



International
Labour
Organization

100
1919 - 2019

ຫຼັກການລວມ ແລະ ແນວທາງ ປະຕິບັດ ສໍາລັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາ ແລະ

ຄໍານິຍາມກ່ຽວກັບຄໍາທໍານຽມຮັບສະໝັກງານ ແລະ ຄໍາໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ





ຫຼັກການລວມ ແລະ ແນວທາງ ປະຕິບັດ
ສໍາລັບການຮັບສະໜັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາ
ແລະ

ຄໍານິຍາມກ່ຽວກັບຄໍາທໍານຽມຮັບສະໜັກງານ
ແລະ ຄໍາໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ບັນດາສິ່ງພິມເຜີຍແຜ່ຂອງສໍານັກງານແຮງງານສາກົນແມ່ນໄດ້ຮັບການສະຫງວນລິຂະສິດພາຍໃຕ້ອະນຸສັນຍາເລກທີ 2 ຂອງສົນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍລິຂະສິດສາກົນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ການຄັດເອົາເນື້ອໃນສິ່ງຈາກສິ່ງພິມເຜີຍແຜ່ເຫຼົ່ານີ້ໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸຍາດກໍ່ສາມາດນໍາເອົາລົງພິມຄືນໃໝ່ໄດ້, ແຕ່ມີເງື່ອນໄຂວ່າ ຕ້ອງລະບຸແຫຼ່ງທີ່ມາຂອງເນື້ອໃນດັ່ງກ່າວນັ້ນ. ສໍາລັບສິດທິໃນການຈັດພິມຄືນໃໝ່ ຫຼື ແປເປັນພາສາອື່ນນັ້ນ, ຄວນສົ່ງໃບຄໍາຮ້ອງໄປຍັງຫ້ອງການຮັບຜິດຊອບກ່ຽວກັບສິ່ງພິມຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ພະແນກສິດທິ ແລະ ການອະນຸຍາດ) ທີ່ສໍານັກງານແຮງງານສາກົນ, ທີ່ຢູ່ CH-1211 ເຊີແນວ 22, ປະເທດສະວິດເຊີແລນ, ຫຼື ຕິດຕໍ່ທາງອີເມວໄດ້ທີ່: rights@ilo.org. ສໍານັກງານແຮງງານສາກົນຍິນດີຮັບຄໍາຮ້ອງດັ່ງກ່າວ.

ບັນດາຫ້ອງສະໝຸດ, ສະຖາບັນຕ່າງໆ ແລະ ບັນດາຜູ້ນໍາໃຊ້ທີ່ຂຶ້ນທະບຽນກັບອົງການທີ່ໃຫ້ສິດຈັດພິມຄືນໃໝ່ ອາດໄດ້ຮັບສິດໃຫ້ອັດສໍາເນົາໄດ້ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບການໄດ້ຮັບອະນຸຍາດທີ່ຕ້ອງກໍານົດຈາກປະສົງນັ້ນ. ກະລຸນາເຂົ້າເບິ່ງເວັບໄຊທີ່ www.ifrro.org ເພື່ອຄົ້ນຫາອົງການທີ່ສາມາດໃຫ້ສິດຈັດພິມຄືນໃໝ່ໃນປະເທດຂອງທ່ານ.

ISBN 978-92-2-133936-6 (ສະບັບພິມ) 978-92-2-133937-3 (web pdf)

ຍັງມີເອກະສານເປັນພາສາອັງກິດ: ISBN 978-92-2-133354-8 (ສະບັບພິມ), 978-92-2-133333-3 (web pdf); ເປັນພາສາຝະລັ່ງ: ISBN 978-92-2-133415-6 (ສະບັບພິມ), 978-92-2-133416-3 (web pdf); ເປັນພາສາແອັດສະປາຍ: ISBN 978-92-2-133417-0 (ສະບັບພິມ), 978-92-2-133418-7 (web pdf); ເປັນພາສາອາຣັບ: ISBN 978-92-2-133457-6 (ສະບັບພິມ), 978-92-2-133458-3 (web pdf); ເປັນພາສາມຽນມາ : 978-92-2-133827-7 (ສະບັບພິມ), 978-92-2-133828-4 (web pdf); ເປັນພາສາຂະເມນ: 978-92-2-133905-2 (ສະບັບພິມ) 978-92-2-133906-9 (web pdf); ເປັນພາສາໄທ: ISBN 978-92-2-133754-6 (ສະບັບພິມ), 978-92-2-133755-3 (web pdf); ເປັນພາສາຫວຽດນາມ: ISBN 978-92-2-031647-4 (ສະບັບພິມ), 978-92-2-031648-1 (web pdf); ທຸກເອກະສານຈັດພິມໃນປີ 2019

ບັນດາເນື້ອໃນທີ່ກຳນົດຢູ່ໃນສິ່ງພິມເຜີຍແຜ່ຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ, ເຊິ່ງສອດຄ່ອງກັບວິທີປະຕິບັດຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດ ແລະ ການນໍາສະເໜີເນື້ອໃນດັ່ງກ່າວນັ້ນບໍ່ໝາຍຄວາມເຖິງ ການສະແດງອອກຂອງຄວາມຄິດເຫັນໃດໆທັງສິ້ນໃນສ່ວນຂອງສໍານັກງານແຮງງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍຂອງປະເທດໃດ, ຂົງເຂດໃດ, ດິນແດນໃດ ຫຼື ກ່ຽວຂ້ອງກັບອານາເຂດດິນແດນຂອງປະເທດ.

ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄວາມຄິດເຫັນທີ່ສະແດງອອກໃນບົດຄວາມ, ບົດສຶກສາ ແລະ ການປະກອບສ່ວນທັງໝົດທີ່ມີລາຍເຊັນຮັບຮອງຕົກເປັນຂອງຜູ້ຂຽນເທົ່ານັ້ນ ແລະ ການພິມເຜີຍແຜ່ກ່ຽວກັບຄວາມຄິດເຫັນທີ່ໄດ້ສະແດງອອກນັ້ນບໍ່ໃຫ້ຖືວ່າໄດ້ຜ່ານການຮັບຮອງໂດຍສໍານັກງານແຮງງານສາກົນ.

ການອ້າງອີງເຖິງຊື່ຂອງບໍລິສັດ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການຜະລິດເພື່ອຈຳໜ່າຍ ບໍ່ໝາຍຄວາມວ່າເປັນການຮັບຮອງໂດຍສໍານັກງານແຮງງານສາກົນ ແລະ ຄວາມລົ້ມເຫຼວໃດໆໃນການອ້າງອີງເຖິງບໍລິສັດສະເພາະໃດໜຶ່ງ, ຜະລິດຕະພັນ ແລະ ຂະບວນການຜະລິດເພື່ອຈຳໜ່າຍ ບໍ່ແມ່ນສັນຍານຂອງການບໍ່ໄດ້ຮັບອະນຸມັດ.

ການແປເອກະສານນີ້ເປັນພາສາລາວແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກ ກະຊວງການຕ່າງປະເທດແລະການຄ້າຂອງອົດສະຕຣາລີ ໂດຍຜ່ານໂຄງການສາມຫລ່ຽມໃນອາຊຽນຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ.

ຂໍ້ມູນເພີ່ມກ່ຽວກັບສິ່ງພິມເຜີຍແຜ່ ແລະ ຜົນງານການຜະລິດແບບດິຈິຕອນຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ສາມາດຄົ້ນຫາໄດ້ທີ່:

www.ilo.org/publns.

ສະຫຼຸບ

ພາກທີ 1 _____ 7

ຫຼັກການລວມ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດ

ສໍາລັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາ

ພາກທີ 2 _____ 27

ຄໍານິຍາມກ່ຽວກັບຄໍາທໍານຽມຮັບສະໝັກງານ

ແລະ ຄໍາໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ _____ 33

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຕົ້ນຕໍຂອງ

ຫລັກການທົ່ວໄປ ແລະ ຄໍາແນະນໍາ

ວິທີປະຕິບັດ ສໍາລັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາ



AMMAN
TO
DHAKA



ALMUTASEB



ພາກທີ 1

ຫຼັກການລວມ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດ

ສໍາລັບການຮັບສະໜັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາ





ອັກສອນຫຍໍ້

ມາດຕະຖານສາກົນກ່ຽວກັບແຮງງານ

(a)

ສິນທິສັນຍາ ແລະ ອະນຸສັນຍາ

- C29 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບ, 1930 (No. 29)
- C81 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການກວດກາແຮງງານ, 1947 (No. 81)
- C87 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍເສລີພາບໃນການລວມຕົວກັນ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິໃນການສ້າງຕັ້ງສະມາຄົມ, 1948
- C88 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການໃຫ້ບໍລິການດ້ານການຈ້າງງານ, 1948 (No. 88)
- C94 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍຂໍ້ກຳນົດແຮງງານ (ສັນຍາເປີດເຜີຍ), 1949 (No. 94)
- C97 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານເພື່ອການຈ້າງງານ (ສະບັບປັບປຸງ), 1949 (No. 97)
- C98 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການປະຕິບັດຫລັກການແຫ່ງສິດທິໃນການລວມຕົວກັນ ແລະ ເຈລະຈາຕໍ່ລອງລວມໝູ່, 1949
- C100 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍຄວາມສະເໝີພາບໃນການໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນ, 1951 (No. 100)
- C105 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງການໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບ, 1957 (No. 105)
- C111 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການຈຳແນກ (ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງງານ ແລະ ອາຊີບ), 1958 (No. 111)
- C129 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍກວດກາແຮງງານ (ໃນຂະແໜງກະສິກຳ), 1969 (No. 129)
- C138 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍອາຍຸຕໍ່າສຸດຂອງການເຮັດວຽກ, 1973 (No. 138)
- C143 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ບົດບັນຍັດເພີ່ມ), 1975 (No. 143)
- C150 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການບໍລິຫານແຮງງານ, 1978 (No. 150)
- C181 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ, 1997 (No. 181)
- C182 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍຮູບແບບທີ່ໂຫດຮ້າຍທີ່ສຸດຂອງການໃຊ້ແຮງງານເດັກ, 1999 (No. 182)
- C189 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ, 2011 (No. 189)
- MLC, 2006 ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍແຮງງານທາງທະເລ, 2006

P29

ອະນຸສັນຍາປີ 2014 ທີ່ເພີ່ມເຕີມສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບ, 1930 (No. 29)

(b)

ຄຳແນະນຳ

- R83 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການໃຫ້ບໍລິການຈັດຫາງານ, 1948 (No. 83)
- R86 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການຍ້າຍຖິ່ນຖານເພື່ອການຈ້າງງານ (ສະບັບປັບປຸງ), 1949 (No. 86)
- R151 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, 1975 (No. 151)
- R157 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບພະນັກງານການແພດ, 1977 (No. 157)
- R169 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍການຈ້າງງານ (ບົດບັນຍັດເພີ່ມ), 1984 (No. 169)
- R188 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ, 1997 (No. 188)
- R201 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຜູ້ອອກແຮງງານໃນຄົວເຮືອນ, 2011
- R203 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບ (ມາດຕະການເພີ່ມ), 2014 (No. 203)
- R204 ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບການປ່ຽນຜ່ານຈາກຂະແໜງເສດຖະກິດນອກລະບົບໄປເປັນຂະແໜງເສດຖະກິດໃນລະບົບ, 2015 (No. 204)

ບັນດາຖະແຫຼງການຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ

ຖະແຫຼງການ ILO MNE

ຖະແຫຼງການ 3 ຝ່າຍ ກ່ຽວກັບບັນດາຫຼັກການທີ່ພົວພັນເຖິງວິສາຫະກິດຂ້າມຊາດ
ແລະ ນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ, 1977 (ຕາມທີ່ໄດ້ປັບປຸງແລ້ວ)

ICERD	ສົນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບຂອງການຈຳແນກເຊື້ອຊາດ, 1965
ICCPR	ລະບຽບການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິພົນລະເມືອງ ແລະ ສິດທິທາງການເມືອງ, 1966
ICESCR	ລະບຽບການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິທາງເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ, 1966

ເອກະສານຈາກແຫລ່ງອື່ນໆ

CIETT*	ສະຫະພັນຈັດຫາງານເອກະຊົນລະຫວ່າງປະເທດ (CIETT), ກົດແຫ່ງການປະພຶດ, 2015
ຫຼັກການດັກກາ	ຫຼັກການດັກກາ (Dhaka)ວ່າດ້ວຍການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານດ້ວຍກຽດສັກສີ, 2012
IRIS Code	ອົງການສາກົນເພື່ອການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ກົດແຫ່ງການປະພຶດກ່ຽວກັບລະບົບເຊື່ອມໂຍງກັນຂອງການຮັບສະໝັກງານລະຫວ່າງປະເທດ
ຫຼັກການຊີ້ນຳຂອງ UN	ຫຼັກການແນະນຳຂອງອົງການ ສປຊ ວ່າດ້ວຍທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດ, 2011
Verité Code of Conduct	ຊຸດເຄື່ອງມືກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ, ກົດຂອງການປະພຶດຕົວຢ່າງ

* ນັບແຕ່ວັນທີ 21 ກັນຍາ 2006 CIETT ໄດ້ປ່ຽນຊື່ໃໝ່ເປັນ ສະຫະພັນສາກົນເພື່ອການວ່າຈ້າງແຮງງານ



ຫຼັກການລວມ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດສໍາລັບ ການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາ¹

I. ຂອບເຂດຂອງຫຼັກການທົ່ວໄປ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດ

ຈຸດປະສົງຂອງຫຼັກການລວມ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດສໍາລັບການສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນບໍ່ມີຂໍ້ຜູກພັນໃນທາງປະຕິບັດ (ຕໍ່ໄປນີ້ເອີ້ນວ່າ ຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດ) ເພື່ອນໍາສະເໜີວຽກງານປະຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ອົງການອື່ນໆ. ອົງການນີ້ຕິບັດແຫ່ງຊາດ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ກ່ຽວກັບ ການສົ່ງເສີມ ແລະ ການຮັບປະກັນໃຫ້ການຮັບສະໝັກງານມີຄວາມຍຸຕິທໍາ.

ບັນດາຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນເກັບກໍາມາຈາກຫຼາຍແຫຼ່ງ. ແຫຼ່ງເອກະສານຕົ້ນຕໍແມ່ນບັນດາມາດຕະຖານ ສາກົນກ່ຽວກັບແຮງງານ ແລະ ເຄື່ອງມືອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ. ນອກນັ້ນແມ່ນເອກະສານ ແລະ ພາກ ປະຕິບັດຕົວຢ່າງທີ່ດີ ທີ່ເກັບກໍາມາຈາກການໄປພົວພັນຕິດກັບພາກສ່ວນອື່ນ. ຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທັງໝົດນີ້ຈະຢູ່ ໃນເອກະສານຊ້ອນທ້າຍຂອງປຶ້ມຫຼວງນີ້.

ບັນດາຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້ ແມ່ນຢູ່ໃນຄວາມມັ່ງໝາຍທີ່ຈະນໍາມາໃຊ້ກັບການສະໝັກງານທັງໝົດ. ໃນ ນັ້ນລວມທັງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ບໍ່ວ່າຈະເປັນການຮັບສະໝັກງານໂດຍກົງຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເອງ ຫຼື ຜ່ານນາຍໜ້າຄົນກາງ ກໍຕາມ. ບັນດາຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້ຍັງໃຊ້ກັບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານໃຫ້ເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ຫຼື ການຮັບສະໝັກງານເອົາແຮງງານເພື່ອສົ່ງອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ນອກຂອບເຂດຊາຍແດນຂອງປະເທດ, ກໍຄືກັບການຮັບສະໝັກ ງານໂດຍຜ່ານບໍລິສັດຈັດຫາງານຊົ່ວຄາວ, ແລະ ຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້ ຍັງກວມເອົາທຸກຂະແໜງເສດຖະ ກິດ. ສະນັ້ນ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ບັນດາຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດຢູ່ໃນປະເທດ ຄວນເຮັດໃຫ້ມັນເກີດຂຶ້ນຫຼັງຈາກທີ່ໄດ້ ປຶກສາຫາລື ລະຫວ່າງ ຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ແລະ ລັດຖະບານ ແລ້ວ.

ມີຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ **ຫຼັກການລວມ** ເຊິ່ງມີຄວາມມັ່ງໝາຍທີ່ຈະໃຫ້ທິດຊີ້ນໍາໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢູ່ໃນທຸກລະດັບ ແລະ **ແນວທາງປະຕິບັດ** ເຊິ່ງໄດ້ກໍານົດຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຜູ້ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງສະເພາະຢູ່ໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ລວມທັງ ການທີ່ອາດຈະມີວິທີການແຊກແຊງ ແລະ ເຄື່ອງມືຕ່າງໆທາງນະໂຍບາຍ.

II. ນິຍາມ ແລະ ຄວາມໝາຍຄໍາສັບ

ເພື່ອໃຫ້ຖືກຕາມເປົ້າໝາຍຂອງບັນດາຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້:

- ຄໍາວ່າ **ການກວດສອບຢ່າງເຂັ້ມງວດ** ແມ່ນໝາຍເຖິງຂະບວນການ(ກວດສອບ)ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຂອງວິສາຫະກິດໃດໜຶ່ງແນໃສ່ ກໍານົດ, ຫຼີກລ້ຽງ, ຫຼຸດຜ່ອນ ແລະ ພິຈາລະນາວ່າ ມັນມີ ຜົນກະທົບທາງດ້ານສິດທິມະນຸດທີ່ບໍ່ດີອັນເກີດຈາກກິດຈະກຳຂອງ ວິສາຫະກິດເອງ ແນວໃດ ຫຼື ອາດຈະກ່ຽວຂ້ອງໂດຍກົງແນວໃດກັບ ການປະຕິບັດງານ, ຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ການໃຫ້ບໍລິການ

¹ ໜ່ວຍງານຄຸ້ມຄອງຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ, ໃນກອງປະຊຸມຄັ້ງທີ 328 (ນະຄອນເຊີແນວ, 26 ຕຸລາ – 9 ພະຈິກ 2016), ໄດ້ອະນຸຍາດເລຂາທິການໃຫຍ່ ຈັດພິມເຜີຍແຜ່ ຫຼັກການທົ່ວໄປ ແລະ ຄໍາແນະນຳສໍາລັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາ ທີ່ໄດ້ຜ່ານການຮັບຮອງຢ່າງສະຫຼຸບກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທໍາ (ນະຄອນເຊີ ແນວ, 5-7 ກັນຍາ 2016).

ດ້ວຍສາຍພົວພັນທາງເສດຖະກິດຂອງວິສາຫະກິດເອງ. ຂະບວນການກວດສອບນັ້ນຄວນລວມທັງ ການປະເມີນຜົນຂອງ ການກະທົບທາງດ້ານສິດທິມະນຸດທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນປະຈຸບັນ ແລະອາດເກີດຂຶ້ນໃນອະນາຄົດ, ການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ການແກ້ໄຂ ບັນຫາທີ່ພົບເຫັນໃນເວລາກວດສອບ, ການຕິດຕາມວິທີການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ການປະສານງານຕິດຕໍ່ພົວພັນເພື່ອໃຫ້ຊາບ ວ່າ ຜົນກະທົບເຫລົ່ານັ້ນໄດ້ຮັບການແກ້ໄຂແນວໃດ;

- ຄຳວ່າ **ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ** ແມ່ນໝາຍເຖິງບຸກຄົນ ຫຼື ນິຕິບຸກຄົນ ທີ່ຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ກຳມະກອນ ເຂົ້າເຮັດວຽກ ໂດຍທາງກົງ ຫຼື ທາງອ້ອມ;
- ຄຳວ່າ **ວິສາຫະກິດ** ແມ່ນໝາຍເຖິງ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານເຂົ້າເຮັດວຽກດ້ວຍການໃຫ້ບໍລິການຈັດຫາງານ ແກ່ຄົນທົ່ວໄປ ແລະ ຜູ້ໃຫ້ການບໍລິການອື່ນໆທີ່ຮ່ວມຢູ່ໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ;
- ຄຳວ່າ **ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ** ແມ່ນໝາຍເຖິງທັງ ລັດວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານ ແລະ ບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ ແລະ ບັນດານາຍໜ້າຄົນກາງ ຫຼື ສາຂາຕົວແທນຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານອື່ນໆ ເຊິ່ງເຮັດໜ້າທີ່ໃຫ້ບໍລິການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ແລະ ສັບຊ້ອນຜູ້ອອກແຮງງານເຂົ້າເຮັດວຽກ. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານອາດມີຫຼາຍຮູບແບບ, ອາດຈະ ຢູ່ໃນຮູບແບບທີ່ຫວັງຜົນປະໂຫຍດ ຫຼື ຮູບແບບທີ່ບໍ່ຫວັງຜົນປະໂຫຍດ ຫຼື ຮູບແບບທີ່ຢູ່ໃນຂອບເຂດຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດໝາຍ ຫຼື ຢູ່ນອກຂອບເຂດຂອງລະບຽບກົດໝາຍ;
- ຄຳວ່າ **ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ** ແມ່ນໝາຍເຖິງບຸກຄົນທີ່ ເຄື່ອນຍ້າຍ ຫຼື ໄດ້ຍົກຍ້າຍ ໄປປະເທດໃດນຶ່ງ ທີ່ຜູ້ກ່ຽວເອງ ບໍ່ແມ່ນປະຊາກອນຂອງປະເທດນັ້ນ ດ້ວຍຄວາມມຸ້ງຫວັງທີ່ຈະໄດ້ຮັບການຈ້າງງານ ຫລືບໍ່ດັ່ງນັ້ນ ກໍຈະເປັນຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດເອງ;
- ຄຳວ່າ **ການຮັບສະໝັກງານ** ແມ່ນລວມມີ ການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່, ການປຸກລະດົມຂົນຂວາຍ, ການຄັດເລືອກ, ການນຳສົ່ງ, ການສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ, ແລະ - ຖ້າເປັນຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, - ກໍແມ່ນ ການສົ່ງເຂົ້າເຈົ້າກັບຄືນປະເທດໃນເວລາອັນຄວນ. ຄຳສັບນີ້ຍັງໃຊ້ກັບບຸກຄົນທີ່ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ຢູ່ໃນສາຍພົວພັນການຈ້າງງານ; ແລະ
- ຄຳວ່າ **ຄຳທຳນຽມສະໝັກງານ** ຫຼື **ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ** ແມ່ນໝາຍເຖິງຄຳທຳນຽມ ຫຼື ຄຳໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ ເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບການຈ້າງງານ ຫຼື ໄດ້ຮັບການສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ, ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງ ລັກສະນະ, ກຳນົດເວລາ ຫຼື ສະຖານທີ່ຂອງການຍັງຄັບໃຫ້ເກັບພາສີ ຫຼື ເກັບລວມກັນ.

III. ຫຼັກການທົ່ວໄປ

1. ການຮັບສະໝັກງານຄວນປະຕິບັດຕາມແນວທາງທີ່ຄວນ ເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ປະຕິບັດ ສິດທິມະນຸດຕາມມາດຕະຖານສາກົນ, ລວມທັງສິດທິຕ່າງໆທີ່ບັນຍັດໄວ້ໃນມາດຕະຖານສາກົນກ່ຽວກັບແຮງງານ ແລະ ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ສິດທິທາງດ້ານເສລີພາບຂອງການລວມຕົວກັນ ແລະ ການຕໍ່ລອງລວມໝູ່, ການປົກປ້ອງ ແລະ ການລົບລ້າງການໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບ, ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະ ການຈຳແນກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງງານ ແລະ ອາຊີບ.
2. ການຮັບສະໝັກງານຄວນຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ໄດ້ສ້າງຂຶ້ນ ແລະ ບໍ່ແມ່ນໃຊ້ເປັນວິທີທີ່ຈະຍ້າຍ ຫຼື ໄລ່ຜູ້ອອກແຮງງານໃຫ້ອອກຈາກວຽກທີ່ກຳລັງເຮັດຢູ່ ແລະ ເພື່ອຫລຸດມາດຕະຖານແຮງງານ ຫຼື ຄ່າແຮງງານລົງ, ຫລື ຫລຸດເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກໃຫ້ຕໍ່າລົງ ຫຼືຖ້າບໍ່ດັ່ງນັ້ນ ກໍເພື່ອການສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ-ເປັນທຳ.
3. ນິຕິກຳ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ເໝາະສົມກ່ຽວກັບການຈ້າງງານ ແລະ ການຮັບສະໝັກງານ ຄວນນຳໃຊ້ ກັບທຸກໆຄົນທີ່ເປັນ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.
4. ການຮັບສະໝັກງານຄວນຄຳນຶງເຖິງ ນະໂຍບາຍ ແລະ ພາກປະຕິບັດທີ່ເປັນການສົ່ງເສີມໃຫ້ເກີດ ຄວາມມີປະສິດທິພາບ, ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ການປົກປ້ອງ ຜູ້ອອກແຮງງານ ທີ່ຢູ່ໃນຂະບວນການສະໝັກງານ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ການຮັບຮູ້ທັກສະໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄຸນວຸດທິດິນການສຶກສາ ລະຫວ່າງປະເທດທີ່ສົ່ງອອກແຮງງານ ແລະ ປະເທດຮັບເອົາແຮງງານ.



5. ລະບຽບການກ່ຽວກັບການເຄື່ອນໄຫວກິດຈະກຳດ້ານການວ່າຈ້າງແຮງງານ ແລະ ການຮັບສະໝັກງານ ຕ້ອງໃຫ້ມີຄວາມຊັດເຈນ ແລະ ມີຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ. ບົດບາດຂອງອົງການກວດກາແຮງງານ ແລະ ການຂຶ້ນທະບຽນທີ່ໄດ້ມາດຕະຖານ, ລະບົບການອອກໃບອະນຸຍາດ ຫຼື ໃບຢັ້ງຢືນ ຄວນໄດ້ເປັນບັນຫາທີ່ຕ້ອງໄດ້ເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງຍິ່ງ. ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ມີອຳນາດໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນວຽກງານນີ້ ຄວນມີມາດຕະການສະເພາະເພື່ອຕ້ານກັບຮູບແບບການຮັບສະໝັກງານທີ່ມີການກົດຂີ່ຂົ່ມເຫັງ ແລະ ຫລອກລວງ, ລວມທັງ ຮູບແບບທີ່ຈະນຳໄປສູ່ ການໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບ ຫຼື ການຄ້າມະນຸດ.
6. ການຮັບສະໝັກງານເພື່ອໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຄວນເຄົາລົບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ສັນຍາແຮງງານຂອງປະເທດ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນຂອງປະເທດທີ່ສົ່ງອອກແຮງງານ, ປະເທດທາງຜ່ານ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ແລະ ຄວນເຄົາລົບສິດທິມະນຸດຕາມມາດຕະຖານສາກົນ, ລວມທັງ ຫຼັກການແລະສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ບັນດາກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານເຫຼົ່ານີ້ ຕ້ອງໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.
7. ຄ່າທຳນຽມສຳລັບການສະໝັກງານ ຫຼື ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ຈະຕ້ອງບໍ່ຕົກເປັນພາລະຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ຜູ້ທີ່ກຳລັງຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ.
8. ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານຄົນໃດຄົນນຶ່ງເຂົ້າເຮັດວຽກ ຕ້ອງລະບຸໄວ້ຢ່າງເໝາະສົມ, ກວດສອບໄດ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈໄດ້ງ່າຍ ແລະ ດີທີ່ສຸດ ກໍຕ້ອງເຮັດສັນຍາແຮງງານເປັນລາຍລັກອັກສອນໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ສັນຍາແຮງງານຕ່າງໆຂອງປະເທດ ແລະ ບັນດາຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນ. ສັນຍາແຮງງານເຫລົ່ານັ້ນ ຕ້ອງຊັດເຈນ ແລະ ໂປ່ງໃສ ແລະ ຕ້ອງແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຊາບກ່ຽວກັບ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ສິ່ງທີ່ຈຳເປັນໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ໜ້າວຽກທີ່ຈະເຮັດຕາມເງື່ອນໄຂຂອງການສະໝັກງານ. ຖ້າເປັນກໍລະນີຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ສັນຍາແຮງງານຕ້ອງຂຽນເປັນພາສາທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານນັ້ນສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້, ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ້ອງໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນພຽງພໍລ່ວງໜ້າກ່ອນອອກຈາກປະເທດຕົ້ນທາງ, ຄວນມີມາດຕະການປ້ອງກັນບໍ່ໃຫ້ມີສັນຍາປຽນແທນ ແລະ ໃຫ້ມີຜົນບັງຄັບໃຊ້.
9. ການຕົກລົງຍິມຍອມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຕໍ່ ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆຂອງການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ການວ່າຈ້າງແຮງງານ ຄວນໃຫ້ເປັນໄປດ້ວຍຄວາມສະໝັກໃຈ ແລະ ປາສະຈາກການຫຼອກລວງ ຫຼື ບົບບັງຄັບ.

10. ຜູ້ອອກແຮງງານຄວນສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ, ຄົບຖ້ວນ ແລະ ຈະແຈ້ງ ກ່ຽວກັບສິດທິ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການ ຮັບສະໝັກງານ ແລະ ການວ່າຈ້າງແຮງງານຂອງຕົນເອງ.
11. ເຄົາລົບເສລີພາບໃນການຍົກຍ້າຍໄປມາຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ຫຼື ການເດີນທາງອອກຈາກປະເທດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ. ບັດປະຈຳຕົວແລະ ສັນຍາແຮງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ບໍ່ຄວນຈະ ຖືກຍຶດ, ຖືກທຳລາຍ ຫຼື ຖືກກັກໄວ້.
12. ຜູ້ອອກແຮງງານຄວນມີອິດສະຫລະໃນຢຸດຕິການວ່າຈ້າງແຮງງານຂອງຕົນ ແລະ, ຖ້າເປັນຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ກໍ່ຄວນມີ ອິດສະຫລະທີ່ຈະໄດ້ກັບຕົນປະເທດຕົນເອງ. ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍບໍ່ຈຳເປັນຈະຂໍອະນຸຍາດຈາກຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຫຼື ຜູ້ປະກອບການ ຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ທີ່ຈະປ່ຽນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ.
13. ຜູ້ອອກແຮງງານ, ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງສະຖານະພາບຕົວຈິງ ຫຼື ສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍຂອງເຂົາເຈົ້າໃນລັດໃດໜຶ່ງ, ສາມາດເຂົ້າເຖິງກົນ ໄກຮັບຄ່າຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ກົນໄກແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງ ໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ ຫລື ມີລາຄາທີ່ພໍຮັບໄດ້ ຫາກມີກໍລະນີທີ່ເຂົາເຈົ້າເປັນຜູ້ຖືກລ່ວງ ລະເມີດສິດທິອັນຊອບທຳຂອງຕົນໃນຊ່ວງໄລຍະຂອງການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ໃຫ້ມີການປົວແປງສິດໃຊ້ຄ່າເສຍຫາຍຢ່າງມີປະສິດທິ ພາບ ແລະ ມີຄວາມເໝາະສົມກັບຄວາມສຸນເສຍທີ່ເກີດຂຶ້ນ.

IV. ແນວທາງປະຕິບັດ

ແນວທາງປະຕິບັດເຫລົ່ານີ້ສ້າງຂຶ້ນມາເພື່ອກຳນົດກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດຖະບານ, ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໝວຍບໍລິຫານ ຈັດຫາງານຂອງລັດ.

A. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດຖະບານ

ພາກນີ້ເປັນແນວທາງປະຕິບັດຂອງລັດຖະບານທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ຕາມອຳນາດທາງກົດໝາຍຂອງຕົນເອງ.

ລັດຖະບານເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບສູງສຸດໃນການສ້າງຄວາມກ້າວໃຫ້ແກ່ການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ, ທັງໃນເວລາທີ່ປະຕິບັດໜ້າທີ່ໃນຖານະ ເປັນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ທັງໃນເວລາເຮັດໜ້າທີ່ກ່ວດາກຄຸ້ມຄອງການຮັບສະໝັກງານໃຫ້ຖືກຕ້ອງຕາມລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ໃຫ້ບໍລິການຈັດ ສັນແຮງງານໃຫ້ຖືກຕ້ອງກັບອາຊີບ ແລະ ສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ ໂດຍຜ່ານໝວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ. ເພື່ອຫລຸດຜ່ອນການກົດຂີ່ຂົ່ມ ເຫັງຕໍ່ຜູ້ອອກແຮງງານຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຕ່າງປະເທດ ໃນລະຫວ່າງການຮັບສະໝັກງານ, ຊ່ອງວ່າງ ທີ່ມີໃນກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆນັ້ນຈະຕ້ອງປົກປິດໃຫ້ໝົດ ແລະ ຈະຕ້ອງເອົາໃຈໃສ່ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບຽບກົດໝາຍເຫລົ່ານັ້ນຢ່າງ ຄົບຖ້ວນ.

1. ລັດຖະບານມີພັນທະ ທີ່ຈະຕ້ອງເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ປະຕິບັດສິດທິມະນຸດຕາມມາດຕະຖານສາກົນ, ລວມທັງ ຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ບັນດາມາດຕະຖານສາກົນກ່ຽວກັບແຮງງານອື່ນໆ ຢູ່ໃນຂະ ບວນການຮັບສະໝັກງານ. ພັນທະນີ້ລວມທັງ ການໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ການປົກປ້ອງ ສິດທິທາງດ້ານເສລີ ພາບ ໃນການ ລວມຕົວກັນ ແລະ ການຕໍ່ລອງລວມໝູ່, ການປ້ອງກັນ ແລະ ການລົບລ້າງ ການໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບ, ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະ ການຈຳແນກໃນດ້ານການຈ້າງງານ ແລະ ອາຊີບ.

- 1.1. ພັນທະນີ້ນຳໃຊ້ກັບ ຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນທີ່ນຳເຂົ້າຈາກຕ່າງປະເທດ, ຢູ່ພາຍໃນປະເທດ, ສົ່ງອອກນອກ ຕົນແດນ ແລະ/ຫຼື ອະ ນາເຂດປົກຄອງຂອງຕົນ.
- 1.2. ລັດຖະບານຄວນພິຈາລະນາໃຫ້ສັດຕະຍາບັນແກ່ເຄື່ອງມືສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືສາກົນເຫລົ່ານັ້ນຢ່າງແທ້ຈິງ.
- 1.3. ລັດຖະບານຄວນເຄົາລົບສິດທິໃນການຈັດຕັ້ງ ແລະ ໃນການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ລວມທັງ ການຮັບສະໝັກແຮງງານ. ລັດຖະບານຕ້ອງສ້າງສະເພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນການເອື້ອອຳນວຍໃຫ້ແກ່ການຂະຫຍາຍການຕໍ່ ລອງລວມໝູ່ກວມໄປເຖິງບັນດາຂະແໜງເສດຖະກິດຕ່າງໆ ແລະ ອະນຸຍາດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ, ລວມທັງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນ ຍ້າຍ, ໃຫ້ສາມາດເຂົ້າຮ່ວມເປັນສະມາຊິກອົງການຈັດຕັ້ງແຮງງານ ເພື່ອຈະໄດ້ປົກປ້ອງເຂົາເຈົ້າເອງຈາກການຖືກກົດຂີ່ຂູດຮີດ ໃນ ລະຫວ່າງການຮັບສະໝັກງານ ຫຼື ມີຜົນຈາກການຮັບສະໝັກງານ.

2. ລັດຖະບານຄວນປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນຊ່ວງເວລາຮັບສະໝັກງານ ຫາກສິດທິມະນຸດຂອງເຂົາເຈົ້າຖືກລ່ວງລະເມີດໂດຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ແລະ ວິສາຫະກິດອື່ນໆ.

2.1. ລັດຖະບານຄວນປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນຊ່ວງເວລາຮັບສະໝັກແຮງງານພາຍໃນດິນແດນ ແລະ/ຫຼື ອານາເຂດປົກຄອງຂອງຕົນ ຫາກສິດທິມະນຸດຂອງເຂົາເຈົ້າຖືກລ່ວງລະເມີດໂດຍບຸກຄົນທີສາມ, ເຊິ່ງລວມມີຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ແລະ ວິສາຫະກິດທັງໝົດ, ໃນນັ້ນລວມທັງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນທີ່ໃຫ້ບໍລິການວ່າຈ້າງແຮງງານໂດຍມີຈຸດປະສົງໃຫ້ແຮງງານເຫລົ່ານັ້ນສາມາດເຮັດວຽກໃຫ້ບຸກຄົນທີສາມ (ບໍລິສັດຈັດຫາງານຊົ່ວຄາວ) ແລະ ການເຮັດສັນຍາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫຼາຍຝ່າຍ. ສິ່ງນີ້ຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີບາດກ້າວຕ່າງໆຢ່າງເໝາະສົມເພື່ອປ້ອງກັນ, ສືບສວນ, ລົງໂທດ ແລະ ແກ້ໄຂການລ່ວງລະເມີດສິດທິດັ່ງກ່າວ ໂດຍຜ່ານນະໂຍບາຍ, ນິຕິກຳ, ລະບຽບການ, ການຕັດສິນຂອງສານ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ແລະ ມີການປະຕິບັດ ແລະ ສັງການໃຫ້ມີການກວດສອບຢ່າງເຂັ້ມງວດ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສິດທິມະນຸດໄດ້ຮັບການເຄົາລົບຢ່າງແທ້ຈິງ.

3. ລັດຖະບານຄວນ ຮັບຮອງ ແລະ ທົບທວນ, ຖ້າເຫັນວ່າຈຳເປັນ, ກໍ່ຕ້ອງເພີ່ມເຕີມເນື້ອໃນ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການພາຍໃນຂອງຕົນ ໃຫ້ຮັດກຸມຂັ້ນຕົ້ມ ແລະ ຄວນພິຈາລະນາ ໃຫ້ມີການສ້າງ, ທົບທວນ ແລະ ປະເມີນຜົນເປັນປະຈຳກ່ຽວກັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ ໂດຍການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງອົງການຕ່າງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ.

3.1. ຂໍ້ນີ້ໃຊ້ສະເພາະຢູ່ໃນ ກົດໝາຍວ່າດ້ວຍແຮງງານ, ກົດໝາຍກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ກົດໝາຍອາຍາ ແລະ ບັນດາມາດຕະການບັງຄັບຕ່າງໆກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານ, ໂດຍສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານສາກົນ, ເພື່ອຈະສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາຂອງການຮັບສະໝັກງານຕົວຈິງທັງໝົດ ໃນນັ້ນ ລວມທັງ ການສໍ້ໂກງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດສິດທິ ເຊິ່ງອາດຈະນຳໄປສູ່ການຄ້າມະນຸດ ແລະ ຮູບແບບຂອງການກົດຂີ່ຂຸດຮົດອື່ນໆ. ລັດຖະບານຄວນ ພິຈາລະນາກຳນົດເປັນນະໂຍບາຍອອກມາຢ່າງຈະແຈ້ງໂດຍການວາງຄາດໝາຍໄວ້ວ່າ ວິສາຫະກິດທັງໝົດທີ່ມີພູມລຳເນົາ ຫຼື ເຄື່ອນໄຫວທຸລະກິດ ຢູ່ໃນ ດິນແດນ ຫລື ອານາເຂດປົກຄອງຂອງຕົນ ຕ້ອງເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ, ລວມທັງສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ກົດໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮັບສະໝັກງານ ຕະຫລອດເຖິງການເຄື່ອນໄຫວທຸລະກິດທັງໝົດຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນນັ້ນລວມທັງຕ້ອງໃສ່ຂອງການສະໜອງແຮງງານ. ລັດຖະບານຄວນໃຫ້ອົງການຈັດຕັ້ງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານ ມີຮ່ວມຢູ່ໃນການສ້າງ ນິຕິກຳ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆ ພ້ອມທັງມີສ່ວນຮ່ວມໃນການທົບທວນ ນິຕິກຳ, ລະບຽບການ ແລະ ນະໂຍບາຍເຫລົ່ານັ້ນຢ່າງເປັນປົກກະຕິ.

4. ລັດຖະບານຄວນ ຮັບປະກັນວ່າ ນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຄອບຄຸມທົ່ວທຸກຮູບແບບຂອງຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ນຳໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທຸກພາກສ່ວນ, ໂດຍສະເພາະກຸ່ມຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ເຄີຍໂອກາດ.

4.1. ຢູ່ໃນນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການຕ່າງໆນັ້ນ, ລັດຖະບານ ຄວນບັນຍັດເນື້ອໃນທີ່ກວມເຖິງ ທຸກຂັ້ນຕອນຂອງຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ, ໃນນັ້ນລວມທັງ ການໂຄສະນາເຜີຍແຜ່, ການປຸກລະດົມຂົນຂວາຍ, ການຄັດເລືອກ, ການຂົນສົ່ງ, ການສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ ແລະ - ຖ້າແມ່ນຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ- ກໍ່ຕ້ອງສົ່ງກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນ ຕາມເວລາເໝາະສົມ.

4.2. ໂດຍປົກກະຕິກັບອົງການຈັດຕັ້ງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຖ້າເຫັນວ່າເໝາະສົມ ກໍ່ໃຫ້ມີຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານໄດ້ຮ່ວມປົກກະຕິສາທາລະນະ, ລັດຖະບານຄວນໃຊ້ມາດຕະການເພື່ອໃຫ້ຮັບປະກັນວ່າ ການປະຕິບັດທົ່ວທັງອຸດສາຫະກຳຂອງການຮັບສະໝັກແມ່ນມີຄວາມສອດຄ່ອງກັບລະບຽບການ ແລະ ກົດໝາຍຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແລ້ວ. ບັນດາມາດຕະການເຫລົ່ານັ້ນ ຕ້ອງລວມມີທັງການໃຫ້ຂຶ້ນທະບຽນ, ມີໄບອະນຸຍາດຢ່າງຖືກຕ້ອງ ຫລື ມີລະບົບຄວບຄຸມອື່ນໆ. ລະບົບເຫລົ່ານີ້ຈະຕ້ອງ ມີປະສິດທິພາບ, ໂປ່ງໃສ, ແລະຕ້ອງອະນຸຍາດໃຫ້ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ມີຄວາມສົນໃຈສາມາດກວດສອບເບິ່ງຄວາມຖືກຕ້ອງທາງກົດໝາຍຂອງບໍລິສັດບໍລິການຈັດຫາງານ ແລະ ຕຳແໜ່ງງານທີ່ສະເໜີນັ້ນ.

- 4.3. ນິຕິກຳຄວນນຳໃຊ້ກັບການເຄື່ອນໄຫວຂອງການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ບໍ່ພຽງແຕ່ໃຊ້ກັບບາງປະເພດຂອງຜູ້ປະກອບຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ຕ້ອງໃຊ້ກັບຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານທັງໝົດທີ່ເຄື່ອນໄຫວຢູ່ນອກກອບລະບຽບບັງຄັບເຫລົ່ານີ້. ນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານ ຄວນນຳໃຊ້ບໍ່ສະເພາະແຕ່ກັບພວກສ່ວນເສດຖະກິດໃນລະບົບເທົ່ານັ້ນ, ແຕ່ຕ້ອງໃຊ້ໄດ້ກັບການສະໝັກງານສຳລັບທຸກຂະແໜງວຽກ.
- 4.4. ລັດຖະບານຄວນພິຈາລະນາຮັບຮອງເອົາ ຂໍ້ຕົກລົງວ່າດ້ວຍການຍອມຮັບເຊິ່ງກັນແລະກັນ ເພື່ອເອົາອຳນວຍໃຫ້ແກ່ການຮັບຮູ້ຄຸນຈຸດທີ່ດ້ານການສຶກສາຂອງແຮງງານຕ່າງປະເທດ ເຊິ່ງຈະເປັນການແກ້ໄຂບັນຫາການສູນເສຍແຮງງານດ້ານມັນສະໜອງ ແລະ ຫຼຸດຄວາມສາມາດໃນການເຮັດວຽກ.

5. ລັດຖະບານຕ້ອງ ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ສ້າງການໃຫ້ທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານຈຶ່ງເຄື່ອນໄຫວໜ້າທີ່ຂອງຕົນໃຫ້ຕົກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ.

- 5.1. ລັດຖະບານຕ້ອງອອກແຮງເພື່ອຮັບປະກັນວ່າອົງການກວດກາແຮງງານເປັນໜ່ວຍງານປະຕິບັດທີ່ມີປະສິດທິພາບແລະມີຊັບພະຍາກອນພຽງພໍ ແລະ ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍອຳນາດ ແລະ ໄດ້ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມເປັນຢ່າງດີ ເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ສືບສວນສອບສວນ ແລະ ເຂົ້າແຊກແຊງໃນທຸກຂັ້ນຕອນຂອງຂະບວນການຮັບສະໝັກງານສຳລັບຜູ້ອອກແຮງງານທັງໝົດ ແລະ ວິສາຫະກິດທັງໝົດ ແລະ ເພື່ອເຮັດໜ້າທີ່ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບການເຄື່ອນໄຫວຂອງຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານທັງໝົດ.
- 5.2. ລັດຖະບານຄວນສົ່ງເສີມໃຫ້ມີໂຄງການເຜີຍແຜ່ແນວທາງແນໃສ່ຮັບປະກັນວ່າ ບັນດາຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານຕ້ອງເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບສະເພາະຄົນດຽວ ຫລື ຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນ ຕໍ່ການເຄົາລົບສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ. ໂຄງການດັ່ງກ່າວອາດຈະລວມທັງ ການລິເລີ່ມກິດຈະກຳກ່ຽວກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບຮ່ວມກັນ ແລະ ການລິເລີ່ມກິດຈະກຳອື່ນໆເພື່ອສົ່ງເສີມການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ.

6. ລັດຖະບານຄວນມີມາດຕະການລົບລ້າງການເກັບຄ່າທຳນຽມສະໝັກງານ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ.

- 6.1. ບັນດາມາດຕະການເຫຼົ່ານີ້ຄວນແນໃສ່ສະເພາະປ້ອງກັນການສໍ້ໂກງຂອງຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ, ການລະເມີດສິດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ແຮງງານຜ່ອນໜັ້ ແລະ ແຮງງານໃນຮູບແບບຖືກບັງຄັບທາງເສດຖະກິດອື່ນໆ. ລັດຖະບານຄວນມີມາດຕະການ ເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ/ຫຼື ກົດຂວາງ ການຊັກຊວນ ແລະ ການເກັບເງິນແບບຜິດກົດໝາຍຈາກ ຜູ້ອອກແຮງງານ ເພື່ອແລກປ່ຽນກັບການເຮັດສັນຍາແຮງງານໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ.
- 6.2. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ວິສາຫະກິດບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ຫຼື ຂອງເອກະຊົນ ຫຼື ນາຍໜ້າຄົນກາງ ແຕ່ບໍ່ແມ່ນຜູ້ອອກແຮງງານ, ຕ້ອງເປັນຜູ້ຮັບຜິດຊອບຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບການຮັບສະໝັກແຮງງານ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຕັມອັດຕາ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສະເພາະ, ເຊິ່ງທັງໝົດນີ້ອາດແມ່ນເປັນພາລະໃຊ້ຈ່າຍຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານໃຫ້ແກ່ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານແລ້ວ, ຄວນໃຫ້ມີຄວາມໂປ່ງໃສຈະແຈ້ງວ່າແມ່ນໃຜເປັນຜູ້ຮັບຜິດ ຊອບການຈ່າຍນີ້ໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ.

7. ລັດຖະບານຄວນມີບາດກ້າວຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສັນຍາແຮງງານ ຈະແຈ້ງ ແລະ ໂປ່ງໃສ ແລະ ຄູ່ສັນຍາທຸກຝ່າຍຕ້ອງໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບ.

- 7.1. ລັດຖະບານຄວນມີບາດກ້າວຕ່າງໆ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າສັນຍາແຮງງານເປັນລາຍລັກອັກສອນທີ່ສົ່ງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານນັ້ນໄດ້ລະບຸໜ້າວຽກທີ່ຈະເຮັດຢ່າງລະອຽດ ແລະ ລະບຸ ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຕ່າງໆຂອງການເຮັດວຽກ ໃນນັ້ນລວມທັງ ຂໍ້ກຳນົດທີ່ມາຈາກການເຫັນດີຮ່ວມກັນ. ສັນຍາ (ຫຼືໃບສຳເນົາສັນຍາ) ຄວນເປັນພາສາຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຫລື ເປັນພາສາທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້ ແລະ ຂໍ້ມູນທີ່ສະໜອງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ຕ້ອງຈະແຈ້ງ ແລະ ຄົບຖ້ວນ ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານສາມາດ

ສະແດງຄວາມຍິນຍອມຕໍ່ເງື່ອນໄຂໃນສັນຍາຢ່າງເປັນອິດສະຫລະແລະເຂົ້າໃຈຢ່າງຄົບຖ້ວນ. ສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ສັນຍາແຮງງານເຫຼົ່ານີ້ຄວນມອບໃຫ້ເຂົາເຈົ້າລ່ວງໜ້າ ກ່ອນເດີນທາງອອກຈາກປະເທດຕົນທາງ. ສັນຍາແຮງງານເຫລົ່ານີ້ບໍ່ຄວນຈະມີສັນຍາອື່ນມາແທນ ແລະ ຄວນມີຜົນບັງຄັບໃຊ້ຢູ່ໃນປະເທດປາຍທາງ. ພ້ອມໆກັບການໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບໃນການຮັກສາຄວາມລັບ ແລະ ການປົກປ້ອງຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວ, ລັດຖະບານອາດພິຈາລະນາ ນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນທາງເຕັກໂນໂລຊີ ເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍທີ່ກ່າວມານັ້ນ.

7.2. ໃນກໍລະນີບໍ່ມີສັນຍາເປັນລາຍລັກອັກສອນ, ລັດຖະບານມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຖືກບັນຈຸເຂົ້າເຮັດວຽກແລ້ວນັ້ນ ມີສິດທິທັງໝົດຕາມເນື້ອໃນທີ່ບັນຍັດໄວ້ໃນ ນິຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການທີ່ມີຢູ່ແລ້ວ.

8. **ລັດຖະບານຄວນມີບາດກ້າວຕ່າງໆເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານ ສາມາດເຂົ້າເຖິງ ກົນໄກຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂຄວາມຂັດແຍ່ງອື່ນໆ, ເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາການຖືກລ່ວງລະເມີດສິດທິ ແລະ ການຖືກສົ່ງໂກງຢູ່ໃນການຮັບສະໝັກງານ, ໂດຍປາສະຈາກຄວາມຢ້ານກົວທີ່ຈະມີຖືກແກ້ແຄ້ນຄົນ ເປັນຕົ້ນ ແມ່ນຖືກຈັດເຂົ້າໃນບັນຊີຄ່າ, ຖືກກັກຕິວ ຫຼື ຖືກສົ່ງກັບຄືນປະເທດ ໂດຍບໍ່ຄ່ານຶງເຖິງສະຖານະພາບເປັນຈິງ ແລະ ສະຖານະພາບທາງກົດໝາຍຂອງເຂົາເຈົ້າໃນລັດດັ່ງກ່າວ, ແລະ ເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບການສິດໃຊ້ຄ່າເສຍຫາຍຢ່າງເໝາະສົມແລະ ມີປະສິດທິພາບ ຕາມຄວາມໝັກເບົາຂອງຜົນເສຍຫາຍຈາກການລ່ວງລະເມີດສິດທິທີ່ເກີດຂຶ້ນ.**

8.1. ລັດຖະບານຄວນມີບາດກ້າວຕ່າງໆເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ມີກົນໄກຮັບຄໍາຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ກົນໄກແກ້ໄຂຂັດແຍ່ງອື່ນໆໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນມາແລ້ວ ແລະ ມີການປະຕິບັດເຮັດໜ້າທີ່ຂອງຕົນເປັນຢ່າງດີ ພິຈາລະນາຄໍາຮ້ອງຟ້ອງວ່ອງໄວ ແລະ ລາຄາເປັນທີ່ຮັບໄດ້. ລັດຖະບານຄວນມີບາດກ້າວຕ່າງໆທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ, ໂດຍການແກ້ໄຂຜ່ານ ສານຍຸຕິທຳ, ອົງການບໍລິຫານ, ອົງການນິຕິບັນຍັດ ແລະ ຜ່ານຊ່ອງທາງອື່ນໆ, ຫາກມີການລ່ວງລະເມີດສິດທິທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮັບສະໝັກງານທີ່ເກີດຂຶ້ນຢູ່ໃນດິນແດນ ແລະ/ຫລື ອະນາເຂດປົກຄອງຂອງຕົນ, ຜູ້ທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມເສຍຫາຍນັ້ນຕ້ອງໄດ້ຮັບການປົວແປງ, ໃນນັ້ນລວມເຖິງການບໍ່ຈຳກັດແຕ່ການສິດໃຊ້ຄ່າເສຍຫາຍຢ່າງດຽວ. ການທ່ວງດຶງການສືບສວນສອບສວນ ຫຼື ການທ່ວງດຶງການພິຈາລະນາຄໍາຮ້ອງຟ້ອງ ຫຼື ແກ້ໄຂຂັດແຍ່ງ, ຜູ້ແຈ້ງຄວາມ ຫລື ຜູ້ຮ້ອງທຸກ ຄວນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຄວນສາມາດເຂົ້າເຖິງຂັ້ນຕອນຂອງການພິຈາລະນາ ຢ່າງທັນເວລາ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ. ລັດຖະບານຄວນມີບາດກ້າວຕ່າງໆເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍສາມາດເຂົ້າເຖິງກົນໄກເຫລົ່ານີ້ເຖິງແມ່ນຜູ້ກ່ຽວໄດ້ກັບຄືນມາປະເທດຕົນທາງແລ້ວກໍຕາມ.

8.2. ດ້ວຍເຫດນີ້, ລັດຖະບານຄວນສົ່ງເສີມໃຫ້ມີນະໂຍບາຍຕ່າງໆເພື່ອແນໃສ່ ກຳນົດແລະ ລົບລ້າງສິ່ງກົດຂອງຕ່າງໆຂອງການເຂົ້າເຖິງກົນໄກຮັບຄໍາຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂຂັດແຍ່ງ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນ: ການແກ້ໄຂທາງບໍລິຫານທີ່ມີຫລາຍຂັ້ນຫລາຍຂອດ, ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ບໍ່ສົມເຫດສົມຜົນ, ຢ້ານກົວທີ່ຈະຖືກຈຳແນກ ຫລື ຖືກແກ້ແຄ້ນ ຫລື ຖືກຍົກເລີກສັນຍາ ແລະ ຖືກໄລ່ອອກ, ຖ້າເປັນຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ກໍມີຄວາມຢ້ານກົວທີ່ຈະຖືກກັກຂັງ ແລະ ສົ່ງກັບຄືນປະເທດ.

9. **ລັດຖະບານຄວນສົ່ງເສີມໃຫ້ມີການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆຂອງລັດ, ອົງການຈັດຕັ້ງຜູ້ອອກແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຕ່າງໆ ແລະ ບັນດາຕົວແທນຂອງຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ.**

9.1. ລັດຖະບານຄວນອອກແຮງ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ບັນດາກະຊວງ ແລະ ທະບວງກົມ, ອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆ ແລະ ສະຖາບັນອື່ນໆຂອງລັດ ທີ່ດູແລການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ທຸລະກິດຮັບສະໝັກງານ ມີການຮ່ວມມືກັນຢ່າງສະນິດແໜ້ນ, ຖ້າເຫັນວ່າເໝາະສົມ, ມີການຮັບຮູ້ ແລະ ປະຕິບັດພັນທະທາງດ້ານສິດທິມະນຸດ ໃນເວລາປະຕິບັດໜ້າທີ່ວຽກງານສະເພາະຂອງຕົນ.

10. **ລັດຖະບານຄວນຂົນຂວາຍຫາວິທີເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ການຮັບສະໝັກງານສາມາດຕອບສະໜອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ.**

10.1. ລັດຖະບານຄວນຂົນຂວາຍຫາວິທີປະເມີນເບິ່ງຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ວິທີຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມກົມກຽວເຊິ່ງກັນແລະກັນລະຫວ່າງ ການຮັບສະໝັກແຮງງານ, ການຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ການຈ້າງງານ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງ

ຊາດອື່ນໆ, ເພື່ອຈະໄດ້ຮັບຊາບກ່ຽວກັບຜົນກະທົບທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດຢ່າງກວ້າງຂວາງ ຂອງການຮັບສະໝັກແຮງ
ງານ ແລະ ການຍ້າຍຖິ່ນຖານ ແລະ ເພື່ອຈະສົ່ງເສີມໃຫ້ທຸກຄົນມີວຽກເຮັດງານທຳທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳ.

**11. ລັດຖະບານຄວນປຸກລະດົມສຶກສາແນວຄິດ(ໃຫ້ແກ່ພາກສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງ)ທັງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ເຫັນ
ໄດ້ເຖິງຄວາມຕ້ອງການຂອງການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານສາມາດ
ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານໂດຍບໍ່ເສຍຄ່າ, ຄົບຖ້ວນ ແລະ ຈະແຈ້ງກ່ຽວກັບສິດທິ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຮັບສະ
ໝັກງານ ແລະ ການຈ້າງງານ ຂອງເຂົາເຈົ້າ.**

11.1. ຄວນຈັດຂະບວນການປຸກລະດົມສຶກສາແນວຄິດ ແລະ ຝຶກອົບຮົມໂດຍກົງໃຫ້ແກ່ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ
ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ, ແລະ ເນື້ອໃນຂອງການສຶກສາອົບຮົມນັ້ນຄວນມີ ຄວາມຈຳເປັນໃຫ້ມີການກວດ
ສອບຢ່າງເຂັ້ມງວດກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ ແລະ ພາກປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວກັບບັນຫານີ້ ເພື່ອຈະໄດ້ຮັບຊາບ, ປ້ອງກັນ ແລະ
ລົບລ້າງ ການລ່ວງລະເມີດສິດທິ ແລະ ການສົ່ງໂກງຢູ່ໃນການຮັບສະໝັກງານຕົວຈິງ. ບາງມາດຕະການທີ່ຈະປະຕິບັດໃນ
ຂະບວນການປຸກລະດົມສຶກສາແນວຄິດຄວນມີດັ່ງນີ້:

- (a) ສ້າງຂຶ້ນແລະ ບຳລຸງຮັກສາ ເວັບໄຊຂອງລັດຖະບານ ເຊິ່ງເປັນເວັບໄຊທີ່ມີຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍ, ນິຕິກຳ,
ລະບຽບການ ແລະ ຂັ້ນຕອນຕ່າງ ຂອງການສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ;
- (b) ສ້າງຂຶ້ນ, ແຈກຢາຍ ແລະ/ຫຼື ຈັດພິມເຜີຍແຜ່ທາງອອນລາຍ: ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບ “ເຮັດແນວໃດ” ຈິ່ງຈະໄດ້ການ
ຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ;
- (c) ໂຄສະນາຜ່ານການບໍລິການຂອງສື່ສານມວນຊົນ ທາງວິທະຍຸ ແລະ/ຫຼື ໂທລະພາບ;
- (d) ຈັດລາຍການສົນທະນາກັນຜ່ານທາງອິນເຕີເນັດ (webinars) ຫຼື ຈັດການປະຊຸມປຶກສາຫາລືກັນກັບຜູ້ຢູ່ທາງໄກ ແລະ
ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນອື່ນໆ;
- (e) ຊຸກຍູ້ໃຫ້ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ແລະ ກຸ່ມອົງ
ການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ໄດ້ເຂົ້າເຖິງຜູ້ອອກແຮງງານຢູ່ໃນຊຸມຊົນຮາກຖານຕ່າງໆ;
- (f) ການຮ່ວມມືກັບອົງການແຮງງານສາກົນ ແລະ ອົງການຕາງໜ້າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ແທ້ຈິງ ເພື່ອ
ຈັດການສຶກສາອົບຮົມ ແລະ/ຫຼື ສ້າງຂະບວນການປຸກລະດົມສຶກສາແນວຄິດຕ່າງໆ;
- (g) ຈັດພິມເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນຂ່າວສານກ່ຽວກັບຕະຫລາດແຮງງານໃຫ້ມວນຊົນຮັບຊາບຢ່າງກວ້າງຂວາງ, ທັງນີ້ ກໍ່ເພື່ອເຮັດໃຫ້
ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ສາມາດຕິດສົນໃຈໄດ້, ແລະ
- (h) ຈັດການອົບຮົມແນະນຳກ່ອນອອກເດີນທາງໄປເຮັດວຽກ ແລະ ຫຼັງຈາກສິ້ນສຸດການເຮັດວຽກ.

ຖ້າແມ່ນການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ບັນດາປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຄວນພິຈາລະນາ
ຈັດການອົບຮົມ ກ່ຽວກັບ ສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ ໃຫ້ແກ່ເຂົາເຈົ້າ.

11.2. ບັນດາມາດຕະການເຫລົ່ານີ້ຄວນເປັນມາດຕະການທີ່ຊ່ວຍຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນຂ່າວສານໂດຍບໍ່
ເສຍຄ່າ, ເປັນຂໍ້ມູນຄົບຖ້ວນ, ເຂົ້າໃຈໄດ້ ແລະ ລະອຽດ, ແລະຍັງລວມເຖິງຂໍ້ມູນອື່ນ ເຊັ່ນ: ສິ່ງຈຳເປັນຕ່າງໆສຳລັບ
ການເຮັດວຽກ, ເງື່ອນໄຂຂອງການດຳລົງຊີວິດ, ສິດທິ ແລະ ກົດໝາຍແຮງງານ.

**12. ລັດຖະບານຄວນເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ ແລະ ສົ່ງເສີມການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳໃນສະຖານະການທີ່
ເກີດຄວາມຂັດແຍ່ງ ແລະ ວິກິດ.**

12.1. ລັດຖະບານຄວນມີບາດກ້າວຕ່າງໆເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ວິສາຫະກິດ, ອົງການຕົວແທນ ແລະ ໂຄງການຊ່ວຍເຫຼືອຂອງ
ສາກົນທີ່ກຳລັງເຄື່ອນໄຫວວຽກງານຂອງຕົນຢູ່ໃນສະຖານະການທີ່ເກີດຄວາມຂັດແຍ່ງ ແລະ ວິກິດ ຈະບໍ່ຫຍຸ້ງກ່ຽວກັບ
ສິດທິມະນຸດ ແລະ ການລະເມີດສິດທິຂອງການຮັບສະໝັກແຮງງານ.

13. ລັດຖະບານຄວນຮັບປະກັນວ່າ ຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍ ແລະ/ຫລື ຫຼາຍຝ່າຍ ກ່ຽວກັບແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ລວມທັງກົນໄກຄຸ້ມຄອງແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບສິດທິມະນຸດຕາມມາດຕະຖານສາກົນ, ໃນ ນັ້ນລວມທັງບັນດາຫຼັກ ການພົ້ນຖານ ແລະ ສິດທິໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ, ແລະ ແມ່ນຂໍ້ຕົກລົງທີ່ໄດ້ຮັບການຕົກລົງ ລະຫວ່າງ ປະເທດຕົ້ນທາງ, ປະເທດທາງ ຜ່ານ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ, ໂດຍອີງຕາມຄູ່ສັນຍາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ແລະ ໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີ ປະສິດທິພາບ.

13.1. ຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍ ແລະ/ຫຼື ຫຼາຍຝ່າຍ ຄວນມີຮາກຖານມາຈາກມາດຕະຖານສາກົນກ່ຽວກັບແຮງງານ ແລະ ສິດທິ ມະນຸດທີ່ສາກົນໄດ້ຮັບຮູ້ ໃນນັ້ນລວມທັງ ຫຼັກການແລະສິດທິພື້ນຖານຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ມາດຕະຖານແຮງ ງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ແລະ ຄວນມີກົນໄກສະເພາະເພື່ອຮັບປະກັນໃຫ້ມີການຮ່ວມມື ແລະ ການປະສານງານ ລະຫວ່າງປະເທດ, ໃນນັ້ນ ລວມທັງ ກົນໄກປົກປ້ອງທາງການກົງສຸນ, ແລະ ເພື່ອປົດຊ່ອງວ່າງຂອງລະບຽບການ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ກົດ ໝາຍກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກແຮງງານຕະຫລອດທົ່ວທັງຊ່ອງທາງເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານທົ່ວໄປ. ຕົກລົງເຫຼົ່ານີ້ຄວນໄດ້ຮັບການ ຮ່າງຂຶ້ນ, ຮັບຮອງເອົາ, ທົບທວນຄືນ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ໂດຍມີການປະກອບສ່ວນ ຢ່າງຕັ້ງໜ້າຂອງອົງການຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງເຫລົ່ານັ້ນຄວນມີເນື້ອໃນກວມເຖິງການສ້າງຕັ້ງກົນໄກ ຊີ້ນຳ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ຄະນະກຳມະການໂຕພາຄີພາຍໃຕ້ຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍ ແລະ ຫຼາຍຝ່າຍ. ຂໍ້ຕົກລົງເຫລົ່ານີ້ຄວນນຳ ໄປເຜີຍແຜ່ສູ່ສາທາລະນະຊົນຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ຜ່ອນກະຕຸ້ນເຄື່ອນຍ້າຍກໍຄວນໄດ້ຮັບການເຜີຍແຜ່ເນື້ອໃນ ຂອງບັນດາຂໍ້ກຳນົດທີ່ພົວພັນເຖິງເຂົ້າເຈົ້າ.

13.2. ຂໍ້ຕົກລົງເຫລົ່ານີ້ຄວນໄດ້ຮັບການເຜີຍແຜ່ ດ້ວຍຂໍ້ມູນທີ່ເຊື່ອຖືໄດ້ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ໄດ້ເກັບກຳມາຈາກ ການ ຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບການເຄື່ອນໄຫວຮັບສະໝັກແຮງງານຕົວຈິງ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ຜົນ ກະທົບທາງສັງຄົມຕ່າງໆຢູ່ໃນປະເທດ, ໃນນັ້ນລວມທັງ ຢູ່ໃນປະເທດຕົ້ນທາງ.

14. ລັດຖະບານຄວນມີບາດກ້າວຕ່າງໆເພື່ອປົກປ້ອງຜູ້ຕ້ານກັບການລະເມີດລະບຽບການກ່ຽວກັບການຮັບສະ ໝັກງານ ຢູ່ພາຍໃນກຳລັງແຮງງານ ແລະ ຕ່ອງໂສ້ສະໜອງແຮງງານຂອງປະເທດຕົນ ແລະ ຢູ່ໃນວິສາຫ ກິດເຊິ່ງລັດຖະບານເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ເປັນຜູ້ຄວບຄຸມ ຫລື ຢູ່ໃນທຸລະກິດທີ່ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ມີສັນຍາກັບອົງການຈັດຕັ້ງຕ່າງໆຂອງລັດຖະບານ.

14.1. ລັດຖະບານຄວນສົ່ງເສີມໃຫ້ມີຄວາມຍືດໝັ້ນທີ່ຈະປະຕິບັດຕໍ່ບັນດາຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເຫລົ່ານີ້, ໃນ ຖານະທີ່ເປັນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເອງ ແລະ ໂດຍຜ່ານການທຳທຸລະກຳການຄ້າກັບວິສາຫະກິດຕ່າງໆ. ລັດຖະບານຄວນ ໃຊ້ອຳນາດຊີ້ນຳແລະກວດກາຢ່າງເໝາະສົມ ໃນເວລາຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ຫຼື ເຮັດສັນຍາກັບບັນດາວິສາຫະກິ ໃນການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານຕົວຈິງ. ລັດຖະ ບານຄວນສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງການປະຕິບັດຮັບສະໝັກແຮງງານ ຢ່າງຍຸຕິທຳ ແລະ ສົມສາອົບຮົມແນວຄິດກ່ຽວກັບ, ແລະ ໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບຕໍ່, ບັນດາຫຼັກການກ່ຽວກັບການຮັບສະ ໝັກແຮງງານຢ່າງຍຸຕິທຳຂອງວິສາຫະກິດ, ລວມທັງ ການປະຕິບັດຜ່ານບັນດາກິດຈະກຳຈັດຊື້ຈັດຈ້າງຂອງເຂົ້າເຈົ້າ.

B. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງ ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ

ພາກນີ້ບໍ່ໄດ້ນຳໃຊ້ກັບອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດໃນເວລາເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຜູ້ມີອຳນາດບັງຄັບໃຊ້ລະບຽບການ.

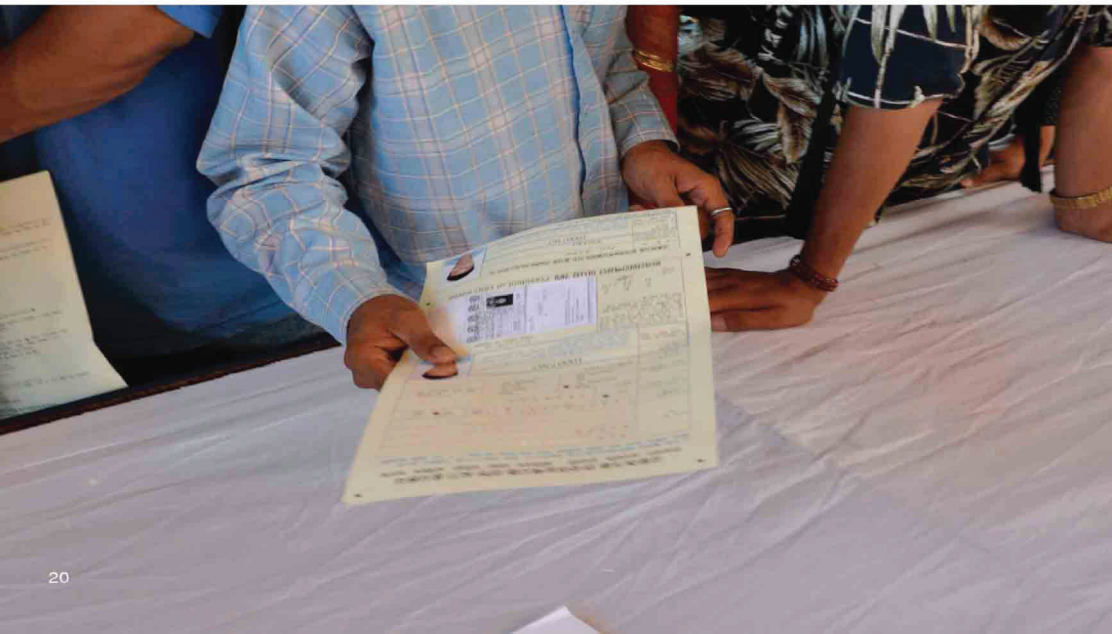
ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການປ້ອງກັນການລະເມີດສິດທິ ຫຼື ການຮັບສະໝັກແຮງງານທີ່ບໍ່ຍຸຕິທຳ.

15. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ຄວນເຄົາລົບສິດທິມະນຸດໃນເວລາຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ, ໃນນັ້ນລວມທັງໃຫ້ມີການປະເມີນກວດສອບຢ່າງເຂັ້ມງວດກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດໃນຂັ້ນຕອນຕ່າງໆ ຂອງການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ຄວນແກ້ໄຂບັນຫາຕົ້ນກະທົບຂອງການລະເມີດສິດທິມະນຸດເຊິ່ງໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດມີສ່ວນຮ່ວມ.

15.1. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ຄວນເຄົາລົບສິດທິມະນຸດຢູ່ໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານຂອງຕົນເອງ, ບໍ່ວ່າໜ່ວຍບໍລິການເຫລົ່ານີ້ຈະເຄື່ອນໄຫວ, ແບບເອກະລາດຕາມຄວາມສາມາດ ແລະ/ຫຼື ຕາມຈຸດປະສົງຂອງລັດ ເພື່ອປະຕິບັດຕາມພັນທະທາງດ້ານສິດທິມະນຸດ ກໍຕາມ.

15.2. ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານເຫລົ່ານີ້ຄວນມີການກວດສອບການເຄື່ອນໄຫວຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານຂອງຕົນຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

15.3. ເມື່ອໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານເຫລົ່ານີ້ບໍ່ໄດ້ເຄື່ອນໄຫວຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານໂດຍກົງ, ບັນດາລັດວິສາຫະກິດຄວນຮັບເອົາຜູ້ອອກແຮງງານເຂົ້າເຮັດວຽກໂດຍຜ່ານຜູ້ປະກອບການທີ່ຍິ່ມຍອມຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ໃນນັ້ນລວມໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ແລະ ຂອງເອກະຊົນ ເທົ່ານັ້ນ. ໃນກໍລະນີທີ່ບໍ່ສາມາດຈະກຳນົດໂດຍກົງໄດ້ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນໄຫວຂອງທຸກຝ່າຍທີ່ເຂົ້າຮ່ວມຢູ່ໃນການຮັບສະໝັກແຮງງານ, ຢ່າງໜ້ອຍທີ່ສຸດ ກໍຄວນເຮັດພັນທະສັນຍາມອບໝາຍ ໃຫ້ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານສາມາດເຄື່ອນໄຫວທຸລະກິດຮ່ວມກັບພາກສ່ວນທີ່ສາມໂດຍສອດຄ່ອງກັບເນື້ອໃນທີ່ບັນຍັດໄວ້ໃນກົດໝາຍແລະ ບັນດາບັນດາຫຼັກການ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້. ລັດວິສາຫະກິດຄວນມີກິດລະບຽບສຳລັບປະເມີນຜົນກ່ຽວກັບພາກສ່ວນອື່ນໆທີ່ເຂົ້າຮ່ວມໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກແຮງງານ.



- 15.4. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ຄວນເຕົາລົບສິດທິມະນຸດທີ່ສາກົນຮັບຮູ້ ໃນນັ້ນລວມທັງ ສິດທິຕ່າງໆທີ່ບັນຍັດໄວ້ໃນມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ, ໂດຍສະເພາະ ສິດທິທາງດ້ານເສລີພາບໃນການລວມຕົວກັນ ແລະ ການຕໍ່ລອງລວມໝູ່, ການປ້ອງກັນ ແລະ ການລຶບລ້າງການໃຊ້ແຮງງານແບບບັງຄັບ, ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະ ການຈຳແນກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງງານ ແລະ ອາຊີບ, ຢູ່ໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ.
- 15.5. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ບໍ່ຄວນຈະໂກດແຄ້ນຕໍ່ ຫຼື ຂຶ້ນບັນຊີດຳຜ່ອກແຮງງານ, ໂດຍສະເພາະຜູ້ທີ່ລາຍງານກ່ຽວກັບ ການລະເມີດສິດທິຢູ່ໃນຂະບວນການສະໝັກງານ ຫຼື ການສໍ້ໂກງທີ່ເກີດໃນທຸກສະຖານທີ່ພາຍໃນຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງແຮງງານ ແລະ ຄວນໃຫ້ການປົກປ້ອງເປັນພິເສດຕໍ່ຜູ້ແຈ້ງເບາະແສກ່ຽວກັບການທ່ວງດຶງການສືບສວນສອບສວນ ຫຼື ທ່ວງດຶງການພິຈາລະນາຮັບຄຳຮ້ອງຟ້ອງ ຫຼື ແກ້ໄຂຂັ້ນຕໍ່ແຍ່ງ.
- 16. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ຄວນປະຕິບັດການຮັບສະໝັກແຮງງານເພື່ອຕອບສະໜອງຕາມຄວາມຕ້ອງ ການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ໄດ້ສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນ ແລະ ບໍ່ໃຫ້ເປັນວິທີຍົກຍ້າຍ ຫຼື ໄລ່ອອກກຳລັງແຮງງານທີ່ມີຢູ່, ຫລຸດຄ່າແຮງ ຫຼື ຫລຸດເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກລົງ ຫຼື ໃນທາງນຶ່ງກໍ່ອາດເວົ້າໄດ້ວ່າ ເປັນວິທີສ້າງຄວາມເສຍຫາຍໃຫ້ແກ່ການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳ.**
- 17. ຈະບໍ່ໃຫ້ມີຄຳທຳນຽມຮັບສະໝັກງານ ຫຼື ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນ ຫຼື ຄຳທຳນຽມເຫລົ່ານີ້ຈະບໍ່ເປັນພາລະຂອງຜູ້ສະໝັກງານ ແລະ ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ.**
- 17.1. ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ຈະບໍ່ໄດ້ເສຍຄ່າທຳນຽມ ຫຼື ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໃດ ໃຫ້ແກ່ ລັດວິສາຫະກິດ, ຄູ່ຮ່ວມທຸລະກິດ ຫຼື ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ເພື່ອເປັນຄຳຮັບສະໝັກງານ ຫຼື ຄຳສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານກໍ່ບໍ່ຄວນຈະໄດ້ຈ່າຍເພີ່ມໃດໆອີກໃຫ້ກັບການຮັບສະໝັກງານນັ້ນ.
- 17.2. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ຄວນແຈ້ງນະໂຍບາຍຂອງຕົນອອກໄປຢ່າງກວ້າງຂວາງຜ່ານບົດແນະນຳ ແລະ ວິທີການຕ່າງໆ ໃນນັ້ນ, ລວມທັງການເຮັດສັນຍາກັບຄູ່ຮ່ວມທຸລະກິດໃນປະຈຸບັນແລະອະນາຄົດ ແລະ ພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ. ລັດວິສາຫະກິດຄວນກຳນົດວ່າ ບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ ແລະ ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານອື່ນໆ ສາມາດເກັບຄ່າທຳນຽມສະໝັກງານຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ ຫຼື ບັງຄັບໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເສຍຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນ ໄດ້ຫລືບ, ແລະ ບໍ່ຄວນຮັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄປຜ່ານການບໍລິການຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານ ແລະ ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານອື່ນໆທີ່ເຄີຍມີປະຫວັດໃນເລື່ອງກັບຄຳທຳນຽມ ຫຼື ຄຳໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ.
- 18. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ບໍ່ຄວນກັກ ໜັງສືຜ່ານແດນ, ສັນຍາ ຫຼື ເອກະສານສ່ວນຕົວ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.**
- 18.1. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ບໍ່ຄວນແຊກແຊງການເຂົ້າເຖິງຢ່າງເຖິງ ໜັງສືຜ່ານແດນ, ເອກະສານສ່ວນຕົວ ແລະ ໃບຢັ້ງຢືນທີ່ຜູ້ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງເປັນອິດສະຫລະແລະຄົບຖ້ວນ, ລວມທັງສັນຍາແຮງງານ, ຄວນເອົາໃຈໃສ່ສະພາບເປັນຢູ່ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເດືອນຍ້າຍ.
- 19. ລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດຫາງານຂອງລັດ ຄວນເຄົາລົບຄວາມລັບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຮັບປະກັນປົກປ້ອງຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເຂົາເຈົ້າ.**
- 19.1. ວິສາຫະກິດບໍ່ຄວນບັນທຶກລົງ ໃນປຶ້ມບັນທຶກ ຫຼື ໃນປຶ້ມທະບຽນ, ກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນສ່ວນຕົວເຊິ່ງບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງນຳໄປ

ຕັດສິນທາງດ້ານຄວາມສາມາດຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ໃນນັ້ນລວມທັງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໜ້າວຽກສະເພາະທີ່ຜູ້ອອກແຮງງານກຳລັງເຮັດຢູ່ ຫຼື ອາດໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາໃຫ້ເຮັດ ຫຼື ບໍ່ຈຳເປັນຕ້ອງອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຜູ້ກ່ຽວ. ຂໍ້ມູນນີ້ບໍ່ຄວນເປີດເຜີຍໃຫ້ບຸກຄົນທີສາມໄດ້ຮັບຮູ້ ໂດຍປາສະຈາກການອະນຸຍາດເປັນລາຍລັກອັກສອນຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

20. ລັດວິສາຫະກິດອາດຈະໄດ້ອອກແຮງເພື່ອພັດທະນາໂຄງການທີ່ຈະຢູ່ດ້ານໃຫ້ມີມາດຕະຖານຂອງການຮັບສະໝັກງານຢ່າງມີອາຊີບ.

20.1. ໂຄງການເຫຼົ່ານີ້ຄວນຈະໄດ້ຮັບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນເປັນປົກກະຕິ. ການລິເລີ່ມໂຄງການໂດຍຖືເອົາອຸດສາຫະກຳເປັນຜູ້ນຳທາງ ຄວນໃຫ້ສິດມູນ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບບັນດາກົດຈະກຳທີ່ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍຂອງລັດຖະບານ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບລະບຽບການຕ່າງໆກ່ຽວກັບຂະບວນການຮັບສະໝັກແຮງງານ.

1. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ

ຢູ່ໃນແນວທາງປະຕິບັດເຫລົ່ານີ້, ມີຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງ ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານທີ່ໃຫ້ບໍລິການໃນຖານະເປັນນາຍໜ້າຄົນກາງເຊິ່ງສັນຫາຜູ້ອອກແຮງງານເຂົ້າເຮັດວຽກ, ໃນນັ້ນລວມທັງ ຜູ້ປະກອບການອື່ນໆທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມຫຼາຍລະດັບໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ບໍລິສັດຈັດຕັ້ງການທີ່ເຄື່ອນໄຫວຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ແລະ ຈັດສັນແຮງງານເຫລົ່ານັ້ນໄປເຮັດວຽກກັບທຸລະກິດທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານ.

21. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ຄວນເຄົາລົບ ກົດໝາຍທີ່ຍັງມີຜົນບັງຄັບໃຊ້, ຫຼັກການພື້ນຖານຕ່າງໆ ແລະ ສິດທິໃນການເຮັດວຽກ.

21.1. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ຄວນມີນະໂຍບາຍ ແລະ ຂັ້ນຕອນປະຕິບັດຕ່າງໆ ໃນນັ້ນລວມທັງ ການກວດສອບຢ່າງເຂັ້ມງວດ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າການເຄື່ອນໄຫວຮັບສະໝັກງານຂອງຕົນ ໄດ້ປະຕິບັດຕໍ່ກັບຜູ້ອອກແຮງງານດ້ວຍກຽດສັກສີ ແລະ ໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບນັບຖື, ໂດຍປາສະຈາກການກົດຂີ່ຂົ່ມເຫງ ຫລື ທຸກຮູບແບບຂອງການບັງຄັບ ຫຼື ການປະຕິບັດແບບໄຮ້ມະນຸດສະທຳ. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ບໍ່ຄວນຈຳກັດການເຄື່ອນຍ້າຍໄປມາ ຫລື ລະເມີດສິດທິ ຫຼື ອະນຸຍາດໃຫ້ມີການລະເມີດສິດທິ ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຢູ່ພາຍໃຕ້ການປົກປ້ອງຂອງຕົນ.

22. ເມື່ອຜູ້ປະກອບການຮັບເອົາແຮງງານ ໄດ້ຮັບສະໝັກແຮງງານຢູ່ໃນປະເທດນຶ່ງເພື່ອສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ອີກປະເທດນຶ່ງ, ເຂົາເຈົ້າຄວນເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ ໃນນັ້ນລວມທັງ ບັນດາຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ, ໂດຍສອດຄ່ອງກັບເນື້ອໃນຂອງກົດໝາຍສາກົນ ແລະ ກົດໝາຍຂອງປະເທດຕົ້ນທາງ, ປະເທດທາງຜ່ານ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ແລະ ມາດຕະຖານສາກົນຕ່າງໆກ່ຽວກັບແຮງງານ.

22.1. ການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານເພື່ອຈັດສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຄວນເຄົາລົບກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ສັນຍາຈ້າງງານ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງຮ່ວມກັນຂອງປະເທດຕົ້ນທາງ, ປະເທດທາງຜ່ານ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ແລະ ສິດທະມະນຸດທີ່ສາກົນຮັບຮູ້ ລວມທັງບັນດາຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ບັນດາກົດໝາຍ ແລະ ຫຼັກການເຫຼົ່ານີ້ຄວນໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ.

23. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານທີ່ສົ່ງອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຄວນເຄົາລົບຂໍ້ຕົກລົງກ່ຽວກັບການເຄື່ອນຍ້າຍແຮງງານລະຫວ່າງ ສອງຝ່າຍ ແລະ ຫຼາຍຝ່າຍ ທີ່ລັດຖະບານໄດ້ລົງນາມກັບປະເທດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ ເຊິ່ງເປັນຂໍ້ຕົກລົງທີ່ສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດ ລວມທັງສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ.

23.1. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ຄວນເຄົາລົບສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ຕາມເນື້ອໃນທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍ ແລະ ຫຼາຍຝ່າຍ ເຊິ່ງພາຍໃຕ້ຂໍ້ຕົກລົງເຫຼົ່ານີ້ ການຮັບສະໝັກງານຈະໄດ້ຮັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ສະເພາະໃນກໍລະນີທີ່ກົດໝາຍບໍ່ສາມາດປົກປ້ອງພຽງພໍຢູ່ໃນອຳນາດສານໃດໜຶ່ງ ຫຼື ອຳນາດສານອື່ນ.

24. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ຄວນປະຕິບັດບາດກ້າວຕ່າງໆເພື່ອຮັບປະກັນວ່າເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກແລະເງື່ອນໄຂຂອງຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ໄດ້ຮັບບັນຈຸເຂົ້າເຮັດວຽກນັ້ນ ແມ່ນເງື່ອນໄຂຕາມທີ່ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານໄດ້ສັນຍາໄວ້ແລ້ວ.

24.1. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານຄວນຮັບປະກັນວ່າຜູ້ອອກແຮງງານບໍ່ໄດ້ຖືກຫລອກລວງດ້ວຍເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກແລະເງື່ອນໄຂຂອງຊີວິດການເປັນຢູ່ຂອງເຂົາເຈົ້າ.

24.2. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານຄວນຮັບປະກັນວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍມີສາຍພົວພັນໃນການຈ້າງງານຢ່າຖືກຕ້ອງກັບ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານທີ່ຖືກລະບຸໄວ້ ແລະຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍ ຢູ່ໃນປະເທດທີ່ເຮັດວຽກ

25. ບໍລິສັດຈັດຫາງານຊົ່ວຄາວ ແລະ ວິສາຫະກິດທີ່ໃຊ້ແຮງງານ ຄວນຕົກລົງເຫັນດີນຳກັນ ກ່ຽວກັບ ການແບ່ງປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງເຂົາເຈົ້າ, ແລະ ຮັບປະກັນວ່າ ເຂົາເຈົ້າມີຄວາມຮັບຜິດຊອບຢ່າງຈະແຈ້ງທີ່ຈະຮັບປະກັນຈະໃຫ້ການປົກປ້ອງຢ່າງພຽງພໍແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

25.1. ວິສາຫະກິດທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານ ແລະ ບໍລິສັດຈັດຫາງານຊົ່ວຄາວ ຄວນກຳນົດວ່າ, ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງຕາມກົດໝາຍ, ລະຫວ່າງສອງອົງການນີ້ແມ່ນພາກສ່ວນໃດເປັນຜູ້ມີໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບໃນດ້ານຕ່າງໆຂອງສາຍພົວພັນການຈ້າງງານ, ແລະ ຮັບປະກັນວ່າ ບັນດາຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ໄດ້ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມຮັບຜິດຊອບເຫຼົ່ານັ້ນແລ້ວ. ແຕ່ຈະຢູ່ກໍລະນີໃດໆກໍຕາມ, ວິສາຫະກິດທີ່ໃຊ້ແຮງງານ ຫລື ບໍລິສັດຈັດຫາງານຊົ່ວຄາວ ຄວນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນໜ້າທີ່ຂອງຕົນ

2. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

ມີຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຫລາຍປະເພດແຕກຕ່າງກັນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮັບສະໝັກງານ ແລະ ແຕ່ລະຄົນຄວນຮັບຜິດຊອບຕາມສະພາບການນັ້ນໆ.

26. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນຮັບປະກັນວ່າ ສັນຍາແຮງງານເປັນລາຍລັກອັກສອນ ຕ້ອງມີເນື້ອໃນຄົບຖ້ວນ ແລະ ມີຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານສາມາດເຂົ້າໃຈເນື້ອໃນເຫຼົ່ານັ້ນແລ້ວ.

26.1. ຂໍ້ກຳນົດແລະເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານຂອງຜູ້ອອກແຮງງານຄວນຈະຖືກກຳນົດໄວ້ດ້ວຍເນື້ອໃນ ທີ່ເໝາະສົມ, ກວດສອບໄດ້ ແລະ ເຂົ້າໃຈງ່າຍ, ແລະ ດິກສຸດກໍຄວນເຮັດສັນຍາແຮງງານເປັນລາຍລັກອັກສອນ ໂດຍສອດຄ່ອງກັບເນື້ອໃນຂອງ ກົດໝາຍ, ລະບຽບການ, ສັນຍາແຮງງານ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງລວມໝູ່ທີ່ມີຜົນໃຊ້. ເນື້ອໃນສັນຍາຄວນຈະແຈ້ງແລະໂປ່ງໃສ ແລະ ຄວນແຈ້ງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານຊາບກ່ຽວກັບສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ສິ່ງຈຳເປັນສຳລັບການເຮັດວຽກ ແລະ ໜ້າວຽກທີ່ຈະເຮັດຕາມຈຸດປະສົງຂອງການຮັບສະໝັກງານ. ຖ້າເປັນກໍລະນີຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ສັນຍາແຮງງານເປັນລາຍລັກອັກສອນຄວນເປັນພາສາທີ່ ຜູ້ອອກແຮງງານສາມາດເຂົ້າໃຈໄດ້, ແລະຄວນມອບສັນຍາທັງໝົດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ກ່ອນອອກເດີນທາງຈາກປະເທດຕົ້ນທາງ, ຄວນຈະມີມາດຕະການປ້ອງກັນການເຮັດສັນຍາປ່ຽນແທນ, ແລະສັນຍາແຮງງານນັ້ນຄວນມີຜົນບັງຄັບໃຊ້

26.2. ຜູ້ອອກແຮງງານ ຄວນຮັບເອົາການຍິນຍອມຂອງຕົນຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດຕ່າງໆໃນສັນຍາແຮງງານ ໂດຍປາສະຈາກ ການຫຼອກລວງ ຫຼື ການບົບບັງຄັບ.

27. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຄວນສະໜອງ ຫຼື ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ແກ່ການເຂົ້າເຖິງ ກົນໄກຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງອື່ນໆທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນກໍລະນີມີການລ່ວງລະເມີດສິດທິໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ, ແລະ ວິທີແກ້ໄຂທີ່ເໝາະສົມ

27.1. ການເຂົ້າເຖິງກົນໄກຮ້ອງຟ້ອງແລະກົນໄກແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງອື່ນໆສໍາລັບຜູ້ອອກແຮງງານ ຄວນມີໄວ້ສະເພາະຜູ້ທີ່ອາດຈະໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການຖືກລ່ວງລະເມີດສິດທິໃນຂະບວນການສະໝັກງານ, ແລະ ໃນກໍລະນີທີ່ພົບວ່າມີການລ່ວງລະເມີດເກີດຂຶ້ນແທ້, ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຄວນສະໜອງ ຫຼື ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານ ໄດ້ເຂົ້າເຖິງກົນໄກແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ້ງຢ່າງເໝາະສົມ. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ຄວນຫຍຸ້ງກ່ຽວ ຫລື ຈຳກັດຄວາມພະຍາຍາມຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເພື່ອໃຫ້ມີການແກ້ໄຂຢ່າງເໝາະສົມບໍ່ວ່າຈະເປັນການແກ້ໄຂ ຜ່ານທາງຕຸລາການ ຫຼື ບໍ່ຜ່ານທາງຕຸລາການ ກໍຕາມ.

28. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນສອດຄ່ອງຕາມເນື້ອໃນທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮັບສະໝັກງານ, ບໍ່ວ່າສະຖານະພາບຂອງການຈ້າງງານຂອງເຂົາເຈົ້າຈະເປັນແບບໃດກໍຕາມ.

28.1. ຜູ້ອອກແຮງງານອາດຈະຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ແລະ ໃຫ້ເຮັດວຽກພາຍໃຕ້ສາຍພົວພັນປະເພດທີ່ແຕກຕ່າງກັນກັບຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ແຕ່ວ່າຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນຮັບປະກັນວ່າຫຼັກການແລະແນວທາງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນນຳໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນທີ່ຮັບສະໝັກເອົາມາເຮັດວຽກ

29. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນຮັບປະກັນວ່າ ສິດທິທາງດ້ານເສລີພາບໃນການລວມຕົວກັນແລະການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຜ່ານການຮັບສະໝັກງານແລ້ວນັ້ນ ແມ່ນໄດ້ຮັບການເຄົາລົບເປັນຢ່າງດີ

29.1. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນຮັບປະກັນວ່າຂະບວນການຮັບສະໝັກງານຂອງເຂົາເຈົ້າບໍ່ຈຳ ເປັນຕ້ອງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ອອກວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ / ຫລື ຜູ້ອອກແຮງງານ, ໂດຍສະເພາະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ, ສະຫລະສິດທິຂອງເຂົາເຈົ້າໃນການເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ສ້າງຕັ້ງອົງການຈັດຕັ້ງຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແລະການຕໍ່ລອງລວມໝູ່

30. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ຄວນຈະໄປອາໄສເພິ່ງພາຜູ້ປະກອບການສະໝັກເອົາແຮງງານ ແລະ ບໍລິສັດຈັດຫາງານຊ່ວຍຄາວ ໃຫ້ຈັດຫາແຮງງານໃໝ່ມາແທນຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກຳລັງປະທ້ວງຢູ່

30.1. ການດຶງເອົາແຮງງານຈາກພາຍນອກມານຳໃຊ້ເພື່ອທົດແທນຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກຳລັງປະທ້ວງ ແມ່ນເປັນຄວາມສ່ຽງຂອງການສູນເສຍ ສິດທິໃນການເດີນຂະບວນປະທ້ວງ, ເຊິ່ງຖືວ່າເປັນການລະເມີດສິດເສລີພາບຂອງການລວມຕົວກັນ ຢ່າງຮ້າຍແຮງ.

31. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນເຄົາລົບສິດເສລີພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍທີ່ມີສິດອອກຈາກວຽກເດີມ ຫລື ປ່ຽນວຽກເຮັດ ຫລື ເດີນທາງກັບຄືນປະເທດຕັ້ງເດີມຂອງເຂົາເຈົ້າ

31.1 ການອະນຸຍາດຂອງຜູ້ໃຊ້ແຮງງານບໍ່ຄວນຈະຮຽກຮ້ອງໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ ຢຸດເຊົາ ຫລື ປ່ຽນວຽກເຮັດ, ຫຼື ອອກຈາກປະເທດ ຖ້າເປັນຄວາມປາຖະໜາຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ໂດຍຄຳນຶງເຖິງພັນທະຕ່າງໆທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນສັນຍາເຊິ່ງອາດນຳມາໃຊ້ເປັນບ່ອນອ້າງອີງໄດ້.







ພາກທີ 2

ຄຳນິຍາມກ່ຽວກັບຄ່າທຳນຽມຮັບສະໝັກງານ
ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ



ຄຳນິຍາມກ່ຽວກັບຄຳທຳນຽມຮັບສະໝັກງານ ແລະ ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ



1. ຂອບເຂດ

1. ການກຳນົດຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານ ແລະ ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນໄດ້ຖືກແນະນຳໄວ້ໃນ ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ, ພ້ອມດຽວກັນນັ້ນກໍຄວນອ່ານໄປພ້ອມໆກັບ ຫຼັກການທົ່ວໄປແລະບົດແນະນຳວິທີດຳເນີນການ ຂອງອົງການແຮງງານສາກົນວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານຢ່າງເປັນທຳ. ດ້ວຍເຫດນີ້, ການກຳນົດຄຳໃຊ້ຈ່າຍຕ່າງໆເຫລົ່ານັ້ນແມ່ນໄດ້ຮັບຮູ້ຕາມຫຼັກການທີ່ວ່າ ຜູ້ອອກແຮງງານຈະບໍ່ຖືກຄິດຄ່າໂດຍທາງກົງຫລືທາງອ້ອມ, ຄິດໄລ່ທັງໝົດ ຫລື ສ່ວນໃດສ່ວນນຶ່ງ, ຂອງຄຳທຳນຽມໃດໆ ຫລື ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານຂອງເຂົາເຈົ້າ.
2. ການກຳນົດການໃຊ້ຈ່າຍນີ້ແມ່ນຕັ້ງຢູ່ບົນພື້ນຖານຂອງຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ມາຈາກການສາທລະຄວບແບບປຽບທຽບໃນທົ່ວໂລກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ເຊິ່ງໄດ້ຄົ້ນຄວ້າວິເຄາະຕາມກົດໝາຍແລະນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດຂອງບັນດາລັດສະມາຊິກທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ກົດລະບຽບແບບສະໝັກໃຈແລະຄຳແນະນຳສາກົນກ່ຽວກັບຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານແລະຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ສິ່ງທີ່ກຳນົດນີ້ແມ່ນໄດ້ຄຳນຶງເຖິງຄວາມເປັນຈິງໃນທາງປະຕິບັດ ແລະ ຄຳນຶງເຖິງເງື່ອນໄຂຂອງສະພາບການສະເພາະທີ່ ຜູ້ອອກແຮງງານ, ຜູ້ຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ, ວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ປະເສີນ.
3. ການກຳນົດໄດ້ລະບຸຄຳທຳນຽມ ແລະ ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຫາງານຕົວຈິງ. ເປັນວັດຖຸປະສົງທີ່ຈະສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແກ່ ການພັດທະນາ, ການຕິດຕາມ, ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການບັງຄັບໃຊ້ ກົດໝາຍ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ມາດຕະການ ທີ່ມີເປົ້າໝາຍແນໃສ່ການປົກປ້ອງສິດທິຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ໃນນັ້ນລວມທັງ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ບໍ່ຈຳເປັນຈະຕ້ອງໃຊ້ຈ່າຍເພື່ອເຂົ້າເຖິງການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ. ນອກນັ້ນ ກໍຍັງເປັນວັດຖຸປະສົງທີ່ຈະສະໜັບສະໜູນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດລະບຽບການກ່ຽວກັບພາກປະຕິບັດໃນດ້ານການຈັດຫາງານໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ບັນດາວິສາຫະກິດຈັດຫາງານຂອງພາກລັດແລະເອກະຊົນ, ເພື່ອຕໍ່ຕ້ານກັບການບໍ່ປະຕິບັດຕາມ¹, ເຮັດໃຫ້ຄວາມໂປ່ງໃສຂອງພາກປະຕິບັດໃນການຈັດຫາງານ ແລະ ເສີມສ້າງປະສິດທິພາບຂອງການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕະຫລາດແຮງງານ.
4. ນອກຈາກນີ້ຍັງໄດ້ຮັບຮູ້ວ່າຄຳໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບການຮັບສະໝັກເອົາຜູ້ອອກແຮງງານໃນລະດັບສາກົນສາມາດສູງກວ່າຄຳໃຊ້ຈ່າຍສຳລັບການຮັບສະໝັກເອົາຜູ້ອອກແຮງງານໃນລະດັບປະເທດເນື່ອງຈາກມີບັດໃຈຫລາຍຢ່າງ ລວມທັງການຂາດຄວາມສອດຄ່ອງ ແລະ ຄວາມໂປ່ງໃສຢູ່ໃນຄຳໃຊ້ຈ່າຍເຫຼົ່ານີ້ທີ່ມີຢູ່ໃນສະພາບພາຍໃນແຕກຕ່າງກັນຂອງແຕ່ລະປະເທດ. ຍັງໄປກວ່ານັ້ນ, ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຖືກຮັບສະໝັກເອົາໃຫ້ອອກໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດອາດຈະຕົກຢູ່ໃນສະຖານະການທີ່ມີຄວາມສ່ຽງເປັນພິເສດ.
5. ເພື່ອຈຸດປະສົງຂອງການກຳນົດຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານແລະຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ການກຳນົດຄຳນິຍາມໃນຫຼັກການທົ່ວໄປແລະບົດແນະນຳວິທີດຳເນີນການຈະຖືກນຳໃຊ້. ນິຍາມຄຳວ່າ "ຜູ້ອອກແຮງງານ" ແມ່ນລວມທັງ ຜູ້ທີ່ກຳລັງຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ.²

¹ ອ້າງອີງຈາກ: A.6.1 ຂອງບົດແນະນຳ

² ນີ້ແມ່ນສອດຄ່ອງກັບສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນວ່າດ້ວຍວິສາຫະກິດຈັດຫາງານເອກະຊົນ, 1997 (No. 181), ມາດຕ. 1, ແລະ ຫຼັກການທົ່ວໄປແລະບົດແນະນຳວິທີດຳເນີນການ ຂອງອົງການແຮງງານສາກົນວ່າດ້ວຍການຈັດຫາງານຢ່າງເປັນທຳ ເຊິ່ງໄດ້ກຳນົດນິຍາມຄຳວ່າ "ການຈັດຫາງານ" ສາມາດບັງຄັບໃຊ້ "ກັບທັງ ຜູ້ຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ບຸກຄົນທີ່ຢູ່ໃນສາຍພົວພັນການຈັດຫາງານ".



II. ຄຳນິຍາມຂອງຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານ ແລະ ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

- ນິຍາມຄຳວ່າ "ຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານ" ຫຼື "ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ" ໝາຍເຖິງຄຳທຳນຽມ ຫຼື ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທຸກຢ່າງທີ່ເກີດຂຶ້ນຢູ່ໃນຂະບວນການຂອງການຈັດຫາງານເພື່ອຈະເຮັດໃຫ້ຜູ້ອອກແຮງງານມີຄວາມຮັບປະກັນວ່າຈະໄດ້ຮັບການຖືກຈ້າງງານ ຫຼື ຖືກສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ, ໂດຍບໍ່ຄຳນຶງເຖິງ ລັກສະນະ, ເວລາ ຫລື ສະຖານທີ່ ຂອງການປະຕິບັດ ຫລື ການເກັບກຳຂອງພວກເຂົາ.
- ຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານ ຫຼື ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ບໍ່ຄວນຈະເກັບຈາກຜູ້ອອກແຮງງານໂດຍຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ຜູ້ທີ່ຢູ່ໃຕ້ບັງຄັບບັນຊາຂອງເຂົາ, ວິສາຫະກິດຈັດຫາງານ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ສາມທີ່ໃຫ້ບໍລິການດ້ານການຈັດຫາງານ. ຄຳທຳນຽມຫຼືຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງບໍ່ຄວນຈະເກັບທາງກົງຫຼືທາງອ້ອມ, ເຊັ່ນ: ຫັກເງິນຈາກ ຄຳແຮງງານ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດ.
- ຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານ ແລະ ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ພິຈາລະນາພາຍໃຕ້ຄຳນິຍາມນີ້ບໍ່ຄວນເຮັດໃຫ້ເກີດມີການຈຳແນກທາງກົງຫຼືທາງອ້ອມລະຫວ່າງຜູ້ແຮງງານທີ່ມີສິດເສລີພາບໃນການເຄື່ອນໄຫວຕາມຈຸດປະສົງຂອງການຖືກຈ້າງງານ, ພາຍໃຕ້ຂອບວຽກຂອງການລວມຕົວທາງເສດຖະກິດໃນລະດັບພາກພື້ນ.



A. ຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານ

- ຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານລວມມີດັ່ງນີ້ :

- ການຈ່າຍເງິນສຳລັບຄ່າບໍລິການຂອງບໍລິສັດຈັດຫາງານຈະເປັນພາກລັດ ຫລື ເອກະຊົນ, ຢູ່ໃນຂໍ້ສະເໜີທີ່ຕົກລົງກັນໄດ້ ແລະ ການຍື່ນຄ່າຮ້ອງສະໝັກງານ;
- ການຈ່າຍເງິນໃນກໍລະນີຂອງການວ່າຮັບເອົາສະໝັກອອກແຮງງານເພື່ອໃຫ້ເຮັດວຽກແກ່ບຸກຄົນທີ່ສາມ;
- ການຈ່າຍເງິນໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານເປັນຜູ້ວ່າຈ້າງໂດຍກົງ; ຫລື
- ການຈ່າຍເງິນທີ່ຈຳເປັນເພື່ອຮຽກຄົນຄຳທຳນຽມການຈັດຫາງານຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ.

- ຄຳທຳນຽມເຫຼົ່ານີ້ອາດຈະຈ່າຍເປັນຄັ້ງດຽວ ຫຼື ຈ່າຍຫລາຍຄັ້ງ ແລະ ເປັນການຈ່າຍໃຫ້ແກ່ການບໍລິການກ່ຽວກັບ ການຈ້າງງານ, ການຈັດສົ່ງຕໍ່ ແລະ ການສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ ເຊິ່ງອາດຈະລວມທັງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການໂຄສະນາ, ເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຕ່າງໆ, ຈັດສາພາດ, ຍື່ນເອກະສານຂໍອະນຸມັດຈາກລັດຖະບານ, ປະກອບເອກະສານຢັ້ງຢືນ, ຈັດແຈງການເດີນທາງ ແລະ ຂົນສົ່ງເຖິງສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ແລະ ການສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ.



B. ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

- ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນຄຳໃຊ້ຈ່າຍໃນການຈັດຫາງານແລະການສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກຢູ່ພາຍໃນປະເທດ ຫຼືສົ່ງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ເຊິ່ງໄດ້ຄຳນຶງເຖິງວ່າກຳນົດຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງທີ່ສຸດແມ່ນເກີດຂຶ້ນເພື່ອການຈັດຫາແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ. ຄຳໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຢູ່ຂ້າງລຸ່ມນີ້ແລະອາດຈະນຳໃຊ້ກັບການຈັດຫາງານພາຍໃນປະເທດແລະຕ່າງປະເທດ. ອີງຕາມຂະບວນການການຈັດຫາງານແລະສະພາບການຂອງປະເທດ, ປະເພດຄຳໃຊ້ຈ່າຍເຫຼົ່ານີ້ສາມາດພັດທະນາໂດຍລັດຖະບານແລະຄູ່ຮ່ວມງານຢູ່ພາຍໃນປະເທດ. ໂດຍຂຶ້ນກັບຂະບວນການຈັດຫາແຮງງານແລະສະພາບເງື່ອນໄຂ, ລັດຖະບານແລະ ອົງການຄູ່ຮ່ວມງານທາງສັງຄົມສາມາດໝູນປະພຶດຕິວຸ່ງຂອງຄຳໃຊ້ຈ່າຍເຫຼົ່ານີ້ໄປພັດທະນາຂຶ້ນໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບສະພາບພາຍໃນປະເທດ. ເປັນທີ່ຍອມຮັບຮັບວ່າ ອຳນາດການປົກຄອງມີພິກໄຫວຄ່ອງແຄ້ວທີ່ຈະກຳນົດຂໍ້ຍົກເວັ້ນໃນການນຳໃຊ້ຂອງຕົນ, ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ໂດຍຜ່ານລະບຽບການຂອງປະເທດ ພາຍຫຼັງທີ່ໄດ້ປຶກສາຫາລືກັບອົງການທີ່ເປັນຕົວແທນທີ່ແທ້ຈິງຂອງ ຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ. ຂໍ້ຍົກເວັ້ນດັ່ງກ່າວຄວນໄດ້ຮັບການພິຈາລະນາ, ແຕ່ກໍບໍ່ຈຳກັດສະເພາະ, ພາຍໃຕ້ເງື່ອນໄຂດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- (i) ຂໍຍົກເວັ້ນນັ້ນແມ່ນຢູ່ໃນຄວາມສົນໃຈຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ; ແລະ
 - (ii) ຂໍຍົກເວັ້ນນັ້ນຖືກຈຳກັດໃນບາງປະເພດ(ອາຊີບ)ຂອງຜູ້ອອກແຮງງານແລະປະເພດການບໍລິການທີ່ກຳນົດໄວ້ຕ່າງຫາກ; ແລະ
 - (iii) ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຢ່າງຖືກຕ້ອງໄດ້ຮັບການເປີດເຜີຍໃຫ້ແກ່ຜູ້ອອກແຮງງານກ່ອນທີ່ວຽກນັ້ນຈະຖືກຍອມ ຮັບ.
12. ເມື່ອມີການເລີ່ມຕົ້ນໂດຍ ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ບໍລິສັດຈັດຫາງານ ຫລື ຕົວແທນທີ່ເຮັດໜ້າທີ່ໃນນາມບຸກຄົນເຫຼົ່ານັ້ນ; ຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບປະກັນໃຫ້ໄດ້ເຂົ້າເຖິງການຈັດຫາງານ ຫຼື ການສັບຊ້ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ ຫຼື ປະຕິບັດໃນຊ່ວງໄລຍະຂອງການຈັດຫາງານ, ບັນດາຄ່າໃຊ້ຈ່າຍດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ທີ່ມີຄວາມກ່ຽວກັບຂະບວນການຈັດຫາງານ ຄວນຈະໄດ້ຮັບພິຈາລະນາ:

- (i) **ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍປັນຍົວ:** ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບກວດສຸຂະພາບ, ກວດສະພາບຄວາມປົກກະຕິຂອງພາຍໃນຮ່າງກາຍ ຫລື ສັກຢາປ້ອງກັນ(ຊີກວັກແຊງ);
- (ii) **ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍປະກັນໄພ:** ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍປະກັນຊີວິດ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ໃນນັ້ນລວມທັງ ການຈ່າຍຄ່າຂັ້ນທະບຽນເປັນສະມາຊິກໃນກອງທຶນສະຫວັດດີການຂອງຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ;
- (iii) **ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບການກວດສອບທັກສະ ແລະ ຄຸນສົມບັດການສຶກສາ:** ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພື່ອກວດສອບຄວາມສາມາດດ້ານພາສາ ແລະ ລະດັບທັກສະແລະຄຸນສົມບັດທາງດ້ານການສຶກສາຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ, ກໍຄື ການກວດສອບການໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນສະເພາະ-ສະຖານທີ່ຍັງຢືນ, ປະກາສະນິຍະບັດ ຫລື ໃບອະນຸຍາດ;
- (iv) **ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການແນະນຳຄວາມຮູ້ໃນເບື້ອງຕົ້ນ:** ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການຝຶກອົບຮົມທີ່ຈຳເປັນ, ໃນນັ້ນລວມທັງ ການແນະນຳຄວາມຮູ້ໃນເບື້ອງຕົ້ນໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ກ່ອນອອກເດີນທາງ ຫລື ການແນະນຳຄວາມຮູ້ເບື້ອງຕົ້ນຫລັງຈາກທີ່ເດີນທາງມາຮອດສະຖານທີ່ເຮັດວຽກຂອງຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຫາກໍຮັບເອົາມາເຮັດວຽກໃໝ່;
- (v) **ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນອຸປະກອນ:** ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບເຄື່ອງມື, ເຄື່ອງແບບ, ອຸປະກອນປ້ອງກັນໄພ ແລະ ອຸປະກອນອື່ນໆທີ່ເປັນສິ່ງຈຳເປັນສໍາລັບເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ມອບໝາຍໃຫ້ເພື່ອໃຫ້ຄວາມປອດໄພ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ;
- (vi) **ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນການເດີນທາງ ແລະ ທີ່ພັກອາໄສ:** ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍສໍາລັບການເດີນທາງ, ທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ອັດຕາກິນ ພາຍໃນປະເທດ ຫລື ເດີນທາງໄປຕ່າງປະເທດ ທີ່ຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດຫາງານ ໃນນັ້ນລວມທັງ ການຝຶກອົບຮົມ, ການສໍາພາດ, ການນັດໝາຍປະກອບເອກະ ສານທີ່ສະຖານກົງສຸນ, ການຍົກຍ້າຍຖິ່ນຖານ ແລະ ການກັບຄືນປະເທດ ຫລື ການກັບຄືນສູ່ຖິ່ນຖານເດີມ;
- (vii) **ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍໃນດ້ານວຽກບໍລິຫານ :** ຄ່າທຳນຽມການນໍາໃຊ້ ແລະ ການບໍລິການ ທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ສໍາລັບຈຸດປະສົງອື່ນໆຂອງການປະຕິບັດຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດຫາງານ. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຫລົ່ານີ້ອາດມີຄ່າທຳນຽມສໍາລັບການເປັນຕົວແທນ ແລະ ການໃຫ້ບໍລິການ ໃນການວົງເຕັ້ນກະກຽມ, ສັນຫາ ແລະ ປະກອບເອກະສານກ່ຽວກັບ ສັນຍາແຮງງານ, ເອກະສານຢັ້ງຢືນເອກະລັກ, ໜັງສືຜ່ານແດນ, ວິຊາ, ກວດສອບປະຫວັດ, ກວດກາຄວາມປອດໄພ ແລະອະນຸຍາດເດີນທາງອອກນອກປະເທດ, ການບໍລິການຜ່ານທະນາຄານ ແລະ ໃບອະນຸຍາດໃຫ້ເຮັດວຽກແລະພັກອາໄສ.

- 13. ການຮວບຮວມລາຍຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນຄໍານິຍາມນີ້ແມ່ນມີລັກສະນະທົ່ວໄປ ແລະ ບໍ່ຄືບຖ້ວນສົມບູນ. ສ່ວນຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆທີ່ຈຳເປັນສໍາລັບເງື່ອນໄຂຂອງການຈັດຫາງານອາດຈະຍັງຖືກເກືອດຫ້າມ.
- 14. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເຫລົ່ານີ້ຄວນຈະໄດ້ຮັບການຄວບຄຸມໃຫ້ຢູ່ໃນແນວທາງທີ່ຈະຕ້ອງເຄົາລົບຫລັກການແຫ່ງຄວາມສະເໝີພາບຂອງການປະຕິບັດ ທັງຜູ້ອອກແຮງງານພາຍໃນ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍຕ່າງປະເທດ.



C. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ ຜິດກົດໝາຍ, ບໍ່ສົມເຫດສົມຜົນ ແລະ ບໍ່ເປີດເຜີຍ

- 15. ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍເພີ່ມ ຕາມສັນຍາ, ບໍ່ເປີດເຜີຍ, ສູງເກີນອັດຕາ ຫລື ຜິດກົດໝາຍ ຈະຖືວ່າເປັນສິ່ງທີ່ບໍ່ຖືກຕ້ອງຕາມກົດ ໝາຍ. ລະບຽບການດ້ານການໃຫ້ສິນບິນ ແລະ ດ້ານການສໍ້ລາດບັງຫລວງ ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການປະຕິບັດ ໃນເມື່ອທຸກຍາມ ແລະ ໃນທຸກຂັ້ນຕອນ ຂອງຂັ້ນຕອນຂອງການຈັດຫາງານ. ຕົວຢ່າງຂອງຄ່າໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຜິດກົດໝາຍທີ່ກ່າວມານີ້ລວມມີ: ສິນບິນ, ເສຍສ່ວຍ, ຂົ່ມຂູ່ໃຫ້ຈ່າຍ ຫລື ຈ່າຍໃດ້ໃຕະ, ພັນທະບັດ, ຄ່າທຳນຽມເກັບຄືນການໃຊ້ຈ່າຍທີ່ຜິດກົດໝາຍ ແລະ ຫລັກປະກັນທີ່ຕ້ອງການໂດຍບຸກຄົນໃດໜຶ່ງໃນຕ່ອງໂສ້ຂະບວນການຈັດຫາງານ.



ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນຕົ້ນຕໍຂອງຫຼັກການທົ່ວໄປ ແລະ ຄຳແນະນຳ ວິທີປະຕິບັດສຳລັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ

1. ປະຈຸບັນຍັງບໍ່ມີ ຄຳແນະນຳທີ່ລວບລວມເນື້ອໃນກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳເທື່ອ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີເອກະສານແນະນຳແນວທາງຫຼາຍຢ່າງ ສຳລັບປະຊາກອນທີ່ກຳລັງເຮັດວຽກ ແລະ ສຳລັບທຸລະກິດທີ່ເຄື່ອນໄຫວໃນຂອບເຂດສະເພາະໃດໜຶ່ງ, ຫຼື ເພື່ອຈຸດປະສົງອື່ນໆ. ບາງເອກະສານກໍມີມາດຕະຖານທີ່ເປັນຂໍ້ຜູກມັດ - ໂດຍສະເພາະແມ່ນ ສິນທິສັນຍາແຮງງານສາກົນ - ບາງເອກະສານກໍມີມາດຕະຖານທີ່ບໍ່ເປັນຂໍ້ຜູກມັດ, ເຊັ່ນ: ຄຳແນະນຳແລະຖະແຫຼງການຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ, ແລະ ມີບາງເອກະສານກໍແມ່ນຂອງໜ່ວຍງານຊື່ນຳການປະຕິບັດສິນທິສັນຍາສາກົນ ຫຼື ເປັນເອກະສານແນະນຳທີ່ຢູ່ໃນຮູບແບບຕ່າງໆ. ບາງເອກະສານຖືກລວມເຂົ້າຢູ່ໃນບົດແນະນຳທີ່ຜ່ານການຮັບຮອງຂອງບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ບໍ່ສົ່ງກັດລັດ
2. ຢູ່ໃນຫຼາຍໆກໍລະນີກໍພົບວ່າ, ມີຂໍ້ກຳນົດ ຫຼື ແນວທາງປະຕິບັດ ທີ່ມີຈຸດປະສົງສະເພາະແຕ່ກໍພົບວ່າສາມາດນຳໃຊ້ທົ່ວໄປໄດ້. ຕົວຢ່າງ, ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍບໍລິສັດຈັດຫາງານເອກະຊົນ, ປີ 1997 (ເລກທີ 181), ຫຼື ເຄື່ອງມືຂອງອົງການແຮງງານສາກົນກ່ຽວກັບຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ (ສິນທິສັນຍາເລກທີ 97 ແລະ ເລກທີ 143 ແລະ ບົດແນະນຳ ເລກທີ 86 ແລະ 151) ທີ່ມີບົດບັນຍັດກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳເຊິ່ງເປັນປະໂຫຍດຫຼາຍສຳລັບເປັນແນວທາງປະຕິບັດທີ່ຄອບຄຸມຢ່າງກວ້າງຂວາງ ແລະ ຕົວຢ່າງເອກະສານອື່ນໆຈະພົບເຫັນຢູ່ຂ້າງລຸ່ມນີ້
3. ໃນຫລາຍກໍລະນີ, ວິທີທີ່ໄດ້ກ່າວເຖິງບັນດາຫຼັກການຢູ່ໃນຄຳແນະນຳເຫລົ່ານີ້ ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຂຽນຕາມແຫຼ່ງທີ່ມາ, ຫຼື ການກ່າວເຖິງຫລັກການຢູ່ໃນຄຳແນະນຳໃນປະຈຸບັນນັ້ນ ແມ່ນອີງໃສ່ເນື້ອໃນຈຳນວນຫລວງຫລາຍຂອງຫລັກການທີ່ມາຈາກແຫຼ່ງຂໍ້ມູນແຕກຕ່າງກັນ, ແຕ່ກໍໄດ້ຂຽນຄືນໃໝ່ເພື່ອໃຫ້ເປັນໄປຕາມຈຸດປະສົງຂອງຄຳແນະນຳເຫລົ່ານີ້.
4. ຕາຕະລາງຢູ່ຂ້າງລຸ່ມນີ້ຊີ້ບອກເຖິງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຕົ້ນຕໍ ຫຼື ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ແຕ່ລະຫລັກການ ຫຼື ຄຳແນະນຳມີທີ່ມາຈາກ. ແຫລ່ງຂໍ້ມູນອື່ນໆອາດຈະຍັງກ່ຽວຂ້ອງ. ເພື່ອໃຫ້ງ່າຍໃນການອ້າງອີງ, ຍົກຕົວຢ່າງ, C97 ສະແດງວ່າແມ່ນສິນທິສັນຍາອົງການແຮງງານສາກົນເລກທີ 97, ແລະ R203 ສະແດງວ່າ ແມ່ນ ຄຳແນະນຳຂອງອົງການແຮງງານສາກົນເລກທີ 203, ແລະ ເອກະສານອ້າງອີງອື່ນໆທີ່ສະແດງໃຫ້ເຫັນແບບດຽວກັນ. ເອກະສານອ້າງອີງທັງໝົດຂຽນເປັນຕົວຫຍໍ້ເຊິ່ງມີລາຍລະອຽດລຸ່ມນີ້.
5. ບັນຊີລາຍຊື່ຂອງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນຂ້າງລຸ່ມນີ້ບໍ່ໄດ້ໝາຍຄວາມວ່າຈະໝົດພຽງທີ່ນີ້

(ໃຫ້ສັງເກດວ່າແຖວໜຶ່ງສີ່ຫວີ້ເອກະສານອ້າງອີງຈະບໍ່ມີຄຸນຄ່າເປັນບັນທຶກຖານ - ພຽງແຕ່ເພື່ອຊ່ວຍອ້າງອີງເຖິງບັນດາຫຼັກການ ແລະ ຄຳແນະນຳທີ່ສະໜັບສະໜູນເທົ່ານັ້ນ.)

ຫລັກການທົ່ວໄປ	ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ
1. ເຄົາລົບສິດທິມະນຸດທີ່ສາກົນຮັບຮູ້ ແລະ ມາດຕາຖານແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆ	ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ: C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182 ແລະ C181; MLC, 2006 (ມາດຕາ III); ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ: ເຄື່ອງມືກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດຂອງອົງການສປຊ, ບັນດາຫຼັກການແນະນຳຂອງ ສປຊກ່ຽວກັບຫຼັກການພື້ນຖານ A1; ເສົາຄໍ້າ I ຂອງຫລັກການດັກກາ; ຫຼັກການ CIETT 6; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS ຫຼັກການ A; ຈັນຍາບັນ Verité ເຄື່ອງມື 1
2. ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳ	ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫລັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ: R204 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 15(e))
3. ການຄອບຄຸມຂອງມິຕິກຳ ແລະ ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທຸກດ້ານຂອງຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ	C88, C181, P29 (ມາດຕາ 2(c)(ii)); ຫຼັກການດັກກາ 3; ແນວຄິດລິເລີ່ມກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳຂອງ ອົງການແຮງງານສາກົນ
4. ການສົ່ງເສີມ ຄວາມມີປະສິດທິພາບ, ຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານ ໃນຂະບວນການຮັບສະໝັກງານ, ເປັນຕົ້ນແມ່ນ ການຍອມຮັບເຊິ່ງກັນແລະກັນ ກ່ຽວກັບ ທັກສະໃນການເຮັດວຽກ ແລະ ຄຸນຈຸດທີ່ດ້ານການສຶກສາ	C88, C181, R157 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 62), R169, C143 (ມາດຕາ14(b))

ຫລັກການທົ່ວໄປ

5. ການບັງໃຊ້ກົດໝາຍຢ່າງມີປະສິດທິພາບ

6. ການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານເພື່ອສ້າງໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ດ້ວຍການເຄົາລົບຕໍ່ສິດທິມະນຸດ

7. ຫ້າມການເກັບຄ່າທຳນຽມ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍອື່ນໆຈາກ ຜູ້ອອກແຮງງານ

8. ສັນຍາແຮງງານ ຈະແຈ້ງ ແລະ ໂປ່ງໃສ

9. ຜູ້ອອກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍໃຫ້ການຍົມຍອມຕໍ່ຂໍ້ກຳນົດ ແລະ ເງື່ອນໄຂຂອງການຈ້າງງານ ຢ່າງອິດສະຫລະ ໂດຍປາສະຈາກການບັງຄັບ

10. ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ບໍ່ເສຍຄ່າ, ຄົບຖ້ວນ ແລະ ຈະແຈ້ງ

11. ເອກະສານສ່ວນຕົວ ແລະ ເສລີພາບໃນການເຄື່ອນຍ້າຍໄປມາ

12. ການສົ່ງສູນສິນແຮງງານ ແລະ ການອະນຸຍາດໃຫ້ປ່ຽນຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

13. ການເຂົ້າເຖິງກົນໄກຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ກົນໄກການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງອື່ນໆ

ແຕ່ລ່ວງຂໍ້ມູນ

C81, C129, C150, C181; P29 ແລະ R203; C97 (ມາດຕາ 3)

ແລະ C143 (ມາດຕາ 2-6); ຫຼັກການ CIETT 1

C88 (ມາດຕາ 6(b)(ii)); C97, C143 ແລະ C181 (ມາດຕາ 8); ຫຼັກການດັກກາຕິນຕໍ່ຂອງຫຼັກການ A; ຫຼັກການ CIETT 1

Inter alia, C97 (ມາດຕາ 7(2) ແລະ ມາດຕາ 4 of ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I ແລະ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II); MLC, 2006 (ລະບຽບການ 1.4(1) ແລະ ມາດຕານ A1.4(5)); C181, (ມາດຕາ 7); C88 (ມາດຕາ 1); R203; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 1; ຫຼັກການ CIETT 3; ຈັນຍາບັນ Verité ເຄື່ອງມື 1

C97 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I, ມາດຕາ 5 ແລະ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II, ມາດຕາ 6), C189 (ມາດຕາ 8(1)); R86 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ, ຫຍໍ້ໜ້າທີ 22); R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 5); R203 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 4(e)); ຫຼັກການດັກກາຕິນຕໍ່ 2 ແລະ 4; ຫຼັກການ CIETT 4; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 3; ຈັນຍາບັນ Verité ເຄື່ອງມື 1

R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 5); ຫຼັກການດັກກາຕິນຕໍ່ 2; ຫຼັກການ CIETT 4; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 3; ຈັນຍາບັນ Verité ເຄື່ອງມື 1

C88, C97 (ມາດຕາ 2 ແລະ 3), C181, C189 (ມາດຕາ 7), R201, R86 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 5), R151 (ໜ້າທີ 7(1) ແລະ 24) ແລະ R203 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 4(e))

C143 (Preamble, ມາດຕາ 1 ແລະ 14(a)); C189 (ມາດຕາ 9(c)); ຫຼັກການດັກກາຕິນຕໍ່ 4; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 2; ຈັນຍາບັນ Verité ເຄື່ອງມື 1

C189 (ມາດຕາ 7 ແລະ 8) ແລະ R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 15)

C97 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I, ມາດຕາ 8 ແລະ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II, ມາດຕາ 13); C143 (ມາດຕາ 5, 6 ແລະ 9(2)); R151 (ໜ້າທີ 32-34); C181 (ມາດຕາ 10 ແລະ 14); C189 (ມາດຕາ 16); P29 (ມາດຕາ 4); MLC, 2006 (ມາດຕານ A1.4(7)); R203 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 8(c)); ຫຼັກການດັກກາຕິນຕໍ່ III, ຫຼັກການ 9; ຫຼັກການ CIETT 10; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 5; ຈັນຍາບັນ Verité ເຄື່ອງມື 1

ແນວທາງປະຕິບັດ

A. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດຖະບານ

1. ພັນທະຕໍ່ຄວາມເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ນຳໃຊ້ສິດທິມະນຸດ ແລະ ມາດຕາຖານແຮງງານສາກົນອື່ນໆ

2. ປົກປ້ອງການລະເມີດສິດທິມະນຸດໂດຍບຸກຄົນທີສາມ

3. ຮັບຮອງ, ທັບທວນ ແລະ ເພີ່ມເນື້ອໃນ ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການພາຍໃນ ແລະ ນະໂຍບາຍແຫ່ງຊາດກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກງານຢ່າງຍຸຕິທຳ

4. ຮັບປະກັນວ່າມີຕິກຳ ແລະ ລະບຽບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ໄດ້ກວມເອົາຮູບແບບທັງໝົດຂອງຂະບວນການຮັບສະໝັກແຮງງານ ແລະ ໃຊ້ກັບຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ດ້ອຍໂອກາດ

5. ບັງຄັບໃຊ້ກົດໝາຍ ແລະ ລະບຽບການ ແລະ ຮັບປະກັນວ່າຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ

6. ຫ້າມເກັບຄ່າທຳນຽມ ແລະ ຄ່າໃຊ້ຈ່າຍອື່ນໆຈາກຜູ້ອອກແຮງງານ

7. ຮັບປະກັນວ່າສັນຍາແຮງງານມີເນື້ອໃນຄົບຖ້ວນ ແລະ ໄດ້ຮັບການເຄົາລົບເປັນຢ່າງດີ, ມີເນື້ອຈະແຈ້ງ ແລະ ໂປ່ງໃສ

ແຕ່ລ່ວງຂໍ້ມູນ

ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງການ ILO; C29, P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138 ແລະ C182; C181; ຖະແຫຼງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ; ICCPR ແລະ ICESCR; ຫຼັກການແນະນຳ ຂອງສປຊ ກ່ຽວກັບ ຫຼັກການພື້ນຖານ A2; ຫຼັກການດັກກາຕິນ, ເສົາຄໍາ I, ຫຼັກການ 6

ຖະແຫຼງການ ILO MNE; ຫຼັກການບົດແນະນຳຂອງອົງການ UN

P29 (ມາດຕາ 1(2)); C181 (ມາດຕາ 13), R203; R204 (ໜ້າທີ 1(a), 4(h), 9); ຫຼັກການແນະນຳ ຂອງສປຊ ກ່ຽວກັບ ຫຼັກການພື້ນຖານ 2 ແລະ ຫຼັກການຄຳເປັນງານ 3(a); ຫຼັກການດັກກາຕິນ ເສົາຄໍາ I

P29 (ມາດຕາ 2(c)(i)); ຫຼັກການດັກກາຕິນ 3; Inter alia, C97, C111, C143, C169, C181 (ມາດຕາ 8), C189; R204; CEDAW, ICERD et al.

C81, C88, C97 (ມາດຕາ 3 of ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I ແລະ II), C129, C150 ແລະ C181 (ມາດຕາ 3 ແລະ 14); P29 ແລະ R203; ຫຼັກການ CIETT 1; ຫຼັກການແນະນຳ ຂອງສປຊ ກ່ຽວກັບ ຫຼັກການພື້ນຖານ 3(a)

Inter alia, C97; MLC, 2006 (ລະບຽບການ 1.4(1) ແລະ ມາດຕານ A1.4(5)); C181 (ມາດຕາ 7); C88 (ມາດຕາ 1); R203; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 1; ຫຼັກການ CIETT 3; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ Verité, ເຄື່ອງມື 1

C97 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I, ມາດຕາ 5 ແລະ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II, ມາດຕາ 6), C189 (ມາດຕາ 8(1)); R86 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ, ຫຍໍ້ໜ້າທີ 22); R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 5); ຫຼັກການດັກກາຕິນຕໍ່ 2 ແລະ 4; ຫຼັກການ CIETT 4; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 3; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ Verité, ເຄື່ອງມື 1

ແນວທາງປະຕິບັດ

8. ມີກິນໄກ້ຮ່ອງຟ້ອງ ແລະ ກິນໄກການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງອື່ນໆ ແລະ ເຄື່ອນໄຫວຕາມພາລະບົດບາດຂອງຕົນເປັນຢ່າງດີ
9. ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ, ອົງການການຜູ້ອອກແຮງງານ ແລະ ອົງການຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ, ແລະ ຕົວແທນຂອງຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານທັງໝົດ
10. ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳ
11. ການປຸກລະດົມສຶກສາແນວຄິດກ່ຽວກັບການຮັບສະໝັກແຮງງານຢ່າງຍຸຕິທຳ ແລະ ຄ່າທຳນຽມ, ພ້ອມທັງ ການເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ບໍ່ເສຍຄ່າ, ຄົບຖ້ວນ ແລະ ຈະແຈ້ງ
12. ເຄົາລົບຕໍ່ສິດທິມະນຸດໃນສະພາບວິກິດ
13. ເຂົ້າຮ່ວມ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຂໍ້ຕົກລົງສອງຝ່າຍ ແລະ/ຫຼື ຫຼາຍຝ່າຍທີ່ສອດຄ່ອງກັບ ສິດທິມະນຸດສາກົນທີ່ຖືກຮັບຮູ້ ແລະ ມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ
14. ບໍ່ມີຄຳຂໍ້ເພື່ອຕ້ານການລ່ວງລະເມີດສິດທິພາຍໃນກຳລັງແຮງງານ ຫຼື ຕ້ອງໃສ່ການສະໜອງແຮງງານ ຂອງຕົນ

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ

- C97 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I, ມາດຕາ 8 ແລະ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II, ມາດຕາ 13); C143 (ມາດຕາ 5, 6 ແລະ 9(2)); R151 (ໜ້າທີ 32-34); C181 (ມາດຕາ 10 ແລະ 14), C189 (ມາດຕາ 16); MLC, 2006 (ມາດຕານ A1.4(7)); R203 (ໜ້າທີທີ 8(e)); ຫຼັກການດັກກາເສົາຄ້າ III, ຫຼັກການ 9; ຫຼັກການ CIETT 10; IRIS Code ຫຼັກການ 5; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ Verité, ເຄື່ອງມື 1
- C181 (ມາດຕາ 13) ແລະ R188 (ພາກທີ III); R203 (ໜ້າທີທີ 13(a)); ຫຼັກການແນະນຳຂອງສປຊກ່ຽວກັບ ຫຼັກການພື້ນຖານ 8
- ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງ ILO; R204 (ໜ້າທີທີ 15(e))
- C97 (ມາດຕາ 2 ແລະ 3); R203 (ໜ້າທີທີ 4)
- C97 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II, ມາດຕາ 7); R86 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ); ກອງປະຊຸມແຮງງານສາກົນ ຄັ້ງທີ 105, 2016, ບົດລາຍງານຂອງຄະນະກຳມະການວ່າດ້ວຍການຈ້າງງານ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳ ເພື່ອກຳລັງໄປສູ່ຄວາມສັນຕິ ແລະ ຫຼັກການແນະນຳຂອງ ສປຊກ່ຽວກັບ ຫຼັກການພື້ນຖານ 7
- ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງການ ILO; C88 (ມາດຕາ 6(b)(ii) ແລະ (iii)); C97 (ມາດຕາ 3(2), 7(1) ແລະ 10); C143 (ມາດຕາ 4 ແລະ 15); C181 (ມາດຕາ 8(2))
- C94, ກອງປະຊຸມແຮງງານສາກົນ, ຄັ້ງທີ 105, 2016, ບົດລາຍງານ IV, ການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ເປັນທຳໃນຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງແຮງງານໂລກ

B. ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງລັດວິສາຫະກິດ ແລະ ໜ່ວຍບໍລິການຈັດທາງານຂອງລັດ

15. ເຄົາລົບຕໍ່ສິດທິມະນຸດ
16. ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ການເຮັດວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າແລະເປັນທຳ
17. ບໍ່ມີຄຳຂໍ້ເພື່ອຕ້ານການລ່ວງລະເມີດສິດທິພາຍໃນກຳລັງແຮງງານ ຫຼື ຕ້ອງໃສ່ການສະໜອງແຮງງານ ຂອງຕົນ
18. ວິສາຫະກິດຈັດທາງານ ບໍ່ຄວນກັກ ຫັງສິຜ່ານແດນ, ເອກະສານສ່ວນຕົວ, ສັນຍາແຮງງານ
19. ເຄົາລົບຄວາມລົບ ແລະ ຮັບປະກັນການບໍ່ມີການຂ້າມສ່ວນຕົວຜູ້ອອກແຮງງານ
20. ການພັດທະນາແຜນງານເພື່ອຊາດຕົນໃຫ້ມີການສ້າງມາດຕະຖານຂອງການຮັບສະໝັກງານແບບເປັນມືອາຊີບ

- ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງການ ILO, C181 (ມາດຕາ 3, 4, 11 ແລະ 12); C29 ແລະ P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; ຖະແຫຼງການ ILO MNE (ໜ້າທີທີ 8); ຫຼັກການແນະນຳຂອງ ສປຊກ່ຽວກັບ ຫຼັກການພື້ນຖານ A2; ຫຼັກການດັກກາເສົາຄ້າ II
- ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງການ ILO; R204 (ໜ້າທີທີ 15(e))
- Inter alia, C97 (ມາດຕາ 7; ມາດຕາ 4 ຄຳ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I ແລະ II); MLC, 2006 (ລະບຽບການ 1.4(1) ແລະ ມາດຕານ A1.4(5)); C181 (ມາດຕາ 7) ແລະ C88 (ມາດຕາ 1); R203; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 1; ຫຼັກການ CIETT 3; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ Verité, ເຄື່ອງມື 1
- C189 (ມາດຕາ 9(c)); ຫຼັກການດັກກາ 4; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 2; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ Verité, ເຄື່ອງມື 1
- C181 (ມາດຕາ 6); R188 (ໜ້າທີທີ 12(1)); ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 4
- C181, ຫຼັກການ CIETT's

1. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ

21. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ຄວນເຄົາລົບກົດໝາຍ ແລະ ຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ
22. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານ ຄວນປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍຂອງປະເທດຕົ້ນທາງ, ປະເທດທາງຜ່ານ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ

- ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງການ ILO; C181 (ມາດຕາ 3, 4, 11 ແລະ 12); C29 ແລະ P29, C87, C98, C100, C105, C111, C138, C182; ຫຼັກການ CIETT 2, ຫຼັກການດັກກາ Core ຫຼັກການ B
- C181 (ມາດຕາ 3 ແລະ 8); ຖະແຫຼງການວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກຂອງອົງການ ILO; MLC, 2006 (ມາດຕາ III); CIETT ອັດລັກການ 1 ແລະ 6; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS ຫຼັກການ A; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ Verité ເຄື່ອງມື 1; ຫຼັກການດັກກາ Core ຫຼັກການ B

ເນວທາງປະຕິບັດ

ແຫລ່ງຂໍ້ມູນ

- | | |
|---|---|
| <p>23. ຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກເອົາແຮງງານໄປເຮັດວຽກຢູ່ຕ່າງປະເທດ ຄວນເຄົາລົບຂໍ້ຕົກລົງຂອງສອງຝ່າຍ ແລະ ຫຼາຍຝ່າຍ</p> | <p>C88, R83, C181 (ມາດຕາ 8(2)); C189 (ມາດຕາ 15(1))</p> |
| <p>24. ຜູ້ປະກອບການສະໝັກແຮງງານ ຄວນຮັບປະກັນວ່າ ບັນດາເງື່ອນໄຂຂອງການເຮັດວຽກ ແລະ ຊີວິດການເປັນຢູ່ ແມ່ນຖືກຕ້ອງຕາມເງື່ອນໄຂທີ່ໄດ້ສັນຍາໄວ້ກ່ອນເຂົ້າເຮັດວຽກ</p> | <p>C189 (ມາດຕາ 7 ແລະ 8); R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 5); CIETTຫລັກການ 3</p> |
| <p>25. ບໍລິສັດຈັດທາງານຊົ່ວຄາວຄວນຮັບປະກັນວ່າ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຕົນ ແລະ ວິສາຫະກິດທີ່ນຳໃຊ້ແຮງງານ ໄດ້ຮັບການມອບໝາຍຢ່າງຈະແຈ້ງ ດ້ວຍຈຸດປະສົງທີ່ຈະຮັບປະກັນໃຫ້ມີການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານຢ່າງພຽງພໍ</p> | <p>C181 (ມາດຕາ 11(ຂ) ແລະ 12); C97 ແລະ C143 ແລະ ສົນທິສັນຍາກ່ຽວກັບຜູ້ອອກແຮງງານຍ້າຍຖິ່ນຖານ; R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 8(ລ)); ຫຼັກການດັກກາຕິນດ້ຂອງຫຼັກການ B</p> |

2. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ

- | | |
|---|---|
| <p>26. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຄວນຮັບປະກັນວ່າສັນຍາແຮງງານເປັນລາຍລັກອັກສອນມີເນື້ອໃນຄົບຖ້ວນ ແລະ ມີຄວາມໂປ່ງໃສ ແລະ ຜູ້ອອກແຮງງານເຂົ້າໃຈຢ່າງລະອຽດ</p> | <p>C97 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ I, ມາດຕາ 5 ແລະ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ II, ມາດຕາ 6); C189 (ມາດຕາ 8(1)); R86 (ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ, ມາດຕາ 22); R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 5); ຫຼັກການດັກກາ 2 ແລະ 4 ແລະ ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ 2; ຫຼັກການ CIETT 4; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 3; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ Verité ເຄື່ອງມື 1</p> |
| <p>27. ການເຂົ້າເຖິງກົນໄກຮ້ອງຟ້ອງ ແລະ ກົນໄກແກ້ໄຂຂັດແຍ່ງຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ການທົດແທນຄ່າເສຍ</p> | <p>C181 (ມາດຕາ 10, 13 ແລະ 14); C189 (ມາດຕາ 16); P29 (ມາດຕາ 4); MLC, 2006 (ມາດຕາ A1.4(7)); R203 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 8(ຈ)); ຫຼັກການດັກກາ ເສົາຄໍາ III, ຫຼັກການ 9; CIETT ຫລັກການ 10; ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ IRIS 5; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ Verité ເຄື່ອງມື 1</p> |
| <p>28. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານ ຄວນໃຫ້ການປົກປ້ອງຜູ້ອອກແຮງງານທຸກຄົນ ຕາມເນື້ອໃນ ຂອງກົດໝາຍແຮງງານ ແລະ ມາດຖານແຮງງານສາກົນ, ເຖິງແມ່ນເຂົາເຈົ້າຈະຢູ່ໃນສະຖານະພາບໃດກໍຕາມ</p> | <p>ຖະແຫຼງການຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ; ກົດແຫ່ງການປະພຶດ IRIS, ຫຼັກການຕົ້ນຕໍ A; R198</p> |
| <p>29. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນຮັບປະກັນວ່າ ສິດທິທາງດ້ານເສລີ ພາບໃນການລວມຕົວກັນ ແລະ ການຕໍ່ລອງລວມໝູ່ຂອງ ຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ຖືກຮັບເຂົ້າເຮັດວຽກ ແມ່ນໄດ້ຮັບການເຄົາລົບ.</p> | <p>C87, C98 ແລະ C181 (ມາດຕາ 4, 11 ແລະ 12); ຫຼັກການດັກກາ 6</p> |
| <p>30. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນບໍ່ເພິ່ງອາໄສຜູ້ປະກອບການຮັບສະໝັກແຮງງານ ຫຼື ບໍລິສັດຈັດທາງານຊົ່ວຄາວ ຈັດຫາແຮງງານມາປ່ຽນແທນຜູ້ອອກແຮງງານທີ່ກຳລັງເດີນຂະບວນປະຫ້ວງ</p> | <p>C87 ແລະ C98 ແລະ ຖະແຫຼງການຫຼັກການ ແລະ ສິດທິພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ; C181 (ມາດຕາ 4); R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 6); ວິທີການກ່ຽວກັບການຕັດສິນໃຈ ແລະ ຫຼັກການ ຂອງຄະນະກຳມາທິການເພື່ອເສລີພາບໃນການລວມຕົວກັນ (ສະບັບທົບທວນ) ຄັ້ງທີ 5, 2006, ໜ້າທີ 632 ແລະ 633; CIETT ຫລັກການ 7; ຫຼັກການດັກກາ 6</p> |
| <p>31. ຜູ້ໃຊ້ແຮງງານຄວນເຄົາລົບສິດເສລີພາບຂອງຜູ້ອອກແຮງງານ ເຄື່ອນຍ້າຍໃນການປ່ຽນການຈ້າງງານ ຫຼື ກັບຄືນປະເທດຂອງຕົນເອງ</p> | <p>C29; C189 (ມາດຕາ 8(4)); R188 (ຫຍໍ້ໜ້າທີ 15); ຫຼັກການດັກກາ 10</p> |





©Arthur Andon

ອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO)
ໜ່ວຍງານຫຼັກການ
ແລະ ສິດທິພື້ນຖານ ປະຈຳຫ້ອງການເຮັດວຽກຂອງ
(FUNDAMENTALS)

fundamentals@ilo.org

www.ilo.org/fundamentals

www.ilo.org/fairrecruitment

ພະແນກແຮງງານເຄື່ອນຍ້າຍ
(MIGRANT)

migrant@ilo.org

www.ilo.org/migration

ISBN 978-92-2-133936-6



9 7892 21 339 366