

ບົດແນະນຳກ່ຽວກັບສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ
ຂອງບັນດາແຮງງານໃນອາຊຽນ

Composed of 60 eminent judges and lawyers from all regions of the world, the International Commission of Jurists (ICJ) promotes and protects human rights through the Rule of Law, by using its unique legal expertise to develop and strengthen national and international justice systems. Established in 1952 and active on the five continents, the ICJ aims to ensure the progressive development and effective implementation of international human rights and international humanitarian law; secure the realization of civil, cultural, economic, political and social rights; safeguard the separation of powers; and guarantee the independence of the judiciary and legal profession.

® The Impact of COVID-19 on the Economic, Social and Cultural Rights of the Marginalized in Thailand - Briefing Paper

© Copyright International Commission of Jurists
Published in August 2021

The International Commission of Jurists (ICJ) permits free reproduction of extracts from any of its publications provided that due acknowledgment is given and a copy of the publication carrying the extract is sent to its headquarters at the following address:

International Commission of Jurists
P.O. Box 1740
Rue des Buis 3
CH 1211 Geneva 1
Switzerland
t: +41 22 979 38 00
f +41 22 979 38 01
www.icj.org

ບົດແນະນຳກ່ຽວກັບສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ຂອງບັນດາແຮງງານໃນອາຊຽນ



ບົດແນະນຳກ່ຽວກັບສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມຂອງບັນດາແຮງງານໃນອາຊຽນ

ຄຳນຳ

- **ເປັນການຍິນຍອມອີກເທື່ອຫນຶ່ງວ່າ** ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ, ການຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະແດງອອກແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕ່າງໆແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງການເມືອງ ແລະ ການເຮັດວຽກແມ່ນໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງພາຍໃຕ້ກົດໝາຍສິດທິມະນຸດສາກົນ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງຜ່ານຖະແຫລງການສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິມະນຸດ, ສິນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິພົນລະເຮືອນ ແລະການເມືອງ, ສິນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ ແລະ ເຄື່ອງມືອື່ນໆ.
- **ເປັນການກ່າວທົບທວນໄວ້ຕື່ມອີກວ່າ**, ຖະແຫລງການວຽນນາ ແລະແຜນດຳເນີນການປະຕິບັດງານນັ້ນ,ໄດ້ໃຫ້ການຍິນຍອມສິ່ງເສີມ ແລະ ຄຸ້ມຄອງສິດທິມະນຸດເຫລົ່ານີ້, ໂດຍໃຫ້ຄວາມສຳຄັນເປັນອັນດັບທຳອິດ, ແລະຖະແຫລງການວ່າດ້ວຍນັກປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດໄດ້ຍິນຍອມອີກເທື່ອຫນຶ່ງເຖິງບົດບາດອັນຈຳເປັນຂອງບັນດານັກປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດໃນການສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງພິເສດ, ພາກລັດຕ້ອງໃຫ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນດ້ານນີ້ໃຫ້ແກ່ພວກເຂົາເຈົ້າ, ເຊິ່ງກໍ່ແມ່ນລວມທັງສິດທິໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ອົງການພັດທະນາເອກະຊົນ (NGO).
- **ເປັນການກ່າວທົບທວນໄວ້ຕື່ມອີກວ່າ**, ຈຸດປະສົງຂອງຫລັກການອາຊຽນທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນກົດບັດອາຊຽນ; ລວມທັງການເຄົາລົບ ແລະສົ່ງເສີມສິດທິມະນຸດ ແລະເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານ. ຫລັກການປະຊາທິປະໄຕ, ລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ການປົກຄອງທີ່ດີ.
- **ເປັນການກ່າວທົບທວນໄວ້ຕື່ມອີກວ່າ**, ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງທາງທຸລະກິດແມ່ນໃຫ້ມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເຄົາລົບທາງດ້ານສິດທິມະນຸດ, ໂດຍອີງຕາມຫລັກການແນະນຳຂອງອົງການສະຫະປະຊາຊາດວ່າດ້ວຍທຸລະກິດ ແລະສິດທິມະນຸດ.
- **ເປັນການໃຫ້ການຍອມຮັບໃນຄວາມຫລາກຫລາຍທີ່ກ້ວາງຂວາງໃນບັນດາຜູ້ຄົນ ແລະ ຊຸມຊົນໃນພາກພື້ນອາຊຽນ**, ທາງດ້ານການເມືອງ, ເສດຖະກິດ, ກົດໝາຍ, ສັງຄົມ, ວັດທະນະທຳ, ປະຫວັດສາດ ແລະ ສາສະໜາ.
- **ເປັນການສະແດງຄວາມເປັນຫ່ວງ**ກ່ຽວກັບການຈຳກັດສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ, ການຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະແດງອອກ ແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງ ແລະທັງວຽກງານຂອງພາກລັດ ແລະທີ່ບໍ່ແມ່ນພາກລັດໃນຂົງເຂດພື້ນທີ່, ທີ່ມີລັກສະນະທາງກາຍະພາບແບບປົກກະຕິ ແລະທັງແບບອອນໄລນ໌.
- **ເປັນການສະແດງຄວາມເປັນຫ່ວງ** ໃຫ້ກັບສິ່ງທີ່ເປັນຄວາມທ້າທາຍສະເພາະທີ່ຕ້ອງປະເຊີນຫນ້າກັບບຸກຄົນທີ່ມາຈາກກຸ່ມຄົນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງພຽງພໍ, ຜູ້ໄດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບສິດທິ, ເຊິ່ງສິ່ງນີ້ກໍ່ແມ່ນລວມເຖິງ, ເຊິ່ງກໍ່ບໍ່ໄດ້ ຈຳກັດສະເພາະແຕ່ແມ່ຍິງ ແລະແຮງງານເດັກນ້ອຍ, ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ, ແຮງງານຂ້າມຊາດ ແລະແຮງງານຜູ້ລີ້ໄພ, ແຮງງານທີ່ເປັນພວກຮັກຮ່ວມເພດ (LGTI), ແຮງງານຄົນພິການ ແລະ ແຮງງານນອກລະບົບທີ່ອາດຈະປະເຊີນກັບການອຸປະສັກແລະການຈຳແນກທີ່ມີຫລາຍຂັ້ນ, ໃນການໃຊ້ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ, ການໂຮມຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ ແລະສິດທິໃນການພົວພັນກັນທີ່ມີຄວາມຫມາຍ.
- **ເປັນການໃຫ້ການຍິນຍອມວ່າ**, ສິດທິອັນດຽວກັນທີ່ຄົນຢູ່ໃນລະບົບອອຟໄລນ໌ທີ່ບໍ່ສາມາດເຂົ້າອິນເຕີແນັດໄດ້ນັ້ນ, ກໍ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງທາງອອນໄລນ໌, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະສິດທິອື່ນໆ ແລະ ກໍ່ທັງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການນຳໃຊ້ເທັກໂນໂລຢີໃໝ່ໆ, ເຊິ່ງກໍ່ມີລວມທັງປັນຍາປະດິດ, ທີ່ເປັນການຈຳກັດທີ່ບໍ່ເໝາະສົມສຳລັບສິດເສລີພາບໃນການສະມາຄົມ ແລະສິດທິທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ແລະ
- **ເປັນການຄຳນຶງເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການໃຫ້ຄຳແນະນຳໃຫ້ແກ່ທາງພາກລັດ, ທຸລະກິດ, ຝ່າຍຕຸລາການ, ທະນາຍຄວາມ ແລະ/ຫລື ສະມາຄົມທະນາຍຄວາມ, ສະຫະພັນແຮງງານ ແລະ ພາກປະຊາສັງຄົມ**, ກ່ຽວກັບມາດຕະການທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນເພື່ອເປັນການຮັບປະກັນເຖິງການເຄົາລົບ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ປະຕິບັດຕາມຫລັກການສິດທິມະນຸດຢ່າງບໍ່ມີການຈຳແນກໃດໆ.

ບັນດາຜູ້ທີ່ລົງນາມ, ກໍ່ໄດ້ໃຫ້ການຮັບຮອງເອົາຄຳແນະນຳວ່າດ້ວຍສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມຂອງບັນດາແຮງງານ ໃນສະມາຄົມປະຊາຊາດອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້ (ອາຊຽນ) ນີ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ.

ຫລັກການແນະນຳ

- **ກຽດສັກສີຂອງຄວາມເປັນນະນຸດ, ປະຊາທິປະໄຕ ແລະ ຄວາມເປັນສາກົນຂອງສິດທິມະນຸດສາກົນ :** ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ, ການຊຸມນຸມ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະແດງອອກແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງ ແລະເຮັດວຽກນັ້ນ, ເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມເປັນສາກົນ, ບໍ່ສາມາດແບ່ງໄດ້, ເພິ່ງພາເຊິ່ງກັນແລະກັນ ແລະມີຄວາມສຳພັນກັນ. ບັນດາສິດທິເຫລົ່ານີ້ແມ່ນ ກະແຈສຳຄັນໃນການດຳເນີນການປະຕິບັດເພື່ອໃຫ້ປະຊາທິປະໄຕກາຍເປັນຈິງ, ລະບຽບກົດໝາຍ ແລະ ກຽດສັກສີສຳລັບທຸກຄົນທີ່ຢູ່ທົ່ວທຸກແຫ່ງ, ເນື່ອງຈາກວ່າມັນເປັນຊ່ອງທາງໃຫ້ປະຊາຊົນໃນການສະແດງອອກເຖິງຄວາມຄິດເຫັນຂອງເຂົາເຈົ້າ, ແລະກໍ່ເປັນຕົວແທນເພື່ອຜັນປະໄຫຍດຂອງ ເຂົາເຈົ້າ, ແລະກໍ່ທັງຊ່ວຍໃຫ້ສິດທິມະນຸດໃນດ້ານອື່ນໆໃຫ້ສາມາດບັນລຸຜົນໄດ້
- **ລະບຽບກົດໝາຍ:** ລະບຽບກົດໝາຍເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການປົກປ້ອງສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະໃນທາງກົງກັນຂ້າມ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ດ້ານພົນລະເມືອງນັ້ນ, ກໍ່ເປັນສິ່ງທີ່ຈຳເປັນເຊັ່ນດຽວກັນ, ໃນການສົ່ງເສີມລະບຽບກົດໝາຍ, ຊຶ່ງບໍ່ ສາມາດປ່ອຍໃຫ້ພັກການເມືອງ ແລະຕົວແທນຂອງລັດຖະບານໄປຕາມລຳພັງໄດ້. ເພື່ອເປັນການປົກປ້ອງຄຸ້ມຄອງລະບຽບກົດໝາຍນັ້ນ, ບຸກຄົນທີ່ ໄດ້ຖືກຈຳກັດສິດທິມະນຸດ ຫລືໄດ້ຖືກປົດກັ້ນ, ກໍ່ຄວນທີ່ຈະມີສິດທິຈະດຳເນີນການທີ່ເປັນອິດສະຫລະ, ມີຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະມີປະສິດທິພາບ ເພື່ອ ທ້າທາຍຄວາມຖືກຕ້ອງຕາມກົດໝາຍຂອງນາດຕະການ ແລະ/ຫລືການດຳເນີນການປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ແລະສາກົນ.
- **ພັນທະຫນ້າທີ່ໃນການເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ປະຕິບັດຕາມ:** ບັນດາປະເທດຕ່າງໆແມ່ນມີພັນທະໃນການໃຫ້ການເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ດຳເນີນ ປະຕິບັດໃນການປະຕິບັດຕໍ່ການໃຊ້ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ, ການຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະແດງອອກແລະຂໍ້ມູນຂ່າວ ສານຕ່າງໆແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງການເມືອງ ແລະ ການເຮັດວຽກງານ, ທີ່ກວມເອົາສິດທິຂອງແຮງງານທຸກຄົນ ໃນການຕັ້ງ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມສະຫະພາບແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມແຮງງານ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມກັນ ແລະ ການດຳເນີນ ການທີ່ຮ່ວມກັນອື່ນໆ, ລວມທັງສິດທິໃນການປະທ້ວງ ແລະການນັດຢູ່ດຽວ, ໂດຍບໍ່ມີຄວາມຢ້ານກົວຕໍ່ການຂົ່ມຂູ່ ຫລື ການຕອບຕໍ່ໃດໆ.
- **ການບໍ່ຈຳແນກ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບ:** ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ການຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະແດງອອກແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ວຽກງານນັ້ນ, ຄວນໄດ້ຮັບຄວາມເທົ່າທຽມກັນ, ໂດຍ ບໍ່ມີການຈຳແນກເຊື້ອຊາດ, ສີຜິວ, ເຊື້ອສາຍ, ສັນຊາດ, ສັງຄົມ ຫລື ຊົນເຜົ່າ, ພາສາ, ສາສະໜາ, ອາຍຸ, ປະເພດຂອງວຽກງານ, ການຈ້າງງານ, ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ, ອົງການຈັດຕັ້ງ ຫລື ຂະແໜງການ, ສັນຊາດ, ສັນຊາດຫລືສະຖານະພາບຂອງການຍ້າຍຖິ່ນຖານ, ເພດ, ທັດສະນະທີ່ມີຕໍ່ ທາງເພດຫລືລັກສະນະຕົວຕົນທາງເພດ, ຄວາມຄິດເຫັນທາງດ້ານການເມືອງຫລືອື່ນໆ, ສະຖານະພາບທາງດ້ານສຸຂະພາບ, ການຖືພາ, ສະຖານະພາບ ການແຕ່ງງານ, ພາລະບົດບາດໃນຄອບຄົວ, ການເປັນພໍ່ແມ່, ສະຖານະພາບທາງດ້ານສຸຂະພາບ, ສະຖານະພາບຂອງໂຮກເອດສ໌, ຊີ້ບໍລິສຸດ, ສະຖານະພາບ ທາງດ້ານເສດຖະກິດສັງຄົມ, ການເກີດລູກຫລືສະຖານະພາບທາງດ້ານອື່ນໆ.
- **ການຮວມຂອງແຮງງານທັງໝົດຢ່າງເທົ່າທຽມກັນໃນທຸກສະພາບແວດລ້ອມ:** ສິດທິມະນຸດ ແລະ ຫລັກການທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນເອກະສານສະບັບ ນີ້ແມ່ນນຳໄປໃຊ້ກັບບັນດາແຮງງານທັງໝົດໃນທຸກຂົງເຂດວຽກງານ, ລວມທັງແຮງງານນອກລະບົບ, ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກພາຍໃນຄັອຟເຮືອນ, ແຮງງານກະເສດ, ບັນດາແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນລະບົບດິຈິຕອນ ແລະແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄ່າຈ້າງ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນໃຊ້ກັບທຸກອານາເຂດພື້ນທີ່ ແລະໃນ ທຸກຂົງເຂດວຽກງານ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງຂົງເຂດການຜະລິດ, ການສົ່ງອອກ, ເຂດເສດຖະກິດພິເສດ, ເຂດຊາຍແດນ ແລະ ການເຮັດວຽກແບບຂ້າມ ເຂດແດນ.
- **ພັນທະຫນ້າທີ່, ທີ່ຢູ່ນອກອານາເຂດພື້ນທີ່ ແລະ ການຮ່ວມມືກັນລະຫວ່າງປະເທດ:** ພັນທະຫນ້າທີ່ຂອງປະເທດຕ່າງໆໃນການໃຫ້ຄວາມ ເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ປະຕິບັດຕາມການໃຊ້ສິດທິດັ່ງກ່າວນີ້, ແມ່ນນຳໄປໃຊ້ກັບສະຖານະການທັງພາຍໃນ ແລະ ນອກອານາເຂດພື້ນທີ່ຂອງຕົນ, ແລະໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ກໍ່ແມ່ນໃນສະຖານະການທີ່ພາກລັດໄດ້ມີການຄວບຄຸມຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ຫລືຢູ່ໃນຖານະທີ່ຈະໃຊ້ອິດທິພົນທີ່ຫນັກແຫນ້ນ ຂອງຕົນຫລືດຳເນີນການໃຊ້ນາດຕະການເພື່ອບັນລຸໃຫ້ເກີດມີການໃຊ້ສິດທິ.
- **ຄວາມຖືກຕ້ອງທາງດ້ານກົດໝາຍ, ຄວາມເປັນທຳ, ຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ສັດສ່ວນຄວາມເໝາະສົມ:** ຂໍ້ຈຳກັດໃດໆທີ່ກ່ຽວກັບສິດທິໃນການ ຕັ້ງສະມາຄົມ ການຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະແດງອອກແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ການມີສ່ວນຮ່ວມ ທາງດ້ານການເມືອງ ແລະວຽກງານນັ້ນ, ຕ້ອງດຳເນີນການປະຕິບັດໃຫ້ໄປຕາມກົດໝາຍ ແລະ ນາດຕະຖານສາກົນທາງດ້ານສິດທິມະນຸດໃຫ້ຢ່າງ ເຂັ້ມງວດ. ບໍ່ມີຂໍ້ຈຳກັດໃດໆທີ່ຈະສາມາດໃຫ້ຖືກກຳນົດໄວ້ໄດ້, ເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າ, ໄດ້ມີການກຳນົດໄວ້ໃນລັກສະນະທີ່ບໍ່ເປັນການຈຳແນກ ແລະກໍ່ໃຫ້ ສອດຄ່ອງກັບຫລັກການຂອງກົດໝາຍ, ແລະກໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນ ແລະເພື່ອຈຸດປະສົງສຳລັບຄວາມຫນັ້ນຄົງແຫ່ງຊາດ, ດ້ານສາທາລະນະສຸກ ຫລື ສິນລະທຳ, ຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍໃນສັງຄົມ ຫລືກໍ່ເພື່ອເປັນການປົກປ້ອງສິດທິແລະສິດເສລີພາບຂອງຜູ້ອື່ນ. ນາດຕະການຈຳກັດໃດໆທີ່ ຕ້ອງໃຫ້ມີຄວາມເປັນສັດສ່ວນທີ່ເໝາະສົມກັບຕາມທີ່ໄດ້ກ່າວໄວ້ຂ້າງເທິງ.
- **ສິດທິໃນການຢຽວຢາ ແລະ ການຊົດເຊີຍທີ່ມີປະສິດທິພາບ:** ບຸກຄົນໃດກໍ່ຕາມ, ທີ່ໄດ້ຖືກກ່າວຫາວ່າ, ໄດ້ມີການລະເມີດຫລືລະເມີດສິດທິຂອງ ເຂົາເຈົ້ານັ້ນ, ກໍ່ຄວນໃຫ້ມີການເຂົ້າເຖິງການແກ້ໄຂຢຽວຢາແລະການຊົດເຊີຍທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ລວມທັງຜ່ານການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອໃຫ້ປັນການ ຮັບປະກັນວ່າ, ຈະບໍ່ເກີດເຫດການດັ່ງກ່າວຂຶ້ນອີກ ອີງຕາມກົດໝາຍສິດທິມະນຸດສາກົນ.
- **ຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງໃນການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ:** ໂດຍອີງຕາມນາດຕະຖານໃນດ້ານສິດທິມະນຸດສາກົນນັ້ນ, ຜູ້ທີ່ ດຳເນີນທຸລະກິດແມ່ນມີຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເຄົາລົບສິດທິມະນຸດ, ແລະປະຕິບັດໃນການນຳເອົານາດຕະການແລະຂັ້ນຕອນຕ່າງໆມານຳໃຊ້ໃຫ້ ມີປະສິດທິພາບ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງມີການທົບທວນກວດກາສິດທິມະນຸດຢ່າງຮອບດ້ານທີ່ກວມໄປເຖິງຜົນກະທົບຕົວຈິງທີ່ເກີດຂຶ້ນ, ແລະທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ໃນລະຫວ່າງການດຳເນີນການປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ ແລະລວມທັງການແກ້ໄຂເພື່ອຊົດເຊີຍຕໍ່ການລະເມີດໂດຍຜ່ານກົນໄກການແກ້ໄຂທີ່ ຖືກຕ້ອງແລະມີປະສິດທິພາບ.

ຄຳນິຍາມ

ສິດທິໃນການມີເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມໃນໃບບໍລິບົດຂອງການເຮັດວຽກ, ແມ່ນໝາຍເຖິງສິດທິຂອງບຸກຄົນໃດໜຶ່ງທີ່ຈະສ້າງຕັ້ງ ແລະເຂົ້າຮ່ວມ ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຕົນເອງໄດ້ເລືອກ ເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະປົກປ້ອງຜົນປະໂຫຍດຂອງຕົນ ໂດຍປາສະຈາກການໄດ້ຮັບອະນຸຍາດ ຫລືຂໍ້ຈຳກັດໃດໆກ່ອນໜ້ານີ້, ຍົກເວັ້ນສະເພາະຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ໃນກົດໝາຍສາກົນ. ສິ່ງນີ້ກໍແມ່ນພາກສ່ວນຫລັກທີ່ສຳຄັນຂອງສິດທິໃນການເຮັດວຽກ, ໂດຍໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຕາມ ກົດໝາຍສາກົນ. ສະມາຄົມມີສິດທິຈະຮ່າງລັດຖະທຳມະນູນ ແລະ ກົດເກນຕ່າງໆ, ເລືອກຕັ້ງຜູ້ແທນຂອງເຂົາເຈົ້າໂດຍເສລີຢ່າງເຕັມສ່ວນ, ຈັດຕັ້ງລະບຽບ ການເພື່ອການບໍລິຫານແລະກິດຈະກຳ ແລະ ກຳນົດແຜນການເພື່ອສົ່ງເສີມ ແລະ ປົກປັກຮັກສາຜົນປະໂຫຍດຂອງບັນດາແຮງງານ. ສິດທິໃນການຕໍ່ລອງ ແບບຮ່ວມກັນ, ການປະທ້ວງແລະການນັດຢຸດງານ ໂດຍບໍ່ມີຄວາມຢ້ານກົວຕໍ່ການຂົ່ມຂູ່ ຫລືການຕອບໂຕ້, ເປັນສິ່ງໜຶ່ງແລະທີ່ໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງໂດຍສິດ ເສລີພາບໃນການເປັນສະມາຄົມ.

ສິດທິໃນການມີສິດເສລີພາບໃນການໂຮມຊຸມນຸມໂດຍສິນຕິໄດ້ເຮັດໃຫ້ບຸກຄົນ ແລະ ສະມາຄົມສາມາດສະແດງອອກຮ່ວມກັນໄດ້ການຈຳກັດສິດເສລີພາບ ໃນການຊຸມນຸມ, ເນື່ອງຈາກວ່ານັ້ນເປັນສິດທິສ່ວນຕົວຂອງບຸກຄົນທີ່ສາມາດໃຊ້ຮ່ວມກັນໄດ້, ກໍມັກຈະສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ສິດທິໃນການສະມາຄົມ, ເຊິ່ງຄຸ້ມຄອງ ການດຳເນີນການປະຕິບັດຮ່ວມກັນ. ສິດທິໃນການໂຮມຊຸມນຸມໂດຍສິນຕິໄດ້ໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງການເຕົ້າໂຮມທີ່ບໍ່ມີຄວາມຮຸນແຮງ, ແລະກໍອາດຈະດຳເນີນໄປ ໄດ້ຢ່າງສິນຕິ, ທັງໃນພື້ນທີ່ສ່ວນຕົວ ແລະ ໃນສັງຄົມ, ໂດຍຜ່ານວິທີການຕ່າງໆ ທັງແບບອອຟໄລນ໌ແລະອອນໄລນ໌, ເຊິ່ງລວມມີການເດີນຂະບວນ, ການ ປະທ້ວງ, ການປະຊຸມ, ການນັ່ງສະມາຄົມ, ຫລືວິທີການທາງເລືອກອື່ນໆ, ທີ່ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍສິດທິມະນຸດສາກົນ.

ສິດທິໃນການມີສິດເສລີພາບໃນການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະແດງອອກ ແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານແມ່ນເປັນອົງປະກອບທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ສຳຄັນຂອງສິດທິໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ການຊຸມນຸມ, ເນື່ອປະຊາຊົນໄດ້ມາເຕົ້າໂຮມກັນເພື່ອຈຸດປະສົງຂອງການສະແດງອອກ. ສິດເສລີພາບໃນການ ສະແດງອອກ ເຊິ່ງກໍ່ລວມການທີ່ມີສິດໃນການສະແຫວງຫາ, ຮັບ ແລະ ແບ່ງປັນຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ແນວຄວາມຄິດໃນທຸກປະເພດ, ໂດຍບໍ່ເຂດແດນ. ສະມາຄົມແມ່ນມີສິດເສລີພາບໃນການສະແດງອອກແລະຄວາມຄິດເຫັນໂດຍຜ່ານຈຸດປະສົງແລະກິດຈະກຳການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນ, ນອກຈາກທີ່ເປັນ ສິດທິຂອງສະມາຄົມສະມາຄົມແຕ່ລະຄົນໃນການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນແລະຄວາມຄິດເຫັນຂອງເຂົາເຈົ້າ.

ສິດທິໃນການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງນັ້ນ, ກໍ່ແມ່ນສິດທິສຳລັບທຸກຄົນທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມໃນການດຳເນີນການວຽກງານໃນສັງຄົມ ຫລື ໃນດ້ານ ການເມືອງ, ບໍ່ວ່າຈະໂດຍກົງຫລືຜ່ານຕົວແທນທີ່ໄດ້ຮັບການຄັດເລືອກຢ່າງເສລີ. ມັນເປັນພື້ນຖານເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບບຸກຄົນແລະກຸ່ມ, ແລະ ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການກຳຈັດການກົດກັນທີ່ໃຫ້ເກີດເປັນຄວາມດ້ອຍໂອກາດ, ແລະທັງການຈຳແນກ, ເຊິ່ງນີ້, ກໍ່ແມ່ນລວມໄປເຖິງໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

ສິດທິໃນການເຮັດວຽກ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມໄປເຖິງສິດທິຂອງທຸກຄົນໃນໂອກາດໃນການຫາລ້ຽງຊີວິດດ້ວຍວຽກງານທີ່ເຂົາເຈົ້າເລືອກ ຫລືຍອມຮັບເອົາຢ່າງເສລີ. ສິດທິນີ້ກໍ່ເປັນທັງສິດທິສຳລັບສ່ວນບຸກຄົນ ແລະສິດທິສ່ວນລວມ. ໃນມິຕິໂດຍລວມລວມນັ້ນ, ກໍ່ແມ່ນໝາຍເຖິງສິດທິຂອງທຸກຄົນໃນການສ້າງ ແລະເຂົ້າຮ່ວມ ສະມາຄົມຕ່າງໆ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງສະຫະພັນແຮງງານທີ່ເຂົາເຈົ້າໄດ້ເລືອກ, ເຊິ່ງກໍ່ເຊັນດຽວກັນກັບ ສິດທິຂອງສະຫະພາບແຮງງານໃນການດຳເນີນການ ຢ່າງມີອິດສະຫລະ. ອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງສິດທິໃນການເຮັດວຽກນັ້ນ, ກໍ່ແມ່ນສິດທິໃນເງື່ອນໄຂຂອງສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ຍຸດຕິທຳແລະເອື້ອອຳນວຍ, ເຊິ່ງສິດເສລີພາບໃນການເປັນສະມາຄົມກໍ່ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ສຸດໃນການແນະນຳ, ການຮັກສາ ແລະ ການປົກປ້ອງ.

I. ຄຳແນະນຳສຳລັບບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ

ການໃຫ້ສິດຕະຍາບັນ ຫລື ການລົງນາມເຂົ້າຮ່ວມເປັນພາຄີ

- ໃຫ້ສິດຕະຍາບັນ ຫລື ລົງນາມເຂົ້າຮ່ວມເປັນພາຄີໃນສິນທິສັນຍາສິດທິມະນຸດສາກົນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທັງໝົດ, ທີ່ຮັບປະກັນສິດເສລີພາບໃນການຊຸມນຸມ ຢ່າງສະຫງົບ ແລະ ການສະມາຄົມ. ເສລີພາບໃນການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ ແລະສິດທິໃນການເຮັດວຽກງານ ແລະສິດທິແຮງງານຂັ້ນພື້ນຖານ, ລວມໄປເຖິງສິນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິພົນລະເຮືອນ ແລະທາງດ້ານການເມືອງ, ສິນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ, ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍສິດທິເດັກ, ສິນທິສັນຍາວ່າດ້ວຍການລົບລ້າງທຸກຮູບແບບຂອງການຈຳແນກທີ່ມີຕໍ່ເພດຍິງ, ແລະ ສິນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍການປົກປ້ອງສິດທິຂອງແຮງງານຂ້າມຊາດທັງໝົດ ແລະລວມທັງສະມາຊິກຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າ, ແລະສິດທິອື່ນໆສຳລັບແຮງງານ, ລວມທັງສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ເລກທີ 87, 98 ແລະ 190. ສິ່ງເຫລົ່ານີ້ລ້ວນແຕ່ເປັນສິ່ງທີ່ໄດ້ຖືກຍອມຮັບ ແລະ ອ້າງອີງໃນຂໍ້ແນະນຳຂອງອາຊຽນວ່າດ້ວຍຄວາມຮັບຜິດຊອບດ້ານແຮງງານ ແລະ ໄດ້ຮັບຮອງເອົາໂດຍກອງປະຊຸມເຈົ້າໜ້າທີ່ອາວຸໂສດດ້ານແຮງງານ ຂອງອາຊຽນ ແລະ ແລະຂໍ້ຕົກລົງອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສິ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານຂ້າມຊາດ.

ການນຳໄປໃຊ້ໃນກົດໝາຍແລະການປະຕິບັດ

ເສລີພາບໃນການສະມາຄົມ

- ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈທັງໃນກົດໝາຍ ແລະ ໃນພາກປະຕິບັດວ່າ, ທຸກຄົນມີສິດໃນການສ້າງ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມສະມາຄົມ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງສະຫະພາບ ແຮງງານ ໃນລັກສະນະທີ່ສອດຄ່ອງກັບຫລັກການຂອງການທີ່ບໍ່ມີການຈຳແນກ. ສະມາຄົມມີສິດໃນການກຳນົດຈຸດປະສົງແລະກິດຈະກຳການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນເອງຢ່າງມີອິດສະຫລະ, ແລະມີສ່ວນຮ່ວມໃນວຽກງານທາງສັງຄົມ ແລະທັງການເມືອງຢ່າງເທົ່າທຽມກັນ.
- ໃນເວລາທີ່ຕ້ອງການໃຫ້ມີການແຈ້ງການ ຫລືການລົງທະບຽນເຊິ່ງກໍ່ແມ່ນເພື່ອຈຸດປະສົງທາງດ້ານການບໍລິຫານ, ການກຳນົດຂັ້ນຕອນ ແລະ ການດຳເນີນງານທີ່ງ່າຍດາຍ, ຍຸຕິທຳ, ໃບັງໄສ, ເຂົ້າເຖິງໄດ້, ແລະ ວ່ອງໄວສຳລັບອົງກອນ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງຕົນ. ການນຳເອົາຂໍ້ກຳນົດທີ່ມີຄວາມໝາຍກ້ວາງກວມລວມແລະຫລາຍເກີນໄປ, ທີ່ຖ່ວງດິງຂັ້ນຕອນດັ່ງກ່າວອອກໄປ, ເຊັ່ນ: ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານການເງິນແລະການບໍລິຫານທີ່ຫຍຸ້ງຍາກທີ່ບໍ່ມີຄວາມຈຳເປັນ.
- ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນໃສ່ກັບການຫັນປ່ຽນບ່ອນເຮັດວຽກຂອງແຮງງານຢ່າງຮີບດ່ວນ, ຈາກທີ່ເຮັດໃນຮູບແບບເສດຖະກິດນອກລະບົບຫລືບໍ່ເປັນທາງການນັ້ນ, ໃຫ້ໄປເປັນໃນຮູບແບບເສດຖະກິດທີ່ຢູ່ໃນລະບົບທີ່ເປັນທາງການ, ໂດຍຫັນປ່ຽນທັງໃນທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະໃນພາກປະຕິບັດ, ເຊິ່ງກໍ່ເປັນໄປຕາມຄຳແນະນຳຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ ເລກທີ 204.
- ລົບລ້າງການຍົກເວັ້ນຢ່າງຈະແຈ້ງໃນກົດໝາຍແຮງງານທີ່ໄດ້ປະຕິເສດກຸ່ມແຮງງານທີ່ເປັນເພດຍິງທີ່ມີຄວາມໂດດເດັ່ນກວ່າ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຄົວເຮືອນ, ແຮງງານໃນຂົງເຂດກະສິກຳ ແລະແຮງງານຂ້າມຊາດຢູ່ຕ່າງປະເທດ, ແລະລວມໄປເຖິງສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມອີກດ້ວຍ.
- ບັນດາແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກໃນສະພາບແວດລ້ອມແບບດິຈິຕອລນັ້ນ, ກໍ່ຄວນມີສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະສິດທິອື່ນໆ, ເຊິ່ງກໍ່ແມ່ນເຊັ່ນດຽວກັນກັບບັນດາແຮງງານໃນສະພາບແວດລ້ອມແບບກາຍະພາບທົ່ວໄປ. ກົດໝາຍທີ່ມີຢູ່ພາຍໃນປະເທດນັ້ນ, ກໍ່ບໍ່ຄວນເຮັດໃຫ້ມີການຈຳແນກໃນເລື່ອງນີ້.
- ໃຫ້ການຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ບໍ່ມີການຈຳກັດສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ, ທີ່ນອກເໜືອໄປຈາກທີ່ກົດໝາຍໄດ້ກຳນົດເອົາໄວ້ແລ້ວ, ແລະມັນກໍ່ເປັນສິ່ງທີ່ມີຄວາມຈຳເປັນແລະກໍ່ເປັນອັດຕາສ່ວນທີ່ເໝາະສົມເພື່ອຜົນປະໂຫຍດຂອງຄວາມໝັ້ນຄົງແຫ່ງຊາດຫລືຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍໃນສັງຄົມ, ສາທາລະນະສຸກ, ສິນລະທຳ, ຫລືເພື່ອເປັນການຄຸ້ມຄອງສິດແລະເສລີພາບຂອງຄົນອື່ນ.
- ໃຫ້ມີການເກືອດຫ້າມ, ບໍ່ວ່າຈະຢູ່ໃນກົດໝາຍ ແລະ ຢູ່ໃນພາກການປະຕິບັດ, ໃນເລື່ອງຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດ ແລະການຂູດຮີດອື່ນໆ, ເຊິ່ງອັນນີ້ກໍ່ລວມໄປເຖິງທັງການຂູດຮີດທາງເພດ ແລະເດັກນ້ອຍ, ແລະການກໍ່ກວນລ່ວງລະເມີດໃນການເຮັດວຽກ, ເຊິ່ງກໍ່ເພື່ອເປັນການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພແລະເອື້ອອຳນວຍສຳລັບການນຳໃຊ້ສິດເສລີພາບໃນຕັ້ງສະມາຄົມແລະ ການຈັດລະບຽບ.
- ໃຫ້ການຮັບປະກັນທາງດ້ານສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມເພື່ອໃຫ້ເປັນທີ່ຍອມຮັບໄດ້ຢ່າງຖືກຕ້ອງ, ທັງໃນທາງກົດໝາຍ ແລະ ໃນພາກປະຕິບັດຕົວຈິງຢູ່ໃນເຂດເສດຖະກິດພິເສດ, ແລະພື້ນທີ່ອື່ນໆ ທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ເປັນພິເສດ, ເພື່ອເປັນການຊຸກຍູ້ການລົງທຶນ ແລະ ການຄ້າຈາກຕ່າງປະເທດ.
- ໃຫ້ການຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ການກວດສອບທີ່ມີຄວາມເປັນກາງ ແລະ ຍຸດຕິທຳ ແລະ ທັງບັນດາກົນໄກລະບຽບການອື່ນໆນັ້ນ, ກໍ່ສາມາດດຳເນີນການໄປໄດ້ຢ່າງສົມບູນ, ໂດຍບໍ່ມີອຸປະສັກ ແລະ ການແຊກແຊງທີ່ບໍ່ເໝາະສົມໃດໆເຂົ້າມາກ່ຽວຂ້ອງ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມເຖິງທີ່ຢູ່ໃນເຂດເສດຖະກິດພິເສດ ແລະ ຂໍ້ຕົກລົງທາງດ້ານເສດຖະກິດທີ່ໄດ້ດຳເນີນຮ່ວມກັນກັບຜູ້ປະກອບການທຸລະກິດການຄ້າຂ້າມຊາດ ເພື່ອດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ບັນດາພື້ນທີ່ດັ່ງກ່າວ, ເພື່ອເປັນການຮັບຮອງ ແລະ ຮັບປະກັນສິດທິໃນການຕັ້ງສະມາຄົມຢ່າງຖືກຕ້ອງ ແລະກໍ່ລວມໄປເກືອບສິດທິທີ່ກ່ຽວຂ້ອງອື່ນໆອີກດ້ວຍ.

ເສລີພາບໃນການຊຸມນຸມ

- ໃຫ້ກວດກາເພື່ອແນ່ໃຈວ່າ, ການໃຊ້ສິດທິແມ່ນບໍ່ໄດ້ຢູ່ພາຍໃຕ້ການອະນຸຍາດທີ່ມີຢູ່ກ່ອນໜ້ານີ້, ທີ່ນາຈາກທາງເຈົ້າໜ້າທີ່ ແລະ ສ່ວນໃຫຍ່ ກໍ່ຕ້ອງມີຂັ້ນຕອນການແຈ້ງລ່ວງໜ້າ, ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອແນ່ໃສ່ການອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການນໍາໃຊ້ສິດທິ, ໂດຍມີມາດຕະການປົກປ້ອງຮັກສາຄວາມປອດໄພ ແລະ ຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍຂອງສາທາລະນະຊົນໃນສັງຄົມ ແລະ ກໍ່ລວມທັງສິດເສລີພາບຂອງຄົນອື່ນອີກດ້ວຍ. ຂໍ້ກຳນົດຂອງການອະນຸມັດລ່ວງໜ້ານີ້, ແມ່ນບໍ່ອະນຸຍາດໂດຍຢູ່ພາຍໃຕ້ກົດໝາຍສາກົນ ແລະ ກໍ່ຕ້ອງບໍ່ໄດ້ຖືກບັງຄັບໄວ້ໃນກົດໝາຍພາຍໃນປະເທດ.
- ຫລີກເວັ້ນຂໍ້ຫ້າມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບເວລາແລະສະຖານທີ່, ແລະກໍ່ມີການຈັດຫາຂໍ້ຈຳກັດອື່ນໆ ທີ່ມັກສະນະທີ່ເປັນການລ່ວງລ້າທີ່ຂ້ອນຂ້າງເບົາແລະໜ້ອຍກວ່າ. ການເກືອດຫ້າມ, ຖ້າຫາກຈຳເປັນ, ກໍ່ຄວນທີ່ຈະໃຫ້ເປັນທາງເລືອກອັນສຸດທ້າຍແລະກໍ່ບໍ່ຄວນເຮັດໃຫ້ເກີດຄວາມຢ້ານກົວ, ໃນການທີ່ຈະຖືກລົບກວນທາງສາທາລະນະແລະສັງຄົມ.
- ໃຫ້ກວດກາເພື່ອໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ການໂຮມຊຸມນຸມທັງໝົດແມ່ນໄດ້ຮັບອະນຸຍາດໃຫ້ດຳເນີນການໄດ້, ໂດຍບໍ່ມີການເສຍຄ່າໃດໆ.
- ອະນຸຍາດ ແລະ ປົກປ້ອງສິດໃນການຊຸມນຸມໃນຮູບແບບທີ່ເກີດຂຶ້ນເອງ, ບໍ່ວ່າຈະມີການປະສານງານຫລືບໍ່ກໍ່ຕາມ, ໂດຍຜູ້ທີ່ຈັດງານ ບໍ່ສາມາດປະຕິບັດຕາມຂໍ້ກຳນົດການແຈ້ງເຕືອນໃດໆໄດ້, ເຊິ່ງກໍ່ຍ້ອນວ່າມັນເປັນການຕອບສະໜອງໂດຍກົງຕໍ່ເຫດການທີ່ມີຢູ່ໃນປະຈຸບັນ.
- ກວດກາໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ການໂຮມຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິນັ້ນ, ບໍ່ໄດ້ຖືກຍົກເລີກຢ່າງເກີນຄວນ, ບໍ່ວ່າຈະປະຕິບັດຕາມຂັ້ນຕອນການແຈ້ງການຫລືບໍ່ ແລະການລົງໂທດທາງແພ່ງຫລືທາງອາຍາ, ເຊິ່ງສິ່ງຜິດໃຫ້ເກີດມີການປັບໂຫມຢ່າງໜັກຫລືການຈຳລຸກນັ້ນ, ກໍ່ບໍ່ໄດ້ໃຫ້ເປັນການບັງຄັບທີ່ມີຕໍ່ການທີ່ເຂົາເຈົ້າບໍ່ໄດ້ປະຕິບັດຕາມການແຈ້ງການຫລືຂໍ້ກຳນົດດ້ານບໍລິຫານຕ່າງໆທີ່ຄ້າຍຄືກັນ.
- ໃຫ້ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ຜູ້ຈັດງານແມ່ນບໍ່ໄດ້ໃຫ້ການຮັບຜິດຊອບໃດໆຕໍ່ການກະທຳຜິດທີ່ຜິດກົດໝາຍຂອງຄົນອື່ນ ແລະ ກໍ່ບໍ່ຄວນຮັບຜິດຊອບຕໍ່ການຮັກສາຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍໃນສັງຄົມ. ໃນກໍລະນີພິເສດ, ຖ້າຫາກຜູ້ຈັດງານຕ້ອງໄດ້ຮັບຜິດຊອບແລ້ວ, ກໍ່ຈະຕ້ອງໄດ້ຖືກຈຳກັດໄວ້ພຽງແຕ່ກໍລະນີທີ່ມີຫລັກຖານສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າ, ຜູ້ຈັດງານນັ້ນຮູ້ ຫລື ກໍ່ຄວນຈະມີການຄາດການລ່ວງໜ້າຢ່າງສົມເຫດສົມຜົນແລະປ້ອງກັນອັນຕະລາຍທີ່ຮ້າຍແຮງ, ທີ່ອາດຈະມີຕໍ່ຄວາມປອດໄພຂອງຄົນອື່ນ.
- ກວດກາໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ການເຂົ້າເຖິງອິນເຕີເນັດ ແລະ ການສື່ສານທາງໂທລະຄົມມະນາຄົມດ້ວຍມິຖີແມ່ນສາມາດເຮັດໄດ້ຕະຫຼອດເວລາ, ແລະບັນດາເຕັກໂນໂລຊີການສື່ສານ ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງບັນດາໂຊຊຽວລ໌ມີເດຍ, ແມ່ນບໍ່ໄດ້ຖືກສະກັດກັ້ນ, ຂັດຂວາງຫລືແຊກແຊງ.
- ໃຫ້ການຮັບປະກັນໃນການປົກປ້ອງຜູ້ທີ່ເຂົ້າຮ່ວມການໂຮມຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິຈາກການກະທຳຂອງບຸກຄົນ ຫລືກຸ່ມບຸກຄົນ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມໄປເຖິງ ບັນດາຜູ້ທີ່ກໍ່ຄວາມວຸ້ນວາຍ ແລະ ບັນດາຜູ້ທີ່ແຕ່ຂະບວນປະທ້ວງທີ່ແນ່ໃສ່ເພື່ອເປັນການທຳລາຍ ຫລື ເຮັດໃຫ້ການໂຮມຊຸມນຸມດັ່ງກ່າວມີຄວາມແຕກແຍກ, ລວມທັງໃນກໍລະນີທີ່ຜູ້ກະທຳດັ່ງກ່າວແມ່ນກໍ່ຕົວແທນຂອງພາກລັດ.
- ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ແມ່ນຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການໃຊ້ກຳລັງໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່ຮັກສາຄວາມປອດໄພທັງຂອງພາກລັດ ແລະ ເອກະຊົນ ໃນລະຫວ່າງທີ່ມີການຊຸມນຸມສາທາລະນະ. ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງແລ້ວ, ຖ້າຫາກມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຕ້ອງໃຊ້ກຳລັງເພື່ອເຫດຜົນດ້ານຄວາມປອດໄພ, ກໍ່ຈະຕ້ອງອີງໃສ່ຄວາມຈຳເປັນແລະໃຫ້ເປັນສັດສ່ວນທີ່ເໝາະສົມ ແລະກໍ່ໃຫ້ໃຊ້ເປັນທາງເລືອກສຸດທ້າຍ. ເຈດຕະນາໃນການໃຊ້ກຳລັງທີ່ເຮັດໃຫ້ມີການເສຍຊີວິດນັ້ນ, ກໍ່ແມ່ນຜິດກົດໝາຍຢູ່ສະເໝີ, ຍົກເວັ້ນແຕ່ວ່າ, ເປັນສິ່ງທີ່ຫຼີກເວັ້ນບໍ່ໄດ້ຢ່າງເດັດຂາດ, ເຊິ່ງກໍ່ເພື່ອເປັນການປົກປ້ອງຮັກສາຊີວິດຂອງຄົນອື່ນ.

ເສລີພາບໃນການສະແດງອອກ ແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານ

- ໃຫ້ຄວາມເຄົາລົບ ແລະ ປົກປ້ອງໃນທາງກົດໝາຍ ແລະ ໃນທາງພາກປະຕິບັດຕົວຈິງສຳລັບສິດເສລີພາບໃນການສະແດງອອກ, ທີ່ນຳໄປໃຊ້ໃນໃບບໍລິບົດຂອງການສະມາຄົມ ຫລື ການຊຸມນຸມ. ເຊິ່ງນີ້ກໍ່ລວມທັງການສະແດງອອກທາງອອນໄລນ໌ ແລະອອບໄລນ໌ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມທ້ອງຢິຍາງວິນຂອງປະຊາຊົນ, ຜົນປະໂຫຍດທາງສາທາລະນະ ແລະການວິພາກວິຈານພາກລັດ ຫລືເຈົ້າໜ້າທີ່ຂອງພາກລັດ.
- ການຈຳກັດສິດເສລີພາບໃນການສະແດງອອກນັ້ນ, ກໍ່ຕ້ອງປະຕິບັດຕາມກົດໝາຍ ແລະ ມາດຕະຖານສາກົນໃຫ້ໄດ້ຢ່າງເຂັ້ມງວດ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງຫລັກການທາງດ້ານກົດໝາຍ, ຄວາມຊອບທຳ, ຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ອັດຕາສ່ວນທີ່ເໝາະສົມ. ອະນຸຍາດໃຫ້ມີຂໍ້ຈຳກັດຕໍ່ການກະທຳທີ່ເປັນການສະແດງອອກຫລືຄຳເວົ້າຕ່າງໆ, ທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດຄວາມລັງກຽດຄຽດຊຶ່ງທີ່ເປັນເຫດໃຫ້ເກີດມີການຈຳແນກແບ່ງພວກ, ຄວາມຄຽດຊຶ່ງ ຫລືຄວາມຮຸນແຮງຕ່າງໆ.
- ກວດກາໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ຄຳເວົ້າຕ່າງໆທາງອອນໄລນ໌ຂອງສະມາຄົມແລະບຸກຄົນແມ່ນໄດ້ຮັບການປົກປ້ອງຈາກການທີ່ຈະຖືກລ່ວງລະເມີດໃນທາງທຸລະກິດ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງການຂົ່ມຂູ່ທີ່ຈະຖືກການດຳເນີນຄະດີແລະຂັ້ນຕອນໃນການຕັດສິນຄະດີຂອງສານທີ່ມີເຈດຕະນາໃນລັກສະນະເພື່ອການຕອບໂຕ້ຫລືແກ້ແຄ້ນ, ເພື່ອຂົ່ມຂູ່ຫລືຂົ່ມເຫັງບຸກຄົນຫລືກຸ່ມຄົນ, ໂດຍມີຈຸດປະສົງເພື່ອຂັດຂວາງການໃຊ້ສິດທິຂອງພວກເຂົາເຈົ້າໃນການວິພາກວິຈານຫລືການສະແດງຄວາມຄິດເຫັນ.
- ງົດເວັ້ນການຈຳກັດທີ່ມີຕໍ່ການເຜີຍແຜ່ ແລະ ເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ເຊິ່ງມີຈຸດປະສົງເພື່ອການນຳໃຊ້ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ການຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ, ແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ເຮັດວຽກ.

ສິດທິໃນການມີສ່ວນຮ່ວມທາງການເມືອງ

- ສ້າງ ແລະ ຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມທີ່ປອດໄພ ແລະ ທີ່ໃຫ້ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການໃຊ້ສິດທິໃນການມີສ່ວນຮ່ວມທີ່ກ່ຽວກັບການເຄື່ອນໄຫວຂອງພົນລະເມືອງ, ສາທາລະນະ ແລະ ການເມືອງ, ໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກການໃດໆ.
- ຮັບປະກັນສິດທິສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ຂອງສ່ວນລວມ, ໃນການຍື່ນຄຳຮ້ອງຕໍ່ບັນດາອົງການຈັດຕັ້ງຂອງລັດ, ຫນ່ວຍງານຕ່າງໆ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮັບຟັງການວິພາກວິຈານໃນສາທາລະນະ ແລະ ບັນດາຂໍ້ສະເໜີເພື່ອການປັບປຸງການດຳເນີນງານ ແລະ ລວມທັງການໃຫ້ຄວາມສົນໃຈໄປທີ່ບັນຫາຕ່າງໆໃນທຸກດ້ານຂອງວຽກງານ, ທີ່ອາດຈະເປັນການຂັດຂວາງ ຫລື ຖ່ວງດົງການສົ່ງເສີມ, ການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສ້າງຈິດສຳນຶກທາງດ້ານສິດທິມະນຸດ ແລະ ເສລີພາບຂັ້ນພື້ນຖານ.
- ໃຫ້ສະມາຄົມຕ່າງໆໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນການປົກປັກຮັກສາ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງແຮງງານ ແລະ ສະຫະພາບແຮງງານ, ໃນການກຳນົດລຳດັບຄວາມສຳຄັນ, ການຕັດສິນໃຈ, ການວາງແຜນ, ການນຳໄປຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ການປະເມີນຜົນຍຸດທະສາດເພື່ອສົ່ງເສີມການຈ້າງງານທີ່ຍຸຕິທຳ, ຊື່ສັດ ແລະ ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນ, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ໃນຍຸດທະສາດການຈ້າງງານແຫ່ງຊາດ.
- ນຳໃຊ້ທຸກໆມາດຕະການທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ທັງໃນທາງປະຕິບັດທີ່ເໝາະສົມທັງຫມົດ, ເພື່ອກຳຈັດອຸປະສັກໃນການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງສະເໝີພາບ, ແລະ ຮັບປະກັນໃຫ້ແຮງງານທຸກຄົນໃນທຸກສະພາບແວດລ້ອມ, ໂດຍສະເພາະແລ້ວກໍ່ແມ່ນກຸ່ມທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ຫລືກຸ່ມທີ່ມີບົດບາດທີ່ຕໍ່າຕ້ອຍ, ກໍ່ເພື່ອໃຫ້ສາມາດໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນສະມາຄົມຕ່າງໆໄດ້ຢ່າງມີຄວາມໝາຍ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງສະຫະພັນແຮງງານເພື່ອເປັນການສົ່ງເສີມ ແລະ ໃຫ້ການປົກປັກຮັກສາເຖິງຜົນປະໂຫຍດຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ.
- ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ກັບຜູ້ທີ່ຖືສິດ, ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງແລ້ວກໍ່ແມ່ນຜູ້ທີ່ຢູ່ໃນກຸ່ມຄົນທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງພຽງພໍແລະ/ຫລື ກຸ່ມທີ່ດ້ອຍໂອກາດ, ໃຫ້ມີຄວາມສາມາດໃນການເຂົ້າຮ່ວມໃນການເຄື່ອນໄຫວສາທາລະນະຢ່າງມີຄວາມໝາຍ ແລະ ມີປະສິດທິພາບ, ລວມທັງການພັດທະນາ ແລະ ການປະຕິບັດໂຄງການສຳລັບການສຶກສາຂອງພົນລະເມືອງ ແລະ ຂໍ້ລິເລີ່ມທີ່ຈະເປັນການທ້າທາຍກັບບັນດາທັດສະນະຄະດີ ແລະ ການປະຕິບັດຕ່າງໆທີ່ມີລັກສະນະການຈຳແນກ.

ສິດທິໃນການເຮັດວຽກ

- ດຳເນີນການປະຕິບັດການປົກປ້ອງສິດທິໃນການເຮັດວຽກໂດຍໃຫ້ຮັບປະກັນໃນການຍອມຮັບ ແລະ ໃນຄຸນນະພາບຂອງວຽກງານ, ເຊິ່ງສິ່ງນີ້, ກໍ່ລວມໄປເຖິງສິດທິຂອງແຮງງານໃນເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກທີ່ເປັນທຳ ແລະ ມີຄວາມສະດວກ, ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ກໍ່ແມ່ນເງື່ອນໄຂສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ມີຄວາມປອດໄພ, ມີສິດທິໃນການຕັ້ງສະຫະພາບແຮງງານ, ແລະ ສິດທິໃນການເລືອກແລະ ຮັບເອົາວຽກເຮັດງານທຳໄດ້ຢ່າງມີອິດສະຫລະ.
- ກຳນົດ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອການນຳໃຊ້ຍຸດທະສາດໃນການຈ້າງງານລະດັບຊາດ, ທີ່ມີການເຄົາລົບຕໍ່ຫລັກການຂອງການມີຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມໄປ່ງໃສ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງເຕັມສ່ວນຂອງສະມາຄົມໃນການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິຂອງບັນດາແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງແຮງງານ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງສະຫະພາບແຮງງານ.
- ໃຫ້ມີການນຳໄປລວມເຂົ້າໄວ້ໃນມາດຕະການຍຸດທະສາດຂອງການຈ້າງງານໃນລະດັບຊາດ, ເພື່ອເປັນການລົບລ້າງການຈຳແນກ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ບໍ່ເປັນທຳທັງໃນກົດໝາຍ ແລະ ໃນພາກປະຕິບັດ ແລະ ກໍ່ລວມທັງການເຂົ້າເຖິງ ແລະ ການມີຄວາມເພິ່ງພໍໃຈກັບການຈ້າງງານ ແລະ ສິດທິທີ່ອື່ນໆສຳລັບທຸກຄົນ.
- ພັດທະນາ ແລະ ດຳເນີນການຮັກສາກົນໄກເພື່ອການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າໃນການເຂົ້າໃຈເຖິງສິດທິໃນການເຮັດວຽກອັນມີຄ່າ, ກຳນົດປັດໃຈແລະ ອຸປະສັກທີ່ຂັດຂວາງຕໍ່ການປະຕິບັດພັນທະໃນດ້ານສິດທິມະນຸດ, ແລະ ກໍ່ເພື່ອໃຫ້ມີການອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຮັບຮອງເອົາມາດຕະການປ້ອງກັນ ແລະ ການແກ້ໄກດັບໝາຍ, ການບໍລິຫານ ແລະ ມາດຕະການອື່ນໆທີ່ຈຳເປັນ ເພື່ອນຳມາໃຊ້.
- ໃຫ້ການເຄົາລົບ, ປົກປ້ອງ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນໄຫວໃນກົດລະກຳຂອງສະຫະພາບແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງແຮງງານ ແລະ ບັນດາສະມາຊິກອົງການຈັດຕັ້ງມະຫາຊົນອື່ນໆ, ທີ່ຊ່ອຍໃຫ້ບຸກຄົນ ແລະ ບັນດາກຸ່ມຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ ຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ຢ່າງພຽງພໍ, ເຊິ່ງກໍ່ເພື່ອເປັນການປົກປ້ອງສິດທິຂອງພວກເຂົາເຈົ້າໃນການເຮັດວຽກທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ກໍ່ທັງໃຫ້ຮັບປະກັນວ່າ, ພວກເຂົາເຈົ້າສາມາດດຳເນີນການປະຕິບັດໄດ້ໂດຍບໍ່ມີຄວາມຢ້ານກົວຕໍ່ການຕອບໂຕ້ຫລືການຂົ່ມຂູ່ໃດໆ.
- ນຳເອົາເອົານະໂຍບາຍຮອບດ້ານ, ທີ່ສະໜັບສະໜູນການຈັດຫາການບໍລິການເພື່ອໃຫ້ການຊ່ວຍເຫລືອສັງຄົມທີ່ຈຳເປັນ, ເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເບິ່ງແຍງສາມາດທຳການສົນທິບັນທະຫນ້າທີ່ຕ່າງໆຂອງຄອບຄົວທີ່ມີຢູ່ນັ້ນ, ເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າກັບຄວາມຮັບຜິດຊອບໃນການເຮັດວຽກງານ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນສະມາຄົມ ແລະ ຊີວິດສາທາລະນະໃນສັງຄົມ, ໂດຍສະເພາະແລ້ວນັ້ນ, ກໍ່ແມ່ນການຈັດຫາເງິນເພື່ອໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນການລ້ຽງດູທີ່ມີລາຄາທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ກໍ່ເພື່ອເປັນການສົ່ງເສີມການແບ່ງປັນຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຄອບຄົວໃຫ້ມີຄວາມເທົ່າທຽມກັນ.

ໂດຍທົ່ວໄປ

- ຍົກເລີກບັນດາຂໍ້ຈຳກັດທີ່ກ່ຽວກັບສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ, ການຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ, ຄວາມຄິດເຫັນ, ການສະແດງອອກແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງແລະການເຮັດວຽກ (ເຊິ່ງເອີ້ນລວມກັນທັງໝົດນັ້ນວ່າ “ສິດທິໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ”), ເວັ້ນເສຍແຕ່ວ່າ, ໄດ້ມີການຈັດໃຫ້ເປັນໄປຕາມລະບຽບກົດໝາຍ ແລະມີຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ເປັນສັດສ່ວນທີ່ເໝາະສົມສຳລັບຈຸດປະສົງທີ່ຖືກຕ້ອງຊອບທຳຕາມກົດໝາຍ ເຊັ່ນ: ເພື່ອຄວາມໝັ້ນຄົງແຫ່ງຊາດ, ຄວາມເປັນລະບຽບຮຽບຮ້ອຍໃນສັງຄົມ ແລະສຸຂະພາບໃນສັງຄົມ ຫລືການຄຸ້ມຄອງໃຫ້ກັບສິດທິຂອງຄົນອື່ນ. ກວດກາເບິ່ງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ໄດ້ມີການກຳນົດຂໍ້ຈຳກັດນັ້ນໄວ້ຢ່າງຊັດເຈນ ແລະຮັດກຸມ, ເຊິ່ງກໍ່ເພື່ອໃຫ້ເປັນການປ້ອງກັນການທີ່ຈະຖືກລ່ວງລະເມີດໂດຍເຈົ້າໜ້າທີ່.
- ກວດກາເບິ່ງໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ໄດ້ມີມາດຕະການນິຕິກຳໃໝ່ໆ, ທີ່ໄດ້ກຳນົດຂຶ້ນໃນລະຫວ່າງການປະກາດສະຖານະການຂອງພາວະສຸກເສີນ ເຊັ່ນ: ໃນເວລາມີເຫດການສຸກເສີນທາງດ້ານສາທາລະນະສຸກ, ເຄົາລົບສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ ແລະກໍ່ບໍ່ໄດ້ຖືກນຳໄປໃຊ້ເພື່ອເປັນຂໍ້ອ້າງໃນການລະເມີດສິດທິມະນຸດ. ການກະທຳທີ່ເປັນການລະເມີດສິດທິໃດໆໃນລະຫວ່າງການປະກາດພາວະສຸກເສີນນັ້ນ, ຕ້ອງເປັນໄປໂດຍບໍ່ມີການຈຳແນກແລະມີຄວາມຈຳເປັນຢ່າງຍິ່ງທີ່ຈະປະຕິບັດໃຫ້ໄປຕາມກຳນົດຕົວຕົນຂອງໄພເຊິ່ງເປັນການຂົ່ມຂູ່ທີ່ມີລັກສະນະສະເພາະຕໍ່ຊີວິດຂອງຊາດ, ໂດຍໃຫ້ປະຕິບັດເພື່ອເປັນໄປຕາມກົດໝາຍສິດທິມະນຸດສາກົນ ແລະຫລັກການຂອງ ຊີຣາກູຊາ (Siracusa).
- ນຳໃຊ້ທຸກມາດຕະການທີ່ຈຳເປັນທັງໝົດເພື່ອໃຫ້ໝັ້ນໃຈວ່າ, ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງຈາກເຈົ້າໜ້າທີ່ອຳນາດການປົກຄອງຂອງທຸກຄົນ, ທັງທີ່ເປັນສ່ວນບຸກຄົນແລະທີ່ຮ່ວມກັນກັບຄົນອື່ນ, ຈາກຄວາມຮຸນແຮງ, ການຂົ່ມຂູ່, ການຕອບຕີ ທັງໃນທາງພິດຕິໄນ ຫລື ນິຕິໄນ, ການຈຳແນກທີ່ບໍ່ຕ້ອງການໃຫ້ມີ, ຄວາມກົດດັນ, ຫລືການດຳເນີນການໃດໆທີ່ໂດຍລຳພັງໃຈ, ທີ່ເປັນຜົນມາຈາກການກະທຳຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ, ການໃຊ້ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆທີ່ຊອບທຳຕາມກົດໝາຍ.
- ໃຫ້ມີການເກືອດຫ້າມ, ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ກໍ່ແມ່ນການກະທຳທີ່ເປັນການຕອບຕີ, ການຂົ່ມຂູ່, ແລະການກະທຳຂອງທີ່ເປັນການຂົ່ມຂູ່ທາງຮ່າງກາຍ ແລະໃນທາງອອນໄລນ໌, ທີ່ມີຕໍ່ກັບຜູ້ທີ່ໃຊ້ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມແລະເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ. ໂດຍທີ່ສິ່ງເຫລົ່ານີ້ແມ່ນປະກອບໄປດ້ວຍ, ແຕ່ກໍ່ບໍ່ຈຳກັດໄວ້ພຽງແຕ່ເທົ່ານັ້ນ, ເຊິ່ງກໍ່ມີ ການສອດແນມທີ່ຜິດກົດໝາຍ, ການນຳໃຊ້ຂະບວນການ ຍຸດທິທຳທີ່ບໍ່ເໝາະສົມ, ການລ່ວງລະເມີດ, ການລະເມີດຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ ແລະຂໍ້ຈຳກັດໃນຮູບແບບອື່ນໆ.
- ໃຫ້ມີການສ້າງ ແລະ ຮັກສາສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເອື້ອອຳນວຍເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຮັບສິດທິໃນເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ, ຂອງບັນດາແຮງງານທັງໝົດໃນທຸກໆສະພາບແວດລ້ອມ, ແລະໃນນັ້ນ, ກໍ່ແມ່ນໃຫ້ໃຊ້ມາດຕະການໃນທາງບວກ, ກໍ່ເພື່ອໃຫ້ຮັບປະກັນວ່າ, ທຸກຄົນໄດ້ມີເອກະລາດທີ່ເທົ່າທຽມກັນໃນການໃຊ້ສິດທິເຫລົ່ານີ້, ໂດຍໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບ ສິດທິໃນການບໍ່ມີການຈຳແນກໃດໆ. ເຊິ່ງສິ່ງນີ້, ກໍ່ລວມໄປເຖິງການນຳເອົາທັດສະນະບົດບາດຍິ່ງຊາຍ ແລະສິດທິມະນຸດເຂົ້າໄປໄວ້ໃນກົດໝາຍ ແລະລວມໄປເຖິງຂໍ້ເລີ່ມອື່ນໆຂອງລັດຖະບານ.
- ກຳຈັດບັນດາອຸປະສັກຕ່າງໆທີ່ກົດກັນບັນດາບຸກຄົນທີ່ດ້ອຍເອກະລາດ ແລະ ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ທີ່ພຽງພໍທີ່ຢູ່ໃນທຸກສະພາບແວດລ້ອມ, ທີ່ບໍ່ໃຫ້ໃຊ້ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ, ເຊິ່ງສິ່ງນີ້ກໍ່ລວມເຖິງການລົບລ້າງບັນດາອຸປະສັກຕ່າງໆທາງກາຍະພາບທີ່ຈັບຕ້ອງໄດ້, ແລະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບທາງດ້ານເສດຖະກິດ, ດ້ານກົດໝາຍ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ການເມືອງ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມແນ່ໃຈວ່າ, ບັນດາຂໍ້ຫ້າມ ຫລື ຂໍ້ຈຳກັດ ທີ່ກ່ຽວກັບສິດເສລີພາບໃນການສ້າງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ, ແມ່ນຢູ່ພາຍໃຕ້ການກຳກັບດູແລແລະການພິຈາລະນາຂອງສານ, ແລະ ເຊິ່ງບຸກຄົນທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບນັ້ນ, ຈະຕ້ອງມີສິດທິໃນບັນດາຂະບວນການຍຸຕິທຳທີ່ມີຄວາມເປັນທຳ, ມີຄວາມເປັນອິດສະຫລະ, ແລະມີປະສິດທິພາບເພື່ອທຳທາຍກັບຄວາມຖືກຕ້ອງທາງດ້ານກົດໝາຍຂອງມາດຕະການເຫລົ່ານີ້ ແລະ / ຫລືກໍ່ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບກົດໝາຍແຫ່ງຊາດ ຫລື ສາກົນ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມແນ່ໃຈວ່າ, ມາດຕະການການຢຽວຢາ ແລະ ການຊົດເຊີຍທີ່ມີປະສິດທິພາບຕໍ່ກັບການລະເມີດສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆນັ້ນ, ແມ່ນໄດ້ມີຢູ່ໃນຮູບແບບຂອງສິດທິ ແລະ ກໍ່ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ທັງໝົດໂດຍຫມົດທຸກຄົນ, ໂດຍໃຫ້ມີສະໜອງບັນດາກອບກົດໝາຍທີ່ມີຄວາມໝັ້ນຄົງ, ຊັບພະຍາກອນ, ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສຶກສາ ແລະການບໍລິການສະຫວັດດີການສັງຄົມທີ່ມີຄຸນນະພາບ. ເຊິ່ງສິ່ງນີ້, ກໍ່ລວມໄປເຖິງການສ້າງສານຕິດສິນທີ່ມີລັກສະນະພິເສດສະເພາະໄວ້ເພື່ອຈັດການບັນດາຂໍ້ຂັດແຍ່ງທາງດ້ານແຮງງານ, ແລະເຊິ່ງກໍ່ເພື່ອໃຫ້ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ໄດ້ມີການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະທັງກິນໂກທາງເລືອກອື່ນໆທີ່ຈະໃຊ້ໃນການແກ້ໄຂຂໍ້ຂັດແຍ່ງ, ເຊັ່ນ: ການໄກ່ແກ່ຍ, ປະນີປະນອມ ແລະການການລະງັບຂໍ້ພິພາດໂດຍມີບຸກຄົນທີ່ສາມ, ໂດຍບໍ່ໄດ້ສ້າງສິ່ງທີ່ເປັນອຸປະສັກເພີ່ມເຕີມໃນການເຂົ້າເຖິງການແກ້ໄຂທີ່ມີປະສິດທິພາບຂອງລັກສະນະການພິຈາລະນາຄະດີ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ມີຄວາມແນ່ໃຈທັງໃນດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ແລະທັງໃນພາກປະຕິບັດທີ່ທາງພາກສ່ວນທຸລະກິດຈະຕ້ອງປະຕິບັດຕາມຫລັກການ ແລະ ມາດຕະຖານສິດທິມະນຸດແຫ່ງຊາດ ແລະ ສາກົນ, ວ່າດ້ວຍສິດທິເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ.
- ໃຫ້ມີການນຳໄປລວມເຂົ້າຢູ່ໃນຂໍ້ກຳນົດຂອງຂະບວນການຈັດຊື້ແລະຈັດຈ້າງໃນທາງສາທາລະນະ, ສຳລັບບໍລິສັດທີ່ສະເໜີລາຄາເພື່ອການປະມູນ, ເຊິ່ງກໍ່ເພື່ອໃຫ້ມີການເຄົາລົບຕໍ່ສິດທິມະນຸດ, ລວມທັງເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມແລະເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ, ແລະດຳເນີນການກວດສອບເບິ່ງສະຖານະພາບແລະຮັບຮອງເອົາຂະບວນການແລະກິນໂກທີ່ເໝາະສົມພຽງພໍໃນການເຄົາລົບສິດທິເຫລົ່ານັ້ນໃຫ້ເປັນໄປຕາມມາດຕະຖານສາກົນ. ຜູ້ປະມູນທີ່ມີປະຫວັດທີ່ຜ່ານມານັ້ນ, ເຊິ່ງໄດ້ມີການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການລະເມີດສິດທິເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມແລະເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ ຢ່າງກວ້າງຂວາງ ຫລືໄດ້ທຳການດຳເນີນໄປຢ່າງເປັນລະບົບນັ້ນ, ກໍ່ອາດຈະຖືກຖອດຖອນອອກຈາກສັນຍາທາງດ້ານທຸລະກິດ ແລະ/ ຫລື ທາງການເງິນທີ່ດຳເນີນໃນສາທາລະນະ.

- ໃຫ້ການຮັບປະກັນໂດຍຜ່ານການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ເໝາະສົມພຽງພໍ, ໃຫ້ມີສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ, ແລະທັງກິນໄກເພື່ອການຕິດຕາມ ແລະ ກວດກາແຮງງານຢ່າງມີປະສິດທິພາບໃນທຸກອານາເຂດ ແລະ ຂົງເຂດຕ່າງໆ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງຂົງເຂດຂອງການປຸງແຕ່ງເພື່ອການສົ່ງອອກ, ໃນເຂດເສດຖະກິດພິເສດ ແລະໃນຂົງເຂດວຽກງານທີ່ໃຊ້ລະບົບດິຈິຕອນ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ສັນຍາການຄ້າ ແລະ ການລົງທຶນຕ່າງໆທີ່ມີບົດບັນຍັດທີ່ພົວພັນກັບການເຄົາລົບ ແລະ ຄຸ້ມຄອງສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ, ແລະກິນໄກທີ່ເໝາະສົມນັ້ນ, ກໍ່ແມ່ນໄດ້ນຳໄປລວມໄວ້ຢູ່ໃນຂໍ້ຕົກລົງເຫລົ່ານີ້, ເຊິ່ງກໍ່ເພື່ອໃຫ້ພາກສ່ວນທີ່ມີຄວາມຊອບທຳໂດຍກົດໝາຍນັ້ນ, ສາມາດຍື່ນຄຳຮ້ອງທຸກ, ໃນກໍລະນີທີ່ມີການຂາດການປະຕິບັດຕາມທີ່ໄດ້ກຳນົດໄວ້ແລ້ວ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ກົດໝາຍທ້ອງຖິ່ນພາຍໃນປະເທດໄດ້ກຳນົດໃຫ້ບັນດາພາກສ່ວນທຸລະກິດຕ່າງໆທີ່ຕັ້ງໄດ້ຖິ່ນຖານ ຫລື ດຳເນີນທຸລະກິດຢູ່ພາຍໃນອານາເຂດດິນແດນຂອງປະເທດໃດຫນຶ່ງ, ຫລື ຢູ່ໃນເຂດອຳນາດຂອງສານນັ້ນ, ຕ້ອງໃຫ້ການເຄົາລົບຕໍ່ສິດທິມະນຸດ, ລວມທັງສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ ໃນການດຳເນີນງານໃນລະດັບທ້ອງຖິ່ນແລະໃນລະດັບໂລກ.
- ໃຫ້ການຮັບຮູ້ວ່າ, ບັນດາແຮງງານ, ອົງການຈັດຕັ້ງແຮງງານ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງທາງສັງຄົມ ທີ່ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນບໍ່ກວາແຮງງານແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງແຮງງານນັ້ນ, ລ້ວນແຕ່ເປັນຜູ້ທີ່ປົກປ້ອງສິດທິມະນຸດ, ທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງກັບການສະໜັບສະໜູນແລະປົກປ້ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສົ່ງເສີມສິດທິຂອງຕົນ, ພ້ອມທັງໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງພາຍໃຕ້ກົດໝາຍສິດທິມະນຸດສາກົນ.
- ກຳນົດຂອບເຂດສິດອຳນາດຂອງສານໃນປະເທດ, ທີ່ກ່ຽວກັບການຮຽກຮ້ອງເຖິງການລະເມີດສິດທິມະນຸດທີ່ມີຕໍ່ບັນດາພາກສ່ວນທຸລະກິດ, ລວມທັງລັດວິສາຫະກິດ ແລະການຄ້າຫລືພາກສ່ວນອື່ນໆ, ໃນອານາເຂດທີ່ທາງພາກລັດມີອຳນາດຫລືບົດບາດຫນ້າທີ່ໃນການຄວບຄຸມ, ເຊິ່ງໄດ້ອາໄສຢູ່ຫລືເພື່ອດຳເນີນກິດຈະກຳທີ່ສຳຄັນໃນອານາເຂດຂອງຕົນ, ແລະກໍ່ແມ່ນໃນອານາເຂດເຊິ່ງການລະເມີດທີ່ໄດ້ຖືກກ່າວຫານັ້ນ, ໄດ້ມີການກະທຳ.

B. ຄຳແນະນຳສຳລັບທຸລະກິດ

- ເຄົາລົບສິດທິຂອງແຮງງານທັງໝົດໃນການສ້າງ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມສະຫະພາບແຮງງານ ແລະ ສະມາຄົມແຮງງານ, ແລະເຂົ້າຮ່ວມໃນການເຈລະຈາ ແລະການປະຕິບັດທີ່ເປັນສ່ວນລວມອື່ນໆ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນ, ກໍ່ລວມມີທັງສິດທິໃນການປະທ້ວງແລະນັດຢຸດງານ, ໂດຍບໍ່ມີຄວາມຢ້ານກົວຕໍ່ການຂົ່ມຂູ່ຫລື ການຕອບໂຕ້.
- ເຄົາລົບສິດທິຂອງແຮງງານທັງໝົດໃນທຸກສະພາບແວດລ້ອມເພື່ອໃຫ້ມີສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ, ແລະຄວາມເປັນອິດສະຫລະຂອງອົງການ ຈັດຕັ້ງແຮງງານໃນການຄັດເລືອກເອົາຕົວແທນ ແລະ ການເຈລະຈາເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມກັນ, ພາຍໃຕ້ຫລັກການທີ່ບໍ່ມີການຈຳແນກ.
- ເຄົາລົບໃນການຮັບປະກັນສິດທິໃນການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນ, ກໍ່ລວມທັງການຮັບປະກັນວ່າ, ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມກັນ ນັ້ນ, ໄດ້ດຳເນີນໄປດ້ວຍຄວາມສະຫມັກໃຈ, ຢ່າງມີອິດສະຫລະ ແລະ ດ້ວຍຄວາມຊື່ສັດ. ເຄົາລົບບັນດາຂໍ້ຕົກລົງທີ່ໄດ້ຜ່ານການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມກັນ ແລະ ຫລີກເວັ້ນການປ່ຽນເງື່ອນໄຂໃນການຈ້າງງານ ໂດຍບໍ່ມີການຕົກລົງເຫັນດີຈາກຕົວແທນຂອງແຮງງານ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ນະໂຍບາຍຂອງບໍລິສັດ, ຂັ້ນຕອນການແລະການປະຕິບັດຕ່າງໆ, ເຊິ່ງໃນນັ້ນກໍ່ລວມທັງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈ້າງ, ການສົ່ງເສີມ ເພື່ອເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະເງື່ອນໄຂການເຮັດວຽກນັ້ນ, ແມ່ນຫ້າມບໍ່ໃຫ້ມີການຈຳແນກຕໍ່ຜູ້ໃດໜຶ່ງບໍ່ວ່າຈະດ້ວຍເຫດຜົນໃດກໍ່ຕາມ, ເຊິ່ງກໍ່ຍັງລວມ ທັງທີ່ວ່າ, ຍ້ອນການເປັນສະມາຊິກຫລືການມີຄວາມຄິດເຫັນກ່ຽວກັບສະຫະພາບແຮງງານຫລືກິດຈະກຳຂອງສະຫະພາບ, ຫລືສະໜັບສະໜູນ ແຮງງານທີ່ໄດ້ເລືອກວ່າຈະບໍ່ເປັນສະມາຊິກຂອງສະຫະພາບແຮງງານ, ແລະ/ຫລືອົງການຈັດຕັ້ງຂອງແຮງງານອື່ນໆ
- ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ຄຳຫມັ້ນສັນຍາທີ່ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍໃນການເຄົາລົບສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານ ອື່ນໆນັ້ນ, ແມ່ນໄດ້ຮັບການເຄົາລົບ ແລະ ນຳໄປປະຕິບັດ, ພ້ອມທັງໄດ້ມີການທົບທວນກວດສອບວິເຄາະເບິ່ງສະຖານະການ ທີ່ກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ, ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບລະບົບຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງສິນຄ້າ ແລະການປະຕິບັດການຈັດຊື້ໃນທົ່ວໂລກ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ໄປ່ງໃສ ແລະເປັນສາທາລະນະທີ່ກ່ຽວກັບລະບົບຕ່ອງໂສ້ການສະໜອງສິນຄ້າດັ່ງກ່າວຂອງບໍລິສັດຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ.
- ໃຫ້ມີການທົບທວນກວດສອບທາງດ້ານສິດທິມະນຸດ, ເພື່ອກຳນົດ, ປ້ອງກັນ, ຫລຸດຜ່ອນ ແລະ ແກ້ໄຂການລະເມີດສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ, ເຊື່ອມຕໍ່ກັບບັນດາແຮງງານແລະຜູ້ຕາງໜ້າຂອງພວກເຂົາເຈົ້າຢ່າງໃກ້ຊິດໃນການອອກແບບ, ການປະຕິບັດ ແລະການລາຍງານຕໍ່ສາທາລະນະຂອງບັນດາຂັ້ນຕອນແລະຜົນທີ່ໄດ້ຮັບເຫລົ່ານີ້.
- ຈັດໃຫ້ບັນດາແຮງງານ ແລະ ຜູ້ຕາງໜ້າຂອງພວກເຂົາເຈົ້າມີຄວາມສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຈຳເປັນເພື່ອການນຳໃຊ້ສິດເສລີພາບໃນການ ຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ ເຊັ່ນ: ການເຈລະຈາຕໍ່ລອງທີ່ມີຄວາມໝາຍ.
- ດຳເນີນການປະຕິບັດເພື່ອເປັນການປັບປຸງບັນຍາກາດຂອງການບໍລິຫານໃນການພົວພັນ ແລະ ການຄຸ້ມຄອງແຮງງານ, ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ກໍ່ແມ່ນ ໃນບັນດາປະເທດຕ່າງໆ, ທີ່ຍັງບໍ່ມີສະຖາບັນແລະກອບກິດຫມາຍທີ່ພຽງພໍສຳລັບການຮັບຮອງເອົາສະຫະພາບແຮງງານແລະການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ຮ່ວມກັນ. ເຊິ່ງສົ່ງເຫລົ່ານີ້, ກໍ່ລວມໄປເຖິງການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ການສົ່ງເສີມລະບົບການເປັນຕົວແທນແບບຄູ່ສະໜາ, ທີ່ມີການເລືອກຕັ້ງ ແບບເສລີສຳລັບຜູ້ທີ່ຈະເປັນຜູ້ຕາງໜ້າແຮງງານ ແລະກິນໂກການເຈລະຈາ ແລະ ການຮ້ອງທຸກທີ່ເຫມາະສົມພຽງພໍ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ສິດເສລີພາບໃນການຕັ້ງສະມາຄົມ ແລະ ເສລີພາບໃນຂັ້ນພື້ນຖານອື່ນໆ, ລ້ວນແຕ່ໄດ້ຮັບການຄຸ້ມຄອງ ແລະເຄົາລົບໂດຍຄູ່ ຄ້າໃນການຄ້າ, ຜູ້ສະໜອງສິນຄ້າ ຫລືຜູ້ຮັບເຫມົາຕ່າງໆໂດຍຜ່ານເງື່ອນໄຂແລະຂໍ້ກຳນົດຂອງສັນຍາ, ການທົບທວນ ແລະ ກວດກາໃນແຕ່ລະໄລຍະ ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ສະໜັບສະໜູນກິດຈະກຳການຝຶກອົບຮົມແລະການສຶກສາ, ສະໜັບສະໜູນກອບກິດຫມາຍທີ່ເຂັ້ມງວດ, ການສົນທະນາ ທີ່ມີຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ກິດຈະກຳໃນການທົບທວນກວດສອບແລະການດຳເນີນການຕ່າງໆທີ່ຄ້າຍຄືກັນ.

C. ຄຳແນະນຳສຳລັບສະຫະພັນແຮງງານແລະພາກສັງຄົມພົນລະເຮືອນ

- ຍຶດຫມັ້ນໃນຫລັກການທີ່ວ່າ ສິດທິແຮງງານກໍ່ແມ່ນສິດທິມະນຸດ.
- ສືບຕໍ່ໃນການປະຕິບັດສ້າງນະວັດຕະກຳ ແລະ ຮ່ວມມືກັບລັດຖະບານ, ບໍລິສັດ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາ ເພື່ອພັດທະນານະໂຍບາຍ ແລະ ວິທີການ ແກ້ໄຂ, ເຊິ່ງກໍ່ລວມທັງການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ມີຢູ່ໃນທ້ອງຖິ່ນຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ທີ່ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການໃຊ້ສິດ ເສລີພາບໃນການໂຮມຊຸມນຸມ ແລະ ສະມາຄົມຢ່າງສັນຕິ.
- ໃຫ້ມີການເຜີຍແຜ່ ແລະ ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແກ່ບັນດາແຮງງານທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບສິດທິ ແລະພະຍາຍາມລວບລວມເອົາແຮງງານໃນປະເທດ, ແຮງງານ ຂ້າມຊາດ ແລະແຮງງານທີ່ຢູ່ນອກລະບົບເຂົ້າມາໃນສະຫະພັນແຮງງານໃຫ້ໄດ້ຢ່າງຄົບຖ້ວນ ແລະທັງໃຫ້ຢູ່ໃນຂໍ້ຕົກລົງຂອງການເຈລະຈາຕໍ່ລອງ ຮ່ວມກັນ.
- ຮັບປະກັນໃຫ້ແນ່ໃຈວ່າ, ຫລັກການຂອງການບໍ່ຈຳແນກ ແລະ ຄວາມສະເໝີພາບທີ່ເທົ່າທຽມກັນນັ້ນ,ແມ່ນໄດ້ຍຶດຫມັ້ນໃນການດຳເນີນການ ແລະ ກິດຈະກຳຂອງສະຫະພາບແຮງງານ. ການປະຕິບັດທີ່ມີລັກສະນະແຕກຕ່າງກັນຕໍ່ບຸກຄົນໃນສະຫະພັນແຮງງານ, ໂດຍອີງໃສ່ເຫດຜົນທີ່ກຳນົດໄວ້ໃນ ຫລັກການວ່າດ້ວຍການບໍ່ຈຳແນກແລະຄວາມສະເໝີພາບກັນຕາມຂ້າງເທິງນັ້ນ, ແມ່ນຈະຕ້ອງມີເຫດຜົນທີ່ເຫມາະສົມ.
- ໃຫ້ມີການຫມູນໃຊ້ແລະດຳເນີນການປະຕິບັດຕາມຫລັກນະໂຍບາຍເພື່ອປ້ອງກັນ ແລະ ໄດ້ຕອບຕໍ່ການກະທຳຄວາມຮຸນແຮງ ແລະ ການລ່ວງລະເມີດ ທາງເພດ,ລວມທັງການຈຳແນກແບ່ງພວກທີ່ມີຢູ່ພາຍໃນສະຫະພາບແຮງງານ.

- ນຳໃຊ້ມາດຕະການໃນທາງບວກ, ເພື່ອລົບລ້າງອຸປະສັກບາງຢ່າງເຊັ່ນ ການຈຳແນກຫລືການກົດກັນ, ເຊິ່ງບັນດາບຸກຄົນ/ກຸ່ມຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ແລະ/ ຫລື ກຸ່ມທີ່ມີໂອກາດໜ້ອຍໃນການມີສ່ວນຮ່ວມໃນສິ່ງຄົມນັ້ນ, ຕ້ອງໄດ້ມາປະເຊີນໜ້າກັບອຸປະສັກດັ່ງກ່າວ ໃນການທີ່ຈະມາມີໂອກາດໃນກິດຈະກຳ ທີ່ມີຄວາມໝາຍ, ເຊັ່ນການໄດ້ເປັນຕົວແທນ, ແລະການໄດ້ເປັນຜູ້ນຳໃນສະຫະພັນແຮງງານ. ກຸ່ມຄົນເຫລົ່ານີ້ແມ່ນປະກອບໄປດ້ວຍ, ແຕ່ກໍ່ບໍ່ໄດ້ຈຳ ກັດພຽງແຕ່ເທົ່ານີ້, ເຊິ່ງກໍ່ມີ ຄົນພົ້ນເມືອງ, ແຮງງານຂ້າມຊາດ, ແຮງງານນອກລະບົບ, ຊົນເຜົ່າສ່ວນນ້ອຍ, ຄົນພິການ, ຄົນຮັກຮ່ວມເພດ, ແມ່ຍິງ ແລະ ຊາວໜຸ່ມ
- ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຊ່ວຍເຫລືອແຮງງານແຕ່ລະຄົນ ແລະ ບຸກຄົນ ຫລື ການອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນການຍື່ນເລື່ອງຮ້ອງທຸກ ຫລື ຮ້ອງຮຽນຕ່າງໆ ແລະ ການດຳເນີນການປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ມີຕໍ່ສານຕັດສິນ, ຝ່າຍບໍລິຫານ ຫລື ບັນດາບໍລິສັດທີ່ມີສ່ວນກ່ຽວຂ້ອງໃນໜ້າທີ່ ຮັບຜິດຊອບ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ A: ສະພາບການເງື່ອນໄຂປະຈຸບັນ ແລະຄວາມທ້າທາຍສະເພາະໃນອາຊີຕາເວັນອອກສຽງໃຕ້

ຄຳແນະນຳໃນລະດັບພາກພື້ນນີ້, ທີ່ກ່ຽວກັບສິດເສລີພາບໃນການສ້າງສະມາຄົມໃນບໍລິບົດຂອງການດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະ ສິດທິມະນຸດນັ້ນ, ແມ່ນໄດ້ຮັບ ການພັດທະນາຢ່າງບຸນຄ່າຫລືກາງສິດທິມະນຸດຂອງສາກົນ, ໃຫ້ມີຄວາມເໝາະສົມກັບບັນດາມາດຕະຖານ ແລະ ຫລັກການທາງດ້ານສິດທິມະນຸດໃນ ລະດັບທ້ອງຖິ່ນ, ເຊິ່ງມັນກໍ່ໄດ້ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຫ່ວງໄຍກ່ຽວກັບສິດທິມະນຸດ, ໂດຍສະເພາະກໍ່ແມ່ນມາຈາກບັນດານິກົດປ້ອງສິດທິມະນຸດ ແລະ ກໍ່ເພື່ອເປັນການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການເຄື່ອນໄຫວທາງດ້ານສິດທິແຮງງານຂອງບັນດາປະຊາຄົມຕ່າງໆໃນບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ.

ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ບັນດາປະເທດອາຊຽນກໍ່ຍັງບໍ່ທັນສາມາດດຳເນີນການປະຕິບັດຕາມມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນຂັ້ນພື້ນຖານໄດ້ເທື່ອ, ໂດຍສະເພາະ ແລ້ວ, ກໍ່ແມ່ນທີ່ກ່ຽວກັບສິດເສລີພາບໃນການສະມາຄົມ. ມີ 6 ໃນ 10 ປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນ, ທີ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ໃຫ້ສິດຕະຍາບັນໃນສິນທິສັນຍາຂອງອົງການ ແຮງງານສາກົນເລກທີ 87 ວ່າດ້ວຍສິດເສລີພາບໃນການສະມາຄົມ ແລະ ການປົກປ້ອງສິດທິໃນການຈັດຕັ້ງ. ມີ 4 ໃນ 10 ປະເທດ, ກໍ່ແມ່ນຍັງບໍ່ທັນໄດ້ໃຫ້ ສິດຕະຍາບັນໃນສິນທິສັນຍາຂອງອົງການແຮງງານສາກົນ (ILO) ສະບັບເລກທີ 98 ວ່າດ້ວຍສິດທິໃນການຈັດຕັ້ງແລະການເຈລະຈາຕໍ່ລອງຮ່ວມກັນ. ນອກຈາກນັ້ນ, ກໍ່ມີອີກ 4 ໃນ 10 ປະເທດ, ທີ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ໃຫ້ສິດຕະຍາບັນໃນສິນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິຂອງພົນລະເມືອງ ແລະ ສິດທິທາງດ້ານການ ເມືອງ ແລະ 3 ໃນ 10 ປະເທດນັ້ນ, ກໍ່ຍັງບໍ່ທັນໄດ້ໃຫ້ສິດຕະຍາບັນໃນສິນທິສັນຍາສາກົນວ່າດ້ວຍສິດທິໃນດ້ານເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ວັດທະນະທຳ, ເຊິ່ງ ລ້ວນແລ້ວ, ກໍ່ເປັນ ເຄື່ອງມືຕົ້ນຕໍທີ່ກ່ຽວກັບແນວທາງສິດທິມະນຸດ, ທີ່ໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງສິດເສລີພາບໃນການເປັນສະມາຄົມ, ການໂຮມຊຸມນຸມແບບສັນຕິ, ສະແດງອອກແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງແລະການເຮັດວຽກການ.

ພູມິທັດໃນມຸມມອງທາງດ້ານກົດໝາຍຂອງພາກພື້ນນີ້, ທີ່ຍັງບໍ່ທັນໃຫ້ເງື່ອນໄຂທີ່ເອື້ອອຳນວຍນັ້ນ, ກໍ່ໄດ້ສົ່ງຜົນກະທົບທີ່ບໍ່ເປັນສິດສ່ວນທີ່ສົມດູນກັນໃຫ້ ກັບບັນດາບຸກຄົນ, ທີ່ມາຈາກກຸ່ມຄົນທີ່ດ້ອຍໂອກາດ ແລະຜູ້ທີ່ບໍ່ໄດ້ຮັບຄວາມເອົາໃຈໃສ່ເທົ່າທີ່ຄວນ. ບັນດາແຮງງານຂ້າມຊາດ ແລະ ຄອບຄົວຂອງພວກ ເຂົາເຈົ້າກໍ່ແມ່ນຢູ່ໃນສະຖານະການຂອງການຈ້າງງານທີ່ມີຄວາມສ່ຽງເປັນພິເສດໃນພາກພື້ນ, ແຕ່ກົດໝາຍຂອງບັນດາປະເທດສະມາຊິກອາຊຽນກໍ່ບໍ່ ທັນສາມາດໃຫ້ການຄຸ້ມຄອງສິດທິຂອງແຮງງານຂ້າມຊາດແລະຄອບຄົວຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້ຢ່າງເຕັມສ່ວນແລະທົ່ວເຖິງ, ແລະກໍ່ຍັງມີການຈຳກັດສິດທິໃນ ການຈັດຕັ້ງແລະການຄຸ້ມຄອງທາງສັງຄົມອີກດ້ວຍ, ເຖິງແມ່ນວ່າຖະແຫລງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິແຮງງານຂ້າມຊາດ ນັ້ນ, ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງໂດຍຖະແຫລງການອາຊຽນວ່າດ້ວຍການຄຸ້ມຄອງ ແລະ ສົ່ງເສີມສິດທິແຮງງານຂ້າມຊາດໃນປີ 2007 ແລ້ວກໍ່ຕໍ່ມາ. ນອກຈາກນີ້, ແຮງງານເພດຍິງກໍ່ຍັງຕ້ອງໄດ້ປະເຊີນໜ້າກັບສະພາບແວດລ້ອມແຮງງານທີ່ບໍ່ປອດໄພ, ເຊິ່ງກໍ່ຍັງມີຄວາມຮຸນແຮງທາງເພດໃນລະດັບທີ່ສູງ. ບັນດາ ແຮງງານທີ່ເຮັດວຽກຢູ່ນອກລະບົບນັ້ນ, ກໍ່ຍັງຕ້ອງໄດ້ປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທີ່ທ້າທາຍໃນການເຂົ້າເຖິງຄວາມຍຸຕິທຳ ແລະ ກໍ່ມີໂອກາດທີ່ຫລຸດໜ້ອຍລົງ, ໃນ ການດຳເນີນການຕ່າງໆ ເຊັ່ນ ການຊຸມນຸມເຕົ້າໂຮມກັນ, ການຕັ້ງ ຫລື ເຂົ້າຮ່ວມສະຫະພັນແຮງງານ ຫລື ການເຈລະຈາທີ່ກ່ຽວກັບການຮຽກຮ້ອງຂຶ້ນຄ່າ ຈ້າງ, ຫລືເງື່ອນໄຂສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ດີກວ່າ. ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ສິ່ງເຫລົ່ານີ້ກໍ່ຍັງຄົງມີຢູ່, ກໍ່ເນື່ອງຈາກທີ່ມັນຍັງນອນຢູ່ນອກການຄຸ້ມຄອງຂອງກົດໝາຍ ແຮງງານນັ້ນເອງ. ບັນດາແຮງງານທີ່ເປັນພວກຮັກຮ່ວມເພດ (LGTI) ທີ່ຢູ່ໃນພາກພື້ນນັ້ນ, ກໍ່ຍັງຕ້ອງໄດ້ປະເຊີນກັບບັນດາອຸປະສັກທີ່ມີຕໍ່ການໃຊ້ສິດທິ ຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໂດຍສະເພາະແລ້ວ, ເມື່ອກ່າວເຖິງການຈຳແນກທີ່ຍັງຄົງມີຢູ່ຢ່າງກວ້າງຂວາງແລະການທີ່ບໍ່ທັນມີກົດໝາຍທີ່ດ້ານກັບການຈຳແນກນັ້ນ, ເຊິ່ງມີຕໍ່ຜູ້ທີ່ມີຄວາມນິຍົມທາງເພດ ແລະ / ຫລື ລັກສະນະທາງເພດທີ່ແຕກຕ່າງແລະຫລາກຫລາຍ. ໃນທຳນອງດຽວກັນ, ບັນດາແຮງງານທີ່ມີຄວາມພິການ ກໍ່ອາດຈະມີຄວາມຫຍຸ້ງຍາກໃນການຍື່ນຍື່ນສິດທິຂອງຕົນເອງ, ເຊິ່ງກໍ່ຍ້ອນມີຄວາມລັງກຽດທີ່ມາຈາກບາງພາກສ່ວນໃນສັງຄົມເຊິ່ງມີຕໍ່ພວກເຂົາເຈົ້າ, ແລະກໍ່ລວມໄປທັງການຂາດໃນເຂົ້າເຖິງທີ່ຢູ່ອາໄສທີ່ເໝາະສົມ, ລວມທັງໂຄງສ້າງພື້ນຖານຕ່າງໆ ແລະຂໍ້ມູນທີ່ມີຄວາມເໝາະສົມສຳລັບພວກເຂົາເຈົ້າ.

ທ້າຍສຸດນີ້, ບັນດາກອບການລົງທຶນທີ່ມີລັກສະນະພິເສດ, ລວມທັງເຂດເສດຖະກິດພິເສດ ແລະການລິເລີ່ມອື່ນໆທີ່ມີການນຳພາໂດຍລັດຖະບານໃນພາກ ພື້ນນັ້ນ, ກໍ່ມັກຈະຖືກນຳໄປໃຊ້ເພື່ອເຮັດໃຫ້ມາດຕະຖານທາງດ້ານສິດທິມະນຸດນັ້ນໄດ້ຖືກຫລຸດຜ່ອນລົງ, ຫລືໄດ້ມີການກຳນົດບັນດາຂໍ້ຈຳກັດໃໝ່, ເຊິ່ງເປັນ ການຈຳກັດສິດເສລີພາບຂອງບັນດາແຮງງານໃນການຕັ້ງສະມາຄົມຂອງແຮງງານ, ການຊຸມນຸມໂດຍສັນຕິ, ການສະແດງອອກແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານແລະ ສິດທິໃນຄວາມເປັນສ່ວນຕົວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມທາງດ້ານການເມືອງ ແລະ ການເຮັດວຽກການ.

ເອກະສານຊ້ອນທ້າຍ B: ສະຖານະພາບຂອງການໃຫ້ສິດຕະຍາບັນຫລືການລົງນາມເຂົ້າຮ່ວມເປັນພາຄີ ຂອງມາດຕະຖານແຮງງານສາກົນ ໃນອາຊີຕາເວັນອອກສ່ຽງໃຕ້

	ILO C087	ILO C098	ICCPR	ICESCR
ບຣູໄນ	ບໍ່ມີ	ບໍ່ມີ	ບໍ່ມີ	ບໍ່ມີ
ກຳປູເຈຍ	1999	1999	1992	1992
ອິນໂດເນເຊຍ	1998	1957	2006	2006
ປະເທດລາວ	ບໍ່ມີ	ບໍ່ມີ	2009	2007
ມາເລເຊຍ	ບໍ່ມີ	1961	ບໍ່ມີ	ບໍ່ມີ
ມຽນມາ	1955	ບໍ່ມີ	ບໍ່ມີ	2017
ຟີລິບປິນ	1953	1953	1986	1974
ສິງກະໂປ	ບໍ່ມີ	1965	ບໍ່ມີ	ບໍ່ມີ
ປະເທດໄທ	ບໍ່ມີ	ບໍ່ມີ	1996	1999
ຫວຽດນາມ	ບໍ່ມີ	2019	1982	1982
ຈຳນວນທັງໝົດທີ່ໄດ້ ໃຫ້ສິດຕະຍາບັນ ຫລື ລົງນາມເຂົ້າຮ່ວມເປັນ ພາຄີ	4	6	6	7

Commission Members

March 2021 (for an updated list, please visit www.icj.org/commission)

President:

Prof. Robert Goldman, United States

Vice-Presidents:

Prof. Carlos Ayala, Venezuela

Justice Radmila Dragicevic-Dicic, Serbia

Executive Committee:

Justice Sir Nicolas Bratza, UK

Dame Silvia Cartwright, New Zealand

(Chair) Ms Roberta Clarke, Barbados-Canada

Mr. Shawan Jabarin, Palestine

Ms Hina Jilani, Pakistan

Justice Sanji Monageng, Botswana

Mr Belisário dos Santos Júnior, Brazil

Other Commission Members:

Professor Kyong-Wahn Ahn, Republic of Korea

Justice Chinara Aidarbekova, Kyrgyzstan

Justice Adolfo Azcuna, Philippines

Ms Hadeel Abdel Aziz, Jordan

Mr Reed Brody, United States

Justice Azhar Cachalia, South Africa

Prof. Miguel Carbonell, Mexico

Justice Moses Chinhengo, Zimbabwe

Prof. Sarah Cleveland, United States

Justice Martine Comte, France

Mr Marzen Darwish, Syria

Mr Gamal Eid, Egypt

Mr Roberto Garretón, Chile

Ms Nahla Haidar El Addal, Lebanon

Prof. Michelo Hansungule, Zambia

Ms Gulnora Ishankanova, Uzbekistan

Ms Imrana Jalal, Fiji

Justice Kalthoum Kennou, Tunisia

Ms Jamesina Essie L. King, Sierra Leone

Prof. César Landa, Peru

Justice Ketil Lund, Norway

Justice Qinisile Mabuza, Swaziland

Justice José Antonio Martín Pallín, Spain

Prof. Juan Méndez, Argentina

Justice Charles Mkandawire, Malawi

Justice Yvonne Mokgoro, South Africa

Justice Tamara Morschakova, Russia

Justice Willy Mutunga, Kenya

Justice Egbert Myjer, Netherlands

Justice John Lawrence O'Meally, Australia

Ms Mikiko Otani, Japan

Justice Fatsah Ouguergouz, Algeria

Dr Jarna Petman, Finland

Prof. Mónica Pinto, Argentina

Prof. Victor Rodriguez Rescia, Costa Rica

Mr Alejandro Salinas Rivera, Chile

Mr Michael Sfard, Israel

Prof. Marco Sassoli, Italy-Switzerland

Justice Ajit Prakash Shah, India

Justice Kalyan Shrestha, Nepal

Ms Ambiga Sreenevasan, Malaysia

Justice Marwan Tashani, Libya

Mr Wilder Tayler, Uruguay

Justice Philippe Texier, France

Justice Lillian Tibatemwa-Ekirikubinza, Uganda

Justice Stefan Trechsel, Switzerland

Prof. Rodrigo Uprimny Yepes, Colombia

