

รายงานการศึกษาวิจัย

มาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจ เพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



รายงานการศึกษาวิจัย

มาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจ เพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รายงานการศึกษาวิจัยมาตรฐานสากล
ในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน

ISBN 978-616-7213-67-5

พิมพ์ครั้งที่ 1 กันยายน 2559

จำนวนพิมพ์ 500 เล่ม

คณะผู้วิจัย สฤณี อาชวานันทกุล
ธิติมา อูร์ทีพัฒนพงศ์
และคณะ

จัดพิมพ์โดย สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา
อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 6 และ 7
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่
กรุงเทพมหานคร 10210
โทรศัพท์ 0 2141 3800 โทรสาร 0 2143 9570
สายด่วน 1377
Email : help@nhrc.or.th
Website : <http://www.nhrc.or.th>

พิมพ์ที่ บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
378 ถนนชัยพุกภัย (บรมราชชนนี)
เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
โทรศัพท์ 0-2882-1010, 0-2422-9000
โทรสาร 0-2433-2742, 0-2434-1385



คำนำ

ด้วยแนวโน้มของสังคมโลกที่ให้ความสำคัญกับภาคเอกชนที่จะต้องดำเนินธุรกิจโดยการเคารพสิทธิมนุษยชน เพิ่มสูงขึ้นอย่างชัดเจน ซึ่งปัจจุบันภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการบริหารกิจการที่ดี (Corporate Governance - CG) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility - CSR) มากขึ้น โดยเรื่องดังกล่าวได้กลายเป็นประเด็นสำคัญต่อความยั่งยืนของสังคมและของภาคเอกชนในการดำเนินธุรกิจ และเป็นเงื่อนไขในการกำกับดูแลกิจการสำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีกรอบแนวปฏิบัติด้านความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งในระดับนานาชาติและภายในประเทศ แต่ยังคงพบว่า ภาคเอกชนจำนวนมากยังประกอบกิจการที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งเกิดจากมาตรฐานและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศต่างๆ นั้น ไม่มีสภาพบังคับ แต่เป็นมาตรการในเชิงสมัครใจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์กรมีองค์ความรู้สำหรับใช้เป็นแนวทางเผยแพร่และรณรงค์ให้ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงร่วมกับสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (สว.มธ.) ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “มาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน” เพื่อศึกษามาตรฐานสากลทางจริยธรรมของการประกอบธุรกิจที่จัดทำโดยองค์การระหว่างประเทศ และที่ได้รับการยอมรับหรือได้รับการรับรองจากรัฐบาลและภาคเอกชนของประเทศทั่วโลก จำนวน 8 มาตรฐาน อันเป็นการสะท้อนคุณค่าร่วมกันในระดับนานาชาติที่

ต้องการให้ภาคเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม นอกจากมาตรฐานสากลทั้ง 8 มาตรฐานแล้ว รายงานการศึกษาวิจัยนี้ยังกล่าวถึงสภาพปัญหาจากการใช้มาตรฐาน และกรณีศึกษาต่างๆ อันจะทำให้ผู้อ่านเกิดความเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ดียิ่งขึ้น

อนึ่ง นอกจากงานวิจัยนี้แล้ว สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ยังร่วมกับสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน” ควบคู่กันไป ทั้งนี้ เพื่อให้การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชนเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ และโดยที่เห็นว่า เนื้อหาของรายงานการศึกษาวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ เรื่องธุรกิจและสิทธิมนุษยชนให้แก่ทุกฝ่าย ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และผู้ที่สนใจ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงได้ปรับถ้อยคำและเนื้อหาบางส่วนให้เหมาะสมต่อการเผยแพร่ในวงกว้างโดยมิได้ทำให้สาระสำคัญเสียไปแต่อย่างใด

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้จะเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการเคารพ ส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแก่ประชาชน รวมทั้งมีส่วนช่วยให้ภาคเอกชนตระหนักถึงความสำคัญและดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กันยายน 2559



สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

7

1

บทนำ

11

- 1.1 ความสำคัญของปัญหา 11
- 1.2 กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย 16
- 1.3 วัตถุประสงค์และขอบเขตการศึกษาวิจัย 20

2

มาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ

22

- 2.1 ภาพรวม 22
- 2.2 บทวิเคราะห์ 52
- 2.3 กรณีศึกษาจากต่างประเทศ 60

3

การบังคับใช้มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนในธุรกิจไทย

68

- 3.1 สภาพปัญหา 68
- 3.2 กรณีศึกษาในประเทศ 72
- 3.3 ข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย 90

4

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

95

บรรณานุกรม

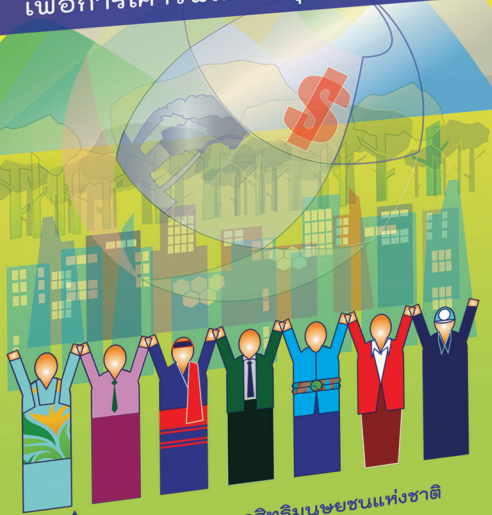
98

ภาคผนวก รายละเอียดรายการมาตรฐาน

102

รายงานการศึกษาวิจัย

มาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจ
เพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



ศาลาระบบยุติธรรมภาคประชาสังคม



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ที่ผ่านมาในประเทศไทย หลักสิทธิมนุษยชนมักถูกใช้เฉพาะกับภาครัฐในฐานะที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชน ในฐานะที่รัฐมีหน้าที่คุ้มครองสิทธิของประชาชน ขณะที่บริษัทจำนวนมากมักอ้างว่าตนเองได้ปฏิบัติตามกฎหมายของแต่ละประเทศแล้ว ทั้งที่กฎหมายเหล่านั้นอาจจะไม่เป็นไปตามหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศก็ตาม แต่การที่บริษัทต่างๆ มีแนวโน้มที่จะสนใจประเด็นทางสังคมผ่านกรอบคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อของธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility – CSR) และการเปลี่ยนผ่านไปสู่ธุรกิจที่ยั่งยืน (sustainable business) โดยรับมาตรฐานสากลด้านนี้มากขึ้น ก็นับเป็นโอกาสที่จะปรับปรุงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เนื่องจากมาตรฐานสากลเหล่านี้ล้วนมีมิติด้านสิทธิมนุษยชนเป็นองค์ประกอบสำคัญ

จากสถิติการร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ระหว่างปี พ.ศ. 2545 ถึง พ.ศ. 2557 พบว่า การละเมิดสิทธิที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจในประเทศไทยส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิแรงงานและสิทธิชุมชน ในรายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ. 2556 ของ กสม. มีเรื่องที่ กสม. ได้รับเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือเป็นเรื่องที่ กสม. เห็นสมควรให้มีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งสิ้น 611 เรื่อง ซึ่งจากทั้งหมดนี้ ประกอบด้วย การละเมิดสิทธิชุมชน จำนวน 72 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.78 การละเมิดสิทธิด้านที่ดิน 54 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.83 และการละเมิดสิทธิแรงงาน 13 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.11

งานวิจัยนี้ตั้งต้นจากแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่จัดทำขึ้นโดยองค์การระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรภาคธุรกิจทั่วโลกมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ระบุแนวทางคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้ด้วย ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้ คือ การอ้างอิงแนวปฏิบัติสำหรับธุรกิจซึ่งได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจน และเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับจากรัฐบาลและองค์กรธุรกิจในหลายประเทศทั่วโลก จำนวน 8 มาตรฐาน ดังนี้

- 1) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)
- 2) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Guiding Principles on Business and Human Rights) เริ่มใช้ในปีพ.ศ. 2554 โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights - OHCHR)
- 3) หลักการกำกับกิจการที่ดีขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Principles of Corporate Governance)
- 4) แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
- 5) มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลของ Global Reporting Initiative (GRI)
- 6) การประเมินการส่งเสริมสถานประกอบการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน (Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works: CSR-DIW) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
- 7) มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability) ของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation - IFC)
- 8) ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business) จัดทำโดยสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก

จากแนวปฏิบัติทั้ง 8 มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจเอกชนที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นมาตรฐานโดยสมัครใจ ขณะเดียวกันก็มีความแตกต่างกันในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เช่น สถาบันทางการเงิน ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม บริษัทข้ามชาติ รวมถึงตัวชี้วัดที่มีเนื้อหาแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์กรที่กำหนดมาตรฐาน เช่น องค์กรสหประชาชาติ หน่วยงานรัฐ และความเป็นมาของมาตรฐานดังกล่าว

กรณีศึกษาการละเมิดสิทธิในอุตสาหกรรมอาหารทะเล และอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ในรายงานวิจัย ชี้ให้เห็นข้อจำกัดของมาตรฐานแบบสมัครใจ ซึ่งบริษัทสามารถเลือกเองได้ว่าจะรายงานประเด็นใด รวมทั้งเลือกรับเอามาตรฐานใดมาใช้ ซึ่งโดยมากก็มักเป็นมาตรฐานที่บริษัทมองว่าตนสามารถปฏิบัติตามได้

อุปสรรคสำคัญของการใช้มาตรฐานในบริษัทไทย ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจของบริษัทหลายแห่งในความสำคัญของการวางระบบการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิผล และการขาดการบูรณาการกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับระบบประเมินความเสี่ยงของบริษัท ส่วนข้อจำกัดสำคัญของมาตรฐานทั้ง 8 มาตรฐานที่ศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ คือ การขาดแคลนกลไกตรวจสอบและติดตามผล ในบรรดามาตรฐานทั้งหมดที่ศึกษาในรายงานชิ้นนี้ มีเพียงแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืนของ IFC เท่านั้นที่มีกลไกการตรวจสอบ ติดตามผล และรับเรื่องร้องเรียนว่า บริษัทผู้รับมาตรฐานได้ปฏิบัติตามมาตรฐานจริงหรือไม่ เพียงใด

ข้อจำกัดด้านกลไกตรวจสอบและติดตามผลของมาตรฐานเชิงสมัครใจต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น ส่งผลให้มาตรฐานเหล่านี้สามารถถูกใช้กล่าวอ้างโดยธุรกิจได้ง่าย เช่น กล่าวถึงการ “ได้” มาตรฐาน ประหนึ่งหมายความว่าตนได้ “ปฏิบัติตาม” มาตรฐานแล้ว ทั้งที่เป็นสองประเด็นที่ไม่เกี่ยวข้องกัน ลำพังการประกาศว่าตนรับมาตรฐานย่อมมิได้หมายความว่าบริษัทปฏิบัติตามมาตรฐานนั้นๆ อย่างครบถ้วนแต่อย่างใด

จากการทบทวนโครงสร้าง เนื้อหา และการบังคับใช้จำนวน 8 มาตรฐานในงานวิจัยชิ้นนี้ ประกอบกับกรณีศึกษาจากทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงประสบการณ์และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียคณะผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจุบันการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนถือเป็นส่วนสำคัญของหลักการแนวปฏิบัติและมาตรฐานทุกชุดที่รณรงค์ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตั้งแต่ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) เป็นต้นมา ตลอดจนมาตรฐานระดับอุตสาหกรรม อาทิ Equator Principles (สถาบันการเงิน), Extractive Industries Transparency Initiative (อุตสาหกรรมขุดเจาะ), Bonsucro (น้ำตาล), Marine Stewardship Council (อาหารทะเล) ฯลฯ ซึ่งบริษัทไทยให้ความสนใจเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจจึงมีความครอบคลุมและเพียงพอแล้ว กสม. จึงไม่จำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานใหม่ อย่างไรก็ตาม ปัญหาและอุปสรรคที่ผ่านมามิใช่การขาดความตระหนักต่อมาตรฐานเหล่านี้ แต่เป็นเรื่องของการขาดความรู้ ความเข้าใจของภาคธุรกิจในภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะวิธีการและระบบการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ หัวใจของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจอยู่ที่การตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานภายในและนอกประเทศ จำนวน 8 มาตรฐาน พบว่า ทุกมาตรฐาน ยกเว้นข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และหลักการกำกับกิจการที่ดีของ OECD ซึ่งทั้งสองมาตรฐานเป็นหลักการ (principles) กว้างๆ มากกว่าแนวปฏิบัติ กำหนดให้บริษัทที่รับมาตรฐานต้องจัดทำและดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าว โดยหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ในการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับภาคธุรกิจ ได้แก่

- 1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยบูรณาการเข้ากับระบบประเมินความเสี่ยงของบริษัท (ข้อ 17)
- 2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท (ข้อ 18)
- 3) การบูรณาการข้อผูกมัดเชิงนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก (ข้อ 19) และ
- 4) การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (ข้อ 19 และ 20)

คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอให้ กสม. พิจารณาริเริ่มการจัดทำคู่มือตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) จัดการอบรม และร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการเผยแพร่คู่มือและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนนำคู่มือดังกล่าวไปปฏิบัติ อีกทั้ง กสม. อาจพิจารณาบทบาทในการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติตามคู่มือดังกล่าวของภาคเอกชนเป็นระยะ



บทนำ

1.1

ความสำคัญของปัญหา

ที่ผ่านมามีการใช้หลักการสิทธิมนุษยชนเฉพาะกับภาครัฐ ในฐานะที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนเท่านั้น ในฐานะที่รัฐมีหน้าที่คุ้มครองสิทธิของประชาชน ขณะที่บริษัทจำนวนมากมักอ้างว่าตนเองได้ปฏิบัติตามกฎหมายของแต่ละประเทศแล้ว ทั้งที่กฎหมายเหล่านั้นอาจจะไม่เป็นไปตามหลักการสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศก็ตาม นอกจากนี้ บริษัทต่างๆ มักมีแนวโน้มที่จะสนใจประเด็นทางสังคมผ่านกรอบคิดเรื่องความรับผิดชอบต่อธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility - CSR) อย่างไรก็ตาม บริษัทเหล่านั้นใช้วิธีเลือกเฉพาะประเด็นที่บริษัทยินดีที่จะปฏิบัติตาม ขณะที่เมื่อคำนึงถึงหลักสิทธิมนุษยชน บริษัทจะต้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทุกด้าน ไม่สามารถเลือกเฉพาะบางด้านที่ตนเองปฏิบัติได้หรือประสงค์จะปฏิบัติ บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนภายใต้การดำเนินการต่างๆ ของตนเพราะทุกบริษัทในทุกอุตสาหกรรมส่งผลต่อสิทธิมนุษยชนทั้งทางบวกและทางลบ เช่น การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ ความปลอดภัยและสุขภาพ เสรีภาพในการสมาคมและก่อตั้งสหภาพแรงงาน การทรมาน การล่วงละเมิดทางเพศ เสรีภาพในการแสดงออก ความเป็นส่วนตัว ความยากจน อาหารและน้ำ การศึกษา และที่อยู่อาศัย

ในช่วงสี่ทศวรรษที่ผ่านมา มีความวิตกต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจมากขึ้นเรื่อยๆ องค์การประชาสังคมกดดันให้บริษัทเคารพมาตรฐานระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างหนัก เพื่อตอบโต้การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ ซึ่งมีกรณีตัวอย่างมากมาย ตัวอย่างเช่น อุบัติเหตุก๊าซพิษของบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่งในประเทศอินเดียรั่วไหล จนทำให้มีผู้เสียชีวิตในประเทศอินเดียหลายพันคน เมื่อปี พ.ศ. 2527 การใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมสิ่งทอ รวมทั้งการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากบริษัทแร่ น้ำมัน ก๊าซ และอุตสาหกรรมอื่นๆ รวมถึงการใช้ความรุนแรงโดยเจ้าหน้าที่รัฐ (Gonzalez, 2014) จากสถานการณ์เช่นนี้ก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวเพื่อลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านต่างๆ

มีความพยายามขององค์การสหประชาชาติในการสร้างบรรทัดฐานสากลเพื่อกำกับดูแลการประกอบธุรกิจ โดยเมื่อปี พ.ศ. 2515 มีการจัดทำข้อเสนอแนะต่อบริษัทข้ามชาติเพื่อใช้เป็นจรรยาบรรณทางธุรกิจ และมีการวิเคราะห์ผลกระทบของบริษัทข้ามชาติต่อการพัฒนาและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศก่อนที่จะมีการจัดทำจรรยาบรรณทางธุรกิจและกำหนดข้อบังคับให้บริษัทต่างๆ ปฏิบัติตาม แต่มีการคัดค้านจากผู้ประกอบการ องค์การสหประชาชาติจึงได้หาแนวทางใหม่ในการร่วมมือกับภาคเอกชน ด้วยการเปลี่ยนจากการบังคับเป็นแบบสมัครใจแทน องค์การสหประชาชาติเริ่มจัดทำบรรทัดฐานว่าด้วยความรับผิดชอบของบรรษัทข้ามชาติ และผู้ประกอบการธุรกิจอื่นๆ กับการคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน (Norms on Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human rights) ซึ่งเรียกกันว่าโครงการ Norms ขึ้น หลังจากดำเนินงานได้ 4 ปี คณะทำงานได้เสนอให้ใช้กฎหมายกำกับกำกับการดำเนินงานของธุรกิจในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน แต่สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติไม่เห็นชอบ และได้ร้องขอให้เลขาธิการสหประชาชาติแต่งตั้งผู้แทนพิเศษด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขึ้นเป็นการเฉพาะ เมื่อปี พ.ศ. 2548 โดย ศาสตราจารย์ John Ruggie จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผู้ดำรงตำแหน่งนี้ (Gonzalez, 2014)

ต่อมาในปี พ.ศ. 2554 สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) จึงได้ออกหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) โดยวางอยู่บนหลัก 3 ประการ คือ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) ระบุให้รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กรของรัฐหรือบุคคลที่สาม ซึ่งหมายรวมถึงองค์กรภาคธุรกิจด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) ระบุให้องค์กรและบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรภาคธุรกิจมีหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน การเยียวยา (Remedy) ระบุว่าเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นรัฐจะต้องจัดให้มีการเยียวยาที่เหมาะสม รวมทั้ง ยังเรียกร้องให้องค์กรภาคธุรกิจควรจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนและเยียวยาเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นด้วย ไม่ว่าจะโดยกิจการนั่นเองหรือการรวมกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องที่ได้รวมกันเป็นสมาคมธุรกิจ (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2011)

นอกจากนี้ ในช่วงเวลาที่มีการจัดทำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน นายโคฟี อันนัน เลขาธิการสหประชาชาติได้ประกาศข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) ในปี พ.ศ. 2542 ซึ่งประกอบด้วยหลักการด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต 10 ข้อ ซึ่งพัฒนามาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ คำประกาศขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) ว่าด้วยหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงาน ปฏิญญาริโอว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการคอร์รัปชัน อย่างไรก็ตาม มีข้อวิพากษ์วิจารณ์ว่าเป็นหลักการที่กว้างเกินไป

ไม่เพียงแต่องค์การสหประชาชาติเท่านั้นที่ให้ความสำคัญต่อประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจ และจัดทำหลักปฏิบัติหรือมาตรฐานเพื่อให้ภาคธุรกิจนำไปปฏิบัติ แต่ยังมีองค์กรระหว่างประเทศต่างๆ ที่จัดทำมาตรฐานด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนอื่นๆ อีก เช่น มาตรฐาน ISO 26000 หลักการดูแลกำกับกิจการขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD

Principles of Corporate Governance) มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะประเด็นสิทธิมนุษยชน Global Reporting Initiatives (GRI) มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability) หลักเกณฑ์ของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation - IFC) เป็นต้น

สำหรับในประเทศไทย กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม ได้จัดทำมาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม “การประเมินการส่งเสริมสถานประกอบการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน” (Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works : CSR-DIW) ขึ้นในปี พ.ศ. 2551 โดยปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรฐานสากล ISO 26000 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ปฏิบัติตามโดยสมัครใจ กระนั้นก็ตามยังมีข้อสังเกตต่อความน่าเชื่อถือและการนำเอาหลักการนี้ไปใช้จริงของบริษัทที่รับเอามาตรฐานนี้มาปฏิบัติ โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาจากสถิติการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากภาคเอกชนในช่วง 4 - 5 ปีที่ผ่านมา

ในเบื้องต้น จากสถิติการร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ระหว่างปี พ.ศ. 2545 ถึง พ.ศ. 2557 พบว่า การละเมิดสิทธิในภาคธุรกิจส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิแรงงาน และสิทธิชุมชน ในรายงานประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ. 2556 ของ กสม. มีเรื่องที่ กสม. ได้รับเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือเป็นเรื่องที่ กสม. เห็นสมควรให้มีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งสิ้น 611 เรื่อง ซึ่งจากทั้งหมดนี้ ประกอบด้วย การละเมิดสิทธิชุมชน จำนวน 72 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.78 การละเมิดสิทธิด้านที่ดิน 54 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 8.83 และการละเมิดสิทธิแรงงาน 13 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 2.11 (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2556)

ด้านแรงงาน รายงานการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา พ.ศ. 2556 เปิดเผยว่า จากสถิติของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม ที่มีการตรวจสอบสถานประกอบการ จำนวน 54,104 แห่ง ซึ่งมีลูกจ้างรวมกว่า 2.1 ล้านคน ในปี พ.ศ. 2555 พบว่ามีสถานประกอบการ จำนวน 689 แห่ง ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2556 คดีที่เข้าสู่ศาลแรงงาน มากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม นอกจากนี้ จากการตรวจสอบการละเมิดกฎหมายจ้างงานเด็กในสถานประกอบการ 549 แห่ง พบว่า มีการละเมิดกฎหมายการจ้างงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ในสถานประกอบการ ในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 29 แห่ง 2,457 คน ซึ่งเพิ่มขึ้นจากการตรวจสอบเมื่อปี พ.ศ. 2554 ที่ตรวจสอบพบเด็กอายุต่ำกว่าที่กำหนด จำนวน 2,106 คน ทำงานในสถานประกอบการ แรงงานเด็กเหล่านี้ทำงานในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการผลิตเสื้อผ้า อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมง และภาคอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งเป็นการละเมิดมาตรฐานสากล รวมทั้งทำงานอยู่ในภาคบริการ ได้แก่ ปิมน้ำมัน อุตสาหกรรมขนาดย่อม ร้านอาหาร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการละเมิดมาตรฐานสากล (รายงานการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย, 2557)

ในเวลาเดียวกันยังมีการละเมิดสิทธิชุมชนซึ่งมักเกี่ยวข้องกับโครงการพัฒนาเศรษฐกิจขนาดใหญ่ อ้างอิงข้อมูลที่ นายแพทย์นรินทร์ พิทักษ์วัชรกร กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ได้กล่าวว่า มีกรณีละเมิดสิทธิชุมชนที่ร้องเรียนเข้ามายังคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เฉลี่ยวันละ 1 - 2 กรณี โดยมีกว่า 500 กรณีที่อยู่ระหว่างดำเนินการ ส่วนใหญ่มาจากการที่หน่วยงานรัฐและโครงการตามแผนพัฒนาต่างๆ ตลอดจนธุรกิจที่ไม่ให้ความสำคัญกับสิทธิชุมชน อาทิ กรณีที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิด้านที่ดิน ป่าไม้ การสัมปทานเหมืองแร่ และแผนพัฒนาที่ส่งผลกระทบต่อชุมชน โดยคาดว่าจะมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งยังหาทางออกที่ชัดเจนให้ชาวบ้านไม่ได้ (สำนักข่าวอิศรา, 2553)

ทศวรรษที่ผ่านมา ในประเทศไทยมีกรณีร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคเอกชน หลายกรณีและหลายรูปแบบ ตัวอย่างเหตุการณ์สำคัญระหว่างปี พ.ศ. 2549 - 2558 สามารถสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะของเรื่องร้องเรียนดังกล่าว ดังนี้

กรณีตัวอย่างแรก เกิดขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน กรณีกิจการเหมืองแร่ทองคำร้องเรียนว่าละเมิดสิทธิชุมชน เมื่อบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจเหมืองแร่ทองคำซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัทจำกัดมหาชนรายหนึ่งได้รับประทานบัตรการทำเหมืองแร่ทองคำสำหรับสำรวจและทำเหมืองแร่ทองคำ จังหวัดเลย หลังจากความพยายามส่งเสริมการขายตัวของอุตสาหกรรมโดยหวังผลให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศของรัฐบาล นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 ภายหลังจากการสำรวจและจัดเตรียมพื้นที่ บริษัทได้เริ่มเปิดดำเนินการเหมืองอย่างเป็นทางการในเดือนกันยายน 2549 และดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มีการร้องเรียนจากประชาชนถึงความเดือดร้อนและผลกระทบ รวมถึงข้อวิตกกังวลถึงสารโลหะหนัก และสารอันตรายอื่นๆ ที่อาจแพร่กระจายออกมาปนเปื้อนในสิ่งแวดล้อม ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของเหมืองแร่ทองคำ จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ นอกจากปัญหาเรื่องสารพิษจากเหมืองที่แพร่กระจายแล้ว ยังมีปัญหาต่อเนื้ออื่น ๆ โดยเฉพาะการขนแร่เข้าออกจากพื้นที่ เมื่อปี พ.ศ. 2557 มีกรณีที่ประชาชนในพื้นที่ถูกขายนครกรรจ์ รุมทำร้ายและใช้ความรุนแรงในขณะที่มีการขนแร่ของบริษัทฯ (แม่น้ำวาด กุญชร ณ อยุธยา, 2558)

กรณีที่สอง เกิดขึ้นตั้งแต่เดือนสิงหาคม 2552 เมื่อบริษัทเอกชนสัญชาติสวีตเซอร์แลนด์รายหนึ่งประกาศเลิกจ้างพนักงานหลายพันคนในประเทศไทยและฟิลิปปินส์ โดยไม่ได้ปรึกษาสภาพแรงงาน ก่อนหน้านั้นบริษัทฯ ได้เปลี่ยนแปลงกระบวนการผลิต โดยใช้เทคโนโลยีใหม่ (SAP) ซึ่งทำให้คนงานทำงานหนักมากขึ้น แต่ค่าจ้างคงเดิม สภาพแรงงานเริ่มมีความขัดแย้งกับนายจ้างในระบบการจ้างงานใหม่ จึงเรียกร้องค่าจ้างเพิ่ม รวมถึงตรวจสอบเรื่องคอร์รัปชันในโรงงานทุกรูปแบบด้วย ต่อมา บริษัทจึงได้แจ้งเลิกจ้างประธานสหภาพแรงงาน ตามมาด้วยการประกาศเลิกจ้างคนงานทั้งหมด 1,959 คน ซึ่งบริษัทอ้างว่า ต้องการปรับปรุงโครงสร้างค่าใช้จ่ายระยะยาวของบริษัทฯ ทุกหน่วยงานเพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร ขณะที่แกนนำสหภาพแรงงานเชื่อว่า การเลิกจ้างครั้งนี้เป็นการทำลายสหภาพแรงงาน หาแหล่งค่าจ้างราคาถูก เตรียมใช้ระบบการจ้างงานแบบช่วงสัญญา (subcontract) ที่บริษัทไม่ต้องรับผิดชอบสวัสดิการ (ประชาไท, 2555)

กรณีที่สาม เกิดขึ้นเมื่อเดือนมีนาคม 2556 เมื่อบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่ง เลิกจ้างสมาชิกสหภาพแรงงานและพนักงานรวม 129 คน ในเดือนมกราคมปีเดียวกัน เพราะต่อต้านแผนเปลี่ยนแปลงค่าแรง การจัดทำสัญญาระยะสั้น และโบนัสของบริษัท บริษัทได้ละเมิดสิทธิเสรีภาพในการเจรจาต่อรองของสหภาพแรงงานด้วยการเลิกจ้างพนักงาน จำนวน 129 คน ในระหว่างการเจรจาต่อรองข้อเสนอของสหภาพแรงงาน ภายหลังจากการเจรจาและการชุมนุมประท้วงของพนักงานนานหลายเดือนในเดือนมิถุนายนปีนั้น บริษัทยอมรับผู้นำสหภาพแรงงานกลับเข้าทำงานอีกครั้งและถอนฟ้องคดีที่ยื่นฟ้องพวกเขา อย่างไรก็ตาม มีรายงานว่า บริษัทได้โยกย้ายพนักงานที่รับกลับเข้าทำงานไปอยู่ตำแหน่งอื่น แต่ระยะเวลาต่อมาผู้นำสหภาพแรงงานก็ได้ลาออกจากบริษัท (ประชาไท, 2556)

กรณีที่สอง เกิดขึ้นในกุมภาพันธ์ 2558 เมื่อทอสงก๊าชของบริษัทจำกัดมหาชนที่ประกอบกิจการด้านพลังงานแห่งหนึ่ง กระทำการประกอบอาชีพของประชาชน เมื่อทอสงก๊าชของ บมจ. เส้นที่ 4 (ระยอง - แก่งคอย) ทับที่ดินของประชาชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและปราจีนบุรี การวางแผนทอสงก๊าชของครั้งนี้มีการใช้สารเบนโทไนด์ในการทำลายดินเพื่อจะได้เจาะลอดวางท่อใต้ดิน สารเคมีดังกล่าวแพร่กระจายอยู่ใต้ดินในรัศมี 40 เมตร จากแนวท่อ ทำให้กล้วยไม้ที่ปลูกในพื้นที่ในแนวท่อได้รับผลกระทบไม่ออกดอกและเป็นเชื้อรา อย่างไรก็ตาม แม้ว่าก่อนหน้านี้จะได้มีการร้องเรียนไปยังนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัด รวมทั้ง บมจ. และบริษัทผลิตพลังงานไฟฟ้าอีกแห่งหนึ่งได้มีการเข้ามาจัดเก็บสารดังกล่าวออกไป แต่ก็ยังคงมีการตกค้างอยู่ ซึ่งเมื่อชาวบ้านได้เก็บตัวอย่างดินไปให้กรมวิทยาศาสตร์บริการตรวจสอบก็พบว่ามีความสูงเกินไป จนทำให้ไม่สามารถปลูกพืชได้ รวมทั้งทำให้ปลาตายจำนวนมาก ประชาชนที่ได้รับผลกระทบจึงได้ยื่นคำร้องต่อ กสม. (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 2558)

กรณีตัวอย่างสุดท้าย เกิดขึ้นในเดือนมีนาคม 2558 กรณีแรงงานจากการค้ามนุษย์บนเรือประมงในธุรกิจอาหารทะเล สำนักข่าวเอพีได้เปิดเผยข้อมูลรายงานการสืบสวนเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสบนเรือประมงอวนลากในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจัดส่งผลิตภัณฑ์อาหารทะเลให้กับซูเปอร์มาร์เก็ตขนาดใหญ่และบริษัทแปรรูปอาหารทะเลทั่วสหรัฐอเมริกาประสบปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและที่มาของอาหารทะเลที่มาจากการใช้แรงงานทาส บันทึกของกรมศุลกากรของสหรัฐอเมริการะบุว่า โรงงานหลายแห่งในไทยมีความเชื่อมโยงกับการทำประมงที่ไร้ความรับผิดชอบเพื่อจัดส่งผลิตภัณฑ์อาหารทะเลให้กับสหรัฐอเมริกา การตรวจสอบของสำนักข่าวเอพียังได้เปิดเผยข้อมูลแรงงานจากการค้ามนุษย์ที่โดนทารุณกรรมทั้งโดยการเตะ ทบตี หรือถูกเขียน นอกจากนี้ยังพบว่ามีการทิ้งศพผู้เสียชีวิตลงทะเลให้ฉลามหรือเก็บไว้ในตู้แช่แข็งปลา ซึ่งทำให้สหรัฐอเมริการะดับประเทศไทยให้อยู่ในอันดับ 3 (Tier 3) ซึ่งเป็นอันดับที่ต่ำสุดของการจัดอันดับเนื่องด้วยปัญหาการค้ามนุษย์และจากกรณีที่ประเทศไทยไม่สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานขั้นต่ำในการคุ้มครองแรงงานในปี พ.ศ. 2557 จากการสำรวจในช่วงเดือนมกราคมถึงเดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2557 พบว่า มีการจ้างแรงงานในภาคอุตสาหกรรมประมงมากกว่า 300,000 คน โดยร้อยละ 90 เป็นแรงงานข้ามชาติ ซึ่งส่วนมากไม่ได้จดทะเบียนให้ทำงานในประเทศไทยอย่างถูกต้อง

ตามกฎหมาย และมีความเสี่ยงสูงที่จะถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยรายงานในช่วงหลายปีที่ผ่านมาชี้ให้เห็นว่า เรือประมงไทยจำนวนมากมีการเอาเปรียบแรงงานเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มผลกำไร ในการประกอบการ (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 2558)

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ความตื่นตัวต่อการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจเพิ่มสูงขึ้นเป็นอย่างมากในบริบทสังคมโลก เห็นได้จากความพยายามในการหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดทำแนวปฏิบัติหรือมาตรฐานทางธุรกิจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ เช่น องค์กรสหประชาชาติ องค์กรเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ธนาคารโลก หน่วยงานภาครัฐ เป็นต้น ท่ามกลางสถานการณ์ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การดำเนินธุรกิจต่างก็มีลักษณะของการข้ามพรมแดนซึ่งสิทธิมนุษยชนเป็นสิ่งที่นานาชาติให้ความสำคัญและมีผลต่อการพิจารณาความร่วมมือทางธุรกิจ ดังนั้น การจัดทำมาตรฐานทางสิทธิมนุษยชนของธุรกิจที่มีแนวปฏิบัติชัดเจนและสอดคล้องกับมาตรฐานสากลจึงเป็นประโยชน์ต่อทั้งภาคธุรกิจเองและต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของพลเมืองเช่นกัน

1.2

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

งานวิจัยนี้ตั้งต้นจากแนวปฏิบัติระหว่างประเทศที่จัดทำขึ้นโดยองค์การระหว่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้องค์กรภาคธุรกิจทั่วโลกมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งได้ระบุแนวทางคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไว้ด้วย ในฐานะที่เป็นปัจจัยสำคัญของการพัฒนาที่ยั่งยืน กรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ในงานวิจัยนี้ คือ การอ้างอิงแนวปฏิบัติสำหรับธุรกิจซึ่งได้กำหนดมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจน และเป็นหลักการที่ได้รับการยอมรับจากรัฐบาลและองค์กรธุรกิจในหลายประเทศทั่วโลก จำนวน 8 มาตรฐาน ดังนี้

- 1) **ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)** เริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2542 เพื่อเชิญให้องค์กรภาคธุรกิจทั้งภายในประเทศและบริษัทข้ามชาติได้เข้าร่วมทำข้อตกลงภายใต้ข้อตกลง 10 ประการ เพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ เพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Responsible Corporate Citizen) ข้อตกลง 10 ประการดังกล่าว เกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก 4 เรื่อง คือ สิทธิมนุษยชน (Human Rights) แรงงาน (Labor) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption) (United Nations, 2004)

- 2) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ริเริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2554 เป็นเอกสารที่จัดทำและเผยแพร่โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) โดยการสนับสนุนของเลขาธิการสหประชาชาติ มี ศาสตราจารย์ John Ruggie จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ในฐานะผู้แทนพิเศษของเลขาธิการสหประชาชาติ เป็นผู้จัดทำ โดยวางอยู่บนหลัก 3 ประการ คือ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) โดยรัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กรของรัฐหรือบุคคลที่สาม ซึ่งหมายรวมถึงองค์กรภาคธุรกิจด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) องค์กรและบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรภาคธุรกิจ มีหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน การเยียวยา (Remedy) เมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นรัฐจะต้องจัดให้มีการเยียวยาที่เหมาะสม รวมทั้งยังเรียกร้องให้องค์กรภาคธุรกิจควรจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนและเยียวยาเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นด้วยไม่ว่าโดยกิจการนั้นเองหรือการรวมกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องที่ได้รวมกันเป็นสมาคมธุรกิจ (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2011)
- 3) หลักการกำกับกิจการที่ดี (OECD Principles of Corporate Governance) ริเริ่มใช้ใน ปี พ.ศ. 2531 และปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ. 2547 เป็นกฎเกณฑ์ที่ริเริ่มโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) เพื่อเป็นแนวทางในการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ต้องปฏิบัติตาม โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย (1) สิทธิของผู้ถือหุ้น (2) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (3) บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย (4) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และ (5) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ (OECD, 2004)
- 4) แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) ริเริ่มใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2519 และได้มีการปรับปรุงใหม่อย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2522, 2525, 2527, 2534, 2543 และ 2555 ตามลำดับ แนวปฏิบัติ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ เป็นแนวปฏิบัติในการประกอบธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ที่รัฐบาลของหลายประเทศ ได้ให้ความเห็นชอบร่วมกันที่จะนำไปเผยแพร่ และสนับสนุนให้บริษัทข้ามชาติหรือบริษัท ภายในประเทศของตนได้นำไปปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ เนื้อหาค่อนข้างครอบคลุมประเด็นสำคัญ แต่การบังคับใช้จะจำกัดอยู่เฉพาะประเทศสมาชิกของ OECD เท่านั้นสาระสำคัญของ แนวปฏิบัติ OECD ประกอบด้วย การเปิดเผยข้อมูล สิทธิมนุษยชน การจ้างงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ สิ่งแวดล้อม การต่อต้านการติดสินบน การชักจูงให้รับสินบนและการชู้กรรโชก สิทธิผู้บริโภค วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแข่งขัน และภาษี โดยเมื่อปฏิบัติตาม แนวปฏิบัติ OECD นี้แล้ว จะเกิดประโยชน์ต่อทั้งรัฐบาลและบริษัทในหลากหลายแง่มุม อาทิ ความก้าวหน้าทางสังคม การรักษาสีงแวดล้อม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการส่งเสริมบรรยากาศการลงทุน (OECD, 2011)

5) **มาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI)** โดย Global Reporting Initiative (GRI) ซึ่งเป็นองค์กรที่ก่อตั้งโดยองค์กรไม่แสวงหากำไร ชื่อ Coalition for Environmentally Responsible Economies (CERES) และสถาบัน Tellus ด้วยการสนับสนุนของโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Environment Programme - UNEP) ริเริ่มในปี พ.ศ. 2540 GRI ทำหน้าที่ประเมินและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของธุรกิจต่างๆ ว่าได้ให้ความสำคัญและมีกิจกรรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมมากน้อยเพียงใด ปัจจุบันมีบริษัทต่าง ๆ มากกว่า 2,500 บริษัท ในกว่า 70 ประเทศที่ใช้ชุดหลักเกณฑ์ของ GRI ในการจัดทำรายงานของตนเอง (Self-Report) บางบริษัททำรายงานแยกเป็น 2 ฉบับ คือ Corporate Governance Report รายงานเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในบริษัท และ CSR Report รายงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม (accountability) ต่อสังคม ในเกณฑ์ของ GRI ได้ระบุการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้านต่างๆ เช่น แรงงาน เด็ก ชุมชน ไร้เป็นต้นนี้ชีวิตด้วย เกณฑ์ GRI ช่วยให้บริษัทต่างๆ ประเมินแนวทางการพัฒนา การจัดการ และการเพิ่มประสิทธิภาพอย่างยั่งยืนและทำให้ผู้สังเกตการณ์สามารถเปรียบเทียบผลงานระหว่างบริษัทได้ (GRI, n.d.)

6) **การประเมินการส่งเสริมสถานประกอบการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน (Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works : CSR-DIW)** เป็นมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคมของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม มาตรฐานนี้ริเริ่มใช้เมื่อ ปี ค.ศ. 2008 (พ.ศ. 2551) โดยปรับปรุงและพัฒนาจากมาตรฐานสากล ISO 26000 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ปฏิบัติตาม หัวข้อหลักของมาตรฐาน (CSR-DIW) ประกอบด้วย (1) การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance) (2) สิทธิมนุษยชน (Human Rights) (3) การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labour Practices) (4) สิ่งแวดล้อม (Environment) (5) การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม (Fair Operating Practices) (6) ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer Issues) (7) การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community Involvement and Development) ปัจจุบันมีสถานประกอบการนำมาตรฐานไปประยุกต์ใช้มากกว่า 660 ราย ทั่วประเทศ (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2558)

7) **มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability)** เป็นหลักเกณฑ์ของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation - IFC) ซึ่งเป็นหน่วยงานของธนาคารโลกที่ผลักดันสำนึกใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อมในภาคการเงิน มาตรฐานนี้เป็นส่วนสำคัญของหลักการ “อีควอเตอร์” (Equator Principles - EPs) ที่เป็นกรอบในการดำเนินการปล่อยเงินกู้สีเขียวหรือการปล่อยเงินกู้ให้โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ปัจจุบันมีสถาบันการเงิน

เข้าร่วมหลักการนี้โดยสมัครใจ 80 แห่ง จาก 35 ประเทศ ทั่วโลก ในมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม และสังคมที่ยั่งยืนของ IFC ได้กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้ 8 ด้าน ที่ระบุความรับผิดชอบในการบริหารจัดการความเสี่ยงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรธุรกิจ โดยมีตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในมาตรฐานดังกล่าว เช่น การดำเนินการโครงการโดยไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน เป็นต้น (International Finance Corporation, 2012)

- 8) **ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business)** จัดทำขึ้นโดยสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก มีดัชนีด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจในฐานะข้อมูลกว่า 1,000 ตัวชี้วัด เพื่อให้บริษัทต่างๆ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ สามารถประเมินนโยบายของบริษัท กระบวนการ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนได้ ดัชนีชี้วัดเหล่านี้ประเมินการเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่มีการนิยามในระดับนานาชาติ มีการพัฒนาเครื่องมือเป็นระยะเวลา 5 ปี โดยมีธุรกิจเอกชน องค์กรด้านสิทธิมนุษยชน 70 แห่ง และนักวิจัย 35 หน่วยงาน ร่วมดำเนินการและให้คำแนะนำ ตัวชี้วัดดังกล่าวเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตเมื่อปี พ.ศ. 2548 และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งแอปพลิเคชัน (applications) และการปรับปรุงมาตรฐานทางสิทธิมนุษยชน ในปี พ.ศ. 2557 สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กได้ปรับปรุงเนื้อหาของตัวชี้วัดให้ทันสมัยขึ้น เพื่อสะท้อนความเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยสามารถแบ่งเป็น 8 ด้านหลัก ดังนี้ (1) การบริหารจัดการ (2) ทรัพยากรบุคคล (3) ความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงาน (4) คุณภาพของผลิตภัณฑ์และการตลาด (5) ผลกระทบต่อชุมชน (6) การจัดการด้านความปลอดภัย (7) กิจกรรมที่เกี่ยวกับกฎหมายและรัฐบาล (8) ผู้รับเหมาและห่วงโซ่อุปทาน (Danish Institute for Human Rights, 2015)

จากแนวปฏิบัติทั้ง 8 มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจเอกชนที่กล่าวไปข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นมาตรฐานโดยสมัครใจ ขณะเดียวกันก็มีความแตกต่างกันในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นการประยุกต์ใช้กับอุตสาหกรรมที่แตกต่างกัน เช่น สถาบันทางการเงิน ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม บริษัทข้ามชาติ รวมถึงตัวชี้วัดที่มีเนื้อหาแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับบทบาทขององค์กรที่กำหนดมาตรฐาน เช่น องค์กรสหประชาชาติ หน่วยงานรัฐ และความเป็นมาของมาตรฐานดังกล่าว

งานวิจัยนี้จะวิเคราะห์มาตรฐานการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนทั้ง 8 มาตรฐานนี้อย่างละเอียด โดยจะพิจารณาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมา วัตถุประสงค์ รูปแบบการดำเนินงาน ลักษณะและบทบาทขององค์กรผู้จัดทำ จุดเด่นและข้อด้อยของแต่ละมาตรฐาน ความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย และกรณีตัวอย่างที่น่าสนใจ ประกอบการสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์เป็นมาตรฐานการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนที่สอดคล้องกับสังคมไทย

1.3

วัตถุประสงค์ และ ขอบเขตการศึกษาวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์มาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแนวทางการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนต่อสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

- 1) ศึกษาหลักการมาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 2) ศึกษาและวิเคราะห์แนวทาง วิธีการ และผลการปฏิบัติตามมาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนภายใต้บริบทประเทศไทยและบริบทสากล
- 3) เสนอแนะแนวทางเพื่อการพัฒนามาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนให้เป็นจริงในสังคมไทย
- 4) การจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้บริหารหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน
- 5) วิเคราะห์ข้อมูลและผลการศึกษาที่ดำเนินการตามขอบเขตการศึกษา
- 6) จัดประชุม/สัมมนาเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องต่อร่างรายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขรายงานการศึกษาวิจัยให้มีความสมบูรณ์
- 7) จัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่รวบรวมมาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ตลอดจนวิเคราะห์มาตรฐานเหล่านั้นให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกในการอ้างอิงและการนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยศึกษารวบรวมกรณีศึกษาที่สังเคราะห์ความรู้จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ประกอบการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง

- 1) ศึกษามาตรฐานการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนทั้งภายในและระหว่างประเทศอย่างน้อย 8 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้
 - 1.1 ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)
 - 1.2 หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) องค์การสหประชาชาติ
 - 1.3 หลักการกำกับกิจการที่ดีขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Principles of Corporate Governance)
 - 1.4 แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)
 - 1.5 มาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI)
 - 1.6 การประเมินการส่งเสริมสถานประกอบการสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน (Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works : CSR-DIW)
 - 1.7 มาตรฐานสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืนของ International Finance Corporation (IFC Standards on Environmental and Social Sustainability)
 - 1.8 ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business) ของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก
- 2) วิเคราะห์และเปรียบเทียบลักษณะร่วมและความแตกต่างของแต่ละมาตรฐาน
- 3) จัดการสัมภาษณ์หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 4) สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้เพื่อเสนอเป็นแนวทางจัดทำมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคเอกชนไทย



2

มาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ

2.1

ภาพรวม

รายงานวิจัยฉบับนี้พิจารณามาตรฐานด้านธุรกิจและการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มีลักษณะแตกต่างกัน จำนวน 8 มาตรฐาน ทั้งในรูปแบบหลักการ ซึ่งได้แก่ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) หลักการดูแลกำกับกิจการขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Principles of Corporate Governance) แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) รูปแบบมาตรฐานที่ใช้กับธุรกิจ ได้แก่ มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะประเด็นสิทธิมนุษยชน Global Reporting Initiatives (GRI) มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability) หลักเกณฑ์ของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation - IFC) มาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และรูปแบบตัวชี้วัด ได้แก่ ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business) ของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก โดยแต่ละมาตรฐานมีสาระสำคัญโดยสังเขป ดังนี้

(หัวข้อและประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละมาตรฐานรวบรวมไว้ในภาคผนวกของรายงานฉบับนี้)

1. ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)

ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) เริ่มใช้เมื่อปี พ.ศ. 2542 เพื่อเชิญให้องค์กรภาคธุรกิจทั้งภายในประเทศและบริษัทข้ามชาติได้เข้าร่วมทำข้อตกลงภายใต้ข้อตกลง 10 ประการ เพื่อนำไปปรับใช้ในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ เพื่อให้ได้ชื่อว่าเป็นบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโลก (Responsible Corporate Citizen)

ข้อตกลง 10 ประการดังกล่าว เกี่ยวข้องกับประเด็นหลัก 4 เรื่อง ได้แก่ สิทธิมนุษยชน (Human Rights) แรงงาน (Labor) สิ่งแวดล้อม (Environment) และการต่อต้านการทุจริต (Anti-Corruption) พัฒนามาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ขององค์การสหประชาชาติ ปฏิญญาหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) ปฏิญญาริโอ ว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา (Rio Declaration on Environment and Development) และอนุสัญญาองค์การสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต (United Nations Convention Against Corruption)

ข้อตกลงนี้เปิดโอกาสให้ทั้งองค์กรภาคธุรกิจและไม่ใช่ภาคธุรกิจสามารถเข้าร่วมได้โดยสมัครใจ เพื่อแสดงว่าตนเองได้ดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อหลักการความยั่งยืนสากล โดยมีเงื่อนไขคือ องค์กรที่เข้าร่วมต้องจัดทำรายงานประจำปีที่แสดงว่าได้นำเอาหลักการทั้ง 10 ข้อนี้ไปใช้ อย่างไรก็ตาม ในการดำเนินงาน ที่เรียกว่า รายงานการสื่อสารความก้าวหน้า (Communication on Progress Report) ซึ่งเป็นรายงานที่เปิดเผยต่อสาธารณะโดยมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ในรายงานต้องระบุผลการปฏิบัติงานที่บริษัทหรือองค์กรได้นำเอาหลักการสากลไปใช้ ตัวอย่างเช่น ระดับของตัวชี้วัดการดำเนินงาน การรายงานผลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ

ในปี พ.ศ. 2558 มี 8,000 องค์กรเข้าร่วมโดยสมัครใจ ดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบต่อหลักการความยั่งยืนสากล ลงมือปฏิบัติเพื่อสนับสนุนสังคม จัดทำรายงานประจำปีเพื่อแสดงว่า ได้ทำอะไรไปบ้าง (United Nations, 2015) ในเดือนมกราคม 2558 องค์กรสหประชาชาติได้ประกาศว่า ในปี พ.ศ. 2557 ได้ตัดบริษัทที่ไม่สามารถส่งรายงานความก้าวหน้าด้านการสื่อสาร (Communication on Progress report) ต่อเนื่องกัน 2 ปีออกจำนวน 657 บริษัท บริษัทต่างๆ ต้องจัดทำรายงานประจำปี ซึ่งเปิดเผยต่อสาธารณะเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้เสียว่าได้นำหลักปฏิบัติสากลทั้ง 10 ข้อไปใช้ในปฏิบัติการในแต่ละวันอย่างไรบ้าง ในรายงานต้องมีรายละเอียดเกี่ยวกับความพยายามในการบรรลุเป้าหมายขององค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2004)

ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ 10 ประการ จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

ด้านสิทธิมนุษยชน

1. สนับสนุนและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ
2. ไม่มีส่วนในการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

ด้านแรงงาน

3. คุ้มครองเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิการเจรจาต่อรองร่วม
4. จัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ
5. ยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก
6. จัดการเลือกปฏิบัติในอาชีพและการจ้างงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม

7. สนับสนุนมาตรการ/วิธีการที่ป้องกันความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม
8. ส่งเสริมแนวทาง/มาตรการที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
9. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ด้านการต่อต้านคอร์รัปชัน

10. จัดการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ รวมถึงการติดสินบนและการใช้อำนาจบังคับ

เนื่องจากขาดกลไกการบังคับใช้และติดตามผล ข้อตกลงนี้จึงได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ว่าไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร แม้ว่าจะเป็นกรรวบรวมผู้มีส่วนได้เสียขนาดใหญ่ที่สุดในโลก กระบวนการคัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการไม่มีคุณภาพมากพอ นอกจากนี้ ยังไม่มีเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งจำนวน ประเภท และภูมิภาคของธุรกิจ (Fall & Zahran, 2010)

บริษัทที่เข้าร่วมโครงการนี้ได้รับประโยชน์ในแง่ของชื่อเสียง และแสดงเจตนาที่ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน จะได้รับแรงกดดันจากห่วงโซ่อุปทานของตนเอง ลูกค้า หรือผู้กำกับดูแล อย่างไรก็ตาม แม้บริษัทจะเข้าร่วมโดยสมัครใจเพื่อประโยชน์ต่างๆ แต่ไม่ชัดเจนว่าบริษัทต่างๆ เหล่านี้จะลงทุนเพื่อเปลี่ยนแปลงให้เป็นไปตามข้อบังคับหรือไม่อย่างไร (Berliner & Prakash, 2014)

ในงานศึกษาของ Coulmont และ Berthelot พบว่า แรงจูงใจที่ทำให้บริษัทเข้าร่วมเป็นสมาชิกของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ คือ การปรับปรุงภาพลักษณ์ของบริษัท ทำให้บริษัทของตนเองแตกต่างจากบริษัทอื่นๆ เช่นเดียวกับผลการสำรวจของประเทศสเปนซึ่งมีบริษัทเข้าร่วมเป็นสมาชิกจำนวนมาก บริษัทส่วนใหญ่เห็นว่าการเป็นสมาชิกเป็นโอกาสในการส่งเสริมภาพลักษณ์และส่งผลทางธุรกิจ (Coulmont & Berthelot, 2015)

2. หลักการกำกับกิจการที่ดี (OECD Principles of Corporate Governance)

หลักการกำกับกิจการที่ดีของ OECD (OECD Principles of Corporate Governance) เริ่มใช้ในปี พ.ศ.2531 ปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ. 2547 และอยู่ในระหว่างการปรับปรุงใหม่ในปี พ.ศ. 2558 เป็นกฎเกณฑ์ที่ริเริ่มโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) เพื่อเป็นแนวทางในการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ต้องปฏิบัติตาม

เนื่องจากจุดมุ่งหมายของหลักการกำกับกิจการที่ดี คือ ใช้เป็นกรอบอ้างอิงเพื่อให้ผู้กำหนดนโยบายภาครัฐของประเทศต่างๆ สามารถใช้หลักนี้เพื่อพิจารณาและกำหนดกรอบโครงสร้างของกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในประเทศของตน จึงเป็นหลักการที่ไม่มีข้อผูกมัดให้ประเทศสมาชิกต้องปฏิบัติตาม

กรอบของหลักการกำกับกิจการที่ดีมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการของบริษัท คณะกรรมการ ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ เนื้อหาประกอบด้วยหลักการ 6 ข้อ ได้แก่ (1) การสร้างความมั่นใจในการมีกรอบโครงสร้างของการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ (2) สิทธิของผู้ถือหุ้นและหน้าที่สำคัญของผู้เป็นเจ้าของ (3) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (4) บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในการกำกับดูแลกิจการ (5) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และ (6) ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

หลักการนี้กล่าวถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนเฉพาะข้อ 4 ที่ระบุถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย โดยมองว่าความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จของบริษัทเกิดขึ้นจากความร่วมมือของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนสร้างประโยชน์หลายส่วนด้วยกัน ได้แก่ ผู้ลงทุน พนักงาน เจ้าหนี้ และผู้จัดส่งสินค้า และวัตถุดิบ ซึ่งบริษัทควรมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บริษัทมีกำไร

ข้อ ก. ภายใต้หลักการข้อที่ 4 ระบุว่า สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทั้งที่กำหนดโดยกฎหมายและโดยการตกลงร่วมกันต้องได้รับการยึดถืออย่างจริงจัง

ข้อ ข. ระบุว่า ในกรณีที่ผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสีย ได้รับการปกป้องคุ้มครองตามกฎหมายนั้น ผู้มีส่วนได้เสียควรมีโอกาสได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อสิทธิของตนถูกละเมิด

ในคำอธิบายประกอบได้กล่าวถึงข้อย่อย ก. และ ข. ว่า ประเทศที่เป็นสมาชิกของ OECD สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียจะถูกบัญญัติไว้ในกฎหมาย เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายว่าด้วยธุรกิจ ฯลฯ บริษัทต้องถือว่าเป็นข้อผูกพันที่ต้องดูแล โครงสร้างกฎหมายต้องโปร่งใส และไม่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถของผู้มีส่วนได้เสียในการร้องเรียน และขอรับการเยียวยาอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ เมื่อปรากฏว่าตนถูกล่วงละเมิดสิทธิ (OECD, 2004)

หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ OECD ช่วยให้บริษัทพัฒนาแนวทางดำเนินธุรกิจและการลงทุน ซึ่งส่งผลต่อการเติบโตทางธุรกิจของบริษัทได้ ตัวอย่างเช่น ในส่วนที่ว่าด้วยความเป็นเจ้าของ ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ OECD มีประโยชน์ต่อการเฝ้าระวังติดตามการบริหารจัดการ และช่วยลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากประเด็นด้านความเป็นเจ้าของและการควบคุมได้ (Maher & Andersson, 1999)

3. หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ริเริ่มใช้ในปี พ.ศ. 2554 เป็นเอกสารที่จัดทำและเผยแพร่โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) โดยการสนับสนุนของเลขาธิการสหประชาชาติ กระบวนการจัดทำใช้เวลา 6 ปี โดยมีศาสตราจารย์ John Ruggie จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ในฐานะผู้แทนพิเศษของเลขาธิการสหประชาชาติ เป็นผู้จัดทำ

หลักการชี้แนะนี้ใช้เป็นกรอบสำหรับรัฐในการกำกับดูแลให้ภาคเอกชนเคารพสิทธิมนุษยชน ด้วยการจัดทำ ‘พิมพ์เขียว’ สำหรับบริษัทต่างๆ ในการจัดการความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากภาคธุรกิจและประชาสังคม เช่นเดียวกับจากรัฐต่างๆ มีองค์ระหว่งประเทศและระดับภูมิภาคให้ความเห็น โดยวางอยู่บนหลัก 3 ประการ คือ

- 1) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) โดยรัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กรของรัฐหรือบุคคลที่สาม ซึ่งหมายรวมถึงองค์กรภาคธุรกิจด้วย
- 2) การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) องค์กรและบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรภาคธุรกิจ มีหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 3) การเยียวยา (Remedy) เมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น รัฐจะต้องจัดให้มีการเยียวยาที่เหมาะสม รวมทั้งเรียกร้องให้องค์กรภาคธุรกิจควรจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียนและเยียวยาเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นด้วย ไม่ว่าจะโดยกิจการนั้นเอง หรือการรวมกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องที่ได้รวมกันเป็นสมาคมธุรกิจ นอกจากนี้จะเป็นมาตรฐานสากลในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแล้ว ยังเป็นการชี้ให้เห็นถึงความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันจะเกิดจากการประกอบธุรกิจ (United Nations, 2011)

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนได้นำเสนอหลักการและวิธีการสำหรับบริษัทให้สามารถนำไปใช้เพื่อรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนได้ เพื่อให้ธุรกิจมีแนวทางที่ชัดเจนในการรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชน เนื้อหาของหลักปฏิบัตินี้จำแนกออกเป็น 3 ส่วน สำหรับรัฐ ภาคเอกชน และกลไกการเยียวยา (United Nations, 2011)

สำหรับกลไกการบังคับใช้ เนื่องจากหลักการชี้แนะนี้ใช้เป็นกรอบแนวคิดสำหรับองค์กรต่างๆ เพื่อจัดการความเสี่ยงจากผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และนำเสนอบรรทัดฐานสำหรับผู้มีส่วนได้เสียในการประเมินการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน (United Nations Human Rights Office of the High Commission, 2012) โดยสมัครใจเท่านั้น จึงมิได้กำหนดกลไกบังคับในการปฏิบัติที่ชัดเจนแต่อย่างใด

อาจกล่าวได้ว่าหลักการชี้แนะนี้เปิดโอกาสให้บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียถึงผลกระทบขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ อย่างไรก็ตาม มีข้อวิพากษ์วิจารณ์ว่า

- 1) ไม่ได้ระบุอย่างเฉพาะเจาะจงว่าบริษัทต้องปฏิบัติอย่างไรเพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชน เพียงแต่นำเสนอมาตรฐานที่ให้บริษัทนำไปปรับใช้เท่านั้น
- 2) ไม่รวมการกำกับดูแลอื่นๆ เช่น แนวปฏิบัติของ OECD หรือองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ รวมทั้งการดำเนินการภายใต้กฎหมายของแต่ละประเทศเข้ามา ทำให้บริษัทไม่สามารถนำหลักปฏิบัติชุดนี้ไปประยุกต์ใช้โดยลำพังอย่างเพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากมีกลไกการกำกับดูแลที่ชัดเจนและกว้างขวางกว่า การอ้างว่าตนเองปฏิบัติตามหลักการนี้ไม่สามารถปกป้องบริษัทจากการฟ้องร้องทางกฎหมาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์ของสาธารณะได้

- 3) ไม่ได้ให้แนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับบริษัทแม่ ในกรณีที่บริษัทถูกกล่าวหาว่าละเมิดสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ ยังมีคำถามถึงการดำเนินงานของบริษัทในพื้นที่ที่มีความขัดแย้งหรืออยู่ในรัฐที่กดขี่ประชาชนซึ่งหลักการชี้แนะชุดนี้เพียงแต่ให้ชี้ให้เห็นถึงประเด็นกฎหมายในประเทศที่บริษัทต้องคำนึงถึงเท่านั้น แต่ไม่ได้พยายามจัดทำแนวทางเพื่อหลีกเลี่ยงความซับซ้อนของการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ ดังนั้น บริษัทจึงต้องกำหนดทิศทางเหล่านี้เอง โดยไม่ได้รับคำแนะนำมากนักจากหลักปฏิบัติชุดนี้
- 4) แม้ว่าหลักปฏิบัตินี้จะได้รับบุถึงกลไกการเยียวยาที่หลากหลาย แต่สิ่งที่ขาดไป คือ การประยุกต์ใช้กลไกต่างๆ ร่วมกัน ซึ่งกระบวนการจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นมักใช้หลายวิธีการ (Deva, 2012)

4. แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ OECD (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

ใช้ครั้งแรกในปี พ.ศ. 2519 และได้มีการปรับปรุงใหม่อย่างต่อเนื่องในปี พ.ศ. 2522, 2525, 2527, 2534, 2543 และ 2555 ตามลำดับ แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติ OECD เป็นแนวปฏิบัติในการประกอบธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ที่รัฐบาลของหลายประเทศได้ให้ความเห็นชอบร่วมกันที่จะนำไปเผยแพร่ และสนับสนุนให้บริษัทข้ามชาติหรือบริษัทภายในประเทศของตนได้นำไปปฏิบัติตามด้วยความสมัครใจ เนื้อหาค่อนข้างครอบคลุมประเด็นสำคัญที่ค่อนข้างมาก แต่การบังคับใช้จะจำกัดอยู่เฉพาะประเทศสมาชิกของ OECD เท่านั้น สารสำคัญของแนวปฏิบัติ OECD ประกอบด้วย การเปิดเผยข้อมูลสิทธิมนุษยชน การจ้างงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์ สิ่งแวดล้อม การต่อต้านการติดสินบน การชกแจงให้รับสินบน และการชู้กรรโชก สิทธิผู้บริโภค วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแข่งขันและภาษี โดยเมื่อปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ OECD นี้แล้ว จะเกิดประโยชน์ต่อทั้งรัฐบาลและบริษัทในหลากหลายแง่มุม อาทิ ความก้าวหน้าทางสังคม การรักษาสีงแวดล้อม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการส่งเสริมบรรยากาศการลงทุน (OECD, 2011)

ปี พ.ศ. 2554 รัฐมนตรีจากประเทศสมาชิกได้ตกลงร่วมกันเพื่อส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทข้ามชาติ และได้จัดทำแนวทางในการจำกัดการใช้แร่ที่มีประเด็นขัดแย้ง แนวทางที่ปรับปรุงใหม่ล่าสุดได้รวมการละเมิดสิทธิมนุษยชน และความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทของห่วงโซ่อุปทาน และเป็น การตกลงร่วมกันระหว่างรัฐบาลด้วย

แนวปฏิบัตินี้เป็นเครื่องมือความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทอย่างเป็นทางการเครื่องมือเดียวที่ รัฐบาลต่างๆ นำไปประยุกต์ใช้ ประเทศสมาชิก OECD ต้องจัดให้มีจุดติดต่อระดับชาติ (National Contact Point) ขึ้นเพื่อติดตามการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ มีการนำแนวปฏิบัตินี้ไปใช้ในประเทศที่เป็นสมาชิกของ OECD และใช้กับบริษัทที่จดทะเบียนในประเทศที่เป็นสมาชิกของ OECD ที่ไปดำเนินการ ในประเทศอื่นๆ ด้วย แม้จะไม่บังคับทางกฎหมาย แต่ได้สะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของประเทศต่างๆ ต่อบริษัทข้ามชาติที่จะมาลงทุน

เป้าหมายของแนวปฏิบัตินี้คือ เพื่อช่วยสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของผู้ประกอบการเหล่านี้จะเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งระหว่างผู้ประกอบการและสังคมพัฒนาบรรยากาศในการลงทุนในต่างประเทศ และทำให้บริษัทข้ามชาติมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลไกรับเรื่องร้องเรียนเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นประกอบด้วย 3 ขั้นตอนภายใต้แนวปฏิบัติดังกล่าว คือ ขั้นแรก ร้องเรียนต่อจุดติดต่อระดับชาติ ขั้นที่สอง ผ่านกรรมการด้านการลงทุนของ OECD ขั้นที่สาม ผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษา ในเบื้องต้น ผู้ได้รับผลกระทบสามารถร้องเรียนผ่านจุดติดต่อระดับชาติ ซึ่งจะเป็นผู้พิจารณาว่าเรื่องที่ร้องเรียนมีมูลหรือไม่ หากเห็นว่ามีมูลจะเชิญทั้งสองฝ่ายมาเจรจา จากนั้นจะกำหนดแนวทางปฏิบัติและแจ้งผลการสอบสวนต่อสาธารณะ รูปแบบการทำงานของจุดติดต่อระดับชาตินี้คือ เป็นการติดตาม ให้คำปรึกษา และรับเรื่องร้องเรียน

แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ นโยบายทั่วไป สิทธิมนุษยชน ความสัมพันธ์กับลูกจ้างและอุตสาหกรรม สิ่งแวดล้อม และผลประโยชน์ของผู้บริโภค

แม้จะมีการจำแนกแนวปฏิบัติแต่ละด้านที่มีลักษณะเฉพาะเจาะจง แต่มีการตั้งข้อสังเกตถึงประสิทธิภาพในการนำแนวปฏิบัตินี้ไปใช้จริง เนื่องจากเป็นแนวทางที่ไม่มีการบังคับใช้ทางกฎหมาย ขาดกระบวนการที่ถูกต้อง เช่น ขาดความชัดเจน การไม่กำหนดระยะเวลาในการจัดการกับเรื่องร้องเรียน รวมถึงไม่มีอำนาจในการระงับการดำเนินงานของบริษัทข้ามชาติที่ละเมิดหลักปฏิบัติ นอกจากนี้ การที่จุดติดต่อในแต่ละประเทศของ OECD มักตั้งอยู่ในพื้นที่ของรัฐบาล จึงมีแนวโน้มที่จะไม่สนับสนุนกิจกรรมของภาคเอกชนเท่าที่ควร (Jernej Letnar, 2008)

แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD ถูกใช้เป็นกุญแจสำคัญของกระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (CSR) และมีอิทธิพลต่อความคาดหวังของรัฐบาลต่อบริษัทเอกชน แนวปฏิบัติของ OECD มีผลต่อกระบวนการความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัทต่างๆ และกลไกอื่นๆ เช่น ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และ ISO 26000 นอกจากนี้ การจัดทำหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติยังได้อ้างอิงแนวปฏิบัตินี้ รวมถึงส่งผลต่อนักลงทุนและสถาบันทางการเงินที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Oldenziel, Wilde-Ramsing, & Feeney, 2010)

5. มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability) ในหลักเกณฑ์ของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation-IFC)

มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability) เป็นหลักเกณฑ์ของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation-IFC) ซึ่งเป็นหน่วยงานของธนาคารโลกที่ผลักดันสำนึกใส่ใจสังคมและสิ่งแวดล้อมในภาคการเงิน มาตรฐานนี้เป็นส่วนสำคัญของหลักการ “อีควอเตอร์ (Equator Principles : EPs)”

ที่เป็นกรอบในการดำเนินการปล่อยสินเชื่อให้กับโครงการขนาดใหญ่ที่ต้องคำนึงถึงสังคมและสิ่งแวดล้อม 10 ข้อ มาตรฐานชุดนี้เริ่มใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 ปัจจุบัน (ณ สิ้นปี พ.ศ. 2558) มีสถาบันการเงินเข้าร่วมหลักการนี้โดยสมัครใจ 80 แห่ง จาก 35 ประเทศทั่วโลก

กรอบความยั่งยืนของ IFC กำหนดยุทธศาสตร์ของบริษัทในการผูกมัดเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการความเสี่ยงของ IFC โดยนโยบายความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมและสังคม ได้กำหนดข้อผูกมัด บทบาทและความรับผิดชอบของ IFC ที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมไว้ หลักปฏิบัติที่ใช้กับลูกหนี้ (clients) ได้ให้แนวทางในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบ และออกแบบเพื่อหลีกเลี่ยง บรรเทา และจัดการความเสี่ยงและผลกระทบจากการประกอบธุรกิจในแนวทางที่ยั่งยืน รวมทั้งการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และการเปิดเผยข้อมูลของลูกหนี้ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของโครงการ ในกรณีที่เป็นการลงทุนโดยตรง IFC ต้องการให้ลูกหนี้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติเพื่อจัดการความเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยใช้ควบคู่กับยุทธศาสตร์อื่นๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืน

หลักอ็ีเคเวเตอร์เป็นหลักการแบบสมัครใจ โดยไม่ได้กำหนดกลไกในการบังคับใช้ หรือการรับผิดชอบทางกฎหมาย โดยการลงทุนของโครงการที่มีมูลค่าสิบล้านเหรียญสหรัฐต้องเป็นไปตามหลัก IFC ลักษณะการทำงานของ IFC มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

สถาบันการเงินผู้ปล่อยสินเชื่อ (เจ้าหนี้) ที่ลงนามรับหลักอ็ีเคเวเตอร์ต้องกำหนดให้ผู้ประสงค์จะกู้เงินไปทำโครงการที่น่าจะส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม จัดเตรียมรายงานประเมินผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม และนำเสนอกลไกบรรเทาปัญหาที่เหมาะสมตามมาตรฐานการดำเนินงาน (Performance Standards) ของ IFC ส่งให้เจ้าหนี้ประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานของ IFC หรือไม่ โดยที่ปรึกษาอิสระจะประเมินรายงานผลกระทบ แผนปฏิบัติการ และเอกสารกระบวนการปรึกษาหารือ และประเมินว่าโครงการนี้เป็นไปตามหลักอ็ีเคเวเตอร์หรือไม่ ต่อมา เจ้าหนี้จะตรวจสอบเองหรือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อมอิสระ ที่จะติดตามตรวจสอบโครงการและรายงานต่างๆ ตลอดอายุเงินกู้ เจ้าหนี้ต้องรายงานต่อสาธารณะปีละครั้งเกี่ยวกับภาพรวมของการนำหลักอ็ีเคเวเตอร์ไปปฏิบัติ แต่ไม่ต้องรายงานเป็นรายโครงการ

ในมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืนของ IFC ได้กำหนดหลักปฏิบัติไว้ 8 ด้านที่ระบุความรับผิดชอบในการบริหารจัดการความเสี่ยงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรธุรกิจ โดยมีตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนอยู่ในมาตรฐานดังกล่าว เช่น การดำเนินการโครงการโดยไม่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน เป็นต้น (International Finance Corporation, 2012)

มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืนดังกล่าวประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 8 ประการ ดังต่อไปนี้

หลักปฏิบัติที่ 1	การประเมินและจัดการผลกระทบและความเสี่ยงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม
หลักปฏิบัติที่ 2	แรงงานและสภาพการทำงาน
หลักปฏิบัติที่ 3	ประสิทธิภาพของทรัพยากรและการป้องกันมลพิษ
หลักปฏิบัติที่ 4	สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน

หลักปฏิบัติที่ 5	การถือครองที่ดิน และอพยพออกโดยไม่สมัครใจ
หลักปฏิบัติที่ 6	การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และการบริหารทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
หลักปฏิบัติที่ 7	ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม
หลักปฏิบัติที่ 8	มรดกทางวัฒนธรรม

ด้านกลไกการร้องเรียน เมื่อมีกรณีที่น่าจะละเมิดข้อตกลงตามหลักอีเคเวเตอร์ จะมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่ทั่วไปของรัฐ¹ (The Compliance Advisor Ombudsman - CAO) พิจารณาว่า โครงการของ IFC ดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อโครงการของ IFC หรือ MIGA (Multilateral Investment Guarantee Agency) พวกเขาสามารถขอความช่วยเหลือจาก CAO และแจ้งถึงข้อกังวลของพวกเขาได้ ทาง CAO จะทำงานร่วมกับหน่วยงานสำคัญทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับโครงการนั้นๆ เพื่อหาข้อแก้ไขอันจะช่วยปรับปรุง และแก้ไขผลกระทบทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

แรงจูงใจที่ทำให้สถาบันการเงินขนาดใหญ่ลงนามปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของ IFC คือ ต้องการลดความเสี่ยงจากการเสียชื่อเสียง จึงเลือกปฏิบัติตามหลักอีเคเวเตอร์ นอกจากนี้จะมีกลไกที่ชัดเจนแล้ว การปฏิบัติตามยังมีต้นทุนต่ำกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับผลที่เกิดขึ้นหากเสื่อมเสียชื่อเสียง (Nguyen, 2007) การถูกประณาม ข่าวนegative และข้อวิพากษ์วิจารณ์ต่างๆ อาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนด้านชื่อเสียงของธนาคาร การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ IFC เป็นมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่ไม่ใช่ความเสี่ยงที่เป็นตัวเงินได้ (Wördsörfer, 2013)

อย่างไรก็ตาม ข้อวิพากษ์วิจารณ์ต่อหลัก IFC คือ ไม่มีกลไกบังคับทางกฎหมาย ไม่กำหนดบทลงโทษรวมทั้งหมดผู้ก่อกวนระบบใดๆ ของรัฐบาล หลักการนี้ถูกมองว่าเป็นเพียงเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์หรือเป็นความพยายามในการรักษาชื่อเสียงต่อลูกค้าและผู้ถือหุ้นมากกว่า

6. มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะประเด็นสิทธิมนุษยชน (Global Reporting Initiatives - GRI)

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล Global Reporting Initiative (GRI) ริเริ่มโดยองค์กรที่ก่อตั้งโดยองค์กรไม่แสวงหากำไร ชื่อ Coalition for Environmentally Responsible Economies : CERES และสถาบัน Tellus ด้วยความสนับสนุนของโครงการสิ่งแวดล้อมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Environment Programme : UNEP) GRI ทำหน้าที่ประเมินและจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของธุรกิจต่างๆ ว่าได้ให้ความสำคัญและมีกิจกรรมเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมมากน้อยเพียงใด

¹ อ่านรายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับ CAO ได้ที่ <http://www.cao-ombudsman.org/languages/thai/>

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลของ GRI มีการปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์มาแล้ว 4 ครั้ง มาตรฐานแรกๆที่เรียกว่า G1 ปี พ.ศ. 2542 ต่อมามีการปรับปรุงเป็น G2 ในปี พ.ศ. 2545 ซึ่ง GRI ได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการจากองค์กรความร่วมมือของโครงการสิ่งแวดล้อมของสหประชาชาติ (UNEP) หลังจากการนั้นมีการพัฒนาตัวชี้วัดร่วมกับผู้เชี่ยวชาญทางธุรกิจ ภาคประชาสังคม และขบวนการเคลื่อนไหวด้านแรงงานกว่า 3,000 คน และได้เผยแพร่ตัวชี้วัด G3 ในปี พ.ศ. 2549 ก่อนที่จะมีการปรับปรุงอีกครั้งเป็น G4 ที่เริ่มใช้เมื่อปี พ.ศ. 2556 (GRI, n.d.)

ปัจจุบันมีผู้ใช้ชุดหลักเกณฑ์ของ GRI มากกว่า 2,500 องค์กร ในกว่า 70 ประเทศ ซึ่งเป็นบริษัทในประเทศไทย 32 บริษัท (นาริรัตน์, 2558) ที่ใช้ชุดหลักเกณฑ์ของ GRI ในการจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปี บางบริษัททำรายงานแยกเป็น 2 ฉบับ คือ Corporate Governance Report (รายงานเกี่ยวกับธรรมาภิบาลบริษัท) และ CSR Report (รายงานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม) เกณฑ์ GRI ช่วยให้บริษัทต่างๆ ประเมินแนวทางการพัฒนา จัดการ และเพิ่มประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน และทำให้ผู้สังเกตการณ์สามารถเปรียบเทียบผลงานระหว่างบริษัทได้

แต่ละปีบริษัทจะจัดทำรายงานความยั่งยืนที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบและการดำเนินงานด้านเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม โดยใช้มาตรฐานของ GRI เป็นแนวทางซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ นอกจากนี้ บริษัทต่างๆ ยังจัดทำตัวชี้วัดเฉพาะด้านที่ตนเองและผู้มีส่วนได้เสียเห็นว่าสำคัญต่อธุรกิจ

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลตามแนวทางของ GRI แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลทั่วไป ซึ่งเป็นการเปิดเผยบริบททั้งหมดของรายงาน และให้ข้อมูลของบริษัทและกระบวนการรายงานในมาตรฐานนี้ประกอบด้วยมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล 7 ประเภท โดยครอบคลุมกลยุทธ์ของ บริษัทในประเด็นความยั่งยืน ความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสีย รวมทั้งการดำเนินการในประเด็นสำคัญ เช่น ธรรมาภิบาล จริยธรรม และความซื่อตรงของบริษัท 2) มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะเรื่อง ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ด้าน คือ การจัดการ (Management Approach) และตัวชี้วัด (Indicators)

การเปิดเผยข้อมูลระดับมาตรฐานมี 2 ประเภท คือ 1) มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลทั่วไป (General Standard Disclosures) ได้แก่ กลยุทธ์องค์กร ข้อมูลทั่วไปของบริษัท มิติและขอบเขตของข้อมูล ประเด็นการรายงาน การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย คุณลักษณะของรายงาน ธรรมาภิบาล และการปฏิบัติด้านจริยธรรม และ 2) มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะเรื่อง (Specific Standard Disclosures) ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 มิติ คือ เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม สำหรับมิติทางสังคมสามารถแบ่งออกเป็น 1) การปฏิบัติด้านแรงงานและประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณค่า 2) สิทธิมนุษยชน 3) สังคม และ 4) ความรับผิดชอบต่อด้านผลิตภัณฑ์

งานวิจัยชิ้นนี้ศึกษามาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชน 12 หัวข้อ (G4-HR1-HR12)

เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่มีรูปแบบการรายงานของบริษัทเอง และ GRI ไม่บังคับให้ต้องมีการตรวจสอบจากภายนอก ทำให้มีการตั้งคำถามถึงคุณภาพและความถูกต้องของรายงาน ข้อดีของการให้บริษัทจัดทำรายงานเอง คือ บริษัทรู้สถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนของตนเองมากที่สุด เข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

และมีแบบแผนการรายงานที่เป็นมาตรฐาน อย่างไรก็ตาม การให้บริษัทเป็นผู้จัดทำรายงานเอง ถูกตั้งคำถามถึงความน่าเชื่อถือ โดยเฉพาะแนวโน้มที่บริษัทอาจเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนเพียงเล็กน้อยเท่านั้น หรืออาจเลือกที่จะไม่รายงานเรื่องนี้เลย เนื่องจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนนับเป็นการละเมิดกฎหมายด้วย บริษัทอาจไม่ยากเปิดเผยกรณีที่อาจเปิดช่องให้เกิดการฟ้องร้องต่อบริษัทจนกว่าจะหลีกเลี่ยงไม่ได้แล้วเท่านั้น (de Felice, 2015)

นอกจากนี้ GRI จะไม่ตัดสินผลลัพธ์และคุณภาพเนื้อหาของรายงาน วางตัวเป็นผู้ผลิตและพัฒนา มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเพียงอย่างเดียว โดยเห็นว่าการประเมินและผลตอบรับของผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ เป็นกุญแจสำคัญของรายงานความยั่งยืน (GRI, 2015)

งานศึกษาที่ผ่านมาพบว่า การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทต่อสาธารณะ เช่น การจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐาน GRI นอกจากจะตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรผู้รายงานแล้ว ยังสร้างประโยชน์ให้องค์กรในด้านต่างๆ เช่น ช่วยบริหารความเสี่ยงด้านความเชื่อมั่น รักษาภาพลักษณ์อันดีซึ่งจะส่งผลต่อความชอบธรรมในการดำเนินธุรกิจ เป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างองค์กรกับผู้มีส่วนได้เสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ และยังสามารถนำมาเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการดำเนินงานภายในองค์กร หรือใช้เปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันได้อีกด้วย โดย GRI เป็นคู่มือในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย (Petrushevski, 2014)

7. ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business) สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก

ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business) จัดทำขึ้นโดยสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (Danish Human Rights Institution) มีดัชนีด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจในฐานะข้อมูลกว่า 1,000 ตัว จุดประสงค์คือให้บริษัทต่างๆ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ สามารถประเมินนโยบายบริษัท กระบวนการและการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนได้ ดัชนีชี้วัดเหล่านี้ซึ่งประเมินการเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่มีการนิยามในระดับนานาชาติ คำถามที่ใช้เป็นการวัดมาตรฐานการใช้หลักสิทธิมนุษยชนในนโยบายและการทำงานของบริษัท ฐานข้อมูลนี้พัฒนามาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและกฎด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ และข้อตกลงขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีการปรับปรุงมาตรฐานและตัวชี้วัดในฐานข้อมูลให้ทันสมัย รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใช้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องตามกฎหมายและข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

ตัวชี้วัดนี้ใช้เวลาพัฒนา 5 ปี ได้รับเงินสนับสนุนจากสมาพันธ์อุตสาหกรรมเดนมาร์ก กองทุนพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อประเทศกำลังพัฒนาแห่งเดนมาร์ก บริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ และ คณะกรรมการด้านแรงงานและสังคมของสหภาพยุโรป หลังจากการออกแบบโดยสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก ธุรกิจเอกชนทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก และองค์กรด้านสิทธิมนุษยชน 70 แห่งและนักวิจัย 35 คน ร่วมดำเนินการและให้คำแนะนำ โดยเป็นตัวแทนจากอุตสาหกรรมยา เคมี อาหารและเครื่องดื่ม โทรคมนาคม มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกว่า 40 ครั้ง รวมทั้งการประชุมกับธนาคารและกรรมการเฉพาะด้านต่างๆ

รูปแบบการดำเนินการพัฒนาตัวชี้วัดประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การวิจารณ์โดยผู้เชี่ยวชาญผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนเป็นทั้งผู้วิจารณ์และประเมินตัวชี้วัด ซึ่งได้รับคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางสิทธิมนุษยชน และได้ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน สิทธิทางสังคมและวัฒนธรรม และกลุ่มเปราะบางต่างๆ 2) การจับคู่พูดคุยกันระหว่างบริษัทกับตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน 40 กลุ่ม วิจารณ์เนื้อหาของตัวชี้วัด วัตถุประสงค์ของการจับคู่คือ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของบริษัทและองค์กรพัฒนาเอกชน หลังจากนั้นแต่ละกลุ่มจะได้พบกับตัวแทนของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กเพื่ออภิปราย และให้คำแนะนำในการปรับปรุง ผลที่เกิดขึ้นคือ มีการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการทำงานร่วมกัน 3) การประชุมกรรมการผู้เชี่ยวชาญ หลังจากขั้นตอนการพูดคุยกันระหว่างบริษัทกับองค์กรพัฒนาเอกชน ประเด็นที่สำคัญจะได้รับการตรวจสอบจากกรรมการผู้เชี่ยวชาญที่ประกอบด้วยตัวแทนจากกลุ่มสิทธิมนุษยชน 5 คน และจากภาคธุรกิจ 5 คน

ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก เริ่มเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต ในปี พ.ศ. 2548 และมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งแอปพลิเคชัน (applications) และการปรับปรุงมาตรฐานทางสิทธิมนุษยชน ต่อมาในปี พ.ศ. 2557 สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กได้ปรับปรุงเนื้อหาของตัวชี้วัดให้ทันสมัยขึ้น เพื่อสะท้อนความเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยสามารถแบ่งเป็น 8 ด้านหลัก ดังนี้

- (1) การบริหารจัดการ
- (2) ทรัพยากรบุคคล
- (3) ความปลอดภัยและสุขภาพในที่ทำงาน
- (4) คุณภาพของผลิตภัณฑ์และการทำการตลาด
- (5) ผลกระทบต่อชุมชน
- (6) การจัดการด้านความปลอดภัย
- (7) กิจกรรมที่เกี่ยวกับกฎหมายและรัฐบาล
- (8) ผู้รับเหมาและห่วงโซ่อุปทาน

ในแต่ละด้านจะประกอบด้วยประเด็นย่อย และตัวชี้วัดที่มีลักษณะของคำถามที่เป็นรายละเอียดของแต่ละประเด็นย่อย (Danish Institute for Human Rights, 2015)

8. มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) ของกรมโรงงานอุตสาหกรรมเป็นโครงการที่มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมการแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรม มาตรฐานนี้ประกาศใช้ เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2551 ต่อมา มีการปรับปรุงหลักเกณฑ์ใหม่ เพื่อให้ผู้ประกอบการปฏิบัติสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ISO 26000 ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (Corporate Social Responsibility) (บนนรา, 2553)

กระบวนการดำเนินงานเพื่อปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ใช้เวลาประมาณ 6-8 เดือน โดยเริ่มจากการเปิดรับสมัครโรงงานที่สนใจเข้าร่วมโครงการ จากนั้นผู้แทนสถานประกอบการจะเข้าร่วมฝึกอบรม 1 วัน และรับเอกสารเตรียมความพร้อมและลงนามรับข้อตกลง ต่อมาโครงการจะจัดให้มีการฝึกอบรม ณ สถานประกอบการ 1 วัน และจะมีผู้ทวนสอบ ณ สถานประกอบการหนึ่งครั้งหลังจากผ่านการฝึกอบรมไปแล้วประมาณ 1-2 เดือน คณะผู้ชำนาญการกรมโรงงานอุตสาหกรรมจะพิจารณา ก่อนจะมอบรางวัล CSR-DIW Awards เป็นประจำทุกปี

โรงงานอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมโครงการแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เข้าร่วมโครงการเป็นครั้งแรก (CSR-DIW) และกลุ่มที่ได้รับมาตรฐาน CSR-DIW มาก่อนหน้านี้แล้ว นอกจากกระบวนการลงนามรับข้อตกลงแล้ว ทั้งสองกลุ่มมีกระบวนการดำเนินงานแบบเดียวกัน (กรมโรงงานอุตสาหกรรม, 2558)

ในช่วงเริ่มต้นปี พ.ศ. 2551 มีโรงงานได้รับประกาศนียบัตร 28 โรงงาน ขณะที่ปี พ.ศ. 2558 มีโรงงานได้รับประกาศนียบัตรใหม่จำนวน 130 โรงงาน และโรงงานที่ได้รับประกาศนียบัตรต่อเนื่องจำนวน 340 โรงงาน

ในมาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) กรมโรงงานอุตสาหกรรมได้กำหนดเกณฑ์สำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมโดยไม่จำกัดประเภท ขนาด และสถานที่ตั้ง ยกเว้นสำหรับการเข้าร่วมครั้งแรก โรงงานที่เข้าร่วมต้องไม่เป็นผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ ยาสูบ การพนัน การผลิตอาวุธยุทโธปกรณ์ ธุรกิจให้ความบันเทิงผู้ใหญ่ และโรงงานที่ถูกฟ้องร้องด้านสิ่งแวดล้อมต่อศาลยุติธรรม และคดียังไม่สิ้นสุด

หลักเกณฑ์ในมาตรฐาน CSR-DIW ประกอบด้วย 7 หัวข้อหลัก ได้แก่ การกำกับดูแลองค์กร สิทธิมนุษยชน การปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม การดำเนินงานอย่างเป็นธรรม ผู้บริโภค และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน นอกจากหลักเกณฑ์ที่กล่าวถึงหลักสิทธิมนุษยชนโดยตรงแล้ว ยังมีหลักปฏิบัติด้านแรงงาน สิ่งแวดล้อม และผู้บริโภคที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชนด้วย

ข้อจำกัดที่สำคัญของมาตรฐาน CSR-DIW คือ การติดตามผล เนื่องจากเป็นการประเมินผลรายปี และเมื่อมีการมอบประกาศนียบัตรแก่โรงงานที่ผ่านเกณฑ์ไปแล้ว จะไม่มีการติดตามผล นอกจากนี้ ความต่อเนื่องของการประเมินยังขึ้นอยู่กับความสมัครใจของบริษัทเองในการจัดทำรายงานตามข้อกำหนดของมาตรฐาน หลังจากผ่านการประเมินในปีแรกไปแล้ว (พีรตนย์, สัมภาษณ์ 22 ธันวาคม 2558)

ภาพรวมการเปรียบเทียบระหว่าง 8 มาตรฐาน แสดงดังตารางที่ 1 และ 2

ตาราง 1 เปรียบเทียบภาพรวม 8 มาตรฐาน

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
ประเด็นทั่วไป								
ปีค.ศ. ที่ประกาศใช้, ปรับปรุง	1999	1998, 2004, 2015	2011	1976, 1982, 1984, 1991, 2000, 2011	2006	2010	2013 (G4)	2008
ผู้จัดทำ	องค์การสหประชาชาติ	องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)	สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนองค์การสหประชาชาติ	องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)	International Finance Corporation ธนาคารโลก	สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเดนมาร์ก	The Global Reporting Initiative (GRI)	กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม
รูปแบบ	หลักการ	หลักการกำกับดูแลสำหรับรัฐ	หลักการชี้แนะ	หลักปฏิบัติ	แนวปฏิบัติ	ตัวชี้วัด	การเปิดเผยข้อมูล	หลักปฏิบัติ
ประเภทอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมาย	ทั่วไป	เน้นผู้ดำเนินงานนโยบายรัฐ นักลงทุน โครงการขนาดใหญ่ของประเทศสมาชิก ตลาดทุน	ทั่วไป	บริษัทข้ามชาติ	สถาบันทางการเงิน	ทั่วไป	ทั่วไป มีการจำแนกรายละเอียดเฉพาะอุตสาหกรรม	โรงงานอุตสาหกรรม
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ (องค์กร)	8,000	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	80	ไม่ระบุ	18,000	470
จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ ประเทศไทย (องค์กร)	31	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	0	ไม่ระบุ	12	470

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
เงื่อนไขการจัดทำรายงานประจำปี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	รายงานประจำปี และมีการประเมินกระบวนการประเมิน	ไม่มี	รายงานความยั่งยืนประจำปี	ไม่มี
จุดเน้น	หลักการสากล	หลักการกำกับดูแลสำหรับรัฐ	กลไกการทำงานระหว่างรัฐ เอกชน ทั่วโลกการเยียวยา	บรรษัทข้ามชาติ	วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบ	การพัฒนาตัวชี้วัดการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต	มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล	มาตรฐานของไทย
การจำแนกประเภทสิทธิ	มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	มี	มี	มี	มี
กลไกการตรวจสอบติดตามผล	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
การประเมินโดยที่ปรึกษาอิสระ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
กลไกรับเรื่องร้องเรียน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	มี	มี	ไม่มี	ไม่มี	มี (ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 4)
รายละเอียดมาตรฐาน								
การตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กร (due diligence)	ไม่มี	ไม่มี	มี (ข้อ 17)	มี (ส่วนสิทธิมนุษยชน ข้อที่ 5)	มี (หลักปฏิบัติที่ 1)	มี (ประเด็นหลักที่ 1)	มี (G4-45)	มี (ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 1)

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
---------	-------------------	---	---	---	---	---	-----------------------------------	---

นโยบายคุ้มครองสิทธิ

ข้อมูลเชิงนโยบาย	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	หลักการข้อที่ 16	นโยบายทั่วไปข้อ 4	หลักปฏิบัติที่ 1	ประเด็นหลักที่ 1 ประเด็นย่อยที่ 1.1	ไม่ระบุ	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 1
การรับรู้ของพนักงาน	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	นโยบายทั่วไป	หลักปฏิบัติที่ 1	ประเด็นหลักที่ 1 ประเด็นย่อยที่ 1.1	G4-HR2	ไม่ระบุ

แรงงาน

สถานะการจ้างงาน	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้าง	หลักปฏิบัติที่ 2	ประเด็นหลักที่ 2 ประเด็นย่อยที่ 2.1.1	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ
เสรีภาพในการเจรจา รวมกลุ่มต่อรอง	ข้อ 3	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้าง และอุตสาหกรรม ข้อ 1 a)	หลักปฏิบัติที่ 2	ประเด็นหลักที่ 2 ประเด็นย่อยที่ 2.6	G4-HR4	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 8
การไม่เลือกปฏิบัติ	ข้อ 6	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้าง และอุตสาหกรรม ข้อ 1 e)	หลักปฏิบัติที่ 2	ประเด็นหลักที่ 2 ประเด็นย่อยที่ 2.7	G4-HR3	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 5
ความปลอดภัย	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้าง และอุตสาหกรรม ข้อ c	หลักปฏิบัติที่ 2	ประเด็นหลักที่ 6 ประเด็นย่อยที่ 6.1	G4-HR7	ประเด็นการปฏิบัติ ด้านแรงงานที่ 4
แรงงานเด็ก	ข้อ 5	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้าง และอุตสาหกรรม ข้อ 1 c)	หลักปฏิบัติที่ 2	ประเด็นหลักที่ 2 ประเด็นย่อยที่ 2.3	G4-HR5	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 5

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
แรงงานบังคับ	ข้อ 4	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้างและอุตสาหกรรม ข้อ 1 d)	หลักปฏิบัติที่ 2	ประเด็นหลักที่ 2 ประเด็นย่อยที่ 2.2	G4-HR6	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 8
ชุมชน	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	นโยบายทั่วไป ข้อ 14	หลักปฏิบัติที่ 4	ประเด็นหลักที่ 5 ประเด็นย่อยที่ 5.6	G4-SO (อยู่ในมาตรฐานเฉพาะด้านสังคม)	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 2
ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	หลักปฏิบัติที่ 7	ประเด็นหลักที่ 5 ประเด็นย่อยที่ 5.5	G4-HR8	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 2
การอพยพย้ายถิ่น	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	หลักปฏิบัติที่ 5	ประเด็นหลักที่ 5 ประเด็นย่อยที่ 5.3	ไม่ระบุ	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 3
คู่ค้า/ห่วงโซ่อุปทาน	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	นโยบายทั่วไป ข้อ 11	หลักปฏิบัติที่ 1, 2	ประเด็นหลักที่ 8 ประเด็นย่อยที่ 8.1, 8.2	G4-HR10	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 4
กลไกการเฝ้าระวัง	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ข้อที่ 22	นโยบายทั่วไป ข้อ 6	หลักปฏิบัติที่ 1	ประเด็นหลักที่ 1 ประเด็นย่อยที่ 1.4	G4-HR12	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 4

ในบรรดามาตรฐาน 8 ชุดที่คณะวิจัยศึกษา พบว่ามีเนื้อหาที่แตกต่างอย่างน่าสนใจในบางประเด็น โดยเฉพาะการระบุนิยามของ “สิทธิมนุษยชน” รวมถึงการกำหนดลักษณะความรับผิดชอบของบริษัทต่อสิทธิด้านต่างๆ ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 เปรียบเทียบข้อกำหนดบางประเด็นระหว่าง 8 มาตรฐาน

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
สถานะการจ้างงาน	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้าง ข้อ 2 b) ให้ข้อมูลที่จำเป็นในการเจรจาเงื่อนไข การจ้างงานต่อผู้แทนของลูกจ้าง	หลักปฏิบัติที่ 2 มีการให้ข้อมูลแก่พนักงานที่ชัดเจนและเข้าใจ ได้เกี่ยวกับสิทธิของพนักงานตามกฎหมาย รวมทั้งสิทธิต่างๆ ของพนักงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ค่าชดเชย สิทธิประโยชน์ต่างๆ	ประเด็นหลักที่ 2 ประเด็นย่อยที่ 2.1.1 ลูกจ้างทั้งหมดมีสถานะการจ้างงานที่เป็นทางการกับบริษัทหรือไม่ และรับทราบเงื่อนไขในสัญญาจ้างงานหรือไม่	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ
การไม่เลือกปฏิบัติ	ข้อ 6 จัดการเลือกปฏิบัติในอาชีพและการจ้างงาน	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้าง และอุตสาหกรรม ข้อ 1 e) ไม่เลือกปฏิบัติลูกจ้างใน การทำงานหรือตำแหน่ง ด้วยเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง พื้นฐานสังคม เว้นแต่การแบ่งแยกนั้น จะเป็นข้อกำหนดโดย	หลักปฏิบัติที่ 2 การไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม ลูกจ้างต้องไม่ตัดสินบนพื้นฐานจากเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน	ประเด็นหลักที่ 2 ประเด็นย่อยที่ 2.7 การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	G4-HR3 จำนวนครั้งของกรณีการเลือกปฏิบัติทั้งหมด และการดำเนินการเพื่อแก้ไข ก. รายงานจำนวนกรณีทั้งหมดของการเลือกปฏิบัติในช่วงของการรายงาน	ประเด็นสิทธิมนุษยชน ที่ 5 1) ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง คู่ค้า ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และบุคคลอื่น ที่องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
ความปลอดภัย	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	<p>ธรรมชาติของโรงงานหรือเป็นไปเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานอย่างเท่าเทียมผ่านนโยบายของรัฐบาล</p>			<p>ข. รายงานสถานะของกรณีการเลือกปฏิบัติและการดำเนินกรเพื่อแก้ไข อ้างอิงตามขั้นตอนต่อไปนี้:</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีที่ได้รับการพิจารณาโดยบริษัท - แผนสำหรับการเยียวยาที่กักตุนนำมาใช้ - แผนสำหรับการเยียวยาที่อุทธรณ์มาใช้ <p>และผลลัพธ์ตามการประเมินผ่านกระบวนการประเมินการจัดการภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีที่ไม่เป็นประเด็นอีกต่อไป 	<p>ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 3 (1) ทวนสอบมาตรการการรักษาความปลอดภัยขององค์กรให้เป็นไป</p>
	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	<p>ความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย (ข้อ 4c) มีขั้นตอนต่างๆ เพียงพอต่อความปลอดภัย</p>	<p>หลักปฏิบัติที่ 2 สภาพภาพในการทำงานและความปลอดภัยต้องจัดหาสถานที่ทำงาน</p>	<p>ประเด็นหลักที่ 6 ประเด็นย่อยที่ 6.1 การจัดการด้านความปลอดภัย</p>	<p>G4-HR7</p> <p>สัดส่วนของพนักงานด้านความปลอดภัยที่ได้รับการฝึกอบรม</p>	

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
				ในการปฏิบัติงาน	ที่ปลอดภัยและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน	6.1.1 บริษัทได้ประเมินความเสี่ยงก่อนที่ละเมิดต่อการจัดการความปลอดภัยหรือไม่ 6.1.2 บริษัทแน่ใจว่าลูกจ้างปลอดภัยจากการคุกคามทางกายภาพ การลัทึกพาดัว หรืออันตรายร้ายแรงอื่นๆ หรือไม่	ภายใต้นโยบายหรือกระบวนการดำเนินงานของสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกร ก. รายงานสัดส่วนของพนักงานด้านความปลอดภัยที่ได้รับ การฝึกอบรมภายใต้ นโยบาย หรือกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ในด้านสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติกรด้านความปลอดภัย	ตามหลักสิทธิมนุษยชนและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (2) ฝึกอบรมให้ความรู้ต่อบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักสิทธิมนุษยชน
แรงงานบังคับ	ข้อ 4 จัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ความสัมพันธ์กับลูกจ้างและอุตสาหกรรม	หลักปฏิบัติที่ 2 ต้องไม่มีแรงงานที่ไม่ได้	ประเด็นหลักที่ 2 ประเด็นย่อยที่ 2.2	G4-HR6 การปฏิบัติการและคู่ค้า	ประเด็นสิทธิมนุษยชน ที่ 8 (2) ไม่ทดสอบประโยชน์

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
				ข้อ 1 d) จัดและต่อต้าน การบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ	ทำงานด้วยความสมัครใจ และเป็นแรงงานข้ามสัญชาติ	2.2.1 บริษัทละเว้น จากการคุกคามหรือ บังคับให้พนักงาน ทำงานโดยไม่สมัครใจ ไปจนถึงการใช้ความรุนแรงหรือไม่	สำคัญที่ได้รับความเสี่ยงสูงต่อการมี การใช้แรงงานที่ถูกบังคับ และมาตรการที่ใช้เพื่อ จัดการใช้แรงงานบังคับ ทุกรูปแบบ	จากการใช้แรงงานบังคับ หรือทำงานโดย ไม่สมัครใจ รวมถึงการ หาผลประโยชน์จาก แรงงานนักโทษ เว้นแต่ เป็นนักโทษที่ได้รับ การตัดสินว่าผิดจริง ในชั้นศาล โดยอยู่ ภายใต้การกำกับดูแล และการควบคุมของรัฐ ตามเงื่อนไขที่เหมาะสม ของการจ้างงาน
						2.2.2 บริษัทละเว้น จากการเก็บรักษา บัตรประชาชน หนังสือเดินทาง และ เอกสารส่วนบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญของพนักงาน หรือไม่	ก. รายงานการปฏิบัติการ และคู่ค้าสำคัญที่ได้รับ การระบุว่ามีความเสี่ยงสูง ต่อกรณีการใช้แรงงานที่ ถูกบังคับ ในแง่ของ : - ประเภทของ การปฏิบัติการ (เช่น โรงงานการผลิต) และคู่ค้า - ประเทศหรือพื้นที่ ทางภูมิศาสตร์ ที่มี การปฏิบัติการและ คู่ค้าที่มีความเสี่ยง	
						2.2.3 บริษัทได้ หลีกเลี่ยงการใช้ แรงงานที่เป็นแรงงาน หนีหรือไม่	ข. รายงานมาตรการที่ใช้ ในช่วงของการรายงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิด การจัดการใช้แรงงาน	
						2.2.4 บริษัทละเว้น จากการยึดค่าจ้างเพื่อ ที่จะพยายมนำบังคับ ใช้แรงงานเพิ่ม หรือ เรียกร้องให้ทำงาน เพิ่มไม่ด้วยเหตุผลใดๆ		

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
						2.2.5 บริษัทให้เสรีภาพแก่พนักงานในการเคลื่อนที่ และออกจากที่ทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งอาจถูกจำกัดในบางเวลาหรือไม่ 2.2.6 หากบริษัทจัดหาแรงงานจากกรมราชทัณฑ์และหน่วยงานรัฐอื่นๆ บริษัทแน่ใจว่าแรงงานทำงานด้วยความสมัครใจ และมีการดูแลและได้รับการค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือไม่	บังคับทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิริภาพ	
การจ้างแรงงานโดยบุคคลภายนอก (Third Party)				ไม่ระบุ	หลักปฏิบัติที่ 2 ในการทำสัญญาจ้างงาน ดูหนังสือเหตุผลทางการค้าเพื่อให้เห็นใจว่าคู่สัญญามีชื่อเสียงที่ดี	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
					และปฏิบัติตามกฎหมายในการปฏิบัติต่อแรงงานของพวกลูก และไปไปตามมาตรฐานการปฏิบัติลูกหนี้จัดทำนโยบายและกระบวนกรจัดการและติดตามการปฏิบัติงานของผู้จ้างภายนอกปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ โดยใช้เหตุผลทางการค้าเพื่อให้ข้อกำหนดนี้อยู่ในการทำสัญญาต่อกัน ลูกหนี้ต้องแน่ใจว่าแรงงานสัญญาจ้างสามารถเข้าถึงกลไกการเยียวยาได้			
ชุมชน	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	นโยบายทั่วไป ข้อ 14 มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำโอกาสในการมีส่วนร่วมวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับ	หลักปฏิบัติที่ 4 สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน พิจารณากิจกรรมของโครงการเครื่องมือ และโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อ	ประเด็นหลักที่ 5 ประเด็นย่อยที่ 5.6 บริษัทได้อภิปรายและกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบเป็นประจำ สิ่งแวดล้อม สังคม และ	G4-SO (อยู่ในมาตรฐานเฉพาะด้านสังคม) SO2 สัดส่วนของพื้นที่ปฏิบัติการที่ครอบคลุม การมีส่วนร่วมของชุมชน ในท้องถิ่น การประเมิน	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 2 สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human rights risk situations) ผู้ประกอบการ

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
				โครงการ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่น	ความเสี่ยงและผลกระทบที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ สุภาพและความปลอดภัยของชุมชน ลูกหนี้จะประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อชุมชนที่ได้รับผลกระทบตลอดระยะเวลาการดำเนินโครงการและมีการป้องกันและมาตรการป้องกันและควบคุมให้ปฏิบัติตามมาตรฐานอุตสาหกรรมที่ระดับสากล เช่น แนวทางของธนาคารโลก	สิทธิมนุษยชนเป็นประจักษ์หรือไม่	ผลกระทบ และโครงการเพื่อการพัฒนา ก. รายงานสัดส่วนของพื้นที่ปฏิบัติการที่ครอบคลุมการมีส่วนร่วมของชุมชนในท้องถิ่น การประเมินผลกระทบและโครงการเพื่อการพัฒนา โดยครอบคลุมถึงการใช้: - การประเมินผลกระทบทางสังคม (Social impact assessments) รวมถึง การประเมินผลกระทบบ้านเพศสภาพ (Gender impact assessments) โดยอ้างอิงตามกระบวนการมีส่วนร่วม - การประเมินผลกระทบบ้านสิ่งแวดล้อม (Environmental impact assessments) และการเปิดเผยมุมมอง	อุตสาหกรรมควรรีการพิจารณา และจัดการต่อสถานการณ์ที่มี ความเสี่ยงในเรื่อง สิทธิมนุษยชนด้วย ความระมัดระวังตามที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ (3) การเข้าไปเกี่ยวข้อง กับกิจกรรมที่มีการนำทรัพยากรมาตัดแปลง หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ อย่างมีนัยสำคัญ เช่น แหล่งน้ำ ป่าไม้ หรือ ชุมชนรายภาคและ กิจกรรมที่ก่อให้เกิด ความเดือดร้อนต่อชุมชน

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
							<p>ที่ได้จากการประเมินผลกระทบทงสังคม และการประเมินผลกระทบต่อทางสิ่งแวดล้อมต่อสาธารณะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - แผนงานพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ที่ยึดโยงกับความต้องการที่แท้จริงของชุมชน - แผนงานการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย - ยึดโยงกับการทำแผนผังผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder mapping) - คณะกรรมการที่ปรึกษาสำหรับชุมชนท้องถิ่นที่มีพื้นฐานหลากหลายและกระบวนการที่ครอบคลุมถึงกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบในชุมชน - สภาการทำงานคณะกรรมการกำกับ 	

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
ประเด็น							<p>อาชีวอนามัยและความปลอดภัย และตัวแทนอื่นๆ ของพนักงาน ที่ดำเนินงานเกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อชุมชน</p> <p>- กระบวนการร้องทุกข์</p> <p>อย่างแข็งขันทางการสำหรับชุมชนท้องถิ่น</p>	
ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	<p>หลักปฏิบัติที่ 7</p> <p>หลีกเลี่ยงผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ ลูกหนี้จะวิเคราะห์ความเสี่ยงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมและกระบวนการประเมินผลกระทบ</p> <p>ทุกชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่อยู่ในโครงการ รวมทั้งผลกระทบโดยตรง</p> <p>การมีส่วนร่วมและ</p> <p>ฉันทามติ ลูกหนี้จะจัดทำกระบวนการมีส่วนร่วมกับ</p>	<p>ประเด็นหลักที่ 5</p> <p>ประเด็นย่อยที่ 5.5</p> <p>5.5.1 บริษัทได้มีขั้นตอนวินิจัยหรือไม่ว่า</p> <p>มีชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท</p> <p>5.5.2 พื้นที่ซึ่งบริษัทจะเข้าไปดำเนินโครงการซึ่งเป็นของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมหรือเป็นการครอบครอง</p>	<p>G4-HR8</p> <p>จำนวนครั้งของกรณีความรุนแรงที่รวมถึงการละเมิดสิทธิชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมและการดำเนินการที่เกิดขึ้น</p> <p>ก. รายงานจำนวนกรณีทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง รวมถึงการละเมิดสิทธิชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมและการดำเนินการที่เกิดขึ้น</p>	<p>ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 5</p> <p>(6) เคารพสิทธิส่วนบุคคลของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม เมื่อต้องมีการตัดสินใจและมีส่วนร่วมกับองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งเรื่องของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์ สืบสานวัฒนธรรมนิยม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการ</p>

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
ประเด็น					ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่ได้รับผลกระทบจำนวนมากนี้ รวมถึงการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย และการวางแผน การปรึกษาหารือ ข้อมูล การปรึกษาหารือ และการมีส่วนร่วมด้วยอย่างคำนึงถึงมารยาททางวัฒนธรรม	พื้นที่ที่จับจองอย่างไม่เป็นทางการ บริษัทมีการตรวจสอบและประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของบริษัทจะไม่กระทบต่อสิทธิในการใช้ประโยชน์จากที่ดินของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม และดำเนินการโดยเคารพสิทธิของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม รวมทั้งปฏิบัติตาม”หลักการยินยอมที่ได้รับการบอกแจ้งล่วงหน้า และเป็นอิสระ”หรือไม่	ข. รายงานสถานะของกรณีที่เกิดขึ้นและการดำเนินการของบริษัท อ้างอิงตาม: กรณีที่ได้รับการพิจารณาโดยบริษัทแผนสำหรับการเยียวยาที่กำลังถูกนำมาใช้แผนสำหรับการเยียวยาที่ถูกละเลยแล้ว และผลลัพธ์ตามการประเมินผ่านกระบวนการประเมินการดำเนินการภายในกรณีที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขอีกต่อไป	ทรัพย์สินทางวัฒนธรรมและทางปัญญา
การอพยพย้ายถิ่น	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	หลักปฏิบัติที่ 5 จัดหาที่อยู่ใหม่ให้กับชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่เป็นที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติโดยคำนึงถึงความเหมาะสมทางด้านประเพณีและ	ประเด็นหลักที่ 5 ประเด็นย่อยที่ 5.3 การตั้งรกรากใหม่	ไม่ระบุ	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 3 (7) ไม่มีการเข้าไปเกี่ยวข้องในกรณีขี้เป็ดบุคคลออกจากพื้นที่บุคคลออกจากระยะตามกฎหมายของประเทศและแนวปฏิบัติสากล

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
ประเด็น					วัฒนธรรมด้วย			รวมถึงการค้นหาวีธีการอื่นๆ ในการแก้ปัญหา และมั่นใจว่าผู้ได้รับผลกระทบได้รับการชดเชยที่เพียงพอ
ลูกค้า/ห่วงโซ่อุปทาน	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	นโยบายทั่วไป ข้อ 13 นอกจากจะจัดการปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นตามหลักปฏิบัติแล้ว ส่งเสริมให้คู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงผู้รับจ้าง และผู้รับช่วงต่อ นำเอาหลักการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมตามแนวทางนี้ไปใช้ด้วย	หลักปฏิบัติที่ 2 ทหา แรงงานในห่วงโซ่อุปทาน ตกอยู่ในภาวะเสี่ยงสูง ลูกหนต้องจัดหา มาตรการลดทอน และ มั่นใจได้ว่าจะมีการ ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา หากไม่มีการแก้ไขปัญหา ต่างๆ ลูกหนจะเปลี่ยน ไปทำงานกับคู่ค้าที่สามารถแสดงให้เห็นว่า ปฏิบัติตามมาตรฐาน การปฏิบัติได้	ประเด็นย่อย ที่ 8.1 8.1 ระบบการจัดซื้อและการปฏิบัติ 8.1.1 บริษัทได้ ส่งเสริมมาตรฐาน สิทธิมนุษยชนและ แรงงานระหว่าง ประเทศในการ ปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดหา วัตถุดิบและคู่ค้าหรือไม่ 8.2 มาตรฐานการปฏิบัติ 8.2.1 บริษัทได้จัดหา หรือรับประกันว่าผู้จัดหา วัตถุดิบ และผู้รับช่วง สัญญาจัดหาสถานที่ ทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี	G4-HR10 สัดส่วนของคู่ค้ารายใหม่ ที่ได้รับการพิจารณา ผ่านเงื่อนไขด้านสิทธิ มนุษยชน ก. รายงานสัดส่วนของ คู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการ พิจารณาด้านเงื่อนไข ด้านสิทธิมนุษยชน	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 5 (2) มีการตรวจสอบ การดำเนินงานถึง การไม่เลือกปฏิบัติทั้ง ทางตรง และทางอ้อม ขององค์กรต่อคู่ค้า คู่ค้า ลูกค้า ผู้มีส่วน ได้เสีย และบุคคลอื่นที่ องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
ประเด็น						ลดความเสี่ยงทางอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และผลกระทบทางสุขภาพให้น้อยที่สุด โดยเป็นไปตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ		
กลไกการเยียวยา	ไม่ระบุ	ไม่ระบุ	ข้อที่ 22 เมื่อภาครัฐรู้ว่า พวกเขาเป็นผู้ก่อหรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเสียหาย พวกเขาควรจัดให้หรือให้ความร่วมมือในการเยียวยาผ่านกระบวนการที่ชอบธรรม	ไม่ระบุ	หลักปฏิบัติที่ 1 มีการเปิดเผยข้อมูลของโครงการต่อชุมชนที่ได้รับผลกระทบ มีกระบวนการปรึกษาหารือที่เปิดโอกาสให้ชุมชนที่ได้รับผลกระทบได้แสดงความคิดเห็นต่อผลกระทบและ ความเสี่ยงของโครงการ รวมทั้งกระบวนการบรรเทาปัญหาที่สุกหนึ่ ควรจะพิจารณาและตอบข้อสงสัย	ประเด็นหลักที่ 1 ประเด็นย่อยที่ 1.5 บริษัทมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากภายในและภายนอกที่เชื่อถือได้หรือไม่	G4-HR12 จำนวนการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนที่ได้รับภายในปี 2018 และแก้ไขผ่านกลไกการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ	ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 4: การแก้ไข้ปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม (Resolving grievances) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรดำเนินการดังต่อไปนี้ (1) กำหนดกลไกในการแก้ไข้ปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม สำหรับใช้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย โดยกำหนดวิธีการหรือช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย

ประเด็น	UN Global Compact	OECD Principles of Corporate Governance	Guiding Principles on Business and Human Rights	OECD Guidelines for Multinational Enterprises	International Finance Corporation (IFC)	Human Rights Indicators for Business (DIHR)	Global Reporting Initiative (GRI)	Corporate Social Responsibility, Department of Industrial Works (CSR-DIW)
							<p>ข. จากกรณีการร้องทุกข์ทั้งหมด รายงานว่ามีกรณีที่:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ได้รับการระบุในช่วงของการรายงานความยั่งยืน - ได้รับการแก้ไขในช่วงของการรายงานความยั่งยืน <p>ค. รายงานจำนวนการร้องทุกข์ทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยื่นก่อน แต่ได้รับการแก้ไขภายในช่วงของการรายงานความยั่งยืน</p>	<p>ซึ่งทางโทรศัพท์แบบฟอร์มร้องทุกข์จดหมาย ศูนย์รับเรื่องร้องเรียน การประชุม ร้องเรียน การประชุมร่วมกับชุมชน หรือรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม กำหนดกรอบเวลาในการดำเนินงานแก้ไข ปัญหาข้อร้องเรียน แต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารให้ผู้ร้องทุกข์ได้รับทราบ ทบทวนผลลัพธ์และวิธีการแก้ปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับในระดับสากล</p>

1. รูปแบบและกลไกการทำงานของมาตรฐาน

เมื่อพิจารณาภาพรวม มาตรฐานทั้งหมดในงานวิจัยนี้สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภทที่สะท้อนคุณลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกัน ได้แก่

- 1) หลักการ (principles) ได้แก่ ข้อตกลง 10 ประการขององค์การสหประชาชาติ หลักการกำกับกิจการที่ดีของ OECD หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ
- 2) แนวปฏิบัติ (guidelines) ได้แก่ แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD
- 3) มาตรฐาน (standards) ได้แก่ มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืนที่เป็นหลักเกณฑ์ของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลของ GRI มาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบารอุตสาหกรรมต่อสังคม กรมโรงงานอุตสาหกรรม
- 4) ชูตัวชี้วัด (indicators) ได้แก่ ชูตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก

รูปแบบที่เป็นหลักการริเริ่มโดยองค์กรระหว่างประเทศ มีเนื้อหาที่กล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน เช่น สนับสนุนสิทธิมนุษยชน ไม่มีส่วนในการละเมิดสิทธิมนุษยชน ในหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติจะกล่าวถึงสิทธิมนุษยชนที่ไม่จำแนกตามประเภทของสิทธิ แต่ได้ระบุรายละเอียดที่เฉพาะเจาะจงเพื่อให้ภาคเอกชนมีกรอบในการปฏิบัติได้ ตั้งแต่หลักการพื้นฐาน หลักปฏิบัติ และกลไกการเยียวยา เนื่องจากริเริ่มโดยองค์กรระหว่างประเทศและเป็นหลักการพื้นฐานสากล หลักการในกลุ่มนี้จึงถูกใช้เป็นกรอบคิดเบื้องต้นสำหรับหลักปฏิบัติอื่นๆ กระนั้นก็ตาม เนื่องจากมีลักษณะเป็นหลักการทั่วไป จึงมักถูกวิจารณ์ว่ามีได้มอบแนวปฏิบัติหรือแนวทางประยุกต์ใช้ที่ชัดเจน ในขณะที่มาตรฐานประเภทอื่นมักจะกำหนดแนวปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้ผู้ใช้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เช่น ข้อควรคำนึงในการปฏิบัติต่อแรงงานโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน วิธีการดำเนินโครงการอย่างไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

นอกจากมาตรฐานทั่วไปแล้ว มาตรฐานส่วนหนึ่งเป็นมาตรฐานเฉพาะเจาะจงรายอุตสาหกรรม ได้แก่หลักเกณฑ์ของ IFC ซึ่งเป็นมาตรฐานสำหรับสถาบันการเงินโดยเฉพาะ และมาตรฐาน CSR-DIW ของกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ใช้สำหรับโรงงานอุตสาหกรรม

2. มาตรฐานแบบสมัครใจกับการตรวจสอบและติดตาม

มาตรฐานที่ศึกษาในงานวิจัยนี้เป็นมาตรฐานเชิงสมัครใจทั้งหมด ไม่มีการบังคับทางกฎหมาย ซึ่งถือเป็นข้อวิจารณ์หลัก อย่างไรก็ตาม มาตรฐานส่วนหนึ่งมีกลไกตรวจสอบเพื่อประเมินองค์กรที่รับมาตรฐานเหล่านี้ปฏิบัติตามที่ระบุไว้หรือไม่ โดยสามารถจำแนกได้เป็น 3 รูปแบบ ได้แก่

- 2.1 การจัดทำรายงานประจำปี ได้แก่ ข้อตกลงแห่งสหประชาชาติที่กำหนดให้องค์กรที่ลงนามเข้ารับหลักการต้องส่งรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเพื่อสื่อสารต่อสาธารณะ ซึ่งหากไม่ดำเนินการก็จะต้องถูกตัดออก และหลักเกณฑ์ของ IFC ที่กำหนดให้ลูกหนี้ต้องจัดทำรายงานประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมประจำปีนำเสนอต่อ IFC และสาธารณะเพื่อให้เจ้าหน้าที่ประเมินว่าเป็นไปตามมาตรฐานของ IFC หรือไม่ มาตรฐานของ GRI ได้กำหนดให้บริษัทเปิดเผยข้อมูลตามตัวชี้วัดของ GRI ไว้ในรายงานความยั่งยืนประจำปี โดยแสดงตัวชี้วัดที่บริษัทสามารถปฏิบัติตามได้
- 2.2 กลไกการตรวจสอบและติดตามผล ปรากฏในหลักเกณฑ์ของ IFC ซึ่งมีการประเมินจากที่ปรึกษาอิสระว่าโครงการนี้เป็นไปตามหลักอ็เควเตอร์หรือไม่ เจ้าหน้าที่แต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญด้านสังคมและ/หรือสิ่งแวดล้อมอิสระ ที่จะติดตามตรวจสอบโครงการและรายงานต่างๆ ตลอดอายุสินเชื่อ ส่วนแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD ได้จัดตั้งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับชาติ (National Contact Point) ขึ้นเพื่อติดตามการปฏิบัติตามแนวปฏิบัติ แต่มีได้ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินงานแต่อย่างใด
- 2.3 กลไกรับเรื่องร้องเรียน มีเพียงหลักเกณฑ์ของ IFC และแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD เท่านั้นที่ระบุกลไกรับเรื่องร้องเรียนไว้ในกรณีของบริษัทต่างๆ ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานโดย IFC กำหนดให้มีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของเจ้าหน้าที่ทั่วไปของรัฐ (CAO) ซึ่งจะทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน ส่วนกลไกรับเรื่องร้องเรียนของ OECD เมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น ประกอบด้วย 3 ขั้นตอนคือ ขั้นแรก ร้องเรียนต่อศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับชาติ ขั้นที่สอง ผ่านกรรมการด้านการลงทุนของ OECD ขั้นที่สาม ผ่านคณะกรรมการที่ปรึกษา

3. กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (human rights due diligence process)

กระบวนการตรวจสอบและประเมินสถานะด้านสิทธิมนุษยชน (human rights due diligence process) เป็นเครื่องมือสำหรับบริษัทต่างๆ เพื่อพิจารณาด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งต้องคำนึงถึงผลกระทบของตนเองต่อชุมชนและสิทธิของปัจเจกบุคคลด้วย กรอบการพิจารณาประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่

- 1) การประกาศนโยบายของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท
- 3) การบูรณาการข้อผูกมัดเชิงนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก
- 4) การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (United Nations, 2011)

กรอบแนวคิดนี้เป็นประเด็นสำคัญสำหรับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน เมื่อพิจารณามาตรฐานทั้ง 8 มาตรฐานพบว่า มีเพียงข้อตกลงแห่งสหประชาชาติ และหลักการกำกับกิจการที่ดีของ OECD เท่านั้นที่ไม่กำหนด กระนั้นก็ตาม แต่ละมาตรฐานก็มีรายละเอียดในด้านนี้แตกต่างกัน โดยหลักเกณฑ์ของ IFC นอกจากจะกล่าวถึงการประเมินผลกระทบและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่นเดียวกับมาตรฐานอื่นๆ แล้ว ยังได้ระบุถึงการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียด้วย

ชุดตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กระบุให้บริษัทควรมีกลไกการเยียวยาที่ชัดเจน รวมทั้งบริษัทต้องสื่อสารเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสาธารณะ แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD กล่าวถึงกระบวนการนี้อย่างกว้างๆ โดยกำหนดให้บริษัทตรวจสอบและวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเท่านั้น แต่มีได้ระบุแนวทางในการปฏิบัติ

4. ความรับผิดชอบตลอดสายห่วงโซ่อุปทาน (supply chain)

การพิจารณาระดับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจต่างๆ เป็นประเด็นสำคัญที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยเฉพาะในยุคโลกาภิวัตน์ที่บริษัทข้ามชาติซึ่งแสวงหาผู้จัดหาวัตถุดิบในราคาต่ำเพิ่มจำนวนมากขึ้น บริษัทขนาดใหญ่มักจะมีอำนาจซัพพลายห่วงโซ่อุปทานยาวและกว้าง มิได้ดำเนินธุรกิจทุกขั้นตอนด้วยตัวเองแต่จ้างคู่ค้าเป็นทอดๆ ผู้รับเหมาช่วง หรือโยกงาน (outsourcer) จึงเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากขึ้นในทุกประเภทอุตสาหกรรม

ในมาตรฐานตัวอย่างที่ศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ มีมาตรฐาน 6 มาตรฐานที่ระบุอย่างเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ระบุกว้างๆ ในข้อ 13 ให้มี “ความพยายามป้องกันหรือลดผลกระทบและความเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนที่มีความเกี่ยวข้องเนื่องจากการประกอบกิจการของตนเอง” ส่วนแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD กำหนดให้ต้องมี “การส่งเสริมให้คู่ค้าทางธุรกิจ ผู้รับจ้าง และผู้รับช่วงต่อนำเอาหลักการนี้ไปใช้ด้วย” ขณะที่หลักเกณฑ์ของ IFC ได้ระบุให้ครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทานอย่างชัดเจนในหลักเกณฑ์ที่ 2 แรงงานและสภาพการทำงาน เช่นเดียวกับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลของ GRI

ในข้อ G4-HR 11 กำหนดชัดเจนให้บริษัทต้องรายงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามเงื่อนไขด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ชุดตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก กำหนดให้ประเด็นผู้รับเหมาและห่วงโซ่อุปทานอยู่ในประเด็นหลักที่ 8 มาตรฐานความรับผิดชอบของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม

มาตรฐาน CSR-DIW ของกรมโรงงานอุตสาหกรรมกำหนดกว้างๆ ว่า บริษัทต้องไม่เป็นหุ้นส่วนหรือเป็นพันธมิตรทางการค้ากับองค์กรที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

5. ผู้มีส่วนได้เสีย

มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจมีเนื้อหาที่กล่าวถึงผู้มีส่วนได้เสียอย่างเฉพาะเจาะจง 2 ประการ คือ แรงงาน ชุมชนและสิ่งแวดล้อม มาตรฐานซึ่งเป็นแนวปฏิบัติทั้งหมดได้จำแนกผู้มีส่วนได้เสียออกเป็นกลุ่มต่างๆ และพิจารณาสิทธิในแต่ละประเภทซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกัน ส่วนมาตรฐานเชิงหลักการได้แก่ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ หลักการกำกับกิจการที่ดีของ OECD มิได้ระบุถึงประเด็นนี้โดยเฉพาะเจาะจง

5.1 แรงงาน

ในการพิจารณาแนวปฏิบัติด้านแรงงานของมาตรฐานต่างๆ จำแนกออกเป็น 5 ประเด็นหลักที่สำคัญได้แก่ สถานะการจ้างงาน สภาพแรงงาน แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การไม่เลือกปฏิบัติและความปลอดภัย นอกจากนี้ประเด็นเหล่านี้แล้ว ยังพบว่า บางมาตรฐานได้ระบุถึงสิทธิของแรงงานที่น่าสนใจซึ่งไม่พบในมาตรฐานอื่นๆ คือ การส่งเสริมให้มีการจ้างลูกจ้างที่เป็นคนท้องถิ่น ในแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD ระบุให้จ้างพนักงานในท้องถิ่นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ และรักษามาตรฐานการจ้างงานและของอุตสาหกรรมไม่ให้น้อยกว่าประเทศต้นทาง มีการระบุเรื่องสิทธิความเป็นส่วนตัวในที่ทำงานของตัวชี้วัดของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก รวมถึงระบุค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับว่าเพียงพอต่อการใช้จ่ายด้านอาหารและที่อยู่อาศัยหรือไม่

สถานะการจ้างงาน

ประเด็นสถานะการจ้างงานซึ่งกำหนดให้นายจ้างต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับจ้างงานแก่ลูกจ้างอย่างเป็นธรรมและถูกต้อง ได้รับการกล่าวถึงในแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD หลักเกณฑ์ของ IFC และตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก

นอกจากจะระบุให้บริษัทต้องให้ข้อมูลแก่ลูกจ้างอย่างเป็นธรรมแล้ว หลักเกณฑ์ของ IFC แจกแจงรายละเอียดให้ลูกหนี้ปฏิบัติตามได้ว่า บริษัทควรมีการให้ข้อมูลอย่างชัดเจนในเรื่องใดบ้าง เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ซึ่งการให้ข้อมูลนี้ต้องเท่าเทียมต่อแรงงานข้ามชาติด้วย

สหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานเป็นประเด็นสำคัญที่มาตรฐานเกือบทั้งหมดระบุไว้ มีเพียงหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติซึ่งเป็นมาตรฐานเชิงหลักการที่กล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภาพรวม และหลักการกำกับกิจการที่ดีของ OECD ไม่ได้ระบุด้านสหภาพแรงงาน อย่างไรก็ตาม จะเห็นได้ว่าข้อตกลง 10 ประการขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งแม้เป็นมาตรฐานเชิงหลักการ แต่ก็ยังมีการระบุเรื่องเสรีภาพในการต่อรองและรวมกลุ่มของแรงงานไว้

ประเด็นสำคัญร่วมกันด้านสหภาพแรงงานของทั้ง 6 มาตรฐาน คือ บริษัทต้องส่งเสริมการรวมกลุ่มและเข้าร่วมสหภาพแรงงานของลูกจ้าง มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI ได้กำหนดให้บริษัทและคู่ค้าของตนต้องรายงานในกรณีที่เกิดการละเมิดเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง ทั้งกรณีที่เกิดขึ้นแล้วหรือมีความเสี่ยงว่าจะเกิดโดยมีรายละเอียดดังนี้ ประเภทของการปฏิบัติ พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ รวมถึงให้พิจารณานโยบายที่อาจจะมีแนวโน้มกระทบต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน หรือรวมกลุ่มเจรจา

แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ

ในภาพรวม มาตรฐานต่างๆ มีข้อกำหนดเกี่ยวกับแรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการในข้อตกลง 10 ประการขององค์การสหประชาชาติ และแนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติของ OECD ที่กำหนดให้บริษัทต้องจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบและยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก อย่างไรก็ตาม แต่ละมาตรฐานมีการคำนึงถึงรายละเอียดที่แตกต่างกัน

ยกตัวอย่างเช่น หลักเกณฑ์ของ IFC แม้จะมีการกำหนดให้ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก แต่กำหนดว่าในกรณีที่กฎหมายบางประเทศอนุญาตให้ใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปี ลูกหนี้ต้องไม่ขูดรีดทางเศรษฐกิจและไม่ให้ทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย รวมถึงห่วงโซ่อุปทาน หากลูกหนี้พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับต้องหาทางแก้ไข ติดตาม และหามาตรการป้องกัน

ส่วนมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI กำหนดให้มีการรายงานของบริษัทและคู่ค้าของบริษัทที่ว่าด้วยความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ โดยต้องรายงานทั้งในแง่ของประเภทของปฏิบัติการ พื้นที่ทางภูมิศาสตร์ และมาตรการในการกำจัดการใช้แรงงาน

ชุดตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กยังมีคำถามที่ครอบคลุมถึงการใช้แรงงานโดยไม่สมัครใจ ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กรวมไปถึงการใช้ความรุนแรงกับลูกจ้าง การเก็บเอกสารสำคัญส่วนบุคคลของลูกจ้าง เช่น บัตรประจำตัวประชาชน การยึดค่าจ้างเพื่อเรียกร้องให้ทำงานเพิ่ม บริษัทให้เสรีภาพแก่ลูกจ้างในการเดินทาง และสามารถออกจากที่ทำงานได้โดยสะดวกหรือไม่

นอกจากนี้ ทั้งตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก และมาตรฐาน CSR-DIW ได้กล่าวถึงการจ้างงานนักโทษ แต่มีรายละเอียดต่างกัน คือ ขณะที่มาตรฐาน CSR-DIW อนุญาตให้บริษัทจ้างงานนักโทษที่ได้รับการตัดสินว่าผิดจริงในชั้นศาลได้ โดยต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและควบคุมของรัฐตามเงื่อนไขที่เหมาะสมของการจ้างงาน ตัวชี้วัดของสถาบัน

สิทธิมนุษยชนเดนมาร์กกำหนดต่อไปอีกว่า “บริษัทต้องแน่ใจว่าแรงงานทำงานด้วยความสมัครใจ มีการดูแล และได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม”

การไม่เลือกปฏิบัติ

ขณะที่ข้อตกลง 10 ประการขององค์การสหประชาชาติกล่าวถึงแนวทางทั่วไปในเกี่ยวกับการจัดการเลือกปฏิบัติในอาชีพและการจ้างงาน มาตรฐานอื่นๆ ได้ระบุรายละเอียดเพิ่มเติมเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างซึ่งต้องไม่ตัดสินบนฐานจากเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน เชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง เป็นต้น

ส่วนมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI กำหนดให้มีการรายงานจำนวนครั้งของกรณีการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการแก้ไข ซึ่งรวมถึงสถานะของการแก้ไขจากกรณีที่เกิดขึ้นด้วย

ความปลอดภัย

มาตรฐานส่วนใหญ่ได้ระบุถึงแนวปฏิบัติเพื่อให้ลูกจ้างปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย โดยบริษัทต้องจัดหาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โดยมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI กำหนดให้ต้องรายงานสัดส่วนพนักงานด้านความปลอดภัยที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ตัวชี้วัดของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก นอกจากจะระบุแนวทางการจัดการด้านความปลอดภัยให้บริษัท การประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของลูกจ้างแล้ว ยังกล่าวถึงการตรวจสอบการทำสัญญาเกี่ยวกับหน่วยงานด้านความปลอดภัยที่ว่าจ้างว่าจะเคารพสิทธิมนุษยชน การฝึกอบรมลูกจ้างให้ทำงานอย่างปลอดภัย รวมทั้งตั้งคำถามว่า บริษัทได้จัดหาข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้องในการจัดการความผิดพลาดหรือไม่

อย่างไรก็ตาม มาตรฐาน CSR-DIW มีได้ระบุประเด็นนี้ในหลักเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน แต่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การปฏิบัติด้านแรงงาน

5.2 ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ชุมชนและสิ่งแวดล้อมเป็นมิติที่มาตรฐานต่างๆ มักพิจารณาควบคู่กัน เนื่องจากชุมชนเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงจากผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัท บางมาตรฐานมีหลักเกณฑ์อื่น นอกเหนือจากมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน เช่น มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI และมาตรฐาน CSR-DIW

มาตรฐานส่วนใหญ่มีประเด็นด้านผลกระทบต่อชุมชนที่บริษัทควรพิจารณา ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชน ความปลอดภัยของชุมชน มาตรการป้องกันรวมทั้งการสื่อสารกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD หลักเกณฑ์ของ IFC ตัวชี้วัดของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก มาตรฐาน CSR-DIW นอกจากนี้ ยังมีประเด็น “สิทธิชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม” ที่หลายมาตรฐานให้ความสนใจเป็นพิเศษ ดังนี้

แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD กำหนดให้บริษัทต้องสื่อสารและปรึกษาหารือกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยโดยตรงอย่างเพียงพอและตรงตามเวลาที่เหมาะสม

หลักเกณฑ์ของ IFC มีหลักเกณฑ์การพิจารณากิจกรรมต่างๆ ของโครงการของลูกหนี้ที่ส่งผลต่อชุมชนในมิติต่างๆ ได้แก่ สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชนซึ่งต้องมีการประเมินความเสี่ยง จัดหามาตรการป้องกันและควบคุมให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรม การจัดการวัตถุอันตราย นอกจากนี้ ยังได้ระบุถึงการเข้าไปถือครองที่ดินว่า โครงการของบริษัทจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจ ต้องมีการชดเชยและเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ รวมถึงต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจฟื้นฟูและหาที่อยู่ใหม่

ในด้านชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม หลักเกณฑ์ของ IFC ได้ระบุให้บริษัทต้องหลีกเลี่ยงผลกระทบต่อชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม และจัดทำกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ภายใต้หลักการยินยอมที่ได้รับการบอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ (Circumstances Requiring Free, Prior and Informed Consent)

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI มีมาตรฐานเฉพาะด้านสังคมซึ่งกล่าวถึงเรื่องผลกระทบต่อชุมชนโดยตรง ส่วนในมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวกับชุมชนได้ระบุถึงสิทธิของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม (indigenous rights) ว่า บริษัทจะต้องรายงานจำนวนครั้งที่มีการละเมิดสิทธิชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมและเกิดความรุนแรง รวมทั้งกระบวนการดำเนินการของบริษัทต่อกรณีเหล่านี้

ตัวชี้วัดของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กมีตัวชี้วัดในหัวข้อ การใช้ประโยชน์จากที่ดินที่ชุมชนเดิมอาศัยอยู่ การตั้งรกรากใหม่ของชุมชนที่ได้รับผลกระทบ รวมทั้งบริษัทต้องมั่นใจว่าทรัพย์สินและการจัดหาอาหารของตนเองไม่ส่งผลต่อการขาดแคลนอาหาร และที่อยู่อาศัย หรือทำให้ราคาแพงขึ้นสำหรับคนท้องถิ่น สิทธิชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม บริษัทมีขั้นตอนตรวจสอบและประเมินหรือไม่ว่าการดำเนินการของบริษัทเคารพสิทธิของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม รวมถึงปฏิบัติตาม “หลักการยินยอมที่ได้รับการบอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระ” หรือไม่ เปิดให้ชุมชนมีส่วนร่วมและปรึกษาหารือหรือไม่ มีกลไกการเยียวยาชุมชนหรือไม่

มาตรฐาน CSR-DIW กล่าวถึงชุมชนในมิติของความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม โดยระบุถึงกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อชุมชนการดำเนินงานใกล้ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม และสิทธิของประชากรในท้องถิ่น

ในมิติสิ่งแวดล้อม นอกจากการพิจารณาภาพรวมดังที่ถูกระบุไว้ในข้อตกลง 10 ประการขององค์การสหประชาชาติซึ่งกล่าวถึง การสนับสนุนมาตรการและวิธีป้องกันความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มาตรฐานอื่นๆ มีรายละเอียดเพิ่มเติม ดังนี้

แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD กำหนดให้บริษัทต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงการปกป้องสิ่งแวดล้อม มีระบบจัดการดูแลสิ่งแวดล้อมของบริษัท การเปิดเผยข้อมูลผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม มีแผนป้องกันปัญหาสิ่งแวดล้อม และพัฒนาผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการครอบคลุมตลอดห่วงโซ่อุปทาน

หลักเกณฑ์ของ IFC กำหนดให้ต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วย มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานและวิธีการแก้ไขปัญหา ส่วนตัวชี้วัดของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก ระบุให้บริษัทพิจารณาว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมระดับชาติ ระหว่างประเทศ และหลักปฏิบัติอุตสาหกรรม และสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องหรือไม่ รวมทั้งมีการนำเสนอข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับรัฐและสาธารณะหรือไม่

6. กลไกการร้องเรียนและเยียวยา

ในส่วนนี้จะเป็นการพิจารณาว่า เมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้นจากการดำเนินการของบริษัท มาตรฐานต่างๆ กำหนดให้บริษัทที่รับมาตรฐานวางกลไกจัดการปัญหา การรับเรื่องร้องเรียนและการเยียวยาอย่างไร

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ เน้นที่กลไกการเยียวยาจากรัฐได้กล่าวถึงบทบาทของภาคเอกชนว่า ควรมีส่วนร่วมต่อการแก้ไขปัญหาของปัจเจกบุคคลและชุมชน โดยร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องฝ่ายต่างๆ มาตรฐานที่กล่าวถึงอย่างกว้างๆ เช่นเดียวกัน คือ ตัวชี้วัดของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กโดยมีการตั้งคำถามว่า บริษัทมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากภายในและภายนอกที่น่าเชื่อถือหรือไม่

ในขณะที่มาตรฐาน CSR-DIW ระบุรายละเอียดเกี่ยวกับประเด็นนี้ โดยกำหนดให้ผู้ประกอบการควรดำเนินการแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม ด้วยการกำหนดวิธีการร้องเรียน กำหนดกรอบเวลาในการดำเนินการแก้ไขปัญหา กำหนดโครงสร้างหรือแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเป็นกลาง สร้างกระบวนการที่ทำให้ผู้เสียหายเข้าถึงแหล่งข้อมูลและผู้เชี่ยวชาญได้ และกำหนดช่องทางเปิดเผยกระบวนการและผลลัพธ์ในการแก้ไขปัญหาให้สาธารณชนได้ตรวจสอบ

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI เน้นไปที่การระบุจำนวน กำหนดให้บริษัทต้องรายงานจำนวนครั้งของการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ทั้งจำนวนที่มีการร้องทุกข์และจำนวนที่ได้รับการแก้ไข

หลักเกณฑ์ของ IFC และแนวปฏิบัติสำหรับบรรษัทข้ามชาติของ OECD มีลักษณะเดียวกัน คือ เปิดช่องร้องเรียนกับต้นสังกัดของมาตรฐานดังกล่าว โดยบริษัทต้องจัดการปัญหาที่เกิดขึ้น หากมีกรณีที่บริษัทไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ให้ผู้ได้รับผลกระทบร้องเรียนกับเจ้าหน้าที่ของ IFC และ OECD

ข้อสังเกตอื่นๆ

นอกจากประเด็นที่สำคัญซึ่งได้กล่าวไปก่อนหน้านี้แล้ว เมื่อพิจารณารายละเอียด คณะวิจัยยังพบประเด็นที่น่าสนใจของบางมาตรฐาน ซึ่งไม่ปรากฏในมาตรฐานอื่นๆ ดังนี้

- 1) มาตรฐาน CSR-DIW มีการระบุไว้ในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 3: การหลีกเลี่ยงการร่วมกระทำคามผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Avoidance of Complicity) กำหนดว่า ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรหลีกเลี่ยง “การเข้าร่วมกับองค์กรที่มีกิจกรรมต่อต้าน

สังคม” และหลีกเลี่ยง “การเข้าร่วมกับองค์กรที่มีกิจกรรมต่อต้านสังคม” ซึ่งมีได้อธิบายรายละเอียดเพิ่มเติม

- 2) แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD มีการกำหนดให้บริษัทสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการส่งเสริมเสรีภาพอินเทอร์เน็ต ด้วยการเคารพเสรีภาพในการแสดงออก ชุมชน สมาคมออนไลน์และผลประโยชน์ของผู้บริโภค
- 3) หลักเกณฑ์ IFC ได้กล่าวถึงมรดกทางวัฒนธรรมว่า เป็นประเด็นที่ลูกหนี้ควรพิจารณา
- 4) ตัวชี้วัดของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก กล่าวถึงประเด็นคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และการทำการตลาด ทรัพย์สินทางปัญญาของลูกค้า การวิจัยและทดลองกับมนุษย์ และการไม่มีส่วนร่วมกับรัฐในการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2.3

กรณีศึกษาจากต่างประเทศ

กรณีศึกษาการประยุกต์ใช้มาตรฐานสากลของภาคเอกชนในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากต่างประเทศในงานวิจัยนี้เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประมงและกิจการเหมืองแร่ทองคำ เพื่อแสดงให้เห็นถึงสภาพปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจที่มีลักษณะใกล้เคียงกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย และผลจากการรับมาตรฐานด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจไปปฏิบัติ

ตัวอย่างกรณีศึกษาจากต่างประเทศ ได้แก่

- 1) การจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI กับปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานบนเรือประมงของบริษัทอาหารทะเลแห่งหนึ่งของประเทศนิวซีแลนด์ และ
- 2) การจัดหาที่อยู่ใหม่ให้กับชุมชนในประเทศมาลีที่ได้รับผลกระทบจากเหมืองแร่ทองคำของบริษัทเหมืองแร่ทองคำขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นลูกหนี้ของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC)

กรณีศึกษาที่ 1

2.3.1

การละเมิดสิทธิแรงงานบนเรือประมงรับจ้างเหมาช่วง ประเทศนิวซีแลนด์

ข้อมูลพื้นฐาน

บริษัทอาหารทะเลแห่งหนึ่งซึ่งมีขนาดใหญ่เป็นอันดับสองของประเทศนิวซีแลนด์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2424 ประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประมงหลายประเภท ทั้งเป็นผู้จัดหาอาหารทะเลและเพาะเลี้ยงอาหารทะเล โดยมีทั้งประมงชายฝั่ง ประมงน้ำลึก และเพาะเลี้ยงอาหารทะเล มีลูกจ้าง

ชาวนิวซีแลนด์ ประมาณ 1,800 คน ในปี พ.ศ. 2553 บริษัทฯ ผลิตและขายผลิตภัณฑ์อาหารทะเล ได้กว่า 100,000 ตัน ปี พ.ศ. 2557 บริษัทฯ ทำรายได้กว่า 200 ล้านดอลลาร์สหรัฐอเมริกาซึ่งร้อยละ 85 เป็นรายได้จากการส่งออก

นอกจากนี้ บริษัทฯ มีเรืออวนลากกว่า 45 ลำ ที่ปฏิบัติการในนิวซีแลนด์ มหาสมุทรแปซิฟิก ตะวันตกเฉียงใต้ และออสเตรเลีย ส่งออกผลิตภัณฑ์อาหารทะเลไปทั่วโลก ทั้งในทวีปอเมริกาเหนือ อเมริกาใต้ เอเชีย แอฟริกา ออสเตรเลีย บริษัทฯ ได้จัดทำรายงานความยั่งยืนมากกว่าทศวรรษ ในจำนวนเรือประมงทั้งหมด มีเรือประมงต่างชาติ (Foreign Charter Vessels) ที่ดำเนินงานทั้งในและนอกน่านน้ำ นิวซีแลนด์ จำนวน 4 ลำ โดยเป็นเรือสัญชาติเกาหลีใต้และจีนที่บริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 50 อีกทั้ง ยังมีเรือสัญชาติอื่นๆ เช่น รัสเซีย ยูเครน ที่ป้อนปลาให้กับบริษัทฯ (รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ)

การละเมิดสิทธิแรงงานบนเรือประมงรับจ้างเหมาช่วง

ปี พ.ศ. 2555 มีรายงานการละเมิดสิทธิของบริษัทจากเรืออวนลากต่างชาติ (Foreign Charter Vessels) ซึ่งจัดหาอาหารทะเลให้กับบริษัท 2 ประเด็น คือ การจ่ายค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม และการปฏิบัติต่อลูกเรือเยี่ยงทาส

ในเดือนกุมภาพันธ์ 2555 นิตยสารบลูมเบิร์ก บิซิเนสวีค (Bloomberg Businessweek) ได้ตีพิมพ์รายงาน เรื่อง The Cruellest Catch โดยกล่าวถึงสถานการณ์เลวร้ายของแรงงานบนเรือประมงในน่านน้ำ ประเทศนิวซีแลนด์ มีการระบุว่า เรือประมงที่ได้รับการว่าจ้างจากบริษัทดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของเรือประมงที่ปฏิบัติต่อลูกเรืออย่างเลวร้าย ลูกเรือประมงสัญชาติเกาหลีที่ทำสัญญาจ้างกับบริษัทจัดหางานในอินโดนีเซียเปิดเผยว่า ถูกเอาเปรียบจากนายจ้างหลายด้าน เช่น โกงเวลาทำงาน จ่ายค่าจ้างที่ต่ำมาก และขู่ว่าจะทำร้ายครอบครัวหากออกจางาน (Skinner, 2012)

หลังจากมีการเผยแพร่รายงานดังกล่าวของนิตยสารบลูมเบิร์ก บริษัทดังกล่าวได้ประกาศว่า บริษัทฯ ได้พยายามส่งเสริมให้ผู้ประกอบกิจการเรือลากอวนต่างชาติปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างเหมาะสม แต่พวกเขายืนยันว่าต้นทุนสูงเกินกว่าจะเปลี่ยนแปลงได้

บริษัทฯ ทำการส่งออกอาหารทะเลให้กับบริษัทอาหารขนาดใหญ่กว่า 16 แห่ง ในสหรัฐอเมริกา โดยมีบริษัทอาหารทะเลรายใหญ่ของสหรัฐอเมริกาเป็นลูกค้ารายใหญ่ หลังจากการเผยแพร่รายงานแรงงานทาสออกมา บริษัทอาหารทะเลของสหรัฐอเมริกาแห่งนี้ได้ส่งจดหมายถึงบริษัทฯ เรียกร้องให้มีการสืบสวนการปฏิบัติต่อแรงงานบนเรือประมงต่างชาติที่ป้อนปลาให้กับบริษัทฯ

ผู้บริหารของบริษัทฯ กล่าวว่า ผู้สังเกตการณ์อิสระบนเรืออวนลากติดต่อโดยตรงกับฝ่ายจัดการของบริษัทฯ โดยเฉพาะเมื่อมีประเด็นเกี่ยวกับสภาพการทำงานของลูกเรือ ตั้งแต่บนเรือจนถึงชายฝั่ง ได้ทุกเวลา ลูกเรือบนเรือประมงต่างชาติของบริษัทฯ กว่าครึ่งเป็นลูกจ้างสัญญาจ้างเหมาช่วงทอดที่ 2 หรือ 3 ซึ่งบริษัทฯ ระบุว่า ยากต่อการตรวจสอบว่าได้รับการปฏิบัติดีหรือไม่

บริษัทฯ จะตรวจสอบข้อกล่าวหา นี้ นอกจากนี้ บริษัทฯ จะสัมภาษณ์ลูกเรือ และผู้สังเกตการณ์อิสระเพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติม (Real, 2012) ต่อมา ในปี พ.ศ. 2556 บริษัทฯ ซึ่งปฏิเสธข้อกล่าวหาเมื่อปีก่อน ยอมรับต่อสาธารณะหลังจากที่หนังสือพิมพ์ Sunday Star-Times ได้รับเอกสารที่เปิดเผยว่ามีการจ่ายค่าจ้างที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น โดยมาจากนายหน้าจ้างงานในประเทศอินโดนีเซียยกยอกค่าจ้าง โดยมีลายมือชื่อของสมาชิกครอบครัวมารับเงินไปแล้ว แต่ไม่รู้เงินหายไปไหน

บริษัทฯ ใช้เรืออวนลากของบริษัทประมงสัญชาติเกาหลีใต้แห่งหนึ่ง เจ้าหน้าที่ฝ่ายตรวจคนเข้าเมืองนิวซีแลนด์ได้เขียนถึงบริษัทฯ เมื่อเดือนกันยายนว่า จากการตรวจสอบพบว่า มีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามข้อกำหนด และบริษัทตรวจสอบบัญชีไม่สามารถตัดสินใจได้ว่าการจ่ายค่าจ้างเป็นไปอย่างเหมาะสมหรือไม่ เพราะเอกสารเหล่านั้นไม่เพียงพอ หรือเป็นภาษาเกาหลี

ผู้จัดการทั่วไปของบริษัทฯ ได้เขียนจดหมายตอบกลับว่า จากการสืบสวนเห็นได้ชัดเจนว่าบริษัทฯ ที่รับช่วงเช่าต่อไม่ได้จ่ายค่าจ้างอย่างถูกต้อง รวมทั้งได้สั่งให้บริษัทซัพพลายเออร์ประกาศในหนังสือพิมพ์การุณาเพื่อให้ลูกเรือที่ทำงานระหว่างปี พ.ศ. 2552-2556 ติดต่อกลับมาเพื่อรับเงินส่วนที่หายไป (Field, 2013)

การจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐานเปิดเผยข้อมูล GRI

รายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ใช้มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI เป็นแนวทางในการจัดทำรายงาน ควบคู่กับแนวปฏิบัติของ New Zealand Business Council for Sustainable Development (NZBCSD) ซึ่งเป็นกลุ่มเครือข่ายธุรกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของนิวซีแลนด์ ซึ่งบริษัทฯ เป็นหนึ่งในผู้ก่อตั้งการจัดทำรายงานความยั่งยืน NZBCSD ของนิวซีแลนด์ ในปี พ.ศ. 2543 นับจากนั้น รายงานประจำปีของบริษัทฯ เริ่มมีการกล่าวถึงผู้มีส่วนได้เสีย และมาตรการทางสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งก่อนหน้านี้บริษัทฯ กล่าวถึงแต่เพียงธรรมาภิบาล และการบริหารจัดการบริษัทเท่านั้น

อย่างไรก็ตาม ระหว่างนี้มีกรณีที่บริษัทฯ ทำสัญญาจ้างกับบริษัทประมงต่างชาติเพื่อจัดส่งปลาให้ในสถานะซัพพลายเออร์ ซึ่งมีรายงานเกี่ยวกับการทำร้ายและใช้ความรุนแรงต่อแรงงานบนเรืออย่างต่อเนื่อง แต่บริษัทฯ เลือกที่จะไม่รายงานในประเด็นการปฏิบัติที่อาจจะขัดต่อกฎหมายนิวซีแลนด์กับแรงงานจากการทำสัญญาจ้างเหมาะสม (Nichols, 2005)

หลังจากการเปิดเผยข้อมูลเรื่องแรงงานทาสบนเรือประมงรับจ้างต่างชาติของนิตยสารบลูมเบิร์กพบว่า เนื้อหาในรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ มีความเปลี่ยนแปลง โดยมีการเพิ่มเติมประเด็นที่ถูกกล่าวหาไว้ด้วย กล่าวคือ ในปี พ.ศ. 2554 หนึ่งปีก่อนหน้าที่จะมีรายงานออกมา ไม่ปรากฏเนื้อหาที่ว่าด้วยการจ้างเรือประมงต่างชาติดำเนินการจัดหาวัตถุดิบแต่อย่างใด ขณะที่รายงานความยั่งยืนประจำปี พ.ศ. 2555 มีหัวข้อ Foreign Charter Vessels (FCVs) ซึ่งเกี่ยวกับการดำเนินการกับเรือประมงต่างชาติ โดยเฉพาะเนื้อหาในส่วนนี้กล่าวถึงกรณีที่เป็นข่าว บริษัทฯ กล่าวว่าได้ร่วมมือกับรัฐบาลเจ้าหน้าที่ และกรรมการด้านต่างๆ บริษัทฯ เข้าใจข้อบังคับว่าด้วยลูกเรือต่างชาติว่าอยู่ภายใต้กฎหมายของนิวซีแลนด์ รวมทั้งระเบียบปฏิบัติต่อลูกเรือต่างชาติ และพยายามปฏิบัติตามกฎต่างๆ โดยปรับเปลี่ยนระบบต่างๆ เพื่อปฏิบัติต่อลูกเรืออย่างเป็นธรรม (รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอ

สงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ)

กลางปี พ.ศ. 2555 มีการตรวจสอบการดำเนินงานบนเรือประมงต่างชาติของบริษัทฯ โดยหน่วยงานรัฐ และพบว่ามี การจ่ายค่าจ้างที่ต่ำเกินไป และมีการละเมิดกฎหมายแรงงานอื่นๆ ตามที่มีรายงานข่าว บริษัทฯ เข้าร่วมตรวจสอบด้วยในหลายระดับ ไม่ว่าจะเป็นการตรวจสอบภายในหรือการตรวจสอบจากบุคคลที่สาม

นอกจากนี้ ยังมี การรวบรวมข้อมูลการปฏิบัติงานของเรือประมงต่างชาติตลอด 10 ปีของบริษัทฯ ทำให้บริษัทฯ เห็นว่า ลูกเรือประมงได้รับการปฏิบัติอย่างดี แต่มีประเด็นเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ดังนั้น บริษัทฯ จึงแก้ไขปัญหาด้วยการยกเลิกตัวแทนจ้างงานรายเล็กที่อยู่บนฝั่ง มีเพียงการจ้างงานผ่านสัญญาจ้างงานที่เป็นทางการของบริษัทประมงต่างชาติเท่านั้น บริษัทฯ จะจ่ายเงินให้กับลูกเรือโดยตรงและจัดให้มีผู้สังเกตการณ์บนเรือตลอดเวลา เพื่อรายงานสภาพการทำงาน และความปลอดภัย (รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ)

ส่วนในปี พ.ศ. 2556 เนื้อหาของรายงานความยั่งยืนในส่วนเรือประมงต่างชาติ ระบุถึงบทบาทสำคัญของเรือประมงต่างชาติซึ่งประกอบไปด้วยเรือสัญชาติเกาหลี และลูกเรือต่างชาติ และกล่าวถึงการปรับปรุงระบบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับลูกเรือให้ดีขึ้น หลังจากใช้เวลาแก้ไข 12 เดือน โดยมีระบบบริหารจัดการลูกเรือบนเรือประมงต่างชาติใหม่ ซึ่งรวมถึงเรื่องค่าจ้างด้วย นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีระบบเฝ้าระวังสวัสดิภาพลูกเรือ ด้วยการจัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น มีบริการล่ามแปลภาษา (รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ)

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 บริษัทฯ ได้รวมรายงานความยั่งยืนไว้กับรายงานประจำปีของบริษัทฯ อย่างไรก็ตาม รายงานความยั่งยืนประจำปี พ.ศ. 2557 ซึ่งบริษัทฯ ใช้มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI-G4 เป็นกรอบในการจัดทำ และจะต้องระบุว่า บริษัทฯ เลือกเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐานข้อใดนั้น บริษัทฯ ไม่รายงานในมาตรฐานเฉพาะด้านสิทธิมนุษยชนแต่อย่างใด เพียงแต่มีการกล่าวถึงการจ้างเรือประมงต่างชาติว่า ได้มีการติดตามเพื่อให้บริษัทเหล่านี้ปฏิบัติตามกฎหมายการจ้างงานอย่างถูกต้อง (รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ)

ผู้จัดการด้านความยั่งยืนท่านหนึ่งของบริษัทฯ ได้ให้ความเห็นต่อการจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐาน GRI ว่า มาตรฐานของ GRI ทำให้บริษัทฯ ได้คำนึงถึงความเสี่ยงที่สำคัญ และความจำเป็นที่ต้องพึ่งพาทุนธรรมชาติ และระบบนิเวศบริการ (Short, 2015) เมื่อพิจารณาเนื้อหา รายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ เปรียบเทียบระหว่างก่อนและหลังการเปิดเผยว่ามีการละเมิดสิทธิแรงงาน ในปี พ.ศ. 2555 จะเห็นว่า บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการชี้แจงต่อกรณีที่เป็นปัญหา พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางแก้ไข ปัญหาของบริษัทฯ

ถึงกระนั้น ถึงแม้ประเด็นการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมจะเป็นปัญหาสำคัญ แต่ในรายงานความยั่งยืนปี พ.ศ. 2557 บริษัทฯ กลับไม่เลือกรายงานในมาตรฐานข้อนี้แต่อย่างใด

ข้อสังเกต

กรณีตัวอย่างดังกล่าวสะท้อนความสำคัญของรายงานความยั่งยืน ซึ่งใช้แนวทางของมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI ในการสื่อสารต่อสาธารณะของบริษัท เมื่อมีการรายงานปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น อีกทั้งจะเห็นได้ว่า บริษัทได้อธิบายสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของตนเอง และชี้แจงเกี่ยวกับกระบวนการแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ สามารถใช้ข้อมูลโดยตรงจากบริษัทประกอบการติดตามและทวงถาม

อย่างไรก็ดี อีกด้านหนึ่ง กรณีของบริษัทนี้ก็ชี้ให้เห็นข้อจำกัดของมาตรฐานแบบสมัครใจ ซึ่งบริษัทสามารถเลือกเองได้ว่าจะรายงานประเด็นใด รวมทั้งเลือกรับเอามาตรฐานใดมาใช้ ซึ่งโดยมากก็มักเป็นมาตรฐานที่บริษัทสามารถปฏิบัติตามได้ สำหรับกรณีบริษัทอาหารทะเลแห่งนี้ซึ่งมีปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานและสิทธิมนุษยชนจากเรือประมงต่างชาติ กลับเลือกที่จะไม่รายงานประเด็นดังกล่าวในรายงานความยั่งยืนปี พ.ศ. 2557

2.3.2

กรณีศึกษาที่ 2

ผลกระทบต่อชุมชนของเหมืองแร่ทองคำ ประเทศมาลี กับหลักปฏิบัติของ IFC

ข้อมูลพื้นฐาน

บริษัทเหมืองแร่ทองคำขนาดใหญ่แห่งหนึ่งซึ่งมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศแอฟริกาใต้ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2547 โดยเป็นการควบรวมระหว่างบริษัทเหมืองแร่ในประเทศแอฟริกาใต้ และบริษัทเหมืองแร่ทองคำประเทศกาน่า และเป็นบริษัทที่มีกิจการไปทั่วโลก มีลูกจ้างกว่า 64,000 คน เป็นหนึ่งในบริษัทเหมืองแร่ทองคำที่ใหญ่ที่สุดในโลก บริษัทนี้เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์สหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร กาน่า ออสเตรเลีย ฝรั่งเศส และเบลเยียม มีรายงานเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินกิจการเหมืองแร่ของบริษัทฯ หลายกรณีในประเทศกำลังพัฒนาต่างๆ เช่น โคลัมเบีย กาน่า แทนซาเนีย มาเป็นระยะเวลายาวนานจนถึงปัจจุบัน

อย่างไรก็ตาม ปี พ.ศ. 2550 สำนักงานข้าหลวงใหญ่ว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติได้หยิบยกกรณีกระบวนการจัดหาที่อยู่ใหม่ของบริษัทฯ แก่ชุมชนที่อยู่บริเวณเหมืองทองคำในประเทศมาลี ในฐานะกรณีศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการประยุกต์ใช้มาตรฐานสากล อันได้แก่ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และหลักปฏิบัติของ IFC โดยรวมไว้ในหนังสือ Embedding Human Rights into Business Practice II ซึ่งตีพิมพ์โดย United Nations Global Compact ร่วมกับ Office of the High Commissioner for Human Rights (2007) งานวิจัยนี้จึงหยิบยกกรณีนี้ขึ้นมาเป็นกรณีตัวอย่าง เพื่อบ่งชี้สถานการณ์

ที่ใกล้เคียงกันกับกรณีที่เกิดขึ้นในประเทศไทย รวมทั้งความสลับซับซ้อนของปัญหาและสภาพความจริงจากการนำเอามาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมาใช้ ทั้งข้อดีและข้อจำกัด

กระบวนการแก้ไขปัญหาผลกระทบต่อชุมชน

ในปี พ.ศ. 2539 บริษัทเหมืองแร่ทองคำแห่งนี้เริ่มย้ายชาวบ้านออกจากบริเวณเหมืองทองคำชาติโปลา (Sadiola) และ ยาเทลา (Yatela) ประเทศมาลี การตัดสินใจนี้เกิดขึ้นหลังจากที่บริษัทฯ พบว่ามีแร่ทองคำที่บริเวณนี้อย่างน้อยประมาณ 4 ล้านออนซ์ มูลค่า 1.5 ล้านเหรียญสหรัฐอเมริกา โดยโครงการเหมืองชาติโปลาเป็นความร่วมมือระหว่างบริษัทของแคนาดา รัฐบาลมาลี และบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (IFC) ในฐานะเจ้าหนี้หลักของบริษัท

บริเวณเหมืองชาติโพลามีชุมชนที่อาศัยอยู่เดิม 46 หมู่บ้าน มีประชากรกว่า 20,000 คน ในตอนต้นบริษัทฯ คาดการณ์ว่า การทำเหมืองจะส่งผลกระทบต่อชาวบ้านที่อยู่รอบๆ ไม่มากนัก จากการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทฯ ไม่จำเป็นต้องจัดหาที่อยู่ใหม่ให้กับชาวบ้าน อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ พบว่า ในปีต่อมาการขยายเส้นทางขนส่งแร่ต้องตัดผ่านหมู่บ้านแห่งหนึ่งทางตอนเหนือ ซึ่งไม่ได้ถูกระบุไว้ในรายงานประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม แต่บริษัทฯ เห็นว่าการสกัดแร่ทองคำจะส่งผลกระทบต่อชาวบ้าน ถึงขนาดที่ชาวบ้านต้องย้ายออก ไม่เช่นนั้นบริษัทฯ ต้องหยุดดำเนินการชั่วคราว ขณะเดียวกันบริษัทฯ ยังค้นพบแหล่งแร่ทองคำอีกแห่งใกล้กับบริเวณเดิม บริษัทฯ จึงได้ข้อสรุปว่าควรจะต้องจัดหาที่อยู่ใหม่ให้กับชาวบ้าน

หลังจากพิจารณาแล้วว่า เหมืองแร่ทองคำและชุมชนไม่สามารถอยู่ร่วมกันได้ การหาทางเลือกอื่นจึงเป็นสิ่งที่ถูกพิจารณาในลำดับแรก ก่อนที่จะมีข้อสรุปว่าไม่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานของเหมืองแร่ทองคำได้ บริษัทฯ รัฐบาลมาลี นักลงทุน และผู้นำชุมชนจึงลงความเห็นร่วมกันว่าต้องย้ายที่อยู่ใหม่ เมื่อประเมินว่าบริษัทฯ มีแนวโน้มจะมีรายได้จากเหมืองทองคำมากกว่าต้นทุนที่ต้องจ่ายในการย้ายชุมชน

ข้อตกลงระหว่าง IFC กับบริษัทฯ สะท้อนว่า ทั้งสองฝ่ายเห็นตรงกันว่าควรจะมีการจัดหาที่อยู่ใหม่ให้กับชาวบ้าน โดย IFC จัดหาแนวทางอย่างละเอียดให้กับบริษัทฯ ซึ่งรวมถึงการสื่อสารและกระบวนการปรึกษาหารือกับชุมชน การตัดสินใจของบริษัทฯ มาจากสองปัจจัยสำคัญ คือ 1) สิ้นเชื้อจาก IFC ซึ่งขาดไม่ได้ในการดำเนินธุรกิจของเหมืองแร่ทองคำ และ 2) การย้ายที่อยู่ใหม่ซึ่งทุกฝ่ายพึงพอใจมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จทางการเงินของเหมืองทองคำ บริษัทฯ ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นถ้าหากชาวบ้านไม่พอใจกับกระบวนการย้ายที่อยู่ เช่น การชุมนุมต่อต้าน การจัดหาแรงงานที่ยากลำบากมากขึ้น ภาพลักษณ์ที่ไม่ดีต่อสาธารณะ เป็นต้น ท้ายที่สุดบริษัทฯ จึงรับผิดชอบต่อการย้ายถิ่นทั้งหมด

ในขั้นตอนการวางแผน บริษัทฯ ปฏิบัติตามมาตรฐานและหลักการระหว่างประเทศต่างๆ เช่น หลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ เริ่มต้นวางแผนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 คาดการณ์ว่าจะใช้เวลา 3 ปี (OHCHR 2007)

ทั้งนี้ การได้รับค่าชดเชยที่เพียงพอถือเป็นสิทธิของชาวบ้านจากการสูญเสียที่ดิน ซึ่งประเด็นสำคัญคือ วิธีการคำนวณค่าชดเชย บริษัทฯ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่า เงินสดแต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ กับค่าใช้จ่ายในการย้ายที่อยู่ใหม่ จึงมีการจัดสรรเงินให้หมู่บ้านละ 10,500 บาท โดยแต่ละหมู่บ้านนำไปจัดสรรกันเองตามความเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดซื้ออุปกรณ์การเกษตรให้กับชาวบ้านที่ต้องพัฒนาพื้นที่เกษตรกรรมในที่ดินใหม่ บางหมู่บ้าน บริษัทฯ ได้จัดหาทุนเพิ่มเติมเพื่อจ้างคนมาจัดเตรียมที่ดินสำหรับการเพาะปลูกและจัดหาปุ๋ย

สำหรับสัญญาจัดหาที่อยู่ใหม่ของแต่ละหมู่บ้าน บริษัทฯ เห็นชอบให้มีกองทุนเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ แก่ชุมชน โดยผ่านกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากชาวบ้าน

ในการเลือกพื้นที่ บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาประเมินและวิเคราะห์หาพื้นที่ที่เป็นไปได้ ซึ่งมีผู้ว่าราชการรัฐ ตัวแทนบริษัทฯ และผู้นำหมู่บ้านร่วมเป็นกรรมการว่าจ้างองค์กรพัฒนาเอกชนสองแห่งเป็นที่ปรึกษา

ต่อมา ในกระบวนการก่อสร้าง บริษัทฯ ได้ร่วมปรึกษาหารือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และผู้นำหมู่บ้าน โดยพิจารณาจากความต้องการของชาวบ้าน (United Nations Global Compact, 2007)

รายงานของสำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติระบุว่า บริษัทฯ แห่งนี้เป็นตัวอย่างของกระบวนการสื่อสารและปรึกษาหารือร่วมกับชุมชน ด้วยการสร้างบรรยากาศที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การตั้งคณะกรรมการซึ่งเป็นช่องทางที่ทำให้ได้รับข้อมูลจากชาวบ้าน รวมทั้งหาทางเยียวยา นอกจากนี้ การจ้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่จัดทำรายงานด้านผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ ซึ่งทำให้การจัดการเป็นไปอย่างคำนึงถึงประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ข้อวิจารณ์ต่อการแก้ไขปัญหของบริษัทฯ

อย่างไรก็ตาม สหพันธ์สิทธิมนุษยชนสากล (International Federation for Human Rights : FIDH) ซึ่งจัดทำรายงานว่าด้วยเหมืองแร่และสิทธิมนุษยชนในประเทศมาลี และเผยแพร่ในปี พ.ศ. 2550 เห็นว่า ยังมีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นจากการดำเนินการของบริษัทฯ และมองว่ากลไกของ IFC ใช้การไม่ได้ผล

เริ่มต้นจากการที่แผนบูรณาการของบริษัทฯ ขาดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาระยะยาว การจ้างที่ปรึกษาต่างๆ ทั้งการกำหนดยุทธศาสตร์ การฝึกอบรมให้กับชุมชนท้องถิ่น ครอบคลุมเพียง 6 เดือน ชุมชนได้มีส่วนร่วมกับโครงการในขั้นตอนสุดท้ายเท่านั้น

แผนปฏิบัติการเพิงถูกร่างขึ้น 4 ปีหลังจากที่บริษัทฯ กล่าวถึงมาตรการพัฒนาชุมชน ทำให้การปฏิบัติที่เกิดขึ้นไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนในเวลานั้นอีกต่อไปแล้ว เช่น สวัสดิการต่างๆ บริเวณที่มีการดำเนินงาน และยังมีอีก 8 ชุมชนซึ่งได้รับผลกระทบแต่ไม่ได้ถูกกำหนดไว้ในแผนของบริษัทฯ

นอกจากนี้ แม้โครงการเหมืองแร่ทองคำจะเน้นย้ำถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่เพิงมีการตีพิมพ์เงื่อนไขและขอบเขตต่างๆ หลังจากที่มีการจัดตั้งกองทุนของชุมชนไปแล้ว 4 ปี แม้จะมีการบรรยายละเอียดของกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน แต่เอกสารเป็นภาษาอังกฤษยาว 1 หน้า ซึ่งถือเป็นข้อจำกัดต่อชุมชน

ขณะเดียวกันเมื่อโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ถูกสร้างขึ้นโดยการสนับสนุนของบริษัทฯ ปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่ชาวบ้านคาดหวังไว้ เช่น โรงพยาบาลที่บริษัทเหมืองแร่สร้างนั้น กำหนดให้เฉพาะลูกจ้างของเหมืองและครอบครัวเท่านั้นที่ใช้บริการได้ ซึ่งสหพันธ์สิทธิมนุษยชนมองว่าสะท้อนความไม่เป็นธรรม และถือเป็นการละเมิดสิทธิ

ขณะที่ประเด็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ ยังไม่ถูกกล่าวถึง คำถามต่อผลกระทบด้านมลพิษทางอากาศและน้ำยังคงเป็นประเด็นที่ขัดแย้งกันระหว่างชุมชนและบริษัทฯ โดยรวมถึงการที่บริษัทฯ เป็นผู้รายงานผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและสังคมในรูปแบบต่างๆ นั้น ทำให้บริษัทฯ เลือกได้ว่าต้องการจะรายงานอะไรบ้าง

สหพันธ์สิทธิมนุษยชนสากลยังตั้งข้อสังเกตว่า IFC ไม่มีบทบาทในการถกเถียงเรื่องธรรมาภิบาลของทรัพยากรแร่ในระดับชาติ ทั้งที่ IFC ควรจะแสดงบทบาท ซึ่งตามกฎหมายแล้วบริษัทหรือลูกหนี้ต้องมีความโปร่งใส เคารพมาตรฐานสิ่งแวดล้อม และปรึกษาหารือกับชุมชนอย่างแท้จริง (The International Federation for Human Rights, 2007)

บทเรียนจากกรณีศึกษา

จากกรณีตัวอย่างข้างต้น พบว่ากลไกของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศเกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินการของเหมืองแร่ทองคำเพื่อจัดการกับปัญหาผลกระทบต่อชุมชน เนื่องจากมีลักษณะที่เป็นมาตรการเชิงบังคับที่ลูกหนี้ต้องปฏิบัติตาม จากกรณีตัวอย่างแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของวิธีที่บริษัทจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งเป็นการป้องกันการละเมิดสิทธิชุมชนด้วย แม้เหตุผลสำคัญประการหนึ่งจะมาจากกรณีวิเคราะห์เปรียบเทียบความคุ้มค่าทางเศรษฐกิจ ระหว่างต้นทุนของการย้ายชุมชนกับการย้ายพื้นที่ดำเนินงาน

เมื่อพิจารณาการดำเนินการของบริษัทเหมืองแร่ทองคำแห่งนี้ต่อชุมชนที่ได้รับผลกระทบ อาจกล่าวได้ว่าเป็นไปตามหลักปฏิบัติที่ 5 ของ IFC ที่ว่าด้วยการถือครองที่ดิน และอพยพออกโดยไม่สมัครใจ ซึ่งกล่าวถึงการที่โครงการเข้าไปถือครองที่ดิน และส่งผลกระทบต่อชุมชนไม่สามารถใช้ประโยชน์จากที่ดินนี้ได้ เนื้อหาในมาตรฐานได้ระบุประเด็นที่สำคัญที่บริษัทฯ ควรคำนึงถึงเมื่อมีการอพยพออกโดยไม่สมัครใจ เช่น วิธีการชดเชยและผลประโยชน์ที่พวกเขาจะได้รับ การมีส่วนร่วมของชุมชนและการเยียวยา การวางแผนและฟื้นฟูให้เหมือนเดิม เป็นต้น โดยระบุว่าบริษัทควรทำงานร่วมกับภาครัฐ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นปรากฏว่า ตลอดกระบวนการย้ายชุมชน บริษัทฯ ก็ได้คำนึงถึงมิติต่างๆ ที่ระบุไว้ในมาตรฐานนี้

อย่างไรก็ดี แม้บริษัทฯ จะจัดทำแผนปฏิบัติการแล้วก็ตาม แต่ปรากฏว่าหลังจากที่โครงการเหมืองแร่ได้ดำเนินการไปแล้ว และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงไม่เป็นไปตามความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ลำพังกลไกของ IFC ก็ไม่อาจเยียวยาได้

นอกจากนี้ ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นต่อชุมชน ไม่เพียงแต่มีการอพยพโดยไม่สมัครใจเท่านั้น แต่ยังมีประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอื่นๆ อีก เช่น สิทธิชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากมลพิษทางอากาศและน้ำ ความปลอดภัยของชุมชนที่บริษัทฯ ยังมีข้อขัดแย้งกับชุมชน



3 การบังคับใช้มาตรฐาน ด้านสิทธิมนุษยชนในธุรกิจไทย

3.1

สภาพปัญหา

ในประเทศไทยยังไม่มี การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจ โดยตรงและเป็นระบบ เมื่อพิจารณาจากสถิติการร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ระหว่างปี พ.ศ. 2552 - 2558 เรื่องที่ กสม. ได้รับเรื่องร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือเป็นเรื่องที่ กสม. เห็นสมควรให้มีการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งสิ้น 4,143 เรื่อง เมื่อจำแนกตามประเภทสิทธิพบว่า มีการร้องเรียนว่าถูกละเมิดสิทธิในกระบวนการยุติธรรมสูงสุดที่จำนวน 899 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 21.70 สิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล เป็นลำดับที่ 3 จำนวน 598 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 14.43 ส่วนการละเมิดสิทธิชุมชนอยู่ในลำดับที่ 4 มีจำนวน 464 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 11.20 สิทธิการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม 431 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 10.40 สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จำนวน 277 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 6.69 (สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2556)

กระนั้นก็ตาม สามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในภาคธุรกิจได้จากรายงานขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ และจากรายงานที่เผยแพร่ผ่านสื่อ รวมถึงการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ทั้งนักวิชาการ ทนายความ และตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน โดยสามารถสรุปภาพรวมสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจไทยได้เป็น 3 ประเภทสำคัญ ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิแรงงานข้ามชาติ และสิทธิชุมชน

คณะวิจัยสรุปความคิดเห็นและทัศนะด้านสถานการณ์และแนวโน้มจากผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ดังกล่าวข้างต้นได้ ดังต่อไปนี้

แรงงาน

ผู้ให้ข้อมูลซึ่งเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ทัศนคติแรงงาน และนักวิชาการด้านแรงงานกล่าวถึงสภาพปัญหาจากการทำงานว่า การละเมิดสิทธิแรงงานมักเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในโรงงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่มต่อรอง การเลือกปฏิบัติ การใช้สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม

ด้านความปลอดภัยในโรงงาน ส่วนใหญ่แล้วมักเกิดจากการที่บริษัทไม่ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมแก่ลูกจ้าง หรือการมอบหมายงานที่ลูกจ้างไม่มีความเชี่ยวชาญ จึงส่งผลให้ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากอุบัติเหตุในการทำงาน ตั้งแต่การได้รับบาดเจ็บเล็กน้อย พิกการ ไปจนถึงเสียชีวิต อย่างไรก็ตาม ลูกจ้างมักเข้าใจว่าเป็นความผิดพลาดของตนเอง และตัดสินใจลาออกจากงาน ทั้งที่นายจ้างมีส่วนต้องรับผิดชอบ

ในด้านการเลือกปฏิบัติ ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงงานมักเป็นการเลือกปฏิบัติทางเพศ หรือการเลื่อนตำแหน่งงาน ซึ่งไม่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงและลูกจ้างที่ทำงานมาเป็นระยะเวลาช้านาน

นายจ้างยังมีการใช้สัญญาจ้างที่ไม่เป็นธรรม ตัวอย่างเช่น การใช้สัญญาจ้างรายปี หรือการจ้างงานชั่วคราวกับลูกจ้างประจำ ซึ่งถือเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานที่ห้ามมิให้แรงงานในสายพานการผลิตเป็นลูกจ้างครึ่งเวลา หรือลูกจ้างชั่วคราว อย่างไรก็ตาม การละเมิดสิทธิแรงงานของลูกจ้างเป็นการเลี่ยงกฎหมายที่ลูกจ้างให้ความร่วมมือด้วย เช่น กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลาได้ไม่เกิน 48 ชั่วโมง แต่บริษัทจ่ายค่าจ้างด้วยเงินสดจึงทำให้ไม่มีหลักฐานการจ่ายเงินค่าจ้าง

เมื่อนายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมายจนลูกจ้างรวมตัวเพื่อเรียกร้อง กลับมีการเลิกจ้างและไม่เคารพสหภาพแรงงาน เช่น กรณีที่นายจ้างไม่จ่ายค่าล่วงเวลาแก่ลูกจ้างซึ่งเป็นคนขับรถสิบล้อที่ทำงานหนักและอดนอน จนเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน กลุ่มคนขับรถสิบล้อจึงรวมตัวกันผลงานประท้วงโดยที่ไม่มีการประชุมใหญ่ของสหภาพแรงงาน เนื่องจากการสภาพการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการรวมกลุ่ม นายจ้างจึงสามารถลงโทษได้เพราะลูกจ้างกระทำผิดกฎหมายแรงงาน นอกจากนี้ ยังมีการกดดันทางจิตใจต่อผู้ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ซึ่งถือเป็นการละเมิดเสรีภาพในการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง ส่วนใหญ่ลูกจ้างที่เคลื่อนไหวเพื่อจัดตั้งสหภาพแรงงานหรือเป็นผู้นำในการเรียกร้องที่เกี่ยวกับการทำงานหรือต่อรอง มักถูกนายจ้างเลิกจ้างงาน ตัวอย่างกรณีนายจ้างไม่มีเหตุให้เลิกจ้าง เช่น มีกรณีที่ประธานสหภาพแรงงานซึ่งยื่นข้อเรียกร้องต่อบริษัทถูกนายจ้างติดตั้งกล้องวงจรปิดในห้องทำงาน พร้อมกับการไม่มอบหมายงานให้ทำ ส่งผลห้ามมิให้เพื่อนร่วมงานสนทนาด้วย

ในภาพรวม นายจ้างและเครือข่ายธุรกิจหลายแห่งละเมิดสิทธิ ทั้งในสิทธิทั่วไปของแรงงาน สิทธิตามกฎหมายแรงงาน บางกรณีละเมิดสิทธิในเนื้อตัวร่างกายของลูกจ้าง โดยสามารถจำแนกลักษณะการละเมิดสิทธิของแรงงานข้ามชาติได้ 3 รูปแบบ ได้แก่

- 1) สิทธิแรงงานทั่วไป เช่น ค่าจ้าง วันหยุด วันลา ที่ไม่ตรงตามกำหนดไว้
- 2) การยึดเอกสารเดินทางของลูกจ้าง ซึ่งส่วนใหญ่บริษัทจะยึดเพื่อไม่ให้คนงานหนี
- 3) การทำร้ายร่างกายและการละเมิดทางเพศ และอุบัติเหตุจากการทำงาน

หลายโรงงานเลือกจะไล่แรงงานออกโดยไม่มีการพยายามคลี่คลายปัญหาร่วมกัน นอกจากนี้ ยังมีประเด็นความไม่เข้าใจ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของลูกจ้าง เช่น การออกกฎระเบียบไม่ให้แรงงานข้ามชาตินำอาหารจากบ้านมากินในโรงงาน โดยอ้างเหตุผลด้านความสะอาดของโรงงาน

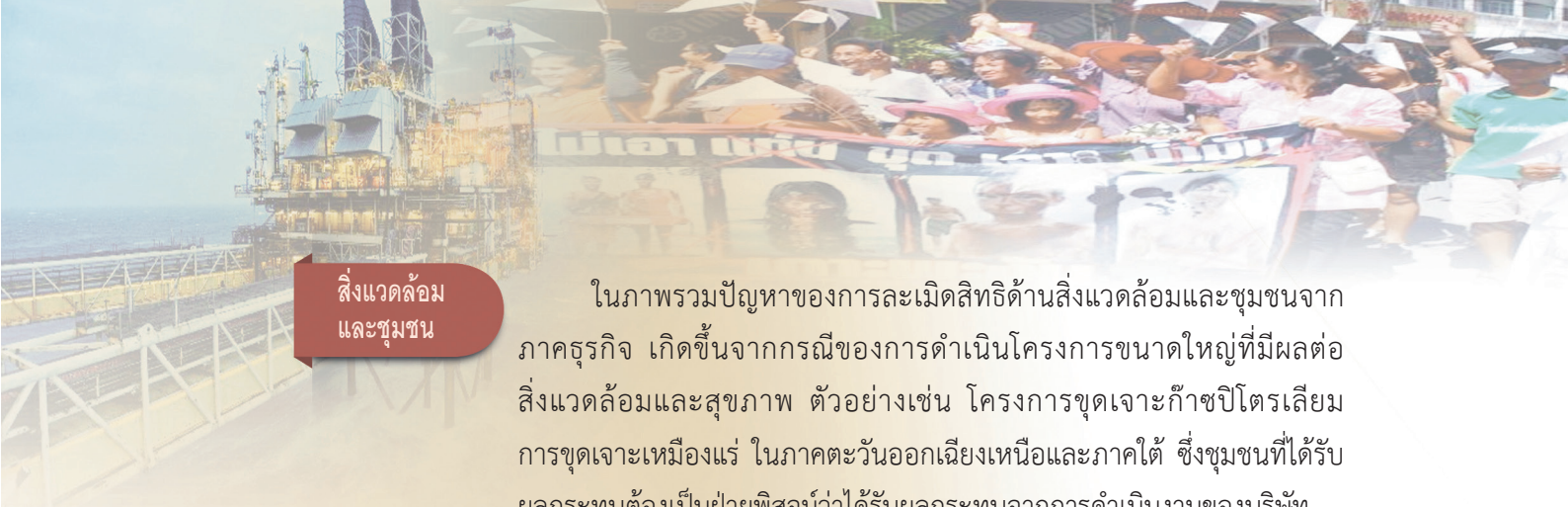
อย่างไรก็ตาม ผู้ประกอบการและบริษัทขนาดใหญ่มีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพราะถูกจับตามองหลังจากมีกรณีของไทยโดนขึ้นบัญชีดำเรื่องการค้ามนุษย์ รวมถึงความต้องการแรงงานที่ขาดแคลน ส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีเพื่อให้ลูกจ้างทำงาน

ปัญหาหลักของการช่วยเหลือกรณีต่างๆ มักเกี่ยวข้องกับขั้นตอนทางกฎหมาย หลายครั้งการใช้ขั้นตอนทางกฎหมายใช้เวลานาน เช่น กระบวนการฟ้องร้องใช้ระยะเวลาจนไม่เป็นประโยชน์ต่อลูกจ้าง ส่วนใหญ่แรงงานจึงไม่ค่อยใช้กลไกทางกฎหมาย โดยทั่วไปแล้วจะเป็นการย้ายหนี หางานใหม่หรือกลับภูมิลำเนา นอกจากนี้ แรงงานส่วนใหญ่ไม่ค่อยกล้าเผชิญหน้ากับนายจ้าง

ในอุตสาหกรรมประมงและอาหารทะเลซึ่งมีการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติปรากฏในสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ปัญหาเกิดจากการจ้างงานเหมาช่วง ตัวอย่างเช่น ปัญหาความรับผิดชอบและการค้ามนุษย์ในโรงกึ่งซึ่งดำเนินการผลิตกุ้งเป็นอาหารแช่แข็ง ภายหลังจากที่บริษัทขนาดใหญ่ถูกตรวจสอบจากรัฐอย่างเข้มงวดมากขึ้น ได้เริ่มใช้วิธีการถ่ายงานให้กับโรงกึ่งเล็กซึ่งไม่มีมาตรฐานการผลิต ซึ่งเป็นการรับจ้างแบบเหมาช่วง ที่เป็นการรับสมัครหรือหมุนเวียนลูกจ้างเป็นกลุ่ม ซึ่งจะไม่มีสัญญาจ้างงาน ข้อตกลงเกี่ยวกับค่าจ้าง เวลาพักผ่อน เช่น การทำงาน แรงงานในโรงงานเล็กอาจจะได้ค่าจ้างวันละ 120 บาท ขณะที่โรงงานขนาดใหญ่จ่ายค่าจ้างวันละ 300 บาท

สำหรับผู้ประกอบการธุรกิจขนาดเล็กนั้น เจ้าของเรือประมงที่มีกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กมองว่าการป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานเป็นการเพิ่มต้นทุนการผลิต เช่น ผู้ที่มีเรืออยู่ในความดูแลไม่เกิน 8 ลำ จะไม่มีเงินในการพัฒนาเรือและอุปกรณ์ ส่วนธุรกิจที่อยู่บนบก การรับจ้างเหมาช่วงถือเป็นปัญหาใหญ่ มีนายหน้าจัดหาแรงงานป้อนให้กับโรงงานต่างๆ แต่เมื่อมีการดำเนินคดีในชั้นศาล ปรากฏว่าไม่สามารถเอาผิดกับนายหน้าได้ เพราะแรงงานไม่รู้จักชื่อ

นอกจากประมงแล้ว การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติมีมากในอุตสาหกรรมสิ่งทอ และก่อสร้าง เพราะเป็นการรับเหมา การจ่ายค่าจ้างต่างกับกรณีทั่วไป ส่วนใหญ่มาจากความเชื่อว่าแรงงานข้ามชาติจะไม่ได้รับสิทธิเท่าเทียมกับคนไทย ไม่ให้ทำประกันสังคม เป็นต้น



สิ่งแวดล้อม
และชุมชน

ในภาพรวมปัญหาของการละเมิดสิทธิด้านสิ่งแวดล้อมและชุมชนจากภาคธุรกิจ เกิดขึ้นจากกรณีของการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ที่มีผลต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ตัวอย่างเช่น โครงการขุดเจาะก๊าซปิโตรเลียม การขุดเจาะเหมืองแร่ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ ซึ่งชุมชนที่ได้รับผลกระทบต้องเป็นฝ่ายพิสูจน์ว่าได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทมักอ้างว่าตนได้ปฏิบัติตามขั้นตอนทางกฎหมายแล้ว ขณะที่ชุมชนเห็นว่าบริษัทไม่ได้ปฏิบัติตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย ตัวอย่างเช่น หลายบริษัทอ้างว่ามีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน แต่ดัดแปลงรูปแบบให้เป็นการประชาสัมพันธ์โครงการ มากกว่าการให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาและรับฟังว่าชาวบ้านมีความคิดเห็นต่อโครงการอย่างไร เช่น มีการแจกสิ่งของอาหาร แล้วรวบรวมลายมือชื่อจากประชาชน แล้วอ้างว่าเป็นประชาพิจารณ์ ซึ่งกระบวนการเช่นนี้ไม่เป็นไปตามกฎหมายสิ่งแวดล้อม

กลไกการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของบริษัทเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิชุมชน เนื่องจากชุมชนต้องการตรวจสอบข้อมูล แม้จะเป็นการขอข้อมูลจากภาครัฐ แต่มีข้อกีดกันทางกฎหมายที่เอกชนสามารถระงับมิให้เปิดเผยได้ อีกทั้งภาคเอกชนยังใช้การอุทธรณ์ต่อศาลและกลไกศาลฟ้องคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารเพื่อไม่ให้เปิดเผยข้อมูล ทำให้ตรวจสอบได้ยาก ซึ่งส่งผลให้มีการขออนุญาตก่อสร้างชั่วคราวจนกระทั่งไม่มีการเปิดเผยข้อมูลและไม่ทันทวงที เช่น สัญญาซื้อขายโรงไฟฟ้า แม้จะมีการสร้างโรงไฟฟ้าจนเสร็จและเริ่มขายไฟฟ้าแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถเปิดข้อมูลได้ นอกจากนี้ในการดำเนินการทางกฎหมายของทนายความ กลับปรากฏว่า การขอข้อมูลของทนายความเป็นเรื่องยาก สะท้อนให้เห็นถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูลระหว่างรัฐและเอกชน กับประชาชน

ในกรณีของมลพิษจากโรงงานอุตสาหกรรม ประชาชนทั่วไปไม่มีเครื่องมือตรวจสอบว่าตนเองได้รับสารพิษเกินค่ามาตรฐานต่างๆ หรือไม่ โรงงานมิได้รายงานผลการตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมต่อสาธารณะ หรือการปฏิบัติตามมาตรการที่ระบุไว้ในรายงานอีไอเอ (EIA: Environmental Impact Assessment หรือรายงานการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม)

กระบวนการจัดทำรายงานประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมที่ไม่เป็นไปตามเจตนารมณ์ เนื่องจากกลายเป็นกลไกที่นำไปสู่การละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งบริษัทอ้างว่าได้ทำตามขั้นตอนทางกฎหมายคือจัดทำรายงานแล้ว แต่ไม่มีการตรวจสอบวิธีการประเมินเหล่านี้ สำหรับการมีส่วนร่วมกับชุมชน หากกฎหมายมิได้ระบุว่าให้มีขั้นตอนการมีส่วนร่วมกับชุมชน ธุรกิจมักจะไม่ดำเนินการ รวมทั้งมักจะใช้การติดต่อผ่านเครือข่ายของเจ้าหน้าที่รัฐในพื้นที่ แต่ไม่ได้ลงมาถึงชุมชน ไม่มีการให้ข้อมูลและรับฟังความคิดเห็น หลายโครงการมีลักษณะที่ใช้โอกาสการประชุมแทรกประเด็นเข้าไป เพราะรู้ว่าชาวบ้านจะไปประชุม เช่น เพื่อรับเบี้ยผู้สูงอายุ จากนั้นนำเอาประเด็นของตนเองแทรกเข้าไป แล้วก็อ้างว่ามีการทำประชาคมแล้ว ขณะเดียวกันธุรกิจมักใช้การติดต่อกับเจ้าหน้าที่รัฐในระดับต่างๆ โดยใช้โครงการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ดึงหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่นเข้ามา เพื่อให้ข้าราชการในพื้นที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์จากบริษัท

นอกจากนี้ ในกรณีที่เลวร้ายที่สุด ธุรกิจยังมีส่วนในการข่มขู่ด้วยวาจาและทำร้ายร่างกายประชาชนหรือแกนนำที่เรียกร้องความเป็นธรรม จากการได้รับผลกระทบจากการดำเนินการของภาคธุรกิจ ผลกระทบมีตั้งแต่การบาดเจ็บจนถึงขั้นเสียชีวิต เมื่อประชาชนใช้สิทธิตามกฎหมาย ธุรกิจหลายแห่งใช้วิธีการตอบโต้ทั้งชอบด้วยกฎหมายและไม่ชอบด้วยกฎหมาย เช่น การใช้มือปืนลอบสังหารแกนนำ นี่คือการที่จับได้ กรณีการใช้ขั้นตอนทางกฎหมาย หรือเมื่อชุมชนเผยแพร่ข้อมูลบริษัทจะดำเนินคดีในข้อหาหมิ่นประมาท กล่าวหาว่าทำให้เกิดความเสียหาย

สิทธิด้านสิ่งแวดล้อมในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 สิทธิชุมชน มาตรา 66 - 67 โดยนัยสะท้อนถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีของชุมชน แต่ไม่บรรลุผลถ้าชุมชนไม่มีสิทธิเสรีภาพในด้านอื่นๆ

อย่างไรก็ตาม การละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนในประเทศไทยไม่จำกัดแต่เพียงสิทธิแรงงานและสิทธิชุมชนซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ยังมีการละเมิดสิทธิอื่นๆ ด้วย เช่น กรณีการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวจากการนำข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการไปใช้ประโยชน์โดยไม่ได้รับอนุญาต การละเมิดสิทธิทางการเมืองของบริษัทในกรณีที่เลิกจ้างพนักงานจากการที่พนักงานแสดงออกทางการเมือง เป็นต้น

3.2

กรณีศึกษาในประเทศ

เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจไทย งานวิจัยนี้จะหยิบยกกรณีศึกษาเกี่ยวกับแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง และกิจการเหมืองแร่ ซึ่งไม่เพียงจะสอดคล้องกับกรณีศึกษาจากต่างประเทศเท่านั้น แต่ยังเป็นประเด็นสำคัญที่ยังคงเกิดขึ้นในปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง

กรณีศึกษา

อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมา มีการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชนในอุตสาหกรรมประมงจากสำนักข่าวต่างๆ ออกมาอย่างต่อเนื่อง และมีความเกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการธุรกิจจัดหาและส่งออกอาหารทะเลของไทยซึ่งเป็นผู้ส่งออกอาหารทะเลรายใหญ่ของโลก ในรายงานต่างๆ ได้กล่าวถึงบริษัทอุตสาหกรรมอาหารทะเลแห่งหนึ่ง ในฐานะที่เป็นผู้ผลิตรายใหญ่และเป็นผู้รับช่วงสินค้าต่อจากเรือประมงที่กระทำผิดกฎหมายเหล่านี้ ทุกครั้งที่มีการเปิดเผยข้อมูล บริษัทฯ ได้ออกมาชี้แจงต่อสาธารณะว่า บริษัทฯ ได้ดำเนินการอย่างไรต่อปัญหาที่เกิดขึ้น

บริษัทดังกล่าวเป็นบริษัทส่งออกอาหารทะเลชั้นนำของไทย และเป็นผู้ผลิตทูน่าบรรจุกระป๋องอันดับหนึ่งของโลก ดำเนินธุรกิจผลิตและส่งออกอาหารทะเลแช่แข็ง และบรรจุกระป๋องโดยเน้นอาหารทะเล ธุรกิจบรรจุภัณฑ์และสิ่งพิมพ์ ธุรกิจการตลาดภายในประเทศ ธุรกิจอาหารสัตว์ ธุรกิจกองเรือประมง และธุรกิจพัฒนาสายพันธุ์กุ้งเพื่อจำหน่าย ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2531 และบริษัทฯ ได้เข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในปี พ.ศ. 2537 ปัจจุบันบริษัทฯ ผลิตทูน่ากระป๋องที่ใหญ่ที่สุดในโลก และเป็นผู้นำและเชี่ยวชาญด้านอาหารทะเลโดยมีฐานการผลิตที่ประเทศไทย อินโดนีเซีย เวียดนาม อินเดีย สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส โปรตุเกส ปาปัวนิวกินี ซีเชลล์ และกาน่า นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีบริษัทย่อยที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมประมง 15 บริษัท และยังสามารถเข้าซื้อกิจการประมงต่างชาติหลายราย

ระหว่างปี พ.ศ. 2557 - 2558 สื่อต่างชาติหลายสำนักได้นำเสนอสถานการณ์แรงงานทาสบนเรือประมงไทยบริเวณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หลายครั้ง โดยได้ตีแผ่สภาพการทำงานที่เลวร้าย การค้ามนุษย์ การบังคับแรงงานด้วยการทำให้เป็นหนี้ การทำร้ายร่างกายและฆาตกรรม การไม่จ่ายค่าจ้าง กักขังหน่วงเหนี่ยว การบังคับใช้แรงงานให้ทำงานวันละ 20 ชั่วโมง

23 มกราคม 2557 สำนักข่าวบีบีซีเปิดเผยในรายงาน Forced to Fish: Slavery on Thailand's Trawlers² ถึงการใช้แรงงานผิดกฎหมายและใช้แรงงานทาสของเรือประมงไทย และกล่าวว่าบริษัทที่รับซื้ออาหารทะเลแช่แข็งรายใหญ่ในสหรัฐอเมริการับสินค้ามาจากบริษัทนี้ จากกรณีนี้ บริษัทฯ ชี้แจงว่า บริษัทฯ รับซื้อปลาจากเรือประมงที่ลงทะเบียนตามกฎหมายเท่านั้น

10 มิถุนายน 2557 รายงานของหนังสือพิมพ์ เดอะ การ์เดียน³ เปิดเผยการใช้แรงงานทาสบนเรือประมงไทยในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการส่งกุ้งไปจำหน่ายทั่วโลก ซึ่งบริษัทฯ ได้ออกแถลงการณ์⁴ ว่าบริษัทฯ สัญญาว่าจะปกป้องสิ่งแวดล้อม และป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน

ขณะเดียวกัน ในปี พ.ศ. 2557 รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (Tip Report 2015) ประจำปี พ.ศ. 2557 ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา⁵ ได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ 3 (Tier 3) หรือกลุ่มประเทศที่มีการค้ามนุษย์ระดับเลวร้ายที่สุด จากการที่ประเทศไทยดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มี ความพยายามแก้ไข ปัญหา ตอนหนึ่งของรายงานระบุว่า “เหยื่อการค้ามนุษย์เพื่อการบังคับใช้แรงงานในไทยจำนวนมากมักถูกแสวงประโยชน์

² Palmstrom, B. (2014, January 24). Forced to fish: Slavery on Thailand's trawlers. Retrieved from BBC News: <http://www.bbc.com/news/magazine-25814718>

³ Hodal, K., & Kelly, C. (2014, June 10). Trafficked into slavery on Thai trawlers to catch food for prawns. Retrieved from The Guardian: <http://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/10/-sp-migrant-workers-new-life-enslaved-thai-fishing>

⁴ รายการอ้างอิงนี้สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ

⁵ กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา. (2557). รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2557. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2558 จาก สถานทูตสหรัฐอเมริกา ประเทศไทย: <http://thai.bangkok.usembassy.gov/tipthaireport14-t.html>

ในอุตสาหกรรมประมง อุตสาหกรรมที่เกี่ยวกับการประมง ชายชาวพม่า กัมพูชาและไทยตกเป็นเหยื่อ บังคับใช้แรงงานตามเรือประมงของไทยที่แล่นทั่วน่านน้ำเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และนอกน่านน้ำนี้ โดยคนเหล่านี้ต้องอยู่บนเรือกลางทะเลนานหลายปี โดยได้รับค่าแรงเพียงเล็กน้อย ถูกบังคับให้ทำงาน วันละ 18-20 ชั่วโมง เป็นเวลาเจ็ดวันต่อสัปดาห์ หรือถูกข่มขู่และถูกทุบตี”

หลังการเผยแพร่รายงานนี้ บริษัทฯ ได้แสดงความผิดหวังต่อประกาศรายงานนี้⁶ โดยกล่าวว่า ที่ผ่านมาภาคอุตสาหกรรมประมงไทยและหน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ได้ร่วมกันขจัดปัญหาและแก้ไขการใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมายและไร้จริยธรรมมาอย่างจริงจัง ส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและความเป็นอยู่ที่ดีของคนที่อยู่ในเครือข่ายธุรกิจทั้งหมด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังชี้แจงว่า มีความร่วมมือของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมการพูดคุยหาทางออก และระบุถึงปัญหาาร่วมกัน เพื่อร่วมกันขจัดการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ โดยการจัดตั้งข้อกำหนดมาตรฐานการจัดการแรงงานที่ดี (Good Labor Practice : GLP) ร่วมกับ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นอกจากนี้ กลุ่มบริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมเป็นภาคีของข้อตกลง ระดับโลกแห่งสหประชาชาติ และได้รับการตรวจสอบโดยหน่วยงานภายนอกถึงเรื่องการปฏิบัติตาม มาตรฐานแรงงาน เช่น Ethical Trade Initiatives (ETI), Business Social Compliance Initiative (BSCI), Supplier Ethical Data Exchange (Sedex) และมาตรฐานทางจริยธรรมเฉพาะเจาะจงของลูกค้าเอง

26 มีนาคม 2558 สำนักข่าวเอพีได้เผยแพร่รายงานข่าวเชิงสืบสวนสอบสวน⁷ เรื่อง “Are slaves catching the fish you buy?” รายงานชีวิตความเป็นอยู่ที่ของแรงงานทาสบนเรือประมงบริเวณ เกาะเบนจินา อินโดนีเซีย สำนักข่าวเอพีได้ติดตามปลาที่จับได้ผ่านการบังคับใช้แรงงาน และติดตาม การขนส่งปลาไปยังโรงงานแปรรูปและห้องเย็นที่อยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร และตามรถบรรทุกคันหนึ่ง พบว่า มีการขนส่งปลาไปที่บริษัทหนึ่ง ซึ่งส่งปลาให้กับบริษัทลูกแห่งหนึ่งของบริษัทฯ มีรายได้ต่อปีราว 3.5 พันล้านดอลลาร์ ซึ่งทางบริษัทฯ เป็นคู่ค้าโดยตรงกับห้างชื่อดังแห่งหนึ่งของสหรัฐอเมริกา รวมไปถึง ส่งอาหารแมวกระป๋องจำนวนมากป้อนสหรัฐฯ ทุกเดือน และยังมีป้อนตลาดซูเปอร์มาร์เก็ตขนาดใหญ่ ทั่วสหรัฐฯ

⁶ รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ

⁷ Mcdowell, R., Mason, M., & Mendoza, M. (2015, March 25). AP News. Retrieved from AP Investigation: Are slaves catching the fish you buy?: <http://bigstory.ap.org/article/b9e0fc7155014ba78e07f1a022d90389/ap-investigation-are-slaves-catching-fish-you-buy>

ต่อรายงานข่าวชิ้นนี้ บริษัทฯ ยอมรับว่า เป็นการยากที่จะกล่าวว่า มีอาหารแมวกระป๋องใดบ้าง ที่ได้มาจากแรงงานทาส ในแถลงการณ์ของบริษัทฯ⁸ ซึ่งแจ้งว่า ได้ทำทุกวิถีทางเพื่อกำจัดแรงงานทาสให้หมดไป “เราต่างต้องยอมรับว่า เป็นการยากที่จะทำให้แน่ใจว่าอุตสาหกรรมการประมงไทยนั้น สะอาด 100%”

หลังจากนั้น เมษายน 2558 สหภาพยุโรปได้ออกใบเหลืองเพื่อตักเตือนไทยอย่างเป็นทางการ⁹ เนื่องจากไทยไม่มีการแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรมในเรื่องการทำประมงผิดกฎหมาย ไม่รายงาน และไร้การควบคุม หรือไร้กฎระเบียบ IUU (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing) ประเด็นที่ถูกจับตามองมากเป็นพิเศษคือ การทำประมงโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือใช้เครื่องมือจับปลาที่ผิดกฎหมาย และปัญหาการใช้แรงงานทาส บริษัทฯ กล่าวว่า ได้เตรียมรวมกลุ่มกับภาคเอกชนเข้าพบ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เพื่อร่วมกำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาใบเหลืองใน 6 เดือน โดยเสนอให้เป็น “วาระแห่งชาติ” พร้อมกันนี้ให้ตั้งคณะทำงานร่วมกัน “ทีมไทยแลนด์” เพื่อแก้ปัญหา มีการตั้งงบประมาณเพื่อจัดจ้างบริษัทที่ปรึกษาทำหน้าที่ประสานกับอียู รวมถึงให้จัดการประชาสัมพันธ์ในระดับสากลผ่านสื่อสารมวลชนสากล เช่น CNN BBC เพื่อให้ทั่วโลกรับทราบถึงการแก้ไขปัญหา IUU

27 กรกฎาคม 2558 หนังสือพิมพ์ นิวยอร์กไทมส์ ตีพิมพ์รายงาน¹⁰ เรื่อง ‘Sea Slaves’: The Human Misery that Feeds Pets and Livestock ระบุถึงสภาพการทำงานและการถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมของแรงงานทาสบนเรือประมงที่ทำการประมงในทะเลจีนใต้ และมีการระบุว่ามีปลาที่จับมาได้จะส่งไปที่บริษัทแปรรูปอาหารทะเลและบรรจุกระป๋องแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัทฯ ตอบคำถามในรายงานข่าวชิ้นนี้ว่า บริษัทฯ มีการตรวจสอบผลิตภัณฑ์บรรจุกระป๋องและเรือประมงที่ทำเรืออยู่เป็นประจำไม่ให้มีการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก เมื่อถูกถามว่ามีการตรวจสอบเรือประมงที่อยู่ในทะเลหรือไม่ บริษัทฯ ปฏิเสธที่จะตอบคำถาม

⁸ ASTVผู้จัดการออนไลน์. (25 มีนาคม 2558). “บริษัทบีกส่งออกทูน่ากระป๋องไทย” ตัดสัมพันธ์ซีพีฟลายเออร์ที่ตกเป็นข่าวฉาว หลังถูกเอพีแฉ “เกี่ยวข้องกับแรงงานทาส. เข้าถึงได้จาก ASTVผู้จัดการออนไลน์: <http://www.manager.co.th/Around/ViewNews.aspx?NewsID=9580000034881>

⁹ ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (26 เมษายน 2558). ประมงไทยคืนหนี “ใบแดง” IUU ปรับแผนรับมือตลาดอาหารทะเล3หมื่นล้าน. เข้าถึงได้จาก ประชาชาติธุรกิจออนไลน์: http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1430027446

¹⁰ Urbina, I. (2015, July 27). ‘Sea Slaves’: The Human Misery That Feeds Pets and Livestock. Retrieved from The New York Times: http://www.nytimes.com/2015/07/27/world/outlaw-ocean-thailand-fishing-sea-slaves-pets.html?_r=1

รองผู้จัดการฝ่ายความยั่งยืนของบริษัทฯ กล่าวว่า แนวทางการรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ เป็นไปตามแนวทางของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) ซึ่งบริษัทเป็นสมาชิก และบริษัทฯ เห็นว่า มีความละเอียดมากกว่ามาตรฐานอื่นๆ ที่บริษัทฯ ปฏิบัติตาม คือ มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI (Global Reporting Initiatives) และดัชนีประเมินความยั่งยืน Dow Jones Sustainability Indices (DJSI) การปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ถือเป็นหนึ่งในวิธีการจัดการความเสี่ยงของบริษัทฯ อย่างไรก็ตาม ตนเห็นว่า บริษัทฯ ไม่สามารถพิจารณาเฉพาะเรื่องความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเท่านั้น การดำเนินธุรกิจ มีหลายปัจจัยเสี่ยงที่ต้องพิจารณา

จากกรณีการละเมิดสิทธิแรงงานที่เกิดขึ้น รองผู้จัดการฝ่ายความยั่งยืนมองว่า เป็นความเสี่ยงหนึ่งของธุรกิจ ที่อาจเกิดขึ้นได้ เนื่องจากในทางปฏิบัติแล้วการประเมินและจัดการความเสี่ยงให้สมบูรณ์นั้น เป็นเรื่องยาก เนื่องจากมีหลายปัจจัยที่อยู่เหนือการควบคุมของบริษัทฯ โดยยกตัวอย่างเปรียบเทียบกับ การเดินข้ามถนน แม้จะไม่เคยโดนรถชน แต่ก็ไม่ได้เป็นหลักประกันว่า คนผู้นั้นจะไม่โดนรถชน ตลอดชีวิต เมื่อเกิดปัญหาขึ้นบริษัทฯ ใช้วิธีการที่ทำให้มั่นใจว่าสามารถควบคุมกระบวนการผลิตได้ ด้วยการใช้ระบบการดำเนินงานเอง ที่ผ่านมาบริษัทฯ เชื่อว่า บริษัทคู่ค้าที่ผ่านมาตรฐานแนวปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practice) จะปฏิบัติได้ดี แต่ก็ยังมีส่วนที่หลุดไป บริษัทฯ จึงต้องดำเนินการเองเพื่อให้ทุกอย่างควบคุมได้ เนื่องจากยอมรับความเสี่ยงลักษณะนี้ไม่ได้

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีมาตรการต่างๆ เพื่อจัดการกับปัจจัยที่บริษัทฯ เห็นว่าเป็นความเสี่ยง เช่น นโยบายการจัดการความเสี่ยงจากห่วงโซ่อุปทาน (supply chain risk management) การจัดทำจรรยาบรรณทางธุรกิจกับซัพพลายเออร์ (supplier) ซึ่งต้องลงนามรับข้อตกลงและพร้อมถูกตรวจสอบ เริ่มมีการใช้การทวนสอบย้อนกลับ (traceability) การร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ปัจจุบันบริษัทฯ เน้นไปที่การตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานในขั้นที่เป็นคู่ค้ากับบริษัทฯ โดยตรงเป็นอันดับแรกสุด ปัจจุบันบริษัทฯ ยังเป็นเครือข่ายกับภาคีของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติในระดับประเทศด้วย

บริษัทฯ กับมาตรฐานสากล

พ.ศ. 2556 บริษัทฯ ได้เข้าร่วมเป็นภาคีของของข้อตกลงระดับโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) และได้เริ่มจัดทำรายงานความยั่งยืนตามแนวปฏิบัติมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI ซึ่งระหว่างปี พ.ศ. 2556 - 2557 บริษัทฯ เลือกรายงานด้านสิทธิมนุษยชนเฉพาะบางมาตรฐาน ได้แก่ G4-HR4, HR5, HR6 (เฉพาะปี พ.ศ. 2556), HR11, HR12

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาเนื้อหาของรายงานความยั่งยืนตามหัวข้อที่บริษัทฯ ได้ระบุไว้ว่าปฏิบัติตาม ปรากฏว่า การรายงานของบริษัทฯ ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานของ GRI ที่กำหนดไว้ กล่าวคือ ในรายงานความยั่งยืนประจำปี พ.ศ. 2556 หน้า 55 - 64 ซึ่งกล่าวถึงประเด็นสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ รายงานถึงสถานการณ์แรงงานในประเทศไทย เช่น แรงงานข้ามชาติ การค้ามนุษย์ อนุสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน พร้อมกับอธิบายว่าบริษัทฯ ได้ออกหลักปฏิบัติด้านแรงงานและประกาศให้หัวหน้าฝ่ายต่างๆ รับทราบ รวมถึงการทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่น สมาคมประมง กระทรวง

แรงงาน จัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานเพื่อให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงาน ส่วนในรายงานความยั่งยืนประจำปี พ.ศ. 2557 บริษัทฯ รายงานว่าได้ทำงานร่วมกับฝ่ายต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนากลยุทธ์เพื่อลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และริเริ่มโครงการต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนที่เชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทาน

ขณะที่มาตรฐานของการเปิดเผยข้อมูล GRI ระบุว่า บริษัทฯ ควรรายงานเกี่ยวกับกรณีละเมิดหรือกรณีที่มีความเสี่ยงสูง พื้นที่ที่เกิดการละเมิดสิทธิทั้งของบริษัทฯ และคู่ค้า ในประเด็นต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพในการสมาคมต่อรอง (HR4) การใช้แรงงานเด็ก (HR5) แรงงานบังคับ (HR6) การประเมินด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้า (HR11) และกลไกการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน (HR12) เช่น ในหัวข้อแรงงานบังคับ บริษัทฯ ควรรายงานว่ามีการใช้แรงงานบังคับทั้งของบริษัทฯ หรือไม่ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นอย่างไร แต่ในรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ไม่ได้กล่าวถึงแต่อย่างใด

เนื้อหาของรายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ประจำปี พ.ศ. 2556 กล่าวว่า

“ตลาดแรงงานของไทยกำลังเป็นที่ถูกจับตามองในเรื่องการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากขึ้นเรื่อยๆ โดยกระทรวงการต่างประเทศ สหรัฐอเมริกาได้ประเมินสถานะของประเทศไทยให้อยู่ในกลุ่มประเทศ ‘Tier 2 Watch List’ ในรายงานว่าด้วยการค้ามนุษย์เป็นระยะเวลา 4 ปีต่อเนื่องกัน ซึ่งชี้ว่า การดำเนินงานภาครัฐในการป้องปรามการค้ามนุษย์ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงพอตามมาตรฐานขั้นต่ำของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา แม้ว่ารัฐบาลไทยมีความตั้งใจและขับเคลื่อนนโยบายในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวแล้วก็ตาม ในขณะเดียวกันก็มีเสียงเรียกร้องไปยังสหภาพยุโรปให้นำประเด็นด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ เข้าสู่การเจรจาข้อตกลงการค้าเสรีกับประเทศไทย ดังที่ปรากฏในสื่อต่างๆ

อุตสาหกรรมประมงและเกี่ยวเนื่องเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ถูกพิจารณาว่ามีปัญหา จุดเริ่มต้นของปัญหาดังกล่าวอยู่ที่สภาวะการขาดแคลนแรงงานที่เป็นผลจากการโครงสร้างทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป

ในทศวรรษที่ผ่านมา แรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านจึงได้หลั่งไหลเข้าสู่ตลาดงานที่เปิดกว้าง โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก เช่น ประมง เกษตร สิ่งทอ และแปรรูปอาหาร จากการที่มีแรงงานข้ามชาติจำนวนมากดังกล่าว ก่อให้เกิดความเสี่ยงเกี่ยวกับการกดขี่แรงงาน ทั้งในกระบวนการนำเข้าแรงงานและการจ้างงาน เนื่องจากข้อจำกัดด้านภาษาที่เป็นอุปสรรคในการสื่อสาร ความไม่เข้าใจอย่างถ่องแท้ในระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติของราชการ และข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นของตัวแรงงานเอง

อันที่จริงแล้ว สิทธิมนุษยชนได้รับการปกป้องโดยระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่ได้กำหนดให้มีการพิทักษ์สิทธิมนุษยชนพื้นฐานในด้านต่างๆ อาทิ ความเสมอภาค สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา สิทธิในการได้รับบริการสาธารณสุขและสวัสดิการจากรัฐ และเสรีภาพในการชุมนุมและการสมาคม นอกจากนี้ ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีในพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่สำคัญๆ อันประกอบด้วย อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก อนุสัญญาว่าด้วยการขจัด

การเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ โดยมีคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญมีหน้าที่ในการส่งเสริมการเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และยื่นข้อเสนอนะต่อภาครัฐเพื่อกำหนดมาตรการหรือดำเนินการเพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนต่อไป

ภาครัฐได้ขับเคลื่อนเชิงนโยบายเพื่อปกป้องสิทธิมนุษยชน ในรูปแบบของกฎหมายผ่านรัฐสภา เช่น พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และในรูปแบบของแผนงาน โดยรัฐบาล เช่น แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ แผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ การจัดตั้งกลไกประสานงานในระดับชาติ และการทำงานร่วมกับรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้าน ความก้าวหน้าที่ปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจนใน 2 ด้าน คือ (ก) การปฏิรูประบบการศึกษาที่เปิดโอกาสให้เด็กในวัยเรียนที่ไม่ได้ถือสัญชาติไทยได้สิทธิเรียนฟรีและสวัสดิการอื่นๆ ในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย (ข) การขึ้นทะเบียนแรงงานข้ามชาติร่วมกับการพิสูจน์สัญชาติ โดยความร่วมมือของประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อเป็นช่องทางสำหรับการจ้างแรงงานที่ถูกกฎหมาย และให้ลูกจ้างได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมาย

แม้ว่าจะมีความก้าวหน้าที่ชัดเจนสำหรับการปกป้องสิทธิมนุษยชนในหลายด้าน อาทิ การต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก ซึ่งเป็นที่ยอมรับของ Bureau of International Labor Affairs กระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา การจัดตั้งศูนย์ประสานงานแรงงานประมง โดยกรมการจัดหางาน ร่วมกับสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย กระทรวงมหาดไทย กรมประมง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน การตรวจเรือประมงโดยกรมเจ้าท่าและกองทัพเรือ การตรวจสถานประกอบการ โดยกระทรวงแรงงาน ความห่วงกังวลในประสิทธิภาพและประสิทธิผลของมาตรการต่างๆ ข้างต้น ในการป้องกันปัญหาการค้ามนุษย์และกดขี่แรงงานยังคงมีอยู่ หากสถานการณ์ยังไม่พัฒนา ในทางที่ดีขึ้นในระดับที่น่าพอใจ มีความเป็นไปได้ว่าประเทศไทยอาจถูกจัดระดับโดยอัตโนมัติไปสู่กลุ่มประเทศ 'Tier 3' ในรายงานว่าด้วยการค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2557 ซึ่งจะส่งผลให้รัฐบาลสหรัฐอเมริกาเร่งความช่วยเหลือต่างๆ ที่ไม่ใช่ด้านมนุษยธรรม หรือเกี่ยวข้องกับการค้าต่อประเทศไทย ในขณะที่ผลกระทบในเชิงการค้าของภาคเอกชนจะยังไม่อาจประเมินได้อย่างแน่ชัด คาดว่าตลาดจะมีความห่วงกังวลต่อสินค้าที่ผลิตและนำเข้าจากประเทศไทยมากยิ่งขึ้น โดยเห็นได้จากการเพิ่มความจริงจังในด้านความโปร่งใสและตรวจสอบได้สำหรับสินค้า และข้อเรียกร้องให้ขจัดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและปรับปรุงมาตรฐานการจ้างงานตลอดทั้งห่วงโซ่การผลิต เนื่องด้วยมีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในสายการผลิตในประเทศไทย ประกอบกับการจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบบางส่วนจากประมงไทย บริษัทฯ มีความตระหนักดีถึงผลกระทบของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน และบทบาทของบริษัทฯ ในการมีส่วนช่วยปกป้องสิทธิมนุษยชนภายใต้ห่วงโซ่คุณค่าการผลิตของบริษัทฯ โดยได้ประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในทางตรงต่อชื่อเสียงของบริษัทฯ และการดำเนินธุรกิจและข้อตกลง

การค้ากับคู่ค้าและลูกค้า และในทางอ้อมที่เป็นผลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและระเบียบพิธีการของการนำเข้าสินค้าที่เข้มงวดขึ้นโดยประเทศคู่ค้าของบริษัทฯ จากการประเมิน พบว่า ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและการจ้างงานที่หลากหลาย โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงานข้ามชาติ

สำหรับบริษัทฯ แล้ว แนวคิดในการปกป้องคุ้มครองดูแลลูกจ้างของบริษัทฯ ไม่ได้จำกัดเพียงการจ้างงานเท่านั้น แต่ครอบคลุมไปถึงการรับพนักงานตามกระบวนการที่ถูกต้องและเป็นธรรม การจ้างงานที่เป็นธรรม ไปจนถึงการเอาใจใส่ดูแลคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ในสังคม ดังนั้นกลยุทธ์ย่อยของบริษัทฯ จึงแบ่งออกได้เป็น

- (1) การรับสมัครและนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม
- (2) การให้ความคุ้มครอง และดูแลการจ้างที่เป็นธรรม และ
- (3) การเสริมสร้างสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม

ด้วยเล็งเห็นว่า การหาผลประโยชน์เกินควรจากแรงงานข้ามชาติโดยนายหน้าจัดหางานและบุคลากรในระบบการนำเข้าแรงงาน ทั้งในประเทศต้นทางและประเทศไทย มักเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่เข้าใจอย่างด่องแท้ในระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติของราชการ และข้อจำกัดในการเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็นของตัวแรงงานเอง การมีส่วนร่วมของบริษัทฯ ในขั้นตอนการนำเข้าแรงงานจะมีส่วนช่วยอย่างมากในการปกป้องคุ้มครองแรงงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ทำงานใกล้ชิดกับนักเคลื่อนไหวด้านสิทธิมนุษยชน และกลุ่มองค์กรพิทักษ์สิทธิแรงงานข้ามชาติเพื่อการเข้าถึงข้อมูลฝ่ายแรงงานเกี่ยวกับความไม่เป็นธรรมในด้านต่างๆ และได้จัดตั้งคณะทำงานเพื่อทำการศึกษาพิธีการและขั้นตอนการนำเข้าแรงงาน ตัวอย่างเช่น ในปีนี้ ผู้แทนของบริษัทฯ ได้เดินทางไปยังสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์เพื่อพบปะและปรึกษาหารือร่วมกับผู้จัดหาแรงงานเมียนมาร์ และได้ศึกษาเกี่ยวกับขั้นตอนทางราชการของสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์และไทยที่ชายแดน ณ เมืองเมียวดี และอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ตามลำดับ แม้ว่าในปีนี้ ด้วยสถานการณ์โรคระบาดในกึ่งเป็นผลให้ตลาดแรงงานในประเทศไทยโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมอาหารทะเลชะลอตัวอย่างมาก บริษัทฯ จึงไม่ได้มีการนำเข้าแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่ผลของการศึกษาดังกล่าวได้ช่วยให้บริษัทฯ สามารถกำหนดแนวทางที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติในอนาคต

ในปี พ.ศ. 2556 บริษัทฯ ได้ออกประกาศหลักปฏิบัติที่ดีด้านแรงงานของกลุ่มบริษัท เพื่อเป็นมาตรฐานในการจัดการดูแลการจ้างงานของทุกสถานประกอบการของบริษัทฯ และบริษัทในเครือให้ถือปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันระหว่างแรงงานสัญชาติไทยและแรงงานต่างด้าว หลักปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมซึ่งเป็นที่ยอมรับในบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรม อาทิ ข้อกำหนดของ Ethical Trade Initiative (ETI) ประเด็นที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งวัด ได้แก่ ห้ามใช้แรงงานเด็ก ไม่อนุญาตให้มีแรงงานบังคับ ห้ามข่มขู่หรือกีดกันในทุกรูปแบบ การจ่ายค่าจ้าง ให้สวัสดิการ กำหนดเวลาทำงานและวันหยุดถูกต้องตามกฎหมาย แม้ว่าจะยังไม่มีสหภาพแรงงานในบริษัทฯ ฝ่ายบริหารได้เน้นความโปร่งใสในการบริหารและเปิดโอกาสให้กับพนักงานทุกเชื้อชาติ และทุกระดับนำเสนอข้อร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ เช่น กล้องรับฟัง

ความคิดเห็น การปรึกษาหารือกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล การเป็นตัวแทนพนักงานที่เป็นแรงงานข้ามชาติในคณะกรรมการสวัสดิการ และคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังประสานงานกับกลุ่มองค์กรพิทักษ์สิทธิแรงงานข้ามชาติ เพื่อรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายในวงกว้างเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาการจัดการดูแลแรงงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับบริษัทฯ หรือในภาพรวมของอุตสาหกรรม

ในเขตพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของโรงงานผลิตหลักของบริษัทฯ ในประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นจังหวัดสมุทรสาครหรือจังหวัดสงขลามีแรงงานข้ามชาติอาศัยอยู่เป็นจำนวนมาก บริษัทฯ ถือเป็นส่วนหนึ่งที่รับผิดชอบในการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ที่ดีในสังคม ไม่ว่าจะเป็นตัวแรงงานเองหรือคนท้องถิ่น ตลอดระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้รับการยกย่องเป็นหนึ่งในสถานประกอบการที่ปลอดภัยเสถียร และให้การสนับสนุนภารกิจในด้านต่างๆ ของหน่วยงานราชการในจังหวัดอย่างสม่ำเสมอ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ด้วยเชื่อว่าจิตใจที่บริสุทธิ์ผ่องใสย่อมนำสู่สันติสุขในการดำรงชีวิต ความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว และความสงบสุขในสังคม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังตระหนักในความจำเป็นในการให้โอกาสทางการศึกษา จึงได้จัดตั้งศูนย์ดูแลเด็กของบริษัทฯ เพื่อช่วยเตรียมความพร้อมให้กับบุตรหลานของแรงงานข้ามชาติได้รับการศึกษาอย่างเหมาะสมในระหว่างที่อยู่ในประเทศไทย

การจัดตั้งศูนย์ประสานแรงงานประมงจำนวน 7 แห่ง โดยกระทรวงแรงงาน กรมประมง และสมาคมการประมงแห่งประเทศไทย เป็นตัวอย่างหนึ่งของความพยายามในการขับเคลื่อนเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์และการละเมิดสิทธิมนุษยชนในระดับประเทศของไทย ศูนย์ฯ ดังกล่าวทำหน้าที่จัดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ และให้ความคุ้มครองและปกป้องสิทธิตามกฎหมาย ศูนย์ฯ ยังมีบทบาทในการสนับสนุนการรับสมัครแรงงานแบบมีสัญญาจ้างภายใต้บันทึกข้อตกลงระหว่างประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้าน โดยนับถึงเดือนพฤศจิกายน 2556 มีแรงงานประมงได้ขึ้นทะเบียนมากถึง 7,000 คน ผ่านนายจ้างกว่า 200 ราย บริษัทฯ ได้สนับสนุนและผลักดันให้คู่ค้าและซัพพลายเออร์สินค้าประมงที่ใช้แรงงานข้ามชาติได้นำลูกจ้างที่เป็นแรงงานข้ามชาติไปรับการขึ้นทะเบียนให้ถูกต้อง

นอกจากนี้ ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้ผลิตอาหารสำเร็จรูป บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วมโครงการมาตรฐานการจัดการแรงงานที่ดี (Good Labor Practice : GLP) ซึ่งก่อตั้งด้วยความร่วมมือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมประมง และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแบบแผนการปฏิบัติเรื่องการบริหารจัดการแรงงานที่ดีบนเรือประมง และเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานซึ่งรวมถึงเจ้าหน้าที่รัฐ ต่อมา โครงการดังกล่าวได้ขยายผลไปสู่การเพาะเลี้ยงกุ้ง และโรงงานแปรรูป โดยความร่วมมือของสมาคมอาหารแช่เยือกแข็งไทย ซึ่งบริษัทฯ ได้มีส่วนร่วมและสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ส่งบุคลากร จำนวน 2 ท่าน เข้าร่วมการอบรมและเสริมสร้างศักยภาพ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศภายใต้โครงการมาตรฐานการจัดการแรงงานที่ดี ในโครงการ ‘Train the Trainer’ ผู้แทนของบริษัทฯ ได้รับโอกาสในการสนับสนุนผู้ประกอบการโรงงานแปรรูป และสถานประกอบการแปรรูปเบื้องต้นในการสร้างความตระหนักรู้ และขับเคลื่อนหลักปฏิบัติที่ดีด้านแรงงาน จนกระทั่งปัจจุบัน ยังคงให้การสนับสนุนกิจกรรมต่อเนื่องเพื่อติดตามความก้าวหน้าและผลสำเร็จของการขยายผล”

G4-HR4

การปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่า สิทธิในการแสดงออกถึงเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง อาจได้รับการละเมิดหรือมีความเสี่ยงสูง และการดำเนินการที่เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมสิทธิเหล่านี้

- ก. รายงานการปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่าสิทธิในการแสดงออกถึงเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง อาจได้รับการละเมิดหรือมีความเสี่ยงสูง ทั้งในรูปแบบของ: ประเภทของการปฏิบัติการ (เช่น โรงงานการผลิต) และคู่ค้าประเทศหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ที่มีการปฏิบัติการและคู่ค้าที่มีความเสี่ยง
- ข. รายงานการดำเนินการที่เกิดขึ้นในช่วงของการรายงาน เพื่อส่งเสริมสิทธิในการแสดงออกถึงเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

G4-HR5

การปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณีการใช้แรงงานเด็ก และมาตรการที่ใช้เพื่อยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก

- ก. รายงานการปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณี: แรงงานเด็ก แรงงานอายุน้อยที่ต้องทำงานที่เสี่ยงภัย
- ข. รายงานการปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณีการใช้แรงงานเด็ก ทั้งในรูปแบบของ:
 - * ประเภทของการปฏิบัติการ (เช่น โรงงานการผลิต) และคู่ค้า
 - * ประเทศหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ที่มีการปฏิบัติการและคู่ค้าที่มีความเสี่ยง
- ค. รายงานมาตรการที่ใช้โดยบริษัทในช่วงของการรายงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ

G4-HR6

การปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณีการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ และมาตรการที่ใช้เพื่อกำจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ

- ก. รายงานการปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณีการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ ในแง่ของ:
 - * ประเภทของการปฏิบัติการ (เช่น โรงงานการผลิต) และคู่ค้า
 - * ประเทศหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ที่มีการปฏิบัติการและคู่ค้าที่มีความเสี่ยง
- ข. รายงานมาตรการที่ใช้ในช่วงของการรายงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการกำจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ

G4-HR11

ผลกระทบด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน และการดำเนินการที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขและป้องกัน

- ก. รายงานจำนวนของคู่ค้าที่จำเป็นต้องได้รับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ข. รายงานจำนวนของคู่ค้าที่ได้รับการระบุว่าผลกระทบด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น
- ค. รายงานผลกระทบด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน
- ง. รายงานสัดส่วนของคู่ค้าที่ได้รับการระบุว่าผลกระทบด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขหลังได้รับการประเมินผลกระทบ
- จ. รายงานสัดส่วนของคู่ค้าที่ได้รับการระบุว่าผลกระทบด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น และได้ถูกระงับความสัมพันธ์กับบริษัท หลังได้รับการประเมินแล้ว พร้อมระบุเหตุผล

G4-HR12

จำนวนการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยื่นคำร้อง ระบุ และแก้ไขผ่านกลไกการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ

- ก. รายงานจำนวนการร้องทุกข์ทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยื่นผ่านกลไกการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการในช่วงของการรายงานความยั่งยืน
- ข. จากกรณีการร้องทุกข์ทั้งหมด รายงานว่ามีกี่กรณีที่:
 - * ได้รับการระบุในช่วงของการรายงานความยั่งยืน
 - * ได้รับการแก้ไขในช่วงของการรายงานความยั่งยืน
- ค. รายงานจำนวนการร้องทุกข์ทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยื่นก่อน แต่ได้รับการแก้ไขภายในช่วงของการรายงานความยั่งยืน”

บริษัทประกอบการเหมืองแร่ทองคำของไทยรายหนึ่งซึ่งเป็นบริษัทลูกของผู้ประกอบการสัญชาติออสเตรเลียซึ่งจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ออสเตรเลีย (“ASX”) โดย ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2556 บริษัทสัญชาติออสเตรเลียถือหุ้นร้อยละ 48.2 ของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้รับอนุญาตพิเศษในการสำรวจแร่ทองคำในเขตจังหวัดพิจิตร และเพชรบูรณ์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 และได้รับประทานบัตรในการทำเหมืองแร่ทองคำชาติตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2543 จำนวน 5 แปลง พื้นที่ 1,258 ไร่ ดำเนินการทำเหมืองแล้ว 4 แปลง พื้นที่ 1,166 ไร่ ปัจจุบันได้เสนอขอประทานบัตรใหม่ในพื้นที่ติดกัน (ทิศเหนือของเหมืองแร่ทองคำชาติในปัจจุบัน) และเป็นบริเวณรอยต่อระหว่างจังหวัดพิจิตร เพชรบูรณ์ และพิษณุโลก อีกจำนวน 9 แปลง 2,460 ไร่ ซึ่งขณะนี้ (ณ วันที่ 20 ธันวาคม 2558) มีการร้องเรียนคัดค้านจากประชาชนในพื้นที่

วันที่ 24 มกราคม 2544 บริษัทฯ ได้รับการส่งเสริมการลงทุนเพื่อทำเหมืองแร่ทองคำจำนวน 4 แปลง พื้นที่ 1,166 ไร่ 94 ตารางวา โดยได้รับการยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคลในระยะเวลา 8 ปีแรก หลังจากนั้นจะได้รับการลดหย่อนภาษีเงินได้นิติบุคคลร้อยละ 50 เป็นระยะเวลาอีก 5 ปี และสิทธิประโยชน์อื่นๆ ทำให้เมื่อเดือนพฤศจิกายน 2549 ต้องมีการเพิ่มสัดส่วนหุ้นของนักลงทุนชาวไทย เป็นถือหุ้นร้อยละ 51.96 และบริษัทสัญชาติออสเตรเลียถือหุ้นร้อยละ 48.04

นอกจากนั้น บริษัทสัญชาติออสเตรเลียได้จัดตั้งบริษัทในเครือขึ้นอีกบริษัทโดยปัจจุบันคนไทยถือหุ้นทั้งหมด 100% ทำหน้าที่ในการสำรวจแหล่งแร่ทองคำในประเทศไทย สำหรับที่ดินบริเวณที่ขอประทานบัตรนั้น บริษัทผู้ประกอบการถือครองที่ดินเพื่อการลงทุนและให้เช่าขนาดเล็กแห่งหนึ่ง จะเป็นผู้ซื้อกรรมสิทธิ์ที่ดินทั้งหมด โดยกู้ยืมเงินจากบริษัทฯ และให้บริษัทฯ เช่าที่ดินดังกล่าวทำเหมืองแร่ทองคำ¹¹ (Transbordernew, 2558)

เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2556 บริษัทฯ ได้เปลี่ยนชื่อ และเตรียมจดทะเบียนเข้าตลาดหลักทรัพย์ฯ อย่างไรก็ตาม เมื่อเดือนสิงหาคม 2558 บริษัทฯ ได้ถอนการเสนอขายหุ้นให้ประชาชนทั่วไปครั้งแรก (IPO) ที่ได้ยื่นต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) แล้ว แต่ผู้บริหารยังยืนยันที่จะเดินหน้านำหุ้นเข้าจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ต่อไปในอนาคต (ข่าวหุ้น, 2558)

¹¹ ทรานส์บอร์เดอร์นิวส์. (20 มกราคม 2558). ชาวบ้านโอดแฉความถูกสุขที่เหมืองทอง คินที่ดินให้กรมป่าไม้ปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ สุดท้ายกลายเป็นแปลงอนุญาต. เข้าถึงได้จาก Transbordernews: <http://transbordernews.in.th/home/?p=6660>

สถานการณ์ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานของบริษัทฯ

เหมืองแร่ทองคำชาติหรืออยู่ระหว่างจังหวัดพิจิตรและจังหวัดเพชรบูรณ์ เดิมเป็นพื้นที่ด้านเกษตรกรรม เมื่อปี พ.ศ. 2536 บริษัทฯ ได้รับอนุญาตอาชญาบัตรพิเศษเพื่อสำรวจแร่ทองคำในบริเวณพื้นที่รอยต่อระหว่างจังหวัดพิจิตร เพชรบูรณ์ และพิษณุโลก จากกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่จำนวน 14 แปลง พื้นที่รวมประมาณ 110,000 ไร่

ในปี พ.ศ. 2544 บริษัทฯ เริ่มเปิดเหมือง¹² ก่อให้เกิดเสียงดังและฝุ่นละอองที่เกิดจากการระเบิดเหมือง รวมทั้งมลพิษปนเปื้อนลงในแหล่งน้ำสาธารณะจนไม่สามารถใช้อุปโภค บริโภคได้ ทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพอย่างเห็นได้ชัด ทั้งโรคระบบทางเดินหายใจ และโรคผิวหนัง รวมทั้งเกิดความขัดแย้งระหว่างชาวบ้านในชุมชน แบ่งเป็นฝ่ายสนับสนุน-คัดค้านโครงการเหมืองแร่ทองคำ รวมถึงมีการอพยพออกนอกพื้นที่ของวัดและโรงเรียน (มูลนิธิบูรณะนิเวศ, ม.ป.ป.)

ในปี พ.ศ. 2548 มีประชาชน จำนวน 48 คน ได้ร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่า การดำเนินงานบริษัทฯ ซึ่งยื่นคำขอประทานบัตรเหมืองแร่ทองคำและเงินเพิ่มเติมบริเวณเขาหม้อ หมู่ที่ 6 บ้านคลองตาลัด ตำบลวังโพรง อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก อาจส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชุมชน ผลการตรวจสอบของคณะอนุกรรมการสิทธิในทรัพยากรน้ำและแร่ได้ให้ผู้ถูกร้อง ซึ่งได้แก่ กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ สำนักนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กรมทรัพยากรธรณี กรมสรรพากร สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน จังหวัดพิจิตร และบริษัทฯ ชี้แจงข้อเท็จจริงเป็นลายลักษณ์อักษรและด้วยวาจา

ก่อนหน้านี้ในปี พ.ศ. 2547 บริษัทฯ ได้กว้านซื้อที่ดินจากประชาชนในบริเวณดังกล่าวเพิ่มเติม ทำให้ต้องมีการอพยพจนเกือบกลายเป็นชุมชนร้าง ต่อมา พ.ศ. 2548 บริษัทฯ ได้ยื่นคำขอประทานบัตรเพื่อการทำเหมืองแร่ทองคำที่ 4/2546 เพิ่มเติม ประชาชนจึงยื่นคำร้องคัดค้านการขอประทานบัตร

บริษัทฯ ได้ชี้แจงว่า ได้ยื่นคำขอประทานบัตรแปลงนี้ไว้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2546 แต่เนื่องจากต้องใช้เวลาในการเจรจาซื้อกรรมสิทธิ์ที่ดิน จึงเพิ่งได้ทำการรังวัดเมื่อธันวาคม 2547 บริษัทฯ ยังได้ชี้แจงว่าการทำเหมืองแร่ทองคำของบริษัทฯ ได้พยายามลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้อยู่ในระดับต่ำสุด จึงไม่มีความจำเป็นต้องย้ายประชาชนออกจากถิ่นฐานเดิมเกินความจำเป็น เหมืองแร่ทองคำและชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข ถ้อยที่ถ้อยอาศัยกัน ดังตัวอย่างของเหมืองแร่ทองคำ Martha ในเมือง Waihi ประเทศนิวซีแลนด์ แต่ที่บริษัทฯ ต้องดำเนินการโยกย้ายประชาชนในหมู่บ้านเขาหม้อออกจากพื้นที่เดิมนั้น ก็เป็นการดำเนินการตามความต้องการของชาวบ้าน ซึ่งได้ต่อร้องให้บริษัทฯ ดำเนินการ ไม่เช่นนั้นจะไม่ให้ความเห็นชอบในโครงการเหมืองแร่ทองคำของบริษัทฯ

¹² มูลนิธิบูรณะนิเวศ. (ม.ป.ป.). เหมืองทองเปื้อนมลพิษ จ.พิจิตร. เข้าถึงได้จาก มูลนิธิบูรณะนิเวศ: <http://thaiecoalert.org/th/pollution/40>

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีข้อสรุปผลการตรวจสอบว่า หน่วยงานรัฐควรพิจารณา งดให้ประทานบัตรเหมืองแร่ทองคำและเงิน จำนวน 5 แปลงใหม่ ที่ยื่นขอขยายเพิ่มเติมจากการขยายพื้นที่มายังแปลง ที่ 2 สร้างความแตกแยกในชุมชนอย่างรุนแรง ชุมชนต้องถูกโยกย้าย ขณะที่ที่ดินทำกินมีจำกัด และไม่สามารถรองรับชุมชนเดิมได้ทั้งหมด การดำเนินการของบริษัท เป็นการละเมิดสิทธิชุมชนที่มีสิทธิอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตของชุมชน¹³ (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2551)

อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2548 บริษัทฯ ได้รับอนุญาตให้ขยายพื้นที่การทำเหมือง และปี พ.ศ. 2551 บริษัทฯ ขยายพื้นที่และโรงงานทำเหมืองแร่และผลิตโลหะกรรมเพิ่มเติม ซึ่งอยู่ติดกับพื้นที่เดิมทางทิศเหนือ

จากข้อมูลในรายงานผลการปฏิบัติตามมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมและ มาตรการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อมของเหมืองแร่ทองคำของบริษัทดังกล่าว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 - 2552 โดยกระทรวงสาธารณสุข¹⁴ พบปริมาณโลหะหนักในน้ำผิวดินและน้ำใต้ดินมีค่าเกิน มาตรฐาน ได้แก่ แมงกานีส สารหนู และปรอท (กระทรวงสาธารณสุข, ม.ป.ป.)

ต่อมา เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2553 ตัวแทนชาวบ้านเขาหม้อ 44 ราย ในพื้นที่หมู่ 9 ตำบล เขาเจ็ดลูก ตัดสินใจยื่นฟ้องศาลปกครองพิษณุโลก ให้ดำเนินคดีกับ 5 หน่วยงานรัฐ ที่กระทำการ โดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ได้แก่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม อธิบดีอุตสาหกรรมพื้นฐานและ การเหมืองแร่ คณะกรรมการเหมืองแร่ อธิบดีกรมป่าไม้ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาเจ็ดลูก ทำให้ชาวบ้านได้รับผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ ส่งผลให้ชาวบ้านตำบลเขาเจ็ดลูกกว่า 100 คน ได้รับผลกระทบ เจ็บป่วย จากการระเบิดภูเขาอย่างต่อเนื่อง น้ำดื่มไม่สามารถดื่มกินได้กว่า 2 ปี และขอให้ศาลมีคำสั่งเพิกถอนประทานบัตร 5 แปลงแรกของบริษัทฯ ที่ไม่ได้มีการทำรายงาน ผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ (EHIA) และยุติการดำเนินการใดๆ ในเขตประทานบัตร เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนเสียหายเป็นการชั่วคราว รวมถึงขอให้เพิกถอนการอนุญาตเข้าทำประโยชน์ ในพื้นที่ป่าทำเหมืองแร่ โดยกรมป่าไม้ และเพิกถอนมติสภา อบต. เขาเจ็ดลูก เมื่อวันที่ 3 มิถุนายน 2548 ที่ไม่ได้เปิดให้ประชาชนที่จะได้รับผลกระทบโดยตรงมีส่วนร่วม มีนาคม 2555 ศาลปกครองพิษณุโลก พิพากษาให้เพิกถอนประทานบัตร แต่ก็มีเงื่อนไขให้บริษัทฯ ไปจัดทำรายงานการวิเคราะห์ผลกระทบ สิ่งแวดล้อมให้เสร็จสมบูรณ์ภายในกำหนด 1 ปี (นับจากวันที่ 27 มีนาคม 2555)

¹³ ใน รายงานการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่ 67/2549 อ่านรายละเอียด เพิ่มเติมได้ที่ รายงานการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ที่ 67/2549

¹⁴ กระทรวงสาธารณสุข. (ม.ป.ป.). แนวทางการเฝ้าระวังพื้นที่เสี่ยงกรณีเหมืองแร่ทองคำ แผนบูรณาการด้านสิ่งแวดล้อม และสุขภาพ ประจำปี 2558. เข้าถึงได้จาก กรมอนามัย: <http://enhealthplan.anamai.moph.go.th/download/document/211257/1.เหมืองแร่ทองคำ.pdf>

กลางเดือนธันวาคม 2553 กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ ลงพื้นที่ตรวจสอบเหมืองแร่ทองคำ (เฟส 2) นำมาซึ่งคำสั่งใน 3 ประเด็น คือ

- 1) ให้บริษัทฯ หยุดดำเนินการทำเหมืองของเครื่องจักรที่ทำงานในเฟส 2 ตั้งแต่เวลา 19.00 - 05.00 น. ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2554 เป็นต้นไป จนกว่าจะมีการตรวจสอบตามข้อเท็จจริงอีกครั้ง
- 2) ให้บริษัทฯ หยุดการทำเหมืองด้านทิศเหนือของโครงการ ตั้งแต่วันที่ 12 มกราคม 2554 เป็นต้นไป จนกว่าบริษัทฯ จะมีมาตรการแก้ไขปัญหาดังกล่าวของการเจาะ ระเบิด เครื่องจักรกลหนัก
- 3) ให้บริษัทฯ ติดตั้งเครื่องกรองน้ำที่สามารถกรองโลหะหนัก บริเวณบ่อประปาบาดาลของชุมชนที่อยู่ใกล้พื้นที่โครงการทั้งหมด พร้อมทำการตรวจวัดคุณภาพของน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค ทั้งนี้ ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 31 มกราคม 2554

ถึงกระนั้น เมื่อวันที่ 28 มกราคม 2554 ตัวแทนชาวบ้านท่านหนึ่ง ได้ทำหนังสือร้องเรียนส่งถึงรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมอีกครั้ง โดยระบุว่า จากคำสั่งของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ทั้ง 3 ข้อข้างต้นนั้น บริษัทฯ ยังมีได้แก้ไขในข้อใดเลย นอกจากนี้ ยังเรียกร้องให้มีการตรวจสอบการข่มขู่คุกคามเอาชีวิตแค้นนำชาวบ้านที่ต่อต้านเหมืองแร่ทองคำแห่งนี้ที่เกิดขึ้นแล้ว และกำลังทวีความรุนแรงมากขึ้น

ต่อมา ในเดือนพฤษภาคม 2557 ศาลปกครองพิษณุโลก พิพากษาในคดีที่ประชาชน 108 ราย ในพื้นที่หมู่ที่ 3 บ้านเขาดิน หมู่ที่ 7 บ้านหนองขนาท หมู่ที่ 8 บ้านเขาดิน หมู่ที่ 9 บ้านเขาหม้อ ตำบลเขาเจ็ดลูก อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร ยื่นฟ้องรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม (ที่ 1) อธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (ที่ 2) อธิบดีกรมป่าไม้ (ที่ 3) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาเจ็ดลูก (ที่ 4) กรมควบคุมมลพิษ (ที่ 5) กรมที่ดิน (ที่ 6) บริษัทฯ (ที่ 7) สำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ที่ 8) ผู้อำนวยการสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพิจิตร (ที่ 9) ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจิตร (ที่ 10) เจ้าพนักงานที่ดินจังหวัดพิจิตร สาขาตะพานหิน (ที่ 11) นายอำเภอทับคล้อ (ที่ 12) บริษัทผู้ประกอบกิจการถือครองที่ดินเพื่อการลงทุนและให้เช่าแห่งหนึ่ง (ที่ 13) และอธิบดีกรมโรงงานอุตสาหกรรม (ที่ 14) ในข้อหาละเลยต่อหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดให้ต้องปฏิบัติตาม (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 1-6, 8, 10, 14) ปลอมให้บริษัทฯ สร้างบ่อทิ้งเก็บกากแร่แห่งที่ 2 และประกอบโลหกรรมส่วนย่อยโดยไม่ชอบหรือไม่ได้รับอนุญาตจากราชการ ออกโฉนดที่ดินโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 11) และละเลยไม่ดูแลทางสาธารณสุข (ผู้ถูกฟ้องคดีที่ 12) ปี พ.ศ. 2553 บริษัทฯ ได้สร้างบ่อทิ้งเก็บกากแร่แห่งที่ 2 ทั้งๆ ที่ยังไม่ได้รับอนุญาตจากราชการ บ่อดังกล่าวที่สร้างขึ้นอยู่ห่างจากบ้านของผู้ฟ้องคดีเพียง 300 เมตรเท่านั้น อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างปัญหาสุขภาพให้คนในชุมชน ศาลปกครองพิษณุโลก พิพากษาให้เพิกถอนคำสั่งเมื่อวันที่ 11 มีนาคม 2554 ของอธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่อนุญาตให้บริษัทฯ เปลี่ยนแปลงผังโครงการเหมืองแร่ทองคำชาติรีเหนือ¹⁵ (ไทยพับลิก้า, 2557)

¹⁵ รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ

13 มกราคม 2558 กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ได้มีหนังสือด่วนที่สุด ที่ อก 0508/133 ลงนามโดยอธิบดีกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ แจ้งให้บริษัทฯ หยุดประกอบการโลหการ โดยกำหนดเงื่อนไขให้บริษัทฯ ต้องให้นำชาวบ้านที่ป่วย 254 คน ไปรักษา และรายงานผลภายใน 30 วัน รวมทั้งให้เปิดเผยผลการศึกษาระณีที่มีการตั้งข้อสังเกตว่าเหมืองทอง เป็นต้นเหตุของการปนเปื้อนสารโลหะหนัก โดยเปิดเวทีสาธารณะเชิญนักวิชาการที่มีความเห็นแตกต่างกันมาแสดงความคิดเห็น และให้ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมในคณะผู้ตรวจสอบงานของบริษัทฯ และให้ส่งแผนปรับโครงสร้างภายใน เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องมลพิษสัมพันธ์ หลังจากนั้น มีคำสั่งให้บริษัทฯ ประกอบกิจการเหมืองทองที่จังหวัดพิจิตร ได้อีกครั้ง เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2558 (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 2558)

14 กันยายน 2558 ตำรวจ สน.ทุ่งมหาเมฆ สรุปลำนวนสั่งฟ้องแกนนำคัดค้านเหมืองทองพิจิตร นำตัวส่งอัยการ หลังบริษัทฯ แจ้งความดำเนินคดีฐานหมิ่นประมาท กรณีนำชาวบ้าน 300 คน ยื่นร้องเรียนต่อสถานทูตออสเตรเลีย เมื่อพฤษภาคม 2556 ชาวบ้านในนามขบวนการประชาชนเพื่อสังคมที่เป็นธรรม หรือฟิรฟ์ ประมาณ 300 คน นำโดยตัวแทนผู้ป่วยและผู้ได้รับผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ตลอดจนตัวแทนชาวบ้านที่ถูกบริษัทฯ ฟ้องฐานบุกรุกและรบกวนการครอบครองอสังหาริมทรัพย์ได้เคลื่อนขบวนไปยื่นหนังสือที่สถานเอกอัครราชทูตออสเตรเลียประจำประเทศไทย เขตสาทร เพื่อคัดค้านการทำเหมืองแร่ทองคำ และใช้พื้นที่สาธารณะประโยชน์เพื่อกิจการเหมืองแร่ของบริษัทฯ ซึ่งเป็นบริษัทลูกของบริษัทสัญชาติออสเตรเลีย ที่ได้รับประทานบัตรให้ทำเหมืองแร่ทองคำครอบคลุมพื้นที่ ตำบลเขาเจ็ดยอก อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร และบริเวณใกล้เคียงมานานกว่า 10 ปี ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรและสุขภาพของคนไทยที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง จึงขอให้ประเทศเจ้าของทุนได้รับทราบและดำเนินการประสานงานไปยังบริษัทดังกล่าวให้ยุติกิจการ ตลอดจนรับผิดชอบต่อผลเสียหายที่เกิดขึ้น โดยมี เลขานุการเอกอัครราชทูตเป็นผู้รับเรื่อง หลังจากตัวแทนชาวบ้านยื่นร้องเรียนต่อสถานเอกอัครราชทูตออสเตรเลียแล้ว บริษัทฯ ได้แจ้งความดำเนินคดีกับแกนนำชาวบ้านที่ได้รับผลกระทบจากการทำเหมืองแร่ทองคำ จังหวัดพิจิตร ในข้อหาหมิ่นประมาท กรณีพาชาวบ้านไปยื่นร้องเรียนต่อสถานทูต โดยอ้างว่าเป็นการให้ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับผลกระทบจากการทำเหมือง ทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย และต่อมา บริษัทฯ ได้แจ้งความดำเนินคดีกับตัวแทนชาวบ้านอีกคนในข้อหาหมิ่นประมาทด้วยเช่นกัน (ASTV ผู้จัดการออนไลน์, 2558)

2 ตุลาคม 2558 คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) มีมติตั้งคณะอนุกรรมการไต่สวนข้อกล่าวหาสินบนเหมืองทองคำที่จังหวัดพิจิตร พิชญ์โลก และเพชรบูรณ์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร บริษัทสัญชาติออสเตรเลียซึ่งเป็นบริษัทผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ในประเทศไทยชี้แจงว่า บริษัทฯ ไม่เคยดำเนินการจ่ายสินบนเพื่อให้ได้มาซึ่งใบอนุญาตใดๆ ในการทำเหมืองแร่ บริษัทฯ และกิจการเหมืองในเครือของบริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจตามกฎหมายและข้อบังคับของภาครัฐในประเทศไทย ออสเตรเลียอย่างเคร่งครัดมาโดยตลอด ทั้งยังปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การขอเข้าใช้ที่ดิน ความปลอดภัยและสุขอนามัยของพนักงาน การฟื้นฟูพื้นที่ทำเหมือง การปกป้องและ

พื้นที่สูงแวดล้อม การควบคุมมลภาวะ และการติดต่อประสานงานทุกรูปแบบกับเจ้าหน้าที่ของภาครัฐ ในทุกประเทศที่บริษัทเข้าไปดำเนินธุรกิจ ในช่วงกลางปี พ.ศ. 2557 สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ออสเตรเลีย (ASIC) ได้ตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีดังกล่าว และจากการสอบสวน ไม่พบความผิดปกติใดๆ และบริษัทฯ จึงเชื่อว่าการสอบสวนในกรณีดังกล่าวนี้ ได้ดำเนินไปจนถึงที่สุดแล้ว (กอง บก.ข่าวเศรษฐกิจ, 2558)

กรณีบริษัทประกอบกิจการเหมืองแร่กับมาตรฐานสากล

การพิจารณาในประเด็นมาตรฐานสากลในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ควรจำแนก ออกเป็น 2 ระดับ เนื่องจากเป็นบริษัทลูกที่ดำเนินการภายใต้บริษัทแม่สัญชาติออสเตรเลีย

สำหรับบริษัทฯ ในปี พ.ศ. 2556 เหมืองแร่พิจิตรของบริษัทฯ ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์ มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) จากกรมโรงงาน อุตสาหกรรม ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) จากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่มีจุดประสงค์เพื่อส่งเสริมการแสดงความรับผิดชอบต่อ ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ซึ่งบริษัทฯ ประกาศว่าเป็นความภาคภูมิใจในรายงานความยั่งยืน ประจำปี พ.ศ. 2556 (รายงานความยั่งยืน 2556 : 11) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น การดำเนินการของบริษัทฯ ไม่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนในมาตรฐาน CSR-DIW แต่อย่างใด เช่น ไม่มีการประเมินผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่เกิดขึ้นกับชุมชน อีกทั้งยัง ดำเนินคดีทางกฎหมายเมื่อชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ชุมนุม และยื่นหนังสือ ต่อสถานเอกอัครราชทูตออสเตรเลีย ทั้งที่เป็นการใช้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น และเสรีภาพ ในการชุมนุม

สำหรับหลักเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights) ตามมาตรฐาน CSR-DIW ประกอบด้วย ประเด็นย่อย ดังนี้

- ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 1: การตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กร (Due diligence) ในทุกระบวนการตรวจสอบและประเมินสถานะองค์กร
- ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 2: สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human rights risk situations) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรพิจารณา และจัดการต่อสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชน ด้วยความระมัดระวังตามที่สามารถประยุกต์ใช้ได้
- ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 3: การหลีกเลี่ยงการร่วมกระทำผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Avoidance of complicity) เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยง การร่วมกระทำผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งทางตรงและทางอ้อมผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

- ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 4 : การแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม (Resolving grievances)
- ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 5 : การเลือกปฏิบัติและกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ (Discrimination and vulnerable groups)
- ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 6 : สิทธิการเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and political rights) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ควรเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงสิทธิการเป็นพลเมืองอื่นๆ
- ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 7 : สิทธิทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (Economic, social and cultural rights) ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ควรเคารพ ในสิทธิทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
- ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 8 : สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental principles and rights at work) แม้ว่าสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน จะมีผล ควบคุมทางกฎหมาย

ในส่วนของบริษัทสัญชาติออสเตรเลียซึ่งเป็นบริษัทแม่ ในปี พ.ศ. 2547 - 2548 บริษัทฯ ได้กล่าวถึงมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI ไว้ในรายงานความยั่งยืนว่า เตรียมการที่จะใช้เป็นแนวปฏิบัติ (รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ) โดยได้เลือกมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมบางด้าน อย่างไรก็ตาม ในปี พ.ศ. 2551 - 2552 รายงานความยั่งยืนของบริษัทฯ ระบุว่า มาตรฐาน GRI เป็นมาตรฐานหนึ่งที่บริษัทฯ ใช้เป็นแนวทางการรายงาน แต่ไม่ปรากฏว่ามีข้อมูลแต่อย่างใด หลังจากปี พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา บริษัทฯ ไม่ได้จัดทำรายงานตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล GRI แต่อย่างใด

นอกจากนี้ ออสเตรเลียถือเป็นสมาชิกหนึ่งของกลุ่มประเทศ OECD แต่บริษัทฯ ไม่ได้ประกาศว่า ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติที่ออกโดย OECD อีกด้วย

บทเรียนจากกรณีศึกษาประเทศไทย

กรณีศึกษาจากประเทศไทยทั้งสองกรณีบ่งชี้จุดอ่อนของมาตรฐานเอกชนโดยสมัครใจ กล่าวคือ ทั้ง Global Reporting Initiative และ CSR-DIW ต่างมิได้มีกลไกใดๆ ในการติดตามตรวจสอบ การรายงานและปฏิบัติตามมาตรฐานของบริษัท ว่าถูกต้องครบถ้วนหรือไม่ และเมื่อประกอบกับภาวะที่ไม่มีผู้มีส่วนได้เสียรายใดมาให้ความสำคัญกับการติดตามประเด็นดังกล่าว บริษัทที่รับมาตรฐานมา จึงขาดแคลนข้อมูลที่เพียงพอต่อการรับรู้ ว่าบริษัทได้คุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างเพียงพอแล้วหรือไม่

ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิแรงงาน

ข้อสังเกตต่อมาตรฐานต่างๆ

จรรยาบรรณทางธุรกิจ (code of conduct) ผู้มีส่วนได้เสียด้านแรงงานมีข้อสังเกตต่อการใช้จรรยาบรรณทางธุรกิจเป็นกลไกในการเคารพสิทธิแรงงาน เช่น การร้องเรียนกับหน่วยงานต่างๆ เช่น องค์กรสากลผู้บริโภคในต่างประเทศต่อกรณีที่บริษัทไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจที่เคยประกาศไว้ว่าอาจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

กลไกระหว่างประเทศมีผลต่อการดำเนินงานของบริษัทต่างๆ เช่น แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD ซึ่งระบุให้ลูกจ้างของบริษัทข้ามชาติจะได้รับหลักประกันเรื่องสิทธิการรวมตัว การไม่ละเมิดสิทธิแรงงาน และระบุชัดเจนว่าแผนการปิดโรงงานที่มีขนาดใหญ่จะต้องมีการปรึกษาหารือกับสหภาพแรงงานก่อน

ข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

กสม. ไม่จำเป็นต้องจัดทำมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชนเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชนขึ้นมาใหม่ แต่ควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้ภาคเอกชนรับมาตรฐานต่างๆ เช่น มาตรฐาน SA8000 หรือมาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศมาปฏิบัติ รวมถึงการติดตามตรวจสอบว่า ภาคเอกชนที่ได้ประกาศรับมาตรฐานไปแล้วนั้น ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตนรับไว้แล้วหรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ กสม. ยังอาจพิจารณามาตรการอื่นๆ

ในการสนับสนุนส่งเสริมให้ภาคเอกชนต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่ตนรับไว้ เช่น การออก “ตรารับรองรายปี” สำหรับบริษัทที่ปฏิบัติตามมาตรฐานและเผยแพร่ต่อสาธารณะ หรือการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการสร้างความรู้ความเข้าใจให้ภาคเอกชนได้ตระหนักถึงประโยชน์ที่จะได้รับหากปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ เป็นต้น

ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ

ข้อสังเกตต่อมาตรฐานต่างๆ

ในส่วนของแรงงานข้ามชาติ ส่วนใหญ่แล้วเน้นไปที่การใช้กฎหมายระหว่างประเทศ

หรืออนุสัญญาระหว่างประเทศเป็นหลัก มักเกี่ยวเนื่องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration - IOM) เนื่องจากข้อตกลงระหว่างประเทศบางฉบับ อาทิ ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยแรงงานข้ามชาติ ไม่มีบทบังคับให้รัฐทำตาม ทำให้ใช้การไม่ได้จริง คนงานไม่สามารถไปยื่นคำร้องให้สำนักเลขาธิการอาเซียน (Asian Secretariat) ดำเนินการใดๆ กับประเทศนั้นได้ ไม่เหมือนกับอนุสัญญาต่างๆ ที่มีมาตรการในการลงโทษ

ที่ผ่านมา มีความพยายามที่จะพัฒนามาตรฐานแรงงานข้ามชาติขององค์การระหว่างประเทศ ยกตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมประมง มีความพยายามควบคุมมาตรฐานของธุรกิจภาคประมงและอุตสาหกรรมเกี่ยวเนื่อง เป็นการทำงานอย่างใกล้ชิดกับ ILO และ IOM พยายามพัฒนา Good Labour Practice (GLP) สำหรับธุรกิจที่ทำงานด้านนี้ เพื่อให้ได้มาตรฐานที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการจ้างงานที่ถูกกฎหมาย จะมีมาตรฐานที่สององค์กรนี้พัฒนาร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย อาทิ สมาคมประมง พัฒนามาแล้ว 4 ปี มาเรื่อยๆ นับเป็นกระบวนการที่พยายามสร้างความร่วมมือระหว่างองค์กรเอกชน (NGOs) กับภาคธุรกิจ มีการเข้าไปอบรม และติดตามผลด้วยการเรียกมาประชุม

แต่องค์กรระหว่างประเทศมีข้อจำกัดบางประการ ทำให้เมื่อต้องนำมาตราฐานนี้ไปใช้ในภาคธุรกิจไม่สามารถทำงานอย่างใกล้ชิดได้ เช่น เอ็นจีโอท้องถิ่นสามารถเข้าไปในโรงงานเพื่อที่จะอธิบายและทำงานอย่างใกล้ชิดกับเจ้าของธุรกิจได้ แต่ ILO หรือ IOM มีหน้าที่สนับสนุนกลไกให้ภาคธุรกิจ แต่สำหรับระดับการบังคับใช้ องค์กรเหล่านี้ต้องหาคำปรึกษาจากหน่วยงานที่เป็นเอ็นจีโอท้องถิ่นมาช่วยเหลือ ทำให้เป็นงานค่อนข้างยาก ปัจจุบัน GLP ได้สิ้นสุดกระบวนการช่วงแรกไปแล้ว

สำหรับรายละเอียดของการจัดทำมาตรฐาน สมาชิกของสมาคมประมง เจ้าของธุรกิจต่างๆ พยายามแสดงข้อมูลว่าได้ปกป้องสิทธิแรงงานอย่างไร เนื้อหาของมาตรฐานฉบับนี้ยึดตามมาตรฐาน ILO เป็นหลัก ประกอบพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานไทย โดยทั่วไปองค์กรพัฒนาเอกชนจะทำงานกับลูกจ้าง แต่สำหรับการพัฒนามาตรฐานนี้จะเปลี่ยนแผนใหม่ เน้นที่เจ้าของธุรกิจ พยายามทำความเข้าใจกับเจ้าของธุรกิจว่าถ้าสามารถทำได้ตามมาตรฐาน จะส่งผลดีกับธุรกิจอย่างไร ทั้งภาพลักษณ์และการลงทุน

มาตรฐานนี้ไม่มีข้อผูกมัดทางกฎหมายและเป็นข้อเสนอแนะ โดยพยายามพลิกมุมมองใหม่ให้กับนายจ้าง เช่น ถ้าหากปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ผลดีที่จะเกิดขึ้นกับธุรกิจมีอะไรบ้าง และคำนึงถึงสิทธิของลูกจ้างด้วย ซึ่งเป็นคนละมุมมองกับเวลาที่เจ้าหน้าที่หรือว่ารัฐบาลมาพูดกับเจ้าของธุรกิจ รัฐจะพูดในลักษณะกดดันและเน้นมาตรการเด็ดขาด เช่น ใช้มาตรา 44 กับประมงพื้นบ้าน

องค์กรแรกเริ่มเป็นองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งไม่ใช่ภาครัฐ จึงไม่มีข้อผูกมัดกับคนที่มาเข้าร่วม ความมุ่งหวังมีเพียงต้องการเป็นพันธมิตรกับภาคธุรกิจ ให้เข้าใจว่า GLP คืออะไรและดีต่อธุรกิจอย่างไร

อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่า นี่เป็นวิธีที่ดีในแง่ที่พยายามทำกับกลุ่มธุรกิจ แต่แนวคิดอาจยังไม่ชัดเจนนัก และวิธีการดำเนินงานอาจยังไม่ดึงดูดใจให้ภาคธุรกิจเข้าร่วมมากนัก เนื่องจากบริษัทที่มาเข้าร่วมต้องมีศักยภาพในระดับหนึ่ง กล่าวคือ มีแนวโน้มอยู่แล้วว่าจะปฏิบัติตามมาตรฐานได้

ข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

การมีมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนนับเป็นเรื่องที่ดี เพราะถือเป็นกลไกทางจริยธรรมอย่างหนึ่งที่ทำให้สังคมเข้าใจง่ายขึ้น แต่ยังคงพบว่ามีข้อจำกัดบางประการในทางปฏิบัติ เนื่องจากเป็นมาตรการในเชิงป้องกันที่ไม่สามารถแก้ปัญหาทั้งหมดได้ในทันทีที่ กสม. จึงควรรวบรวมข้อมูลการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ได้รับอย่างเป็นระบบ และนำไปพิจารณาจัดทำมาตรฐาน/คู่มือ โดยการเชื่อมโยงมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่แล้วเข้ากับกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีเนื้อหาครอบคลุมถึงกลไกในการร้องทุกข์ นอกจากนี้ กสม. ยังควรสร้างเครือข่ายพันธมิตร เช่น ภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน รวมถึงองค์กรระหว่างประเทศ เพื่อร่วมกันสนับสนุนส่งเสริมในการให้ภาคเอกชนนำมาตรฐานไปใช้ ติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านั้น ตลอดจนป้องกันมิให้เจ้าหน้าที่รัฐใช้อำนาจในทางมิชอบ

ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ข้อสังเกตต่อมาตรฐานต่างๆ

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (Board of Investment : BOI) ระบุเรื่องสิ่งแวดล้อมอยู่ในประกาศของ BOI แต่ที่ผ่านมายังไม่มีความเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง ทั้งที่ตามประกาศ เมื่อมีการร้องเรียนต้องตรวจสอบทันที และสามารถยกเลิกสิทธิพิเศษทางการค้าได้ด้วย

Extractive Industries Transparency Initiative (EITI) เป็นตัวอย่างมาตรฐานสำหรับบริษัทอุตสาหกรรมขุดเจาะ เป็นการรับรองว่าบริษัทเหล่านี้เป็นบริษัทที่มีการขุดเจาะที่ค่อนข้างดี ไม่ละเมิดสิทธิชาวบ้าน

ในกรณีเหมืองแร่ มาตรฐานต่างๆ กลายเป็นใบเบิกทางสำหรับธุรกิจต่างๆ เคยมีกรณีที่มีบริษัทซึ่งกำลังจะขอสัมปทานทำเหมืองแร่ทองแดงที่ภูหินเหล็กไฟ ที่อำเภอเมืองจังหวัดเลย บริษัทนี้ผ่านเกณฑ์สิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานฉบับหนึ่งของสหรัฐอเมริกา

ดังนั้น จึงเห็นได้ว่า บริษัทที่ได้รับมาตรฐานก็ยังละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่ องค์การสหประชาชาติ หรือ กสม. ไม่ควรเป็นผู้ออกมาตรฐาน แต่ควรทำหน้าที่ตรวจสอบแทน

ที่ผ่านมา กรณีที่มาตรฐานต่างๆ มีผลต่อการตัดสินใจของศาล เช่น CSR-DIW ของกรมโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อประชาชนฟ้องศาลปกครอง เช่น กรณีเหมืองทองคำ ของบริษัทแห่งหนึ่ง ชาวบ้านฟ้องศาลปกครอง การแก้คำฟ้องของบริษัทฯ ก็จะทำให้ตนเองผ่านการรับรองของมาตรฐานใดบ้าง เช่น ISO 9000 ISO 14001 ใบประกาศเหล่านี้ ถูกใช้เป็นข้ออ้างในการแก้ข้อครหา เนื่องจากศาลเห็นว่า ใบประกาศและมาตรฐานเหล่านี้ ออกโดยหน่วยงานของรัฐซึ่งมีความน่าเชื่อถือในสายตาศาล เมื่อประชาชนฟ้องศาล บริษัทเหล่านี้ก็มักจะเอามาตรฐาน เอาใบประกาศเหล่านี้ไปอ้าง ไปแก้คำฟ้อง เพื่อแก้ข้อกล่าวหาว่าเป็นไปไม่ได้ที่บริษัทจะทำไชยาไนต์รั่วไหลเนื่องจากเพิ่งได้มาตรฐาน ISO 14001

กสม. ควรตรวจสอบมาตรฐานเหล่านั้นว่า การที่บริษัทเอามาตรฐานเหล่านั้น ไปอ้างต่อศาล สามารถช่วยลบล้างความผิด ช่วยลบล้างข้อกล่าวหาได้จริงหรือไม่ ในความเป็นจริง ควรมีการตรวจสอบทางวิทยาศาสตร์ว่าไชยาไนต์รั่วไหลหรือไม่ กรณีนี้ ต้องตรวจสอบด้วยข้อเท็จจริง ไม่ใช่จากมาตรฐานมาอ้างแล้วบอกว่าไม่รั่วไหลแล้ว

ข้อเสนอเกี่ยวกับมาตรฐานการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

การที่ภาคเอกชนมีมาตรฐานมิใช่ตัวบ่งชี้ว่า ภาคเอกชนจะไม่ดำเนินการใดๆ ที่เป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชน เนื่องจากมาตรฐานดังกล่าวเป็นมาตรการเชิงสมัครใจ ซึ่งอาจใช้ บังคับไม่ได้จริง ทั้งนี้ มาตรฐานที่ดีจะต้องมีลักษณะที่ทำให้การปฏิบัติตามมาตรฐานนั้น เกิดผลต่อสังคมได้อย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ข้ามพรมแดนด้วย โดยในเรื่องนี้ กสม. ควรมีบทบาททั้งในส่วนของการตรวจสอบและ การติดตามผลการปฏิบัติตามมาตรฐานของภาคเอกชน และทำงานร่วมกับเครือข่าย ทุกฝ่าย ตลอดจนการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียน เช่น มาตรฐานของอุตสาหกรรมที่บริษัทเอกชนนั้นดำเนินการและมีข้อเสนอต่อ ภาคเอกชน ให้ผู้ประกอบการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ตามมาตรฐานที่บริษัทได้รับ และนำมาปฏิบัติให้ลูกจ้างของบริษัทและสังคมได้ทราบ

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม

ความคิดเห็นต่อการจัดทำมาตรฐานฯ

ควรกำหนดแนวปฏิบัติซึ่งทุกภาคส่วนมาร่วมกันระดมความเห็น โดยในขั้นแรก อาจเป็นเพียงแนวปฏิบัติ หลังจากนั้นอาจพัฒนาเป็นกฎหมาย รัฐอาจจะมีมาตรการเชิงบวก เช่น หากองค์กรที่มีการเคารพสิทธิของแรงงาน ค่าจ้างที่เป็นธรรม อาจจะมีมาตรการมอบ สิทธิประโยชน์ทางภาษีได้

สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ข้อเสนอต่อการจัดทำมาตรฐานฯ

ควรมีการจำแนกตามประเภทและขนาดของธุรกิจ ภาคธุรกิจได้ประโยชน์ที่จับต้องได้
อะไรบ้าง ความคุ้มค่าทางธุรกิจของการปฏิบัติตามมาตรฐาน

บริษัทต่างๆ

ข้อเสนอต่อการจัดทำมาตรฐานฯ

จากการสัมภาษณ์ตัวแทนบริษัทชั้นนำต่างๆ หลายบริษัท ทำให้ทราบว่า บริษัทต่างๆ
เห็นด้วยกับการมีมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านั้น เนื่องจาก
มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนจะเป็นแนวทางในการป้องกันความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิ
ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และเป็นประโยชน์ต่อการประกอบธุรกิจในด้านชื่อเสียงและมูลค่า
ตราสินค้า โดยเฉพาะการขายสินค้ากับคู่ค้าต่างประเทศ ซึ่งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้
อีกทั้งยังเป็นการบริหารความเสี่ยงขององค์กรด้วย

โดยพบว่าปัจจุบันบริษัทหลายบริษัทเข้าเป็นสมาชิกของภาคีข้อตกลงโลกของ
องค์การสหประชาชาติ (UN Global Compact) เป็นสมาชิกของภาคีข้อตกลงโลกของ
องค์การสหประชาชาติ เครือข่ายในประเทศ (UN Global Compact Local Network)
และมีการปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ เช่น มีการปฏิบัติตามมาตรฐาน
แรงงานไทย มีกลไกการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่ครอบคลุมถึงบริษัทในกลุ่มคู่ค้าและ
แรงงานรับจ้างเหมาช่วง และมีการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมพื้นที่
ปฏิบัติการของกลุ่มบริษัท มีการจัดทำรายงานความยั่งยืนตามมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูล
ของGRI (Global Reporting Initiative) บางบริษัทก็เข้าร่วมเป็นสมาชิกของมาตรฐาน
แต่ละประเภทอุตสาหกรรมที่บริษัทตนประกอบกิจการ เช่น เข้าร่วมเป็นสมาชิก Bonsucro
ซึ่งเป็นมาตรฐานความยั่งยืนของอุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทราย นอกจากนี้ บางบริษัท
ยังได้จัดทำกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due
Diligence) โดยยึดตามแนวทางของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม บริษัทได้ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า หากจะมีมาตรฐานเพิ่มเติม
ต้องเป็นมาตรฐานที่อ้างอิงกับหลักการต่างๆ ในระดับโลกด้วย รวมถึงเป็นมาตรฐานที่
เชื่อถือได้จริงในระดับนานาชาติ ทำให้ลูกค้าของบริษัทที่อยู่ในประเทศต่างๆ ยอมรับ
มาตรฐานเหล่านี้ ซึ่งจะเป็นการช่วยเหลือผู้ประกอบการอีกทางหนึ่ง รวมทั้งรัฐและเอกชน
ควรร่วมกันหาแนวทางที่ชัดเจนในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งสนับสนุน
ให้ผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้เข้าถึงการเยียวยา



4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการทบทวนโครงสร้าง เนื้อหา และการบังคับใช้ จำนวน 8 มาตรฐาน ในงานวิจัยชิ้นนี้ ประกอบกับกรณีศึกษาจากทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงประสบการณ์ และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย คณะผู้วิจัยเห็นว่า ปัจจุบันการคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนถือเป็นส่วนสำคัญของหลักการ แนวปฏิบัติ และมาตรฐานทุกชุดที่รณรงค์ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตั้งแต่ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) เป็นต้นมา ตลอดจน มาตรฐานระดับอุตสาหกรรม อาทิ Equator Principles (สถาบันการเงิน) Extractive Industries Transparency Initiative (อุตสาหกรรมขุดเจาะ) Bonsucro (น้ำตาล) Marine Stewardship Council (อาหารทะเล) ฯลฯ ซึ่งบริษัทไทยให้ความสนใจเข้าร่วมอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจจึงมีความครอบคลุมและ เพียงพอแล้ว กสม. ไม่จำเป็นต้องพัฒนามาตรฐานใหม่ อย่างไรก็ตาม ปัญหาและ อุปสรรคที่ผ่านมามีใช้การขาดความตระหนักต่อมาตรฐานเหล่านี้ แต่เป็นเรื่องของ การขาดความรู้ความเข้าใจของภาคธุรกิจในภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะ วิธีการ และระบบ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังพบว่า หัวใจของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจอยู่ที่ การตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) ซึ่งจากการศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานภายในและนอกประเทศ จำนวน 8 มาตรฐาน พบว่า ทุกมาตรฐาน ยกเว้นข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และหลักการกำกับกิจการ ที่ดีของ OECD ซึ่งทั้งสองมาตรฐานเป็นหลักการ (principles) กว้างๆ มากกว่าแนวปฏิบัติ

กำหนดให้บริษัทที่รับมาตรฐานจัดทำและดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าว โดยหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ได้กำหนดองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ในการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับภาคธุรกิจ ได้แก่

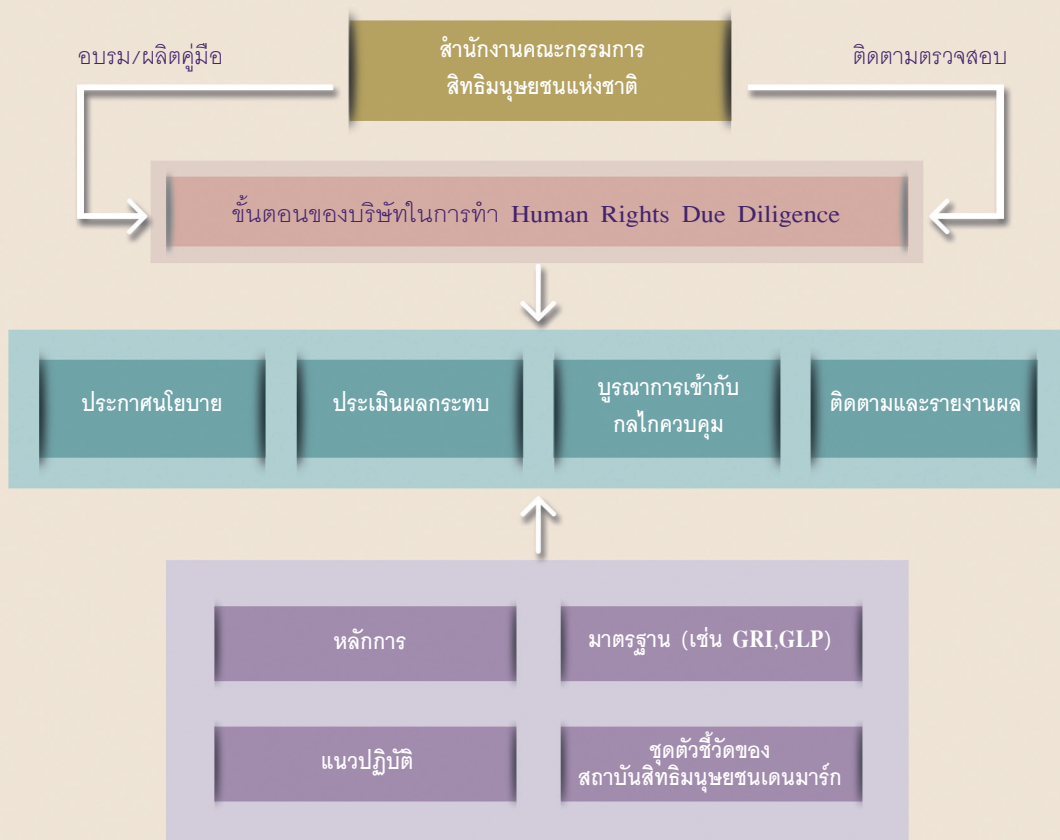
- 1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยบูรณาการเข้ากับระบบประเมินความเสี่ยงของบริษัท (ข้อ 17)
- 2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท (ข้อ 18)
- 3) การบูรณาการข้อผูกมัดเชิงนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายใน และภายนอก (ข้อ 19) และ
- 4) การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน (ข้อ 19 และ 20)

คณะผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอให้ กสม. พิจารณาริเริ่มการจัดทำคู่มือตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence - HRDD) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนให้ภาคธุรกิจสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานต่างๆ ที่ตนรับแล้ว และสามารถวัดผลได้อย่างแท้จริง โดยในการออกแบบคู่มือดังกล่าว กสม. สามารถบูรณาการเนื้อหาจากมาตรฐานต่างๆ ตามระดับที่เหมาะสม เข้ากับองค์ประกอบสำคัญทั้ง 4 ประการ ในการจัดทำ HRDD ตามหลักการชี้แนะฯ

โดยภายหลังจากจัดทำคู่มือแล้ว กสม. ควรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจในประเทศไทยในการเผยแพร่คู่มือและสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนนำคู่มือดังกล่าวไปปฏิบัติ อาทิ

- 1) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย - กำกับบริษัทจดทะเบียน ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลตามเกณฑ์ GRI
- 2) สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) - กำกับบริษัทจดทะเบียน ส่งเสริมการเปิดเผยข้อมูลตามเกณฑ์ GRI
- 3) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) - กำหนดเงื่อนไขการลงทุนของบริษัทข้ามชาติ
- 4) กรมโรงงานอุตสาหกรรม - ออกใบรับรองและพัฒนามาตรฐาน CSR-DIW
- 5) สมาคมธนาคารไทย - สมาคมของธนาคาร
- 6) ธนาคารแห่งประเทศไทย - กำกับดูแลธนาคารพาณิชย์
- 7) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย - สมาคมของบริษัทอุตสาหกรรม มีสายงานแรงงานและสิ่งแวดล้อม
- 8) สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย - สมาคมของผู้ประกอบการ

นอกจากนี้ กสม. อาจพิจารณาบทบาทในการติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามคู่มือของภาคเอกชน เป็นระยะด้วย ดังแสดงตามแผนภาพด้านล่าง



- กรมโรงงานอุตสาหกรรม. (2558). *แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้ประกอบการอุตสาหกรรมตามเกณฑ์ความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW)*. กรุงเทพฯ: สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมโรงงานอุตสาหกรรม.
- กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา. (2557). *รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี พ.ศ. 2557*. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2558 จาก สถานทูตสหรัฐอเมริกา ประเทศไทย: <http://thai.bangkok.usembassy.gov/tipthaireport14-t.html>
- กระทรวงสาธารณสุข. (ม.ป.ป.). *แนวทางการเฝ้าระวังพื้นที่เสี่ยงกรณีเหมืองแร่ทองคำ แผนบูรณาการด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ประจำปี 2558*. เข้าถึงได้จาก กรมอนามัย: <http://enhealthplan.anamai.moph.go.th/download/document/211257/1.เหมืองแร่ทองคำ.pdf>
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2551). *รายงานผลการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนประจำปี 2549*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- ชวนอาจ บนนรา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าร่วมโครงการส่งเสริมการแสดงความรับผิดชอบต่อ* ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (26 เมษายน 2558). *ประมงไทยคืนหนี “ใบแดง” IUU ปรับแผนรับมือตลาดอาหารทะเล 3 ทุ่มนี้แล้ว*. เข้าถึงได้จาก ประชาชาติธุรกิจออนไลน์: http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1430027446
- มูลนิธิบูรณะนิเวศ. (ม.ป.ป.). *เหมืองทองเขื่อนมลพิษ จ.พิจิตร*. เข้าถึงได้จาก มูลนิธิบูรณะนิเวศ: <http://thaiecoalert.org/th/pollution/40>
- (2557). *รายงานการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทย*. วอชิงตัน. ดี.ซี.: กระทรวงต่างประเทศสหรัฐอเมริกา.
- สำนักข่าวอิศรา. (23 พฤศจิกายน 2553). *กสม.เผยละเมิดสิทธิชุมชนฟุ้ง 500 คดี ทางออกยังไม่มี*. เข้าถึงได้จาก สำนักข่าวอิศรา: <http://www.isranews.org/community/comm-news/comm-environment/item/612-500.html>
- สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2556). *รายงานการประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศไทย และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2556*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- ASTV ผู้จัดการออนไลน์. (25 มีนาคม 2558). *“บริษัทบักส่งออกทูน่ากระป๋องไทย” ตัดสัมพันธ์ซัพพลายเออร์ที่ตกเป็นข่าวฉาว หลังถูกเอพีแอนด์ “เกี่ยวข้อแรงงานทาส*. เข้าถึงได้จาก ASTV ผู้จัดการออนไลน์: <http://www.manager.co.th/Around/ViewNews.aspx?NewsID=9580000034881>
- ASTV ผู้จัดการออนไลน์. (9 กุมภาพันธ์ 2558). *ชาวอยุธยา-ปราจีนฯ ร้อง กสม.ช่วย ถูก ปตท.วางท่อก๊าซจนปลุกพิษไม่ได้*. เข้าถึงได้จาก ASTV ผู้จัดการออนไลน์: <http://www.prachatai.com/journal/2013/03/45680>
- ASTV ผู้จัดการออนไลน์. (16 เมษายน 2558). *“ปกป้องเจ้าแล้วไม่เห็นหัวประชาชน” ฟันธงประมงไทยไม่รอดใบแดง EU ส่งออก 4 แสนล้านรอวันเจ๊ง*. เข้าถึงได้จาก ASTV ผู้จัดการออนไลน์: <http://www.manager.co.th/South/ViewNews.aspx?NewsID=9580000043674>
- ASTV ผู้จัดการออนไลน์. (14 กันยายน 2558). *ตร.สรุปฟ้องแกนนำค้ายาเหมืองทองพิจิตร นำตัวส่งอัยการพิจิตร*. เข้าถึงได้จาก ASTV ผู้จัดการออนไลน์: <http://www.manager.co.th/Home/ViewNews.aspx?NewsID=9580000104101>

- Alejandro Gonzalez. (2014). *Evaluating the Human Rights Impact of Investment Projects*. New York: ProjectPODER.
- Cernic Jernej Letnar. (2008). Corporate Responsibility for Human Rights: A Critical Analysis of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. *Hanse Law Review*, 3(1).
- Damiano de Felice. (2015). Challenges and opportunities in the production of business and. *Human Rights Quarterly*, 37(2).
- Daniel Berliner, และ Aseem Prakash. (2014). The United Nations global compact: An institutionalist perspective. *Journal of Business Ethics*, 217-223.
- Danish Institute for Human Rights. (2015). *The Human Rights Compliance Assessment Tool*. Copenhagen: Danish Institute for Human Rights.
- econsense. (2014). *Respecting Human Rights | Tools & Guidance Materials for Business*. Berlin: econsense.
- Field, M. (2013, February 17). *Fishing company admits underpaying foreign crew*. Retrieved from Stuff: <http://www.stuff.co.nz/business/industries/8314678/Fishing-company-admits-underpaying-foreign-crew>
- GRI. (5 August 2015). *Frequently Asked Question*. เข้าถึงได้จาก GRI: <https://www.globalreporting.org/resourcelibrary/G4-FAQ.pdf>
- GRI. (ม.ป.ป.). *What is GRI?* เข้าถึงได้จาก GRI: <https://www.globalreporting.org/information/about-gri/what-is-GRI/Pages/default.aspx>
- Hodal, K., & Kelly, C. (2014, June 10). *Trafficked into slavery on Thai trawlers to catch food for prawns*. Retrieved from The Guardian: <http://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/10/sp-migrant-workers-new-life-enslaved-thai-fishing>
- International Finance Corporation. (2012). *IFC Performance Standards on Environmental and Social Sustainability*. Washington DC : International Finance Corporation.
- Jette Steen, K. (2011). Company Delistings from the UN Global Compact: Limited Business Demand or Domestic Governance Failure? *Journal of Business Ethics*, 331-349.
- Maher, M., & Andersson, T. (1999). *Corporate Governance: Effect on Firm Performance and Economic Growth*. Paris: OECD.
- Mcdowell, R., Mason, M., & Mendoza, M. (2015, March 25). AP News. Retrieved from AP Investigation: *Are slaves catching the fish you buy?:* <http://bigstory.ap.org/article/b9e0fc7155014ba78e07f1a022d90389/ap-investigation-are-slaves-catching-fish-you-buy>
- Michel, C. B. (2015, April). *The financial benefits of a firm's affiliation with the UN Global Compact*. *Business Ethics: A European Review*, 144-157.
- Nguyen, A. L. (2007). *Investigating Compliance/NonCompliance with the Equator Principles*. San Diego: University of California, San Diego.

- Nichols, E. (2005). *Maturity Modelling of Corporate Responsibility - New Zealand Case Studies*. Christchurch: Lincoln University.
- OECD. (2004). *OECD Principles of Corporate Governance*. Paris: OECD Publications Service.
- OECD. (2011). *OECD Guidelines for Multinational Enterprises*. Paris: OECD Publishing.
- Oldenziel, J., Wilde-Ramsing, J., & Feeney, P. (2010). *10 Years On: Assessing the contribution of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises to responsible business conduct*. Amsterdam: OECD Watch.
- Palmstrom, B. (2014, January 24). *Forced to fish: Slavery on Thailand's trawlers*. Retrieved from BBC News: <http://www.bbc.com/news/magazine-25814718>
- Papa Louis Fall, และ Mohamed Mounir Zahran. (2010). *United Nations corporate partnerships: The role and functioning of the Global Compact*. Geneva: United Nations.
- Petrushevski, M. (2014). *Sustainability Reporting According to The GRI Guidelines*. Lund: Central European University.
- Real, N. (2012, February 23). *Sanford responds to FCV debacle*. Retrieved from FIS: <http://www.fis.com/fis/worldnews/worldnews.asp?l=e&country=0&special=&monthyear=&day=&id=50181&ndb=1&df=0>
- Seaman, T. (2014, June 13). *Thai Union plans to cut wild fish from shrimp feed by 2020*. Retrieved from Undercurrentnews: <https://www.undercurrentnews.com/2014/06/13/thai-union-plans-to-cut-wild-fish-from-shrimp-feed-by-2020/>
- Short, K. (2015). *Scaling Up Seafood Sustainability: An Illustrated Journey*. *Solutions*, 6(2), 42-59. Retrieved from <http://www.thesolutionsjournal.com/node/237331>
- Skinner, E. B. (2012, February 23). *The Fishing Industry's Cruellest Catch*. Retrieved from Bloomberg Business: <http://www.bloomberg.com/bw/articles/2012-02-23/the-fishing-industrys-cruellest-catch>
- Surya Deva. (2012). *Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business*. London: Routledge.
- The International Federation for Human Rights. (2007, September). *Gold Mining and Human Rights in Mali*. Retrieved from FIDH: <https://www.fidh.org/en/region/Africa/mali/Gold-Mining-and-Human-Rights-in>
- Transbordernew. (20 มกราคม 2558). *ชาวบ้านไร้แรงจูงใจความถูกต้องที่ให้เหมืองทอง คืนที่ดินให้กรมป่าไม้ปลูกป่าเฉลิมพระเกียรติ สุดท้ายกลายเป็นแปลงอาชญาบัตร*. เข้าถึงได้จาก Transbordernews: <http://transbordernews.in.th/home/?p=6660>

- United Nations. (25 October 2004). *UN Global Compact*. เข้าถึงได้จาก United Nations:
<https://www.un.org/Depts/ptd/about-us/un-global-compact>
- United Nations. (2015). *Mobilizing Business Action on the Sustainable Development Goals*. Retrieved from United Nations Global Compact:
<https://www.unglobalcompact.org/>
- United Nations Global Compact. (2007). *Embedding human rights into business practice II: a joint publication of the United Nations Global Compact and the Office of the High Commissioner for Human Rights*. New York: United Nations.
- United Nations Human Rights Office of the High Commission. (2012). *The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: Interpretation Guide*. Geneva: United Nations.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2011). *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework*. Geneva: United Nations.
- Urbina, I. (2015, July 27). 'Sea Slaves': The Human Misery That Feeds Pets and Livestock. Retrieved from The New York Times:
http://www.nytimes.com/2015/07/27/world/outlaw-ocean-thailand-fishing-sea-slaves-pets.html?_r=1
- Wördsörfer, M. (2013). 10 Years 'Equator Principles': A Critical Economic-Ethical Analysis. *Osgoode CLPE Research Paper No. 54/2013*.

หมายเหตุ

มีรายการอ้างอิงบางรายการที่สำนักงาน กสท. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ

1. ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)

ด้านสิทธิมนุษยชน

1. สนับสนุนและเคารพการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ
2. ไม่มีส่วนในการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน

ด้านแรงงาน

3. ควรรักษาเสรีภาพในการสมาคมและการยอมรับสิทธิการเจรจาต่อรองร่วม
4. จัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ
5. ยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก
6. จัดการเลือกปฏิบัติในอาชีพและการจ้างงาน

ด้านสิ่งแวดล้อม

7. สนับสนุนมาตรการ/วิธีการที่ป้องกันความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม
8. ส่งเสริมแนวทาง/มาตรการที่ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
9. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ด้านการต่อต้านคอร์รัปชัน

10. จัดการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ รวมถึงการติดสินบนและการใช้อำนาจบังคับ

2. หลักการกำกับกิจการที่ดี (OECD Principles of Corporate Governance)

กรอบของหลักการกำกับกิจการที่ดีมุ่งเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการของบริษัท คณะกรรมการผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ เนื้อหาประกอบด้วยหลักการ 6 ข้อ ได้แก่

- (1) การสร้างความมั่นใจในการมีกรอบโครงสร้างของการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ
- (2) สิทธิของผู้ถือหุ้นและหน้าที่สำคัญของผู้เป็นเจ้าของ
- (3) การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน
- (4) บทบาทของผู้มีส่วนได้เสียในการกำกับดูแลกิจการ
- (5) การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส และ
- (6) ความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการ

หลักการนี้กล่าวถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนเฉพาะข้อ 4 ที่ระบุถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย โดยมองว่า ความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จของบริษัทเกิดขึ้นจากความร่วมมือของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนสร้างประโยชน์หลายส่วนด้วยกัน ได้แก่ ผู้ลงทุน พนักงาน เจ้าหนี้ และผู้จัดส่งสินค้าและวัตถุดิบ ซึ่งบริษัทควรมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บริษัทมีกำไร

ข้อ ก. ภายใต้หลักการข้อที่ 4 ระบุว่า สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียทั้งที่กำหนดโดยกฎหมายและโดยการตกลงร่วมกันต้องได้รับการยึดถืออย่างจริงจัง

ข้อ ข. ระบุว่า ในกรณีที่ผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียได้รับการปกป้องคุ้มครองตามกฎหมายนั้น ผู้มีส่วนได้เสียควรมีโอกาสได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อสิทธิของตนถูกละเมิด

ในคำอธิบายประกอบได้กล่าวถึงข้อย่อ ก. และ ข. ว่า ประเทศที่เป็นสมาชิกของ OECD สิทธิของผู้มีส่วนได้เสียจะถูกบัญญัติไว้ในกฎหมาย เช่น กฎหมายแรงงาน กฎหมายว่าด้วยธุรกิจ ฯลฯ บริษัทต้องถือว่าเป็นข้อผูกพันที่ต้องดูแล โครงสร้างกฎหมายต้องโปร่งใส และไม่เป็นอุปสรรคต่อความสามารถของผู้มีส่วนได้เสียในการติดต่อและขอรับการแก้ไขให้ถูกต้องอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อปรากฏว่าตนถูกล่วงละเมิดสิทธิ

3. หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Guiding Principles on Business and Human Rights) ประกอบด้วยหลักการ 31 ข้อ เป็นกรอบสำหรับรัฐในการควบคุมให้ภาคเอกชนเคารพสิทธิมนุษยชน ด้วยการจัดทำพิมพ์เขียวให้กับบริษัทต่างๆ ในการจัดการความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ หลักการนี้ได้รับการสนับสนุนจากภาคธุรกิจ และประชาสังคมเช่นเดียวกับจากรัฐต่างๆ มีองค์กรระหว่างประเทศและระดับภูมิภาคสะท้อนต่อมาตรฐานนี้ สำนักงานข้าหลวงใหญ่สิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติสนับสนุนกระบวนการจัดทำหลักการนี้ ซึ่งใช้เวลา 6 ปี โดยผู้แทนพิเศษประจำสหประชาชาติ หลักการนี้จัดทำขึ้นเพื่อสร้างแนวทางที่ชัดเจนของภาคธุรกิจต่อความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน หลักปฏิบัตินี้จำแนกแนวทางเป็น 3 ส่วน สำหรับรัฐ ภาคเอกชน และกลไกการเยียวยา

หลักการชี้แนะชุดนี้มีได้ให้วิธีแก้ปัญหาคำร้องของบริษัท แต่เป็นการกำหนดหลักการและวิธีการให้บริษัทสามารถนำไปใช้เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชน

ในส่วนที่ 2 ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อภาคเอกชนต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน มีรายละเอียด ดังนี้

A หลักการพื้นฐาน

11. ภาคธุรกิจควรเคารพสิทธิมนุษยชน หมายความว่าพวกเขาควรหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้อื่นและควรแก้ไขผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนที่พวกเขาเข้าไปเกี่ยวข้องด้วย
12. ความรับผิดชอบต่อภาคธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน หมายความว่าสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับระหว่างประเทศ อย่างน้อยได้แก่ สิทธิมนุษยชนดังที่ปรากฏในกฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่ได้เขียนไว้ในปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในที่ทำงาน

สิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องกับธุรกิจอย่างไร พันธสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนนานาชาติไม่ได้มีผลทางกฎหมายโดยตรงกับภาคธุรกิจ ความรับผิดชอบทางกฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายขึ้นอยู่กับกฎหมายของแต่ละประเทศเป็นหลัก อย่างไรก็ตาม การประกอบธุรกิจมีความเกี่ยวข้องกับผู้อื่นที่ไม่ใช่รัฐด้วย เพราะการประกอบธุรกิจส่งผลต่อสิทธิมนุษยชน โดยผู้อื่นทั้งทางบวกและลบ เช่น ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ลูกจ้าง แรงงานที่อยู่ในห่วงโซ่อุปทาน หรือชุมชนที่อยู่รอบพื้นที่ปฏิบัติการ อันที่จริงประสบการณ์ต่างๆ ในอดีตได้แสดงให้เห็นแล้วว่า ธุรกิจสามารถละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ ซึ่งที่ผ่านมา พวกเขาละเลยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และไม่หาทางลดความเสี่ยงนั้น

13. ความรับผิดชอบต่อภาคธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนเรียกร้องให้ธุรกิจ
 - (a) หลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดหรือสนับสนุนให้เกิดผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนผ่านทางกิจกรรมต่างๆ ของพวกเขา และแก้ไขผลกระทบดังกล่าวเมื่อเกิดขึ้น
 - (b) พยายามป้องกันหรือลดผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนที่มีความเกี่ยวเนื่องโดยตรงกับการประกอบกิจการของพวกเขา ผลิตภัณฑ์หรือการบริการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของพวกเขา แม้ว่าพวกเขาไม่ได้มีส่วนสนับสนุนต่อผลกระทบดังกล่าวก็ตาม
14. ความรับผิดชอบต่อภาคธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนปรับใช้กับธุรกิจทั้งหมด โดยไม่พิจารณาถึงขนาด ภาคส่วน บริษัทในการประกอบกิจการ ความเป็นเจ้าของ และโครงสร้าง

อย่างไรก็ตาม เพื่อให้เป็นไปตามความรับผิดชอบของภาคธุรกิจ ขนาดและความซับซ้อนของวิธีการดำเนินการอาจแตกต่างกันไปตามปัจจัยที่กล่าวมาและความร้ายแรงของผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนในแต่ละธุรกิจ

15. เพื่อให้เป็นไปตามความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ภาคธุรกิจควรจัดให้มีนโยบายหรือกระบวนการที่เหมาะสมกับขนาดและสภาพแวดล้อมของธุรกิจ ซึ่งรวมถึง
 - (a) พันธกิจทางนโยบายที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน
 - (b) กระบวนการประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนเพื่อหาสาเหตุ ป้องกัน ลดและตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของพวกเขา
 - (c) กระบวนการที่ทำให้สามารถแก้ไขเยียวยาผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนใดๆ ที่พวกเขาสร้างหรือมีส่วนทำให้เกิดขึ้น

B. หลักการทางปฏิบัติ

พันธกิจทางนโยบาย

16. เพื่อเป็นพื้นฐานในการผนวกความรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนเข้าเป็นส่วนหนึ่งของธุรกิจ ภาคธุรกิจควรแสดงออกถึงความมุ่งมั่นของพวกเขาที่จะทำตามความรับผิดชอบโดยผ่านทางถ้อยแถลงทางนโยบายซึ่ง
 - (a) ได้รับการอนุมัติจากเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสสูงสุดขององค์กรธุรกิจ
 - (b) ได้รับการให้ข้อมูลโดยผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง ทั้งจากภายในและ/หรือจากภายนอก
 - (c) กำหนดความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรสำหรับพนักงาน หุ้นส่วนทางธุรกิจ และภาคีส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร
 - (d) เข้าถึงได้โดยสาธารณะและถูกสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร ต่อพนักงานทั้งหมด หุ้นส่วนธุรกิจและฝ่ายที่เกี่ยวข้องอื่นๆ
 - (e) ถูกสะท้อนอยู่ในนโยบายทางปฏิบัติและกระบวนการที่จำเป็น เพื่อให้สิทธิมนุษยชนได้รับการผนวกไว้ในทุกส่วนของธุรกิจ

การตรวจสอบประเมินการปฏิบัติตามความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน

17. เพื่อป้องกัน ป้องกัน บรรเทาและให้เหตุผลต่อวิธีการที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชน ภาคธุรกิจควรดำเนินการให้มีการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติตามความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน กระบวนการดังกล่าวควรรวมถึงการวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นได้ บูรณาการและปฏิบัติบนข้อค้นพบ การตอบสนองต่อการสืบสวนติดตามและการสื่อสารว่าผลกระทบได้รับการแก้ไขอย่างไร

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- (a) ควรครอบคลุมผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนที่ภาคธุรกิจอาจก่อ หรือสนับสนุนให้เกิดผ่านทางกิจกรรมของธุรกิจนั่นเอง หรืออาจมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการประกอบกิจการ ผลิตภัณฑ์หรือบริการโดยความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
- (b) มีความหลากหลายในด้านความซับซ้อน เกี่ยวกับขนาดของธุรกิจ ความเสี่ยงของความร้ายแรงของผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน รวมถึงธรรมชาติและบริบทของการประกอบกิจการของธุรกิจนั้น
- (c) ควรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยตระหนักว่าความเสี่ยงต่อสิทธิมนุษยชนอาจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ในขณะที่การประกอบกิจการและบริบทของธุรกิจมีการเปลี่ยนแปลง

18. เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ภาคธุรกิจควรระบุและประเมินผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนที่สำคัญหรือที่ชัดเจน ที่พวกเขาอาจเข้าไปเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะผ่านทางกิจกรรมของธุรกิจเองหรือมาจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ กระบวนการเหล่านี้ควร
- (a) ใช้ประโยชน์จากความรู้ความเชี่ยวชาญพิเศษด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งจากภายในและ/หรือความเชี่ยวชาญพิเศษด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นอิสระจากภายนอก
 - (b) จัดให้มีการปรึกษาหารืออย่างแท้จริงกับกลุ่มที่ได้รับผลกระทบอย่างสำคัญและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ ที่สอดคล้องกับขนาดของธุรกิจและธรรมชาติและบริบทของการประกอบกิจการ
19. เพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่เสียหายต่อสิทธิมนุษยชน ภาคธุรกิจควรบูรณาการข้อค้นพบจากการประเมินผลกระทบทั้งหมดของกระบวนการและบทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการอย่างเหมาะสม
- (a) การบูรณาการที่มีประสิทธิภาพเรียกว่า
 - (i) ความรับผิดชอบต่อการแก้ไขผลกระทบดังกล่าวถูกมอบหมายไปยังผู้มีส่วนทำหน้าที่และระดับที่เหมาะสมภายในธุรกิจนั้น
 - (ii) การตัดสินใจภายใน การจัดสรรงบประมาณ กระบวนการทั้งหมดสามารถทำให้เกิดการตอบสนองอย่างมีประสิทธิภาพต่อผลกระทบเหล่านั้น
 - (b) การดำเนินการที่เหมาะสมจะมีความหลากหลายตาม
 - (i) ภาคธุรกิจดังกล่าวเป็นผู้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเสียหาย หรือเพียงแต่เข้าไปเกี่ยวข้องเพราะผลกระทบมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการประกอบกิจการ หรือผลิตภัณฑ์ของธุรกิจ หรือบริการที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
 - (ii) ขอบเขตอำนาจของธุรกิจในการแก้ไขผลกระทบเสียหาย
20. เพื่อตรวจสอบว่าผลกระทบเสียหายต่อสิทธิมนุษยชนได้รับการแก้ไข ภาคธุรกิจควรติดตามถึงความมีประสิทธิภาพของการตอบสนองของพวกเขา การติดตามควร
- (a) อยู่บนพื้นฐานตัวชี้วัดทางปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม
 - (b) มีพื้นฐานมาจากผลสะท้อนที่จากทั้งแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก รวมถึงผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบต่างๆ
21. เพื่ออธิบายว่าพวกเขาแก้ไขผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างไร ภาคธุรกิจควรเตรียมการสื่อสารต่อภายนอก โดยเฉพาะเมื่อข้อกังวลถูกเสนอในนามของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบ ภาคธุรกิจที่การประกอบกิจการหรือบริบทของการประกอบกิจการ ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง ควรรายงานอย่างเป็นทางการว่าพวกเขาจัดการอย่างไร ในทุกกรณีการสื่อสารควร
- (a) มีรูปแบบและมีความสม่ำเสมอ ที่สะท้อนให้เห็นผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนของธุรกิจ และสามารถเข้าถึงได้โดยกลุ่มเป้าหมาย
 - (b) ให้ข้อมูลที่เพียงพอต่อการประเมินความพอเพียงของการตอบสนองของธุรกิจต่อผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในแต่ละกรณีที่เกี่ยวข้อง
 - (c) ในทางกลับกัน ไม่สร้างความเสี่ยงต่อผู้เกี่ยวข้องที่ได้รับผลกระทบ พนักงานหรือต่อการเรียกร้องที่ชอบธรรม

การเยียวยา

22. เมื่อภาคธุรกิจรู้ว่าตนเองเป็นผู้ก่อหรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเสียหาย พวกเขาควรจัดให้มีการร่วมมือในการเยียวยาผ่านกระบวนการที่ชอบธรรม

บริบท

23. ในทุกบริบท ภาคธุรกิจควร
 - (a) ปฏิบัติตามกฎหมายที่บังคับใช้ทั้งหมด และเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับระหว่างประเทศ เมื่อประกอบธุรกิจ
 - (b) พยายามดำเนินการตามวิธีที่เคารพต่อหลักการสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับระหว่างประเทศ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องที่ขัดแย้งกัน
 - (c) ปฏิบัติต่อความเสี่ยงของการก่อให้เกิด หรือมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง เช่นเดียวกับการปฏิบัติตามกฎหมาย
24. เมื่อมีความจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินการแก้ไขผลกระทบเสียหายที่สำคัญและชัดเจน ภาคธุรกิจควรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกเพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่รุนแรงหรือหากดำเนินการล่าช้าอาจส่งผลให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาหรือเยียวยาได้

4. แนวปฏิบัติของ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ

(OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

นโยบายทั่วไป

บริษัทจะต้องปฏิบัติตามนโยบายของประเทศที่ตนเข้าไปประกอบการอย่างเคร่งครัด และพิจารณาถึงส่วนอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยควรจะ

1. มีส่วนส่งเสริมความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ในลักษณะที่เป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืน
2. เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้ที่ได้รับผลจากการดำเนินงานของบริษัท โดยให้สอดคล้องกับพันธะและข้อตกลงระหว่างประเทศที่รัฐบาลของประเทศที่ตนเข้าไปประกอบการยึดถือปฏิบัติ
3. ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นผ่านการทำงานอย่างใกล้ชิดร่วมกัน รวมถึงผลประโยชน์ทางธุรกิจ พร้อมทั้งกิจการต่างๆ ของบริษัทในตลาดภายในประเทศและระหว่างประเทศ ให้สอดคล้องกับการประกอบธุรกิจที่ดี
4. ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การสร้างโอกาสในการทำงานและการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงาน
5. ละเว้นการแสดงหาหรือยอมรับช้อยกเว้นใดๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม สุขภาพ ความปลอดภัย แรงงาน ภาษี แรงจูงใจทางการเงิน และอื่นๆ ที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายหรือเจตนารมณ์ของกฎหมาย
6. สนับสนุนและยึดมั่นในหลักการบรรษัทภิบาลที่ดี พัฒนาและใช้หลักปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติของบรรษัทภิบาลที่ดี
7. พัฒนาและใช้แนวทางการกำกับดูแลตนเองและระบบจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความมั่นใจ และความไว้วางใจระหว่างบริษัทข้ามชาติกับสังคมที่ตนเองดำเนินธุรกิจอยู่
8. ส่งเสริมให้พนักงานรับรู้ เข้าใจนโยบายของบริษัทข้ามชาติและสามารถปฏิบัติตามนโยบายได้ โดยเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งจัดให้มีโครงการฝึกอบรมต่างๆ
9. ละเว้นการลอบโทษ หรือเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่รายงานโดยสุจริตใจต่อฝ่ายจัดการหรือเจ้าหน้าที่รัฐเมื่อการกระทำของบริษัทขัดต่อกฎหมาย แนวปฏิบัติของ OECD หรือนโยบายบริษัท

10. การตรวจสอบและวิเคราะห์สถานะด้านความเสี่ยง เช่น ระบบจัดการความเสี่ยง เพื่อป้องกันและลดทอนผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และระบุวิธีจัดการปัญหา โดยขึ้นอยู่กับแต่ละสถานการณ์
11. หลีกเลี่ยงการเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างผลกระทบต่างๆ ที่กล่าวถึงในหลักปฏิบัติของ OECD ในกิจกรรมต่างๆ และจัดการปัญหาเมื่อมีผลกระทบเกิดขึ้น
12. หาทางป้องกันหรือลดทอนผลกระทบที่บริษัทอาจเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหา เมื่อผลกระทบเกิดขึ้นโดยตรงจากการดำเนินงาน หรือผลิตภัณฑ์และบริการที่เกี่ยวข้องกับบริษัท
13. นอกจากจะจัดการปัญหาผลกระทบที่เกิดขึ้นตามหลักปฏิบัตินี้แล้ว ส่งเสริมให้คู่ค้าทางธุรกิจ รวมถึงผู้รับจ้าง และผู้รับช่วงต่อ นำเอาหลักการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมไปใช้ด้วย
14. มีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดหาโอกาสที่จำเป็นสำหรับพวกเขาในการมีส่วนร่วมวางแผนและตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่อาจมีผลกระทบอย่างมากต่อชุมชนท้องถิ่น
15. ไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองที่ไม่เหมาะสมในท้องถิ่น

บริษัทได้รับการส่งเสริมให้

1. สนับสนุนและให้ความร่วมมือที่เหมาะสมในการส่งเสริมเสรีภาพอินเทอร์เน็ตด้วยการเคารพเสรีภาพในการแสดงออก การชุมนุม และการสมาคมออนไลน์
2. มีส่วนร่วมหรือสนับสนุนความริเริ่มแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมในการจัดการห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยืนยันความรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจในประเทศกำลังพัฒนา และเป็นไปตามมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับระหว่างประเทศ

ด้านสิทธิมนุษยชน

รัฐมีหน้าที่ปกป้องสิทธิมนุษยชน บริษัทควรปฏิบัติตามกรอบสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และกฎหมายในประเทศ

1. เคารพสิทธิมนุษยชน คือ การหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น และควรจัดการปัญหาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ตนเองเกี่ยวข้อง
2. ในบริบทที่ตนเองประกอบธุรกิจนั้น หลีกเลี่ยงการเป็นสาเหตุหรือก่อให้เกิดผลกระทบ และจัดการปัญหาหากมีผลกระทบเกิดขึ้น
3. หาทางป้องกันหรือลดทอนผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อการดำเนินการทางธุรกิจของตนเอง ผลิตภัณฑ์ และบริการจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจ แม้ว่าจะตนเองไม่ได้ก่อให้เกิดผลกระทบก็ตาม
4. มีข้อมูลชัดเจนเชิงนโยบายในการเคารพสิทธิมนุษยชน
5. ตรวจสอบและวิเคราะห์สถานะด้านสิทธิมนุษยชน ตามขนาดของธุรกิจ ลักษณะดำเนินงาน และบริบทของการดำเนินงานที่บริษัทมีส่วนให้เกิดความเสี่ยงหรือผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
6. จัดให้มีหรือดำเนินการทางกฎหมายในการเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ตนเองเป็นสาเหตุหรือก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนนั้น

ความสัมพันธ์กับลูกจ้างและอุตสาหกรรม

1.
 - a) เคารพสิทธิของพนักงานในการจัดตั้งหรือเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และเป็นตัวแทนขององค์กรที่พวกเขาเลือกเอง
 - b) เคารพสิทธิในการเข้าร่วมสหภาพหรือเป็นตัวแทนขององค์กรที่พวกเขาเข้าร่วม ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างร่วมเจรจาและต่อรอง ทั้งในระดับปัจเจก หรือผ่านสมาคมของลูกจ้างเพื่อบรรลุข้อตกลงและเงื่อนไขในการจ้างงาน

- c) กำจัดและต่อต้านการใช้แรงงานเด็ก และหามาตรการที่มีประสิทธิภาพอย่างเร่งด่วนในการห้ามการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด
 - d) กำจัดและต่อต้านการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ
 - e) ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างในการทำงานหรือตำแหน่งด้วยเชื้อชาติ สีผิว เพศ ศาสนา ความเห็นทางการเมือง พื้นฐานทางสังคม เว้นเสียแต่ว่าการแบ่งแยกนั้นจะเป็นข้อกำหนดโดยธรรมชาติของตัวงาน หรือเป็นไปเพื่อเพิ่มโอกาสการจ้างงานอย่างเท่าเทียม ผ่านนโยบายของรัฐบาล
2.
 - a) จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกแก่ผู้แทนของลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นสิ่งจำเป็นในการพัฒนาข้อตกลงร่วมกันที่ได้ผล
 - b) ให้ข้อมูลที่เป็นในการเจรจาเงื่อนไขการจ้างงานต่อผู้แทนของลูกจ้าง
 - c) ให้ข้อมูลผลดำเนินงานของบริษัทที่เป็นธรรมและถูกต้องแก่ลูกจ้างและผู้แทนของลูกจ้าง
 3. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือและให้การปรึกษาระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้แทนของลูกจ้าง เมื่อมีปัญหาที่ต้องแก้ร่วมกัน
 4.
 - a) รักษามาตรฐานการจ้างงานและอุตสาหกรรมไม่ให้ด้อยกว่าลูกจ้างที่อยู่ในประเทศต้นทาง
 - b) การดำเนินงานของบริษัทในประเทศกำลังพัฒนาต้องจัดให้มีค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และเงื่อนไขในการทำงานที่ดีที่สุดภายใต้กรอบนโยบายของรัฐบาลในประเทศนั้น ซึ่งควรสัมพันธ์กับสถานะของบริษัท โดยอย่างน้อยที่สุดต้องตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของพนักงานและครอบครัวของพวกเขา
 - c) มีขั้นตอนต่างๆ เพียงพอต่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 5. เมื่อต้องจ้างพนักงาน ให้จ้างพนักงานที่อยู่ในท้องถิ่นให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ และจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความทักษะความสามารถ ร่วมกับผู้แทนของลูกจ้าง และหน่วยงานรัฐบาลตามความเหมาะสม
 6. เมื่อต้องมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในลักษณะที่จะมีผลโดยตรงกับความเป็นอยู่ของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ออกที่หลายคน บริษัทจะต้องแจ้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล่วงหน้าแก่ผู้แทนของลูกจ้าง และหน่วยงานรัฐบาลตามความเหมาะสม และร่วมมือกับผู้แทนของลูกจ้าง เพื่อกระทำทุกวิถีทางที่จะลดผลกระทบเชิงลบที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยถ้าเป็นไปได้ ฝ่ายจัดการควรแจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงการเปลี่ยนแปลงเป็นการล่วงหน้าก่อนที่จะตัดสินใจในขั้นสุดท้ายว่าจะดำเนินการดังกล่าว
 7. เมื่อเจรจาเงื่อนไขการทำงานกับผู้แทนของลูกจ้าง หรือเมื่อลูกจ้างใช้สิทธิในการรวมตัว ไม่ว่าจะย้ายส่วนใดส่วนหนึ่งของบริษัทออกจากประเทศ หรือนำลูกจ้างจากส่วนอื่นของบริษัทเข้ามาในประเทศ เพื่อที่จะเบี่ยงเบนผลการเจรจาอย่างไม่เป็นธรรม หรือเพื่อสกัดกั้นการใช้สิทธิในการรวมตัว
 8. อนุญาตให้ผู้แทนของลูกจ้างเป็นผู้แทนในการเจรจากับบริษัท และอนุญาตให้มีการปรึกษาระหว่างผู้แทนของลูกจ้างกับผู้แทนของฝ่ายจัดการที่มีสิทธิในการตัดสินใจในประเด็นนั้นๆ

สิ่งแวดล้อม

บริษัทจะต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงการปกป้องสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย และประกอบกิจการในลักษณะที่มุ่งเน้นผลไปยังการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามขอบเขตของกฎหมาย ข้อบังคับ และการปฏิบัติในประเทศที่ตนดำเนินกิจการ และสอดคล้องกับข้อตกลง หลักการ วัตถุประสงค์ และมาตรฐานระหว่างประเทศ โดยบริษัทควร

1. จัดตั้งและดูแลรักษาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับบริษัท รวมทั้ง
 - a) การรวบรวมและประเมินข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย อันเป็นผลจากการดำเนินงานของบริษัทอย่างเพียงพอและตรงตามเวลาที่เหมาะสม

- b) กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่ชัดเจน รวมทั้งการทบทวนเป้าหมายดังกล่าวเป็นระยะ
 - c) ตรวจสอบและยืนยันความก้าวหน้าของเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยเป็นประจำ
2. พิจารณาประเด็นด้านต้นทุน ความลับทางธุรกิจ และการคุ้มครองสิทธิทรัพย์สินทางปัญญา ดังต่อไปนี้
 - a) เปิดเผยข้อมูลผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยต่อสาธารณะและลูกค้าอย่างเพียงพอและตรงตามเวลาที่เหมาะสม โดยอาจรวมถึงรายงานความก้าวหน้าด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม และ
 - b) สื่อสารและปรึกษากับชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยโดยตรง อย่างเพียงพอและตรงตามเวลาที่เหมาะสม
 3. ประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัยที่อาจเกิดจากการผลิต และการใช้สินค้าและบริการตลอดอายุการใช้งาน
 4. ทำความเข้าใจความเสี่ยงที่เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นวิทยาศาสตร์ และไม่ใช่เหตุผลที่ไม่น่าเชื่อถือทางวิทยาศาสตร์ในการเลื่อนการประเมินต้นทุนและผลลัพธ์เพื่อป้องกันหรือลดความเสียหายที่เกิดขึ้น
 5. มีแผนการป้องกัน ลดทอน หรือควบคุมปัญหาสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพที่ร้ายแรง รวมทั้งอุบัติเหตุ และเหตุเร่งด่วน และมีกลไกในการรายงานปัญหาดังกล่าวต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยทันที
 6. พัฒนาผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยกระทำกิจกรรมต่อไปนี้ทั้งในบริษัทและห่วงโซ่อุปทานตามความเหมาะสม
 - a) ใช้เทคโนโลยีและขั้นตอนการดำเนินการในทุกส่วนขององค์กรที่สะท้อนถึงมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
 - b) พัฒนาสินค้าหรือบริการที่ไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการใช้งานที่ใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สามารถนำมาใช้ใหม่หรือทำลายได้อย่างปลอดภัย
 - c) ส่งเสริมระดับการรับรู้และความเข้าใจของผู้บริโภคถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการใช้สินค้าหรือบริการของบริษัท รวมทั้งจัดหาข้อมูลของผลิตภัณฑ์
 - d) วิจัยหาวิถีทางพัฒนาเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทในระยะยาว
 7. ให้การศึกษาและฝึกอบรมลูกจ้างเกี่ยวกับสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงการสัมผัสวัตถุมีพิษ และการป้องกันอุบัติเหตุทางสิ่งแวดล้อม และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น กระบวนการประเมินด้านสิ่งแวดล้อม การประชาสัมพันธ์ และเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม
 8. มีส่วนในการพัฒนานโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่มีประโยชน์และมีประสิทธิภาพทางเศรษฐกิจ เช่น การรณรงค์การคุ้มครองสิ่งแวดล้อมในลักษณะความร่วมมือและโครงการริเริ่ม

ด้านผลประโยชน์ของผู้บริโภค

ธุรกิจจะต้องปฏิบัติต่อผู้บริโภคอย่างเป็นธรรมทั้งในด้านการค้า การตลาด และการโฆษณา และมีขั้นตอนที่เหมาะสมในการควบคุมคุณภาพและรับผิดชอบต่อสินค้าหรือบริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โดยควร

1. ตรวจสอบว่าสินค้าหรือบริการของตนมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสุขภาพต่อผู้บริโภคตามที่กำหนด รวมถึงการติดฉลาก คำเตือนและข้อมูลสินค้า
2. ให้ข้อมูลเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการอย่างถูกต้องและชัดเจนสำหรับการตัดสินใจของผู้บริโภค

- ทั้งด้านราคา การใช้งาน ความปลอดภัย และผลต่อสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษา การจัดเก็บ และการทำลาย เพื่อให้ผู้บริโภครู้สึกสบายใจ
3. จัดให้มีช่องทางแก้ปัญหา หรือข้อโต้แย้งที่เข้าถึงได้ เป็นธรรม ใช้งานได้ และมีประสิทธิภาพอย่างรวดเร็ว ภายใต้ค่าใช้จ่ายและต้นทุนที่เหมาะสม
 4. ไม่ละเว้นข้อมูล หรือกระทำการอันเป็นการหลอกลวง เบี่ยงเบนประเด็น หรือไม่เป็นธรรม
 5. สนับสนุนความพยายามในการส่งเสริมการให้การศึกษาแก่ผู้บริโภคที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจที่มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงความสามารถของผู้บริโภค ในการมีข้อมูลในการตัดสินใจ ต่อสินค้า บริการ และการตลาดที่ซับซ้อน มีความเข้าใจผลกระทบทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม และสนับสนุนการบริโภคอย่างยั่งยืน
 6. เคารพความเป็นส่วนตัวของผู้บริโภค และมีมาตรการที่เหมาะสมเพื่อให้ผู้บริโภคมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ถูกรวบรวม จัดเก็บ ประมวลผล และกระจายเป็นไปอย่างสมเหตุสมผล
 7. ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐอย่างเต็มที่และโปร่งใสในการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาสุขภาพ หรือความปลอดภัยที่เกิดจากการบริโภคหรือใช้สินค้าของตน

5. มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability) หลักเกณฑ์ของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation-IFC)

มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืนประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 8 ประการ คือ

- หลักปฏิบัติที่ 1 การประเมินและจัดการผลกระทบและความเสี่ยงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม
- หลักปฏิบัติที่ 2 แรงงานและสภาพการทำงาน
- หลักปฏิบัติที่ 3 ประสิทธิภาพของทรัพยากรและการป้องกันมลพิษ
- หลักปฏิบัติที่ 4 สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน
- หลักปฏิบัติที่ 5 การถือครองที่ดิน และอพยพออกโดยไม่สมัครใจ
- หลักปฏิบัติที่ 6 การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และการบริหารทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
- หลักปฏิบัติที่ 7 ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม
- หลักปฏิบัติที่ 8 มรดกทางวัฒนธรรม

หลักปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ได้แก่ หลักปฏิบัติที่ 1, 2, 4, 5 และ 7 ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

หลักปฏิบัติที่ 1 การประเมินและจัดการผลกระทบและความเสี่ยงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม

ภาคธุรกิจควรเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งหมายถึงการหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้อื่น และจัดการปัญหาผลกระทบทางสิทธิมนุษยชนที่บริษัทอาจสร้างขึ้น แต่ละมาตรฐานการปฏิบัติมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประเด็นทางสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กรด้วยมาตรฐานการปฏิบัตินี้จะทำให้ลูกหนี้จัดการในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับโครงการนี้ได้

ลูกหนี้ทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบและบุคคลที่สามในการปฏิบัติตามกระบวนการประเมินด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

เกณฑ์ในการพิจารณา

- * นโยบาย ควรมีการกำหนดกรอบการประเมินทางสังคมและกระบวนการจัดการ โดยระบุโครงการอย่างเจาะจง ซึ่งดำเนินการภายใต้กฎหมายของประเทศนั้น และปฏิบัติตามกฎหมายระหว่างประเทศ
- * การวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบ ต้องมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบของโครงการอย่างเฉพาะเจาะจง ซึ่งพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งหมด ซึ่งรวมถึงประเด็นที่เกี่ยวกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกด้วย ในการวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบควรต้องคำนึงถึงพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากโครงการโดยตรง และเป็นส่วนหนึ่งของโครงการ ผลกระทบจากสิ่งที่ไม่ได้วางแผนไว้แต่คาดการณ์ไว้ว่าจะได้รับผลกระทบจากโครงการ ผลกระทบสะสมอันเกิดจากโครงการ
- * แนวทางจัดการ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ได้กำหนดผลลัพธ์และการปฏิบัติเพื่อแก้ปัญหา ซึ่งถูกระบุไว้ในกระบวนการวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบ
- * ความสามารถขององค์กร ความรับผิดชอบทางสิ่งแวดล้อมและสังคมที่สำคัญควรได้รับการนิยามและสื่อสารอย่างดีไปยังบุคคลที่เกี่ยวข้องและทุกคนในองค์กร
- * การเตรียมพร้อมและรับมือในกรณีฉุกเฉิน
- * การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย และวางแผนกระบวนการมีส่วนร่วม
- * มีการเปิดเผยข้อมูลของโครงการต่อชุมชนที่ได้รับผลกระทบ มีกระบวนการปรึกษาหารือที่เปิดโอกาสให้ชุมชนที่ได้รับผลกระทบได้แสดงความคิดเห็นต่อผลกระทบและความเสี่ยงของโครงการ รวมทั้งกระบวนการบรรเทาปัญหา ที่ลูกหนี้ควรพิจารณาและตอบข้อสงสัย
- * การเฝ้าระวังและตรวจสอบ มีแผนการแก้ไขปัญหาคัดเจน จัดทำรายงานต่อชุมชนที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง

หลักปฏิบัติที่ 2

แรงงานและสภาพการทำงาน

แรงงานโดยตรงและแรงงานของบริษัทที่เป็นบุคคลที่สาม ตลอดห่วงโซ่อุปทาน

เกณฑ์ในการพิจารณา

สภาพการทำงานและการจัดการความสัมพันธ์ของพนักงาน

- * นโยบายทรัพยากรบุคคลและกระบวนการทำงาน :
 - ✦ มีการให้ข้อมูลแก่พนักงานที่ชัดเจนและเข้าใจได้เกี่ยวกับสิทธิของพนักงานตามกฎหมาย รวมทั้งสิทธิต่างๆ ของพนักงานเกี่ยวกับชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าชดเชย สิทธิประโยชน์ต่างๆ
 - ✦ สภาพการทำงานและลักษณะการจ้างงาน ในกรณีที่มีแรงงานต่างชาติ ลูกหนี้ต้องให้ความสำคัญเท่าเทียมกับผู้ที่ไม่ใช่แรงงานต่างชาติ
 - ✦ สหภาพแรงงาน ลูกหนี้ควรตระหนักถึงสิทธิในการรวมกลุ่มและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน
 - ✦ การไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม ลูกหนี้ต้องไม่ตัดสินบนพื้นฐานจากเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวกับงาน
 - ✦ การลดขนาด การลดขนาดบริษัทควรวางอยู่บนหลักการไม่เลือกปฏิบัติและสะท้อนให้เห็นว่ามีการปรึกษาหารือกับพนักงาน สหภาพแรงงาน และมีการรวมกลุ่มต่อรอง
 - ✦ กลไกเยียวยา ลูกหนี้จัดหากกลไกเยียวยาให้กับพนักงาน ตั้งแต่ตอนที่รับสมัครพนักงาน และทำให้เข้าถึงง่าย

- * การคุ้มครองแรงงาน
 - ✦ แรงงานเด็ก ลูกหนี้ต้องไม่มีการใช้แรงงานเด็ก ในกรณีที่กฎหมายบางประเทศอนุญาตให้ใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 18 ปีได้ ลูกหนี้ต้องไม่ขู่วิวาททางเศรษฐกิจและไม่ให้ทำงานที่เสี่ยงต่ออันตราย
 - ✦ แรงงานที่ถูกบังคับ ต้องไม่มีแรงงานที่ไม่ได้ทำงานด้วยความสมัครใจ และเป็นแรงงานค้ำมนุษย์
- * สุขภาพในการทำงานและความปลอดภัย ต้องจัดหาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
- * การจ้างงานของบุคคลภายนอก (Workers Engaged by Third Parties)
 - ✦ ในการทำสัญญาจ้างงาน ลูกหนี้ใช้เหตุผลทางการค้าเพื่อให้มั่นใจว่า คู่สัญญามีชื่อเสียงที่ดีและปฏิบัติตามกฎหมายในการปฏิบัติต่อแรงงานของพวกเขา และเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติ
 - ✦ ลูกหนี้จัดทำนโยบายและกระบวนการจัดการและติดตามการปฏิบัติงานของผู้ว่าจ้างภายนอก ปฏิบัติตามมาตรฐานเหล่านี้ โดยใช้เหตุผลทางการค้าเพื่อให้ข้อกำหนดนี้อยู่ในการทำสัญญาต่อกัน
 - ✦ ลูกหนี้ต้องแน่ใจว่าแรงงานสัญญาจ้างสามารถเข้าถึงกลไกการเยียวยาได้
- * ห่วงโซ่อุปทาน
 - ✦ หากลูกหนี้พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ ต้องหาทางแก้ไขปัญหานี้ที่เหมาะสม และต้องมีการติดตามเพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง หากแรงงานในห่วงโซ่อุปทานตกอยู่ในภาวะเสี่ยงสูง ลูกหนี้ต้องจัดมาตรการลดทอน และมั่นใจได้ว่าจะมีการป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา
 - ✦ หากไม่มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ลูกหนี้จะเปลี่ยนไปทำงานกับคู่ค้าที่สามารถแสดงให้เห็นว่าปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติได้

หลักปฏิบัติที่ 4 สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน

มาตรฐานข้อนี้พิจารณากิจกรรมของโครงการ เครื่องมือ และโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ส่งผลต่อความเสี่ยงและผลกระทบที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ

เกณฑ์ในการพิจารณา

สุขภาพและความปลอดภัยของชุมชน

ลูกหนี้จะประเมินความเสี่ยงและผลกระทบต่อชุมชนที่ได้รับผลกระทบตลอดระยะเวลาการดำเนินโครงการ และมีมาตรการป้องกันและควบคุมให้เป็นไปตามมาตรฐานอุตสาหกรรมที่ระดับสากล เช่น แนวทางของธนาคารโลก

- * โครงสร้างพื้นฐาน การออกแบบอุปกรณ์และความปลอดภัย ลูกหนี้จะออกแบบ ก่อสร้าง ดำเนินการ และปลดระวางอุปกรณ์ต่างๆ ของโครงการตามมาตรฐานการปฏิบัติสากล ซึ่งจะคำนึงถึงความปลอดภัยและผลกระทบต่อบุคคลอื่นๆ หรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบ นอกจากนี้ สำหรับโครงการที่มีการเคลื่อนย้ายโดยใช้พื้นที่สาธารณะ ลูกหนี้ต้องป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ หรือทำให้บุคคลอื่นได้รับบาดเจ็บ
- * การจัดการวัสดุที่อันตรายและความปลอดภัย ลูกหนี้จะหลีกเลี่ยงหรือทำให้วัตถุอันตรายและสารอื่นๆ ของโครงการที่อาจถูกปล่อยออกมาส่งผลกระทบต่อชุมชนน้อยที่สุด ลูกหนี้จะใช้เหตุผลทางการค้าเพื่อควบคุมการขนส่งวัตถุอันตรายให้ปลอดภัย รวมทั้งการขนส่งและกำจัดของเสียจากโครงการเพื่อไม่ให้ชุมชนได้รับผลกระทบ
- * ระบบนิเวศบริการ
 - * การก่อให้เกิดโรคต่อชุมชน (Community Exposure to Disease) ลูกหนี้หลีกเลี่ยงการสร้างผลกระทบต่อแหล่งน้ำของชุมชน โรคที่เกิดจากแมลง หรือโรคติดต่อที่เกิดจากการดำเนินงานของโครงการ

- * การเตรียมพร้อมและรับมือในภาวะฉุกเฉิน ลูกหนี้ต้องช่วยเหลือและร่วมมือกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบ หน่วยงานท้องถิ่น และส่วนอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการเตรียมพร้อมรับมือกับเหตุฉุกเฉิน

ความปลอดภัยของบุคลากร

คุ้มครองความปลอดภัยของพนักงานและแรงงานที่เป็นสัญญาจ้าง โดยประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกพื้นที่โครงการ ลูกหนี้จะตรวจสอบในกรณีที่มีข้อร้องเรียนด้านความปลอดภัยของบุคลากรเกิดขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก และรายงานต่อเจ้าหน้าที่รัฐ

หลักปฏิบัติที่ 5 การถือครองที่ดิน และอพยพออกโดยไม่สมัครใจ

เกี่ยวข้องกับการที่โครงการเข้าไปถือครองที่ดิน และส่งผลกระทบให้ชุมชนไม่สามารถใช้ประโยชน์จากที่ดินนี้ได้ การย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจเป็นทั้งการไร้ถิ่นฐานทางกายภาพ และการไร้ถิ่นฐานทางเศรษฐกิจ สถานการณ์นี้ในกรณีของการเวนคืนที่ดิน การต่อรองกันกับผู้ซื้อซึ่งอาจจะไปพึ่งการเวนคืนที่ดิน หรือการบังคับทางกฎหมายอื่นๆ หากการต่อรองไม่เป็นผล

เกณฑ์ในการพิจารณา

เรื่องทั่วไป

- * การออกแบบโครงการ ลูกหนี้ต้องพิจารณาตัวเลือกที่หลีกเลี่ยงหรือทำให้การไร้ถิ่นฐานทางกายภาพและเศรษฐกิจลดน้อยลง พร้อมทั้งสร้างสมดุลระหว่างต้นทุนทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม และให้ความสนใจพิเศษต่อคนจนและผู้เปราะบาง
- * การชดเชยและผลประโยชน์ที่คนไร้ที่อยู่จะได้รับ ลูกหนี้ต้องเสนอเงินชดเชยแก่ชุมชนและประชาชนที่สูญเสียทรัพย์สินเต็มจำนวน และช่วยทำให้มาตรฐานชีวิตและความเป็นอยู่ของพวกเขากลับมาเป็นเหมือนเดิม มาตรฐานการชดเชยต้องโปร่งใส
- * การมีส่วนร่วมของชุมชน ลูกหนี้ต้องให้ชุมชนที่ได้รับผลกระทบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการฟื้นฟู และการจัดหาที่อยู่ใหม่ การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องและการมีส่วนร่วมของชุมชนและประชาชนที่ได้รับผลกระทบอย่างต่อเนื่อง ทั้งในช่วงวางแผน การนำมาใช้ การติดตาม และประเมินค่าชดเชย
- * กลไกการเยียวยา ลูกหนี้จะจัดทำกลไกการเยียวยาตามหลักปฏิบัติที่ 1
- * แผนการตั้งถิ่นฐานใหม่และฟื้นฟูความเป็นอยู่ให้เหมือนเดิมและการปรับใช้ เมื่อการย้ายโดยไม่สมัครใจไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ต้องมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่ต้องไร้ถิ่นฐานจากโครงการตามข้อมูลทางสังคม เศรษฐกิจ และกำหนดว่าใครจะได้ค่าตอบแทนและความช่วยเหลืออย่างไรบ้าง

การไร้ถิ่นฐาน

พิจารณาทั้งการไร้ถิ่นฐานทางกายภาพและเศรษฐกิจ

ความรับผิดชอบของภาคเอกชนภายใต้การบริหารด้านการจัดหาที่อยู่ใหม่ของรัฐ

บริษัทควรจะทำงานร่วมกับหน่วยงานของรัฐในการจัดหาที่อยู่ในใหม่ให้กับชุมชนที่ได้รับผลกระทบ

เกณฑ์ในการพิจารณา

ทั่วไป

- * หลีกเลี่ยงผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ ลูกหนี้จะวิเคราะห์ความเสี่ยงทางสังคมและสิ่งแวดล้อม และกระบวนการประเมินผลกระทบ ทุกชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่อยู่ในโครงการ รวมทั้งผลกระทบ โดยอ้อม
- * การมีส่วนร่วมและฉันทามติ ลูกหนี้จะจัดทำกระบวนการมีส่วนร่วมกับชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่ได้รับผลกระทบ กระบวนการนี้รวมถึงการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสีย และการวางแผน การเปิดเผยข้อมูล การปรึกษาหารือ และการมีส่วนร่วมด้วยอย่างค้ำประกันถึงมารยาททางวัฒนธรรม

หลักการยินยอมที่ได้รับการบอกแจ้งล่วงหน้า และเป็นอิสระ

(Circumstances Requiring Free, Prior, and Informed Consent)

- * ผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและที่ดินซึ่งมีความเป็นเจ้าของตามจารีตประเพณี ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม มักผูกพันกับที่ดินของตนเองและทรัพยากรธรรมชาติ ซึ่งชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมอาจจะไม่ได้ครอบครองที่ดินตามกฎหมาย หากมีการไปตั้งโครงการบนพื้นที่ของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม ลูกหนี้จะปฏิบัติดังต่อไปนี้
 - + มีการยืนยันด้วยเอกสารว่าโครงการจะหลีกเลี่ยง หรือใช้ที่ดินให้น้อยที่สุด หลีกเลี่ยงผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ เสนอค่าชดเชย โดยคำนึงถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนและเหมาะสมทางวัฒนธรรม
 - + จัดหาที่อยู่ใหม่ให้กับชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่เป็นที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมทางด้านประเพณีและวัฒนธรรมด้วย
 - + มรดกทางวัฒนธรรมที่สำคัญ หากโครงการมีผลกระทบรุนแรงต่อมรดกทางวัฒนธรรมของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม โครงการต้องหลีกเลี่ยงผลกระทบดังกล่าว หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ลูกหนี้ต้องปฏิบัติตามแนวคิดและหลักการยินยอมที่ได้รับการบอกแจ้งล่วงหน้าและเป็นอิสระของชุมชนที่ได้รับผลกระทบ

การบรรเทาปัญหาและผลประโยชน์จากการพัฒนา (Mitigation and Development Benefits)

ลูกหนี้และชุมชนที่ได้รับผลกระทบจะหามาตรการบรรเทาปัญหาตามมาตรฐานการปฏิบัติข้อที่ 1 โดยเป็นมาตรการที่ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมในชุมชนที่ได้รับผลกระทบเห็นด้วย มีการพิจารณาค่าชดเชยและประโยชน์ที่ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมที่ได้รับผลกระทบจากโครงการนี้

ความรับผิดชอบของภาคเอกชนเมื่อรัฐรับผิดชอบประเด็นการจัดการ

ภาคเอกชนทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐเพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติข้อที่ 1

6. มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลเฉพาะประเด็นสิทธิมนุษยชน

(Global Reporting Initiatives - GRI)

การลงทุน

G4-HR1 สัดส่วนและจำนวนข้อตกลงและพันธสัญญาในการลงทุนที่สำคัญทั้งหมด รวมถึงข้อกำหนดอื่นๆ ที่ครอบคลุมถึงข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชน หรือเคยผ่านการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน

G4-HR2 ระยะเวลาทั้งหมด (คิดเป็นชั่วโมง) ในการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของบริษัท รวมทั้งสัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม

- ก. รายงานระยะเวลาทั้งหมด (คิดเป็นชั่วโมง) ในการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของบริษัท
- ข. รายงานสัดส่วนของพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการของบริษัท

การไม่เลือกปฏิบัติ

G4-HR3 จำนวนครั้งของกรณีการเลือกปฏิบัติทั้งหมดและการดำเนินการเพื่อแก้ไข

- ก. รายงานจำนวนกรณีทั้งหมดของการเลือกปฏิบัติในช่วงของการรายงาน
- ข. รายงานสถานะของกรณีการเลือกปฏิบัติและการดำเนินการเพื่อแก้ไข อ้างอิงตามขั้นตอน:
 - * กรณีที่ได้รับการพิจารณาโดยบริษัท
 - * แผนสำหรับการเยียวยาที่กำลังถูกนำมาใช้
 - * แผนสำหรับการเยียวยาที่ถูกนำมาใช้ และผลลัพธ์ตามการประเมินผ่านกระบวนการประเมินการจัดการภายใน
 - * กรณีที่ไม่เป็นประเด็นอีกต่อไป

เสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง

G4-HR4 การปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่าสิทธิในการแสดงออกถึงเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง อาจได้รับการละเมิดหรือมีความเสี่ยงสูง และการดำเนินการที่เกิดขึ้นเพื่อส่งเสริมสิทธิเหล่านี้

- ก. รายงานการปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่าสิทธิในการแสดงออกถึงเสรีภาพในการสมาคมและร่วมเจรจาต่อรอง อาจได้รับการละเมิดหรือมีความเสี่ยงสูง ทั้งในรูปแบบของ:
 - * ประเภทของการปฏิบัติการ (เช่น โรงงานการผลิต) และคู่ค้า
 - * ประเทศหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ที่มีการปฏิบัติการและคู่ค้าที่มีความเสี่ยง
- ข. รายงานการดำเนินการที่เกิดขึ้นในช่วงของการรายงาน เพื่อส่งเสริมสิทธิในการแสดงออกถึงเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรอง

แรงงานเด็ก

G4-HR5 การปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณีการใช้แรงงานเด็ก และมาตรการที่ใช้เพื่อยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก

- ก. รายงานการปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณี:
 - * แรงงานเด็ก
 - * แรงงานอายุน้อยที่ต้องทำงานที่เสี่ยงภัย
- ข. รายงานการปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณีการใช้แรงงานเด็ก ทั้งในรูปแบบของ:
 - * ประเภทของการปฏิบัติการ (เช่น โรงงานการผลิต) และคู่ค้า
 - * ประเทศหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ที่มีการปฏิบัติการและคู่ค้าที่มีความเสี่ยง
- ค. รายงานมาตรการที่ใช้โดยบริษัทในช่วงของการรายงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กอย่างมีประสิทธิภาพ

แรงงานบังคับ

G4-HR6 การปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณีการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ และมาตรการที่ใช้เพื่อกำจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ

- ก. รายงานการปฏิบัติการและคู่ค้าสำคัญที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงสูงต่อกรณีการใช้แรงงานที่ถูกบังคับ ในแง่ของ:
- * ประเภทของการปฏิบัติการ (เช่น โรงงานการผลิต) และคู่ค้า
 - * ประเทศหรือพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ ที่มีการปฏิบัติการและคู่ค้าที่มีความเสี่ยง
- ข. รายงานมาตรการที่ใช้ในช่วงของการรายงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการกำจัดการใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการด้านความปลอดภัย

G4-HR7 สัดส่วนของพนักงานด้านความปลอดภัยที่ได้รับการฝึกอบรม ภายใต้นโยบายหรือกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ในด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ

- ก. รายงานสัดส่วนของพนักงานด้านความปลอดภัยที่ได้รับการฝึกอบรม ภายใต้นโยบายหรือกระบวนการดำเนินงานขององค์กร ในด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการด้านความปลอดภัย
- ข. รายงานว่าข้อกำหนดด้านการฝึกอบรม ได้ถูกนำไปใช้กับหน่วยงานที่สามที่เป็นผู้จัดหาพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือไม่

สิทธิชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม

G4-HR8 จำนวนครั้งของกรณีความรุนแรงที่รวมถึงการละเมิดสิทธิชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมและการดำเนินการที่เกิดขึ้น

- ก. รายงานจำนวนกรณีทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรง รวมถึงการละเมิดสิทธิชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมและการดำเนินการที่เกิดขึ้น ในช่วงของการรายงาน
- ข. รายงานสถานะของกรณีที่เกิดขึ้นและการดำเนินการของบริษัท อ้างอิงตาม:
- * กรณีที่ได้รับการพิจารณาโดยบริษัท
 - * แผนสำหรับการเยียวยาที่กำลังถูกนำมาใช้
 - * แผนสำหรับการเยียวยาที่ถูกนำมาใช้แล้ว และผลลัพธ์ตามการประเมินผ่านกระบวนการประเมินการจัดการภายใน
 - * กรณีที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขอีกต่อไป

การประเมิน

G4-HR9 สัดส่วนและจำนวนปฏิบัติการทั้งหมด ที่เคยถูกพิจารณาด้านสิทธิมนุษยชน และ/หรือการประเมินผลกระทบ

- ก. รายงานจำนวนทั้งหมดและสัดส่วนของปฏิบัติการ ที่เคยถูกพิจารณาด้านสิทธิมนุษยชน และ/หรือการประเมินผลกระทบ แบ่งตามประเทศ

การประเมินด้านสิทธิมนุษยชนของคู่ค้า

G4-HR10 สัดส่วนของคู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการพิจารณาผ่านเงื่อนไขด้านสิทธิมนุษยชน

- ก. รายงานสัดส่วนของคู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการพิจารณาผ่านเงื่อนไขด้านสิทธิมนุษยชน

G4-HR11 ผลกระทบด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น ในห่วงโซ่อุปทาน และการดำเนินการที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขและป้องกัน

- ก. รายงานจำนวนของคู่ค้าที่จำเป็นต้องได้รับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- ข. รายงานจำนวนของคู่ค้าที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น
- ค. รายงานผลกระทบด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทาน
- ง. รายงานสัดส่วนของคู่ค้าที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น และมีการปรับปรุงแก้ไขหลังได้รับการประเมินผลกระทบ
- จ. รายงานสัดส่วนของคู่ค้าที่ได้รับการระบุว่ามีความเสี่ยงด้านลบที่สำคัญในด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งที่เกิดขึ้นจริงและมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้น และได้ถูกระงับความสัมพันธ์กับบริษัท หลังได้รับการประเมินแล้ว พร้อมระบุเหตุผล

กลไกการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

G4-HR12 จำนวนการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยื่นคำร้อง ระบุ และแก้ไข ผ่านกลไกการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการ

- ก. รายงานจำนวนการร้องทุกข์ทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยื่นผ่านกลไกการร้องทุกข์อย่างเป็นทางการในช่วงของการรายงานความยั่งยืน
- ข. จากกรณีการร้องทุกข์ทั้งหมด รายงานว่ามีกี่กรณี:
 - * ได้รับการระบุในช่วงของการรายงานความยั่งยืน
 - * ได้รับการแก้ไขในช่วงของการรายงานความยั่งยืน
- ค. รายงานจำนวนการร้องทุกข์ทั้งหมด ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยื่นก่อน แต่ได้รับการแก้ไขภายในช่วงของการรายงานความยั่งยืน

7. ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business) สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก

ภูมิหลังและระเบียบวิธี

ตัวชี้วัดออกแบบและพัฒนาโดย DIHR ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากสมาพันธ์อุตสาหกรรมเดนมาร์ก กองทุนพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อประเทศกำลังพัฒนาแห่งเดนมาร์ก บริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ และคณะกรรมการกิจการด้านแรงงานและสังคมของสหภาพยุโรป

มีการเข้าร่วมพัฒนาตัวชี้วัดซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ วงสนทนาเพื่อตรวจสอบกว่า 40 ครั้ง และการประชุมกับธนาคารและกรรมการเฉพาะด้านต่างๆ

การวิจารณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ ผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนเป็นทั้งผู้วิจารณ์และประเมินตัวชี้วัด พวกเขาได้รับคัดเลือกจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านทางสิทธิมนุษยชน และได้ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงาน สิทธิทางสังคมและวัฒนธรรม และกลุ่มเปราะบางต่างๆ

การวิจารณ์แบบสนทนา การจับคู่ของบริษัทกับตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน 40 กลุ่ม วิจารณ์เนื้อหาของตัวชี้วัด วัตถุประสงค์ของการจับคู่ คือ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างผลประโยชน์ของบริษัทและองค์กรพัฒนาเอกชน หลังจากนั้นแต่ละกลุ่มจะได้พบกับตัวแทนของ DIHR เพื่ออภิปราย และให้คำแนะนำในการปรับปรุง ผลที่เกิดขึ้นคือ มีการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการทำงานร่วมกัน

การประชุมกรรมการผู้เชี่ยวชาญ หลังจากขั้นตอนการวิจารณ์แบบสนทนาแล้ว ประเด็นที่สำคัญจะได้รับการตรวจสอบจากกรรมการผู้เชี่ยวชาญที่ประกอบด้วยตัวแทนจากกลุ่มสิทธิมนุษยชน 5 คน และจากภาคธุรกิจ 5 คน

ภาพแสดงตัวอย่างช่องประเมินการดำเนินการตามตัวชี้วัด

Yes	No	F/A	N/A

ในปี พ.ศ. 2557 สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กได้ปรับปรุงเนื้อหาของตัวชี้วัดให้ทันสมัยขึ้น เพื่อสะท้อนความเปลี่ยนแปลงของธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยสามารถแบ่งเป็น 8 ด้านหลัก ดังนี้ (1) การบริหารจัดการ (2) ทรัพยากรบุคคล (3) ความปลอดภัยและสุขภาวะในที่ทำงาน (4) คุณภาพของผลิตภัณฑ์และการทำการตลาด (5) ผลกระทบต่อชุมชน (6) การจัดการด้านความปลอดภัย (7) กิจกรรมที่เกี่ยวกับกฎหมายและรัฐบาล (8) ผู้รับเหมาและห่วงโซ่อุปทาน ในแต่ละด้านจะประกอบด้วยประเด็นย่อย และตัวชี้วัดที่มีลักษณะของคำถามที่เป็นรายละเอียดของแต่ละประเด็นย่อย เนื่องจากมาตรฐานนี้มีกว่า 1,000 ตัวชี้วัด ในรายงานนี้จึงจะหยิบยกเฉพาะตัวชี้วัดบางส่วนที่น่าสนใจของแต่ละประเด็นย่อยเท่านั้น

ประเด็นหลักที่ 1

การบริหารจัดการ

ประเด็นย่อย

1.1 ข้อผูกมัดทางนโยบาย

- 1.1.1 บริษัทมีข้อผูกมัดทางนโยบายที่เคารพสิทธิมนุษยชนในการประกอบธุรกิจหรือไม่
- 1.1.2 บริษัทมีการสื่อสารข้อผูกมัดทางนโยบายทั้งภายนอกและภายในองค์กรหรือไม่

1.2 การวิเคราะห์และประเมินผลกระทบที่สำคัญ

- 1.2.1 บริษัทมีการวิเคราะห์และประเมินผลกระทบที่สำคัญด้านสิทธิมนุษยชนที่ตนเองเกี่ยวข้องหรือไม่

1.3. การบูรณาการและการปฏิบัติในการประเมินข้อค้นพบ

- 1.3.1 ข้อค้นพบจากการประเมินผลกระทบได้รับการบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่และกระบวนการต่างๆ ภายในบริษัทหรือไม่
- 1.3.2 บริษัทเข้าใจธรรมชาติการทำงานของตนเองที่เกี่ยวข้อง (เป็นสาเหตุ สร้าง เชื่อมโยง) ต่อสิทธิมนุษยชนหรือปฏิบัติอย่างเหมาะสมหรือไม่
- 1.3.3 เมื่อจำเป็นต้องลงมือปฏิบัติเพื่อจัดการปัญหาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทเริ่มต้นจากผลกระทบที่รุนแรงที่สุดหรือไม่

1.4 การติดตามและการสื่อสารในการป้องกันผลกระทบและการบรรเทาปัญหา

- 1.4.1 บริษัทมีการติดตามประสิทธิภาพจากการตอบสนองต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่
- 1.4.2 บริษัทได้สื่อสารภายนอกเพื่อแสดงให้เห็นว่าบริษัทจัดการปัญหาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างไร โดยเฉพะอย่างยิ่ง ประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นมาโดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบ

1.5 กลไกการเยียวยา บริษัทมีกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนทั้งจากภายในและภายนอกที่เชื่อถือได้หรือไม่

ประเด็นย่อย

2.1 สถานะการจ้างงานและการเลิกจ้าง

- 2.1.1 ลูกจ้างทั้งหมดมีสถานะการจ้างงานที่เป็นทางการกับบริษัทหรือไม่ และรับทราบเงื่อนไขในสัญญาจ้างงานหรือไม่
- 2.1.2 การจัดการเลิกจ้างพนักงานเป็นไปอย่างเป็นธรรม และถูกต้องตามกฎหมายของประเทศ และได้รับความเห็นชอบจากการร่วมเจรจาต่อรองหรือไม่
- 2.1.3 มีการเลิกจ้างที่ปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งมีกระบวนการคุ้มครองและชดเชยที่เพียงพอหรือไม่

2.2 แรงงานบังคับและแรงงานหนี้

- 2.2.1 บริษัทละเว้นจากการคุกคามหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานโดยไม่สมัครใจไปจนถึงการใช้ความรุนแรงหรือไม่
- 2.2.2 บริษัทละเว้นจากการเก็บรักษาบัตรประชาชน หนังสือเดินทาง และเอกสารส่วนบุคคลอื่นๆ ที่สำคัญของพนักงานหรือไม่
- 2.2.3 บริษัทได้หลีกเลี่ยงการใช้แรงงานที่เป็นแรงงานหนี้หรือไม่
- 2.2.4 บริษัทละเว้นจากการยึดค่าจ้างเพื่อที่จะพยายามบังคับใช้แรงงานเพิ่ม หรือเรียกร้องให้ทำงานเพิ่มไม่ว่าด้วยเหตุผลใดๆ
- 2.2.5 บริษัทให้เสรีภาพแก่พนักงานในการเคลื่อนที่ และออกจากที่ทำงานและมีสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งอาจถูกจำกัดในบางเวลาหรือไม่
- 2.2.6 หากบริษัทจัดหาแรงงานจากกรมราชทัณฑ์และหน่วยงานรัฐอื่นๆ บริษัทแน่ใจว่าแรงงานทำงานด้วยความสมัครใจ และมีการดูแลและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมหรือไม่

2.3 แรงงานเด็กและเยาวชน

- 2.3.1 บริษัทเคารพมาตรฐานอายุขั้นต่ำของการจ้างงานหรือไม่
- 2.3.2 บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ รายงาน และจัดการในกรณีที่พบว่ามียุวชนที่อายุต่ำกว่าอายุขั้นต่ำทำงานหรือไม่
- 2.3.3 บริษัทมีกระบวนการที่ชัดเจนในการวิเคราะห์ และจัดการกับปัญหาแรงงานเด็กในขั้นร้ายแรงที่สุด รวมถึงงานอันตราย การค้ามนุษย์ การกดขี่ทางเพศ การทำงานใช้หนี้ และแรงงานถูกบังคับหรือไม่
- 2.3.4 บริษัทมีกลไกเยียวยาอย่างเป็นทางการในการรับเรื่องร้องเรียน แก้ไขปัญหา สืบสวนและตอบสนองต่อรายงานการละเมิดแรงงานว่าด้วยแรงงานเด็กที่ต่ำกว่าอายุขั้นต่ำหรือไม่
- 2.3.5 บริษัทได้กำหนดวิธีการจัดสภาพการทำงานแก่แรงงานเยาวชนและแรงงานที่เป็นนักเรียนหรือไม่
- 2.3.6 สภาพการทำงานของแรงงานเยาวชนสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานเยาวชนระหว่างประเทศหรือไม่
- 2.3.7 แผนการฝึกหัดมีการดูแลอย่างเหมาะสม เป็นธรรม และเป็นประโยชน์ต่อผู้ฝึกงานหรือพนักงานฝึกหัดหรือไม่
- 2.3.8 บริษัทมีนโยบายไม่อดทนต่อความรุนแรง การกดขี่ หรือการทำร้ายเด็ก รวมทั้งที่ไม่ได้จำกัดเฉพาะการกดขี่ทางเพศ และมีกระบวนการวิเคราะห์ ประเมิน และติดตามความเสี่ยงหรือผลกระทบที่เกี่ยวข้องหรือไม่

2.4 ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ

- 2.4.1 บริษัทจ่ายค่าจ้างที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายด้านอาหารและที่อยู่อาศัย และความต้องการพื้นฐานอื่นๆ ของพนักงาน และผู้ที่พวกเขาต้องดูแลหรือไม่
- 2.4.2 บริษัทมีค่าตอบแทนที่ไม่ใช่เงินสดให้กับพนักงานที่เหมาะสมหรือไม่
- 2.4.3 บริษัทจ่ายค่าจ้างล่วงเวลาและค่าตอบแทนพิเศษเมื่อทำงานในวันหยุดหรือไม่
- 2.4.4 พนักงานทุกคนรวมทั้งแรงงานที่ทำงานที่บ้าน ได้รับทราบข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างที่จำเป็นทั้งหมด และเงินเดือนและผลประโยชน์ของพวกเขาได้รับการคำนวณอย่างถูกต้อง
- 2.4.5 การตรวจสอบการจ่ายเงินทั้งหมดได้รับอนุญาตทางกฎหมาย โปร่งใส และคำนวณอย่างแม่นยำ
- 2.4.6 การจ่ายค่าจ้างตรงเวลา สม่ำเสมอ และด้วยวิธีการที่ปลอดภัยหรือไม่
- 2.4.7 บริษัทปฏิบัติตามข้อกำหนดระดับประเทศในเรื่องการเลิกจ้าง ความเจ็บป่วย บำนาญ ค่าชดเชย ผู้พิการ หรือข้อกำหนดอื่นๆ หรือไม่

2.5 ชั่วโมงการทำงาน วันหยุดและวันลา

2.6 การสมาคมและรวมกลุ่มต่อรอง

2.7 การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม

2.8 ความเป็นส่วนตัวในที่ทำงาน

2.9 การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงาน

ประเด็นหลักที่ 3 ความปลอดภัยและสุขภาวะในที่ทำงาน

ประเด็นย่อย

3.1 กลุ่มที่มีความเปราะบาง

- 3.1.1 บริษัทมีค่าชดเชย ผลประโยชน์ บริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมสำหรับพนักงานที่ทำงานกลางคืนหรือไม่
- 3.1.2 บริษัทมีที่พักและบริการเพื่อป้องกันและรักษาปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงานกลางคืนหรือไม่

3.2 สิ่งอำนวยความสะดวกและการฝึกอบรม

- 3.2.1 ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรมเพื่อให้ทำงานอย่างปลอดภัยมากเพียงพอหรือไม่
- 3.2.2 บริษัทจัดหาข้อมูลที่ทันสมัยและถูกต้องต่อความเสี่ยงในการจัดการความผิดพลาด เครื่องจักร และอุปกรณ์ต่างๆ ที่พนักงานเข้าใจได้หรือไม่

3.3 ระบบสุขภาพและความปลอดภัย

- 3.3.1 บริษัทดำเนินการเพื่อคุ้มครองสุขภาพ และมีมาตรฐานความปลอดภัยที่ดีที่สุดต่อการปฏิบัติงานหรือไม่

ประเด็นหลักที่ 4 คุณภาพของผลิตภัณฑ์และการทำการตลาด

ประเด็นย่อย

4.1 คุณภาพของผลิตภัณฑ์และการใช้งาน

- 4.1.1 บริษัทแน่ใจว่าผลิตภัณฑ์ของบริษัทเป็นไปตามมาตรฐานทางสุขภาพและความปลอดภัยสูงสุด
- 4.1.2 บริษัทได้พยายามบรรเทาการใช้ผลิตภัณฑ์ซึ่งละเมิดความเป็นส่วนตัวของบุคคลอื่นๆ หรือไม่
- 4.2 การตลาดของผลิตภัณฑ์
 - 4.2.1 บริษัทได้ป้องกันการโฆษณาและการส่งเสริมการตลาดที่ส่งเสริมคำพูดที่ก่อให้เกิดความเกลียดชัง การเลือกปฏิบัติ หรือความรุนแรงหรือไม่
- 4.3 ทรัพย์สินทางปัญญา
 - 4.3.1 บริษัทได้รับความยินยอมโดยสมัครใจจากลูกค้า และได้จ่ายค่าตอบแทนจากการประดิษฐ์ต่างๆ หรืองานอื่นๆ ที่เกิดขึ้นจากงานของลูกค้าหรือไม่
- 4.4 การวิจัยและทดลองกับมนุษย์
 - 4.4.1 บริษัทได้รับการยินยอมโดยสมัครใจจากวัตถุศึกษา (object of study) ในงานวิจัยหรือไม่

ประเด็นหลักที่ 5 ผลกระทบต่อชุมชน

ประเด็นย่อย

5.1 ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

- 5.1.1 บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายสิ่งแวดล้อมระดับชาติ กฎหมายระหว่างประเทศ และหลักปฏิบัติของอุตสาหกรรมหรือไม่ และมีการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องหรือไม่
- 5.1.2 บริษัทจัดทำข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องต่อรัฐและสาธารณะ รวมทั้งข้อมูลเกี่ยวกับสถิติความปลอดภัยและกิจกรรมที่สามารถก่อให้เกิดอันตรายหรือไม่

5.2 การครอบครอง เช่าซื้อ และใช้ประโยชน์ที่ดิน

- 5.2.1 เมื่อซื้อ เช่า หรือใช้ทรัพย์สิน บริษัทได้พิจารณาแล้วว่าทรัพย์สินทั้งหมด สิทธิในการถือครองที่ดิน และสิทธิในการครอบครองและผลประโยชน์ที่ได้ ได้มาอย่างถูกต้อง โดยที่ผู้ขายหรือผู้ให้เช่าปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่
- 5.2.2 ในการใช้ประโยชน์จากที่ดินเพื่อดำเนินงาน บริษัทได้ตรวจสอบและประเมินรูปแบบการใช้ที่ดินที่มีอยู่ก่อนแล้ว ประชาชนที่อาศัยอยู่ที่นั่น หรือผู้ที่อ้างสิทธิในการถือครองได้รับผลกระทบจากการถือครองที่ดินหรือสิทธิในการใช้ประโยชน์ของบริษัทหรือไม่

5.3 การตั้งรกรากใหม่

5.4 ผลกระทบทางสังคม

- 5.4.1 บริษัทมั่นใจว่าทรัพย์สินที่ตนเองซื้อ และจัดหาอาหารของตนเองไม่ส่งผลต่อการขาดแคลนอาหาร และที่อยู่อาศัย หรือทำให้ราคาแพงขึ้นสำหรับคนท้องถิ่น

5.5 ชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม

- 5.5.1 บริษัทได้มีขั้นตอนวินิจฉัยหรือไม่ว่ามีชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิมได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท
- 5.5.2 พื้นที่ซึ่งบริษัทจะเข้าไปดำเนินโครงการซึ่งเป็นของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม หรือเป็นการครอบครองพื้นที่จับจองอย่างไม่เป็นทางการ บริษัทมีการตรวจสอบและประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานของบริษัทจะไม่กระทบต่อสิทธิในการใช้ประโยชน์จากที่ดินของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม และดำเนินการโดยเคารพสิทธิของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม รวมทั้งปฏิบัติตาม “หลักการยินยอมที่ได้รับการบอกแจ้งล่วงหน้า และเป็นอิสระ” หรือไม่

5.6 การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการรักษาหรือ

- 5.6.1 บริษัทได้อภิปรายและหารือกับชุมชนที่ได้รับผลกระทบในประเด็นสิ่งแวดล้อม สังคม และสิทธิมนุษยชนเป็นประจำหรือไม่

5.7 กลไกเยียวยาชุมชน

- 5.7.1 บริษัทมีกลไกการเยียวยาที่ตอบสนองต่อการรับเรื่องร้องเรียน ดำเนินการ และหาทางแก้ไขปัญหาเพื่อเยียวยาในเรื่องที่เป็นข้อเสนอบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบหรือไม่

ประเด็นหลักที่ 6 การจัดการด้านความปลอดภัย

ประเด็นย่อย

6.1 การจัดการด้านความปลอดภัย

- 6.1.1 บริษัทได้ประเมินความเสี่ยงก่อนที่จะติดตั้งการจัดการความปลอดภัยหรือไม่
- 6.1.2 บริษัทแน่ใจว่าลูกจ้างปลอดภัยจากการคุกคามทางกายภาพ การลักพาตัว หรืออันตรายร้ายแรงอื่นๆ หรือไม่

6.2 บริการรักษาความปลอดภัยของเอกชน

- 6.2.1 บริษัทได้ระบุไว้ในสัญญาเกี่ยวกับหน่วยงานด้านความปลอดภัยหรือผู้จัดหาที่ระบุว่าจะเคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่

6.3 หน่วยงานด้านความปลอดภัยของรัฐ

- 6.3.1 บริษัทสนับสนุนรัฐบาลที่อนุญาตให้มีความโปร่งใสในการจัดการความปลอดภัยของบริษัทหรือไม่

ประเด็นหลักที่ 7 กิจกรรมที่เกี่ยวกับกฎหมายและรัฐบาล

ประเด็นย่อย

7.1 เงื่อนไขของประเทศต้นทาง

- 7.1.1 บริษัทป้องกันตัวเองจากการสนับสนุนหรือได้รับประโยชน์จากนโยบายของรัฐบาลหรือการกระทำใดๆ ที่ละเมิดสิทธิทางปัญญาหรือไม่

7.2 สัญญาระหว่างรัฐกับผู้ลงทุน

- 7.2.1 คณะทำงานซึ่งสนับสนุนโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนได้ตรวจสอบ หรือรับประกันการนำเอาความรับผิดชอบในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนไปอยู่ในการตรวจสอบหรือไม่

7.3 การปฏิสัมพันธ์กับระบบกฎหมาย

- 7.3.1 บริษัทป้องกันตัวเองจากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดกฎหมาย หรือการละเมิดสิทธิในกระบวนการยุติธรรมและสิทธิในชีวิต เสรีภาพ และความปลอดภัยของบุคคลหรือไม่

7.4 การต่อต้านการทุจริต

- 7.4.1 บริษัทได้ประเมินหรือจัดการความเสี่ยงของการติดสินบนหรือการทุจริตในการประกอบธุรกิจหรือไม่

8.1 ระบบการจัดซื้อและการปฏิบัติ

8.1.1 บริษัทได้ส่งเสริมมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและแรงงานระหว่างประเทศในการปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดหาวัตถุดิบและคู่ค้าหรือไม่

8.2 มาตรฐานการปฏิบัติ

8.2.1 บริษัทได้หาทางหรือรับประกันว่าผู้จัดหาวัตถุดิบ และผู้รับช่วงสัญญาจัดหาสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี ลดความเสี่ยงทางอุบัติเหตุ การบาดเจ็บ และผลกระทบทางสุขภาพให้น้อยที่สุด โดยเป็นไปตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ

8. มาตรฐานความรับผิดชอบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมต่อสังคม (CSR-DIW) กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

หลักเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชน¹⁶ (Human Rights) ประกอบด้วยประเด็นย่อย ดังนี้

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 1:

การตรวจสอบและประเมินสถานะขององค์กร (Due diligence)

ในทุกกระบวนการตรวจสอบและประเมินสถานะองค์กร ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควร

- (1)* กำหนดแนวทางการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร
- (2) ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และอาจเกิดขึ้นในอนาคต
- (3)* กำหนดแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ครอบคลุมถึงผู้ส่งมอบ ผู้รับเหมา หรือหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร
- (4)* ติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรตามลำดับความสำคัญ ปรับปรุงผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กร

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 2:

สถานการณ์ที่มีความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชน (Human rights risk situations)

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรพิจารณา และจัดการต่อสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงในเรื่องสิทธิมนุษยชนด้วยความระมัดระวังตามที่สามารถประยุกต์ใช้ได้

- (1)** ความขัดแย้งหรือขาดเสถียรภาพทางการเมืองอย่างรุนแรง
- (2)* ภาวะความยากจน ภาวะแห้งแล้ง และการเรียกร้อง หรือความต้องการบริการด้านสุขภาพและภัยธรรมชาติ
- (3)** การเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมที่มีการนำทรัพยากรมาดัดแปลง หรือกิจกรรมอื่นๆ ที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีนัยสำคัญ เช่น แหล่งน้ำ ป่าไม้ หรือชั้นบรรยากาศและกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนต่อชุมชน

16

หมายเหตุ :

ข้อที่ไม่มีสัญลักษณ์ หมายถึง ประเด็นที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทุกขนาด ต้องปฏิบัติตามอย่างครบถ้วน

ข้อที่มี * หมายถึง ประเด็นที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ต้องปฏิบัติเพิ่มขึ้นจากข้อที่ไม่มีสัญลักษณ์และ

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กลง สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพิ่มเติมตามศักยภาพขององค์กร

ข้อที่มี ** หมายถึง ประเด็นพิเศษที่ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมทุกขนาด สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพิ่มเติมตามศักยภาพองค์กร

- (4) การดำเนินงานอยู่ใกล้ชุมชนชนท้องถิ่นดั้งเดิม
- (5) กิจกรรมที่สามารถส่งผลกระทบต่อหรือเกี่ยวข้องกับเด็ก
- (6) การคอร์รัปชันในองค์กร
- (7) การมีแรงงานที่เข้ามาทำงานในองค์กรอย่างไม่เป็นทางการ โดยที่กฎหมายไม่ได้คุ้มครอง
- (8) การรักษาความปลอดภัยของพื้นที่หรือสินทรัพย์อย่างเข้มงวด

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 3:

การหลีกเลี่ยงการร่วมกระทำผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Avoidance of complicity)

เพื่อเป็นการหลีกเลี่ยงการร่วมกระทำผิดในการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งทางตรง และทางอ้อม ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ควรพิจารณาปัจจัยเหล่านี้คือ

- (1) ทวนสอบมาตรการการรักษาความปลอดภัยขององค์กรให้เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชน และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- (2) ฝึกอบรมให้ความรู้ต่อบุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย ให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ตามหลักสิทธิมนุษยชน
- (3) มีขั้นตอนการจัดการข้อร้องเรียนที่เหมาะสม และเป็นกลาง เกี่ยวกับกระบวนการรักษาความปลอดภัย หรือเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
- (4)** ไม่นำเสนอผลิตภัณฑ์หรือบริการให้กับองค์กรอื่น เพื่อนำไปใช้ในการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- (5)* ไม่เป็นหุ้นส่วนหรือเป็นพันธมิตรทางการค้ากับองค์กรที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- (6)* กำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในเงื่อนไขการจัดซื้อผลิตภัณฑ์ และบริการตามความสามารถที่ดำเนินการได้
- (7) ไม่มีการเข้าไปเกี่ยวข้องในการขับไล่บุคคลออกจากพื้นที่ ยกเว้นแต่ได้กระทำตามกฎหมายของประเทศ และแนวปฏิบัติสากล รวมถึงการค้นหาวิธีการอื่นๆ ในการแก้ปัญหา และมั่นใจว่าผู้ที่ได้รับผลกระทบได้รับการชดเชยที่เพียงพอ
- (8)** เผยแพร่ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรต่อสาธารณะ
- (9)* หลีกเลี่ยงการเข้าร่วมกับองค์กรที่มีกิจกรรมต่อต้านสังคม

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 4:

การแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้อง ความเป็นธรรม (Resolving grievances)

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (1) กำหนดกลไกในการแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม สำหรับใช้กับองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียโดยกำหนดวิธีการหรือช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย ทั้งทางโทรศัพท์ แบบฟอร์มร้องทุกข์ จดหมาย ศูนย์รับเรื่อง ร้องเรียน กล้องรับเรื่องร้องเรียน การประชุมร่วมกับชุมชน หรือรูปแบบอื่นๆ ตามความเหมาะสม กำหนดกรอบเวลาในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียน แต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน และมีการสื่อสารให้ผู้ร้องทุกข์ได้รับทราบ ทบทวนผลลัพธ์และวิธีการแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรม ให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่ยอมรับในระดับสากล
- (2)* กำหนดโครงสร้างหรือแต่งตั้งคณะกรรมการที่มีความเป็นกลาง เพื่อแก้ไขปัญหาจากการเรียกร้องความเป็นธรรมของลูกจ้าง และผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรทุกกลุ่ม
- (3)** สร้างกระบวนการโดยให้ผู้เสียหายสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูล คำแนะนำ และผู้เชี่ยวชาญที่จำเป็น เพื่อเป็นส่วนทำให้กระบวนการเรียกร้องมีความเป็นธรรม

- (4)* กำหนดกระบวนการเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วมระหว่างผู้เสียหายกับองค์กร หรือมีบุคคลที่ 3 ร่วมเจรจาไกล่เกลี่ย
- (5)** กำหนดช่องทางหรือวิธีการเพื่อเปิดเผยถึงกระบวนการและผลลัพธ์จากการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนขององค์กรให้สาธารณชนได้ตรวจสอบ รวมทั้งให้ความสำคัญกับประเด็นที่สังคมให้ความสนใจ

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 5 :

การเลือกปฏิบัติและกลุ่มผู้ที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ (Discrimination and vulnerable groups)

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (1) ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้าง คู่ค้า ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และบุคคลอื่น ที่องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง
- (2)* มีการตรวจสอบการดำเนินงานถึงการไม่เลือกปฏิบัติทั้งทางตรง และทางอ้อมขององค์กรต่อลูกจ้าง คู่ค้า ลูกค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และบุคคลอื่นที่องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง
- (3) มีการส่งเสริมความเสมอภาคของสตรีในด้านการศึกษา โอกาส ในการจ้างงาน การตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการมีครอบครัว และการวางแผนครอบครัว
- (4) ไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้พิการ ตลอดจนมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้ตามความเหมาะสม
- (5) มีแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการจ้างแรงงานเด็ก
- (6) เคารพสิทธิส่วนบุคคลของชุมชนท้องถิ่นดั้งเดิม เมื่อต้องมีการตัดสินใจ และมีส่วนร่วมกับองค์กรในด้านต่างๆ ทั้งเรื่องของการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การอนุรักษ์ สืบสานขนบธรรมเนียม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น การจัดการทรัพย์สิน ทางวัฒนธรรมและทางปัญญา
- (7) เคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานย้ายถิ่น รวมถึงครอบครัว ในการจัดการสวัสดิการอย่างเหมาะสม
- (8) หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างหรือบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างของเชื้อสายบรรพบุรุษ เชื้อชาติ สีมืด ชั่ววรรณะ
- (9) เคารพสิทธิและไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มคนที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษอื่นๆ ซึ่งครอบคลุมถึงกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้อพยพ คนยากจน ผู้ไม่รู้หนังสือ ผู้ติดเชื้อ HIV/AIDS ชนกลุ่มน้อย และกลุ่มทางศาสนา

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 6 :

สิทธิการเป็นพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (Civil and political rights)

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ควรเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคล รวมถึงสิทธิการเป็นพลเมืองอื่นๆ ดังนี้

- * สิทธิในการดำรงชีวิต
- * สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก
- * เสรีภาพในการชุมนุมและสมาคมอย่างสงบ
- * เสรีภาพที่จะแสวงหา รับรู้และแจ้งข้อมูลและความคิดผ่านสื่อใดๆ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ
- * สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินแต่เพียงผู้เดียวหรือร่วมกับผู้อื่น และอิสระจากการถอดถอนสิทธิในทรัพย์สินโดยผลการ
- * สิทธิที่จะเข้าถึงกระบวนการและสิทธิในการรับฟังการชี้แจง ก่อนที่จะมีการตัดสินโทษทางวินัย การพิจารณาโทษทางวินัยควรมีความเหมาะสม และไม่เกี่ยวข้องกับการลงโทษทางกายหรือการทารุณหรือการทำให้เสื่อมเสียเกียรติ

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 7 :

สิทธิทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และ วัฒนธรรม (Economic, social and cultural rights)

ผู้ประกอบการอุตสาหกรรม ควรเคารพในสิทธิทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดย

- (1)* มีการพิจารณาถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการตัดสินใจดำเนินกิจกรรม ผลิตภัณฑ์ บริการ และโครงการใหม่ขององค์กร รวมถึงสิทธิของประชากรในท้องถิ่น
- (2) ควบคุมการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นอุปสรรค หรือกีดขวาง ต่อการเข้าถึงผลิตภัณฑ์ และการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของชุมชน
- (3) อำนวยความสะดวกและส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ให้กับสมาชิกชุมชน
- (4)* เข้าร่วมกับองค์กรอื่นๆ หรือหน่วยงานของรัฐ เพื่อดำเนินกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
- (5) นำขีดความสามารถ หรือศักยภาพที่สอดคล้องกับลักษณะธุรกิจ ขององค์กรไปส่งเสริมกิจกรรม ด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของชุมชน
- (6)** มีการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการ เพื่อให้ผู้มีรายได้น้อย หรือผู้ด้อยโอกาส สามารถซื้อ หรือใช้บริการได้

ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ 8:

สิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental principles and rights at work)

แม้ว่าสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน จะมีผลควบคุมทางกฎหมาย ผู้ประกอบการอุตสาหกรรมควรดำเนินการ ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

- (1) ให้เสรีภาพในการสมาคมและการรวมกลุ่มเพื่อเจรจาต่อรองของลูกจ้าง โดยอยู่ภายใต้กรอบของ กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับขององค์กร
- (2) ไม่หาผลประโยชน์จากการใช้แรงงานบังคับ หรือทำงานโดยไม่สมัครใจ รวมถึงการหาผลประโยชน์ จากแรงงานนักโทษ เว้นแต่เป็นนักโทษที่ได้รับการตัดสินว่าผิดจริงในชั้นศาล โดยอยู่ภายใต้ การกำกับดูแลและการควบคุมของรัฐ ตามเงื่อนไขที่เหมาะสมของการจ้างงาน
- (3) ให้โอกาสที่เท่าเทียมกันและไม่เลือกปฏิบัติ โดยองค์กรควรแสดงได้ว่าการปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ ต่อสัญชาติ เชื้อชาติ อายุ เพศ สีมืด ผันผืนเกิด ความคิดเห็นทางการเมือง ความทุพพลภาพ รวมถึงสถานภาพการสมรส สถานะทางครอบครัว ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล สถานะทางสุขภาพ
- (4)* มีการประเมินเป็นระยะเกี่ยวกับผลกระทบที่เกิดจากนโยบาย การจ้างงานและการดำเนินงาน ที่ส่งเสริมโอกาสที่เท่าเทียมกันและการไม่เลือกปฏิบัติ



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๕๖ และมาตรา ๒๕๗ และพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่งและกรรมการอื่นอีกหกคน ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา จากผู้ซึ่งมีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นที่ประจักษ์ มีวาระการดำรงตำแหน่งหกปี และดำรงตำแหน่งได้วาระเดียว

อำนาจหน้าที่

1. ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออันไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่กระทำ หรือละเลยการกระทำดังกล่าว เพื่อดำเนินการในกรณีที่ปรากฏว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอ ให้รายงานต่อรัฐสภา เพื่อดำเนินการต่อไป
2. เสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลรัฐธรรมนูญ ในกรณี que เห็นชอบตามที่ผู้ร้องเรียนว่า บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดกระทบต่อสิทธิมนุษยชน และมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ
3. เสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลปกครอง ในกรณี que เห็นชอบตามที่ผู้ร้องเรียนว่า กฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดในทางปกครองกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง
4. ฟ้องคดีต่อศาลยุติธรรมแทนผู้เสียหาย เมื่อได้รับการร้องขอจากผู้เสียหายและเป็นกรณี que เห็นสมควร เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนรวม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ
5. เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ต่อรัฐสภาหรือคณะรัฐมนตรี เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
6. ส่งเสริมการเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ
7. ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน
8. ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่น ในด้านสิทธิมนุษยชน
9. จัดทำรายงานประจำปีเพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ และเสนอต่อรัฐสภา
10. ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อรัฐสภา
11. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ในกรณี que ประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีสันติสัญญาเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
12. อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ



รูปทรงดอกบัว

คือ ความมีคุณธรรม ความเอื้ออาทรระหว่างเพื่อนมนุษย์
อันเป็นจริยวัตรอันดีงามของคนไทย

รูปคนล้อมเป็นวงกลม

คือ การสร้างพลังความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนให้เป็นส่วนสำคัญ
ในกระบวนการพัฒนาประเทศ

รูปมือ

คือ การร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคมทั้งในระดับประเทศ
และระหว่างประเทศ ในการโอบอุ้มคุ้มครองศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ
ด้วยหลักแห่งความเสมอภาค และภราดรภาพ

สีน้ำเงิน

คือ สีของความเชื่อมั่นของประชาชนและทุกภาคส่วนของสังคม
คือ ความมุ่งมั่น อดทนในการทำงานเพื่อประชาชน
คือ ความสามัคคี และการประสานพลังอย่างหนักแน่น
จากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม
สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย



สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 6-7

ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

โทรศัพท์ : 0 2141 3800, 0 2141 3900

โทรร้องเรียน : 1377

Website : www.nhrc.or.th

