารือในลักษณะดังกล่าวไม่ควรนำมาใช้แทนที่การเจรจาต่อรองร่วม

การเข้าถึงการเยียวยาและการตรวจสอบข้อร้องทุกข์

64. รัฐบาลซึ่งมีหน้าที่ในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ ควรมีขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อสร้างความเชื่อมั่น โดยอาจนำวิธีการด้านตุลาการ การบริหาร นิติบัญญัติ และอื่น ๆ ที่เหมาะสมมาใช้เมื่อมีการละเมิดแรงงานเกิดขึ้นภายในอาณาเขตและหรือเขตอำนาจของตนเพื่อให้แรงงานที่ได้รับผลกระทบหรือแรงงานสามารถเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพได้
65. บรรษัทข้ามชาติควรใช้อำนาจต่อรองของตนในการกระตุ้นให้ธุรกิจคู่ค้าได้มีวิธีการที่มีประสิทธิภาพเพื่ออำนวยความสะดวกในการเยียวยาในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการรับรองในระดับสากล
66. บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศควรเคารพสิทธิของแรงงานที่ตนว่าจ้างโดยให้มีการดำเนินการกับข้อร้องทุกข์ทั้งปวงที่ได้รับ โดยให้เป็นไปในลักษณะดังต่อไปนี้คือ กรณีที่แรงงานร้องทุกข์ด้วยตนเองหรือร่วมกับลูกจ้างอื่น ๆ โดยมีมูลเหตุแรงงานควรมีสติที่จะยื่นข้อร้องทุกข์โดยมิต้องรับผลกระทบจากความผิดใด ๆ ตลอดจนต้องมีการตรวจสอบข้อร้องทุกข์ตามกระบวนการอันเหมาะสม กลไกนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในกรณีที่บรรษัทข้ามชาติได้ประกอบกิจการในประเทศที่ไม่ได้มีพันธะตามหลักการของอนุสัญญาโอเอช ไอว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม การเลือกปฏิบัติ แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ

การระงับข้อพิพาทแรงงาน

67. รัฐบาลควรจัดให้มีกลไกการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่พร้อมจะนำมาใช้ ป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับแรงงาน ขั้นตอนเหล่านี้ไม่ควรมีค่าใช้จ่ายและควรมีการดำเนินการอย่างรวดเร็ว
68. บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในประเทศควรกำหนดเครื่องมือว่าด้วยการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจขึ้นร่วมกับผู้แทนและองค์กรของ แรงงานที่ตนว่าจ้าง ตามที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศ ซึ่งอาจมีบทบัญญัติว่าด้วยการใช้วิธีการทางอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจเพื่อป้องกันและระงับข้อพิพาทด้านแรงงานระหว่างนายจ้าง กับแรงงานทั้งนี้กลไกในการระงับข้อพิพาทโดยสมัครใจควรมีจำนวนผู้แทนจากนายจ้างและแรงงานเข้าร่วมในสัดส่วนที่เท่าเทียมกัน

► ภาคผนวก I

รายการปฏิญญาต่าง ๆ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ หลักปฏิบัติ แนวทาง ข้อแนะนำต่าง ๆ ของไอแอลโอที่เกี่ยวข้องกับ ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม

A. ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (1998) ตามที่แก้ไขในปี 2022
ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม (2008) ตามที่แก้ไขในปี 2022

B. อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ

แรงงานบังคับ	- อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) และพิธีสาร ค.ศ. 2014; และข้อแนะว่าด้วยแรงงานบังคับ (การบังคับทางอ้อม) ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 35) - อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105) - ข้อแนะว่าด้วยแรงงานบังคับ (มาตรการเพิ่มเติม) ค.ศ. 2014 (ฉบับที่ 203)
แรงงานเด็ก	- อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานได้ (ฉบับที่ 138) และข้อแนะ (ฉบับที่ 146) ค.ศ. 1973 - อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (ฉบับที่ 182) และข้อแนะ (ฉบับที่ 190) ค.ศ. 1999
การไม่เลือกปฏิบัติ	- อนุสัญญาว่าด้วยคำตอบแทนที่เท่าเทียมสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน (ฉบับที่ 100) และข้อแนะ (ฉบับที่ 90) ค.ศ. 1951 - อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (ฉบับที่ 111) และข้อแนะ (ฉบับที่ 111) ค.ศ. 1958
เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม	- อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) - อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98) - อนุสัญญาว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วม (ฉบับที่ 154) และข้อแนะ (ฉบับที่ 163) ค.ศ. 1981
สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ	- อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย (ฉบับที่ 155) และข้อแนะ (ฉบับที่ 164) ค.ศ. 1981 - กรอบส่งเสริมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย (ฉบับที่ 187) และข้อแนะ (ฉบับที่ 197) ค.ศ. 2006

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 • ข้อแนะนำว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (บทเพิ่มเติม) ค.ศ. 1984 (ฉบับที่ 169) • ข้อแนะนำว่าด้วยการสร้างงานในธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลาง ค.ศ. 1998 (ฉบับที่ 189) • ข้อแนะนำว่าด้วยการส่งเสริมกิจการสหกรณ์ ค.ศ. 2002 (ฉบับที่ 193)
การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม	• อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานกับความรับผิดชอบด้านครอบครัว (ฉบับที่ 156) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 165) ค.ศ. 1981 • ข้อแนะนำว่าด้วยเอชไอวีเอดส์ ค.ศ. 2010 (ฉบับที่ 200)
ความมั่นคงในการจ้างงาน	• อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกจ้าง (ฉบับที่ 158) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 166) ค.ศ. 1982
การฝึกอบรม	• อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 142) • ข้อแนะนำว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 2004 (ฉบับที่ 195)
สภาพการทำงาน	• อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการร้องเรียนของลูกจ้าง (การล้มละลายของนายจ้าง) (ฉบับที่ 173) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 180) ค.ศ. 1992 • ข้อแนะนำว่าด้วยที่พักของแรงงาน ค.ศ. 1961 (ฉบับที่ 115) • ข้อแนะนำว่าด้วยการลดชั่วโมงทำงาน ค.ศ. 1962 (ฉบับที่ 116)
ความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย	• อนุสัญญาว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มลภาวะทางอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน) (ฉบับที่ 148) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 156) ค.ศ. 1977 • พิธีสาร ค.ศ. 2002 ของอนุสัญญาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 • อนุสัญญาว่าด้วยการให้บริการด้านอาชีวอนามัย (ฉบับที่ 161) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 171) ค.ศ. 1985 • อนุสัญญาว่าด้วยสารแอสเบสตอส (ฉบับที่ 162) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 172) ค.ศ. 1986 • อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในกิจการก่อสร้าง (ฉบับที่ 167) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 175) ค.ศ. 1988 • อนุสัญญาว่าด้วยสารเคมี (ฉบับที่ 170) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 177) ค.ศ. 1990 • อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันอุบัติเหตุสำคัญที่เกิดจากการประกอบ อุตสาหกรรม (ฉบับที่ 174) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 181) ค.ศ. 1993 • อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพกับกิจการเหมืองแร่ (ฉบับที่ 176) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 183) ค.ศ. 1995 • อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในภาคเกษตร (ฉบับที่ 184) และข้อแนะนำ (ฉบับที่ 192) ค.ศ. 2001 • ข้อแนะนำว่าด้วยการป้องกันรังสี ค.ศ. 1960 (ฉบับที่ 114)

ความปลอดภัยในการทำงาน และอาชีวอนามัย	• ข้อแนะนำด้วยการป้องกันกรณีการทำงานกับเครื่องจักร ค.ศ. 1963 (ฉบับที่ 118) • ข้อแนะนำด้วยน้ำมันเบนซิน ค.ศ. 1971 (ฉบับที่ 144) • ข้อแนะนำด้วยโรคมะเร็งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ค.ศ. 1974 (ฉบับที่ 147) • ข้อแนะนำด้วยรายการโรคที่เกิดจากการทำงาน 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) • อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์กรณีการรักษาพยาบาล และการเจ็บป่วย (ฉบับที่ 130) และข้อแนะ (ฉบับที่ 134) ค.ศ. 1969 • ข้อแนะนำด้วยฐานการคุ้มครองทางสังคม 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)
ชนพื้นเมืองดั้งเดิมและชนเผ่า	• อนุสัญญาว่าด้วยชนพื้นเมืองดั้งเดิมและชนเผ่า ค.ศ. 1989 (ฉบับที่ 169)
การจัดหมวดหมู่ลูกจ้างเฉพาะ กรณี	• อนุสัญญาว่าด้วยการทำเกษตร (ฉบับที่ 110) และข้อแนะ (ฉบับที่ 110) ค.ศ. 1958 • อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 ตามที่แก้ไขเพิ่มเติม

C. หลักปฏิบัติ แนวทาง และข้อแนะนำต่าง ๆ ของไอแอลโอ

ไอแอลโอได้อธิบายหลักปฏิบัติ แนวทาง ข้อแนะนำในด้านต่าง ๆ อย่างละเอียด โดยสามารถค้นคว้ารายการของเครื่องมือ และแหล่งเอกสารเหล่านี้ได้จากเว็บไซต์ของศูนย์บริการธุรกิจของไอแอลโอ <http://www.ilo.org/business>

► ภาคผนวก II

เครื่องมือในการปฏิบัติ

1. การส่งเสริม¹

คณะประสานการแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความรับผิดชอบว่าด้วยการส่งเสริมปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติและนโยบายสังคม (MNE Declaration) ในภาพรวม โดยคณะประสานการได้มีการทบทวนยุทธศาสตร์โดยรวมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมเครื่องมือนี้ ร่วมกับรัฐบาล องค์กรผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และองค์กรผู้แทนฝ่ายแรงงานที่อยู่ในรัฐภาคีของไอแอลโอทั้งหมด

(ก) การติดตามระดับภูมิภาค²

กลไกการติดตามระดับภูมิภาคประกอบด้วยการรายงานผลการดำเนินงานระดับภูมิภาคว่าด้วยการส่งเสริมและการนำสารของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไปปฏิบัติโดยสมาชิกไอแอลโอในภูมิภาครายงานระดับภูมิภาคนี้ต้องอาศัยข้อมูลที่ได้รับจากรัฐบาล องค์กรฝ่ายนายจ้าง และองค์กรฝ่ายแรงงานในประเทศสมาชิกเป็นหลัก โดยเป็นข้อมูลจากการสำรวจและการประชุมพิเศษที่เกิดขึ้นในช่วงการประชุมไอแอลโอระดับภูมิภาคซึ่งเป็นพื้นที่การเจรจาลักษณะไตรภาคีเพื่อเปิดโอกาสให้มีการอภิปรายเกี่ยวกับกิจกรรมเชิงส่งเสริมในระดับภูมิภาคที่จะจัดให้มีขึ้นต่อไป การรายงานระดับภูมิภาคนี้ดำเนินการทุก 4 ปี โดยมีการนำเสนอรายงานต่อคณะประสานการเมื่อครบวาระที่กำหนด

(ข) การส่งเสริมในระดับชาติ/การส่งเสริมโดยผู้ประสานงานระดับชาติที่ได้รับการแต่งตั้งจากการหารือไตรภาคี³

ความมุ่งมั่นจริงใจจากผู้แทนในไตรภาคีเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มผลกระทบในเชิงบวกของหลักการในปฏิญญาบริษัทข้ามชาติอันจะส่งผลให้เกิดการเติบโตอย่างมีส่วนร่วมและงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศ ดังนั้น ผู้แทนระดับชาติ ได้แก่ รัฐบาล นายจ้างและแรงงานควรมีการแต่งตั้งผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี(โดยอาศัยแนวทางจากอนุสัญญา ฉบับที่ 144) เพื่อส่งเสริมการนำสารและหลักการของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไปปฏิบัติ ทั้งนี้เมื่อมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของประเทศ

รัฐบาลควรอำนวยความสะดวกให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างในประเทศมีส่วนร่วมในการใช้เครื่องมือและกระบวนการที่มีอยู่แล้วและสอดคล้องกับหลักการที่ระบุไว้ตามปฏิญญานี้

ความพยายามของผู้ประสานงานระดับชาติในการส่งเสริมการนำหลักการในปฏิญญาบริษัทข้ามชาติไปปฏิบัติอย่างจริงจังในระดับประเทศอาจรวมถึงการสร้างความรู้เกี่ยวกับหลักการในปฏิญญาบริษัทข้ามชาติในหมู่กระทรวงและหน่วยงานของรัฐบาล บริษัทข้ามชาติและองค์กรของฝ่ายนายจ้างและแรงงาน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ และการจัดทำช่องทางเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์และพื้นที่ในการเจรจาที่ใช้ภาษาท้องถิ่นหากเป็นไปได้ ผู้ประสานงานระดับชาติที่มีทรัพยากรหรือขีดความสามารถจำกัดนั้นสามารถขยายการส่งเสริมและกิจกรรมอย่างค่อยเป็นค่อยไป

ผู้ประสานงานระดับชาติอาจจัดเวทีการเจรจาในลักษณะไตรภาคีที่รวมถึงองค์กรภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อให้ผู้แทนไตรภาคีและบริษัทข้ามชาติอภิปรายแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับโอกาสและความท้าทายที่ปรากฏเนื่องจากการประกอบกิจการของบริษัทข้ามชาติในบริบทของประเทศดังกล่าว การเจรจาลักษณะนี้อาจนำประสบการณ์ในอดีต บทเรียน หรือแนวทางปฏิบัติที่ดีมาใช้เป็นฐานในการพูดคุย และอาจจัดให้มีการเจรจาระหว่างประเทศผู้ลงทุนกับประเทศที่รับการลงทุนตาม แนวทางที่ระบุในย่อหน้าที่ 12 ของปฏิญญาบริษัทข้ามชาติก็ได้

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)

ผู้ประสานงานระดับชาติควรพยายามส่งเสริมหลักการในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ เกิดการเสวนาอย่างโปร่งใส เข้าถึงได้และตรวจสอบได้โดยผู้แทนไตรภาคี โดยผู้ประสานงานควรได้รับโอกาสในการสื่อสารและ ร่วมมือกันกับผู้ประสานงานในประเทศอื่น ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิดและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ในระดับโลก ควรมีการส่งเสริมให้ผู้ประสานงานระดับชาติแจ้งให้ทางสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศทราบถึงกิจกรรมที่ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยทางสำนักงานเสนอที่จะให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศสมาชิกในการกำหนดผู้ประสานงานระดับ ชาติและร่วมวางแผน กิจกรรมที่จะส่งเสริมและอำนวยความสะดวกในการเจรจาที่เกี่ยวข้องกับสาระในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

(ค) การส่งเสริมโดยสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

(i) การให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ⁴

ยุทธศาสตร์ในภาพรวมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมตราสาร รวมถึงการให้ความช่วยเหลือในระดับประเทศแก่ รัฐบาล นายจ้าง และแรงงาน

(ii) ข้อมูลและข้อแนะนำ⁵

สามารถค้นคว้าข้อมูลและข้อแนะนำว่าด้วยการนำหลักการของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติหรือ หลักการตามมาตรฐาน แรงงานสากลไปปฏิบัติในการประกอบกิจการของบริษัทเพิ่มเติมได้จากศูนย์บริการธุรกิจด้านมาตรฐานแรงงานสากลของ ไอแอลโอ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศให้บริการตอบคำถามโดยไม่มีค่าใช้จ่ายและมีการรักษาความลับ รวมทั้งยังมี เว็บไซต์ซึ่งมีเนื้อหาจัดแบ่งตามหัวข้อที่บริษัท สหภาพแรงงาน หรือบุคคลอื่น ๆ สามารถหาข้อมูลได้ รวมถึงมีข้อมูลว่า ด้วยเครื่องมือที่อาจนำไปใช้ โอกาสในการอบรม และคำถามคำตอบที่เอื้อในการนำหลักการของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ไปปฏิบัติ โดยสามารถหาข้อมูลได้จาก <http://www.ilo.org/business> และอีเมลไปที่ assistance@ilo.org

2. การเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงาน⁶

กระบวนการดังต่อไปนี้เป็นการส่งเสริมให้มีการเจรจาระหว่างบรรษัทข้ามชาติและผู้แทนของแรงงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะ อย่างยิ่งสหภาพแรงงานในเรื่องการนำหลักการของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติไปปฏิบัติโดยคำนึงว่าการเจรจานั้นเป็นหัวใจ สำคัญของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ไอแอลโอในฐานะองค์กรระดับโลกที่ทำงานด้านมาตรฐานแรงงานสากลมีบทบาทสำคัญใน การสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกในการเจรจาดังกล่าวตามยุทธศาสตร์โดยรวมขององค์กรที่ส่งเสริมให้ภาคส่วนต่าง ๆ ที่ระบุได้นำหลักการของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติไปปฏิบัติ

เมื่อบริษัทหรือสหภาพแรงงานตกลงโดยสมัครใจในการที่จะใช้สิ่งอำนวยความสะดวกของสำนักงานแรงงานระหว่าง ประเทศเพื่อพบปะและพูดคุยโดยปราศจากอคติทางสำนักงานจะจัดพื้นที่กลางเพื่อการอภิปรายแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาร่วม สำนักงานจะระบุและเก็บรักษารายชื่อผู้อำนวยความสะดวกที่มีคุณสมบัติไว้และหากจำเป็นสำนักงานก็สามารถให้การ สนับสนุน เพื่อทำให้มั่นใจได้ว่าผู้อำนวยความสะดวกมีการดำเนินการตามหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานและผู้เข้าร่วมต้องรักษาความลับจากกระบวนการเจรจาอย่างเคร่งครัด ซึ่งผู้ที่เข้าร่วมในการเจรจาต้องม การทำความเข้าใจว่าด้วยการรักษาความลับล่วงหน้า ในส่วนนี้สำนักงานจะกำหนดเกณฑ์ว่าด้วยการรักษาความลับและวิธี ปฏิบัติโดยมีการปรึกษาหารือร่วมกับเลขาธิการกลุ่ม นายจ้างและแรงงานเพื่อให้ผู้เข้าร่วมในกระบวนการเจรจาได้พิจารณา

บริษัทและสหภาพแรงงานเป็นผู้พิจารณาเลือกผู้เข้าร่วมในการเจรจาส่งอำนวยความสะดวกในการเจรจาจัดให้ โดยสำนักงานเพื่อการเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานควรมีความเหมาะสมกับลักษณะของการร้องขอให้มีการเจรจา โดยควรมี ลักษณะดังนี้คือ

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

5 รับรองโดยคณะประศาสน์การแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 301 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2008)

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

- ก. กำหนดพื้นที่กลางสำหรับภาคีต่าง ๆ เพื่อการมีส่วนร่วมในการเจรจาอย่างแท้จริง
- ข. จัดที่ปรึกษาทางวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ข้อมูลระหว่างการเจรจา ซึ่งส่งผลให้มีการเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานโดยมีข้อมูลครบถ้วน
- ค. อำนวยความสะดวกในการเจรจาการเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานตั้งอยู่บนพื้นฐานความเห็นชอบจากทุกฝ่าย และจะไม่มีการนำเนื้อหาสาระของการเจรจามาใช้ในกระบวนการที่มีผลผูกพันแต่อย่างใด สำนักงานจะแจ้งให้เลขาธิการกลุ่มแรงงานและนายจ้างได้ทราบข้อมูลเมื่อสิ้นสุดกระบวนการว่าได้ดำเนินการเสร็จสมบูรณ์แล้ว กระบวนการนี้จะมีการเผยแพร่โดยศูนย์บริการธุรกิจด้านมาตรฐานแรงงานสากลของไอแอลโอ ร่วมกับฝ่ายเลขาธิการของกลุ่มนายจ้างและแรงงาน ตลอดจนผู้ประสานงานประจำประเทศหรือ โดยเครื่องมือและกระบวนการอื่นที่คล้ายคลึงในประเทศสมาชิกของไอแอลโอ

3. กระบวนการในการตรวจสอบข้อพิพาทว่าด้วยการนำสาระในปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วย เรื่องหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมไปปฏิบัติ โดยอาศัยวิธีการ ตีความบทบัญญัติในปฏิญญา (กระบวนการตีความ)⁷

1. กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตีความบทบัญญัติของปฏิญญาในกรณีที่เกิดข้อพิพาทซึ่งได้ถูกกล่าวถึงในปฏิญญาที่มีความเห็นต่างเกี่ยวกับความหมายในบทบัญญัติในการปรับใช้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง
2. กระบวนการต่าง ๆ ต้องไม่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกับขั้นตอนในระดับชาติหรือขั้นตอนที่กำหนดโดยไอแอลโอ ดังนั้นจึงไม่สามารถใช้กระบวนการนี้ในกรณีต่อไปนี้
 - ก. กฎหมายและวิธีปฏิบัติของประเทศ
 - ข. อนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะ
 - ค. ประเด็นที่อยู่ภายใต้ของกระบวนการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม

ข้อความข้างต้นหมายความว่า การพิจารณาตามความในกฎหมายของประเทศและแนวปฏิบัติใด ๆ ควรดำเนินการโดยใช้กลไกของประเทศตามที่เหมาะสม ส่วนคำถามเกี่ยวกับสาระในอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศและข้อแนะควรมีการพิจารณาใช้ขั้นตอนตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 19, 22, 24 และ 26 ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือโดยการร้องขอจากรัฐบาลไปยังสำนักงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเพื่อให้มีการตีความอย่างไม่เป็นทางการ ส่วนคำถามว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมควรได้รับการพิจารณาโดยใช้ขั้นตอนต่าง ๆ ที่กำหนดไว้เฉพาะของไอแอลโอที่กำหนดไว้ในด้านนั้น
3. เมื่อมีการร้องขอให้ตีความปฏิญญามายังสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ทางสำนักงานจะแจ้งถึงการรับคำร้องและส่งคำร้องไปยังเจ้าหน้าที่ของคณะประสานการ สำนักงานจะแจ้งให้รัฐบาลและองค์กรของฝ่ายนายจ้างและฝ่ายแรงงานหลักได้ทราบถึงคำร้องใด ๆ ที่มีการขอให้ตีความที่ได้รับจากองค์กรที่ระบุไว้ในย่อหน้า 5 (ข) และ (ค) โดยตรง
4. เจ้าหน้าที่ของคณะประสานการเป็นผู้ตัดสินใจอย่างเป็นทางการหลังการปรึกษาหารือภายในกลุ่มเพื่อพิจารณาว่าคำร้องนั้นเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในขั้นตอนหรือไม่ หากไม่สามารถสรุปได้ จะมีการส่งคำร้องไปยังคณะประสานการเพื่อตัดสิน
5. สำนักงานสามารถพิจารณาคำร้องเพื่อการตีความในกรณีดังต่อไปนี้
 - ก. มีลักษณะเป็นกรณีเกี่ยวกับรัฐบาลของประเทศสมาชิกได้ดำเนินการด้วยตนเอง หรือเป็นการร้องขอจากองค์กรผู้แทนในระดับชาติของนายจ้างหรือแรงงาน
 - ข. ยื่นโดยองค์กรผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายแรงงานในประเทศซึ่งเป็นตัวแทนระดับชาติหรือระดับภาค โดยเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในย่อหน้า 6 คำร้องดังกล่าวมักดำเนินการผ่านมายังองค์กรกลางของประเทศที่เกี่ยวข้อง
 - ค. ยื่นโดยองค์กรผู้แทนฝ่ายนายจ้างหรือฝ่ายแรงงานในระดับสากลในนามของสมาชิกระดับประเทศ

⁷ รับรองโดยคณะประสานการแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศในการประชุมสมัยที่ 232 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 1986) เพื่อใช้แทนสาระว่าด้วย กระบวนการในหมวดที่ 4 ซึ่งผ่านการรับรองโดยคณะประสานการในการประชุมสมัยที่ 214 (เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 1980) และปรับปรุงแก้ไข ในการประชุมสมัยที่ 329 (เดือนมีนาคม ค.ศ. 2017)

6. การยื่นคำร้องตามสาระในข้อ 5 (ข) และ (ค) ให้กระทำได้ดังนี้
 - ก. เมื่อรัฐบาลที่เกี่ยวข้องปฏิเสธไม่ส่งคำร้องไปยังสำนักงาน หรือ
 - ข. เมื่อเวลาผ่านไปครบ 3 เดือนนับตั้งแต่วันที่ดำเนินการให้รัฐบาลกระทำการโดยรัฐบาลไม่มีการแสดงเจตจำนงเป็นลายลักษณ์อักษร
7. เมื่อสำนักงานได้รับคำร้องที่ร้องตามหลักเกณฑ์แล้วก็จะจัดเตรียมร่างคำตอบกลับโดย มีการหารือกับสำนักงานของคณะประสานการ การร่างจะมีการใช้ข้อมูลจากแหล่งที่ เหมาะสมซึ่งรวมถึงแหล่งข้อมูลจากรัฐบาล นายจ้าง และแรงงานในประเทศที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เจ้าหน้าที่อาจขอให้สำนักงานระบุระยะเวลาที่ต้องจัดหาข้อมูลให้
8. คณะประสานการเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติร่างคำตอบกลับของคำร้อง
9. เอกสารตอบกลับซึ่งผ่านการพิจารณาอนุมัติแล้วจะส่งไปยังผู้เกี่ยวข้องและมีการเผยแพร่ในแถลงการณ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ



ilo.org/mnedeclaration

ISBN 978-92-2-038587-6



9 789220 385876