



International
Labour
Organization

ILO คืออะไร ILO ทำอะไร



สารบัญ

1	ประวัติและโครงสร้างของ ILO	3	5.3 กิจกรรมของลูกจ้างใน ILO	39
1.1	ประวัติ ILO: แรงงานมิใช่สินค้า	4	5.4 กิจกรรมภาคต่างๆ: นำ ILO สู่งานที่ทำงานและนำที่ทำงานสู่ ILO	40
1.2	โครงสร้างไตรภาคของ ILO	7	6 กิจกรรมในภูมิภาคต่างๆ ของ ILO	43
	• ILO ในประวัติศาสตร์ของสังคม	8	6.1 งานที่แอฟริกา	44
	• ประเทศสมาชิก ILO	10	6.2 การดำเนินงานของ ILO ต่อวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย: การส่งเสริมให้สมาชิกสามารถสร้างงานที่มีคุณค่า	45
1.3	ภารกิจสำคัญแห่งสหประชาชาติใหม่: โครงการและงบประมาณของ ILO	11	6.3 ทวีปอเมริกา: การต่อสู้เพื่อการจ้างงานที่มีคุณภาพ การกระจายรายได้ที่ดีขึ้น และความคุ้มครองทางสังคม	46
1.4	งานที่มีคุณค่าคือหัวใจของการพัฒนาสังคม	12	6.4 รัฐอาหรับ: การปรับปรุงนโยบายการจ้างงาน การเจรจาทางสังคม และความคุ้มครองทางสังคม	47
2	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	13	6.5 ยุโรปและเอเชียกลาง: สมดุลที่ดีขึ้นระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางสังคมในประเทศที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง	48
2.1	ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	14	7 ศูนย์เพื่อความเป็นเลิศทางการอบรม วิจัย และสิ่งตีพิมพ์	49
2.2	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	15	7.1 สิ่งตีพิมพ์ของ ILO	50
2.3	การยุติการใช้แรงงานเด็ก	17	7.2 สถิติเกี่ยวกับแรงงาน	51
3	การจ้างงานที่เหมาะสมและโอกาสแห่งรายได้	21	7.3 บริการห้องสมุด	52
3.1	กลยุทธ์เกี่ยวกับการจ้างงาน	22	7.4 สถาบันแรงงานศึกษานานาชาติ	52
3.2	การพัฒนาทักษะ	23	7.5 ศูนย์ฝึกอบรมนานาชาติที่ดูริน	53
3.3	การสร้างงานและการพัฒนากิจการ	24	8 สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคต่างๆ	54
	• เงินทุนเพื่อสังคมเพื่อการสร้างงานที่มีคุณค่า	25		
3.4	การฟื้นคืนสภาพและการสร้างใหม่	26		
3.5	การส่งเสริมทางเพศและความเสมอภาคทางเพศ	27		
3.6	บริษัทข้ามชาติ	28		
4	ความคุ้มครองทางสังคมเพื่อทุกคน	29		
4.1	การขยายขอบเขตและประสิทธิผลของระบบประกันสังคม	30		
4.2	การคุ้มครองแรงงาน: สภาพของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	31		
5	การส่งเสริมแนวความคิดไตรภาคและการเจรจาทางสังคม	35		
5.1	การส่งเสริมการเจรจาทางสังคม	36		
5.2	กิจกรรมของนายจ้างใน ILO	38		

ประวัติ และโครงสร้างของ ILO

ILO เป็นองค์การแบบพหุภาคีองค์การหนึ่งที่ประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ถ้าจะถามว่า ILO ได้บทเรียนใดจากการดำเนินงานนานแปดทศวรรษบ้างหรือไม่ คำตอบก็คือ การยืนยันคำมั่นสัญญา การเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุงคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การที่ถือกำเนิดขึ้นจากความหวังชั่วขณะขององค์การนี้ได้ผ่านความหืดหุดและรอดพ้นสงครามมาแล้ว

ILO ซึ่งก่อตั้งโดยประเทศอุตสาหกรรมและเพื่อประเทศอุตสาหกรรมเมื่อพ.ศ. 2462 นั้นได้เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงสองทศวรรษภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในช่วงสงครามเย็นองค์การฯ ยังคงได้รับการยอมรับจากสังคมโลกโดยได้ยึดมั่นคุณค่าพื้นฐานขององค์การฯ อย่างไม่ลดละ การที่สงครามเย็นยุติลงและกระบวนการโลกาภิวัตน์ได้แพร่ขยายอย่างรวดเร็วได้ผลักดันให้องค์การฯ ทบทวนภารกิจ โครงการ และวิธีปฏิบัติใหม่อีกครั้ง



สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เจนีวา



ประวัติ ILO: แรงงานมีใช้สินค้า

ILO ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศกำเนิดจากสถานการณ์ทางสังคมในยุโรปและอเมริกาเหนือในช่วงศตวรรษที่ 19 ซึ่งถือเป็นแหล่งกำเนิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งทำให้เศรษฐกิจเจริญอย่างรวดเร็วเป็นพิเศษ แต่ในขณะเดียวกันก็มักก่อให้เกิดความวุ่นวายทางสังคม และทรมานผู้คนอย่างสุดจะทนได้ แนวความคิดที่จะออกกฎระหว่างประเทศเกี่ยวกับการใช้แรงงานเกิดขึ้นในตอนต้นศตวรรษที่ 19 อันเป็นผลมาจากความวิตกกังวลทางจริยธรรมและเศรษฐกิจ เนื่องจากเห็นว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรมนำความเสียหายมาสู่ประชาชน นักอุตสาหกรรมคนสำคัญอย่างโรเบิร์ต โอเวน และดาเนียล เลอ กรองสนับสนุนความคิดที่จะพัฒนากฎทางสังคมและการใช้แรงงานดังกล่าว และในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 19 องค์การต่างๆ ของผู้ใช้แรงงานก็ได้กลายเป็นกำลังสำคัญในการเรียกร้องให้การทำงานมีสิทธิทางประชาธิปไตยและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย

เหตุจูงใจทางมนุษยธรรม การเมือง และเศรษฐกิจที่เรียกร้องให้มีการวางมาตรฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการใช้แรงงานทำให้เกิดการก่อตั้ง ILO

เหตุจูงใจประการแรกคือมนุษยธรรม สภาพของลูกจ้างที่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องสุขภาพ ชีวิตครอบครัว และความก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อยๆ โดยไม่ได้รับการเหลียวแลนั้นเป็นเรื่องที่ยอมรับได้น้อยลงทุกที ประเด็นปัญหานี้ปรากฏอย่างชัดเจนอยู่ในบทนำของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศความว่า “สภาพต่างๆ ที่เกิดกับการใช้แรงงานอันได้แก่... ความอยุติธรรม ความลำบาก และการขาดแคลนสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพกำลังเป็นปัญหาของประชาชนจำนวนมาก”

เหตุจูงใจประการที่สองคือการเมือง ถ้าสภาพของลูกจ้างไม่ได้รับการเยียวยา ประชาชนกลุ่มนี้ซึ่ง

เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องด้วยการพัฒนาอุตสาหกรรมอาจก่อความไม่สงบในสังคมและอาจถึงขั้นก่อการปฏิวัติ บทนำดังกล่าวระบุว่าความอยุติธรรมจะทำให้เกิด “ความไม่สงบอย่างใหญ่หลวงจนอาจเป็นภัยต่อสันติสุขและความปรองดองในโลก”

เหตุจูงใจประการที่สามคือเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมใดหรือประเทศใดก็ตามที่มีการปฏิรูปทางสังคมจะพบวาทันเสียเปรียบคู่แข่งเพราะการปฏิรูบนั้นกระทบต้นทุนทางการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บทนำนั้นกล่าวว่า “ถ้าประเทศหนึ่งไม่สามารถจัดให้มีสภาพการใช้แรงงานอย่างมีมนุษยธรรมได้ ก็จะทำให้ประเทศอื่นๆ ไม่สามารถปรับปรุงสภาพการใช้แรงงานในประเทศของตนได้เช่นกัน”

ข้อโต้เถียงเหล่านี้ถูกบันทึกไว้ในบทนำของธรรมนูญพ.ศ. 2462 ซึ่งเริ่มต้นด้วยคำยืนยันความว่า “สันติสุขที่เป็นสากลและยั่งยืนนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความยุติธรรมทางสังคมเป็นพื้นฐานเท่านั้น” อุดมการณ์เหล่านี้ได้รับการขยายความในปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย พ.ศ. 2487 ซึ่งพิสูจน์แล้วว่าถูกต้องที่สุดในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันนี้และยังคงเป็นอุดมการณ์ขั้นพื้นฐานของ ILO สืบมา

การโต้เถียงด้วยปัญญาและความคิดริเริ่มของบุคคลสำคัญ สมาคมอาสาศัมคร รัฐบาล และขบวนการทางสังคมและการเมืองต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนานเกือบหนึ่งศตวรรษนั้นเป็นสิ่งที่เกิดก่อนกำเนิดของ ILO ในช่วงทศวรรษท้ายๆ ของศตวรรษที่ 19 การเรียกร้องให้มีกฎระหว่างประเทศสำหรับโลกแห่งการทำงานนั้นเข้มข้นขึ้นในหมู่ประเทศอุตสาหกรรม ผลสำคัญของการปลุกปั่นทางปัญญานี้คือการก่อตั้งสมาคมนานาชาติเพื่อให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่ลูกจ้างที่เบเซล เมื่อพ.ศ. 2444 สำหรับในระดับประเทศนั้นกฎหมายสังคมฉบับต่างๆ ของรัฐบาลเยอรมันถือเป็นความก้าว

การประชุมในองค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งแรกจัดขึ้นเมื่อเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน พ.ศ. 2462 ที่วอชิงตัน มีการรับรองอนุสัญญาหกฉบับและข้อแนะนำหกประการ (รวมทั้งอนุสัญญาฉบับที่ 1 ที่ว่าด้วยระยะเวลาการทำงานในหนึ่งวัน)

หน้าทางการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในช่วงสองทศวรรษสุดท้ายของศตวรรษที่ 19

ในระหว่างปี 2448 และ 2449 สวิตเซอร์แลนด์ได้จัดการประชุมทางวิชาการและการทูตที่กรุงเบิร์น ซึ่งทำให้มีการรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศสองฉบับแรก อนุสัญญาฉบับหนึ่งวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานกะกลางคืนของสตรี และอนุสัญญาอีกฉบับหนึ่งเกิดขึ้นเพื่อยุติการใช้ฟอสฟอรัสขาวในอุตสาหกรรมการผลิตไม้ขีดไฟ

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่หนึ่งสหภาพแรงงานจากประเทศต่างๆ ได้จัดการประชุมร่วมกันขึ้นหลายครั้งเพื่อสนับสนุนความริเริ่มของผู้นำสหภาพแรงงานคนสำคัญซึ่งต้องการให้สนธิสัญญาสันติภาพที่จะเกิดขึ้นในช่วง สงครามโลกครั้งที่หนึ่งสหภาพแรงงานจากประเทศต่างๆ ได้จัดการประชุมร่วมกันขึ้นหลายครั้งเพื่อสนับสนุนความริเริ่มของ ผู้นำสหภาพแรงงานคนสำคัญซึ่งต้องการให้สนธิสัญญาสันติภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีบทที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสังคมซึ่งจะวางมาตรฐานระหว่างประเทศขั้นต่ำเกี่ยวกับการใช้แรงงานและให้กำเนิดสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศรวมอยู่ด้วย นอกจากนี้ยังมีการเรียกร้องขอค่าชดเชยให้แก่ผู้ทำงานจำนวนมากที่ได้เสียสละในสงครามโลกครั้งนั้นด้วย

ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศใช้เวลาร่างตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนเมษายนพ.ศ. 2462 โดยคณะกรรมการแรงงานระหว่างประเทศซึ่งก่อตั้งขึ้นตามสนธิสัญญาแวร์ซาย คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากเก้าประเทศได้แก่เบลเยียม คิวบา เช็กโกสโลวะเกีย ฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น โปแลนด์ สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา โดยมีชาмуเอล กอมเฟอร์ส ซึ่งเป็นประธานสมาพันธ์แรงงานอเมริกาเป็นประธานคณะกรรมการ

ธรรมนูญฉบับนี้ ทำให้เกิดองค์การไตรภาคีขึ้นซึ่งเป็นองค์การประเภทนี้เพียงองค์การเดียวที่รวมผู้แทนของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างไว้ในคณะกรรมการบริหารคณะต่างๆ ขององค์การ ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กลายเป็นส่วนที่ 13 ของ สนธิสัญญาแวร์ซาย ผู้ร่างธรรมนูญฉบับนี้เป็นภาษาอังกฤษ (ซึ่งคณะกรรมการใช้เป็นฉบับร่างของธรรมนูญ) คือ ฮาโรลด์ บัตเลอร์และเอ็ดเวิร์ด ฟีแลนด์ ซึ่งต่อมาได้เป็นผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ทั้งสองคน

นับตั้งแต่วันแรกๆ ของการดำเนินงานองค์การ ได้พัฒนาลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์การอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้สันนิบาตชาติ (ซึ่งเป็นองค์การที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาระหว่างสงครามโลกทั้งสองครั้ง) พอสมควร ในขณะที่สันนิบาตชาติได้เริ่มก่อตั้งและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากอย่างยิ่ง ILO สามารถดำเนินงานจนเต็มศักยภาพได้ภายในระยะเวลาอันสั้น โดยมีผู้อำนวยการใหญ่คนแรกที่ยอดเยี่ยมชื่ออัลเบิร์ต โรมส์ มีสำนักงานเลขาธิการซึ่งทำหน้าที่เจรจาความกับรัฐมนตรีแรงงานทั้งหลาย และเกิดการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เปี่ยมด้วยพลัง ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ คือระหว่างปี 2462 และ 2463 มีการรับรองอนุสัญญาถึงเก้าฉบับและข้อแนะถึงสิบข้อ

ความเป็นไปของ ILO จนถึงสงครามโลกครั้งที่สอง

ในช่วง 40 ปีแรกของการดำเนินงาน ILO ได้ใช้ความพยายามอย่างหนักเพื่อพัฒนามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นและดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานเหล่านั้นมีผลบังคับใช้ ในช่วงระยะเวลา 20 ปีตั้งแต่พ.ศ. 2462 ถึง 2482 มีการรับรองอนุสัญญา 67 ฉบับและข้อแนะ 66 ข้อ

ปฏิญาฟิลาเดลเฟีย

เมื่อพ.ศ. 2487 ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศในฟิลาเดลเฟียสหรัฐอเมริกาได้รับรองปฏิญาฟิลาเดลเฟียซึ่งกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายใหม่ขององค์การฯ

ปฏิญญาฉบับนี้ได้กำหนดหลักการต่างๆ ขึ้นดังนี้

- แรงงานมิใช่สินค้า
- เสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมคือปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าที่ยั่งยืน
- ความยากจนไม่ว่าจะเกิดขึ้นที่ใดจะเป็นอันตรายต่อความมั่งคั่งทุกที่
- มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศโดยยอมีสิทธิที่จะแสวงหาความสะดวกสบายทางวัตถุและการพัฒนาทางจิตใจ ตลอดจนมีเสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสที่เท่าเทียมกัน



เอ็ดเวิร์ด เจ. ฟีแลนด์ ผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ลงนามในปฏิญาฟิลาเดลเฟียเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2487 ในกำหนดการเข้าพบประธานาธิบดีรูสเวลต์ ณ คีพิเศษที่ทำเนียบขาว เขาเดินทางมาพร้อมกับคอร์เดล ฮัลล์ รัฐมนตรีต่างประเทศ วอลเตอร์ เนช ประธานการประชุมที่ฟิลาเดลเฟีย ฟรานส์ เพอร์กินส์ รัฐมนตรีแรงงาน และลินเชย์ โรเจอร์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ ILO

แต่เดิมมาตรฐานต่างๆ จะเน้นเรื่องสภาพการทำงานเป็นหลัก กล่าวคืออนุสัญญามาตรฐานฉบับแรกที่เกิดขึ้นเมื่อพ.ศ. 2462 เป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานนั่นคือทำงานวันละ 8 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีอยู่แล้วนั่นเอง

เมื่อพ.ศ. 2469 การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางระบบเพื่อติดตามการบังคับใช้มาตรฐานต่างๆ ซึ่งเป็นความริเริ่มสำคัญที่ยังคงดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ระบบนี้ทำให้มีคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยนักกฎหมายอิสระผู้มีความเชี่ยวชาญซึ่งจะตรวจรายงานที่รัฐบาลต่างๆ ทำขึ้นเพื่อรายงานการบังคับใช้อนุสัญญามาตรฐานฉบับต่างๆ ที่ได้ให้การรับรองแล้ว คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญจะส่งรายงานของตนให้ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกปี นับแต่นั้นคณะผู้เชี่ยวชาญได้รับอำนาจมากขึ้นโดยสามารถรายงานสถานการณ์เกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะทั้งหลายที่ไม่ได้รับการรับรองได้ด้วย

เมื่อพ.ศ. 2475 หลังจากที่ได้ทำให้ ILO เป็นองค์การที่เข้มแข็งของโลกเป็นระยะเวลา 13 ปี อัลเบิร์ต โรมส์ก็เสียชีวิตลง ผู้อำนวยการใหญ่คนต่อมาคือฮาโรลด์ บัตเลอร์ แต่หลังจากเข้ารับตำแหน่งได้ไม่นานเขาก็ต้องเผชิญปัญหาความว่างงานเป็นจำนวนมากอันเกิดจากเศรษฐกิจโลกตกต่ำครั้งใหญ่ (The Great Depression) ในขณะนั้นผู้แทนนายจ้างเผชิญหน้ากับผู้แทนลูกจ้างในเรื่องการลดชั่วโมงทำงานโดยไม่ผลลัพธ์สำคัญใดๆ เกิดขึ้น ในปี 2477 สหรัฐอเมริกาในสมัยของประธานาธิบดีแฟรงกลิน ดี. รูสเวลต์ ซึ่งในขณะนั้นไม่ได้เป็นสมาชิกของสันนิบาตชาติได้เข้าเป็นสมาชิกของ ILO

เมื่อเดือนสิงหาคมพ.ศ. 2483 สถานการณ์ที่สวิตเซอร์แลนด์ซึ่งอยู่ใจกลางทวีปยุโรปในยามสงครามทำให้จอห์น วินองต์ ผู้อำนวยการใหญ่คนใหม่ตัดสินใจย้ายองค์การฯ ไปที่กรุงมอนทรีออล ประเทศแคนาดาเป็นการชั่วคราว



สเวน โฮลมาเวีย
ผู้อำนวยการใหญ่

ในปี 2487 ผู้ร่วมการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองปฏิญญา ฟิลาเดลเฟียซึ่งเป็นภาคผนวกของธรรมนูญและยังคงเป็นกฎบัตรแห่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ ILO ปฏิญญานับเป็นคำตักเตือนให้และได้วางรูปแบบของกฎบัตรสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

จากความร่วมมือทางวิชาการสู่ความร่วมมืออย่างจริงจัง

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ILO ยุคใหม่ก็เริ่มขึ้น การเลือกเดวิด มอร์ส ชาวอเมริกันขึ้นเป็นผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO เมื่อพ.ศ. 2491 เกิดพร้อมกับการปรับปรุงงานด้านมาตรฐานแรงงานครั้งใหม่ของ ILO และการเริ่มโครงการความร่วมมือทางวิชาการขององค์การฯ

อนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองนั้นเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน (เสรีภาพในการสมาคม การยุติแรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติ) ตลอดจนเรื่องแรงงานที่มีประเด็นทางวิชาการต่าง ๆ มากขึ้น ในปี 2491 อนุสัญญาสำคัญ (ฉบับที่ 87) ซึ่งว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมได้รับการรับรอง ซึ่งเป็นการยอมรับอย่างเต็มที่ในสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างที่จะดำเนินการเคลื่อนไหวอย่างเสรีและอิสระ คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีพิเศษได้ทำสถิติกว่า 2,000 คดีในช่วงห้าทศวรรษที่ผ่านมา เพื่อส่งเสริมสิทธิทางประชาธิปไตยที่สำคัญที่สุดในโลกแห่งการทำงานอย่างเต็มที่

ในช่วงเวลา 22 ปีภายใต้การนำของเดวิด มอร์ส จำนวนประเทศสมาชิกเพิ่มขึ้นสองเท่า องค์การฯ เริ่มดำเนินงานอย่างสากล ประเทศอุตสาหกรรมกลายเป็นสมาชิกเสียข้าน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา นับประมาณเพิ่มพูนขึ้นห้าเท่าและเจ้าหน้าที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นสี่เท่า

ในปี 2512 ในขณะฉลองปีที่ 50 ของการดำเนินงาน ILO ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ ในพิธีมอบรางวัลอันทรงเกียรตินี้ประธานคณะกรรมการรางวัลโนเบลกล่าวว่า “ILO ได้มีอิทธิพลอย่างยั่งยืนต่อการออกกฎหมายของประเทศ” และเป็น “สถาบันหนึ่งในจำนวนน้อยมากที่เกิดขึ้นและทำให้มนุษยชาติภูมิใจได้” เมื่อพ.ศ. 2513 วิลเฟร็ด เจนคส์ ได้รับเลือกเป็นผู้อำนวยการใหญ่ เขาเป็นผู้เขียนปฏิญญาฟิลาเดลเฟียคนหนึ่งและเป็นคนที่มีบทบาทสำคัญในการวางกระบวนการที่ไต่สวนคำร้องเรื่องการละเมิดเสรีภาพในการสมาคม

ตั้งแต่ปี 2517 ถึง 2532 ฟรานซิส บลังคาร์ต ผู้อำนวยการใหญ่ ประสบความสำเร็จในการปกป้อง ILO จากความเสียหายครั้งใหญ่ที่เกิดจากวิกฤตการณ์อันเป็นผลมาจากการที่สหรัฐอเมริกาถอนตัวจากการเป็นสมาชิกขององค์การฯ เป็นการชั่วคราว (ตั้งแต่พ.ศ. 2520 ถึง 2523) ILO มีบทบาทสำคัญในการปลดปล่อยโปแลนด์ให้เป็นอิสระจากการปกครองแบบเผด็จการคอมมิวนิสต์โดยสนับสนุนความชอบธรรมของสหภาพโซเวียตอย่างเต็มที่ด้วยการยึดหลักอนุสัญญาฉบับที่ 87 ซึ่งว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมซึ่งโปแลนด์ได้ให้สัตยาบันรับรองเมื่อพ.ศ. 2500

ผู้อำนวยการใหญ่ที่รับตำแหน่งต่อจากฟรานซิส บลังคาร์ตคือ มิเชล อันแซนจากเบลเยียม ซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกหลังสิ้นสุดยุคสงครามเย็นเขานำ ILO สู่การกระจายอำนาจในการดำเนินกิจกรรมและการจัดการทรัพยากรออกจากเจเนวามากขึ้น โดยออกนโยบายความร่วมมืออย่างจริงจัง (Active Partnership Policy) ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานซึ่งที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ลงมติรับรองเมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2541 ได้บันทึกเจตนารมณ์สากลแห่งพันธะซึ่งเกิดจากมนุษยนิยมขององค์การฯ เองในอันที่จะเคารพ ส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกัสิทธิขั้น

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้บริหารสูงสุดซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะประศาสน์การ ผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ตั้งแต่พ.ศ. 2462 คือ

อัลเบิร์ต โรมัส จากฝรั่งเศส

(2462-2475)

ฮาโรลด์ บัตเลอร์ จากสหราชอาณาจักร

(2475-2481)

จอห์น วินองต์ จากสหรัฐอเมริกา

(2482-2484)

เอ็ดเวิร์ด ฟิแลนด์ จากไอร์แลนด์

(2484-2491)

เดวิด มอร์ส จากสหรัฐอเมริกา

(2491-2513)

วิลเฟร็ด เจนคส์ จากสหราชอาณาจักร

(2513-2516)

ฟรานซิส บลังคาร์ต จากฝรั่งเศส

(2516-2532)

มิเชล อันแซนจากเบลเยียม

(2532-2542)

สเวน โฮลมาเวีย จากสวี

(มีนาคม 2542 - ปัจจุบัน)

พื้นฐานที่เป็นประเด็นของอนุสัญญา ILO บางฉบับ แม้ว่าอนุสัญญาเหล่านั้นจะยังไม่ได้รับการรับรองก็ตาม สิทธิเหล่านี้คือเสรีภาพในการสมาคม การยอมรับสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดแรงงานบังคับทุกรูปแบบ การยุติการใช้แรงงานเด็กอย่างได้ผล และการจัดการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและอาชีพ ในขณะเดียวกันปฏิญญาฉบับนี้ยอมรับความรับผิดชอบของ ILO ในอันที่จะช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ดังกล่าวได้

เมื่อเดือนมีนาคมพ.ศ. 2542 ผู้อำนวยการใหญ่คนใหม่ของ ILO คือสเวน โฮลมาเวียจากสวีเดนเห็นพ้องกับมตินานาชาติที่ให้ส่งเสริมสังคมแบบเปิดและเศรษฐกิจแบบเปิดตลาดเท่าที่การส่งเสริมนี้จะ “ก่อประโยชน์ที่แท้จริงให้ประชาชนธรรมดาและครอบครัวของพวกเขาอย่างเท่าเทียมกัน” นายโฮลมาเวียได้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อ “พัฒนาโครงสร้างไตรภาคีให้ทันสมัยและช่วยควบคุมโครงสร้างนี้เพื่อให้ค่านิยมต่างๆ ของ ILO ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปในสถานการณ์ต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้นจริงทั่วโลก” เขา คือผู้แทนคนแรกจากซีกโลกใต้ที่ได้เป็นผู้นำขององค์การฯ



สำนักงานใหญ่ ILO ที่เจนีวา
ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

โครงสร้างไตรภาคีของ ILO

นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมงานกัน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ILO เป็นเวทีพิเศษที่ให้รัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมจากประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การฯ ทั้ง 179 ประเทศสามารถเล่าประสบการณ์อย่างเสรีและเปิดเผย และเปรียบเทียบนโยบายระดับชาติระหว่างกัน โครงสร้างแบบไตรภาคีขององค์การฯ ทำให้ ILO แตกต่างจากองค์การระดับโลกอื่นๆ ในแง่ที่ว่าองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างมีสิทธิมีเสียงเท่ากับรัฐบาลในเรื่องการวางแผนนโยบายและโครงการต่างๆ ขององค์การฯ

ILO ส่งเสริมการทำงานแบบไตรภาคีภายในประเทศสมาชิกด้วย โดยให้การสนับสนุนการเจรจาทางสังคมซึ่งเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานและนายจ้างร่วมกันวางแผนนโยบายระดับชาติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมและเศรษฐกิจและเรื่องอื่นๆ อีกมาก และให้มีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายเหล่านั้นตามความเหมาะสม ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศมีสิทธิส่งผู้แทนสี่คนเข้าร่วมการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยผู้แทนสองคนมาจากรัฐบาลและอีกสองคนเป็นผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน ผู้แทนเหล่านี้มีสิทธิพูดและออกเสียงอย่างอิสระ

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จัดในเดือนมิถุนายนของทุกปีที่เจนีวา ผู้แทนเข้าร่วมประชุมพร้อมด้วยที่ปรึกษาทางวิชาการ นอกจากผู้แทนของรัฐบาลดังกล่าวแล้ว โดยปกติรัฐมนตรีที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานในประเทศของตนก็เข้าร่วมประชุมและอภิปรายด้วย ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างสามารถออกความเห็นและลงคะแนนเสียงอย่างมีอิสระจากรัฐบาลของตนและเป็นอิสระต่อกัน

การประชุมใหญ่นี้เป็นเวทีนานาชาติ สำหรับการอภิปรายเรื่องแรงงานของโลก ปัญหาสังคมและมาตรฐานนานาชาติว่าด้วยเรื่องแรงงาน และยังเป็นโอกาสในการวางแผนนโยบายโดยทั่วไปขององค์การฯ ด้วย ทุกๆ สองปีที่ประชุมใหญ่จะรับรองโครงการดำเนินงานและงบประมาณระยะสองปี ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากประเทศสมาชิกทั้งหลาย

ในระหว่างรอการประชุมใหญ่ประจำปีงานของ ILO จะกำกับโดยคณะประสานการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล 28 คน ผู้แทนนายจ้าง 14 คน และผู้แทนลูกจ้าง 14 คน คณะผู้บริหารของ ILO คณะนี้ประชุมกันปีละสามครั้งที่เจนีวา คณะผู้บริหารจะตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อปฏิบัตินโยบายของ ILO ให้เกิดผลร่างโครงการและแผนงบประมาณซึ่งจะส่งให้ที่ประชุมใหญ่ออนุมัติ และเลือกผู้อำนวยการใหญ่

ที่นั่งของกรรมการที่เป็นผู้แทนรัฐบาลในคณะประสานการสิบที่นั่งเป็นที่นั่งถาวรของประเทศที่มีบทบาทสำคัญทางอุตสาหกรรม (ได้แก่บราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมัน อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น สหพันธรัฐรัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา) ผู้แทนจากประเทศสมาชิกอื่นๆ จะได้รับเลือกโดยผู้แทนรัฐบาลในที่ประชุมใหญ่ทุกสามปีโดยจะแบ่งที่นั่งตามสภาพภูมิศาสตร์ นายจ้างและลูกจ้างจะเลือกผู้แทนของตนเองในการประชุมที่จัดขึ้นต่างหาก

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศที่เจนีวาทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขาธิการถาวร สำนักงานใหญ่ ศูนย์วิจัย และโรงพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการให้สำนักงานประจำภูมิภาค พื้นที่ และสาขาต่างๆ ในขณะที่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศที่บริหารโดยผู้อำนวยการใหญ่ซึ่งได้รับเลือกตั้งให้

ดำรงตำแหน่งนานห้าปีและต่ออายุได้นั้นมีพนักงาน และผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2,500 คนทำงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ในเจนีวาและสำนักงานประจำภูมิภาคต่างๆ กว่า 40 แห่งทั่วโลก

ประเทศสมาชิกของ ILO มีการประชุมประจำปีภาคเป็นครั้งคราวเพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นผลประโยชน์เฉพาะในภูมิภาค งานของคณะประสานการและสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับความช่วยเหลือจากคณะกรรมการไตรภาคีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมหลักต่างๆ และคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ เช่น การฝึกอาชีพ การพัฒนาการจัดการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน อุตสาหกรรมสัมพันธ์ การศึกษาของลูกจ้าง และปัญหาพิเศษของลูกจ้างบางกลุ่ม (ได้แก่ผู้ทำงานที่มีอายุน้อย สตรี ผู้พิการ ฯลฯ)

ตั้งแต่แรก ILO สนใจภาคการขนส่งทางทะเลเป็นพิเศษซึ่งมีลักษณะงานที่มีขอบเขตเกี่ยวข้องกับประเทศต่างๆ ในการดำเนินงานโดยผ่านคณะกรรมการร่วมทางพาณิชย์นาวีและการประชุมพิเศษเกี่ยวกับพาณิชย์นาวีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การฯ ได้รับรองอนุสัญญาและข้อแนะนำต่างๆ เป็นจำนวนมากเพื่อแก้ปัญหาให้ชาวเรือ

ขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศและคณะประสานการได้ที่

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

Official Relations Branch

โทรศัพท์ +4122/799-7552

โทรสาร +4122/799-8944

อีเมล reloff@ilo.org

ILO ในประวัติศาสตร์ของสังคม

2361

โรเบิร์ต โอเวน นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษขอให้มีการคุ้มครองผู้ทำงานและคณะกรรมการด้านสังคมในระหว่างการประชุมสหภาพพันธไมตรีอันศักดิ์สิทธิ์ (Congress of the Holy Alliance) ที่เมืองอาเค่นประเทศเยอรมนี

2374-77

การกบฏของคนงานทอไหมที่โรงทอไหมในลียงถูกปราบปรามอย่างรุนแรงในความพยายามก่อนการสงครามติดต่อกัน

2381-2402

นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสชื่อดาเนียล เลอ กรอง พิจารณาแนวความคิดของโอเวน

2407

สหภาพแรงงานนานาชาติ (Workers International) ก่อตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกที่ลอนดอน

2409

การประชุมสภาลูกจ้างนานาชาติครั้งแรกเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

2410

หนังสือชื่อ “ทุน” (Das Kapital) เล่มแรกของคาร์ล มาร์กซได้รับการตีพิมพ์

2426-34

กฎหมายสังคมฉบับแรกของยุโรปได้รับการรับรองที่เยอรมัน

2429

คนงาน 350,000 คนหยุดงานที่ซิดคาโกเพื่อเรียกร้องชั่วโมงทำงานวันละแปดชั่วโมง การประท้วงครั้งนี้ถูกปราบปรามอย่างทารุณ (“Haymarket Riot”)

2432

สหภาพแรงงานนานาชาติแห่งที่สองก่อตั้งขึ้นในปารีส

2433

ผู้แทนจาก 14 ประเทศประชุมกันที่เบอร์ลินและรวบรวมข้อเสนอแนะซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานในประเทศต่างๆ ในเวลาต่อมา

2443

การประชุมใหญ่ที่ปารีสได้ก่อตั้งสมาคมนานาชาติเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง

2449

การประชุมใหญ่ที่เบิร์นได้รับการรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศสองฉบับเพื่อลดการใช้ฟอสฟอรัสขาวซึ่งมีพิษในการผลิตไม้ขีดไฟและห้ามสตรีทำงานตอนกลางคืน

2457

เกิดสงครามขึ้นในยุโรปทำให้ไม่มีการรับรองอนุสัญญาเพิ่มเติม

2462

ILO ถือกำเนิดขึ้น การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งแรกได้รับการรับรองอนุสัญญาหกฉบับ อนุสัญญาระดับแรกจำกัดชั่วโมงทำงานเหลือวันละ 8 ชั่วโมงและสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

อัลเบิร์ต โรมส์ได้เป็นผู้อำนวยการใหญ่คนแรกของ ILO

2468

อนุสัญญาและข้อแนะนำต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประกันสังคมได้รับการรับรอง

2470

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญประชุมครั้งแรกเรื่องการบังคับใช้อนุสัญญาระดับต่างๆ

2473

เกิดอนุสัญญาระดับใหม่ที่มุ่งให้มีความคืบหน้าในการยุติแรงงานบังคับ

2487

ปฏิญญาฟีลาเดลเฟียว่าด้วยวัตถุประสงค์หลักข้อต่างๆ ขององค์การ

2489

ILO กลายเป็นหน่วยงานเฉพาะด้าน หน่วยงานแรกที่อยู่ภายใต้องค์การสหประชาชาติ



ILO ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ
เมื่อปี 2512

2491

เดวิด มอร์ส ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO มีการลงมติรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม มีโครงการเร่งด่วนเกี่ยวกับแรงงานในยุโรป เอเชีย และละติน อเมริกา

2493

โครงการเพิ่มความช่วยเหลือทางวิชาการขององค์การสหประชาชาติส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศกำลังพัฒนาครั้งใหม่

2494

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ให้แรงงานชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน คณะประศาสน์การซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมได้ตั้งคณะกรรมการหนึ่งคณะและคณะกรรมการหนึ่งคณะเพื่อพิจารณาคำร้องเกี่ยวกับการละเมิดเสรีภาพในการสมาคม

2495

อนุสัญญาฉบับที่ 102 การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองอนุสัญญาการประกันสังคม (มาตรฐานระดับต่ำที่สุด)

2500

อนุสัญญาฉบับที่ 105 กำหนดให้ยกเลิกแรงงานบังคับทุกรูปแบบ

2501

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ให้ยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน

2503

ILO ก่อตั้งสถาบันแรงงานศึกษานานาชาติ (International Institute for Labour Studies)

2509

ILO เปิดศูนย์ฝึกอบรมนานาชาติที่ตูริน

2512

ILO ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ

2517-2532

ILO ในสมัยที่มีฟรานซิส บลังคาร์ด เป็นผู้อำนวยการใหญ่มีการพัฒนากิจกรรมเพื่อความร่วมมือทางวิชาการขนานใหญ่

2532

ผู้แทนของสหภาพโซเวียตออกข้อขอแนะของคณะกรรมการคณะหนึ่งของ ILO ในการเจรจากับรัฐบาลโปแลนด์ มิเชล อันแซนรับตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO

2534

ILO รับรองกลยุทธ์ใหม่เพื่อต่อสู้ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก (โครงการ IPEC ของ ILO)

2535

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุมัตินโยบายใหม่เพื่อความร่วมมืออย่างจริงจัง มีการตั้งคณะสหวิทยาการคณะแรกขึ้นที่บูดาเปส

2541

การประชุมใหญ่รับรองปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานอันได้แก่ เสรีภาพในการสมาคม การเลิกใช้แรงงานเด็ก และการยุติแรงงานบังคับและการเลือกปฏิบัติ

2542

ฮวน โซมาเวียจากชิลีเป็นผู้อำนวยการใหญ่ ILO คนแรกจากซีกโลกใต้ การประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่เกี่ยวกับการห้ามและการยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายทันที

2545

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ซึ่งเรียกร้องให้มีการดำเนินงานโดยเร่งด่วนเพื่อห้ามใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้รับการรับรองจากประเทศต่างๆ กว่า 100 ประเทศ ถือเป็นการรับรองที่เร็วที่สุดในประวัติศาสตร์ของ ILO มีการตั้งคณะกรรมการการไกล่เกลี่ยด้วยเรื่องทางสังคมของกระบวนการโลกาภิวัตน์

ประเทศสมาชิกของ ILO



กรีซ	ชูดาน	บัลแกเรีย	ยูเครน	สาธารณรัฐอาหรับซีเรีย
กัมพูชา	ซูรินาเม	บาร์เบโดส	เยเมน	สาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน
กัวเตมาลา	เซเชลส์	บาห์เรน	เยอรมนี	สิงคโปร์
กาตาร์	เซนต์คิตส์และเนวิส	บาฮามาส	รวันดา	หมู่เกาะโซโลมอน
กานา	เซนต์ลูเชีย	บุรุนดี	โรมาเนีย	ออสเตรเลีย
กาบอง	เซนต์วินเซนต์และเกรนา	บูร์กินาฟาโซ	ลักเซมเบิร์ก	ออสเตรีย
กายอานา	ดินส์	เบนิน	ลัตเวีย	อัฟกานิสถาน
กินี	เซเนกัล	เบลเยียม	ลิทัวเนีย	อาเซอร์ไบจาน
กินีบิสเซา	เซอร์เบีย	เบลารุส	เลโซโท	อาร์เจนตินา
เกรเนดา	เซาโตเมและปรินซิเป	เบลิจ	เลบานอน	อาร์เมเนีย
สาธารณรัฐเกาหลี	เซียร์ราลีโอน	โบลีเวีย	ไลบีเรีย	อิกเวทอเรียลกินี
แกมเบีย	แซมเบีย	ปากีสถาน	วานูอาตู	อิตาลี
โกตดิวัวร์	โซมาเลีย	ปานามา	เวเนซุเอลา	อินเดีย
คอโมโรส	ไซปรัส	ปาปัวนิวกินี	เวียดนาม	อินโดนีเซีย
คอสตาริกา	ญี่ปุ่น	ปารากวัย	ศรีลังกา	อิรัก
คาซัคสถาน	เคนมาร์ก	เปรู	สเปน	อิสราเอล
คีร์กีซสถาน	โดมินีกา	โปรตุเกส	สโลวาเกีย	อียิปต์
คิริบาส	โดมินีกัน	โปแลนด์	สโลวีเนีย	อุซเบกิสถาน
คิวบา	ตรินิแดดและโตเบโก	ฝรั่งเศส	สวาซิแลนด์	อุรุกวัย
คูเวต	ตุรกี	พม่า	สวิตเซอร์แลนด์	เอกวาดอร์
เคนยา	ตูนิเซีย	ฟีจี	สวีเดน	เอธิโอเปีย
เคปเวิร์ด	เติร์กเมนิสถาน	ฟินแลนด์	สหพันธรัฐรัสเซีย	เอริเทรีย
แคนาดา	โตโก	ฟิลิปปินส์	สหรัฐอเมริกา	เอลซัลวาดอร์
แคเมอรูน	ทาจิกิสถาน	มองโกเลีย	สหรัฐอเมริกาอะไมเรตส์	เอลโดเนีย
โครเอเชีย	ไทย	มอนเตเนโกร	สหราชอาณาจักร	แองโกลา
โคลัมเบีย	นอร์เวย์	มอลตา	สาธารณรัฐเช็ก	แอนติกาและบาร์บูดา
จอร์เจีย	นามิเบีย	มอริเชียส	สาธารณรัฐเซอร์เบีย	แอฟริกากลาง
จอร์แดน	นิการากัว	มอริเตเนีย	สหสาธารณรัฐแทนซาเนีย	แอฟริกาใต้
จาเมกา	นิวซีแลนด์	มาซิโดเนีย	สาธารณรัฐประชาธิปไตย	แอลจีเรีย
จิบูตี	เนเธอร์แลนด์	มาดากัสการ์	คองโก	แอลเบเนีย
จีน	เนปาล	มาลาวี	สาธารณรัฐประชาธิปไตย	โอมาน
ชาด	ไนจีเรีย	มาลี	ติมอร์-เลสเต	ไอซ์แลนด์
ชิลี	ไนเจอร์	มาเลเซีย	สาธารณรัฐประชาธิปไตย	ไอร์แลนด์
ชานมารีโน	บราซิล	เม็กซิโก	ประชาชนลาว	ฮอนดูรัส
ชามัว	บอตสวานา	โมซัมบิก	สาธารณรัฐมอลโดวา	ยังกาอี
ชาอูตีอาระเบีย	บอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา	โมร็อกโก	สาธารณรัฐสังคมนิยม	เฮติ
ซิมบับเว	บังคลาเทศ	ยูกันดา	ประชาชนอาหรับลิเบีย	

ภารกิจสำคัญแห่งสหประชาชาติใหม่: โครงการและงบประมาณของ ILO



ในปัจจุบัน ILO หันมาให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การวางแผนงบประมาณระยะสองปี โครงการและงบประมาณของ ILO มีจุดมุ่งหมายทางกลยุทธ์ที่ประการเป็นพื้นฐานดังนี้

- เพื่อส่งเสริมให้มาตรฐานต่างๆ ตลอดจนหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานบรรลุผล
- เพื่อเพิ่มโอกาสให้หญิงและชายมีงานและรายได้ที่เหมาะสม
- เพื่อให้ทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคม
- เพื่อส่งเสริมกระบวนการไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม

โครงการ InFocus

จุดมุ่งหมายทางกลยุทธ์แต่ละประการก่อให้เกิดโครงการ InFocus เป็นจำนวนมากซึ่งเป็นโครงการที่ต้องเร่งปฏิบัติ ตรงประเด็น ปัญหา และมีความชัดเจน โครงการเหล่านั้นเน้นและบูรณาการกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดในแง่ผลกระทบและขอบเขต

โครงการ InFocus เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายทางกลยุทธ์ทั้งสี่ประการมีดังนี้

- มุ่งส่งเสริมปฏิญญาฉบับนี้
- ยุติการใช้แรงงานเด็ก
- แก้ววิกฤตการณ์และฟื้นฟู
- พัฒนาความชำนาญ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน
- เพิ่มการจ้างงานโดยพัฒนากิจการขนาดเล็ก
- ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานตลอดจนสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ
- ส่งเสริมการเจรจาทางสังคม กฎหมายแรงงาน และการบริหารแรงงาน



งานที่มีคุณค่าคือหัวใจของการพัฒนาสังคม

“เป้าหมายสำคัญของ ILO ในวันนี้คือการสร้างโอกาสให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่า และก่อให้เกิดความสำเร็จโดยจะต้องมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และ ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์” ฮวน โซมาเวีย ผู้อำนวยการใหญ่ ILO

งานที่มีคุณค่าคืองานที่ทำให้ความปรารถนาของผู้ทำงานเป็นจริง หมายถึงงานที่ทำแล้วได้ผลสำเร็จ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยในที่ทำงาน มีความคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุม ให้โอกาสพัฒนาตนและสถานะทางสังคม ให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เคลื่อนไหว และมีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่จะมีผลกระทบกับชีวิตของตน และให้โอกาสและการปฏิบัติที่เสมอภาคแก่หญิงและชายทุกคน

งานที่มีคุณค่าควรเป็นหัวใจของกลยุทธ์ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม งานที่มีคุณค่าคือปัจจัยสำคัญของความพยายามแก้ปัญหาความยากจนและเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนามีความเสมอภาค ให้โอกาสแก่ทุกคน และมีความยั่งยืน ILO ส่งเสริมงานที่มีคุณค่าโดยดำเนินงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ความคุ้มครองทางสังคม มาตรฐาน หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และการเจรจาทางสังคม

ในการทำงานทุกด้านดังกล่าว ILO พบว่าผู้คนทั่วโลกต้องเผชิญการขาดแคลน ช่องว่าง และการถูกกีดกันต่างๆ ในรูปแบบของการว่างงานและการจ้างงานที่ด้อยกว่าความสามารถ งานที่มีคุณภาพต่ำและไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จ งานที่ไม่ปลอดภัย รายได้ที่ไม่มั่นคง การถูกปฏิเสธไม่ให้มีสิทธิต่างๆ ความไม่เสมอภาคทางเพศ การเอารัดเอาเปรียบคนงานซึ่งเป็นผู้อพยพ การขาดผู้แทนและไม่มีสิทธิมีเสียง และการขาดความคุ้มครองและความมั่นคง

เมื่อเจ็บป่วย กลายเป็นคนพิการ และถึงวัยชรา ILO ดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้

การรณรงค์เพื่องานที่มีคุณค่าจะมีความคืบหน้าได้นั้นต้องการ การดำเนินงานในระดับโลก กล่าวคือต้องระดมผู้ดำเนินการหลักในระบบพหุภาคีและเศรษฐกิจโลกให้เข้าร่วมการรณรงค์นี้ในระดับประเทศโครงการงานที่มีคุณค่าแบบบูรณาการของประเทศซึ่งพัฒนาโดย สมาชิกของ ILO สะท้อนภารกิจสำคัญและเป้าหมายที่อยู่ในกรอบการพัฒนาชาติ ILO ซึ่งร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในและนอกระบบขององค์การสหประชาชาติ ถ่ายทอดความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งและวิธีการวางนโยบายที่สำคัญเพื่อช่วยวางและดำเนินโครงการเหล่านี้ เพื่อสร้างสถาบันต่างๆ ที่จะดำเนินโครงการต่อไป และเพื่อวัดความก้าวหน้า

การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ของสมาชิกของ ILO และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ วาระงานที่มีคุณค่าของ ILO ซึ่งเป็นองค์การไตรภาคีนั้น รวบรวมความต้องการและทัศนะต่างๆ ของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างซึ่งรวมกันขึ้นเป็น ILO เข้าไว้ด้วยกัน เป็นการระดมพลังและความสามารถของทุกฝ่าย และวางพื้นฐานเพื่อสร้างความเห็นพ้องกันในนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน ในการทำงาน



2.1 ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน



เมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2541 การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เพื่อยืนยันพันธะของประเทศสมาชิก ILO ทั้ง 179 ประเทศที่จะต้องเคารพหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานทั้งสี่ประการ ตลอดจนส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักการเหล่านั้นในระดับสากลให้ได้ผลอย่างแท้จริง

ความตั้งใจที่จะส่งเสริมปฏิญญานี้เกิดจากความกังวลระดับโลก เกี่ยวกับกระบวนการโลกาภิวัตน์และผลทางสังคมที่เกิดจากการเปิดเสรีทางการค้า มีการสนับสนุนบทบาทของมาตรฐานทางแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลในการประชุมสุดยอดระดับโลกเพื่อการพัฒนาสังคมขององค์การสหประชาชาติ (โคเปนเฮเกน พ.ศ. 2538) ที่ประชุมระดับรัฐมนตรีขององค์การการค้าโลกที่สิงคโปร์ (พ.ศ. 2539) ได้รื้อฟื้นพันธกิจเพื่อสร้างมาตรฐานหลักทางแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและได้ระบุว่า ILO เป็นองค์การที่สามารถวางและจัดการมาตรฐานเหล่านั้นได้ และปฏิเสธการใช้มาตรฐานทางแรงงานเพื่อปกป้องอุตสาหกรรมในประเทศ

ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและการติดตามผล

ปฏิญญานี้ของ ILO ถือเป็นการยืนยันว่าประเทศสมาชิกขององค์การฯ เต็มใจจะ “เคารพส่งเสริมและปฏิบัติ ด้วยความจริงใจ” ซึ่งหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่มีเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างมีประสิทธิภาพในสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรอง การขจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ การเลิกจ้างการใช้แรงงานเด็กอย่างได้ผล และการยุติการเลือกปฏิบัติในแง่การจ้างงาน และการทำงาน

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานนี้เห็นว่าประเทศสมาชิกทุกประเทศจะต้องเคารพหลักการขั้นพื้นฐานต่างๆ ที่ระบุไว้ไม่ว่าจะได้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับ

ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วหรือไม่ก็ตาม

ปฏิญญานี้ยังยอมรับหน้าที่ขององค์การฯ “ที่จะต้องช่วยประเทศสมาชิกที่ได้รับรองความช่วยเหลือ และพิสูจน์แล้วว่าต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ดังกล่าว” โดยใช้ทรัพยากรขององค์การฯ อย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงการระดมทรัพยากรทั้งหลายจากนอกองค์การฯ และขอความช่วยเหลือจากองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ

ปฏิญญานี้ “เน้นว่ามาตรฐานทางแรงงานไม่ควรถูกใช้เพื่อปกป้องอุตสาหกรรมในประเทศ และปฏิญญานี้ตลอดจนการดำเนินงานเพื่อติดตามผลของปฏิญญานี้ จะต้องไม่ถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว นอกจากนี้ปฏิญญานี้และการดำเนินงานเพื่อติดตามผลของปฏิญญานี้จะต้องไม่ใช้จับผิดจุดเด่นของประเทศใดเป็นอันขาด”

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ติดตามผลของปฏิญญานี้ ซึ่งรายงานการติดตามผลมีอยู่ในภาคผนวกของปฏิญญานั้นเอง รายงานการติดตามผลส่วนแรกได้ประมวลสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในรอบปีในประเทศที่ยังไม่ได้รับรองอนุสัญญาฉบับหรือ หลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานทั้งสี่ประการ การติดตามผลนี้จะขึ้นปีละหนึ่งครั้งด้วยการดำเนินการต่างๆ ตามที่คณะประศาสน์การกำหนด

ส่วนที่สองเป็นรายงานระดับโลกที่จะจัดทำขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ว่าด้วยเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานหนึ่งในสี่ประการ สิทธิแต่ละประการจะได้รับการติดตามผลไปตามลำดับโดยจะศึกษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศที่ได้รับรองอนุสัญญานับตั้งแต่ปีที่เกี่ยวข้องแล้วและในประเทศที่ยังไม่ได้รับรอง รายงานระดับโลกฉบับแรกซึ่งจัดทำขึ้นเมื่อพ.ศ. 2543 เน้นเรื่องเสรีภาพ ในการสมาคมและการยอมรับอย่างจริงจัง ซึ่งสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรอง รายงานฉบับต่อๆ มาได้ศึกษาหรือตั้งใจจะศึกษาการยุติการใช้แรงงาน บังคับ การเลิกจ้างการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และการยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

การติดตามผลของปฏิญญานี้ทำขึ้นเพื่อ

โครงการส่งเสริมปฏิญญาแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์สามประการคือ

- เพื่อกระตุ้นให้ประเทศต่างๆ ภูมิภาคต่างๆ และสังคมโลกได้ตระหนักถึงปฏิญญานี้
- เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ เหล่านี้สามารถส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตย และความเสมอภาค และช่วยให้หญิงและชายทุกคนเข้มแข็งขึ้นได้อย่างไร
- เพื่อส่งเสริมนโยบายต่างๆ ที่ทำให้เกิดการปฏิบัติตามหลักการและสิทธิเหล่านี้ในกระบวนการพัฒนาของแต่ละประเทศ

เป็นการส่งเสริม และเป็นช่องทางที่จะคอยรับข้อมูลที่เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งสัมพันธ์กับสิทธิและหลักการเหล่านี้ ดังนั้นการติดตามผลจึงช่วยวางโครงการความร่วมมือทางวิชาการซึ่งเป็นโครงการเป้าหมายดำเนินโครงการ และประเมินโครงการด้วย

ความร่วมมือทางวิชาการในการติดตามผลของปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

ความร่วมมือทางวิชาการเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง ในอันที่จะทำให้หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานมีผลในทางปฏิบัติ ซึ่งจะประกันว่าการพัฒนาทางสังคมจะเกิดควบคู่ไปกับความเจริญทางเศรษฐกิจ โครงการเพื่อส่งเสริมปฏิญญานี้ดังกล่าวซึ่งเริ่มดำเนินงาน เมื่อพ.ศ. 2542 ได้ริเริ่มโครงการความร่วมมือทางวิชาการแบบใหม่และมีสว่นระบุ ออกแบบ และระดมทุนเพื่อโครงการเหล่านี้ ความร่วมมือทางวิชาการนี้ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนแบบทวีภาคีเป็นส่วนใหญ่และได้รับความช่วยเหลือจากบริการทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานฯ ทั้งจากสำนักงานใหญ่เองและสำนักงานสาขา ความช่วยเหลือมีตั้งแต่การแนะนำเรื่องการปฏิรูปกฎหมาย และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รัฐไปจนถึงการพัฒนาความสามารถของฝ่ายต่างๆ ในโครงสร้างไตรภาคี (ได้แก่รัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง) เกือบทุกโครงการมีการคำนึงถึง เรื่องเพศและการพัฒนา และมีความร่วมมือแบบไตรภาคี

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศคืออะไร

มาตรฐานหลักด้านแรงงานที่อยู่ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานที่องค์การฯ ได้วางไว้เท่านั้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2462 ILO และโครงสร้างไตรภาคีขององค์การฯ ซึ่งประกอบด้วยรัฐบาลของประเทศสมาชิกองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างได้สร้างระบบของมาตรฐานระหว่างประเทศทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานทั้งหมด

มาตรฐานเหล่านี้ของ ILO อยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน อนุสัญญาของ ILO เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศซึ่งสมาชิกของ ILO จะต้องรับรองข้อแนะนำนั้นไม่บังคับว่าจะต้องปฏิบัติตาม และมักเป็นเรื่องเดียวกันกับที่อยู่ในอนุสัญญา ข้อแนะนำให้แนวทางแก่การวางนโยบายและการปฏิบัติในระดับชาติ ทั้งข้อแนะนำและอนุสัญญามีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับสภาพการทำงานและวิธีปฏิบัติต่างๆ ทั่วโลก

เมื่อปลายเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2546 ILO ได้อนุมัติอนุสัญญากว่า 180 ฉบับและข้อแนะนำกว่า 190 ข้อ ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่างๆ เป็นจำนวนมาก เช่น เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความเสมอภาคทางการกระทำและโอกาสการยุติแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก การส่งเสริมการจ้างงานและการฝึกอาชีพ การประกันสังคมสภาพในการทำงาน การบริหารแรงงานและการตรวจแรงงาน การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ความคุ้มครองกรณีคลอดบุตร การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และผู้ทำงานประเภทอื่น เช่น ชาวเรือ เจ้าหน้าที่พยาบาล หรือผู้ทำงานในไร่นา บัดนี้มีการให้สัตยาบันรับรองกว่า 7,000 กรณีแล้ว

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทสำคัญในการอธิบายกฎหมาย นโยบาย และการพิพากษาในประเทศต่างๆ ตลอดจนมีบทบาท

สำคัญในเงื่อนไขต่างๆ ของข้อตกลง เกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง ไม่ว่าประเทศหนึ่งจะได้รับรองอนุสัญญามาฉบับหนึ่งแล้วหรือไม่ก็ตาม มาตรฐานเหล่านั้นก็ให้แนวทางปฏิบัติแก่สถาบันและกลไกระดับประเทศ ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงานและให้แนวทางปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องแรงงาน และการจ้างงาน ดังนั้นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจึงส่งผลกับทั้งกฎหมายและแนวทางปฏิบัติในประเทศต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ที่มากกว่าการแก้กฎหมายให้ตรงกับความต้องการของอนุสัญญาที่ได้รับการรับรอง

กระบวนการตรวจสอบของ ILO

ILO ต้องตรวจสอบการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ประเทศสมาชิกทุกประเทศต้องรายงาน มาตรการต่างๆ ที่ได้กำหนดขึ้นทั้งทางกฎหมายและทางปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติตามอนุสัญญาทุกฉบับที่ตนได้รับรอง ในขณะเดียวกันก็ต้องส่งสำเนารายงานให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างซึ่งมีสิทธิที่จะให้ข้อมูลต่างๆ ด้วย ในขั้นแรก รายงานของรัฐบาลจะได้รับการตรวจสอบโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติตาม อนุสัญญาและข้อแนะนำ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายและสังคม 20 ท่าน ซึ่งมืออิสระจากรัฐบาลต่างๆ และได้รับการแต่งตั้งเนื่องด้วยความสามารถส่วนตัวของตนเอง คณะกรรมการจะส่งรายงานประจำปีให้ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการประชุมนี้ คณะกรรมการที่ประชุมใหญ่ว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญา และข้อแนะนำซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ที่ประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างจะตรวจรายงานดังกล่าวอย่างละเอียด

นอกจากกระบวนการตรวจสอบที่กระทำเป็นประจำดังกล่าวแล้ว องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างยังสามารถริเริ่มกระบวนการโต้แย้งซึ่งเรียกว่า "การคัดค้าน" เพื่อกล่าวหารัฐบาลของประเทศ



สมาชิกในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้รับรองไว้ได้

ถ้าคณะประสานการพิจารณาว่าการคัดค้านนั้นรับฟังได้แล้ว คณะประสานการจะตั้งคณะกรรมการไตรภาคีขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวน จากนั้นคณะกรรมการคณะนี้จะรายงานผลการสอบสวนและข้อแนะนำต่างๆ ให้คณะประสานการทราบ

นอกจากนี้ประเทศสมาชิกทุกประเทศ สามารถร้องทุกข์กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อกล่าวหาประเทศสมาชิกอื่นใด ที่ตนคิดว่าไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ทั้งสองประเทศได้รับรองไว้แล้วอย่างน่าพอใจ คณะประสานการอาจตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อสอบสวนและเสนอรายงานผลการสอบสวนในประเด็นที่เป็นปัญหาคณะประสานการอาจดำเนินการสอบสวนเองหรือดำเนินการตามคำร้องทุกข์ของผู้เข้าร่วมการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศคนใดคนหนึ่งก็ได้ ถ้าจำเป็นคณะกรรมการตรวจสอบสามารถออกข้อแนะนำเกี่ยวกับมาตรการต่างๆ ที่เห็นควรให้ปฏิบัติได้ ถ้ารัฐบาลต่างๆ ไม่ยอมรับข้อแนะนำนั้นๆ ก็สามารถฟ้องศาลโลกได้

เสรีภาพในการสมาคม:

กระบวนการตรวจสอบพิเศษ

ILO วางกระบวนการพิเศษเพื่อตรวจสอบเสรีภาพในการสมาคมเมื่อพ.ศ. 2493 กระบวนการนี้เกิดขึ้นจากข้อร้องเรียนของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างที่ประท้วงประเทศสมาชิกทั้งที่ประเทศสมาชิกที่ถูกร้องเรียน ยังไม่ได้รับรองอนุสัญญาต่างๆ การร้องเรียนนี้เกิดขึ้นได้ เพราะประเทศที่เป็นสมาชิกของ ILO จะต้องปฏิบัติตามหลักการแห่งเสรีภาพในการสมาคม ที่ระบุไว้ในธรรมนูญขององค์การฯ กระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อการนี้ ประกอบด้วยคณะกรรมการสองคณะ

อนุสัญญาหลักฉบับต่าง ๆ ของ ILO

ฉบับที่ 29 อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473

กำหนดให้มีการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ มีข้อยกเว้นบางประการ เช่น การเกณฑ์ทหาร การใช้แรงงานนักโทษที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม เหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ เช่น สงคราม การเกิดไฟไหม และแผ่นดินไหว

ฉบับที่ 87 อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการเคลื่อนไหว พ.ศ. 2491

ให้ลูกจ้างและนายจ้างทุกคนมีสิทธิก่อตั้งและร่วมองค์กรตามใจชอบโดยไม่ต้องขออนุญาตล่วงหน้า และให้หลักประกันว่าองค์กรต่างๆ นี้มีสิทธิที่จะดำเนินงานอย่างอิสระโดยไม่ถูกรัฐบาลแทรกแซง

ฉบับที่ 98 อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492

ให้ความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน ป้องกันไม่ให้องค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้างก้าวล่วงซึ่งกันและกัน และวางมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง

ฉบับที่ 100 อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494

เรียกร้องความเสมอภาคในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ สำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน

ฉบับที่ 105 อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500

ห้ามการใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบเพื่อการบีบบังคับหรือการให้การศึกษาทางการเมือง การลงโทษเนื่องจากการแสดงความเห็นทางการเมืองหรือลัทธิ การระดมแรงงาน การลงโทษแรงงาน การลงโทษเนื่องจากรวมหยุดงาน หรือการเลือกปฏิบัติ

ฉบับที่ 111 อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน พ.ศ. 2501

ให้มั่นนโยบายระดับประเทศเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การฝึกอบรม และสภาพการทำงานเนื่องด้วยเผ่าพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ทัศนคติทางการเมือง เชื้อชาติ หรือชั้นทางสังคม และสนับสนุนความเสมอภาคทางโอกาสและการกระทำ

ฉบับที่ 138 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้ พ.ศ. 2516

มุ่งลดการใช้แรงงานเด็กโดยระบุว่า อายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้จะต้องไม่น้อยกว่าอายุที่จะสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ

ฉบับที่ 182 อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542

เรียกร้องให้ออกมาตรการเร่งด่วนที่มีประสิทธิผลเพื่อห้ามและยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายต่างๆ เช่น การใช้แรงงานเยี่ยงทาสหรือการกระทำในลักษณะคล้ายกัน การเกณฑ์แบบบังคับเพื่อให้เข้าร่วมความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ คาประเวณี ทำสื่อลามก และทำกิจกรรมผิดกฎหมาย ตลอดจนการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรมของเด็ก



คณะหนึ่งคือคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงและไต่สวน ซึ่งต้องขอความยินยอมจากรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการนี้ มีกระบวนการทำงานคล้ายกับกระบวนการของคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานของคณะกรรมการจะได้รับการตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ ได้มีการตั้งคณะกรรมการแบบนี้ขึ้นหกคณะแล้ว

อีกคณะหนึ่งคือคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม คณะกรรมการฯ แบบไตรภาคีคณะนี้ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะประสานการ โดยเลือกจากกรรมการในคณะประสานการเอง ตั้งแต่ก่อตั้งขึ้นมา คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมได้ทำคดีต่างๆ แล้วกว่า 2,150 คดีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเสรีภาพในการสมาคมอย่างมากมายหลายลักษณะ เช่น การจับกุม หรือการหายสาบสูญของสมาชิกสหภาพแรงงาน การแทรกแซงกิจการของสหภาพแรงงาน การออกกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับหลักแห่งเสรีภาพในการสมาคม ฯลฯ คณะกรรมการฯ มีการประชุมประจำปีในเดือนมีนาคม พฤษภาคม และพฤศจิกายน

สิทธิของคนพื้นเมือง

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยชนพื้นเมืองและชนเผ่าต่างๆ (ฉบับที่ 169) และอนุสัญญาที่ออกก่อนหน้านั้นคือฉบับที่ 107 พ.ศ. 2500 เป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศเพียงสองฉบับที่คุ้มครองประชาชนที่เสียเปรียบและตกอยู่ในสภาพที่อ่อนแอมานานเหล่านี้ในกรณีนี้ ILO ต้องการให้ประเทศสมาชิกวางนโยบายและโครงการต่างๆ เพื่อบรรเทาความยากจนในชุมชนพื้นเมืองกลุ่มต่างๆ เพิ่มโอกาสแห่งการพัฒนา ปรับปรุงสภาพการทำงาน และส่งเสริมความสามารถในการเจรจาต่อรองและการเคลื่อนไหวด้านแรงงานให้พวกเขา

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Equality and Employment Branch

(สาขาความเสมอภาคและการจ้างงาน)

โทรศัพท์ +4122/799-7115

โทรสาร +4122/799-6344

อีเมล egalite@ilo.org

ขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและปฏิญญาของ ILO ได้ที่

International Labour Standards Department

(แผนกมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ)

โทรศัพท์ +4122/799-7155

โทรสาร +4122/799-6771

อีเมล normes@ilo.org

รายละเอียดของปฏิญญา

โทรสาร +4122/799-6561

อีเมล declaration@ilo.org



การยุติการใช้แรงงานเด็ก

ในวันนี้ทั่วโลกมีเด็กเกือบ 218 ล้านคนที่ต้องทำงาน และเด็กจำนวนมากต้องทำงานเต็มเวลา เด็กเหล่านี้ไม่ได้ไปโรงเรียนและแทบจะไม่มีเวลาได้เล่นเลย เด็กหลายคนไม่ได้ทานอาหารที่มีคุณค่าและไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ พวกเขาไม่มีโอกาสได้เป็นเด็ก สำหรับพวกเขาส่วนใหญ่ วันพรุ่งนี้ก็จะเหมือนเดิม และจะเป็นเช่นเดิมในวันมะรืนนี้ และวันมะเรื่อ

เด็กเหล่านี้จำนวนหลายสิบล้านคนคือเหยื่อของการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

- ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อันตรายในที่ซึ่งต้องสัมผัสสารเคมีที่มีพิษ เครื่องจักรกลอันตราย หรือความร้อนจัด
- ถูกใช้ทำงานผิดกฎหมาย เช่น ค้ายาเสพติด คาประเวณี หรือผลิตสื่อลามก
- ถูกขายหรือบังคับให้เป็นทาสหรือตกอยู่ในสภาพเยี่ยงทาส เหยื่อการค้ามนุษย์
- การใช้เด็กในภาวะสงคราม

การใช้แรงงานเด็กเป็นการทารุณเด็กที่เกิดขึ้นมากที่สุดในโลก ในช่วงทศวรรษแรกของศตวรรษใหม่นี้การต่อต้านการใช้แรงงานเด็กต้องเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย

ประชาการณที่ประเทศต่างๆ ได้ลงสัตมาตลอดทศวรรษที่ 90 คือพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการดำเนินงานที่จะพัฒนาต่อไป ในช่วงทศวรรษดังกล่าวโลกมีความตระหนักต่อการใช้แรงงานเด็ก เหตุผลสำคัญคือประชาชนทั่วไปไม่มีการสนับสนุนสิทธิต่างๆ ของเด็กมากขึ้นและมีความสนใจเกี่ยวกับมาตรฐานการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม และงานที่มีคุณค่าสำหรับผู้ใหญ่ในระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น

นานาชาติสนับสนุนอนุสัญญาว่าด้วยเรื่องแรงงานเด็กของ ILO อย่างแพร่หลาย

ทัศนะเรื่องแรงงานเด็กโดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้เปลี่ยนไปอย่างมาก ภาคการเมืองระดับนานาชาติได้ให้การสนับสนุนอย่างมากเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็ก ข้อพิพาทที่ดีที่สุดคืออัตรการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 182 ของ ILO ซึ่งเรียกร้องให้มีการดำเนินงานอย่างเร่งด่วนเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

กว่า 130 ประเทศซึ่งถือเป็นเสียงส่วนใหญ่ของประเทศสมาชิก ILO ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่ได้รับการรับรองเร็วที่สุดในประวัติศาสตร์ของ ILO และเร็วกว่าการรับรองอนุสัญญาฉบับอื่นมาก อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ พ.ศ. 2516 (ฉบับที่ 138) ได้รับการสนับสนุนมากขึ้นและ ในปัจจุบันได้รับการรับรองจากประเทศต่างๆ กว่า 120 ประเทศแล้ว อนุสัญญาฉบับนี้ยังย้ำให้เห็นว่าทั่วโลกตระหนักถึงปัญหาการใช้แรงงานเด็กมากขึ้น การรับรองอนุสัญญาเหล่านี้คือสิ่งบ่งชี้ที่ชัดเจนและวัดปริมาณได้และแสดงให้เห็นว่าเจตนารมณ์ที่จะกำหนดเรื่อง การใช้แรงงานเด็กเป็นเรื่องสำคัญที่นานาชาติต้องแก้ไขนั้นกำลังแพร่หลายขึ้นทั่วโลกอย่างรวดเร็ว

ILO มีโครงการความร่วมมือทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนเจตนารมณ์ทางการเมืองประการนี้ของประเทศสมาชิกทั้งหลาย



โครงการ ILO-IPEC (In Focus Programme on Child Labour)

โครงการระหว่างประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก (IPEC) ของ ILO ได้พัฒนาขึ้นพร้อมกับความเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก จากผู้สนับสนุนซึ่งเป็นรัฐบาลของประเทศหนึ่งและประเทศที่ร่วมโครงการหกประเทศ ในปี 2535 ในวันนี้ IPEC ดำเนินงานอยู่ 80 ประเทศ ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจาก 30 ประเทศ

IPEC มีจุดมุ่งหมายเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็กทั่วโลกโดยเน้นการหยุดใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีการดำเนินงานหลายอย่างเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนี้ กล่าวคือมีการดำเนินโครงการในประเทศต่างๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปนโยบายและออกมาตรการเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็กอย่างเป็นรูปธรรม และมีการรณรงค์ระดับชาติและนานาชาติเพื่อเปลี่ยนทัศนคติในสังคม และสนับสนุนการรับรองและการปฏิบัติตามอนุสัญญาเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กฉบับต่างๆ ของ ILO อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งส่งเสริมความพยายามเหล่านี้คือการวิจัยเชิงลึก ความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์นโยบาย และการประเมินผลของโครงการต่างๆ ในภาคสนามทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล





ประเทศที่เข้าร่วมโครงการ IPEC
(ประเทศที่ได้นำนามในบันทึกความเข้าใจ)

ตั้งแต่พ.ศ. 2535

บราซิล อินเดีย อินโดนีเซีย เกาหลี ไทย ตุรกี

ตั้งแต่พ.ศ. 2537

บังกลาเทศ เนปาล ปากีสถาน ฟิลิปปินส์
แทนซาเนีย

ตั้งแต่พ.ศ. 2539

อาร์เจนตินา โบลิเวีย ชิลี คอสตาริกา อียิปต์
เอลซัลวาดอร์ กัวเตมาลา นิการากัว ปานามา
เปรู ศรีลังกา เวเนซุเอลา

ตั้งแต่พ.ศ. 2540

เบนิน กัมพูชา โดมินีกัน เอกวาดอร์ ฮอนดูรัส
เซเนกัล แอฟริกาใต้

ตั้งแต่พ.ศ. 2541

มาดากัสการ์ มาลี ยูกันดา ปารากวัย

ตั้งแต่พ.ศ. 2542

แอลเบเนีย บุร์กินาฟาโซ มองโกเลีย เฮติ

ตั้งแต่พ.ศ. 2543

กานา จาเมกา จอร์แดน ลาว เลบานอน
โมร็อกโก ไนเจอร์ นิการากัว โรมาเนีย โตโก
เยเมน แซมเบีย

ตั้งแต่พ.ศ. 2545

โคลัมเบีย ยูเครน



ประเทศที่สนับสนุนงบประมาณ IPEC

ตั้งแต่พ.ศ. 2534

เยอรมนี

ตั้งแต่พ.ศ. 2535

เบลเยียม

ตั้งแต่พ.ศ. 2538

ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส นอร์เวย์ สเปน
สหรัฐอเมริกา

ตั้งแต่พ.ศ. 2539

แคนาดา เดนมาร์ก อิตาลี ลักเซมเบิร์ก
เนเธอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร

ตั้งแต่พ.ศ. 2540

คณะกรรมการการยุโรป Italian Social Partners
Initiative สวิตเซอร์แลนด์

ตั้งแต่พ.ศ. 2541

ออสเตรีย ฟินแลนด์ ญี่ปุ่น สหพันธ์สหภาพแรงงาน
แห่งญี่ปุ่น (RENGO) โปแลนด์

ตั้งแต่พ.ศ. 2542

สวีเดน Comunidad Autónoma de Madrid

ตั้งแต่พ.ศ. 2543

ฮังการี Ayuntamiento de Alcala de Henares

ตั้งแต่พ.ศ. 2544

นิวซีแลนด์

ตั้งแต่พ.ศ. 2545

เกาหลีดัตต Cocoa Global Issues Group (CGIC),
Eliminating Child Labour in Tobacco
Foundation (ECLT) สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ
(FIFA)

ประเทศที่มีส่วนร่วมในโครงการ IPEC

(ประเทศที่มีส่วนร่วมในโครงการ IPEC โดยร่วมกิจกรรมต่างๆ ในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค หรือระดับระหว่างภูมิภาค)

แอฟริกา บรูไนดี แคเมอรูน คองโก เอธิโอเปีย กาบอง โกตดิวัวร์ มาลาวี นามิเบีย รวันดา ซิมบับเว

รัฐอาหรับ ซีเรีย เวสต์แบงก์และกาซา

เอเชีย จีน เวียดนาม

ยุโรป บัลแกเรีย เอสโตเนีย จอร์เจีย คาซัคสถาน คีร์กีซสถาน มอลโดวา สหพันธรัฐรัสเซีย

ละตินอเมริกาและประเทศในหมู่เกาะคาริเบียน บาฮามาส บาร์เบโดส เบลีซ โคลัมเบีย กายอานา ซูรินาม เม็กซิโก ตรินิแดด และโตเบโก อุรุกวัย



สำหรับโครงการ IPEC นั้นการนำเด็กๆ ออกจากที่ทำงานเพียงอย่างเดียวยังไม่พอ ILO และองค์กรต่างๆ ที่ร่วมงานกัน กำลังดำเนินงานเพื่อให้โอกาสทางการศึกษา การดูแลสุขภาพ และโภชนาการที่เหมาะสมให้เด็กๆ ที่เคยทำงาน นอกจากนี้ IPEC ยังดำเนินงานเพื่อ ป้องกันเด็กที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานเด็ก และให้ครอบครัวของเด็ก มีทางเลือกในการหารายได้และหางานทำ

IPEC ดำเนินการแก้ปัญหาโดยยึดความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในสังคมเป็นสำคัญ ปัจจุบัน IPEC ร่วมงานกับหุ้นส่วนต่างๆ ทั่วโลกอย่างเข้มข้น หุ้นส่วนเหล่านี้มีตั้งแต่รัฐบาลไปจนถึงหน่วยงานต่างๆ ในระดับท้องถิ่น ตั้งแต่บริษัทข้ามชาติและสมาคม นายจ้างไปจนถึงธุรกิจขนาดเล็ก ตั้งแต่สมาพันธ์สหภาพแรงงานนานาชาติไปจนถึงสหภาพแรงงานท้องถิ่น และตั้งแต่องค์กรการระหว่างประเทศอย่าง UNICEF และธนาคารโลกไปจนถึงองค์กรการกุศลระดับท้องถิ่น หุ้นส่วนทุกรายมีความมุ่งมั่นที่จะต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก

แนวโน้มที่น่าจะนำไปสู่ผลสำเร็จมากที่สุดสำหรับช่วงทศวรรษต่อไปคือการที่ประเทศต่างๆ จำนวนมากได้แสดง ความปรารถนาออกมาแล้วว่าต้องการยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายลงทั้งหมดภายในกำหนดเวลาที่แน่นอน สิ่งนี้ทำให้ ILO คิด “แนวทางการแก้ปัญหาภายใต้กรอบเวลาที่ชัดเจน” ขึ้นเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายภายในสิบปีหรือเร็วกว่านั้น



นี่เป็นความพยายามแก้ปัญหาใหญ่ให้สำเร็จ โดยอยู่บนพื้นฐานของความมุ่งมั่นทางการเมืองอย่างแรงกล้าจากรัฐบาลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ความริเริ่มนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการบรรเทาปัญหาความยากจนและการให้การศึกษาระดับพื้นฐานในระดับสากล แผนการนี้ต้องพึ่งพาการพัฒนาความร่วมมือแบบใหม่กับบรรดานายจ้าง ลูกจ้าง และภาคประชาสังคม ต้องอาศัยมาตรการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเพื่อปกป้อง ช่วยเหลือ และฟื้นฟูเหยื่อของการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายต่างๆ และช่วยให้ครอบครัวของเด็กเหล่านั้นมีทางเลือกที่จะหารายได้อย่างยั่งยืน

แผนการพัฒนาเหล่านี้ทำให้เกิดความหวัง แต่การแก้ปัญหา การใช้แรงงานเด็กในวันนี้ยังเป็นเรื่องท้าทายที่ยิ่งใหญ่ และเด็กยังคงถูกทารุณอย่างสุดจะทนได้ ดังนั้นโครงการเกี่ยวกับแรงงานเด็กของ ILO โครงการนี้จึงกำลังรณรงค์เพื่อให้ทุกประเทศรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 182 และ 138 และให้ประเทศที่ได้รับรองอนุสัญญานี้แล้วใช้หลักการของอนุสัญญาเหล่านี้ ออกกฎหมาย นโยบาย และภารกิจสำคัญต่างๆ ในประเทศตนอย่างจริงจัง

ขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องแรงงานเด็กได้ที่
International Programme on Child Labour (IPEC)

(โครงการระหว่างประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาล้างงานเด็ก)

โทรศัพท์ +4122/799-8181

โทรสาร +4122/799-8771

อีเมล ipec@ilo.org

๒ การจ้างงานที่เหมาะสม และโอกาสหารายได้

จำนวนคนว่างงานและคนที่ทำงานซึ่งด้อยกว่าความสามารถของตนที่มีอยู่ทั่วโลกไม่เคยสูงอย่างที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน จำนวนคนเหล่านี้กำลังเพิ่มขึ้นในขณะที่อัตราการเจริญเติบโตในประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจทุกประเทศในโลกกำลังช้าลงในสหัสวรรษใหม่นี้ และจำนวนคนว่างงานก็เป็นประเด็นที่ไม่อาจจะเลยได้ ในปี 2545 คนงานประมาณหนึ่งพันล้านคน(เท่ากับหนึ่งในสามของจำนวนแรงงานในประเทศกลุ่มโลกที่สาม)ยังคงว่างงานหรือไม่ก็ทำงานที่ด้อยกว่าความสามารถของตน ในจำนวนนี้คนงานประมาณ 180 ล้านคนกำลังหางานหรือพร้อมทำงาน

ILO มีบทบาทพิเศษเพื่อบรรเทาผลกระทบทางสังคมที่เป็นผลกระทบทางลบอันเกิดจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของโลก การสร้างงานได้กลายเป็นภารกิจเร่งด่วนที่สุดของภาคการเมืองทั่วโลกแล้ว ภารกิจนี้จะต้องเป็นภารกิจเร่งด่วนอันดับแรกของภาคเศรษฐกิจด้วย ถ้าปราศจากการจ้างงานที่สามารถสร้างผลผลิตแล้วเป้าหมายแห่งมาตรฐานความเป็นอยู่ที่เหมาะสม การพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ และความสำเร็ของบุคคลก็ไม่อาจบรรลุได้



นอกเหนือไปจากการทำกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้ความรับผิดชอบโดยตรงขององค์การแล้ว ILO ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักเกี่ยวกับการจ้างงานยังมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมหลากหลายประเภทร่วมกับสถาบันการเงินระหว่างประเทศและหน่วยงานอื่นๆ ขององค์การสหประชาชาติด้วย

กลยุทธ์เกี่ยวกับการจ้างงาน

การส่งเสริมการจ้างงานคือภารกิจสำคัญของ ILO องค์การฯ ได้ทำการวิจัยและสนับสนุนการเจรจาระดับโลกเกี่ยวกับกลยุทธ์การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันบริการให้คำแนะนำและกิจกรรมเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการของ ILO คือวิธีการสำคัญที่จะสนับสนุนการสร้างงานอย่างมีคุณภาพในระดับประเทศ

ที่ประชุมการจ้างงานระดับโลก (Global Employment Forum) ซึ่งจัดขึ้นที่ ILO เมื่อเดือนพฤศจิกายนพ.ศ. 2544 ได้เรียกร้องให้มีการแก้ปัญหาวิกฤตการณ์เกี่ยวกับงาน ซึ่งกำลังลุกลามขึ้นทั่วโลกอย่างเร่งด่วนและได้วางแผนสิบข้อ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและความยากจนที่เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยสาเหตุสองประการคือ เศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลก และการก่อการร้ายในเหตุการณ์ 11 กันยายน วาระการจ้างงานทั่วโลก (Global Agenda for Employment) ซึ่งได้รับการรับรองโดยผู้นำทางการเมืองและเศรษฐกิจประมาณ 700 รายที่เข้าประชุมในครั้งนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาวิกฤตการณ์แห่งเศรษฐกิจโลกที่ไม่มีใครคาดคิด และอาจทำให้ประชาชนประมาณ 24 ล้านคนตกงานและอีกหลายล้านคนกลายเป็นคนยากจน

วาระการจ้างงานทั่วโลกซึ่งต้องการสร้างงานและบรรเทาความยากจนนั้น มีจุดมุ่งหมายให้การจ้างงานเป็นหัวใจของนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมโดยส่งเสริมปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเจริญอย่างยั่งยืน เช่น การค้า เทคโนโลยี และการสร้างธุรกิจ และบริหารปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างถูกต้องด้วยเศรษฐศาสตร์มหัพภาค และนโยบายด้านตลาดแรงงาน วาระนี้จะทำให้ ILO มีกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความร่วมมือในระบบพหุภาคีนี้และดำเนินงานระดับภูมิภาค และระดับประเทศร่วมกับรัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมทั้งหลายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ

รายงานการจ้างงานทั่วโลก (World Employment Report – WER) เป็นเอกสารที่สำคัญที่สุดของ ILO ในด้านการจ้างงาน รายงาน WER ปี 2544 ระบุว่า แม้จะเกิดการปฏิวัติทางการสื่อสารขึ้นทั่วโลกแต่ผู้ทำงานที่ไม่อาจหางานทำได้กลับมีจำนวนเพิ่มขึ้น ประชาชนจำนวนมากมีอุปสรรคในการหาทรัพยากรทางเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อคงความสามารถในการทำงานในระบบเศรษฐกิจโลกที่พึ่งพากระบวนการปฏิบัติงานแบบดิจิทัลมากขึ้นเรื่อยๆ รายงานฉบับนี้ยังระบุว่า การปฏิวัติเทคโนโลยีด้านการสื่อสารและสารสนเทศทำให้ “ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี” ขยายวงกว้างขึ้นเพราะการเผยแพร่เทคโนโลยีนั้นกินเวลาแตกต่างกันในประเทศที่ร่ำรวยและยากจน รายงานกล่าวว่าถ้าสภาพนี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วความต้องการจ้างงานและความสามารถในการทำงานของผูทำงานหลายล้านคนในประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมากจะไม่อาจเกิดขึ้นได้

ดรรชนีสำคัญของตลาดแรงงาน (Key Indicators of the Labour Market – KILM) ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ อย่างกว้างขวางอีกอย่างหนึ่งสามารถใช้อธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตลาดแรงงานทั้งหลายในโลกได้ KILM ซึ่งใช้ข้อมูลจำนวนมากจากแหล่งข้อมูลนานาชาติและสถิติต่างๆ ในระดับภูมิภาคและระดับประเทศนั้นคือดรรชนีสำคัญของตลาดแรงงาน 18 อย่างซึ่งช่วยให้นักวิจัยสามารถเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างที่เกิดขึ้นระหว่างประเทศและในภูมิภาคทั้งหลาย ได้ตลอดเวลา

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่
Employment Strategy Department
 (แผนกกลยุทธ์การจ้างงาน)
 โทรศัพท์ +4122/799-6434
 โทรสาร +4122/799-7678
 อีเมล empstrat@ilo.org



กลยุทธ์เกี่ยวกับความยากจนและการลงทุน

ศักยภาพของการสร้างงานในภาคการก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานนั้นมีมากแต่ไม่ค่อยเป็นจริง วิธีก่อสร้างแบบต้องอาศัยเครื่องมือก่อสร้างเป็นหลักที่ผู้รับเหมา จากต่างประเทศมักใช้นั้นอาจจำเป็นสำหรับการก่อสร้างสนามบิน ทางด่วน หรือสะพานขนาดใหญ่ แต่การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานสำหรับท้องถิ่นนั้นก็มีวิธีก่อสร้างที่เน้นการใช้แรงงาน ให้เลือกใช้และเป็นวิธีก่อสร้างที่มีประสิทธิภาพ และมีข้อดีที่สำคัญหลายประการ

โครงการลงทุนเพื่อเน้นการจ้างงาน (Employment Intensive Investment Programme – EIIP) ได้ช่วยประเทศสมาชิกของ ILO กว่า 40 ประเทศสร้างงานอย่างยั่งยืนด้วยการดำเนินโครงการก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานและโครงการขนาดใหญ่ต่างๆ กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการนี้มุ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับเหมา ก่อสร้าง ที่ใช้แรงงานคนเป็นหลักได้เข้าร่วมประมูลโครงการของรัฐ นอกจากสร้างงานแล้วกลยุทธ์นี้ยังส่งเสริมสภาพการทำงาน ที่เหมาะสมด้วย

EIIP ใช้เทคโนโลยีที่เน้นการใช้แรงงานคนมากที่สุดในขณะที่รับรองความคุ้มค่าของเงินลงทุนและมาตรฐานการก่อสร้าง ด้วยระบบการวางแผนและการหาผู้รับเหมาก่อสร้างภายในท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้การมีส่วนร่วม โครงการนี้ทำให้ประชาชนมีงานทำและมีสิทธิมีเสียง นอกจากนี้ยังจะแก้ปัญหาความยากจนในระยะยาว ด้วยการลงทุนที่สร้างงานและนำโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เช่น ถนน ประปา สุขาภิบาล ท่อระบายน้ำ ที่อยู่อาศัย โรงเรียน และศูนย์สุขภาพสู่ประชาชน

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO EMP/INVEST

โทรศัพท์ +4122/799-6546

โทรสาร +4122/799-8422

อีเมล eiip@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/eiip

การพัฒนาทักษะ



โครงการเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการที่จะได้งานทำ

การให้การศึกษาและการฝึกอบรมคือปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน การลงทุนเพื่อพัฒนา ให้ผู้ทำงานมีทักษะ และความสามารถที่จะได้งานทำจะ ช่วยปรับปรุงความสามารถในการผลิตและแข่งขัน และช่วยให้เกิดความเสมอภาคและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นเป้าหมายของสังคม

โครงการเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะได้งานทำ (InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability – IFP/SKILLS) ของ ILO พยายามส่งเสริมให้เพิ่มการลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะ และจัดการฝึกอบรมเพื่อที่หญิงและชาย จะมีโอกาสมากขึ้นและเท่าเทียมกันในการได้ทำงานที่มีผลสำเร็จและมีคุณค่า

โครงการซึ่งให้คำแนะนำ พัฒนาความรู้ และให้บริการต่างๆ แก่สมาชิกของ ILO นี้ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงนโยบาย และโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทั่วโลกให้ดีขึ้น โดยเน้นกลยุทธ์การฝึกอบรมซึ่งจะส่งเสริมให้กลุ่มคนที่อาจเป็นผู้เสียเปรียบในตลาดแรงงานได้รวมพลังกัน

งานหลักของ IFP/SKILLS

- หาวิธีการใหม่ๆ เพื่อฝึกและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร่างแก้ไขข้อแนะเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 150))
- ส่งเสริมการจ้างงานเยาวชนและนโยบายการฝึกอบรม (สนับสนุนเครือข่ายการจ้างงานเยาวชนขององค์กรสหประชาชาติ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศและธนาคารโลก)
- ส่งเสริมการขยายขอบเขตของนโยบายและโครงการฝึกอบรมต่างๆ สำหรับภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (การเตรียมการสำหรับการอภิปรายทั่วไปในการประชุมใหญ่ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 90 ว่าด้วยเรื่องการจ้างงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ)
- พัฒนากลยุทธ์เพื่อให้ประชาชนที่ไร้ความสามารถในตลาดแรงงาน ได้รวมกลุ่มกัน (การพัฒนาหลักปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาการไร้ความสามารถในที่ทำงาน)
- ให้คำแนะนำทางวิชาการเพื่อปรับปรุงนโยบายและโครงการ ฝึกอบรมต่างๆ
- พัฒนabethาพของผู้ให้บริการจัดหางานของภาครัฐและ เอกชนในการให้คำปรึกษาเรื่องงานและจัดหางาน
- ปรับปรุงนโยบายเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานที่มีอายุมาก (สนับสนุนสมัชชาแห่งโลกว่าด้วยความซารครั้งที่สองซึ่งจัดขึ้นเมื่อเดือนเมษายนพ.ศ. 2545 ที่มาดริด)

โครงการเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ ที่จะทำงานได้

ในประเทศส่วนใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีการลงทุน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยเกินไป โครงการเพื่อการลงทุนสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะได้งานทำทางเพิ่ม การลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อช่วยเพิ่มการจ้างงาน โครงการนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการการฝึกอบรมของกลุ่มผู้ทำงานที่อยู่ในสภาพอ่อนแอซึ่งรวมถึงผู้ที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบด้วย

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability (IFP/SKILLS)

(โครงการเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะได้งานทำ)

โทรศัพท์ +4122/799-7512

โทรสาร +4122/799-6310

อีเมล ifpskills@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/employment/skills



๒ การสร้างงานและการพัฒนากิจการ

กิจการที่เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนคือปัจจัยสำคัญของการสร้างงาน ILO ดำเนินการเพื่อสนับสนุนการสร้างงานที่มีคุณค่า และยั่งยืนในกิจการทุกประเภทโดยให้ความสำคัญกับกิจการขนาดเล็กและกิจการที่มีลักษณะเป็นกลุ่มเป็นพิเศษ และสนับสนุนการยกระดับกิจการขนาดเล็กมากในภาคเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งเป็นภาคที่สร้างงานใหม่มากที่สุดทั่วโลก

การจัดการและคุณธรรมของบริษัท

ILO ช่วยสร้างระบบสนับสนุนดังกล่าวและสร้างความสามารถในด้านการจัดการ ซึ่งทำให้กิจการต่างๆ สามารถเพิ่มความสามารถในการผลิตและแข่งขันและมีคุณธรรมในการดำเนินกิจการ ส่วนหนึ่งในการดำเนินงานเพื่อวัตถุประสงค์นี้คือการช่วยให้หุ้นส่วนทางสังคมและกิจการต่างๆ เดินไปบน “เส้นทางหลัก” ที่จะนำไปสู่ความสามารถในการผลิตและแข่งขัน เป็นการดำเนินงานแบบไตรภาคีโดยร่วมมือกับหลายภาคส่วนและกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการปรับโครงสร้างกิจการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วย

เนื่องจากประเทศต่างๆ มีความคาดหวังจากภาคธุรกิจมากขึ้นเรื่อยๆ กิจกรรมต่างๆ จึงเกิดขึ้นเพื่อช่วยให้กิจการทั้งหลายรู้จัก “การจัดการที่รับผิดชอบทุกสิ่ง” (Total Responsibility Management – TRM) ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารจัดการแบบองค์รวมเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมหลายประการ

มีการรณรงค์ให้กิจการต่างๆ เข้าใจว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นวิธีการบริหารจัดการที่ดี ILO จัดอบรมการบริหารจัดการและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อเพิ่มทุนมนุษย์และทุนทางสังคมให้แก่กิจการ

ILO เป็นหน่วยงานหลักแห่งหนึ่งที่สนับสนุนสัญญาระดับโลก (Global Compact) สัญญานี้เป็นหลักพื้นฐานของการให้คำแนะนำและการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้กิจการต่างๆ ที่เข้าร่วมได้รับรองและใช้ “หลักสากล” หลายประการในการวางกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวันของตนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลักสากลของสัญญาระดับโลกสี่ในเก้าประการเกิดจากปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

สหกรณ์

ในระบบขององค์การสหประชาชาติ ILO รับผิดชอบโครงการขนาดใหญ่ที่สุดและหลากหลายที่สุดเพื่อส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ที่ก้าวหน้าอยู่ได้ด้วยตัวเอง และก่อตั้งขึ้นทั่วโลกโดยผู้ผลิต ผู้บริโภค ผู้ทำงาน และนักธุรกิจได้พิสูจน์แล้วว่า มีศักยภาพมหาศาลในการสร้างและรวบรวมโอกาสแห่งการจ้างงาน การพัฒนาคนให้มีความสามารถมากขึ้น การให้ความคุ้มครอง และการบรรเทาความยากจน

โครงการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อพัฒนาสหกรณ์ของ ILO เน้นเรื่องนโยบาย การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การสร้างความสามารถด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบรรเทาความยากจนด้วยกลไกการให้บริการสังคมแบบใหม่และพึ่งตนเองได้ และกิจกรรมพิเศษในระดับภูมิภาคเพื่อช่วยเหลือคนพื้นเมืองและชนเผ่าต่างๆ ข้อเสนอใหม่มาด้วยการส่งเสริมสหกรณ์ (ซึ่งเป็นประเด็นอภิปรายในการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2545) เกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักการขั้นพื้นฐานให้กับกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการทั้งหลายที่ ILO ปฏิบัติในสายงานนี้



โครงการเพื่อเพิ่มการจ้างงานและพัฒนากิจการขนาดเล็ก

กิจกรรมต่างๆ ของ ILO ที่มุ่งสนับสนุนกิจการขนาดเล็กนั้นทำผ่านโครงการเพื่อเพิ่มการจ้างงานด้วยการพัฒนากิจการขนาดเล็ก (InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development) โครงการนี้มุ่งเพิ่มโอกาสแห่งงานในกิจการขนาดเล็กและเล็กมากโดยสนับสนุนโครงการต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้กิจการเหล่านี้ได้รับความช่วยเหลือที่คุ้มค่ามากขึ้น และสร้างกฎระเบียบต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกแก่กิจการเหล่านี้ โครงการนี้ยังสนใจการปรับปรุงคุณภาพของงานในกิจการขนาดเล็กและคำนึงถึงประเด็นทางเพศในการพัฒนากิจการขนาดเล็กเป็นพิเศษอีกด้วย นอกจากนี้โครงการยังสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายและผู้แทนของกิจการขนาดเล็กเพื่อให้กิจการเหล่านี้มีอำนาจโน้มน้าวกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองและเศรษฐกิจซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตน

โครงการสำคัญนี้ช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถปฏิบัติตามข้อแนะ เกี่ยวกับการสร้างงานในกิจการขนาดกลางและเล็กซึ่งที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อนุมัติเมื่อพ.ศ. 2541 ข้อแนะนี้เผยแพร่ประสบการณ์ที่ ILO ได้จากการคิดและทำโครงการพัฒนากิจการขนาดเล็กหลายโครงการ เช่น การอบรมการเป็นผู้ประกอบการด้วยหลักการ “เริ่มและปรับปรุงธุรกิจของคุณ” (Start and Improve Your Business)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development

(โครงการเพื่อเพิ่มการจ้างงานด้วยการพัฒนากิจการขนาดเล็ก)

โทรศัพท์ +4122/799-6862

โทรสาร +4122/799-7978

อีเมล ifp-seed@ilo.org



เงินทุนเพื่อสังคมเพื่อการสร้างงานที่มีคุณค่า

การพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่น

การพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่น (Local Economic Development – LED) เป็นกระบวนการที่มีการมีส่วนร่วมซึ่งส่งเสริมการเจรจาทางสังคมและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่เฉพาะ LED ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่นสามารถร่วมกันคิดและปฏิบัติกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาซึ่งจะใช้ทรัพยากรและความสามารถของท้องถิ่นอย่างเต็มที่และได้ประโยชน์ สูงสุดจากจุดเด่นของพื้นที่นั้น

โครงการ LED ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ทำให้เกิดโครงการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการต่างๆ ในหลายภูมิภาคของโลก โครงการส่วนหนึ่งได้ก่อตั้งหน่วยงานพัฒนาเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นหลายหน่วยงานซึ่งให้ความสนับสนุนหลายอย่างแก่ชุมชนท้องถิ่นซึ่งรวมถึงเงินทุนด้วยการดำเนินงานโครงการแบบ LED นั้นประสบความสำเร็จอย่างดีในการให้ความช่วยเหลือหลังเกิดวิกฤตการณ์ต่างๆ

วิธีการทางการเงินและสถาบันทางการเงินทั้งหลายช่วยสร้างงานและลดสภาพความอ่อนแอของพนักงานซึ่งเป็นคนจนและช่วยส่งเสริมนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับตลาดแรงงาน งานที่มีคุณค่าเกิดจากภาคการเงินที่ทำหน้าที่เพื่อความยุติธรรมในสังคม งานที่มีคุณค่าสนับสนุนความร่วมมือกับสถาบันการเงินต่างๆ โดยเฉพาะสถาบันการเงินที่ประสานเป้าหมายทางการเงินและสังคมเข้าด้วยกัน

ตัวอย่างที่ดีของการสนับสนุนดังกล่าวคือการเงินระดับฐานรากซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดการออม การประกัน และเงินทุนเพื่อช่วยให้พนักงานที่เป็นคนจนและครอบครัวของพวกเขามีความมั่นคงทางการเงินและรับมือกับความเสี่ยงต่างๆ ได้

โครงการเงินทุนเพื่อสังคม (Social Finance Programme) ให้บริการต่างๆ แก่สมาชิกของ ILO ในสี่ลักษณะดังนี้

1. ประสานนโยบายด้านการเงินและสังคมเข้าด้วยกันโดย
 - สร้างความร่วมมือกับธนาคารชาติในประเทศต่างๆ
 - แลกเห็นกับการเงินระดับฐานราก
 - วิเคราะห์ทุนทางสังคมและผลดีของนโยบายจากภาคการเงิน
2. สร้างสภาพที่เอื้อการลงทุนและการจ้างงานโดย
 - ปรับปรุงการดำเนินงานของเงินทุนค่าประกันและ กระบวนการกระจายความเสี่ยงอื่นๆ ในหมู่กิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และธนาคารทั้งหลาย
 - ปรับปรุงการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแห่งทรัพย์สินต่างๆ การลงทะเบียน และกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับความล้มละลายของบริษัท
 - เพิ่มความสามารถของสมาคมค้ำประกันร่วม (mutual guarantee associations – MGAs) เพื่อช่วยเหลือผู้ทำงานที่มีทักษะให้ได้มากขึ้น

3. แก้ไขปัญหาความอ่อนแอของคนยากจนโดย
 - เชื่อมโยงการส่งเงินของพนักงานซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติเข้ากับ การเงินระดับฐานรากและการลงทุนต่างๆ ที่ให้ผลสำเร็จ
 - แก้ไขปัญหาแรงงานขัดหนี้ด้วยแหล่งเงินทุนฉุกเฉินอื่นๆ
 - โอนเงินที่ส่งให้ลูกหรือเงินโอนอื่นๆ เข้าบัญชีออมทรัพย์ที่อยู่ในเครือข่ายของธนาคารท้องถิ่นต่างๆ ทั่วประเทศ
4. พัฒนาศักยภาพของหุ้นส่วนทางสังคมให้สามารถจ้าง แนะนำ และช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในพื้นที่ของตนได้โดย
 - ทำโครงการเงินทุนสำหรับการบริโภคอุปโภคและการสร้างบ้านแบบผ่อนชำระด้วยการหักเงินเดือน
 - ป้องกันไม่ให้พนักงานมีหนี้สินเกินตัว
 - พัฒนาราชการของพนักงาน
 - ส่งเสริมการถือหุ้น
 - ตั้งกองทุนคุ้มครองค่าแรง
 - ตั้งกองทุนเงินบำนาญและลงทุนเพื่อสังคม

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Social Finance Programme
(โครงการเงินทุนเพื่อสังคม)

โทรศัพท์ +4122/799-6070

โทรสาร +4122/799-6896

อีเมล SFP@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/socialfinance

การฟื้นคืนสภาพและการสร้างใหม่

วิกฤตการณ์ต่างๆ ทำลายสังคมอย่างใหญ่หลวงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่ยากจนและอ่อนแอ ความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ ภัยธรรมชาติ วิกฤตการณ์ทางการเงินและเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคมที่มีปัญหากำลังทำลายโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการผลิต และทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์และงานจำนวนมาก โศกนาฏกรรมที่เกิดขึ้นกับมนุษย์อย่างรุนแรง แพร่หลายและใหญ่หลวงทำให้ ILO ต้องหันมาสนใจเป็นพิเศษ

โครงการเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์และการสร้างใหม่ (InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction – IFP/Crisis) เป็นความพยายามของ ILO ที่จะรับมือกับภัยซึ่งกำลังทวีความรุนแรงขึ้นดังกล่าว โครงการนี้มุ่งแก้ไขอุปสรรคของงานที่มีคุณค่าอันเกิดจากวิกฤตการณ์ต่างๆ ด้วยการพัฒนาความรู้ ให้คำแนะนำทางวิชาการและนโยบาย ให้การสนับสนุน สร้างความสามารถ และแทรกแซงอย่างทันท่วงทีในเรื่องที่เกี่ยวข้องไปพร้อมๆ กัน โครงการนี้มุ่งเอื้อการฟื้นฟูวิถีการดำเนินชีวิตและความร่วมมือทางเศรษฐกิจและสังคมในหมู่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทั้งหลาย ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาประเทศขึ้นใหม่ และลดวิกฤตการณ์และผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

วิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะของ IFP/Crisis คือความรวดเร็ว ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน และการทำงานแบบบูรณาการหรือการทำ

งานที่เกี่ยวข้องกับหลายสาขาวิชาซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์พิเศษของเหตุฉุกเฉินต่างๆ

โครงการนี้ดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือทางกลยุทธ์อย่างใกล้ชิดจากหน่วยงานระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับสากลที่เกี่ยวข้องและสถาบันต่างๆ ทั้งที่อยู่ในและนอกระบบขององค์การสหประชาชาติ ตลอดจนสื่อมวลชน โครงการนี้ยังอาศัยเครือข่ายของผู้เกี่ยวข้องโดยตรงในแผนกเฉพาะต่างๆ ของ ILO และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงวิธีการแก้ไขวิกฤตการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันท่วงทีและรอบคอบ

โครงการเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์และการสร้างใหม่

โครงการนี้เน้นแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากวิกฤตการณ์อันเกิดจากธรรมชาติหรือมนุษย์ เช่น สงคราม การเกษตรที่ล้มเหลว ความผันผวนของเศรษฐกิจมหภาคหรือภัยพิบัติอันเกิดจากสภาพภูมิอากาศ โดยปกติการรักษาระดับรายได้ภายใต้สถานการณ์เหล่านี้ต้องการโครงการต่างๆ ที่ได้รับการประยุกต์ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชากรเป้าหมายกลุ่มต่างๆ ได้ในการฟื้นฟูและสร้างรายได้ที่มั่นคงนั้นการแทรกแซงแบบนี้ซึ่งมักเป็นการแทรกแซงระยะสั้นจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับการลงทุนระยะยาวเพื่อสร้างความสามารถในการผลิตซึ่งเป็นสายงานที่ ILO มีความชำนาญอย่างยิ่ง



ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Recovery and Reconstruction Department
(แผนกฟื้นฟูและสร้างใหม่)

โทรศัพท์ +4122/799-6892

โทรสาร +4122/799-6489

อีเมล emprecon@ilo.org

3.5

การส่งเสริมทางเพศ และความเสมอภาคทางเพศ

ความเสมอภาคทางเพศ

ความเสมอภาคทางเพศเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของวาระของ ILO ที่ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน และเมื่อเกิดร่วมกับการพัฒนาแล้วจะเป็นทางลัดหนึ่งในสองทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จทางกลยุทธ์ประการของงานที่มีคุณค่า ความเสมอภาคทางเพศยังเป็นเป้าหมายร่วมประการหนึ่งของแผนงบประมาณและโครงการในปี 2547-48 ของ ILO เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางเพศนั้น ILO จะรวมเรื่องเกี่ยวกับเพศเข้าไว้ในนโยบายและโครงการต่างๆ ทั้งหมดขององค์การฯ ซึ่งรวมถึงการแทรกแซงที่เกี่ยวกับเรื่องเพศโดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งอาจสนใจเฉพาะหญิงหรือชายหรือสนใจทั้งหญิงและชาย

สำนักงานเพื่อความเสมอภาคทางเพศ (Bureau for Gender Equality) ซึ่งขึ้นตรงกับผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO มีอำนาจส่งเสริมความเสมอภาคให้หญิงและชายทุกคนที่อยู่ในโลกของการทำงาน สำนักงานนี้ปฏิบัติหน้าที่เหมือนเป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้กระตุ้น ผู้ให้การสนับสนุน และผู้สื่อสารเพื่อรวมเรื่องเพศเข้าไว้ในนโยบายโครงการและกิจกรรมทั้งหมดของ ILO หน้าที่นี้รวมถึงการประสานงานเพื่อใช้แผนปฏิบัติการของ ILO อันว่าด้วยเรื่องความเสมอภาคทางเพศและการรวมเรื่องเพศไว้ในงานต่างๆ ด้วย

ในปัจจุบันสำนักงานนี้มีกิจกรรมต่างๆ หลายอย่าง เช่น ติดตามและรายงานการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อความเสมอภาคทางเพศซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมดังกล่าว กำกับการตรวจสอบเรื่องเพศในสำนักงาน สนับสนุนเครือข่ายที่เกี่ยวกับเรื่องเพศของ ILO และบริหาร



เว็บไซต์ Gender Equality Tool (วิธีการเพื่อความเสมอภาคทางเพศ) ของ ILO เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและเพิ่มพูนความรู้

สำนักงานนี้มีบทบาทและความรับผิดชอบหลายประการ เช่น อำนวยความสะดวกในการวางกระบวนการเพื่อรวมเรื่องเพศไว้ในทุกส่วน แผนก โครงการ และสำนักงานสาขาของ ILO เพื่อให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทุกส่วนเหล่านี้ใช้ในการวางแผน ปฏิบัติแผน ติดตามและประเมินผลงานของตน สำนักงานนี้ให้คำแนะนำแก่โครงการอบรมและพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ ILO ส่งเสริมความพยายามเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องเพศ ตลอดจนพัฒนาตรรกะและวิธีวิเคราะห์และวิธีวางแผนเรื่องเพศ และให้คำแนะนำสมาชิกเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคทางเพศและการรวมเรื่องเกี่ยวกับเพศไว้ในงานต่างๆ

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Bureau for Gender Equality

(สำนักงานเพื่อความเสมอภาคทางเพศ)

โทรศัพท์ +4122/799-6730

โทรสาร +4122/799-6388

อีเมล gender@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/gender



งานที่มากขึ้นและดีขึ้นสำหรับผู้หญิง

โครงการนานาชาติเพื่องานที่มากขึ้นและดีขึ้นสำหรับผู้หญิง เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ของ ILO เพื่อบรรลุความเสมอภาคทางเพศ การยุติความยากจน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน โครงการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายโอกาสการจ้างงานให้ผู้หญิงทั้งหลาย ปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้หญิงและ ยุติการเลือกปฏิบัติทางเพศในการทำงาน โครงการนี้ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้หญิงที่ ยากจนและอ่อนแอเป็นพิเศษ และต้องการแสดงให้เห็นว่าความสามารถทางเศรษฐกิจ ของผู้หญิงนั้นก่อประโยชน์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมของพวกเขาเช่นกัน

โครงการซึ่งดำเนินงานทั้งในระดับชาติและระดับสากลนี้ส่งเสริม การทำงานแบบบูรณาการซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างความสามารถ การวิเคราะห์นโยบาย การสร้างจิตสำนึก และการแทรกแซงที่เป็นประโยชน์และมีเป้าหมาย เป็นการทำงานที่แก้ปัญหาหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นปัญหาที่ผู้หญิงประสบทั้งในและนอกที่ทำงาน โครงการนี้ยังมุ่งสร้างความสำนึกในเรื่องที่เกี่ยวกับ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความคุ้มครอง กรณีคลอดบุตร และการคุกคามทางเพศ ประเด็นสำคัญที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งอีกประเด็นหนึ่งคือการมีส่วนร่วม ของผู้หญิงในการตัดสินใจและการบริหารตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นผู้ประกอบการซึ่งดูเหมือนจะยังคงเห็นความอยู่ดีศรีสุขที่แก้ไขได้ยากที่สุดอยู่ ผู้หญิงส่วนใหญ่ยังถูกกีดกันทางอาชีพและมีน้อยรายนักที่สามารถฝ่า "เพดานแก้ว" ที่กั้นไม่ให้พวกตนขึ้นไปถึงระดับผู้บริหาร และตำแหน่งสูงสุดทางวิชาชีพได้

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Gender Promotion Department

(แผนกการส่งเสริมทางเพศ)

โทรศัพท์ +4122/799-6090

โทรสาร +4122/799-7657

อีเมล genprom@ilo.org

บริษัทข้ามชาติ

เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศโดยบริษัทข้ามชาติต่างๆ สามารถส่งเสริมการพัฒนาอย่างได้ผลเนื่องจากการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีและวิธีการบริหารสมัยใหม่ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายสามารถผลิตสินค้าและให้บริการต่างๆ ที่ได้มาตรฐานโลก ในปัจจุบันกิจการข้ามชาติประมาณ 50,000 บริษัท และบริษัทลูกของกิจการเหล่านี้อีก 450,000 บริษัทจ้างคนกว่า 200 ล้านคนทั่วโลก กิจการเหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม การค้า การบริการ และกิจกรรมทางธุรกิจต่างๆ แทบทุกอย่าง ดังนั้นไม่ว่าบริษัทข้ามชาติทั้งหลายจะบริหารกิจการอย่างไรก็ย่อมส่งผลกระทบต่อโลกของการทำงานไปทั่วทั้งโลกทั้งสิ้น



เมื่อพ.ศ. 2520 คณะประศาสน์การของ ILO ได้รับรองปฏิญญาไตรภาคีแห่งหลักการต่างๆ อันเกี่ยวกับกิจการข้ามชาติและนโยบายทางสังคม เพื่อแนะแนวทางปฏิบัติให้แก่บริษัทข้ามชาติ กระตุ้นให้ปฏิบัติตามแนวทางนั้น และให้คำแนะนำว่าบริษัทเหล่านี้ควรเกี่ยวข้องกับรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในประเทศต่างๆ ที่บริษัทไปดำเนินกิจการอยู่อย่างไร หลักการของปฏิญญานับนี้สะท้อนนโยบายและการปฏิบัติที่ดีในแง่ต่างๆ เช่น การจ้างงาน การฝึกอบรม สภาพของงาน ความปลอดภัย สุขภาพ และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ILO ทำการสำรวจเป็นครั้งคราวเพื่อหาข้อมูลจากประเทศสมาชิกต่างๆ ว่าหลักการของปฏิญญานับนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างไรบ้าง ซึ่งถือเป็นการดำเนินงานเพื่อติดตามผลอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ปฏิญญานับนี้ยังได้รับการทบทวนเป็นประจำเพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ



ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Multinational Enterprises Programme

(โครงการกิจการข้ามชาติ)

โทรศัพท์ +4122/799-7458

โทรสาร +4122/799-6354

อีเมลล์ multi@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/multi

๒ ความคุ้มครองทางสังคมเพื่อทุกคน

การได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างพอเพียงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งของบุคคลทุกคนตามปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย (2487) ของ ILO และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจำนวนมาก แต่สิ่งที่เกิดขึ้นจริงในหลายประเทศยังต่างจากอุดมการณ์ของปฏิญญานับนี้อยู่มาก ILO ทำทุกอย่างเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ประเทศต่างๆ สามารถให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่ประชาชนทุกกลุ่มและปรับปรุงสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน



การขยายขอบเขตและประสิทธิผล ของระบบประกันสังคม

ประชากรส่วนใหญ่ในโลกไม่ได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมใดๆ เลย ความคุ้มครองทางสังคมแบบเดิมในหลายประเทศไม่ได้ผลเท่าที่ควร ความไม่มั่นคงนี้ทำให้เกิดความกลัว ความยากจน และพฤติกรรมที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม และทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนในฐานะผู้ทำงานและสมาชิกของสังคม

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21

โครงการความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ของ ILO ตระหนักว่า แม้ความมั่นคงที่มากเกินไปจนอาจทำให้ ขี้เกียจแต่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่พอเพียงเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานที่ได้ผลและมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจโลกในอนาคต โครงการนี้ตอบปัญหาห้าข้อดังนี้

1. ทำใ้บุคคลและกลุ่มสังคมต่างๆ จึงขาดความมั่นคงทางสังคมที่เหมาะสม
2. โครงการประกันสังคมแบบใหม่ในประเทศสมาชิก สามารถส่งเสริมหรือทดแทนระบบเดิมที่ใช้มานานแล้วได้อย่างไร
3. ระบบจัดการและขอบเขตของโครงการให้ความคุ้มครองทางสังคมจะปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างไร
4. องค์ประกอบที่สำคัญของการประกันสังคมมีอะไรบ้าง
5. เราจะหาความพอดีระหว่างตลาดแรงงานที่ต้องการความคล่องตัวกับการให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเหมาะสมได้อย่างไร

โครงการความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญคำหนึ่งในช่วงทศวรรษที่แล้วคือ “ความไม่มั่นคง” ในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายคนส่วนใหญ่ต้องประสบปัญหาความไม่มั่นคงมาเป็นเวลานาน แต่แม้ในประเทศอุตสาหกรรมเองประชาชนหลายคนก็ยังรู้สึกไม่สบายใจและไม่มั่นใจว่าตนมีสิทธิใดบางในสังคมและที่ทำงาน ILO พยายามศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่บ่อนทำลายความมั่นคงและนโยบายต่างๆ ที่อาจเสริมความมั่นคงได้โดยสนใจโครงการต่างๆ ในประเทศและชุมชนที่มีรายได้น้อยและคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของผู้หญิงเป็นพิเศษ

ตั้งแนวโน้มที่เกิดขึ้นเมื่อไม่กี่ปีที่แล้วมา ประชากรที่มีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจจำนวนมากจะทำงานนอกระบบซึ่งทำให้พวกเขาต้องการระบบให้ความคุ้มครองทางสังคมแบบอื่น นอกจากนี้ประชาชนที่มีชีวิตการทำงานที่คล่องตัว เปลี่ยนสถานะงานบ่อยขึ้น พัฒนาทักษะเป็นครั้งคราว และเข้าและออกจากโลกแรงงานหลายครั้งในช่วงชีวิตจะมีจำนวนมากขึ้น ผู้วางนโยบาย องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างจะต้องทำให้นโยบายของประเทศสามารถตอบสนองความคล่องตัวและการประกันสังคมได้ในเวลาเดียวกัน



การปฏิรูปและพัฒนาระบบประกันสังคม

ILO ได้คิดโครงการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกันสามโครงการเพื่อพัฒนาระบบประกันสังคมทั่วโลกดังนี้

- การปฏิรูปและพัฒนาระบบประกันสังคม
- การปรับปรุงระบบจัดการ บริหาร และปฏิบัติโครงการประกันสังคมต่างๆ
- การสร้างโครงข่ายความคุ้มครองด้วยการให้ความช่วยเหลือแก่สังคม การป้องกันความยากจน และการขยายขอบเขตของความคุ้มครองทางสังคม

ILO ได้พัฒนารอบการทำงานเพื่อการวางโครงการประกันสังคมที่ยั่งยืนซึ่งรวมถึงการปฏิรูปและการขยายขอบเขตของโครงการเหล่านั้นด้วย กิจกรรมต่างๆ ของ ILO มุ่งช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถปรับปรุงและขยายความคุ้มครองที่มีให้สมาชิกทุกคนของชุมชนเพื่อรับมือกับเหตุที่ไม่คาดคิดทุกรูปแบบ ความคุ้มครองเหล่านี้คือการประกันรายได้ขั้นต่ำ การดูแลรักษาสุขภาพ ความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย ชรา ไร้ความสามารถ ว่างาน ได้รับบาดเจ็บจากงาน คลอดบุตร มีครอบครัวและเสียชีวิต

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Social Security Policy and Development Branch (แผนกนโยบายและการพัฒนาการประกันสังคม)

โทรศัพท์ +4122/799-6635

โทรสาร +4122/799-7962

อีเมล socpol@ilo.org

๒ การคุ้มครองแรงงาน:

๒ สภาพของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความมั่นคงและความสามารถในการผลิตอันเกิดจาก ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

อุบัติเหตุและโรคที่เกี่ยวข้องกับงานยังคงเป็นปัญหาใหญ่ของทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา ILO ประเมินว่าผู้ทำงานประสบอุบัติเหตุ 270 ล้านครั้งทุกปี อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้เกิดการบาดเจ็บที่เป็นอันตรายถึงชีวิตอย่างน้อย 335,000 ครั้ง เกิดการเจ็บป่วย 160 ล้านกรณี เนื่องด้วยโรคที่เกิดจากการทำงานซึ่งอันที่จริงสามารถป้องกันได้ เมื่อรวมอุบัติเหตุเข้ากับการเจ็บป่วยแล้วประเมินว่ามีการเสียชีวิตเนื่องด้วยการทำงานปีละ 2 ล้านรายทั่วโลกและอาจเป็นการประเมินที่ยังน้อยกว่าความเป็นจริง

แต่นานาชาติยังกลับสนใจและตระหนักถึงปัญหาสำคัญนี้ไม่มาก การดำเนินการต่างๆ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่มี “การเปลี่ยนแปลง” นั้นยังมีอุปสรรคอันเกิดจากการขาดความรู้และข้อมูล

ILO มีวิธีดำเนินงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานสองทางด้วยกัน ประการแรกองค์การฯ สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือโดยการทำกิจกรรมนำร่องต่างๆ ซึ่งรัฐบาล หุ้นส่วนทางสังคม และกลุ่มอื่นๆ สามารถใช้ในการรณรงค์เพื่อให้คำแนะนำได้ ประการที่สองโครงการของ ILO สนับสนุนการดำเนินงานระดับชาติด้วยการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการโดยตรงโดยเน้นงานอันตรายเป็นหลัก ความช่วยเหลือนี้รวมถึงการพัฒนาวิธีการบริหาร การเฝ้าติดตาม และการบริการข้อมูลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคเกี่ยวกับงานและรักษาสุขภาพและสวัสดิภาพของผู้ทำงานและสิ่งแวดล้อม

ศูนย์ข้อมูลนานาชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ศูนย์ข้อมูลนานาชาติด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน (The International Occupational Safety and Health Information Centre – CIS) ให้บริการรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานทั่วโลก ศูนย์แห่งนี้ได้รับความช่วยเหลือจากสถาบันระดับชาติกว่า 120 แห่งทั่วโลก

นอกจากนี้ CIS ยังตีพิมพ์สารานุกรมเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Encyclopaedia of Occupational Safety and Health) ให้ ILO สารานุกรมซึ่งรวมเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานกว่า 1,000 เรื่องในฉบับที่ 4 (2541) นี้เป็นแหล่งข้อมูลชั้นเยี่ยมของโลกในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานทุกด้าน

โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม

โครงการ SafeWork มุ่งทำให้ประชาชนทั่วโลกตระหนักถึงขอบเขตและผลของอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคที่เกี่ยวกับงาน โครงการนี้สนับสนุนการให้ความคุ้มครองขั้นพื้นฐานแก่ผู้ทำงานทุกคนตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และเพิ่มความสามารถของประเทศสมาชิกและภาคอุตสาหกรรมในการคิดและปฏิบัตินโยบายและโครงการเพื่อการคุ้มครองและป้องกันโดยให้ความสำคัญกับผู้ทำงานอันตรายเป็นหลัก

สภาพของงาน

สภาพการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเจริญอย่างยั่งยืน มาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี และความปรองดองในสังคม กิจกรรมหลักของ ILO เพื่อการนี้มีดังนี้



ความคุ้มครองกรณีคลอดบุตร

ผู้หญิงจำนวนมากได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในแง่การจ้างงานทั้งนี้เนื่องด้วยความเป็นหญิงของตนหรือถ้าจะระบุให้ชัดเจนก็คือบทบาทในการให้กำเนิดของพวกตนนั่นเอง ความคุ้มครองในการทำงานกรณีคลอดบุตรคือองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของการต่อสู้เพื่อความเสมอภาคระหว่างผู้ทำงานที่เป็นชายและหญิง และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการให้ความคุ้มครองขั้นพื้นฐานแก่สตรีและเด็ก ILO คือผู้บุกเบิกในงานนี้ ในปีแรกของการก่อตั้งคือพ.ศ. 2462 องค์การได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยความคุ้มครองกรณีคลอดบุตร คณะประศาสน์การได้บรรจุเรื่องความคุ้มครองกรณีคลอดบุตรไว้ในวาระการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อพ.ศ. 2542 และแสดงความมั่นใจในขณะนั้นว่าถึงเวลาแล้วที่จะต้องมีมาตรฐานใหม่ในระดับนานาชาติเกี่ยวกับเรื่องนี้ เมื่อประมวลเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง 50 ปีที่แล้วมาที่ประชุมใหญ่ฯ ได้รับรองมาตรฐานใหม่ที่ทันสมัยอันว่าด้วยความคุ้มครองกรณีคลอดบุตรในอนุสัญญาฉบับที่ 183 เมื่อพ.ศ. 2543

ความรุนแรงในการทำงาน

ILO ได้ศึกษาความรุนแรงในการทำงานโดยถือว่าเป็นปัญหาระดับโลกและศึกษาการใช้ข้อมูลส่วนตัวที่เกี่ยวกับงานของผู้ทำงาน หลักปฏิบัติเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนตัวของผู้ทำงานของ ILO ตลอดจนอนุสัญญาว่าด้วยผู้ทำงานกับความรับผิดชอบต่อการครอบครัพ.ศ. 2524 (ฉบับที่ 156) และข้อแนะพ.ศ. 2524 (ข้อที่ 165) วางแนวทางสำคัญสำหรับกรณีเหล่านี้ สภาพการทำงานที่เหมาะสมซึ่งคุ้มครองศักดิ์ศรีและความเสมอภาคของผู้ทำงานคือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุความเจริญอย่างยั่งยืน มาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี และความปรองดองในสังคม



ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นงาน

ILO ได้ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของการจัดเวลาทำงาน การจัดระบบงาน การจ้างงาน รูปแบบการทำงาน(รวมทั้งผลที่เกิดจากกระบวนการโลกาภิวัตน์) การทำให้งานอยู่นอกระบบ และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และศึกษาว่าความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะสามารถช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานหรือจะคุกคามความยุติธรรมและศักดิ์ศรีในการทำงาน ความมั่นคงของงานและรายได้ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตลอดจนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้หรือไม่

การปรับปรุงงานในกิจการขนาดเล็ก

หลายประเทศที่มีโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนั้น ให้กิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา กิจการเหล่านี้มีศักยภาพมากในแง่การสร้างงาน การพัฒนาแรงงานมีฝีมือเพื่อตอบสนองการขยายตัวของอุตสาหกรรมในอนาคตและการส่งเสริมอุตสาหกรรมในชนบท ลักษณะหนึ่งของกิจการเหล่านี้ที่มักถูกละเลยคืองานของกิจการเหล่านี้เป็นงานที่ยากที่สุด มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุสูงที่สุดและมีสภาพของงานที่น่าท้อที่สุด ILO พบว่ามีวิธีที่สามารถปรับปรุงความสามารถในการผลิตและสภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้ไม่ยากแต่ได้ผลและประหยัด ได้มีการจัดทำคู่มือสำหรับผู้ประกอบการและวิทยากรโดยใช้หลักการอบรมที่เรียกว่า "Higher Productivity and a Better Place to Work" หรือ "ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้นและสถานที่ทำงานที่ดีขึ้น" (ซึ่งมักเรียกว่า WISE โดยย่อมาจาก Work Improve ments in Small Enterprises หรือการปรับปรุงงานในกิจการขนาดเล็ก)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Conditions of Work Branch

(แผนกสภาพของงาน)

โทรศัพท์ +4122/799-6754

โทรสาร +4122/799-8451

อีเมลล์ condit@ilo.org

การตรวจแรงงาน

ในแง่การตรวจแรงงาน ILO ช่วยวางระบบการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับประเทศสมาชิกเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ILO ยังชักชวนให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกิจกรรมการตรวจแรงงานและส่งเสริมการประสานงานระหว่างกลุ่มผู้ตรวจแรงงานกับองค์กรที่มีความชำนาญเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากงาน จุดมุ่งหมายคือการต่อต้านการจ้างงานที่ผิดกฎหมายและป้องกันไม่ให้มีการละเมิดกฎหมายแรงงานในแง่อุตสาหกรรมสัมพันธ์ สภาพโดยทั่วไปของงาน การต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เป็นต้น

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment (Safework)

(โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม)

โทรศัพท์ +4122/799-6715

โทรสาร +4122/799-6878

อีเมลล์ safework@ilo.org

ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

ประชาชนประมาณ 90 ล้านคนทำงานและอาศัยอยู่นอกประเทศที่ตนถือสัญชาติ ประชาชนเหล่านี้มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในบางภูมิภาคเพราะรายได้และโอกาสหางานทำเสียสมดุลมากขึ้น วิธีการควบคุมแรงงานข้ามชาติซึ่งเคยได้ผลในอดีต เช่น การทำข้อตกลงแบบทวิภาคี ไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์การอพยพในปัจจุบันได้มากนัก แรงงานข้ามชาติจำนวนมากในปัจจุบันเป็นผลงานของนายหน้าที่ต้องการกำไรและเกิดขึ้นอย่างลับๆ

ในกรณีนี้ ILO ต้องการปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างงานและเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติ องค์กรฯเป็นห่วง แรงงานที่เป็นผู้หญิงเป็นพิเศษเพราะ มักจะได้อำนาจที่ต่ำ ทักษะน้อยในภาคธุรกิจที่ไม่อยู่ภายใต้มาตรฐานแรงงานของประเทศอย่างแท้จริงและอาจถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย ILO ดำเนินกิจกรรมหลายอย่าง เช่น ส่งเสริมอนุสัญญาต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ให้คำแนะนำด้านนโยบายแก่ประเทศต้นทางและประเทศที่แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ ประเมินผลของกระบวนการโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการอพยพข้ามชาติแบบใหม่ ให้ความร่วมมือด้านวิชาการเพื่อช่วยลดความจำเป็นที่จะต้องอพยพออกนอกประเทศและโยกเงินออมของแรงงานข้ามชาติมาใช้ในการลงทุนและการจ้างงาน เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2540 การประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยกิจกรรมในอนาคตของ ILO ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติได้วางแนวทางให้ประเทศต่างๆ ออกกฎหมายอย่างเหมาะสมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติและถูกจัดหาโดยนายหน้าเอกชน

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

International Migration Branch

(แผนกแรงงานข้ามชาติ)

โทรศัพท์ +4122/799-6667

โทรสาร +4122/799-8836

อีเมลล์ migrant@ilo.org



“เอดส์และเอชไอวีมีผลกระทบต่อประชาชนทุกระดับในสังคม” ฮวน โซมาเวีย ผู้อำนวยการใหญ่ ILO กล่าว “แต่ส่งผลกระทบอย่างหนักหน่วงแก่ลูกจ้างและครอบครัวของพวกเขา ตลอดจนกิจการ นายจ้าง และเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ”
นายโซมาเวียมอบ หลักปฏิบัติเรื่องเอชไอวี/เอดส์และโลกของงาน ให้นายโคฟี อันนัน เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ

ต่อต้านการใช้วัตถุออกฤทธิ์ในทางที่ผิด

ในปัจจุบันมีคนติดยามากกว่า 50 ล้านคนทั่วโลกและผู้ใหญ่ประมาณร้อยละ 12-15 ต่ำสุดในลำดับที่เป็นอันตรายกับตนเองและผู้อื่น ในที่ทำงาน การใช้ยาและสุราในทางที่ผิดทำให้เกิดอุบัติเหตุ การหยุดงาน การลักขโมย การด้อยประสิทธิภาพในการผลิต และการตักงาน หลักปฏิบัติเรื่องการจัดการเรื่องสุราและยาเสพติดในที่ทำงาน (2538) เป็นหลักสำคัญของโครงการการใช้วัตถุออกฤทธิ์ในทางที่ผิด และแนวคิดสำคัญหลายประการของหลักปฏิบัตินี้ได้รับการบรรจุไว้ในปฏิญญาว่าด้วยวิธิลดความต้องการยาเสพติดซึ่งได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการโดยสมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติเมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2541 การที่ ILO เน้นการป้องกันเป็นอันดับแรกเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมาทำให้สมาชิกของ ILO ร่วมส่งเสริมกิจกรรมในกิจการต่างๆ มากขึ้น และการรณรงค์ของ ILO ยังเกิดขึ้นพร้อมกับความเข้าใจที่แพร่หลายขึ้นที่ว่า โครงการในที่ทำงานมิได้มีประโยชน์กับพนักงานและกิจการต่างๆ เท่านั้นแต่ยังสามารถแก้ปัญหาเสพติดและสุราในระดับชุมชนและระดับประเทศได้อีกด้วย

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment (Safework)
(โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม)

โทรศัพท์ +4122/799-6715

โทรสาร +4122/799-6878

อีเมล safework@ilo.org

โครงการของ ILO เกี่ยวกับเอชไอวี/เอดส์และโลกของงาน

ผู้ทำงานที่มีอายุระหว่าง 15-49 ปีอย่างน้อย 23 ล้านคน ติดเชื้อเอชไอวี โรคเอดส์คุกคามสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและบ่อนทำลายความพยายามที่จะให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ โรคนี้ลดจำนวนแรงงานและทอนความมั่นคงของกิจการ โรคระบาดนี้ยังทำร้ายกลุ่มคนที่อ่อนแอที่สุดในสังคม เช่น เด็กและสตรี ทำให้ปัญหาความคุ้มครองทางสังคมที่ไม่เพียงพอ ความยุติธรรมทางเพศ และการใช้แรงงานเด็กที่มีอยู่แล้วนั้นเลวร้ายลง

การดำเนินงานของ ILO ในเรื่องเอชไอวี/เอดส์

โครงการของ ILO เกี่ยวกับเอชไอวี/เอดส์และโลกของงาน (ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work – ILO/AIDS) เกิดขึ้นเมื่อเดือนพฤศจิกายนพ.ศ. 2543 โครงการนี้เสริมสร้างความเข้มแข็งและโครงสร้างของ ILO ให้ดียิ่งขึ้นและดำเนินงานร่วมกับสมาชิกไตรภาคีขององค์การฯ เพื่อส่งเสริมการป้องกันในที่ทำงาน ต่อต้านการเลือกปฏิบัติและบรรเทาผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจอันเกิดจากโรคนี้ โครงการนี้เน้นการให้คำแนะนำ การกระตุ้นจิตสำนึก การให้คำแนะนำ เกี่ยวกับนโยบาย การวางมาตรฐาน และการเพิ่มความสามารถของหุ้นส่วนทางสังคมด้วยการให้ความร่วมมือทางวิชาการ

ILO ได้รับรองหลักปฏิบัติเรื่องเอชไอวี/เอดส์และโลกของงานแล้ว เป็นการวางแนวทางปฏิบัติในที่ทำงาน แนะนำการพัฒนา นโยบายในระดับกิจการ ระดับชุมชนและระดับประเทศ และให้วิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการจัดการเรื่องเอชไอวี/

เอดส์ในที่ทำงาน หลักปฏิบัตินี้ได้รับการเห็นชอบอย่างเป็นทางการโดยสมัชชาใหญ่ ILO ได้มากมาย และให้หลักสำหรับการเจรจาทางสังคมในเรื่องที่อ่อนไหวและเจรจายาก

วัตถุประสงค์ของโครงการนี้กำลังได้รับการบรรจุไว้ในแผนการดำเนินงานของทุกส่วนที่เกี่ยวข้องใน ILO ตั้งแต่ส่วนที่รับผิดชอบเรื่องการประกันสังคม ความปลอดภัยและสุขภาพ ไปจนถึงเรื่องความเสมอภาคทางเพศและการใช้แรงงานเด็ก มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น การผลิตคู่มือสำหรับการอบรมและอุปกรณ์สื่อสารเพื่อแนะนำการทำตามหลักปฏิบัติดังกล่าว และการให้ความช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงกฎหมายการจ้างงานเพื่อแก้ปัญหาเรื่องเอชไอวี/เอดส์ในประเทศต่างๆ เป็นจำนวนมาก มีการดำเนินโครงการความร่วมมือทางวิชาการและโครงการอื่นๆ เพื่อประเทศต่างๆ ในแอฟริกา เอเชีย ละตินอเมริกาและยุโรปตะวันออก

ILO เป็นผู้ร่วมสนับสนุนหนึ่งในแปดรายของโครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ (Joint United Nations Programme on HIV/AIDS – UNAIDS)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work

(โครงการของ ILO เกี่ยวกับเอชไอวี/เอดส์และโลกของงาน)

โทรศัพท์ +4122/799-6486

โทรสาร +4122/799-6349

อีเมล iloaid@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/aids

การส่งเสริมแนวความคิดไตรภาคี และการเจรจาทางสังคม

เงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เหมาะสม และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประโยชน์ของทุกคนจะเป็นจริงได้ก็ด้วยความพยายามของทุกฝ่ายและการเห็นพ้องร่วมกัน ของลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาลเท่านั้น

“การส่งเสริมแนวความคิดแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม” คือวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์หนึ่งในสี่ประการของ ILO วัตถุประสงค์นี้เน้นและส่งเสริมการสนับสนุนขององค์การฯ เพื่อให้สมาชิกไตรภาคีของ ILO ได้มีบทบาทและทำกิจกรรมต่างๆ และสามารถร่วมและส่งเสริมการเจรจาทางสังคมอย่างแท้จริง

ILO ช่วยให้รัฐบาล องค์กรลูกจ้าง และองค์กรนายจ้างพัฒนาความสัมพันธ์ทางแรงงานที่มั่นคง ใช้กฎหมายแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และปรับปรุงการบริหารแรงงาน

การส่งเสริมการเจรจาทางสังคม

โครงการเกี่ยวกับการเจรจาทางสังคม กฎหมายแรงงาน และการบริหารแรงงาน (InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration - IFP/DIALOGUE) มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมประโยชน์ของการเจรจาทางสังคมทั้งเพื่อให้ได้ข้อยุติในตัวและเพื่อเป็นวิธีที่จะนำไปสู่การดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ทุกประการของ ILO โครงการนี้ส่งเสริมให้สมาชิกไตรภาคีของ ILO มีการเจรจาทางสังคมทุกระดับ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและใช้กรอบการดำเนินงานทางกฎหมาย สถาบัน ระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเจรจาทางสังคมอย่างยั่งยืนในประเทศสมาชิกทั้งหลาย

โครงการนี้เน้นการกำหนดปัจจัยและวิธีปฏิบัติที่ดีที่จะปรับปรุงภาพพจน์และประสิทธิผลของสมาชิกไตรภาคีทั้งหลายและช่วยให้สมาชิกเหล่านี้เป็นผู้แทนที่ดีขึ้น โครงการนี้ส่งเสริมการเจรจาทางสังคมด้วยการรณรงค์คำแนะนำและสาธิตการเจรจาทางสังคมในภาคปฏิบัติ

โครงการนี้ยังส่งเสริมการบริหารแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสามารถตอบสนองสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และให้การสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและการปรับปรุงสภาพการทำงานอีกด้วย

ILO ช่วยประเทศต่างๆ คิดและพัฒนากฎหมายแรงงานและการบริหารแรงงาน

โครงการเกี่ยวกับการเจรจาทางสังคม กฎหมายแรงงาน และการบริหารแรงงานให้บริการต่างๆ อย่างเข้มข้นเป็นพิเศษเพื่อที่กระทรวงแรงงานและหน่วยงานรัฐบาลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะสามารถสนับสนุนและร่วมการเจรจาทางสังคมได้ดีขึ้น โครงการนี้ให้การสนับสนุนหลายอย่างแก่กระทรวงแรงงานและหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเพื่อโน้มน้าวนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม

นอกจากนี้โครงการยังให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิรูปกฎหมายแรงงาน โดยถือว่ากระบวนการนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของ การส่งเสริมแนวความคิดแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

**InFocus Programme on Social Dialogue,
Labour Law and Labour Administration**
(โครงการเกี่ยวกับการเจรจาทางสังคม
กฎหมายแรงงาน และการบริหารแรงงาน)

โทรศัพท์ +4122/799-7035

โทรสาร +4122/799-8749

อีเมล ifpdialogue@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/ifpdial





ILO ช่วยรัฐบาล
องค์กรนายจ้าง
และองค์กรลูกจ้าง
สร้างความสัมพันธ์
อันดีระหว่างกันแก่
กฎหมายแรงงานเพื่อ
ตอบสนองความต้องการ
การทางเศรษฐกิจและ
สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
และปรับปรุงการบริหาร
แรงงาน

กิจกรรมของนายจ้างใน ILO



กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จคือหัวใจของทุกกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างงาน และปรับปรุงมาตรฐานการดำรงชีวิต องค์การนายจ้างมีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กิจการมีความสามารถในการแข่งขัน ยั่งยืนและช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม องค์การนายจ้างสามารถให้บริการต่างๆ ที่จะปรับปรุงและแนะแนวการดำเนินงานของกิจการต่างๆ ได้ องค์การนายจ้างคือองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเจรจาทางสังคมทุกกระบวนการที่สามารถช่วยวางวัตถุประสงค์ทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวางจากภาคธุรกิจที่องค์กรเป็นผู้แทน

องค์การนายจ้างในระดับประเทศและระดับสากลยังเป็นช่องทางที่คุ้มค่าที่สุดที่กิจการต่างๆ จะใช้เพื่อเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเศรษฐกิจ แรงงานและสังคมจำนวนมาก ข้อมูลและทักษะในการเป็นผู้แทนขององค์การนายจ้างสามารถช่วยให้กิจการหนึ่งเข้าใจสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของตนและโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจนั้นได้ ช่วยให้กิจการนั้นสามารถคว้าโอกาสจากการค้าที่กำลังขยายตัว และช่วยให้กิจการมีโอกาสประสบความสำเร็จจากการลงทุนและการแข่งขันในโลกที่มีลักษณะไร้พรมแดนมากขึ้นเรื่อยๆ

สำนักงานกิจกรรมนายจ้างของ ILO ทำงานร่วมกับองค์การนายจ้างเพื่อช่วยให้องค์กรเหล่านี้



สามารถสนับสนุนสมาชิกของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานนี้ดำเนินโครงการให้ความช่วยเหลือองค์กรนายจ้างในประเทศกำลังพัฒนาประเทศที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบตลาด และประเทศที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์แห่งความขัดแย้ง โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์และการเจรจาเชิงลึกซึ่งจะทำให้เข้าใจความจำเป็นเร่งด่วนของประเทศเหล่านี้ได้ โครงการนี้ช่วยให้องค์กรนายจ้างพัฒนาบริการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการทั้งหลายและยังอาจช่วยเพิ่มจำนวนสมาชิกขององค์กรได้ด้วยซึ่งก็จะช่วยส่งเสริมความพยายามขององค์กรในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะ สนับสนุนให้กิจการต่างๆ เจริญก้าวหน้า

ในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งในสามฝ่ายของ ILO องค์การนายจ้างมีความสัมพันธ์พิเศษกับองค์การฯ สำนักงานกิจกรรมนายจ้างของ ILO มีหน้าที่สนับสนุนและพัฒนาความสัมพันธ์นี้ สำนักงานรักษาสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับองค์การนายจ้างที่อยู่ในประเทศสมาชิก ILO ทุกประเทศและให้การสนับสนุนองค์การนายจ้างในการร่วมงานกับ ILO

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Bureau for Employers' Activities

(สำนักงานกิจกรรมนายจ้าง)

โทรศัพท์ +4122/799-7748

โทรสาร +4122/799-8948

อีเมล actemp@ilo.org

กิจกรรมของลูกจ้างใน ILO

สหภาพแรงงานที่มีเสรีภาพคือสถาบันที่เป็นประชาธิปไตย และมีการเคลื่อนไหวด้านแรงงานอย่างอิสระ เป็นสถาบันของผู้ทำงานที่ต้องการรณรงค์เพื่อสิทธิของตนในฐานะที่เป็นผู้ทำงานและพลเมือง แม้การเคลื่อนไหวด้านแรงงานจะเป็นสิ่งที่ต้องห้ามในหลายประเทศแต่ขบวนการของสหภาพแรงงานในระดับสากลเป็นการเคลื่อนไหวที่กว้างขวางที่สุดและมีบทบาทแห่งการเป็นตัวแทนที่ดีที่สุดในโลกเพราะเกิดจากการมีสมาชิกแบบสมัครใจ สหภาพแรงงานเป็นสถาบันสำคัญของภาคประชาสังคมในประเทศประชาธิปไตยส่วนใหญ่

ในขณะที่กระบวนการโลกาภิวัตน์กำลังแพร่ขยายอย่างรวดเร็ว งานที่มีคุณค่า งานที่มีความปลอดภัย ค่าแรงที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิต การประกันสังคมขั้นพื้นฐาน ความเสมอภาคทางเพศและการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมจะเกิดขึ้นได้

ก็ต่อเมื่อมีการปกครองที่ดีขึ้นทั่วโลกและการใช้และบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในระดับสากล

นับตั้งแต่ ILO ได้ก่อตั้งขึ้นสหภาพแรงงานทั้งหลายถือว่า ILO เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความคุ้มครองสำหรับผู้ทำงานด้วยการเจรจาทางสังคมและการวางมาตรฐานต่างๆ

สำนักงานกิจกรรมลูกจ้างสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ILO กับผู้มีส่วนได้เสียสำคัญหนึ่งในสามฝ่ายนั้นคือสหภาพแรงงาน สำนักงานนี้ช่วยให้สหภาพแรงงานทั้งหลายสามารถได้ประโยชน์จากศักยภาพของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศอย่างเต็มที่ สำนักงานกิจกรรมลูกจ้างร่วมมือกับองค์กรลูกจ้างในระดับประเทศและระดับสากลและช่วยให้องค์กร เหล่านี้เป็นกระบอกเสียงที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำงาน และครอบครัวของผู้ทำงาน ขณะนี้สหภาพแรงงานได้รับการสนับสนุนจาก



โครงการต่างๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายดังนี้

- คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
- ปรับปรุงความสามารถในการให้การศึกษาและฝึกอบรม
- จัดตั้งสหภาพแรงงานให้แก่ผู้ทำงานที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง
- พัฒนานโยบายทางสังคมและการจ้างงานเพื่อความยุติธรรมในสังคมและความเจริญที่ยั่งยืนและ
- ส่งเสริมมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

นอกจากนี้สำนักงานกิจกรรมลูกจ้างซึ่งสังกัดสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศยังทำหน้าที่เป็นสถาบันที่ให้บริการช่วยเหลือและส่งเสริมให้แผนกอื่นๆ ทำงานร่วมกับสหภาพแรงงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่างๆ ด้วย

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Bureau for Workers' Activities

(สำนักงานกิจกรรมลูกจ้าง)

โทรศัพท์ +4122/799-7021

โทรสาร +4122/799-6570

อีเมล actrav@ilo.org



กิจกรรมภาคต่างๆ: นำ ILO สู่งาน และนำที่ทำงานสู่ ILO

ไม่ว่าบุคคลหนึ่งจะทำงานที่ใด จะเป็นในห้องเรียนหรือโรงงาน ในสถานที่ก่อสร้างหรือธนาคาร ในเหมืองหรือในไร่ ทุกคนล้วนทำงานอยู่ในเศรษฐกิจภาคใดภาคหนึ่งซึ่งมีลักษณะทางวิชาการ เศรษฐกิจและสังคมเฉพาะที่ไม่เหมือนภาคอื่น ปัญหาแรงงานหลายอย่างมีลักษณะพิเศษตามภาค เศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง และปัญหาทั่วไปเช่นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโลกาภิวัตน์ การพัฒนาอย่างยั่งยืน เอชไอวี/เอดส์และเพศอาจมีลักษณะต่างๆ กันไปในเศรษฐกิจภาคต่างๆ

กิจกรรมของ ILO ในภาคเศรษฐกิจต่างๆ มุ่งเพิ่มความสามารถของผู้ที่ทำงานอยู่ในภาคเศรษฐกิจนั้นๆ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานอย่างยุติธรรม และได้ผล การประชุมรายภาคเศรษฐกิจแบบไตรภาคีระดับนานาชาติซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำได้เป็นเวทีสำหรับการเจรจาทางสังคมว่าด้วยปัญหาสังคมและปัญหาแรงงานเฉพาะเศรษฐกิจภาคต่างๆ มาเป็นเวลานานแล้ว การเจรจานี้ทำให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างได้ผลในระดับชาติ นับจากนี้การดำเนินงานจะมีเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น เน้นกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของสมาชิกมากขึ้น และปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ของ ILO ซึ่งอยู่ที่สำนักงานใหญ่และอยู่ในภูมิภาคต่างๆ เพื่อส่งเสริมและเร่งให้เกิดหนทางที่จะนำไปสู่สถานที่ที่มีคุณค่าในที่ทำงาน นอกจากนี้การประชุมทั้งหลายจะเน้นผลลัพธ์ที่นำไปปฏิบัติได้มากขึ้น เช่น การวางแผนทางหรือหลักปฏิบัติต่างๆ

การประชุมรายภาคเศรษฐกิจและแผนปฏิบัติการสำหรับภาคเศรษฐกิจต่างๆ เมื่อเกิดขึ้นรวมกันแล้วจะทำให้เกิดผลสำเร็จแห่งวาระงานที่มีคุณค่าสำหรับเศรษฐกิจภาคต่างๆ มากขึ้น

ILO เผยแพร่รายงานการประชุมรายภาคเศรษฐกิจที่จัดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้และรายงานการดำเนินงานในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ที่เว็บไซต์ขององค์การฯ

กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวี

วัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพาณิชย์นาวีของ ILO คือการส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและเศรษฐกิจของการขนส่งสินค้าทางทะเล การประมง ท่าเรือ และการขนส่งทางน้ำในแผ่นดินโดยเน้นสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้างที่อยู่ในธุรกิจเหล่านี้เป็นพิเศษ

การประชุมคณะกรรมการพาณิชย์นาวีร่วมครั้งที่ 29 (มกราคม 2544) ได้พิจารณาความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดกับอุตสาหกรรมการขนส่งทางทะเล ที่ประชุมได้ประกาศสัญญาฉบับใหม่คือสัญญาเจนีวา (Geneva Accord) ซึ่งทำขึ้นเพื่อปรับปรุงความปลอดภัยและสภาพการทำงานในธุรกิจการพาณิชย์นาวี สัญญาฉบับนี้เรียกร้องให้รวมวิธีการต่างๆ อันเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวีที่ ILO มีอยู่เข้าเป็นอนุสัญญา “กรอบการดำเนินงาน” ฉบับใหม่ฉบับเดียว อนุสัญญาฉบับใหม่ตามข้อเสนอแนะให้ “หลักการทางสังคม” ของ ILO แก่ภาคการขนส่งสินค้าทางทะเลเพื่อส่งเสริมหลักความปลอดภัยในการพาณิชย์นาวีและหลักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization – IMO) คณะประศาสน์การได้ให้ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดการประชุมเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวีเมื่อ พ.ศ. 2548 เพื่อทำอนุสัญญาดังกล่าวให้เสร็จ ซึ่งอนุสัญญานี้ได้รับการรองรับต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 ทั้งนี้ การรับรองและปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีอยู่แล้วโดยเฉพาะอนุสัญญาการขนส่งทางทะเล(มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. 2519 (ฉบับที่ 147) และพิธีสารพ.ศ. 2539 ของอนุสัญญาฉบับนี้ ทำให้ประเทศสมาชิกพร้อมรับรองอนุสัญญาฉบับใหม่นี้

เมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2546 ILO ได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยเอกสารแสดงเอกลักษณ์ของชาวเรือพ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 185) และเมื่อเดือนมีนาคม



พ.ศ. 2547 คณะประศาสน์การได้รับรองมาตรฐานการระบุเอกลักษณ์ด้วยลักษณะปลีกล้วยทางสรีรวิทยาของมนุษย์เพื่อให้ประเทศทั้งหลายปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 185 ต้องการคุ้มครองสิทธิของชาวเรือ เอื้อการค้าระหว่างประเทศ และให้หลักประกันต่างๆ ที่ประเทศทั้งหลายต้องการ

ตามท่าเรือต่างๆ นั้นการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์อัตโนมัติขึ้นถ่ายสินค้า การปรับโครงสร้างและการแปรรูปคือปัญหาใหม่และปัญหาสำคัญและได้ลดจำนวนผู้ทำงานลง ILO ยังคงให้คำแนะนำเรื่องผลกระทบทางสังคมของการแปรรูปท่าเรืออย่างต่อเนื่องและได้คิดโครงการพัฒนาพนักงานท่าเรือ (Portworker Development Programme – PDP) ซึ่งได้มีการดำเนินงานตามท่าเรือต่างๆ ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา ส่งผลให้มีการปรับปรุงทักษะ สภาพการทำงานและสถานภาพของพนักงานท่าเรือ ตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานของท่าเรือต่างๆ ด้วย

เมื่อเดือนมีนาคมพ.ศ. 2547 คณะประศาสน์การของ ILO ได้อนุมัติหลักปฏิบัติสองฉบับใหม่ฉบับหนึ่งว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในท่าเรือและอีกฉบับหนึ่งว่าด้วยความคุ้มครองในท่าเรือ



ภาคบริการ

ภาคบริการได้กลายเป็นแหล่งงานใหญ่ในหลายประเทศ เมื่อไม่นานมานี้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นมากสำหรับงานที่ต้องการความรู้ ความท้าทายสำคัญที่เกิดขึ้นทั่วโลกคือการให้บริการสาธารณะที่ต้องมีมากขึ้นและดีขึ้น (เช่น การให้การศึกษา) และการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจบางภาคจากที่อยู่แต่ในภาครัฐบาลเท่านั้นกลายมามีลักษณะ “ผสม” คือมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นภาครัฐและเอกชนทั้งนี้เนื่องจากเส้นแบ่งระหว่างบริการภาครัฐและเอกชนเริ่มพร่ามัว บริการด้านสุขภาพ การขนส่ง สาธารณูปโภค ประสิทธิภาพ และโทรคมนาคมคือตัวอย่างที่เห็นได้ชัด

บริการภาคเอกชน เช่น บริการพาณิชย์ การเงิน บริการวิชาชีพต่างๆ โรงแรม บริการอาหาร การท่องเที่ยว สื่อมวลชน วัฒนธรรม และการวาดเขียน ต้องเผชิญเงื่อนไขต่างๆ อันเกิดจากตลาดโลกที่มีการแข่งขันอย่างดุเดือดขึ้น ตลอดจนการยกเลิกกฎระเบียบต่างๆ การเปิดเสรีทางธุรกิจ การควบรวมกิจการ การซื้อกิจการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น การใช้ระบบดิจิทัล ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ยังต้องมีการเจรจาทางสังคมในภาคธุรกิจดังกล่าว

การประชุมเกี่ยวกับภาคธุรกิจต่างๆ เมื่อไม่นานมานี้ได้พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริการต่างๆ ดังกล่าวอันได้แก่ ปัญหาการใช้ความรุนแรง ผลกระทบต่อการจ้างงานอันเกิดจากการควบรวมกิจการและการซื้อกิจการ ผลกระทบของวิกฤตการณ์ในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว และปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริการต่างๆ ของเทศบาล สาธารณูปโภคและบริการฉุกเฉินเพื่อสาธารณะ แผนปฏิบัติการใหม่หลายแผนมุ่งแก้ปัญหาเหล่านี้โดยเฉพาะ

กิจกรรมต่างๆ ในภาคอุตสาหกรรม

การประชุมไตรภาคีซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำได้พิจารณา ปัญหาของภาคการผลิต และก่อสร้างในชนบทซึ่งแบ่ง ประเภทได้สิบประเภท และได้คำนึงถึงกระบวนการโลกาภิวัตน์ การพัฒนาอย่างยั่งยืน อุตสาหกรรมสัมพันธ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การจ้างงาน การฝึกอบรม การเตรียมงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การประชุมบางครั้งทำให้เกิดหลักปฏิบัติหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและการตรวจแรงงานในธุรกิจภาคต่างๆ การประชุมบางครั้งทำให้เกิดการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติและระดับภูมิภาค การให้คำปรึกษาทางวิชาการ การออกจดหมายข่าวและรายงานการดำเนินงานในหลายประเด็น เช่น อุตสาหกรรมสัมพันธ์ เวลาทำงาน การตรวจแรงงาน การจ้างงานกับ ความยากจน งานบ้านและเพศในภาคเศรษฐกิจต่างๆ แผนปฏิบัติการทั้งหลายสำหรับภาคเกษตรกรรม ก่อสร้าง สิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มจะอำนวยความสะดวกในการพัฒนาในธุรกิจภาคต่างๆ เหล่านี้ในระดับชาติ

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Sectoral Activities Department

(แผนกกิจกรรมรายภาค)

โทรศัพท์ +4122/799-7513

โทรสาร +4122/799-7296

อีเมล sector@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/sector



กิจกรรมในภูมิภาคต่างๆ ของ ILO

ILO ทำกิจกรรมในพื้นที่ต่างๆ ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่ได้รับงบประมาณประจำและ
กิจกรรมที่ได้รับงบประมาณพิเศษโดยมีการปรึกษาหารืออย่างเต็มที่กับสมาชิก
ไตรภาคีใน ระดับภูมิภาค ระดับอนุภูมิภาคและระดับประเทศ เพื่อให้บริการเกี่ยวกับ
มาตรฐานตลอดจนหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การจ้างงาน
ความคุ้มครอง ทางสังคมและการเจรจาทางสังคม

เครือข่ายของสำนักงานในพื้นที่ต่างๆ และผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคทั้งหลายสนับสนุนให้
ILO สามารถส่งเสริมวาระงานที่มีคุณค่าในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ
ของนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศ



งานที่แอฟริกา



วิกฤตการณ์ที่กินเวลานานหลายปีทำให้คนจำนวนมากว่างงาน หรือไม่ได้ค่าแรงน้อย และเผชิญความขัดแย้ง ทางสังคม ประชากรเกือบครึ่งหนึ่งในทวีปแอฟริกาส่วนที่อยู่ใต้ทะเลทรายซาฮารา มีชีวิตที่ยากจน ในขณะที่มีการปฏิรูปเศรษฐกิจและยุติความขัดแย้งในแอฟริกา การฟื้นฟูที่เป็นประโยชน์ก็เริ่มปรากฏให้เห็นขึ้นเรื่อยๆ รายงานของ ILO และ UNDP (งานสำหรับแอฟริกา หรือ *Jobs for Africa*) ที่จัดทำขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ยืนยันว่าหลายประเทศในภูมิภาคนี้สามารถหลุดพ้นจากความยากจน และการฟื้นฟูที่เพิ่งเริ่มขึ้นนี้ควรถือว่าเป็น “จุดเริ่มต้นของการพุ่งทะยานขึ้นถ้ามีการออกนโยบายที่ถูกต้องและดำเนินงานตามนโยบายนั้น”

อย่างไรก็ตามปัญหาความยากจนในแอฟริกา นั้นมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับนโยบายที่ไม่มีเหตุผล ตลอดจนกลยุทธ์และโครงการที่ไม่สอดคล้องกัน ทำให้ไม่มีนโยบายเพื่อการสร้างงาน และความคุ้มครองทางสังคมอย่างพอเพียง นโยบายในปัจจุบันและในอดีตอาจกระตุ้นให้เกิดการสร้างงานได้แต่ก็ไม่สามารถทำให้เกิดงานที่มีผลสำเร็จพอที่จะสร้างรายได้ที่พอเพียงให้แก่ผู้ทำงานและครอบครัว และไม่อาจสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนเหล่านั้นได้ ดังนั้นการสร้างงานที่จะนำสู่ผลสำเร็จจะต้องเป็นเป้าหมายหลักของนโยบายเศรษฐกิจมหภาคและยุทธศาสตร์แห่งการพัฒนาทั้งหมด

ในฐานะที่เป็นโครงการที่สำคัญที่สุดของ ILO เพื่อแก้ไขปัญหาการจ้างงาน การจ้างงานที่ดีกว่า

ความสามารถ และความยากจนที่ลุกลามขึ้นในแอฟริกา โครงการ *Jobs for Africa* มุ่งเพิ่มความสามารถของสมาชิกของเราตลอดจนผู้ดำเนินการอื่นๆ เพื่อที่จะได้โน้มน้าวนโยบายทางเศรษฐกิจและทำให้ภาครัฐและเอกชนลงทุนเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและบรรเทาความยากจนอย่างมีประสิทธิภาพ

งานนี้ยังดำเนินต่อไปโดยมีการสนับสนุนการใช้นโยบาย ช่วยเหลือคนยากจนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อผลสำเร็จ และประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจเจริญและมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ตลอดจนเอื้อให้แรงงานมีความคล่องตัวและสามารถพัฒนาทักษะได้ นอกจากนี้ความพยายามดังกล่าวยังทำให้หลายประเทศในแอฟริกาให้ความสำคัญกับการจ้างงานที่คำนึงถึงความถูกต้องในเรื่องเพศ กลยุทธ์และโครงการแก้ปัญหาความยากจนเพื่อการสร้างงานจำนวนมากขึ้นและดีขึ้น การส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการ และการพัฒนาและปกป้องทรัพยากรมนุษย์(จากเอชไอวี/เอดส์)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Africa in Abidjan
(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคแอฟริกาที่อาบิดัน)

โทรศัพท์ +225/2031-8900

โทรสาร +225/2021-2880

อีเมล abidjan@ilo.org



การดำเนินงานของ ILO ต่อวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย: การส่งเสริมให้สมาชิกสามารถสร้างงานที่มีคุณค่า



ความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ทางการเงินต่อประเทศในเอเชียโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังคงมีอยู่ในหลายพื้นที่ ประเทศในเอเชียใต้ซึ่งมีเศรษฐกิจแบบเปิดน้อยกว่าอาจได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์น้อยกว่าประเทศอื่น แต่ก็ยังคงต้องเผชิญความท้าทายที่น่าวิตกในแง่การแก้ปัญหาความยากจนและการว่างงาน ประเทศที่กำลังมีความเปลี่ยนแปลงยังคงเผชิญปัญหาการปฏิรูปตลาดแรงงานที่หนักหน่วงและต้องเร่งช่วยเหลือลูกจ้างที่เป็นผู้พลัดถิ่น ในขณะเดียวกันลูกจ้างและนายจ้างมีแนวโน้มที่จะยอมรับสภาพการทำงานที่อันตรายขึ้นและเลวลงทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดผู้ที่เปราะบางของอุบัติเหตุอันเกิดจากงานและครอบครัวของพวกเขาอาจกลายเป็นคนยากจนได้ประเทศที่เป็นเกาะเล็กๆ ในมหาสมุทรแปซิฟิก



เผชิญปัญหาเพราะแข่งกับการผลิตจำนวนมากซึ่งประหยัดต้นทุนไม่ไหว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้หลากหลายขึ้น

แม้ว่ากำลังมีสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่าค่าเงินและตลาดการเงินมีเสถียรภาพแต่เราไม่อาจพอใจกับสิ่งนี้ได้ วิกฤตการณ์ดังกล่าวได้ทำให้ตระหนักว่าข้อบกพร่องในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นก่อนวิกฤตการณ์นั้นจะต้องได้รับการแก้ไข

ILO พยายามแก้ไขปัญหาก็เกิดจากวิกฤตการณ์นั้นตลอดจนปัญหาอื่นๆ ในทวีปเอเชียซึ่งมีคนยากจนเกือบสองในสามของโลกอาศัยอยู่ ความพยายามแก้ไขปัญหโดย ILO นั้นคือผลลัพธ์จากการประชุมประจำปีภูมิภาคเอเชียครั้งที่ 13 เมื่อ พ.ศ. 2544 ตามผลการประชุมซึ่งได้ข้อสรุปเป็นแนวทางปฏิบัตินั้น ILO ทำงานร่วมกับสมาชิกเพื่อปฏิบัติตามวาระงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศ โดยทำให้งานที่มีคุณค่าเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของโครงการและภารกิจเร่งด่วนในประเทศต่างๆ เพื่อบรรเทาความยากจน ILO เน้นการสนับสนุนนโยบายทางเศรษฐกิจที่สร้างงานที่ดี ขยายการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างส่วนใหญ่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบและเศรษฐกิจที่ยังไม่เป็นระบบซึ่งยังไม่ได้รับความคุ้มครองในปัจจุบัน และส่งเสริมแนวความคิดไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเพิ่มกิจกรรมในพื้นที่ต่างๆ เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนที่อ่อนแอโดยเฉพาะ สนับสนุนโครงการงานโยธาที่ใช้แรงงานคนเป็นหลัก และส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสมขณะนี้ได้เกิดทัศนคติทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิรูปขึ้น ซึ่งเป็นทัศนคติที่ยอมรับความสำคัญของระบอบประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นหลักประกันแห่งสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (รวมถึงหลักการและ

สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน) และคุณค่าแห่งการเจรจาทางสังคม ในขั้นนี้ควรถือว่าการส่งเสริมระบบความคุ้มครองทางสังคมเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งควรมีมาตรการต่างๆ มาตรการหนึ่งคือการดำเนินโครงการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่คนว่างงาน เช่น การประกันการว่างงานตามควร มาตรการอื่นๆ คือการขยายโครงการให้ความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อช่วยคนที่ยากจนมาก เน้นให้ความช่วยเหลือขั้นพื้นฐาน เช่น ให้บริการดูแลสุขภาพ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางกรอบกฎหมายเพื่อการประกันสังคมในประเทศที่ยังไม่มีการประกันสังคม และดำเนินขั้นตอนต่างๆ เพื่อปรับปรุงความปลอดภัย สุขภาพและสภาพการทำงานอย่างได้ผลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากงาน

นอกจากการร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ ภายในระบบขององค์การสหประชาชาติตามปกติแล้ว ILO ยังมีความร่วมมืออย่างจริงจังกับผู้บริหารแบบทวิภาคีตลอดจนธนาคารโลกและธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชียอีกด้วย ธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชียเน้นความร่วมมือพิเศษกับ ILO โดยเมื่อไม่นานมานี้ได้ร่วมดำเนินโครงการทางวิชาการ วางกลยุทธ์และร่วมลงนามในบันทึกความเข้าใจ(เมื่อเดือนพฤษภาคมพ.ศ. 2545)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Asia and the Pacific in Bangkok

(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ที่กรุงเทพฯ)

โทรศัพท์ +662/288-1234

โทรสาร +662/288-3062

อีเมล bangkok@ilo.org

ทวีปอเมริกา: การต่อสู้เพื่อการจ้างงานที่มีคุณภาพ การกระจายรายได้ที่ดีขึ้น และความคุ้มครองทางสังคม



เมื่อพ.ศ. 2546 ILO ระบุในรายงานประจำปีภูมิภาค (Panorama Laboral) ว่าการว่างงานในละตินอเมริกามีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย ILO ประเมินว่าอัตราการว่างงานในทวีปนี้จะลดลงเหลือร้อยละ 10.5 จากร้อยละ 10.9 เมื่อพ.ศ. 2545 แนวโน้มนี้เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่แม้จะไม่รวดเร็วแต่ก็มั่นคง

ความพยายามรวมกลุ่มในระดับอนุภูมิภาคมีความคืบหน้า และมุ่งไปสู่การตั้งกลุ่ม NAFTA MERCOSUR และ CARICOM และยังมีควมริเริ่มที่จะก่อตั้งกลุ่มอื่นๆ อีก เนื่องจาก เศรษฐกิจมีลักษณะเปิดมากขึ้นเรื่อยๆ ดังกล่าว โครงการต่างๆ ของ ILO จึงต้องมีบทบาทสำคัญมากขึ้นเพื่อประกันว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะเกิดควบคู่ไปกับความเจริญทางสังคม

ILO ร่วมมือกับประเทศสมาชิกที่มีโครงการแก้ไขปัญหาการว่างงานและปรับปรุงคุณภาพของการจ้างงาน มีการกระตุ้นให้ประเทศสมาชิกพัฒนาระบบและกฎหมายต่างๆ ที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ นอกจากนี้ ยังต้องให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างมีส่วนร่วมในการปฏิรูปเศรษฐกิจและการวางนโยบายที่

เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่มในระดับอนุภูมิภาค และกระบวนการโลกาภิวัตน์

ในปัจจุบันภูมิภาคนี้ได้ก้าวสู่การปฏิรูปแรงงานในยุคที่สองแล้ว ซึ่งเป็นยุคที่มีความพยายามเพื่อหลีกเลี่ยงผลลัพธ์อันไม่พึงปรารถนาและแก้ไขจุดอ่อนในประเทศที่ร่วมโครงการ กับ ILO เป็นประเทศแรกๆ และเพื่อเพิ่มผลสำเร็จของประเทศเหล่านี้

ILO ดำเนินงานเพื่อประกันว่าการปฏิรูปต่างๆ ดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายร่วมอยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน การจ้างงานและความคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคน ตลอดจนการเจรจาทางสังคม

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean in Lima

(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคละตินอเมริกาและแคริบเบียน ที่ลิมา)

โทรศัพท์ +511/215-0300

โทรสาร +511/421-5292

อีเมล oit@oit.org.pe



รัฐอาหรับ: การปรับปรุงนโยบายการจ้างงาน การเจรจาทางสังคม และความคุ้มครองทางสังคม



รัฐอาหรับที่มีรายได้ต่ำประสบปัญหาการว่างงาน การจ้างงานด้อยกว่าความสามารถ ความยากจนและความคุ้มครองทางสังคมที่มีไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ยิ่งรุนแรงขึ้นเนื่องจากประชากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและเศรษฐกิจถดถอย ประเทศที่มีรายได้มากกว่าสามารถรักษามาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีได้ด้วยปัจจัยหลักซึ่งก็คือรายได้จากการขายน้ำมันและทรัพยากรธรรมชาติชนิดอื่นๆ ให้ต่างประเทศ อย่างไรก็ตามราคาน้ำมันที่ค่อยๆ ลดลงและเงินสะสมที่ค่อยๆ ร่อยหรอลงได้นำความกดดันแบบใหม่มาสู่เศรษฐกิจของประเทศ ในคณะมนตรีความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council) ซึ่งมีปัญหาการว่างงานในประเทศมากขึ้นโดยเฉพาะในหมู่คนรุ่นหนุ่มสาว

ILO เพิ่มความร่วมมือทางวิชาการกับรัฐอาหรับทั้งหลายมากขึ้นกว่าเดิมมากตั้งแต่เปิดสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มประเทศอาหรับที่เบรุต(เลบานอน)อีกครั้ง เมื่อเดือนพฤษภาคมพ.ศ. 2538 หลังจากปิดนานกว่า 12 ปี ทุกประเทศในภูมิภาคนี้ต้องการการส่งเสริมนโยบายการจ้างงาน แนวความคิดแบบไตรภาคี และการเจรจาทางสังคมอย่างเร่งด่วน และต้องปรับปรุงการบริหารแรงงานเพื่อจะได้สามารถสร้างงาน ออกกฎหมายแรงงาน และคุ้มครองลูกจ้างซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีความพยายามให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการแก่เขตปกครองตนเองปาเลสไตน์และหุ้นส่วนทางสังคมของเขตปกครองนี้เป็นพิเศษเพื่อก่อตั้งสถาบันด้านตลาดแรงงานซึ่งเป็นที่ต้องการมาก



ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Arab States in Beirut
(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มประเทศอาหรับ ที่เบรุต)

โทรศัพท์ +9611/752-400

โทรสาร +9611/752-405

อีเมล beirut@ilo.org



ยุโรปและเอเชียกลาง: สมดุลที่ดีขึ้นระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางสังคมในประเทศที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง

ประเทศในทวีปยุโรปทุกประเทศเผชิญความท้าทายใหม่หลายประการเนื่องด้วยกระบวนการโลกาภิวัตน์ ประเทศเหล่านี้ต้องพยายามพัฒนาประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและความร่วมมือในสังคม สำหรับประเทศที่อยู่ทางตอนกลางและตะวันออกของทวีปยุโรปนั้นการสร้างเศรษฐกิจที่มีระบบการตลาดเพื่อสังคมและการพัฒนาเสถียรภาพของเศรษฐกิจมหภาครวมถึงการแปรรูปทรัพย์สินของรัฐให้เป็นของเอกชนยังคงเป็นภารกิจสำคัญ

ประเทศทางตอนกลางของทวีปยุโรปส่วนใหญ่พยายามเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพยุโรปซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมและการพัฒนาสังคม ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของ ILO คือการช่วยให้ประเทศเหล่านี้ออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายตามหลักการของ ILO ซึ่งจะทำให้มาตรฐานต่างๆ ของประเทศเหล่านี้เป็นไปตามนโยบายสำคัญทางสังคมของประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปและสภายุโรปในยุโรปตะวันออกเฉียงใต้ ILO กำลังส่งเสริมความร่วมมือ

ในสังคมในประเทศที่ร่วมแผนฟื้นฟูประเทศในยุโรปตะวันออกเฉียงใต้หรือ Stability Pact

สำหรับประเทศที่เคยเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพโซเวียตนั้น ความสำเร็จในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยจะเป็นปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอย่างสอดคล้องประสานกันในอนุภูมิภาคนี้ในยุโรปตะวันตก ILO เน้นการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนงานขององค์กรฯ ตลอดจนการเจรจาเรื่องนโยบายและการให้ความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาแรงงานในยุโรปอย่างต่อเนื่อง

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Europe (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคยุโรป)

โทรศัพท์ +4122/799-6666

โทรสาร +4122/799-6061

อีเมล europe@ilo.org

กิจกรรมสำคัญของ ILO สำหรับประเทศที่กำลังเกิด การเปลี่ยนแปลงในยุโรปและเอเชียกลาง

- การปรับโครงสร้างของตลาดแรงงานท้องถิ่นและการพัฒนากิจการขนาดเล็ก
- การปฏิรูปกฎหมายแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- การปฏิรูปและพัฒนาระบบประกันสังคม
- การแต่งตั้งและส่งเสริมผู้บริหารแรงงาน
- การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่มีอิสระ
- การพัฒนาแนวความคิดไตรภาคี
- การคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้าง



ศูนย์เพื่อความเป็นเลิศ ทางการอบรม วิจัย และสิ่งตีพิมพ์

ILO คือศูนย์กลางสำคัญของโลกที่ให้ข้อมูล บทวิเคราะห์ และคำแนะนำเกี่ยวกับโลกของการทำงาน ทุกกิจกรรมของ ILO ดำเนินงานโดยมีการศึกษาวิจัยเป็นพื้นฐาน และสนับสนุนเสมอ และ ILO ได้รับการยอมรับ ในระดับสากลว่าเป็นแหล่งข้อมูลทางสถิติที่เชื่อถือได้



สิ่งตีพิมพ์ของ ILO

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตีพิมพ์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับงานและการจ้างงานที่มีลักษณะเปลี่ยนไป ดังนั้นจึงเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้วางนโยบายและฝ่ายอื่นๆ นอกจากนี้สำนักงานยังผลิตสื่อเพื่อให้คำแนะนำทางวิชาการ หลักปฏิบัติ และคู่มือการฝึกอบรมต่างๆ ด้วย สื่อเหล่านี้ครอบคลุมหลายหัวข้อ เช่น การพัฒนากิจการ การประกันสังคม ปัญหาเกี่ยวกับเพศ แรงงานข้ามชาติ อุตสาหกรรมสัมพันธ์ กฎหมายแรงงาน แรงงานเด็ก ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน และสิทธิของลูกจ้าง การจ้างงานในสภาพเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์และในสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารคือประเด็นสำคัญ ปัญหาของลูกจ้างและนายจ้างที่อยู่ในประเทศกำลังพัฒนา ประเทศที่กำลังเกิดความเปลี่ยนแปลง และประเทศอุตสาหกรรมได้รับการอภิปรายเพื่อหาทางแก้ไข และเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของ ILO ที่จะให้ทุกคนมี “งานที่มีคุณค่า”

World Employment Report หรือรายงานการจ้างงานในโลกซึ่งเป็นรายงานที่มีชื่อเสียงของ ILO ให้ข้อมูลและบทวิเคราะห์ที่ทันสมัยที่สุดเกี่ยวกับแนวโน้มสำคัญของโลกแห่งงาน *ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* หรือสารานุกรม ILO เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานฉบับพิมพ์ครั้งที่สี่ซึ่งหนึ่งชุดประกอบด้วยสี่เล่ม(และมีในรูปแบบซีดีรอมด้วย)นั้นบันทึกข้อมูลต่างๆ ที่ทันสมัย ที่สุดเกี่ยวกับเรื่องนี้และมีเนื้อหาครบถ้วนครอบคลุมทุกประเด็น

นอกจากนี้ ILO ยังเผยแพร่สถิติ กฎหมาย และบรรณานุกรมทั้งในรูปแบบของสิ่งตีพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่โต้ตอบกับผู้ค้นคว้าได้ *Yearbook of Labour Statistics* หรือหนังสือสถิติเกี่ยวกับแรงงานประจำปีมีข้อมูลจากทั่วโลกและเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญแหล่งหนึ่งที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน(ดู 7.2 เพื่ออ่านรายละเอียด เพิ่มเติมเกี่ยวกับ “สถิติแรง

งาน”) *Key Indicators of the Labour Market (KILM)* หรือดัชนีสำคัญของตลาดแรงงานมีบทวิเคราะห์จากหนังสือประจำปีเล่มดังกล่าวและให้แหล่งข้อมูลอ้างอิงระดับสากล ดรรชนีนี้ได้เผยแพร่ไว้ในอินเทอร์เน็ต ตีพิมพ์เป็นหนังสือ และบันทึกไว้ในซีดีรอม

The International Labour Review (ประมวลเรื่องแรงงานระหว่างประเทศ) เป็นวารสารสำคัญของ ILO และตีพิมพ์รายไตรมาสเป็นภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และสเปน วารสารนี้มีบทวิเคราะห์นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานและปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบสำคัญ นอกจากนี้ ILO ยังตีพิมพ์วารสารรายไตรมาสชื่อ *Labour Education* (การศึกษา เรื่องแรงงาน) เป็นภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และสเปน และตีพิมพ์นิตยสาร *World of Work* (โลกของงาน) เป็น 14 ภาษาเพื่อให้สมาชิกของ ILO และผู้สนใจที่อยู่ในพื้นที่ต่างๆ อ่าน

หาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์

www.ilo.org/publns

หรือส่งจดหมายถึง

Publications Bureau (สำนักสิ่งพิมพ์)

International Labour Office

(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ)

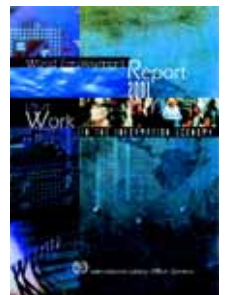
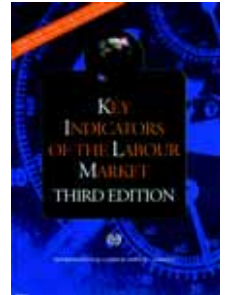
4, route des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Switzerland

โทรสาร +4122/799-6938

อีเมล pubvente@ilo.org



สถิติเกี่ยวกับแรงงาน

สำนักงานสถิติของ ILO ซึ่งอยู่ในระบบขององค์การสหประชาชาติคือศูนย์รวมสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงาน สำนักงานแห่งนี้ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันสามอย่างดังนี้

- รวบรวมและเผยแพร่สถิติเกี่ยวกับแรงงาน
- พัฒนาแนวทางเพื่อรวบรวมสถิติเกี่ยวกับแรงงานที่ถูกด้อย เชื่อถือได้ และใช้สำหรับการเปรียบเทียบอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องสถิติเกี่ยวกับแรงงานในประเทศต่างๆ

Yearbook of Labour Statistics ซึ่งรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจประจำปีในทุกภูมิภาคของโลกครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ การจ้างงาน การว่างงาน ชั่วโมงการทำงาน ราคาผู้บริโภค การบาดเจ็บอันเกิดจากงาน การหยุดงานเพื่อประท้วง และการห้ามกลับเข้าทำงาน หนังสือ *Yearbook* แต่ละเล่มจะออกพร้อมกับหนังสือชุด *Sources and Methods: Labour Statistics* หนึ่งเล่ม (ที่มาและวิธีการรวบรวมสถิติเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งเป็นหนังสือที่ให้คำแนะนำทางเทคนิคเกี่ยวกับข้อมูลที่อยู่ในหนังสือ *Yearbook* และ *Bulletin of Labour Statistics* หรือรายงานสถิติเกี่ยวกับแรงงาน) หนังสือ *Yearbook* ยังถูกเก็บไว้ในรูปแบบของฐานข้อมูลด้วย (LABORSTA) ฐานข้อมูลอื่นๆ ของ ILO ให้การประเมินและการคาดคะเนจำนวนประชากรที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ ค่าแรง ชั่วโมงทำงาน รายได้ของครอบครัว และจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน

Bulletin of Labour Statistics ซึ่งออกรายไตรมาสและมีฉบับพิเศษออกระหว่างไตรมาสด้วยนั้น ให้ข้อมูลรายเดือนและรายไตรมาสเกี่ยวกับการจ้างงาน การว่างงาน ชั่วโมงทำงาน ค่าแรง และราคาผู้บริโภค รายงานประจำปีฉบับพิเศษชื่อสถิติเกี่ยวกับค่าแรง ชั่วโมงทำงาน และราคาอาหารนำเสนอฟผลการตรวจสอบประจำปีในเดือนตุลาคมของ ILO หรือ “ILO October Inquiry”



ขอสถิติต่างๆ จากฐานข้อมูลเหล่านี้ได้ที่

ILO Bureau of Statistics
(สำนักงานสถิติของ ILO)

CH-1211 Geneva 22

โทรสาร +4122/799-6957

อีเมล stat@ilo.org

เว็บไซต์ <http://www.ilo.org/stat>

หรือหาข้อมูลได้ที่ <http://laborsta.ilo.org>





บริการห้องสมุด

ห้องสมุด ILO มีข้อมูลและผลิตภัณฑ์ต่างๆ หลายชนิดเพื่อสนับสนุนการวิจัยทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ห้องสมุดเผยแพร่และเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ เป็นจำนวนมากและมีหลายภาษาทั้งที่เป็นสิ่งตีพิมพ์และข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งหนังสือ รายงาน วารสาร กฎหมายของประเทศต่างๆ และเอกสารสถิติ ตลอดจนสิ่งตีพิมพ์ของ ILO กว่า 40,000 รายการ

ห้องสมุดแห่งนี้เผยแพร่ Labordoc ซึ่งเป็นฐานข้อมูลพิเศษที่เชื่อมโยงกับอินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูลนี้รวบรวมเอกสารต่างๆ ที่ได้รับการเผยแพร่ทั่วโลก เช่น บทความจากวารสารต่างๆ ซึ่งว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับงานและการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืนทุกลักษณะ ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและสิทธิมนุษยชน ห้องสมุดนี้เพิ่มลิงค์ของข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตอยู่เสมอ Labordoc คือแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ซึ่ง ILO เผยแพร่สู่สาธารณะ

ห้องสมุดนี้เป็นศูนย์รวมของเครือข่ายศูนย์ข้อมูลต่างๆ ซึ่งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ของ ILO และสำนักงานในพื้นที่ทั้งหลาย นอกจากนี้ห้องสมุดยังให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูล พิมพ์งาน นุกรมคำพ้องและอนุกรมวิธาน และพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับข้อมูลด้านแรงงาน

ขอบริการห้องสมุดได้ที่

ILO Library (ห้องสมุด ILO)

โทรศัพท์ +4122/799-8682

โทรสาร +4122/799-6515

อีเมล informs@ilo.org

สำนักงานกรุงเทพฯ

โทรศัพท์ 02 288 1768-9

โทรสาร 02 288 3062

อีเมล libroap@ilo.org

เว็บไซต์ของห้องสมุด www.ilo.org/inform

สถาบันแรงงานศึกษานานาชาติ

สถาบันแรงงานศึกษานานาชาติของ ILO ที่เจนีวาส่งเสริมการวิจัยนโยบายและการอภิปรายสาธารณะเรื่องปัญหาสำคัญใหม่ๆ ที่ ILO และสมาชิก อันได้แก่ผู้ใช้แรงงาน ภาครัฐกิจ และรัฐบาล กำลังเผชิญอยู่

สาระสำคัญที่เป็นพื้นฐานของโครงการต่างๆ ของสถาบันคือแนวความคิดในเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” โครงการของสถาบันมุ่งส่งเสริมการพัฒนาพื้นฐานของงานที่มีคุณค่าด้วยการวิเคราะห์และประสบการณ์จริง และส่งเสริมความเข้าใจวิธีดำเนินนโยบายแบบต่างๆ อย่างลึกซึ้งขึ้น ซึ่งจะทำงานที่มีคุณค่าเกิดขึ้นได้จริง

สถาบันแห่งนี้ให้สิ่งอำนวยความสะดวกสามประการดังนี้

- เว็บไซต์ระดับโลกเพื่ออภิปรายนโยบายทางสังคมซึ่งทำให้รัฐบาล ภาครัฐกิจ และผู้ใช้แรงงานสามารถร่วมงานกับวงการนักวิชาการและนักคิดต่างๆ อย่างไม่เป็นทางการ
- โครงการและเครือข่ายวิจัยระดับสากลที่นำนักวิชาการมาพบ ภาครัฐกิจ ผู้ใช้แรงงาน และผู้ปฏิบัติการของรัฐบาลเพื่อศึกษาปัญหาทางนโยบายซึ่งเป็นปัญหาใหม่ที่อาจเกี่ยวข้องกับ ILO และเพื่อช่วยกันวางนโยบายต่างๆ
- โครงการให้การศึกษาเพื่อช่วยให้สหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง และฝ่ายบริหารแรงงานสามารถพัฒนาความสามารถของสถาบันต่างๆ ของตนในการวิจัย วิเคราะห์ และออกนโยบายที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม

สถาบันมีการดำเนินงานหลายอย่าง เช่น การวิจัย การจัดเวทีอภิปรายนโยบายทางสังคม การบรรยาย การจัดทำหลักสูตรและการสัมมนาสำหรับสาธารณชน โครงการฝึกงาน โครงการดูงานของผู้เชี่ยวชาญ โครงการ Phelan Fellowship และการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ นอกจากนี้สถาบันยังจัดการบรรยายเกี่ยวกับนโยบายทางสังคมหรือ Social Policy Lectures ซึ่งเกิดขึ้นได้ด้วยเงินรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพที่ ILO เคยได้รับและเวียนจัดไปตามมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงรอบโลก

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

International Institute for Labour Studies

(สถาบันแรงงานศึกษานานาชาติ)

โทรศัพท์ +4122/799-6128

โทรสาร +4122/799-8542

อีเมล institut@ilo.org

ศูนย์ฝึกอบรมนานาชาติที่ตูริน

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีความชำนาญเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างงานที่มีคุณค่า ILO จึงก่อตั้งศูนย์ฝึกอบรมขึ้นที่เมืองตูรินประเทศอิตาลีเมื่อ พ.ศ. 2508 เพื่อช่วยประเทศต่างๆ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตนด้วยการฝึกอบรม

ศูนย์ฝึกอบรมซึ่งร่วมงานอย่างใกล้ชิดกับสถาบันฝึกอบรมระดับประเทศและระดับภูมิภาค ช่วยเผยแพร่หลักการและนโยบาย ต่างๆ ของ ILO และพัฒนาศักยภาพของสถาบันระดับประเทศให้สามารถดำเนินโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ของศูนย์ฯ ศูนย์ฝึกอบรมแห่งนี้ พยายามพัฒนา รวบรวม และนำเสนอแนวความคิด วิธีปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ดีที่สุด (จาก ILO และแหล่งอื่นๆ) ซึ่งเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การจ้างงาน และโอกาสสร้างรายได้สำหรับหญิงและชาย ความคุ้มครอง ทางสังคมสำหรับทุกคน แนวความคิด ไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม และการบริหารกระบวนการพัฒนา ที่พักขนาดใหญ่ของศูนย์นี้ทำให้สามารถจัดการฝึกอบรมและให้โอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวางผ่านการสอนตามหลักสูตรมาตรฐาน การจัดงานเพื่อให้ความรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โครงการฝึกอบรมที่ครอบคลุมเนื้อหาครบทุกด้าน บริการให้คำปรึกษา ตลอดจนการออกแบบและผลิตสื่อการสอนต่างๆ บริการของศูนย์นี้มีมากมายหลากหลายประเภทมาก ศูนย์นี้อาจได้รับมอบหมายให้ออกแบบและดำเนินโครงการระยะเวลาหลายปีและมีองค์กรประกอบหลายอย่างแต่เพียงผู้เดียว ดำเนินโครงการหนึ่งส่วน หรือจัดกิจกรรมฝึกอบรมหนึ่งกิจกรรมก็ได้

ผู้เข้าฝึกอบรมคือผู้แทนไตรภาคีจากประเทศสมาชิกของ ILO และสถาบันต่างๆ ที่ร่วมงานกับผู้แทนเหล่านั้น โดยปกติจะเป็น ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ผู้จัดการระดับสูงและระดับกลางของบริษัทและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ผู้อำนวยการสถาบันและเครือข่ายองค์กรต่างๆ ที่มีหน้าที่ฝึกอบรม ผู้นำขององค์กรลูกจ้าง และองค์กรนายจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐบาลและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนโยบายทางสังคมของประเทศต่างๆ และสตรีที่มีหน้าที่พัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตราจนถึงปัจจุบันหญิงและชายประมาณหนึ่งแสนคนจาก 170 ประเทศได้รับประโยชน์จากบริการต่างๆ ของศูนย์ฯ ทุกปีจะมีกิจกรรมและโครงการต่างๆ กว่า 300 งานและมีผู้รับการฝึกอบรมกว่า 8,000 คน กิจกรรมประมาณครึ่งหนึ่งจัดขึ้นภายในศูนย์ฯ และอีกครึ่งหนึ่งจัดในพื้นที่ต่างๆ ศูนย์นี้กำลังขยายขอบเขตการให้บริการอย่างต่อเนื่อง



เนื่องด้วยโครงการศึกษาทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต ศูนย์แห่งนี้ประยุกต์การฝึกอบรมให้ตอบสนองความต้องการเฉพาะของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายในแอฟริกา อเมริกา ประเทศอาหรับต่างๆ ตลอดจนประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและทวีปยุโรป หลักสูตรต่างๆ จัดทำขึ้นเป็นภาษาเดียวกับภาษาของผู้รับการฝึกอบรม (ภาษาอาหรับ จีน อังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส รัสเซีย สเปน) สาระจากการฝึกอบรมซึ่งได้รับการปรับปรุงให้เหมาะกับผู้เรียนนั้น ได้รับการบูรณาการเข้ากับโครงการหรือแผนการของประเทศต่างๆ ดังนั้นจึงสนับสนุนแผนพัฒนาทั้งหมดของประเทศที่รับการฝึกอบรม

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

International Training Centre in Turin
(ศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศที่ตูริน)

โทรศัพท์ +390116936111

โทรสาร +390116638842

อีเมล pubinfo@itcilo.it

CINTERFOR

ศูนย์การวิจัยและข้อมูลการฝึกอบรมแห่งทวีปอเมริกา (Inter-American Research and Documentation Centre on Vocational Training – CINTERFOR) ที่มอนเตวิเดโอประเทศอุรุกวัย เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายสถาบันฝึกอบรมที่ครอบคลุมภูมิภาคละตินอเมริกา หมู่เกาะคาริเบียนและสเปน

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

CINTERFOR/OIT

โทรศัพท์ +5982/902-0557

โทรสาร +5982/902-1305

อีเมล dimvd@cinterfor.org.uy

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคต่างๆ

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาค ละตินอเมริกาและแคริบเบียนที่ลิมา

ILO Regional Office for Latin America and the
Caribbean in Lima (AMERICA)

โทรศัพท์

+511/215-0300

+511/221-2565

โทรสาร

+511/421-5292

+511/442-2531: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+511/421-5286: MDT

อีเมล

oit@oit.org.pe

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาค ยุโรปและเอเชียกลาง ที่เจนีวา

ILO Regional Office for Europe and Central
Asia in Geneva (EUROPE)

โทรศัพท์

+4122/799-6650: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+4122/799-6111: หมายเลขกลาง

+4122/799-6666

โทรสาร

+4122/799-6061

+4122/798-8685

อีเมล

europe@ilo.org

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาค แอฟริกา ที่อาบิดจาน

ILO Regional Office for Africa in Abidjan
(AFRICA)

โทรศัพท์

+22520/31-8900: หมายเลขกลาง

+22520/31-8902: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

โทรสาร

+22520/21-2880

+22520/21-2240: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+22520/21-7149: DRD/REG.PROG

+22520/21-7151: PERS

อีเมล

abidjan@ilo.org

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาค เอเชียและแปซิฟิกที่กรุงเทพฯ

ILO Regional Office for Asia & the Pacific in
Bangkok (ASIA)

โทรศัพท์

+662/288-1710: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+662/288-1785: รองผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+662/288-1234: หมายเลขกลาง

โทรสาร

+662/288-3062

+662/288-3056

อีเมล

bangkok@ilo.org

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำ กลุ่มประเทศอาหรับ ที่เบรุต

ILO Regional Office for Arab States in Beirut
(ARAB STATES)

โทรศัพท์

+9611/75-2400

+9611/75-2404

โทรสาร

+9611/75-2405

+9611/75-2404

อีเมล

beirut@ilo.org

สำนักงานใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่าง ประเทศ

ILO Headquarters
4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22
Switzerland

โทรศัพท์

+4122/799-6111

โทรสาร

+4122/798-8685

เว็บไซต์

www.ilo.org





International
Labour
Organization

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
แผนกสารสนเทศ

International Labour Office
Department of Communication
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

โทรศัพท์ +4122/799-7912
โทรสาร +4122/799-8577
อีเมล communication@ilo.org
www.ilo.org/communication



สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก
อาคารสหประชาชาติ
ถนนราชดำเนินนอก
พระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทรศัพท์ +66 2 288 1234
อีเมล bangkok@ilo.org
www.ilo.org/asia





International
Labour
Organization

ILO คืออะไร ILO ทำอะไร



สารบัญ

1	ประวัติและโครงสร้างของ ILO	3	5.3 กิจกรรมของลูกจ้างใน ILO	39
1.1	ประวัติ ILO: แรงงานมิใช่สินค้า	4	5.4 กิจกรรมภาคต่างๆ: นำ ILO สู่งานที่ทำงานและนำที่ทำงานสู่ ILO	40
1.2	โครงสร้างไตรภาคของ ILO	7	6 กิจกรรมในภูมิภาคต่างๆ ของ ILO	43
	• ILO ในประวัติศาสตร์ของสังคม	8	6.1 งานที่แอฟริกา	44
	• ประเทศสมาชิก ILO	10	6.2 การดำเนินงานของ ILO ต่อวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย: การส่งเสริมให้สมาชิกสามารถสร้างงานที่มีคุณค่า	45
1.3	ภารกิจสำคัญแห่งสหประชาชาติใหม่: โครงการและงบประมาณของ ILO	11	6.3 ทวีปอเมริกา: การต่อสู้เพื่อการจ้างงานที่มีคุณภาพ การกระจายรายได้ที่ดีขึ้น และความคุ้มครองทางสังคม	46
1.4	งานที่มีคุณค่าคือหัวใจของการพัฒนาสังคม	12	6.4 รัฐอาหรับ: การปรับปรุงนโยบายการจ้างงาน การเจรจาทางสังคม และความคุ้มครองทางสังคม	47
2	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	13	6.5 ยุโรปและเอเชียกลาง: สมดุลที่ดีขึ้นระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางสังคมในประเทศที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง	48
2.1	ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน	14	7 ศูนย์เพื่อความเป็นเลิศทางการอบรม วิจัย และสิ่งตีพิมพ์	49
2.2	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	15	7.1 สิ่งตีพิมพ์ของ ILO	50
2.3	การยุติการใช้แรงงานเด็ก	17	7.2 สถิติเกี่ยวกับแรงงาน	51
3	การจ้างงานที่เหมาะสมและโอกาสแห่งรายได้	21	7.3 บริการห้องสมุด	52
3.1	กลยุทธ์เกี่ยวกับการจ้างงาน	22	7.4 สถาบันแรงงานศึกษานานาชาติ	52
3.2	การพัฒนาทักษะ	23	7.5 ศูนย์ฝึกอบรมนานาชาติที่ดูริน	53
3.3	การสร้างงานและการพัฒนากิจการ	24	8 สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคต่างๆ	54
	• เงินทุนเพื่อสังคมเพื่อการสร้างงานที่มีคุณค่า	25		
3.4	การฟื้นคืนสภาพและการสร้างใหม่	26		
3.5	การส่งเสริมทางเพศและความเสมอภาคทางเพศ	27		
3.6	บริษัทข้ามชาติ	28		
4	ความคุ้มครองทางสังคมเพื่อทุกคน	29		
4.1	การขยายขอบเขตและประสิทธิผลของระบบประกันสังคม	30		
4.2	การคุ้มครองแรงงาน: สภาพของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	31		
5	การส่งเสริมแนวความคิดไตรภาคและการเจรจาทางสังคม	35		
5.1	การส่งเสริมการเจรจาทางสังคม	36		
5.2	กิจกรรมของนายจ้างใน ILO	38		

ประวัติ และโครงสร้างของ ILO

ILO เป็นองค์การแบบพหุภาคีองค์การหนึ่งที่ประสบความสำเร็จสูงสุดในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ ถ้าจะถามว่า ILO ได้บทเรียนใดจากการดำเนินงานนานแปดทศวรรษบ้างหรือไม่ คำตอบก็คือ การยืนยันคำมั่นสัญญา การเปลี่ยนแปลง และการปรับปรุงคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ องค์การที่ถือกำเนิดขึ้นจากความหวังชั่วขณะขององค์การนี้ได้ผ่านความหืดหุดและรอดพ้นสงครามมาแล้ว

ILO ซึ่งก่อตั้งโดยประเทศอุตสาหกรรมและเพื่อประเทศอุตสาหกรรมเมื่อพ.ศ. 2462 นั้นได้เจริญก้าวหน้าขึ้นอย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์เพื่อต้อนรับสมาชิกที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงสองทศวรรษภายหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ในช่วงสงครามเย็นองค์การฯ ยังคงได้รับการยอมรับจากสังคมโลกโดยได้ยึดมั่นคุณค่าพื้นฐานขององค์การฯ อย่างไม่ลดละ การที่สงครามเย็นยุติลงและกระบวนการโลกาภิวัตน์ได้แพร่ขยายอย่างรวดเร็วได้ผลักดันให้องค์การฯ ทบทวนภารกิจ โครงการ และวิธีปฏิบัติใหม่อีกครั้ง



สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ เจนีวา



ประวัติ ILO: แรงงานมีใช้สินค้า

ILO ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศกำเนิดจากสถานการณ์ทางสังคมในยุโรปและอเมริกาเหนือในช่วงศตวรรษที่ 19 ซึ่งถือเป็นแหล่งกำเนิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมซึ่งทำให้เศรษฐกิจเจริญอย่างรวดเร็วเป็นพิเศษ แต่ในขณะเดียวกันก็มักก่อให้เกิดความวุ่นวายทางสังคม และทรมานผู้คนอย่างสุดจะทนได้ แนวความคิดที่จะออกกฎระหว่างประเทศเกี่ยวกับการใช้แรงงานเกิดขึ้นในตอนต้นศตวรรษที่ 19 อันเป็นผลมาจากความวิตกกังวลทางจริยธรรมและเศรษฐกิจ เนื่องจากเห็นว่าการปฏิวัติอุตสาหกรรมนำความเสียหายมาสู่ประชาชน นักอุตสาหกรรมคนสำคัญอย่างโรเบิร์ต โอเวน และดาเนียล เลอ กรองสนับสนุนความคิดที่จะพัฒนากฎทางสังคมและการใช้แรงงานดังกล่าว และในช่วงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 19 องค์การต่างๆ ของผู้ใช้แรงงานก็ได้กลายเป็นกำลังสำคัญในการเรียกร้องให้การทำงานมีสิทธิทางประชาธิปไตยและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในประเทศอุตสาหกรรมทั้งหลาย

เหตุจูงใจทางมนุษยธรรม การเมือง และเศรษฐกิจที่เรียกร้องให้มีการวางมาตรฐานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการใช้แรงงานทำให้เกิดการก่อตั้ง ILO

เหตุจูงใจประการแรกคือมนุษยธรรม สภาพของลูกจ้างที่ถูกเอารัดเอาเปรียบในเรื่องสุขภาพ ชีวิตครอบครัว และความก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อยๆ โดยไม่ได้รับการเหลียวแลนั้นเป็นเรื่องที่ยอมรับได้น้อยลงทุกที ประเด็นปัญหานี้ปรากฏอย่างชัดเจนอยู่ในบทนำของธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศความว่า “สภาพต่างๆ ที่เกิดกับการใช้แรงงานอันได้แก่... ความอยุติธรรม ความลำบาก และการขาดแคลนสิ่งจำเป็นในการดำรงชีพกำลังเป็นปัญหาของประชาชนจำนวนมาก”

เหตุจูงใจประการที่สองคือการเมือง ถ้าสภาพของลูกจ้างไม่ได้รับการเยียวยา ประชาชนกลุ่มนี้ซึ่ง

เพิ่มจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องด้วยการพัฒนาอุตสาหกรรมอาจก่อความไม่สงบในสังคมและอาจถึงขั้นก่อการปฏิวัติ บทนำดังกล่าวระบุว่าความอยุติธรรมจะทำให้เกิด “ความไม่สงบอย่างใหญ่หลวงจนอาจเป็นภัยต่อสันติสุขและความปรองดองในโลก”

เหตุจูงใจประการที่สามคือเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมใดหรือประเทศใดก็ตามที่มีการปฏิรูปทางสังคมจะพบวาทันเสียเปรียบคู่แข่งเพราะการปฏิรูบนั้นกระทบต้นทุนทางการผลิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ บทนำนั้นกล่าวว่า “ถ้าประเทศหนึ่งไม่สามารถจัดให้มีสภาพการใช้แรงงานอย่างมีมนุษยธรรมได้ ก็จะทำให้ประเทศอื่นๆ ไม่สามารถปรับปรุงสภาพการใช้แรงงานในประเทศของตนได้เช่นกัน”

ข้อโต้เถียงเหล่านี้ถูกบันทึกไว้ในบทนำของธรรมนูญพ.ศ. 2462 ซึ่งเริ่มต้นด้วยคำยืนยันความว่า “สันติสุขที่เป็นสากลและยั่งยืนนั้นจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีความยุติธรรมทางสังคมเป็นพื้นฐานเท่านั้น” อุดมการณ์เหล่านี้ได้รับการขยายความในปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย พ.ศ. 2487 ซึ่งพิสูจน์แล้วว่าถูกต้องที่สุดในยุคแห่งโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันนี้และยังคงเป็นอุดมการณ์ขั้นพื้นฐานของ ILO สืบมา

การโต้เถียงด้วยปัญญาและความคิดริเริ่มของบุคคลสำคัญ สมาคมอาสาสมัคร รัฐบาล และขบวนการทางสังคมและการเมืองต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องนานเกือบหนึ่งศตวรรษนั้นเป็นสิ่งที่เกิดก่อนกำเนิดของ ILO ในช่วงทศวรรษท้ายๆ ของศตวรรษที่ 19 การเรียกร้องให้มีกฎระหว่างประเทศสำหรับโลกแห่งการทำงานนั้นเข้มข้นขึ้นในหมู่ประเทศอุตสาหกรรม ผลสำคัญของการปลุกปั่นทางปัญญานี้คือการก่อตั้งสมาคมนานาชาติเพื่อให้ความคุ้มครองทางกฎหมายแก่ลูกจ้างที่เบเซล เมื่อพ.ศ. 2444 สำหรับในระดับประเทศนั้นกฎหมายสังคมฉบับต่างๆ ของรัฐบาลเยอรมันถือเป็นความก้าว

การประชุมในองค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งแรกจัดขึ้นเมื่อเดือนตุลาคมและพฤศจิกายน พ.ศ. 2462 ที่วอชิงตัน มีการรับรองอนุสัญญาหกฉบับและข้อแนะนำหกประการ (รวมทั้งอนุสัญญาฉบับที่ 1 ที่ว่าด้วยระยะเวลาการทำงานในหนึ่งวัน)

หน้าทางการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานประการหนึ่งที่เกิดขึ้นในช่วงสองทศวรรษสุดท้ายของศตวรรษที่ 19

ในระหว่างปี 2448 และ 2449 สวิตเซอร์แลนด์ได้จัดการประชุมทางวิชาการและการทูตที่กรุงเบิร์น ซึ่งทำให้มีการรับรองอนุสัญญาแรงงานระหว่างประเทศสองฉบับแรก อนุสัญญาฉบับหนึ่งวางกฎเกณฑ์เกี่ยวกับการทำงานกะกลางคืนของสตรี และอนุสัญญาอีกฉบับหนึ่งเกิดขึ้นเพื่อยุติการใช้ฟอสฟอรัสขาวในอุตสาหกรรมการผลิตไม้ขีดไฟ

ในช่วงสงครามโลกครั้งที่หนึ่งสหภาพแรงงานจากประเทศต่างๆ ได้จัดการประชุมร่วมกันขึ้นหลายครั้งเพื่อสนับสนุนความริเริ่มของผู้นำสหภาพแรงงานคนสำคัญซึ่งต้องการให้สนธิสัญญาสันติภาพที่จะเกิดขึ้นในช่วง สงครามโลกครั้งที่หนึ่งสหภาพแรงงานจากประเทศต่างๆ ได้จัดการประชุมร่วมกันขึ้นหลายครั้งเพื่อสนับสนุนความริเริ่มของ ผู้นำสหภาพแรงงานคนสำคัญซึ่งต้องการให้สนธิสัญญาสันติภาพที่จะเกิดขึ้นในอนาคตมีบทที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับสังคมซึ่งจะวางมาตรฐานระหว่างประเทศขั้นต่ำเกี่ยวกับการใช้แรงงานและให้กำเนิดสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศรวมอยู่ด้วย นอกจากนี้ยังมีการเรียกร้องขอค่าชดเชยให้แก่ผู้ทำงานจำนวนมากที่ได้เสียสละในสงครามโลกครั้งนั้นด้วย

ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศใช้เวลาร่างตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนเมษายนพ.ศ. 2462 โดยคณะกรรมการแรงงานระหว่างประเทศซึ่งก่อตั้งขึ้นตามสนธิสัญญาแวร์ซาย คณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนจากเก้าประเทศได้แก่เบลเยียม คิวบา เช็กโกสโลวะเกีย ฝรั่งเศส อิตาลี ญี่ปุ่น โปแลนด์ สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา โดยมีชาмуเอล กอมเฟอร์ส ซึ่งเป็นประธานสมาพันธ์แรงงานอเมริกาเป็นประธานคณะกรรมการ

ธรรมนูญฉบับนี้ ทำให้เกิดองค์การไตรภาคีขึ้นซึ่งเป็นองค์การประเภทนี้เพียงองค์การเดียวที่รวมผู้แทนของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างไว้ในคณะกรรมการบริหารคณะต่างๆ ขององค์การ ธรรมนูญองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กลายเป็นส่วนที่ 13 ของ สนธิสัญญาแวร์ซาย ผู้ร่างธรรมนูญฉบับนี้เป็นภาษาอังกฤษ (ซึ่งคณะกรรมการใช้เป็นฉบับร่างของธรรมนูญ) คือ ฮาโรลด์ บัตเลอร์และเอ็ดเวิร์ด ฟีแลนด์ ซึ่งต่อมาได้เป็นผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ทั้งสองคน

นับตั้งแต่วันแรกๆ ของการดำเนินงานองค์การ ได้พัฒนาลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากองค์การอื่นๆ ที่อยู่ภายใต้สันนิบาตชาติ (ซึ่งเป็นองค์การที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาระหว่างสงครามโลกทั้งสองครั้ง) พอสมควร ในขณะที่สันนิบาตชาติได้เริ่มก่อตั้งและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยากลำบากอย่างยิ่ง ILO สามารถดำเนินงานจนเต็มศักยภาพได้ภายในระยะเวลาอันสั้น โดยมีผู้อำนวยการใหญ่คนแรกที่ยอดเยี่ยมชื่ออัลเบิร์ต โรมส์ มีสำนักงานเลขาธิการซึ่งทำหน้าที่เจรจาความกับรัฐมนตรีแรงงานทั้งหลาย และเกิดการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เปี่ยมด้วยพลัง ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ คือระหว่างปี 2462 และ 2463 มีการรับรองอนุสัญญาถึงเก้าฉบับและข้อแนะถึงสิบข้อ

ความเป็นไปของ ILO จนถึงสงครามโลกครั้งที่สอง

ในช่วง 40 ปีแรกของการดำเนินงาน ILO ได้ใช้ความพยายามอย่างหนักเพื่อพัฒนามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นและดำเนินการเพื่อให้มาตรฐานเหล่านั้นมีผลบังคับใช้ ในช่วงระยะเวลา 20 ปีตั้งแต่พ.ศ. 2462 ถึง 2482 มีการรับรองอนุสัญญา 67 ฉบับและข้อแนะ 66 ข้อ

ปฏิญาฟิลาเดลเฟีย

เมื่อพ.ศ. 2487 ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศในฟิลาเดลเฟียสหรัฐอเมริกาได้รับรองปฏิญาฟิลาเดลเฟียซึ่งกำหนดจุดประสงค์และเป้าหมายใหม่ขององค์การฯ

ปฏิญญาฉบับนี้ได้กำหนดหลักการต่างๆ ขึ้นดังนี้

- แรงงานมิใช่สินค้า
- เสรีภาพในการแสดงออกและการสมาคมคือปัจจัยสำคัญของความก้าวหน้าที่ยั่งยืน
- ความยากจนไม่ว่าจะเกิดขึ้นที่ใดจะเป็นอันตรายต่อความมั่งคั่งทุกที่
- มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะมีเชื้อชาติ ศาสนา หรือเพศโดยยอมนิสิตที่ควรแสวงหาความสงบสุขสบายทางวัตถุและการพัฒนาทางจิตใจ ตลอดจนมีเสรีภาพ ศักดิ์ศรี ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และโอกาสที่เท่าเทียมกัน



เอ็ดเวิร์ด เจ. ฟีแลนด์ ผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ลงนามในปฏิญาฟิลาเดลเฟียเมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2487 ในกำหนดการเข้าพบประธานาธิบดีรูสเวลต์ นิตยภัตที่ท่าเทียบเรือ เขาเดินทางมาพร้อมกับคอร์เดล ฮัลล์ รัฐมนตรีต่างประเทศ วอลเตอร์ เนช ประธานการประชุมที่ฟิลาเดลเฟีย ฟรานส์ เพอร์กินส์ รัฐมนตรีแรงงาน และลินเชย์ โรเจอร์ ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ ILO

แต่เดิมมาตรฐานต่างๆ จะเน้นเรื่องสภาพการทำงานเป็นหลัก กล่าวคืออนุสัญญามาตรฐานฉบับแรกที่เกิดขึ้นเมื่อพ.ศ. 2462 เป็นอนุสัญญาเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงานนั้นคือทำงานวันละ 8 ชั่วโมงหรือสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมงซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีอยู่แล้วนั่นเอง

เมื่อพ.ศ. 2469 การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วางระบบเพื่อติดตามการบังคับใช้มาตรฐานต่างๆ ซึ่งเป็นความริเริ่มสำคัญที่ยังคงดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน ระบบนี้ทำให้มีคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญซึ่งประกอบด้วยนักกฎหมายอิสระผู้มีความเชี่ยวชาญซึ่งจะตรวจรายงานที่รัฐบาลต่างๆ ทำขึ้นเพื่อรายงานการบังคับใช้อนุสัญญามาตรฐานฉบับต่างๆ ที่ได้ให้การรับรองแล้ว คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญจะส่งรายงานของตนให้ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศทุกปี นับแต่นั้นคณะผู้เชี่ยวชาญได้รับอำนาจมากขึ้นโดยสามารถรายงานสถานการณ์เกี่ยวกับอนุสัญญาและข้อแนะทั้งหลายที่ไม่ได้รับการรับรองได้ด้วย

เมื่อพ.ศ. 2475 หลังจากที่ได้ทำให้ ILO เป็นองค์การที่เข้มแข็งของโลกเป็นระยะเวลา 13 ปี อัลเบิร์ต โรมส์ก็เสียชีวิตลง ผู้อำนวยการใหญ่คนต่อมาคือฮาโรลด์ บัตเลอร์ แต่หลังจากเข้ารับตำแหน่งได้ไม่นานเขาก็ต้องเผชิญปัญหาความว่างงานเป็นจำนวนมากอันเกิดจากเศรษฐกิจโลกตกต่ำครั้งใหญ่ (The Great Depression) ในขณะนั้นผู้แทนนายจ้างเผชิญหน้ากับผู้แทนลูกจ้างในเรื่องการลดชั่วโมงทำงานโดยไม่ผลลัพธ์สำคัญใดๆ เกิดขึ้น ในปี 2477 สหรัฐอเมริกาในสมัยของประธานาธิบดีแฟรงกลิน ดี. รูสเวลต์ ซึ่งในขณะนั้นไม่ได้เป็นสมาชิกของสันนิบาตชาติได้เข้าเป็นสมาชิกของ ILO

เมื่อเดือนสิงหาคมพ.ศ. 2483 สถานการณ์ที่สวิตเซอร์แลนด์ซึ่งอยู่ใจกลางทวีปยุโรปในยามสงครามทำให้จอห์น วินองต์ ผู้อำนวยการใหญ่คนใหม่ตัดสินใจย้ายองค์การฯ ไปที่กรุงมอนทรีออล ประเทศแคนาดาเป็นการชั่วคราว



สเวน โฮลมาเวีย
ผู้อำนวยการใหญ่

ในปี 2487 ผู้ร่วมการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองปฏิญญา ฟิลาเดลเฟียซึ่งเป็นภาคผนวกของธรรมนูญและยังคงเป็นกฎบัตรแห่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ ILO ปฏิญญานับเป็นคำตักเตือนให้และได้วางรูปแบบของกฎบัตรสหประชาชาติและปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

จากความร่วมมือทางวิชาการสู่ความร่วมมืออย่างจริงจัง

หลังสงครามโลกครั้งที่สอง ILO ยุคใหม่ก็เริ่มขึ้น การเลือกเดวิด มอร์ส ชาวอเมริกันขึ้นเป็นผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO เมื่อพ.ศ. 2491 เกิดพร้อมกับการปรับปรุงงานด้านมาตรฐานแรงงานครั้งใหม่ของ ILO และการเริ่มโครงการความร่วมมือทางวิชาการขององค์การฯ

อนุสัญญาฉบับต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายหลังสงครามโลกครั้งที่สองนั้นเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชน (เสรีภาพในการสมาคม การยุติแรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติ) ตลอดจนเรื่องแรงงานที่มีประเด็นทางวิชาการต่าง ๆ มากขึ้น ในปี 2491 อนุสัญญาสำคัญ (ฉบับที่ 87) ซึ่งว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม ได้รับการรับรอง ซึ่งเป็นการยอมรับอย่างเต็มที่ในสิทธิของลูกจ้างและนายจ้างที่จะดำเนินการเคลื่อนไหวอย่างเสรีและอิสระ คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคีพิเศษได้ทำสถิติกว่า 2,000 คดีในช่วงห้าทศวรรษที่ผ่านมา เพื่อส่งเสริมสิทธิทางประชาธิปไตยที่สำคัญที่สุดนี้ในโลกแห่งการทำงานอย่างเต็มที่

ในช่วงเวลา 22 ปีภายใต้การนำของเดวิด มอร์ส จำนวนประเทศสมาชิกเพิ่มขึ้นสองเท่า องค์การฯ เริ่มดำเนินงานอย่างสากล ประเทศอุตสาหกรรมกลายเป็นสมาชิกเสียงข้างน้อยเมื่อเทียบกับจำนวนสมาชิกที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา นับประมาณเพิ่มพูนขึ้นห้าเท่าและเจ้าหน้าที่มีจำนวนเพิ่มขึ้นสี่เท่า

ในปี 2512 ในขณะฉลองปีที่ 50 ของการดำเนินงาน ILO ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ ในพิธีมอบรางวัลอันทรงเกียรตินี้ประธานคณะกรรมการรางวัลโนเบลกล่าวว่า “ILO ได้มีอิทธิพลอย่างยั่งยืนต่อการออกกฎหมายของประเทศ” และเป็น “สถาบันหนึ่งในจำนวนน้อยมากที่เกิดขึ้นและทำให้มนุษยชาติภูมิใจได้” เมื่อพ.ศ. 2513 วิลเฟร็ด เจนคส์ ได้รับเลือกเป็นผู้อำนวยการใหญ่ เขาเป็นผู้เขียนปฏิญญาฟิลาเดลเฟียคนหนึ่งและเป็นคนที่มีบทบาทสำคัญในการวางกระบวนการที่ไต่สวนคำร้องเรื่องการละเมิดเสรีภาพในการสมาคม

ตั้งแต่ปี 2517 ถึง 2532 ฟรานซิส บลังคาร์ต ผู้อำนวยการใหญ่ ประสบความสำเร็จในการปกป้อง ILO จากความเสียหายครั้งใหญ่ที่เกิดจากวิกฤตการณ์อันเป็นผลมาจากการที่สหรัฐอเมริกาถอนตัวจากการเป็นสมาชิกขององค์การฯ เป็นการชั่วคราว (ตั้งแต่พ.ศ. 2520 ถึง 2523) ILO มีบทบาทสำคัญในการปลดปล่อยโปแลนด์ให้เป็นอิสระจากการปกครองแบบเผด็จการคอมมิวนิสต์โดยสนับสนุนความชอบธรรมของสหภาพโซเวียตอย่างเต็มที่ด้วยการยึดหลักอนุสัญญาฉบับที่ 87 ซึ่งว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมซึ่งโปแลนด์ได้ให้สัตยาบันรับรองเมื่อพ.ศ. 2500

ผู้อำนวยการใหญ่ที่รับตำแหน่งต่อจากฟรานซิส บลังคาร์ตคือ มิเชล อันแซนจากเบลเยียม ซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกหลังสิ้นสุดยุคสงครามเย็นเขานำ ILO สู่การกระจายอำนาจในการดำเนินกิจกรรมและการจัดการทรัพยากรออกจากเจเนวามากขึ้น โดยออกนโยบายความร่วมมืออย่างจริงจัง (Active Partnership Policy) ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานซึ่งที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ลงมติรับรองเมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2541 ได้บันทึกเจตนารมณ์สากลแห่งพันธะซึ่งเกิดจากมนุษยชาติขององค์การฯ เองในอันที่จะเคารพ ส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องับสิทธิขั้น

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศมีผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้บริหารสูงสุดซึ่งได้รับการแต่งตั้งโดยคณะประศาสน์การ ผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO ตั้งแต่พ.ศ. 2462 คือ

อัลเบิร์ต โรมัส จากฝรั่งเศส

(2462-2475)

ฮาโรลด์ บัตเลอร์ จากสหราชอาณาจักร

(2475-2481)

จอห์น วินองต์ จากสหรัฐอเมริกา

(2482-2484)

เอ็ดเวิร์ด ฟิแลนด์ จากไอร์แลนด์

(2484-2491)

เดวิด มอร์ส จากสหรัฐอเมริกา

(2491-2513)

วิลเฟร็ด เจนคส์ จากสหราชอาณาจักร

(2513-2516)

ฟรานซิส บลังคาร์ต จากฝรั่งเศส

(2516-2532)

มิเชล อันแซนจากเบลเยียม

(2532-2542)

สเวน โฮลมาเวีย จากสวีเดน

(มีนาคม 2542 - ปัจจุบัน)

พื้นฐานที่เป็นประเด็นของอนุสัญญา ILO บางฉบับ แม้ว่าอนุสัญญาเหล่านั้นจะยังไม่ได้รับการรับรองก็ตาม สิทธิเหล่านี้คือเสรีภาพในการสมาคม การยอมรับสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรองอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดแรงงานบังคับทุกรูปแบบ การยุติการใช้แรงงานเด็กอย่างได้ผล และการจัดการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและอาชีพ ในขณะเดียวกันปฏิญญาฉบับนี้ยอมรับความรับผิดชอบของ ILO ในอันที่จะช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ดังกล่าวได้

เมื่อเดือนมีนาคมพ.ศ. 2542 ผู้อำนวยการใหญ่คนใหม่ของ ILO คือสเวน โฮลมาเวียจากสวีเดนเห็นพ้องกับมตินานาชาติที่ให้ส่งเสริมสังคมแบบเปิดและเศรษฐกิจแบบเปิดตลาดเท่าที่การส่งเสริมนี้จะ “ก่อประโยชน์ที่แท้จริงให้ประชาชนธรรมดาและครอบครัวของพวกเขาอย่างเท่าเทียมกัน” นายโฮลมาเวียได้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อ “พัฒนาโครงสร้างไตรภาคีให้ทันสมัยและช่วยควบคุมโครงสร้างนี้เพื่อให้ค่านิยมต่างๆ ของ ILO ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปในสถานการณ์ต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้นจริงทั่วโลก” เขา คือผู้แทนคนแรกจากซีกโลกใต้ที่ได้เป็นผู้นำขององค์การฯ



สำนักงานใหญ่ ILO ที่เจนีวา
ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

โครงสร้างไตรภาคีของ ILO

นายจ้าง ลูกจ้าง และรัฐบาลร่วมงานกัน

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ILO เป็นเวทีพิเศษที่ให้รัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมจากประเทศที่เป็นสมาชิกขององค์การฯ ทั้ง 179 ประเทศสามารถเล่าประสบการณ์อย่างเสรีและเปิดเผย และเปรียบเทียบนโยบายระดับชาติระหว่างกัน โครงสร้างแบบไตรภาคีขององค์การฯ ทำให้ ILO แตกต่างจากองค์การระดับโลกอื่นๆ ในแง่ที่ว่าองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างมีสิทธิมีเสียงเท่ากับรัฐบาลในเรื่องการวางแผนนโยบายและโครงการต่างๆ ขององค์การฯ

ILO ส่งเสริมการทำงานแบบไตรภาคีภายในประเทศสมาชิกด้วย โดยให้การสนับสนุนการเจรจาทางสังคมซึ่งเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานและนายจ้างร่วมกันวางแผนนโยบายระดับชาติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสังคมและเศรษฐกิจและเรื่องอื่นๆ อีกมาก และให้มีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายเหล่านั้นตามความเหมาะสม ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศมีสิทธิส่งผู้แทนสี่คนเข้าร่วมการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยผู้แทนสองคนมาจากรัฐบาลและอีกสองคนเป็นผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างฝ่ายละหนึ่งคน ผู้แทนเหล่านี้มีสิทธิพูดและออกเสียงอย่างอิสระ

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ จัดในเดือนมิถุนายนของทุกปีที่เจนีวา ผู้แทนเข้าร่วมประชุมพร้อมด้วยที่ปรึกษาทางวิชาการ นอกจากผู้แทนของรัฐบาลดังกล่าวแล้ว โดยปกติรัฐมนตรีที่รับผิดชอบเรื่องแรงงานในประเทศของตนก็เข้าร่วมประชุมและอภิปรายด้วย ผู้แทนนายจ้างและลูกจ้างสามารถออกความเห็นและลงคะแนนเสียงอย่างมีอิสระจากรัฐบาลของตนและเป็นอิสระต่อกัน

การประชุมใหญ่นี้เป็นเวทีนานาชาติ สำหรับการอภิปรายเรื่องแรงงานของโลก ปัญหาสังคมและมาตรฐานนานาชาติว่าด้วยเรื่องแรงงาน และยังเป็นโอกาสในการวางแผนนโยบายโดยทั่วไปขององค์การฯ ด้วย ทุกๆ สองปีที่ประชุมใหญ่จะรับรองโครงการดำเนินงานและงบประมาณระยะสองปี ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากประเทศสมาชิกทั้งหลาย

ในระหว่างรอการประชุมใหญ่ประจำปีงานของ ILO จะกำกับโดยคณะประสานการซึ่งประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล 28 คน ผู้แทนนายจ้าง 14 คน และผู้แทนลูกจ้าง 14 คน คณะผู้บริหารของ ILO คณะนี้ประชุมกันปีละสามครั้งที่เจนีวา คณะผู้บริหารจะตัดสินใจเรื่องเกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อปฏิบัตินโยบายของ ILO ให้เกิดผลร่างโครงการและแผนงบประมาณซึ่งจะส่งให้ที่ประชุมใหญ่ออนุมัติ และเลือกผู้อำนวยการใหญ่

ที่นั่งของกรรมการที่เป็นผู้แทนรัฐบาลในคณะประสานการสิบที่นั่งเป็นที่นั่งถาวรของประเทศที่มีบทบาทสำคัญทางอุตสาหกรรม (ได้แก่บราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมัน อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น สหพันธรัฐรัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา) ผู้แทนจากประเทศสมาชิกอื่นๆ จะได้รับเลือกโดยผู้แทนรัฐบาลในที่ประชุมใหญ่ทุกสามปีโดยจะแบ่งที่นั่งตามสภาพภูมิศาสตร์ นายจ้างและลูกจ้างจะเลือกผู้แทนของตนเองในการประชุมที่จัดขึ้นต่างหาก

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศที่เจนีวาทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขาธิการถาวร สำนักงานใหญ่ ศูนย์วิจัย และโรงพิมพ์ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีการกระจายอำนาจบริหารและจัดการให้สำนักงานประจำภูมิภาค พื้นที่ และสาขาต่างๆ ในขณะที่สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศที่บริหารโดยผู้อำนวยการใหญ่ซึ่งได้รับเลือกตั้งให้

ดำรงตำแหน่งนานห้าปีและต่ออายุได้นั้นมีพนักงานและผู้เชี่ยวชาญประมาณ 2,500 คนทำงานอยู่ที่สำนักงานใหญ่ในเจนีวาและสำนักงานประจำภูมิภาคต่างๆ กว่า 40 แห่งทั่วโลก

ประเทศสมาชิกของ ILO มีการประชุมประจำปีภาคเป็นครั้งคราวเพื่อพิจารณาเรื่องที่เป็นผลประโยชน์เฉพาะในภูมิภาค งานของคณะประสานการและสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศได้รับความช่วยเหลือจากคณะกรรมการไตรภาคีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมหลักต่างๆ และคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ เช่น การฝึกอาชีพ การพัฒนาการจัดการ ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน อุตสาหกรรมสัมพันธ์ การศึกษาของลูกจ้าง และปัญหาพิเศษของลูกจ้างบางกลุ่ม (ได้แก่ผู้ทำงานที่มีอายุน้อย สตรี ผู้พิการ ฯลฯ)

ตั้งแต่แรก ILO สนใจภาคการขนส่งทางทะเลเป็นพิเศษซึ่งมีลักษณะงานที่มีขอบเขตเกี่ยวข้องกับประเทศต่างๆ ในการดำเนินงานโดยผ่านคณะกรรมการร่วมทางพาณิชย์นาวีและการประชุมพิเศษเกี่ยวกับพาณิชย์นาวีซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ องค์การฯ ได้รับรองอนุสัญญาและข้อแนะนำต่างๆ เป็นจำนวนมากเพื่อแก้ปัญหาให้ชาวเรือ

ขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศและคณะประสานการได้ที่

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

Official Relations Branch

โทรศัพท์ +4122/799-7552

โทรสาร +4122/799-8944

อีเมล reloff@ilo.org

ILO ในประวัติศาสตร์ของสังคม

2361

โรเบิร์ต โอเวน นักอุตสาหกรรมชาวอังกฤษขอให้มีการคุ้มครองผู้ทำงานและคณะกรรมการด้านสังคมในระหว่างการประชุมสหภาพพันธไมตรีอันศักดิ์สิทธิ์ (Congress of the Holy Alliance) ที่เมืองอาเค่นประเทศเยอรมนี

2374-77

การกบฏของคนงานทอไหมที่โรงทอไหมในลียงถูกปราบปรามอย่างรุนแรงในความพยายามก่อนการสงครามติดต่อกัน

2381-2402

นักอุตสาหกรรมชาวฝรั่งเศสชื่อดาเนียล เลอ กรอง พิจารณาแนวความคิดของโอเวน

2407

สหภาพแรงงานนานาชาติ (Workers International) ก่อตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกที่ลอนดอน

2409

การประชุมสภาลูกจ้างนานาชาติครั้งแรกเรียกร้องให้มีกฎหมายแรงงานระหว่างประเทศ

2410

หนังสือชื่อ “ทุน” (Das Kapital) เล่มแรกของคาร์ล มาร์กซได้รับการตีพิมพ์

2426-34

กฎหมายสังคมฉบับแรกของยุโรปได้รับการรับรองที่เยอรมัน

2429

คนงาน 350,000 คนหยุดงานที่ซิดคาโกเพื่อเรียกร้องชั่วโมงทำงานวันละแปดชั่วโมง การประท้วงครั้งนี้ถูกปราบปรามอย่างทารุณ (“Haymarket Riot”)

2432

สหภาพแรงงานนานาชาติแห่งที่สองก่อตั้งขึ้นในปารีส

2433

ผู้แทนจาก 14 ประเทศประชุมกันที่เบอร์ลินและรวบรวมข้อเสนอแนะซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานในประเทศต่างๆ ในเวลาต่อมา

2443

การประชุมใหญ่ที่ปารีสได้ก่อตั้งสมาคมนานาชาติเพื่อคุ้มครองลูกจ้าง

2449

การประชุมใหญ่ที่เบิร์นได้รับการรับรองอนุสัญญาระหว่างประเทศสองฉบับเพื่อลดการใช้ฟอสฟอรัสขาวซึ่งมีพิษในการผลิตไม้ขีดไฟและห้ามสตรีทำงานตอนกลางคืน

2457

เกิดสงครามขึ้นในยุโรปทำให้ไม่มีการรับรองอนุสัญญาเพิ่มเติม

2462

ILO ถือกำเนิดขึ้น การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศครั้งแรกได้รับการรับรองอนุสัญญาหกฉบับ อนุสัญญาระดับแรกจำกัดชั่วโมงทำงานเหลือวันละ 8 ชั่วโมงและสัปดาห์ละ 48 ชั่วโมง

อัลเบิร์ต โรมส์ได้เป็นผู้อำนวยการใหญ่คนแรกของ ILO

2468

อนุสัญญาและข้อแนะนำต่างๆ ที่เกี่ยวกับการประกันสังคมได้รับการรับรอง

2470

คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญประชุมครั้งแรกเรื่องการบังคับใช้อนุสัญญาระดับต่างๆ

2473

เกิดอนุสัญญาระดับใหม่ที่มุ่งให้มีความคืบหน้าในการยุติแรงงานบังคับ

2487

ปฏิญญาฟีลาเดลเฟียว่าด้วยวัตถุประสงค์หลักข้อต่างๆ ขององค์การ

2489

ILO กลายเป็นหน่วยงานเฉพาะด้าน หน่วยงานแรกที่อยู่ภายใต้องค์การสหประชาชาติ



ILO ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ
เมื่อปี 2512

2491

เดวิด มอร์ส ได้รับเลือกตั้งเป็นผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO มีการลงมติรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม มีโครงการเร่งด่วนเกี่ยวกับแรงงานในยุโรป เอเชีย และละติน อเมริกา

2493

โครงการเพิ่มความช่วยเหลือทางวิชาการขององค์การสหประชาชาติส่งเสริมความร่วมมือกับประเทศกำลังพัฒนาครั้งใหม่

2494

อนุสัญญาฉบับที่ 100 ให้แรงงานชายและหญิงได้รับค่าตอบแทนเท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน คณะประศาสน์การซึ่งปฏิบัติงานร่วมกับคณะมนตรีเศรษฐกิจและสังคมได้ตั้งคณะกรรมการหนึ่งคณะและคณะกรรมการหนึ่งคณะเพื่อพิจารณาคำร้องเกี่ยวกับการละเมิดเสรีภาพในการสมาคม

2495

อนุสัญญาฉบับที่ 102 การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศรับรองอนุสัญญาการประกันสังคม (มาตรฐานระดับต่ำที่สุด)

2500

อนุสัญญาฉบับที่ 105 กำหนดให้ยกเลิกแรงงานบังคับทุกรูปแบบ

2501

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ให้ยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน

2503

ILO ก่อตั้งสถาบันแรงงานศึกษานานาชาติ (International Institute for Labour Studies)

2509

ILO เปิดศูนย์ฝึกอบรมนานาชาติที่ตูริน

2512

ILO ได้รับรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพ

2517-2532

ILO ในสมัยที่มีฟรานซิส บลังคาร์ด เป็นผู้อำนวยการใหญ่มีการพัฒนากิจกรรมเพื่อความร่วมมือทางวิชาการขนานใหญ่

2532

ผู้แทนของสหภาพโซเวียตออกข้อขอแนะของคณะกรรมการคณะหนึ่งของ ILO ในการเจรจากับรัฐบาลโปแลนด์ มิเชล อันแซนรับตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO

2534

ILO รับรองกลยุทธ์ใหม่เพื่อต่อสู้ปัญหาการใช้แรงงานเด็ก (โครงการ IPEC ของ ILO)

2535

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศอนุมัตินโยบายใหม่เพื่อความร่วมมืออย่างจริงจัง มีการตั้งคณะสหวิทยาการคณะแรกขึ้นที่บูดาเปส

2541

การประชุมใหญ่รับรองปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานอันได้แก่ เสรีภาพในการสมาคม การเลิกใช้แรงงานเด็ก และการยุติแรงงานบังคับและการเลือกปฏิบัติ

2542

ฮวน โซมาเวียจากชิลีเป็นผู้อำนวยการใหญ่ ILO คนแรกจากซีกโลกใต้ การประชุมใหญ่รับรองอนุสัญญาฉบับใหม่เกี่ยวกับการห้ามและการยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายทันที

2545

อนุสัญญาฉบับที่ 182 ซึ่งเรียกร้องให้มีการดำเนินงานโดยเร่งด่วนเพื่อห้ามใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้รับการรับรองจากประเทศต่างๆ กว่า 100 ประเทศ ถือเป็นการรับรองที่เร็วที่สุดในประวัติศาสตร์ของ ILO มีการตั้งคณะกรรมการการไกล่เกลี่ยด้วยเรื่องทางสังคมของกระบวนการโลกาภิวัตน์

ประเทศสมาชิกของ ILO



กรีซ	ซูดาน	บัลแกเรีย	ยูเครน	สาธารณรัฐอาหรับซีเรีย
กัมพูชา	ซูรินาเม	บาร์เบโดส	เยเมน	สาธารณรัฐอิสลามอิหร่าน
กัวเตมาลา	เซเชลส์	บาห์เรน	เยอรมนี	สิงคโปร์
กาตาร์	เซนต์คิตส์และเนวิส	บาฮามาส	รวันดา	หมู่เกาะโซโลมอน
กานา	เซนต์ลูเชีย	บุรุนดี	โรมาเนีย	ออสเตรเลีย
กาบอง	เซนต์วินเซนต์และเกรนา	บูร์กินาฟาโซ	ลักเซมเบิร์ก	ออสเตรีย
กายอานา	ดินส์	เบนิน	ลัตเวีย	อัฟกานิสถาน
กินี	เซเนกัล	เบลเยียม	ลิทัวเนีย	อาเซอร์ไบจาน
กินีบีสเซา	เซอร์เบีย	เบลารุส	เลโซโท	อาร์เจนตินา
เกรเนดา	เซาโตเมและปรินซิเป	เบลิจ	เลบานอน	อาร์เมเนีย
สาธารณรัฐเกาหลี	เซียร์ราลีโอน	โบลีเวีย	ไลบีเรีย	อิกเวทอเรียลกินี
แกมเบีย	แซมเบีย	ปากีสถาน	วานูอาตู	อิตาลี
โกตดิวัวร์	โซมาเลีย	ปานามา	เวเนซุเอลา	อินเดีย
คอโมโรส	ไซปรัส	ปาปัวนิวกินี	เวียดนาม	อินโดนีเซีย
คอสตาริกา	ญี่ปุ่น	ปารากวัย	ศรีลังกา	อิรัก
คาซัคสถาน	เคนมาร์ก	เปรู	สเปน	อิสราเอล
คีร์กีซสถาน	โดมินีกา	โปรตุเกส	สโลวาเกีย	อียิปต์
คิวบา	โดมินีกัน	โปแลนด์	สโลวีเนีย	อุซเบกิสถาน
คิวเวต	ตรินิแดดและโตเบโก	ฝรั่งเศส	สวาซิแลนด์	อุรุกวัย
เคนยา	ตุรกี	พม่า	สวิตเซอร์แลนด์	เอกวาดอร์
เคปเวิร์ด	ตูนิเซีย	ฟีจี	สวีเดน	เอธิโอเปีย
แคนาดา	เติร์กเมนิสถาน	ฟินแลนด์	สหพันธรัฐรัสเซีย	เอริเทรีย
แคเมอรูน	โตโก	ฟิลิปปินส์	สหรัฐอเมริกา	เอลซัลวาดอร์
โครเอเชีย	ทาจิกิสถาน	มองโกเลีย	สหรัฐอเมริกาอะไมเรตส์	เอลโดเนีย
โคลัมเบีย	ไทย	มอนเตเนโกร	สหราชอาณาจักร	แองโกลา
จอร์เจีย	นอร์เวย์	มอลตา	สาธารณรัฐเช็ก	แอนติกาและบาร์บูดา
จอร์แดน	นามิเบีย	มอริเชียส	สาธารณรัฐเซอร์เบีย	แอฟริกากลาง
จาเมกา	นิการากัว	มอริเตเนีย	สหสาธารณรัฐแทนซาเนีย	แอฟริกาใต้
จิบูตี	นิวซีแลนด์	มาซิโดเนีย	สาธารณรัฐประชาธิปไตย	แอลจีเรีย
จีน	เนเธอร์แลนด์	มาดากัสการ์	คองโก	แอลเบเนีย
ชาด	เนปาล	มาลาวี	สาธารณรัฐประชาธิปไตย	โอมาน
ชิลี	ไนจีเรีย	มาลี	ติมอร์-เลสเต	ไอซ์แลนด์
ชานมารีโน	ไนเจอร์	มาเลเซีย	สาธารณรัฐประชาธิปไตย	ไอร์แลนด์
ชามัว	บราซิล	เม็กซิโก	ประชาชนลาว	ฮอนดูรัส
ชาอูตีอาระเบีย	บอตสวานา	โมซัมบิก	สาธารณรัฐมอลโดวา	ยังกาวิ
ซิมบับเว	บอสเนียและเฮอร์เซโกวีนา	โมร็อกโก	สาธารณรัฐสังคมนิยม	เฮติ
	บังคลาเทศ	ยูกันดา	ประชาชนอาหรับลิเบีย	

ภารกิจสำคัญแห่งสหประชาชาติใหม่: โครงการและงบประมาณของ ILO



ในปัจจุบัน ILO หันมาให้ความสำคัญกับกลยุทธ์การวางแผนงบประมาณระยะสองปี โครงการและงบประมาณของ ILO มีจุดมุ่งหมายทางกลยุทธ์ที่ประการเป็นพื้นฐานดังนี้

- เพื่อส่งเสริมให้มาตรฐานต่างๆ ตลอดจนหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานบรรลุผล
- เพื่อเพิ่มโอกาสให้หญิงและชายมีงานและรายได้ที่เหมาะสม
- เพื่อให้ทุกคนได้รับการคุ้มครองทางสังคม
- เพื่อส่งเสริมกระบวนการไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม

โครงการ InFocus

จุดมุ่งหมายทางกลยุทธ์แต่ละประการก่อให้เกิดโครงการ InFocus เป็นจำนวนมากซึ่งเป็นโครงการที่ต้องเร่งปฏิบัติ ตรงประเด็น ปัญหา และมีความชัดเจน โครงการเหล่านั้นเน้นและบูรณาการกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดผลที่ดีที่สุดในแง่ผลกระทบและขอบเขต

โครงการ InFocus เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายทางกลยุทธ์ทั้งสี่ประการมีดังนี้

- มุ่งส่งเสริมปฏิญญาฉบับนี้
- ยุติการใช้แรงงานเด็ก
- แก้อิทธิพลการฉ้อโกงและฟืนฟู
- พัฒนาความชำนาญ ความรู้ และความสามารถในการทำงาน
- เพิ่มการจ้างงานโดยพัฒนากิจการขนาดเล็ก
- ส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานตลอดจนสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ
- ส่งเสริมการเจรจาทางสังคม กฎหมายแรงงาน และการบริหารแรงงาน



งานที่มีคุณค่าคือหัวใจของการพัฒนาสังคม

“เป้าหมายสำคัญของ ILO ในวันนี้คือการสร้างโอกาสให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่า และก่อให้เกิดความสำเร็จโดยจะต้องมีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และ ศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์” ฮวน โซมาเวีย ผู้อำนวยการใหญ่ ILO

งานที่มีคุณค่าคืองานที่ทำให้ความปรารถนาของผู้ทำงานเป็นจริง หมายถึงงานที่ทำแล้วได้ผลสำเร็จ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีความปลอดภัยในที่ทำงาน มีความคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุม ให้โอกาสพัฒนาตนและสถานะทางสังคม ให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น เคลื่อนไหว และมีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องต่างๆ ที่จะมีผลกระทบกับชีวิตของตน และให้โอกาสและการปฏิบัติที่เสมอภาคแก่หญิงและชายทุกคน

งานที่มีคุณค่าควรเป็นหัวใจของกลยุทธ์ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลกเพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม งานที่มีคุณค่าคือปัจจัยสำคัญของความพยายามแก้ปัญหาความยากจนและเป็นวิธีหนึ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนามีความเสมอภาค ให้โอกาสแก่ทุกคน และมีความยั่งยืน ILO ส่งเสริมงานที่มีคุณค่าโดยดำเนินงานในเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงาน ความคุ้มครองทางสังคม มาตรฐาน หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และการเจรจาทางสังคม

ในการทำงานทุกด้านดังกล่าว ILO พบว่าผู้คนทั่วโลกต้องเผชิญการขาดแคลน ช่องว่าง และการถูกกีดกันต่างๆ ในรูปแบบของการว่างงานและการจ้างงานที่ด้อยกว่าความสามารถ งานที่มีคุณภาพต่ำและไม่ก่อให้เกิดความสำเร็จ งานที่ไม่ปลอดภัย รายได้ที่ไม่มั่นคง การถูกปฏิเสธไม่ให้มีสิทธิต่างๆ ความไม่เสมอภาคทางเพศ การเอารัดเอาเปรียบคนงานซึ่งเป็นผู้อพยพ การขาดผู้แทนและไม่มีสิทธิมีเสียง และการขาดความคุ้มครองและความมั่นคง

เมื่อเจ็บป่วย กลายเป็นคนพิการ และถึงวัยชรา ILO ดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้

การรณรงค์เพื่องานที่มีคุณค่าจะมีความคืบหน้าได้นั้นต้องการ การดำเนินงานในระดับโลก กล่าวคือต้องระดมผู้ดำเนินการหลักในระบบพหุภาคีและเศรษฐกิจโลกให้เข้าร่วมการรณรงค์นี้ในระดับประเทศโครงการงานที่มีคุณค่าแบบบูรณาการของประเทศซึ่งพัฒนาโดย สมาชิกของ ILO สะท้อนภารกิจสำคัญและเป้าหมายที่อยู่ในกรอบการพัฒนาชาติ ILO ซึ่งร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในและนอกระบบขององค์การสหประชาชาติ ถ่ายทอดความเชี่ยวชาญอย่างลึกซึ้งและวิธีการวางนโยบายที่สำคัญเพื่อช่วยวางและดำเนินโครงการเหล่านี้ เพื่อสร้างสถาบันต่างๆ ที่จะดำเนินโครงการต่อไป และเพื่อวัดความก้าวหน้า

การส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเป็นความรับผิดชอบร่วมกัน ของสมาชิกของ ILO และสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ วาระงานที่มีคุณค่าของ ILO ซึ่งเป็นองค์การไตรภาคีนั้น รวบรวมความต้องการและทัศนะต่างๆ ของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างซึ่งรวมกันขึ้นเป็น ILO เข้าไว้ด้วยกัน เป็นการระดมพลังและความสามารถของทุกฝ่าย และวางพื้นฐานเพื่อสร้างความเห็นพ้องกันในนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน ในการทำงาน



2.1 ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน



เมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2541 การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้รับรองปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน เพื่อยืนยันพันธะของประเทศสมาชิก ILO ทั้ง 179 ประเทศที่จะต้องเคารพหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานทั้งสี่ประการ ตลอดจนส่งเสริมและปฏิบัติตามหลักการเหล่านั้นในระดับสากลให้ได้ผลอย่างแท้จริง

ความตั้งใจที่จะส่งเสริมปฏิญญานี้เกิดจากความกังวลรอบโลก เกี่ยวกับกระบวนการโลกาภิวัตน์และผลทางสังคมที่เกิดจากการเปิดเสรีทางการค้า มีการสนับสนุนบทบาทของมาตรฐานทางแรงงานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลในการประชุมสุดยอดระดับโลกเพื่อการพัฒนาสังคมขององค์การสหประชาชาติ (โคเปนเฮเกน พ.ศ. 2538) ที่ประชุมระดับรัฐมนตรีขององค์การการค้าโลกที่สิงคโปร์ (พ.ศ. 2539) ได้รื้อฟื้นพันธกิจเพื่อสร้างมาตรฐานหลักทางแรงงานซึ่งเป็นที่ยอมรับในระดับสากลและได้ระบุว่า ILO เป็นองค์การที่สามารถวางและจัดการมาตรฐานเหล่านั้นได้ และปฏิเสธการใช้มาตรฐานทางแรงงานเพื่อปกป้องอุตสาหกรรมในประเทศ

ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและการติดตามผล

ปฏิญญานี้ของ ILO ถือเป็นการยืนยันว่าประเทศสมาชิกขององค์การฯ เต็มใจจะ “เคารพส่งเสริมและปฏิบัติ ด้วยความจริงใจ” ซึ่งหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่มีเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างมีประสิทธิภาพในสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรอง การขจัดแรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ การเลิกจ้างการใช้แรงงานเด็กอย่างได้ผล และการยุติการเลือกปฏิบัติในแง่การจ้างงาน และการทำงาน

ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานนี้เห็นว่าประเทศสมาชิกทุกประเทศจะต้องเคารพหลักการขั้นพื้นฐานต่างๆ ที่ระบุไว้ไม่ว่าจะได้รับการอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับ

ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วหรือไม่ก็ตาม

ปฏิญญานี้ยังยอมรับหน้าที่ขององค์การฯ “ที่จะต้องช่วยประเทศสมาชิกที่ได้รับรองความช่วยเหลือ และพิสูจน์แล้วว่าต้องการความช่วยเหลืออย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายต่างๆ ดังกล่าว” โดยใช้ทรัพยากรขององค์การฯ อย่างเต็มที่ ซึ่งรวมถึงการระดมทรัพยากรทั้งหลายจากนอกองค์การฯ และขอความช่วยเหลือจากองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ

ปฏิญญานี้ “เน้นว่ามาตรฐานทางแรงงานไม่ควรถูกใช้เพื่อปกป้องอุตสาหกรรมในประเทศ และปฏิญญานี้ตลอดจนการดำเนินงานเพื่อติดตามผลของปฏิญญานี้ จะต้องไม่ถูกใช้เพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว นอกจากนี้ปฏิญญานี้และการดำเนินงานเพื่อติดตามผลของปฏิญญานี้จะต้องไม่ใช้จับผิดจุดเด่นของประเทศใดเป็นอันขาด”

การประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ติดตามผลของปฏิญญานี้ ซึ่งรายงานการติดตามผลมีอยู่ในภาคผนวกของปฏิญญานั้นเอง รายงานการติดตามผลส่วนแรกได้ประมวลสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในรอบปีในประเทศที่ยังไม่ได้รับรองอนุสัญญาฉบับหรือ หลายฉบับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิขั้นพื้นฐานทั้งสี่ประการ การติดตามผลนี้จะขึ้นปีละหนึ่งครั้งด้วยการดำเนินการต่างๆ ตามที่คณะประสานการกำหนด

ส่วนที่สองเป็นรายงานระดับโลกที่จะจัดทำขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ว่าด้วยเรื่องสิทธิขั้นพื้นฐานหนึ่งในสี่ประการ สิทธิแต่ละประการจะได้รับการติดตามผลไปตามลำดับโดยจะศึกษาสถานการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งในประเทศที่ได้รับการอนุสัญญาฉบับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วและในประเทศที่ยังไม่ได้รับรอง รายงานระดับโลกฉบับแรกซึ่งจัดทำขึ้นเมื่อพ.ศ. 2543 เน้นเรื่องเสรีภาพ ในการสมาคมและการยอมรับอย่างจริงจัง ซึ่งสิทธิที่จะร่วมเจรจาต่อรอง รายงานฉบับต่อไปได้ศึกษาหรือตั้งใจจะศึกษาการยุติการใช้แรงงาน บังคับ การเลิกจ้างการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ และการยุติการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

การติดตามผลของปฏิญญานี้ทำขึ้นเพื่อ

โครงการส่งเสริมปฏิญญาแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์สามประการคือ

- เพื่อกระตุ้นให้ประเทศต่างๆ ภูมิภาคต่างๆ และสังคมโลกได้ตระหนักถึงปฏิญญานี้
- เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งว่าหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานต่างๆ เหล่านี้สามารถส่งเสริมการพัฒนาประชาธิปไตย และความเสมอภาค และช่วยให้หญิงและชายทุกคนเข้มแข็งขึ้นได้อย่างไร
- เพื่อส่งเสริมนโยบายต่างๆ ที่ทำให้เกิดการปฏิบัติตามหลักการและสิทธิเหล่านี้ในกระบวนการพัฒนาของแต่ละประเทศ

เป็นการส่งเสริม และเป็นช่องทางที่จะคอยรับข้อมูลที่เกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งสัมพันธ์กับสิทธิและหลักการเหล่านี้ ดังนั้นการติดตามผลจึงช่วยวางโครงการความร่วมมือทางวิชาการซึ่งเป็นโครงการเป้าหมายดำเนินโครงการ และประเมินโครงการด้วย

ความร่วมมือทางวิชาการในการติดตามผลของปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

ความร่วมมือทางวิชาการเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่ง ในอันที่จะทำให้หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานมีผลในทางปฏิบัติ ซึ่งจะประกันว่าการพัฒนาทางสังคมจะเกิดควบคู่ไปกับความเจริญทางเศรษฐกิจ โครงการเพื่อส่งเสริมปฏิญญานี้ดังกล่าวซึ่งเริ่มดำเนินงาน เมื่อพ.ศ. 2542 ได้ริเริ่มโครงการความร่วมมือทางวิชาการแบบใหม่และมีสว่นระบุ ออกแบบ และระดมทุนเพื่อโครงการเหล่านี้ ความร่วมมือทางวิชาการนี้ได้รับการสนับสนุนจากกองทุนแบบทวีภาคีเป็นส่วนใหญ่และได้รับความช่วยเหลือจากบริการทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องของสำนักงานฯ ทั้งจากสำนักงานใหญ่เองและสำนักงานสาขา ความช่วยเหลือมีตั้งแต่การแนะนำเรื่องการปฏิรูปกฎหมาย และการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่รัฐไปจนถึงการพัฒนาความสามารถของฝ่ายต่างๆ ในโครงสร้างไตรภาคี (ได้แก่รัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง) เกือบทุกโครงการมีการคำนึงถึง เรื่องเพศและการพัฒนา และมีความร่วมมือแบบไตรภาคี

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศคืออะไร

มาตรฐานหลักด้านแรงงานที่อยู่ในปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานนั้น เป็นส่วนหนึ่งของมาตรฐานที่องค์การฯ ได้วางไว้เท่านั้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2462 ILO และโครงสร้างไตรภาคีขององค์การฯ ซึ่งประกอบด้วยรัฐบาลของประเทศสมาชิกองค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างได้สร้างระบบของมาตรฐานระหว่างประเทศทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการทำงานทั้งหมด

มาตรฐานเหล่านี้ของ ILO อยู่ในรูปของอนุสัญญาและข้อแนะนำระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงงาน อนุสัญญาของ ILO เป็นข้อตกลงระหว่างประเทศซึ่งสมาชิกของ ILO จะต้องรับรองข้อแนะนำนั้นไม่บังคับว่าจะต้องปฏิบัติตาม และมักเป็นเรื่องเดียวกันกับที่อยู่ในอนุสัญญา ข้อแนะนำให้แนวทางแก่การวางนโยบายและการปฏิบัติในระดับชาติ ทั้งข้อแนะนำและอนุสัญญามีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมเกี่ยวกับสภาพการทำงานและวิธีปฏิบัติต่างๆ ทั่วโลก

เมื่อปลายเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2546 ILO ได้อนุมัติอนุสัญญากว่า 180 ฉบับและข้อแนะนำกว่า 190 ข้อ ซึ่งครอบคลุมประเด็นต่างๆ เป็นจำนวนมาก เช่น เสรีภาพในการสมาคมและการร่วมเจรจาต่อรอง ความเสมอภาคทางการกระทำและโอกาสการยุติแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก การส่งเสริมการจ้างงานและการฝึกอาชีพ การประกันสังคมสภาพในการทำงาน การบริหารแรงงานและการตรวจแรงงาน การป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ความคุ้มครองกรณีคลอดบุตร การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ และผู้ทำงานประเภทอื่น เช่น ชาวเรือ เจ้าหน้าที่พยาบาล หรือผู้ทำงานในไร่นา บัดนี้มีการให้สัตยาบันรับรองกว่า 7,000 กรณีแล้ว

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศมีบทบาทสำคัญในการอธิบายกฎหมาย นโยบาย และการพิพากษาในประเทศต่างๆ ตลอดจนมีบทบาท

สำคัญในเงื่อนไขต่างๆ ของข้อตกลง เกี่ยวกับการร่วมเจรจาต่อรอง ไม่ว่าประเทศหนึ่งจะได้รับรองอนุสัญญามาฉบับหนึ่งแล้วหรือไม่ก็ตาม มาตรฐานเหล่านั้นก็ให้แนวทางปฏิบัติแก่สถาบันและกลไกระดับประเทศ ที่มีหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงานและให้แนวทางปฏิบัติที่ดีเกี่ยวกับเรื่องแรงงาน และการจ้างงาน ดังนั้นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจึงส่งผลกับทั้งกฎหมายและแนวทางปฏิบัติในประเทศต่างๆ ซึ่งเป็นประโยชน์ที่มากกว่าการแก้กฎหมายให้ตรงกับความต้องการของอนุสัญญาที่ได้รับการรับรอง

กระบวนการตรวจสอบของ ILO

ILO ต้องตรวจสอบการใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างต่อเนื่อง ประเทศสมาชิกทุกประเทศต้องรายงาน มาตรการต่างๆ ที่ได้กำหนดขึ้นทั้งทางกฎหมายและทางปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติตามอนุสัญญาทุกฉบับที่ตนได้รับรอง ในขณะเดียวกันก็ต้องส่งสำเนารายงานให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างซึ่งมีสิทธิที่จะให้ข้อมูลต่างๆ ด้วย ในขั้นแรก รายงานของรัฐบาลจะได้รับการตรวจสอบโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยการปฏิบัติตาม อนุสัญญาและข้อแนะนำ ซึ่งประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิทางกฎหมายและสังคม 20 ท่าน ซึ่งมืออิสระจากรัฐบาลต่างๆ และได้รับการแต่งตั้งเนื่องด้วยความสามารถส่วนตัวของตนเอง คณะกรรมการจะส่งรายงานประจำปีให้ที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ในการประชุมนี้ คณะกรรมการที่ประชุมใหญ่ว่าด้วยการปฏิบัติตามอนุสัญญา และข้อแนะนำซึ่งเป็นคณะกรรมการไตรภาคี ที่ประกอบด้วยผู้แทนจากรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้างจะตรวจรายงานดังกล่าวอย่างละเอียด

นอกจากกระบวนการตรวจสอบที่กระทำเป็นประจำดังกล่าวแล้ว องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างยังสามารถริเริ่มกระบวนการโต้แย้งซึ่งเรียกว่า "การคัดค้าน" เพื่อกล่าวหารัฐบาลของประเทศ



สมาชิกในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ได้รับรองไว้ได้

ถ้าคณะประสานการพิจารณาว่าการคัดค้านนั้นรับฟังได้แล้ว คณะประสานการจะตั้งคณะกรรมการไตรภาคีขึ้นคณะหนึ่ง เพื่อสอบสวน จากนั้นคณะกรรมการคณะนี้จะรายงานผลการสอบสวนและข้อแนะนำต่างๆ ให้คณะประสานการทราบ

นอกจากนี้ประเทศสมาชิกทุกประเทศ สามารถร้องทุกข์กับสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศเพื่อกล่าวหาประเทศสมาชิกอื่นใด ที่ตนคิดว่าไม่ได้ปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ทั้งสองประเทศได้รับรองไว้แล้วอย่างน่าพอใจ คณะประสานการอาจตั้งคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อสอบสวนและเสนอรายงานผลการสอบสวนในประเด็นที่เป็นปัญหาคณะประสานการอาจดำเนินการสอบสวนเองหรือดำเนินการตามคำร้องทุกข์ของผู้เข้าร่วมการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศคนใดคนหนึ่งก็ได้ ถ้าจำเป็นคณะกรรมการตรวจสอบสามารถออกข้อแนะนำเกี่ยวกับมาตรการต่างๆ ที่เห็นควรให้ปฏิบัติได้ ถ้ารัฐบาลต่างๆ ไม่ยอมรับข้อแนะนำนั้นๆ ก็สามารถฟ้องศาลโลกได้

เสรีภาพในการสมาคม:

กระบวนการตรวจสอบพิเศษ

ILO วางกระบวนการพิเศษเพื่อตรวจสอบเสรีภาพในการสมาคมเมื่อพ.ศ. 2493 กระบวนการนี้เกิดขึ้นจากข้อร้องเรียนของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง หรือองค์กรลูกจ้างที่ประท้วงประเทศสมาชิกทั้งที่ประเทศสมาชิกที่ถูกร้องเรียน ยังไม่ได้รับรองอนุสัญญาต่างๆ การร้องเรียนนี้เกิดขึ้นได้ เพราะประเทศที่เป็นสมาชิกของ ILO จะต้องปฏิบัติตามหลักการแห่งเสรีภาพในการสมาคม ที่ระบุไว้ในธรรมนูญขององค์การฯ กระบวนการที่เกิดขึ้นเพื่อการนี้ ประกอบด้วยคณะกรรมการสองคณะ

อนุสัญญาหลักฉบับต่าง ๆ ของ ILO

ฉบับที่ 29 อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473

กำหนดให้มีการปราบปรามการใช้แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบ มีข้อยกเว้นบางประการ เช่น การเกณฑ์ทหาร การใช้แรงงานนักโทษที่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม เหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ เช่น สงคราม การเกิดไฟไหม และแผ่นดินไหว

ฉบับที่ 87 อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการเคลื่อนไหว พ.ศ. 2491

ให้ลูกจ้างและนายจ้างทุกคนมีสิทธิก่อตั้งและร่วมองค์กรตามใจชอบโดยไม่ต้องขออนุญาตล่วงหน้า และให้หลักประกันว่าองค์กรต่างๆ นี้มีสิทธิที่จะดำเนินงานอย่างอิสระโดยไม่ถูกรัฐบาลแทรกแซง

ฉบับที่ 98 อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492

ให้ความคุ้มครองจากการเลือกปฏิบัติเพื่อต่อต้านสหภาพแรงงาน ป้องกันไม่ให้องค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้างก้าวล่วงซึ่งกันและกัน และวางมาตรการส่งเสริมการร่วมเจรจาต่อรอง

ฉบับที่ 100 อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน พ.ศ. 2494

เรียกร้องความเสมอภาคในค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ สำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน

ฉบับที่ 105 อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500

ห้ามการใช้แรงงานบังคับหรือเกณฑ์แรงงานทุกรูปแบบเพื่อการบีบบังคับหรือการให้การศึกษาทางการเมือง การลงโทษเนื่องจากการแสดงความเห็นทางการเมืองหรือลัทธิ การระดมแรงงาน การลงโทษแรงงาน การลงโทษเนื่องจากรวมหยุดงาน หรือการเลือกปฏิบัติ

ฉบับที่ 111 อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการทำงาน พ.ศ. 2501

ให้มั่นนโยบายระดับประเทศเพื่อยุติการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับการจ้างงาน การฝึกอบรม และสภาพการทำงานเนื่องด้วยเผ่าพันธุ์ สีผิว เพศ ศาสนา ทัศนคติทางการเมือง เชื้อชาติ หรือชั้นทางสังคม และสนับสนุนความเสมอภาคทางโอกาสและการกระทำ

ฉบับที่ 138 อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้ พ.ศ. 2516

มุ่งลดการใช้แรงงานเด็กโดยระบุว่า อายุขั้นต่ำที่ให้อำนาจงานได้จะต้องไม่น้อยกว่าอายุที่จะสำเร็จการศึกษาภาคบังคับ

ฉบับที่ 182 อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2542

เรียกร้องให้ออกมาตรการเร่งด่วนที่มีประสิทธิผลเพื่อห้ามและยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายต่างๆ เช่น การใช้แรงงานเยี่ยงทาสหรือการกระทำในลักษณะคล้ายกัน การเกณฑ์แบบบังคับเพื่อให้เข้าร่วมความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ คาประเวณี ทำสื่อลามก และทำกิจกรรมผิดกฎหมาย ตลอดจนการทำงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และจริยธรรมของเด็ก



คณะหนึ่งคือคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงและไต่สวน ซึ่งต้องขอความยินยอมจากรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการนี้ มีกระบวนการทำงานคล้ายกับกระบวนการของคณะกรรมการตรวจสอบ และรายงานของคณะกรรมการจะได้รับการตีพิมพ์เพื่อเผยแพร่ ได้มีการตั้งคณะกรรมการแบบนี้ขึ้นหกคณะแล้ว

อีกคณะหนึ่งคือคณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม คณะกรรมการฯ แบบไตรภาคีคณะนี้ได้รับการแต่งตั้งโดยคณะประสานการ โดยเลือกจากกรรมการในคณะประสานการเอง ตั้งแต่ก่อตั้งขึ้นมา คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมได้ทำคดีต่างๆ แล้วกว่า 2,150 คดีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเสรีภาพในการสมาคมอย่างมากมายหลายลักษณะ เช่น การจับกุม หรือการหายสาบสูญของสมาชิกสหภาพแรงงาน การแทรกแซงกิจการของสหภาพแรงงาน การออกกฎหมายที่ไม่สอดคล้องกับหลักแห่งเสรีภาพในการสมาคม ฯลฯ คณะกรรมการฯ มีการประชุมประจำปีในเดือนมีนาคม พฤษภาคม และพฤศจิกายน

สิทธิของคนพื้นเมือง

อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยชนพื้นเมืองและชนเผ่าต่างๆ (ฉบับที่ 169) และอนุสัญญาที่ออกก่อนหน้านั้นคือฉบับที่ 107 พ.ศ. 2500 เป็นอนุสัญญาระหว่างประเทศเพียงสองฉบับที่คุ้มครองประชาชนที่เสียเปรียบและตกอยู่ในสภาพที่อ่อนแอมานานเหล่านี้ในกรณีนี้ ILO ต้องการให้ประเทศสมาชิกวางนโยบายและโครงการต่างๆ เพื่อบรรเทาความยากจนในชุมชนพื้นเมืองกลุ่มต่างๆ เพิ่มโอกาสแห่งการพัฒนา ปรับปรุงสภาพการทำงาน และส่งเสริมความสามารถในการเจรจาต่อรองและการเคลื่อนไหวด้านแรงงานให้พวกเขา

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Equality and Employment Branch
(สาขาความเสมอภาคและการจ้างงาน)
โทรศัพท์ +4122/799-7115
โทรสาร +4122/799-6344
อีเมล egalite@ilo.org

ขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและปฏิญญาของ ILO ได้ที่

International Labour Standards Department
(แผนกมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ)

โทรศัพท์ +4122/799-7155

โทรสาร +4122/799-6771

อีเมล normes@ilo.org

รายละเอียดของปฏิญญา

โทรสาร +4122/799-6561

อีเมล declaration@ilo.org



การยุติการใช้แรงงานเด็ก

ในวันนี้ทั่วโลกมีเด็กเกือบ 218 ล้านคนที่ต้องทำงาน และเด็กจำนวนมากต้องทำงานเต็มเวลา เด็กเหล่านี้ไม่ได้ไปโรงเรียนและแทบจะไม่มีเวลาได้เล่นเลย เด็กหลายคนไม่ได้ทานอาหารที่มีคุณค่าและไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่ พวกเขาไม่มีโอกาสได้เป็นเด็ก สำหรับพวกเขาส่วนใหญ่ วันพรุ่งนี้ก็จะเหมือนเดิม และจะเป็นเช่นเดิมในวันมะรืนนี้ และวันมะเรื่อ

เด็กเหล่านี้จำนวนหลายสิบล้านคนคือเหยื่อของการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

- ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อันตรายในที่ซึ่งต้องสัมผัสสารเคมีที่มีพิษ เครื่องจักรกลอันตราย หรือความร้อนจัด
- ถูกใช้ทำงานผิดกฎหมาย เช่น ค้ายาเสพติด คาประเวณี หรือผลิตสื่อลามก
- ถูกขายหรือบังคับให้เป็นทาสหรือตกอยู่ในสภาพเยี่ยงทาส เหยื่อการค้ามนุษย์
- การใช้เด็กในภาวะสงคราม

การใช้แรงงานเด็กเป็นการทารุณเด็กที่เกิดขึ้นมากที่สุดในโลก ในช่วงทศวรรษแรกของศตวรรษใหม่นี้การต่อต้านการใช้แรงงานเด็กต้องเป็นภารกิจที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของมนุษย

ประชาคมที่ประเทศต่างๆ ได้ลงสัตยาบันต่อทศวรรษที่ 90 คือพื้นฐานที่มั่นคงสำหรับการดำเนินงานที่จะพัฒนาต่อไป ในช่วงทศวรรษดังกล่าวโลกมีความตระหนักต่อการใช้แรงงานเด็ก เหตุผลสำคัญคือประชาชนทั่วไปไม่มีการสนับสนุนสิทธิต่างๆ ของเด็กมากขึ้นและมีความสนใจเกี่ยวกับมาตรฐานการใช้แรงงานอย่างเป็นธรรม และงานที่มีคุณค่าสำหรับผู้ใหญ่ในระบบเศรษฐกิจโลกมากขึ้น

นานาชาติสนับสนุนอนุสัญญาว่าด้วยเรื่องแรงงานเด็กของ ILO อย่างแพร่หลาย

ทัศนะเรื่องแรงงานเด็กโดยเฉพาะการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายได้เปลี่ยนไปอย่างมาก ภาคการเมืองระดับนานาชาติได้ให้การสนับสนุนอย่างมากเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็ก ข้อพิพาทที่ดีที่สุดคืออตราการรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 182 ของ ILO ซึ่งเรียกร้องให้มีการดำเนินงานอย่างเร่งด่วนเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

กว่า 130 ประเทศซึ่งถือเป็นเสียงส่วนใหญ่ของประเทศสมาชิก ILO ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้แล้ว ซึ่งเป็นอนุสัญญาที่ได้รับการรับรองเร็วที่สุดในประวัติศาสตร์ของ ILO และเร็วกว่าการรับรองอนุสัญญาฉบับอื่นมาก อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ พ.ศ. 2516 (ฉบับที่ 138) ได้รับการสนับสนุนมากขึ้นและ ในปัจจุบันได้รับการรับรองจากประเทศต่างๆ กว่า 120 ประเทศแล้ว อนุสัญญาฉบับนี้ยังย้ำให้เห็นว่าทั่วโลกตระหนักถึงปัญหาการใช้แรงงานเด็กมากขึ้น การรับรองอนุสัญญาเหล่านี้คือสิ่งบ่งชี้ที่ชัดเจนและวัดปริมาณได้และแสดงให้เห็นว่าเจตนารมณ์ที่จะกำหนดเรื่อง การใช้แรงงานเด็กเป็นเรื่องสำคัญที่นานาชาติต้องแก้ไขนั้นกำลังแพร่หลายขึ้นทั่วโลกอย่างรวดเร็ว

ILO มีโครงการความร่วมมือทางวิชาการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนเจตนารมณ์ทางการเมืองประการนี้ของประเทศสมาชิกทั้งหลาย



โครงการ ILO-IPEC (In Focus Programme on Child Labour)

โครงการระหว่างประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาแรงงานเด็ก (IPEC) ของ ILO ได้พัฒนาขึ้นพร้อมกับความเคลื่อนไหวทางการเมืองเพื่อต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก จากผู้สนับสนุนซึ่งเป็นรัฐบาลของประเทศหนึ่งและประเทศที่ร่วมโครงการหกประเทศ ในปี 2535 ในวันนี้ IPEC ดำเนินงานอยู่ 80 ประเทศ ได้รับการสนับสนุนทางการเงินจาก 30 ประเทศ

IPEC มีจุดมุ่งหมายเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็กทั่วโลกโดยเน้นการหยุดใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายให้เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ มีการดำเนินงานหลายอย่างเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนี้ กล่าวคือมีการดำเนินโครงการในประเทศต่างๆ เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปนโยบายและออกมาตรการเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็กอย่างเป็นรูปธรรม และมีการรณรงค์ระดับชาติและนานาชาติเพื่อเปลี่ยนทัศนคติในสังคม และสนับสนุนการรับรองและการปฏิบัติตามอนุสัญญาเกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กฉบับต่างๆ ของ ILO อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่ส่งเสริมความพยายามเหล่านี้คือการวิจัยเชิงลึก ความเชี่ยวชาญทางกฎหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์นโยบาย และการประเมินผลของโครงการต่างๆ ในภาคสนามทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากล





ประเทศที่เข้าร่วมโครงการ IPEC
(ประเทศที่ได้นำนามในบันทึกความเข้าใจ)

ตั้งแต่พ.ศ. 2535

บราซิล อินเดีย อินโดนีเซีย เกาหลี ไทย ตุรกี

ตั้งแต่พ.ศ. 2537

บังกลาเทศ เนปาล ปากีสถาน ฟิลิปปินส์
แทนซาเนีย

ตั้งแต่พ.ศ. 2539

อาร์เจนตินา โบลิเวีย ชิลี คอสตาริกา อียิปต์
เอลซัลวาดอร์ กัวเตมาลา นิการากัว ปานามา
เปรู ศรีลังกา เวเนซุเอลา

ตั้งแต่พ.ศ. 2540

เบนิน กัมพูชา โดมินีกัน เอกวาดอร์ ฮอนดูรัส
เซเนกัล แอฟริกาใต้

ตั้งแต่พ.ศ. 2541

มาดากัสการ์ มาลี ยูกันดา ปารากวัย

ตั้งแต่พ.ศ. 2542

แอลเบเนีย บุร์กินาฟาโซ มองโกเลีย เฮติ

ตั้งแต่พ.ศ. 2543

กานา จาเมกา จอร์แดน ลาว เลบานอน
โมร็อกโก ไนเจอร์ นิการากัว โรมาเนีย โตโก
เยเมน แซมเบีย

ตั้งแต่พ.ศ. 2545

โคลัมเบีย ยูเครน



ประเทศที่สนับสนุนงบประมาณ IPEC

ตั้งแต่พ.ศ. 2534

เยอรมนี

ตั้งแต่พ.ศ. 2535

เบลเยียม

ตั้งแต่พ.ศ. 2538

ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส นอร์เวย์ สเปน
สหรัฐอเมริกา

ตั้งแต่พ.ศ. 2539

แคนาดา เดนมาร์ก อิตาลี ลักเซมเบิร์ก
เนเธอร์แลนด์ สหราชอาณาจักร

ตั้งแต่พ.ศ. 2540

คณะกรรมการการยุโรป Italian Social Partners
Initiative สวิตเซอร์แลนด์

ตั้งแต่พ.ศ. 2541

ออสเตรีย ฟินแลนด์ ญี่ปุ่น สหพันธ์สหภาพแรงงาน
แห่งญี่ปุ่น (RENGO) โปแลนด์

ตั้งแต่พ.ศ. 2542

สวีเดน Comunidad Autónoma de Madrid

ตั้งแต่พ.ศ. 2543

ฮังการี Ayuntamiento de Alcala de Henares

ตั้งแต่พ.ศ. 2544

นิวซีแลนด์

ตั้งแต่พ.ศ. 2545

เกาหลีดัตต Cocoa Global Issues Group (CGIC),
Eliminating Child Labour in Tobacco
Foundation (ECLT) สหพันธ์ฟุตบอลนานาชาติ
(FIFA)

ประเทศที่มีส่วนร่วมในโครงการ IPEC

(ประเทศที่มีส่วนร่วมในโครงการ IPEC โดยร่วมกิจกรรมต่างๆ ในระดับประเทศ ระดับภูมิภาค หรือระดับระหว่างภูมิภาค)

แอฟริกา บรูไนดี แคเมอรูน คองโก เอธิโอเปีย กาบอง โกตดิวัวร์ มาลาวี นามิเบีย รวันดา ซิมบับเว

รัฐอาหรับ ซีเรีย เวสต์แบงก์และกาซา

เอเชีย จีน เวียดนาม

ยุโรป บัลแกเรีย เอสโตเนีย จอร์เจีย คาซัคสถาน คีร์กีซสถาน มอลโดวา สหพันธรัฐรัสเซีย

ละตินอเมริกาและประเทศในหมู่เกาะคาริเบียน บาฮามาส บาร์เบโดส เบลีซ โคลัมเบีย กายอานา ซูรินาม เม็กซิโก ตรินิแดด และโตเบโก อุรุกวัย



สำหรับโครงการ IPEC นั้นการนำเด็กๆ ออกจากที่ทำงานเพียงอย่างเดียวยังไม่พอ ILO และองค์กรต่างๆ ที่ร่วมงานกัน กำลังดำเนินงานเพื่อให้โอกาสทางการศึกษา การดูแลสุขภาพ และโภชนาการที่เหมาะสมให้เด็กๆ ที่เคยทำงาน นอกจากนี้ IPEC ยังดำเนินงานเพื่อ ป้องกันเด็กที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงไม่ให้ตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานเด็ก และให้ครอบครัวของเด็ก มีทางเลือกในการหารายได้และหางานทำ

IPEC ดำเนินการแก้ปัญหาโดยยึดความร่วมมือของภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนในสังคมเป็นสำคัญ ปัจจุบัน IPEC ร่วมงานกับหุ้นส่วนต่างๆ ทั่วโลกอย่างเข้มข้น หุ้นส่วนเหล่านี้มีตั้งแต่รัฐบาลไปจนถึงหน่วยงานต่างๆ ในระดับท้องถิ่น ตั้งแต่บริษัทข้ามชาติและสมาคม นายจ้างไปจนถึงธุรกิจขนาดเล็ก ตั้งแต่สมาพันธ์สหภาพแรงงานนานาชาติไปจนถึงสหภาพแรงงานท้องถิ่น และตั้งแต่องค์กรการระหว่างประเทศอย่าง UNICEF และธนาคารโลกไปจนถึงองค์กรการกุศลระดับท้องถิ่น หุ้นส่วนทุกรายมีความมุ่งมั่นที่จะต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก

แนวโน้มที่น่าจะนำไปสู่ผลสำเร็จมากที่สุดสำหรับช่วงทศวรรษต่อไปคือการที่ประเทศต่างๆ จำนวนมากได้แสดง ความปรารถนาออกมาแล้วว่าต้องการยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายลงทั้งหมดภายในกำหนดเวลาที่แน่นอน สิ่งนี้ทำให้ ILO คิด “แนวทางการแก้ปัญหาภายใต้กรอบเวลาที่ชัดเจน” ขึ้นเพื่อยุติการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายภายในสิบปีหรือเร็วกว่านั้น



นี่เป็นความพยายามแก้ปัญหาใหญ่ให้สำเร็จ โดยอยู่บนพื้นฐานของความมุ่งมั่นทางการเมืองอย่างแรงกล้าจากรัฐบาลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ความริเริ่มนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการบรรเทาปัญหาความยากจนและการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสากล แผนการนี้ต้องพึ่งพาการพัฒนาความร่วมมือแบบใหม่กับบรรดานายจ้าง ลูกจ้าง และภาคประชาสังคม ต้องอาศัยมาตรการแก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนเพื่อปกป้อง ช่วยเหลือ และฟื้นฟูเหยื่อของการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายต่างๆ และช่วยให้ครอบครัวของเด็กเหล่านั้นมีทางเลือกที่จะหารายได้ได้อย่างยั่งยืน

แผนการพัฒนาเหล่านี้ทำให้เกิดความหวัง แต่การแก้ปัญหา การใช้แรงงานเด็กในวันนี้ยังเป็นเรื่องท้าทายที่ยิ่งใหญ่ และเด็กยังคงถูกทารุณอย่างสุดจะทนได้ ดังนั้นโครงการเกี่ยวกับแรงงานเด็กของ ILO โครงการนี้จึงกำลังรณรงค์เพื่อให้ทุกประเทศรับรองอนุสัญญาฉบับที่ 182 และ 138 และให้ประเทศที่ได้รับรองอนุสัญญานี้แล้วใช้หลักการของอนุสัญญาเหล่านี้ ออกกฎหมาย นโยบาย และภารกิจสำคัญต่างๆ ในประเทศตนอย่างจริงจัง

ขอข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องแรงงานเด็กได้ที่
International Programme on Child Labour (IPEC)

(โครงการระหว่างประเทศเพื่อแก้ไขปัญหาล้างงานเด็ก)

โทรศัพท์ +4122/799-8181

โทรสาร +4122/799-8771

อีเมล ipec@ilo.org

๒ การจ้างงานที่เหมาะสม และโอกาสหารายได้

จำนวนคนว่างงานและคนที่ทำงานซึ่งด้อยกว่าความสามารถของตนที่มีอยู่ทั่วโลกไม่เคยสูงอย่างที่กำลังเป็นอยู่ในปัจจุบัน จำนวนคนเหล่านี้กำลังเพิ่มขึ้นในขณะที่อัตราการเจริญเติบโตในประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจทุกประเทศในโลกกำลังช้าลงในสหัสวรรษใหม่นี้ และจำนวนคนว่างงานก็เป็นประเด็นที่ไม่อาจจะเลยได้ ในปี 2545 คนงานประมาณหนึ่งพันล้านคน(เท่ากับหนึ่งในสามของจำนวนแรงงานในประเทศกลุ่มโลกที่สาม)ยังคงว่างงานหรือไม่ก็ทำงานที่ด้อยกว่าความสามารถของตน ในจำนวนนี้คนงานประมาณ 180 ล้านคนกำลังหางานหรือพร้อมทำงาน

ILO มีบทบาทพิเศษเพื่อบรรเทาผลกระทบทางสังคมที่เป็นผลกระทบทางลบอันเกิดจากวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจของโลก การสร้างงานได้กลายเป็นภารกิจเร่งด่วนที่สุดของภาคการเมืองทั่วโลกแล้ว ภารกิจนี้จะต้องเป็นภารกิจเร่งด่วนอันดับแรกของภาคเศรษฐกิจด้วย ถ้าปราศจากการจ้างงานที่สามารถสร้างผลผลิตแล้วเป้าหมายแห่งมาตรฐานความเป็นอยู่ที่เหมาะสม การพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจ และความสำเร็จของบุคคลก็ไม่อาจบรรลุได้



นอกเหนือไปจากการทำกิจกรรมและการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้ความรับผิดชอบโดยตรงขององค์การแล้ว ILO ในฐานะที่เป็นหน่วยงานหลักเกี่ยวกับการจ้างงานยังมีบทบาทในการดำเนินกิจกรรมหลากหลายประเภทร่วมกับสถาบันการเงินระหว่างประเทศและหน่วยงานอื่นๆ ขององค์การสหประชาชาติด้วย

กลยุทธ์เกี่ยวกับการจ้างงาน

การส่งเสริมการจ้างงานคือภารกิจสำคัญของ ILO องค์การฯ ได้ทำการวิจัยและสนับสนุนการเจรจาระดับโลกเกี่ยวกับกลยุทธ์การจ้างงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่เดียวกันบริการให้คำแนะนำและกิจกรรมเกี่ยวกับความร่วมมือทางวิชาการของ ILO คือวิธีการสำคัญที่จะสนับสนุนการสร้างงานอย่างมีคุณภาพในระดับประเทศ

ที่ประชุมการจ้างงานระดับโลก (Global Employment Forum) ซึ่งจัดขึ้นที่ ILO เมื่อเดือนพฤศจิกายนพ.ศ. 2544 ได้เรียกร้องให้มีการแก้ปัญหาวิกฤตการณ์เกี่ยวกับงาน ซึ่งกำลังลุกลามขึ้นทั่วโลกอย่างเร่งด่วนและได้วางแผนสิบข้อ เพื่อแก้ปัญหาการว่างงานและความยากจนที่เพิ่มขึ้น เนื่องด้วยสาเหตุสองประการคือ เศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลก และการก่อการร้ายในเหตุการณ์ 11 กันยายน วาระการจ้างงานทั่วโลก (Global Agenda for Employment) ซึ่งได้รับการรับรองโดยผู้นำทางการเมืองและเศรษฐกิจประมาณ 700 รายที่เข้าประชุมในครั้งนั้นมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาวิกฤตการณ์แห่งเศรษฐกิจโลกที่ไม่มีใครคาดคิด และอาจทำให้ประชาชนประมาณ 24 ล้านคนตกงานและอีกหลายล้านคนกลายเป็นคนยากจน

วาระการจ้างงานทั่วโลกซึ่งต้องการสร้างงานและบรรเทาความยากจนนั้น มีจุดมุ่งหมายให้การจ้างงานเป็นหัวใจของนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคมโดยส่งเสริมปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเจริญอย่างยั่งยืน เช่น การค้า เทคโนโลยี และการสร้างธุรกิจ และบริหารปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ได้อย่างถูกต้องด้วยเศรษฐศาสตร์มหัพภาค และนโยบายด้านตลาดแรงงาน วาระนี้จะทำให้ ILO มีกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาความร่วมมือในระบบพหุภาคีและดำเนินงานระดับภูมิภาค และระดับประเทศร่วมกับรัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมทั้งหลายเพื่อส่งเสริมการจ้างงานที่ทำให้เกิดผลสำเร็จ

รายงานการจ้างงานทั่วโลก (World Employment Report – WER) เป็นเอกสารที่สำคัญที่สุดของ ILO ในด้านการจ้างงาน รายงาน WER ปี 2544 ระบุว่า แม้จะเกิดการปฏิวัติทางการสื่อสารขึ้นทั่วโลกแต่ผู้ทำงานที่ไม่อาจหางานทำได้กลับมีจำนวนเพิ่มขึ้น ประชาชนจำนวนมากมีอุปสรรคในการหาทรัพยากรทางเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อคงความสามารถในการทำงานในระบบเศรษฐกิจโลกที่พึ่งพากระบวนการปฏิบัติงานแบบดิจิทัลมากขึ้นเรื่อยๆ รายงานฉบับนี้ยังระบุว่า การปฏิวัติเทคโนโลยีด้านการสื่อสารและสารสนเทศทำให้ “ความเหลื่อมล้ำทางเทคโนโลยี” ขยายวงกว้างขึ้นเพราะการเผยแพร่เทคโนโลยีนั้นกินเวลาแตกต่างกันในประเทศที่ร่ำรวยและยากจน รายงานกล่าวว่าถ้าสภาพนี้ไม่ได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็วความต้องการจ้างงานและความสามารถในการทำงานของผู้ทำงานหลายล้านคนในประเทศกำลังพัฒนาจำนวนมากจะไม่อาจเกิดขึ้นได้

ดรรชนีสำคัญของตลาดแรงงาน (Key Indicators of the Labour Market – KILM) ซึ่งเป็นสิ่งบ่งชี้ที่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ อย่างกว้างขวางอีกอย่างหนึ่งสามารถใช้อธิบายและวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับตลาดแรงงานทั้งหลายในโลกได้ KILM ซึ่งใช้ข้อมูลจำนวนมากจากแหล่งข้อมูลนานาชาติและสถิติต่างๆ ในระดับภูมิภาคและระดับประเทศนั้นคือดรรชนีสำคัญของตลาดแรงงาน 18 อย่างซึ่งช่วยให้นักวิจัยสามารถเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างที่เกิดขึ้นระหว่างประเทศและในภูมิภาคทั้งหลาย ได้ตลอดเวลา

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่
Employment Strategy Department
 (แผนกกลยุทธ์การจ้างงาน)
 โทรศัพท์ +4122/799-6434
 โทรสาร +4122/799-7678
 อีเมล empstrat@ilo.org



กลยุทธ์เกี่ยวกับความยากจนและการลงทุน

ศักยภาพของการสร้างงานในภาคการก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานนั้นมีมากแต่ไม่ค่อยเป็นจริง วิธีก่อสร้างแบบต้องอาศัยเครื่องมือก่อสร้างเป็นหลักที่ผู้รับเหมา จากต่างประเทศมักใช้นั้นอาจจำเป็นสำหรับการก่อสร้างสนามบิน ทางด่วน หรือสะพานขนาดใหญ่ แต่การพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานสำหรับท้องถิ่นนั้นก็มีวิธีก่อสร้างที่เน้นการใช้แรงงาน ให้เลือกใช้เป็นวิธีก่อสร้างที่มีประสิทธิภาพ และมีข้อดีที่สำคัญหลายประการ

โครงการลงทุนเพื่อเน้นการจ้างงาน (Employment Intensive Investment Programme – EIIP) ได้ช่วยประเทศสมาชิกของ ILO กว่า 40 ประเทศสร้างงานอย่างยั่งยืนด้วยการดำเนินโครงการก่อสร้าง โครงสร้างพื้นฐานและโครงการขนาดใหญ่ต่างๆ กลยุทธ์ระดับปฏิบัติการนี้มุ่งเปิดโอกาสให้ผู้รับเหมา ก่อสร้าง ที่ใช้แรงงานคนเป็นหลักได้เข้าร่วมประมูลโครงการของรัฐ นอกจากสร้างงานแล้วกลยุทธ์นี้ยังส่งเสริมสภาพการทำงาน ที่เหมาะสมด้วย

EIIP ใช้เทคโนโลยีที่เน้นการใช้แรงงานคนมากที่สุดในขณะที่รับรองความคุ้มค่าของเงินลงทุนและมาตรฐานการก่อสร้าง ด้วยระบบการวางแผนและการหาผู้รับเหมาก่อสร้างภายในท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้การมีส่วนร่วม โครงการนี้ทำให้ประชาชนมีงานทำและมีสิทธิมีเสียง นอกจากนี้ยังจะแก้ปัญหาความยากจนในระยะยาว ด้วยการลงทุนที่สร้างงานและนำโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ เช่น ถนน ประปา สุขาภิบาล ท่อระบายน้ำ ที่อยู่อาศัย โรงเรียน และศูนย์สุขภาพสู่ประชาชน

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO EMP/INVEST
 โทรศัพท์ +4122/799-6546
 โทรสาร +4122/799-8422
 อีเมล eiip@ilo.org
 เว็บไซต์ www.ilo.org/eiip

การพัฒนาทักษะ



โครงการเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ ในการที่จะได้งานทำ

การให้การศึกษาและการฝึกอบรมคือปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน การลงทุนเพื่อพัฒนา ให้ผู้ทำงานมีทักษะ และความสามารถที่จะได้งานทำจะ ช่วยปรับปรุงความสามารถในการผลิตและแข่งขัน และช่วยให้เกิดความเสมอภาคและเปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นเป้าหมายของสังคม

โครงการเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะได้งานทำ (InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability – IFP/SKILLS) ของ ILO พยายามส่งเสริมให้เพิ่มการลงทุนเพื่อพัฒนาทักษะ และจัดการฝึกอบรมเพื่อที่หญิงและชาย จะมีโอกาสมากขึ้นและเท่าเทียมกันในการได้ทำงานที่มีผลสำเร็จและมีคุณค่า

โครงการซึ่งให้คำแนะนำ พัฒนาความรู้ และให้บริการต่างๆ แก่สมาชิกของ ILO นี้ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงนโยบาย และโครงการที่เกี่ยวกับการฝึกอบรมทั่วโลกให้ดีขึ้น โดยเน้นกลยุทธ์การฝึกอบรมซึ่งจะส่งเสริมให้กลุ่มคนที่อาจเป็นผู้เสียเปรียบในตลาดแรงงานได้รวมพลังกัน

งานหลักของ IFP/SKILLS

- หาวิธีการใหม่ๆ เพื่อฝึกและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (ร่างแก้ไขข้อแนะเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2518 (ฉบับที่ 150))
- ส่งเสริมการจ้างงานเยาวชนและนโยบายการฝึกอบรม (สนับสนุนเครือข่ายการจ้างงานเยาวชนขององค์กรสหประชาชาติ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศและธนาคารโลก)
- ส่งเสริมการขยายขอบเขตของนโยบายและโครงการฝึกอบรมต่างๆ สำหรับภาคเศรษฐกิจนอกระบบ (การเตรียมการสำหรับการอภิปรายทั่วไปในการประชุมใหญ่ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศครั้งที่ 90 ว่าด้วยเรื่องการจ้างงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ)
- พัฒนากลยุทธ์เพื่อให้ประชาชนที่ไร้ความสามารถในตลาดแรงงาน ได้รวมกลุ่มกัน (การพัฒนาหลักปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหาการไร้ความสามารถในที่ทำงาน)
- ให้คำแนะนำทางวิชาการเพื่อปรับปรุงนโยบายและโครงการ ฝึกอบรมต่างๆ
- พัฒนabethาพของผู้นำบริหารจัดการงานของภาครัฐและ เอกชนในการให้คำปรึกษาเรื่องงานและจัดหางาน
- ปรับปรุงนโยบายเพื่อการพัฒนาทักษะของแรงงานที่มีอายุมาก (สนับสนุนสมัชชาแห่งโลกว่าด้วยความซารครั้งที่สองซึ่งจัดขึ้นเมื่อเดือนเมษายนพ.ศ. 2545 ที่มาดริด)

โครงการเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถ ที่จะทำงานได้

ในประเทศส่วนใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชนยังมีการลงทุน เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์น้อยเกินไป โครงการเพื่อการลงทุนสร้างความรู้ ทักษะ และความสามารถที่จะได้งานทำทางเพิ่มการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากร มนุษย์เพื่อช่วยเพิ่มการจ้างงาน โครงการนี้ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความต้องการการฝึกอบรมของกลุ่มผู้ทำงานที่อยู่ในสภาพอ่อนแอซึ่งรวมถึงผู้ที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบด้วย

ข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability (IFP/SKILLS)

(โครงการเกี่ยวกับทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จะได้งานทำ)

โทรศัพท์ +4122/799-7512

โทรสาร +4122/799-6310

อีเมล ifpskills@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/employment/skills



๒ การสร้างงานและการพัฒนากิจการ

กิจการที่เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนคือปัจจัยสำคัญของการสร้างงาน ILO ดำเนินการเพื่อสนับสนุนการสร้างงานที่มีคุณค่า และยั่งยืนในกิจการทุกประเภทโดยให้ความสำคัญกับกิจการขนาดเล็กและกิจการที่มีลักษณะเป็นกลุ่มเป็นพิเศษ และสนับสนุนการยกระดับกิจการขนาดเล็กมากในภาคเศรษฐกิจนอกระบบซึ่งเป็นภาคที่สร้างงานใหม่มากที่สุดทั่วโลก

การจัดการและคุณธรรมของบริษัท

ILO ช่วยสร้างระบบสนับสนุนดังกล่าวและสร้างความสามารถในด้านการจัดการ ซึ่งทำให้กิจการต่างๆ สามารถเพิ่มความสามารถในการผลิตและแข่งขันและมีคุณธรรมในการดำเนินกิจการ ส่วนหนึ่งในการดำเนินงานเพื่อวัตถุประสงค์นี้คือการช่วยให้หุ้นส่วนทางสังคมและกิจการต่างๆ เดินไปบน “เส้นทางหลัก” ที่จะนำไปสู่ความสามารถในการผลิตและแข่งขัน เป็นการดำเนินงานแบบไตรภาคีโดยร่วมมือกับหลายภาคส่วนและกิจการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้มีการปรับโครงสร้างกิจการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วย

เนื่องจากประเทศต่างๆ มีความคาดหวังจากภาคธุรกิจมากขึ้นเรื่อยๆ กิจกรรมต่างๆ จึงเกิดขึ้นเพื่อช่วยให้กิจการทั้งหลายรู้จัก “การจัดการที่รับผิดชอบทุกสิ่ง” (Total Responsibility Management – TRM) ซึ่งเป็นลักษณะการบริหารจัดการแบบองค์รวมเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคมหลายประการ

มีการรณรงค์ให้กิจการต่างๆ เข้าใจว่ามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นวิธีการบริหารจัดการที่ดี ILO จัดอบรมการบริหารจัดการและให้ความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อเพิ่มทุนมนุษย์และทุนทางสังคมให้แก่กิจการ

ILO เป็นหน่วยงานหลักแห่งหนึ่งที่สนับสนุนสัญญาระดับโลก (Global Compact) สัญญานี้เป็นหลักพื้นฐานของการให้คำแนะนำและการเรียนรู้โดยส่งเสริมให้กิจการต่างๆ ที่เข้าร่วมได้รับรองและใช้ “หลักสากล” หลายประการในการวางกลยุทธ์และการปฏิบัติงานประจำวันของตนและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หลักสากลของสัญญาระดับโลกสี่ในเก้าประการเกิดจากปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

สหกรณ์

ในระบบขององค์การสหประชาชาติ ILO รับผิดชอบโครงการขนาดใหญ่ที่สุดและหลากหลายที่สุดเพื่อส่งเสริมสหกรณ์ สหกรณ์ที่ก้าวหน้าอยู่ได้ด้วยตัวเอง และก่อตั้งขึ้นทั่วโลกโดยผู้ผลิต ผู้บริโภค ผู้ทำงาน และนักธุรกิจได้พิสูจน์แล้วว่า มีศักยภาพมหาศาลในการสร้างและรวบรวมโอกาสแห่งการจ้างงาน การพัฒนาคนให้มีความสามารถมากขึ้น การให้ความคุ้มครอง และการบรรเทาความยากจน

โครงการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการเพื่อพัฒนาสหกรณ์ของ ILO เน้นเรื่องนโยบาย การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การสร้างความสามารถด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การบรรเทาความยากจนด้วยกลไกการให้บริการสังคมแบบใหม่และพึ่งตนเองได้ และกิจกรรมพิเศษในระดับภูมิภาคเพื่อช่วยเหลือคนพื้นเมืองและชนเผ่าต่างๆ ข้อเสนอใหม่มาด้วยการส่งเสริมสหกรณ์ (ซึ่งเป็นประเด็นอภิปรายในการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2545) เกิดขึ้นเพื่อเป็นหลักการขั้นพื้นฐานให้กับกิจกรรมความร่วมมือทางวิชาการทั้งหลายที่ ILO ปฏิบัติในสายงานนี้



โครงการเพื่อเพิ่มการจ้างงานและพัฒนากิจการขนาดเล็ก

กิจกรรมต่างๆ ของ ILO ที่มุ่งสนับสนุนกิจการขนาดเล็กนั้นทำผ่านโครงการเพื่อเพิ่มการจ้างงานด้วยการพัฒนากิจการขนาดเล็ก (InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development) โครงการนี้มุ่งเพิ่มโอกาสแห่งงานในกิจการขนาดเล็กและเล็กมากโดยสนับสนุนโครงการต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้กิจการเหล่านี้ได้รับความช่วยเหลือที่คุ้มค่ามากขึ้น และสร้างกฎระเบียบต่างๆ ที่อำนวยความสะดวกแก่กิจการเหล่านี้ โครงการนี้ยังสนใจการปรับปรุงคุณภาพของงานในกิจการขนาดเล็กและคำนึงถึงประเด็นทางเพศในการพัฒนากิจการขนาดเล็กเป็นพิเศษอีกด้วย นอกจากนี้โครงการยังสนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายและผู้แทนของกิจการขนาดเล็กเพื่อให้กิจการเหล่านี้มีอำนาจโน้มน้าวกระบวนการตัดสินใจทางการเมืองและเศรษฐกิจซึ่งจะส่งผลกระทบต่อตน

โครงการสำคัญนี้ช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถปฏิบัติตามข้อแนะ เกี่ยวกับการสร้างงานในกิจการขนาดกลางและเล็กซึ่งที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้อนุมัติเมื่อพ.ศ. 2541 ข้อแนะนี้เผยแพร่ประสบการณ์ที่ ILO ได้จากการคิดและทำโครงการพัฒนากิจการขนาดเล็กหลายโครงการ เช่น การอบรมการเป็นผู้ประกอบการด้วยหลักการ “เริ่มและปรับปรุงธุรกิจของคุณ” (Start and Improve Your Business)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

InFocus Programme on Boosting Employment through Small Enterprise Development

(โครงการเพื่อเพิ่มการจ้างงานด้วยการพัฒนากิจการขนาดเล็ก)

โทรศัพท์ +4122/799-6862

โทรสาร +4122/799-7978

อีเมล ifp-seed@ilo.org



เงินทุนเพื่อสังคมเพื่อการสร้างงานที่มีคุณค่า

การพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่น

การพัฒนาเศรษฐกิจในท้องถิ่น (Local Economic Development – LED) เป็นกระบวนการที่มีการมีส่วนร่วมซึ่งส่งเสริมการเจรจาทางสังคมและความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนในพื้นที่เฉพาะ LED ทำให้ผู้มีส่วนได้เสียในท้องถิ่นสามารถร่วมกันคิดและปฏิบัติกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาซึ่งจะใช้ทรัพยากรและความสามารถของท้องถิ่นอย่างเต็มที่และได้ประโยชน์ สูงสุดจากจุดเด่นของพื้นที่นั้น

โครงการ LED ในสายงานที่เกี่ยวข้องกับสหกรณ์ทำให้เกิดโครงการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการต่างๆ ในหลายภูมิภาคของโลก โครงการส่วนหนึ่งได้ก่อตั้งหน่วยงานพัฒนาเศรษฐกิจระดับท้องถิ่นหลายหน่วยงานซึ่งให้ความสนับสนุนหลายอย่างแก่ชุมชนท้องถิ่นซึ่งรวมถึงเงินทุนด้วยการดำเนินงานโครงการแบบ LED นั้นประสบความสำเร็จอย่างดีในการให้ความช่วยเหลือหลังเกิดวิกฤตการณ์ต่างๆ

วิธีการทางการเงินและสถาบันทางการเงินทั้งหลายช่วยสร้างงานและลดสภาพความอ่อนแอของพนักงานซึ่งเป็นคนจนและช่วยส่งเสริมนโยบายต่างๆ ที่เกี่ยวกับตลาดแรงงาน งานที่มีคุณค่าเกิดจากภาคการเงินที่ทำหน้าที่เพื่อความยุติธรรมในสังคม งานที่มีคุณค่าสนับสนุนความร่วมมือกับสถาบันการเงินต่างๆ โดยเฉพาะสถาบันการเงินที่ประสานเป้าหมายทางการเงินและสังคมเข้าด้วยกัน

ตัวอย่างที่ดีของการสนับสนุนดังกล่าวคือการเงินระดับฐานรากซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่ทำให้เกิดการออม การประกัน และเงินทุนเพื่อช่วยให้พนักงานที่เป็นคนจนและครอบครัวของพวกเขามีความมั่นคงทางการเงินและรับมือกับความเสี่ยงต่างๆ ได้

โครงการเงินทุนเพื่อสังคม (Social Finance Programme) ให้บริการต่างๆ แก่สมาชิกของ ILO ในสี่ลักษณะดังนี้

1. ประสานนโยบายด้านการเงินและสังคมเข้าด้วยกันโดย
 - สร้างความร่วมมือกับธนาคารชาติในประเทศต่างๆ
 - แลกเห็นกับการเงินระดับฐานราก
 - วิเคราะห์ทุนทางสังคมและผลดีของนโยบายจากภาคการเงิน
2. สร้างสภาพที่เอื้อการลงทุนและการจ้างงานโดย
 - ปรับปรุงการดำเนินงานของเงินทุนค่าประกันและ กระบวนการกระจายความเสี่ยงอื่นๆ ในหมู่กิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และธนาคารทั้งหลาย
 - ปรับปรุงการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิแห่งทรัพย์สินต่างๆ การลงทะเบียน และกระบวนการยุติธรรมที่เกี่ยวกับความล้มละลายของบริษัท
 - เพิ่มความสามารถของสมาคมค้ำประกันร่วม (mutual guarantee associations – MGAs) เพื่อช่วยเหลือผู้ทำงานที่มีทักษะให้ได้มากขึ้น

3. แก้ไขปัญหาความอ่อนแอของคนยากจนโดย
 - เชื่อมโยงการส่งเงินของพนักงานซึ่งเป็นแรงงานข้ามชาติเข้ากับ การเงินระดับฐานรากและการลงทุนต่างๆ ที่ให้ผลสำเร็จ
 - แก้ไขปัญหาแรงงานขัดหนี้ด้วยแหล่งเงินทุนฉุกเฉินอื่นๆ
 - โอนเงินที่ส่งให้ลูกหรือเงินโอนอื่นๆ เข้าบัญชีออมทรัพย์ที่อยู่ในเครือข่ายของธนาคารท้องถิ่นต่างๆ ทั่วประเทศ
4. พัฒนาศักยภาพของหุ้นส่วนทางสังคมให้สามารถจ้าง แนะนำ และช่วยเหลือผู้ที่อยู่ในพื้นที่ของตนได้โดย
 - ทำโครงการเงินทุนสำหรับการบริโภคอุปโภคและการสร้างบ้านแบบผ่อนชำระด้วยการหักเงินเดือน
 - ป้องกันไม่ให้พนักงานมีหนี้สินเกินตัว
 - พัฒนาราชการของพนักงาน
 - ส่งเสริมการถือหุ้น
 - ตั้งกองทุนคุ้มครองค่าแรง
 - ตั้งกองทุนเงินบำนาญและลงทุนเพื่อสังคม

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Social Finance Programme
(โครงการเงินทุนเพื่อสังคม)

โทรศัพท์ +4122/799-6070

โทรสาร +4122/799-6896

อีเมล SFP@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/socialfinance

การฟื้นคืนสภาพและการสร้างใหม่

วิกฤตการณ์ต่างๆ ทำลายสังคมอย่างใหญ่หลวงโดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศที่ยากจนและอ่อนแอ ความขัดแย้งที่มีการใช้อาวุธ ภัยธรรมชาติ วิกฤตการณ์ทางการเงินและเศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคมที่มีปัญหากำลังทำลายโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการผลิต และทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรมนุษย์และงานจำนวนมาก โศกนาฏกรรมที่เกิดขึ้นกับมนุษย์อย่างรุนแรง แพร่หลายและใหญ่หลวงทำให้ ILO ต้องหันมาสนใจเป็นพิเศษ

โครงการเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์และการสร้างใหม่ (InFocus Programme on Crisis Response and Reconstruction – IFP/Crisis) เป็นความพยายามของ ILO ที่จะรับมือกับภัยซึ่งกำลังทวีความรุนแรงขึ้นดังกล่าว โครงการนี้มุ่งแก้ไขอุปสรรคของงานที่มีคุณค่าอันเกิดจากวิกฤตการณ์ต่างๆ ด้วยการพัฒนาความรู้ ให้คำแนะนำทางวิชาการและนโยบาย ให้การสนับสนุน สร้างความสามารถ และแทรกแซงอย่างทันท่วงทีในเรื่องที่เกี่ยวข้องไปพร้อมๆ กัน โครงการนี้มุ่งเอื้อการฟื้นฟูวิถีการดำเนินชีวิตและความร่วมมือทางเศรษฐกิจและสังคมในหมู่ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์ทั้งหลาย ส่งเสริมการสร้างและพัฒนาประเทศขึ้นใหม่ และลดวิกฤตการณ์และผลกระทบทางลบที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

วิธีการดำเนินงานที่มีลักษณะเฉพาะของ IFP/Crisis คือความรวดเร็ว ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน และการทำงานแบบบูรณาการหรือการทำ

งานที่เกี่ยวข้องกับหลายสาขาวิชาซึ่งเหมาะสมกับสถานการณ์พิเศษของเหตุฉุกเฉินต่างๆ

โครงการนี้ดำเนินงานโดยได้รับความร่วมมือทางกลยุทธ์อย่างใกล้ชิดจากหน่วยงานระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับสากลที่เกี่ยวข้องและสถาบันต่างๆ ทั้งที่อยู่ในและนอกระบบขององค์การสหประชาชาติ ตลอดจนสื่อมวลชน โครงการนี้ยังอาศัยเครือข่ายของผู้เกี่ยวข้องโดยตรงในแผนกเฉพาะต่างๆ ของ ILO และผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก ทำให้สามารถดำเนินการแก้ไขและปรับปรุงวิธีการแก้ไขวิกฤตการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันท่วงทีและรอบคอบ

โครงการเพื่อแก้ไขวิกฤตการณ์และการสร้างใหม่

โครงการนี้เน้นแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากวิกฤตการณ์อันเกิดจากธรรมชาติหรือมนุษย์ เช่น สงคราม การเกษตรที่ล้มเหลว ความผันผวนของเศรษฐกิจมหภาคหรือภัยพิบัติอันเกิดจากสภาพภูมิอากาศ โดยปกติการรักษาระดับรายได้ภายใต้สถานการณ์เหล่านี้ต้องการโครงการต่างๆ ที่ได้รับการประยุกต์ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชากรเป้าหมายกลุ่มต่างๆ ได้ในการฟื้นฟูและสร้างรายได้ที่มั่นคงนั้นการแทรกแซงแบบนี้ซึ่งมักเป็นการแทรกแซงระยะสั้นจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับการลงทุนระยะยาวเพื่อสร้างความสามารถในการผลิตซึ่งเป็นสายงานที่ ILO มีความชำนาญอย่างยิ่ง



ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Recovery and Reconstruction Department
(แผนกฟื้นฟูและสร้างใหม่)

โทรศัพท์ +4122/799-6892

โทรสาร +4122/799-6489

อีเมล emprecon@ilo.org

3.5

การส่งเสริมทางเพศ และความเสมอภาคทางเพศ

ความเสมอภาคทางเพศ

ความเสมอภาคทางเพศเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของวาระของ ILO ที่ว่าด้วยงานที่มีคุณค่าสำหรับหญิงและชายทุกคน และเมื่อเกิดร่วมกับการพัฒนาแล้วจะเป็นทางลัดหนึ่งในสองทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จทางกลยุทธ์สัปดาห์ของงานที่มีคุณค่า ความเสมอภาคทางเพศยังเป็นเป้าหมายร่วมประการหนึ่งของแผนงบประมาณและโครงการในปี 2547-48 ของ ILO เพื่อให้เกิดความเสมอภาคทางเพศนั้น ILO จะรวมเรื่องเกี่ยวกับเพศเข้าไว้ในนโยบายและโครงการต่างๆ ทั้งหมดขององค์การฯ ซึ่งรวมถึงการแทรกแซงที่เกี่ยวกับเรื่องเพศโดยอยู่บนพื้นฐานของการวิเคราะห์ปัญหาที่เกี่ยวกับเรื่องเพศซึ่งอาจสนใจเฉพาะหญิงหรือชายหรือสนใจทั้งหญิงและชาย

สำนักงานเพื่อความเสมอภาคทางเพศ (Bureau for Gender Equality) ซึ่งขึ้นตรงกับผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO มีอำนาจส่งเสริมความเสมอภาคให้หญิงและชายทุกคนที่อยู่ในโลกของการทำงาน สำนักงานนี้ปฏิบัติหน้าที่เหมือนเป็นผู้ให้คำปรึกษา ผู้กระตุ้น ผู้ให้การสนับสนุน และผู้สื่อสารเพื่อรวมเรื่องเพศเข้าไว้ในนโยบายโครงการและกิจกรรมทั้งหมดของ ILO หน้าที่นี้รวมถึงการประสานงานเพื่อใช้แผนปฏิบัติการของ ILO อันว่าด้วยเรื่องความเสมอภาคทางเพศและการรวมเรื่องเพศไว้ในงานต่างๆ ด้วย

ในปัจจุบันสำนักงานนี้มีกิจกรรมต่างๆ หลายอย่าง เช่น ติดตามและรายงานการปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ของนโยบายเพื่อความเสมอภาคทางเพศซึ่งเป็นเป้าหมายร่วมดังกล่าว กำกับการตรวจสอบเรื่องเพศในสำนักงาน สนับสนุนเครือข่ายที่เกี่ยวกับเรื่องเพศของ ILO และบริหาร



เว็บไซต์ Gender Equality Tool (วิธีการเพื่อความเสมอภาคทางเพศ) ของ ILO เพื่อเผยแพร่ข้อมูลและเพิ่มพูนความรู้

สำนักงานนี้มีบทบาทและความรับผิดชอบหลายประการ เช่น อำนวยความสะดวกในการวางกระบวนการเพื่อรวมเรื่องเพศไว้ในทุกส่วน แผนก โครงการ และสำนักงานสาขาของ ILO เพื่อให้เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทุกส่วนเหล่านี้ใช้ในการวางแผน ปฏิบัติแผน ติดตามและประเมินผลงานของตน สำนักงานนี้ให้คำแนะนำแก่โครงการอบรมและพัฒนาความสามารถของเจ้าหน้าที่ ILO ส่งเสริมความพยายามเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องเพศ ตลอดจนพัฒนาตรรกะและวิธีวิเคราะห์และวิธีวางแผนเรื่องเพศ และให้คำแนะนำสมาชิกเกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคทางเพศและการรวมเรื่องเกี่ยวกับเพศไว้ในงานต่างๆ

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Bureau for Gender Equality

(สำนักงานเพื่อความเสมอภาคทางเพศ)

โทรศัพท์ +4122/799-6730

โทรสาร +4122/799-6388

อีเมล gender@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/gender



งานที่มากขึ้นและดีขึ้นสำหรับผู้หญิง

โครงการนานาชาติเพื่องานที่มากขึ้นและดีขึ้นสำหรับผู้หญิง เป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ของ ILO เพื่อบรรลุความเสมอภาคทางเพศ การยุติความยากจน และการพัฒนาอย่างยั่งยืน โครงการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อขยายโอกาสการจ้างงานให้ผู้หญิงทั้งหลาย ปรับปรุงสภาพการทำงานของผู้หญิงและ ยุติการเลือกปฏิบัติทางเพศในการทำงาน โครงการนี้ให้ความสำคัญกับความต้องการของผู้หญิงที่ ยากจนและอ่อนแอเป็นพิเศษ และต้องการแสดงให้เห็นว่าความสามารถทางเศรษฐกิจ ของผู้หญิงนั้นก่อประโยชน์ให้ครอบครัว ชุมชน และสังคมของพวกเขาเช่นกัน

โครงการซึ่งดำเนินงานทั้งในระดับชาติและระดับสากลนี้ส่งเสริม การทำงานแบบบูรณาการซึ่งอยู่บนพื้นฐานของการสร้างความสามารถในการวิเคราะห์นโยบาย การสร้างจิตสำนึก และการแทรกแซงที่เป็นประโยชน์และมีเป้าหมาย เป็นการทำงานที่แก้ปัญหาหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกัน และเป็นปัญหาที่ผู้หญิงประสบทั้งในและนอกที่ทำงาน โครงการนี้ยังมุ่งสร้างความสำนึกในเรื่องที่เกี่ยวกับ ความรับผิดชอบต่อครอบครัว ความคุ้มครอง กรณีคลอดบุตร และการคุกคามทางเพศ ประเด็นสำคัญที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งอีกประเด็นหนึ่งคือการมีส่วนร่วม ของผู้หญิงในการตัดสินใจและการบริหารตลอดจนการส่งเสริมให้ผู้หญิงเป็นผู้ประกอบการซึ่งดูเหมือนจะยังคงเห็นความอยู่ดีศรีสุขที่แก้ไขได้ยากที่สุดอยู่ ผู้หญิงส่วนใหญ่ยังถูกกีดกันทางอาชีพและมีน้อยรายนักที่สามารถฝ่า "เพดานแก้ว" ที่กั้นไม่ให้พวกตนขึ้นไปถึงระดับผู้บริหาร และตำแหน่งสูงสุดทางวิชาชีพได้

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Gender Promotion Department

(แผนกการส่งเสริมทางเพศ)

โทรศัพท์ +4122/799-6090

โทรสาร +4122/799-7657

อีเมล genprom@ilo.org

บริษัทข้ามชาติ

เป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นว่าการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศโดยบริษัทข้ามชาติต่างๆ สามารถส่งเสริมการพัฒนาอย่างได้ผลเนื่องจากการถ่ายทอดทางเทคโนโลยีและวิธีการบริหารสมัยใหม่ทำให้ประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายสามารถผลิตสินค้าและให้บริการต่างๆ ที่ได้มาตรฐานโลก ในปัจจุบันกิจการข้ามชาติประมาณ 50,000 บริษัท และบริษัทลูกของกิจการเหล่านี้อีก 450,000 บริษัทจ้างคนกว่า 200 ล้านคนทั่วโลก กิจการเหล่านี้ส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรม การค้า การบริการ และกิจกรรมทางธุรกิจต่างๆ แทบทุกอย่าง ดังนั้นไม่ว่าบริษัทข้ามชาติทั้งหลายจะบริหารกิจการอย่างไรก็ย่อมส่งผลกระทบต่อโลกของการทำงานไปทั่วทั้งโลกทั้งสิ้น



เมื่อพ.ศ. 2520 คณะประศาสน์การของ ILO ได้รับรองปฏิญญาไตรภาคีแห่งหลักการต่างๆ อันเกี่ยวกับกิจการข้ามชาติและนโยบายทางสังคม เพื่อแนะแนวทางปฏิบัติให้แก่บริษัทข้ามชาติ กระตุ้นให้ปฏิบัติตามแนวทางนั้น และให้คำแนะนำว่าบริษัทเหล่านี้ควรเกี่ยวข้องกับรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในประเทศต่างๆ ที่บริษัทไปดำเนินกิจการอยู่อย่างไร หลักการของปฏิญญานับนี้สะท้อนนโยบายและการปฏิบัติที่ดีในแง่ต่างๆ เช่น การจ้างงาน การฝึกอบรม สภาพของงาน ความปลอดภัย สุขภาพ และอุตสาหกรรมสัมพันธ์ ILO ทำการสำรวจเป็นครั้งคราวเพื่อหาข้อมูลจากประเทศสมาชิกต่างๆ ว่าหลักการของปฏิญญานับนี้ได้รับการปฏิบัติอย่างไรบ้าง ซึ่งถือเป็นการดำเนินงานเพื่อติดตามผลอย่างหนึ่ง นอกจากนี้ปฏิญญานับนี้ยังได้รับการทบทวนเป็นประจำเพื่อให้ทันสมัยอยู่เสมอ



ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Multinational Enterprises Programme

(โครงการกิจการข้ามชาติ)

โทรศัพท์ +4122/799-7458

โทรสาร +4122/799-6354

อีเมลล์ multi@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/multi

๒ ความคุ้มครองทางสังคมเพื่อทุกคน

การได้รับความคุ้มครองทางสังคมอย่างพอเพียงเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างหนึ่งของบุคคลทุกคนตามปฏิญญาฟีลาเดลเฟีย (2487) ของ ILO และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศจำนวนมาก แต่สิ่งที่เกิดขึ้นจริงในหลายประเทศยังต่างจากอุดมการณ์ของปฏิญญานับนี้อยู่มาก ILO ทำทุกอย่างเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ประเทศต่างๆ สามารถให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่ประชาชนทุกกลุ่มและปรับปรุงสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน



การขยายขอบเขตและประสิทธิภาพ ของระบบประกันสังคม

ประชากรส่วนใหญ่ในโลกไม่ได้รับความคุ้มครองจากระบบประกันสังคมใดๆ เลย ความคุ้มครองทางสังคมแบบเดิมในหลายประเทศไม่ได้ผลเท่าที่ควร ความไม่มั่นคงนี้ทำให้เกิดความกลัว ความยากจน และพฤติกรรมที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม และทำให้ประชาชนไม่มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนในฐานะผู้ทำงานและสมาชิกของสังคม

ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21

โครงการความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 ของ ILO ระบุว่า แม้ความมั่นคงที่มากเกินไปจนอาจทำให้ชี้แจงแต่ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมที่พอเพียงเป็นปัจจัยสำคัญของการทำงานที่ได้ผลและมีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ในระบบเศรษฐกิจโลกในอนาคต โครงการนี้ตอบปัญหาห้าข้อดังนี้

1. ทำไมบุคคลและกลุ่มสังคมต่างๆ จึงขาดความมั่นคงทางสังคมที่เหมาะสม
2. โครงการประกันสังคมแบบใหม่ในประเทศสมาชิก สามารถส่งเสริมหรือทดแทนระบบเดิมที่ใช้มานานแล้วได้อย่างไร
3. ระบบจัดการและขอบเขตของโครงการให้ความคุ้มครองทางสังคมจะปรับปรุงให้ดีขึ้นได้อย่างไร
4. องค์ประกอบที่สำคัญของการประกันสังคมมีอะไรบ้าง
5. เราจะหาความพอดีระหว่างตลาดแรงงานที่ต้องการความคล่องตัวกับการให้ความคุ้มครองทางสังคมอย่างเหมาะสมได้อย่างไร

โครงการความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ในศตวรรษที่ 21

คำสำคัญคำหนึ่งในช่วงทศวรรษที่แล้วคือ “ความไม่มั่นคง” ในประเทศกำลังพัฒนาทั้งหลายคนส่วนใหญ่ต้องประสบปัญหาความไม่มั่นคงมาเป็นเวลานาน แต่แม้ในประเทศอุตสาหกรรมเองประชาชนหลายคนก็ยังรู้สึกไม่สบายใจและไม่มั่นใจว่าตนมีสิทธิใดบางในสังคมและที่ทำงาน ILO พยายามศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่บ่อนทำลายความมั่นคงและนโยบายต่างๆ ที่อาจเสริมความมั่นคงได้โดยสนใจโครงการต่างๆ ในประเทศและชุมชนที่มีรายได้น้อยและคำนึงถึงความต้องการเฉพาะของผู้หญิงเป็นพิเศษ

ตั้งแนวโน้มที่เกิดขึ้นเมื่อไม่กี่ปีที่แล้วมา ประชากรที่มีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจจำนวนมากจะทำงานนอกระบบซึ่งทำให้พวกเขาต้องการระบบให้ความคุ้มครองทางสังคมแบบอื่น นอกจากนี้ประชาชนที่มีชีวิตการทำงานที่คล่องตัว เปลี่ยนสถานะงานบ่อยขึ้น พัฒนาทักษะเป็นครั้งคราว และเข้าและออกจากโลกแรงงานหลายครั้งในช่วงชีวิตจะมีจำนวนมากขึ้น ผู้วางนโยบาย องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างจะต้องทำให้นโยบายของประเทศสามารถตอบสนองความคล่องตัวและการประกันสังคมได้ในเวลาเดียวกัน



การปฏิรูปและพัฒนาระบบประกันสังคม

ILO ได้คิดโครงการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกันสามโครงการเพื่อพัฒนาระบบประกันสังคมทั่วโลกดังนี้

- การปฏิรูปและพัฒนาระบบประกันสังคม
- การปรับปรุงระบบจัดการ บริหาร และปฏิบัติโครงการประกันสังคมต่างๆ
- การสร้างโครงข่ายความคุ้มครองด้วยการให้ความช่วยเหลือแก่สังคม การป้องกันความยากจน และการขยายขอบเขตของความคุ้มครองทางสังคม

ILO ได้พัฒนารอบการทำงานเพื่อการวางโครงการประกันสังคมที่ยั่งยืนซึ่งรวมถึงการปฏิรูปและการขยายขอบเขตของโครงการเหล่านั้นด้วย กิจกรรมต่างๆ ของ ILO มุ่งช่วยให้ประเทศสมาชิกสามารถปรับปรุงและขยายความคุ้มครองที่มีให้สมาชิกทุกคนของชุมชนเพื่อรับมือกับเหตุที่ไม่คาดคิดทุกรูปแบบ ความคุ้มครองเหล่านี้คือการประกันรายได้ขั้นต่ำ การดูแลรักษาสุขภาพ ความคุ้มครองกรณีเจ็บป่วย ชรา ไร้ความสามารถ ว่างาน ได้รับบาดเจ็บจากงาน คลอดบุตร มีครอบครัวและเสียชีวิต

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Social Security Policy and Development Branch (แผนกนโยบายและการพัฒนาการประกันสังคม)

โทรศัพท์ +4122/799-6635

โทรสาร +4122/799-7962

อีเมล socpol@ilo.org

๒ การคุ้มครองแรงงาน:

๒ สภาพของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความมั่นคงและความสามารถในการผลิตอันเกิดจาก ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

อุบัติเหตุและโรคที่เกี่ยวข้องกับงานยังคงเป็นปัญหาใหญ่ของทั้งประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา ILO ประเมินว่าผู้ทำงานประสบอุบัติเหตุ 270 ล้านครั้งทุกปี อุบัติเหตุจากการทำงานทำให้เกิดการบาดเจ็บที่เป็นอันตรายถึงชีวิตอย่างน้อย 335,000 ครั้ง เกิดการเจ็บป่วย 160 ล้านกรณี เนื่องด้วยโรคที่เกิดจากการทำงานซึ่งอันที่จริงสามารถป้องกันได้ เมื่อรวมอุบัติเหตุเข้ากับการเจ็บป่วยแล้วประเมินว่ามีการเสียชีวิตเนื่องด้วยการทำงานปีละ 2 ล้านรายทั่วโลกและอาจเป็นการประเมินที่ยังน้อยกว่าความเป็นจริง

แต่นานาชาติยังกลับสนใจและตระหนักถึงปัญหาสำคัญนี้ไม่มาก การดำเนินการต่างๆ โดยเฉพาะในประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่มี “การเปลี่ยนแปลง” นั้นยังมีอุปสรรคอันเกิดจากการขาดความรู้และข้อมูล

ILO มีวิธีดำเนินงานที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานสองทางด้วยกัน ประการแรกองค์การฯ สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือโดยการทำกิจกรรมนำร่องต่างๆ ซึ่งรัฐบาล หุ้นส่วนทางสังคม และกลุ่มอื่นๆ สามารถใช้ในการรณรงค์เพื่อให้คำแนะนำได้ ประการที่สองโครงการของ ILO สนับสนุนการดำเนินงานระดับชาติด้วยการให้ความช่วยเหลือทางวิชาการโดยตรงโดยเน้นงานอันตรายเป็นหลัก ความช่วยเหลือนี้รวมถึงการพัฒนาวิธีการบริหาร การเฝ้าติดตาม และการบริการข้อมูลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคเกี่ยวกับงานและรักษาสุขภาพและสวัสดิภาพของพนักงานและสิ่งแวดล้อม

ศูนย์ข้อมูลนานาชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ศูนย์ข้อมูลนานาชาติด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน (The International Occupational Safety and Health Information Centre – CIS) ให้บริการรวบรวมและเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงานทั่วโลก ศูนย์แห่งนี้ได้รับความช่วยเหลือจากสถาบันระดับชาติกว่า 120 แห่งทั่วโลก

นอกจากนี้ CIS ยังตีพิมพ์สารานุกรมเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (Encyclopaedia of Occupational Safety and Health) ให้ ILO สารานุกรมซึ่งรวมเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานกว่า 1,000 เรื่องในฉบับที่ 4 (2541) นี้เป็นแหล่งข้อมูลชั้นเยี่ยมของโลกในเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานทุกด้าน

โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม

โครงการ SafeWork มุ่งทำให้ประชาชนทั่วโลกตระหนักถึงขอบเขตและผลของอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และโรคที่เกี่ยวกับงาน โครงการนี้สนับสนุนการให้ความคุ้มครองขั้นพื้นฐานแก่ผู้ทำงานทุกคนตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ และเพิ่มความสามารถของประเทศสมาชิกและภาคอุตสาหกรรมในการคิดและปฏิบัตินโยบายและโครงการเพื่อการคุ้มครองและป้องกันโดยให้ความสำคัญกับผู้ทำงานอันตรายเป็นหลัก

สภาพของงาน

สภาพการทำงานที่เหมาะสมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเจริญอย่างยั่งยืน มาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี และความปรองดองในสังคม กิจกรรมหลักของ ILO เพื่อการนี้มีดังนี้



ความคุ้มครองกรณีคลอดบุตร

ผู้หญิงจำนวนมากได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในแง่การจ้างงานทั้งนี้เนื่องด้วยความเป็นหญิงของตนหรือถ้าจะระบุให้ชัดเจนก็คือบทบาทในการให้กำเนิดของพวกตนนั่นเอง ความคุ้มครองในการทำงานกรณีคลอดบุตรคือองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งของการต่อสู้เพื่อความเสมอภาคระหว่างผู้ทำงานที่เป็นชายและหญิง และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการให้ความคุ้มครองขั้นพื้นฐานแก่สตรีและเด็ก ILO คือผู้บุกเบิกในงานนี้ ในปีแรกของการก่อตั้งคือพ.ศ. 2462 องค์การได้รับรองอนุสัญญาฉบับที่ 3 ว่าด้วยความคุ้มครองกรณีคลอดบุตร คณะประศาสน์การได้บรรจุเรื่องความคุ้มครองกรณีคลอดบุตรไว้ในวาระการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อพ.ศ. 2542 และแสดงความมั่นใจในขณะนั้นว่าถึงเวลาแล้วที่จะต้องมีมาตรฐานใหม่ในระดับนานาชาติเกี่ยวกับเรื่องนี้ เมื่อประมวลเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในช่วง 50 ปีที่แล้วมาที่ประชุมใหญ่ฯ ได้รับรองมาตรฐานใหม่ที่ทันสมัยอันว่าด้วยความคุ้มครองกรณีคลอดบุตรในอนุสัญญาฉบับที่ 183 เมื่อพ.ศ. 2543

ความรุนแรงในการทำงาน

ILO ได้ศึกษาความรุนแรงในการทำงานโดยถือว่าเป็นปัญหาระดับโลกและศึกษาการใช้ข้อมูลส่วนตัวที่เกี่ยวกับงานของผู้ทำงาน หลักปฏิบัติเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนตัวของผู้ทำงานของ ILO ตลอดจนอนุสัญญาว่าด้วยผู้ทำงานกับความรับผิดชอบต่อการครอบครองพ.ศ. 2524 (ฉบับที่ 156) และข้อแนะพ.ศ. 2524 (ข้อที่ 165) วางแนวทางสำคัญสำหรับกรณีเหล่านี้ สภาพการทำงานที่เหมาะสมซึ่งคุ้มครองศักดิ์ศรีและความเสมอภาคของผู้ทำงานคือปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บรรลุความเจริญอย่างยั่งยืน มาตรฐานการดำรงชีวิตที่ดี และความปรองดองในสังคม



ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดกับงาน

ILO ได้ศึกษาความเปลี่ยนแปลงของการจัดเวลาทำงาน การจัดระบบงาน การจ้างงาน รูปแบบการทำงาน(รวมทั้งผลที่เกิดจากกระบวนการโลกาภิวัตน์) การทำให้งานอยู่นอกระบบ และความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และศึกษาว่าความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะสามารถช่วยปรับปรุงสภาพการทำงานหรือจะคุกคามความยุติธรรมและศักดิ์ศรีในการทำงาน ความมั่นคงของงานและรายได้ การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตลอดจนความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้หรือไม่

การปรับปรุงงานในกิจการขนาดเล็ก

หลายประเทศที่มีโครงการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมนั้น ให้กิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กมีบทบาทสำคัญในการพัฒนา กิจการเหล่านี้มีศักยภาพมากในแง่การสร้างงาน การพัฒนาแรงงานมีฝีมือเพื่อตอบสนองการขยายตัวของอุตสาหกรรมในอนาคตและการส่งเสริมอุตสาหกรรมในชนบท ลักษณะหนึ่งของกิจการเหล่านี้ที่มักถูกละเลยคืองานของกิจการเหล่านี้เป็นงานที่ยากที่สุด มีอัตราการเกิดอุบัติเหตุสูงที่สุดและมีสภาพของงานที่น่าท้อที่สุด ILO พบว่ามีวิธีที่สามารถปรับปรุงความสามารถในการผลิตและสภาพการทำงานให้ดีขึ้นได้ไม่ยากแต่ได้ผลและประหยัด ได้มีการจัดทำคู่มือสำหรับผู้ประกอบการและวิทยากรโดยใช้หลักการอบรมที่เรียกว่า “Higher Productivity and a Better Place to Work” หรือ “ความสามารถในการผลิตที่มากขึ้นและสถานที่ทำงานที่ดีขึ้น” (ซึ่งมักเรียกว่า WISE โดยย่อมาจาก Work Improve ments in Small Enterprises หรือการปรับปรุงงานในกิจการขนาดเล็ก)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Conditions of Work Branch

(แผนกสภาพของงาน)

โทรศัพท์ +4122/799-6754

โทรสาร +4122/799-8451

อีเมล condit@ilo.org

การตรวจแรงงาน

ในแง่การตรวจแรงงาน ILO ช่วยวางระบบการตรวจแรงงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับประเทศสมาชิกเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ILO ยังชักชวนให้นายจ้างและลูกจ้างร่วมกิจกรรมการตรวจแรงงานและส่งเสริมการประสานงานระหว่างกลุ่มผู้ตรวจแรงงานกับองค์กรที่มีความชำนาญเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคอันเกิดจากงาน จุดมุ่งหมายคือการต่อต้านการจ้างงานที่ผิดกฎหมายและป้องกันไม่ให้มีการละเมิดกฎหมายแรงงานในแง่อุตสาหกรรมสัมพันธ์ สภาพโดยทั่วไปของงาน การต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน เป็นต้น

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment (Safework)

(โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม)

โทรศัพท์ +4122/799-6715

โทรสาร +4122/799-6878

อีเมล safework@ilo.org

ความคุ้มครองแรงงานข้ามชาติ

ประชาชนประมาณ 90 ล้านคนทำงานและอาศัยอยู่นอกประเทศที่ตนถือสัญชาติ ประชาชนเหล่านี้มีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในบางภูมิภาคเพราะรายได้และโอกาสหางานทำเสียสมดุลมากขึ้น วิธีการควบคุมแรงงานข้ามชาติซึ่งเคยได้ผลในอดีต เช่น การทำข้อตกลงแบบทวิภาคี ไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์การอพยพในปัจจุบันได้มากนัก แรงงานข้ามชาติจำนวนมากในปัจจุบันเป็นผลงานของนายหน้าที่ต้องการกำไรและเกิดขึ้นอย่างลับๆ

ในกรณีนี้ ILO ต้องการปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการจ้างงานและเสรีภาพของแรงงานข้ามชาติ องค์กรฯเป็นห่วง แรงงานที่เป็นผู้หญิงเป็นพิเศษเพราะ มักจะได้อำนาจที่ต่ำ ทักษะน้อยในภาคธุรกิจที่ไม่อยู่ภายใต้มาตรฐานแรงงานของประเทศอย่างแท้จริงและอาจถูกเอารัดเอาเปรียบได้ง่าย ILO ดำเนินกิจกรรมหลายอย่าง เช่น ส่งเสริมอนุสัญญาต่างๆ เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติ ให้คำแนะนำด้านนโยบายแก่ประเทศต้นทางและประเทศที่แรงงานข้ามชาติทำงานอยู่ ประเมินผลของกระบวนการโลกาภิวัตน์ที่ทำให้เกิดการอพยพข้ามชาติแบบใหม่ ให้ความร่วมมือด้านวิชาการเพื่อช่วยลดความจำเป็นที่จะต้องอพยพออกนอกประเทศและโยกเงินออมของแรงงานข้ามชาติมาใช้ในการลงทุนและการจ้างงาน เมื่อเดือนเมษายน พ.ศ. 2540 การประชุมไตรภาคีของผู้เชี่ยวชาญว่าด้วยกิจกรรมในอนาคตของ ILO ที่เกี่ยวกับแรงงานข้ามชาติได้วางแนวทางให้ประเทศต่างๆ ออกกฎหมายอย่างเหมาะสมเพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติและถูกจัดหาโดยนายหน้าเอกชน

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

International Migration Branch

(แผนกแรงงานข้ามชาติ)

โทรศัพท์ +4122/799-6667

โทรสาร +4122/799-8836

อีเมล migrant@ilo.org



“เอดส์และเอชไอวีมีผลกระทบต่อประชาชนทุกระดับในสังคม” ฮวน โซมาเวีย ผู้อำนวยการใหญ่ ILO กล่าว “แต่ส่งผลกระทบอย่างหนักหน่วงแก่ลูกจ้างและครอบครัวของพวกเขา ตลอดจนกิจการ นายจ้าง และเศรษฐกิจของประเทศต่างๆ”
นายโซมาเวียมอบ หลักปฏิบัติเรื่องเอชไอวี/เอดส์และโลกของงาน ให้นายโคฟี อันนัน เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ

ต่อต้านการใช้ชีวิตออกฤทธิ์ในทางที่ผิด

ในปัจจุบันมีคนติดยามากกว่า 50 ล้านคนทั่วโลกและผู้ใหญ่ประมาณร้อยละ 12-15 ต่ำสุดในลำดับที่เป็นอันตรายกับตนเองและผู้อื่น ในที่ทำงาน การใช้ยาและสุราในทางที่ผิดทำให้เกิดอุบัติเหตุ การหยุดงาน การลักขโมย การด้อยประสิทธิภาพในการผลิต และการตงงาน หลักปฏิบัติเรื่องการจัดการเรื่องสุราและยาเสพติดในที่ทำงาน (2538) เป็นหลักสำคัญของโครงการการใช้ชีวิตออกฤทธิ์ในทางที่ผิด และแนวคิดสำคัญหลายประการของหลักปฏิบัตินี้ได้รับการบรรจุไว้ในปฏิญญาว่าด้วยวิสัยทัศน์ความต้องการยาเสพติดซึ่งได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการโดยสมัชชาใหญ่องค์การสหประชาชาติเมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2541 การที่ ILO เน้นการป้องกันเป็นอันดับแรกเมื่อไม่กี่ปีที่ผ่านมาทำให้สมาชิกของ ILO ร่วมส่งเสริมกิจกรรมในกิจการต่างๆ มากขึ้น และการรณรงค์ของ ILO ยังเกิดขึ้นพร้อมกับความเข้าใจที่แพร่หลายขึ้นที่ว่า โครงการในที่ทำงานมิได้มีประโยชน์กับพนักงานและกิจการต่างๆ เท่านั้นแต่ยังสามารถแก้ปัญหาเสพติดและสุราในระดับชุมชนและระดับประเทศได้อีกด้วย

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

InFocus Programme on Safety and Health at Work and the Environment (Safework)
(โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและสิ่งแวดล้อม)

โทรศัพท์ +4122/799-6715

โทรสาร +4122/799-6878

อีเมล safework@ilo.org

โครงการของ ILO เกี่ยวกับเอชไอวี/เอดส์และโลกของงาน

ผู้ทำงานที่มีอายุระหว่าง 15-49 ปีอย่างน้อย 23 ล้านคน ติดเชื้อเอชไอวี โรคเอดส์คุกคามสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและบ่อนทำลายความพยายามที่จะให้หญิงและชายมีงานที่มีคุณค่าและประสบผลสำเร็จ โรคนี้ลดจำนวนแรงงานและทอนความมั่นคงของกิจการ โรคระบาดนี้ยังทำร้ายกลุ่มคนที่อ่อนแอที่สุดในสังคม เช่น เด็กและสตรี ทำให้ปัญหาความคุ้มครองทางสังคมที่ไม่เพียงพอ ความยุติธรรมทางเพศ และการใช้แรงงานเด็กที่มีอยู่แล้วนั้นเลวร้ายลง

การดำเนินงานของ ILO ในเรื่องเอชไอวี/เอดส์

โครงการของ ILO เกี่ยวกับเอชไอวี/เอดส์และโลกของงาน (ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work – ILO/AIDS) เกิดขึ้นเมื่อเดือนพฤศจิกายนพ.ศ. 2543 โครงการนี้เสริมสร้างความเข้มแข็งและโครงสร้างของ ILO ให้ดียิ่งขึ้นและดำเนินงานร่วมกับสมาชิกไตรภาคีขององค์การฯ เพื่อส่งเสริมการป้องกันในที่ทำงาน ต่อต้านการเลือกปฏิบัติและบรรเทาผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจอันเกิดจากโรคนี้ โครงการนี้เน้นการให้คำแนะนำ การกระตุ้นจิตสำนึก การให้คำแนะนำ เกี่ยวกับนโยบาย การวางมาตรฐาน และการเพิ่มความสามารถของหุ้นส่วนทางสังคมด้วยการให้ความร่วมมือทางวิชาการ

ILO ได้รับรองหลักปฏิบัติเรื่องเอชไอวี/เอดส์และโลกของงานแล้ว เป็นการวางแนวทางปฏิบัติในที่ทำงาน แนะนำการพัฒนา นโยบายในระดับกิจการ ระดับชุมชนและระดับประเทศ และให้วิธีปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในการจัดการเรื่องเอชไอวี/

เอดส์ในที่ทำงาน หลักปฏิบัตินี้ได้รับการเห็นชอบอย่างเป็นทางการโดยสมัชชาใหญ่ ILO ได้มากมาย และให้หลักสำหรับการเจรจาทางสังคมในเรื่องที่อ่อนไหวและเจรจายาก

วัตถุประสงค์ของโครงการนี้กำลังได้รับการบรรจุไว้ในแผนการดำเนินงานของทุกส่วนที่เกี่ยวข้องใน ILO ตั้งแต่ส่วนที่รับผิดชอบเรื่องการประกันสังคม ความปลอดภัยและสุขภาพ ไปจนถึงเรื่องความเสมอภาคทางเพศและการใช้แรงงานเด็ก มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น การผลิตคู่มือสำหรับการอบรมและอุปกรณ์สื่อสารเพื่อแนะนำการทำตามหลักปฏิบัติดังกล่าว และการให้ความช่วยเหลือเพื่อปรับปรุงกฎหมายการจ้างงานเพื่อแก้ปัญหาเรื่องเอชไอวี/เอดส์ในประเทศต่างๆ เป็นจำนวนมาก มีการดำเนินโครงการความร่วมมือทางวิชาการและโครงการอื่นๆ เพื่อประเทศต่างๆ ในแอฟริกา เอเชีย ละตินอเมริกาและยุโรปตะวันออก

ILO เป็นผู้ร่วมสนับสนุนหนึ่งในแปดรายของโครงการเอดส์แห่งสหประชาชาติ (Joint United Nations Programme on HIV/AIDS – UNAIDS)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Programme on HIV/AIDS and the World of Work

(โครงการของ ILO เกี่ยวกับเอชไอวี/เอดส์และโลกของงาน)

โทรศัพท์ +4122/799-6486

โทรสาร +4122/799-6349

อีเมล iloaid@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/aids

การส่งเสริมแนวความคิดไตรภาคี และการเจรจาทางสังคม

เงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่เหมาะสม และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เพื่อประโยชน์ของทุกคนจะเป็นจริงได้ก็ด้วยความพยายามของทุกฝ่ายและการเห็นพ้องร่วมกัน ของลูกจ้าง นายจ้างและรัฐบาลเท่านั้น

“การส่งเสริมแนวความคิดแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม” คือวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์หนึ่งในสี่ประการของ ILO วัตถุประสงค์นี้เน้นและส่งเสริมการสนับสนุนขององค์การฯ เพื่อให้สมาชิกไตรภาคีของ ILO ได้มีบทบาทและทำกิจกรรมต่างๆ และสามารถร่วมและส่งเสริมการเจรจาทางสังคมอย่างแท้จริง

ILO ช่วยให้รัฐบาล องค์กรลูกจ้าง และองค์กรนายจ้างพัฒนาความสัมพันธ์ทางแรงงานที่มั่นคง ใช้กฎหมายแรงงานเพื่อตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และปรับปรุงการบริหารแรงงาน

การส่งเสริมการเจรจาทางสังคม

โครงการเกี่ยวกับการเจรจาทางสังคม กฎหมายแรงงาน และการบริหารแรงงาน (InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration - IFP/DIALOGUE) มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมประโยชน์ของการเจรจาทางสังคมทั้งเพื่อให้ได้ข้อยุติในตัวและเพื่อเป็นวิธีที่จะนำไปสู่การดำเนินการที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ทุกประการของ ILO โครงการนี้ส่งเสริมให้สมาชิกไตรภาคีของ ILO มีการเจรจาทางสังคมทุกระดับ

โครงการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงและใช้กรอบการดำเนินงานทางกฎหมาย สถาบัน ระบบ และกระบวนการต่างๆ เพื่อให้เกิดการเจรจาทางสังคมอย่างยั่งยืนในประเทศสมาชิกทั้งหลาย

โครงการนี้เน้นการกำหนดปัจจัยและวิธีปฏิบัติที่ดีที่จะปรับปรุงภาพพจน์และประสิทธิผลของสมาชิกไตรภาคีทั้งหลายและช่วยให้สมาชิกเหล่านี้เป็นผู้แทนที่ดีขึ้น โครงการนี้ส่งเสริมการเจรจาทางสังคมด้วยการรณรงค์คำแนะนำและสาธิตการเจรจาทางสังคมในภาคปฏิบัติ

โครงการนี้ยังส่งเสริมการบริหารแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสามารถตอบสนองสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และให้การสนับสนุนที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศและการปรับปรุงสภาพการทำงานอีกด้วย

ILO ช่วยประเทศต่างๆ คิดและพัฒนากฎหมายแรงงานและการบริหารแรงงาน

โครงการเกี่ยวกับการเจรจาทางสังคม กฎหมายแรงงาน และการบริหารแรงงานให้บริการต่างๆ อย่างเข้มข้นเป็นพิเศษเพื่อที่กระทรวงแรงงานและหน่วยงานรัฐบาลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องจะสามารถสนับสนุนและร่วมการเจรจาทางสังคมได้ดีขึ้น โครงการนี้ให้การสนับสนุนหลายอย่างแก่กระทรวงแรงงานและหน่วยงานรัฐบาลที่เกี่ยวข้องเพื่อโน้มน้าวนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม

นอกจากนี้โครงการยังให้ความสำคัญกับกระบวนการปฏิรูปกฎหมายแรงงาน โดยถือว่ากระบวนการนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของ การส่งเสริมแนวความคิดแบบไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

**InFocus Programme on Social Dialogue,
Labour Law and Labour Administration**
(โครงการเกี่ยวกับการเจรจาทางสังคม
กฎหมายแรงงาน และการบริหารแรงงาน)

โทรศัพท์ +4122/799-7035

โทรสาร +4122/799-8749

อีเมล ifpdialogue@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/ifpdial





ILO ช่วยรัฐบาล
องค์กรนายจ้าง
และองค์กรลูกจ้าง
สร้างความสัมพันธ์
อันดีระหว่างกันแก่
กฎหมายแรงงานเพื่อ
ตอบสนองความต้องการ
การทางเศรษฐกิจและ
สังคมที่เปลี่ยนแปลงไป
และปรับปรุงการบริหาร
แรงงาน

กิจกรรมของนายจ้างใน ILO



กิจกรรมที่ประสบความสำเร็จคือหัวใจของทุกกลยุทธ์ที่มุ่งสร้างงาน และปรับปรุงมาตรฐานการดำรงชีวิต องค์การนายจ้างมีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างสภาพแวดล้อมที่จะทำให้กิจการมีความสามารถในการแข่งขัน ยั่งยืนและช่วยให้เกิดการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม องค์การนายจ้างสามารถให้บริการต่างๆ ที่จะปรับปรุงและแนะแนวการดำเนินงานของกิจการต่างๆ ได้ องค์การนายจ้างคือองค์ประกอบที่สำคัญของกระบวนการเจรจาทางสังคมทุกกระบวนการที่สามารถช่วยวางวัตถุประสงค์ทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพและได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวางจากภาคธุรกิจที่องค์กรเป็นผู้แทน

องค์การนายจ้างในระดับประเทศและระดับสากลยังเป็นช่องทางที่คุ้มค่าที่สุดที่กิจการต่างๆ จะใช้เพื่อเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาเศรษฐกิจ แรงงานและสังคมจำนวนมาก ข้อมูลและทักษะในการเป็นผู้แทนขององค์การนายจ้างสามารถช่วยให้กิจการหนึ่งเข้าใจสภาพแวดล้อมทางธุรกิจของตนและโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจนั้นได้ ช่วยให้กิจการนั้นสามารถคว้าโอกาสจากการค้าที่กำลังขยายตัว และช่วยให้กิจการมีโอกาสประสบความสำเร็จจากการลงทุนและการแข่งขันในโลกที่มีลักษณะไร้พรมแดนมากขึ้นเรื่อยๆ

สำนักงานกิจกรรมนายจ้างของ ILO ทำงานร่วมกับองค์การนายจ้างเพื่อช่วยให้องค์กรเหล่านี้



สามารถสนับสนุนสมาชิกของตนอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานนี้ดำเนินโครงการให้ความช่วยเหลือองค์กรนายจ้างในประเทศกำลังพัฒนาประเทศที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปสู่ระบบเศรษฐกิจแบบตลาด และประเทศที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์แห่งความขัดแย้ง โดยเน้นการวางแผนกลยุทธ์และการเจรจาเชิงลึกซึ่งจะทำให้เข้าใจความจำเป็นเร่งด่วนของประเทศเหล่านี้ได้ โครงการนี้ช่วยให้องค์กรนายจ้างพัฒนาบริการต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อกิจการทั้งหลายและยังอาจช่วยเพิ่มจำนวนสมาชิกขององค์กรได้ด้วยซึ่งก็จะช่วยส่งเสริมความพยายามขององค์กรในการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่จะ สนับสนุนให้กิจการต่างๆ เจริญก้าวหน้า

ในฐานะที่เป็นสมาชิกหนึ่งในสามฝ่ายของ ILO องค์การนายจ้างมีความสัมพันธ์พิเศษกับองค์การฯ สำนักงานกิจกรรมนายจ้างของ ILO มีหน้าที่สนับสนุนและพัฒนาความสัมพันธ์นี้ สำนักงานรักษาสัมพันธ์อันใกล้ชิดกับองค์การนายจ้างที่อยู่ในประเทศสมาชิก ILO ทุกประเทศและให้การสนับสนุนองค์การนายจ้างในการร่วมงานกับ ILO

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Bureau for Employers' Activities

(สำนักงานกิจกรรมนายจ้าง)

โทรศัพท์ +4122/799-7748

โทรสาร +4122/799-8948

อีเมล actemp@ilo.org

กิจกรรมของลูกจ้างใน ILO

สหภาพแรงงานที่มีเสรีภาพคือสถาบันที่เป็นประชาธิปไตย และมีการเคลื่อนไหวด้านแรงงานอย่างอิสระ เป็นสถาบันของผู้ทำงานที่ต้องการรณรงค์เพื่อสิทธิของตนในฐานะที่เป็นผู้ทำงานและพลเมือง แม้การเคลื่อนไหวด้านแรงงานจะเป็นสิ่งที่ต้องห้ามในหลายประเทศแต่ขบวนการของสหภาพแรงงานในระดับสากลเป็นการเคลื่อนไหวที่กว้างขวางที่สุดและมีบทบาทแห่งการเป็นตัวแทนที่ดีที่สุดในโลกเพราะเกิดจากการมีสมาชิกแบบสมัครใจ สหภาพแรงงานเป็นสถาบันสำคัญของภาคประชาสังคมในประเทศประชาธิปไตยส่วนใหญ่

ในขณะที่กระบวนการโลกาภิวัตน์กำลังแพร่ขยายอย่างรวดเร็ว งานที่มีคุณค่า งานที่มีความปลอดภัย ค่าแรงที่พอเพียงแก่การดำรงชีวิต การประกันสังคมขั้นพื้นฐาน ความเสมอภาคทางเพศและการกระจายรายได้ที่เป็นธรรมจะเกิดขึ้นได้

ก็ต่อเมื่อมีการปกครองที่ดีขึ้นทั่วโลกและการใช้และบังคับใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในระดับสากล

นับตั้งแต่ ILO ได้ก่อตั้งขึ้นสหภาพแรงงานทั้งหลายถือว่า ILO เป็นสถาบันที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความคุ้มครองสำหรับผู้ทำงานด้วยการเจรจาทางสังคมและการวางมาตรฐานต่างๆ

สำนักงานกิจกรรมลูกจ้างสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่าง ILO กับผู้มีส่วนได้เสียสำคัญหนึ่งในสามฝ่ายนั้นคือสหภาพแรงงาน สำนักงานนี้ช่วยให้สหภาพแรงงานทั้งหลายสามารถได้ประโยชน์จากศักยภาพของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศอย่างเต็มที่ สำนักงานกิจกรรมลูกจ้างร่วมมือกับองค์กรลูกจ้างในระดับประเทศและระดับสากลและช่วยให้องค์กร เหล่านี้เป็นกระบอกเสียงที่มีประสิทธิภาพของผู้ทำงาน และครอบครัวของผู้ทำงาน ขณะนี้สหภาพแรงงานได้รับการสนับสนุนจาก



โครงการต่างๆ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายดังนี้

- คุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน
- ปรับปรุงความสามารถในการให้การศึกษาและฝึกอบรม
- จัดตั้งสหภาพแรงงานให้แก่ผู้ทำงานที่ยังไม่ได้รับความคุ้มครอง
- พัฒนากลยุทธ์ทางสังคมและการจ้างงานเพื่อความยุติธรรมในสังคมและความเจริญที่ยั่งยืนและ
- ส่งเสริมมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

นอกจากนี้สำนักงานกิจกรรมลูกจ้างซึ่งสังกัดสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศยังทำหน้าที่เป็นสถาบันที่ให้บริการช่วยเหลือและส่งเสริมให้แผนกอื่นๆ ทำงานร่วมกับสหภาพแรงงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จต่างๆ ด้วย

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Bureau for Workers' Activities

(สำนักงานกิจกรรมลูกจ้าง)

โทรศัพท์ +4122/799-7021

โทรสาร +4122/799-6570

อีเมล actrav@ilo.org



กิจกรรมภาคต่างๆ: นำ ILO สู่งาน และนำที่ทำงานสู่ ILO

ไม่ว่าบุคคลหนึ่งจะทำงานที่ใด จะเป็นในห้องเรียนหรือโรงงาน ในสถานที่ก่อสร้างหรือธนาคาร ในเหมืองหรือในไร่ ทุกคนล้วนทำงานอยู่ในเศรษฐกิจภาคใดภาคหนึ่งซึ่งมีลักษณะทางวิชาการ เศรษฐกิจและสังคมเฉพาะที่ไม่เหมือนภาคอื่น ปัญหาแรงงานหลายอย่างมีลักษณะพิเศษตามภาค เศรษฐกิจที่เกี่ยวข้อง และปัญหาทั่วไปเช่นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับโลกาภิวัตน์ การพัฒนาอย่างยั่งยืน เอชไอวี/เอดส์และเพศอาจมีลักษณะต่างๆ กันไปในเศรษฐกิจภาคต่างๆ

กิจกรรมของ ILO ในภาคเศรษฐกิจต่างๆ มุ่งเพิ่มความสามารถของผู้ที่ทำงานอยู่ในภาคเศรษฐกิจนั้นๆ เพื่อแก้ปัญหาแรงงานอย่างยุติธรรม และได้ผล การประชุมรายภาคเศรษฐกิจแบบไตรภาคีระดับนานาชาติซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำได้เป็นเวทีสำหรับการเจรจาทางสังคมว่าด้วยปัญหาสังคมและปัญหาแรงงานเฉพาะเศรษฐกิจภาคต่างๆ มาเป็นเวลานานแล้ว การเจรจานี้ทำให้เกิดกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างได้ผลในระดับชาติ นับจากนี้การดำเนินงานจะมีเป้าหมายชัดเจนมากขึ้น เน้นกิจกรรมที่ตรงกับความต้องการของสมาชิกมากขึ้น และปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ ของ ILO ซึ่งอยู่ที่สำนักงานใหญ่และอยู่ในภูมิภาคต่างๆ เพื่อส่งเสริมและเร่งให้เกิดหนทางที่จะนำไปสู่สถานที่ที่มีคุณค่าในที่ทำงาน นอกจากนี้การประชุมทั้งหลายจะเน้นผลลัพธ์ที่นำไปปฏิบัติได้มากขึ้น เช่น การวางแผนแนวทางหรือหลักปฏิบัติต่างๆ

การประชุมรายภาคเศรษฐกิจและแผนปฏิบัติการสำหรับภาคเศรษฐกิจต่างๆ เมื่อเกิดขึ้นรวมกันแล้วจะทำให้เกิดผลสำเร็จแห่งวาระงานที่มีคุณค่าสำหรับเศรษฐกิจภาคต่างๆ มากขึ้น

ILO เผยแพร่รายงานการประชุมรายภาคเศรษฐกิจที่จัดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้และรายงานการดำเนินงานในภาคเศรษฐกิจต่างๆ ที่เว็บไซต์ขององค์การฯ

กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวี

วัตถุประสงค์หลักของกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพาณิชย์นาวีของ ILO คือการส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและเศรษฐกิจของการขนส่งสินค้าทางทะเล การประมง ท่าเรือ และการขนส่งทางน้ำในแผ่นดินโดยเน้นสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของลูกจ้างที่อยู่ในธุรกิจเหล่านี้เป็นพิเศษ

การประชุมคณะกรรมการพาณิชย์นาวีร่วมครั้งที่ 29 (มกราคม 2544) ได้พิจารณาความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดกับอุตสาหกรรมการขนส่งทางทะเล ที่ประชุมได้ประกาศสัญญาฉบับใหม่คือสัญญาเจนีวา (Geneva Accord) ซึ่งทำขึ้นเพื่อปรับปรุงความปลอดภัยและสภาพการทำงานในธุรกิจการพาณิชย์นาวี สัญญาฉบับนี้เรียกร้องให้รวมวิธีการต่างๆ อันเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวีที่ ILO มีอยู่เข้าเป็นอนุสัญญา “กรอบการดำเนินงาน” ฉบับใหม่ฉบับเดียว อนุสัญญาฉบับใหม่ตามข้อเสนอแนะให้ “หลักการทางสังคม” ของ ILO แก่ภาคการขนส่งสินค้าทางทะเลเพื่อส่งเสริมหลักความปลอดภัยในการพาณิชย์นาวีและหลักเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมขององค์การทางทะเลระหว่างประเทศ (International Maritime Organization – IMO) คณะประศาสน์การได้ให้ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศจัดการประชุมเกี่ยวกับการพาณิชย์นาวีเมื่อ พ.ศ. 2548 เพื่อทำอนุสัญญาดังกล่าวให้เสร็จ ซึ่งอนุสัญญานี้ได้รับการรองรับต่อมาในเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549 ทั้งนี้ การรับรองและปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและมีอยู่แล้วโดยเฉพาะอนุสัญญาการขนส่งทางทะเล(มาตรฐานขั้นต่ำ) พ.ศ. 2519 (ฉบับที่ 147) และพิธีสารพ.ศ. 2539 ของอนุสัญญาฉบับนี้ ทำให้ประเทศสมาชิกพร้อมรับรองอนุสัญญาฉบับใหม่นี้

เมื่อเดือนมิถุนายนพ.ศ. 2546 ILO ได้รับรองอนุสัญญาว่าด้วยเอกสารแสดงเอกลักษณ์ของชาวเรือพ.ศ. 2546 (ฉบับที่ 185) และเมื่อเดือนมีนาคม



พ.ศ. 2547 คณะประศาสน์การได้รับรองมาตรฐานการระบุเอกลักษณ์ด้วยลักษณะปลีกล้วยทางสรีรวิทยาของมนุษย์เพื่อให้ประเทศทั้งหลายปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับนี้ อนุสัญญาฉบับที่ 185 ต้องการคุ้มครองสิทธิของชาวเรือ เอื้อการค้าระหว่างประเทศ และให้หลักประกันต่างๆ ที่ประเทศทั้งหลายต้องการ

ตามท่าเรือต่างๆ นั้นการใช้เครื่องจักรและอุปกรณ์อัตโนมัติขึ้นถ่ายสินค้า การปรับโครงสร้างและการแปรรูปคือปัญหาใหม่และปัญหาสำคัญและได้ลดจำนวนผู้ทำงานลง ILO ยังคงให้คำแนะนำเรื่องผลกระทบทางสังคมของการแปรรูปท่าเรืออย่างต่อเนื่องและได้คิดโครงการพัฒนาพนักงานท่าเรือ (Portworker Development Programme – PDP) ซึ่งได้มีการดำเนินงานตามท่าเรือต่างๆ ทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศกำลังพัฒนา ส่งผลให้มีการปรับปรุงทักษะ สภาพการทำงานและสถานภาพของพนักงานท่าเรือ ตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพและความสามารถในการดำเนินงานของท่าเรือต่างๆ ด้วย

เมื่อเดือนมีนาคมพ.ศ. 2547 คณะประศาสน์การของ ILO ได้อนุมัติหลักปฏิบัติสองฉบับใหม่ฉบับหนึ่งว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในท่าเรือและอีกฉบับหนึ่งว่าด้วยความคุ้มครองในท่าเรือ



ภาคบริการ

ภาคบริการได้กลายเป็นแหล่งงานใหญ่ในหลายประเทศ เมื่อไม่นานมานี้มีการจ้างงานเพิ่มขึ้นมากสำหรับงานที่ต้องการความรู้ ความท้าทายสำคัญที่เกิดขึ้นทั่วโลกคือการให้บริการสาธารณะที่ต้องมีมากขึ้นและดีขึ้น (เช่น การให้การศึกษา) และการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจบางภาคจากที่อยู่แต่ในภาครัฐบาลเท่านั้นกลายมามีลักษณะ “ผสม” คือมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นภาครัฐและเอกชนทั้งนี้เนื่องจากเส้นแบ่งระหว่างบริการภาครัฐและเอกชนเริ่มพร่ามัว บริการด้านสุขภาพ การขนส่ง สาธารณูปโภค ประสิทธิภาพ และโทรคมนาคมคือตัวอย่างที่เห็นได้ชัด

บริการภาคเอกชน เช่น บริการพาณิชย์ การเงิน บริการวิชาชีพต่างๆ โรงแรม บริการอาหาร การท่องเที่ยว สื่อมวลชน วัฒนธรรม และการวาดเขียน ต้องเผชิญเงื่อนไขต่างๆ อันเกิดจากตลาดโลกที่มีการแข่งขันอย่างดุเดือดขึ้น ตลอดจนการยกเลิกกฎระเบียบต่างๆ การเปิดเสรีทางธุรกิจ การควบรวมกิจการ การซื้อกิจการ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น การใช้ระบบดิจิทัล ความเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ยังต้องมีการเจรจาทางสังคมในภาคธุรกิจดังกล่าว

การประชุมเกี่ยวกับภาคธุรกิจต่างๆ เมื่อไม่นานมานี้ได้พิจารณาปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริการต่างๆ ดังกล่าวอันได้แก่ ปัญหาการใช้ความรุนแรง ผลกระทบต่อการจ้างงานอันเกิดจากการควบรวมกิจการและการซื้อกิจการ ผลกระทบของวิกฤตการณ์ในธุรกิจโรงแรมและการท่องเที่ยว และปัญหาที่เกิดขึ้นกับบริการต่างๆ ของเทศบาล สาธารณูปโภคและบริการฉุกเฉินเพื่อสาธารณะ แผนปฏิบัติการใหม่หลายแผนมุ่งแก้ปัญหาเหล่านี้โดยเฉพาะ

กิจกรรมต่างๆ ในภาคอุตสาหกรรม

การประชุมไตรภาคีซึ่งจัดขึ้นเป็นประจำได้พิจารณา ปัญหาของภาคการผลิต และก่อสร้างในชนบทซึ่งแบ่ง ประเภทได้สิบประเภท และได้คำนึงถึงกระบวนการโลกาภิวัตน์ การพัฒนาอย่างยั่งยืน อุตสาหกรรมสัมพันธ์ การเรียนรู้ตลอดชีวิต การจ้างงาน การฝึกอบรม การเตรียมงาน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย การประชุมบางครั้งทำให้เกิดหลักปฏิบัติหรือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานและการตรวจแรงงานในธุรกิจภาคต่างๆ การประชุมบางครั้งทำให้เกิดการประชุมเชิงปฏิบัติการระดับชาติและระดับภูมิภาค การให้คำปรึกษาทางวิชาการ การออกจดหมายข่าวและรายงานการดำเนินงานในหลายประเด็น เช่น อุตสาหกรรมสัมพันธ์ เวลาทำงาน การตรวจแรงงาน การจ้างงานกับ ความยากจน งานบ้านและเพศในภาคเศรษฐกิจต่างๆ แผนปฏิบัติการทั้งหลายสำหรับภาคเกษตรกรรม ก่อสร้าง สิ่งทอ และเครื่องนุ่งห่มจะอำนวยความสะดวกในการพัฒนาในธุรกิจภาคต่างๆ เหล่านี้ในระดับชาติ

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

Sectoral Activities Department

(แผนกกิจกรรมรายภาค)

โทรศัพท์ +4122/799-7513

โทรสาร +4122/799-7296

อีเมล sector@ilo.org

เว็บไซต์ www.ilo.org/sector



กิจกรรมในภูมิภาคต่างๆ ของ ILO

ILO ทำกิจกรรมในพื้นที่ต่างๆ ทั้งที่เป็นกิจกรรมที่ได้รับงบประมาณประจำและ
กิจกรรมที่ได้รับงบประมาณพิเศษโดยมีการปรึกษาหารืออย่างเต็มที่กับสมาชิก
ไตรภาคีใน ระดับภูมิภาค ระดับอนุภูมิภาคและระดับประเทศ เพื่อให้บริการเกี่ยวกับ
มาตรฐานตลอดจนหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การจ้างงาน
ความคุ้มครอง ทางสังคมและการเจรจาทางสังคม

เครือข่ายของสำนักงานในพื้นที่ต่างๆ และผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคทั้งหลายสนับสนุนให้
ILO สามารถส่งเสริมวาระงานที่มีคุณค่าในฐานะที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ
ของนโยบายเพื่อการพัฒนาประเทศ



งานที่แอฟริกา



วิกฤตการณ์ที่กินเวลานานหลายปีทำให้คนจำนวนมากว่างงาน หรือไม่ได้ค่าแรงน้อย และเผชิญความขัดแย้ง ทางสังคม ประชากรเกือบครึ่งหนึ่งในทวีปแอฟริกาส่วนที่อยู่ใต้ทะเลทรายซาสซาเลียมีชีวิตที่ยากจน ในขณะที่มีการปฏิรูปเศรษฐกิจและยุติความขัดแย้งในแอฟริกา การฟื้นฟูที่เป็นประโยชน์ก็เริ่มปรากฏให้เห็นขึ้นเรื่อยๆ รายงานของ ILO และ UNDP (งานสำหรับแอฟริกา หรือ *Jobs for Africa*) ที่จัดทำขึ้นเมื่อไม่นานมานี้ยืนยันว่าหลายประเทศในภูมิภาคนี้สามารถหลุดพ้นจากความยากจน และการฟื้นฟูที่เพิ่งเริ่มขึ้นนี้ควรถือว่าเป็น “จุดเริ่มต้นของการพุ่งทะยานขึ้นถ้ามีการออกนโยบายที่ถูกต้องและดำเนินงานตามนโยบายนั้น”

อย่างไรก็ตามปัญหาความยากจนในแอฟริกา นั้นมีความเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับนโยบายที่ไม่มีเหตุผล ตลอดจนกลยุทธ์และโครงการที่ไม่สอดคล้องกัน ทำให้ไม่มีนโยบายเพื่อการสร้างงาน และความคุ้มครองทางสังคมอย่างพอเพียง นโยบายในปัจจุบันและในอดีตอาจกระตุ้นให้เกิดการสร้างงานได้แต่ก็ไม่สามารถทำให้เกิดงานที่มีผลสำเร็จพอที่จะสร้างรายได้ที่พอเพียงให้แก่ผู้ทำงานและครอบครัว และไม่อาจสร้างหลักประกันทางเศรษฐกิจและสังคมให้ประชาชนเหล่านั้นได้ ดังนั้นการสร้างงานที่จะนำสู่ผลสำเร็จจะต้องเป็นเป้าหมายหลักของนโยบายเศรษฐกิจมหภาคและยุทธศาสตร์แห่งการพัฒนาทั้งหมด

ในฐานะที่เป็นโครงการที่สำคัญที่สุดของ ILO เพื่อแก้ไขปัญหาการจ้างงาน การจ้างงานที่ดีกว่า

ความสามารถ และความยากจนที่ลุกลามขึ้นในแอฟริกา โครงการ *Jobs for Africa* มุ่งเพิ่มความสามารถของสมาชิกของเราตลอดจนผู้ดำเนินการอื่นๆ เพื่อที่จะได้โน้มน้าวนโยบายทางเศรษฐกิจและทำให้ภาครัฐและเอกชนลงทุนเพื่อส่งเสริมการจ้างงานและบรรเทาความยากจนอย่างมีประสิทธิภาพ

งานนี้ยังดำเนินต่อไปโดยมีการสนับสนุนการใช้นโยบาย ช่วยเหลือคนยากจนให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อผลสำเร็จ และประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งจะทำให้เศรษฐกิจเจริญและมีความสามารถในการแข่งขันมากขึ้น ตลอดจนเอื้อให้แรงงานมีความคล่องตัวและสามารถพัฒนาทักษะได้ นอกจากนี้ความพยายามดังกล่าวยังทำให้หลายประเทศในแอฟริกาให้ความสำคัญกับการจ้างงานที่คำนึงถึงความถูกต้องในเรื่องเพศ กลยุทธ์และโครงการแก้ปัญหาความยากจนเพื่อการสร้างงานจำนวนมากขึ้นและดีขึ้น การส่งเสริมให้เป็นผู้ประกอบการ และการพัฒนาและปกป้องทรัพยากรมนุษย์(จากเอชไอวี/เอดส์)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Africa in Abidjan
(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคแอฟริกาที่อาบิแดจัน)

โทรศัพท์ +225/2031-8900

โทรสาร +225/2021-2880

อีเมล abidjan@ilo.org



การดำเนินงานของ ILO ต่อวิกฤตการณ์ทางการเงินในเอเชีย: การส่งเสริมให้สมาชิกสามารถสร้างงานที่มีคุณค่า



ความทุกข์ยากที่เกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์ทางการเงินต่อประเทศในเอเชียโดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศในเอเชียตะวันออกและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังคงมีอยู่ในหลายพื้นที่ ประเทศในเอเชียใต้ซึ่งมีเศรษฐกิจแบบเปิดน้อยกว่าอาจได้รับผลกระทบจากวิกฤตการณ์น้อยกว่าประเทศอื่นแต่ก็ยังคงต้องเผชิญความท้าทายที่น่าวิตกในแง่การแก้ปัญหาความยากจนและการว่างงาน ประเทศที่กำลังมีความเปลี่ยนแปลงยังคงเผชิญปัญหาการปฏิรูปตลาดแรงงานที่หนักหน่วงและต้องเร่งช่วยเหลือลูกจ้างที่เป็นผู้พลัดถิ่น ในขณะเดียวกันลูกจ้างและนายจ้างมีแนวโน้มที่จะยอมรับสภาพการทำงานที่อันตรายขึ้นและเลวลงทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดผู้ที่เปราะบางของอุบัติเหตุอันเกิดจากงานและครอบครัวของพวกเขาอาจกลายเป็นคนยากจนได้ประเทศที่เป็นเกาะเล็กๆ ในมหาสมุทรแปซิฟิก



เผชิญปัญหาเพราะแข่งกับการผลิตจำนวนมากซึ่งประหยัดต้นทุนไม่ไหว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจให้หลากหลายขึ้น

แม้ว่ากำลังมีสัญญาณที่แสดงให้เห็นว่าค่าเงินและตลาดการเงินมีเสถียรภาพแต่เราไม่อาจพอใจกับสิ่งนี้ได้ วิกฤตการณ์ดังกล่าวได้ทำให้ตระหนักว่าข้อบกพร่องในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เกิดขึ้นก่อนวิกฤตการณ์นั้นจะต้องได้รับการแก้ไข

ILO พยายามแก้ไขปัญหาก็เกิดจากวิกฤตการณ์นั้นตลอดจนปัญหาอื่นๆ ในทวีปเอเชียซึ่งมีคนยากจนเกือบสองในสามของโลกอาศัยอยู่ ความพยายามแก้ไขปัญหามาโดย ILO นั้นคือผลลัพธ์จากการประชุมประจำปีภูมิภาคเอเชียครั้งที่ 13 เมื่อ พ.ศ. 2544 ตามผลการประชุมซึ่งได้ข้อสรุปเป็นแนวทางปฏิบัติที่ ILO ทำงานร่วมกับสมาชิกเพื่อปฏิบัติตามวาระงานที่มีคุณค่าในระดับประเทศ โดยทำให้งานที่มีคุณค่าเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของโครงการและภารกิจเร่งด่วนในประเทศต่างๆ เพื่อบรรเทาความยากจน ILO เน้นการสนับสนุนนโยบายทางเศรษฐกิจที่สร้างงานที่ดี ขยายการประกันสังคมให้ครอบคลุมถึงลูกจ้างส่วนใหญ่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบและเศรษฐกิจที่ยังไม่เป็นระบบซึ่งยังไม่ได้รับความคุ้มครองในปัจจุบัน และส่งเสริมแนวความคิดไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม นอกจากนี้ยังมุ่งเพิ่มกิจกรรมในพื้นที่ต่างๆ เพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนที่อ่อนแอโดยเฉพาะ สนับสนุนโครงการงานโยธาที่ใช้แรงงานคนเป็นหลัก และส่งเสริมสภาพการทำงานที่เหมาะสม

ขณะนี้ได้เกิดทัศนคติทั่วไปเกี่ยวกับการปฏิรูปขึ้น ซึ่งเป็นทัศนคติที่ยอมรับความสำคัญของระบอบประชาธิปไตยในฐานะที่เป็นหลักประกันแห่งสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (รวมถึงหลักการและ

สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน) และคุณค่าแห่งการเจรจาทางสังคม ในขั้นนี้ควรถือว่าการส่งเสริมระบบความคุ้มครองทางสังคมเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งควรมีมาตรการต่างๆ มาตรการหนึ่งคือการดำเนินโครงการให้ความคุ้มครองทางสังคมแก่คนว่างงาน เช่น การประกันการว่างงานตามควร มาตรการอื่นๆ คือการขยายโครงการให้ความช่วยเหลือทางสังคมเพื่อช่วยคนที่ยากจนมาก เน้นให้ความช่วยเหลือขั้นพื้นฐาน เช่น ให้บริการดูแลสุขภาพ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน วางกรอบกฎหมายเพื่อการประกันสังคมในประเทศที่ยังไม่มีการประกันสังคม และดำเนินขั้นตอนต่างๆ เพื่อปรับปรุงความปลอดภัย สุขภาพและสภาพการทำงานอย่างได้ผลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากงาน

นอกจากการร่วมงานกับองค์กรอื่นๆ ภายในระบบขององค์การสหประชาชาติตามปกติแล้ว ILO ยังมีความร่วมมืออย่างจริงจังกับผู้บริหารแบบทวิภาคีตลอดจนธนาคารโลกและธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชียอีกด้วย ธนาคารเพื่อการพัฒนาเอเชียนั้นความร่วมมือพิเศษกับ ILO โดยเมื่อไม่นานมานี้ได้ร่วมดำเนินโครงการทางวิชาการ วางกลยุทธ์และร่วมลงนามในบันทึกความเข้าใจ(เมื่อเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2545)

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

**ILO Regional Office for Asia and the Pacific
in Bangkok**

(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ที่กรุงเทพฯ)

โทรศัพท์ +662/288-1234

โทรสาร +662/288-3062

อีเมล bangkok@ilo.org

ทวีปอเมริกา: การต่อสู้เพื่อการจ้างงานที่มีคุณภาพ การกระจายรายได้ที่ดีขึ้น และความคุ้มครองทางสังคม



เมื่อพ.ศ. 2546 ILO ระบุในรายงานประจำปีภูมิภาค (Panorama Laboral) ว่าการว่างงานในละตินอเมริกามีแนวโน้มลดลงเล็กน้อย ILO ประเมินว่าอัตราการว่างงานในทวีปนี้จะลดลงเหลือร้อยละ 10.5 จากร้อยละ 10.9 เมื่อพ.ศ. 2545 แนวโน้มนี้เกิดจากอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่แม้จะไม่รวดเร็วแต่ก็มั่นคง

ความพยายามรวมกลุ่มในระดับอนุภูมิภาคมีความคืบหน้า และมุ่งไปสู่การตั้งกลุ่ม NAFTA MERCOSUR และ CARICOM และยังมีควมริเริ่มที่จะก่อตั้งกลุ่มอื่นๆ อีก เนื่องจาก เศรษฐกิจมีลักษณะเปิดมากขึ้นเรื่อยๆ ดังกล่าว โครงการต่างๆ ของ ILO จึงต้องมีบทบาทสำคัญมากขึ้นเพื่อประกันว่าการพัฒนาทางเศรษฐกิจจะเกิดควบคู่ไปกับความเจริญทางสังคม

ILO ร่วมมือกับประเทศสมาชิกที่มีโครงการแก้ไขปัญหาการว่างงานและปรับปรุงคุณภาพของการจ้างงาน มีการกระตุ้นให้ประเทศสมาชิกพัฒนาระบบและกฎหมายต่างๆ ที่จะให้ความคุ้มครองแก่ลูกจ้างที่อยู่ในภาคเศรษฐกิจนอกระบบ นอกจากนี้ ยังต้องให้องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างมีส่วนร่วมในการปฏิรูปเศรษฐกิจและการวางนโยบายที่

เกี่ยวข้องกับการรวมกลุ่มในระดับอนุภูมิภาค และกระบวนการโลกาภิวัตน์

ในปัจจุบันภูมิภาคนี้ได้ก้าวสู่การปฏิรูปแรงงานในยุคที่สองแล้ว ซึ่งเป็นยุคที่มีความพยายามเพื่อหลีกเลี่ยงผลลัพธ์อันไม่พึงปรารถนาและแก้ไขจุดอ่อนในประเทศที่ร่วมโครงการ กับ ILO เป็นประเทศแรกๆ และเพื่อเพิ่มผลสำเร็จของประเทศเหล่านี้

ILO ดำเนินงานเพื่อประกันว่าการปฏิรูปต่างๆ ดังกล่าวมีการเปลี่ยนแปลงทางนโยบายร่วมอยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน การจ้างงานและความคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคน ตลอดจนการเจรจาทางสังคม

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean in Lima

(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคละตินอเมริกาและแคริบเบียน ที่ลิมา)

โทรศัพท์ +511/215-0300

โทรสาร +511/421-5292

อีเมล oit@oit.org.pe



รัฐอาหรับ: การปรับปรุงนโยบายการจ้างงาน การเจรจาทางสังคม และความคุ้มครองทางสังคม



รัฐอาหรับที่มีรายได้ต่ำประสบปัญหาการว่างงาน การจ้างงานด้อยกว่าความสามารถ ความยากจนและความคุ้มครองทางสังคมที่มีไม่เพียงพอ ปัญหาเหล่านี้ยิ่งรุนแรงขึ้นเนื่องจากประชากรมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วและเศรษฐกิจถดถอย ประเทศที่มีรายได้มากกว่าสามารถรักษามาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีได้ด้วยปัจจัยหลักซึ่งก็คือรายได้จากการขายน้ำมันและทรัพยากรธรรมชาติชนิดอื่นๆ ให้ต่างประเทศ อย่างไรก็ตามราคาน้ำมันที่ค่อยๆ ลดลงและเงินสะสมที่ค่อยๆ ร่อยหรอลงได้นำความกดดันแบบใหม่มาสู่เศรษฐกิจของประเทศ ในคณะมนตรีความร่วมมือรัฐอ่าวอาหรับ (Gulf Cooperation Council) ซึ่งมีปัญหาการว่างงานในประเทศมากขึ้นโดยเฉพาะในหมู่คนรุ่นหนุ่มสาว

ILO เพิ่มความร่วมมือทางวิชาการกับรัฐอาหรับทั้งหลายมากขึ้นกว่าเดิมมากตั้งแต่เปิดสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มประเทศอาหรับที่เบรุต(เลบานอน)อีกครั้ง เมื่อเดือนพฤษภาคมพ.ศ. 2538 หลังจากปิดนานกว่า 12 ปี ทุกประเทศในภูมิภาคนี้ต้องการการส่งเสริมนโยบายการจ้างงาน แนวความคิดแบบไตรภาคี และการเจรจาทางสังคมอย่างเร่งด่วน และต้องปรับปรุงการบริหารแรงงานเพื่อจะได้สามารถสร้างงาน ออกกฎหมายแรงงาน และคุ้มครองลูกจ้างซึ่งรวมถึงลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีความพยายามให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการแก่เขตปกครองตนเองปาเลสไตน์และหุ้นส่วนทางสังคมของเขตปกครองนี้เป็นพิเศษเพื่อก่อตั้งสถาบันด้านตลาดแรงงานซึ่งเป็นที่ต้องการมาก



ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Arab States in Beirut
(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำกลุ่มประเทศอาหรับ ที่เบรุต)

โทรศัพท์ +9611/752-400

โทรสาร +9611/752-405

อีเมล beirut@ilo.org



ยุโรปและเอเชียกลาง: สมดุลที่ดีขึ้นระหว่างการพัฒนาทางเศรษฐกิจและการพัฒนาทางสังคมในประเทศที่กำลังเกิดการเปลี่ยนแปลง

ประเทศในทวีปยุโรปทุกประเทศเผชิญความท้าทายใหม่หลายประการเนื่องด้วยกระบวนการโลกาภิวัตน์ ประเทศเหล่านี้ต้องพยายามพัฒนาประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจและความร่วมมือในสังคม สำหรับประเทศที่อยู่ทางตอนกลางและตะวันออกของทวีปยุโรปนั้นการสร้างเศรษฐกิจที่มีระบบการตลาดเพื่อสังคมและการพัฒนาเสถียรภาพของเศรษฐกิจมหภาครวมถึงการแปรรูปทรัพย์สินของรัฐให้เป็นของเอกชนยังคงเป็นภารกิจสำคัญ

ประเทศทางตอนกลางของทวีปยุโรปส่วนใหญ่พยายามเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพยุโรปซึ่งให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมและการพัฒนาสังคม ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของ ILO คือการช่วยให้ประเทศเหล่านี้ออกกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายตามหลักการของ ILO ซึ่งจะทำให้มาตรฐานต่างๆ ของประเทศเหล่านี้เป็นไปตามนโยบายสำคัญทางสังคมของประเทศสมาชิกของสหภาพยุโรปและสภายุโรปในยุโรปตะวันออกเฉียงใต้ ILO กำลังส่งเสริมความร่วมมือ

ในสังคมในประเทศที่ร่วมแผนฟื้นฟูประเทศในยุโรปตะวันออกเฉียงใต้หรือ Stability Pact

สำหรับประเทศที่เคยเป็นส่วนหนึ่งของสหภาพโซเวียตนั้น ความสำเร็จในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยจะเป็นปัจจัยสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมอย่างสอดคล้องประสานกันในอนุภูมิภาคนี้ในยุโรปตะวันตก ILO เน้นการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนงานขององค์กรฯ ตลอดจนการเจรจาเรื่องนโยบายและการให้ความร่วมมือเพื่อแก้ปัญหาแรงงานในยุโรปอย่างต่อเนื่อง

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

ILO Regional Office for Europe (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาคยุโรป)

โทรศัพท์ +4122/799-6666

โทรสาร +4122/799-6061

อีเมล europe@ilo.org

กิจกรรมสำคัญของ ILO สำหรับประเทศที่กำลังเกิด การเปลี่ยนแปลงในยุโรปและเอเชียกลาง

- การปรับโครงสร้างของตลาดแรงงานท้องถิ่นและการพัฒนากิจการขนาดเล็ก
- การปฏิรูปกฎหมายแรงงานให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
- การปฏิรูปและพัฒนาระบบประกันสังคม
- การแต่งตั้งและส่งเสริมผู้บริหารแรงงาน
- การส่งเสริมและพัฒนาความสามารถขององค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่มีอิสระ
- การพัฒนาแนวความคิดไตรภาคี
- การคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้าง



ศูนย์เพื่อความเป็นเลิศ ทางการอบรม วิจัย และสิ่งตีพิมพ์

ILO คือศูนย์กลางสำคัญของโลกที่ให้ข้อมูล บทวิเคราะห์ และคำแนะนำเกี่ยวกับ
โลกของการทำงาน ทุกกิจกรรมของ ILO ดำเนินงานโดยมีการศึกษาวิจัยเป็นพื้นฐาน
และสนับสนุนเสมอ และ ILO ได้รับการยอมรับ ในระดับสากลว่าเป็นแหล่งข้อมูลทาง
สถิติที่เชื่อถือได้



สิ่งตีพิมพ์ของ ILO

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศตีพิมพ์ผลงานวิจัยเกี่ยวกับงานและการจ้างงานที่มีลักษณะเปลี่ยนไป ดังนั้นจึงเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้วางนโยบายและฝ่ายอื่นๆ นอกจากนี้สำนักงานยังผลิตสื่อเพื่อให้คำแนะนำทางวิชาการ หลักปฏิบัติ และคู่มือการฝึกอบรมต่างๆ ด้วย สื่อเหล่านี้ครอบคลุมหลายหัวข้อ เช่น การพัฒนากิจการ การประกันสังคม ปัญหาเกี่ยวกับเพศ แรงงานข้ามชาติ อุตสาหกรรมสัมพันธ์ กฎหมายแรงงาน แรงงานเด็ก ความปลอดภัย และอาชีวอนามัยในการทำงาน และสิทธิของลูกจ้าง การจ้างงานในสภาพเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์และในสังคมแห่งข้อมูลข่าวสารคือประเด็นสำคัญ ปัญหาของลูกจ้างและนายจ้างที่อยู่ในประเทศกำลังพัฒนา ประเทศที่กำลังเกิดความเปลี่ยนแปลง และประเทศอุตสาหกรรมได้รับการอภิปรายเพื่อหาทางแก้ไข และเป็นส่วนหนึ่งในเป้าหมายของ ILO ที่จะให้ทุกคนมี “งานที่มีคุณค่า”

World Employment Report หรือรายงานการจ้างงานในโลกซึ่งเป็นรายงานที่มีชื่อเสียงของ ILO ให้ข้อมูลและบทวิเคราะห์ที่ทันสมัยที่สุดเกี่ยวกับแนวโน้มสำคัญของโลกแห่งงาน *ILO Encyclopaedia of Occupational Health and Safety* หรือสารานุกรม ILO เรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานฉบับพิมพ์ครั้งที่สี่ซึ่งหนึ่งชุดประกอบด้วยสี่เล่ม(และมีในรูปแบบซีดีรอมด้วย)นั้นบันทึกข้อมูลต่างๆ ที่ทันสมัย ที่สุดเกี่ยวกับเรื่องนี้และมีเนื้อหาครบถ้วนครอบคลุมทุกประเด็น

นอกจากนี้ ILO ยังเผยแพร่สถิติ กฎหมาย และบรรณานุกรมทั้งในรูปแบบของสิ่งตีพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่โต้ตอบกับผู้ค้นคว้าได้ *Yearbook of Labour Statistics* หรือหนังสือสถิติเกี่ยวกับแรงงานประจำปีมีข้อมูลจากทั่วโลกและเป็นแหล่งข้อมูลสำคัญแหล่งหนึ่งที่เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน(ดู 7.2 เพื่ออ่านรายละเอียด เพิ่มเติมเกี่ยวกับ “สถิติแรง

งาน”) *Key Indicators of the Labour Market (KILM)* หรือดัชนีสำคัญของตลาดแรงงานมีบทวิเคราะห์จากหนังสือประจำปีเล่มดังกล่าวและให้แหล่งข้อมูลอ้างอิงระดับสากล ดรรชนีนี้ได้เผยแพร่ไว้ในอินเทอร์เน็ต ตีพิมพ์เป็นหนังสือ และบันทึกไว้ในซีดีรอม

The International Labour Review (ประมวลเรื่องแรงงานระหว่างประเทศ) เป็นวารสารสำคัญของ ILO และตีพิมพ์รายไตรมาสเป็นภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และสเปน วารสารนี้มีบทวิเคราะห์นโยบายเกี่ยวกับการจ้างงานและปัญหาแรงงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเป็นองค์ประกอบสำคัญ นอกจากนี้ ILO ยังตีพิมพ์วารสารรายไตรมาสชื่อ *Labour Education* (การศึกษา เรื่องแรงงาน) เป็นภาษาอังกฤษ ฝรั่งเศส และสเปน และตีพิมพ์นิตยสาร *World of Work* (โลกของงาน) เป็น 14 ภาษาเพื่อให้สมาชิกของ ILO และผู้สนใจที่อยู่ในพื้นที่ต่างๆ อ่าน

หาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่เว็บไซต์

www.ilo.org/publns

หรือส่งจดหมายถึง

Publications Bureau (สำนักสิ่งพิมพ์)

International Labour Office

(สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ)

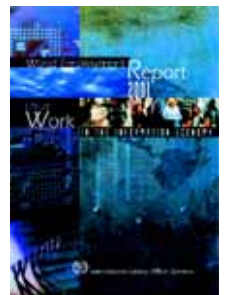
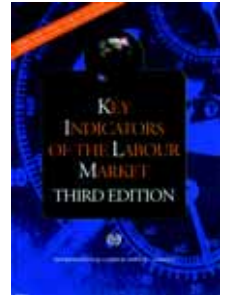
4, route des Morillons

CH-1211 Geneva 22

Switzerland

โทรสาร +4122/799-6938

อีเมล pubvente@ilo.org



สถิติเกี่ยวกับแรงงาน

สำนักงานสถิติของ ILO ซึ่งอยู่ในระบบขององค์การสหประชาชาติคือศูนย์รวมสถิติต่างๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องแรงงาน สำนักงานแห่งนี้ดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกันสามอย่างดังนี้

- รวบรวมและเผยแพร่สถิติเกี่ยวกับแรงงาน
- พัฒนาแนวทางเพื่อรวบรวมสถิติเกี่ยวกับแรงงานที่ถูกด้อย เชื่อถือได้ และใช้สำหรับการเปรียบเทียบอย่างมีประสิทธิภาพ
- ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการแก่เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบเรื่องสถิติเกี่ยวกับแรงงานในประเทศต่างๆ

Yearbook of Labour Statistics ซึ่งรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจประจำปีในทุกภูมิภาคของโลกครอบคลุมข้อมูลเกี่ยวกับประชากรที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ การจ้างงาน การว่างงาน ชั่วโมงการทำงาน ราคาผู้บริโภค การบาดเจ็บอันเกิดจากงาน การหยุดงานเพื่อประท้วง และการห้ามกลับเข้าทำงาน หนังสือ *Yearbook* แต่ละเล่มจะออกพร้อมกับหนังสือชุด *Sources and Methods: Labour Statistics* หนึ่งเล่ม (ที่มาและวิธีการรวบรวมสถิติเกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งเป็นหนังสือที่ให้คำแนะนำทางเทคนิคเกี่ยวกับข้อมูลที่อยู่ในหนังสือ *Yearbook* และ *Bulletin of Labour Statistics* หรือรายงานสถิติเกี่ยวกับแรงงาน) หนังสือ *Yearbook* ยังถูกเก็บไว้ในรูปแบบของฐานข้อมูลด้วย (LABORSTA) ฐานข้อมูลอื่นๆ ของ ILO ให้การประเมินและการคาดคะเนจำนวนประชากรที่มีบทบาททางเศรษฐกิจ ค่าแรง ชั่วโมงทำงาน รายได้ของครอบครัว และจำนวนสมาชิกของสหภาพแรงงาน

Bulletin of Labour Statistics ซึ่งออกรายไตรมาสและมีฉบับพิเศษออกระหว่างไตรมาสด้วยนั้น ให้ข้อมูลรายเดือนและรายไตรมาสเกี่ยวกับการจ้างงาน การว่างงาน ชั่วโมงทำงาน ค่าแรง และราคาผู้บริโภค รายงานประจำปีฉบับพิเศษชื่อสถิติเกี่ยวกับค่าแรง ชั่วโมงทำงาน และราคาอาหารนำเสนอฟผลการตรวจสอบประจำปีในเดือนตุลาคมของ ILO หรือ “ILO October Inquiry”



ขอสถิติต่างๆ จากฐานข้อมูลเหล่านี้ได้ที่

ILO Bureau of Statistics
(สำนักงานสถิติของ ILO)

CH-1211 Geneva 22

โทรสาร +4122/799-6957

อีเมล stat@ilo.org

เว็บไซต์ <http://www.ilo.org/stat>

หรือหาข้อมูลได้ที่ <http://laborsta.ilo.org>





บริการห้องสมุด

ห้องสมุด ILO มีข้อมูลและผลิตภัณฑ์ต่างๆ หลายชนิดเพื่อสนับสนุนการวิจัยทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ห้องสมุดเผยแพร่และเก็บรักษาข้อมูลต่างๆ เป็นจำนวนมากและมีหลายภาษาทั้งที่เป็นสิ่งตีพิมพ์และข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งหนังสือ รายงาน วารสาร กฎหมายของประเทศต่างๆ และเอกสารสถิติ ตลอดจนสิ่งตีพิมพ์ของ ILO กว่า 40,000 รายการ

ห้องสมุดแห่งนี้เผยแพร่ Labordoc ซึ่งเป็นฐานข้อมูลพิเศษที่เชื่อมโยงกับอินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูลนี้รวบรวมเอกสารต่างๆ ที่ได้รับการเผยแพร่ทั่วโลก เช่น บทความจากวารสารต่างๆ ซึ่งว่าด้วยเรื่องเกี่ยวกับงานและการดำเนินชีวิตอย่างยั่งยืนทุกลักษณะ ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่มีความเกี่ยวข้องกับงานและสิทธิมนุษยชน ห้องสมุดนี้เพิ่มลิงค์ของข้อมูลต่างๆ ที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตอยู่เสมอ Labordoc คือแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ซึ่ง ILO เผยแพร่สู่สาธารณะ

ห้องสมุดนี้เป็นศูนย์รวมของเครือข่ายศูนย์ข้อมูลต่างๆ ซึ่งอยู่ที่สำนักงานใหญ่ของ ILO และสำนักงานในพื้นที่ทั้งหลาย นอกจากนี้ห้องสมุดยังให้คำปรึกษาเกี่ยวกับข้อมูล พิมพ์งาน นุกรณคำพ้องและนุกรณวิธาน และพัฒนาโครงการและหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับข้อมูลด้านแรงงาน

ขอบริการห้องสมุดได้ที่

ILO Library (ห้องสมุด ILO)

โทรศัพท์ +4122/799-8682

โทรสาร +4122/799-6515

อีเมล informs@ilo.org

สำนักงานกรุงเทพฯ

โทรศัพท์ 02 288 1768-9

โทรสาร 02 288 3062

อีเมล libroap@ilo.org

เว็บไซต์ของห้องสมุด www.ilo.org/inform

สถาบันแรงงานศึกษานานาชาติ

สถาบันแรงงานศึกษานานาชาติของ ILO ที่เจนีวาส่งเสริมการวิจัยนโยบายและการอภิปรายสาธารณะเรื่องปัญหาสำคัญใหม่ๆ ที่ ILO และสมาชิก อันได้แก่ผู้ใช้แรงงาน ภาครัฐกิจ และรัฐบาล กำลังเผชิญอยู่

สาระสำคัญที่เป็นพื้นฐานของโครงการต่างๆ ของสถาบันคือแนวความคิดในเรื่อง “งานที่มีคุณค่า” โครงการของสถาบันมุ่งส่งเสริมการพัฒนาพื้นฐานของงานที่มีคุณค่าด้วยการวิเคราะห์และประสบการณ์จริง และส่งเสริมความเข้าใจวิธีดำเนินนโยบายแบบต่างๆ อย่างลึกซึ้งขึ้น ซึ่งจะทำงานที่มีคุณค่าเกิดขึ้นได้จริง

สถาบันแห่งนี้ให้สิ่งอำนวยความสะดวกสามประการดังนี้

- เว็บไซต์ระดับโลกเพื่ออภิปรายนโยบายทางสังคมซึ่งทำให้รัฐบาล ภาครัฐกิจ และผู้ใช้แรงงานสามารถร่วมงานกับวงการนักวิชาการและนักคิดต่างๆ อย่างไม่เป็นทางการ
- โครงการและเครือข่ายวิจัยระดับสากลที่นำนักวิชาการมาพบ ภาครัฐกิจ ผู้ใช้แรงงาน และผู้ปฏิบัติการของรัฐบาลเพื่อศึกษาปัญหาทางนโยบายซึ่งเป็นปัญหาใหม่ที่อาจเกี่ยวข้องกับ ILO และเพื่อช่วยกันวางนโยบายต่างๆ
- โครงการให้การศึกษาเพื่อช่วยให้สหภาพแรงงาน องค์กรนายจ้าง และฝ่ายบริหารแรงงานสามารถพัฒนาความสามารถของสถาบันต่างๆ ของตนในการวิจัย วิเคราะห์ และออกนโยบายที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคม

สถาบันมีการดำเนินงานหลายอย่าง เช่น การวิจัย การจัดเวทีอภิปรายนโยบายทางสังคม การบรรยาย การจัดทำหลักสูตรและการสัมมนาสำหรับสาธารณชน โครงการฝึกงาน โครงการดูงานของผู้เชี่ยวชาญ โครงการ Phelan Fellowship และการเผยแพร่ข้อมูลต่างๆ นอกจากนี้สถาบันยังจัดการบรรยายเกี่ยวกับนโยบายทางสังคมหรือ Social Policy Lectures ซึ่งเกิดขึ้นได้ด้วยเงินรางวัลโนเบลสาขาสันติภาพที่ ILO เคยได้รับและเวียนจัดไปตามมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงรอบโลก

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

International Institute for Labour Studies

(สถาบันแรงงานศึกษานานาชาติ)

โทรศัพท์ +4122/799-6128

โทรสาร +4122/799-8542

อีเมล institut@ilo.org

ศูนย์ฝึกอบรมนานาชาติที่ตูริน

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีความชำนาญเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างงานที่มีคุณค่า ILO จึงก่อตั้งศูนย์ฝึกอบรมขึ้นที่เมืองตูรินประเทศอิตาลีเมื่อ พ.ศ. 2508 เพื่อช่วยประเทศต่างๆ พัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของตนด้วยการฝึกอบรม

ศูนย์ฝึกอบรมซึ่งร่วมงานอย่างใกล้ชิดกับสถาบันฝึกอบรมระดับประเทศและระดับภูมิภาค ช่วยเผยแพร่หลักการและนโยบาย ต่างๆ ของ ILO และพัฒนาศักยภาพของสถาบันระดับประเทศให้สามารถดำเนินโครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ทางกลยุทธ์ของศูนย์ฯ ศูนย์ฝึกอบรมแห่งนี้ พยายามพัฒนา รวบรวม และนำเสนอแนวความคิด วิธีปฏิบัติ และประสบการณ์ที่ดีที่สุด (จาก ILO และแหล่งอื่นๆ) ซึ่งเกี่ยวกับหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การจ้างงาน และโอกาสสร้างรายได้สำหรับหญิงและชาย ความคุ้มครอง ทางสังคมสำหรับทุกคน แนวความคิด ไตรภาคีและการเจรจาทางสังคม และการบริหารกระบวนการพัฒนา ที่พักขนาดใหญ่ของศูนย์นี้ทำให้สามารถจัดการฝึกอบรมและให้โอกาสทางการศึกษาอย่างกว้างขวางผ่านการสอนตามหลักสูตรมาตรฐาน การจัดงานเพื่อให้ความรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน โครงการฝึกอบรมที่ครอบคลุมเนื้อหาครบทุกด้าน บริการให้คำปรึกษา ตลอดจนการออกแบบและผลิตสื่อการสอนต่างๆ บริการของศูนย์นี้มีมากมายหลากหลายประเภทมาก ศูนย์นี้อาจได้รับมอบหมายให้ออกแบบและดำเนินโครงการระยะเวลาหลายปีและมีองค์กรประกอบหลายอย่างแต่เพียงผู้เดียว ดำเนินโครงการหนึ่งส่วน หรือจัดกิจกรรมฝึกอบรมหนึ่งกิจกรรมก็ได้

ผู้เข้าฝึกอบรมคือผู้แทนไตรภาคีจากประเทศสมาชิกของ ILO และสถาบันต่างๆ ที่ร่วมงานกับผู้แทนเหล่านั้น โดยปกติจะเป็น ผู้มีอำนาจตัดสินใจ ผู้จัดการระดับสูงและระดับกลางของบริษัทและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ผู้อำนวยการสถาบันและเครือข่ายองค์กรต่างๆ ที่มีหน้าที่ฝึกอบรม ผู้นำขององค์กรลูกจ้าง และองค์กรนายจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐบาลและเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบนโยบายทางสังคมของประเทศต่างๆ และสตรีที่มีหน้าที่พัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์

ตราจนถึงปัจจุบันหญิงและชายประมาณหนึ่งแสนคนจาก 170 ประเทศได้รับประโยชน์จากบริการต่างๆ ของศูนย์ฯ ทุกปีจะมีกิจกรรมและโครงการต่างๆ กว่า 300 งานและมีผู้รับการฝึกอบรมกว่า 8,000 คน กิจกรรมประมาณครึ่งหนึ่งจัดขึ้นภายในศูนย์ฯ และอีกครึ่งหนึ่งจัดในพื้นที่ต่างๆ ศูนย์นี้กำลังขยายขอบเขตการให้บริการอย่างต่อเนื่อง



เนื่องด้วยโครงการศึกษาทางไกลผ่านอินเทอร์เน็ต ศูนย์แห่งนี้ประยุกต์การฝึกอบรมให้ตอบสนองความต้องการเฉพาะของประเทศกำลังพัฒนาและประเทศที่กำลังมีการเปลี่ยนแปลงทั้งหลายในแอฟริกา อเมริกา ประเทศอาหรับต่างๆ ตลอดจนประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกและทวีปยุโรป หลักสูตรต่างๆ จัดทำขึ้นเป็นภาษาเดียวกับภาษาของผู้รับการฝึกอบรม (ภาษาอาหรับ จีน อังกฤษ ฝรั่งเศส โปรตุเกส รัสเซีย สเปน) สาระจากการฝึกอบรมซึ่งได้รับการปรับปรุงให้เหมาะกับผู้เรียนนั้น ได้รับการบูรณาการเข้ากับโครงการหรือแผนการของประเทศต่างๆ ดังนั้นจึงสนับสนุนแผนพัฒนาทั้งหมดของประเทศที่รับการฝึกอบรม

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

International Training Centre in Turin
(ศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศที่ตูริน)

โทรศัพท์ +390116936111

โทรสาร +390116638842

อีเมล pubinfo@itcilo.it

CINTERFOR

ศูนย์การวิจัยและข้อมูลการฝึกอบรมแห่งทวีปอเมริกา (Inter-American Research and Documentation Centre on Vocational Training – CINTERFOR) ที่มอนเตวิเดโอประเทศอุรุกวัย เป็นศูนย์กลางของเครือข่ายสถาบันฝึกอบรมที่ครอบคลุมภูมิภาคละตินอเมริกา หมู่เกาะคาริเบียนและสเปน

ขอข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่

CINTERFOR/OIT

โทรศัพท์ +5982/902-0557

โทรสาร +5982/902-1305

อีเมล dimvd@cinterfor.org.uy

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประจำภูมิภาคต่างๆ

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาค ละตินอเมริกาและแคริบเบียนที่ลิมา

ILO Regional Office for Latin America and the
Caribbean in Lima (AMERICA)

โทรศัพท์

+511/215-0300

+511/221-2565

โทรสาร

+511/421-5292

+511/442-2531: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+511/421-5286: MDT

อีเมล

oit@oit.org.pe

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาค ยุโรปและเอเชียกลาง ที่เจนีวา

ILO Regional Office for Europe and Central
Asia in Geneva (EUROPE)

โทรศัพท์

+4122/799-6650: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+4122/799-6111: หมายเลขกลาง

+4122/799-6666

โทรสาร

+4122/799-6061

+4122/798-8685

อีเมล

europe@ilo.org

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาค แอฟริกา ที่อาบิดัน

ILO Regional Office for Africa in Abidjan
(AFRICA)

โทรศัพท์

+22520/31-8900: หมายเลขกลาง

+22520/31-8902: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

โทรสาร

+22520/21-2880

+22520/21-2240: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+22520/21-7149: DRD/REG.PROG

+22520/21-7151: PERS

อีเมล

abidjan@ilo.org

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำภูมิภาค เอเชียและแปซิฟิกที่กรุงเทพฯ

ILO Regional Office for Asia & the Pacific in
Bangkok (ASIA)

โทรศัพท์

+662/288-1710: ผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+662/288-1785: รองผู้อำนวยการประจำภูมิภาค

+662/288-1234: หมายเลขกลาง

โทรสาร

+662/288-3062

+662/288-3056

อีเมล

bangkok@ilo.org

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศประจำ กลุ่มประเทศอาหรับ ที่เบรุต

ILO Regional Office for Arab States in Beirut
(ARAB STATES)

โทรศัพท์

+9611/75-2400

+9611/75-2404

โทรสาร

+9611/75-2405

+9611/75-2404

อีเมล

beirut@ilo.org

สำนักงานใหญ่สำนักงานแรงงานระหว่าง ประเทศ

ILO Headquarters
4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22
Switzerland

โทรศัพท์

+4122/799-6111

โทรสาร

+4122/798-8685

เว็บไซต์

www.ilo.org





International
Labour
Organization

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
แผนกสารสนเทศ

International Labour Office
Department of Communication
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22
Switzerland

โทรศัพท์ +4122/799-7912
โทรสาร +4122/799-8577
อีเมล communication@ilo.org
www.ilo.org/communication



สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ
ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก
อาคารสหประชาชาติ
ถนนราชดำเนินนอก
พระนคร กรุงเทพฯ 10200
โทรศัพท์ +66 2 288 1234
อีเมล bangkok@ilo.org
www.ilo.org/asia

