



The International Labour Organization (ILO) is a United Nations specialized agency dealing with labour issues. Its main objectives are to promote rights at work, encourage decent work opportunities, enhance social protection and strengthen social dialogue on work-related issues.

Unlike other United Nations specialized agencies, the International Labour Organization has a tripartite governing structure – representing governments, employers, and workers usually with a ratio of 2:1:1. The rationale behind the tripartite structure is the creation of free and open debate among governments and social partners.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO เป็นทบวงชำนาญพิเศษขององค์การสหประชาชาติที่ดำเนินการด้านแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมสิทธิในการทำงาน สนับสนุนโอกาสในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่า ปรับปรุงการคุ้มครองทางสังคม และเสริมสร้างกลไกการเจรจาทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศมีโครงสร้างการประสานงานแบบไตรภาคี ซึ่งแตกต่างกับทบวงชำนาญพิเศษอื่นๆ ขององค์การสหประชาชาติ โดยโครงสร้างแบบไตรภาคีประกอบด้วยผู้แทนภาครัฐบาล องค์กรนายจ้าง

และองค์กรถูกจ้าง ในอัตราส่วน 2:1:1 ซึ่งเหตุผลเบื้องหลังในการใช้โครงสร้างแบบไตรภาคีก็เพื่อก่อให้เกิดการอภิปรายโดยอิสระและเปิดกว้างระหว่างรัฐบาลและหุ้นส่วนทางสังคมอื่นๆ

International Labour Standards

Since 1919, the International Labour Organization has maintained and developed a system of international labour standards aimed at promoting opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and dignity. They are either conventions, which are legally binding international treaties that may be ratified by member states, or recommendations, which serve as non-binding guidelines. In many cases, a convention lays down the basic principles to be implemented by ratifying countries, while a related recommendation supplements the convention by providing more detailed guidelines on how it could be applied.

Conventions and recommendations are drawn up by representatives of governments, employers and workers and are adopted at the ILO's annual International Labour Conference. Once a standard is adopted, member states are required under the ILO Constitution to submit them to their competent authority for consideration. In the case of conventions, this means consideration for ratification. If it is ratified, a convention generally comes into force for that country one year after the date of ratification.

มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

นับตั้งแต่ปี 1919 องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ดำเนินการพัฒนาระบบมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมโอกาสของหญิงชายในการเข้าถึงงานที่มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ ภายใต้เงื่อนไขที่มีเสรีภาพ ความเสมอภาค ความมั่นคง และศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ โดยมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศแบ่งเป็น อนุสัญญาซึ่งมีผลผูกพันในเชิงกฎหมายในฐานะสนธิสัญญาระหว่างประเทศ ซึ่งรัฐสมาชิกอาจให้สัตยาบันต่ออนุสัญญาดังกล่าว และข้อแนะซึ่งเป็นแนวปฏิบัติที่ไม่มีผลผูกพันในเชิงกฎหมาย ในหลายกรณี อนุสัญญาจะระบุเฉพาะหลักการพื้นฐานที่ประเทศที่ให้สัตยาบันจะต้องดำเนินการ ในขณะที่ข้อแนะที่เกี่ยวข้องจะเป็นส่วนที่ช่วยเสริมแนวปฏิบัติโดยละเอียดในการบังคับใช้อนุสัญญานั้นๆ

อนุสัญญาและข้อแนะจะถูกยกร่างขึ้นโดยผู้แทนจากรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง และจะพิจารณาลงมติยอมรับในระหว่างการประชุมใหญ่ประจำปีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อมาตรฐานได้รับการยอมรับแล้ว รัฐสมาชิกจะต้องนำเสนอให้ฝ่ายบริหารทราบเพื่อทำการพิจารณาให้สัตยาบันในกรณีที่เป็นอนุสัญญาตามที่ธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดหากรัฐสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาใดๆ แล้ว อนุสัญญานั้นจะมีผลบังคับใช้กับรัฐสมาชิกนั้นภายใน 1 ปี นับจากวันที่ได้ให้สัตยาบัน

Ratifications for Thailand

As of now, Thailand has ratified 15 ILO Conventions, five of which are Fundamental conventions namely Convention no. 29 on Forced Labour (1931), Convention no.105 on Abolition of Forced Labour (1957), Convention no.100 on Equal Remuneration (1951), Convention no.138 on Minimum Age (1973) and Convention no.182 on Worst Form of Child Labour (1999).

The only governance convention that Thailand has ratified is convention no. 122 on Employment Policy Convention (1964).

The other nine are technical conventions which are convention no. 014 on Weekly Rest (Industry) (1921), convention no. 019 on Equality of Treatment (Accident Compensation) (1925), convention no. 080 on Final Articles Revision(1946), convention no. 088 on Employment Service (1948), convention no. 104 on Abolition of Penal Sanctions (Indigenous Workers) (1955), convention no.116 on Final Articles Revision (1961), convention no.123 on Minimum Age (Underground Work) (1965), convention no.127 on Maximum Weight (1967) and convention no. 159 on Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) (1983).

Currently, Ministry of Labour considered selection of appropriate conventions with possible ratification in the short run. The 4 conventions under consideration consisted of the ILO Maritime Labour Convention, 2006 which relates to large sized cargo. The convention has passed the Juridical Council and is currently under consideration by the National Legislative Assembly before being proposed to the Council of Ministers.

Convention no. 111 concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation, 1958 whereby the Ministry of Labour has no internal regulations on obstructing employment, skills development or labour welfare and protection and thus has no discrimination in the matter.

As for convention no. 102 concerning Minimum Standards of Social Security, 1952 has high possibilities for ratification. Fields include cases of sickness, accidents in the workplace and disabilities.

As for convention no. 142 concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources, 1975 relates to missions by the Department of Skills Development, Department of Employment and integration with the Ministry of Education whereby consultations will be made to determine policies in developing the educational system and relevant training.

การให้สัตยาบันของประเทศไทย

จนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาของ ILO แล้ว จำนวน 15 ฉบับ โดย 5 ฉบับในจำนวนนั้น เป็นอนุสัญญาพื้นฐาน ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1931, ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957, ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951, ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 และ ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 อนุสัญญาสำคัญเพียงฉบับเดียวที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบันคือ อนุสัญญาฉบับที่ 122 ว่าด้วยนโยบายการมีงานทำ ค.ศ. 1964

อนุสัญญาที่เหลืออีก 9 ฉบับเป็นอนุสัญญาวิชาการ ได้แก่ อนุสัญญาฉบับที่ 14 ว่าด้วยวันหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ (อุตสาหกรรม) ค.ศ. 1921, ฉบับที่ 19 ว่าด้วยการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (เงินทดแทนกรณีอุบัติเหตุ) ค.ศ. 1925, ฉบับที่ 80 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1946, ฉบับที่ 88 ว่าด้วยบริการจัดหางาน ค.ศ. 1948, ฉบับที่ 104 ว่าด้วยการยกเลิกการลงโทษทางอาญา (คนงานพื้นเมือง) ค.ศ. 1955, ฉบับที่ 116 ว่าด้วยการแก้ไขบทบัญญัติท้ายบท ค.ศ. 1961, ฉบับที่ 123 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (งานเหมืองใต้ดิน) ค.ศ. 1965, ฉบับที่ 127 ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุด ค.ศ. 1967 และอนุสัญญาฉบับที่ 159 ว่าด้วยการฟื้นฟูอาชีพและการจ้างงาน (คนพิการ) ค.ศ. 1983

ปัจจุบันกระทรวงแรงงานอยู่ระหว่างการพิจารณาคัดเลือกอนุสัญญาที่มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ที่ประเทศไทยจะให้สัตยาบันในอนาคตอันใกล้ จำนวน 4 ฉบับ ประกอบด้วย อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานทางทะเล ค.ศ. 2006 (MLC) ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรือขนส่งสินค้าขนาดใหญ่ โดยขณะนี้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการกฤษฎีกาแล้ว อยู่ระหว่างการพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติ (สนช.) ก่อนเข้าที่ประชุมคณะรัฐมนตรีพิจารณาเห็นชอบ

อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ค.ศ. 1958 ซึ่งกระทรวงแรงงานไม่มีกฎหมายภายในที่มีลักษณะกีดกันการจ้างงาน การพัฒนาฝีมือแรงงาน หรือการคุ้มครองแรงงาน จึงไม่มีการเลือกปฏิบัติในเรื่องดังกล่าว

ส่วนอนุสัญญาฉบับที่ 102 ว่าด้วยความมั่นคงทางสังคม ค.ศ. 1952 ซึ่งมีความเป็นไปได้ที่จะรับอนุสัญญาดังกล่าว ใน 3 ด้าน คือ กรณีเจ็บป่วย ประสบอันตรายจากการทำงาน และทุพพลภาพ

ด้านอนุสัญญาฉบับที่ 142 ว่าด้วยการแนะแนวอาชีพและการฝึกอาชีพเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ค.ศ. 1975 มีความเกี่ยวข้องกับภารกิจของกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กรมการจัดหางาน และการบูรณาการร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการ ในการหารือร่วมกันเพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาระบบการศึกษาและการฝึกอบรมให้สอดคล้องกัน

Vocabulary

1. Decent work - งานที่มีคุณค่า
 2. Social dialogue - การเจรจาทางสังคม
 3. Social protection - การคุ้มครองทางสังคม
 4. Tripartite - ไตรภาคี
 5. International labour standard - มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ
 6. Freedom - เสรีภาพ อิสระภาพ
 7. Equity - ความยุติธรรม
 8. Convention - อนุสัญญา
 9. Recommendation - ข้อเสนอแนะ
 10. Ratified - ให้สัตยาบัน
 11. Adopted - ลงมติยอมรับ
 12. Annual - ประจำปี
 13. Comes into force - มีผลบังคับใช้
 14. Fundamental Conventions - อนุสัญญาพื้นฐาน/หลัก
 15. Governance Conventions - อนุสัญญาสำคัญ
 16. Technical Conventions - อนุสัญญาวิชาการทั่วไป
 17. Remuneration - ค่าตอบแทน
 18. Compensation - เงินทดแทน
 19. Rehabilitation - การฟื้นฟูสภาพ
 20. Abolition - การยกเลิก
 21. Discrimination - การเลือกปฏิบัติ
 22. Obstruct - กีดกัน ขัดขวาง
 23. Integration - การบูรณาการ การรวมกัน
 24. Disabilities - ทูพพลภาพ พิการ
-

ILO Decent Work Agenda

The ILO has developed an agenda for the community of work. It provides support through integrated Decent Work Country Programmes developed in coordination with its constituents. Putting the Decent Work Agenda into practice is achieved through the implementation of the ILO's four strategic objectives, with gender equality as a crosscutting objective:

1. Employment Creation – an economy that generates opportunities for investment, entrepreneurship, skills development, job creation and sustainable livelihoods.
2. Guaranteeing rights at work – to obtain recognition and respect for the rights of workers. All workers, and in particular disadvantaged or poor workers, need representation, participation, and laws that work for their interests.
3. Extending social protection – to promote both inclusion and productivity by ensuring that women and men enjoy working conditions that are safe, allow adequate free time and rest, take into account family and social values, provide for adequate compensation in case of lost or reduced income and permit access to adequate healthcare.
4. Promoting social dialogue – Involving strong and independent workers' and employers' organizations is central to increasing productivity, avoiding disputes at work, and building cohesive societies.

Decent Work reflects priorities on the social, economic and political agenda of countries and the international system. In a relatively short time this concept has forged an international consensus among governments, employers, workers and civil society that productive employment and Decent Work are key elements to achieving a fair globalization, reducing poverty and achieving equitable, inclusive, and sustainable development.

During the UN General Assembly in September 2015, decent work and the four pillars of the Decent Work Agenda – employment creation, social protection, rights at work, and social dialogue – will become integral elements of the new United Nations 2030 Agenda for Sustainable Development. Goal 8 of the 2030 Agenda calls for the promotion of sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work, and will be a key area of engagement for the ILO and its constituents.

วาระงานที่มีคุณค่าขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้นำเสนอวาระ งานที่มีคุณค่า ขึ้นโดยมีแนวคิดที่ว่า งานที่มีคุณค่าจะยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และส่งเสริมให้มีการพัฒนาแรงงานที่ยั่งยืน ILO เสนอว่าการสร้างงานที่มีคุณค่าจะประสบผลสำเร็จได้ด้วยยุทธศาสตร์สำคัญ 4 ข้อ โดยมีประเด็นเรื่องความเท่าเทียมทางเพศเป็นจุดเชื่อมโยง

1. การส่งเสริมโอกาสในการมีงานทำและสร้างรายได้: คนหางานทุกคนมีโอกาสในการทำงานตามความสามารถของตน
2. การส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน: รับรู้ และเคารพในสิทธิของแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานด้อยโอกาส ได้แสดงออก มีส่วนร่วม รับรู้ในกฎกติกาเป็นประโยชน์ต่อตัวแรงงานเอง
3. การให้ความคุ้มครองทางสังคม : คนทำงานทุกคนมีหลักประกันในการทำงานทั้งที่จัดหาให้โดยภาครัฐหรือภาคเอกชน ชายหรือหญิง มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีเวลาหยุดพัก มากเพียงพอสำหรับการพักผ่อน และสามารถรับผิดชอบต่อครอบครัว มีประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ยังมั่นใจได้ว่าจะได้รับการชดเชยที่มากเพียงพอกรณีที่ไม่มีการมีงานทำ หรือรายได้ลดลง และสามารถเข้าถึงหรือได้รับการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมเพียงพอ
4. การส่งเสริมการเจรจาทางสังคม: การต่อรอง การปรึกษาหารือ และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในทุกรูปแบบระหว่างผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายคนงาน ในประเด็นที่มีผลประโยชน์ร่วมกัน

งานที่มีคุณค่าสะท้อนภาพให้เห็นลำดับความสำคัญทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมืองของประเทศ และนานาชาติ ในช่วงเวลาไม่นานแนวคิดงานที่มีคุณค่าได้หลอมรวมความคิดของกลุ่มคนหลากหลายไว้เป็นหนึ่งเดียว ภาคราชการ ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน และสังคมที่จ้างงานเพื่อการผลิตโดยยึดหลักการของงานที่มีคุณค่าเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเจริญเติบโตอย่างเป็นธรรม ความยากจนลดลง ครอบคลุมทั่วถึงทุกชนชั้น และเกิดการพัฒนายั่งยืน

สมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ กล่าวไว้เมื่อเดือนกันยายน 2558 ว่ายุทธศาสตร์สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การส่งเสริมโอกาสในการมีงานทำและสร้างรายได้ การส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การให้ความคุ้มครองทางสังคม และการส่งเสริมการเจรจาทางสังคม

Green Jobs

ILO broadly defines a green job as any decent job that contributes to preserving or restoring the quality of the environment whether it is in agriculture, industry, services or administration.

More precisely green jobs are decent jobs that reduce consumption of energy and raw materials, limit greenhouse gas emissions, minimize waste and pollution and protect and restore ecosystems.

Green jobs are central to sustainable development and respond to the global challenges of environmental protection, economic development and social inclusion. By engaging governments, workers and employers as active agents of change, the ILO promotes the greening of enterprises, workplace practices and the labour market as a whole. These efforts create decent employment opportunities, enhance resource efficiency and build low-carbon sustainable societies.

At the enterprise level, green jobs can produce goods or provide services that benefit the environment, for example green buildings or clean transportation. However, these green outputs are not always based on green production processes and technologies.

Therefore, green jobs can also be distinguished by their contribution to more environmentally friendly processes. For example, green jobs can reduce water consumption or improve recycling systems. Yet, green jobs defined through production processes do not necessarily produce environmental goods or services.

งานสีเขียว (งานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม)

ILO ได้ให้คำนิยามอย่างกว้างๆ ว่า **Green Job** คืองานที่มีคุณค่า ที่ไม่กระทบหรือทำให้สิ่งแวดล้อมแย่ลง หรือสามารถรักษาสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ต่อไปได้ ไม่ว่าจะอยู่ในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ หรือการบริหารงาน นอกจากนี้ **Green Jobs** ยังต้องลดการใช้พลังงาน และวัตถุดิบลง จำกัดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดปริมาณของเสีย และมลภาวะ รักษาสมดุลของระบบนิเวศน์

Green Jobs เป็นหัวใจของการพัฒนาอย่างยั่งยืน และตอบสนองความท้าทายในการปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม การพัฒนาเศรษฐกิจ ควบคู่ไปกับการมีส่วนร่วมในสังคม ภาคส่วนราชการ ผู้ใช้แรงงาน และลูกจ้าง เป็นเสมือนหนึ่งผู้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ ILO สนับสนุนสถานประกอบการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม การให้ความรู้เรื่อง **Green jobs** กับสถานประกอบการและตลาดแรงงาน ความพยายามต่างๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดโอกาสในการจ้างงานที่มีคุณค่า และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างสังคมที่ปลอดจากการใช้คาร์บอน

ในระดับสถานประกอบการขนาดใหญ่ **green jobs** สามารถผลิตสินค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เช่น อาคารสีเขียว การขนส่งสีเขียว อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ไม่ได้ขึ้นอยู่กับ กระบวนการผลิต และเทคโนโลยี

ดังนั้น **green jobs** สามารถพิจารณาได้อย่างชัดเจนจาก กระบวนการต่างๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตัวอย่างเช่น สามารถลดการบริโภคน้ำ หรือสามารถปรับปรุงระบบการรีไซเคิล

The Greener Business Asia Project

The ILO's Greener Business Asia (GBA) project addresses the need to shift towards more sustainable and responsible business models, through worker-employer co-operation. It promotes environmentally-friendly practices, whilst also advancing the decent work agenda in workplaces.

The project targeted the hotel industry in Thailand and the automotive industry in the Philippines. In Thailand, a pilot training programme equipped both workers and management in medium - sized hotels with practical tools and knowledge to better their resource efficiency and environmental impact, workplace practices and overall competitiveness.

From October 2011 to June 2012, workers and employers from a number of hotels in Phuket, Thailand, participated in a pilot training programme on green enterprises. Participants ranged from hotel owners, Human Resource managers, and hotel engineers to workers from the housekeeping departments.

The pilot training programme brought about significant benefits for participating hotels. Overall achievements include: enhanced mechanisms for workplace communication and co-operation, revived and activated occupational health and safety committees, improvement in workspace organisation, and better waste management systems through the 3R approach (reduce, reuse, and recycle)

โครงการธุรกิจสีเขียว

โครงการธุรกิจสีเขียวในเอเชีย มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างต้นแบบของธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสร้างควมยั่งยืนให้กับสิ่งแวดล้อม ผ่านความร่วมมือระหว่างผู้ใช้แรงงานและลูกจ้าง ส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ปรับปรุงกระบวนการผลิตและสร้างความสามารถในการแข่งขันโดยรวม GBA เป็นอีกความก้าวหน้าหนึ่งของงานที่มีคุณค่าในสถานที่ทำงาน

โครงการ GBA มีเป้าหมายมุ่งเน้นไปที่ธุรกิจโรงแรม ในประเทศไทย และธุรกิจยานยนต์ในประเทศฟิลิปปินส์ สำหรับประเทศไทยเริ่มโครงการนำร่องในในกลุ่มโรงแรมขนาดกลาง ทั้งในส่วนของพนักงานและระดับบริหาร เพื่อให้สามารถจัดการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อย โดยปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในที่ทำงานให้สามารถแข่งขันได้ในภาพรวม

ตั้งแต่เดือน ต.ค.2554 – มิถุนายน 2555 พนักงานจากโรงแรมหลายแห่งในจังหวัดภูเก็ต เข้าร่วมโครงการนำร่อง ธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม GBA ผู้เข้าร่วมโครงการมีตั้งแต่ เจ้าของ ร.ร. ผู้จัดการแผนกบุคคล ช่างเทคนิค ไปจนถึงพนักงานระดับปฏิบัติการ

โครงการนำร่องดังกล่าว ก่อให้เกิดประโยชน์อย่างสำคัญต่อ โรงแรมที่เข้าร่วมโครงการ ผลสำเร็จที่ได้ประกอบไปด้วย การพัฒนากลไกในการสื่อสารและการปฏิบัติงานในที่ทำงาน พื้นฟู และกระตุ้นเตือนการให้ความสำคัญ

กับอาชีพอนามัย และคณะกรรมการด้านความปลอดภัย การปรับโครงสร้างองค์กร การจัดการระบบกำจัด
ของเสียผ่าน เทคนิค 3 ประการ (ลด ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่)

Vocabulary

1. Decent work – งานที่มีคุณค่าคือการทำงานในสภาพที่มีเสรีภาพเสมอภาค มั่นคงและมีศักดิ์ศรี
 2. Gender equality – ความเท่าเทียมทางเพศ
 3. Recognition – การยอมรับ การรับรอง
 4. Adequate – ที่เหมาะสม
 5. Fair globalization – โลกาภิวัตน์ที่เป็นธรรม
 6. Disputes – ข้อพิพาท ข้อขัดแย้ง
 7. Poverty – ความยากจน
 8. Consensus – ฉันทามติ
 9. General Assembly of the United Nations – สมัชชาแห่งสหประชาชาติ
 10. Sustainable – ยั่งยืน
 11. low-carbon society – สังคมคาร์บอนต่ำ
 12. consumption – การบริโภค
 13. social inclusion – การเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หมายถึง การมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้าถึงกระบวนการกำหนดนโยบายทางการเมือง สังคม และ เศรษฐกิจ รวมทั้งได้รับประโยชน์อย่างเท่าเทียมกันจากนโยบายเหล่านี้
 14. production processes – กระบวนการผลิต
 15. preserve – อนุรักษ์
 16. greenhouse gas – ก๊าซเรือนกระจก
 17. emissions – การปล่อยออกมา
 18. Housekeeping – แขนกแม่บ้าน
 19. Significant – สำคัญ อย่างจำเป็น
 20. Pilot – ต้นแบบ
 21. Waste – สิ่งปฏิกูล
 22. occupational health – อาชีวอนามัย
-