

ຄຳສັບສະເພາະກ່ຽວກັບອົງການແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດ (ILO)

ການອານຸຍາດຂອງຕຸລາການ (Arbitration)

ການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງນອກສານ ໂດຍບຸກຄົນທີ່ສາມຫນຶ່ງຄົນຫຼືຫຼາຍກວ່າຊຶ່ງຮຽກວ່າ ການອານຸຍາດຂອງຕຸລາການ ຫຼື ຄະນະອານຸຍາດຂອງຕຸລາການ, ການຕັດສິນ ໂດຍການ ອານຸຍາດຂອງຕຸລາການຍຶດຫຼັກຖານ ແລະ ຂະບວນການ ທີ່ບໍ່ມີລັກສະນະເປັນທາງການນ້ອຍກວ່າຂະບວນການໄຕ່ ສວນໃນສານ ຈຶ່ງເຮັດແກ້ປັນຫາໄດ້ຢ່າງວ່ອງໄວ ແລະ ຖືກຕ້ອງ.

ຂະບວນການບາຫລີ (Bali Process)

ເປັນຂະບວນການໃນລະດັບພະຫຸພາຄີທີ່ລິເລີ່ມໃນປີ ຄ.ສ. 2002 ໂດຍລັດຖະບານອົດສະຕາລີ ແລະ ລັດຖະບານອິນໂດເນເຊຍ, ໂດຍມີວັດຖຸປະສົງ ເພື່ອເປັນການຕໍ່ຕ້ານການພາ ຄົນລົບຫນີເຂົ້າເມືອງ ການຄ້າມະນຸດ ແລະ ອາດສະຍາກຳຂ້າມຊາດຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນພູມິພາກຕາເວັນອອກກາງ, ເອເຊຍ ແລະ ພູມິພາກປາຊີຟິກ.

ແຮງງານເດັກ (Child Labor)

ແຮງງານເດັກຄືການທີ່ໃຊ້ເດັກນ້ອຍເຮັດວຽກໃນລັກສະນະທີ່ຍອມຮັບບໍ່ໄດ້ ເພາະວ່າເປັນ ວຽກທີ່ອັນຕະລາຍຕໍ່ເດັກ ຫຼື ເປັນການເອົາປຽບເດັກຈົນເກີນໄປ, ແຮງງານເດັກມີສາມປະເພດ ໄດ້ແກ່: ແຮງງານເດັກທີ່ເຮັດໂດຍ ເດັກນ້ອຍທີ່ອາຍຸຫນ້ອຍກວ່າອາຍຸຂັ້ນຕໍ່ສຳລັບວຽກນັ້ນ ແລະ ວຽກອັນຕະລາຍທີ່ມີຜົນເສຍຕໍ່ຮ່າງກາຍ ຈິດໃຈ ຫຼື ສິນລະທຳຂອງເດັກ ແລະ ແຮງງານເດັກໃນຮູບແບບທີ່ໂຫດຮ້າຍທີ່ສຸດ ທຸກລັກສະນະ. ILO ພະຍາຍາມຍຸດຕິການໃຊ້ແຮງງານເດັກທັງສາມ ປະເພດ, ອານຸສັນຍາສະບັບຫນຶ່ງກຳໜົດແຮງງານເດັກຮູບແບບທີ່ໂຫດຮ້າຍທີ່ສຸດ ອັນໄດ້ແກ່ການໃຊ້ແຮງງານເດັກຄືທາດ, ການຄ້າມະນຸດ, ແຮງງານຂັດຫນີ ແລະ ແຮງງານ

ບັງຄັບ, ການບັງຄັບແຮງງານເພື່ອການສົງຄາມ ການຄ້າປະເວນີ ການຜະລິດ ສີ່ລາມິກ ແລະ ກິດຈະກຳ ຕ່າງໆທີ່ຜິດກົດຫມາຍ.

ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມ (Collective Bargaining)

ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມ ຫມາຍເຖິງການເຈລະຈາລະຫວ່າງອົງກອນລູກຈ້າງ ແລະ ອົງກອນນາຍຈ້າງກ່ຽວກັບເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບການຈ້າງງານຕ່າງໆ, ເພື່ອ ກຳນົດຄວາມສຳພັນ ລະຫວ່າງລູກຈ້າງກັບນາຍຈ້າງ ຫຼື ລະຫວ່າງອົງກອນຂອງ ພວກເຂົາ. ສິດທິໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມເກີດພ້ອມກັບເສລີພາບໃນການ ສະ ມາຄົມ. ເມື່ອລູກຈ້າງ ນາຍຈ້າງ ແລະ ຜູ້ແທນຂອງທັງສອງຝ່າຍປະຊຸມກັນ. ພວກ ເຂົາອາດເຈລະຈາເລື່ອງຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ເງິນເດືອນ, ສຸຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພ, ສະພາບການເຮັດວຽກໂດຍທົ່ວໄປ ແລະ ປະເດັນອື່ນໆ. ທັງສອງຝ່າຍເຫັນພ້ອງ ໃຫ້ຫາລືກັນ ຂະບວນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມ ອາດລວມໄປເຖິງການແລກປ່ຽນ ຂໍ້ມູນ ແລະ ປະເດັນປັນຫາ ການປຶກສາຫາລື ການປະເມີນສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ການເຈລະຈາເງື່ອນໄຂໃນການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນຂອງຝ່າຍນາຍຈ້າງ ແລະ ຝ່າຍລູກຈ້າງ.

ຄະນະກຳການວ່າດ້ວຍເສລີພາບໃນສະມາຄົມ (Committee on Freedom of Association)

ຄະນະກຳມະການວ່າດ້ວຍເສລີພາບໃນສະມາຄົມ ຄື ຄະນະກຳມະການໄຕພາຄີທີ່ ຄະນະແນະນຳການຂອງອົງການແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດຕັ້ງຂຶ້ນເພື່ອເຮັດຫນ້າ ທີ່ກວດສອບຂໍ້ ຮຽກຮ້ອງກ່ຽວກັບການລະເມີດຫຼັກການຂອງເສລີພາບໃນສະມາຄົມ.

ການໄກ່ເກ່ຍ (Conciliation)

ການໄກ່ເກ່ຍບໍ່ມີຄວາມຫມາຍໃດຄວາມຫມາຍຫນຶ່ງຕາຍຕົວ ແລະ ບົດບາດຂອງ ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍອາດແຕກຕ່າງໆໄປຕາມສະພາບແວດລ້ອມທີ່ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍພະເຊີນຢູ່. ກະ ບວນການໄກ່ເກ່ຍ ຄ້າຍກັບການເຈລະຈາເພື່ອຍຸດຕິຄວາມຂັດແຍ່ງ ແຕ່ຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ ມັກຈະຖືກເບິ່ງວ່າຄ້າຍຜູ້ຄື້ຄາຍ ປັນຫາຫຼາຍກວ່າຜູ້ໄກ່ເກ່ຍ. ອາດສະແດງທັດສະ

ນະ ແລະ ຄວາມຄິດເຫັນຂອງຕົນໃນຄະນະດຳເນີນການໄກ່ເກ່ຍ ແຕ່ທາງແກ້ປັນ
ຫາມັກເປັນໄປຕາມກອບຂອງກົດໝາຍ.

ຜູ້ແທນ (Constituents)

ຜູ້ແທນໃນອົງການແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດຄືອົງກອນທີ່ເປັນຕົວແທນຂອງນາຍ
ຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງຕະລອດຈົນລັດຖະບານຂອງປະເທດສະມາຊິກ.

ອານຸສັນຍາ (Convention)

ອານຸສັນຍາຄືຂໍ້ຕົກລົງທີ່ຈັດຕັ້ງຂຶ້ນຢ່າງຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍລະຫວ່າງປະເທດ
ສະມາຊິກຂອງ ILO ກັບ ILO. ກ່ອນອື່ນອານຸສັນຍາຕ້ອງ ໄດ້ຮັບຄວາມເຫັນດີ
ຈາກກອງປະຊຸມໃຫຍ່ແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດ (ILC) ຊຶ່ງມີຜູ້ແທນ ຂອງລັດຖະ
ບານ, ອົງກອນນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງກອນລູກຈ້າງ. ຈາກປະເທດສະມາຊິກ ເຂົ້າຮ່ວມ
ປະຊຸມ ປະເທດທີ່ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ ຫຼື ຮັບ, ອານຸ ສັນຍາແມ່ນມີພັນທະ ຜູກພັນ
ໃຫ້ກົດໝາຍຂອງປະເທດສອດຄ່ອງກັບອານຸສັນຍານັ້ນ. ປະຈຸບັນ ILO ມີອານຸ
ສັນຍາ 185 ສະບັບຊຶ່ງລ້ວນແລ້ວແຕ່ປົກປ້ອງຄວາມຍຸດຕິທຳ ທາງສັງຄົມ ໃນໂລກ
ຂອງການເຮັດວຽກ.

ອານຸສັນຍາກ່ຽວກັບຫຼັກການ ແລະ ສິດທິສີ່ປະການຕາມປະຕິນຍາ (Convention Relation to the Four Declaration Principles and Rights)

ຄະນະຊີ້ນຳການຂອງ ILO ກຳໜົດໃຫ້ອານຸສັນຍາແປດສະບັບເປັນພື້ນຖານໃນ
ເລື່ອງສິດທິຕ່າງໆຂອງຄົນເຮັດວຽກໂດຍໄມ່ຄຳນຶງເຖິງລະດັບການພັນທະນາຂອງ
ປະເທດສະມາຊິກແຕ່ລະປະເທດ. ສິດທິເຫຼົ່ານີ້ຄືພື້ນຖານສຳຄັນຂອງ ເງື່ອນໄຂ
ອື່ນໆທັງໝົດເພາະໃຫ້ກອບການ ດຳເນີນງານທີ່ຈຳເປັນເພື່ອສ້າງສະພາບການ
ເຮັດວຽກທີ່ດີຂຶ້ນສຳລັບລູກຈ້າງແຕ່ລະຄົນ ແລະ ລູກຈ້າງເປັນຫມູ່ຄະນະອານຸ
ສັນຍາດັ່ງກ່າວຄື:

- ອານຸສັນຍາວ່າດ້ວຍເສລີພາບໃນການສະມາຄົມ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງ ສິດທິ
ໃນການຮວມຕົວກັນ ຄ.ສ. 1948 (ສະບັບທີ 87)

(Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise Convention, 1948, No.87).

- ອານຸສັນຍາວ່າດ້ວຍການປະຕິບັດຕາມຫຼັກການແຫ່ງສິດທິໃນການຮວມຕົວກັນ ແລະ ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມ ຄ.ສ. 1949 (ສະບັບທີ 98) (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, No.98).
- ອານຸສັນຍາວ່າດ້ວຍການເກນແຮງງານ ຫຼື ແຮງງານບັງຄັບ ຄ.ສ. 1930 (ສະບັບທີ 29) (Forced Labour Convention, 1930, No.29).
- ອານຸສັນຍາວ່າດ້ວຍການຍົກເລີກແຮງງານບັງຄັບ ຄ.ສ. 1957 (ສະບັບທີ 105) (Abolition of Forced Labour Convention, 1957, No. 105)
- ອານຸສັນຍາວ່າດ້ວຍອາຍຸຂັ້ນຕໍ່າທີ່ໃຫ້ຈ້າງງານໄດ້ ຄ.ສ. 1973 (ສະບັບທີ 138) (Minimum Age Convention, 1973, No. 138).
- ອານຸສັນຍາວ່າດ້ວຍການຫ້າມ ແລະ ດຳເນີນການໂດຍທັນທີ ເພື່ອກຳຈັດຮູບແບບທີ່ໂຫດຮ້າຍທີ່ສຸດຂອງການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ຄ.ສ. 1999, (ສະບັບທີ 182) (Worst Form of Child Labour Convention, 1999, No. 182).
- ອານຸສັນຍາວ່າດ້ວຍຄ່າຕອບແທນທີ່ເທົ່າທຽມກັນສຳຫຼັບລູກຈ້າງຊາຍ ແລະ ຍິງ ຊຶ່ງເຮັດວຽກມີຄ່າເທົ່າກັນ ຄ.ສ. 19 51 (ສະບັບທີ 100) (Equal Remuneration Convention, 1951, No.100).
- ອານຸສັນຍາວ່າດ້ວຍການເລືອກປະຕິບັດໃນການຈ້າງງານ ແລະ ອາຊີບ ຄ.ສ. 1958 (ສະບັບທີ 111) (Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No 111).

ມາດຕະຖານຫຼັກກຽວກັບແຮງງານ (Core Labour Standards)

ເບິ່ງ(ມາດຕະຖານແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດ).

ແຮງງານຂັດຫນີ້ (Debr Bondage)

ແຮງງານຂັດໜີ້ຄືແຮງງານບັງຄັບລັກສະນະໜຶ່ງ ແລະ ເປັນການລະເມີດ ສິດທິມະນຸດສະຍະຊົນຂັ້ນພື້ນຖານ. ແຮງງານຂັດໜີ້ ຫຼື ການບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານ ແທນການຊຳລະໜີ້ ເກີດ ຂຶ້ນເມື່ອບຸກຄົນໜຶ່ງຕ້ອງໃຊ້ແຮງງານຂັດໜີ້. ເຫຍື້ອຂອງແຮງງານຂັດໜີ້ມັກຖືກລອກລວງໃຫ້ເຮັດ ວຽກໂດຍເກືອບບໍ່ໄດ້ຮັບ ຫຼື ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າແຮງເລີຍ ເຮັດໃຫ້ເກືອບຈະບໍ່ມີໂອກາດໃຊ້ໜີ້ໄດ້. ເຫຍື້ອຂອງແຮງງານຂັດໜີ້ບາງລາຍຖືກຢູ່ໃນວັງວິນຂອງຄວາມເປັນໜີ້ ເຊິ່ງບາງຄັ້ງກິນ ເວລາຕະລອດຊີວິດ ແລະ ບາງຄັ້ງທຸກຄົນໃນຄອບຄົວໄດ້ຮັບຜົນກະທົບ ແລະ ໃນບາງກໍລະນີລູກໆຕ້ອງຮັບມໍລະດົກໜີ້ຈາກພໍ່ແມ່.

ງານທີ່ມີຄຸນຄ່າ (Decent work)

ILO ບໍ່ໄດ້ມີວັດຖຸປະສົງພຽງເພື່ອສ້າງງານເທົ່ານັ້ນ ແຕ່ມັງສ້າງງານທີ່ມີຄຸນນະພາບຊຶ່ງຍອມຮັບໄດ້. ເລື່ອງປະລິມານຈ້າງງານນັ້ນບໍ່ອາດແຍກຈາກເລື່ອງຄຸນນະພາບຂອງວຽກໄດ້ ໃນປັດຈຸບັນມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງໃຊ້ລະບົບສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດເພື່ອໃຫ້ເກີດຄວາມປອດໄພຂັ້ນຖານ ແລະ ການຈ້າງງານ ແລະ ຄົງຄວາມສາມາດໃນການປັບໂຕເພື່ອຮັບສະພາບແວດລ້ອມຕ່າງໆ ທີ່ປ່ຽນແປງໄປຢ່າງວ່ອງໄວ ໃນລະບົບການຕະຫຼາດທີ່ມີການແຂ່ງຂັນສູງທົ່ວໂລກ. ວຽກທີ່ມີຄຸນຄ່າໝາຍເຖິງວຽກທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການຜະລິດ ປົກປ້ອງສິດທິຕ່າງໆ ສ້າງລາຍໄດ້ຢ່າງພຽງພໍ ແລະ ບໍ່ເປັນໄພຕໍ່ສັງຄົມ. ນອກຈາກນີ້ຍັງໝາຍເຖິງວຽກທີ່ຫຼາຍພໍທີ່ຈະ ໃຫ້ທຸກຄົນມີໂອກາດເຮັດວຽກເພື່ອສ້າງ ລາຍໄດ້ຢ່າງເຕັມທີ່.

ປະຕິນຍາວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກ (Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ປະຕິນຍາຂອງອົງການແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດວ່າດ້ວຍຫຼັກການ ແລະ ສິດທິຂັ້ນພື້ນຖານໃນການເຮັດວຽກທີ່ໄດ້ຮັບການອານຸມັດເມື່ອ ຄ.ສ. 1998 ຄືການສະແດງພັນທະຂອງລັດຖະບານ, ອົງກອນນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງກອນລູກຈ້າງ ໃນອັນທີ່ຈະປົກປ້ອງຄຸນຄ່າຂັ້ນພື້ນຖານຂອງ ຄວາມເປັນມະນຸດ ຊຶ່ງເປັນຄຸນຄ່າ ທີ່ສຳຄັນຕໍ່ການເປັນຢູ່ທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດຂອງເຮົາ. ພັນທະເລົ່ານີ້ຄືການປົກປ້ອງເສລີພາບໃນສະມາຄົມ ແລະ ສິດທິໃນການຮ່ວມເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ຕະລອດຈົນ

ການກຳຈັດແຮງງານບັງຄັບ ການໃຊ້ແຮງງານເດັກ ແລະ ເລືອກປະຕິບັດໃນບ່ອນ ເຮັດວຽກ. ປະຕິນຍາສະບັບນີ້ເນັ້ນວ່າວ່າປະເທດສະມາຊິກທຸກປະເທດຕ້ອງ ເຄົາລົບຫຼີກການຂັ້ນ ພື້ນຖານຕ່າງໆເລົ່ານີ້ບໍ່ວ່າຈະໄດ້ຮັບຮອງອະນຸສັນຍາຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຫຼືບໍ່ກໍຕາມ.

ຜູ້ອຳນວຍການໃຫຍ່ (Director General)

ຜູ້ອຳນວຍການໃຫຍ່ ຄືບຸກຄົນທີ່ຄະນະຊີ້ນຳການຂອງ ILO ແຕ່ງຕັ້ງເພື່ອບໍລິຫານ ສຳນັກງານແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ເຮັດໜ້າທີ່ອື່ນໆ ທີ່ອາດໄດ້ ຮັບມອບໝາຍ.

ການເລືອກປະຕິບັດ (Discrimination)

ການເລືອກປະຕິບັດເກີດເມື່ອປະຊາຊົນໄດ້ຮັບການປະຕິບັດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ບໍ່ເປັນທຳ. ການເລືອກປະຕິບັດໃນບ່ອນເຮັດວຽກ ຄືການກະທຳທີ່ມີຜົນ ໃຫ້ບຸກຄົນບາງຄົນ ຫຼື ກຸ່ມ ສັງຄົມບາງກຸ່ມ ຕົກເປັນລອງ ຫຼື ເສຍປຽບບຸກຄົນຫຼືກຸ່ມຄົນອື່ນ, ການແບ່ງແຍກແບບນີ້ເກີດຂຶ້ນ ຈາກປັດໃຈຫຼາຍປະການ ເຊັ່ນ: ເພດ, ສີຜິວ, ທັດສະນະທາງການເມືອງ, ພື້ນເພທາງສັງຄົມ ແລະ ຫຼືເຊື້ອຊາດ.

ການຈ້າງງານ (Employment)

ການຈ້າງງານ ໝາຍເຖິງການສັນຍາວ່າຈ້າງໃຫ້ເຮັດວຽກ ຫຼືບໍລິການແລກຄ່າຈ້າງ ຊຶ່ງ ເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງນາຍຈ້າງກັບລູກຈ້າງ, ສັນຍາຈ້າງງານ ອາດເຮັດຂຶ້ນຢ່າງຊັດເຈນ ຫຼື ລະໂວ້ໃນຖານທີ່ເຂົ້າໃຈກັນກໍໄດ້.

ແຮງງານບັງຄັບ (Forced Labour)

ແຮງງານບັງຄັບ ຫຼື ແຮງງານທີ່ຈຳຕ້ອງເຮັດ ຄືງານ ຫຼື ບໍລິການທີ່ບັງຄັບໃຫ້ຄົນ ເຮັດເພື່ອ ເປັນການລົງໂທດໂດຍທີ່ຄົນເລົ່ານັ້ນບໍ່ສະມັກໃຈເຮັດ, ບຸກຄົນອາດຖືກ ບັງຄັບໃຊ້ແຮງງານດ້ວຍ ການຊູ່, ການໃຊ້ຄວາມຮຸນແຮງທາງກາຍ ຫຼື ການທາລຸນ

ທາງເພດ, ບາງຄັ້ງເຫຍື່ອອາດຖືກກັກຂັງ ແລະ ບາງຄັ້ງເປັນແຮງງານຂັດໜີ້ ແຮງ
ງານບັງຄັບຫຼື ແຮງງານທີ່ຈຳຕ້ອງເຮັດອາດມີຫຼາຍຮູບແບບ.

ເສລີພາບໃນການສະມາຄົມ (Freedom of Association)

ເສລີພາບໃນການສະມາຄົມຄື ສິດທິທີ່ຄົນງານ ແລະ ນາຍຈ້າງທີ່ທຸກຄົນມີຄື ເສລີ
ພາບໃນ ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ຮ່ວມກຸ່ມທີ່ຕົນຕ້ອງການໂດຍມີການເລືອກຕົວ ແທນ
ຂອງຕົນເພື່ອສິ່ງເສີມ ແລະ ປົກປ້ອງຜົນປະໂຫຍດຂອງຕົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບການ
ເຮັດວຽກ. ວິທີຫຼັກໃນການສະແດງເສລີ ພາບໃນການສະມາຄົມ ຄືການເຈລະຈາ
ຕໍ່ລອງຮ່ວມສິດທິມະນຸດສະຍະຊົນຂັ້ນພື້ນຖານນີ້ເກີດ ພ້ອມກັບເສລີພາບ ໃນການ
ສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ແລະ ເປັນພື້ນຖານຂອງການມີຕົວແທນ ແລະ ການປົກ
ຄອງແບບປະຊາທິປະໄຕ ປະຊາຊົນຄວນມີສິດທິໃນການໂນ້ມນ້າວ ເລື່ອງທີ່ກ່ຽວ
ຂ້ອງກັບຕົນໂດຍກົງ ກ່າວຄື ສຽງຂອງທຸກຄົນຄວນມີຜູ້ຮັບຟັງ ແລະ ໄດ້ຮັບການ
ພິຈາລະນາ.

ເພດຍິງຊາຍ (Gender)

ເພດຍິງຊາຍຫມາຍເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງ ແລະ ຄວາມສຳພັນທາງສັງຄົມ ລະ
ຫວ່າງຍິງ ແລະ ຊາຍ ຊຶ່ງໄດ້ຈາກການຮຽນຮູ້ ສາມາດປ່ຽນແປງໄປຕາມການເວລາ
ແລະ ມີຄວາມແຕກຕ່າງ ກັນພາຍໃນສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນາທຳໜຶ່ງໆ ຫຼືແຕກ
ຕ່າງກັນໄປຕາມແຕ່ລະສັງຄົມ ຫຼື ວັດທະນະທຳ. ວັດຖຸປະສົງຫຼັກຂອງ ILO ໃນປັດ
ຈຸບັນຄືການສິ່ງເສີມໃຫ້ຍິງ ແລະ ຊາຍທຸກຄົນມີວຽກເຮັດທີ່ດີ ຊຶ່ງຫມາຍເຖິງງານ
ທີ່ມີຄວາມສາມາດໃນການຜະລິດ, ມີເສລີພາບ, ຄວາມສະເໝີພາກ ຄວາມປອດ
ໄພ ແລະ ມີສັກສີຂອງຄວາມເປັນຄົນຢ່າງເທົ່າທຽບ ກັນລະຫວ່າງ ສອງເພດ.

ໂລກາພິວັດ (Globalization)

ໂລກາພິວັດ ຄື ການທີ່ໂລກຂອງເຮົາມີການປ່ຽນແປງໄປໃນທາງທີ່ ຄວາມສຳພັນ
ທາງ ເສດຖະກິດສັງຄົມ ແລະ ການເມືອງກ່ຽວຂ້ອງກັນຫຼາຍຂຶ້ນ ແລະ ມີຄວາມ
ເປັນສາກົນຫຼາຍຂຶ້ນ. ຜົນປະການໜຶ່ງ ຄື ເຮົາຈະຮູ້ສຶກວ່າໂລກຂອງເຮົານ້ອຍລົງ
ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງເຕັກໂນໂລຊີ ກ່ຽວກັບຂໍ້ມູນ ແລະ ການສື່ສານ ເຮັດໃຫ້ເຮົາ

ຕິດຕໍ່ກັບຜູ້ຄົນອີກຊິກໂລກໜຶ່ງໄດ້ງ່າຍຂຶ້ນ ແລະ ຮັບຮູ້ຂ່າວສານຮອບໂລກຢ່າງ
ທັນເຫດການ. ໃນແງ່ຂອງການຄ້າມີການຕິດຕໍ່ຄ້າຂາຍກັນໃນລະດັບສາກົນ ຫຼາຍ
ຂຶ້ນ ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ເກີບທີ່ຕິດກາເຢຍລະມັນ ແລະ ຂາຍຢູ່ໃນປະເທດອາເມລິ
ກາອາດຈະຜະລິດຢູ່ທີ່ປະເທດຈີນ. ໂລກາພິວັດມີປະໂຫຍດ ແຕ່ກໍ່ມີຄວາມຫ່ວງ
ໃຍວ່າປະໂຫຍດ ນັ້ນຕົກບໍ່ເຖິງປະຊາຊົນຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ.

ຄະນະຊີ້ນຳການ (Governing Body)

ຄະນະຊີ້ນຳການຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍສະມາຊິກທີ່ເປັນຜູ້ແທນລັດທະບານ 28 ຄົນ ສະ
ມາຊິກທີ່ເປັນຜູ້ແທນນາຍຈ້າງ 14 ຄົນ ແລະ ສະມາຊິກທີ່ເປັນຜູ້ແທນລູກຈ້າງ 14
ຄົນ ຄື ສະພາບໍລິຫານຂອງ ILO ຊຶ່ງມີການປະຊຸມປີລະ 3 ຄັ້ງທີ່ນະຄອນເຈນີວາ.
ຄະນະຊີ້ນຳການດຳເນີນການຕັດສິນໃຈຕ່າງໆ ຊຶ່ງສິ່ງຜົນກັບນະໂຍບາຍຂອງ ILO
ເລືອກຜູ້ອຳນວຍການໃຫຍ່ຂອງ ILO ແລະ ຈັດຕັ້ງແຜນໂຄງການ ແລະ ຈົບປະ
ມານໃຫ້ທີ່ປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງ ILO. ທີ່ນັ້ນຂອງສະມາຊິກທີ່ເປັນຜູ້ແທນ ລັດທະບານ
ສິບທີ່ນັ້ນເປັນທີ່ນັ້ນຖາວອນຂອງປະເທດອຸດສະຫະກຳຊີ້ນຳ (ໄດ້ ແກ່ ບລາຊິນ,
ຈີນ, ຝຣັ່ງ, ເຢຍລະມັນ, ອິນເດຍ, ອີຕາລີ, ຍີ່ປຸ່ນ, ສະຫະພັນທະລັດລັດເຊຍ,
ອັງກິດ ແລະ ອາເມລິກາ) ໃນທີ່ປະຊຸມໃຫຍ່ຜູ້ແທນຂອງລັດທະບານ ເຫຼົ່ານີ້ຈະ
ເລືອກຜູ້ແທນຂອງ ປະເທດສະມາຊິກອື່ນໆ ທຸກສາມປີ ໂດຍໃຫ້ຄອບຄຸມທຸກພູ
ມິພາກ ອົງກອນນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງ ກອນລູກຈ້າງເລືອກຜູ້ແທນ ໃນການປະຊຸມ
ສະພາຜູ້ແທນຂອງຕົນ.

ເສດຖະກິດນອກລະບົບ (Informal Economy)

ເສດຖະກິດນອກລະບົບຫມາຍເຖິງ ວຽກທີ່ບໍ່ເປັນທາງການ ແລະ ຫນ່ວຍການຜະ
ລິດທີ່ບໍ່ ຢູ່ພາຍໃຕ້ກົດລະບຽບຫນ່ວຍການຜະລິດ ແລະ ວຽກລັກສະນະນີ້ແມ່ນບໍ່
ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ, ບໍ່ໄດ້ຮັບການຍອມຮັບ ແລະ ບໍ່ມີອົງກອນ ດັ່ງນັ້ນຄົນງານ ໃນ
ເສດຖະກິດພາກນີ້ຈຶ່ງບອກບາງຕໍ່ການ ປ່ຽນແປງ ແລະ ບໍ່ມີຄວາມຫມັ້ນຄົງ.

ການປະຊຸມໃຫຍ່ແຮງງານ ລະຫວ່າງປະເທດ (International Labour Conference)

ການປະຊຸມໃຫຍ່ແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດ ຄືການປະຊຸມປະຈຳປີ ຂອງຜູ້ແທນ ທັງສາມຝ່າຍ (ໄດ້ແກ່ ຜູ້ແທນລັດຖະບານ ຜູ້ແທນລູກຈ້າງ ແລະ ຜູ້ແທນນາຍຈ້າງ) ຈາກປະເທດທີ່ເປັນ ສະມາຊິກຂອງ ILO.

ມາດຕະຖານແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດ (International Labour Standards)

ມາດຕະຖານແຮງງານຂອງ ILO ກຳໜົດໄວ້ໃນອານຸສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ຂໍ້ແນະແຮງ ງານລະຫວ່າງປະເທດສະບັບຕ່າງໆ ອານຸສັນຍາຂອງ ILO ຖືເປັນສິນຄ້າສັນຍາ ລະ ຫວ່າງປະເທດທີ່ຕ້ອງ ໄດ້ຮັບການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ ຈາກປະເທດ ທີ່ເປັນສະມາຊິກ ຂອງ ILO. ຂໍ້ແນະຂອງ ILO ນັ້ນຄື ມາດຕະການທີ່ບໍ່ຕ້ອງຮັບການໃຫ້ ສັດ ຕະຍາບັນ ແຕ່ຂໍ້ແນະຕາມປະເດັນໃນອານຸສັນຍາຂຶ້ນ ໃຫ້ແນວທາງສຳຫຼັບການ ກຳໜົດນະໂຍບາຍແລະການດຳເນີນງານໃນລະດັບປະເທດ ທັງອານຸສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ແນະມັ່ງຫວັງໃຫ້ເກີດຜົນຢ່າງເປັນຮູບປະທຳກັບສະພາບການເຮັດວຽກ ແລະ ການປະຕິບັດຕ່າງໆ ໃນທຸກປະເທດທົ່ວໂລກ. ການວາງມາດຕະຖານ ແຮງ ງານລະຫວ່າງປະເທດເປັນ ກະບວນການອອກກົດ ທີ່ມີລັກສະນະສະເພາະ ລັດຖະ ບານຕ່າງໆ ຕະຫຼອດຈົນຜູ້ແທນນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງຈາກປະເທດທີ່ເປັນ ສະມາຊິກຂອງ ILO ມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການ.

ອົງການແຮງງານລະຫວ່າງປະເທດ (International Labour Organization ILO)

ILO ກໍ່ຕັ້ງຂຶ້ນເມື່ອ ຄ.ສ. 1919 ຕາມສິນຄ້າສັນຍາແວຊາຍ ເປັນອົງການ ຊຳນານ ພິເສດຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດມີໜ້າທີ່ເສີມຄວາມຍຸດຕິທຳໃນສັງຄົມຕະ ລອດຈົນສິດທິມະ ນຸດຊົນ ແລະ ສິດທິຂອງແຮງງານທີ່ເປັນຍອມຮັບ ຂອງນານາ ຊາດ. ILO ວາງມາດຕະຖານແຮງງານ ລະຫວ່າງປະເທດໃນຮູບແບບຂອງ ອະນຸສັນຍາ ແລະ ຂໍ້ແນະຕ່າງໆທີ່ໃຫ້ເປັນມາດຕະຖານຂຶ້ນຕໍ່ກັບ ສິດທິ ຂຶ້ນພື້ນຖານຂອງ ແຮງງານອັນໄດ້ແກ່ເສລີພາບໃນການສະມາຄົມສິດທິໃນການ ລວມຕົວການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ຮ່ວມການຍຸດຕິແຮງງານບັງຄັບການໃຫ້ໂອກາດ

ແລະ ການປະຕິບັດຕໍ່ຢ່າງເທົ່າທຽມ ແລະ ມາດຕະຖານອື່ນໆທີ່ກຳນົດເງື່ອນໄຂ ຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເລື່ອງຂອງການເຮັດວຽກທັງໝົດ. ILO ໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍ ເຫລືອທາງວິຊາການໃນຂອບເຂດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ເປັນຫລັກ:

- ການຝຶກອາຊີບແລະການຝຶນຝູ່ອາຊີບ.
- ນະໂຍບາຍການຈ້າງງານ.
- ການບໍລິຫານແຮງງານ.
- ກົດຫມາຍແຮງງານແລະແຮງງານຄວາມສຳພັນ.
- ສະພາບການເຮັດວຽກ.
- ການພັດທະນາການຈັດການ.
- ການສະຫະກອນ.
- ການປະກັນສັງຄົມ.
- ສະຖິຕິກ່ຽວກັບແຮງງານຕະຫລອດຈົນຄວາມປອດໄພແລະສຸຂະພາບກ່ຽວ ກັບການເຮັດ ວຽກ

ILO ສົ່ງເສີມການພັດທະນາອົງກອນນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງກອນລູກຈ້າງທີ່ມີ ອິດສະ ລະ ແລະ ການຝຶກອົບ ຮົ່ມແລະຄຳປຶກສາແກ່ອົງກອນເຫລົ່ານີ້. ພາຍໃຕ້ລະບົບ ຂອງອົງກອນສະຫະປະຊາຊາດ, ILO ມີ ໂຄງສ້າງແບບໄຕພາຄີທີ່ມີລັກສະນະ ສະເພາະໂດຍທີ່ລູກຈ້າງ ແລະ ນາຍຈ້າງມີສ່ວນຮວມຢ່າງ ເທົ່າທຽມກັບ ລັດຖະ ບານຕ່າງໆໃນການດຳເນີນງານຂອງຫນ່ວຍງານບໍລິຫານຕ່າງໆ ຂອງອົງການ ສຳ ນັກງານ ILO ທີ່ນະຄອນເຈນີວາເຮັດຫນ້າທີ່ເປັນສຳນັກເລຂາທິການຂອງອົງການ.

ລະບົບຄາໄມຍາ (Kamaiya System)

ລະບົບຄາໄມຍາຮູ້ຈັກກັນໂດຍທົ່ວໄປວ່າເປັນລະບົບການໃຊ້ແຮງງານຂັດຫນີ້ໃນ ພາກກະສິກຳໃນ ພື້ນທີ່ທີ່ງຽບທຽບທາງພາກຕາເວັນຕົກຂອງປະເທດເນປານ. ຄຳແຮງ ທີ່ຕຳການເລືອກປະຕິບັດເລື່ອງວັນນະຄວາມບໍ່ເປັນທຳໃນການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາ ກອນແລະການສຶກສາ ແລະ ການຈັດສັນທີ່ດິນຢ່າງ ບໍ່ຍຸດຕິທຳບັງຂັບໃຫ້ແຮງງານ ຂັດຫນີ້ຕ້ອງກູ້ເງິນເພື່ອຕອບສະຫນອງຄວາມຕ້ອງການປະຈຳວັນ. ຂອງຕົນເພື່ອ ສຳລະເງິນທຸກຄົນໃນຄອບຄົວຂອງຄົນງານເຫລົ່ານີ້ກໍຖືກບັງຄັບສັນຍາແຮງງານຂັດ

ໜີ້ຫລາຍປີໃຫ້ເຮັດວຽກໃຫ້ເຈົ້າຂອງທີ່ດິນໂດຍເກືອບຈະບໍ່ໄດ້ແຮງງານຫລືບໍ່ໄດ້
ຄ່າແຮງງານ ເລີຍສັນຍາແບບນີ້ອາດຜູກມັດ ສະມາຊິກ ໃນຄອບຄົວຫລາຍລຸ້ນ ໃຫ້
ເປັນແຮງງານຂັດໜີ້ໜີ້ຕົກທອດຈາກພໍ່ສູ່່ລູກແລະຜູ້ຍິງຫລາຍຄົນຕ້ອງຕົກ ກັບ
ກາຍ ເປັນແຮງງານຂັດໜີ້ຄືກັບສາມີພາຍ ຫລັງການແຕ່ງງານ.

ການເຈລະຈາເພື່ອຍຸດຕິຄວາມຄັດແຍ່ງ (Mediation)

ເປັນວິທີການແກ້ບັນຫາຄວາມຄັດແຍ່ງທີ່ຄິດຂຶ້ນເພື່ອໃຫ້ຄູ່ກໍລະນີແກ້ໄຂຂໍ້ຄັດແຍ່ງ
ກັນໄດ້ເອງໂດຍບໍ່ຕ້ອງຂຶ້ນສານ. ໃນການເຈລະຈາບຸກຄົນທີສາມຊຶ່ງເປັນກາງ (ຄົນ
ກາງ) ຈະພົບກັບຄູ່ກໍລະນີເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ທັງຄູ່ທາງ ແກ້ໄຂຂໍ້ຄັດແຍ່ງຊຶ່ງເປັນທີ່
ພໍໃຈຮ່ວມກັນທັງສອງຝ່າຍ. ຄົນກາງບໍ່ມີສິດທິກຳໜົດວິທີແກ້ບັນຫາບໍ່ ມີກົດ
ຫມາຍພະຍານຫຼັກຖານ ຫຼືຂັ້ນຕອນການດຳເນີນການທີ່ເປັນທາງການໃດໆ ຄວບ
ຄຸມການເຈລະຈາເພື່ອຍຸດຕິຄວາມຂັດແຍ່ງ; ຄົນກາງ ແລະ ຄູ່ກໍລະນີມັກຍອມຮັບ
ວິທີດຳເນີນການທີ່ບໍ່ເປັນທາງການແຕ່ເປັນທີ່ພໍໃຈຮ່ວມກັນ.

ການຍ້າຍຖິ່ນ (Migration)

ການຍ້າຍຖິ່ນຄືການຍ້າຍທີ່ຂອງບຸກຄົນຈາກປະເທດໜຶ່ງ ຫຼື ບໍລິເວນໜຶ່ງໄປ
ສູ່ອີກທີ່ໜຶ່ງ ການຍ້າຍຖິ່ນຂອງແຮງງານຄືລັກສະນະສຳຄັນຂອງໂລກາພິວັດ. ປະ
ເທດທີ່ຈ້າງແຮງງານ ຕ່າງດ້າວແມ່ນມີຈຳນວນຫຼາຍຂຶ້ນກວ່າສອງເທົ່າ ໃນຊ່ວງບໍ່ທໍ່
ປີທີ່ຜ່ານມາ. ລັດຖະບານຕ່າງໆກຳລັງຄຳນຶງເຖິງຄວາມຈຳເປັນທີ່ກົດຫມາຍ ນະ
ໂຍບາຍວິທີປະຕິບັດຕ່າງໆ ແລະ ໂຄງສ້າງການ ບໍລິຫານການຍ້າຍຖິ່ນແຮງງານ.
ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການປັບປຸງຢ່າງສະຫມໍ່ສະເຫມີ ເພື່ອຈັດລະບຽບການຍ້າຍຖິ່ນ
ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ຈະຕ້ອງຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ດຳເນີນການ ດ້ວຍການຄຳນຶງຢ່າງເຕັມທີ່ ເຖິງ
ຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງ ເຮັດຫຼາຍການອອກມາດຕະການຄວບຄຸມ ເພື່ອໃຫ້ມີ
ການເຄົາລົບ ສິດທິມະນຸດຊົນ ແລະ ພັດທະນາຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ປະເທດ
ຕົ້ນທາງ ແລະ ປະເທດປາຍທາງ ໂດຍໃຊ້ສັນຖິສັນຍາລະດັບທະວີພາຄື ຫຼືຄວາມ
ຕົກລົງລະດັບພູມິພາກ.

ພິທີສານປາເລີໂມ (Palermo Protocol)

ອະນຸສັນຍາສະຫະປະຊາຊາດເພື່ອຕໍ່ຕ້ານອາດສະຍາກຳຂ້າມຊາດ ແລະ ພິທີສານ ແມ້ບທ້າຍສອງສະບັບໄດ້ຮັບການລົງນາມໂດຍ 120 ປະເທດ ຈາກ 148 ປະເທດ ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມ ປະຊຸມທີ່ປາເລີໂມປະເທດອີຕາລີເມື່ອເດືອນທັນວາ ປີ ຄ.ສ. 2000. ພິທີສານປາເລີໂມລະບຸວ່າ ການຄ້າມະນຸດ ຫມາຍເຖິງວ່າເຫຍື່ອຖືກຂົ່ມຂູ່ ລອກລວງ ຫຼື ຖືກບີບບັງຄັບໃຫ້ເປັນໂສເພນີ ຫຼື ເຮັດວຽກໂດຍບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຕອບແທນ. ພິທີສານເພື່ອປ້ອງກັນການຄ້າມະນຸດຄຳນຶງເຖິງ ຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະຕ້ອງ ຫາທາງ ປ້ອງກັນການຄ້າມະນຸດຢ່າງປະສິດຕິພາບຮ່ວມກັບການດຳເນີນຄະດີກັບຜູ້ຄ້າມະນຸດ, ການຄຸ້ມຄອງມະນຸດສະຍາຊົນ ແລະ ການຊ່ວຍເຫຼືອເຫຍື່ອຂອງການຄ້າມະນຸດ.

ພິທີສານ (Protocol)

ພິທີສານ ຫຼື ສານ ຫຼື ສິນທິສັນຍາທີ່ແກ້ໄຂ ຫຼື ເພີ່ມເຕີມສິນທິສັນຍາອີກສະບັບຫນຶ່ງ.

ການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ (Ratification)

ການໃຫ້ສັດຕະຍາບັນຫມາຍເຖິງ ການຮັບຮອງ ຫຼື ຍອມຮັບສັນຍາຢ່າງ ເປັນທາງ ການເຊັ່ນ: ການລົງນາມ ຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ: ປະເທດສະມາຊິກຂອງ ILO ອາດ ເລືອກໃຫ້ສັດຕະຍາບັນ ຮັບຮອງອານຸສັນຍາສະບັບຕ່າງໆ ຂອງ ILO ແລະ ເມື່ອ ໃຫ້ສັດຕະຍາບັນຕໍ່ອານຸສັນຍາສະບັບ ຫນຶ່ງແລ້ວປະເທດນັ້ນມີພັນທະ ທາງກົດ ຫມາຍທີ່ຈະຕ້ອງເຄົາລົບເງື່ອນໄຂ ແລະ ລາຍລະອຽດຕ່າງໆ ຂອງອານຸສັນຍາ ສະບັບນັ້ນ ໃນຂະນະດຽວກັນ ILO ມີຫນ້າທີ່ເຮັດວຽກ ຮ່ວມກັບປະເທດ ທີ່ໄດ້ຮັບ ຮອງອານຸສັນຍາ ແຕ່ລະສະບັບເພື່ອປະກັນວ່າຈະມີການເຄົາລົບຫຼັກການຕ່າງໆ ຂອງອານຸສັນຍານັ້ນແທ້.

ການແນະນຳ (Recommendation)

ການແນະນຳ ຄື ກົດຫມາຍທີ່ບໍ່ຕ້ອງໃຫ້ສັດຕະຍາບັນຮັບຮອງ ແຕ່ຈະໃຫ້ແນວ ທາງປະຕິບັດ ທົ່ວໄປ ຫຼື ແນວທາງປະຕິບັດທາງວິຊາການ ເພື່ອໃຫ້ປະເທດຕ່າງໆ ດຳເນີນການຕາມການ ແນະນຳມັກໃຫ້ແນວທາງປະຕິບັດໂດຍລະອຽດ ຊຶ່ງເສີມ

ຫຼັກການທີ່ລະບຸໄວ້ໃນອານຸສັນຍາ ຫຼື ອາດໃຫ້ແນວທາງປະຕິບັດ ສໍາຫຼັບ ປະເດັນ ທີ່ບໍ່ມີອານຸສັນຍາ.

ມະຕິ (Resolution)

ມະຕິ ຄື ຂໍ້ຄິດເຫັນໃນເລື່ອງໃດເລື່ອງໜຶ່ງ ຢ່າງເປັນທາງການໂດຍການຮັບຮອງ ຂອງ ທີ່ປະຊຸມໃຫຍ່ຂອງ ILO.

ການລັກລອບ (Smuggling)

ການລັກລອບ ຄື ການຂົນສົ່ງສິນຄ້າ ຫຼື ບຸກຄົນທີ່ຕ້ອງເສຍພາສີ ຕ້ອງທ້າມ ຢ່າງຜິດກົດຫມາຍຂ້າມເຂດລັດ ເຂດປະເທດ ຫຼື ເຂດສາກົນ. ການລັກລອບ ຂົນ ຄົນຂ້າມປະເທດໄດ້ກາຍ ເປັນກິດຈະກຳທີ່ຜິດກົດຫມາຍທີ່ມີກຳໄລງາມ (ຄວນ ແຍກການຄ້າມະນຸດກັບການລັກລອບຂົນ ຄົນເປັນຄົນລະກໍລະນີກັນ ຄົນທີ່ຖືກຄ້າ ຢູ່ພາຍໃຕ້ການຄວບຄຸມຂອງຜູ້ຄ້າມະນຸດ ແຕ່ຜູ້ລັກລອບ ຂົນຜູ້ອົບພະຍົກ ເພື່ອອຳ ນວຍຄວາມສະດວກໃນການລັກລອບເຂົ້າປະເທດເທົ່ານັ້ນ).

ຫຸ້ນສ່ວນທາງສັງຄົມ (Social Partners)

ຫຸ້ນສ່ວນທາງສັງຄົມ ຄື ຄຳທີ່ໃຊ້ເອີ້ນອົງກອນນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງກອນ ລູກຈ້າງ ທີ່ ຮ່ວມ ເຈລະຈາ ຫຼືຮ່ວມງານກັບລັດຖະບານ ເພື່ອວາງນະໂຍບາຍທາງສັງຄົມ ແລະ ແຮງງານ.

ການຄວບຄຸມທາງສັງຄົມ (Social Protection)

ຄົນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບການຄຸມຄອງທາງສັງຄົມໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການກົດກັນທາງສັງ ຄົມ ໃນເຄືອຂ່າຍທີ່ກວ້າງກວ່າ ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງການຂາດ ໂອກາດທາງ ການສຶກສາ ແລະ ການ ຝຶກອົບຮົມ ຕະລອດຈົນການທີ່ຈະເຂົ້າຮອດແລ່ງເງິນກູ້ ແລະການມີວຽກເຮັດເພື່ອລົດການກົດກັນຢ່າງຍືນຍົງ ILO ກຳລັງພະຍາຍາມ ຫາ ທາງແກ້ໄຂປັນຫາທີ່ສາເຫດ ແລະ ບັນເທົາຜົນລັບ ທີ່ເກີດຂຶ້ນ.

ການເຈລະຈາທາງສັງ (Social Dialogue)

ILO ໃຫ້ຄວາມຫມາຍວ່າການເຈລະຈາທາງສັງຄົມ ຄື ການເຈລະຈາ ການປົກສາຫາລື ຫຼື ການແລກປ່ຽນຂໍ້ມູນທຸກຮູບແບບລະຫວ່າງ ຫຼືໃນຫມູ່ຜູ້ແທນຂອງ ລັດຖະບານ, ນາຍຈ້າງ ແລະ ລູກຈ້າງ ໃນເລື່ອງທີ່ເປັນຜົນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນ ແລະ ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍທາງເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມ. ໃນຂະນະທີ່ຄວາມຫມາຍ ແລະ ແນວຄິດຂອງການເຈລະຈາທາງສັງຄົມມີຄວາມແຕກຕ່າງ ກັນໄປຕາມ ແຕ່ລະປະເທດ ແລະ ພູມິພາກ ຫຼັກການເລື່ອງເສລີພາບໃນການສະມາຄົມ ແລະ ສິດທິໃນການຮ່ວມເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ຊຶ່ງສຳຄັນກວ່ານັ້ນມີລັກສະນະເປັນສາກົນ ຄືກັນທຸກປະເທດ.

ໂຄງການຄວາມຮ່ວມມືທາງວິຊາການ (Technical Cooperation Projects)

ໂຄງການຄວາມຮ່ວມມືທາງວິຊາການຂອງ ILO ຄືການດຳເນີນກິດຈະກຳ ອັນເປັນປະໂຫຍດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ (ຊຶ່ງລວມເຖິງການໃຫ້ຄຳ ແນະນຳທາງວິຊາການ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການ ສະໜັບສະໜູນການກໍ່ຕັ້ງອົງກອນ) ຊຶ່ງເກີດຂຶ້ນໄດ້ດ້ວຍຄວາມຮ່ວມມືຈາກອົງກອນທີ່ເປັນຕົວ ແທນຈາກລັດຖະບານ ລູກຈ້າງ ແລະ ນາຍຈ້າງ. ຕັ້ງແຕ່ຕົ້ນທົດສະວັດທີ 50 ILO ໄດ້ໃຫ້ຄວາມ ຊ່ວຍເຫຼືອທາງວິຊາການ(ໃນປະຈຸບັນມີມູນຄ່າປີລະ 130 ລ້ານໂດລາ) ສຳຫຼັບການພັດທະນາທຸກຂັ້ນຕອນແກ່ປະເທດຕ່າງໆ ໃນທຸກທະວີບ ILO ຮັກສາເຄືອຂ່າຍຂອງ ສຳນັກງານໃນພື້ນທີ່ ແລະ ພູມິພາກຕ່າງໆ ໄວ້ທົ່ວໂລກເພື່ອໃຫ້ຄຳປຶກສາກັບ ອົງກອນ ໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ.

ການຄ້າມະນຸດ (Trafficking)

ການຄ້າມະນຸດ ຄືການຍ້າຍປະຊາຊົນຈາກບ່ອນໜຶ່ງໄປສູ່ອີກບ່ອນໜຶ່ງ ເພື່ອການຫາຜົນປະໂຫຍດ, ການຄ້າມະນຸດມັກດຳເນີນການໂດຍກຸ່ມພວກ ອາດຍາກອນທີ່ອາດຫາກຳໄລຈາກ ການຂາຍມະນຸດໃຫ້ກັບວຽກທີ່ມີສະພາບບໍ່ເໝາະສົມ ເຊັ່ນ ວຽກທີ່ມີການເອົາປຽບທາງເພດ ແລະ ອາດຍາກຕ່າງໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ຜູ້ຄ້າມະນຸດມັກຕົວະວ່າຈະມີວຽກທີ່ດີໆ ແລະ ມີໂອກາດໄດ້ ວຽກທີ່ລໍຖ້າຢູ່ ເມື່ອຮອດຈຸດຫມາຍ ຄົນເລົ່ານັ້ນອາດຖືກບັງຄັບໃຫ້ເຮັດວຽກໃນລັກສະນະທີ່ຖືກເອົາປຽບ ຫຼືຜິດກົດຫມາຍ ເຫຍື້ອຂອງການຄ້າມະນຸດມັກແມ່ນແມ່ຍິງ ແລະ ເດັກນ້ອຍ.

ໂຄງການແບບໄຕພາຄີ (Tripartite Structure)

ໂຄງການແບບໄຕພາຄີປະກອບດ້ວຍສາມກຸ່ມ ຫຼື ຝ່າຍ. ILO ມີໂຄງສ້າງແບບໄຕພາຄີ ອັນປະກອບດ້ວຍລັດຖະບານ, ອົງກອນນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງກອນລູກຈ້າງ. ກິດຈະກຳແບບໄຕພາຄີໃນລະດັບປະເທດດຳເນີນການ ໂດຍອົງປະກອບ ທັງສາມຝ່າຍ ດັ່ງກ່າວທີ່ຢູ່ໃນປະເທດຊຶ່ງດຳເນີນກິດຈະການນັ້ນດ້ວຍອົງກອນນາຍຈ້າງ ແລະ ອົງກອນລູກຈ້າງມັກເອີ້ນວ່າທຸ່ນສ່ວນທາງສັງຄົມ ເພາະເປັນຕົວແທນຂອງອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນໃນສັງຄົມທີ່ມີບົດບາດສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງໃນໂລກ ຂອງການເຮັດວຽກ.

ການຈ້າງງານທີ່ຕໍ່າກວ່າຄວາມສາມາດ (Underemployment)

ການຈ້າງງານທີ່ຕໍ່າກວ່າຄວາມສາມາດ ຄື ສະຖານນະການທີ່ຄົນງານມີວຽກເຮັດ ແຕ່ ເປັນວຽກທີ່ບໍ່ເໝາະກັບຄວາມສາມາດຂອງຕົນ ບໍ່ວ່າຈະເປັນແງ່ໃຫ້ຄ່າຕອບແທນຊົ່ວໂມງການ ເຮັດວຽກ ຫຼື ລະດັບທັກສະ ແລະ ປະສິບການຜູ້ທີ່ໄດ້ວຽກເຮັດລັກສະນະນີ້ບໍ່ຖືວ່າບໍ່ມີວຽກເຮັດງານ ທຳແຕ່ກໍ່ມັກພະຍາຍາມຫາ ວຽກໃໝ່ທີ່ເໝາະກັບຄວາມສາມາດຂອງຕົນ.

ໂລກຂອງການເຮັດວຽກ (Work of work)

ໂລກຂອງການເຮັດວຽກ ຄືໂລກຂອງເນົາທຸກຄົນເປັນສ່ວນສຳຄັນຂອງຊີວິດປະຈຳວັນ ຂອງຜູ້ໃຫຍ່ ໂລກຂອງການເຮັດວຽກ ຫມາຍເຖິງ ສະພາບ ຄຸນນະພາບ ແລະ ໂຄງສ້າງສັງຄົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການຈ້າງງານໃນບາງລັກສະນະ. ແຕ່ໃນຂະນະດຽວກັນໂລກຂອງການ ເຮັດວຽກ ຍັງກ່ຽວຂ້ອງກັບສິ່ງອື່ນໆ ດ້ວຍໂລກຂອງ ການເຮັດວຽກຍັງຫມາຍເຖິງຄວາມສົມດຸນ ລະຫວ່າງຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ວຽກ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ຄອບຄົວ ແລະ ຊີວິດໃນຊຸມຊົນ ເຖິງກະທັ້ງເຮົາຍັງບໍ່ທັນ ໄດ້ເຮັດວຽກ ແຕ່ຊີວິດຂອງເຮົາກໍ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກໂລກຂອງການເຮັດວຽກຍົກຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ສຸກຂະພາບຂອງພໍ່ແມ່ເດັກ ຫນຶ່ງອາດຂຶ້ນກັບມາດຕະການ ກ່ຽວກັບສຸກຂະພາບ ແລະ ຄວາມປອດໄພໃນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ ເງິນບຳນານ ທີ່ພວກເຂົາຈະໄດ້ຮັບເມື່ອກິນເບ້ຍບຳນານຂຶ້ນຢູ່ກັບລະບົບການປະກັນສັງຄົມ ຫຼື ປະກັນໄພຕ່າງໆ ທີ່ອາດດຳເນີນການໂດຍພາກເອກກະຊົນ ຫຼື ລັດ. ຄຳຮຳຮຽນຂອງ

ລູກນັ້ນນາຍຈ້າງຂອງພໍ່ແມ່ ອາດເປັນຄົນຈ່າຍໃຫ້ ແລະ ວິຖີຊີວິດຂອງຄອບຄົວ
ອາດຂຶ້ນຢູ່ກັບລາຍໄດ້ຈາກວຽກທີ່ພໍ່ແມ່ເຮັດ ໃນລະດັບໜຶ່ງ ການໃຊ້ສິດທິຕ່າງໆ
ໃນການເຮັດວຽກອາດສົ່ງຜົນຕໍ່ປັດຈັດ ເຫຼົ່ານີ້ໃນທາງບວກ ແລະ ສ້າງສັນໄດ້.