



International
Labour
Organization

รายงานการประชุม คณะประศาสน์การ

ครั้งที่ **349**
และวาระพิเศษ
349 ทวิ และ 349 ตริ

ระหว่างวันที่ 30 ตุลาคม - 11 พฤศจิกายน 2566
ณ สำนักงานใหญ่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)
นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

ฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ
ณ นครเจนีวา สวิตเซอร์แลนด์

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

ฝ่ายแรงงานฯ คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ขอรายงานผลการประชุมคณะประสานการ (Governing Body) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ครั้งที่ ๓๔๙ วาระพิเศษ ๓๔๙ ทวิ และ ๓๔๙ ตริ ด้วยมติสำคัญหลายประการ ทั้งในเรื่องแผนพัฒนาที่เพิ่มมากขึ้น การสนับสนุนเรื่องมนุษยธรรมแก่แรงงานและนายจ้าง การพิจารณางบประมาณ รวมถึงการเห็นชอบการจัดตั้งความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice) สรุปดังนี้

คณะประสานการ (Governing Body) มีมติเห็นชอบการจัดตั้งความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice) มีเป้าหมายเพื่อสร้างความมุ่งมั่นทางการเมืองและการลงทุนเพิ่มขึ้น และส่งเสริมการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อความยุติธรรมทางสังคมและการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสนับสนุนความต้องการภายในประเทศ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคมจะเพิ่มความร่วมมือแบบพหุภาคี เพื่อให้มีบทบาทสำคัญในการระดมการสนับสนุน การยอมรับความยุติธรรมทางสังคมในวาระระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการประชุม UN Summit of the Future ในปี ๒๐๒๔ และการประชุม UN World Social Summit ในปี ๒๐๒๕

ในการอภิปรายเกี่ยวกับโครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นของ ILO ในดินแดนอาหรับที่ถูกยึดครอง คณะประสานการ แสดงความกังวลเป็นอย่างมากและเสียใจเป็นอย่างยิ่งต่อการสูญเสียในสถานการณ์ด้านมนุษยธรรมในกาซา ซึ่งส่งผลกระทบต่อพลเรือน ทั้งลูกจ้างและนายจ้าง คณะประสานการเรียกร้องให้ทุกฝ่ายเคารพกฎหมายระหว่างประเทศ และขอให้อนุญาตให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมเข้าถึงอย่างเต็มที่ รวดเร็ว ปลอดภัย และไม่ถูกขัดขวาง คณะประสานการได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (Director-General) รายงานต่อการประชุมครั้งต่อไปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม มาตรการเพิ่มความแข็งแกร่งทางกฎหมายของ ILO และการบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์ปัจจุบัน คณะประสานการได้ขอให้ประเทศสมาชิกจัดหางบประมาณทางการเงินเพื่อสนับสนุนภารกิจของ ILO ในการพัฒนางานที่มีคุณค่า ในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามในการบรรเทาทุกข์และฟื้นฟูสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของสหประชาชาติ (UN)

คณะประสานการ (Governing Body) ได้มีมติรับรอง กลยุทธ์ระดับโลกด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ปี ๒๐๒๔-๒๐๓๐ (Global Strategy on Occupational Safety and Health for 2024-2030) และแผนปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ Global Strategy on Occupational Safety and Health for 2024-2030 มีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนไตรภาคีของ ILO ในการส่งเสริม เศรษฐกิจ และการทำให้สิทธิขั้นพื้นฐานในสภาพแวดล้อมการทำงานทั่วโลกให้เกิดความปลอดภัยและมีสุขภาพที่ดี รวมถึงการปรับปรุงกรอบความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานของทุกประเทศ การเสริมสร้างความร่วมมือและการลงทุนที่เกี่ยวข้อง เพื่อส่งเสริมการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดการชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของประเทศสมาชิก

คณะประศาสน์การ (Governing Body) ได้แสดงความกังวลอย่างมากต่อการรุกรานอย่างต่อเนื่องของสหพันธรัฐรัสเซียที่ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเบลารุสที่กระทำอยู่ครน และประณามผลกระทบอันร้ายแรงต่อประชาชน คณะประศาสน์การได้เรียกร้องให้สหพันธรัฐรัสเซียยุติการรุกรานโดยทันทีและไม่มีเงื่อนไข และปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้อนุสัญญาของ ILO ที่ประเทศสมาชิกต้องสนับสนุนอย่างไม่ลังเลต่อรัฐบาล แรงงาน และนายจ้างในยูเครน และมอบหมายให้ผู้อำนวยความสะดวก ติดตามผลกระทบ และส่งเสริมความพยายามในการบูรณะและฟื้นฟูในยูเครน และเพิ่มความพยายามในการจัดหางบประมาณและทรัพยากรสำหรับประเทศอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบ

ในส่วนของกระบวนการกำกับดูแลของ ILO คณะประศาสน์การ (Governing Body) ได้พิจารณากรณีการปฏิบัติตามอนุสัญญาฯ ของประเทศต่างๆ ทั้งบังคลาเทศ เบลารุส กัวเตมาลา เมียนมา นิการากัว และเวเนซุเอลา ในครั้งนี้ด้วย

การอภิปรายอื่นๆ ครอบคลุมถึงความคืบหน้าในการดำเนินการตามข้อเสนอว่าด้วยการฝึกอบรมทักษะฝีมือที่มีคุณภาพ แผนปฏิบัติการด้านการจ้างงานเยาวชน การติดตามมติเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน การติดตามมติเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม การทบทวนการดำเนินการตามกลยุทธ์ในการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน และกลยุทธ์แบบผสมผสานของ ILO ในการส่งเสริมและดำเนินงานในเรื่องสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

ทั้งนี้ เมื่อวันที่ ๑๐ และ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ คณะประศาสน์การ (Governing Body) ได้จัดประชุมวาระพิเศษเพิ่มเติมอีก ๒ ครั้ง ในประเด็นเร่งด่วนที่เสนอโดยฝ่ายลูกจ้าง ตัวแทนรัฐบาล ๓๖ ประเทศ และฝ่ายนายจ้างในการพิจารณาข้อพิพาทกรณีความเรื่องสิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างและสภาพแรงงานได้รับการคุ้มครองภายใต้อนุสัญญานับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘ หรือไม่ รวมถึงประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งที่ประชุมมีมติให้ส่งเรื่องให้ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (ICJ) พิจารณาให้ความเห็น ตามข้อ ๓๗ ของธรรมนูญแห่ง ILO

ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติกำหนดให้การประชุมคณะประศาสน์การ (Governing Body) ครั้งที่ ๓๕๐ (ครั้งต่อไป) จัดขึ้นในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗

ฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ
ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๖

**สรุปผลการประชุมคณะประสานการ (Governing Body)
สมัยที่ ๓๔๙ และวาระพิเศษ ๓๔๙ ทวิ และ ๓๔๙ ตริ
ระหว่างวันที่ ๓๐ ตุลาคม – ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๖๖**

1. ข้อมูลทั่วไป

คณะประสานการ (Governing Body) เป็นองค์กรบริหารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งจะมีการจัดประชุม ๓ ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายน ของทุกปี เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายของ ILO วาระการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILC) ร่างโครงการและงบประมาณของ ILO โดยจัดที่สำนักงานใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระหว่างวันที่ ๓๐ ตุลาคม - ๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ ทั้งนี้ ที่ประชุมมีมติกำหนดให้จัดการประชุมคณะประสานการ (Governing Body) ครั้งที่ ๓๕๐ ในวันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๖๗

ประธานและรองประธาน คณะประสานการ (Governing Body)

วาระการดำรงตำแหน่งระหว่างเดือนมิถุนายน 2566 - เดือนมิถุนายน 2567

ประธาน เอกอัครราชทูต อะบีโอดูน ริชาร์ดส์ เอเดโจลา (สมาชิกฝ่ายรัฐบาล ประเทศไนจีเรีย)



เอกอัครราชทูต อะบีโอดูน ริชาร์ดส์ เอเดโจลา เป็นผู้แทนถาวรของไนจีเรียประจำสหประชาชาติและองค์การระหว่างประเทศอื่นๆ ในเจนีวา ตั้งแต่วันที่มิถุนายน 2564 เอกอัครราชทูต อะบีโอดูน ริชาร์ดส์ เอเดโจลา มีประสบการณ์ทำงานอย่างยาวนานกับกระทรวงการต่างประเทศของไนจีเรียมากกว่า 30 ปี ก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นเอกอัครราชทูตและผู้แทนถาวรประจำสหประชาชาติในเจนีวา ท่านเคยประจำการ ณ สถานเอกอัครราชทูตเอธิโอเปียในตำแหน่งรองหัวหน้าคณะผู้แทน และ ณ ประจำการคณะผู้แทนถาวรประจำสหภาพแอฟริกาและคณะกรรมการเศรษฐกิจแห่งสหประชาชาติประจำแอดดิสอาบาบา นอกจากนี้ยังเคยประจำการ ณ คณะผู้แทนทางการทูตของตริ นีแดดและโตเบโก สหราชอาณาจักร

และ ณ สำนักงานใหญ่สหประชาชาติในนิวยอร์ก เอกอัครราชทูตเอเดโจลาเคยเป็นตัวแทนของไนจีเรียในการประชุมระดับภูมิภาคและระหว่างประเทศมากมาย และมีผลงานตีพิมพ์หลายชิ้น ท่านเอเดโจลามีความเชี่ยวชาญครอบคลุมการวางแผนนโยบาย การวิจัยและสถิติ การเจรจาต่อรองแบบพหุภาคี และประเด็นแรงงานและการย้ายถิ่น

รองประธานฝ่ายนายจ้าง: นางสาว เรอนาเทอ ฮอร์นุง-เดราส์ (เยอรมนี)



นางสาว ฮอร์นุง-เดราส์ เป็นผู้อำนวยการฝ่ายกิจการเศรษฐกิจและระหว่างประเทศของสมาพันธ์สมาคมนายจ้างเยอรมัน (BDA) องค์การธุรกิจชั้นนำที่เป็นตัวแทนผลประโยชน์ของนายจ้างเอกชนในประเด็นการจ้างงาน แรงงาน และสังคม นางสาวฮอร์นุง-เดราส์บริหารกิจกรรมของ BDA ในด้านเศรษฐกิจและระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงการเป็นตัวแทนความคิดเห็นของนายจ้างต่อสถาบันภายในประเทศ ยุโรป และระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง (ILO, OECD, OHCHR, G7/B7, G20/B20) และการให้คำแนะนำและบริการแก่องค์กรสมาชิกและบริษัทเรื่องประเด็นเศรษฐกิจและระหว่างประเทศใน

ด้านการจ้างงาน ความซื่อสัตย์ และความยั่งยืน นางสาวฮอร์นุง-เดราส์มีผลงานตีพิมพ์อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับหัวข้อเศรษฐกิจและระหว่างประเทศ รวมถึงนโยบายของยุโรป ความสัมพันธ์ทางอุตสาหกรรม นโยบายทางสังคมระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงาน

นางสาวฮอร์นุง-เดราส์ดำรงตำแหน่งเกียรติยศในองค์กรระหว่างประเทศ วิชาการ และธุรกิจมากมาย รวมทั้งเป็นรองประธานฝ่ายนายจ้างของ ILO และประธานคณะกรรมการด้านการจ้างงาน แรงงาน และสังคมของ OECD

นอกจากนี้ นางสาวฮอร์นุง-เดราส์ยังดำรงตำแหน่งอื่นๆ เช่น รองประธานคณะกรรมการบริหารองค์การแรงงานระหว่างประเทศ และประธานร่วมของคณะทำงาน B20 ด้านอนาคตการทำงานและการศึกษา เป็นต้น

รองประธานฝ่ายแรงงาน: นางสาว คาเทลิน พาสเชียร์ (เนเธอร์แลนด์)



นางสาวพาสเชียร์ เป็นประธานกลุ่มแรงงานในองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งได้รับเลือกตั้งในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศเมื่อเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2017 และได้รับเลือกตั้งอีกครั้งในเดือนมิถุนายน ค.ศ. 2021 นางสาวพาสเชียร์จบการศึกษาด้านนิติศาสตร์จากมหาวิทยาลัยอูเทร็คต์ และเริ่มอาชีพเป็นทนายความในอัมสเตอร์ดัม ในปี ค.ศ. 1988 นางสาวพาสเชียร์เข้าร่วมสหภาพการค้าแรงงานแห่งเนเธอร์แลนด์ (FNV) ในฐานะที่ปรึกษากฎหมาย และในปี ค.ศ. 2003 ได้รับเลือกตั้งเป็นเลขาธิการสหพันธ์สหภาพแรงงานยุโรป (ETUC) ในบรัสเซลส์ ในปี ค.ศ. 2010

เป็นสมาชิกคณะกรรมการบริหารและรองประธาน FNV จนถึงเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2017 ในปี ค.ศ. 2018 นางสาวพาสเซียร์ เข้าร่วมเป็นสมาชิกศูนย์ประสานงานแห่งชาติ (NCP) ของแนวทาง OECD และได้รับเลือกเป็นประธานในเดือนพฤษภาคม ค.ศ. 2021

ปัจจุบันนางสาวพาสเซียร์ยังดำรงตำแหน่งรองประธานคณะประสานการขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ และเป็นประธานร่วมของคณะทำงาน B20 ด้านอนาคตการทำงานและการศึกษาอีกด้วย

๒. คณะผู้แทนรัฐบาลไทย

๑. นางสาวชญานันท์	ฉัตรมาศ	อัครราชทูตที่ปรึกษา (ฝ่ายแรงงาน) คณะผู้แทนถาวรไทย ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน
๒. นายวรวิทย์	ภัทรนิตย์	นักการทูตชำนาญการ ผู้แทนคณะผู้แทนถาวรไทย ประจำสหประชาชาติ ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ กระทรวงการต่างประเทศ
๓. นางสาวโสรยา	ชัยดุษฐ์กุล	นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
๔. นายธนภัทร	แก้วชู	นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน

๓. ระเบียบวาระการประชุม

หัวข้อเรื่อง กิจกรรมองค์กร (Institutional Section)

1. การรับรองรายงานการประชุมคณะประสานการ สมัยที่ 348 (GB.349/INS/1)
2. ระเบียบวาระการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (GB.349/INS/2)
3. ผลการดำเนินงานตามมติของที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 111 พ.ศ. 2566
 - 3.1 แผนปฏิบัติการเพื่อการประยุกต์ใช้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ ค.ศ. 2023 (ฉบับที่ 208) (GB.349/INS/3/1)
 - 3.2 การติดตามผลการประชุมเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงาน (GB.349/INS/3/2)
 - 3.3 การติดตามผลการประชุมเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (GB.349/INS/3/3)
 - 3.4 การวิเคราะห์มาตรการที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของการประชุมอย่างมีประสิทธิภาพ (GB.349/INS/3/4)
4. การปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (GB.349/INS/4)
5. ความคืบหน้าของระบบสหประชาชาติ (GB.349/INS/5)
6. การทบทวนการประยุกต์ใช้กลยุทธ์ในการทำให้ข้อมติเกี่ยวกับการจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน (GB.349/INS/6(Rev.1))
7. แผนงานสำหรับการเสริมสร้างระบบการกำกับดูแล: การทบทวนการจัดการเพื่อให้มีความสนใจในการระดมข้อพิพาทและมาตรการทดลองอื่น ๆ เกี่ยวกับการดำเนินการร้องเรียนภายใต้ข้อ 24 ของธรรมนูญแห่ง ILO และการพิจารณาข้อเสนอในการปรับปรุงการรายงานภายใต้ข้อ 22 (GB.349/INS/7)
8. กลยุทธ์ระดับโลกว่าด้วยเรื่องความปลอดภัยและอาชีวอนามัย 2024-30 และแผนปฏิบัติการ (GB.349/INS/8)
9. ข้อเสนอสำหรับรูปแบบการประชุมภูมิภาคในอนาคตของ ILO (GB.349/INS/9(Rev.1))
10. รายงานประจำปีเกี่ยวกับการดำเนินการโครงการความร่วมมือทางเทคนิคของ ILO "การเสริมสร้างคณะกรรมการแรงงานแห่งชาติสามฝ่ายในกัวเตมาลาเพื่อการประยุกต์ใช้มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอย่างมีประสิทธิภาพ" (GB.349/INS/10(Rev.1))
11. รายงานเกี่ยวกับความคืบหน้าในการดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการที่ตกลงร่วมกันโดยรัฐบาลสาธารณรัฐโบลิเวียแห่งเวเนซุเอลา เพื่อให้สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ 26, 87 และ 144 (GB.349/INS/11(Rev.1))
12. รายงานความคืบหน้าของรัฐบาลบังกลาเทศเกี่ยวกับการดำเนินการตามแผนที่กำหนดขึ้นเพื่อแก้ไขประเด็นที่ค้างคาในการร้องเรียนตามข้อ 26 เรื่องการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 81, 87 และ 98 (GB.349/INS/12(Rev.1))

13. การติดตามผลการประชุมเกี่ยวกับมาตรการที่เสนอแนะโดยคณะประสานการ ภายใต้ข้อ 33 ของธรรมนูญแห่ง ILO เรื่องเบลารุส (GB.349/INS/13(Rev.1))

14. รายงานของคณะกรรมการสอบสวนที่จัดตั้งขึ้นตามข้อ 26 ของธรรมนูญแห่ง ILO เกี่ยวกับการที่พม่าไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานภาคบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) (GB.349/INS/14)

15. ความคืบหน้าในการประยุกต์ใช้ข้อมติเกี่ยวกับการรุกรานของรัสเซียต่อยูเครนจากมุมมองของภารกิจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (GB.349/INS/15)

17. รายงานของคณะกรรมการเสรีภาพในการสมาคม (GB.349/INS/16)

18. รายงานของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศแห่ง ILO (GB.349/INS/17)

รายงานของผู้อำนวยการใหญ่

18.1 รายงานประจำ (GB.349/INS/18)

18.2 รายงานที่ 1 การติดตามมติของคณะประสานการ (GB.349/INS/18/1)

18.3 รายงานที่ 2 การแต่งตั้งผู้อำนวยการใหญ่ (GB.349/INS/18/2)

18.4 รายงานที่ 3 การแต่งตั้งผู้อำนวยการระดับภูมิภาคจำนวน 3 ราย (GB.349/INS/18/3)

18.5 รายงานที่ 4 เสนอเพื่อทราบ (GB.349/INS/18/4)

18.6 รายงานที่ 5 การจัดเตรียมการประชุมพิเศษครั้งที่ 349 ทวิ และ 349 ตริ ของคณะประสานการ (GB.349/INS/18/5(Rev.1))

18.7 รายงานที่ 6 รายงานของคณะกรรมการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อตรวจสอบการร้องเรียนว่าเพรูไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาค่าตอบแทนที่เท่าเทียม ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100) อนุสัญญาว่าด้วยหลักประกันทางสังคม (มาตรฐานขั้นต่ำ) ค.ศ. 1952 (ฉบับที่ 102) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) และอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองการคลอดบุตร ค.ศ. 2000 (ฉบับที่ 183) (GB.349/INS/18/6)

19. รายงานของเจ้าหน้าที่คณะประสานการ

19.1 รายงานเรื่องที่ 1 การร้องเรียนว่านิการากัวไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 ฉบับที่ 98 ฉบับที่ 111 และฉบับที่ 144 ที่ยื่นโดยผู้แทนในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 111 (พ.ศ. 2566) ภายใต้ข้อ 26 ของธรรมนูญแห่ง ILO (GB.349/INS/19/1)

19.2 รายงานเรื่องที่ 2 การร้องเรียนว่ากัวเตมาลาไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 ที่ยื่นโดยผู้แทนหลายท่านในการประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ 111 ภายใต้ข้อ 26 ของธรรมนูญแห่ง ILO (GB.349/INS/19/2)

การรับรองการยื่นข้อเรียกร้องภายใต้ข้อบทที่ 24 ของธรรมนูญ ILO (จะพิจารณาในการประชุมลับ)

20. องค์ประกอบ ระเบียบวาระ และแผนงานขององค์กรและการประชุมถาวร (GB.349/INS/20)

หัวข้อเรื่อง ฝ่ายการพัฒนานโยบาย (ฝ่ายพัฒนานโยบาย POL)

ส่วนการจ้างงานและการคุ้มครองทางสังคม

1. การทบทวนความคืบหน้าเกี่ยวกับการติดตามผลแผนปฏิบัติการว่าด้วยการจ้างงานเยาวชน (YEAP) สำหรับช่วงปี ค.ศ. 2020-2030 (GB.349/POL/1)

ส่วนเจรจาต่อรองร่วม

2. กลยุทธ์บูรณาการของ ILO เพื่อส่งเสริมและประยุกต์ใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม (GB.349/POL/2)

3. การประชุมภาคส่วนในปี ค.ศ. 2023 และข้อเสนอสำหรับการทำงานภาคส่วนในปี ค.ศ. 2024-2025 (GB.349/POL/3)

ส่วนความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

4. แผนความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นสำหรับดินแดนอาหรับที่ถูกยึดครอง (GB.349/POL/4(Rev.1))

ส่วนเรื่องกฎหมายและมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (LILS)

ส่วนมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศและสิทธิมนุษยชน

1. รายงานการประชุม ของคณะทำงานไตรภาคีว่าด้วยการทบทวนกลไกมาตรฐาน (SRM) ครั้งที่ 8 (เจนีวา, 11-15 กันยายน ค.ศ. 2023) (GB.349/LILS/1)

2. การคัดเลือกอนุสัญญาและข้อเสนอแนะที่ควรร้องขอให้มีการรายงานภายใต้ข้อ 19 วรรค 5(e) และ 6(d) ของธรรมนูญแห่ง ILO ในปี ค.ศ. 2025 (GB.349/LILS/2)

หัวข้อเรื่อง แผนงาน การเงิน และการบริหาร (PFA)

ส่วนแผนงาน การเงิน และการบริหาร

1. งบประมาณที่เสนอสำหรับปี ค.ศ. 2024-2025 ของบัญชีนอกงบประมาณ ศูนย์กลางระหว่างอเมริกาเพื่อการพัฒนาความรู้ด้านการฝึกอาชีพ (CINTERFOR) (GB.349/PFA/1)

2. แผนงานและงบประมาณสำหรับปี ค.ศ. 2022-2023: งบประมาณปกติและกองทุนเงินทุนหมุนเวียน (GB.349/PFA/2)

3. เรื่องการเงินอื่นๆ

ส่วนตรวจสอบและกำกับดูแล

4. รายงานการประเมินผลประจำปี ค.ศ. 2022-2023 (GB.349/PFA/4)

5. การประเมินในระดับสูงของกลยุทธ์และโครงการงานที่มีคุณค่าของประเทศ (GB.349/PFA/5)

6. เรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยตรวจสอบร่วม (GB.349/PFA/6)

ส่วนบุคลากร

7. ถ้อยแถลงของประธานคณะกรรมการสหภาพแรงงาน

8. การแก้ไขข้อบังคับของเจ้าหน้าที่ (GB.349/PFA/8)

9. เรื่องเกี่ยวกับศาลปกครองของ ILO การยอมรับเขตอำนาจศาลขององค์การระหว่างประเทศอื่นๆ (GB.349/PFA/9)
10. การทบทวนการจัดตั้งเขตอำนาจศาลระบบร่วมของสหประชาชาติ (GB.349/PFA/10)
11. เรื่องบุคลากรอื่นๆ เรื่องสมาชิกของคณะกรรมการบริหารกองทุนการชำระเงินพิเศษ (GB.349/PFA/11)

๔. สรุปผลการประชุม

มติวาระที่ INS/18/2 และ 18/3

เรื่อง รายงานของผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศเรื่อง การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการใหญ่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาค ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ตามข้อบังคับเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ การแต่งตั้งในตำแหน่งรองผู้อำนวยการใหญ่ฯ และตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาค นั้น จะกระทำโดยผู้อำนวยการใหญ่ฯ โดยความเห็นชอบของ คณะประศาสน์การ (Governing Body)

มติคณะประศาสน์การ (Governing Body)

๑. คณะประศาสน์การ (Governing Body) รับทราบการแต่งตั้งของผู้อำนวยการใหญ่ฯ แต่งตั้งนาง Celeste Drake (สหรัฐอเมริกา) ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ ทั้งนี้ นาง Celeste Drake รองผู้อำนวยการใหญ่ฯ ได้ลงนามในประกาศความจงรักภักดี ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑.๔ (ข) ของข้อบังคับเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของ ILO ก่อนการประชุม คณะประศาสน์การ (Governing Body)

๒. การแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาคจำนวน ๓ คน

ผู้อำนวยการใหญ่ฯ โดยความเห็นชอบของคณะประศาสน์การ (Governing Body) ได้แต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาคจำนวน ๓ ราย ดังต่อไปนี้:

- นาง Beate Andrees (เยอรมนี) ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาค สำนักงาน ILO ภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
- นาง Fanfan Rwanyindo Kayirangwa (รวันดา) ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาค สำนักงาน ILO ภูมิภาคแอฟริกา มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖
- นาง Ana Virginia Moreira Gomes (บราซิล) ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาค สำนักงาน ILO ภูมิภาคละตินอเมริกาและแคริบเบียน มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๖๗

๓. ผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่และผู้อำนวยการประจำภูมิภาค จะต้องลงนามในประกาศความจงรักภักดี ตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑.๔ (ข) ของข้อบังคับเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ของ ILO ก่อนการประชุมคณะประศาสน์การ ครั้งที่ ๓๕๐ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๗

ระเบียบวาระที่ INS/3/2

เรื่อง การติดตามผลการดำเนินงานตามมติการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ครั้งที่ ๑๑๑ พ.ศ. ๒๕๖๖ การติดตามการดำเนินงานประเด็นเรื่องการคุ้มครองแรงงาน

ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

๑. ในการประชุมใหญ่ฯ ครั้งที่ ๑๑๑ (๒๕๖๖) ที่ประชุมใหญ่ฯ ได้รับรองมติและข้อสรุปเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่องการคุ้มครองแรงงาน ภายใต้การติดตามปฏิญญาว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม (๒๕๕๑) ที่ได้รับการแก้ไขในปี ๒๕๖๕

๒. ในการอภิปราย ที่ประชุมใหญ่ฯ ได้ทบทวนความคืบหน้าที่ผ่านมา และความท้าทายที่ยังคงมีอยู่ในประเด็นนี้ การอภิปรายดังกล่าวเกิดขึ้นในบริบทของการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างอย่างมีนัยสำคัญในโลกการทำงาน และวิกฤตหลายอย่างที่เกิดจากความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์ การระบาดของโควิด-๑๙ ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และค่าครองชีพที่สูงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการคุ้มครองแรงงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ที่ประชุมใหญ่ฯ ได้ประเมินการปรับปรุงนโยบายและกฎระเบียบที่ได้ดำเนินการ ตลอดจนความท้าทายและโอกาสใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นในบริบทของตลาดแรงงานที่กำลังเกิดขึ้น

๓. จากปัจจัยทั้งหมดเหล่านี้ ที่ประชุมใหญ่ฯ ได้กำหนดแนวทางการคุ้มครองแรงงานที่ครอบคลุม มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม ในมติที่รับรอง ที่ประชุมฯ ได้มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่

(ก) จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อนำข้อสรุปไปปฏิบัติ เพื่อให้คณะประสานการ พิจารณาในการประชุม คณะประสานการ ครั้งที่ ๓๔๙

(ข) สรุปผลการประชุมฯ ให้องค์การระหว่างประเทศและองค์การระดับภูมิภาคที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ตระหนัก

(ค) ดำเนินถึงข้อสรุปเหล่านี้ในการจัดสรรทรัพยากรภายใต้โครงการและงบประมาณปัจจุบัน การเตรียมข้อเสนอโครงการและงบประมาณในอนาคต และการระดมทรัพยากรนอกงบประมาณ

(ง) แจ้งให้คณะประสานการ ทราบถึงความคืบหน้าในการดำเนินการ

๔. ทั้งนี้ สำนักงานฯ ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ ปี ๒๕๖๖-๒๕๗๓ เพื่อให้คณะประสานการพิจารณา

มติคณะประสานการ

(ก) มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ นำคำแนะนำของคณะประสานการในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ เพื่อนำข้อสรุปเกี่ยวกับการอภิปรายเรื่องการคุ้มครองแรงงานไปปฏิบัติ และอ้างอิงคำแนะนำดังกล่าวในการเตรียมข้อเสนอโครงการและงบประมาณในอนาคต

(ข) เห็นชอบการจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้าง รวมถึงค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพในไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๗ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการ

มติวาระที่ INS/4

เรื่อง การรับรองข้อเสนอในการจัดตั้งความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice)

ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice) มีเป้าหมายเพื่อสร้างความมุ่งมั่นทางการเมืองและการลงทุนเพิ่มขึ้น และส่งเสริมการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม ต่อความยุติธรรมทางสังคมและการทำงานที่มีคุณค่า เพื่อสนับสนุนความต้องการภายในประเทศ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice) นี้ จะเพิ่มความร่วมมือและเป็นหุ้นส่วนแบบพหุภาคี และมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนความยุติธรรมทางสังคม และกระตุ้นให้เกิดการยอมรับในวาระพหุภาคี โดยเฉพาะในการประชุม UN Summit of the Future ในปี ๒๐๒๔ และการประชุม UN World Social Summit ที่เสนอให้จัดในปี ๒๐๒๕

ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice) เป็นการรวมตัวของไตรภาคีอันประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนองค์กรนายจ้าง และผู้แทนองค์กรลูกจ้าง องค์กรส่วนภูมิภาคและองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสถาบันการเงินระหว่างประเทศ องค์กรธุรกิจ สถาบันการศึกษา และองค์กรพัฒนาเอกชนที่มุ่งมั่นสนับสนุนความยุติธรรมทางสังคม

ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice) จะทำให้ประเทศสมาชิกมีความบรรลุผลในเรื่องความยุติธรรมทางสังคมตามพันธกิจของตนมากขึ้น ความพยายามร่วมกันจะส่งผลให้มีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุม ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่สามารถทำได้โดยลำพัง เช่น การเข้าถึงบริการสุขภาพ การศึกษาที่มีคุณภาพ งานที่มีคุณค่านำไปสู่โอกาสการจ้างงานที่ดีขึ้น โภชนาการ และการศึกษาที่ดีขึ้นสำหรับลูกจ้างและครอบครัวของเขา

มติคณะประศาสน์การ

๑. เห็นชอบการจัดตั้งความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice)

๒. มอบหมายให้ผู้ดำเนินการใหญ่ฯ พิจารณาแนวทางตามแนะนำของคณะประศาสน์การในการพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice) ต่อไป

๓. มอบหมายให้ผู้ดำเนินการใหญ่ฯ รายงานความคืบหน้าของการดำเนินงานเรื่องความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อความยุติธรรมทางสังคม (Global Coalition for Social Justice) ในการประชุมคณะประศาสน์การในครั้งต่อไป

มติวาระที่ POL/4

เรื่อง โครงการความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่เพิ่มขึ้นสำหรับดินแดนอาหรับที่ถูกยึดครอง ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

การยึดครองอย่างต่อเนื่องและการขยายตัวของการยึดครองดินแดนได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อการดำรงชีพและสิทธิของชนงานชาวปาเลสไตน์ รวมถึงสิทธิในการเคลื่อนย้ายและอยู่อาศัย การเข้าถึงทรัพยากร ตลาด และการทำงานที่มีคุณค่า วิกฤตการณ์การเงินที่ยืดเยื้อยิ่งทำให้สภาพความสามารถของรัฐบาลปาเลสไตน์ในการปกครองและให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่สาธารณชนลดลง ซึ่งล้วนส่งผลให้เกิดสภาวะเศรษฐกิจและตลาดแรงงานที่ทำลายสำหรับชาวปาเลสไตน์

คณะประศาสน์การแจ้งให้รับทราบถึงความสำเร็จนับตั้งแต่รอบรายงานที่แล้ว และความพยายามของไคโรภาคีในการเสริมสร้างแพลตฟอร์มการหารือทางสังคมเพื่อผลักดันการปฏิรูปด้านความมั่นคงทางสังคม และกำหนดกรอบนโยบายที่สำคัญในการแก้ปัญหาวิกฤตการณ์ตลาดแรงงาน การจัดทำและปรับปรุงกฎหมายแรงงานและกฎหมายความมั่นคงทางสังคมของปาเลสไตน์สำหรับแรงงานภาคเอกชนให้เสร็จสมบูรณ์ จะช่วยพัฒนาการบริหารจัดการและโอกาสในการสร้างความสามัคคี บนพื้นฐานของความเป็นธรรมทางสังคมและหลักการไคโรภาคี

คณะประศาสน์การแจ้งให้รับทราบถึงความจำเป็นที่รัฐสมาชิก หุ่นส่วนการพัฒนา และผู้บริจาคจะต้องเพิ่มการสนับสนุนชาวปาเลสไตน์และร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดเพื่อสร้างสันติภาพและความยุติธรรมทางสังคมเพื่อประโยชน์ของแรงงานปาเลสไตน์ทุกคน การจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเร่งการลงทุนในการจ้างงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์การจ้างงานแห่งชาติของปาเลสไตน์ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๘ และการเสริมสร้างหลักประกันทางสังคม ทั้งในแง่ของโครงการประกันสังคมและสวัสดิการสังคม และความสำคัญด้านการพัฒนาโครงการใหม่ๆ ได้แก่การส่งเสริมวิสาหกิจเพื่อสังคม เศรษฐกิจสังคมและฐานความคิดว่าด้วยความเป็นธรรม เศรษฐกิจหมุนเวียน ตลอดจนระบบเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนและการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมในบริบทของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

มติคณะประศาสน์การ (Governing Body)

(ก) คณะประศาสน์การ (Governing Body) รับทราบว่าสถานการณ์ปัจจุบันในดินแดนอาหรับที่ถูกยึดครอง ทำให้การดำเนินงานความช่วยเหลือของ ILO ในรูปแบบปัจจุบันมีความยากลำบากอย่างมาก และในบางพื้นที่เป็นไปไม่ได้เลย ในขณะที่เดียวกันการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนแรงงานและนายจ้างที่ได้รับผลกระทบมีความจำเป็นเร่งด่วนมากขึ้น

(ข) คณะประศาสน์การ (Governing Body) ขอให้สำนักงานฯ มีมาตรการที่จำเป็นเพื่อตอบสนองต่อข้อสังเกตและข้อสรุปในรายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศครั้งล่าสุด ในการประชุม GB ครั้งที่ ๑๑๑ (ปี ๒๕๖๖) เรื่อง "สถานการณ์ของแรงงานในดินแดนอาหรับที่ถูกยึดครอง" และในสถานการณ์วิกฤตที่มีความต้องการเพิ่มมากขึ้นและเร่งด่วนต่อไปในอนาคต

(ค) คณะประศาสน์การ (Governing Body) เน้นย้ำถึงพันธกรณีในการเคารพกฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศของประเทศสมาชิก

(ง) คณะประศาสน์การ (Governing Body) กระตุ้นให้ทุกฝ่ายอนุญาตและอำนวยความสะดวกโดยทันทีเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายมนุษยธรรมระหว่างประเทศ เพื่อให้เข้าถึงความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมอย่างเต็มที่ รวดเร็ว ปลอดภัย และไม่ถูกขัดขวาง รวมถึงการมีมาตรการทางปฏิบัติ เช่น การจัดตั้งเส้นทางมนุษยธรรมที่มั่นคง โดยสมบูรณ์และได้รับการเคารพจากทุกฝ่าย และมาตรการอื่นๆ เพื่อการจัดส่งความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมให้พลเรือนทั่วราชอาณาจักรอย่างยั่งยืน

(จ) คณะประศาสน์การ (Governing Body) แสดงความกังวลอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ด้านมนุษยธรรมในกาซาและผลกระทบร้ายแรงต่อพลเรือน รวมถึงแรงงานและนายจ้าง โดยเฉพาะผลกระทบที่ไม่เหมาะสมต่อเด็กและสตรี พร้อมกับเน้นย้ำความจำเป็นเร่งด่วนในการเข้าถึงความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมอย่างเต็มที่ รวดเร็ว ปลอดภัย และไม่ถูกขัดขวาง และเน้นหลักมนุษยธรรม ความเป็นกลาง ความเที่ยงตรง และความเป็นอิสระ

(ฉ) คณะประศาสน์การ (Governing Body) เห็นชอบโครงการความช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนของผู้บริหารใหญ่ฯ ในย่อหน้าที่ ๗ ของเอกสาร GB.349/POL/4 (Add.1) เพื่อตอบสนองความต้องการเร่งด่วนและการร้องขอความช่วยเหลือเร่งด่วนจากแรงงานและนายจ้างในดินแดนอาหรับที่ถูกยึดครอง และเรียกร้องให้สำนักงานฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองค่าจ้างและสวัสดิการสังคมของแรงงานที่ได้รับผลกระทบ

(ช) คณะประศาสน์การ (Governing Body) มอบหมายให้ผู้บริหารใหญ่ฯ นำเสนอรายงานในการประชุมคณะประศาสน์การ (Governing Body) ครั้งที่ ๓๕๐ (มีนาคม ๒๐๒๔) ซึ่งจะถูกใช้เป็นพื้นฐานในการพัฒนาแผนปฏิบัติการที่ละเอียดมากขึ้นเพื่อตอบสนองต่อผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤตในปัจจุบัน ซึ่งจะมีเนื้อหาดังนี้:

- (i) งานที่ ILO ดำเนินงานเพื่อสนับสนุนไตรภาคีทั้ง ๓ ฝ่าย
- (ii) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมทั้งหมดที่ ILO สามารถดำเนินการได้เพื่อส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมและเสริมสร้างข้อบังคับของ ILO ในดินแดนอาหรับที่ถูกยึดครองและบรรเทาผลกระทบร้ายแรงจากสถานการณ์ปัจจุบัน
- (iii) การปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสถานการณ์ปัจจุบันต่อไตรภาคีทั้ง ๓ ฝ่าย ข้อมูลตลาดแรงงาน และข้อมูลสภาพการทำงาน ตลอดจนภารกิจของ ILO รวมถึงการกระตุ้นให้รัฐสมาชิกจัดหาแหล่งงบประมาณสำหรับโครงการของ ILO ในดินแดนปาเลสไตน์ที่ถูกยึดครอง เพื่อสนับสนุนการทำงานที่มีคุณค่าในบริบทของความพยายามบรรเทาทุกข์และการฟื้นฟูของสหประชาชาติ

มติวาระการประชุมที่ INS/8

เรื่อง กลยุทธ์ระดับโลกด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ๒๐๒๔-๒๐๓๐ และแผนปฏิบัติการเพื่อนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปปฏิบัติ

ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

แรงงานในทุกสาขาอาชีพและทั่วโลกต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและไม่ถูกสุขลักษณะเป็นประจำทุกวัน หลายคนสูญเสียชีวิตจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน มีผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเป็นโรคเรื้อรังจากการทำงานนับล้านคน ด้วยพลวัตใหม่ที่ส่งผลต่อตลาดแรงงาน คนทำงานต้องเผชิญกับอันตรายรูปแบบใหม่ๆ นอกเหนือจากอันตรายที่มีอยู่แล้ว นอกจากผลกระทบร้ายแรงต่อตัวบุคคล ครอบครัว และชุมชนแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและผลิตภาพของวิสาหกิจตลอดจนความสูญเสียทางเศรษฐกิจของสังคมด้วย

๒. ในการประชุมใหญ่ฯ ครั้งที่ ๑๑๐ (๒๕๖๕) ที่ประชุมได้รับรองมติเรื่องชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไว้ในกรอบหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของ ILO ในการประชุม GB ครั้งที่ ๓๔๗ (มีนาคม ๒๕๖๖) คณะประศาสน์การได้อนุมัติข้อเสนอและแผนที่นำทางในการทบทวนกลยุทธ์ระดับโลกเรื่องชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะให้เป็นหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และมอบหมายให้สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศฯ เตรียมกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเพื่อนำกลยุทธ์ดังกล่าวไปปฏิบัติ

๓. การยอมรับชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานเป็นหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานสร้างโมเมนตัมในการเพิ่มความพยายามด้านความชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานทั่วโลก มอบกรอบงานบนพื้นฐานสิทธิที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน และเน้นบทบาทสำคัญของ ILO ในประเด็นนี้ กลยุทธ์ยอมรับความเชื่อมโยงกันแบบเสริมกันระหว่างหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน โดยสร้างพลังร่วมจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานกับสิทธิขั้นพื้นฐานอื่นๆ

๔. กลยุทธ์คำนึงถึงความท้าทายและโอกาสในการเปลี่ยนแปลงของโลกการทำงาน โดยตอบสนองความสำคัญด้านชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานใหม่ๆ พร้อมทั้งยังคงแก้ปัญหาที่มีมายาวนานในภาคส่วนที่มีอันตรายชัดเจน เช่น เกษตรกรรม การก่อสร้าง และการทำเหมือง นอกจากนี้ ยังตระหนักถึงลักษณะการทำงานและสถานที่ทำงานที่เปลี่ยนไป รวมถึงหัวข้อที่ก่อดันอย่างการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรม ตลอดจนการผสมผสานเทคโนโลยีและกระบวนการทำงานใหม่ๆ นอกจากนี้ยังมุ่งส่งเสริมการดำเนินงานที่สามารถตอบสนองต่อรูปแบบการทำงาน การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร และความต้องการที่แตกต่างของแรงงานที่หลากหลายและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ รวมทั้งยอมรับว่าความไม่เท่าเทียมในที่ทำงานต้องได้รับการแก้ไขเป็นข้อกำหนดพื้นฐานในการส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับทุกคน

๕. กลยุทธ์นี้มีรากฐานมาจากกลยุทธ์ระดับโลกเรื่องชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ปี ๒๕๔๖ และคำนึงถึงข้อสังเกตของคณะกรรมการกำกับดูแล ILO และเอกสารหลักของ ILO ที่พัฒนาขึ้นตั้งแต่การรับรองกลยุทธ์ดังกล่าว กลยุทธ์ฉบับนี้สร้างขึ้นบนพื้นฐานคำแนะนำของคณะประศาสน์การ และข้อมูลที่ได้รับจากการหารืออย่างกว้างขวางกับสมาชิก ๘ สถาบันผู้เชี่ยวชาญชั้นนำระดับโลกและระดับภูมิภาคยังให้มุมมองของตนเพื่อให้มั่นใจว่ากลยุทธ์รวมความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคนิคล่าสุด กลยุทธ์มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการ

คุ้มครองแรงงานสำหรับปี ๒๕๖๖-๒๕๗๓ มีส่วนเสริมกลยุทธ์และการดำเนินงานอื่นๆ ของ ILO และจะชี้้นำการพัฒนาและการดำเนินงานผลผลิตตามแผนงานและงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

๖. สอดคล้องกับวาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. ๒๐๓๐ กลยุทธ์นี้จะนำไปปฏิบัติผ่านแผนปฏิบัติการที่กำหนดวัตถุประสงค์และผลผลิตสำหรับช่วงปี ๒๕๖๗-๒๕๗๓ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนหลายประการ โดยเฉพาะเป้าหมาย ๘.๘ และ ๓.๙

คณะประศาสน์การ (Governing Body) มีมติ

(ก) เห็นชอบกลยุทธ์ระดับโลกรื่องชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน และแผนปฏิบัติการสำหรับปี ๒๐๒๔-๒๐๓๐ ตามที่ระบุไว้ในเอกสาร GB.349/INS/8

(ข) คณะประศาสน์การ (Governing Body) มอบหมายให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ๆ พิจารณาแนวทางแนะนำของคณะประศาสน์การ ในการดำเนินการตามกลยุทธ์ รวมถึงผลกระทบทางการเงินที่เกี่ยวข้อง โดยพยายามหาช่องทางทางของงบประมาณเพิ่มเติมเท่าที่เป็นไปได้โดยการจัดลำดับความสำคัญใหม่ภายในงบประมาณที่มีอยู่ และ/หรือพยายามหางบประมาณใหม่เพิ่มเติม

มติวาระการประชุมที่ INS/15

เรื่อง ความคืบหน้าในการดำเนินการตามมติคณะประศาสน์การเรื่องการรุกรานยูเครนของสหพันธรัฐเซีย จากมุมมองการปฏิบัติตามพันธกิจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในยูเครนตามที่ระบุไว้ในเอกสาร GB.349/INS/15 และมติเกี่ยวกับการรุกรานยูเครนของสหพันธรัฐเซียจากมุมมองของพันธกิจขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งรับรองในการประชุมคณะประศาสน์การ ครั้งที่ ๓๔๔ (มีนาคม ๒๐๒๒) และพิจารณาจากการอภิปรายและคำแนะนำที่ได้ให้ไว้ในการประชุมคณะประศาสน์การ ครั้งที่ ๓๔๙

คณะประศาสน์การ (Governing Body) มีมติ

- (ก) คณะประศาสน์การ (Governing Body) รับทราบข้อมูลที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบการประชุม
- (ข) คณะประศาสน์การ (Governing Body) แสดงความกังวลเป็นอย่างมากต่อการรุกรานอย่างต่อเนื่องของสหพันธรัฐเซีย ซึ่งได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลเบลารุส ที่กระทำต่อยูเครน และผลกระทบของการรุกรานนี้มีผลต่อแรงงาน นายจ้าง และรัฐบาลที่ได้รับเลือกตั้งโดยประชาธิปไตยในยูเครน และผลกระทบต่อโลกแห่งการทำงานนอกเหนือจากยูเครน
- (ค) คณะประศาสน์การ (Governing Body) เรียกร้องอีกครั้งให้สหพันธรัฐเซียยุติการรุกรานทันทีและโดยไม่มีเงื่อนไข และถอนกองกำลังออกจากยูเครน
- (ง) คณะประศาสน์การ (Governing Body) เรียกร้องอีกครั้งให้สหพันธรัฐเซียปฏิบัติตามพันธกรณีทั้งหมดภายใต้อนุสัญญาของ ILO ที่ได้ให้สัตยาบัน รวมถึงอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. ๒๐๐๖ แก้ไขเพิ่มเติม (MLC, 2006) โดยเฉพาะในเรื่องการส่งคนประจำเรือกลับประเทศและการเข้าถึงการรักษาพยาบาล อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองจากรังสี ค.ศ. ๑๙๖๐ (ฉบับที่ ๑๑๕) เกี่ยวกับการได้รับรังสีไอออไนซ์ของ แรงงาน ในขณะที่ปฏิบัติงาน และอนุสัญญาว่าด้วยการบังคับใช้แรงงาน ค.ศ. ๑๙๓๐ (ฉบับที่ ๒๙) และพิธีสารประกอบ ค.ศ. ๒๐๑๔
- (จ) คณะประศาสน์การ (Governing Body) ย้ำถึงการช่วยเหลือจากไตรภาคีในยูเครนอย่างไม่ลังเล และร้องขอให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ ตอบสนองความต้องการของไตรภาคีในยูเครนอย่างต่อเนื่อง และขยายความพยายามในการจัดหาทรัพยากรของ ILO รวมถึงความพยายามในการประชุมผู้บริจาคระหว่างประเทศว่าด้วยการฟื้นฟูและการบูรณะ และปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งสำนักงาน ILO ประจำประเทศยูเครนในเมืองเคียฟ
- (ฉ) คณะประศาสน์การ (Governing Body) มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ ขยายความพยายามในการระดมทรัพยากรสำหรับประเทศอื่นๆ ที่ได้รับผลกระทบทั่วยุโรปตะวันออกและเอเชียกลาง
- (ช) คณะประศาสน์การ (Governing Body) มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ ติดตามผลกระทบต่อโลกแห่งการทำงานจากการรุกรานยูเครนของสหพันธรัฐเซียอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการในการประชุมคณะประศาสน์การ ครั้งที่ ๓๕๐ (ในเดือนมีนาคม ๒๐๒๔) เกี่ยวกับความคืบหน้าของมติดังกล่าว รวมถึง

การมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องของ ILO กับองค์กรที่เกี่ยวข้องของสหประชาชาติ ซึ่งทำหน้าที่ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสถานการณ์ของแรงงานทางทะเลและนิเวศลิยร์

มติวาระการประชุมที่ INS/12

เรื่อง รายงานของรัฐบาลประเทศบังคลาเทศเรื่องความคืบหน้าในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้เพื่อแก้ไขประเด็นค้างค้ำทั้งหมดที่กล่าวถึงในการร้องเรียนตามข้อ ๒๖ เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ ๘๑, ๘๗ และ ๘๘

ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ในการประชุมคณะประสานการ สมัยที่ ๓๓๗ (ตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๖๒) คณะประสานการได้พิจารณารายงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการร้องเรียนว่ารัฐบาลบังคลาเทศไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยการตรวจแรงงาน ค.ศ. ๑๙๔๗ (ฉบับที่ ๘๑) อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘ (ฉบับที่ ๘๗) และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙ (ฉบับที่ ๙๘) ที่ยื่นโดยผู้แทนฝ่ายแรงงานหลายคนต่อการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๐๘ (มิถุนายน ๒๕๖๒) ตามข้อ ๒๖ ของธรรมนูญแห่ง ILO

หลังจากพิจารณาแล้วว่าการร้องเรียนนั้นสามารถรับไว้พิจารณาได้เนื่องจากตรงตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๖ ของธรรมนูญแห่ง ILO คณะประสานการจึงขอให้ผู้อำนวยการใหญ่ส่งการร้องเรียนดังกล่าวไปยังรัฐบาลบังคลาเทศ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นต่อการร้องเรียนภายในวันที่ ๓๐ มกราคม ๒๕๖๓ และบรรจุประเด็นนี้ในวาระการประชุมสมัยที่ ๓๓๘ (มีนาคม ๒๕๖๓) ของคณะประสานการ ซึ่งต่อมาได้มีการเลื่อนการประชุมออกไปเนื่องจากการระบาดของโควิด-๑๙๒

๓. ในการประชุมสมัยที่ ๓๔๐ (ตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๖๓) ภายหลังจากได้รับทราบข้อมูลที่รัฐบาลบังคลาเทศสื่อสารเกี่ยวกับสถานการณ์เสรีภาพในการสมาคมในประเทศ และตระหนักถึงความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการปรับปรุงสถานการณ์โดยรวมและแก้ไขประเด็นที่ค้างคา คณะประสานการจึงขอให้รัฐบาลแก้ไขโดยได้รับการสนับสนุนจากสำนักงาน ILO และเลขาธิการของกลุ่มนายจ้างและลูกจ้าง และหารืออย่างเต็มที่กับภาคีสังคมที่เกี่ยวข้อง แผนงานที่กำหนดกรอบเวลาในการดำเนินการที่มีผลลัพธ์ที่ชัดเจน เพื่อแก้ไขประเด็นที่ค้างคาทั้งหมดที่ระบุในการร้องเรียนภายใต้ข้อบทที่ ๒๖ ต่อการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๐๘ (๒๕๖๒)

๔. ในการประชุมสมัยที่ ๓๔๑ (มีนาคม ๒๕๖๔) คณะประสานการรับทราบความคืบหน้าของรัฐบาลเกี่ยวกับการพัฒนาแผนงานที่กำหนดกรอบเวลา และขอให้รัฐบาลนำเสนอแผนงานฉบับสมบูรณ์เพื่อทราบในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๔ นอกจากนี้ ยังขอให้รัฐบาลรายงานความคืบหน้าในการดำเนินการตามแผนงานอย่างทันท่วงที ในการประชุมสมัยที่ ๓๔๓ (พฤศจิกายน ๒๕๖๔) และเลื่อนการตัดสินใจในการดำเนินการต่อไปเกี่ยวกับการร้องเรียนไปยังการประชุมสมัยนั้น

๕. ในการประชุมสมัยที่ ๓๔๓ (พฤศจิกายน ๒๕๖๔) คณะประสานการรับทราบแผนงานการดำเนินการที่รัฐบาลนำเสนอในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๓๓ ซึ่งพัฒนาขึ้นมาจาก ๔ ด้านสำคัญ ได้แก่ ๑) การปฏิรูปกฎหมายแรงงาน ๒) การจดทะเบียนสหภาพแรงงาน ๓) การตรวจแรงงานและการบังคับใช้กฎหมาย และ ๔) การแก้ไขการเลือกปฏิบัติ/การปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อแรงงาน และความรุนแรงต่อคนงาน รวมทั้งรับทราบรายงานความคืบหน้าในการปฏิบัติตามแผนงานที่นำเสนอในเดือนกันยายน ๒๕๖๔ จากนั้นคณะประสานการขอให้รัฐบาลแจ้งความ

คืบหน้าในการปฏิบัติตามแผนงาน ในการประชุมสมัยที่ ๓๔๔, ๓๔๖ และ ๓๔๗ (มีนาคม และตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๖๕ และมีนาคม ๒๕๖๖)๔ ในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ คณะประศาสน์การขอให้รัฐบาลรายงานความคืบหน้าเพิ่มเติมในการประชุมสมัยที่ ๓๔๙ (ตุลาคม-พฤศจิกายน ๒๕๖๖) และเลื่อนการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินการต่อไปสำหรับการร้องเรียนไปยังการประชุมสมัยนั้นหรือการประชุมสมัยต่อไป

๖. เมื่อวันที่ ๑๙ กันยายน ๒๕๖๖ รัฐบาลได้ยื่นข้อเสนอด้านต่างๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วในอดีต และรายงานความคืบหน้าเพิ่มเติมในการปฏิบัติตามแผนงาน ตามมติของคณะประศาสน์การในการประชุมสมัยที่ ๓๔๗ (มีนาคม ๒๕๖๖) โดยให้ข้อมูลล่าสุดเกี่ยวกับ ๔ ด้านสำคัญของแผนงานพัฒนาการสำคัญๆ รวมถึงการอ้างอิงถึงการหารือร่วมกันอย่างต่อเนื่องระหว่างสามฝ่ายเกี่ยวกับการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติแรงงานของบังคลาเทศ ค.ศ. ๒๐๐๖ (ที่แก้ไขในปี ค.ศ. ๒๐๑๘) และมีข้อบ่งชี้ว่าข้อเสนอการแก้ไขจะนำเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่ออนุมัติและนำเสนอรัฐสภาเพื่อตราเป็นกฎหมายภายในเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ กระบวนการแก้ไขพระราชบัญญัติเขตประกอบการส่งออก ค.ศ. ๒๐๑๙ ได้เริ่มต้นขึ้นในเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖ พร้อมกับการหารือเกี่ยวกับผลกระทบของกฎหมายและกฎระเบียบ ซึ่งคาดว่าจะแล้วเสร็จในปี ๒๕๖๕ รายงานยังระบุถึงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ คนงาน และนายจ้างอย่างต่อเนื่องเกี่ยวกับกระบวนการจดทะเบียน รวมถึงการจดทะเบียนออนไลน์ การบรรจุตำแหน่งว่างของนักตรวจแรงงานและการฝึกอบรมประจำของเจ้าหน้าที่ การดำเนินการตามรูปแบบการตรวจสอบเขตประกอบการส่งออกโดยกรมตรวจสอบโรงงานและสถานประกอบการ การจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยเพิ่มขึ้นในโรงงาน การจัดตั้งสภาประสานงานของรัฐบาลเพื่อประสานงานกิจกรรมของสภาเพื่อความยั่งยืนของอุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป การพัฒนาในการจัดประเภทคดีของศาลแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหาคดีค้างนาน การดำเนินการเตรียมการสำหรับการจัดตั้งคณะกรรมการอนุญาโตตุลาการ การพัฒนาสารบัญชากฎหมาย กฎและระเบียบเกี่ยวกับการใช้กำลังขั้นต่ำ การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจอุตสาหกรรมเกี่ยวกับแรงงานและสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องของคณะกรรมการร่างนโยบายค่าจ้างแห่งชาติ และการนำร่องโครงการคุ้มครองทางสังคมสำหรับคนงานว่างงานและยากจนของภาคการส่งออก รายงานเน้นถึงความสำคัญของการสนับสนุนจาก ILO ในการอำนวยความสะดวกในการฝึกอบรมผู้พิพากษาและทนายความ ศูนย์ฝึกอบรมระหว่างประเทศของ ILO รัฐบาลระบุว่าได้แบ่งปันรายงานความคืบหน้ากับผู้แทนสามฝ่ายเพื่อหารือในการประชุมของคณะกรรมการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติสามฝ่ายเมื่อเดือนกันยายน ๒๕๖๖

๗. ตามข้อบทที่ ๒๖ ของธรรมนูญ เป็นหน้าที่ของคณะประศาสน์การที่จะต้องตัดสินใจที่จำเป็นเกี่ยวกับการดำเนินการขั้นต่อไปสำหรับการร้องเรียนนี้

มติคณะประศาสน์การ

หลังจากรับทราบรายงานเรื่องความคืบหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อแก้ไขประเด็นค้างค้างทั้งหมดที่กล่าวถึงในการร้องเรียนตามข้อ ๒๖ เกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ ๘๑, ๘๗ และ ๙๘ คณะประศาสน์การ (Governing Body) ตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ ได้มีมติดังนี้ :

(ก) ขอให้รัฐบาลประเทศบังคลาเทศรายงานความคืบหน้าเพิ่มเติมในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ เพื่อแก้ไขประเด็นค้างค้ำทั้งหมดที่กล่าวถึงในการร้องเรียนตามข้อ ๒๖ ในการประชุม GB ครั้งที่ ๓๕๐ (มีนาคม ๒๕๖๗) และ

(ข) เลื่อนการพิจารณาในเรื่องดังกล่าวออกไปยังการประชุมสมัยนั้นหรือการประชุมสมัยใด ๆ ต่อไป

มติวาระการประชุม

เรื่อง การติดตามผลของข้อมติเกี่ยวกับมาตรการที่เสนอแนะโดยคณะประสานการ ภายใต้ข้อ 33 ของธรรมนูญ ILO กรณีประเทศเบลารุส ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

คณะประสานการต้องการรับทราบสถานะล่าสุดเกี่ยวกับความคืบหน้าในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวนโดยรัฐบาลเบลารุส หรือพัฒนาการสำคัญอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง กับผลของมาตรการที่รัฐสมาชิกและองค์กรระหว่างประเทศได้ดำเนินการไปจนถึงขณะนี้

สำนักงานจะยังคงเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนสามฝ่ายจัดส่งมาเกี่ยวกับการดำเนินมาตรการที่รับรองภายใต้ข้อ ๓๓ ในขณะที่ผู้อำนวยการใหญ่ฯ จะยังคงประสานงานกับองค์การระหว่างประเทศและองค์การสหประชาชาติตามที่ระบุในมติของการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามผลมติของการประชุมแรงงานระหว่างประเทศจะได้รับการปรับปรุงเป็นระยะ เพื่อแจ้งให้คณะประสานการรับทราบในการประชุมครั้งต่อไป ตามที่อาจร้องขอ แต่ยังรวมถึงการประชุมพิเศษของคณะกรรมการเพื่อตรวจสอบการปฏิบัติตามมาตรฐานของการประชุมแรงงานระหว่างประเทศที่จะจัดขึ้นตามความจำเป็น ตามที่ระบุในย่อหน้าที่ 1 ของมติการประชุม เพื่อให้แน่ใจว่ารัฐบาลเบลารุสปฏิบัติตามพันธกรณีของตน

มติคณะประสานการ (Governing Body)

(ก) รับทราบด้วยความกังวลเกี่ยวกับข้อมูลที่ให้ไว้ในเอกสาร

(ข) เรียกร้องให้รัฐบาลเบลารุสรับข้อเรียกร้องของไตรภาคีโดยเร่งด่วน เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสอบสวนและข้อเสนอแนะต่อเนื่องของหน่วยงานกำกับดูแลของ ILO รวมถึงเยี่ยมเยียนผู้นำสหภาพแรงงานอิสระและนักเคลื่อนไหวที่ถูกจำคุกหรือควบคุมตัว

(ค) เชิญชวนรัฐสมาชิกให้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการติดตามผลอย่างมีประสิทธิภาพต่อมติการประชุมเกี่ยวกับมาตรการที่เสนอแนะโดยคณะประสานการภายใต้ข้อ ๓๓ ของธรรมนูญแห่ง ILO กรณีประเทศเบลารุส

(ง) มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการตามมติการประชุม และจัดทำรายงานที่ปรับปรุงใหม่สำหรับการประชุมคณะประสานการ (Governing Body) สมัยที่ ๓๕๐ (มีนาคม ๒๕๖๗)

มติวาระการประชุมที่ INS/14

เรื่อง รายงานของคณะกรรมการการสอบสวนที่จัดตั้งขึ้นตามข้อ ๒๖ ของธรรมนูญแห่ง ILO กรณีการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘ (ฉบับที่ ๘๗) และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานภาคบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ (ฉบับที่ ๒๙) ของประเทศเมียนมา

ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จากรายงานของคณะกรรมการการสอบสวนที่จัดตั้งขึ้นตามข้อ ๒๖ ของธรรมนูญแห่ง ILO กรณีการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘ (ฉบับที่ ๘๗) และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานภาคบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ (ฉบับที่ ๒๙) ของประเทศเมียนมา

๑. ในการประชุม GB สมัยที่ ๓๔๔ (เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕) คณะประศาสน์การได้มีมติ ตามข้อ ๒๖ (๔) ของธรรมนูญแห่ง ILO แต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ (ฉบับที่ ๘๗) และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานภาคบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ (ฉบับที่ ๒๙) ของเมียนมา โดยได้แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการในการประชุมสมัยที่ ๓๔๕ (เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕)

๒. คณะกรรมการการสอบสวนได้รับรองรายงานเมื่อวันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

๓. ข้อ ๒๙(๑) ของธรรมนูญ ILO ระบุว่า "ผู้อำนวยการใหญ่สำนักแรงงานระหว่างประเทศจะส่งรายงานของคณะกรรมการการสอบสวนไปยังคณะประศาสน์การและรัฐบาลที่เกี่ยวข้องในการร้องเรียน และให้มีการเผยแพร่รายงานนั้น ภายใต้ข้อ ๒๙ (๒) ของธรรมนูญแห่ง ILO ผู้อำนวยการใหญ่ฯ จะต้องได้รับการแจ้งภายใน ๓ เดือนว่าข้อเสนอแนะที่ระบุไว้ในรายงานของคณะกรรมการนั้นได้รับการยอมรับหรือไม่ และหากไม่ยอมรับจะเสนอเรื่องดังกล่าวให้ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศพิจารณาหรือไม่

๔. รายงานได้ถูกเผยแพร่ให้กับสมาชิกของคณะประศาสน์การ และได้รับการเผยแพร่บนเว็บไซต์ ILO

๕. เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ผู้อำนวยการใหญ่ฯ ได้ส่งรายงานของคณะกรรมการการสอบสวนไปยังคณะผู้แทนถาวรของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาประจำสหประชาชาติและองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ ในเจเนวา เพื่อนำเรื่องนี้ไปแจ้งให้รัฐบาลทหารเมียนมาซึ่งคณะกรรมการเรียกร้องให้ดำเนินการเฉพาะด้านต่าง ๆ ทราบ

๖. เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ คณะผู้แทนถาวรได้ส่งจดหมายแจ้งว่ารัฐบาลเมียนมาได้รับรายงานแล้ว และแจ้งว่าจะแจ้งมติของเมียนมาเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการภายในสามเดือน

๗. เนื่องจากรัฐบาลเมียนมาไม่ได้รับการรับรองการเป็นผู้แทนจาก ILO ตามมติของคณะกรรมการตรวจสอบหนังสือมอบอำนาจของการประชุมใหญ่แห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๐๙ (๒๕๖๔), ๑๑๐ (๒๕๖๕) และ ๑๑๑ (๒๕๖๖) ที่ไม่ได้รับรองผู้แทนใด ๆ จากเมียนมาหลังจากได้รับหนังสือมอบอำนาจที่ขัดแย้งกันจากหน่วยงานที่อ้างว่าเป็นรัฐบาลชอบด้วยกฎหมายของเมียนมา อย่างไรก็ตาม การไม่ยอมรับรัฐบาลทหารมิได้เป็นอุปสรรคต่อการกำกับดูแลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่เมียนมาได้ให้สัตยาบันไว้ก่อนหน้านี้

บันทึกตอบกลับจากทหาร ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ค.ศ. ๒๐๒๓

ถึง ผู้อำนวยการใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

เรื่อง รายงานของคณะกรรมการสิทธิการสอบสวนเกี่ยวกับเมียนมาร์

อ้างอิง บันทึกของ ILO ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖

๑. เมียนมาได้รับจดหมายจาก ILO ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งส่งรายงานของคณะกรรมการสิทธิการสอบสวน (COI) เกี่ยวกับเมียนมา ข้อเสนอแนะบางข้อที่เร่งรัดให้เมียนมาร์ดำเนินการทันทีภายในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น ไม่สามารถปฏิบัติได้จริง เป็นเรื่องน่าประหลาดใจที่ทราบว่ากำหนดกรอบเวลาสั้น ๆ เช่นนี้ สำหรับการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ เป็นเรื่องไม่เคยมีมาก่อน เนื่องจากแตกต่างจากข้อเรียกร้องของคณะกรรมการสิทธิการสอบสวนชุดก่อน ๆ ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเมียนมา รวมถึงประเทศอื่น ๆ

๒. เกี่ยวกับมติของเมียนมาต่อข้อเสนอแนะของ COI ในรายงาน เมียนมาจะตอบภายในสามเดือนนับจากวันที่ได้รับรายงาน คือวันที่ ๒๒ กันยายน ค.ศ. ๒๐๒๓ ทั้งนี้ สังเกตเห็นว่ารายงานมีแรงจูงใจทางการเมือง เนื่องจากข้อมูลบิดเบือนจากบุคคลหรือองค์กรที่ต่อต้านรัฐบาลในรูปแบบต่าง ๆ เมียนมาร์จะพิจารณาข้อเสนอแนะสร้างสรรค์ที่มุ่งหวังประโยชน์ต่อคนงานในเมียนมาอย่างจริงจัง

๓. เมียนมาได้ปฏิบัติตามบทบัญญัติภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ และอนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ โดยตรากฎหมายภายในประเทศที่เกี่ยวข้องและบังคับใช้ในทางปฏิบัติ ความร่วมมือสร้างสรรค์มีอยู่ระหว่างเมียนมาและ ILO โดยคำนึงถึงสวัสดิภาพของคนงาน เมียนมาจะดำเนินความร่วมมือที่ดีและมีประโยชน์ร่วมกันกับ ILO อย่างต่อเนื่อง

ลงชื่อ นาย วิน เซน รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน

มติคณะประศาสน์การ

(ก) รับทราบรายงานของคณะกรรมการสิทธิการสอบสวนที่จัดตั้งขึ้นตามข้อ ๒๖ ของธรรมนูญแห่ง ILO เรื่องการไม่ปฏิบัติตามตามอนุสัญญาว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘ (ฉบับที่ ๘๗) และอนุสัญญาว่าด้วยแรงงานภาคบังคับ ค.ศ. ๑๙๓๐ (ฉบับที่ ๒๙) ของประเทศเมียนมา และรับทราบคำชี้แจงจากรัฐบาลทหารผู้มีอำนาจ

(ข) เร่งรัดให้รัฐบาลทหารผู้มีอำนาจงดเว้นการกระทำใดๆ เพื่อลงโทษบุคคลหรือองค์กรใดก็ตามที่ให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการสิทธิการสอบสวน

(ค) เพื่อเตรียมการอภิปรายในการประชุม GB ครั้งที่ ๓๕๐ ของคณะประศาสน์การ (มีนาคม ๒๕๖๗) ขอให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ เตรียมรายงานรวมทั้งมาตรการอื่นๆ ที่เป็นไปได้ รวมถึงมาตรการที่กำหนดไว้ในธรรมนูญแห่ง ILO เพื่อให้ประเทศเมียนมาปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิการสอบสวน ในกรณีที่รัฐบาลทหารไม่ยอมรับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการสิทธิการสอบสวน และไม่มีการปฏิบัติตามอย่างเต็มที่และทันที

มติวาระที่ INS/๑๙/๑

เรื่อง การร้องเรียนที่อ้างว่าประเทศนิการากัวไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗, ฉบับที่ ๙๘, ฉบับที่ ๑๑๑ และฉบับที่ ๑๔๔ ที่ยื่นโดยผู้แทนในการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๑๑ (ค.ศ. ๒๐๒๓) ภายใต้ข้อ ๒๖ ของธรรมนูญแห่ง ILO

ที่มาและข้อพิจารณา

ด้วยหนังสือลงวันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๖ ถึงประธานการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๑๑ นายอาลี บิน ชามิก อัล มาร์รี ผู้แทนฝ่ายนายจ้างได้ยื่นการร้องเรียนต่อรัฐบาลนิการากัวภายใต้ข้อบทที่ ๒๖ ของธรรมนูญ ILO ว่ามีการไม่ปฏิบัติตามอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ (ฉบับที่ ๘๗) อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙ (ฉบับที่ ๙๘) อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. ๑๙๕๘ (ฉบับที่ ๑๑๑) และอนุสัญญาว่าด้วยการปรึกษาหารือสามฝ่ายเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. ๑๙๗๖ (ฉบับที่ ๑๔๔) จดหมายฉบับดังกล่าวลงนามโดยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง ๑๑ คน ได้แก่ นาง Renate Hornung-Draus (เยอรมนี) นาย Neil Carberry (สหราชอาณาจักร) นาง Juliana Manrique Sierra (โคลอมเบีย) นาย Guido Ricci (กัวเตมาลา) นาย Armando Urtecho López (ฮอนดูรัส) นาย Juan Antonio Ledezma (ปานามา) นาง Eloína Pérez (สาธารณรัฐโบลิเวียแห่งเวเนซุเอลา) นาย Juan Mailhos (อุรุกวัย) นาย Blaise Matthey (สวิตเซอร์แลนด์) นาย Akihiro Ichimura (ญี่ปุ่น) และนาง Jacqueline Mugo (เคนยา) ที่ปรึกษาและผู้แทนสำรอง ๔ คน ได้แก่ นาย Pablo Dragun (อาร์เจนตินา) นาย Pablo Bobic (ชิลี) นาย Fernando Yllanes (เม็กซิโก) และนาย Eduardo Ocampo (เม็กซิโก) และที่ปรึกษา ๑ คน นาย Paul Mackay (นิวซีแลนด์)

ในการประชุมใหญ่สมัยนั้นของการประชุม นาง Juliana Manrique Sierra ผู้แทนฝ่ายนายจ้างจากโคลอมเบีย ได้แจ้งที่ประชุมถึงการร้องเรียนดังกล่าว ประธานการประชุมรับทราบการร้องเรียนและระบุว่าจะส่งเรื่องดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ของคณะประสานการพิจารณาต่อไป

๓. ข้อ ๒๖ ของธรรมนูญ ILO ระบุว่า:

๑. รัฐสมาชิกใดๆ มีสิทธิร้องเรียนต่อสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ หากไม่พอใจว่ารัฐสมาชิกอื่นๆ ไม่ดำเนินการให้มีการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ทั้งสองฝ่ายได้ให้สัตยาบันแล้วตามข้อบทข้างต้น

๒. คณะประสานการอาจส่งการร้องเรียนดังกล่าวให้คณะกรรมการการสอบสวนตามที่ระบุไว้หรืออาจติดต่อสื่อสารกับรัฐบาลที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่อธิบายไว้ในข้อบทที่ ๒๔ ก่อนก็ได้ หากเห็นสมควร

๓. หากคณะประสานการไม่เห็นว่าเป็นต้องสื่อสารการร้องเรียนไปยังรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง หรือหากได้มีการสื่อสารเช่นนั้นแล้ว แต่ไม่ได้รับคำชี้แจงตอบกลับภายในเวลาอันควรที่คณะกรรมการบริหารเห็นว่าเพียงพอ คณะประสานการอาจแต่งตั้งคณะกรรมการการสอบสวนเพื่อพิจารณาการร้องเรียนและรายงานในเรื่องนั้น

๔. คณะประศาสน์การอาจดำเนินการตามรูปแบบเดียวกันนี้ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการตามมติของตนเองหรือเมื่อได้รับการร้องเรียนจากผู้แทนในการประชุม

๕. เมื่อคณะประศาสน์การกำลังพิจารณาเรื่องใดๆ ที่เกิดขึ้นจากข้อบทที่ ๒๕ หรือ ๒๖ รัฐบาลที่เกี่ยวข้องมีสิทธิส่งผู้แทนเข้าร่วมการประชุมของคณะประศาสน์การในระหว่างที่เรื่องนั้นกำลังพิจารณาอยู่ หากยังไม่มีผู้แทนอยู่แล้ว

๔. การร้องเรียนดังกล่าวระบุถึงอนุสัญญาที่นิการากัวได้ให้สัตยาบันและยังมีผลใช้บังคับอยู่ในประเทศนิการากัวให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗, ๙๘ และ ๑๑๑ เมื่อวันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๑๐ และอนุสัญญาฉบับที่ ๑๔๔ เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๔ ดังนั้นอนุสัญญาเหล่านั้นจึงมีผลใช้บังคับในประเทศนับตั้งแต่วันที่ ๓๑ ตุลาคม ๒๕๑๑ และ ๑ ตุลาคม ๒๕๒๕ ตามลำดับ

๕. ณ วันที่ยื่นการร้องเรียน ผู้ลงนาม ๑๑ คน เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างของประเทศของตนในการประชุมแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๑๑ ดังนั้นภายใต้ข้อบทที่ ๒๖(๔) ของธรรมนูญ ILO ผู้แทนเหล่านั้นมีสิทธิยื่นการร้องเรียนหากไม่พอใจว่านิการากัวไม่ได้ดำเนินมาตรการเพื่อประกันการปฏิบัติตามอนุสัญญา ๔ ฉบับนี้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. จากข้อมูลข้างต้น เจ้าหน้าที่เห็นว่า การร้องเรียนนี้สามารถรับพิจารณาได้ตามข้อบทที่ ๒๖ ของธรรมนูญ ILO และโดยไม่เข้าไปพิจารณาเนื้อหาของการร้องเรียน จึงตกลงที่จะส่งเรื่องนี้ให้คณะประศาสน์การพิจารณาต่อไป

คณะประศาสน์การ (Governing Body) ได้พิจารณาตามที่ธรรมนูญ ILO ที่กำหนดไว้ในข้อ ๒๖
คณะประศาสน์การ (Governing Body) ตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่มีมติว่า

(ก) คณะประศาสน์การ (Governing Body) พิจารณาแล้วเห็นว่าการร้องเรียนดังกล่าวสามารถรับไว้พิจารณาได้

(ข) คณะประศาสน์การ (Governing Body) มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ ส่งเรื่องการร้องเรียนดังกล่าวไปยังรัฐบาลนิการากัว เพื่อให้รัฐบาลนิการากัวให้ความเห็นเกี่ยวกับข้อร้องเรียนดังกล่าวภายในวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ และแต่งตั้งผู้แทนรัฐบาลเข้าร่วมอภิปรายในคณะประศาสน์การในเรื่องนี้ พร้อมแจ้งให้ทราบว่าคณะประศาสน์การบรรจวาระที่จะพิจารณาประเด็นนี้ในการประชุม GB สมัยที่ ๓๕๐ (มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

(ค) บรรจวาระเบียบวาระนี้ในการประชุมคณะประศาสน์การ (Governing Body) ครั้งที่ ๓๕๐ (มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖)

มติคณะประศาสน์การ (Governing Body) เรื่อง การรายงานความคืบหน้าในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติงานโดยรัฐบาลสาธารณรัฐโบลิวาร์เวเนซุเอลาเพื่อให้บรรลุข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการสอบสวนเกี่ยวกับอนุสัญญาฉบับที่ ๒๖, ๘๗ และ ๑๔๔

คณะประศาสน์การ (Governing Body) ตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ที่มีมติดังนี้

(ก) รับทราบรายงานเกี่ยวกับกิจกรรมที่ดำเนินการและความคืบหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ และย้ำถึงการเรียกร้องให้รัฐบาลสาธารณรัฐโบลิวาร์เวเนซุเอลายอมรับข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการสอบสวน

(ข) เร่งรัดให้รัฐบาลปฏิบัติตามข้อผูกพันที่รับรองไว้ในแผนปฏิบัติการที่ได้ปรับปรุงโดยคณะกรรมการสันติภาพทางสังคมเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ ค.ศ. ๒๐๒๓ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมโดยเร็ว

(ค) แสดงความเสียใจที่การประชุมสมัยที่ ๔ ของคณะกรรมการสันติภาพทางสังคมถูกเลื่อนออกไป พร้อมรับทราบถึงความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องของรัฐบาลและภาคีสังคมของสาธารณรัฐโบลิวาร์เวเนซุเอลาในการมีส่วนร่วมในการสร้างสันติภาพทางสังคม

(ง) ยินดีกับการแต่งตั้งที่ปรึกษาพิเศษของ ILO ประจำประเทศ และคาดหวังให้รัฐบาลอำนวยความสะดวกให้ที่ปรึกษาที่ได้รับการแต่งตั้งในเข้าปฏิบัติหน้าที่ในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการและการเตรียมการประชุมสมัยที่ ๔ ของคณะกรรมการสันติภาพทางสังคมที่จะจัดขึ้นในต้นเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

(จ) มอบหมายให้ผู้ดำเนินการใหญ่ฯ ติดตามผลอย่างต่อเนื่องกับรัฐบาลและภาคีสังคมของสาธารณรัฐโบลิวาร์เวเนซุเอลาในการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการการสอบสวน มติที่เกี่ยวข้องของคณะประศาสน์การและการปฏิบัติตามอนุสัญญาฉบับที่ ๒๖, ๘๗ และ ๑๔๔ อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในกฎหมายและการปฏิบัติ และนำเสนอรายงานความคืบหน้าใดๆ เกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวต่อการประชุม GB สมัยที่ ๓๕๐ (มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

มติคณะประศาสน์การ (Governing Body)

เรื่อง ข้อเสนอแนะแผนปฏิบัติการเรื่องการฝึกอาชีพช่างฝีมือที่มีคุณภาพ ค.ศ. ๒๐๒๓ (ฉบับที่ ๒๐๘) ไปปฏิบัติ

ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ในการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๑๑ (ค.ศ. ๒๐๒๓) ได้มีการรับรอง ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการฝึกงานอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพ ค.ศ. ๒๐๒๓ (ฉบับที่ ๒๐๘) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากฉันทามติ แบบสามฝ่าย และผ่านกระบวนการหารือเป็นเวลาสองปี

๒. ข้อเสนอแนะใหม่นี้มีความสำคัญเชิงกลยุทธ์ต่อความยุติธรรมทางสังคม เนื่องจากช่วยสนับสนุนการ บรรลุสิทธิของมนุษย์ทุกคนในการแสวงหาความเป็นอยู่ที่ดีและการพัฒนาทางจิตวิญญาณในสภาพแวดล้อมที่มี เสรีภาพและศักดิ์ศรี มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ผ่านการส่งเสริมการฝึกงาน อาชีวศึกษาที่มีคุณภาพซึ่งให้โอกาสในการพัฒนาทักษะแก่ทุกคน โดยเน้นย้ำเรื่องความเสมอภาค ความหลากหลาย การมีส่วนร่วมทางสังคม และการคุ้มครองผู้ฝึกงานให้ดีขึ้น

๓. การฝึกงานอาชีวศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับอนาคตของการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาและ ส่งเสริมการฝึกงานอาชีวศึกษาที่มีคุณภาพสามารถให้โอกาสแก่บุคคลทุกวัย โดยเฉพาะเยาวชน ในการพัฒนาทักษะ การเรียนรู้ทักษะใหม่ และการพัฒนาทักษะขั้นสูงอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว รวมถึง การเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร และเทคโนโลยี การฝึกงานอาชีวศึกษาสามารถนำไปสู่การทำงานที่มีคุณค่าและ เพิ่มผลิตภาพ ความยืดหยุ่น ความสามารถในการจ้างงาน การเปลี่ยนผ่านไปสู่เศรษฐกิจทางการ การประกอบการ และการเติบโตอย่างยั่งยืนของวิสาหกิจ

กรอบเวลาที่คาดการณ์ไว้สำหรับแผนปฏิบัติการคือ ๔ ปี (ค.ศ. ๒๐๒๔-๒๐๒๗) ดังนั้นจึงเกี่ยวข้องกับ แผนงานและงบประมาณสำหรับปี ค.ศ. ๒๐๒๔-๒๐๒๕ และการหารือเกี่ยวกับแผนงานและงบประมาณในอนาคต (ค.ศ. ๒๐๒๖-๒๐๒๗)

๕. แผนปฏิบัติการนี้ถูกผนวกเข้ากับกลยุทธ์ของ ILO เรื่องทักษะและการเรียนรู้ตลอดชีวิต สำหรับปี ค.ศ. ๒๐๒๒-๒๐๓๐ โดยเฉพาะเสาหลักที่ ๕: ส่งเสริมการฝึกงานอาชีวศึกษาและการเรียนรู้จากการทำงานที่มี คุณภาพเพื่อเพิ่มความสามารถในการจ้างงาน ผลิตภาพ และความยั่งยืนของวิสาหกิจ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการนี้ ยังได้พิจารณามติก่อนหน้าของคณะประศาสน์การเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้อง อาทิ แผนปฏิบัติการติดตามเรื่อง การจ้างงานเยาวชนสำหรับช่วงปี ค.ศ. ๒๐๒๐-๒๐๓๐ กลยุทธ์ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาของ ILO ค.ศ. ๒๐๒๐- ๒๐๒๕ กลยุทธ์ทั่ว ILO เพื่อการพัฒนาขีดความสามารถของหน่วยงาน และข้อมติของการประชุมใหญ่องค์การ แรงงานระหว่างประเทศเรื่องการเปลี่ยนผ่านอย่างเป็นธรรมสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืนสำหรับทุกคน

๖. แผนปฏิบัติการจะใช้ประโยชน์จากหน่วยงาน ILO Skills Innovation Facility ที่มีอยู่แล้ว ซึ่งดำเนินการสามกิจกรรมที่เชื่อมโยงกัน ได้แก่ Skills Innovation Challenge Calls, Skills Innovation Labs และ Skills Innovation Network เพื่อพัฒนาเครื่องมือและวิธีการนวัตกรรมในการส่งเสริมการฝึกงานอาชีวศึกษา

แผนปฏิบัติการจะดำเนินการในความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับกรอบความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ และจะพยายามใช้ประโยชน์จากโอกาสมันนำเสนอ รวมถึงผ่านความร่วมมือเรื่องการฝึกงานอาชีวศึกษากับทีมประเทศของสหประชาชาติในระดับประเทศและหน่วยงานต่างๆ ของสหประชาชาติในระดับโลก และระดับภูมิภาค รวมถึงการรวมการฝึกงานอาชีวศึกษาไว้ในกิจกรรมระดับโลกต่างๆ

โดยจะมีการดำเนินการอย่างเป็นสหวิทยาการโดยความร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับกรมวิชาการ ณ สำนักงานใหญ่ สำนักงานกิจกรรมเพื่อลูกจ้าง และสำนักงานกิจกรรมเพื่อนายจ้าง สำนักงานภูมิภาค ทีมงานเพื่อนงานที่มีคุณค่า (DWT) สำนักงานประเทศ และโครงการปฏิบัติการ ITC-ILO และ ILO-CINTERFOR การประสานงานทั่วทั้งสำนักงานนี้จะครอบคลุมทั้ง ๔ พื้นที่ปฏิบัติการที่กล่าวถึงข้างต้นในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับประเทศ

ฝ่ายทักษะและความสามารถในการจ้างงาน จะทำงานร่วมกับกรมนโยบาย ณ สำนักงานใหญ่ เพื่อพัฒนาแนวทางด้านเทคนิค เครื่องมือ และสื่อ โดยร่วมสร้างสรรค์กับกรมด้านเทคนิคและนโยบายที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประโยชน์จากความรู้ เชี่ยวชาญ และประสบการณ์ของพวกเขาในการปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศอื่นๆ โครงการ และโครงการต่างๆ

ผู้เชี่ยวชาญ DWT และทีมประเทศของสหประชาชาติจะมีส่วนร่วมอย่างใกล้ชิดในการพัฒนางานวิจัยความรู้ใหม่ และสื่อที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติตามข้อเสนอแนะ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาคมและสำนักงานใหญ่ จะมีการจัดกิจกรรมและการประชุมเพื่อแบ่งปันความรู้ระหว่างภูมิภาคอย่างสม่ำเสมอเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการ เพื่อแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีและบทเรียนระหว่างภูมิภาค และให้ข้อมูลสำหรับขั้นตอนต่อไปของแผนปฏิบัติการ

คณะประศาสน์การ (Governing Body) มีมติมอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ

(ก) พิจารณาแนวทางของคณะประศาสน์การในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเพื่อนำข้อเสนอแนะเรื่องการฝึกอาชีพช่างฝีมือที่มีคุณภาพ ค.ศ. ๒๐๒๓ (ฉบับที่ ๒๐๘) ไปปฏิบัติ และอ้างอิงแนวทางดังกล่าวในการเตรียมข้อเสนอโครงการและงบประมาณในอนาคต และในการพัฒนาการจัดหางบประมาณต่อไป

(ข) สื่อสารข้อเสนอแนะดังกล่าวไปยังรัฐบาลของรัฐสมาชิก และผ่านรัฐบาลไปยังองค์กรนายจ้างและลูกจ้างในประเทศ และไปยังหน่วยงานภาคีในระบบพหุภาคี

มติคณะประศาสน์การ (Governing Body) เรื่องการติดตามผลการประชุมทบทวนประเด็นการคุ้มครองแรงงานครั้งที่ ๒

คณะประศาสน์การ (Governing Body) มีมติ

(ก) มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ พิจารณาแนวทางของคณะประศาสน์การ ในการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ในเอกสาร GB.349/INS/3/2 เพื่อให้สอดคล้องกับข้อสรุปจากการประชุมทบทวนประเด็นการคุ้มครองแรงงานครั้งที่ ๒ และนำแนวทางนั้นมาใช้ในการเตรียมข้อเสนอโครงการและงบประมาณในอนาคต

(ข) เห็นชอบการจัดประชุมผู้เชี่ยวชาญเรื่องนโยบายค่าจ้าง รวมถึงค่าจ้างที่เพียงพอในการดำรงชีพ ในไตรมาสแรกของปี ๒๕๖๗ ในฐานะส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการ

มติคณะประศาสน์การ (Governing Body) เรื่อง การทบทวนการปฏิบัติตามกลยุทธ์เกี่ยวกับการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงานบรรลุผล

คณะประศาสน์การ (Governing Body) มีมติ

(ก) ให้คำแนะนำแก่สำนักงานฯ เกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินการต่อไปสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ว่าด้วยการขจัดความรุนแรงและการคุกคามในโลกแห่งการทำงาน

(ข) มอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ พิจารณากลยุทธ์ และคำแนะนำที่ให้ไว้ระหว่างการอภิปราย เพื่อเตรียมข้อเสนอโครงการและงบประมาณในอนาคต และเพื่อสะดวกในการจัดหางบประมาณนอกงบประมาณ

รายงานการประชุมคณะประสานการ เรื่อง รายงานการประชุมคณะทำงานไตรภาคีว่าด้วยกลไกการ ทบทวนมาตรฐานแรงงาน (SRM) ครั้งที่ ๘

ข้อรายงาน

๑. ตามมติของคณะประสานการในการประชุม ครั้งที่ ๓๔๖ (พฤศจิกายน ๒๕๖๕) การประชุมครั้งที่ ๘ ของคณะทำงานไตรภาคีว่าด้วยกลไกการทบทวนมาตรฐานแรงงาน (SRM) ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๕ กันยายน ๒๕๖๖ ที่สำนักงานใหญ่ ILO เจนีวา โดยการประชุมใช้เวลา ๕ วันแทน ๖ วันตามที่กำหนดไว้

๒. การประชุมครั้งที่ ๘ มีนาง Thérèse Boutsen (เบลเยียม) เป็นประธาน และสมาชิก ๓๒ คน ตลอดจนที่ปรึกษาเพื่อสนับสนุนสมาชิกฝ่ายรัฐบาล นาย Paul Mackay และนาง Catelene Passchier ได้รับการแต่งตั้งเป็นรองประธานจากกลุ่มนายจ้างและลูกจ้างตามลำดับ ตามย่อหน้า ๑๙ ของข้อกำหนดอ้างอิงของ SRM

๓. ตามมติของคณะประสานการในเดือนพฤศจิกายน ๒๕๖๕ ในการประชุมครั้งที่ ๘ SRM ได้ทบทวนเครื่องมือ ๓ ฉบับเกี่ยวกับการคุ้มครองแม่วัยใส และเครื่องมือ ๗ ฉบับเกี่ยวกับการคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชน (การทำงานกลางคืนของแรงงานเด็กและเยาวชน และอายุขั้นต่ำ) และพิจารณาการติดตามผล ๖ เครื่องมือเกี่ยวกับบำนาญสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และทายาท ๒ เครื่องมือเกี่ยวกับการคุ้มครองแม่วัยใส และ ๖ เครื่องมือเกี่ยวกับอายุขั้นต่ำ ซึ่งก่อนหน้านี้ได้พิจารณาแล้วว่าล้าสมัย

๔. SRM มีมติว่าการประชุมครั้งที่ ๙ จะจัดขึ้นเป็นเวลา ๕ วัน ระหว่างวันที่ ๑๖-๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ SRM เสนอแนะต่อคณะประสานการให้ในการประชุมครั้งนั้น ทบทวนเครื่องมือ ๕ ฉบับในโปรแกรมงานเริ่มต้นเกี่ยวกับชาวประมง ๓ เครื่องมือ ๓ ฉบับเกี่ยวกับคนงานท่าเรือ ๑ เครื่องมือเกี่ยวกับชนพื้นเมืองและเผ่าพื้นเมือง และเครื่องมือ ๕ ฉบับเกี่ยวกับประเภทอื่นๆ ของแรงงาน ครอบคลุมมาตรฐานแรงงานในดินแดนที่ไม่ใช่เมืองหลวง สภาพการทำงานในโรงแรมและภัตตาคาร การคมนาคมทางน้ำภายในประเทศ และคนทำงานสูงอายุ นอกจากนี้ยังสามารถตรวจสอบมาตรการติดตามผลสำหรับเครื่องมือ ๔ ฉบับที่ก่อนหน้านี้พิจารณาแล้วว่าล้าสมัย ได้แก่ ๑ เครื่องมือเกี่ยวกับชาวประมง ๒ เครื่องมือเกี่ยวกับคนงานท่าเรือ และ ๑ เครื่องมือเกี่ยวกับชนพื้นเมืองและเผ่าพื้นเมือง

๕. ในการประชุมครั้งที่ ๘ SRM ยังกำหนดแผนการทำงานในอีก ๕ ปีข้างหน้าเบื้องต้น มีเป้าหมายที่จะทบทวนเครื่องมือทั้งหมดในแผนงานเริ่มต้นให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๗๑ SRM เสนอแนะให้สำนักงานและคณะกรรมการบริหารพิจารณาแผนงานที่วางแผนไว้นี้ในแผนกลยุทธ์และการจัดสรรทรัพยากรในอนาคตของ ILO เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสมในการสนับสนุนงานของ SRM

คณะประสานการ มีมติ

คณะคณะประสานการรับทราบรายงานของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการประชุมครั้งที่ ๘ ของ SRM และในการอนุมัติข้อเสนอแนะของ SRM และ

(ก) เห็นชอบข้อเสนอแนะตามฉันทามติของ SRM และสังเกตว่า SRM ได้เลื่อนการตัดสินใจเกี่ยวกับการจัดประเภทเครื่องมือที่เกี่ยวกับการทำงานกลางคืนของเด็กและเยาวชนเพื่อรอการวิจัยที่ร้องขอจากสำนักงานฯ จนกว่าจะมีการทบทวนอีกครั้งในโอกาสที่เหมาะสม

(ข) มีมติให้เครื่องมือที่เกี่ยวกับการคุ้มครองแม่วัยใส ความมั่นคงทางสังคม (บำเหน็จบำนาญผู้สูงอายุ คนพิการ และทายาท) และการคุ้มครองแรงงานเด็กและเยาวชนที่ SRM ทบทวนในการประชุมครั้งที่ ๘ ให้มีการจัดประเภทตามที่ SRM เสนอแนะ

(ค) ขอให้องค์การและองค์กรสามฝ่ายดำเนินการตามข้อเสนอแนะทั้งหมดของ SRM อย่างจริงจัง ซึ่ง SRM ได้จัดรูปแบบเป็นแฟ้มเอกสารดำเนินการติดตามที่เป็นรูปธรรมและมีกรอบเวลา

(ง) มอบหมายให้สำนักงานฯ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะของ SRM ในการประชุมนี้และการประชุมก่อนหน้า เป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วนในระดับองค์กร

(จ) มอบหมายให้สำนักงานฯ เตรียมการวิจัยเพื่ออภิปรายในที่ประชุมสามฝ่าย ซึ่งคณะประสานการจะกำหนดวันเวลาที่เร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เพื่อให้สำนักงานฯ ประเมินว่ามีช่องว่างใดในเรื่องการคุ้มครองบิดาและบิดามารดา

(ฉ) ย้ำความจำเป็นในการทำให้แน่ใจว่าแผนงานที่วางแผนของ SRM จะถูกพิจารณาในการวางแผนกลยุทธ์และการจัดสรรทรัพยากรในอนาคตของ ILO เพื่อให้มั่นใจว่าจะจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอในการสนับสนุนงานของ SRM และขอให้สำนักงานฯ ดำเนินการที่จำเป็นในเรื่องนี้

(ช) รับทราบข้อเสนอแนะของ SRM เกี่ยวกับการยกเลิกและถอนความเป็นสมาชิกของเครื่องมือบางฉบับ ซึ่งคณะประสานการจะพิจารณา:

i. บรรจुरะเบียบวาระเกี่ยวกับการยกเลิกอนุสัญญาฉบับที่ ๑๐, ๓๓, ๕๙ และ ๑๒๓ และการถอนอนุสัญญาฉบับที่ ๕ และข้อเสนอแนะฉบับที่ ๔๑, ๕๒ และ ๑๒๔ ในการประชุม ILC ครั้งที่ ๑๑๖ (ปี ๒๕๗๑)

ii. บรรจुरะเบียบวาระเกี่ยวกับการยกเลิกอนุสัญญาฉบับที่ ๓๕, ๓๖, ๓๗, ๓๘, ๓๙ และ ๔๐ ในการประชุม ILC ครั้งที่ ๑๒๑ (ปี ๒๕๗๖)

iii. บรรจुरะเบียบวาระเกี่ยวกับการยกเลิกอนุสัญญาฉบับที่ ๓ และ ๑๐๓ และการถอนข้อเสนอแนะฉบับที่ ๙๕ ในการประชุม ILC ครั้งที่ ๑๒๑ (ปี ๒๕๗๖) และจะมีการประเมินในปี ๒๕๗๑ เพื่อประเมินว่ารัฐสมาชิกที่มีผลบังคับใช้ของอนุสัญญาเหล่านั้นได้ดำเนินการจำเป็นใดๆ เพื่อภาคยานุวัติอนุสัญญาฉบับที่ ๑๘๓ หรือไม่ หากความคืบหน้าไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง วันที่ที่ ILC จะพิจารณาระเบียบวาระอาจถูกทบทวนใหม่โดยคณะประสานการ

(ซ) มีมติให้จัดการประชุม SRM ครั้งที่ ๙ ระหว่างวันที่ ๑๖-๒๐ กันยายน ๒๕๖๗ โดยที่ประชุมควรทบทวนเครื่องมือ ๑๔ ฉบับ และตรวจสอบมาตรการติดตามผลเครื่องมือที่ล้าสมัย ๔ ฉบับ ที่เกี่ยวกับชาวประมง คนงานท่าเรือ ขนพื้นเมืองและเผ่าพื้นเมือง และประเภทอื่นๆ ของแรงงาน ตามที่ระบุในชุดเครื่องมือที่ ๑๗ และ ๑๙ ของแผนงานงานเริ่มต้น

(ณ) รับทราบการตัดสินใจเบื้องต้นของ SRM ในการกำหนดแผนการทำงานสำหรับ ๕ ปีข้างหน้า ซึ่งมีเป้าหมายเพื่อทบทวนเครื่องมือทั้งหมดในแผนงานเริ่มต้นให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๗๑ โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการรับรองคุณภาพของการทบทวนมาตรฐานของ SRM

มติคณะประศาสน์การ เรื่อง กลยุทธ์บูรณาการของ ILO เพื่อส่งเสริมและประยุกต์ใช้สิทธิในการเจรจา ต่อรองร่วม

ที่มาและข้อเสนอเพื่อพิจารณา

ในเดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ คณะกลั่นกรองแบบสามฝ่ายมีมติให้บรรจุระเบียบวาระเรื่องกลยุทธ์บูรณาการของ ILO ในการส่งเสริมและประยุกต์ใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในวาระการประชุมของคณะประศาสน์การ ในระเบียบวาระการประชุมสมัยที่ ๓๔๘ ของคณะประศาสน์การในเดือนมีนาคม ๒๕๖๖ แต่ต่อมาได้ถูกเลื่อนไปในการประชุมครั้งต่อมา กลยุทธ์ที่สำนักงานเสนอสร้างบนพื้นฐาน โดยเฉพาะแผนปฏิบัติการทบทวนเรื่องเจรจาต่อรองร่วมสามฝ่ายสำหรับช่วงปี ๒๕๖๒-๒๕๖๖ เพื่อให้ข้อสรุปที่รับรองโดยที่ประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศในเดือนมิถุนายน ๒๕๖๑ มีผล รวมถึงแผนงานและงบประมาณสำหรับปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ปฏิญญา ILO ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ค.ศ. ๑๙๔๘) ที่ได้รับการแก้ไขในปี ๒๕๖๕ บัญญัติถึงเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมให้เป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน ซึ่งรัฐสมาชิกมีพันธกรณีที่จะต้องเคารพ ส่งเสริม และทำให้สิทธิดังกล่าวเป็นจริง โดยผลของสมาชิกภาพในองค์กร แม้ว่าจะยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาขั้นพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. ๑๙๔๘ และอนุสัญญาว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวกันและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. ๑๙๔๙ (ฉบับที่ ๙๘) ได้รับการยอมรับว่าเป็นอนุสัญญาขั้นพื้นฐานที่เป็นรากฐานของหลักการและสิทธิเหล่านี้ ในฐานะที่เป็นสิทธิที่เอื้อให้เกิดสิทธิอื่นๆ ในการทำงาน เสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม สนับสนุนความคืบหน้าสู่ความยุติธรรมทางสังคมทั่วโลก ซึ่งได้รับการยืนยันอีกครั้งในปฏิญญา ILO ว่าด้วยความยุติธรรมทางสังคมเพื่อโลกาภิวัตน์อย่างเป็นธรรม ค.ศ. ๒๐๐๘ ที่ได้รับการแก้ไขในปี ๒๕๖๕ และปฏิญญา ILO ในโอกาสครบรอบหนึ่งศตวรรษ เพื่ออนาคตแห่งการทำงาน ค.ศ. ๒๐๑๙

การอภิปรายและมติต่างๆ ของการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศจำนวน อ่างถึงความสำคัญของการเจรจาต่อรองร่วมและบทบาทเฉพาะของ ILO ในการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม ข้อสรุปของการอภิปรายรายการซ้ำเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วมและการอภิปรายสามฝ่ายในปี ๒๕๖๑ เรียกร้องให้ "รัฐสมาชิกส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมโดยสมัครใจในทุกระดับที่เหมาะสมทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ ข้อสรุปของการอภิปรายทั่วไปเรื่องความเหลื่อมล้ำและโลกแห่งการทำงานในปี ๒๕๖๔ ระบุว่า "การประยุกต์ใช้ระบบการเจรจาต่อรองร่วมและมาตรการเพื่อค่าตอบแทนเท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีค่าเท่ากันและความโปร่งใสในค่าตอบแทน รวมถึงในห่วงโซ่การผลิต เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการกระจายผลประโยชน์จากความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเป็นธรรม" รายงานของผู้อำนวยการใหญ่ ต่อที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ สมัยที่ ๑๑๑ ระบุว่า "ระบบหนึ่งที่ยังคงมีบทบาทในการส่งมอบผลลัพธ์ที่เป็นธรรม เสมอภาค และครอบคลุม คือ การเจรจาต่อรองร่วม [...] มีความจำเป็นที่จะต้องเพิ่มความพยายามในการส่งเสริม [การเจรจาต่อรองร่วม]" หนึ่งในข้อเสนอแนะของการประเมินระดับสูงของกลยุทธ์และการดำเนินงานของ ILO เพื่อส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

ค.ศ. ๒๐๑๘-๒๐๒๓ ที่นำเสนอต่อการประชุมสมัยที่ ๓๔๙ ของคณะประศาสน์การ คือให้ ILO รับดำเนินการตามความพยายามที่กำลังดำเนินอยู่เพื่อเสริมสร้างกลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์การในการส่งเสริมเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม

ยังมีการสนับสนุนที่เพิ่มขึ้นในชุมชนระหว่างประเทศสำหรับการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วม เช่น ปฏิญญาเมืองคูราซิก "การลงทุนในทุนมนุษย์" ที่รับรองโดยการประชุมรัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงานกลุ่ม ๗ เมืองคูราซิก มีพันธกรณีที่ส่งเสริมสร้างการเคารพต่อเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม๖ คำสั่งที่ (EU) ๒๐๒๒/๒๐๔๑ ของรัฐสภาและสภายุโรป ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ค.ศ. ๒๐๒๒ เรื่องค่าจ้างขั้นต่ำที่เพียงพอในสหภาพยุโรป เรียกร้องให้มีแผนปฏิบัติการส่งเสริมการเจรจาต่อรองร่วมในประเทศที่มีความครอบคลุมต่ำกว่าร้อยละ ๘๐ ในเดือนกรกฎาคม ค.ศ. ๒๐๒๓ รัฐมนตรีแรงงานและการจ้างงานกลุ่ม ๒๐ ตกลงที่จะ "ประกันการคุ้มครองสิทธิของแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม"

การเจรจาต่อรองร่วม สามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ ๘ (ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน การจ้างงานเต็มที่และมีผลิตภาพ และงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคน) เป้าหมายที่ ๑๐ (ลดความเหลื่อมล้ำภายในและระหว่างประเทศ) และเป้าหมายที่ ๑๖ (ส่งเสริมสังคมสงบสุขและครอบคลุมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรม และสร้างสถาบันที่มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ และครอบคลุมในทุกระดับ) ILO เป็นผู้ดูแลหรือผู้ดูแลร่วมตัวชี้วัดหลายตัวที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายเหล่านี้ และได้รับมอบหมายจากสหประชาชาติให้บรรลุเป้าหมายเหล่านี้

บนพื้นฐานดังกล่าว จึงเป็นเวลาที่เหมาะสมสำหรับ ILO ที่จะรับกลยุทธ์บูรณาการเพื่อส่งเสริมและประยุกต์ใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมในฐานะวิธีการสมัครใจในการกำหนดเงื่อนไขการจ้างงาน และเครื่องมือสำคัญในการส่งเสริมสังคมที่ครอบคลุม ยั่งยืน และเป็นธรรมมากขึ้น วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ที่เสนอมี ๒ ประการ คือ เพื่อเสริมสร้าง (ก) ความสอดคล้องและประสิทธิผลของการดำเนินงานของ ILO ที่เกี่ยวกับการเจรจาต่อรองร่วม รวมถึงภายในสำนักงาน และ (ข) ชีตความสามารถขององค์การในการส่งเสริมความสอดคล้องด้านนโยบายในเรื่องนี้ภายในระบบพหุภาคี การจัดตั้งความร่วมมือเพื่อความยุติธรรมทางสังคมในอนาคต

มติคณะประศาสน์การ

คณะประศาสน์การให้การรับรองกลยุทธ์บูรณาการของ ILO ที่เสนอเพื่อส่งเสริมและประยุกต์ใช้สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม และขอให้ผู้อำนวยการใหญ่นำคำแนะนำของคณะประศาสน์การไปประกอบการดำเนินกลยุทธ์ดังกล่าว รวมทั้งขอให้รายงานความคืบหน้าในการประชุมสมัยที่ ๓๕๒ (พฤศจิกายน ๒๕๖๗)

มติการประชุมวาระพิเศษ ๓๔๙ ทวิ เรื่อง การดำเนินการตามคำร้องขอของผู้แทนฝ่ายลูกจ้างและผู้แทนฝ่ายรัฐบาลจำนวน ๓๖ ประเทศ ในประเด็นการยื่นเรื่องโดยเร่งด่วนให้ ICJ พิจารณาข้อพิพาทด้านการตีความอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ กรณีสิทธิในการนัดหยุดงาน โดยอาศัยความตามมาตรา ๓๗ (๑) แห่งธรรมนูญ ILO

ที่มาของข้อพิพาท

เป็นเวลาหลายปีแล้วที่คณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้ออนุสัญญาและข้อเสนอแนะขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญอิสระที่มีหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ประเทศสมาชิกให้สัตยาบัน ได้แสดงความเห็นว่า สิทธิในการนัดหยุดงานเป็นสิทธิที่สืบเนื่องมาจากสิทธิในเสรีภาพในการรวมตัว ดังนั้น จึงได้รับการรับรองและคุ้มครองโดยอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘

อย่างไรก็ตาม ฝ่ายนายจ้างเริ่มตั้งคำถามมากขึ้นเกี่ยวกับการตีความอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ของคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ข้อพิพาททวีความรุนแรงมากขึ้น และในปี ค.ศ. ๒๐๑๒ นำไปสู่ข้อถกเถียงอย่างรุนแรง ทำให้คณะกรรมการสิทธิการของการประชุมตรวจสอบการนำอนุสัญญาไปปฏิบัติ ได้ถูกคุ้มครองเป็นครั้งแรกจากการปฏิบัติหน้าที่

ตามข้อ ๓๗ ของธรรมนูญแห่งองค์การแรงงานระหว่างประเทศ บัญญัติว่า ปัญหาหรือข้อพิพาทใดๆ ที่เกี่ยวกับการตีความอนุสัญญา องค์การแรงงานระหว่างประเทศสามารถส่งให้ศาลโลกชี้ขาดได้ ข้อบทนี้ยังระบุให้แต่งตั้งอนุญาโตตุลาการเพื่อยุติข้อพิพาทดังกล่าวด้วย

ซึ่งการประชุมในวาระพิเศษครั้งที่ ๑ (GB 349bis) ของคณะประศาสน์การ ได้ตระหนักถึง “ความไม่เห็นพ้องอย่างรุนแรงและต่อเนื่องภายในสมาชิกทั้ง ๓ ฝ่ายของ ILO” เกี่ยวกับการตีความอนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ในเรื่องสิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to Strike) ตามข้อ ๓๗ ของธรรมนูญแห่ง ILO จึงได้ “ร้องขอให้ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศพิจารณาโดยเร่งด่วน ในประเด็นที่ว่า ‘สิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างและสหภาพแรงงานได้รับการคุ้มครองภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ ๘๗ ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. ๑๙๔๘ หรือไม่’”

ทั้งนี้ ที่ประชุมได้มีมติมอบหมายให้ผู้อำนวยการใหญ่ฯ ส่งมติที่ประชุมของคณะประศาสน์การดังกล่าวไปยังศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (ICJ) และเสนอให้องค์กรนายจ้างและลูกจ้างที่มีสถานะเป็นที่ปรึกษาของ ILO

เข้าร่วมกระบวนการพิจารณาของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ (ICJ) เป็นองค์กรตุลาการหลักขององค์การสหประชาชาติ บทบาทคือการระงับข้อพิพาททางกฎหมายตามกฎหมายระหว่างประเทศที่รัฐส่งมาให้พิจารณา และให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่องค์การสหประชาชาติและองค์กรระหว่างประเทศที่ได้รับมอบหมาย

มติที่ประชุม เรื่อง การพิจารณาการร้องขอโดยกลุ่มลูกจ้างและรัฐบาลจำนวน 36 ประเทศ เพื่อส่งข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความอนุสัญญาฉบับที่ 87 ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to Strike) ไปยังศาลยุติธรรมระหว่างประเทศเพื่อชี้ขาดตามข้อ 37(1) ของธรรมนูญแห่ง ILO

ตามการร้องขอของกลุ่มลูกจ้างและรัฐบาล 36 ประเทศ ที่ให้ ILO ส่งข้อพิพาทเกี่ยวกับการตีความอนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการนัดหยุดงาน ไปยังศาลยุติธรรมระหว่างประเทศเพื่อชี้ขาดตามข้อ 37(1) แห่งธรรมนูญของ ILO อย่างเร่งด่วน

คณะประศาสน์การ (Governing Body) จึงมีมติดังต่อไปนี้:

คณะประศาสน์การได้ตระหนักถึงข้อพิพาทอย่างรุนแรงและต่อเนื่องของไทรภาคี ในการตีความอนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to Strike) ว่าสิทธิในการนัดหยุดงานนั้น ได้รับการคุ้มครองภายใต้อนุสัญญาฉบับที่ 87 หรือไม่ ซึ่งเป็นที่น่าสังเกตว่าหน่วยงานที่กำกับดูแลของ ILO มีความเห็นตรงกันว่าสิทธิในการนัดหยุดงาน เป็นสิทธิที่สืบเนื่องมาจากสิทธิขั้นพื้นฐานของเสรีภาพในการสมาคม

ทั้งนี้ คณะประศาสน์การมีความกังวลเป็นอย่างยิ่งเกี่ยวกับผลกระทบของข้อพิพาทนี้ ที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานของ ILO และความน่าเชื่อถือในมาตรฐานขององค์กร คณะประศาสน์การยืนยันความจำเป็นในการยุติข้อพิพาทเพื่อให้สอดคล้องกับธรรมนูญแห่ง ILO คณะประศาสน์การจึงได้พิจารณาตาม ข้อ 37 วรรค 1 ของธรรมนูญแห่ง ILO ที่บัญญัติว่า "ปัญหาหรือข้อพิพาทใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตีความธรรมนูญหรืออนุสัญญาใดๆ อันเนื่องมาจากที่สมาชิกตกลงกันภายใต้บทบัญญัติของธรรมนูญจะต้องส่งให้ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศชี้ขาด" และคณะประศาสน์การมีมติในการประชุม GB ครั้งที่ 320 เมื่อเดือนมีนาคม ค.ศ. 2014 ที่เห็นชอบ "คำชี้แจงโดยคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับขอบเขตหน้าที่ตามที่ได้แสดงไว้ในรายงานการประชุมเมื่อปี ค.ศ. 2014 "

ถึงแม้จะมีความพยายามอย่างต่อเนื่องที่จะยุติข้อพิพาท แต่ก็ยังไม่สามารถบรรลุฉันทามติผ่านการหารือแบบไตรภาคีได้ คณะประศาสน์การเน้นย้ำว่าข้อ 37.1 ของธรรมนูญแห่ง ILO กำหนดให้การส่งเรื่องใดๆ ไปยังศาลยุติธรรมระหว่างประเทศก็เพื่อชี้ขาดในประเด็นหรือข้อพิพาท ทั้งนี้ คณะประศาสน์การได้คำนึงถึงโครงสร้างในระบบไตรภาคีอันเป็นเอกลักษณ์ของ ILO ที่มีฝ่ายรัฐบาล องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างระหว่างประเทศ ดังนั้น

สมาชิกที่มีสถานะเป็นที่ปรึกษาของ ILO จะได้รับเชิญให้เข้าร่วมกระบวนการพิจารณาทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษร และการไต่สวนด้วยวาจาต่อศาลยุติธรรมระหว่างประเทศโดยตรงและเท่าเทียมกัน

ดังนั้น เมื่อพิจารณาเหตุผลตามที่กล่าวมาข้างต้น คณะประศาสน์การ (Governing Body) จึงมีมติตามข้อ 37 วรรค 1 แห่งธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

1. คณะประศาสน์การ (Governing Body) ขอให้ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศพิจารณาให้ความเห็นโดยเร่งด่วนภายใต้ข้อ 65 วรรค 1 แห่งธรรมนูญของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ และข้อ 103 ตามระเบียบของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ ในประเด็น

“สิทธิในการนัดหยุดงานของลูกจ้างและสหภาพ ได้รับการคุ้มครองภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) หรือไม่?”

2. คณะประศาสน์การ (Governing Body) มีมติมอบหมายให้ผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ๆ

(ก) ส่งมติของที่ประชุมนี้ไปยังศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ พร้อมเอกสารทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง ตามข้อ 65 วรรค 2 ของธรรมนูญศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ

(ข) ส่งคำขออย่างเป็นทางการให้ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศอนุญาตให้องค์การนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่มีสถานะเป็นที่ปรึกษาทั่วไปของ ILO เข้าร่วมกระบวนการพิจารณา

(ค) ส่งคำขออย่างเป็นทางการให้ศาลยุติธรรมระหว่างประเทศพิจารณาขั้นตอนที่เป็นไปได้เพื่อเร่งรัดกระบวนการตามมาตรา 103 ของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศ เพื่อพิจารณาเรื่องที่ร้องขอโดยเร่งด่วน

(ง) แจ้งสภาเศรษฐกิจและสังคมแห่งสหประชาชาติเกี่ยวกับการร้องขอนี้ ตามที่กำหนดไว้ในข้อ IX วรรค 4 ของความตกลงระหว่างสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ค.ศ. 1946

มติวาระพิเศษที่ 349 ตริ เรื่อง การดำเนินการตามคำร้องขอของกลุ่มนายจ้างให้เร่งรัดบรรจระบุเบียบ
วาระการกำหนดมาตรฐาน เรื่อง สิทธิในการนัดหยุดงาน (Right to Strike) ในการประชุมใหญ่องค์การ
แรงงานระหว่างประเทศ ครั้งที่ 112

คณะประศาสน์การ (Governing Body) พิจารณาแล้วมีมติดังนี้:

(ก) จากการร้องขอของกลุ่มนายจ้างและสาธารณรัฐตุรกีให้เร่งรัดบรรจระบุเบียบวาระการกำหนดมาตรฐาน
เรื่องสิทธิในการนัดหยุดงาน ในการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ครั้งที่ 112 (พ.ศ. 2566) ที่ประชุม
มีมติ ไม่ให้ บรรจระบุเบียบวาระดังกล่าวในการประชุมใหญ่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ครั้งที่ 112
(พ.ศ. 2566) และ

(ข) หลังจากได้รับผลการพิจารณาของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศตามที่คณะประศาสน์การ (Governing
Body) ร้องขอในการประชุมคณะประศาสน์การ (Governing Body) ครั้งที่ 349 วาระพิเศษแล้ว ILO จะพิจารณา
ดำเนินการตามผลการพิจารณาอย่างเหมาะสมตามข้อเสนอแนะของศาลยุติธรรมระหว่างประเทศต่อไป

ฝ่ายแรงงาน คณะผู้แทนถาวรไทยประจำสหประชาชาติ

นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์

15 พฤศจิกายน 2566