

ข้อมติว่าด้วยการทำงานที่มีคุณค่า
ในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก¹

สำนักประสานความร่วมมือระหว่างประเทศ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

การประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 105 ณ นครเจนีวา ค.ศ. 2016

ได้จัดประชุมวาระการหารือทั่วไปเกี่ยวกับรายงานฉบับที่ 4 เรื่อง *การทำงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก* (Report IV, Decent work in global supply chains) โดยมีมติ ดังนี้

1. รับรองข้อสรุปต่อไปนี้ และ
 2. เชิญคณะประสานการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อ
- (a) พิจารณารอบคอบในการจัดทำแผนงานในอนาคต และ
- (b) ร้องขอให้ผู้อำนวยการใหญ่คำนึงถึงประเด็นนี้เมื่อมีการจัดเตรียมแผนงานและเสนองบประมาณในอนาคต และปฏิบัติให้เกิดผลเท่าที่จะทำได้ในการดำเนินการตามโครงการและงบประมาณสำหรับช่วง ค.ศ. 2016 – 2017

ข้อสรุปว่าด้วยการทำงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก

โอกาสและความท้าทายของการทำให้งานที่มีคุณค่า
และการพัฒนาอย่างสมบูรณ์ซึ่งสำเร็จ
จากห่วงโซ่อุปทานระดับโลก

1. ห่วงโซ่อุปทานระดับโลกมีความซับซ้อน หลากหลาย และแยกส่วน ครอบคลุมภาคส่วนสิ่งทอ เครื่องนุ่งห่ม การค้าปลีก รองเท้า ยานยนต์ อาหารและเกษตรกรรม อาหารทะเล การประมง อิเล็กทรอนิกส์ ก่อสร้าง ท่องเที่ยว และการต้อนรับ พืชสวน การขนส่ง และภาคส่วนอื่นๆ ที่ห่วงโซ่อุปทานระดับโลกได้เพิ่มและอำนวยความสะดวกผ่านการพัฒนาของเทคโนโลยี ซึ่งมีส่วนในการเติบโตทางเศรษฐกิจ การสร้างงาน การลดความยากจน และการเป็นเจ้าของกิจการ และสามารถมีส่วนในการเปลี่ยนผ่านจากเศรษฐกิจนอกระบบเป็นเศรษฐกิจในระบบ โดยสามารถเป็นเครื่องกลของการพัฒนาจากการส่งเสริมการส่งผ่านเทคโนโลยี การนำแนวปฏิบัติใหม่มาใช้ และการดำเนินการที่เพิ่มมูลค่าให้สูงขึ้น ซึ่งจะยกระดับการพัฒนาฝีมือ การผลิต และการแข่งขัน

2. ผลกระทบในเชิงบวกของห่วงโซ่อุปทานระดับโลกต่อการสร้างงานมีความสำคัญในด้านการเปลี่ยนแปลงทางประชากร การสูงวัย การเพิ่มประชากร และการเพิ่มความร่วมมือของผู้หญิงในตลาดแรงงาน ในทั่วโลกคนวัยหนุ่มสาวกำลังหาโอกาสในการเข้าสู่ตลาดแรงงาน การมีส่วนร่วมในห่วงโซ่อุปทานระดับโลกสามารถเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงฐานที่มั่นคงของโลกการทำงานในระบบ ซึ่งจะส่งผลดีต่อตนเองและครอบครัว รวมถึงสามารถประสบความสำเร็จในชีวิต

3. ในขณะเดียวกัน ความล้มเหลวในทุกระดับภายใต้ห่วงโซ่อุปทานระดับโลกทำให้มีการจ้างงานที่ไม่สร้างคุณค่าต่อสภาพการทำงาน เช่น ในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และทำให้มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างการจ้างงานและการให้ความคุ้มครอง ซึ่งความล้มเหลวดังกล่าว ทำให้เกิดการผูกมัดของสิทธิด้านแรงงาน โดยเฉพาะการรวมตัวและเจรจาต่อรอง การทำงานนอกระบบเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นมาตรฐานของการทำงาน และการใช้คนกลางสามารถพบเห็นได้ทั่วไป อีกทั้งมีแรงงานเด็กและแรงงานบังคับในห่วงโซ่อุปทานระดับโลกบางแห่ง ซึ่งมีความรุนแรง

¹ รับรองวันที่ 10 มิถุนายน 2016

ในส่วนล่างของห่วงโซ่อุปทาน แรงงานข้ามชาติและแรงงานในครัวเรือนสามารถพบเห็นได้มากในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก และอาจพบการถูกเลือกปฏิบัติในหลายรูปแบบและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายที่จำกัดหรือไม่ได้รับความคุ้มครองใดๆ

4. ในหลายๆ ภาคส่วน ผู้หญิงมีสัดส่วนมากกว่าของกำลังแรงงานในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก และผู้หญิงเป็นกลุ่มที่มีความไม่สมส่วนในการทำงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำภายใต้ชั้นล่างของห่วงโซ่อุปทานและถูกเลือกปฏิบัติในหลายกรณี อีกทั้งถูกคุกคามทางเพศและพบเจอความรุนแรงอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน อีกทั้ง ผู้หญิงกลุ่มนี้ไม่สามารถเข้าถึงมาตรการการคุ้มครองทางสังคมทั่วไปได้ โดยเฉพาะการคุ้มครองความเป็นมารดา และโอกาสทางอาชีพที่จำกัดเช่นกัน

5. เขตอุตสาหกรรมส่งออก (Export processing zones: EPZs) ไม่ได้มีรูปแบบเดียวกันและมีความแตกต่างทางคุณลักษณะ การจ้างงานที่ไม่สร้างคุณค่ามีจำนวนมากใน EPZs ที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานระดับโลก ดังนั้น หลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานและงานที่มีคุณค่าควรจะมีการบังคับใช้ในทุกพื้นที่รวมทั้ง EPZs โดยมีวัตถุประสงค์ในการดึงดูดการลงทุนและสร้างงาน ทั้งนี้ EPZs ส่วนใหญ่จะได้รับการยกเว้นจากกฎหมายแรงงานและภาษี และข้อจำกัดของกิจกรรมของสหภาพแรงงานและการเจรจาต่อรอง ทำให้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน การบังคับให้ทำงานล่วงเวลา และการจ่ายค่าจ้างอย่างเลือกปฏิบัติมีโดยทั่วไปใน EPZs

6. รัฐบาลอาจมีสมรรถนะและทรัพยากรที่จำกัดในการติดตามและการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบอย่างมีประสิทธิภาพ การขยายของห่วงโซ่อุปทานระดับโลกข้ามชายแดนทำให้ช่องว่างของการปกครองเพิ่มขึ้น

7. ตามอาณัติ ประสิทธิภาพ และความเชี่ยวชาญในโลกของการทำงาน วิธีปฏิบัติที่มีบรรทัดฐานในการพัฒนาและมีโครงสร้างของไตรภาคี ILO จึงได้รับการตั้งให้สามารถชี้ช่องว่างเชิงการปกครองในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก ซึ่งจะทำให้สามารถเติมเต็มศักยภาพในฐานะการเป็นบันไดสำหรับการพัฒนา

การแทรกแซงที่เกิดขึ้น เพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจ และงานที่มีคุณค่าจะควบคู่กันไป

8. มีนโยบาย ยุทธศาสตร์ การดำเนินงาน และโครงการจำนวนมากที่จัดทำขึ้นโดยองค์การ ผู้แทน ILO และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เพื่อให้แน่ใจว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจและงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก รวมถึงการเคารพมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจะควบคู่กันไป ทั้งหมดนี้ได้ออกแบบและดำเนินการในระดับสถานที่ทำงาน ชาติ ภาคส่วน ภูมิภาค และระหว่างประเทศ แม้ว่าจะมีการแทรกแซงดังกล่าว ก็ยังคงมีการจ้างงานที่ไม่สร้างคุณค่าและช่องว่างทางการปกครองซึ่งจะต้องชี้ให้เห็นถึงความท้าทายดังกล่าว

9. รัฐสมาชิกจำนวนมากได้ดำเนินการกำจัดช่องว่างทางการปกครองโดยการเสริมสร้าง ระบบการบริหารจัดการแรงงานและการตรวจแรงงานในระดับชาติ อีกทั้ง รัฐสมาชิกยังได้ดำเนินการผ่านองค์การระหว่างประเทศและพหุภาคีและกลุ่มภูมิภาค โดยได้รวบรวมบทบัญญัติด้านแรงงาน รวมถึงมาตรฐานแรงงานหลัก ภายใต้ความตกลงทางการค้า การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐ และผ่านโครงการความร่วมมือทางวิชาการอื่นๆ ในกรณีนี้ การแทรกแซงอื่นๆ ได้แก่กฎหมายเกี่ยวกับความรับผิดชอบในห่วงโซ่ที่บางครั้งได้ให้การสนับสนุนเกี่ยวกับกฎระเบียบข้ามชายแดนของห่วงโซ่อุปทาน ในขณะเดียวกัน รัฐสมาชิกทุกประเทศอาจไม่สามารถที่จะรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วจากการมีส่วนร่วมในเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

10. มีการริเริ่มดำเนินการตามของหน่วยงานเอกชน โดยบริษัทแต่ละแห่ง อุตสาหกรรมทั่วประเทศ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มุ่งเน้นดำเนินการหลากหลายรูปแบบและใช้ยุทธศาสตร์ที่แตกต่าง เช่น การตรวจสอบภายใน การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดี กลไกการร้องทุกข์ การเรียนรู้แบบเพื่อนช่วยเพื่อน การแนะนำ และการเสริมสร้างความสามารถ ซึ่งธุรกิจมีความรับผิดชอบที่จะต้องเคารพสิทธิแรงงานตามหลักปฏิบัติของสหประชาชาติว่าการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UN Guiding Principles) และรัฐบาลมีหน้าที่ในการดำเนินการดังกล่าวในและบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบระดับชาติ ทั้งนี้ ความพยายามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการดำเนินการดังกล่าวในสถานที่ทำงานสามารถส่งเสริมการดำเนินงานได้ แต่ไม่สามารถทดแทนระบบอภิบาลสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

11. หุ้นส่วนทางสังคมมีส่วนร่วมในการเจรจาทางสังคมระหว่างชายแดนและการเจรจาในกรอบข้อตกลงระหว่างประเทศตามพิธีสารว่าด้วยการรวมตัว (Freedom of Association Protocol) และข้อผูกพัน และหุ้นส่วนทางสังคมได้จัดทำ การเจรจาต่อรองในกลุ่มอุตสาหกรรม มาตรฐานภาคส่วน เครื่องมือ และการแนะแนว โดยมีขอบเขตในการยกระดับประสิทธิภาพและผลกระทบของเครื่องมือดังกล่าว เช่น ผ่านกลไกการร้องทุกข์ที่ไม่ใช่การพิจารณาคดี และเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับ กลไกอุตสาหกรรมสัมพันธ์

12. ในการริเริ่มดำเนินการบางส่วนนั้น ILO มีบทบาทสำคัญภายใต้อาณัติของตนในการให้การส่งเสริม ให้ข้อเสนอแนะ และสนับสนุนกิจกรรมความร่วมมือเชิงวิชาการ

**ระบบและมาตรการการปกครองที่เหมาะสมโดย
รัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อให้เกิด
ความสอดคล้องระหว่างผลลัพธ์ทางเศรษฐกิจและ
งานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก**

13. หลักปฏิบัติของสหประชาชาติฯ เป็นพื้นฐานที่ได้รับการของ (a) ข้อผูกพันที่มีอยู่ของรัฐในการเคารพ คุ้มครอง และ เติบโตเสริมสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพพื้นฐาน (b) บทบาทของกิจการธุรกิจในฐานะองค์กรผู้เชี่ยวชาญของสังคมที่ดำเนินการใน ส่วนที่เป็นการเฉพาะของตนจะต้องดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และ (c) ความจำเป็นที่ จะต้องมีการมีสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องสอดคล้องกับการเยียวยาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเมื่อเกิดการฝ่าฝืน หลักปฏิบัติของ สหประชาชาติฯ ได้รับการรับรองใน ค.ศ. 2011 ภายใต้ข้อมติสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ ซึ่งเน้นย้ำว่า ในขณะที่รัฐมีหน้าที่ ในการบังคับใช้กฎหมาย กิจการธุรกิจจะต้องดำเนินการตามกฎหมาย และเน้นว่า สถาบันชาติ กฎหมาย และการดำเนินการที่ อ่อนแอทำให้การเพิ่มผลประโยชน์จากโลกาภิวัตน์หยุดชะงัก และจะต้องมีการดำเนินการต่อไปเพื่อเชื่อมต่อช่องว่างทางการ ปกครองทั้งในระดับภาคส่วน ชาติ ภูมิภาค และระหว่างประเทศ การดำเนินการดังกล่าวจะต้องรวมถึงการเสริมสร้าง ความสามารถในการทุกภาคส่วนเพื่อจัดการต่อความท้าทายด้านงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลกได้ดียิ่งขึ้น หลักปฏิบัติ ของสหประชาชาติฯ จะต้องนำมาใช้กับทุกรัฐและทุกกิจการธุรกิจ ทั้งที่ข้ามชาติและอื่นๆ โดยไม่ต้องคำนึงถึงขนาด ที่ตั้ง ความ เป็นเจ้าของ และโครงสร้างของกิจการธุรกิจ

14. ตามอาณัติ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในโลกของการทำงาน ILO ร่วมกับสมาชิก จึงสามารถที่จะนำการ ดำเนินงานของโลกเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลกได้ดีที่สุด ซึ่งการจัดตั้ง “Vision Zero Fund” กองทุนที่ ริเริ่มใน ค.ศ. 2015 ก่อตั้งขึ้นมาจากการประชุม G7 ร่วมมือกับ ILO ในการสนับสนุนความปลอดภัยอาชีวอนามัยในประเทศ ผู้ผลิตถือเป็นตัวอย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อเร็วๆ นี้ ในการนี้ ILO จึงควรเสริมสร้างความสามารถของตนในฐานะศูนย์ความเป็น เลิศของโลกในการอำนวยความสะดวกในการพัฒนาและดำเนินการตามนโยบายและยุทธศาสตร์ที่สอดคล้อง และสร้าง ความสามารถ โดยพิจารณาถึงหลักฐานที่เกี่ยวข้องและมีอยู่ทั้งหมด

บทบาทของรัฐบาล ธุรกิจ และหุ้นส่วนทางสังคม

15. รัฐมีหน้าที่ในการรับรอง ดำเนินการ และบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบระดับชาติ และทำให้แน่ใจว่าหลักการ พื้นฐานและสิทธิด้านการทำงานและการให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศได้คุ้มครองและครอบคลุมแรงงาน ทุกคน โดยคำนึงถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆ ด้วย รัฐบาล ธุรกิจ และหุ้นส่วนทางสังคมมีส่วนส่งเสริมแต่มีหน้าที่ ในการสนับสนุนงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลกที่แตกต่างกัน ธุรกิจมีหน้าที่ในการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนและสิทธิ แรงงานในห่วงโซ่อุปทานของตนโดยสอดคล้องกับหลักปฏิบัติของสหประชาชาติฯ และดำเนินการตามกฎหมายระดับชาติใน ทุกที่ที่ทำการธุรกิจ ความสอดคล้องของนโยบาย การประสานงาน และความร่วมมือเป็นสิ่งจำเป็นในระดับโลก ภูมิภาค ภาคส่วน และชาติ

16. รัฐบาลจะต้อง

- (a) สร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบการบริหารจัดการแรงงานและการตรวจแรงงานเพื่อที่จะแน่ใจว่ามีการดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบ และสามารถเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์และการเยียวยาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบเรื่องการบังคับใช้กฎหมายเป็นเรื่องของรัฐบาล โดยมีนายจ้าง แรงงาน และองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและทำให้แน่ใจว่ามีการดำเนินการตาม
- (b) ส่งเสริมการเจรจาทางสังคมและหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานอย่างแข็งขัน รวมถึงสิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองให้กับแรงงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะของการจ้างงาน ซึ่งรวมแรงงานใน EPZs ด้วย
- (c) ใช้การจัดซื้อจัดจ้างของภาครัฐในการส่งเสริมหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงาน โดยคำนึงถึงอนุสัญญาฉบับที่ 94 ว่าด้วยเงื่อนไขสภาพการจ้าง (สัญญาภาครัฐ) ค.ศ. 1949 ซึ่งจะมีผลกระทบต่อสิทธิของแรงงานและสภาพการทำงานตลอดห่วงโซ่อุปทานระดับโลก
- (d) ในกรณีที่เหมาะสม ควรจะให้กิจการที่รัฐเป็นเจ้าของหรือเป็นผู้ควบคุมดำเนินการสอบสวนธุรกิจและส่งเสริมงานที่มีคุณค่าในการดำเนินงานภายใต้ห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด
- (e) สร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้สามารถช่วยเหลือกิจการในการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมด้านความยั่งยืนและงานที่มีคุณค่าในการดำเนินธุรกิจทั้งหมด ช่วยเหลือธุรกิจในการบ่งชี้ความเสี่ยงเฉพาะภาคส่วน และดำเนินการสอบสวนธุรกิจในระบบการบริหารจัดการ รัฐบาลควรที่จะสื่อให้ชัดเจนว่ามีความคาดหวังจากสถานประกอบการในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ และพิจารณาเกี่ยวกับมาตรการและกฎระเบียบที่ควรมีต่อไปหากสถานประกอบการไม่สามารถดำเนินการตามความคาดหวังได้
- (f) กระตุ้นให้เกิดความโปร่งใส และหากเหมาะสมหรือจำเป็น ให้สนับสนุนสถานประกอบการรายงานเกี่ยวกับการสอบสวนธุรกิจในห่วงโซ่อุปทานของตนผ่านวิธีการต่างๆ เพื่อสื่อให้เห็นว่าสถานประกอบการมองผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากตนเองอย่างไร
- (g) ต่อสู้กับการทุจริต รวมถึงการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส
- (h) พิจารณาบรรจุเรื่องหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานในข้อตกลงด้านการค้า โดยคำนึงว่า การละเมิดหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานไม่สามารถอ้างหรือใช้ความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบทางกฎหมายได้ และไม่ควรใช้มาตรฐานด้านแรงงานสำหรับวัตถุประสงค์ของลัทธิปกป้องทางการค้า
- (i) แลลงให้ชัดเจนว่า คาดหวังให้สถานประกอบการเคารพสิทธิมนุษยชนและหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานสำหรับแรงงานทุกคน ซึ่งรวมถึงแรงงานข้ามชาติ แรงงานในครัวเรือน แรงงานในรูปแบบที่ไม่เป็นมาตรฐาน และแรงงานใน EPZs ตลอดการดำเนินงานของตนภายในพื้นที่หรือขอบเขตตามกฎหมายของตน
- (j) ดำเนินมาตรการที่พัฒนาสภาพการทำงานสำหรับแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก ในด้านค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน และความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อีกทั้ง ทำให้แน่ใจว่า ภายใต้รูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นมาตรฐานมีการดำเนินการภายใต้กฎหมาย และนายจ้างไม่ทำลายสิทธิด้านแรงงานและงานที่มีคุณค่า ซึ่งมาตรการดังกล่าวควรดำเนินการควบคู่ไปกับการเพิ่มผลผลิต
- (k) กำหนดมาตรการเฉพาะสำหรับสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง (SMEs) โดยรวมถึงความร่วมมือและการดำเนินงานอื่นๆ เชิงเศรษฐกิจและสังคม เพื่อที่จะเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมงานที่มีคุณค่า รวมถึงโอกาสในการเข้าสู่ระบบ การพัฒนาต่อเนื่อง การยกระดับและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของห่วงโซ่อุปทาน โดยสอดคล้องกับข้อสรุปว่าด้วยการส่งเสริมความยั่งยืนของสถานประกอบการ ค.ศ. 2007 และข้อสรุปว่าด้วยสถานประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลางและการสร้างงานที่มีผลิตภาพ ค.ศ. 2015
- (l) เพื่อที่จะปราบปรามแรงงานบังคับหรือการบังคับใช้แรงงาน ควรให้ข้อเสนอแนะและสนับสนุนนายจ้างและธุรกิจในการดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพเพื่อบ่งชี้ ป้องกัน บรรเทา และรับผิดชอบต่อการบ่งชี้ความเสี่ยงด้านแรงงานบังคับหรือการบังคับใช้แรงงานในการดำเนินงานของตน หรือในผลผลิต บริการ หรือการดำเนินงานที่อาจมีความสอดคล้องกับอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 และพิธีสาร ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930
- (m) ดำเนินมาตรการในการอำนวยความสะดวกเพื่อเปลี่ยนถ่ายจากเศรษฐกิจนอกระบบเป็นเศรษฐกิจในระบบอย่างสอดคล้องกับข้อแนะนำฉบับที่ 204 ว่าด้วยการปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจนอกระบบเป็นในระบบ ค.ศ. 2015 เช่น การขึ้นฐานภาษีสำหรับรัฐบาล การแข่งขันที่เป็นธรรมของสถานประกอบการ และโอกาสสำหรับแรงงานเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า

(ก) ร่วมมือกับองค์กรระดับภูมิภาคเพื่อประสานกฎหมายและการปฏิบัติ และ/หรือ พัฒนานโยบายให้สอดคล้องกันระหว่างประเทศ เพื่อให้มีงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก

17. ตามความอิสระของหุ้นส่วนทางสังคมนั้น หุ้นส่วนทางสังคมควรร่วมส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานสำหรับแรงงานทุกคน รวมถึงแรงงานในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก ผ่านการริเริ่มของภาคส่วน ข้อตกลงร่วม การเจรจาทางสังคมข้ามชายแดนและกรอบข้อตกลงระหว่างประเทศตามที่เหมาะสม ควรให้ความสนใจเป็นพิเศษต่อสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวและเจรจาต่อรอง โดยเฉพาะกับกลุ่มแรงงานที่มีความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก

18. ตามหลักปฏิบัติของสหประชาชาติฯ สถานประกอบกิจการควรสอบทานธุรกิจด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อบ่งชี้ ป้องกัน บรรเทา และรับผิดชอบต่อการบ่งชี้ผลกระทบที่ร้ายแรงด้านสิทธิมนุษยชน ในการรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนนั้น สถานประกอบกิจการจะต้องจัดเตรียมการในการสื่อสารเป็นการภายนอก สถานประกอบกิจการควรจัดตั้งกลไกการร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการสำหรับแรงงานที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานตามหลักปฏิบัติของสหประชาชาติฯ

19. องค์กรนายจ้างควรจะให้ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการเพื่อดำเนินการสอบทานธุรกิจจากระบบการบริหารจัดการ การดำเนินงานและการพัฒนาความสามารถ และควรให้ความสนใจเป็นการเฉพาะต่อ SMEs ที่ต้องการการสนับสนุนเพื่อที่จะดำเนินการตามความรับผิดชอบได้

20. องค์กรลูกจ้างควรให้ข้อมูลและสนับสนุนแรงงาน โดยเฉพาะในประเด็นเกี่ยวกับการเคารพสิทธิของแรงงานและการพัฒนาสภาพการทำงาน และองค์กรลูกจ้างควรเจรจาข้อตกลงบังคับใช้กับสถานประกอบกิจการข้ามชาติและให้ผู้แทนแรงงานมีส่วนร่วมในการติดตามการดำเนินงาน

21. รัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมควรกระตุ้นให้ภาคส่วนที่มีส่วนได้ส่วนเสียริเริ่มส่งเสริมงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลกเพื่อที่จะสนับสนุนแต่ไม่ทดแทนระบบอภิบาลสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดำเนินการของ ILO

22. อ้างอิงตามปฏิญญา ILO แห่งฟีลาเดลเฟีย ค.ศ. 1944 / ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และส่วนเสริม ค.ศ. 1998 / ปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมในโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม ค.ศ. 2008 / ปฏิญญาไตรภาคีว่าด้วยบริษัทข้ามชาติกับนโยบายทางสังคม (ปฏิญญา MNE) และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับอื่นๆ ได้แก่ อนุสัญญาหลัก ดังต่อไปนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 / อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 / พิธีสาร ค.ศ. 2014 ส่วนเสริมอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 / อนุสัญญาฉบับที่ 81 ว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. 1947 / อนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคการประมง ค.ศ. 2007 / อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 / อนุสัญญาฉบับที่ 88 ว่าด้วยการจัดองค์กรบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948 / อนุสัญญาฉบับที่ 131 ว่าด้วยการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ ค.ศ. 1970 / อนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ค.ศ. 1996 / อนุสัญญาฉบับที่ 183 ว่าด้วยการคุ้มครองความเป็นมารดา ค.ศ. 2000 / ข้อแนะนำฉบับที่ 204 ว่าด้วยการปรับเปลี่ยนจากเศรษฐกิจนอกระบบเป็นในระบบ ค.ศ. 2015 / ข้อแนะนำฉบับที่ 198 ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน ค.ศ. 2006 / อนุสัญญาฉบับที่ 181 ว่าด้วยสำนักงานจัดหางานเอกชน ค.ศ. 1997 / อนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 / อนุสัญญาฉบับที่ 94 ว่าด้วยเงื่อนไขสภาพการจ้าง (สัญญาภาครัฐ) ค.ศ. 1949 / อนุสัญญาฉบับที่ 144 ว่าด้วยการร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี ค.ศ. 1976 / ข้อสรุปว่าด้วยการบริหารจัดการแรงงานและการตรวจแรงงาน ซึ่งรับรองในการประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO (ILC) สมัยที่ 100 ค.ศ. 2011 / ข้อสรุปว่าด้วยสถานประกอบกิจการขนาดเล็กและขนาดกลางและการสร้างงานที่มีผลิตภาพ รับรองในการประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO (ILC) สมัยที่ 104 ค.ศ. 2015 / รวมถึงข้อสรุปว่าด้วยการส่งเสริมความยั่งยืนของสถานประกอบกิจการ ซึ่งรับรองในการประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO (ILC) สมัยที่ 96 ค.ศ. 2007 / ความริเริ่มว่าด้วยอนาคตของงาน (Future of Work Initiative) ที่ริเริ่มเมื่อไม่นานมานี้ และการใส่ประเด็นเรื่องงานที่มีคุณค่าในวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development) ซึ่ง ILO ควรจัดทำโครงการปฏิบัติการเพื่อป้องกันงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลกผ่านกรอบงานที่ครอบคลุมและเชื่อมโยงกัน ซึ่งแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (Decent Work

Country Programme) และข้อตกลงเรื่องงานของโลก (Global Jobs Pact) สามารถใช้เป็นกรอบนโยบายในระดับชาติเพื่อ บังคับชี้การขาดแคลนและช่องว่างในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก และเพื่อที่จะให้ดำเนินการอย่างรวดเร็วและมีโครงการปฏิบัติการที่ เป็นพลวัต เจ้าหน้าที่ระดับสูงควรเป็นผู้นำในการดำเนินการตามความพยายามนี้

23. ภายใต้โครงการปฏิบัติการนี้ ILO ควรดำเนินการดังนี้

- (a) ส่งเสริมการให้สัตยาบันและการดำเนินการตามมาตรฐานของ ILO ที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่าและห่วงโซ่อุปทานระดับโลก
- (b) เสริมสร้างการพัฒนาความสามารถและให้ความช่วยเหลือเชิงวิชาการกับประเทศสมาชิกเกี่ยวกับการบริหารจัดการ แรงงานและระบบการตรวจแรงงาน ซึ่งการดำเนินการควรทำให้แน่ใจว่าแรงงานสามารถเข้าถึงการเยียวยาตามกฎหมาย โดยรวมถึงแรงงานใน EPZs ในการนี้ ILO ควรสนับสนุนรัฐบาลอย่างต่อเนื่องในการพัฒนานิติธรรมและอำนวยความสะดวก ในการเปลี่ยนถ่ายจากเศรษฐกิจนอกระบบเป็นเศรษฐกิจในระบบ จัดตั้งระบบการพิจารณาคดีที่อิสระและมี ประสิทธิภาพ พัฒนาการดำเนินงานและการบังคับใช้กฎหมายระดับชาติ และพัฒนาความสามารถของสถานประกอบ กิจการทั้งหมดเพื่อดำเนินการตามกฎหมายระดับชาติได้
- (c) สนับสนุนการเจรจาทางสังคมระดับชาติและข้ามชายแดนอย่างมีประสิทธิภาพโดยเคารพต่อความอิสระของหุ้นส่วนทาง สังคม และเมื่อหุ้นส่วนทางสังคมพิจารณาที่จะเจรจากรอบข้อตกลงระหว่างประเทศ ILO ควรสนับสนุนและอำนวยความสะดวก หากมีการร้องขอ และช่วยเหลือในกระบวนการติดตามผล รวมถึงการติดตาม การเป็นคนกลาง และการไกล่เกลี่ย ข้อพิพาทเมื่อเหมาะสม อีกทั้ง ILO ควรดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพและผลกระทบของการเจรจาทางสังคม ข้ามชายแดน
- (d) ประเมินผลกระทบและขนาดของการรับและขยายโครงการความร่วมมือด้านการพัฒนาเมื่อมีความจำเป็น เช่น โครงการ งานที่ดีขึ้น (Better Work) และสถานประกอบกิจการที่แข่งขันอย่างยั่งยืนและมีความรับผิดชอบ (Sustainable Competitive and Responsible Enterprises: SCORE) และพัฒนากลยุทธ์ภาคส่วนและอื่นๆ เพื่อระบุถึงความทำ ทายด้านงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก
- (e) ให้ความเป็นผู้นำและใช้อำนาจการเรียกประชุมของ ILO และการเพิ่มมูลค่าในการขับเคลื่อนนโยบายที่สอดคล้องระหว่าง การริเริ่มของพหุภาคีและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก และควรดำเนินงานใน รูปแบบของพันธมิตรกับองค์กรและเวทีระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ องค์กรเพื่อความร่วมมือทาง เศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD), G7 และ G20 และสถาบันทางการค้าและการเงินระหว่างประเทศ และคำนึงถึงกรอบ การทำงานระหว่างประเทศ เช่น หลักปฏิบัติของสหประชาชาติฯ รวมทั้งเครื่องมืออื่นๆ เช่น แนวปฏิบัติ OECD สำหรับ บริษัทข้ามชาติ ในการนี้ ILO ควรคำนึงถึงหน้าที่และขอบเขตทางภูมิศาสตร์ของศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (National Contact Points: NCPs) และให้ความช่วยเหลือ NCPs เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานและสังคมเมื่อมีการร้องขอ อีกทั้ง ภายใต้กระบวนการทบทวนปฏิญญา MNE ควรจะพิจารณาจัดตั้งกลไกในการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทด้วย
- (f) สร้างเสริมความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะต่อสถานประกอบกิจการเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานแรงงานใน ห่วงโซ่อุปทานของตน และให้มีข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ กฎหมาย และกฎระเบียบของประเทศ รวมถึงการดำเนินการ สอบทานธุรกิจด้านสิทธิแรงงานที่สอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานระหว่างประเทศ ซึ่งกรอบการดำเนินงานดังกล่าว สามารถช่วยสถานประกอบกิจการในการดำเนินงานด้านงานที่มีคุณค่า ทั้งนี้ ควรได้รับการส่งเสริมและแจ้งให้ทราบมาก ยิ่งขึ้นตามวิธีการที่สอดคล้อง
- (g) พิจารณาการรับรองแผนงานการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าและการคุ้มครองหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานให้กับ แรงงานใน EPZs ที่ได้พิจารณาในการประชุมของ ILO ในหัวข้อนี้ในการประชุมครั้งนี้และที่ผ่านมา เช่น การประชุม ไตรภาคีของประเทศที่มี EPZs ณ นครเจนีวา ค.ศ. 1998 และการประชุมคณะประสานงาน ครั้งที่ 286 เดือนมีนาคม ค.ศ. 2003 เกี่ยวกับการจ้างงานและนโยบายทางสังคมในบริบทของ EPZs
- (h) รับผิดชอบต่อการสร้างและทำให้ง่ายต่อการเข้าถึงข้อมูลด้านงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก โดยร่วมมือกับ องค์กรและการประชุมที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันด้านสถิติและการวิจัย อีกทั้ง ควรที่จะพัฒนา ความสามารถในการระดับประเทศเพื่อสนับสนุนการจัดทำข้อมูล
- (i) จัดทำการวิจัยและการวิเคราะห์เพื่อที่จะเข้าใจการปฏิบัติงานของห่วงโซ่อุปทาน ความแตกต่างของแต่ละอุตสาหกรรม และผลกระทบต่องานที่มีคุณค่าและสิทธิขั้นพื้นฐานได้ดียิ่งขึ้น และจะต้องมีการประเมินยุทธศาสตร์และโครงการทั้ง ภายใต้องค์การและผู้ดำเนินการภายนอก รวมทั้งส่งเสริมงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก ในการนี้ ILO ควรจะ

รวบรวมบทสรุปเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ดีในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก และเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้เพื่อให้แนวทางและข้อเสนอแนะต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งสร้างเสริมความสามารถ

24. ปฏิญญา MNE เป็นกรอบของ ILO ที่สนับสนุนโดยองค์ประกอบไตรภาคี ที่มีจุดประสงค์ในการเพิ่มผลกระทบเชิงบวกของสถานประกอบการข้ามชาติให้ได้มากที่สุด และแก้ไขผลกระทบเชิงลบที่อาจมี ซึ่งปฏิญญา MNE กำหนดบทบาทและหน้าที่ของรัฐบาล (ผู้รับและผู้ส่ง) สถานประกอบการข้ามชาติ องค์กรลูกจ้างและนายจ้าง เพื่อให้ภาคส่วนดังกล่าวดำเนินการร่วมกันในการแก้ไขความท้าทายและระบุโอกาสในการพัฒนาร่วมกัน ในการนี้ ความก้าวหน้าในการทบทวนเนื้อหาและกระบวนการแปลของปฏิญญา MNE ที่พิจารณาโดยคณะประสานงานค่านึงถึงผลลัพธ์ของการประชุมใหญ่ประจำปีองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ILO (ILC)

25. มีความกังวลว่ามาตรฐานของ ILO ในปัจจุบันอาจไม่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์งานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก ดังนั้น ILO ควรจะทบทวนประเด็นและประชุมร่วมกันในระดับวิชาการไตรภาคีหรือผู้เชี่ยวชาญตามการพิจารณาของคณะประสานงานโดยเร็วที่สุดตามความเหมาะสม เพื่อ:

- (a) เข้าถึงความล้มเหลวที่ทำให้เกิดการจ้างงานที่ไม่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก
- (b) ระบุข้อท้าทายที่สำคัญที่สุดของการปกครองเพื่อให้เกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก
- (c) พิจารณาข้อเสนอ โครงการ มาตรการ การริเริ่ม หรือมาตรฐานที่จำเป็นจะต้องมีในการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า และ/หรืออำนวยความสะดวกในการลดการจ้างงานที่ไม่สร้างคุณค่าในห่วงโซ่อุปทานระดับโลก

(เอกสาร ชข.001-21 Mar.2018)