

ข้อแนะนำฉบับที่ 198 เรื่อง ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ค.ศ. 2006

ที่ประชุมใหญ่ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ซึ่งได้จัดขึ้น ณ กรุงเจนีวา โดยคณะประศาสน์การของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ และได้
ประชุมกันเป็นสมัยที่ 95 เมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) และ

ได้พิจารณาว่า มีการคุ้มครองโดยกฎหมายภายในประเทศ กฎระเบียบและข้อตกลงร่วม ซึ่งเกี่ยวข้อง
ถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและคนงาน และ

ได้พิจารณาว่า กฎหมายและกฎระเบียบ และการตีความควรสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงานที่มี
คุณค่า และ

ได้พิจารณาว่า กฎหมายแรงงาน หรือกฎหมายการจ้างแรงงานต้องระบุถึงสิ่งที่สามารถก่อให้เกิด
สถานะแห่งการเจรจาต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กัน
ในการจ้างแรงงาน และ

ได้พิจารณาว่า การคุ้มครองคนงานเป็นหลักสำคัญของการใช้อำนาจหน้าที่ขององค์การแรงงาน
ระหว่างประเทศ และสอดคล้องกับหลักการที่กำหนดไว้ในปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและ
สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998) และวาระงานที่มีคุณค่า และ

ได้พิจารณาถึง ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการกำหนดว่า มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานเกิดขึ้นหรือ
ไม่ ในสถานการณ์ที่สิทธิอันพึงมีและข้อผูกพันของฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องนั้น ไม่มี ความ
ชัดเจนหรือ ในสถานการณ์ที่มีความพยายามอำพรางความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน หรือ
สถานการณ์ซึ่งในกรอบของกฎหมาย หรือการตีความกฎหมาย หรือการบังคับใช้กฎหมาย
นั้นมีข้อจำกัดหรือมีไม่เพียงพอ และ

ได้คำนึงถึง สถานการณ์ที่เป็นอยู่ซึ่งการทำสัญญาสามารถส่งผลให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองตาม
สิทธิที่พึงจะได้รับ และ

ได้ตระหนักว่า มีบทบาทในการให้แนวทางระหว่างประเทศแก่ประเทศสมาชิกเพื่อให้บรรลุผล
สำเร็จในการคุ้มครองเรื่องดังกล่าวนี้โดยกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ และ
แนวทางดังกล่าวควรคงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานล่วงเวลาไว้ด้วย และ

ได้ตระหนักด้วยว่าการคุ้มครองดังกล่าวควรครอบคลุมทุกคน โดยเฉพาะคนงานที่ด้อยโอกาส และ
ควรอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และครอบคลุมทั่วถึง โดยให้
บังเกิดผลอย่างรวดเร็ว และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติตามโดยความสมัครใจ และ

ได้ตระหนักว่านโยบายแห่งชาติควรเป็นผลจากการปรึกษาหารือกับหุ้นส่วนทางสังคมและควรให้แนวทาง
แก่ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงาน และ

ได้ตระหนักว่านโยบายแห่งชาติควรส่งเสริมความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การสร้างงาน และงานที่มีคุณค่า และ

ได้พิจารณาว่าเศรษฐกิจยุคโลกาภิวัตน์ทำให้มีการเคลื่อนย้ายคนงานเพิ่มขึ้น ซึ่งคนงานต้องการการคุ้มครอง อย่างน้อยที่สุดก็ให้อยู่ภายใต้กรอบการคุ้มครองตามกฎหมายภายในประเทศ และ

ได้คำนึงว่าในกรอบงานการบริการข้ามชาติ เป็นเรื่องสำคัญที่ต้องกำหนดว่าคนงานหมายถึงใครตามความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน คนงานมีสิทธิในเรื่องใดบ้าง และใครคือนายจ้าง และ

ได้พิจารณาว่าปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานอาจก่อให้เกิดปัญหาที่รุนแรงแก่คนงานที่เกี่ยวข้อง ชุมชนและสังคม และ

ได้พิจารณาว่า ความไม่แน่นอนของความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานในฐานะนายจ้างและคนงาน จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อประกันถึงการแข่งขันที่เป็นธรรมและการคุ้มครองคนงานที่มีประสิทธิภาพในลักษณะที่เหมาะสมกับกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ และ

ได้คำนึงถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศทั้งหมดที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะมาตรฐานที่เกี่ยวกับสถานการณ์แรงงานหญิง รวมถึงมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน และ

ได้มีมติรับรองข้อเสนอเฉพาะบางประการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ซึ่งเป็นหัวข้อที่ห้าของระเบียบวาระการประชุม และ

ได้มีมติว่าข้อเสนอเหล่านี้ต้องอยู่ในรูปของข้อแนะ

จึงได้รับรองข้อแนะต่อไปนี้ ซึ่งให้เรียกว่า ข้อแนะเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006) เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2549 (ค.ศ. 2006)

ส่วนที่ 1 นโยบายแห่งชาติด้านการคุ้มครองคนงาน เรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

1. ประเทศสมาชิกควรกำหนดและนำนโยบายแห่งชาติไปปฏิบัติ โดยให้มีการทบทวนภายในระยะเวลาอันสมควร และหากจำเป็นควรทำให้ขอบเขตของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมีความชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อประกันการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพให้แก่คนงานซึ่งทำงานอยู่ภายในกรอบของความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

2. กฎหมายหรือแนวปฏิบัติ หรือทั้งกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศควรให้คำจำกัดความเกี่ยวกับลักษณะและขอบเขตในการคุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน โดยคำนึงถึงมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กฎหมายหรือแนวปฏิบัติ ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับ

ขอบเขต ความครอบคลุม และความรับผิดชอบในการนำไปปฏิบัติ ควรมีความชัดเจนและเพียงพอที่จะ
ประกันการคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพให้แก่คนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

3. นโยบายแห่งชาติควรกำหนดและนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับกฎหมายและแนวปฏิบัติ
ภายในประเทศ โดยการปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงาน

4. นโยบายแห่งชาติอย่างน้อยที่สุดควรประกอบด้วยมาตรการต่างๆ เพื่อ

(ก) ให้ข้อแนะนำแก่ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างและคนงานในเรื่อง
การกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเรื่องความแตกต่างระหว่างคนงานที่ได้
รับการว่าจ้างและคนงานผู้ประกอบการส่วนตัว

(ข) ปรามปรามความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานที่ซ่อนเร้นในลักษณะความสัมพันธ์อื่น ๆ
ซึ่งรวมถึงการใช้รูปแบบอื่น ๆ ในการทำสัญญาเพื่อปิดบังซ่อนเร้นสถานะที่แท้จริงทางกฎหมาย ให้ระลึกว่า
ความสัมพันธ์ในการจ้างแบบซ่อนเร้นอำพรางจะเกิดขึ้นเมื่อนายจ้างปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งในฐานะ
อื่นที่มีใช้ลูกจ้าง โดยมีลักษณะซึ่งปิดบังสถานะที่แท้จริงทางกฎหมายในฐานะลูกจ้าง และในลักษณะซึ่ง
สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถเกิดขึ้นได้ในกรณีที่การทำสัญญานั้น มีผลทำให้คนงานไม่ได้รับการคุ้มครองตาม
สิทธิที่พึงได้รับ

(ค) ประกันว่ามาตรฐานต่างๆ สามารถใช้ได้กับการทำสัญญาในทุกรูปแบบ รวมถึงรูป
แบบสัญญาที่เกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย เพื่อให้คนงานได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่ตนพึงได้รับ

(ง) ประกันว่ามาตรฐานต่างๆ สามารถใช้ได้กับการทำสัญญาในทุกรูปแบบ ซึ่งระบุตัวผู้
รับผิดชอบเพื่อคุ้มครองสิทธิที่กำหนดไว้ในสัญญา

(จ) ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งนายจ้างและคนงานสามารถเข้าถึง
กระบวนการและกลไกการยุติข้อพิพาทเกี่ยวกับเงื่อนไขและความสัมพันธ์การจ้างแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ประสิทธิผล เหมาะสม รวดเร็ว ยุติธรรม และเสียค่าใช้จ่ายน้อย

(ฉ) ประกันให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้าง
แรงงาน และการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และ

(ช) จัดการฝึกอบรมตามความเหมาะสมและเพียงพอ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐาน
แรงงานระหว่างประเทศ กฎหมายเปรียบเทียบ และกฎหมายตามคำพิพากษาของศาลให้แก่ฝ่ายตุลาการ
พนักงานชี้ขาดข้อพิพาท พนักงานประนอมข้อพิพาท พนักงานตรวจแรงงาน และบุคคลอื่น ๆ
ซึ่งรับผิดชอบเกี่ยวกับการวินิจฉัยข้อพิพาท การบังคับใช้กฎหมายและมาตรฐานการจ้างแรงงานภายใน
ประเทศ

5. ประเทศสมาชิกควรให้ความสนใจเป็นพิเศษกับนโยบายแห่งชาติ เพื่อทำให้มั่นใจได้ถึง
การให้ความคุ้มครองแก่คนงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะคนงานซึ่งได้ผลกระทบจากความไม่แน่นอน

ของการมีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน รวมทั้งคนงานหญิง คนงานกลุ่มเปราะบางที่สุด คนงานผู้เยาว์ คนงานสูงอายุ คนงานในเศรษฐกิจนอกระบบ คนงานอพยพ และคนงานพิการ

6. ประเทศสมาชิกควรที่จะ

(ก) ให้ความสนใจเป็นพิเศษกับนโยบายแห่งชาติที่เกี่ยวกับมิติทางเพศ ซึ่งคนงานหญิงจะมีจำนวนมากกว่าในบางอาชีพและบางภาคกิจการ ซึ่งมีการซ่อนเร้นความสัมพันธ์การจ้างแรงงานในสัดส่วนที่สูง หรือขาดความชัดเจนในเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

(ข) มีนโยบายที่ชัดเจนเรื่องความเสมอภาคทางเพศ การบังคับใช้กฎหมายและข้อตกลงที่เกี่ยวข้องในระดับประเทศได้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องมิติทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ในเรื่องการเคลื่อนย้ายคนงานระหว่างประเทศ

(ก) ภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติและหลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงานแล้ว ประเทศสมาชิกควรพิจารณานำมาตรการที่เหมาะสมไปใช้ในการพิจารณาตัดสินใจ และร่วมมือกับประเทศสมาชิกอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้การคุ้มครองที่มีประสิทธิภาพแก่คนงานอพยพในอาณาเขตของตน ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากความไม่ชัดเจนแน่นอนเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน และป้องกันมิให้คนงานอพยพเหล่านั้นถูกเอารัดเอาเปรียบ

(ข) กรณีที่คนงานสมัครทำงานในประเทศหนึ่งเพื่อไปทำงานในประเทศอื่น ประเทศสมาชิกที่เกี่ยวข้องอาจพิจารณาจากข้อตกลงของทั้งสองฝ่าย เพื่อป้องกันการถูกเอารัดเอาเปรียบและการฉ้อโกง ซึ่งมีเจตนาหลีกเลี่ยงการดำเนินการใดๆ ที่ใช้อยู่ปัจจุบันเพื่อให้คุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

8. นโยบายแห่งชาติซึ่งให้การคุ้มครองคนงานที่มีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานไม่ควรแทรกแซงความสัมพันธ์แท้จริงในลักษณะแพ่งและพาณิชย์ ในขณะเดียวกันต้องประกันว่า ผู้ซึ่งมีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานจะได้รับการคุ้มครองตามสิทธิที่พึงได้รับ

ส่วนที่ 2 การกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับคนงาน

9. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายแห่งชาติด้านการคุ้มครองคนงานในเรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานระหว่างนายจ้างกับคนงานควรนำข้อเท็จจริงเกี่ยวกับลักษณะการปฏิบัติงานและคำตอบแทนของคนงานมาเป็นแนวทางเบื้องต้น เพื่อประกอบการพิจารณา ทั้งนี้ แม้ว่าความสัมพันธ์นั้นจะทำเป็นสัญญาหรือวิธีการอื่นใด หรือจะมีลักษณะการดำเนินการใดๆ ซึ่งขัดแย้งกับที่ฝ่ายต่างๆ ได้ตกลงกันไปแล้ว

10. ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมวิธีการที่ชัดเจนเพื่อให้แนวทางแก่คนงานและนายจ้างในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

11. เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการพิจารณากำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ประเทศสมาชิกควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ประเทศสมาชิกควรพิจารณาถึงความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานไปได้อย่างครอบคลุมนโยบายแห่งชาติในเรื่องดังต่อไปนี้

(ก) ให้มีวิธีการแบบเปิดกว้างในการกำหนดความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน

(ข) ตั้งข้อสันนิษฐานทางกฎหมายว่ามีความสัมพันธ์ในการจ้างเกิดขึ้น เมื่อปรากฏว่ามีข้อบ่งชี้ที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ 1 ข้อขึ้นไป

(ค) พิจารณาดัดสันใจว่าคนงานที่มีคุณลักษณะใด อยู่ในภาคกิจการทั่วไปหรือเฉพาะบางประเภทกิจการ ที่ต้องจัดว่าเป็นคนงานที่ได้รับการว่าจ้าง หรือว่าเป็นคนงานที่ประกอบกิจการส่วนตัว ทั้งนี้ หลังจากได้ปรึกษาหารือกับองค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงานแล้ว

12. เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบายแห่งชาติตามความในข้อแนะนำฉบับนี้ ประเทศสมาชิกอาจพิจารณาให้คำจำกัดความอย่างชัดเจนเกี่ยวกับเงื่อนไขที่นำมาบังคับใช้ในการกำหนดว่ามีความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน เช่น การอยู่ภายใต้อำนาจการบังคับบัญชา หรือ ความเป็นอิสระ

13. ประเทศสมาชิกควรพิจารณาถึง ความเป็นไปได้ในการให้คำจำกัดความข้อบ่งชี้เฉพาะที่แสดงถึงความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานไว้ในกฎหมายหรือกฎระเบียบภายในประเทศ หรือโดยวิธีการอื่น ๆ ทั้งนี้ ข้อบ่งชี้ต่าง ๆ เหล่านี้อาจรวมถึง

(ก) ข้อเท็จจริงที่ว่า งานนั้นดำเนินการตามคำสั่งการ และอยู่ภายใต้การควบคุมของบุคคลอื่น งานนั้นมีการรวมตัวกันของคนงานเพื่อทำงานในองค์กรของวิสาหกิจ งานที่ทำนั้นโดยทั้งหมดหรือโดยส่วนใหญ่เพื่อผลประโยชน์ของบุคคลอื่น งานนั้นต้องดำเนินงานโดยคนงานนั้นเท่านั้น งานนั้นต้องทำในชั่วโมงการทำงานที่แน่นอน หรือมีสถานที่ทำงานตามที่กำหนดให้หรือที่ได้ตกลงไว้กับฝ่ายที่ต้องการผลงาน งานนั้นทำในระยะเวลาเฉพาะและมีความต่อเนื่องที่แน่นอน หรืองานนั้นขึ้นอยู่กับความพร้อมของคนทำงาน หรืองานนั้นฝ่ายที่ต้องการผลงานเป็นฝ่ายจัดหาเครื่องมือ วัสดุดิบ และเครื่องจักรให้

(ข) การจ่ายค่าตอบแทนให้แก่คนงานตามระยะเวลาที่กำหนด ข้อเท็จจริงที่ว่าค่าตอบแทนดังกล่าวเป็นแหล่งรายได้หลักหรือแหล่งรายได้เพียงแหล่งเดียวของคนงาน การจ่ายเป็นสิ่งของ เช่น อาหาร ที่พัก หรือการเดินทาง การให้สิทธิต่าง ๆ เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อนประจำปี การจ่ายเงินโดยฝ่ายที่ต้องการผลงานเพื่อให้คนงานเดินทางไปทำงานให้ตน หรือการไม่ต้องเสี่ยงทางการเงินเพื่อคนงานนั้น

14. การยุติข้อพิพาทเกี่ยวกับเงื่อนไขและความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานควรเป็นเรื่องขององค์กรคณะพิจารณาตัดสินคดีแรงงาน (industrial tribunals) หรือองค์กรอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจชี้ขาดซึ่งคนงานและนายจ้างสามารถเข้าถึงได้ตามกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศ

15. หน่วยงานที่ทรงอำนาจควรรับรองมาตรการต่างๆ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าจะเคารพและนำกฎหมายหรือกฎระเบียบว่าด้วย ความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานไปปฏิบัติ โดยคำนึงถึง ลักษณะ

ต่างๆ ตามที่ได้พิจารณากำหนดไว้ในข้อแนะนำฉบับนี้ ตัวอย่างเช่น โดยผ่านการตรวจแรงงาน และโดยความร่วมมือกับหน่วยงานบริหารด้านประกันสังคมและหน่วยงานด้านภาษี

16. เรื่องความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน การบริหารแรงงานภายในประเทศและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องควรจะได้มีการติดตามและประเมินผลกระบวนการและแผนงานการบังคับใช้กฎหมายตลอดเวลา โดยควรให้ความสนใจเป็นพิเศษในอาชีพและภาคกิจการที่มีคนงานสตรีในสัดส่วนที่สูง

17. ประเทศสมาชิกควรพัฒนามาตรการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งขจัดสิ่งจูงใจที่จะซ่อนเร้น อำพรางความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแห่งชาติตามความในอนุสัญญาฉบับนี้

18. ประเทศสมาชิกควรส่งเสริมบทบาทของการร่วมเจรจาต่อรองและการเจรจาทางสังคม โดยให้เป็นวิธีการหนึ่งในหลายๆ วิธีการ เพื่อที่จะหาข้อยุติปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวกับขอบเขตความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานภายในประเทศ ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายแห่งชาติ

ส่วนที่ 3 การตรวจติดตามผลและการนำไปปฏิบัติ

19. ประเทศสมาชิกควรสร้างกลไกที่เหมาะสม หรือใช้กลไกที่มีอยู่แล้วในการตรวจติดตามผลการพัฒนาการของตลาดแรงงาน การจัดโครงสร้างงาน และการให้คำแนะนำในการรับรองและการนำมาตรการต่างๆ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงาน ไปปฏิบัติภายใต้กรอบนโยบายแห่งชาติ

20. องค์กรผู้แทนข้างมากของนายจ้างและของคนงาน ควรเป็นองค์กรผู้แทนบนพื้นฐานที่เท่าเทียมกันในกลไกเพื่อตรวจติดตามผลพัฒนาการของตลาดแรงงานและการจัดโครงสร้างงาน นอกจากนี้แล้ว องค์กรต่างๆ เหล่านี้ควรปรึกษาหารือกันภายใต้กลไกดังกล่าวให้บ่อยครั้งตามความจำเป็น และกรณีที่เป็นไปได้และพิจารณาว่าเป็นประโยชน์ให้อาศัยหลักการพื้นฐานจากรายงานของผู้เชี่ยวชาญ หรือผลงานการศึกษาทางวิชาการ

21. ประเทศสมาชิกควรรวบรวมข้อมูลข่าวสารและข้อมูลสถิติ และดำเนินการวิจัยเรื่องการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบและโครงสร้างของงานในระดับประเทศและระดับภาคกิจการ โดยให้พิจารณาคำนี้ถึงสัดส่วนระหว่างชายและหญิง รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ให้พิจารณาดำเนินการภายในขอบเขตเท่าที่จะเป็นไปได้

22. ประเทศสมาชิกควรสร้างกลไกเฉพาะประเทศของตน เพื่อประกันว่าความสัมพันธ์ในการจ้างแรงงานสามารถที่จะกำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบงานบริการข้ามชาติ ทั้งนี้ ควรจะมีการพิจารณาเพื่อพัฒนาการติดต่อประสานงานที่เป็นระบบและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในเรื่องดังกล่าวกับประเทศอื่นๆ

ส่วนที่ 4 บทบัญญัติวรรคสุดท้าย

23. ข้อแนบฉบับนี้ มิได้เป็นการปรับปรุงแก้ไขข้อแนบฉบับที่ 188 ว่าด้วยสำนักจัดหางาน เอกชน พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) และข้อแนบฉบับที่ 181 ว่าด้วยสำนักจัดหางานเอกชน พ.ศ. 2540 (ค.ศ. 1997) แต่ประการใด