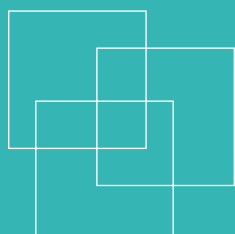




International
Labour
Organization

ปฏิญญาบรรทัดข้ามชาติ ของไอแอลโอ:

สาระสำคัญไต่บ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน



คู่มือเพื่อทำความเข้าใจปฏิญญาบรรทัดข้ามชาติ ค.ศ. 2017

สำนักงานกิจกรรมแรงงาน
(ACTRAV)

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติของไอแอลโอ: สาระสำคัญไต่บ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ลิขสิทธิ์องค์การแรงงานระหว่างประเทศ พ.ศ. 2560

พิมพ์ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2560

สิ่งพิมพ์ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ สงวนลิขสิทธิ์ตามพิธีสารฉบับที่ 2 ของอนุสัญญาว่าด้วยลิขสิทธิ์สากล อย่างไรก็ตาม อาจสามารถนำเนื้อหาบางส่วนของสิ่งพิมพ์ไปใช้ได้โดยไม่ต้องได้รับอนุญาต ภายใต้เงื่อนไขว่าต้องระบุแหล่งที่มาของเนื้อหาสำหรับการทำซ้ำหรือการแปลนั้น สามารถยื่นเรื่องขอสิทธิได้ที่ ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland หรืออีเมล rights@ilo.org สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีความยินดีรับคำขอสิทธิดังกล่าว

ห้องสมุด สถาบัน และผู้ใช้อื่นๆ ซึ่งจดทะเบียนกับองค์กรต่างๆ ที่มีสิทธิในการทำซ้ำ สามารถถ่ายเอกสารสิ่งพิมพ์ได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในใบอนุญาตที่ออกไว้ให้กับองค์กรเหล่านี้ ท่านสามารถค้นหารายชื่อองค์กรที่ขึ้นทะเบียนได้สิทธิการทำซ้ำในประเทศของท่านได้ที่ www.ifrro.org

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติของไอแอลโอ: มีหลักการอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, สำนักกิจกรรมแรงงาน (ACTRAV) – เจนีวา: ILO, 2017

ภาษาอังกฤษ ISBN: 978-92-2-131501-8 (สิ่งพิมพ์)

978-92-2-131502-5 (เอกสารอิเล็กทรอนิกส์)

สิ่งพิมพ์ได้จัดทำในฉบับภาษาฝรั่งเศส: ISBN 978-92-2-231018-0 (สิ่งพิมพ์), 978-92-2-231019-7 (เอกสารอิเล็กทรอนิกส์เอกสารอิเล็กทรอนิกส์ พัดไฟในเว็บ); และภาษาสเปนด้วย: ISBN 978-92-2-328458-9 (สิ่งพิมพ์), 978-92-2-328459-6 (เอกสารอิเล็กทรอนิกส์), เจนีวา, 2017.

รูปแบบการนำเสนอในสิ่งพิมพ์ของไอแอลโอ เป็นไปตามแนวปฏิบัติของสหประชาชาติ และการนำเสนอข้อมูลต่างๆ มิได้แสดงถึงความเห็นใด ๆ ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับสถานะทางกฎหมายของประเทศ พื้นที่หรือเขตการปกครอง อำนาจการปกครองใด ๆ หรือเกี่ยวกับการกำหนดแนวเขตชายแดนใด ๆ

ผู้เขียนรับผิดชอบต่อความเห็นที่แสดงไว้ในบทความ การศึกษา และข้อเขียนที่ตีพิมพ์อื่นๆ แต่เพียงผู้เดียว การจัดพิมพ์สิ่งพิมพ์นี้ไม่ได้แสดงถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศต่อความเห็นต่าง ๆ ที่แสดงไว้ในสิ่งพิมพ์นี้

การอ้างถึงชื่อกิจการและผลิตภัณฑ์ทางการค้าและกระบวนการผลิตต่างๆ ไม่ได้หมายถึงการรับรองของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และการไม่ได้อ้างถึง กิจการ ผลิตภัณฑ์ทางการค้า หรือกระบวนการผลิตใดก็ไม่ถือว่าสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศไม่ให้การรับรอง

สามารถสืบค้น ข้อมูลเกี่ยวกับสิ่งพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศและผลิตภัณฑ์ดิจิทัล ได้ที่ www.ilo.org/publns

ต้นฉบับพิมพ์ในประเทศเยอรมนี โดย dieUmweltDruckerei GmbH ฉบับภาษาไทยพิมพ์ในประเทศไทย

คำนำ

ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ(ปฏิญญابรรษัทข้ามชาติ) ได้รับการรับรองจากรัฐบาล นายจ้างและแรงงานหลังจากผ่านการเจรจาในปี ค.ศ. 1977 ถือเป็นตราสารฉบับเดียวของไอแอลโอที่มีคำแนะนำโดยตรงให้กับบริษัทสามารถมีส่วนสนับสนุนให้บรรษัทเป้าหมายงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนและเน้นบทบาทสำคัญของเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม ตลอดจนอุตสาหกรรมสัมพันธ์และการเจรจาทางสังคม

ในเดือนมีนาคม ค.ศ. 2017 ปฏิญญابรรษัทข้ามชาติมีการแก้ไขในสาระสำคัญ เพื่อตอบสนองต่อการลงทุนและการค้าระหว่างประเทศที่เพิ่มขึ้น และการเติบโตของห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก นอกจากนี้การแก้ไขปรับปรุงเน้นประเด็นที่เกี่ยวกับการประกันสังคม การบังคับใช้แรงงาน การเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจนอกระบบไปสู่เศรษฐกิจในระบบ ค่าจ้าง กระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน กลไกการรับเรื่องร้องทุกข์ และการเข้าถึงการเยียวยาของผู้เสียหายจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนเนื่องจากการดำเนินธุรกิจ

ภายหลังจากการแก้ไขปรับปรุงปฏิญญาฯ สำนักงานกิจกรรมแรงงาน (ACTRAV) ได้พิจารณาปรับปรุงเอกสารคำแนะนำ "ปฏิญญابรรษัทข้ามชาติของไอแอลโอ: หลักการที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน" โดยหวังว่าเอกสารที่ได้รับการปรับปรุงจะให้มุมมองในอนาคตเกี่ยวกับแนวทางและหลักประกันว่าแรงงานและสภาพแรงงานจะสามารถใช้ปฏิญญابรรษัทข้ามชาติในทางปฏิบัติได้สำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบใหม่ ๆ เพื่อการนี้ การแก้ไขปรับปรุงจึงใช้แนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนว่าสภาพแรงงานวางแผนเพื่อใช้องค์ประกอบใหม่ ๆ ในปฏิญญานี้ได้อย่างไร ข้อมูลที่ได้รับจากองค์การลูกจ้างต่าง ๆ ทำให้คู่มือฉบับปรับปรุงใหม่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารคำแนะนำปฏิญญابรรษัทข้ามชาติของสำนักกิจกรรมแรงงานนี้ออกแบบมาเพื่อช่วยแรงงานและสภาพแรงงานในการสนับสนุนการดำเนินงานและใช้ประโยชน์จากนโยบายและหลักการในปฏิญญابรรษัทข้ามชาตินี้

ดิฉันขอขอบคุณ เฟลิกซ์ ฮากวิเกอร์ ผู้เขียนคู่มือนี้ เอสเธอร์ บัสเซอร์ ผู้ประสานงานข้อมูลข้อเสนอแนะจากสภาพแรงงานระดับชาติและระดับระหว่างประเทศ ธีรา โรแลนด์ และ กลุ่ม มัลติ (MULTI) อันนา บิออนดี และเพื่อนร่วมงานสำนักกิจกรรมแรงงาน ทุกท่านโดยเฉพาะ กันติเว กรอสส์ ที่ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะสำคัญ

มารีอา เอเลนา อันเดร (Maria Helena André)

ผู้อำนวยการสำนักกิจกรรมแรงงาน (ACTRAV)

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติของไอแอลโอ: สาระสำคัญในบางที่เกี่ยวกับแรงงาน

4 คำนำ

7 คำถามที่พบบ่อย

- 7 ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติคืออะไรและใช้กับใครบ้าง
- 8 ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติฉบับแก้ไขปรับปรุง ค.ศ. 2017 มีประเด็นอะไรเพิ่มขึ้นใหม่บ้าง
- 9 ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติมีความสำคัญอย่างไรในบริบทของการดำเนินการในระดับสากลอื่น ๆ
- 10 ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเกี่ยวข้องกับกรอบข้อตกลงระดับโลกต่างๆ หรือไม่

11 สหภาพแรงงานสามารถใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติได้อย่างไร: สถานการณ์ที่น่าจะนำไปใช้ได้

- 11 สถานการณ์ที่ 1 – ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี: จะจัดตั้งได้อย่างไร
- 12 สถานการณ์ที่ 2 – การเจรจาหรือระหว่างบริษัท-สหภาพแรงงาน: การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบในทางปฏิบัติ
- 13 สถานการณ์ที่ 3 – การตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน: เครื่องมือที่ใช้จัดการกิจกรรมการแทรกแซงหรือกดดันสหภาพแรงงานและเครื่องมือเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงาน
- 14 สถานการณ์ที่ 4 – การต่อสู้กับงานที่ไม่มั่นคงโดยใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

16 แนวทางเพื่อทำความเข้าใจปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

- 16 จุดมุ่งหมายและขอบเขต (ข้อบทที่ 1-7)
- 16 นโยบายทั่วไป (ข้อบทที่ 8-12)
- 19 การมีงานทำ (ข้อบทที่ 13-36)
- 28 การฝึกอบรม (ข้อบทที่ 37-40)
- 32 อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (ข้อบทที่ 47-68)

38 เครื่องมือสำหรับการดำเนินการของสหภาพที่ปรากฏในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

- 38 กลไกการติดตามระดับภูมิภาค (ภาคผนวก II, ข้อ 1 ก.)
- 38 ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี (ภาคผนวก II, ข้อ 1 ข.)
- 39 ความช่วยเหลือด้านวิชาการ (ภาคผนวก II, ข้อ 1 ค.)
- 39 ศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอ (ภาคผนวก II, ข้อ 1 ค.)
- 39 การเจรจาทางสังคมระหว่างบริษัท-สหภาพแรงงาน (ภาคผนวก II, ข้อ 2)
- 40 ขั้นตอนในการตีความ (ภาคผนวก II, ข้อ 3)

43 แหล่งข้อมูล

คำถามที่พบบ่อย

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติคืออะไรและใช้กับใครบ้าง

คณะประศาสน์การแห่งสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองปฏิญญาไตรภาคีองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการเกี่ยวกับบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม (ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ) เมื่อ ค.ศ. 1977 และได้มีการปรับปรุงในสาระสำคัญในปี ค.ศ. 2017¹

เป้าหมายของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติยังคงเน้นที่การส่งเสริมการสนับสนุนเชิงบวกซึ่งบรรษัทข้ามชาติสามารถสร้างความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมและการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน รวมทั้งอธิบายชี้แจงความรับผิดชอบของบรรษัทข้ามชาติเพื่อหลีกเลี่ยงและแก้ไขผลกระทบอันไม่พึงประสงค์จากการดำเนินธุรกิจ ปฏิญญา ฯ ฉบับนี้ประกอบด้วยชุดของหลักการที่มีอำนาจตัดสินและใช้ได้ เป็นการทั่วไปเกี่ยวกับพฤติกรรมของบรรษัทระดับชาติและบรรษัทข้ามชาติที่

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเป็นบทสรุปของหลักการที่มีอยู่ในอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และข้อแนะจะนำไปใช้กับการดำเนินธุรกิจของวิสาหกิจได้อย่างไร โดยชี้แจงว่าถึงแม้ว่ามาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้กับรัฐบาล แต่หลักการพื้นฐานของตราสารเหล่านี้สามารถนำไปใช้กับธุรกิจเช่นกัน ธุรกิจมีความรับผิดชอบในการเคารพ สิทธิมนุษยชนภายในการดำเนินธุรกิจของตนเองและภายในห่วงโซ่อุปทานของตนทั่วโลก

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติยังกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของรัฐบาลเพื่อบรรลุเป้าหมายการเติบโตที่ครอบคลุมทุกภาคส่วนและ งานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน ดังนั้นจึงเป็นกรอบที่สหภาพแรงงานสามารถนำไปใช้เมื่อมีการหารือแลกเปลี่ยนประเด็นทางเศรษฐกิจและสังคมกับรัฐบาล

ทั้งหมดนี้ทำให้สหภาพแรงงานสามารถนำปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติซึ่งเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังในการใช้อำนาจอย่างมีคุณธรรมและ จัดให้มีบัญชีรายการตรวจสอบที่ครอบคลุมมาตรฐานต่างๆ ที่รัฐบาลควรจัดทำและคาดหวังว่าภาคธุรกิจยึดมั่นดำเนินการตลอดการประกอบธุรกิจ

สาระสำคัญในบ้าง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

แม้ว่าปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ นั้น “ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย” แต่ก็มีผลบังคับใช้ในเป็นสากลกับรัฐสมาชิกองค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกประเทศและวิสาหกิจทั้งหมด หมายความว่าบริษัทไม่จำเป็นต้อง “ลงนาม” ในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติก่อนจึงจะสามารถใช้ปฏิญญานี้ได้

ปฏิญญานี้กำหนดองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบซึ่งคาดหวังจาก บริษัท ต่างๆในการปฏิบัติตาม ความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิของแรงงานภายในและกฎหมายระหว่างประเทศ สิทธิเหล่านี้เป็นอิสระจากปฏิญญา ฯ ซึ่งจัดให้มีเครื่องมือสำหรับการดำเนินการแยกต่างหาก

¹ คณะประศาสน์การแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศปรับปรุงปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติมาแล้วเมื่อ ค.ศ. 2000 และ 2006 แต่ไม่มากเท่าการปรับปรุงแก้ไขครั้งล่าสุด

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติฉบับแก้ไขปรับปรุง ค.ศ. 2017 มีประเด็นอะไรเพิ่มขึ้นใหม่บ้าง

ในวาระวันครบรอบ 40 ปี การประกาศใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ได้มีการปรับปรุงแก้ไขปฏิญญาฯ ในสาระสำคัญเนื่องจาก เศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญกว่าทศวรรษที่ผ่านมาความสำคัญของ "แบบแผนห่วงโซ่อุปทาน"² เพิ่มขึ้นอย่างมาก ประเด็นหลักที่มีการปรับปรุงในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ฉบับแก้ไข ค.ศ. 2017 ประกอบด้วย:

- การยอมรับว่าบรรษัทข้ามชาติมีจะดำเนินธุรกิจผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับองค์กรอื่น ๆ เช่น **ห่วงโซ่อุปทานระดับโลก**
- การผนวก **หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs)** ในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ วรรค 10 ยืนยันว่า หลักการชี้แนะฯ ใช้กับทุกรัฐ ทุกองค์กรธุรกิจ ดังนั้น ธุรกิจจะต้องทำการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านเพื่อรับรองว่าธุรกิจเคารพหลักการสิทธิมนุษยชนอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากล³ ในการดำเนินธุรกิจและตลอดห่วงโซ่อุปทาน
- วรรค 10จ ระบุไว้เป็นการเฉพาะว่า ในขณะที่มีการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน ธุรกิจก็ควรคำนึงถึงบทบาทสำคัญของเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม ตลอดจนอุตสาหกรรมสัมพันธ์และการเจรจาทางสังคม เนื้อหาที่กำหนดหลักการใหม่ในวรรคที่ 10 ให้พิจารณาประกอบกับหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและ สิทธิมนุษยชน
- คำนิยามบทบาทของรัฐบาล (วิธีการทางตุลาการ บริหาร และนิติบัญญัติ) และบรรษัทข้ามชาติที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น (กลไกเฉพาะ รวมถึงกลไกร่วม และการเจรจาทางสังคม รวมถึงการเจรจาต่อรองร่วม) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกลไกการร้องทุกข์และการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ **สำหรับแรงงาน**
- **การอ้างอิงและเนื้อความที่กำหนดหลักการใหม่ที่เกี่ยวข้อง:** งานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน บทบาทของการตรวจแรงงานและการบริหารจัดการแรงงาน ความรับผิดชอบจากประเทศที่บรรษัทข้ามชาติไปลงทุนต่อการส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติทางสังคมที่ดีในกลุ่มบรรษัทข้ามชาติ การเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจในระบบทางการ การประกันสังคม การเรียนรู้ตลอดชีวิต คำแนะนำว่าด้วยค่าจ้าง สิทธิประโยชน์และสภาพการทำงาน ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมในงานที่มีค่าเท่ากันและการจัดการบังคับใช้แรงงานบังคับ หรือ การเกณฑ์แรงงาน

เครื่องมือใหม่ที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อดำเนินการตามปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ รวมถึงกลไกการติดตามระดับภูมิภาค คณะกรรมการประสานงานไตรภาคีระดับชาติ การให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการจากไอแอลโอในระดับประเทศ การเจรจาหารือระหว่างสหภาพแรงงานและธุรกิจขั้นตอนในการตีความหลักการปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ เครื่องมือการดำเนินงานปรากฏในภาคผนวกที่ 2 ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ฉบับปรับปรุงแก้ไข

2 ห่วงโซ่อุปทานระดับโลกกลายเป็นรูปแบบธุรกิจที่สำคัญของเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน บ่อยครั้งที่มีการใช้ข้อตกลงตามสัญญาและการจ้างเหมาช่วงในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกเพื่อปฏิเสธสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับจากความสัมพันธ์การจ้างงานที่ชัดเจน

3 ปรากฏในหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และย่อหน้า 10 จ แห่งปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ประกอบด้วยสิทธิขั้นต่ำที่ปรากฏในตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและหลักการสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน คำว่า "ขั้นต่ำที่สุด" หมายความว่า นอกเหนือจากสิทธิเหล่านั้นแล้วจะต้องพิจารณามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน ด้วย (เช่น ชั่วโมงการทำงาน การคุ้มครองความเป็นมารดา การย้ายถิ่นเพื่อการทำงาน)

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติมีความสำคัญอย่างไรในบริบทของการดำเนินการในระดับสากลอื่น ๆ

มีการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบของธุรกิจที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิมนุษยชนในการทำงาน โดยตราสารระหว่างประเทศและการดำเนินการต่างๆ อาทิ แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) อย่างไรก็ตาม ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเป็นตราสารระหว่างประเทศฉบับเดียวที่มีอำนาจ ในด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนที่อธิบายและรับรองนำเอาหลักการไตรภาคีมาใช้ โดยผู้แทนจากรัฐบาลและผู้แทนขององค์การลูกจ้างและนายจ้าง โดยมีไอแอลโอในฐานะหน่วยงานชำนาญพิเศษของสหประชาชาติจัดตั้งขึ้นเพื่อกำหนดและควบคุมมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ดังนั้นปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติกำหนดชุดหลักการในการประกอบธุรกิจที่รับผิดชอบที่สามารถนำมาใช้ได้เป็นการทั่วไปทั้งยังเป็น ตราสารระหว่างประเทศในด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนที่มาจากข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศโดยตรง

องค์การระหว่างประเทศและองค์การระดับภูมิภาคอื่น ๆ ต่างตระหนักว่าไอแอลโอ เป็นหน่วยงานที่มีอำนาจในการกำหนดและตรวจสอบมาตรฐานแรงงานและใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติและปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานเพื่อเป็นแนวทางอ้างอิง⁴

สาระสำคัญในบ้างที่เกี่ยวกับแรงงาน

ตราสารระหว่างประเทศที่นำมาใช้ภายในสหประชาชาติ องค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และอื่น ๆ อ้างถึงปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเพื่อใช้เป็นแนวทางด้านสิทธิแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์

สหภาพแรงงานสามารถใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเพื่อเป็นเครื่องมือเพื่อเข้าร่วมในการเจรจาทางสังคมเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบ รวมถึง การตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน ในขณะที่ปฏิญญาเป็นเครื่องมือสำหรับการมีส่วนร่วม มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นพื้นฐานสำหรับการทำความเข้าใจการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบคาดหวังว่าควรจะเป็นในโลกรับการทำงาน

4 แนวทางอื่น ๆ ที่นำมาใช้เมื่อไม่นานมานี้ รวมถึง ปฏิญญาไอแอลโอว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม (2008), ข้อตกลงเรื่องงานในระดับโลก (Global Jobs Pact) (2009) สรุปการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILC Conclusions) ด้านการส่งเสริมธุรกิจที่ยั่งยืน (2007) สรุปการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศเรื่องงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานโลก (2016) รวมถึงเป้าหมายและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน พ.ศ. 2573 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติตามหลักการ “การคุ้มครอง การเคารพ และการเยียวยา” ขององค์การสหประชาชาติ (2011) แนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (2011) รวมถึงแนวทางการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านแห่งองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ให้แนวทางในประเด็นต่างๆ อาทิ การตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน การเข้าถึงกลไกการเยียวยาและการร้องทุกข์ที่กล่าวถึงในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติด้วย

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเกี่ยวข้องกับกรอบข้อตกลงระดับโลกต่างๆ หรือไม่

สาระสำคัญไต่บัง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

กรอบข้อตกลงระดับโลกเกิดจากการเจรจา
ระหว่างสหพันธ์สหภาพแรงงานสากลกับ
บรรษัทข้ามชาติ ข้อตกลงดังกล่าวอ้างถึง
อนุสัญญาพื้นฐานของไอแอลโอในฐานะ
มาตรฐานขั้นต่ำที่สุดและควบคุมมาตรฐาน
แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้ภายใต้
บริษัทเดียวกันทั่วโลก

แน่นอนว่า การเพิ่มขึ้นของกรอบข้อตกลงระดับโลก (GFAs)
อ้างถึงในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเป็นแนวทางและการยืนยันของ
บรรษัทข้ามชาติในข้อตกลงระดับโลกถึงคำมั่นของบรรษัทต่อ
หลักการต่างๆ ตามปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ⁵

กรอบข้อตกลงระดับโลกมีความสอดคล้องต่อการปฏิบัติตาม
หลักการที่ปรากฏในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ กรอบข้อตกลง
ดังกล่าว อ้างถึงอนุสัญญาและข้อแนะนำจากองค์การแรงงานระหว่าง
ประเทศ (โดยปกติจะเริ่มต้นจากอนุสัญญาสิทธิขั้นพื้นฐาน
ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ) และสามารถเสริมสร้าง
แรงงานสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องในฐานะแหล่งข้อมูลเกี่ยวกับ
ความเสี่ยงจากผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์

ในอนาคตบริษัทและสหภาพแรงงานอาจสามารถตกลงในกรอบ
ข้อตกลงระดับโลกเพื่อจัดการข้อพิพาทเกี่ยวกับการบังคับใช้ กรอบ
ข้อตกลงสำหรับการเจรจาหรือระหว่าง บริษัทกับสหภาพแรงงาน
โดยการใช้กลไกของไอแอลโอภายใต้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ไอแอล
โอจะช่วยคู่เจรจาเพื่อหาทางออกร่วมกัน

5 การเจรจาต่อรองกรอบข้อตกลงระดับโลกเกิดขึ้นจากสหพันธ์สหภาพแรงงานสากลหลายแห่งกับบริษัทต่างๆ ที่เป็นบรรษัท
ข้ามชาติดังนี้ แอควอร์เนีย (Acconia) กับ สหพันธ์แรงงานก่อสร้างและงานไม้ระหว่างประเทศ (BWI หรือบีดับเบิลยูไอ)
Dragados-บีดับเบิลยูไอ, เอ็นเนล (Enel)-อินดัสทรีออล/พีเอสไอ (PSI), แอฟเซเช คอนสตรัคชัน (FCC Construcción)-
บีดับเบิลยูไอ, แฟร์โรเวียล (Ferrovia)- บีดับเบิลยูไอ, พอร์ต-สหภาพแรงงานอุตสาหกรรมโลก (อินดัสทรีออล)ออล, เซ
แอฟเด ซูเอซ (CFD Suez)-บีดับเบิลยูไอ/พีเอสไอ, เอช&เอ็ม- อินดัสทรีออล, ลาฟาร์จ (Lafarge)-บีดับเบิลยูไอ/อินดัส
ทรีออล, โอเอชแอล (OHL)-บีดับเบิลยูไอ, เปโตรบราส (Petrobras)-ไอซีเอ็ม (ICEM) (ปัจจุบันนี้ คือ อินดัสทรีออล), รอย
แยล บัวเอม (Royal BAM) -บีดับเบิลยูไอ, ซาคราย (Sacyr)-บีดับเบิลยูไอ, สเตดท์เลอร์ (Staedtler) -บีดับเบิลยูไอ ไชโบ
(Tchibo)-อินดัสทรีออล

สหภาพแรงงานสามารถใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติได้อย่างไร: สถานการณ์ที่น่าจะนำไปใช้ได้

สถานการณ์ต่อไปนี้แสดงให้เห็นแนวทางที่สหภาพแรงงานสามารถใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์จริงที่สหภาพแรงงานอาจเผชิญอยู่

สถานการณ์ที่ 1

ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี: จะจัดตั้งได้อย่างไร

สถานการณ์: สหภาพแรงงานแห่งชาติกังวลว่ามาตรการจูงใจพิเศษที่รัฐบาลเสนอเพื่อดึงดูดการลงทุน เช่น การออกกฎหมายที่เข้มงวดในเขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก (Export Processing Zone: EPZs) ซึ่งอาจคุกคามเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วมได้

จะใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติอย่างไร: ประเด็นนี้เป็นข้อกังวลอย่างมาก และจาก ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเห็นว่าการเจรจาให้โอกาสในการมีส่วนร่วม และมีความหมายในประเด็นนี้จะต้องเป็นการเจรจาที่ประกอบด้วยรัฐบาล ผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนลูกจ้าง ในขณะที่ไอแอลโอควรสนับสนุนให้มีการตั้งผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี (National Focal Points: NFPs) โดยเฉพาะการตั้งโดยผ่านกลไกคณะกรรมการไตรภาคีภายใต้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 144 สิ่งสำคัญคือสหภาพแรงงานควรขอให้รัฐบาลและองค์การนายจ้างให้การสนับสนุนในการตั้งผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีด้วย

สหภาพแรงงานควรพิจารณาความเป็นไปได้ที่จะตั้งผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีระดับประเทศภายใต้องค์กรไตรภาคีที่มีอยู่แล้วในประเทศ รูปแบบคณะทำงานเฉพาะด้านเพื่อส่งเสริมปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ เช่น การตั้งองค์กรหรือสภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเพื่อการเจรจาทางสังคมในรูปแบบไตรภาคี ทั้งนี้อาจหารือแลกเปลี่ยนกับไอแอลโอเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในรูปแบบต่าง และสหภาพแรงงานอาจใช้สำนักกิจกรรมแรงงาน (ACTRAV) เป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการตั้งผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีระดับประเทศ

ในขั้นตอนต่อมา สหภาพแรงงานแห่งชาติสามารถใช้ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีระดับประเทศเพื่อการเจรจาไตรภาคีในประเด็นสำคัญ ๆ โดยใช้ความตามข้อบทที่ 52 แห่งปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ซึ่งบัญญัติว่า “ในกรณีที่รัฐบาลของประเทศผู้รับการลงทุนได้เสนอสิทธิประโยชน์หรือมาตรการจูงใจพิเศษเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ สิทธิประโยชน์เหล่านั้นไม่ควรครอบคลุม

สาระสำคัญในข้าง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ประเทศในกลุ่มโออีซีดี อาจยกประเด็นเรื่องกลไกที่ซับซ้อน: ในกรณีนี้สหภาพแรงงานสามารถร้องขอกลไกไตรภาคีให้ประสานการทำงานระหว่าง คณะกรรมการประสานงานโออีซีดีแห่งชาติ (OECD National Contact Points: NCPs) และ ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี หรือขอให้คณะกรรมการประสานงานโออีซีดีแห่งชาติดำเนินการในลักษณะเป็นไตรภาคีโดยสมบูรณ์และให้กระทรวงแรงงานมีบทบาทร่วมด้วยอย่างเต็มที่

ถึงการจำกัดเสรีภาพในการสมาคมหรือสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วมของฝ่ายแรงงาน” การมีส่วนร่วมในช่วงต้นขององค์กรไตรภาคีกับบริษัทเพื่อป้องกันข้อพิพาทก็เป็นองค์ประกอบสำคัญของวิธีการที่ถูกต้องตามที่กำหนดโดยปฏิญญา บรรษัทข้ามชาติ

สถานการณ์ที่ 2

การเจรจาหารือระหว่างบริษัท-สหภาพแรงงาน: การดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบในทางปฏิบัติ

สถานการณ์: มีบรรยากาศความไม่ไว้วางใจระหว่างบรรษัทข้ามชาติที่เป็นที่รู้จักและผู้แทนลูกจ้างทำให้เกิดความตึงเครียดและความไม่ลงรอยกัน ส่วนหนึ่งของความไม่ลงรอยกันคือการประยุกต์ใช้กรอบข้อตกลงระดับโลก ซึ่งบริษัทเจรจากับสหพันธ์สหภาพแรงงานสากล ที่ บริษัทคู่ค้า ซึ่งมีข้อกล่าวอ้างว่าบริษัทไม่อนุญาตให้แรงงานเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานซึ่งละเมิดกรอบข้อตกลงระดับโลก ทั้งยังทำให้แรงงานไม่สามารถขอความช่วยเหลือและความคุ้มครองจากสหภาพแรงงาน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเห็นพ้องกันว่าจำเป็นต้องแสวงหาวิถีทางแก้ปัญหาเพื่อยุติความตึงเครียดที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สาระสำคัญในข้างที่ เกี่ยวข้องกับแรงงาน

การเจรจาหารือกับบริษัท ไม่จำกัดเฉพาะบริษัทที่ลงนามในกรอบข้อตกลงระดับโลก สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถจัดหาพื้นฐานที่เป็นกลางสำหรับสหภาพแรงงาน และบริษัทใด ๆ ที่จะมีส่วนร่วมในการเจรจาที่มีความหมายเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักการของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ อย่างไรก็ตามการเจรจากับสหภาพแรงงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของฉันทามติของทุกฝ่ายเพื่อเริ่มกระบวนการเจรจา (โปรดพิจารณาหัวข้อ “เครื่องมือสำหรับการดำเนินการสหภาพในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ”)

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติสามารถนำมาใช้ได้อย่างไร:

สหพันธ์สหภาพแรงงานสากลและบรรษัทข้ามชาติควรบรรลุความตกลงเรื่องกรอบข้อตกลงระดับโลกในเรื่องความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามหลักการแห่งปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเป็นเบื้องต้น รวมถึงความเป็นไปได้ที่จะขอให้ไอแอลโอช่วยเหลือในกรณีที่มีข้อพิพาท สำนักกิจกรรมแรงงานสามารถเป็นจุดเริ่มต้นเพื่อให้สหภาพแรงงานเริ่มการเจรจาหารือระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานที่ไอแอลโอ เมื่อไอแอลโอได้รับคำร้องขอจากสหพันธ์สหภาพแรงงานสากลแล้ว ไอแอลโอสามารถจัดตั้งอำนวยความสะดวกตามที่บริษัทหรือสหภาพตกลงกันโดยสมัครใจเพื่อพบปะและหารือแลกเปลี่ยนในประเด็นข้อห่วงกังวลของทั้งสองฝ่ายร่วมกัน สิ่งสำคัญคือการเชื่อมโยงการเจรจาระดับโลกกับการเจรจาระดับภูมิภาคที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน โดยให้ผู้แทนจากบริษัท หรือคู่ค้า และผู้แทนสหภาพแรงงานในประเทศที่เกิดปัญหาเฉพาะด้านเข้าร่วม

มีความเป็นไปได้อย่างมากว่าประเด็นปัญหาความไม่ลงรอยจะสามารถแก้ไขได้โดยอาศัยการเจรจากองสังคมโดยตรง แต่การจัดให้มีการเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานอาจทำให้เกิดถึงความเป็นไปได้สำหรับคู่เจรจาในการเลือกใช้ผู้ประนีประนอมข้อพิพาทจากรายชื่อผู้ประนีประนอมข้อพิพาทที่มีคุณสมบัติเหมาะสมด้วยโดยความช่วยเหลือของไอแอลโอ นอกจากนี้ สหภาพแรงงานและ บรรษัทข้ามชาติสามารถกำหนดผู้มีส่วนร่วมในการเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานเพิ่มเติมร่วมกัน ทั้งนี้สหภาพสามารถขอให้ ไอแอลโอให้คำแนะนำเชิงวิชาการจากผู้เชี่ยวชาญเพื่อใช้ในการเจรจาระหว่างบริษัทและสหภาพ ในทางทฤษฎี ด้วยความช่วยเหลือของไอแอลโอบรรษัทข้ามชาติและสหภาพแรงงานสามารถบรรลุฉันทามติในยุทธศาสตร์ร่วมกันเพื่อรับรองสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม ในบริษัทลูก คู่ค้า และ ผู้รับเหมาช่วงด้วย

สถานการณ์ที่ 3

การตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน: เครื่องมือที่ใช้จัดการกิจกรรมการแทรกแซงหรือกดดันสหภาพแรงงานและเครื่องมือเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงาน

สถานการณ์: ผู้จัดการในบริษัทข้ามชาติกำลังพัฒนากระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน เพื่อให้แน่ใจว่ามีการเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากลในการดำเนินธุรกิจของบริษัทเอง ในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก และในความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ เป็นอย่างต่ำ ผู้บริหารตัดสินใจกำหนดให้คู่ค้าเคารพสิทธิต่าง ๆ นี้ ด้วย และให้บริษัทอื่นดำเนินการตรวจสอบประเมินการดำเนินการทางสังคมของคู่ค้าโดยตรงของบริษัทข้ามชาติ กระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านนี้เป็นไปตามแนวทางที่ฝ่ายบริหารกำหนดโดยเฉพาะ โดยไม่ได้ให้แรงงานและสหภาพแรงงานมีส่วนร่วม

ปรัชญาบริษัทข้ามชาติสามารถนำมาใช้ได้อย่างไร:

ปรัชญาบริษัทข้ามชาติ ข้อบทที่ 10 ระบุว่ากระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านควรพิจารณาถึงบทบาทที่สำคัญของเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม ตลอดจนคำนึงถึงอุตสาหกรรมสัมพันธ์และการเจรจาทางสังคมซึ่งเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของปรัชญาบริษัทข้ามชาติ ในกรณีนี้หมายความว่ากระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านจะต้องรวม องค์การแรงงานเข้ามาในกระบวนการด้วย

การหลีกเลี่ยงและจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่อาจเกิดขึ้นได้และที่เกิดขึ้นจริงในสภาพแวดล้อมการทำงาน (สิทธิแรงงาน) เป็นกระบวนการที่มีพลวัตและต่อเนื่อง ซึ่งไม่สามารถทำได้โดยอาศัยการตรวจสอบประเมินการดำเนินงานทางสังคมเพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยแรงงานสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องและยั่งยืนด้วย

สหภาพแรงงานที่จัดตั้งแรงงานในบริษัทข้ามชาติรวมถึงในโรงงานของคู่ค้า ถือเป็นกลุ่มที่อาจได้รับผลกระทบอย่างชัดเจนและเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่แท้จริง ซึ่งได้รับผลกระทบด้านลบจากปัญหาสิทธิมนุษยชนด้านแรงงานไม่ว่าจะเกิดขึ้นจริงหรืออาจเกิดขึ้นได้ก็ตาม

จากกรณีดังกล่าวสหภาพและสหพันธ์สหภาพแรงงานสากลสามารถขอเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านได้เช่นกัน⁶

สาระสำคัญใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ปรัชญาบริษัทข้ามชาติ หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการข้อที่ 17-22) และแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (โดยเฉพาะ หมวดที่ 2 - 4) เป็นตราสารระหว่างประเทศที่กำหนดสิ่งที่คาดหวังจากบริษัทในการเพิ่มเติมความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนในบรรดาหลักทั้งสาม ปรัชญาบริษัทข้ามชาติเป็นตราสารที่มีอำนาจหลักด้านสิทธิแรงงาน

6 ปรัชญาบริษัทข้ามชาติระบุว่ากระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านเพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิแรงงานจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการเจรจาทางสังคมเพื่อระบุความเสี่ยง ป้องกันบรรเทาและรับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิแรงงานที่แท้จริงและที่อาจเกิดขึ้น (ข้อบทที่ 10 จ) ข้อบทที่ 10 จัดตั้ง (สอดคล้องกับหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน) ซึ่งบริษัท ทุกแห่งที่ดำเนินธุรกิจจะต้อง (1) หลีกเลี่ยงให้กิจกรรมของตนเป็นสาเหตุหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบอันไม่พึงปรารถนาและจัดให้มีการดำเนินการกับผลกระทบเมื่อเกิดขึ้น ; และ (2) มุ่งที่จะป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงปรารถนาที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์หรือการบริการของตน ซึ่งความเกี่ยวเนื่องกันเกิดขึ้นเนื่องจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ แม้ว่าธุรกิจนั้นจะไม่ได้มีส่วนทำให้เกิดผลอันไม่พึงปรารถนาก็ตาม ทั้งสองหลักการนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากหากบริษัท (เช่น บริษัทข้ามชาติเป็นผู้ที่ซื้อผลิตภัณฑ์สำเร็จรูป) ก่อให้เกิดหรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิแรงงาน (ผลกระทบไม่พึงประสงค์) บริษัทนั้นต้องหยุดหรือป้องกันการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้อง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์ทางธุรกิจเพื่อลดผลกระทบและจัดหาหรือให้ความร่วมมือในการแก้ไขเยียวยา (หลักการชี้แนะแห่งองค์การสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ข้อ 22) หากบริษัทข้ามชาติมีความ "เชื่อมโยงโดยตรง" กับผลกระทบอันไม่พึงประสงค์โดยไม่ก่อหรือมีส่วนร่วม บริษัทพึง "ใช้" อิทธิพลทางธุรกิจกับบริษัทที่มีต่อการ (อาทิ คู่ค้า) ที่กระทำการละเมิด

การตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านจะต้องดำเนินการโดยเน้นการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานอย่างมีความหมายในการกิจของบรรษัทที่ระบุและประเมินผลกระทบ ด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นหรืออาจมีขึ้นด้วย ซึ่งบริษัทจะต้องมีส่วนร่วมไม่ว่าจะผ่านกิจกรรมของบริษัท เองหรือผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

กรณีนี้หมายถึงว่าหากบริษัทข้ามชาติใช้การตรวจสอบและประเมินการดำเนินการทางสังคม นอกเหนือจากการใช้ การเจรจาทางสังคม ในฐานะเครื่องมือการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน ผู้ตรวจประเมิน ควรปรึกษาสหภาพแรงงานในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบและแจ้งผลการตรวจสอบ ประเมิน กับสหภาพแรงงานและสหพันธ์สหภาพแรงงานสากลที่เกี่ยวข้องเมื่อมี การร้องขอ สหภาพแรงงานควร ติดตามว่าผลลัพธ์จากการปรึกษาหารือที่มีความหมายนั้นถูกนำไปใช้และบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน

เนื่องจากการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านถือเป็นความรับผิดชอบของบรรษัทข้ามชาติ ที่จัดหาผลิตภัณฑ์จากคู่ค้า สหภาพแรงงานสามารถขอให้บรรษัทข้ามชาติใช้ประโยชน์จากอำนาจการต่อ รองทางธุรกิจในกรณีที่คู่ค้าปฏิเสธการยอมรับ สหภาพแรงงานในฐานะคู่เจรจาต่อรอง สหภาพแรงงาน ยังสามารถเรียกร้องให้บรรษัทข้ามชาติดำเนินการใด ๆ เพื่อรับรองว่าบรรษัทมิได้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การละเมิดสิทธิแรงงาน⁷ ผ่านการกระทำของคู่ค้า (เช่น พฤติกรรมการบ่อนทำลายสหภาพแรงงาน) โดยการดำเนินการต่าง ๆ อาทิ เช่น การกำหนดแนวทางปฏิบัติในการจัดซื้อจากคู่ค้า

สถานการณ์ที่ 4

การต่อสู้กับงานที่ไม่มั่นคงโดยใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ⁸

สถานการณ์: คู่ค้าโดยตรงของบรรษัทข้ามชาติที่มีชื่อเสียงแห่งหนึ่งจ้างแรงงานหลายร้อยคนในโรงงาน ตัดเย็บเสื้อผ้า โรงงานใช้ แรงงานเหมาช่วงจำนวนมาก ซึ่งได้รับค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และการคุ้มครองน้อย กว่าลูกจ้างประจำ ทั้งยังไม่สามารถใช้สิทธิเสรีภาพ ในการสมาคมและมิได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมแม้ทำงาน ที่มีค่าเท่ากัน

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติสามารถนำมาใช้ได้อย่างไร: ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติข้อบทที่ 10 ระบุว่า ธุรกิจ ควรมีการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านเพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และแก้ไขผลกระทบ ด้าน สิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นหรือได้เกิดขึ้น การจ้างงานแรงงานเหมาช่วงในสภาพการทำงานที่ไม่มั่นคงอย่าง ต่อเนื่องไปกับการจ้างลูกจ้างประจำที่ทำงานประเภทเดียวกันอาจเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่บุคคลพึงได้ รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันภายใต้ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม⁹

7 หลักการขั้นต่ำที่สุด คือ หลักการสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการ และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และสิทธิที่ปรากฏในตราสารสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ

8 สถานการณ์นี้มาจากข้ออภิปรายของ Peter Rossman แห่ง สหพันธ์แรงงานอาหารระหว่างประเทศ (IUF) โปรดพิจารณา Rossman, Peter (2013): Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda. [เผยแพร่ ความท้าทายจากงานที่ไม่มั่นคง: วาระการทำงานของแรงงาน] ใน: Inter-national Journal of Labour Research [วารสาร วิจัยแรงงานระหว่างประเทศ] เล่มที่ 5 ฉบับที่ 1.

9 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของตราสารสิทธิมนุษยชน ระหว่างประเทศกำหนดว่า แรงงานทุกคนมีสิทธิที่จะ “มีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ” (มาตรา 7) และมาตรา 7 ก (1) ระบุว่าแรงงานทุกคนมีสิทธิได้รับ “ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใด (...)” กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ยังกำหนดว่า สิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้ จะใช้ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ (มาตรา 2 (2)) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากมุมมองของแรงงาน แรงงาน (ควร) สามารถเข้าถึงได้ว่า การเลือกปฏิบัติอาจเป็นการเลือกปฏิบัติอันมีเหตุ มาจากลักษณะ: ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เช่น การจ้างงานตามสัญญาจ้างชั่วคราว หรือการจ้างงานเหมาช่วงหรือ เหมาค่าแรง เป็นการละเมิดสิทธิในการได้ค่าตอบแทนที่เทียบเท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน

ซึ่งได้รับการสนับสนุนโดยข้อบทที่ 33 แห่ง ญัตติบัตรสหประชาชาติ ซึ่งระบุไว้คือว่า “บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจในระดับประเทศ ควรพยายามในการจัดให้มีการจ้างงานที่มีความมั่นคงแก่แรงงานที่จ้างโดยธุรกิจแต่ละแห่ง (...) โดยมีการวางแผน การจ้างงานที่เหมาะสม ในมิติของความยืดหยุ่นซึ่งบรรษัทข้ามชาติซึ่งอาจมีได้ บริษัทควรพยายามที่จะเป็นผู้นำในการส่งเสริมความมั่นคงในการจ้างงาน (...)”

ดังนั้นความรับผิดชอบของธุรกิจควรครอบคลุมถึงความรับผิดชอบในการระบุ ป้องกัน และบรรเทาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดหรือที่ก่อกำเนิดขึ้นจากการใช้สัญญาจ้างงานชั่วคราวและ/หรือการจ้างงานทางอ้อม ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจน ไม่จำกัดเฉพาะการละเมิดกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมแต่ยังมีความเสี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ด้วย

การใช้การจ้างงานชั่วคราวและ/หรือจ้างงานทางอ้อมเป็นปัญหาการจ้างงานและปัญหาสิทธิมนุษยชนที่พบได้ทั่วไปที่มิงานที่ได้รับค่าจ้าง: ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทและในความสัมพันธ์ธุรกิจ (เช่น คู่ค้า) ดังนั้นสหภาพแรงงานสามารถใช้ ญัตติบัตรสหประชาชาติ และกรอบสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศไม่ว่าจะมีองค์ประกอบห่วงโซ่อุปทานหรือไม่ก็ตาม¹⁰

การพึ่งพิงแรงงานที่มีการจ้างงานไม่มั่นคงอย่างมาก เช่น ลูกจ้างสัญญาชั่วคราวอาจละเมิดอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 87 และ ฉบับที่ 98 ในกรณีนี้วิธีแก้ไขที่ยาวนานที่เหมาะสมคือทำให้แรงงานเข้าสู่การจ้างงานถาวรเพื่อให้สามารถใช้สิทธิเสรีภาพในการสมาคมและเจรจาต่อรองร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ¹¹

สาระสำคัญในข้าง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

สหภาพแรงงานสามารถเน้นย้ำว่าการปฏิบัติตามกฎหมายสิทธิมนุษยชนอันเป็นที่ยอมรับในระดับสากลนั้นกำหนดให้บรรษัทข้ามชาติดำเนินการเพื่อลดการจ้างงานที่ไม่มั่นคงลง ทั้งในการดำเนินการธุรกิจของตนและในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการตรวจสอบและการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน

- 10 ในสถานการณ์เฉพาะที่นำเสนอข้างต้น สหภาพแรงงานที่จัดตั้งแรงงานในโรงงานนี้และสหพันธ์สหภาพแรงงานสากลที่เกี่ยวข้องควรและสามารถร้องขอให้บรรษัทข้ามชาติ สอบสวน ว่า บรรษัทข้ามชาติ “มีส่วนเกี่ยวข้อง” กับการใช้ความสัมพันธ์การจ้างงานที่ไม่มั่นคง (เช่น การสั่งสินค้าที่ไม่แน่นอนและ มีความผันผวนสูง และแนวทางปฏิบัติในการสั่งซื้ออื่น ๆ) หรือ “มีความเชื่อมโยงโดยตรง” ผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับคู่ค้าเท่านั้น หลักการชี้แนะแห่งองค์การสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนระบุว่าหาก บรรษัทข้ามชาติ “มีส่วนเกี่ยวข้อง” ก็ควรหยุดการมีส่วนเกี่ยวข้องและสนับสนุนให้เกิดการเยียวยาให้ได้ สัดส่วนกับระดับการมีส่วนเกี่ยวข้องนั้น หากบรรษัทข้ามชาติมีความ “เชื่อมโยงโดยตรง” บรรษัทข้ามชาติควรพยายามป้องกันและบรรเทาผลกระทบจาก การกระทำของบรรษัท สหภาพแรงงานสามารถร้องขอให้บรรษัทข้ามชาติใช้อำนาจต่อรองกับคู่ค้าเพื่อบรรเทาสถานการณ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่ในการปฏิบัติตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน ความล้มเหลวหรือการปฏิเสธการดำเนินการเพื่อลดการจ้างงานที่ไม่มั่นคงในการดำเนินธุรกิจของตนและภายในห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกอาจหมายถึงว่าบริษัทนั้นอาจกำลังฝ่าฝืนหลักความรับผิดชอบในการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านและอาจทำให้บริษัทต้องรับผิดชอบต่อการละเมิดกฎปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาได้
- 11 สรุปสาระสำคัญเสรีภาพการสมาคมของไอแอลโอ (ILO Digest on Freedom of Association) เป็นแหล่งข้อมูลด้านกฎหมายและสรุปคำตัดสินและหลักการของคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพการสมาคม (CFA) นอกจากนี้สำนักกิจกรรมแรงงานยังรวบรวมคำแนะนำกรณีต่าง ๆ ซึ่งคณะกรรมการเสรีภาพการสมาคมตัดสินและมีผลเชิงบวกสำหรับสหภาพแรงงานไว้ โปรดพิจารณา สำนักกิจกรรมแรงงาน (ACTRAV) (2013): ACTRAV (2013): MNEs and FoA – Cases of the ILO Committee on Freedom of Association [บรรษัทข้ามชาติและเสรีภาพในการสมาคม - กรณีการร้องเรียนต่อคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ]

แนวทางเพื่อทำความเข้าใจปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

จุดมุ่งหมายและขอบเขต (ข้อบทที่ 1-7)

สาระสำคัญในบ้างที่เกี่ยวกับแรงงาน

การอ้างถึงห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกในรูปแบบใหม่ (หมายถึงการกำหนด “ความสัมพันธ์กับบริษัทอื่น”) ในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ส่วนแรกของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติกำหนดพื้นฐานหลักการซึ่งรัฐบาล บรรษัทข้ามชาติ องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างพึงต้องผูกพัน แม้การเคารพเป็นไปตามความสมัครใจ แต่หลักการเหล่านี้ก็เป็นมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติที่คาดหวังว่าบรรษัทพึงปฏิบัติ

การใช้เนื้อหาของปฏิญญาข้ามชาติอย่างกว้างเป็นสิ่งจำเป็นยิ่ง ข้อบทที่ 6 อธิบายว่า “ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติไม่ได้กำหนดนิยามทางกฎหมายของคำว่าบรรษัทข้ามชาติที่แน่นอนตายตัว” แต่ใช้กับธุรกิจทั้งหมด

นอกจากนี้ การแก้ไขปรับปรุงปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ปี ค.ศ. 2017 ครอบคลุมรวมถึงการยอมรับหลักการว่า “บรรษัทข้ามชาติ มักดำเนิน

ธุรกิจผ่านความสัมพันธ์กับบริษัทอื่นๆ ในกระบวนการผลิต และด้วยเหตุนี้ จึงสามารถส่งเสริมให้บรรษัทตามเป้าหมายของปฏิญญานี้ด้วย” (อาทิ ห่วงโซ่อุปทานระดับโลก)

ข้อบทที่ 10 ค ยังกำหนดให้ธุรกิจควรพยายามป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจ ผลิตภัณฑ์หรือบริการผ่านความสัมพันธ์ทางธุรกิจโดยตรง แม้ว่าธุรกิจเองจะไม่ได้มีส่วนร่วมก่อผลกระทบนั้นก็ตาม

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติกำหนดให้รัฐบาลดำเนินการตามจุดมุ่งหมายของกฎหมายและนโยบายที่เหมาะสม รวมทั้งการบริหารแรงงานและการตรวจแรงงานโดยรัฐ

นโยบายทั่วไป (ข้อบทที่ 8-12)

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติประกอบด้วยนโยบายทั่วไปที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและเคารพสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติกำหนดให้บรรษัทข้ามชาติ รัฐบาล องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง เคารพ มาตรฐานสากลด้าน สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน รวมทั้งหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานของไอแอลโอ

ข้อบทที่ 10 ผนวกหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนไว้ในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติและถ่ายทอดองค์ประกอบสำคัญสู่โลกแห่งการทำงาน โดยชี้แจงว่า “ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง” ในกระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านต้องให้สหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมด้วย

การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการติดตามประสิทธิภาพของการตอบสนองเพื่อรับมือเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและมีพลวัตร ซึ่งมีอาจบรรลุได้ด้วยการปรึกษาหารือแบบเฉพาะกิจกว่าต้องอาศัยแรงงานสัมพันธ์ที่เหมาะสม และต่อเนื่อง

รัฐบาลควรให้สัตยาบันและปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ เริ่มจากมาตรฐานที่เป็นพื้นฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และไม่ว่ารัฐบาลจะให้สัตยาบันหรือไม่ ก็พึงบังคับใช้หลักการที่มีอยู่ในมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศให้มากที่สุดเท่าที่กระทำได้

สาระสำคัญในบาง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติชี้แจงว่าการตรวจสอบและประเมินด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจรอบด้านครอบคลุมแรงงานและองค์การของแรงงาน (ย่อหน้าที่ 10)

เครื่องมือสำหรับการดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

“เครื่องมือสำหรับการดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ” จัดทำรายการตรวจสอบแต่ละหมวดของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเพื่อให้ สหภาพแรงงานสามารถประเมินการดำเนินการของบรรษัทข้ามชาติและรัฐบาลได้อย่างรวดเร็ว

หากบริษัทและรัฐบาลไม่ปฏิบัติตามหลักการแห่งปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ สหภาพแรงงานและแรงงานสามารถใช้เครื่องมือ การปฏิบัติการที่กำหนดในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติเพื่อกำหนดให้ธุรกิจต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบจากการกระทำของตน โดยเฉพาะการใช้ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีไตรภาคีและการเจรจาระหว่างระหว่างบริษัทและสหภาพแรงงาน (โปรดพิจารณาหัวข้อ “เครื่องมือในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติสำหรับสหภาพแรงงาน”)

สหภาพแรงงานสามารถใช้การอ้างอิงในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ซึ่งอาจเป็นการใช้หลักการนั้นร่วมกับวิธีการอื่น ๆ เช่นหน่วยงานกำกับดูแลของไอแอลโอ อาทิ คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมหรือกลไกอื่น ๆ เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้สหภาพแรงงานและแรงงานสามารถใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติและอำนาจการบังคับใช้ของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ เป็นแหล่งข้อมูลอ้างอิงในการหารือและในข้อพิพาทไม่ว่ากับรัฐบาลหรือธุรกิจรวมถึงเพื่อการรณรงค์ต่อสาธารณะด้วย

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ:การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างถึงในปัญญา
รัฐบาลให้สัตยาบันมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานและพิธีสารที่เกี่ยวข้องแล้วหรือไม่ ¹²	☐	☐	ข้อบทที่ 9
กฎหมายระดับชาติสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานขั้นพื้นฐานและพิธีสารแล้วหรือไม่ ¹³	☐	☐	ข้อบทที่ 9
รัฐบาล (ทั้งในประเทศที่บรรษัทข้ามชาติมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่หรือประเทศที่บรรษัทข้ามชาติเข้าไปลงทุน) ส่งเสริมแนวปฏิบัติทางสังคมที่ดีสำหรับบรรษัทข้ามชาติหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 12
รัฐบาลประเทศที่บรรษัทข้ามชาติตั้งสำนักงานใหญ่และประเทศที่บรรษัทข้ามชาติเข้าไปลงทุนเตรียมการหารือกันหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 12
ธุรกิจปรึกษาร่วมกับรัฐบาลและองค์การลูกจ้างเพื่อให้แน่ใจว่าการประกอบธุรกิจสอดคล้องกับ นโยบายระดับประเทศ เป้าหมายสำคัญด้านพัฒนา และเป้าหมายตลอดจนโครงสร้างทางสังคมของประเทศหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 11
ธุรกิจได้ดำเนินการตามกระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้าน ซึ่งเปิดโอกาสให้แรงงานและองค์การลูกจ้างมีส่วนร่วมหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 10
ธุรกิจร่วมมือกับภาคส่งเสริมความตระหนักรู้หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 9
ธุรกิจเคารพแนวปฏิบัติที่ของท้องถิ่นหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 9

12 พิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 ค.ศ. 2014 เป็นส่วนหนึ่งของตราสารพื้นฐานและรัฐบาลควรให้สัตยาบัน กฎหมายระดับชาติจะต้องสอดคล้องกับพิธีสาร

13 โปรดพิจารณาเชิงอรรถก่อนหน้านี้

การมีงานทำ (ข้อบทที่ 13-36)

การส่งเสริมการมีงานทำ (ข้อบทที่ 13-21)

มีความคาดหวังให้บริษัทข้ามชาติพึงปฏิบัติ ดังนี้

- เพิ่มโอกาสการมีงานทำและการจ้างงานที่มั่นคง โดยพิจารณานโยบายการจ้างงาน โดยการหารือกับรัฐบาลท้องถิ่น องค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างก่อนและระหว่างการดำเนินธุรกิจ
- ให้ความสำคัญกับการการมีงานทำ การพัฒนาอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าของคนชาติของประเทศที่เข้าไปลงทุนทุกระดับ
- คำนึงถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างการจ้างงานทั้งโดยตรงและทางอ้อม
- ดำเนินการตามข้อตกลงกับบริษัทระดับชาติเพื่อการผลิตชิ้นส่วน อุปกรณ์ และการใช้วัตถุดิบในท้องถิ่น อย่างไรก็ตามการจัดการดังกล่าวไม่ควรใช้เพื่อหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบที่มีตามหลักการของปรัชญาบรรษัทข้ามชาติ

รัฐบาลควรดำเนินนโยบายเชิงรุกเพื่อส่งเสริมการมีงานทำ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะมีงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนที่พร้อมทำงานและกำลังหางาน นอกจากนี้รัฐบาลควรพัฒนาและบูรณาการนโยบายที่เอื้ออำนวยต่อการเปลี่ยนผ่านจากภาคเศรษฐกิจ นอกกระบบ (informal economy) สู่เศรษฐกิจในระบบ

สาระสำคัญในบ้างที่เกี่ยวกับแรงงาน

ปรัชญาบรรษัทข้ามชาติ เน้นย้ำว่าการสร้างงานและการจ้างงานที่มั่นคงคือความรับผิดชอบหลักของธุรกิจ (ย่อหน้า 16 และ 33)

ความรับผิดชอบของบริษัทเพื่อการจ้างงานที่มั่นคงมักไม่ปรากฏในตราสารอื่นๆ ดังนั้นจึงเป็นข้อโต้แย้งหลักที่สหภาพแรงงานสามารถใช้ในการเจรจากับธุรกิจและรัฐบาลได้

ความรับผิดชอบในการจ้างงานที่มั่นคงสามารถใช้เป็นประเด็นที่บริษัทจำเป็นต้องดำเนินการตามหลัก การตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านที่กำหนดเพื่อป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันไม่พึงประสงค์ (โปรดพิจารณาสถานการณ์ การต่อต้านกับงานที่ไม่มั่นคง โดยใช้ปรัชญาบรรษัทข้ามชาติ)

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างถึงในปัญญา
รัฐบาลปฏิบัติตามนโยบายสถานที่ทำงานที่ส่งเสริมการจ้างงานและงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนที่พร้อมทำงานและกำลังหางานหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 13
รัฐบาลดำเนินการตามกรอบนโยบายที่มีการบูรณาการเพื่อเอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจในระบบหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 21
ธุรกิจพยายามสร้างโอกาสและมาตรฐานการจ้างงานหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 16
ธุรกิจพยายามสร้างการจ้างงานที่มั่นคงหรือไม่ ในกรณีที่ธุรกิจนั้นเป็นบริษัทย่อยในเครือ ผู้รับใบอนุญาตให้ประกอบการ ผู้ได้รับสิทธิแฟรนไชส์ หรือคู่ค้าของบรรษัทข้ามชาติ บรรษัทข้ามชาติทำงานกับธุรกิจดังกล่าวเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่มั่นคง โดยลดการจ้างงานที่ไม่มั่นคงลงหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 16; 33; 10
ธุรกิจได้รวมการประเมินและบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากการจ้างงานที่ไม่มั่นคงในกระบวนการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 16; 33; 10
ธุรกิจให้ความสำคัญกับการจ้างงาน การพัฒนาอาชีพ การเลื่อนตำแหน่ง และความก้าวหน้าแก่คนชาติในประเทศที่ธุรกิจประกอบกิจการลงทุนหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 18
ธุรกิจใช้เทคโนโลยีในการจ้างงานหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 19
ธุรกิจเชื่อมกับธุรกิจท้องถิ่นเพื่อจัดหาวัตถุดิบ แปรรูป และดำเนินการผลิตในท้องถิ่นหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 20

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้องกรณี¹⁴

- อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (ฉบับที่ 122) และข้อแนะ (ฉบับที่ 122) ค.ศ. 1964 เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเติบโตและพัฒนาทางเศรษฐกิจ การยกระดับการครองชีพ การตอบสนองความต้องการด้านกำลังแรงงานและการเอาชนะการว่างงานและการการว่างงานแฝง รัฐสมาชิกควรประกาศและดำเนินการตามเป้าหมายสำคัญ ใช้นโยบายเชิงรุกที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการจ้างงานเต็มรูปแบบ สร้างผลิตภาพและ ผู้ทำงานสามารถเลือกทำงานได้อย่างอิสระ และ สร้างผลิตภาพโดยสมบรูณ์
- อนุสัญญาว่าด้วยการส่งเสริมการจ้างงานและการคุ้มครองกรณีการว่างงาน (ฉบับที่ 168) และ ข้อแนะ (ฉบับที่ 176) ค.ศ. 1988 เป้าหมายหลักของอนุสัญญา ฉบับที่ 168 มี สองประการ คือ การคุ้มครองคนว่างงานโดยการจัดสิทธิประโยชน์ในรูปแบบการให้จ่ายเงินช่วยเหลือเป็นระยะ ๆ และการส่งเสริมการมีงานทำ

การประกันสังคม (ข้อบทที่ 22)

รัฐบาลควรสร้างและรักษาฐานการคุ้มครองทางสังคมในฐานะที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของระบบประกันสังคมแห่งชาติ และรับรองระดับการประกันสังคมที่สูงขึ้นให้กับคนจำนวนมากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้

บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจอื่น ๆ จำเป็นต้องมีส่วนร่วมอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงเพื่อให้ระบบประกันสังคมสาธารณะช่วยกระตุ้นการพัฒนาต่อไป โดยผ่านโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างก็ได้

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปฏิญญา
รัฐบาลสร้างและรักษาระดับฐานความคุ้มครองทางสังคม ภายใต้ ยุทธศาสตร์ที่รับรองว่ามีความมั่นคงทางสังคมอยู่ในระดับสูงขึ้นไปหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 22
ธุรกิจส่งเสริมระบบประกันสังคมแก่สาธารณะ รวมทั้งการดำเนินการผ่านโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากนายจ้างหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 22

14 มาตรฐานไอแอลโอที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในหมวดนี้ อาทิ: ข้อแนะว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน (บทบัญญัติเพิ่มเติม), ค.ศ. 1984 (ฉบับที่ 169) ข้อแนะว่าด้วยการสร้างงานในธุรกิจเล็กและขนาดกลาง, ค.ศ. 1998 (ฉบับที่ 189) ข้อแนะว่าด้วยการส่งเสริมกิจการสหกรณ์ ค.ศ. 2002 (ฉบับที่ 193)

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง¹⁵

- อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 102)
อนุสัญญา ๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการประกันสังคมขั้นต่ำประกอบไปด้วยสิทธิประโยชน์ 9 ประการ ดังต่อไปนี้ ก) การรักษาพยาบาล ข) สิทธิประโยชน์กรณีเจ็บป่วย ค) สิทธิประโยชน์กรณีว่างงาน ง) สิทธิประโยชน์กรณีชราภาพ จ) สิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บจากการทำงาน ฉ) สิทธิประโยชน์สำหรับครอบครัว ช) สิทธิประโยชน์กรณีคลอดบุตร ซ) สิทธิประโยชน์กรณีทุพพลภาพและฌ) สิทธิประโยชน์สำหรับทายาท
- ข้อเสนอว่าด้วยฐานการคุ้มครองสังคม ค.ศ. 2012 (ฉบับที่ 202)
ข้อเสนอให้คำแนะนำรัฐสมาชิกเพื่อจัดให้มีและรักษาฐานการคุ้มครองทางสังคมตามความเหมาะสม อันเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของระบบประกันสังคมแห่งชาติ และดำเนินการตามฐานการคุ้มครองทางสังคมภายใต้ยุทธศาสตร์การขยายความมั่นคงทางสังคม เพื่อให้มั่นใจระดับการประกันสังคมครอบคลุมประชาชนจำนวนมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

การจัดใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงาน (ข้อบทที่ 23-25)

เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการบังคับใช้แรงงานหรือการเกณฑ์แรงงาน รัฐบาลควรดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพ เช่น การชดเชยเยียวยาและการฟื้นฟูสมรรถภาพและการลงโทษ ผู้กระทำความผิดฐานบังคับหรือเกณฑ์แรงงาน ปรึกษาบรรษัทข้ามชาติเสนอให้นำนโยบายระดับชาติและแผนปฏิบัติการมาใช้หารือกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้าง

นอกจากนี้รัฐบาลควรให้คำแนะนำและสนับสนุนให้นายจ้างและธุรกิจดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการระบุ ป้องกัน บรรเทา และพิจารณาการจัดการความเสี่ยงการบังคับใช้แรงงาน และการเกณฑ์แรงงานทั้งในการดำเนินธุรกิจหรือในผลิตภัณฑ์ บริการ หรือ การดำเนินงานที่ธุรกิจอาจมีความเกี่ยวข้องโดยตรง

ประการสุดท้าย ปรึกษาบรรษัทข้ามชาติกำหนดให้บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติดำเนินมาตรการทันทีและมีประสิทธิภาพตามขอบเขตอำนาจของตนเพื่อป้องกันการบังคับใช้แรงงานและการเกณฑ์แรงงาน

¹⁵ มาตรฐานไอแอลโอที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม อาทิ อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์กรณีบาดเจ็บจากการทำงาน ค.ศ. 1964 [เอกสารแนบท้ายที่ 1 แก้ไขเพิ่มเติม ค.ศ. 1980] (ฉบับที่ 121) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิประโยชน์การรักษาพยาบาลและการเจ็บป่วย (ฉบับที่ 130) และ ข้อเสนอ (ฉบับที่ 134), ค.ศ. 1969

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปัญญา
รัฐบาลมีมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกันการจ้างงานบังคับและดำเนินการให้ผู้เสียหายได้รับการเยียวยาที่เหมาะสมหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 23
รัฐบาลมีนโยบายและแผนปฏิบัติการระดับชาติเพื่อต่อต้านการจ้างงานบังคับ การใช้คำแนะนํา และสนับสนุนแก่นายจ้างหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 23, 24
ธุรกิจพยายามสร้างโอกาสและมาตรฐานการจ้างงานหรือไม่ ธุรกิจมีมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อจัดการจ้างงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานในการดำเนินงานธุรกิจของตนและในความสัมพันธ์ธุรกิจ เช่น ห่วงโซ่อุปทานระดับโลกหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 25, 10

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง

- อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) และ พิธีสารส่วนเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 ค.ศ. 2014 แรงงานบังคับ ค.ศ. 2014 ข้อแนะว่าด้วยเรื่องแรงงานบังคับ (การบังคับทางอ้อม) ค.ศ.1930 (ฉบับที่ 35) วัตถุประสงค์ของอนุสัญญา ๔ คือเพื่อจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบโดยไม่คำนึงถึงลักษณะงาน หรือ ภาคการผลิต อนุสัญญา ๔ นิยามการใช้แรงงานบังคับ คือ “งานหรือบริการทุกชนิด ซึ่งเกณฑ์เอาจากบุคคลใด ๆ โดยการขู่ใช้การลงโทษ และซึ่งบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง” พิธีสาร และ ข้อแนะถือเป็นตราสารของไอแอลโอฉบับแรกที่กล่าวถึงข้อกำหนดที่ทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องดำเนินการตรวจสอบและประเมินการดำเนินธุรกิจรอบด้านเพื่อป้องกันและรับมือต่อความเสี่ยงการใช้แรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงาน (โปรดพิจารณา มาตรา 2 (จ) ในพิธีสารว่าด้วยแรงงานบังคับ)
- อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105) อนุสัญญานี้ห้ามมิให้มีการบังคับใช้แรงงาน บางรูปแบบ เช่น การใช้แรงงานเป็นการลงโทษผู้ผิดกฎหมายและบุคคลที่มีทัศนคติทางการเมืองบางประการ
- ข้อแนะว่าด้วยแรงงานบังคับ (มาตรการเพิ่มเติม) ค.ศ. 2014 (ฉบับที่ 203) ข้อแนะนี้เป็นส่วนเสริมพิธีสารว่าด้วยแรงงานบังคับ (ค.ศ. 2014) โดยมีจุดประสงค์เพื่อยกระดับการป้องกัน มาตรการคุ้มครอง และการเยียวยารวมถึงเร่งรัดความพยายามที่จะขจัดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบรวมทั้งการค้ามนุษย์

การขจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ: อายุขั้นต่ำและการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด (ข้อบทที่ 26-27)

เพื่อจัดการใช้แรงงานเด็กเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับประเทศควรเคารพอายุขั้นต่ำที่สามารถรับบุคคลเพื่อทำงานหรือเพื่อการจ้างงานได้ และใช้มาตรการที่มีประสิทธิภาพและทันทั่วถึงเพื่อการห้ามและจัดการจ้างงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด

ด้วยเหตุนี้ปัญญาบรรษัทข้ามชาติเสนอแนะให้รัฐบาลพัฒนานโยบายระดับชาติ ผ่านการหารือกับองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างเพื่อออกแบบนโยบายการจัดการขจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปัญญา
รัฐบาลดำเนินการต่าง ๆ เพื่อห้ามและขจัดการใช้แรงงานเด็ก และเพิ่มอายุขั้นต่ำที่สามารถ รับบุคคลเข้าทำงานหรือเพื่อการจ้างงานอย่างต่อเนื่องหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 26
ธุรกิจเคารพอายุขั้นต่ำซึ่งกำหนดให้สามารถรับบุคคลเข้าทำงาน หรือเพื่อการจ้างงานหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 27
ธุรกิจมีความมุ่งมั่นที่จะกำจัดการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 27
ธุรกิจตรวจสอบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในห่วงโซ่อุปทานระดับโลกหรือไม่			ข้อบทที่ 27, 10

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง:

- อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (ฉบับที่ 138) และ ข้อแนะ (ฉบับที่ 146) ค.ศ. 1973 อนุสัญญา ฯ นี้กำหนดให้รัฐภาคีที่สัตยาบันดำเนินการตามนโยบายระดับชาติที่ออกแบบมาเพื่อสร้างรับรองว่ารัฐจะขจัดการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพและจะพิจารณาเพิ่มอายุขั้นต่ำสำหรับการรับบุคคลเข้าทำงาน หรือการจ้างงาน
- อนุสัญญาว่าด้วยว่ากำการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดและข้อแนะ (ฉบับที่ 190) ค.ศ. 1999 ประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ฉบับที่ 182 มุ่งมั่นจะดำเนินการโดยทันทีเพื่อห้ามและขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก

ความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติ (ข้อบทที่ 28-31)

หลักการทั่วไปของความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติควรนำมาใช้ในดำเนินธุรกิจและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงคุณสมบัติ ทักษะ และประสบการณ์เป็นหลักเมื่อดำเนินการสรรหา การบรรจุงาน การฝึกอบรม และความก้าวหน้าด้านการทำงานสำหรับพนักงานทุกระดับ

รัฐบาลควรดำเนินนโยบายที่กำหนดไว้เพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมของโอกาสและการปฏิบัติในการจ้างงาน เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ต้นกำเนิดในชาติหรือต้นกำเนิดทางสังคม รัฐจึงต้องหลีกเลี่ยงการกำหนดให้ธุรกิจเลือกปฏิบัติบนพื้นฐานปัจจัยข้างต้นและจัดให้มีแนวทางที่เหมาะสมต่อเนื่องเพื่อหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติดังกล่าวในการจ้างงาน

รัฐควรส่งเสริมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานชายและหญิงที่ทำงานที่มีค่าเท่ากัน

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปัญญา
รัฐบาลดำเนินนโยบายที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมของโอกาสและการจัดการเลือกปฏิบัติหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 28
รัฐบาลหลีกเลี่ยงการกำหนดให้ธุรกิจต้องกระทำการอันเป็นการเลือกปฏิบัติหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 31
รัฐส่งเสริมค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานชายและหญิงที่ทำงานที่มีค่าเท่ากันหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 29
รัฐบาลหรือบริษัทให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำอย่างต่อเนื่องว่าควรหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานอย่างไรหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 31
คุณวุฒิ ทักษะ และประสบการณ์เป็นพื้นฐานในการดำเนินการสรรหา การบรรจุงาน การฝึกอบรม และความก้าวหน้าด้านการงานในธุรกิจหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 30

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง¹⁶

- อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน (ฉบับที่ 100) และข้อแนะ (ฉบับที่ 90) ค.ศ. 1951 อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่ากัน (ฉบับที่ 100) และข้อแนะ (ฉบับที่ 90) ค.ศ. 1951 ใช้กับแรงงานทุกคนในทุกภาคเศรษฐกิจทั้งภาคเอกชนหรือในภาครัฐ มาตรการทั้งสองฉบับกำหนดหลักการสำหรับนโยบายระดับชาติและวิธีการส่งเสริมและรักษาค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับแรงงานชายและหญิงสำหรับการทำงานที่มีค่าเท่ากัน
- อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (ฉบับที่ 111) และข้อแนะ (ฉบับที่ 111) ค.ศ. 1958 อนุสัญญากำหนดให้รัฐต้องใช้กฎหมายห้ามมิให้เลือกปฏิบัติและการกีดกันไม่ว่าด้วยเหตุผลใดก็ตาม รวมทั้งการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ต้นกำเนิดในชาติหรือต้นกำเนิดทางสังคมในการจ้างงานและการยกเลิกกฎหมายที่มีได้ให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน

ความมั่นคงในการจ้างงาน (ข้อบทที่ 32-36)

ประเด็นด้านความปลอดภัยและความมั่นคงของการจ้างงานเป็นหนึ่งในประเด็นที่ปัญญาบรรษัทข้ามชาติมีความโดดเด่นต่างจากจรรยาบรรณความรับผิดชอบต่อสังคมที่ใช้ในบริษัทเอกชน ซึ่งควรให้สภาพแรงงานเน้นประเด็นความมั่นคงในการจ้างงานเพื่อต่อต้านกับงานที่ไม่มั่นคง

¹⁶ มาตรฐานไอแอลโอที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในส่วนนี้ อาทิ อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานกับความรับผิดชอบต่อครอบครัว (ฉบับที่ 156) และ ข้อแนะ (ฉบับที่ 165) ค.ศ. 1981 ข้อแนะว่าด้วยเอชไอวีและเอดส์ ค.ศ. 2010 (ฉบับที่ 200)

สาระสำคัญไต่เบื้อง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

บริษัทยูนิลีเวอร์-สหพันธ์แรงงานอาหารระหว่างประเทศ (IUF)

ในการต่อสู้เรียกร้องเพื่อสัญญาจ้างถาวรในโรงงานยูนิลีเวอร์ ปากีสถาน สหพันธ์แรงงานอาหารระหว่างประเทศใช้ตราสารหลายฉบับ รวมถึงการอ้างถึงปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ หลังจากประสบความสำเร็จในการรณรงค์ มีการบรรลุข้อตกลงสภาพการจ้างกับบริษัท ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวหลายร้อยคนที่โรงงานคานะวาล (Khanewal) และราฮิม ยาร์ ข่าน (Rahim Yar Khan) มีสัญญาการจ้างงานที่มั่นคงและการจ้างงานถาวร โปรดพิจารณารายละเอียดเพิ่มเติม: ปีเตอร์ รอสส์มันน์ (Pe-ter Rossman) (2013): Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda.

[เผชิญความท้าทายจากงานที่ไม่มั่นคง: วาระการทำงานของลูกจ้าง] ใน: International Journal of Labour Research

[วารสารวิจัยแรงงานระหว่างประเทศ]. เล่มที่ 5 ฉบับที่ 1

ธุรกิจข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติควรพยายามจ้างงานที่มั่นคงให้กับลูกจ้างผ่าน:

- การวางแผนการจ้างงานเชิงรุก
- การสังเกตการณ์หน้าที่ที่มาจากภาระงานต่อเนื่องร่วมอย่างอิสระ เกี่ยวกับความมั่นคงในการจ้างงานและการประกันสังคม
- และการหลีกเลี่ยงกระบวนการเลิกจ้างโดยพลการ

บรรษัทข้ามชาติควรจัดให้มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้าภายใต้กรอบเวลาอันควรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ในการดำเนินธุรกิจที่อาจส่งผลกระทบต่อจ้างงานอันไม่พึงประสงค์และพิจารณาผลกระทบต่างๆ ให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในความร่วมมือกับหน่วยงานราชการตลอดจนองค์การลูกจ้างในพื้นที่

รัฐบาลควรศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการจ้างงานโดยบรรษัทข้ามชาติที่ประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อบริหารจัดการผลกระทบในการจ้างงานและตลาดแรงงานที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบรรษัทข้ามชาติและจัดให้มีรูปแบบคุ้มครองรายได้เมื่อมีการเลิกจ้างร่วมกับบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับประเทศ

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างถึงในปฏิญญา
แรงงานได้รับการคุ้มครองจากการเลิกจ้างโดยพลการหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 35
รัฐบาลดำเนินการบริหารจัดการผลกระทบจากการจ้างงานและตลาดแรงงานจากการดำเนินธุรกิจของบรรษัทข้ามชาติหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 32
รัฐบาลร่วมมือกับบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติเพื่อคุ้มครองรายได้เมื่อมีการเลิกจ้างหรือไม่			ข้อบทที่ 36
ธุรกิจมีส่วนร่วมในการวางแผนกำลังแรงงานเชิงรุกหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 33
ธุรกิจดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่มั่นคงในห่วงโซ่อุปทานของตนหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 33, 10
ธุรกิจ (เช่น ในบริษัทลูกในเครือ) ดำเนินการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ในการจ้างงานที่มั่นคงและส่งเสริมการจ้างงานที่มั่นคงหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 33, 10
ธุรกิจหลีกเลี่ยงการเลิกจ้างโดยพลการหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 35
ธุรกิจแจ้งให้สหภาพแรงงานทราบล่วงหน้าว่าอาจมีการเปลี่ยนแปลงในการประกอบธุรกิจ ภายใต้กรอบเวลาอันสมควรหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 34
ธุรกิจพิจารณาใช้มาตรการเพื่อลดผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงการประกอบธุรกิจหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 34

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง:

- อนุสัญญาว่าด้วยการเลิกจ้าง (ฉบับที่ 158) และ ข้อแนะ (ฉบับที่ 166), ค.ศ.1982
แรงงานไม่ควรถูกเลิกจ้างยกเว้นเป็นการเลิกจ้างที่มีเหตุอันควรโดยชอบเนื่องจากความสามารถหรือความประพฤติตามข้อบังคับการทำงานในสถานประกอบการหรือสถานประกอบธุรกิจบริการนั้น ๆ อาทิ การเลิกจ้างด้วยเหตุเพราะการมีสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสหภาพแรงงานนอกเวลาทำงาน เป็นการเลิกจ้างที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร

การฝึกอบรม (ข้อบทที่ 37-40)

การดำเนินการในประเด็นนี้เพื่อระบุแนวทางที่ใช้เพื่อยกระดับการฝึกอบรมทักษะเพื่อส่งเสริมความสามารถในการทำงาน

บรรษัทข้ามชาติพึงดำเนินการ ดังนี้

- ร่วมมือกับรัฐบาล องค์การลูกจ้างและองค์การนายจ้างในพื้นที่ เพื่อให้ลูกจ้างในประเทศที่มีการลงทุนได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้อง ตรงกับความต้องการของธุรกิจ และสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาในประเทศนั้น ๆ
- ร่วมกับธุรกิจระดับชาติในโครงการเพื่อส่งเสริมการสร้างทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนา และการแนะแนวด้านอาชีพในพื้นที่
- มีส่วนร่วมในการพัฒนาศูนย์ฝึกอบรมในท้องถิ่น โดยจัดสรรทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เพื่อช่วยในการจัดการฝึกอบรมและให้โอกาสในการขยายประสบการณ์สำหรับผู้บริหารที่เป็นคนในพื้นที่ในสาขาการทำงานที่เหมาะสม เช่น ด้านอุตสาหกรรมสัมพันธ์
- เมื่อประกอบกิจการในประเทศกำลังพัฒนา บรรษัทข้ามชาติพึงมีส่วนร่วมกับธุรกิจระดับชาติในการดำเนินโครงการต่าง ๆ อาทิ การตั้งกองทุนพิเศษ ภายใต้การสนับสนุนของรัฐบาลประเทศที่เข้าไปลงทุนประกอบธุรกิจ และการสนับสนุนจากองค์การนายจ้างและองค์การลูกจ้างในพื้นที่

รัฐบาลควรดำเนินการร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียเพื่อกำหนดนโยบายระดับชาติด้านการฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ ซึ่งจะเป็นกรอบให้บรรษัทข้ามชาติปฏิบัติตามนโยบายการฝึกอบรมที่รัฐบาลได้กำหนดแนวทางไว้

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างถึงในปัญญา
รัฐบาลร่วมกับสหภาพแรงงานและองค์การนายจ้างพัฒนานโยบายสำหรับการฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ หรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 37
ธุรกิจให้การฝึกอบรมลูกจ้างทุกระดับหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 38
ธุรกิจดำเนินการฝึกอบรมที่สอดคล้องกับความต้องการด้านการพัฒนาประเทศหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 38
ธุรกิจเข้าร่วมโครงการเพื่อส่งเสริมการสร้างและพัฒนาทักษะหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 39
ธุรกิจให้โอกาสผู้บริหารงานที่เป็นคนในพื้นที่เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์การบริหารหรือไม่			ข้อบทที่ 40

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง:

- อนุสัญญาว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 1975 (ฉบับที่ 142)
รัฐภาคีที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องสร้างและใช้นโยบายและโครงการแนะแนวอาชีพและการฝึกอาชีพที่เชื่อมโยงกับการบริการส่งเสริมการจ้างงานของรัฐ
- ข้อเสนอว่าด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 2004 (ฉบับที่ 195)
ข้อเสนอประกอบด้วยแนวทางในการกำหนด การนำไปใช้และการทบทวนนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระดับชาติ การศึกษา การฝึกอบรมและการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งสอดคล้องกับนโยบายเศรษฐกิจ การคลังและสังคมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางบนพื้นฐานของการเจรจาทางสังคม

สภาพการทำงานและการดำรงชีวิต (ข้อบทที่ 41-46)

ค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการทำงาน (ข้อบทที่ 41-42)

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติดำหนดว่าบรรษัทข้ามชาติควรกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการทำงานในกิจการของตนไม่น้อยไปกว่าสิ่งที่นายจ้างที่มีขนาดธุรกิจและทรัพยากรที่เทียบเคียงกันในประเทศที่ไปลงทุนได้กำหนดให้

ในกรณีที่ไม่มีนายจ้างที่เทียบเคียงกันได้ บรรษัทข้ามชาติควรพิจารณา กำหนดค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการทำงาน ที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยพิจารณาปัจจัย ดังนี้

- ความจำเป็นของแรงงานและครอบครัว โดยคำนึงถึงระดับค่าจ้างทั่วไปในประเทศ ค่าครองชีพ สวัสดิการด้านการประกันสังคม และมาตรฐานการดำรงชีพของกลุ่มสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง และ
- ปัจจัยด้านเศรษฐกิจรวมถึงข้อกำหนดของการพัฒนาเศรษฐกิจ ระดับผลิตภาพและความต้องการว่าด้วยการจัดหาและการรักษาระดับการจ้างงานให้อยู่ในระดับสูง

ในกรณีที่นายจ้างเป็นผู้จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานให้แก่แรงงาน เช่น ที่พัก การรักษาพยาบาล หรืออาหาร สวัสดิการที่ ได้รับควรเป็นไปตามมาตรฐานที่ดี

รัฐบาลควรพยายามให้แรงงานกลุ่มที่มีรายได้ต่ำและในพื้นที่ด้อยพัฒนาได้รับประโยชน์จากกิจกรรมของบรรษัทข้ามชาติมากที่สุด

การปรับปรุงแก้ไขปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ พ.ศ. 2560 พจนกเนื้อหาอนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ 169 ว่าด้วยชนพื้นเมืองไว้ในภาคผนวกของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ ซึ่งสามารถสร้างโอกาสใหม่ ๆ เพื่อรับรองว่าการดำเนินการจะบรรลุความเติบโตอย่างยั่งยืนสำหรับทุกคน และสภาพแรงงานอาจต้องการใช้อุสัญญาฉบับนี้เพื่อเป็นแนวทางเพิ่มเติมต่อไป

สาระสำคัญในบ้าง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ในปีพ.ศ. 2560 อนุสัญญาว่าด้วยคนพื้นเมืองและชนเผ่า ค.ศ. 1989 (ฉบับที่ 169) ได้รับการรับรองจากประเทศสมาชิกจำนวน 22 ประเทศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นประเทศในทวีปอเมริกาใต้

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปัญญา
รัฐบาลใช้มาตรการเพื่อรับรองแรงงานกลุ่มที่มีรายได้ต่ำและพื้นที่ด้อยพัฒนาได้รับประโยชน์จากกิจกรรมของบรรษัทข้ามชาติหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 42
ธุรกิจกำหนดค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสภาพการทำงานในกิจการของตนไม่น้อยไปกว่าสิ่งที่นายจ้างที่มีขนาดธุรกิจและทรัพยากรที่เทียบเคียงกันในประเทศที่ไปลงทุนได้กำหนดให้หรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 41
ในกรณีที่ไม่มีนายจ้างที่เทียบเคียงกันได้ ธุรกิจกำหนดค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และสภาพการทำงาน ที่ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ และสามารถตอบสนองปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตสำหรับแรงงานและครอบครัวหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 41
ธุรกิจจัดให้มีบริการพื้นฐาน เช่น ที่พัก การรักษาพยาบาล หรืออาหารที่มีมาตรฐานดีหรือไม่			ข้อบทที่ 41

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง¹⁷

- ข้อเสนอว่าด้วยการลดชั่วโมงทำงาน (ฉบับที่ 116) ค.ศ. 1992
แต่ละรัฐควรส่งเสริมและดำเนินการจนแน่ใจว่ามีการใช้หลักการลดชั่วโมงทำงานปกติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุข้อกำหนดชั่วโมงการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์โดยไม่ลดค่าจ้างของแรงงาน
- อนุสัญญาว่าด้วยคนพื้นเมืองและชนเผ่า ค.ศ. 1989 (ฉบับที่ 169)
รัฐภาคีที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาต้องพัฒนาการประสานงานและดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อคุ้มครองสิทธิของชนเผ่าและรับประกันว่าจะเคารพบูรณภาพของชนเผ่าและคนพื้นเมือง

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ย่อหน้า 43-46)

รัฐบาลควรรับรองว่าบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติจัดให้มีมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเพียงพอและส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยและสุขภาพด้วยการป้องกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ กรณีนี้ รวมถึงการกำหนดขั้นตอนต่างๆ เพื่อต่อต้านกับความรุนแรงที่กระทำต่อแรงงานหญิงและชายในสถานประกอบการ ตลอดจนความปลอดภัยของอาคารสถานที่ นอกจากนี้ควรมีการกำหนดค่าชดเชยให้กับแรงงานที่เป็นผู้เสียหายจากอุบัติเหตุหรือโรคจากการทำงาน

¹⁷ มาตรฐานไอแอลโอที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ในส่วนนี้ อาทิ ข้อเสนอว่าด้วยเรื่องที่พักของแรงงาน, ค.ศ. 1961 (ฉบับที่ 115) อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการร้องเรียนของแรงงาน (การล้มละลายของนายจ้าง) (ฉบับที่ 173) และ ข้อเสนอว่าด้วย (ฉบับที่ 180), ค.ศ. 1992.

บรรษัทข้ามชาติพึงปฏิบัติ ดังนี้

- รักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยไว้ในขั้นสูงสุดตามข้อกำหนดของประเทศ โดยคำนึงถึงประสบการณ์จากการประกอบธุรกิจในประเทศอื่น ๆ ด้วย
- รวบรวมหลักการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไว้ในข้อตกลงสภาพการจ้างงานที่ทำกับ ผู้แทนแรงงาน และองค์การลูกจ้างตามความเหมาะสม

เนื่องจากประเด็นนี้เป็นประเด็นที่บรรษัทข้ามชาติสามารถมีส่วนร่วมในการปรับปรุงแนวปฏิบัติในพื้นที่ อย่างมีนัยยะสำคัญ ปรวิญญาบรรษัทข้ามชาติจึงคาดหวังให้บรรษัทข้ามชาติปฏิบัติ ดังนี้

- ให้ข้อมูลซึ่งสาธารณชนสามารถเข้าถึงได้เกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ เกี่ยวข้องกับ การดำเนินธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจในพื้นที่ตามที่เป็นที่ปฏิบัติกันในประเทศอื่นๆ ที่บรรษัทข้ามชาติเข้าไปประกอบกิจการ
- แจ้งให้รัฐบาลในพื้นที่ ธุรกิจ และแรงงานทราบถึงอันตรายเป็นกรณีเฉพาะใด ๆ และมาตรการป้องกัน ที่ใช้เฉพาะอันตรายนั้น ๆ จากผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตใหม่
- ร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศด้านความปลอดภัยและสุขภาพ
- บรรษัทข้ามชาติควรร่วมมือกับหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้แทนแรงงานและองค์การลูกจ้าง รวมทั้งองค์กรที่ทำงานด้านอาชีวอนามัยอย่างเต็มกำลัง โดยอ้างอิงกับแนวปฏิบัติในประเทศ

สำหรับรัฐบาล ปรวิญญาบรรษัทข้ามชาติแนะนำให้ใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และประมวลหลักการ ปฏิบัติ และแนวทางต่าง ๆ ของไอแอลโอ เพื่อให้มั่นใจว่าทั้งบรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติ จัดให้มีมาตรฐานความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยสำหรับแรงงานอย่างเพียงพอ

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปรวิญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปรวิญญา
รัฐบาลใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศกับธุรกิจทุกประเภท เพื่อให้มีมาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เพียงพอหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 43
ธุรกิจรักษารักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในระดับสูงสุดหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 44
ธุรกิจตรวจสอบสาเหตุด้านความปลอดภัยในอุตสาหกรรมและอันตรายต่อสุขภาพและผลการปรับปรุงที่จำเป็นหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 44
ธุรกิจแจ้งรัฐบาลและสหภาพแรงงานทราบถึงอันตรายเฉพาะด้าน และมาตรการป้องกันที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการใหม่หรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 44
ธุรกิจให้ข้อมูลแก่ผู้แทนแรงงานเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในประเทศอื่นหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 44
ธุรกิจร่วมมืออย่างเต็มที่กับหน่วยงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้แทนแรงงานและองค์การลูกจ้างหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 46

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง:¹⁸

- อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 155) พิธีสาร ค.ศ. 2002 และ ข้อแนะนำด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 1981 (ฉบับที่ 164) รัฐบาลที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้จะต้องปรึกษาหารือกับผู้แทนองค์การนายจ้างและลูกจ้างที่เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องสำคัญมากที่สุด เพื่อกำหนด ดำเนินการและทบทวนนโยบายระดับชาติให้สอดคล้องเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ ด้วยการลดอันตรายเนื่องจากการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้
- อนุสัญญาว่าด้วยแร่ใยหิน (ฉบับที่ 162) และ ข้อแนะนำ (ฉบับที่ 172) ค.ศ. 1986 อนุสัญญานี้ใช้กับทุกกิจกรรมที่แรงงานสัมผัสแร่ใยหินระหว่างการทำงาน
- อนุสัญญาว่าด้วยกรอบการทำงานด้านการส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 (ฉบับที่ 187) รัฐบาลจะต้องส่งเสริมการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ ความเจ็บป่วย และการเสียชีวิตจากการทำงาน ด้วยการพัฒนานโยบายและโครงการระดับชาติโดยหารือกับธุรกิจ ผู้แทนองค์การนายจ้างและผู้แทนองค์การลูกจ้างที่เป็นกลุ่มที่เกี่ยวข้องสำคัญมากที่สุด

อุตสาหกรรมสัมพันธ์ (ข้อบทที่ 47-68)

เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการจัดตั้ง (ข้อบทที่ 48-54)

รัฐบาล บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับชาติ พึงปฏิบัติ ดังนี้:

- ตระหนักว่าแรงงานมีเสรีภาพในการการจัดตั้งและเข้าร่วมในองค์การที่ตนเลือกโดยเสรีและโดย ไม่ต้องมีการ ขออนุญาตล่วงหน้า
- คุ้มครองแรงงานจากการเลือกปฏิบัติที่เป็นปรีชาต่อสหภาพแรงงาน
- อนุญาตให้ผู้แทนลูกจ้างปรึกษาหารือกันเอง หากไม่กระทบกระเทือนการดำเนินธุรกิจตามปกติ

ควรส่งเสริมบรรษัทข้ามชาติให้สนับสนุนองค์การนายจ้างที่เป็นผู้แทนของตนได้ แม้ว่าบรรษัทข้ามชาติ มักจะดำเนินการอย่างอิสระ

18 มาตรฐานไอแอลโอที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมในส่วนนี้: ข้อแนะนำว่าด้วยการป้องกันรังสี, ค.ศ. 1960 (ฉบับที่ 114); ข้อแนะนำว่าด้วยการป้องกันกรณีการทำงานกับเครื่องจักร, ค.ศ. 1963 (ฉบับที่ 118); ข้อแนะนำว่าด้วยน้ำมันเบนซิน, ค.ศ. 1971 (ฉบับที่ 144); ข้อแนะนำว่าด้วยโรคเมะเร็งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน, ค.ศ. 1974 (ฉบับที่ 147); อนุสัญญาว่าด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มลภาวะทางอากาศ เสียง และการสั่นสะเทือน) (ฉบับที่ 148) และ ข้อแนะนำ (ฉบับที่ 156), ค.ศ. 1977; อนุสัญญาว่าด้วยบริการด้านอาชีวอนามัย (ฉบับที่ 161) และ ข้อแนะนำ (ฉบับที่ 171), ค.ศ. 1985; อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในกิจการก่อสร้าง (ฉบับที่ 167) และ ข้อแนะนำ (ฉบับที่ 175), ค.ศ. 1990; อนุสัญญาว่าด้วยสารเคมี (ฉบับที่ 170) และ ข้อแนะนำ (ฉบับที่ 177), ค.ศ. 1990; อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันอุบัติเหตุสำคัญที่เกิดจากการประกอบอุตสาหกรรม (ฉบับที่ 174) และ ข้อแนะนำ (ฉบับที่ 181), ค.ศ. 1993; อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในกิจการเหมืองแร่ (ฉบับที่ 176) และ ข้อแนะนำ (ฉบับที่ 183), ค.ศ. 1995; อนุสัญญาว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพในภาคเกษตร (ฉบับที่ 184) และ ข้อแนะนำ (ฉบับที่ 192), ค.ศ. 2001; ข้อแนะนำว่าด้วยรายการโรคที่เกิดจากการทำงาน, ค.ศ. 2002 (ฉบับที่ 194)

รัฐบาลควรดำเนินการดังนี้:

- อนุญาตให้บรรษัทข้ามชาติหรือแรงงานของบรรษัทข้ามชาติเข้าร่วมกับองค์การระหว่างประเทศสำหรับนายจ้างและแรงงานตามความประสงค์ของทั้งสองฝ่าย
- อนุญาตให้ผู้แทนขององค์การนายจ้างและผู้แทนขององค์การลูกจ้างจากประเทศอื่น ๆ เดินทางเข้าประเทศตาม คำเชิญของหน่วยงานท้องถิ่นหรือระดับชาติที่เกี่ยวข้องเพื่อวัตถุประสงค์ในการปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวข้อง
- ตรวจสอบให้แน่ใจว่ามาตรการจูงใจพิเศษเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศไม่เป็นการจำกัดเสรีภาพในการสมาคมหรือสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม รวมทั้งสิทธิพิเศษในเขตอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก

สาระสำคัญใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

สิทธิของแรงงานเกี่ยวกับเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วมจะต้องไม่ถูกจำกัด แม้จะเป็นกรณีเขตเศรษฐกิจเพื่อการส่งออก¹⁹

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างถึงในปฏิญญา
รัฐบาลอนุญาตให้แรงงานทุกคนในธุรกิจใด ๆ จัดตั้ง หรือร่วม หรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานตามที่แรงงานเลือกเองได้หรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 48
รัฐบาลอนุญาตให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าประเทศเพื่อการปรึกษาหารือหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 54
รัฐบาลรับรองว่ามาตรการจูงใจพิเศษเพื่อดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศใด ๆ ไม่เป็นการจำกัดเสรีภาพในการสมาคมหรือสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วมหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 52
ธุรกิจอนุญาตให้แรงงานจัดตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงานที่ตนเลือกหรือไม่ และ บรรษัทข้ามชาติใช้ประโยชน์จากอำนาจการต่อรองเพื่อรับรองหลักการนี้ตลอดห่วงโซ่อุปทานทั่วโลกหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 48, 10
ธุรกิจละเว้นการลงโทษหรือการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานเนื่องจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 48
ธุรกิจอนุญาตให้ผู้แทนแรงงานปรึกษาหารือกันเองได้หรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 53

¹⁹ This includes all industrial zones with special incentives to attract foreign investors regardless of the name; e.g. Qualifying Industrial Zones (QIZ) or Special Economic Zones (SEZ).

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง:

- อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการจัดตั้ง ค.ศ.1948 (ฉบับที่ 87) อนุสัญญานี้วางกรอบสิทธิของแรงงานและนายจ้างทั้งปวงในการ “เข้าร่วมองค์การที่ตนเลือก โดยไม่จำเป็นต้องได้รับอนุญาตล่วงหน้า” สิทธิยังขยายไปถึงการตั้งองค์การด้วยตนเองเพื่อกำหนด กฎเกณฑ์และธรรมเนียมขององค์กร การลงคะแนนเสียงเลือกตั้งเจ้าหน้าที่ และการบริหารจัดการโดยปราศจากการแทรกแซงจากหน่วยงานรัฐที่มีอำนาจ รัฐผู้ให้สัตยาบันต้องรับรองว่าจะใช้ “มาตรการที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งหมดเพื่อแรงงานและนายจ้างใช้สิทธิในการจัดตั้งได้อย่างอิสระ”
- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98) อนุสัญญานี้คุ้มครองประการแรก สิทธิการจัดตั้งแรงงานโดยอิสระของสมาชิกสหภาพแรงงานโดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง และประการที่สองอนุสัญญานี้กำหนดให้ดำเนินการเพื่อส่งเสริมสิทธิเจรจาต่อรองร่วมในเชิงสร้างสรรค์และประเทศสมาชิกพึงกำหนดกฎหมายเพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมด้วย นอกจากนี้ยังกำหนดหลักการห้ามการกระทำความผิดเป็นอุปสรรคต่อสหภาพแรงงาน
- อนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนของฝ่ายแรงงาน ค.ศ. 1971 (ฉบับที่ 135) ผู้แทนแรงงานในกิจการจะต้องได้รับความคุ้มครองจากการปฏิบัติด้วยอคติต่อผู้แทนแรงงานไม่ว่าประการใด ๆ อาทิ การเลิกจ้างบนพื้นฐานสถานะหรือกิจกรรมของแรงงานในฐานะผู้แทนแรงงานหรือสมาชิกสหภาพแรงงานหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสหภาพแรงงาน トラบเท่าที่แรงงานปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อตกลงสภาพการจ้างหรือข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมอื่น ๆ ที่มีอยู่

การเจรจาต่อรองร่วม (ข้อบทที่ 55-62)

เพื่อให้มั่นใจว่าเกิดการตระหนักถึงสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมอย่างมีประสิทธิภาพ ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ กำหนดว่า

- แรงงานที่ทำงานในบรรษัทข้ามชาติควรมีสิทธิที่จะให้องค์การตัวแทนตามที่ตนเลือกได้เลือกได้รับการยอมรับในการเป็นตัวแทน ในการเจรจาต่อรองร่วม
- ควรส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมโดยสมัครใจระหว่างนายจ้างหรือองค์การนายจ้างกับองค์การลูกจ้างและกำหนดบทบัญญัติว่าด้วยการระงับข้อพิพาทแรงงานที่เกิดขึ้นจากการตีความหรือการปฏิบัติตามข้อตกลงร่วมในข้อตกลงร่วม

บรรษัทข้ามชาติควรดำเนินการ ดังนี้

- จัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่อาจจำเป็นในการสนับสนุนให้เกิดการเจรจาต่อรองร่วมอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ผู้แทนแรงงาน
- ส่งเสริมให้ผู้แทนแรงงานที่มีอำนาจเต็มในแต่ละประเทศที่มีการประกอบธุรกิจสามารถดำเนินการเจรจาต่อรองกับผู้แทนของ ฝ่ายบริหารซึ่งมีอำนาจในการตัดสินใจในประเด็นที่มีการต่อรองนั้น
- ไม่ควรข่มขู่ว่าจะย้ายกิจการไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนออกไปจากประเทศเพื่อนำไปสู่การต่อรองที่ไม่ยุติธรรม หรือเพื่อขัดขวาง การใช้สิทธิในการจัดตั้ง
- ให้ข้อมูลที่เป็นแก่ผู้แทนแรงงานอันจะทำให้เกิดการเจรจากับองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพ
- ดำเนินการเพื่อจัดหาข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบการของตนตามที่มีการร้องขอจากรัฐบาลอย่างเหมาะสม

รัฐบาลควรให้ข้อมูลของภาคอุตสาหกรรมที่บรรษัทข้ามชาติประกอบกิจการอยู่แก่ผู้แทนองค์การลูกจ้างตามที่ต้องการเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นกลางของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปัญญา
รัฐบาลให้ข้อมูลแก่ผู้แทนองค์การแรงงานตามที่ร้องขอเพื่อประโยชน์ในการกำหนดหลักเกณฑ์ที่เป็นกลางของกระบวนการเจรจาต่อรองร่วมหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 62
ธุรกิจยอมรับสิทธิของแรงงานในการเจรจาต่อรองร่วมกันและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกและข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการเจรจาที่มีประสิทธิภาพหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 55, 57
หากธุรกิจอื่นเป็นผู้จัดหาสินค้าหรือบริการให้กับบรรษัทข้ามชาติ บรรษัทข้ามชาติใช้อำนาจต่อรองที่มีต่อคู่ค้าเพื่อสนับสนุนให้บรรษัทสิทธินี้หรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 55, 57, 10
ธุรกิจยอมรับผู้แทนแรงงานที่แรงงานเลือกเพื่อเจรจาต่อรองร่วมหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 58
ข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วมมีข้อบัญญัติด้านการระงับข้อพิพาทหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 60
ธุรกิจเคารพหลักการว่าจะไม่ข่มขู่ว่าจะย้ายกิจการไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนออกไปจากประเทศเพื่อนำไปสู่การเจรจาต่อรองอื่น ไม่ยุติธรรม หรือเพื่อขัดขวางการใช้สิทธิในการจัดตั้ง หรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 59
ธุรกิจให้ข้อมูลการประกอบการที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับการร้องขอหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 62
ธุรกิจให้ข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้แทนของแรงงานอันจะทำให้เกิดการเจรจากับองค์กรที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 61

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง²⁰

- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการจัดตั้งและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98)
อนุสัญญานี้คุ้มครองสิทธิของสมาชิกสหภาพแรงงานในการจัดตั้งโดยอิสระ โดยปราศจากการแทรกแซงจากนายจ้าง กำหนดให้มีการดำเนินการเพื่อส่งเสริมสิทธิเจรจาต่อรองร่วม และประเทศสมาชิกพึงกำหนดกฎหมายเพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมด้วย
- อนุสัญญาว่าด้วยการเจรจาต่อรองร่วม (ฉบับที่ 154) และข้อแนะ (ฉบับที่ 163) ค.ศ. 1981
มีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมโดยอิสระและด้วยความสมัครใจ โดยผู้แทนขององค์การที่เป็นอิสระและได้รับการรับรองเพียงพอ

²⁰ มาตรฐานองค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม อาทิ ข้อแนะว่าด้วยการสื่อสารภายในกิจการ ค.ศ. 1967 (ฉบับที่ 129); อนุสัญญาว่าด้วยผู้แทนของฝ่ายแรงงาน ค.ศ. 1971 (ฉบับที่ 135).

การปรึกษาหารือ (ข้อบทที่ 63)

บรรษัทข้ามชาติควรปฏิบัติ ดังนี้

- มีระบบการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอจากการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้าง ตลอดจนผู้แทนลูกจ้าง ในประเด็นที่เป็นข้อกังวลร่วมกัน
- การปรึกษาหารือดังกล่าวไม่ควรนำมาใช้แทนการเจรจาต่อรองร่วม

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปฏิญญา
รัฐที่มีระบบการปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอจากการตกลงร่วมกันระหว่างฝ่ายนายจ้างกับฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนลูกจ้าง หรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 63

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง:

- ข้อแนะว่าด้วยความร่วมมือในระดับสถานประกอบการ ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 94)
กำหนดขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการปรึกษาหารือและความร่วมมือระหว่างนายจ้างและแรงงานในระดับสถานประกอบการในประเด็นซึ่งไม่อยู่ในขอบเขตกลไกการต่อรองร่วม²⁰

การเข้าถึงการเยียวยาและการตรวจสอบข้อร้องทุกข์ (ข้อบทที่ 64-66)

เนื่องจากรัฐบาลมีหน้าที่ในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ รัฐบาลควรกำหนดขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อรับรองการดำเนินการของฝ่ายตุลาการ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และอื่นๆ ที่เหมาะสม อาทิ กลไกที่มีใช้กลไกตุลาการ เมื่อเกิดกรณีการละเมิดแรงงานเพื่อให้แรงงานที่ได้รับผลกระทบทั้งรายบุคคลหรือหมู่คณะสามารถเข้าถึงการเยียวยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สาระสำคัญในข้าง ที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติย้ำว่า แรงงานสามารถดำเนินการร้องทุกข์ทั้งด้วยตนเองหรือร่วมกับแรงงานคนอื่น ๆ เช่น สหภาพแรงงาน รัฐกิจข้ามชาติบางแห่งกำหนดให้กรอบข้อตกลงระดับโลกสามารถจัดหากลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงาน

บรรษัทข้ามชาติและรัฐระดับชาติควรปฏิบัติ ดังนี้

- เคารพสิทธิการร้องทุกข์ของแรงงานทุกคน ดำเนินการโดยปราศจากอคติ กลไกนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในกรณีที่บรรษัทข้ามชาติประกอบกิจการในประเทศที่ไม่มีพันธกรณีตามอนุสัญญาหลักของไอแอลโอ
- บรรษัทข้ามชาติควรใช้อำนาจต่อรองกับห่วงโซ่อุปทาน เพื่อส่งเสริมให้คู่ค้าทางธุรกิจใช้มาตรการที่มีประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติย้ำว่า แรงงานสามารถดำเนินการร้องทุกข์ทั้งด้วยตนเองหรือร่วมกับแรงงานคนอื่น ๆ เช่น สหภาพแรงงาน สำหรับรัฐกิจข้ามชาติบางแห่ง กรอบข้อตกลงระดับระหว่างประเทศสามารถจัดหากลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพสำหรับแรงงาน

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปัญญา
รัฐบาลดำเนินการตามความเหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานสามารถเข้าถึงการเยียวยาหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 64
แรงงานสามารถร้องทุกข์โดยมีต้องเผชิญการเลือกปฏิบัติหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 66
ธุรกิจใช้ประโยชน์จากอำนาจการต่อรองเพื่อกระตุ้นให้คู่ค้าธุรกิจดำเนินการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 65

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง

- ข้อแนะว่าด้วยการตรวจสอบข้อร้องทุกข์ ค.ศ. 1967 (ฉบับที่ 130) ข้อแนะฉบับนี้กำหนดว่าแรงงานที่มีเหตุโดยชอบในการร้องทุกข์ควรมีสติที่จะยื่นเรื่องร้องทุกข์และเข้าสู่กระบวนการตรวจสอบเรื่องร้องทุกข์

การระงับข้อพิพาทแรงงาน (ข้อบทที่ 67-68)

รัฐบาลควรรับรองว่ามีกลไกประนีประนอมข้อพิพาทและอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจที่เหมาะสมกับสภาพของประเทศที่พร้อมจะนำมาใช้ป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยไม่มีค่าใช้จ่าย

บรรษัทข้ามชาติและธุรกิจระดับประเทศควรกำหนดกลไกการประนีประนอมข้อพิพาทโดยสมัครใจ ร่วมกับผู้แทนของตนและผู้แทนองค์การลูกจ้าง เพื่อป้องกันและระงับข้อพิพาทด้านแรงงาน

เครื่องมือสำหรับดำเนินการ: การตระหนักถึงศักยภาพของปัญญาบรรษัทข้ามชาติ

	ใช่	ไม่ใช่	อ้างอิงในปัญญา
รัฐบาลช่วยสร้างกลไกเพื่อป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 67
ธุรกิจร่วมกับสหภาพแรงงานเพื่อสร้างกลไกการประนีประนอมข้อพิพาทภาคสมัครใจเพื่อช่วยป้องกันและระงับข้อพิพาทแรงงานหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 68
กลไกการประนีประนอมข้อพิพาทภาคสมัครใจมีผู้แทนของนายจ้างและแรงงานในสัดส่วนที่เท่ากันหรือไม่	☐	☐	ข้อบทที่ 69

มาตรฐานไอแอลโอบางฉบับที่เกี่ยวข้อง

- ข้อแนะว่าด้วยการไกล่เกลี่ยและการอนุญาโตตุลาการโดยสมัครใจ ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 92) จัดให้มีกลไกประนีประนอมข้อพิพาทแรงงานภาคสมัครใจที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในประเทศ เพื่อช่วยป้องกันและแก้ไขข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างและแรงงาน

เครื่องมือสำหรับการดำเนินการของสหภาพ ที่ปรากฏในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

ไอแอลโอใช้เครื่องมือการดำเนินงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ
โดยฝ่ายต่างๆ ในรัฐสมาชิกทั้งหมด

กลไกการติดตามระดับภูมิภาค (ภาคผนวก II, ข้อ 1 ก.)

คณะประศาสน์การแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศใช้กลไกการติดตามและประเมินระดับภูมิภาค
ตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2557 เป็นต้นมา กลไกดังกล่าวประกอบด้วยรายงานระดับภูมิภาคว่าด้วยการส่งเสริม
และการใช้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติในรัฐสมาชิก องค์การลูกจ้างสามารถมีส่วนร่วมติดตามการ
ประเมินในระดับภูมิภาคโดยการตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นต่อการ นำหลักการสำคัญใน
ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติมาใช้ในประเทศได้ ในการประชุมระดับภูมิภาคไอแอลโอ จะมีวาระพิเศษเป็นเวที
การเจรจาไตรภาคีเพื่อหารือกิจกรรมระดับภูมิภาคเพื่อดำเนินการต่อไป ความเป็นไปได้ที่สหภาพแรงงาน
จะเรียกร้องให้พิจารณาหลักการปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติจากผู้ดำเนินนโยบายในระดับภูมิภาคและ
อนุภูมิภาค

ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี (ภาคผนวก II, ข้อ 1 ข.)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศเรียกร้องให้องค์การไตรภาคีระดับชาติซึ่งประกอบด้วย ฝ่ายรัฐบาล
ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายแรงงาน แต่งตั้งผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคี เพื่อสนับสนุน
การนำปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติมาปฏิบัติ รัฐบาล สหภาพแรงงาน และนายจ้างสามารถกำหนดรูปแบบ
ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีได้ตามความประสงค์ของทุกฝ่าย ทั้งนี้ อาจใช้แนวทาง
จากอนุสัญญาไอแอลโอ ฉบับที่ 144 ว่าด้วยการปรึกษาหารือในระบบไตรภาคี

ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติมีแนวทางสำหรับผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีเพื่อจัด
กิจกรรมส่งเสริมหลักการภายใต้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ (เช่น กิจกรรมการเสริมสร้างศักยภาพ และ
เวทีการเจรจา การอำนวยความสะดวกให้ประเทศที่รัฐกิจมีสำนักงานใหญ่กับประเทศที่รัฐกิจไปลงทุน)
ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีสามารถเลือกทำกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากแนวทาง
ที่เสนอแนะ

ผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีที่มีทรัพยากรหรือศักยภาพจำกัด สามารถขยายการ
ทำงานให้คืบหน้าได้ ทั้งยังสามารถสร้างเวทีการเจรจาหารือไตรภาคีที่ผนวกสมาชิกไตรภาคีและบรรษัท
ข้ามชาติ โดยอาศัยประสบการณ์จากอดีตเพื่อ ถอดบทเรียนและค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด

ไอแอลโอสามารถให้ความช่วยเหลือด้านเทคนิค ข้อมูล และคำแนะนำแก่ผู้ประสานงานระดับประเทศตาม
หลักการไตรภาคี สหภาพแรงงานยังสามารถใช้ประโยชน์จากสำนักกิจกรรมแรงงาน (ACTRAV) ได้

ความช่วยเหลือด้านวิชาการ (ภาคผนวก II, ข้อ 1 ค.)

ไอแอลโอพึงมีบทบาทช่วยเหลือในระดับชาติแก่ รัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์การลูกจ้างเพื่อส่งเสริมและนำหลักการในปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติไปปฏิบัติ สหภาพแรงงานก็สามารถขอความช่วยเหลือด้านวิชาการจากสำนักกิจกรรมแรงงานและผู้เชี่ยวชาญเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญในการนำปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติไปใช้เพื่อยกระดับความก้าวหน้าด้านสิทธิแรงงาน

ศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอ (ภาคผนวก II, ข้อ 1 ค.)

ไอแอลโอมีบริการให้ความช่วยเหลือฝ่ายบริหารหรือสหภาพแรงงานในสถานประกอบการเป็นการเฉพาะเพื่อให้ธุรกิจกำหนดนโยบายและดำเนินการ ทั้งในธุรกิจของตนและในความสัมพันธ์ทางธุรกิจให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมากขึ้น ผ่านศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอ การส่งเสริมปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติสามารถทำได้โดยผ่านศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอ ซึ่งอาจเป็นจุดให้บริการจุดแรกสำหรับธุรกิจด้วย

ศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอตอบสนองต่อคำร้องเพื่อ ขอคำแนะนำ สำหรับปัญหาเฉพาะด้าน มีตัวอย่างคำถามที่พบบ่อยและข้อมูลอ้างอิงจากงานวิจัย รายงานและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ ทั้งยังมีการแจ้งโอกาสการฝึกอบรมที่จัดโดยไอแอลโอด้วย ศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอสามารถให้ความช่วยเหลือทางวิชาการที่ไอแอลโอมีความเชี่ยวชาญ หากต้องการความช่วยเหลือในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานหรือปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติ

การเจรจาทางสังคมระหว่างบริษัท-สหภาพแรงงาน (ภาคผนวก II, ข้อ 2)

คณะประศาสน์การไอแอลโออำนวยความสะดวกในการเจรจาทางสังคมระหว่างบริษัท-สหภาพแรงงาน ภายใต้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. 2556 สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นพื้นที่เป็นกลางสำหรับสหภาพแรงงานและธุรกิจต่าง ๆ เพื่อเข้าร่วมการเจรจาโดยใช้หลักการของปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อสำนักงานไอแอลโอได้รับการร้องขอให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเจรจาทางสังคม สำนักงานจะให้ข้อเสนอแนะสำหรับการเจรจาระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานในฐานะที่ปรึกษาด้านวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญ

การเจรจาทางสังคมระหว่างบริษัทกับสหภาพแรงงานขึ้นอยู่กับฉันทามติจากทั้งสองฝ่าย ศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอจะทำหน้าที่ส่งเสริมการกำหนดกระบวนการ โดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักเลขานุการกลุ่มนายจ้าง และกลุ่มแรงงาน ผ่านผู้ประสานงานระดับประเทศตามหลักการไตรภาคีหรือองค์กรและกระบวนการลักษณะเดียวกันในประเทศสมาชิกไอแอลโอ เพื่อให้หลักการภายใต้ปฏิญญาบรรษัทข้ามชาติที่ว่าด้วยอุตสาหกรรมสัมพันธ์เป็นจริงขึ้นได้

ขั้นตอนในการตีความ (ภาคผนวก II, ข้อ 3)

เมื่อเดือนมีนาคม พ.ศ. 2529 คณะประศาสน์การไอแอลโอมีมติรับรองขั้นตอนในการตีความเพื่อการตรวจสอบข้อพิพาทแรงงานและการใช้ปฏินญาบรรรชกข้ามชาติโดยการตีความบทบัญญัติวัตถุประสงค์ของขั้นตอนในการตีความบทบัญญัติภายใต้ปฏินญาบรรรชกข้ามชาติคือเพื่อแก้ปัญหาความเห็นเรื่องการตีความที่ไม่ตรงกันในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริง

การแก้ไขปรับปรุงปฏินญาบรรรชกข้ามชาติ ค.ศ. 2017 นั้นสหภาพแรงงานสามารถใช้ขั้นตอนในการตีความเพื่อชี้แจงความหมายของบทบัญญัติที่แท้จริงทั้งหมด รวมถึงหลักการใหม่ในปฏินญา ฯ ในทางปฏิบัติ โดยใช้สถานการณ์จริงที่เกิดขึ้นในบรรรชกข้ามชาติ

สหภาพแรงงานสามารถร้องขอให้สำนักงานองค์การแรงงานระหว่างประเทศทำหน้าที่ตีความ ทั้งการร้องขอผ่านสหพันธ์แรงงานระดับชาติของตนหรือผ่านองค์การลูกจ้างระหว่างประเทศ

This image shows a full page of blank handwriting practice paper. It features approximately 20 evenly spaced horizontal blue lines across its entire width. The margins are uniform on all sides, providing ample space for writing practice without any pre-printed text or graphics.

แหล่งข้อมูล

จะเข้าถึงข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ไหน

สำนักกิจกรรมแรงงาน (ACTRAV)

อีเมล: actrav@ilo.org
โทรศัพท์: +41.22.799.6570
ที่อยู่: สำนักกิจกรรมแรงงาน
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
ค้นหาข้อมูลได้ที่: www.ilo.org/actrav

ศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอ (ILO Helpdesk for Business)

อีเมล: assistance@ilo.org
โทรศัพท์: +41.22.799.6264
โทรศัพท์: +41.22.799.6354
ที่อยู่: ผู้จัดการแผนกศูนย์บริการข้อมูลสำหรับธุรกิจของไอแอลโอ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
4, route des Morillons
1211 Geneva 22, Switzerland
ค้นหาข้อมูลได้ที่: <http://www.ilo.org/business>

ศูนย์ฝึกอบรมแรงงานระหว่างประเทศ

หลักสูตรการเรียนรู้อิเล็กทรอนิกส์: ธุรกิจกับงานที่มีคุณค่า – บทนำสู่ปรัชญาแรงงานข้ามชาติ

หลักสูตรการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นบทนำสู่ปรัชญาบรรษัทข้ามชาติ หลักสูตรนี้ครอบคลุมหลักการตามปรัชญาบรรษัทข้ามชาติและกรณีศึกษาที่เกิดขึ้นจริงด้านการนำปรัชญาบรรษัทข้ามชาติไปใช้ในทางปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาแรงงานและการจ้างงานในบริบทต่าง ๆ
www.ilo.org/mnelearning

หลักสูตรการศึกษาระดับออนไลน์โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

เรื่องงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก

หลักสูตรการศึกษาระดับออนไลน์โดยไม่มีค่าใช้จ่ายนี้เป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่าง มหาวิทยาลัยแรงงานโลก (Global Labour University)/สำนักกิจกรรมแรงงาน ครอบคลุมภาพรวมตราสารระหว่างประเทศและยุทธศาสตร์ที่สำคัญ เพื่อผลักดันงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก รวมถึงหลักการภายใต้ปรัชญาบรรษัทข้ามชาติ
<http://www.global-labour-university.org/394.html>

แผนกมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (NORMES)

NORMLEX – เป็นฐานข้อมูลมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและกฎหมายแรงงานระดับชาติ
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:1:O::NO::>



เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นด้วยเงินทุนของสหภาพยุโรปผ่าน
โครงการการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานที่ยั่งยืนในภูมิภาคเอเชีย



www.ilo.org/mnedeclaration