

คำศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

การตัดสินโดยอนุญาโตตุลาการ (Arbitration)

การแก้ไขข้อขัดแย้งนอกศาลโดยบุคคลที่สามหนึ่งคนหรือมากกว่าซึ่งเรียกว่าอนุญาโตตุลาการหรือคณะอนุญาโตตุลาการ การตัดสินโดยอนุญาโตตุลาการยึดหลักฐานและกระบวนการที่มีลักษณะเป็นทางการน้อยกว่ากระบวนการไต่สวนในศาล จึงทำให้แก้ไขปัญหาได้เร็วกว่าและถูกกว่า

กระบวนการบาหลี่ (Bali Process)

เป็นกระบวนการในระดับพหุภาคีที่ริเริ่มในปีค.ศ. 2002 โดยรัฐบาลออสเตรเลียและรัฐบาลอินโดนีเซีย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการต่อต้านการพาดชนหลบหนีเข้าเมือง การค้ามนุษย์ และอาชญากรรมข้ามชาติต่างๆที่เกี่ยวข้องในภูมิภาคตะวันออกเฉียง เอเชีย และภูมิภาคแปซิฟิก

แรงงานเด็ก (Child Labour)

แรงงานเด็กคือการใช้เด็กทำงานในลักษณะที่ยอมรับไม่ได้ เพราะเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อเด็กหรือเอาเปรียบเด็กจนเกินไป แรงงานเด็กมีสามประเภทได้แก่ แรงงานที่ทำโดยเด็กที่มีอายุน้อยกว่าอายุขั้นต่ำสำหรับงานนั้น งานอันตรายที่มีผลเสียต่อร่างกาย จิตใจ หรือศีลธรรมของเด็ก และแรงงานเด็กรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดทุกลักษณะ ILO พยายามยุติการใช้แรงงานเด็กทั้งสามประเภท อนุสัญญาฉบับหนึ่งกำหนดแรงงานเด็กรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด อันได้แก่ การใช้แรงงานเยี่ยงทาส การค้ามนุษย์ แรงงานขูดหินและแรงงานบังคับ การบังคับเกณฑ์แรงงานเพื่อการสงคราม การค้าประเวณี การผลิตสื่อลามก และกิจกรรมต่างๆ ที่ผิดกฎหมาย

การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)

การเจรจาต่อรองร่วมหมายถึงการเจรจาระหว่างองค์กรลูกจ้างและองค์กรนายจ้างเกี่ยวกับเงื่อนไขและสภาพการทำงานต่างๆ เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้างกับนายจ้างหรือระหว่างองค์กรของพวกเขา สิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมเกิดพร้อมกับเสรีภาพในการสมาคม เมื่อลูกจ้าง นายจ้าง และผู้แทนของทั้งสองฝ่ายประชุมกัน พวกเขาอาจเจรจาเรื่องต่างๆ เช่น เงินเดือน สุขภาพและความปลอดภัย สภาพการทำงานโดยทั่วไป และประเด็นอื่นๆที่ทั้งสองฝ่ายเห็นพ้องให้หารือกัน กระบวนการเจรจาต่อรองร่วม อาจรวมไปถึงการแลกเปลี่ยนข้อมูลและประเด็นปัญหา การปรึกษาหารือ การประเมินสภาพการทำงาน และการเจรจาเงื่อนไขในการทำงานร่วมกันของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคม (Committee on Freedom of Association)

คณะกรรมการว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมคือคณะกรรมการไตรภาคีที่คณะประศาสน์การขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งขึ้นเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดหลักการของเสรีภาพในการสมาคม

การไกล่เกลี่ย (Conciliation)

การไกล่เกลี่ยไม่มีความหมายใดความหมายหนึ่งตายตัวและบทบาทของผู้ไกล่เกลี่ยอาจแตกต่างกันไปตามสภาพแวดล้อมที่ผู้ไกล่เกลี่ยเผชิญอยู่ กระบวนการไกล่เกลี่ยคล้ายกับการเจรจาเพื่อยุติความขัดแย้ง แต่ผู้ไกล่เกลี่ยมักจะถูกมองว่าคล้ายผู้คลี่คลายปัญหามากกว่า ผู้ไกล่เกลี่ยอาจแสดงทัศนคติและความคิดเห็นของตนในขณะดำเนินการไกล่เกลี่ย แต่ทางแก้ปัญหามักเป็นไปตามกรอบของกฎหมาย

ผู้แทน (Constituents)

ผู้แทนในองค์การแรงงานระหว่างประเทศคือองค์กรที่เป็นตัวแทนของนายจ้างและลูกจ้างตลอดจนรัฐบาลของประเทศสมาชิก

อนุสัญญา (Convention)

อนุสัญญาคือข้อตกลงที่จัดทำขึ้นอย่างถูกกฎหมาย ระหว่างประเทศสมาชิกของ ILO กับ ILO ก่อนอื่นอนุสัญญาต้องได้รับความเห็นชอบจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (ILC) ซึ่งมีผู้แทนของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างจากประเทศสมาชิกเข้าร่วมประชุม ประเทศที่ 'ให้สัตยาบันหรือรับ' อนุสัญญามีพันธผูกพันให้กฎหมายของประเทศสอดคล้องกับอนุสัญญานั้น ปัจจุบัน ILO มีอนุสัญญา 185 ฉบับซึ่งล้วนแต่ปกป้องความยุติธรรมทางสังคมในโลกของการทำงาน

อนุสัญญาเกี่ยวกับหลักการและสิทธิสี่ประการตามปฏิญญา

(Convention Relating to the Four Declaration Principles and Rights)

คณะประศาสน์การของ ILO กำหนดให้อนุสัญญาแปดฉบับเป็นพื้นฐานในเรื่องสิทธิต่างๆ ของคนทำงาน โดยไม่คำนึงถึงระดับการพัฒนาของประเทศสมาชิกแต่ละประเทศ สิทธิเหล่านี้คือพื้นฐานสำคัญของเงื่อนไขอื่นๆ ทั้งหมดเพราะให้กรอบการดำเนินงานที่จำเป็นเพื่อสร้างสภาพการทำงานที่ดีขึ้นสำหรับลูกจ้างแต่ละคนและลูกจ้างเป็นหมู่คณะ อนุสัญญาดังกล่าวคือ

- อนุสัญญาว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัวกัน ค.ศ. 1948 (ฉบับที่ 87) (Freedom of Association and Protection of the Rights to Organise Convention, 1948, No. 87)
- อนุสัญญาว่าด้วยการปฏิบัติตามหลักการแห่งสิทธิในการรวมตัวกันและการเจรจาต่อรองร่วม ค.ศ. 1949 (ฉบับที่ 98) (Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949, No. 98)
- อนุสัญญาว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (ฉบับที่ 29) (Forced Labour Convention, 1930, No. 29)
- อนุสัญญาว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (ฉบับที่ 105) (Abolition of Forced Labour Convention, 1957, No. 105)

- อนุสัญญาว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้งานได้ ค.ศ. 1973 (ฉบับที่ 138)
(Minimum Age Convention, 1973, No. 138)
- อนุสัญญาว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (ฉบับที่ 182)
(Worst Form of Child Labour Convention, 1999, No. 182)
- อนุสัญญาว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน ค.ศ. 1951 (ฉบับที่ 100) Equal Remuneration Convention, 1951, No. 100)
- อนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111)
(Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958, No. 111)

มาตรฐานหลักเกี่ยวกับแรงงาน (Core Labour Standards)

ดู 'มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ'

แรงงานขัดหนี้ (Debt Bondage)

แรงงานขัดหนี้คือแรงงานบังคับลักษณะหนึ่งและเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน แรงงานขัดหนี้หรือการบังคับใช้แรงงานแทนการชำระหนี้ เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งต้องใช้แรงงานขัดหนี้ เพื่อย่อยหนี้ของแรงงานขัดหนี้บางคนถูกหลอกให้ทำงานโดยแทบไม่ได้รับ หรือไม่ได้รับค่าแรงเลย ทำให้แทบจะไม่มีโอกาสใช้หนี้ได้ เพื่อย่อยหนี้บางคนบางคนอยู่ในวังวนของความเป็นหนี้ ซึ่งบางครั้งกินเวลาตลอดชีวิต บางครั้งทุกคนในครอบครัวได้รับผลกระทบ และในบางกรณีลูกๆ ต้องรับมรดกหนี้จากพ่อแม่ด้วย

งานที่มีคุณค่า (Decent Work)

ILO ไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพียงเพื่อสร้างงานเท่านั้น แต่มุ่งสร้างงานที่มีคุณภาพซึ่งยอมรับได้ เรื่องปริมาณการจ้างงานนั้นอาจแยกจากเรื่องคุณภาพของงานได้ ในปัจจุบันมีความจำเป็นต้องใช้ระบบสังคมและเศรษฐกิจเพื่อให้เกิดความปลอดภัยขั้นพื้นฐานและการจ้างงาน และคงความสามารถในการปรับตัวเพื่อรับสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในระบบการตลาดที่มีการแข่งขันสูงทั่วโลก งานที่มีคุณค่าหมายถึงงานที่มีความสามารถในการผลิต ปกป้องสิทธิต่างๆ สร้างรายได้เพียงพอ และไม่เป็นภัยต่อสังคม นอกจากนี้ยังหมายถึงงานที่มากพอที่จะให้ทุกคนมีโอกาสทำงานเพื่อสร้างรายได้เต็มที่

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน

(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)

ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่ได้รับการอนุมัติเมื่อ ค.ศ. 1998 คือการแสดงพันธะของรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ในอันที่จะปกป้องคุณค่าขั้นพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นคุณค่าที่สำคัญกับความเป็นอยู่ทางสังคมและเศรษฐกิจของเรา พันธะเหล่านี้คือการปกป้องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ตลอดจนการขจัดแรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ปฏิญญานี้เน้นว่าประเทศสมาชิกทุกประเทศต้องเคารพหลักการขั้นพื้นฐานต่างๆ เหล่านี้ไม่ว่าจะได้รับการรับรองอนุสัญญาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วหรือไม่ก็ตาม

ผู้อำนวยการใหญ่ (Director General)

ผู้อำนวยการใหญ่ คือบุคคลที่คณะประศาสน์การของ ILO แต่งตั้งขึ้นเพื่อบริหารสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ อย่างมีประสิทธิภาพและทำหน้าที่อื่นๆ ที่อาจได้รับมอบหมาย

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

การเลือกปฏิบัติเกิดเมื่อประชาชนได้รับการปฏิบัติที่แตกต่างกันและไม่เป็นธรรม การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานคือการกระทำที่มีผลให้บุคคลบางคนหรือกลุ่มสังคมบางกลุ่ม ตกเป็นรองหรือเสียเปรียบบุคคลหรือกลุ่มอื่น การแบ่งแยกแบบนี้เกิดขึ้นจากปัจจัยหลายประการ เช่น เพศ สีผิว ทัศนะทางการเมือง พื้นเพทางสังคม และ/หรือเชื้อชาติ

การจ้างงาน (Employment)

การจ้างงานหมายถึงการสัญญาว่าจ้างให้ทำงานหรือบริการแลกค่าจ้างซึ่งทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สัญญาจ้างงานอาจจัดทำขึ้นอย่างชัดเจนหรือละไว้ในฐานที่เข้าใจกันก็ได้

แรงงานบังคับ (Forced Labour)

แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำคืองานหรือบริการที่บังคับให้คนทำเพื่อเป็นการลงโทษโดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ บุคคลอาจถูกบังคับใช้แรงงานด้วยการขู่ การใช้ความรุนแรงทางกาย หรือการทารุณทางเพศ บางครั้งเหยื่ออาจถูกกักขังและบางครั้งเป็นแรงงานขัณฑ์ แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำอาจมีหลายรูปแบบ

เสรีภาพในการสมาคม (Freedom of Association)

เสรีภาพในการสมาคมคือสิทธิที่คนงานและนายจ้างทุกคนมี คือเสรีภาพในการจัดตั้งและร่วมกลุ่มที่ตนต้องการโดยมีการเลือกตัวแทนของตนเพื่อส่งเสริมและปกป้องผลประโยชน์ของตนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน วิธีหลักในการแสดงเสรีภาพในการสมาคมคือการเจรจาต่อรองร่วม สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานนี้เกิดพร้อมกับเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและเป็นพื้นฐานของการมีตัวแทนและการปกครองแบบประชาธิปไตย ประชาชนควรมีสิทธิในการโน้มน้าวเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตนโดยตรง กล่าวคือ เสียงของทุกคนควรมีผู้รับฟังและได้รับการพิจารณา

มิติหญิงชาย (Gender)

มิติหญิงชายหมายถึงความแตกต่างและความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างหญิงและชาย ซึ่งได้จากการเรียนรู้ สามารถเปลี่ยนแปลงไปได้ตามกาลเวลา และมีความแตกต่างกันภายในสังคมและวัฒนธรรมหนึ่งๆ หรือแตกต่างกันไปตามแต่ละสังคมหรือวัฒนธรรม วัตถุประสงค์หลักของ ILO ในปัจจุบันคือการส่งเสริมให้หญิงและชายทุกคนมีงานที่ดี ซึ่งหมายถึงงานที่มีความสามารถในการผลิต มีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความปลอดภัย และมีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกันสำหรับทั้งสองเพศ

โลกาภิวัตน์ (Globalization)

โลกาภิวัตน์ คือการที่โลกของเราเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเกี่ยวพันกันมากขึ้น และมีความเป็นสากลมากขึ้น ผลประการหนึ่งคือ เราจะรู้สึกว่าโลกของเราเล็กลง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเกี่ยวกับข้อมูลและการสื่อสาร ทำให้เราติดต่อกับผู้คนในอีกซีกโลกหนึ่งได้ง่ายขึ้นและรับรู้ข่าวสารรอบโลกอย่างทันเหตุการณ์ ในแง่ของการค้ามีการติดต่อกันในระดัปลูกโลกมากขึ้น ยกตัวอย่างเช่น รองเท้าที่ติดตราเยอรมันและขายอยู่ในสหรัฐอเมริกาอาจผลิตที่ประเทศจีน โลกาภิวัตน์มีประโยชน์แต่ก็มีความห่วงใยว่าประโยชน์นั้นตกไม่ถึงประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน

คณะประศาสน์การ (Governing Body)

คณะประศาสน์การซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่เป็นผู้แทนรัฐบาล 28 คน สมาชิกที่เป็นผู้แทนนายจ้าง 14 คน และสมาชิกที่เป็นผู้แทนลูกจ้าง 14 คน คือสภการบริหารของ ILO ซึ่งมีการประชุมปีละ 3 ครั้งที่นครเจนีวา คณะประศาสน์การดำเนินการตัดสินใจต่าง ๆ ซึ่งส่งผลกับนโยบายของ ILO เลือกผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO และจัดเตรียมแผนโครงการและงบประมาณให้ที่ประชุมใหญ่ของ ILO อนุมติ ที่หนึ่งของสมาชิกที่เป็นผู้แทนรัฐบาลสิบที่หนึ่งเป็นที่นั่งถาวรของประเทศอุตสาหกรรมชั้นนำ (ได้แก่ บราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมัน อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น สหพันธ์รัฐเซีย อังกฤษ และสหรัฐอเมริกา) ในที่ประชุมใหญ่ ผู้แทนของรัฐบาลเหล่านี้จะเลือกผู้แทนจากประเทศสมาชิกอื่น ๆ ทุกสามปีโดยให้ครอบคลุมทุกภูมิภาค องค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างเลือกผู้แทนในการประชุมสภาของตน

เศรษฐกิจนอกระบบ (Informal Economy)

เศรษฐกิจนอกระบบหมายถึงงานที่ไม่เป็นทางการ และหน่วยการผลิตที่ไม่อยู่ใต้กฎระเบียบ หน่วยการผลิตและงานลักษณะนี้ไม่ได้รับความคุ้มครอง ไม่ได้รับการยอมรับ และไม่มียศกร ดังนั้นคนงานในเศรษฐกิจภาคนี้จึงเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงและไม่มีความมั่นคง

การประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference)

การประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ คือการประชุมประจำปีของผู้แทนสามฝ่าย (ได้แก่ ผู้แทนรัฐบาล ผู้แทนลูกจ้าง และผู้แทนนายจ้าง) จากประเทศที่เป็นสมาชิกของ ILO

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards)

มาตรฐานแรงงานของ ILO กำหนดไว้ในอนุสัญญาและข้อแนะนำแรงงานระหว่างประเทศฉบับต่าง ๆ อนุสัญญาของ ILO ถือเป็นสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่ต้องได้รับการให้สัตยาบัน จากประเทศที่เป็นสมาชิกของ ILO ข้อแนะนำของ ILO นั้นคือมาตรการที่ไม่ต้องรับการให้สัตยาบัน แต่เป็นข้อแนะนำตามประเด็นในอนุสัญญาซึ่งให้แนวทางสำหรับการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานในระดับประเทศ ทั้งอนุสัญญาและข้อแนะนำมุ่งหวังให้เกิดผลอย่างเป็นทางการกับสภาพการทำงานและการปฏิบัติต่างๆ ในทุกประเทศทั่วโลก การวางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศเป็นกระบวนการออกกฎที่มีลักษณะเฉพาะเพราะรัฐบาลต่างๆ ตลอดจนผู้แทนของนายจ้างและลูกจ้างจากประเทศที่เป็นสมาชิกของ ILO มีส่วนร่วมในกระบวนการ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO)

ILO ก่อตั้งขึ้นเมื่อ ค.ศ. 1919 ตามสนธิสัญญาแวร์ซาย เป็นองค์การชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติ มีหน้าที่ส่งเสริมความยุติธรรมในสังคมตลอดจนสิทธิมนุษยชนและสิทธิของแรงงานที่เป็นที่ยอมรับของนานาชาติ ILO วางมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศในรูปแบบของอนุสัญญาและข้อแนะต่างๆ ที่ให้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานอันได้แก่ เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการรวมตัว การเจรจาต่อรองร่วม การยุติแรงงานบังคับ การให้โอกาสและการปฏิบัติต่ออย่างเท่าเทียม และมาตรฐานอื่นๆ ที่กำหนดเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของการทำงานทั้งหมด ILO ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการในขอบเขตดังต่อไปนี้ เป็นหลัก

- การฝึกอาชีพและการฟื้นฟูอาชีพ
- นโยบายการจ้างงาน
- การบริหารแรงงาน
- กฎหมายแรงงานและแรงงานความสัมพันธ์
- สภาพการทำงาน
- การพัฒนาการจัดการ
- การสหกรณ์
- การประกันสังคม
- สถิติเกี่ยวกับแรงงานตลอดจนความปลอดภัยและสุขภาพเกี่ยวกับการทำงาน

ILO ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่มีอิสระและให้การฝึกอบรมและคำปรึกษาแก่องค์กรเหล่านี้ ภายใต้ระบบขององค์การสหประชาชาติ ILO มีโครงสร้างแบบไตรภาคีที่มีลักษณะเฉพาะโดยที่ลูกจ้างและนายจ้างมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกันกับรัฐบาลต่างๆ ในการดำเนินงานของหน่วยงานบริหารต่างๆ ขององค์การ สำนักงาน ILO ที่นครเจนีวาทำหน้าที่เป็นสำนักเลขาธิการขององค์การ

ระบบคาไมยา (Kamaiya System)

ระบบคาไมยารูจักกันโดยทั่วไปว่าเป็นระบบการใช้แรงงานขุดหนึ่งในภาคเกษตรกรรมในพื้นที่ราบลุ่มทางภาคตะวันตกของประเทศเนปาล ค่าแรงที่ต่ำ การเลือกปฏิบัติเรื่องวรรณะ ความไม่เป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและการศึกษา และการจัดสรรที่ดินอย่างไม่ยุติธรรมบังคับให้แรงงานขุดหนี้ต้องกู้เงินเพื่อตอบสนองความต้องการประจำวันของตน เพื่อชำระเงินกู้ทุกคนในครอบครัวของคณงานเหล่านี้มักถูกบังคับด้วยสัญญาแรงงานขุดหนี้รายปีให้ทำงานให้เจ้าของที่ดินโดยแทบจะไม่ได้ค่าแรงหรือไม่ได้ค่าแรงเลย สัญญาแบบนี้อาจผูกมัดสมาชิกในครอบครัวหลายรุ่นให้เป็นแรงงานขุดหนี้ หนี้ตกทอดจากพ่อสู่ลูกและผู้หญิงหลายคนต้องตกกับกลายเป็นแรงงานขุดหนี้เหมือนกับสามีภายหลังการแต่งงาน

การเจรจาเพื่อยุติความขัดแย้ง (Mediation)

เป็นวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่คิดขึ้นเพื่อช่วยให้คู่กรณีแก้ไขข้อขัดแย้งกันตัวเองโดยไม่ต้องขึ้นศาล ในการเจรจากับคู่กลางที่สามซึ่งเป็นกลาง (คนกลาง) จะพบกับคู่กรณีเพื่อช่วยให้ทั้งคู่หาทางแก้ไขข้อขัดแย้งซึ่งเป็นที่

พอใจร่วมกันทั้งสองฝ่าย คนกลางไม่มีสิทธิกำหนดวิธีแก้ปัญหา ไม่มีกฎหมายพยานหลักฐานหรือขั้นตอนการดำเนินการที่เป็นทางการใดๆ ควบคุมการเจรจาเพื่อยุติความขัดแย้ง คนกลางและคู่กรณีมักยอมรับวิธีดำเนินการที่ไม่เป็นทางการแต่เป็นที่พอใจร่วมกัน

การย้ายถิ่น (Migration)

การย้ายถิ่นคือการเคลื่อนที่ของบุคคลจากประเทศหนึ่งหรือบริเวณหนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่ง การย้ายถิ่นของแรงงานคือลักษณะสำคัญของโลกาภิวัตน์ ประเทศที่จ้างแรงงานต่างด้าวมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นกว่าสองเท่าในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา รัฐบาลต่างๆ กำลังตระหนักถึงความจำเป็นที่กฎหมาย นโยบาย วิธีปฏิบัติต่างๆ และโครงสร้างการบริหารการย้ายถิ่นแรงงาน จะต้องได้รับการปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อจัดระเบียบการย้ายถิ่น สิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องดำเนินการด้วยความตระหนักอย่างเต็มที่ถึงความจำเป็นที่จะต้องทำมากกว่าการออกมาตรการควบคุม เพื่อให้มีการเคารพสิทธิมนุษยชนและพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางโดยใช้สนธิสัญญาระดับทวิภาคีหรือความตกลงระดับภูมิภาค

พิธีสารปาเลอโม (Palermo Protocol)

อนุสัญญาสหประชาชาติเพื่อต่อต้านอาชญากรรมข้ามชาติและพิธีสารแนบท้ายสองฉบับได้รับการลงนามโดย 120 ประเทศจาก 148 ประเทศที่เข้าร่วมประชุมที่ปาเลอโมประเทศอิตาลีเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2543 พิธีสารปาเลอโมระบุว่า การค้ามนุษย์หมายถึงการที่เหยื่อถูกข่มขู่ หลอกลวง หรือบีบบังคับให้เป็นโสเภณีหรือทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน พิธีสารเพื่อป้องกันการค้ามนุษย์ตระหนักถึงความจำเป็นที่จะต้องหาทางป้องกันการค้ามนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพร่วมกับการดำเนินคดีผู้ค้ามนุษย์ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และการช่วยเหลือเหยื่อของการค้ามนุษย์

พิธีสาร (Protocol)

พิธีสารคือสารหรือสนธิสัญญาที่แก้ไขหรือเพิ่มเติมสนธิสัญญาอีกฉบับหนึ่ง

การให้สัตยาบัน (Ratification)

การให้สัตยาบันหมายถึงการรับรองหรือยอมรับสัญญาอย่างเป็นทางการเช่นการลงนาม ยกตัวอย่างเช่นประเทศสมาชิกของ ILO อาจเลือกให้สัตยาบันรับรองอนุสัญญาฉบับต่างๆ ของ ILO และเมื่อให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาฉบับหนึ่งแล้วประเทศนั้นมีพันธะทางกฎหมายที่จะต้องเคารพเงื่อนไขและรายละเอียดต่างๆ ของอนุสัญญาฉบับนั้น ในขณะเดียวกัน ILO มีหน้าที่ทำงานร่วมกับประเทศที่ได้รับรองอนุสัญญาแต่ละฉบับเพื่อประกันว่าจะมีการเคารพหลักการต่างๆ ของอนุสัญญานั้นจริง

ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

ข้อเสนอแนะคือกฎหมายที่ไม่ต้องให้สัตยาบันรับรองแต่จะให้แนวทางปฏิบัติทั่วไปหรือแนวทางปฏิบัติทางวิชาการเพื่อให้ประเทศต่างๆ ดำเนินการตาม ข้อเสนอแนะมักให้แนวทางปฏิบัติโดยละเอียดซึ่งเสริมหลักการที่ระบุไว้ในอนุสัญญา หรืออาจให้แนวทางปฏิบัติสำหรับประเด็นที่ไม่มีในอนุสัญญา

มติ (Resolution)

มติคือข้อคิดเห็นในเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างเป็นทางการโดยการรับรองของที่ประชุมใหญ่ของ ILO

การลักลอบ (Smuggling)

การลักลอบคือการขนส่งสินค้าหรือบุคคลที่ต้องเสียภาษีหรือต้องห้ามอย่างผิดกฎหมายข้ามเขตรัฐ เขตประเทศ หรือเขตสากล การลักลอบขนคนข้ามเขตประเทศได้กลายเป็นกิจกรรมผิดกฎหมายที่มีกำไรงาม (ควรแยกการค้ำมนุษย์กับการลักลอบขนคนเป็นคนละกรณีกัน คนที่ถูกค้าอยู่ใต้การควบคุมของผู้ค้ำมนุษย์แต่ผู้ลักลอบขนผู้อพยพเพียงอำนวยความสะดวกในการลักลอบเข้าประเทศเท่านั้น)

หุ้นส่วนทางสังคม (Social Partners)

หุ้นส่วนทางสังคมคือคำที่ใช้เรียกกองคกรนายจ้างและองค์กรลูกจ้างที่ร่วมเจรจาหรือร่วมงานกับรัฐบาลเพื่อวางนโยบายทางสังคมและแรงงาน

การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection)

คนที่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคมได้รับผลกระทบจากการถูกกีดกันทางสังคมในขอบข่ายที่กว้างกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งการขาดโอกาสทางการศึกษาและการฝึกอบรมตลอดจนการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการมีงานทำ เพื่อลดการกีดกันอย่างยั่งยืน ILO กำลังพยายามหาทางแก้ไขปัญหาที่สาเหตุและบรรเทาผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

การเจรจาทางสังคม (Social Dialogue)

ILO ให้ความหมายว่าการเจรจาทางสังคมคือการเจรจา การปรึกษาหารือ หรือการแลกเปลี่ยนข้อมูลทุกรูปแบบระหว่างหรือในหมู่ผู้แทนของรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างในเรื่องที่เป็นผลประโยชน์ร่วมกันและเกี่ยวกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม ในขณะที่ความหมายและแนวคิดของการเจรจาทางสังคมมีความแตกต่างกันไปตามแต่ละประเทศและภูมิภาค หลักการเรื่องเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองซึ่งสำคัญกว่านั้นมีลักษณะเป็นสากลเหมือนกันทุกประเทศ

โครงการความร่วมมือทางวิชาการ (Technical Cooperation Projects)

โครงการความร่วมมือทางวิชาการของ ILO คือการดำเนินกิจกรรมอันเป็นประโยชน์อย่างต่อเนื่อง (ซึ่งรวมถึงการให้คำแนะนำทางวิชาการ การฝึกอบรม และการสนับสนุนการก่อตั้งองค์กร) ซึ่งเกิดขึ้นได้ด้วยความร่วมมือจากองค์กรที่เป็นตัวแทนของรัฐบาล ลูกจ้าง และนายจ้าง ตั้งแต่ต้นทศวรรษที่ 50 ILO ได้ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ (ในปัจจุบันมีมูลค่าปีละ 130 ล้านดอลลาร์สหรัฐ) สำหรับการพัฒนาทุกขั้นตอนแก่ประเทศต่างๆ ในทุกทวีป ILO รักษาเครือข่ายของสำนักงานในพื้นที่และภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลกเพื่อให้คำปรึกษากับองค์กรในระดับท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

การค้ามนุษย์ (Trafficking)

การค้ามนุษย์คือการย้ายประชาชนจากที่หนึ่งไปสู่อีกที่หนึ่งเพื่อการหาประโยชน์ การค้ามนุษย์มักดำเนินการโดยกลุ่มอาชญากรที่อาจหากำไรจากการขายมนุษย์ให้กับงานที่มีสภาพไม่เหมาะสม เช่น งานที่มีการเอาเปรียบทางเพศ และอาชญากรรมต่างๆ เกี่ยวกับผู้ค้ามนุษย์มักหลอกลวงว่ามีงานดี ๆ และมีโอกาสได้งานอยู่ เมื่อมาถึงจุดหมายคนเหล่านั้นอาจถูกบังคับให้ทำงานในลักษณะที่ถูกเอาเปรียบหรือผิดกฎหมายเหยื่อของการค้ามนุษย์มักเป็นผู้หญิงและเด็ก

โครงสร้างแบบไตรภาคี (Tripartite Structure)

โครงสร้างแบบไตรภาคีประกอบด้วยสามกลุ่มหรือฝ่าย ILO มีโครงสร้างแบบไตรภาคีอันประกอบด้วยรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง กิจกรรมแบบไตรภาคีในระดับประเทศจะดำเนินการโดยองค์ประกอบสามฝ่ายดังกล่าวที่อยู่ในประเทศซึ่งดำเนินกิจกรรมนั้นด้วย องค์กรนายจ้างและลูกจ้างมักเรียกว่าหุ้นส่วนทางสังคม เพราะเป็นตัวแทนขององค์ประกอบสำคัญในสังคมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในโลกของการทำงาน

การจ้างงานที่ต่ำกว่าความสามารถ (Underemployment)

การจ้างงานที่ต่ำกว่าความสามารถคือสถานการณ์ที่คนงานมีงานทำแต่เป็นงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของตนไม่ว่าจะเป็นแง่การให้ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน หรือระดับทักษะและประสบการณ์ ผู้ที่ได้อาชีพลักษณะนี้ไม่ถือว่าตกงานแต่ก็มักพยายามหางานใหม่ที่เหมาะสมกับความสามารถของตน

โลกของการทำงาน (World of Work)

โลกของการทำงานคือโลกของเราทุกคน เป็นส่วนสำคัญของชีวิตประจำวันของผู้ใหญ่ โลกของการทำงานหมายถึงสภาพ คุณภาพ และโครงสร้างทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในบางลักษณะ แต่ในขณะเดียวกันโลกของการทำงานยังเกี่ยวข้องกับสิ่งอื่นด้วย โลกของการทำงานยังหมายถึงความสมดุลระหว่างความรับผิดชอบต่องาน ความรับผิดชอบต่อครอบครัว และชีวิตในชุมชน แม้เรายังไม่ได้ทำงานแต่ชีวิตของเราก็ได้รับผลกระทบจากโลกของการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น สุขภาพของพ่อแม่เด็กคนหนึ่งอาจขึ้นอยู่กับมาตรการเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานของพวกเขา เงินบำนาญที่พวกเขาจะได้รับเมื่อเกษียณอายุขึ้นอยู่กับระบบประกันสังคมหรือประกันภัยต่างๆ ที่อาจดำเนินการโดยเอกชนหรือรัฐ ค่าเล่าเรียนของลูกนั้นนายจ้างของพ่อแม่อาจเป็นคนจ่ายให้ และวิถีชีวิตของครอบครัวอาจขึ้นอยู่กับรายได้จากงานที่พ่อแม่ทำในระดับหนึ่ง การใช้สิทธิต่างๆ ในการทำงานอาจส่งผลต่อปัจจัยเหล่านี้ในทางบวกและสร้างสรรค์ได้