



Funded by
the European Union



กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ

B+HR
BUSINESS AND HUMAN RIGHTS | ASIA



- คู่มือการตรวจสอบ - สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และรายการตรวจสอบสำหรับ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม



ฉบับแก้ไข พฤศจิกายน 2567

คู่มือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และรายการตรวจสอบสำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม

ฉบับแก้ไข กุมภาพันธ์ 2566

จัดทำโดย

ธาริณี สุวรรณนท์

ผู้จัดการโครงการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนประจำโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)

นล บัวเข็ม

เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการฯ ประจำโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)

สฤณี อาชวานันทกุล

กรรมการผู้จัดการ บริษัท ป่าสาละ จำกัด

บริษัท อีอาร์เอ็ม-สยาม จำกัด

(ERM-Siam Co., Ltd.)

ขอแสดงความขอบคุณอย่างสูงต่อกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรมสำหรับความอนุเคราะห์ในการร่วมจัดทำคู่มือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและรายการตรวจสอบสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงผู้จัดทำและมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือประกอบการฝึกอบรมว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของ UNDP (HRDD Training Facilitation Guide, UNDP Business and Human Rights in Asia (2021)) ซึ่งเป็นแหล่งข้อมูลหลักในการจัดทำคู่มือฉบับนี้

จัดทำรูปแบบและออกแบบโดย : บริษัท ไอเนอร์จี สตูดิโอ จำกัด

ลิขสิทธิ์ © 2023 United Nations Development Programme (UNDP)

สงวนลิขสิทธิ์

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ประเทศไทย

ชั้น 14 อาคารสหประชาชาติ ถนนราชดำเนินนอก กรุงเทพมหานคร 10200 ประเทศไทย

อีเมล: undp.thailand@undp.org โทรศัพท์: +66 2 288 3350

ตีพิมพ์ครั้งแรกปี พ.ศ. 2566

โดยโครงการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ประจำ UNDP ประเทศไทย ซึ่งได้รับเงินสนับสนุนจากสหภาพยุโรป

ความคิดเห็นและข้อความที่ปรากฏในคู่มือฉบับนี้ไม่ได้สะท้อนถึงความคิดเห็นของสหภาพยุโรปและองค์การสหประชาชาติ รวมถึง UNDP และประเทศสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ

UNDP เป็นองค์กรชั้นนำของสหประชาชาติที่ต่อสู้เพื่อยุติความอยุติธรรมของความยากจน ความไม่เท่าเทียมและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยผ่านการทำงานร่วมกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญและพันธมิตรกว่า 170 ประเทศทั่วโลก เพื่อสร้างการแก้ปัญหาแบบบูรณาการที่ยั่งยืนสำหรับผู้คนและโลกใบนี้

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ undp.org หรือติดตาม @UNDP

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ undp.thailand@undp.org

โทรศัพท์: +66 2 288 3350

สารบัญ

คำย่อ	1
ภาพรวม	2
บทที่ 1: บทนำ	4
ความหมายของ “สิทธิมนุษยชน”	4
สิทธิมนุษยชนจากปณิธานสากลสู่การปฏิบัติในประเทศไทย	5
หลากหลายคือหนึ่งเดียว: สิทธิมนุษยชน 35 ประการ	7
บทที่ 2: ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน	10
การละเมิดสิทธิมนุษยชนอยู่ในภาคธุรกิจ: ข้อกังวลที่กำลังถูกจับตามอง	11
สถานการณ์จริงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคธุรกิจ	11
สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจไทย	12
SMEs ไทยอยู่ตรงไหน	13
การเคารพสิทธิมนุษยชน: แรงกดดันที่เป็นประโยชน์แก่ SMEs	15
บทที่ 3: หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน	18
เสาหลักที่ 1 – การคุ้มครอง (Protect)	19
เสาหลักที่ 2 – การเคารพ (Respect)	19
เสาหลักที่ 3 – การเยียวยา (Remedy)	19
หลักการ UNGPs และการดำเนินงานของประเทศไทย	20

บทที่ 4: เตรียมความพร้อมก่อนการตรวจสอบ	
สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	24
1. การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคืออะไร ประกอบด้วยขั้นตอนใดบ้าง	25
2. ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจคืออะไร	26
3. ลักษณะหรือรูปแบบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ธุรกิจ เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไรบ้าง	27
4. ผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจาก กิจกรรมทางธุรกิจ	29
5. ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มักจะเกิดขึ้น จากการดำเนินธุรกิจมีอะไรบ้าง	30
บทที่ 5: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	32
ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน	33
วิธีการประเมินคะแนนความเสี่ยงและผลกระทบ ด้านสิทธิมนุษยชน	44
การป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง / ผลกระทบ เชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน	48
บทที่ 6: บทสรุป	56
ภาคผนวก ก: สนธิสัญญา พันธกรณี และกรอบแนวปฏิบัติ ด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญ	59
ภาคผนวก ข: นโยบายและกฎหมายไทยที่สำคัญ ในการส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชน	63
ภาคผนวก ค: แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการค้นหา ประเด็นสิทธิมนุษยชน	65
ภาคผนวก ง: รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน	68
ภาคผนวก จ: รายการตรวจสอบ (Checklist) ประเด็นเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับ SMEs	75

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1:	ธุรกิจที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์กับธุรกิจร้านอาหาร	36
ตารางที่ 2:	รายละเอียดกิจกรรมหลักของธุรกิจร้านอาหาร	37
ตารางที่ 3:	ตัวอย่างกิจกรรมสนับสนุนของธุรกิจร้านอาหาร	37
ตารางที่ 4:	ตัวอย่างการรวบรวมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน จากการศึกษาบริบทการประกอบธุรกิจ	39
ตารางที่ 5:	ตัวอย่างการระบุผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิที่ถูกละเมิดหรือ อาจถูกละเมิดในกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนทางธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจร้านอาหาร	40
ตารางที่ 6:	ตัวอย่างการระบุผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิที่ถูกละเมิด หรืออาจถูกละเมิดในความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับธุรกิจอื่น	41
ตารางที่ 7:	เกณฑ์การประเมินระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด	42
ตารางที่ 8:	ความรุนแรง (Severity) – แกน X	43
ตารางที่ 9:	โอกาสเกิด (Likelihood) – แกน Y	43
ตารางที่ 10:	ตัวอย่างการให้คะแนนเพื่อประเมินระดับความเสี่ยงและ ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	45
ตารางที่ 11:	ตัวอย่างการบูรณาการความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน กับการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs	49
ตารางที่ 12:	ตัวอย่างตัวชี้วัดและการติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการ ด้านสิทธิมนุษยชน	51

สารบัญภาพ

ภาพที่ 1:	ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในภาคธุรกิจ	12
ภาพที่ 2:	3 เสาหลัก ตามหลักการ UNGPs	19
ภาพที่ 3:	ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนตามหลักการ UNGPs	25
ภาพที่ 4:	ตัวอย่างห่วงโซ่อุปทาน	26
ภาพที่ 5:	ตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ	29
ภาพที่ 6:	ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	33
ภาพที่ 7:	ตัวอย่างห่วงโซ่อุปทานโดยทั่วไป	34
ภาพที่ 8:	ตัวอย่างแผนผังห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจร้านอาหาร	35
ภาพที่ 9:	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจของธุรกิจร้านอาหาร	35
ภาพที่ 10:	กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของธุรกิจร้านอาหาร	36
ภาพที่ 11:	ตัวอย่างการสืบค้นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของ SMEs โดยตรง เช่น ธุรกิจร้านอาหาร	38
ภาพที่ 12:	ตัวอย่างการสืบค้นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ SMEs มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย	39
ภาพที่ 13:	ระดับคะแนนสำหรับเกณฑ์ระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด	42
ภาพที่ 14:	เมทริกซ์การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	42
ภาพที่ 15:	เมทริกซ์การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	44
ภาพที่ 16:	การให้คะแนนความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนบนตารางเมทริกซ์	45

คำย่อ

FRA	หน่วยงานสิทธิขั้นพื้นฐานแห่งสหภาพยุโรป (European Union Agency for Fundamental Rights)
HRDD	การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)
ICCPR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights)
ICESCR	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)
IFC	บริษัทการเงินระหว่างประเทศ (International Finance Corporation)
NAP	แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights)
SDGs	เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals)
SMEs	วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium-Sized Enterprises)
UDHR	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)
UNDP	โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Development Programme)
UNGPs	หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)

ภาพรวม

ประเทศไทย

ได้จัดทำและประกาศใช้แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนฉบับแรกในปี พ.ศ. 2562 และตามมาด้วยแผนปฏิบัติการฯ ฉบับที่สองในปี พ.ศ. 2566 โดยเอกสารดังกล่าวเป็นเสมือนเอกสารที่สำคัญซึ่งบ่งบอกหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาลและภาคธุรกิจไม่ว่าจะเป็นการคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

อย่างไรก็ตาม ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนยังเป็นเรื่องใหม่และท้าทายสำหรับภาคธุรกิจในประเทศไทย โดยเฉพาะวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium-Sized Enterprises: SMEs) ซึ่งในปัจจุบันมีสัดส่วนมากกว่าร้อยละ 99 ของธุรกิจทั้งหมดของประเทศ

ทั้งนี้ โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติและกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม จึงได้ร่วมกันจัดทำคู่มือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านฉบับนี้ (“คู่มือ”) ขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจต่อความสัมพันธ์ระหว่างการดำเนินธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน รวมถึงพัฒนา

ศักยภาพและความเข้าใจเกี่ยวกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งรวมถึงหลักการด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง โดยคู่มือฉบับนี้เหมาะสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม คู่มือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านฉบับนี้ (“คู่มือ”) ประกอบด้วย คำอธิบายเบื้องต้นเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน ตลอดจนแนวทางกิจกรรมกรณีตัวอย่าง และข้อเสนอแนะที่จะอธิบายถึงการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นการให้ความรู้ พัฒนาศักยภาพ และเตรียมความพร้อมของผู้อ่านในการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านภายในองค์กร ตลอดจนห่วงโซ่อุปทาน โดยเนื้อหาของคู่มือฉบับนี้เป็นไปตามหลักการที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากลและประกอบด้วยศัพท์เฉพาะที่เป็นที่เข้าใจเป็นการทั่วไป วัตถุประสงค์ของแต่ละบทเรียนในการฝึกอบรมนี้คือการสร้างความชัดเจนเกี่ยวกับข้อกำหนดต่าง ๆ ในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมุ่งเน้นหลักการที่เป็นที่ยอมรับ ในระดับสากลและคำศัพท์เฉพาะที่เป็นที่เข้าใจกันโดยทั่วไป การดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนจะช่วยให้ภาคธุรกิจสามารถเริ่มต้นการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้านได้ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินการที่แตกต่างหากจากกระบวนการอื่น หรือโดยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินที่มีอยู่แล้ว

“

ที่ไหนกันนะ

ที่เราจะบอกได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นสิทธิมนุษยชนกำเนิดขึ้น
 สิ่งนี้เกิดขึ้นตามสถานที่เล็ก ๆ ใกล้เคียงบ้านของเราเอง
 แม้ว่าสถานที่นั้นจะอยู่ใกล้ตัวเรา และเล็กมาก
 จนไม่สามารถมองเห็นได้ในแผนที่โลก
 แต่สถานที่เล็ก ๆ เหล่านั้น เป็นโลกของปัจเจกบุคคล
 เป็นละแวกบ้านที่บุคคลอยู่อาศัย เป็นโรงเรียนหรือวิทยาลัย
 ที่บุคคลได้เข้าเรียน เป็นโรงงาน ไร่นา หรือสำนักงานที่บุคคลทำงาน
 สถานที่เหล่านี้เป็นที่ซึ่งบุรุษ สตรี และเด็กทุกคน
 ต่างมองหาความยุติธรรมที่เท่าเทียมกัน
 โอกาสที่เท่าเทียมกัน ศักดิ์ศรีที่เท่าเทียมกัน
 โดยปราศจากการแบ่งแยก
 ถ้าสิทธิเหล่านี้ไม่มีความหมายอยู่ ณ สถานที่นั้น ๆ
 สิทธิเหล่านี้ก็จะมีความหมายเพียงน้อยนิดในทุกแห่ง
 หากพลเมืองไม่ช่วยกันยืนหยัด ปกป้องสิทธิเหล่านี้ให้อยู่ใกล้บ้าน
 ก็เปล่าประโยชน์ที่จะให้เกิดความก้าวหน้าในโลกที่กว้างใหญ่ขึ้น

”

เอลิเนอร์ รูสเวลต์ (1958)

ประธานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
 ในการยกร่างปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

บทนำ

สิทธิมนุษยชน

ความหมายของ “สิทธิมนุษยชน”

คำว่า “สิทธิ” คือ อำนาจของบุคคลที่กฎหมายบัญญัติรับรองไว้ว่าจะกระทำการใดได้อย่างอิสระ ในขณะที่ “เสรีภาพ” คือ ความสามารถของบุคคลที่จะกระทำการใด ๆ ตามที่ตนปรารถนาโดยไม่มีอุปสรรคขัดขวาง แต่จะต้องไม่เป็นการละเมิดต่อเสรีภาพของบุคคลอื่น¹

หากพิจารณาคำกล่าวที่ว่า “มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมสิทธิ เสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์” บางบริษัทอาจตั้งคำถามว่า “สิทธิมนุษยชน” หมายถึงอะไร ซึ่งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ได้ให้คำจำกัดความของสิทธิมนุษยชนไว้ว่า “สิทธิมนุษยชน” คือ ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ซึ่งทุกคนมีสิทธิและเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่มีมาแต่กำเนิด มีความเสมอภาคที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ สีผิว ภาษา ชาติพันธุ์ หรือสถานะอื่นใด

การเป็น “มนุษย์” และมีสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วยหลักเกณฑ์สำคัญว่า สิทธิเหล่านี้เป็นสิทธิสากล (Universal) อันเป็นการ รับรองว่า ไม่ว่าจะอยู่ที่ใดในโลก สิทธิและเสรีภาพของมนุษย์ทุกคนย่อมมีความเท่าเทียม และอยู่ติดตัวตั้งแต่กำเนิด โดยไม่ควรมีผู้ใดสามารถพรากสิทธิเหล่านั้นไปจากบุคคลได้ เป็นสิทธิที่โอนให้ระหว่างกันไม่ได้ (Inalienable) นอกจากนี้ สิทธิมนุษยชนยังได้รับการรับรองและคุ้มครองในมิติต่าง ๆ อาทิ สิทธิทางเศรษฐกิจ สิทธิทางสังคม และสิทธิทางวัฒนธรรม ซึ่งสิทธิทั้งหลายเหล่านี้มีความสำคัญเท่ากันทั้งหมด (Indivisible) โดยไม่มีสิทธิใดจะสำคัญไปกว่าสิทธิอื่น ๆ และสิทธิทั้งหลายนี้ยังมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกันอยู่ (Interdependent and Interrelated) กล่าวคือ หากมีการพัฒนาหรือลดทอนสิทธิใด ๆ ย่อมส่งผลกระทบต่อสิทธิของบุคคลในด้านอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน²

¹ จุลนิติ

https://www.senate.go.th/assets/portals/93/fileups/272/files/S%E0%B9%88ub_Jun/1interview/IN35_jul_8_1.pdf (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

² UN OHCHR, <https://www.ohchr.org/en/issues/pages/whatarehumanrights.aspx> และ Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (HRIAM) [issues_doc/human_rights/GuidetoHRIAM.pdf](https://www.ohchr.org/en/issues/pages/whatarehumanrights.aspx) (d306pr3pise04h.cloudfront.net)

สิทธิมนุษยชนจากปณญญาสากลสู่การปฏิบัติในประเทศไทย

“สิทธิมนุษยชน” ประกอบด้วยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีพัฒนาการผ่านยุคสมัยและวิวัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีปณญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเป็นหัวใจสำคัญในฐานะเอกสารฉบับแรกของโลกที่ประเทศต่าง ๆ ร่วมกันสะท้อนเจตจำนงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งแตกแขนงแยกย่อยขอบเขตสิทธิมนุษยชนตามสถานการณ์เฉพาะ โดยไม่ละเลยการคำนึงถึง “กลุ่มเปราะบาง” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น ผู้หญิง เด็กและเยาวชน ผู้มีรายได้น้อย ผู้มีความหลากหลายทางเพศ แรงงานข้ามชาติ ผู้อพยพ ผู้พิการ กลุ่มชาติพันธุ์ หรือกลุ่มที่มีสัดส่วนเป็นชนกลุ่มน้อยทางสังคม เป็นต้น³

พัฒนาการของประเด็นสิทธิมนุษยชนในระดับประชาคมโลกได้มีการต่อยอดเป็นการจัดทำสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยการเข้าเป็นภาคีของสนธิสัญญานำมาซึ่งพันธกรณีที่ต้องยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องกับสนธิสัญญา ซึ่งจัดว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ หากไม่ปฏิบัติตามอาจต้องรับความผิดตามความผูกพันของสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน⁴

ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นรัฐสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของสนธิสัญญาที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศ ทั้งสิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สิทธิทางสังคม และสิทธิทางวัฒนธรรม อีกทั้งยังได้รับแนวปฏิบัติอื่น ๆ ในระดับสากลมาปรับใช้ในทางปฏิบัติอีกด้วย ประเทศไทยมีพันธสัญญาในการปฏิบัติตามสนธิสัญญาที่มีความสำคัญต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ต่างกันไป⁵ ดังนี้

▶ W.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948)

- ปณญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR)
: รากฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศฉบับแรกของโลกประกอบด้วยหลักสิทธิมนุษยชน 30 ข้อ

▶ W.ศ. 2509 (ค.ศ. 1966)

- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: ICESCR)
: สร้างสภาวะซึ่งทุกคนจะได้รับสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างเท่าเทียมกัน
- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR)
: รับรองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลทุกคนในฐานะที่เป็นมนุษย์ รวมทั้งสิทธิและเสรีภาพในการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างเสรี

▶ W.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969)

- อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination: ICERD)
: ขจัดการจำแนก การกีดกัน การจำกัด หรือการเอื้ออำนาจพิเศษด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสาย ชาติกำเนิด หรือชาติพันธุ์

▶ W.ศ. 2522 (ค.ศ. 1979)

- อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women: CEDAW)
: สร้างความเท่าเทียมระหว่างบุรุษและสตรี และการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ

³ https://www.un.org/en/fight-racism/vulnerable-groups?gclid=Cj0KCQiA3rQBhCNARIsACUEW_Zb5o5S5k__czvKnushgKqjouEiHr_ytk-m-wjAH0v1aShyntnPTMaAr-5EALw_wcB

⁴ <https://www.nhr.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx?lang=th-TH>

⁵ โปรดศึกษาภาคผนวก ก - สนธิสัญญา พันธกรณี และกรอบแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญ

► W.ฟ. 2532 (ค.ศ. 1989)

- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child: CRC)

: รับรองเสรีภาพและสิทธิของเด็กโดยระบุให้การดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กในการมีชีวิต การอยู่รอด และการพัฒนาทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และการแสดงความคิดเห็นของเด็ก

► W.ฟ. 2541 (ค.ศ. 1998)

- ปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up)

: รับรองเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ การจัดการใช้แรงงานเด็ก การจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

► W.ฟ. 2542 (ค.ศ. 1999)

- ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC)

: กำหนดหลักการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต

► W.ฟ. 2544 (ค.ศ. 2001)

- แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

: กำกับด้านความรับผิดชอบของธุรกิจในประเทศต่าง ๆ ได้แก่ การจ้างงาน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมต่าง ๆ เช่น สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม การเปิดเผยข้อมูล เป็นต้น

► W.ฟ. 2545 (ค.ศ. 2002)

- อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการประติบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment: CAT)

: กำหนดนิยามของการกระทำที่ถือเป็นการทรมานหรือเป็นการปฏิบัติซึ่งไร้มนุษยธรรม โดยมีมุ่งระงับและยับยั้งการทรมานโดยเจตนาที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานอย่างสาหัส ไม่ว่าทางกายภาพหรือทางจิตใจต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

► W.ฟ. 2551 (ค.ศ. 2008)

- อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities: CRPD)

: ส่งเสริมให้ผู้พิการมีความเท่าเทียม รวมทั้งจัดอุปสรรคและความยากลำบากในการดำเนินชีวิตของผู้พิการ การแก้ไขความเสียเปรียบทางสังคมของผู้พิการ

► W.ฟ. 2554 (ค.ศ. 2011)

- หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs)

: ระบุแนวปฏิบัติที่สหประชาชาติรับรองขึ้นเพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ โดยประกอบด้วย 3 เสาหลักสำคัญ ได้แก่ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) และการเยียวยา (Remedy)⁶

⁶ ติดตามรายละเอียดเรื่องหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในบทที่ 5

หลากหลายคือหนึ่งเดียว: สิทธิมนุษยชน 35 ประการ⁷

พันธกรณีและแนวปฏิบัติในระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมีความหลากหลายตามที่ได้กล่าวในข้างต้น ซึ่งพันธกรณีและแนวปฏิบัติดังกล่าวได้นำมาซึ่งประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน และส่งผลกระทบซึ่งกันและกัน อาทิ สิทธิพลเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สิทธิทางการเมือง สิทธิเด็ก สิทธิสตรี สิทธิผู้พิการ สิทธิแรงงาน อย่างไรก็ตามหัวใจสำคัญของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน อันเป็นหลักประกันของสิทธิและเสรีภาพ คือ การคุ้มครองบุคคลทุกคนทุกส่วนของสังคม ทั้งนี้ บรรษัทการเงินระหว่างประเทศ (International Finance Corporation: IFC) ได้จัดทำกรอบการทำงานเพื่อความยั่งยืน (Sustainability Framework) โดยสังเคราะห์ประเด็นสิทธิมนุษยชนจำนวน 35 ประการ จากสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ได้แก่ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (ICESCR) และกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (ICCPR) ดังต่อไปนี้

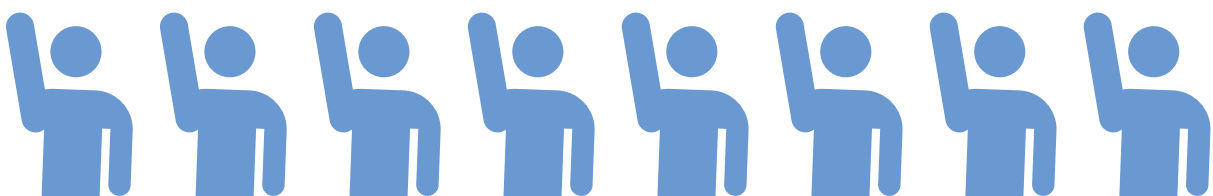
- 1) สิทธิในการมีชีวิต
 - 2) สิทธิในการมีเสรีภาพและความปลอดภัย
 - 3) สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสหรือแรงงานบังคับ
 - 4) สิทธิที่จะไม่ถูกทรมาน ปฏิบัติต่อหรือลงโทษอย่างโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม และ/หรือย่ำยีศักดิ์ศรี
 - 5) สิทธิในสถานะบุคคลตามกฎหมาย
 - 6) สิทธิความเท่าเทียมและไม่ถูกเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมาย
 - 7) สิทธิที่จะมีเสรีภาพจากสงครามสื่อชวนเชื่อและการข่มขู่ให้เกลียดชังทางเชื้อชาติ และศาสนา
-
- 8) สิทธิในการเข้าถึงการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ
 - 9) สิทธิที่จะได้รับการพิจารณาคดีอย่างเป็นธรรม
 - 10) สิทธิที่จะไม่ต้องรับผิดทางอาญาตามกฎหมายไม่มีผลย้อนหลัง
 - 11) สิทธิในความเป็นส่วนตัว
 - 12) สิทธิในการเดินทาง และเสรีภาพในที่อยู่อาศัย
 - 13) สิทธิในการหาที่ลี้ภัยในประเทศอื่น
 - 14) สิทธิในการมีสัญชาติ

⁷ https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/13fbccdd2-b4f9-4d9d-9d3a-19168c33235d/IBHR_and_IFC_Policies%2BPS-DRAFT.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqelf55 (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

- 15) สิทธิในการคุ้มครองเด็ก
- 16) สิทธิในการแต่งงานและสร้างครอบครัว
- 17) สิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน
- 18) เสรีภาพทางความคิด เหตุผล และความเชื่อทางศาสนา
- 19) เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ข้อมูล และการแสดงออก
- 20) สิทธิในการชุมนุม
- 21) สิทธิในการรวมกันเป็นสมาคม เพื่อปกป้องประโยชน์ของตนได้อย่างเสรี

- 22) สิทธิในการมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะ
- 23) สิทธิในการเข้าถึงสวัสดิการสังคม
- 24) สิทธิในการทำงาน
- 25) สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ
- 26) สิทธิในการก่อตั้งและเข้าร่วมสหภาพแรงงาน และการรวมกลุ่มเพื่อปกป้องผลประโยชน์ในการทำงาน
- 27) สิทธิในการดำรงชีวิตอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี
- 28) สิทธิในสุขภาพ

- 29) สิทธิในการศึกษา
- 30) สิทธิในการดำรงไว้ซึ่งวิถีชีวิตทางวัฒนธรรม
- 31) สิทธิในการกำหนดวิถีชีวิตของตนเองและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ
- 32) สิทธิของผู้ถูกคุมขังในการได้รับการปฏิบัติอย่างมีมนุษยธรรม
- 33) สิทธิที่จะไม่ถูกจำคุกด้วยเหตุที่ไม่สามารถปฏิบัติตามภาระหน้าที่ตามสัญญาได้
- 34) สิทธิของคนต่างด้าวในกระบวนการทางกฎหมายหากถูกจับได้
- 35) สิทธิชนกลุ่มน้อย



“

...สถานที่เล็ก ๆ
ซึ่งทุกคนต่างมองหา
ความยุติธรรมที่เท่าเทียมกัน
โอกาสที่เท่าเทียมกัน...

”

บทที่

2 ธุรกิจและ สิทธิมนุษยชน

“...สถานที่เล็ก ๆ ซึ่งทุกคนต่างมองหา
ความยุติธรรมที่เท่าเทียมกัน โอกาสที่เท่าเทียมกัน...”

“สิทธิมนุษยชน” เป็นสิทธิที่อยู่ติดตัวเราทุกคน โดยในสังคมที่เราอยู่อาศัยนี้ สิทธิมนุษยชนของบุคคลหนึ่งย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในระดับครอบครัว ชุมชน สังคม ประเทศ และระดับสากล ผ่านกิจกรรมที่ทุกคนต่างแสวงหาโอกาสที่เท่าเทียมและคุณภาพชีวิตที่ดีตามบริบทของตนในสังคมนั้น ๆ โดยกิจกรรมที่สำคัญอย่างยิ่งยวด คือ การประกอบธุรกิจ ซึ่งมีบทบาทในการเสริมสร้างสภาพแวดล้อม สุขภาวะ และความมั่นคงของมนุษย์⁸

ความก้าวหน้าของธุรกิจก่อให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนาของมนุษยชาติมาตั้งแต่อดีต ทั้งการพัฒนา ยารักษาโรคภัย การผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค การบริการต่าง ๆ การคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้มนุษย์มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดการสร้างงานและอาชีพ แต่ในขณะเดียวกัน เราปฏิเสธไม่ได้ว่า การประกอบธุรกิจเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรมหาศาล ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและแรงงาน ซึ่งมีผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนและสะท้อนกลับมาสู่คุณภาพชีวิตของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลกระทบและกิจกรรมทางธุรกิจที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อบุคคลหรือ กลุ่มบุคคล เช่น การลดต้นทุนการผลิตที่เน้นผลกำไรของธุรกิจเป็นหลัก โดยจ่ายค่าแรงน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งถือเป็นการละเมิดสิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรม และน่าพอใจ (ค่าแรงที่เป็นธรรม) เป็นต้น

ประเด็นสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจ อาทิ การผลิตสินค้า การให้บริการ และกิจกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้อง เป็นประเด็นสำคัญที่คู่มีฉบับนี้หยิบยกขึ้นมาเป็นสาระสำคัญที่จะส่งเสริมให้วิสาหกิจ ขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) เกิดความตระหนักถึง ความสำคัญของสิทธิมนุษยชนและสร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กรให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยไม่จำกัดเพียงแค่การดำเนินการตามกฎหมายหรือกฎระเบียบ⁹ แต่การเคารพสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ

⁸ UNDP HRDD Training Facilitation Guide, น.14

⁹ โปรดศึกษาภาคผนวก ข – กฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสการเติบโตทางธุรกิจที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นส่วนผสมที่จะทำให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

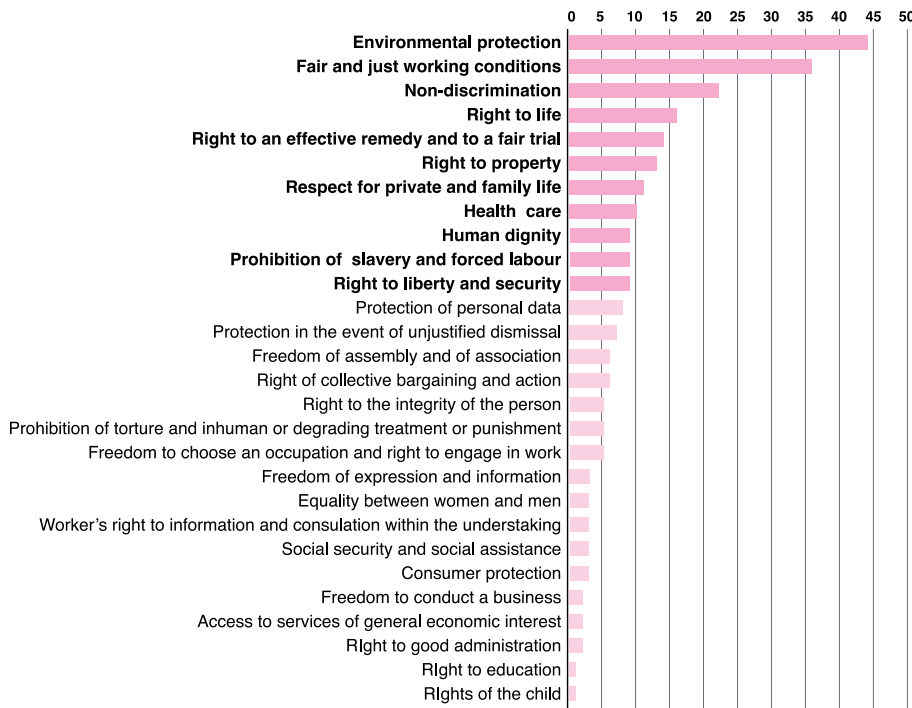
การละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ: ข้อกังวลที่กำลังถูกจับตามอง

ในยุคที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกผ่านทางเทคโนโลยีการสื่อสาร ผู้บริโภคสามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจหรือที่มาของสินค้าและบริการได้อย่างสะดวก ทำให้สามารถทราบถึงรายละเอียดการดำเนินธุรกิจ อาทิ ที่มาของวัตถุดิบ กระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งสังเกตได้ว่าผู้บริโภคและผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้แสดงความกังวลและร้องเรียนธุรกิจในพื้นที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฟ้องร้องผู้ผลิตอาหารที่ใช้สารอันตรายในผลิตภัณฑ์แปรรูปที่ทำให้ผู้บริโภคเกิดอาการเจ็บป่วย การรั่วไหลของสารเคมีที่สร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินของคนในชุมชนและมีผู้บาดเจ็บหรือเสียชีวิต เป็นต้น เหตุการณ์และประเด็นที่เกิดขึ้นนำมาซึ่งความตระหนักของสาธารณชนที่มากขึ้นตลอดหลายปีที่ผ่านมา นอกจากนี้ ยังนำมาซึ่งความคาดหวังและแรงกดดันให้ภาคธุรกิจสร้างความเปลี่ยนแปลงในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งระดับประเทศและระดับโลก

สถานการณ์จริงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคธุรกิจ

เมื่อปี พ.ศ. 2562 (ค.ศ. 2019) หน่วยงานสิทธิขั้นพื้นฐานแห่งสหภาพยุโรป (European Union Agency for Fundamental Rights – FRA)¹⁰ ได้วิเคราะห์เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจที่มีการส่งมอบสินค้าและบริการแก่ผู้บริโภคในสหภาพยุโรปจากการผลิตทั้งภายในและภายนอกสหภาพฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทานกว่า 30 ประเทศ ผลการศึกษาพบว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ อุตสาหกรรมการเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยาสูบ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอ อุตสาหกรรมการก่อสร้างและวัสดุ อุตสาหกรรมการขนส่ง อุตสาหกรรมการเงิน อุตสาหกรรมพลังงาน อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคและค้าปลีก

¹⁰ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus_en.pdf
(สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)



ประเด็นสำคัญ 11 ลำดับแรก ได้แก่

- การคุ้มครองทางสิ่งแวดล้อม
- สภาพการทำงานที่เป็นธรรม
- การไม่เลือกปฏิบัติ
- สิทธิในชีวิต
- สิทธิในการได้รับการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพและกระบวนการพิจารณาที่เป็นธรรม
- สิทธิในทรัพย์สิน
- การเคารพในความเป็นส่วนตัวและชีวิตครอบครัว
- การบริการสุขภาพ
- ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- แรงงานทาสและแรงงานบังคับ
- สิทธิในเสรีภาพและความปลอดภัย

ที่มา: UNDP HRDD Training Facilitation Guide, น.14

ภาพที่ 1: ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สำคัญในภาคธุรกิจ

ผลของการศึกษาโดยหน่วยงานสิทธิขั้นพื้นฐานแห่งสหภาพยุโรปและผลการศึกษานานาชาติอื่น ๆ ในอดีตที่มีการอ้างอิงในการศึกษาข้างต้นชี้ให้เห็นถึงประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง ซึ่งอยู่ในความสนใจในระดับเวทีการค้าโลก เช่น การละเมิดสิทธิในการได้รับความคุ้มครองด้านสิ่งแวดล้อม การละเมิดสิทธิด้านสภาพการทำงานและค่าจ้างที่เป็นธรรม การใช้แรงงานบังคับ การละเมิดสิทธิในการมีชีวิต การละเมิดสิทธิในทรัพย์สิน การละเมิดสิทธิในการได้รับการเยียวยาที่เป็นธรรมและการเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม เป็นต้น

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนข้างต้นอาจบ่งชี้ได้ว่าสหภาพยุโรปมีความตระหนักในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจส่งผลต่อการกำหนดมาตรการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในอนาคตที่อาจอยู่ในรูปแบบของข้อกำหนดการนำเข้าและส่งออกสินค้าและบริการจากประเทศต่าง ๆ ที่มีตลาดการค้าในสหภาพยุโรป โดยผู้ประกอบการอาจต้องกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อรับรองว่าไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจไทย

หากพิจารณาสถานการณ์ของประเทศไทยในช่วงเวลาเดียวกันกับผลการศึกษาของสหภาพยุโรปแล้วตั้งคำถามว่า “สถานการณ์สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจไทยเป็นอย่างไรและมีเรื่องใดบ้าง” จะพบว่าประเทศไทยยังคงมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานของภาคธุรกิจอย่างโต้แย้งไม่ได้ โดยมีสถิติเชิงปริมาณที่แสดงถึงปริมาณการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ โดยอ้างอิงสถิติคดีความที่เข้าสู่กระบวนการเยียวยาของรัฐในชั้นศาลยุติธรรมทั่วประเทศ และรายงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยสู่สาธารณะ โดยปรากฏผลในปี พ.ศ. 2562 ดังต่อไปนี้¹¹

¹¹ สถิติคดีที่วราขานาจักร พ.ศ. 2562 <https://oppb.coj.go.th/th/file/get/file/20200617c3e51e6e56c1646370cb0279e3650c67054338.pdf> (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

- คดีแรงงานจำนวน 12,919 คดี ที่ได้รับการพิจารณาจนเสร็จสิ้นของศาลแรงงานซึ่งครอบคลุมหลายประเด็น อาทิ การจ่ายค่าชดเชยการทำงาน การจ่ายค่าจ้างไม่ถูกต้องและไม่ตรงกำหนด การเลิกจ้างไม่เป็นธรรม และสภาพการจ้างไม่เหมาะสม โดยคดีเหล่านี้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การเลิกจ้างไม่เป็นธรรมเป็นการละเมิดสิทธิในการได้รับสภาพและเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ เป็นต้น
- คดีผู้บริโภคจำนวน 1,018,621 ข้อหา ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลชั้นต้นทั่วราชอาณาจักร โดยมีที่มาจากธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทั้งภาคการเงิน การผลิต การซื้อขายสินค้าและบริการ โดยบริษัทที่เกี่ยวข้องได้ละเมิดสิทธิของผู้บริโภค เช่น ข้อหาที่เกี่ยวข้องกับสินเชื่อบุคคล บัตรเครดิต การกู้ยืม การเช่าซื้อ เป็นต้น ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิในการเป็นเจ้าของทรัพย์สินของบุคคล
- คดีสิ่งแวดล้อมที่ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลชั้นต้นมีจำนวนทั้งสิ้น 501 ข้อหา ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสูญเสียทรัพยากรธรรมชาติ ค่าเสียหายต่อชีวิต ร่างกาย สุขอนามัย ทรัพย์สิน และสิทธิอื่น ๆ จากสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลาย เช่น การก่อให้เกิดความเสียหายต่อทรัพยากรของชุมชน อาทิ ป่าไม้ แหล่งน้ำ ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิในการกำหนดวิถีชีวิตและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่อาจเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิของชนกลุ่มน้อยหรือกลุ่มชาติพันธุ์อีกด้วย
- การสืบสวนกรณีต้องสงสัยกับการค้ามนุษย์จำนวน 288 คดี และการดำเนินคดีกับผู้ต้องสงสัยในคดีค้ามนุษย์ 386 ราย โดยศาลพิพากษาลงโทษผู้กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์ 304 ราย¹² ซึ่งการค้ามนุษย์นับเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับที่เป็นผลจากการจัดหาแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- สำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานว่ามียุวกที่มีอายุระหว่าง 15 - 17 ปี จำนวน 170,000 คน เป็นแรงงาน โดยมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานในภาคการเกษตรและอยู่ในธุรกิจอื่น ๆ ได้แก่ กิจการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์ การผลิต และการก่อสร้างและกิจการโรงแรม¹³ ซึ่งการมีแรงงานในช่วงวัยดังกล่าวอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิเด็ก

สถิติในปี พ.ศ. 2562 ที่ได้นำเสนอข้างต้นเป็นเพียงส่วนหนึ่งของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงในประเทศไทยและยังคงมีเหตุการณ์ในทำนองเดียวกันเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องถึงปัจจุบัน ดังนั้น ผู้ประกอบธุรกิจจึงควรพึงตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ตามกฎหมายในการเคารพสิทธิมนุษยชน การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนตั้งแต่ต้นน้ำไปจนถึงปลายน้ำของกิจกรรมทางธุรกิจ รวมถึงการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเป็นธรรมและเข้าถึงได้ ซึ่งถือเป็นการป้องกันความเสี่ยงในเชิงคดีความต่อองค์กรธุรกิจด้วยเช่นกัน

SMEs ไทยอยู่ตรงไหน

การพิจารณาเพียงตัวเลขเชิงสถิติจากเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในกิจกรรมทางธุรกิจในส่วนใด และผู้ประกอบการธุรกิจเจ้าใดเป็นผู้รับผิดชอบอาจเป็นเรื่องที่ยากและมีความซับซ้อน อย่างไรก็ตาม ทุกการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะประเภทใด ดำเนินอยู่ในอุตสาหกรรมใด มีพื้นที่ปฏิบัติการอยู่ที่ใด หรือมีขนาดใดก็ตาม ล้วนแล้วแต่มีหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งสิ้น¹⁴

¹² <https://th.usembassy.gov/th/our-relationship-th/official-reports-th/2021-trafficking-persons-report-thailand-th/> (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

¹³ <https://www.ryt9.com/s/cabt/3192647> (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

¹⁴ UNDP HRDD Training Facilitation Guide

ทั้งนี้ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้ประมวลผลสถานการณ์การประกอบธุรกิจ และพบว่า SMEs ในประเทศไทย มีจำนวนถึง 3,105,096 ราย¹⁵ คิดเป็นสัดส่วนมากถึงร้อยละ 99.53 ของธุรกิจทั้งหมดของประเทศ โดยมีการประกอบธุรกิจทั้งในรูปแบบนิติบุคคล ส่วนบุคคล วิสาหกิจชุมชน และรูปแบบอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการจ้างงาน สูงถึงเกือบร้อยละ 70 ของทั้งประเทศ อีกทั้งยังมีแนวโน้มการขยายตัวในอนาคต ซึ่งลักษณะธุรกิจของ SMEs ที่ดำเนินการค่อนข้างมีความหลากหลาย อาทิ การขายส่ง การขายปลีก การผลิต การบริการทั่วไป ที่พักแรมและบริการด้านอาหาร อสังหาริมทรัพย์ การก่อสร้าง การศึกษา การบริการทางวิชาชีพ วิทยาศาสตร์ และวิชาการ การขนส่งและสถานที่เก็บสินค้า เกษตรกรรม การป่าไม้ การประมง ศิลปะ ความบันเทิงและนันทนาการ การเงินและการประกันภัย การจัดหาสินค้า การจัดการน้ำเสียและของเสีย การทำเหมืองแร่และเหมืองหิน

ดังนั้น ผู้ประกอบการในกลุ่ม SMEs จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งยวดในการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจของประเทศไทย เนื่องจากเป็นผู้มีส่วนสำคัญในระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ต้องใช้สอยทรัพยากรโดยเฉพาะแรงงานในการผลิตสินค้าและบริการ แต่ในขณะเดียวกัน ธุรกิจ SMEs อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน เช่น ผู้บริโภค สมาชิกชุมชน เป็นต้น โดยธุรกิจ SMEs อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนดังตัวอย่างต่อไปนี้

- ผู้ประกอบการผลิตอาหารสัตว์จัดตั้งโรงงาน พร้อมด้วยเครื่องบดวัตถุดิบขนาดใหญ่ในบริเวณชุมชน ซึ่งทำให้ประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียงประสบปัญหาด้านสุขภาพ เช่น ผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจจากฝุ่นที่เกิดจากการบดวัตถุดิบ โดยไม่ได้ป้องกันการฟุ้งกระจายที่ดีพอ
- ผู้ประกอบการขนส่งดำเนินการขนส่งสินค้า โดยไม่ตรวจสอบสภาพรถก่อนทำการขนส่ง การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจดังกล่าวอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุทางถนน ซึ่งนำไปสู่การละเมิดสิทธิด้านสุขภาพและสิทธิในการมีชีวิตของพนักงานขับรถ และคนในชุมชนที่อาศัยในพื้นที่ขนส่ง

ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการ SMEs หลายรายอาจประสบกับข้อจำกัดด้านเงินทุนและทรัพยากรในการดำเนินธุรกิจ ซึ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น ผู้ประกอบการโรงงานทอผ้าที่ต้องแข่งขันด้านราคาสินค้ากับผู้ผลิตรายอื่น ต้องตัดสินใจลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้สามารถขายสินค้าในราคาถูกลง โดยลดค่าจ้างพนักงานและให้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้นเพื่อให้สามารถผลิตได้ในปริมาณมาก ซึ่งละเมิดสิทธิมนุษยชนของลูกจ้าง เช่น สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ สิทธิในการแต่งงานและสร้างครอบครัว หรือสิทธิในการมีส่วนร่วมในกิจการสาธารณะ เป็นต้น

นอกจากนี้ SMEs บางรายเป็นคู่ค้า (Supplier) ให้กับธุรกิจขนาดใหญ่ เช่น บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งบริษัทดังกล่าวอาจมีความตระหนักและความมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชน พร้อมด้วยความมุ่งมั่นที่จะขยายขอบเขตการเคารพสิทธิมนุษยชนไปยังคู่ค้าของตน ด้วยเหตุนี้ SMEs ที่เป็นคู่ค้าให้กับบริษัทดังกล่าวอาจต้องปรับตัวและให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนมากขึ้น เพื่อรักษาความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดย SMEs อาจยกระดับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนด้านแรงงาน การตรวจสอบความเสี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการจัดหาวัตถุดิบ ซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องกับธุรกิจขนาดใหญ่ที่ SMEs ทำธุรกิจด้วย

¹⁵ รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2563 https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20200825165227.pdf (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

การเคารพลีขิธิมมนุษยชน: แรงกดดันที่เป็นประโยชน์แก่ SMEs

ถึงแม้ประเด็นสิทธิมนุษยชนและหน้าที่การเคารพลีขิธิมมนุษยชนของภาคธุรกิจจะเป็นการสร้างแรงกดดันและความคาดหวังต่อผู้ประกอบการธุรกิจในแง่หนึ่ง การเคารพลีขิธิมมนุษยชนจะสร้างประโยชน์แก่ภาคธุรกิจในระยะยาว เช่น การลดความเสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมายที่มาพร้อมค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่สูญเสียไปในการต่อสู้คดีและการเยียวยาผู้เสียหาย ทั้งยังเสี่ยงต่อการเสียชื่อเสียงของธุรกิจ เช่น กรณีโรงงานผลิตอาหารที่ถูกฟ้องร้องถึงกระบวนการผลิตที่ไม่ถูกสุขอนามัย ใช้สารอันตรายในผลิตภัณฑ์ทำให้ธุรกิจถูกปิดตัว เชื่อมโยงไปถึงเครื่องหมายการค้าในผลิตภัณฑ์ทั้งหมดต้องถูกตรวจสอบย้อนกลับถึงที่มา ซึ่งเป็นการเสียโอกาสทางธุรกิจ ทั้งนี้ หากผู้ประกอบการมีความใส่ใจต่อสิทธิมนุษยชนแล้ว เช่น การทำให้สถานประกอบการดำเนินกิจการตามกฎหมายกำหนดเป็นพื้นฐาน มีการตรวจสอบความสุขอนามัยอาชีวอนามัย ดูแลความเป็นอยู่ของแรงงานให้มีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น ย่อมจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริโภคและพนักงานมีความปลอดภัย เป็นการเคารพลีขิธิมที่เกี่ยวข้องกันหลายประเด็น ทั้งสิทธิในการมีเสรีภาพและความปลอดภัย สิทธิในการมีสภาพการทำงานที่ดี สิทธิในสุขภาพ เป็นต้น

นอกจากประโยชน์ข้างต้น ผู้ประกอบการ SMEs อาจได้รับแรงจูงใจในการเคารพลีขิธิมมนุษยชน เนื่องจากการเคารพลีขิธิมมนุษยชนสามารถสร้างผลประโยชน์แก่ภาคธุรกิจดังที่ได้อธิบายไว้ในบทที่ 6

“

นับตั้งแต่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
(Universal Declaration of Human Rights: UDHR)
ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948)
การคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน
ก็ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง

”

หลักการชี้แนะ ของสหประชาชาติ ว่าด้วยธุรกิจกับ สิทธิมนุษยชน

- แผนแม่บทสิทธิมนุษยชนแห่งมนุษยชาติสู่การปฏิบัติ -

นับตั้งแต่ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948) การคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชนก็ได้รับการพัฒนาให้เกิดขึ้นเป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง เช่น การกำหนดองค์การระหว่างประเทศและองค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิมนุษยชน การร่างสนธิสัญญาระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในประเด็นเฉพาะ เช่น สิทธิผู้พิการ สิทธิเด็ก สิทธิแรงงาน รวมไปถึงการประชุมระหว่างนานาประเทศเพื่อลงนามรับรองสนธิสัญญาระหว่างประเทศเหล่านั้น เพื่อให้เกิดผลผูกพันต่อรัฐภาคีในการนำมาตราในสนธิสัญญามาพัฒนาเป็นกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ

ในขณะเดียวกัน ก็เป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรภาคธุรกิจหันมารับผิดชอบต่อผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อ “มนุษย์” ในความสัมพันธ์รูปแบบต่าง ๆ ทั้งพนักงาน ลูกจ้าง ลูกค้า ผู้บริโภค สมาชิกชุมชนรอบสถานประกอบการ อันเกิดจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ โดยความรับผิดชอบต่อผลกระทบดังกล่าวถือเป็นความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนนั่นเอง

เมื่อธุรกิจรับรู้ได้ว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนมีความเชื่อมโยงกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ธุรกิจอาจตั้งคำถามว่าตนเองจะสามารถจัดการความเสี่ยงหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องนี้ได้อย่างไร ด้วยเหตุนี้ องค์กรสหประชาชาติและองค์กรภาคธุรกิจจึงได้ร่วมมือกับองค์การระหว่างประเทศอื่น ๆ และภาคประชาสังคม ในการพัฒนาเครื่องมือเพื่อกำกับดูแลและส่งเสริมธุรกิจในการจัดการความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นจุดกำเนิดของ “หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน” หรือ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) ที่ได้รับการรับรองในปี พ.ศ. 2554 (ค.ศ. 2011)

หลักการ UNGPs ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะที่เป็นกรอบสากลที่สร้างกฎเกณฑ์และเครื่องมือในการบริหารจัดการกับผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากภาคธุรกิจ ซึ่งประกอบด้วยหลักการ 31 ข้อ พร้อมคำอธิบายเพิ่มเติมที่กำหนดความรับผิดชอบ บทบาท และวิธีดำเนินการแก่ภาครัฐและภาคธุรกิจ โดยให้ความสำคัญกับ 3 เสาหลัก ได้แก่ เสาแห่งการคุ้มครอง (Protect) เสาแห่งการเคารพ (Respect) และเสาแห่งการเยียวยา (Remedy) ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2: 3 เสาหลัก ตามหลักการ UNGPs



เสาหลักที่ 1 – การคุ้มครอง (Protect)

ภาครัฐมีหน้าที่คุ้มครองและป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจ โดยการกำหนดนโยบายสาธารณะ ตรากฎหมาย และออกข้อบังคับและมาตรการต่าง ๆ ซึ่งภาคธุรกิจต้องปฏิบัติตาม



เสาหลักที่ 2 – การเคารพ (Respect)

ภาคธุรกิจมีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้หมายถึงบุคคลและองค์กรที่ประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดหรือขนาดใดก็ตาม ย่อมต้องรับผิดชอบต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยทางปฏิบัติ องค์กรธุรกิจมีบทบาท 3 ประการที่พึงกระทำเพื่อแสดงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ได้แก่

- 1) การกำหนดนโยบายและปลูกฝังค่านิยมในองค์กร (Policy Commitment)
- 2) การดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) และ
- 3) การจัดการผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน (Remediation)



เสาหลักที่ 3 – การเยียวยา (Remedy)

ทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจมีหน้าที่ร่วมกันในการแก้ไข ฟื้นฟู ชดเชย และเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเกิดผลกระทบหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ โดยสามารถดำเนินการภายใต้กลไกตุลาการ คือ การพิจารณาคดีโดยศาลยุติธรรม และกลไกในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การร้องเรียนต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ การชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน กระบวนการยุติธรรมสมานฉันท์ โดยหน่วยงานระดับชาติซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ อาทิ ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท เป็นต้น

ทั้งนี้ หลักการ UNGPs ไม่ใช่กฎหมายที่กำหนดขึ้นใหม่ แต่เป็นมาตรการที่จะสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและภาควิชาการ เพื่อสนับสนุนให้เกิดนโยบายที่เกื้อหนุนและสอดคล้องไปในทางเดียวกัน และกำหนดขั้นตอนเพื่อนำไปสู่การประเมินและการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพ ในการนี้ รัฐบาลประเทศต่าง ๆ ที่มุ่งมั่นในการนำแนวปฏิบัติตามหลักการ UNGPs ไปปฏิบัติ จะดำเนินการจัดทำ “แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน” หรือ National Action Plan on Business and Human Rights (NAP) เพื่อเป็นกรอบนโยบายระดับชาติในการกำกับดูแลการดำเนินงานของภาคธุรกิจ ลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ ตลอดจนบรรเทาและเยียวยาความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ

หลักการ UNGPs และการดำเนินงานของประเทศไทย

สำหรับประเทศไทย รัฐบาลมีความตระหนักถึงปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอันสืบเนื่องมาจากการประกอบธุรกิจ รัฐบาลจึงมีความพยายามในการแก้ปัญหาดังกล่าวให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยเชื่อมโยงนโยบาย กฎหมาย กฎระเบียบ มาตรการ ต่าง ๆ ในประเทศ พันธกรณีระหว่างประเทศ กับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ทั้งในมิติการกำหนดหน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองประชาชน (Protect) การกำหนดความคาดหวังต่อภาคธุรกิจให้ประกอบธุรกิจด้วยความเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) และการกำหนดหน้าที่ของภาครัฐและภาคธุรกิจในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการประกอบธุรกิจ (Remedy) ซึ่งเป็นสามหลักการสำคัญตามหลักการ UNGPs

ในการนี้ รัฐบาลไทยได้มอบหมายให้กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการดังกล่าวฯ ผ่านกระบวนการปรึกษาหารือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหลากหลายสาขา¹⁶ ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการฯ ฉบับแรก ได้ถูกรับรองและมีการนำมาดำเนินการในปี พ.ศ. 2562 และตามมาด้วยแผนปฏิบัติการฯ ฉบับที่สองในปี พ.ศ. 2566 แผนปฏิบัติการฯ ทั้งสองเป็นเสมือนกรอบพื้นฐานในการปฏิบัติงานสำหรับภาคส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกัน บรรเทา และแก้ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเป็นผลจากการประกอบธุรกิจ

แผน NAP ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ 4 ส่วน ได้แก่

- 1) การบูรณาการสาระสำคัญของพื้นฐานของหลักการ UNGPs
- 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการประเด็นสิทธิมนุษยชนหลัก (Key Priority Areas) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติอื่น ๆ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
- 3) สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการฯ (Action Plan) ซึ่งประกอบด้วย แผนกิจกรรม หน่วยงานรับผิดชอบ กรอบระยะเวลา และตัวชี้วัด
- 4) การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติและการกำกับติดตามประเมินผล

¹⁶ อ้างอิง https://www.th.undp.org/content/thailand/en/home/library/democratic_governance/thailand-s-1st-national-action-plan-on-business-and-human-rights.html

ประเทศไทยมีความมุ่งมั่นในการจัดการ 4 ประเด็นหลัก (Key Priority Areas) ซึ่งเป็นสาระสำคัญของแผน NAP ดังต่อไปนี้

- 1) ด้านแรงงาน
- 2) ด้านชุมชน ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- 3) ด้านนักปกป้องสิทธิมนุษยชน
- 4) ด้านการลงทุนระหว่างประเทศและบริษัทข้ามชาติ

แผน NAP จึงถือเป็นแรงขับเคลื่อนในประเทศไทยด้านสิทธิมนุษยชนที่ให้ภาคธุรกิจเคารพสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ซึ่งสอดคล้องกับเสาหลักที่ 2 การเคารพ (Respect) ของหลักการ UNGPs

แม้ว่ากระบวนการ HRDD ไม่ใช่ข้อกำหนดตามกฎหมาย แต่ด้วยกระแสการพัฒนากระบวนการดังกล่าวเพื่อยกระดับเป็นมาตรการภาคบังคับ (Mandatory Human Rights Due Diligence: mHRDD) สำหรับภาคธุรกิจในหลายประเทศ ซึ่งจะทำให้กระบวนการ HRDD มีไม่เพียงการดำเนินการโดยสมัครใจอีกต่อไป แต่เป็นความคาดหวังในการสร้างคุณค่าร่วมกันของสังคมทั้งในระดับสากล ระดับประเทศ และระหว่างประชาชนด้วยกัน เพื่อจะมั่นใจได้ว่าสินค้าและบริการของธุรกิจนั้น จะไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ¹⁷

ดังนั้น จึงเป็นโอกาสที่ดีที่ผู้ประกอบการจะได้เตรียมความพร้อม ทำความเข้าใจต่อกระบวนการ HRDD และเริ่มดำเนินการให้สอดคล้องกับแนวทางการเคารพสิทธิมนุษยชน เพื่อให้สามารถจัดการความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้น ตลอดจนส่งเสริมให้ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจเกิดความยั่งยืนโดยปราศจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะเป็นการเพิ่มโอกาสการแข่งขันทางตลาด และการดำเนินธุรกิจในประเทศที่มีการกำหนดให้กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นกระบวนการบังคับ อาทิ สหภาพยุโรป เป็นต้น

¹⁷ UNDP HRDD Training Facilitation Guide

“

คู่มือเล่มนี้จะนำเสนอและอธิบายถึงการวางแผน
และการลงมือปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบสิทธิมนุษยชน
อย่างรอบด้าน

”

– ความรู้พื้นฐานที่ SMEs ต้องรู้ก่อนเริ่มลงมือ –

คู่มือเล่มนี้จะนำเสนอและอธิบายถึงการวางแผนและการลงมือปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งเป็นส่วนที่ 2 ของเสาหลักที่ 2 หลักการเคารพของ UNGPs ที่ระบุแนวทางสำหรับภาคธุรกิจ 3 ประการในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเคารพสิทธิมนุษยชน (ดังภาพที่ 3) ได้แก่

ประการที่ 1: การประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Policy Commitment/Statement)

หมายถึง การแสดงเจตนาของบริษัทในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยจัดทำและประกาศเป็นนโยบายขององค์กร หรือเป็นส่วนหนึ่งของหลักจรรยาบรรณในการทำธุรกิจ (Code of Business Conduct) พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายจากระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการร่วมกัน

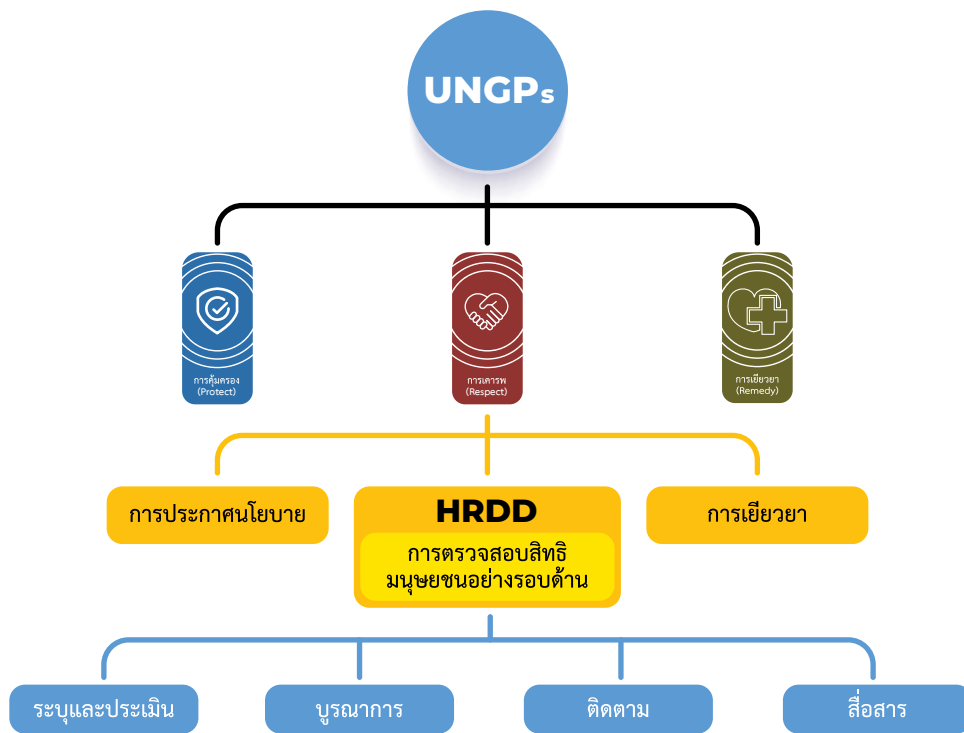
ประการที่ 2: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

หมายถึง กระบวนการที่ประเมินความเสี่ยงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) และเครือข่ายความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ตลอดจนป้องกัน บรรเทา และแก้ไขผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรมีการดำเนินการในการประกอบธุรกิจทุกขั้นตอนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง¹⁸

ประการที่ 3: การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remediation)

หมายถึง ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้กลับสู่สภาพก่อนการละเมิด รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ถูกละเมิดเข้าถึงกระบวนการเยียวยา เช่น การจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนประเด็นสิทธิมนุษยชนในองค์กร พร้อมทั้งมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน การชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ถูกละเมิดโดยธุรกิจ การสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงกระบวนการเยียวยาของรัฐ เช่น ศาลยุติธรรม เป็นต้น

¹⁸ อ้างอิง <https://www.nhrc.or.th/getattachment/businessandhumanrights/Data/BHR-for-Business.pdf.aspx>



ภาพที่ 3: ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตามหลักการ UNGPs

เนื้อหาในบทต่อไปนี้แสดงถึงขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ซึ่ง SMEs จะทราบถึงแนวทางสำหรับการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น “การรู้จักและแสดงว่าธุรกิจได้เคารพสิทธิมนุษยชน” อย่างไรก็ตาม SMEs ควรทำความเข้าใจประเด็นดังต่อไปนี้เป็นอันดับแรก เพื่อสร้างความเข้าใจพื้นฐานอย่างเป็นระบบ

- 1) การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคืออะไร ประกอบด้วยขั้นตอนใดบ้าง
- 2) ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจคืออะไร
- 3) ลักษณะหรือรูปแบบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่บริษัทเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไรบ้าง
- 4) ใครคือผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจ
- 5) ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มักจะเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจมีอะไรบ้าง

1. การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคืออะไร ประกอบด้วยขั้นตอนใดบ้าง

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประกอบด้วยทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน¹⁹ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1: ระบุและประเมิน

องค์กรธุรกิจจะต้องระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่พบหรืออาจเกิดขึ้นในอนาคต

¹⁹ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ข้อที่ 18 - 21 <http://library.nhrc.or.th/ulib/document/ebook/E08289/ebook.html#p>

ขั้นตอนที่ 2: บูรณาการ

องค์กรธุรกิจจะต้องบูรณาการผลการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากขั้นตอนที่ 1 เข้ากับการดำเนินงานภายในของตนเอง ผ่านนโยบาย แนวทางบริการจัดการ และมาตรการที่กำหนดขึ้น เพื่อบริหารจัดการ บรรเทา เยียวยา และลดความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ขั้นตอนที่ 3: ติดตาม

องค์กรธุรกิจจะต้องติดตามประสิทธิภาพการเคารพสิทธิมนุษยชนของตนเอง รวมถึงติดตามและทบทวนประสิทธิภาพ การดำเนินงานภายในที่ได้ปรับเปลี่ยนตามผลการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

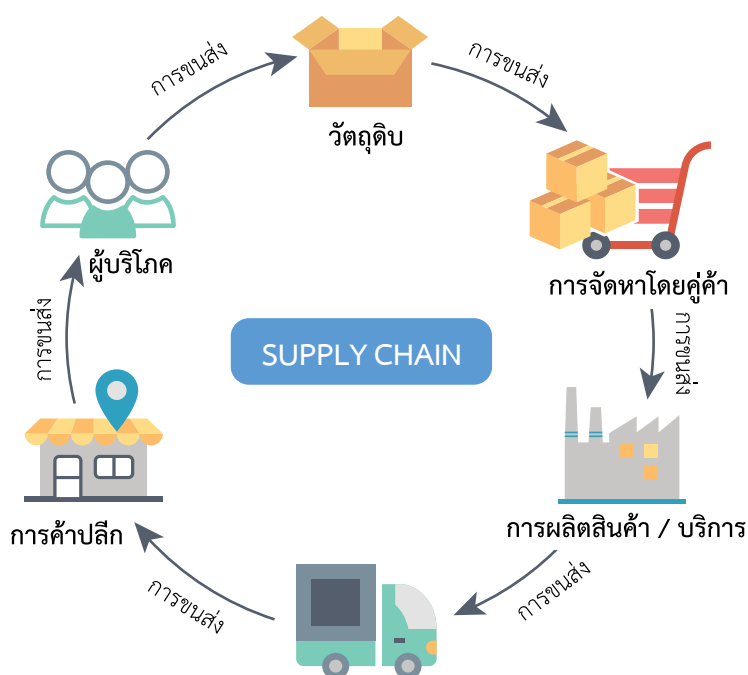
ขั้นตอนที่ 4: สื่อสาร

องค์กรธุรกิจจะต้องดำเนินการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรถึงการดำเนินการในการบริหารจัดการ ความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง

2. ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจคืออะไร

ห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) คือ กระบวนการจัดการการผลิต เพื่อทำให้เกิดสินค้าหรือบริการขึ้นมา ทั้งด้านการจัดหา วัตถุดิบ การบริหารการผลิต การจัดเก็บสินค้า ไปจนถึงการจัดส่งสินค้าหรือบริการสู่มือของลูกค้า เพื่อตอบสนองต่อ ความต้องการ (Demand)

ขยายความเพิ่มเติม ทุกกิจกรรมตลอดกระบวนการในแต่ละขั้นตอนอาจหมายรวมถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิต วัตถุดิบที่สำคัญ การจัดการทรัพยากรบุคคล การประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ หรือ องค์ประกอบอื่นใดที่มีส่วนในการส่งมอบสินค้าและบริการในขั้นสุดท้าย²⁰



ภาพที่ 4: ตัวอย่างห่วงโซ่อุปทาน

²⁰ อ้างอิง <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/strategy/supply-chain/>

3. ลักษณะหรือรูปแบบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ธุรกิจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไรบ้าง²¹

แผนภูมิห่วงโซ่อุปทานข้างต้นแสดงให้เห็นว่าธุรกิจมักมีความสัมพันธ์กับธุรกิจอื่น ๆ เพื่อดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ เช่น การจัดหาวัตถุดิบจากแหล่งผลิตอื่นเพื่อนำไปผลิตสินค้าในโรงงานและขนส่งแก่ผู้ใช้สินค้า (ลูกค้า/ผู้บริโภค) โดยแต่ละกิจกรรมทางธุรกิจมีความเสี่ยงที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ตัวอย่างบริษัท A เป็นธุรกิจบรรจุและจำหน่ายนมสด

- บริษัท A ไม่มีระบบควบคุมคุณภาพการบรรจุนมตามมาตรฐานสากล ทำให้นมที่ส่งมอบให้ลูกค้าไม่ถูกควบคุมคุณภาพและอาจเกิดการปนเปื้อนระหว่างการขนส่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพของผู้บริโภค
- ลูกจ้างในโรงงาน C ที่ผลิตวัตถุดิบนมวัวให้กับบริษัท A ถูกบังคับให้ทำงานเป็นระยะเวลานานเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด โดยไม่มีการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลาและไม่มีสิทธิในการรวมตัวร้องเรียน ซึ่งทำให้บริษัท A ซื้อวัตถุดิบนมวัวในราคาต่ำกว่าราคาตลาด

ตัวอย่างข้างต้นแสดงให้เห็นว่าธุรกิจสามารถเป็นได้ทั้งผู้ละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยตรง ตลอดจนเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม/เกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วม/เกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีความเกี่ยวข้องโดยตรง 2) มีความเกี่ยวข้องเชิงผลประโยชน์ และ 3) มีความเกี่ยวข้องโดยไม่แสดงตน²²

- **มีความเกี่ยวข้องโดยตรง (Direct Complicity)**

ธุรกิจมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน หากธุรกิจกระทำหรือมีส่วนเกี่ยวข้องผ่านตัวแทนหรือบุคคลที่ 3 ซึ่งมีส่วนในการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจด้วยการส่งเสริม ช่วยเหลือให้การสนับสนุน อนุมัติเงินลงทุน หรือเป็นผู้จัดหาสินค้าหรือบริการที่รู้ว่าจะถูกนำไปใช้ เพื่อให้การละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

กรณีตัวอย่าง

โรงงานผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่งได้ปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำชุมชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อชุมชนและทำให้ชุมชนตัดสินใจรวมตัวร้องเรียนเพื่อให้โรงงานดังกล่าวหยุดการปล่อยน้ำเสียในท้ายที่สุด โรงงานดังกล่าวตัดสินใจให้เงินและอุปกรณ์แก่กลุ่มบุคคลหนึ่ง (บุคคลที่ 3) ในการสลายการรวมตัวของชุมชน ซึ่งการกระทำดังกล่าวละเมิดสิทธิของชุมชน เช่น สิทธิในการมีชีวิต สิทธิในสุขภาพ เป็นต้น

ข้อสังเกต:

นอกจากโรงงานผลิตเสื้อผ้าจะละเมิดสิทธิต่อชุมชนโดยตรงในประเด็นด้านการใช้ทรัพยากรธรรมชาติแล้ว ยังเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงผ่านบุคคลที่ 3 ในการละเมิดสิทธิการรวมตัวเรียกร้องของชุมชนอีกด้วย

²¹ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ข้อที่ 17

²² อ้างอิง <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles/principle-2>

- **มีความเกี่ยวข้องเชิงผลประโยชน์ (Beneficial Complicity)**

ธุรกิจมีความเกี่ยวข้องเชิงผลประโยชน์ในการละเมิดสิทธิมนุษยชน จากธุรกิจอื่นในห่วงโซ่อุปทานที่ธุรกิจมีความสัมพันธ์หรือร่วมทำธุรกิจด้วย เช่น คู่ค้า ผู้รับเหมา ลูกค้า เป็นต้น ละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยธุรกิจได้รับประโยชน์จากการละเมิดดังกล่าว

กรณีตัวอย่าง

โรงงานผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่งต้องจัดหาวัตถุดิบ อาทิ ผ้าฝ้าย มาใช้ในการผลิตเสื้อผ้าให้ลูกค้า ซึ่งฝ่ายจัดซื้อสามารถหาวัตถุดิบจากคู่ค้ารายหนึ่งได้ในราคาถูกกว่าคู่ค้ารายอื่น ๆ แต่ปรากฏว่าในแหล่งเพาะปลูกฝ้ายของคู่ค้าดังกล่าวให้ค่าแรงลูกจ้างในราคาต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด และมีการใช้แรงงานเด็กอายุ 10-12 ปี ทำให้คู่ค้ารายนี้สามารถขายสินค้าแก่โรงงานได้ในราคาถูก ซึ่งเป็นการละเมิดสิทธิเด็กและเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อสังเกต:

โรงงานผลิตเสื้อผ้าได้รับประโยชน์จากการซื้อวัตถุดิบในราคาถูกจากคู่ค้าที่ละเมิดสิทธิมนุษยชนการใช้แรงงานที่จ่ายค่าจ้างไม่เป็นธรรมและมีการใช้แรงงานเด็ก จึงถือว่าโรงงานดังกล่าวมีส่วนเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนเชิงผลประโยชน์

- **ความเกี่ยวข้องโดยไม่แสดงตน (Silent Complicity)**

ธุรกิจมีความเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยไม่แสดงตน หากดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในสถานการณ์ที่ไม่ปกติ เช่น เหตุสงคราม ความขัดแย้งทางการเมืองที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนร้ายแรงโดยรัฐของประเทศนั้น ซึ่งบริษัทยังคงดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในสถานการณ์นั้นต่อไป โดยไม่แสดงความเคลื่อนไหวหรือดำเนินการต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความเกี่ยวข้องโดยไม่แสดงตนมักเกิดขึ้นกับบริษัทข้ามชาติที่เข้าไปประกอบธุรกิจในประเทศอื่น ๆ ซึ่งเป็นประเทศที่ขาดความเสถียรทางการเมือง อยู่ระหว่างเหตุการณ์ความไม่สงบ หรืออยู่ภายใต้ระบบการปกครองซึ่งไม่ใช่ระบอบประชาธิปไตย แม้ว่าความเกี่ยวข้องในลักษณะนี้จะถือว่าเป็นกรณีที่ซับซ้อน แต่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าธุรกิจไม่มีความเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่กำลังเกิดขึ้น

กรณีตัวอย่าง

บริษัทข้ามชาติจากประเทศ A ดำเนินธุรกิจในประเทศ B ซึ่งเกิดสถานการณ์รัฐประหาร และมีประชาชนถูกอุ้มหายและถูกฆาตกรรมจากการมีความเห็นต่าง โดยมีพนักงานของบริษัทตกเป็นเหยื่อจากเหตุรัฐประหารนี้ด้วย แต่บริษัทกลับนิ่งเฉยต่อสถานการณ์ดังกล่าว และดำเนินธุรกิจภายใต้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ต่อไปโดยไม่แสดงตัวในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแม้กระทั่งกับพนักงานของบริษัท

ข้อสังเกต:

บริษัทข้ามชาติจากประเทศ A ถือว่ามีความเกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยไม่แสดงตน เนื่องจากเพิกเฉยและไม่เคลื่อนไหวใด ๆ เช่น การถอนสาขาของบริษัทออกจากประเทศ B หรือการหยุดทำธุรกรรมใด ๆ ในประเทศ B เป็นต้น

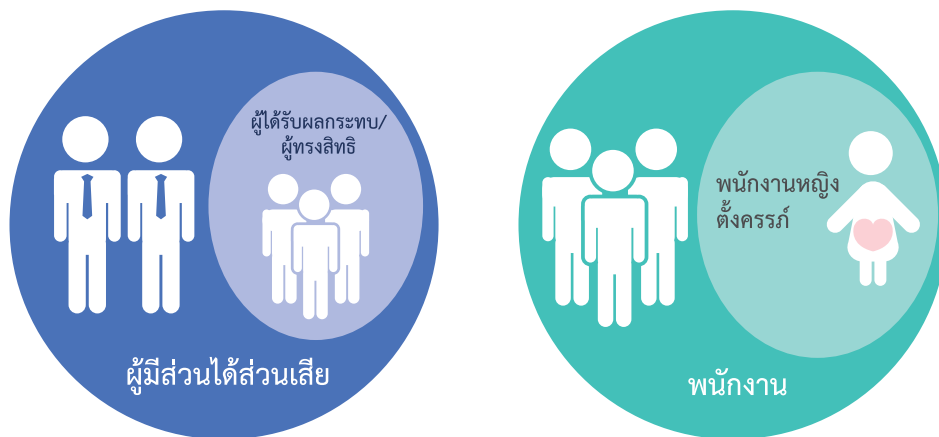
4. ผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจ

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นการพิจารณาความเสี่ยงและผลกระทบที่เกิดกับ “คน” เป็นสำคัญ โดยเป็นกระบวนการที่จำเป็นต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งภาคธุรกิจ มีหน้าที่รับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจของตนโดยตรง หรือมีส่วนเกี่ยวข้องทางอ้อม ผ่านการมีความสัมพันธ์ ทางธุรกิจ (Business Relationships) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมในห่วงโซ่อุปทาน เช่น คู่ค้า ผู้รับเหมา และลูกค้า เป็นต้น

“คน” ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยอาจเป็นผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยภาคธุรกิจ ประกอบไปด้วย²³

- 1) **ผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)** หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีบทบาทหรือความเกี่ยวข้องในการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ หากไม่มีคนกลุ่มนี้ อาจทำให้การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจชะงักงันได้
- 2) **ผู้ทรงสิทธิ (Rights Holders) หรือ “ผู้ได้รับผลกระทบ”** หมายถึง ผู้ที่เป็นเจ้าของสิทธิที่อาจถูกละเมิดจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ

ทั้งนี้ “ผู้มีส่วนได้เสีย” มีขอบเขตที่กว้างกว่า “ผู้ทรงสิทธิ” เช่น ผู้มีส่วนได้เสีย คือ พนักงานตั้งแต่ระดับผู้บริหารจนถึงระดับปฏิบัติการ ในขณะที่ ผู้ทรงสิทธิ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นสตรีตั้งครรภ์



ภาพที่ 5: ตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ

“คน” ในกระบวนการนี้ หมายถึง บุคคลที่มีถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองและเยียวยาที่เหมาะสม โดยบุคคลดังกล่าวอาจประกอบด้วยกลุ่มบุคคลต่อไปนี้²⁴

- แรงงานหรือพนักงาน (ลูกจ้าง)
- แรงงานของคู่ค้า/หุ้นส่วนทางธุรกิจในห่วงโซ่อุปทาน
- ผู้บริโภค
- ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน
- ผู้รับเหมางานบริการ
- สมาชิกชุมชน ซึ่งอยู่ใกล้สถานประกอบการ เช่น โรงงานผลิต

²³ UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.47

²⁴ UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.47

- สมาชิกภาคประชาสังคม เช่น เครือข่ายประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชน
- ผู้ประกอบอาชีพขนส่งกลุ่มเปราะบาง²⁵ อาทิ ผู้หญิง เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ ผู้มีรายได้น้อย ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผู้ลี้ภัย และกลุ่มชาติพันธุ์

5. ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มักเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ มีอะไรบ้าง

ภาคธุรกิจ คือ ตัวแปรสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล เนื่องจากภาคธุรกิจมีแนวโน้มที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทานของตนเอง ทั้งนี้ UNDP ได้ระบุว่าประเด็นสิทธิมนุษยชนต่อไปนี้เป็นประเด็นที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง²⁶ ประกอบด้วย

- การจ่ายค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม
- การให้ลูกจ้างทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกินไป
- การเลือกปฏิบัติในที่ทำงานเนื่องจากเพศ ชาติพันธุ์ สีผิว สถานะ ความเชื่อทางศาสนา ชนชั้นทางสังคม สภาพทางร่างกาย
- การบังคับใช้แรงงาน การใช้แรงงานทาส และการใช้แรงงานขัดหนี้ (Debt Bondage)
- การใช้แรงงานเด็กและเยาวชน
- การละเมิดสิทธิของกลุ่มชาติพันธุ์
- การละเมิดสิทธิของผู้พิการ
- สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย
- การก่อให้เกิดผลกระทบจากการใช้และปล่อยมลพิษ สารพิษ และสารเคมีอันตราย
- การละเมิดสิทธิในการใช้และครอบครองที่ดินหรือทรัพย์สินใด ๆ
- การละเมิดเสรีภาพในการมีส่วนร่วมหรือรวมกลุ่ม
- การละเมิดสิทธิในการเจรจาต่อรอง
- การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัว เช่น การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล
- การล่วงละเมิดทางเพศ
- การทดสอบและความปลอดภัยของสินค้าและบริการ เช่น การทดลองผลิตภัณฑ์ยาโดยไม่คำนึงถึงหลักจริยธรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับสิทธิในการมีชีวิต และสิทธิในสุขภาพ
- การละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการประชาสัมพันธ์สินค้า และการกระตุ้นทางการตลาดซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจผิดหรือเป็นการหลอกลวงผู้บริโภค
- การใช้สินค้าอันตรายและผิดกฎหมาย

²⁵ กลุ่มเปราะบาง หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการถูกกระทำ หรือถูกเพิกเฉย หรือมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากมีสถานะที่เปราะบางในการปกป้องและเรียกร้องสิทธิของตนเอง – Economic Social and Cultural Rights: Handbook for National Human Rights Institution (<https://www.ohchr.org/Documents/Publications/training12en.pdf>) (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

²⁶ UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.14

“

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence: HRRD)
คือ กระบวนการประเมินความเสี่ยงถึงผลกระทบ
ที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจ
ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทาน
(Supply Chain) และเครือข่ายความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกัน บรรเทา และแก้ไข
ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยกระบวนการตรวจสอบ
สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรบูรณาการไว้ใน
การประกอบธุรกิจทุกขั้นตอนและ
ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

”

5 การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

- Human Rights Due Diligence: HRDD -

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) คือ กระบวนการประเมินความเสี่ยงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) และเครือข่ายความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อป้องกันบรรเทา และแก้ไขผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรบูรณาการไว้ในการประกอบธุรกิจทุกขั้นตอนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น พนักงานจากแผนกต่าง ๆ เช่น ฝ่ายบุคคล ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง ฝ่ายจัดการสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ในขณะที่ภายนอกองค์กร ธุรกิจสามารถสร้างความร่วมมือกับคู่ค้า ลูกค้า ชุมชนโดยรอบสถานประกอบการ หรือผู้ที่อาจเป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

นอกจากนี้ กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ยังเป็นกระบวนการต่อเนื่องซึ่งไม่ใช่กิจกรรมที่ทำเสร็จภายในหนึ่งเดียว เพราะสถานการณ์ทางสังคมย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถป้องกันแก้ไขให้เสร็จสิ้นได้ในคราวเดียว²⁷ ด้วยเหตุนี้ ธุรกิจจึงต้องดำเนินการอยู่เสมอในการป้องกัน คัดกรอง และติดตามการละเมิดสิทธิมนุษยชนในสถานการณ์ใหม่ ๆ อาทิ วิกฤตโรคอุบัติใหม่ทำให้เศรษฐกิจถดถอย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจ้างงานของคนหมู่มาก การที่แรงงานถูกเลิกจ้างโดยมิได้รับค่าชดเชย และไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ปัญหาการเข้าถึงวัคซีนของแรงงานต่างชาติกับพนักงานคนไทยซึ่งจัดได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ

ดังนั้น ภาคธุรกิจจำเป็นต้องมีการตรวจสอบสถานการณ์สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจกำหนดเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมตามบริบทของธุรกิจ เช่น ทุกปี หรือทุก 3 ปี เพื่อทำการตรวจสอบและทบทวนไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดการดำเนินธุรกิจ หรือลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้น

²⁷ UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.32

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านไม่เพียงแต่จะส่งผลดีต่อการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในระดับประเทศและระดับสากล แต่เป็นที่ประจักษ์ในองค์กรทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ว่าการขับเคลื่อนงานด้านสิทธิมนุษยชนในระดับองค์กรสามารถส่งผลเชิงบวกต่อการบริหารจัดการภายในองค์กร เช่น การบริหารจัดการความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎหมาย และการรักษาภาพลักษณ์องค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ การขับเคลื่อนดังกล่าวยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานหรือลูกค้าทั่วทั้งองค์กร และไม่สร้างผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ซึ่งถือเป็นฟันเฟืองในการขับเคลื่อนธุรกิจ ในภาพรวมอีกด้วย

ทั้งนี้ การดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจในระดับต่าง ๆ อาจมีปัจจัยและบริบทที่ต่างกัน ด้วยขนาดของธุรกิจ เงินทุน และปัจจัยสภาพแวดล้อม ซึ่งธุรกิจ SMEs อาจพบความท้าทายระหว่างการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านหรือระหว่างการดำเนินการเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชน เช่น SMEs อาจพบว่าตนเองไม่สามารถแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่จำกัด ดังนั้น กระบวนการตามหลัก UNGPs ซึ่งจะกล่าวต่อไปนี้ SMEs พึงต้องพิจารณาถึงบริบทตามจริงของธุรกิจเพื่อให้เกิดการประยุกต์ในทางปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมและตามความสามารถขององค์กรในการนำไปปรับใช้ได้จริง

ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่



ภาพที่ 6: ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ขั้นตอนที่ 1: ระบุและประเมิน

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเริ่มต้นที่การรู้จักและสำรวจตนเอง หมายถึง การที่ SMEs สามารถระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของตนเอง ตลอดจนเข้าใจบริบทเข้าใจประเด็น และเข้าใจลักษณะผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดโดยตรงหรือการละเมิดที่ SMEs เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง

การรู้จักและสำรวจตนเองจะทำให้ SMEs ทราบถึงประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ ทั้งความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้น

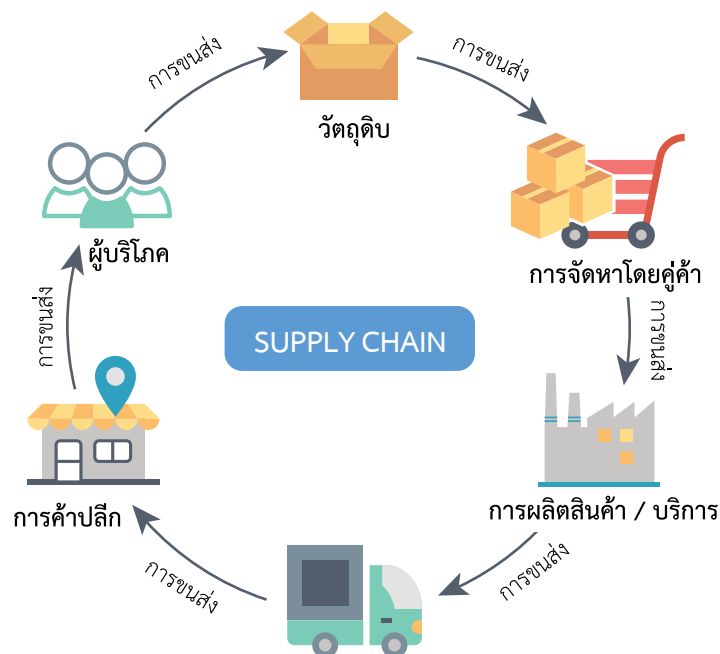
ขั้นตอนนี้ประกอบไปด้วยการดำเนินการที่สำคัญ 4 กิจกรรม คือ

กิจกรรม 1.1	กิจกรรม 1.2	กิจกรรม 1.3	กิจกรรม 1.4
การระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัท	การทำความเข้าใจบริบทการประกอบธุรกิจ	การระบุผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ์ที่ถูกละเมิดหรืออาจถูกละเมิด	การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจจะเกิดขึ้นในอนาคต



กิจกรรม 1.1:

การระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัท



ภาพที่ 7: ตัวอย่างห่วงโซ่อุปทานโดยทั่วไป

ในกิจกรรม 1.1 SMEs ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
2. การระบุกิจกรรมสนับสนุนที่เกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรมทางธุรกิจ

SMEs ควรจัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจตนเอง โดยระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน²⁸ ประกอบด้วย กิจกรรมในการดำเนินธุรกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ต้นทางการจัดหาวัตถุดิบหรือต้นน้ำไปจนถึงการส่งมอบสินค้าและบริการไปยังผู้ใช้ปลายทาง (end-users) หรือปลายน้ำ โดยรวมถึงกิจกรรมสนับสนุนที่เกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรมทางธุรกิจ อาทิ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง การขนส่ง

ดังภาพที่ 7

²⁸ <https://corporatefinanceinstitute.com/resources/knowledge/strategy/supply-chain/> (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

ตั้งแต่กิจกรรมนี้เป็นต้นไป คู่มือฉบับนี้จะยกตัวอย่างธุรกิจร้านอาหาร เพื่ออธิบายกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

กรณีตัวอย่างที่ 1: ธุรกิจร้านอาหาร

เจ้าของธุรกิจจัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทาน เพื่อระบุกิจกรรมหลักทางธุรกิจ โดยครอบคลุมตั้งแต่การได้มาซึ่งวัตถุดิบ และขั้นตอนการผลิตอาหาร ไปจนถึงการส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้า ซึ่งครอบคลุมความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และกิจกรรมสนับสนุน โดยแผนผังห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจร้านอาหาร แสดงดังภาพที่ 8

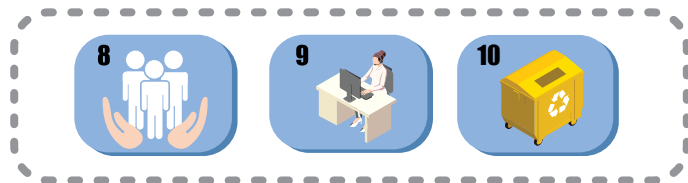
ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

0. การขนส่ง
1. การเกษตร
2. การแปรรูปอาหาร
3. การค้าส่ง / ค้าปลีก



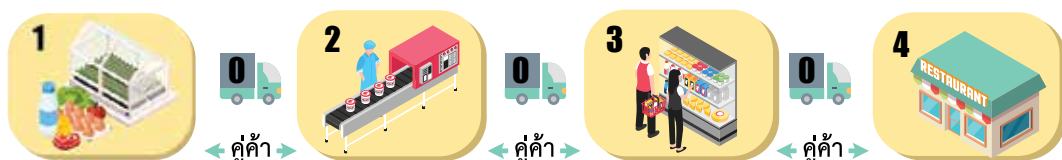
กิจกรรมสนับสนุน

8. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล
9. การจัดซื้อจัดจ้าง
10. การบริหารจัดการของเสีย



ภาพที่ 8: ตัวอย่างแผนผังห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจร้านอาหาร

จากแผนผังห่วงโซ่อุปทาน (ภาพที่ 8) SMEs จะสามารถระบุได้ว่าของตนเองมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจใดบ้าง โดยเริ่มตั้งแต่ต้นทางของกิจกรรมทางธุรกิจร้านอาหารในห่วงโซ่อุปทาน ธุรกิจมีความสัมพันธ์กับธุรกิจการเกษตร ธุรกิจแปรรูปอาหาร ธุรกิจค้าส่ง/ค้าปลีก และธุรกิจขนส่ง เนื่องจากเป็นผู้นำมาซึ่งวัตถุดิบที่ใช้ในการทำอาหาร โดยธุรกิจเหล่านี้และกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง เช่น การขนส่ง เป็นกิจกรรมทางธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำของธุรกิจร้านอาหาร (ภาพที่ 9 และตารางที่ 1)

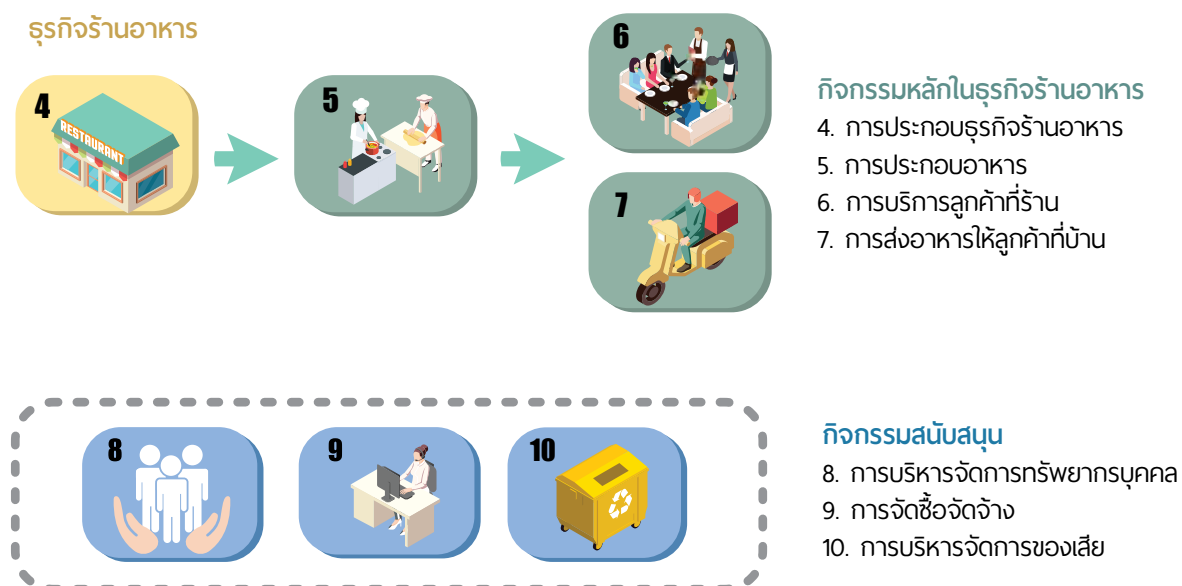


ภาพที่ 9: ความสัมพันธ์ทางธุรกิจของธุรกิจร้านอาหาร

ตารางที่ 1: ธุรกิจที่เกี่ยวข้องและความสัมพันธ์กับธุรกิจร้านอาหาร

ธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์กับธุรกิจร้านอาหาร
1. ธุรกิจการเกษตรที่ผลิตวัตถุดิบสำหรับการทำอาหาร	แหล่งผลิตวัตถุดิบสำหรับร้านอาหาร เช่น ผัก ผลไม้ โดยแหล่งผลิตวัตถุดิบดังกล่าวถือเป็นคู่ค้าลำดับที่ 3 (Supplier Tier 3) ของธุรกิจร้านอาหาร
2. ธุรกิจการแปรรูปอาหาร (โรงงานแปรรูป)	แหล่งแปรรูปวัตถุดิบสำหรับร้านอาหาร เช่น ผักแปรรูป ผลไม้แปรรูป โดยแหล่งแปรรูปวัตถุดิบถือเป็นคู่ค้าลำดับที่ 2 (Supplier Tier 2) ของธุรกิจร้านอาหาร
3. ธุรกิจค้าส่ง/ค้าปลีก	แหล่งขายวัตถุดิบ สินค้าและอุปกรณ์สำหรับร้านอาหาร เช่น กระดาษ หม้อ โดยแหล่งขายวัตถุดิบถือเป็นคู่ค้าโดยตรงหรือคู่ค้าลำดับที่ 1 (Supplier Tier 1) ของธุรกิจร้านอาหาร
4. บริษัทขนส่ง	ผู้ขนส่งสินค้าหรือวัตถุดิบระหว่างธุรกิจ ทั้งนี้ หากเป็นการจ้างขนส่งโดยธุรกิจร้านอาหารเอง ผู้ขนส่งสินค้าหรือวัตถุดิบจะถือเป็นคู่ค้าโดยตรงหรือคู่ค้าลำดับที่ 1 (Supplier Tier 1)

หลังจากพิจารณาความสัมพันธ์ทางธุรกิจแล้ว ขั้นตอนต่อมา คือการระบุกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนสำหรับธุรกิจร้านอาหาร โดยต้องพิจารณาว่าการบริหารจัดการร้านอาหารประกอบด้วยกิจกรรมใดบ้าง เช่น การประกอบอาหาร การบริการลูกค้าที่ร้าน การส่งอาหารให้ลูกค้าที่บ้าน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เป็นต้น ดังแสดงในภาพที่ 10



ภาพที่ 10: กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของธุรกิจร้านอาหาร

ตารางที่ 2: รายละเอียดกิจกรรมหลักของธุรกิจร้านอาหาร

#	รายละเอียด
5	การประกอบอาหาร เช่น การจัดเตรียมและการปรุงอาหาร รวมถึงเครื่องต้มโดยพนักงาน
6	การบริการลูกค้าที่ร้านอาหาร เช่น การเสิร์ฟอาหารและเครื่องดื่ม รวมถึงการคิดเงินค่าอาหารและบริการโดยพนักงาน
7	การส่งอาหารให้ลูกค้าที่บ้าน เช่น การนำส่งสินค้าและบริการของร้านอาหารโดยพนักงานของร้านอาหารหรือการจ้างพนักงานขนส่ง เช่น คู่ค้า

หมายเหตุ: โปรดดูคำอธิบายในตารางควบคู่กับ ภาพที่ 10: กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของร้านอาหาร

ตารางที่ 3: ตัวอย่างกิจกรรมสนับสนุนของธุรกิจร้านอาหาร

#	รายละเอียด
8	การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เช่น การจ้างพนักงานประจำในร้านอาหาร การจ้างพนักงานชั่วคราว (Part-Time) การดูแลสวัสดิการพนักงาน เป็นต้น
9	การจัดซื้อจัดหา เช่น การคัดเลือกคู่ค้า/ร้านค้าที่ส่งวัตถุดิบหรืออุปกรณ์มาให้ร้าน การจ้างผู้รับเหมา เป็นต้น
10	การทำความสะอาดและกำจัดของเสีย เช่น การนำขยะจากร้านอาหารไปทิ้ง การปล่อยน้ำเสียจากร้านอาหาร

หมายเหตุ: โปรดดูคำอธิบายในตารางควบคู่กับ ภาพที่ 10: กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของร้านอาหาร

กิจกรรม 1.2:

การทำความเข้าใจบริบทการประกอบธุรกิจ

เมื่อเสร็จสิ้นกิจกรรมที่ 1.1 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว SMEs จะมีแผนผังกิจกรรมทางธุรกิจที่แสดงว่าธุรกิจของตนมีกิจกรรมทางธุรกิจใดบ้าง รวมถึงความสัมพันธ์กับธุรกิจอื่นในห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ SMEs จะตระหนักว่ามีกิจกรรมทางธุรกิจใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับ “คน”

กิจกรรมที่ 1.2 เป็นการพิจารณารายละเอียดบริบททางธุรกิจในแผนผังห่วงโซ่อุปทานจากกิจกรรมที่ 1.1 โดยบริษัทจะต้องตั้งคำถามว่า ลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทมีประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอะไรที่เกิดขึ้นได้บ้าง โดยการตอบคำถามข้อนี้ บริษัทสามารถสืบค้นและศึกษาสถานการณ์ทางสังคมจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น แหล่งข้อมูลออนไลน์ด้านสิทธิมนุษยชน²⁹ รายงานข่าว บทความวิชาการ และรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

²⁹ โปรดดูภาคผนวก ค - แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการค้นหาประเด็นสิทธิมนุษยชน

ซึ่งจัดทำโดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรวิชาการ เป็นต้น ทั้งนี้ SMEs ควรเริ่มจากการตอบคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจในช่วงช่องทางของตน เพื่อรวบรวมประเด็นและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

คำถามที่ 1:

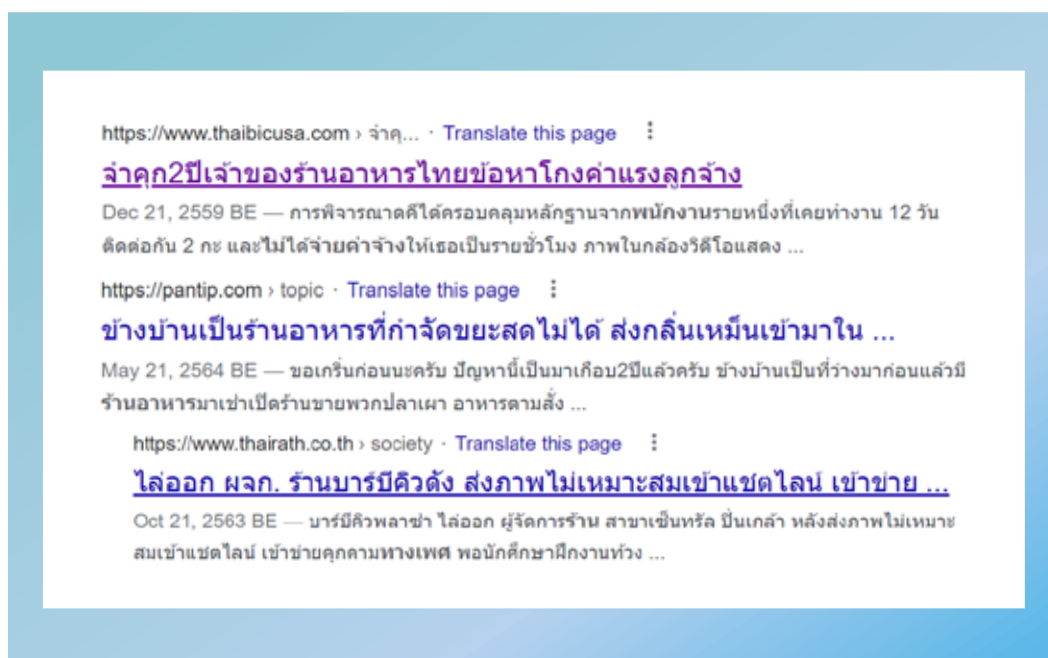
บริษัทดำเนินธุรกิจใอุตสาหกรรมใด

ตัวอย่างคำตอบ: อุตสาหกรรมอาหาร / ร้านอาหาร

คำถามที่ 2:

อุตสาหกรรมของตนเองมีประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอะไรบ้าง รวมถึงมีความเสี่ยงที่จะละเมิดในประเด็นใดบ้าง (โดยสืบค้นและรวบรวมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ด้านสิทธิมนุษยชน รายงานข่าว บทความวิชาการ และรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชน)

ตัวอย่างคำตอบ: ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนธุรกิจร้านอาหารอาจเกิดขึ้น เช่น ประเด็นเกี่ยวกับสภาพการจ้างงาน (การได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม การไม่จ่ายค่าจ้างแรงงาน) ประเด็นเกี่ยวกับสุขภาพของชุมชน (ผลกระทบเรื่องขยะ / กลิ่น) ประเด็นเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิด (การคุกคามทางเพศของพนักงาน) เป็นต้น รายละเอียดการสืบค้นดังภาพที่ 11 และ ภาพที่ 12



ภาพที่ 11: ตัวอย่างการสืบค้นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของ SMEs โดยตรง เช่น ธุรกิจร้านอาหาร

<https://mgronline.com> > local > detail · Translate this page

ลูกจ้างโรงงานผลิตवानกระป๋องส่งออก ฮือประท้วงนายจ้างไม่จ่ายค่าแรง

เผยแพร่: 21 เม.ย. 2557 14:55 โดย: MGR Online. ประจวบคีรีขันธ์ - พนักงานลูกจ้างโรงงานผลิตวานกระป๋องส่งออก กว่า 300 คน รวมตัวชุมนุมประท้วงนายจ้าง ...

<https://www.bbc.com> > thai > thaiian... · Translate this page

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ชี้แรงงานประมงในไทยยังถูกละเมิด ...

Mar 7, 2561 BE — อุตสาหกรรมการประมงและอาหารทะเลของไทยตกเป็นเป้าการตรวจสอบจากนานาชาติในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา หลังมีการสอบสวนพบปัญหาแรงงานทาส การค้ามนุษย์ ...

<https://www.sbs.com.au> > Home > Thai · Translate this page

คนส่งอาหารถูกแอปฯ กดดัน ขี้นวิตเสี่ยงตายบนท้องถนน - SBS

Nov 25, 2563 BE — นายบิเจอย พอล (Bijoy Paul) พนักงานส่งอาหารของอุเบอรส์ (Uber Eats) สัญชาติบังคลาเทศ วัย 27 ปี เสียชีวิตหลังประสบอุบัติเหตุรถชนในเมืองรีอคเดล ...

ภาพที่ 12: ตัวอย่างการสืบค้นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ SMEs มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย

ทั้งนี้ หากพบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจของ SMEs ในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผู้ประกอบการจะต้องรวบรวมประเด็นดังกล่าวหรือระบุแนวโน้มผลกระทบและผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง ก่อนเริ่มดำเนินการกิจกรรมต่อไป โดย SMEs สามารถรวบรวมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4: ตัวอย่างการรวบรวมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนจากการศึกษาบริบทการประกอบธุรกิจ

อุตสาหกรรม	ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ที่มา
อาหาร / ร้านอาหาร	การได้รับค่าจ้างไม่เป็นธรรม	แหล่งที่มา (ปี xx)
	สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย	แหล่งที่มา (ปี xx)
	การเลือกปฏิบัติ	แหล่งที่มา (ปี xx)
	การคุกคามทางเพศ	แหล่งที่มา (ปี xx)
	แรงงานบังคับ	แหล่งที่มา (ปี xx)
	การใช้แรงงานเด็ก	แหล่งที่มาข่าว (ปี xx)
	การลิดรอนเสรีภาพของพนักงานในการรวมกลุ่มเรียกร้องและเจรจาต่อรอง	แหล่งที่มา (ปี xx)
	สินค้าไม่ปลอดภัย	แหล่งที่มา (ปี xx)
	ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตที่ดีของชุมชนโดยรอบ	แหล่งที่มา (ปี xx)

หลังจากดำเนินการกิจกรรมที่ 1.2 SMEs จะตระหนักว่าประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนใดบ้างมักจะเกิดขึ้นในบริบทอุตสาหกรรมของบริษัทตนเอง รวมถึงตระหนักว่าผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ (ผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน) เป็นใครได้บ้าง ซึ่งจะนำไปสู่การบริหารจัดการการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่เป็นระบบ



กิจกรรมที่ 1.3:

การระบุผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิที่ถูกละเมิดหรืออาจถูกละเมิด

กิจกรรมที่ 1.1 และ 1.2 จะทำให้ SMEs มีข้อมูลและภาพห่วงโซ่อุปทานที่ชัดเจนว่าบริษัทของตนเองมีกิจกรรมทางธุรกิจและบริบททางธุรกิจในรูปแบบใด ตลอดจนทราบถึงประเด็นและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับ SMEs และกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ในกิจกรรมที่ 1.3 SMEs ต้องนำข้อมูลประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่ค้นพบจากกิจกรรมที่ 1.2 มาจัดให้เป็นระเบียบและให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยเชื่อมโยงและระบุว่าใครเป็นผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ SMEs อาจทำการจัดระเบียบข้อมูลดังกล่าวในรูปแบบตารางที่จัดเรียงข้อมูลตามหมวดหมู่ โดยเริ่มจากกิจกรรมทางธุรกิจ ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผู้มีส่วนได้เสีย ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบาง ธุรกิจที่บริษัทมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ แผนกในองค์กรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ ดังแสดงในตารางที่ 5 และตารางที่ 6

ตารางที่ 5: ตัวอย่างการระบุผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิที่ถูกละเมิดหรืออาจถูกละเมิดในกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจร้านอาหาร

กิจกรรมทางธุรกิจ	ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบาง (กลุ่มที่อาจถูกละเมิด)	แผนกในองค์กรที่มีความเกี่ยวข้อง
การประกอบอาหาร	การได้รับค่าจ้าง ไม่เป็นธรรม	พนักงานทั้งหมดของธุรกิจร้านอาหาร ประกอบด้วยพนักงานประจำและชั่วคราว	- พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์ - แรงงานข้ามชาติ - พนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ	ฝ่ายบุคคล
การบริการลูกค้า	การได้รับค่าจ้าง ไม่เป็นธรรม	พนักงานทั้งหมดของธุรกิจร้านอาหาร ประกอบด้วยพนักงานประจำและชั่วคราว	- พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์ - แรงงานข้ามชาติ - พนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ	ฝ่ายบุคคล
	สินค้าไม่ปลอดภัย เช่น ความสะอาดของอาหาร	ลูกค้า	- เด็ก - ผู้สูงอายุ - ผู้พิการ	- ฝ่ายประกอบอาหาร - ฝ่ายบริการลูกค้า

หมายเหตุ: ดัดแปลงจาก UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.59

ตารางที่ 6: ตัวอย่างการระบุผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิที่ถูกละเมิดหรืออาจถูกละเมิดในความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับธุรกิจอื่น

กิจกรรมทางธุรกิจ	ธุรกิจที่บริษัทมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ	ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบาง (กลุ่มที่อาจถูกละเมิด)	แผนกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง
การจัดซื้อวัตถุดิบ	บริษัทผลิตวัตถุดิบการเกษตร	คู่ค้าโดยตรง	แรงงานบังคับ	แรงงานของคู่ค้า	- แรงงานข้ามชาติ - พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์ - เด็กและเยาวชน	ฝ่ายจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ
	บริษัทจัดหาวัตถุดิบทางทะเล	คู่ค้าลำดับที่ 2 ของธุรกิจร้านอาหาร (คู่ค้าของโรงงานแปรรูปอาหารทะเล)	แรงงานบังคับ	แรงงานในอุตสาหกรรมประมง	- แรงงานข้ามชาติ - พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์ - เด็กและเยาวชน	ฝ่ายจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ

หมายเหตุ: ดัดแปลงจาก UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.59



กิจกรรมที่ 1.4:

การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจจะเกิดขึ้น

ในกิจกรรมที่ 1.4 SMEs จะต้องนำประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของตนเองและได้รวบรวมไว้จากกิจกรรมที่ 1.3 มาประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจจะเกิดขึ้นเพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญตามระดับความรุนแรง (Severity) และโอกาสเกิด (Likelihood) ซึ่งจะทำให้ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการประเด็นและความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร

สำหรับกิจกรรมที่ 1.4 SMEs จะต้องประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาสองเกณฑ์การประเมิน ได้แก่ “ความรุนแรง” และ “โอกาสเกิด” ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7: เกณฑ์การประเมินระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด

1. ความรุนแรง (Severity)	ระดับของผลกระทบ (Scale): ระดับของผลกระทบต่อสุขภาพกายและ / หรือสุขภาพจิต เช่น การสูญเสียความสามารถ การสูญเสียอวัยวะ การเสียชีวิต การกระทบกระเทือนจิตใจอย่างรุนแรง เป็นต้น
	จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope): จำนวนคนที่ได้รับผลกระทบ (ถูกละเมิด)
	ความสามารถในการเยียวยา (Irremediable): ความสามารถในการเยียวยาฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบ (ถูกละเมิด) โดยพิจารณาระยะเวลา การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบให้กลับไปสู่สภาพ/สภาวะก่อนที่จะได้รับผลกระทบ (ถูกละเมิดสิทธิ)
2. โอกาสเกิด (Likelihood)	โอกาสและความถี่ (Likelihood): โอกาสและความถี่ของการเกิดเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่จะสร้างผลกระทบ ทั้งในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต

การประเมินและการให้คะแนนสำหรับเกณฑ์ความรุนแรงและเกณฑ์โอกาสเกิดสามารถแบ่งออกเป็นสามระดับ ได้แก่ ระดับต่ำ ระดับปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีคะแนนกำกับตั้งแต่ 1 ถึง 5 คะแนน (ภาพที่ 13)

ต่ำ	ปานกลาง		สูง	
1	2	3	4	5

ภาพที่ 13: ระดับคะแนนสำหรับเกณฑ์ระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด

โอกาสเกิด (แกน Y)	5					
	4					
	3					
	2					
	1					
		1	2	3	4	5
		ความรุนแรง (แกน X)				

ภาพที่ 14: เมทริกซ์การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

คำอธิบายสำหรับการประเมินและการให้คะแนนทั้งสองเกณฑ์ข้างต้นอธิบายไว้ดังตารางที่ 8 และตารางที่ 9

ตารางที่ 8: ความรุนแรง (Severity) – แกน X

ความรุนแรง (Severity)	ระดับของผลกระทบ (Scale)	จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope)	ความสามารถในการเยียวยา (Irremediability)
สูง (4-5 คะแนน)	การละเมิดสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบอย่างรุนแรงมากถึงมากที่สุด ต่อร่างกาย จิตใจ สุขภาวะ ทางอารมณ์ของบุคคล และ / หรือชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง	มีจำนวนผู้ได้รับผลกระทบเป็นจำนวนมากหรือทั้งหมดของกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ โดยผลกระทบอาจเกิดกับพนักงาน (Workforce) ครอบครัวของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนโดยรอบ	หากไม่มีการจัดการโดยทันทีเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดจะทำให้ผลกระทบของการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่สามารถเยียวยาได้และไม่สามารถเยียวยาให้ผู้ได้รับผลกระทบกลับสู่สภาพ / สภาวะเดิมก่อนการถูกละเมิดสิทธิได้เลย
ปานกลาง (2-3 คะแนน)	การละเมิดสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบในระดับต่ำถึงปานกลางต่อร่างกาย จิตใจ สุขภาวะทางอารมณ์ของบุคคล และ / หรือชุมชน	มีจำนวนผู้ได้รับผลกระทบเป็นจำนวนปานกลางหรือบางส่วนในกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ โดยผลกระทบอาจเกิดกับพนักงาน (Workforce) ครอบครัวของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนโดยรอบ	หากไม่มีการจัดการโดยเร็วเพื่อตอบสนองต่อการละเมิด จะทำให้ผลกระทบของการละเมิดสิทธิมนุษยชนมีโอกาสน้อยหรือมีโอกาสในการเยียวยาได้เพียงบางส่วนจากผลกระทบของการละเมิดสิทธิมนุษยชนนั้น
ต่ำ (1 คะแนน)	การละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้ได้รับผลกระทบ รวมถึงกลุ่มเปราะบาง	มีผู้ได้รับผลกระทบเป็นจำนวนน้อย (เพียงไม่กี่คน) โดยผลกระทบอาจเกิดกับพนักงาน (Workforce) ครอบครัวของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนโดยรอบ	ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทันที

หมายเหตุ: อ้างอิงจาก UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.61

ตารางที่ 9: โอกาสเกิด (Likelihood) – แกน Y

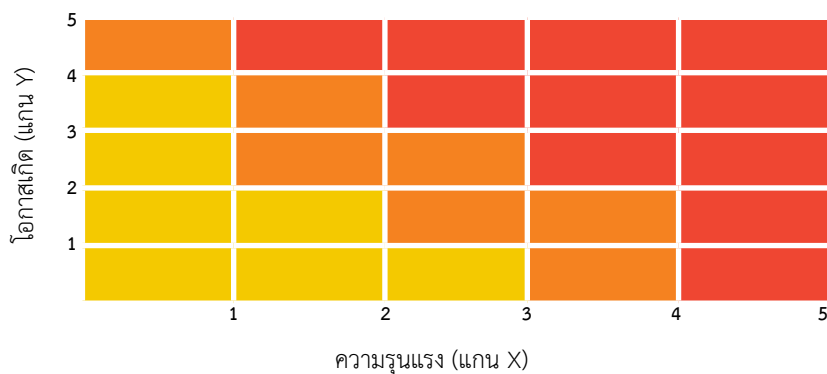
ความรุนแรง (Severity)	โอกาสเกิดและความถี่การเกิด (Likelihood)
สูง (4-5 คะแนน)	เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในกิจกรรมทางธุรกิจ หรือในอุตสาหกรรมธุรกิจเดียวกันบ่อยครั้งต่อปี และมีโอกาสสูงหรือสูงมากที่จะเกิดขึ้นอีก
ปานกลาง (2-3 คะแนน)	เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในกิจกรรมทางธุรกิจ หรือในอุตสาหกรรมธุรกิจเดียวกันในอดีต
ต่ำ (1 คะแนน)	เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่เคยเกิดขึ้นในกิจกรรมทางธุรกิจ แต่เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมเดียวกันในอดีต

หมายเหตุ: SMEs สามารถประยุกต์ใช้หรือปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินข้างต้นให้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจได้ตามความเหมาะสม หรือให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น กำหนดระยะเวลาที่สามารถเยียวยาหรือไม่สามารถเยียวยาการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ในแต่ละระดับคะแนน ทั้งนี้ ความสำคัญของการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจะมุ่งเน้นผลกระทบที่มีต่อ “คน” เป็นสำคัญ

วิธีการประเมินคะแนนความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

SMEs สามารถประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาและให้คะแนนตามเกณฑ์ความรุนแรงและโอกาสเกิดข้างต้นในแต่ละประเด็น ซึ่งมีหลักการดังนี้

- ระดับความรุนแรง (แกน X) หมายถึงระดับของผลกระทบ (คะแนน 1-5) จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (คะแนน 1-5) หรือ ความสามารถในการเยียวยา (คะแนน 1-5) (โดยบริษัทจะต้องพิจารณาเลือกคะแนนจากเกณฑ์ย่อย 3 เกณฑ์ที่มีคะแนนสูงสุด มาเป็นคะแนนระดับความรุนแรง) สำหรับตัวอย่างการประเมิน สามารถพิจารณาได้จากตารางที่ 10
- ระดับโอกาสเกิด (แกน Y) หมายถึงโอกาสเกิดและความถี่การเกิด (คะแนน 1-5)
- ระดับความเสี่ยง/ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน หมายถึงระดับความรุนแรง (คะแนน 1-5) และระดับโอกาสเกิด (คะแนน 1-5)



หมายเหตุ: SMEs สามารถประยุกต์ใช้เมทริกซ์การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับเมทริกซ์ความเสี่ยงขององค์กรได้ตามความเหมาะสม

ภาพที่ 15: เมทริกซ์การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ตัวอย่างการประเมินระดับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

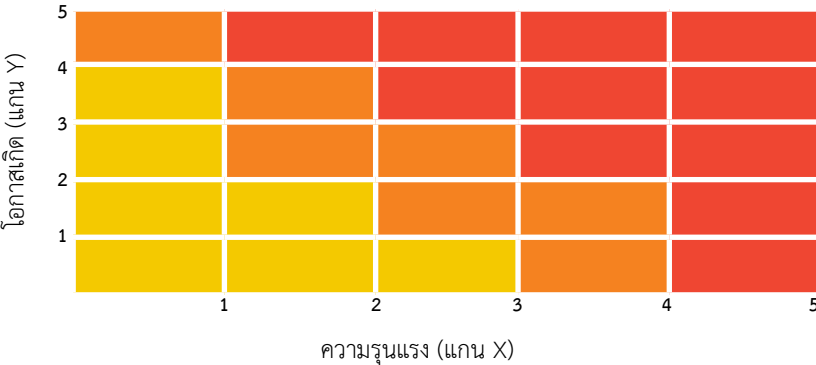
ประเด็นสิทธิมนุษยชน: การใช้แรงงานเด็กในธุรกิจการเกษตร

สถานการณ์สมมติ: ในบริบทประเทศไทย พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมเกษตรอย่างต่อเนื่อง องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วิเคราะห์รายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติและสถานการณ์แรงงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 โดยชี้ว่าจะมีแรงงานเด็กเข้าสู่อุตสาหกรรมเกษตรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้เด็กถูกละเมิดสิทธิในการศึกษาและมีความเสี่ยงอื่น ๆ เช่น ความเสี่ยงต่อการได้รับสารเคมีที่ใช้ในการเกษตร ซึ่งเป็นอันตรายร้ายแรงต่อสุขภาพในระยะยาว

ตารางที่ 10: ตัวอย่างการให้คะแนนเพื่อประเมินระดับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: สุขภาพและความปลอดภัย	
1. ความรุนแรง (Severity)	ระดับของผลกระทบ (Scale) = 4 คะแนน เนื่องจากเด็กเป็นกลุ่มเปราะบาง ³⁰ ต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยการใช้แรงงานเด็กในการเกษตรอาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อร่างกายและจิตใจ เช่น การสัมผัสสารเคมีร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อผิวหนัง การถูกทำร้ายบังคับให้ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ ร่างกาย และการเจริญเติบโตของเด็ก
	จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope) = 1 คะแนน มีแนวโน้มว่าจะมีผู้ได้รับผลกระทบในระดับน้อย โดยพิจารณาจากกลุ่มแรงงานทั้งหมดเนื่องจาก “เด็ก” ไม่ใช่แรงงานส่วนใหญ่ของบริษัท
	ความสามารถในการเยียวยา (Irremediable) = 3 คะแนน หากไม่มีการลงมือเพื่อป้องกันหรือช่วยเหลือแรงงานเด็กโดยเร็ว จะทำให้แรงงานเด็กได้รับผลกระทบจนไม่สามารถเยียวยาได้
2. โอกาสเกิด (Likelihood)	โอกาสและความถี่ (Likelihood) = 4 คะแนน การใช้แรงงานเด็กเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาวัตถุดิบสำหรับการผลิต แต่อาจไม่เกิดขึ้นโดยตรงในธุรกิจ และมีสถิติซึ่งแสดงแนวโน้มที่สูงขึ้นในอนาคต
ผลการประเมิน	ระดับความรุนแรง: 4 คะแนน ระดับโอกาสเกิด: 4 คะแนน

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: สุขภาพและความปลอดภัย	
ระดับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ระดับสูง (16 คะแนน หรือ สีแดง)



ภาพที่ 16: การให้คะแนนความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนบนตารางเมทริกซ์

³⁰ กลุ่มเปราะบาง หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีความเสี่ยงต่อการถูกกระทำ หรือถูกเพิกเฉย หรือมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากมีสถานะที่พบอุปสรรคในการปกป้องและเรียกร้องสิทธิของตนเอง

เมื่อ SMEs ได้ดำเนินการประเมินทุกประเด็นอย่างครบถ้วนตามรายการความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ที่ระบุในกิจกรรมที่ 1.3 เป็นที่เรียบร้อย SMEs จะสามารถจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยง / ผลกระทบในห่วงโซ่อุปทานได้ โดยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยง / ผลกระทบ “สูง หรือ สี่แดง” จะถือว่าเป็นประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงหรือเรียกว่า Salient Issue ที่ SMEs ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก เพื่อแก้ไขและลดความเสี่ยงหรือผลกระทบการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้เหลือน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย ทั้งนี้ SMEs อาจพิจารณาประเด็นที่มีระดับความเสี่ยง / ผลกระทบ “ปานกลาง หรือ สี่ส้ม” เป็นประเด็นที่มีความเสี่ยงสูง (Salient Issue) เพื่อจัดการลดความเสี่ยงสำหรับประเด็นนั้น ๆ ได้เช่นกัน

ขั้นตอนที่ 2: บูรณาการ

ขั้นตอนที่ 2 คือ กระบวนการที่ SMEs จะต้องนำผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจากขั้นตอนที่ 1 “ระบุและประเมิน” ผ่านทางกิจกรรมที่ 1.1 – 1.4 มาประยุกต์ใช้ เพื่อบรรเทาความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่พบจากการประเมินข้างต้น

การบูรณาการจำเป็นต้องพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 2 ส่วน ได้แก่

- 1) ประเด็นความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ค้นพบตลอดห่วงโซ่อุปทาน ทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของตนเองและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
- 2) การดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง / ผลกระทบที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม เช่น แนวทางหรือกลไกภายในขององค์กรภาคธุรกิจ เพื่อป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง / ผลกระทบที่ค้นพบ เป็นต้น

หลักการ UNGPs³¹ เสนอให้ภาคธุรกิจดำเนินการขั้นตอนการ บูรณาการ ดังต่อไปนี้

- 1) กำหนดและมอบหมายความรับผิดชอบในการบริหารจัดการความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นต่าง ๆ แก่ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง
- 2) ดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นต่าง ๆ โดย
 - จัดสรรทรัพยากร เช่น ผู้รับผิดชอบ งบประมาณในการดำเนินการ เป็นต้น
 - กำหนดมาตรการในการกำกับและปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องตามกระบวนการดำเนินงานภายในขององค์กร

ทั้งนี้ ขั้นตอนการบูรณาการสำหรับธุรกิจ SMEs ควรพิจารณาและประยุกต์ให้สอดคล้องกับบริบทและทรัพยากรที่มีอยู่ในการประกอบธุรกิจ โดย SMEs อาจพิจารณาคำถามต่อไปนี้ เพื่อตระหนักถึงบริบทและความเหมาะสมในการบูรณาการ

คำถาม: องค์กรภาคธุรกิจจะต้องดำเนินการไปถึงระดับใด หากพบผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการ UNGPs เสนอแนะว่าการดำเนินการตอบสนองที่เหมาะสมต่อผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้³²

³¹ อ้างอิงข้อ 19 หลักการ UNGPs ว่าด้วยการบูรณาการข้อค้นพบจากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับกระบวนการและหน่วยงานภายในขององค์กรธุรกิจ

³² อ้างอิง UNDP Facilitation Guide น.65

- 1) บริษัทได้ก่อให้เกิดหรือสนับสนุนให้เกิดผลกระทบเชิงลบดังกล่าว หรือผลกระทบที่เกิดขึ้นมีความเชื่อมโยงกับกิจกรรมทางธุรกิจหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับสินค้าหรือบริการของบริษัทโดยตรง หรือไม่
- 2) บริษัทมีขอบเขตความสามารถในการตอบสนองต่อผลกระทบเชิงลบนั้นหรือไม่

ในขั้นตอนนี้ ขอชวน SMEs ร่วมตอบคำถาม 2 ข้อข้างต้นเพื่อทบทวนความคิดจากกระบวนการที่ผ่านมา

คำตอบของ SMEs



หาก SMEs ตอบว่า “ธุรกิจของตนเองพบประเด็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และพบว่าตนเองสามารถดำเนินการใด ๆ เพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนได้” สิ่งที่ SMEs ต้องดำเนินการต่อ คือ การกำหนดแนวทางการจัดการประเด็นความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นผลการประเมินจากกิจกรรมที่ผ่านมา โดยควรพิจารณา “ระดับของการกระทำที่ส่งผลกระทบต่อความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน”³³ (Degree of Actions) เพื่อประกอบการดำเนินการบูรณาการด้วย ไม่ว่าธุรกิจจะเป็นผู้กระทำหรือก่อให้เกิดการละเมิดโดยตรง หรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีความสัมพันธ์กับธุรกิจอื่นที่ก่อเหตุละเมิดนั้น ๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ประเด็นที่ SMEs พบความเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในช่วงโซ่อุปทาน โดยอาจเข้าไปมีส่วนร่วมและทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ผ่านกิจกรรมทางธุรกิจ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือผ่านบุคคลภายนอก ซึ่ง SMEs ต้องดำเนินการใด ๆ เพื่อหยุดยั้งและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ดังกล่าว
 อาทิ บริษัทขนส่งส่งจ้างพนักงานขับรถทำงานต่อเนื่องเป็นเวลานานกว่าที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากต้องดำเนินการส่งวัตถุดิบแก่ลูกค้า / คู่ค้า ซึ่งบริษัทขนส่งอาจมีการเร่งรัดให้มีบริการขนส่งด่วนได้ตลอด 24 ชั่วโมง การบังคับดังกล่าวทำให้พนักงานขับรถดังกล่าวต้องปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม (อาทิ พักผ่อนไม่เพียงพอ) ตลอดจนเพิ่มโอกาสที่พนักงานขับรถดังกล่าวจะประสบอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยได้

ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ธุรกิจไม่ได้ก่อขึ้นหรือไม่ได้มีส่วนร่วมในเหตุละเมิด แต่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจโดยตรงกับธุรกิจอื่นที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน / ก่อผลกระทบขึ้น

อาทิ การพบการใช้แรงงานเด็กในแหล่งผลิตวัตถุดิบที่นำส่งร้านอาหาร ซึ่งบริษัทไม่ได้ก่อให้เกิดและไม่ได้มีส่วนร่วมในการใช้แรงงานดังกล่าวโดยตรง แต่บริษัทเป็นหนึ่งในผู้ซื้อวัตถุดิบจากแหล่งผลิตดังกล่าว

³³ อ้างอิง UNDP Facilitation Guide น.65

การป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง/ผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน

การป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง / ผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นวัตถุประสงค์สำคัญอีกหนึ่งประการในขั้นตอนการบูรณาการ นอกจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเป็นความคาดหวังขั้นพื้นฐานสำหรับภาคธุรกิจและการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนในระดับสากล ภาคธุรกิจควรมีการจัดทำมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงหรือผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นจากระดับการกระทำของธุรกิจ (Degree of Actions) ตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยมาตรการควรสอดคล้องกับบริบทของกิจกรรมทางธุรกิจ ซึ่งภาคธุรกิจอาจมีและจัดทำมาตรการดังกล่าวได้หลากหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น³⁴

- การแก้ไขกฎระเบียบ มาตรการ และการดำเนินการขององค์กรให้ครอบคลุมเรื่องกระบวนการจ้างพนักงาน เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อบุคลากร
- การศึกษาและประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับชุมชนโดยรอบสถานประกอบการ
- การส่งเสริมศักยภาพพนักงานและให้ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยง เช่น การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อาชีวอนามัย การซ่อมเหตุเพลิงไหม้ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมสิทธิในการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- การฝึกอบรมร่วมกับชุมชนในประเด็นความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม หรืออุบัติเหตุของสถานประกอบการที่อาจกระทบสิทธิมนุษยชนของชุมชน อาทิ การอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวในเหตุฉุกเฉินเพลิงไหม้ การปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุสารเคมีรั่วไหลผ่านสถานการณ์จำลอง เป็นต้น
- การปรับปรุงและพัฒนาการตรวจสอบคู่ค้าให้ครอบคลุมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน
- การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินการเฉพาะ สำหรับประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน
- การพัฒนาคลังรับข้อร้องเรียนต่าง ๆ รวมถึงข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงและทำการร้องเรียนได้โดยสะดวก โดยปราศจากการเปิดเผยข้อมูล/ตัวตนผู้ร้องเรียน

³⁴ อ้างอิง UNDP Facilitation Guide น.65

ตารางที่ 11: ตัวอย่างการบูรณาการความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกับการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs

ความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบาง (กลุ่มที่อาจถูกละเมิด)	แผนกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ / กิจกรรมทางธุรกิจ	มาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
แรงงานบังคับ <u>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง</u> - สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ - สิทธิในการทำงาน	- แรงงานในอุตสาหกรรมประมง - แรงงานในธุรกิจการเกษตร - คู่ค้า	- พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์ - แรงงานข้ามชาติ - เด็กและเยาวชน	ฝ่ายจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ	<u>ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ</u> - คู่ค้าโดยตรง - คู่ค้าลำดับที่ 2 ของธุรกิจร้านอาหาร (คู่ค้าของโรงงานแปรรูปอาหารทะเล)	- การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน - การตรวจสอบการใช้แรงงานของบริษัทผลิตวัตถุดิบ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ - การสื่อสารและร่วมมือกับคู่ค้าเรื่องนโยบายการไม่สนับสนุนสินค้าที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
การได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม <u>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง</u> - สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ	- พนักงานทั้งหมดของธุรกิจร้านอาหารประกอบด้วยพนักงานประจำและชั่วคราว	- พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์ - แรงงานข้ามชาติ - พนักงานผู้มี ความหลากหลายทางเพศ	ฝ่ายบุคคล	<u>กิจกรรมทางธุรกิจ</u> - การประกอบอาหาร - การบริการลูกค้า	- การปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจ้างแรงงาน - การพัฒนาเกณฑ์การประเมินพนักงานตามหน้าที่และมาตรฐานค่าจ้าง ซึ่งพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำ / ค่าจ้างตามท้องตลาด และมาตรฐานการครองชีพ เป็นต้น - การสื่อสารเกณฑ์การประเมินพนักงานอย่างชัดเจน เช่น การกำหนดกระบวนการประเมินงานร่วมกับหัวหน้างาน การเผยแพร่เกณฑ์การประเมินเป็นคู่มือการจ้างงานให้ชัดเจนและโปร่งใส
ความปลอดภัยของสินค้า เช่น ความสะอาดของอาหาร <u>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง</u> - สิทธิในสุขภาพ - สิทธิในการมีชีวิต	- ลูกค้า	- เด็ก - ผู้สูงอายุ - ผู้พิการ	- ฝ่ายประกอบอาหาร - ฝ่ายบริการลูกค้า	<u>กิจกรรมทางธุรกิจ</u> - การประกอบอาหาร - การบริการลูกค้า	- การกำหนดมาตรการด้านความสะอาดของอาหาร ซึ่งพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม - การฝึกอบรมพนักงานเรื่องมาตรฐานความสะอาดของอาหาร - การพัฒนากลไกรับเรื่องเรียนสำหรับลูกค้า รวมถึงวิธีปฏิบัติเมื่อพบเหตุละเมิดสิทธิมนุษยชน

ขั้นตอนที่ 3: ติดตาม

หลักการ UNGPs³⁵ ได้กำหนดให้ภาคธุรกิจติดตามประสิทธิภาพของการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นจากการบูรณาการเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานและบรรเทาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

การติดตามประสิทธิภาพของการดำเนินการตามมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในขั้นตอนที่สำคัญของกระบวนการ HRDD เพราะการติดตามประสิทธิภาพดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อควบคุม ป้องกัน และลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะทำให้ภาคธุรกิจตระหนักถึงผลสำเร็จที่เกิดขึ้น ตลอดจนได้เรียนรู้ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มเติม และมีบทเรียนจากการนำกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านหรือ HRDD ไปปฏิบัติ นอกจากนี้ การติดตามประสิทธิภาพดังกล่าวยังสามารถช่วยภาคธุรกิจ เช่น SMEs ในการประเมินแนวโน้มและจัดการความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้อีกด้วย ซึ่งถือเป็นการสร้างศักยภาพทางธุรกิจ

ข้อคำนึงที่สำคัญยิ่งของขั้นตอนนี้ คือ ความชัดเจนของการติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการตามมาตรการด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะช่วยให้การบูรณาการและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพในการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการประกอบธุรกิจมากขึ้นเพียงใด

เนื่องด้วยการติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่สำคัญของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน SMEs อาจพิจารณาคำถามและคำตอบต่อไปนี้ เพื่อตระหนักว่า SMEs ควรทำสิ่งใดบ้างเพื่อติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการดังกล่าว

คำถาม:

ภาคธุรกิจต้องทำสิ่งใดบ้าง เพื่อติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

คำตอบ:

- 1) ภาคธุรกิจต้องพัฒนาตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อประเมินผลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
- 2) ภาคธุรกิจต้องรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กร

หลักการ UNGPs³⁶ ได้เสนอให้ภาคธุรกิจใช้เครื่องมือติดตามประสิทธิภาพที่มีตัวชี้วัด โดยเครื่องมือติดตาม อาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ

- การจัดทำรายงานผลการดำเนินงานภายในองค์กรที่เปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อติดตามประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การติดตามสัดส่วนพนักงานชาย-หญิงในแต่ละกลุ่มช่วงอายุและตำแหน่งงาน เพื่อสะท้อนถึงการไม่เลือกปฏิบัติทางเพศ ตลอดจนติดตามความโปร่งใสในการจ้างงาน เช่น การไม่ใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ พนักงานทุกคนมีสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร เป็นต้น
- การทำแบบสำรวจภายในองค์กร เช่น การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจของพนักงานต่อการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน อาทิ การสอบถามความพึงพอใจต่อสภาพและเงื่อนไขการจ้างงาน ความพึงพอใจต่อการจัดการสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เป็นต้น

³⁵ หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ข้อที่ 20

³⁶ อ้างอิง UNDP Facilitation Guide น.69

- การตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร เช่น การตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร การตรวจสอบความโปร่งใสและการเคารพสิทธิมนุษยชนในการคัดเลือกคู่ค้าขององค์กรเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น
- การวัดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การตั้งเป้าหมายการส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน อาทิ การตั้งเป้าหมายว่า การผลิตสินค้าของ SMEs จะต้องไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในโรงงานผลิต ซึ่งเป็นการส่งเสริมสิทธิในสุขภาพของพนักงาน และมีการติดตามว่ามีมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
- การรับข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสีย เช่น การจัดทำช่องทางรับข้อร้องเรียน การจัดตั้งกลไกการติดตาม และการจัดการข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้น เป็นต้น
- กระบวนการประกันคุณภาพภายในองค์กร เช่น การกำหนดขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้เกิดมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพและเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร เช่น การจัดทำแนวทางและแนวปฏิบัติสำหรับการจ้างพนักงานที่ระบุถึงหลักเกณฑ์การเคารพสิทธิมนุษยชน เช่น การระบุถึงการตรวจสอบ อายุของผู้สมัครงานเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็ก การไม่ระบุเพศในประกาศรับสมัครงานเพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติ หรือการจัดทำแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบการรับพนักงานของคู่ค้า เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติแล้ว ภาคธุรกิจสามารถประยุกต์เครื่องมือการติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนตามตัวอย่างข้างต้นให้อยู่ในรูปแบบที่เรียบง่าย นอกจากนี้ ภาคธุรกิจยังสามารถดำเนินการติดตามประสิทธิภาพดังกล่าวตามความเหมาะสมทางบริบทและวัฒนธรรมการดำเนินธุรกิจของ SMEs

ตารางที่ 12: ตัวอย่างตัวชี้วัดและการติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบาง (กลุ่มที่อาจถูกละเมิด)	แผนกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ / กิจกรรมทางธุรกิจ	มาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
แรงงานบังคับ <u>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง</u> - สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ - สิทธิในการทำงาน	- แรงงานในอุตสาหกรรมประมง - แรงงานในธุรกิจการเกษตร - คู่ค้า	- พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์ - แรงงานข้ามชาติ - เด็กและเยาวชน	ฝ่ายจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ	<u>ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ</u> - คู่ค้าโดยตรง - คู่ค้าลำดับที่ 2 ของธุรกิจร้านอาหาร (คู่ค้าของโรงงานแปรรูปอาหารทะเล)	- การตรวจสอบการใช้แรงงานของบริษัทผลิตวัตถุดิบ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ - การสื่อสารและร่วมมือกับคู่ค้าเรื่องนโยบายการไม่สนับสนุนสินค้าที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบาง (กลุ่มที่อาจถูกละเมิด)	แผนกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ / กิจกรรมทางธุรกิจ	มาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
กระบวนการบูรณาการความเสี่ยงเข้ากับการบริหารจัดการภายในและแนวทางการติดตามประสิทธิภาพ	ความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน: 1) แรงงานบังคับ ซึ่งสามารถละเมิดสิทธิของพนักงาน เช่น สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ สิทธิในการทำงาน เป็นต้น มาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มเติม: 1) พัฒนานโยบายการจัดซื้อจัดหาที่ครอบคลุมมาตรการด้านแรงงานและการไม่ใช้แรงงานบังคับ 2) จัดทำทะเบียนสินค้าที่ระบุแหล่งที่มาของสินค้า ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ (Traceability) 3) จัดกิจกรรมร่วมกับคู่ค้าในการพัฒนาเรื่องแหล่งที่มาของสินค้าที่ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ ตัวชี้วัดเพื่อติดตามประสิทธิภาพ: 1) มีการจัดทำและทบทวนนโยบายการจัดซื้อจัดหาตามกรอบเวลาโดยมีประเด็นเรื่องการไม่ใช้แรงงานบังคับเป็นลายลักษณ์อักษร 2) จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการสื่อสารและข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดซื้อจัดหาที่ครอบคลุมมาตรการด้านแรงงานและการไม่ใช้แรงงานบังคับขององค์กร 3) มีการจัดทำ ปรับปรุง และทบทวนทะเบียนสินค้าที่ระบุแหล่งที่มาของสินค้า ซึ่งสามารถตรวจสอบได้เป็นประจำทุกปี 4) จำนวนเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือจำนวนข้อร้องเรียนต่อองค์กร / คู่ค้า ซึ่งเป็นข้อร้องเรียนเรื่องแรงงานบังคับ³⁷				

ขั้นตอนที่ 4: สื่อสาร

การสื่อสารเป็นขั้นตอนที่สำคัญ เนื่องจากเป็นโอกาสสำหรับภาคธุรกิจในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กรถึงประเด็นความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินการและมาตรการที่เกี่ยวข้อง และผลของการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ภาคธุรกิจควรพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องก่อนตัดสินใจเลือกแนวทางการสื่อสารประเด็นข้างต้น โดยการสื่อสารควร

- มีรูปแบบและความถี่ในการสื่อสารที่สะท้อนถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กร
- เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินและจัดการความเสี่ยง/ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรที่เพียงพอ
- ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้มีส่วนได้เสียหรือบุคคลที่ได้รับผลกระทบ เช่น ไม่มีการเปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ทรงสิทธิที่อาจสร้างผลกระทบเชิงลบด้านความปลอดภัย และสิทธิความเป็นส่วนตัว เป็นต้น
- ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงที่จะกระทำผิด / ขัดต่อกฎหมายด้านการรักษาความลับทางการค้า
- คำนึงถึงจริยธรรมในการสื่อสาร เช่น ความอ่อนไหวในประเด็นของผู้ได้รับผลกระทบ ภาษา และความเปราะบางทางวัฒนธรรม

³⁷ อ้างอิง Human Rights Indicators: A guide to Measurement and Implementation; United Nations Human Rights Office of the High Commissioner น.

ภาคธุรกิจควรเตรียมการเพื่อสื่อสารประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดกลยุทธ์การสื่อสารอย่างเป็นระบบ มีแหล่งข้อมูลอ้างอิงที่เชื่อถือได้ และครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน อย่างรอบด้านทั้ง 4 ขั้นตอน ทั้งนี้ รูปแบบการสื่อสารของภาคธุรกิจอาจแตกต่างกันออกไปทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีตัวอย่างดังต่อไปนี้

- การสื่อสารผ่านทางอีเมล
- การสื่อสารผ่านสื่อประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์
- การสื่อสารในที่ประชุมพนักงานหรือประชุมสำคัญขององค์กร
- การนำเสนอข้อค้นพบ เช่น การนำเสนอผลการตรวจสอบภายในองค์กรแก่ที่ประชุมสหภาพแรงงาน
- การเขียนรายงานและการนำเสนอในรายงานประจำปี หรือรายงานความยั่งยืนขององค์กร เพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- การสื่อสารแก่สาธารณะผ่านช่องทางออนไลน์
- การสานเสวนา หรือการปรึกษาหารือกับผู้ได้รับผลกระทบ

หมายเหตุ:

รูปแบบการสื่อสารที่เป็นทางการ ควรนำเสนอข้อมูลที่ธุรกิจได้ดำเนินการตามกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบให้ครบถ้วน รวมถึงข้อมูลการรับรองการดำเนินการดังกล่าวจากหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะช่วยให้ข้อมูลที่สื่อสารมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะนำมาซึ่งความสนใจและความตระหนักต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการผลักดันให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนจากทุกภาคส่วนในสังคม นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมดังกล่าวยังถือเป็นพื้นที่สนทนาระหว่างภาคธุรกิจกับผู้ที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนประเด็นสิทธิมนุษยชน เช่น องค์กรภาคประชาสังคม สหภาพแรงงาน องค์กรด้านสิทธิมนุษยชนระดับชาติ และองค์กรการค้าต่าง ๆ อีกด้วย

“

การเคารพสิทธิมนุษยชน
ช่วยให้ภาคธุรกิจสามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง
ของผู้บริโภค

”

บทที่



บทสรุป

- ภาคธุรกิจได้รับประโยชน์ จากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน -

จำนวน SMEs ในประเทศไทยคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 99.5 ของจำนวนธุรกิจทั้งหมด³⁸ ดังนั้น SMEs จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นผู้ดำเนินการและมีส่วนร่วมในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

โดยสรุป SMEs สามารถนำกระบวนการ HRDD ที่สอดคล้องกับหลักการ UNGPs 4 ขั้นตอนมาประยุกต์ใช้อันได้แก่

1. การระบุและประเมินความเสี่ยง/ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
2. การบูรณาการข้อค้นพบจากการประเมิน
3. การติดตามประสิทธิภาพการดำเนินงานที่เกิดจากการบูรณาการ และ
4. การสื่อสารผลงานดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กร

แม้ว่าหลักการ UNGPs เป็นข้อชี้แนะที่กำหนดหน้าที่ให้ธุรกิจปฏิบัติตาม บางธุรกิจอาจยังมองว่าเป็นภาระงานที่เพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างมีประสิทธิภาพและครบถ้วนตามหลักการ UNGPs จะสร้างประโยชน์แก่ธุรกิจ โดยสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับวัฒนธรรมขององค์กรจนนำไปสู่การเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน ทั้งยังสามารถสร้างความร่วมมือระหว่างธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และธุรกิจขนาดใหญ่ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่นถึงระดับสากลได้ ทั้งนี้ ในภาพรวม ภาคธุรกิจจะได้รับประโยชน์จากการเคารพสิทธิมนุษยชนดังต่อไปนี้

³⁸ อ้างอิง https://www.sme.go.th/upload/mod_download/%E0%B8%97%E0%B8%B3%E0%B8%84%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%B9%E0%B9%89%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%81%E0%B8%B1%E0%B8%9A%20SME%20%E0%B9%84%E0%B8%97%E0%B8%A2.pdf (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

“ การเคารพลีขิธิมนุษยชนช่วยใหัภาคธุรกิจ สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้บริโภค ”

ในปัจจุบัน ผู้บริโภคมีความตระหนักต่อที่มาและกระบวนการผลิตของสินค้าและบริการมากขึ้น เนื่องจากผู้บริโภคสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้อย่างสะดวก โดยผลสำรวจในระดับสากล³⁹ แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคร้อยละ 72 ยอมจ่ายเงินมากขึ้นให้แก่สินค้าที่ผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ ในขณะที่ผู้บริโภคร้อยละ 66 ในสหรัฐอเมริกาจะยุติการซื้อสินค้าในทันที หากพบว่ามีการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรง เช่น การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานทาสในกระบวนการผลิต

“ การเคารพลีขิธิมนุษยชนช่วยใหัภาคธุรกิจ สามารถตอบสนองต่อการตื่นตัวของภาคธุรกิจในระดับสากล และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ”

นอกจากการแข่งขันทางเศรษฐกิจแล้ว กระแสความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนได้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา โดยกระแสดังกล่าวได้ก่อตัวขึ้นมาพร้อมกับมาตรการกระตุ้นให้ภาคธุรกิจเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะอย่างโปร่งใส และการประเมินผลดำเนินงานของภาคธุรกิจที่ยั่งยืนผ่านตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ (ธรรมาภิบาล) สิ่งแวดล้อม และสังคม ซึ่งสิทธิมนุษยชนเป็นองค์ประกอบสำคัญของตัวชี้วัดดังกล่าว

ทั้งนี้ สามารถยกตัวอย่างเช่น การแข่งขันด้านความยั่งยืนตามกรอบการรายงานความยั่งยืนสากล (Global Reporting Initiative: GRI) และการจัดลำดับขั้นยั่งยืนโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (Thailand Sustainability Investment: THSI) ได้สร้างทิศทางความยั่งยืนและความท้าทายให้แก่ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ ได้นำเอาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่สอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนในระดับสากลและหลักการ UNGPs เข้าเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินความยั่งยืนของบริษัท ซึ่งเป็นการสร้างความคาดหวังและแรงผลักดันให้ภาคธุรกิจปฏิบัติตามความคาดหวังที่กำหนดและเกิดการแข่งขันเพื่อความยั่งยืน เช่น การจัดทํานโยบายสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมตามหลักสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้ องค์กรภาคธุรกิจขนาดใหญ่จึงเร่งพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากลไปพร้อมกับ การสร้างความยั่งยืนทั้งของตนเองและคู่ค้าที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย เช่น การส่งเสริมให้คู่ค้า อาทิ SMEs ในห่วงโซ่อุปทาน ให้เคารพลีขิธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้าให้เป็นคู่ธุรกิจที่ดีต่อกันในระยะยาว และเป็นโอกาสในการสร้างความรับผิดชอบต่อธุรกิจตั้งแต่ระดับพื้นฐานอีกด้วย

³⁹ <https://slavefreetrade.org/conscious-consumerism-how-consumers-are-shaping-the-business-commitment-to-human-rights>
(สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

ในระดับประเทศ หน่วยงานภาครัฐมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้ภาคธุรกิจดำเนินกิจการด้วยความเคารพสิทธิมนุษยชน โดยมีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานหนึ่งที่รับผิดชอบในการหนุนเสริมกำลังให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกกระดับ ทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคม มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการเคารพสิทธิมนุษยชนในภาคปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ในส่วนของภาคธุรกิจ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพได้ประเมินและคัดเลือก “องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน”⁴⁰ เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างแรงจูงใจและมอบรางวัลแห่งความภูมิใจให้แก่องค์กรภาคธุรกิจที่มีความโดดเด่นในการดำเนินงานที่คำนึงและเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรภาคธุรกิจอื่น ๆ ในการนำแนวทางการเคารพสิทธิมนุษยชนไปพัฒนาต่อยอดให้องค์กรดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณภาพและมีหลักการสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ

“ การเคารพสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ เป็นการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งส่งผลกระทบต่อเชิงบวก กับภาคธุรกิจให้สามารถพัฒนาขีดความสามารถ และขยายโอกาสทางธุรกิจ ”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ริเริ่มโครงการที่ปรึกษาให้แก่ SMEs หรือเรียกว่าโครงการ SCORE⁴¹ ซึ่งสนับสนุนการอบรมแรงงานในสถานประกอบการกว่า 5,000 แห่งในประเทศต่าง ๆ โดยบูรณาการประเด็นการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างมีส่วนร่วมกับพนักงานและแผนงานภายในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงานและการผลิต ซึ่งโครงการนี้เปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการรวมตัวและแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการผลิตผล ปรากฏว่า นอกจากบริษัทจะสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดีขึ้นแล้ว บริษัทยังสามารถลดอัตราการขาดงาน การลาออก และการสร้างตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มสตรี

ผลจากการดำเนินโครงการข้างต้นยังบ่งชี้ว่า หลังจาก que บริษัทพัฒนามาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งเป็นมาตรการที่เคารพสิทธิในการมีชีวิต สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ และการมีสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน บริษัทสามารถเติบโตและขยายผลผลิตได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ทั้งพนักงานและธุรกิจในการรวมอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจึงมีความสำคัญต่อตัวบุคคล ภาคธุรกิจและสังคมอย่างยิ่งยวด เมื่อใดก็ตามที่มีความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น ภาคธุรกิจควรตรวจสอบและวิเคราะห์ถึงต้นเหตุของความเสี่ยงและผลกระทบเสมอ เพื่อทำความเข้าใจว่าเพราะเหตุใดความเสี่ยงและผลกระทบดังกล่าวถึงเกิดขึ้น นอกจากนี้ การตรวจสอบและวิเคราะห์ดังกล่าวยังจะทำให้ภาคธุรกิจเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในดำเนินธุรกิจให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม

⁴⁰ โปรดศึกษาภาคผนวก ง หลักเกณฑ์การประเมินผลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนในส่วนของภาครัฐวิสาหกิจและภาคธุรกิจ

⁴¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf

ภาคผนวก ก

- ภาคผนวก ก -

สนธิสัญญา พันธกรณี และกรอบแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญ

ปี	สนธิสัญญาและแนวปฏิบัติในระดับสากล	ความสำคัญ	แหล่งอ้างอิง
พ.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948)	ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน Universal Declaration of Human Rights (UDHR)	เอกสารประวัติศาสตร์ในการวางรากฐานด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศฉบับแรกของโลก และเป็นพื้นฐานของกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนทุกฉบับที่มีอยู่ในปัจจุบัน	https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/udhr-th-en.pdf
พ.ศ. 2509 (ค.ศ. 1966)	กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICESCR)	เอกสารรับรองว่า ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อุดมการณ์ที่ว่าเสรีชนจะต้องปลอดจากความกลัว และความขาดแคลนนั่น จะสามารถสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่อเมื่อมีการสร้างสภาวะซึ่งทุกคนจะได้รับสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม รวมทั้งสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองของตนเท่านั้น โดยตระหนักว่า ปัจเจกบุคคลซึ่งมีหน้าที่ต่อปัจเจกบุคคลอื่นและต่อประชาคมของตน มีความรับผิดชอบที่จะต้องพยายามส่งเสริมและยอมรับสิทธิที่รับรองไว้ในกติกานี้	https://humanrights.mfa.go.th/upload/pdf/icescrt.pdf

ปี	สนธิสัญญาและแนวปฏิบัติในระดับสากล	ความสำคัญ	แหล่งอ้างอิง
พ.ศ. 2509 (ค.ศ. 1966)	กติการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights (ICCPR)	เอกสารรับรองว่า ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน อุดมการณ์ที่ว่าเสรีชนมีเสรีภาพทางพลเมืองและเสรีภาพทางการเมือง โดยปราศจากความกลัวและความต้องการนั้น สามารถสัมฤทธิ์ผลหากมีการสร้างสภาวะซึ่งทุกคนจะมีสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง รวมทั้งสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม โดยข้อ 1 ในกติกาฉบับนี้ได้ระบุความสำคัญว่า “ประชาชนทั้งปวงมีสิทธิในการกำหนดเจตจำนงของตนเอง โดยอาศัยสิทธินั้น ประชาชนจะกำหนดสถานะทางการเมืองของตนอย่างเสรี รวมทั้งดำเนินการอย่างเสรีในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมของตน	https://humanrights.mfa.go.th/th/humanrights/obligation/international-human-rights-mechanism/ICCPR.php
พ.ศ. 2512 (ค.ศ. 1969)	อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการขจัดเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD)	อนุสัญญาให้คำจำกัดความ “การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ” หมายความว่า การจำแนก การกีดกัน การจำกัด หรือ การเอื้ออำนาจ พิเศษ เพราะเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสายชาติกำเนิด หรือเผ่าพันธุ์ โดยไม่รวมถึง การปฏิบัติที่แตกต่างระหว่างบุคคลที่เป็นพลเมืองและไม่ใช่พลเมืองรวมถึงการกำหนดนโยบายของรัฐภาคีและการดำเนินมาตรการเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ เช่น การห้ามการโฆษณาชวนเชื่อ การประกันสิทธิอันเท่าเทียมกันของบุคคลภายใต้กฎหมาย ทั้งในด้านสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมการเยียวเยาะเมื่อถูกละเมิด การให้ความสำคัญด้านมาตรการในการศึกษา วัฒนธรรม และข้อมูลเพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ	https://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx?lang=th-TH
พ.ศ. 2522 (ค.ศ. 1979)	อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)	อนุสัญญาระบุถึงพันธกรณีของรัฐภาคีซึ่งต้องสนับสนุนความก้าวหน้าของสตรีเพื่อสร้างความเท่าเทียมกันระหว่างบุรุษและสตรีอย่างแท้จริง ซึ่งจะไม่ถือว่าเป็นการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศ การปรับรูปแบบทางสังคม วัฒนธรรม การเมือง และเศรษฐกิจเพื่อให้เอื้อต่อการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีและการปราบปราม การลักลอบค้า และแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากสตรี	https://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx?lang=th-TH

ปี	สนธิสัญญาและแนวปฏิบัติในระดับสากล	ความสำคัญ	แหล่งอ้างอิง
พ.ศ. 2532 (ค.ศ. 1989)	อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก Convention on the Rights of the Child (CRC)	อนุสัญญาระบุถึงหลักการพื้นฐาน 4 ประการของสิทธิเด็ก ประกอบด้วย การห้ามเลือกปฏิบัติต่อเด็ก การกระทำซึ่งต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กเป็นอันดับแรก สิทธิในการมีชีวิต การอยู่รอด และการพัฒนาทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของเด็ก	https://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx?lang=th-TH
พ.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998)	ปฏิญญาองค์กรแรงงานระหว่างประเทศเรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up	เอกสารรับรองว่า ตามปฏิญญาสากลว่าด้วยการกำหนดพันธกรณีที่รัฐสมาชิกจะต้องเคารพส่งเสริมให้เกิดขึ้นในทางปฏิบัติเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคม และการเจรจาต่อรองร่วม การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ การจัดการใช้แรงงานเด็ก การจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ	https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm
พ.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)	ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ United Nations Global Compact (UNGC)	สนธิสัญญากำหนดหลักสากล 10 ประการสำหรับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ โดยมีประเด็นหลัก ได้แก่ สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต	https://globalcompact-th.com/
พ.ศ. 2544 (ค.ศ. 2001)	แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา The OECD Guidelines for Multinational Enterprises Guidelines for Multinational Enterprises (OECD)	แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติซึ่งกำหนดแนวปฏิบัติโดยสมัครใจสำหรับการกำกับด้านความรับผิดชอบของธุรกิจในประเทศต่าง ๆ ได้แก่ การจ้างงาน ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมต่าง ๆ สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม การเปิดเผยข้อมูล การแข่งขัน ภาษี วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมบทบาทของบริษัทข้ามชาติในการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม	http://mneguidelines.oecd.org/oecd-due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct-thai.pdf

ปี	สนธิสัญญาและแนวปฏิบัติในระดับสากล	ความสำคัญ	แหล่งอ้างอิง
พ.ศ. 2545 (ค.ศ. 2002)	อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการปฏิบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT)	อนุสัญญาระบุถึงการกำหนดพันธกรณีของรัฐในการระงับและยับยั้งการทรมาน โดยในเนื้อหาของอนุสัญญาดังกล่าวฉบับนี้ได้กำหนดความหมายของ “การทรมาน” ว่าหมายถึงการกระทำใดก็ตามโดยเจตนาที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานอย่างสาหัส ไม่ว่าจะทางกายภาพหรือทางจิตใจต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ด้วยความมุ่งประสงค์ เพื่อให้ข้อสนเทศหรือคำสารภาพจากบุคคลนั้นหรือบุคคลที่สาม การลงโทษบุคคลนั้นสำหรับการกระทำซึ่งบุคคลนั้นหรือบุคคลที่สามกระทำ หรือถูกสงสัยว่าได้กระทำ รวมทั้งการบังคับขู่เข็ญ โดยมุ่งเน้นไปที่การกระทำหรือโดยความยินยอมของเจ้าหน้าที่รัฐหรือบุคคลอื่น ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งทางการ	https://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx?lang=th-TH
พ.ศ. 2551 (ค.ศ. 2008)	อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)	อนุสัญญาระบุถึงการรับรองและคุ้มครองสิทธิของคนพิการ โดยรัฐมีหน้าที่ขจัดอุปสรรคจากภายนอก ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญของความยากลำบากในการดำเนินชีวิตของผู้พิการ ตลอดจนการแก้ไขความเสียเปรียบทางสังคมของคนพิการ ซึ่งก่อให้เกิดการเลือกปฏิบัติ และขัดขวางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	https://www.nhrc.or.th/Human-Rights-Knowledge/International-Human-Rights-Affairs/International-Law-of-human-rights.aspx?lang=th-TH
พ.ศ. 2554 (ค.ศ. 2011)	หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแนวปฏิบัติว่าด้วยการดำเนินธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติ UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPR)	แนวปฏิบัติซึ่งองค์กรสหประชาชาติรับรองขึ้นเพื่อป้องกันผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจ โดยกำหนดความรับผิดชอบ บทบาท และวิธีการแก่ธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยหลักการสำคัญแบ่งเป็น 3 เสาหลัก ได้แก่ 1. เสาแห่งการคุ้มครอง สำหรับภาครัฐในการดำเนินการ 2. เสาหลักแห่งการเคารพ สำหรับภาคธุรกิจในการดำเนินการ และ 3. เสาแห่งการเยียวยา สำหรับภาครัฐและภาคธุรกิจในการดำเนินการ	https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

ภาคผนวก ข

- ภาคผนวก ข -

นโยบายและกฎหมายไทยที่สำคัญในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน⁴²

ด้านการเมืองการปกครองและกระบวนการยุติธรรม

1. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560
2. พระราชบัญญัติการชุมนุมสาธารณะ พ.ศ. 2558
3. พระราชบัญญัติกองทุนยุติธรรม พ.ศ. 2558
4. พระราชบัญญัติค่าตอบแทนผู้เสียหายและค่าทดแทนและค่าใช้จ่ายแก่จำเลยในคดีอาญา พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2559
5. พระราชบัญญัติราชทัณฑ์ พ.ศ. 2560
6. พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546
7. พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558
8. พระราชบัญญัติสัญชาติ พ.ศ. 2508
9. ร่างพระราชบัญญัติยุติธรรมชุมชน พ.ศ. ...
10. ร่างพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. ...
11. ร่างพระราชบัญญัติการจดทะเบียนคู่ชีวิต พ.ศ. ...
12. ร่างพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการทรมานและการบังคับบุคคลให้สูญหาย พ.ศ. ...

ด้านสาธารณสุข

1. พระราชบัญญัติควบคุมการส่งเสริมการตลาดอาหารสำหรับทารกและเด็กเล็กและผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง พ.ศ. 2560
2. พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด พ.ศ. 2545
3. พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558
4. พระราชบัญญัติคณะกรรมการอาหารแห่งชาติ พ.ศ. 2551
5. พระราชบัญญัติผู้สูงอายุ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553

⁴² แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2562 -2566) น.94-107

(<https://asdd.mol.go.th/wp-content/uploads/sites/11/2020/11/แผนสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ-ฉบับที่-4-พ.ศ.-2562-2565.pdf>)

ด้านเศรษฐกิจ

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2551 (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2551 (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2553 (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2560 (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2560 (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และ (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ.2562
2. พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
3. พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543
4. พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
5. พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาเกษตรกรพันธสัญญา พ.ศ. 2560
6. พระราชบัญญัติโคนมและผลิตภัณฑ์โคนม พ.ศ. 2551
7. พระราชบัญญัติกองทุนสงเคราะห์เกษตรกร พ.ศ. 2554
8. พระราชบัญญัติสภาเกษตรกรแห่งชาติ พ.ศ. 2553

ด้านการศึกษา

1. พระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551

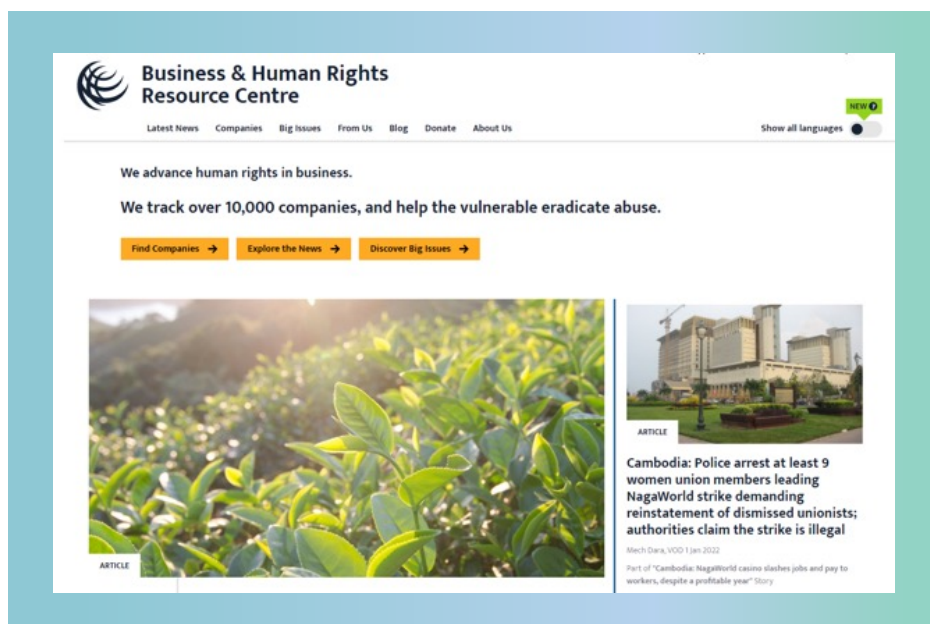
ภาคผนวก ค

- ภาคผนวก ค -

แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการค้นหาประเด็นสิทธิมนุษยชน

- 1) สถาบันข้อมูลธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business & Human Rights Resource Centre: BHRRC)
ด้านสาธารณสุข

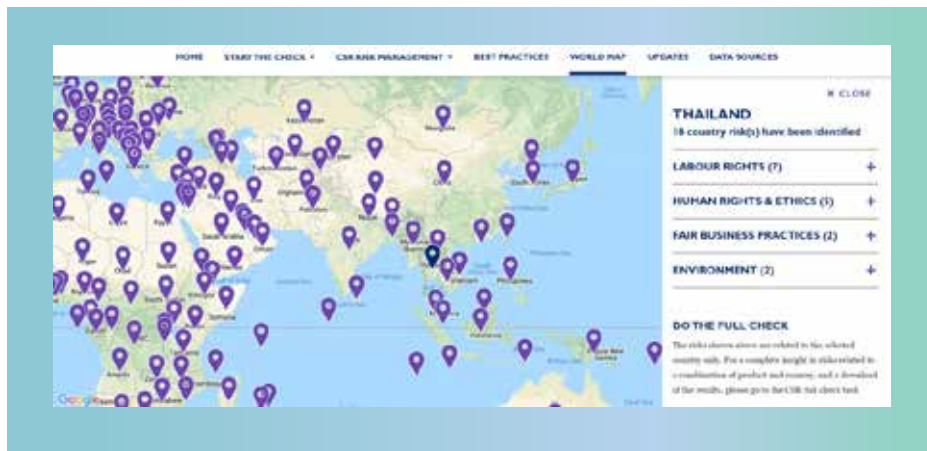
การเข้าถึงแหล่งข้อมูล: <https://www.business-humanrights.org/en/>



“Business & Human Rights Resource Centre” เป็นสถาบันที่ทำงานร่วมกับเครือข่ายทั่วโลกในภาคประชาสังคม ธุรกิจ รัฐบาล และสื่อ เพื่อพัฒนาฐานข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนในธุรกิจและการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน 3 ประการ ได้แก่ การปกป้องสิทธิแรงงาน การส่งเสริมการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรับผิดชอบ และการปกป้องเสรีภาพพลเมืองและนักปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยสถาบันดังกล่าวได้ศึกษาผลกระทบ จัดลำดับความสำคัญของแต่ละหัวข้อสิทธิมนุษยชน และนำไปจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นประโยชน์แก่บริษัทและองค์กรธุรกิจในการสืบค้นประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและตรวจสอบสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนในระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องและระดับประเทศ โดยภาคธุรกิจสามารถนำข้อมูลที่เปิดเผยดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ตลอดจนการวางแผนและการดำเนินการป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของตนเอง

2) เครื่องมือการตรวจสอบความเสี่ยง “CSR Risk Check”

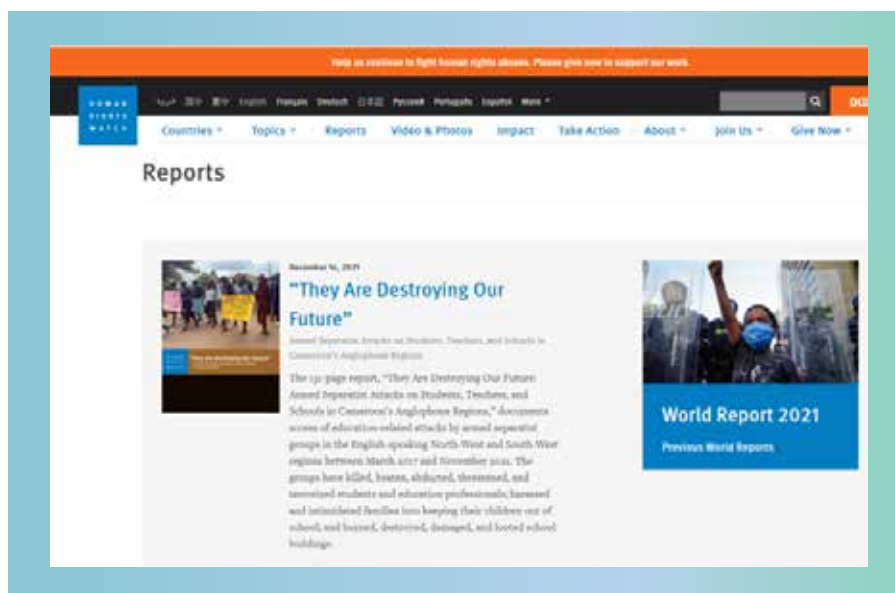
การเข้าถึงแหล่งข้อมูล: <https://www.mvorisicochecker.nl/en>



“CSR Risk Check” เป็นเครื่องมือการตรวจสอบความเสี่ยงในด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระดับประเทศ ซึ่งองค์กรสามารถตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเบื้องต้นว่าพื้นที่การดำเนินธุรกิจของตนในประเทศที่มีพื้นที่ปฏิบัติการ มีประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนประเด็นใดบ้าง เพื่อนำมาระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจจะเกิดขึ้นจากกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของตนเองในประเทศนั้น และหาแนวทางหรือกำหนดมาตรการเพื่อป้องกันความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3) รายงานขององค์กรตรวจสอบสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน (Human Rights Watch’s Reports)

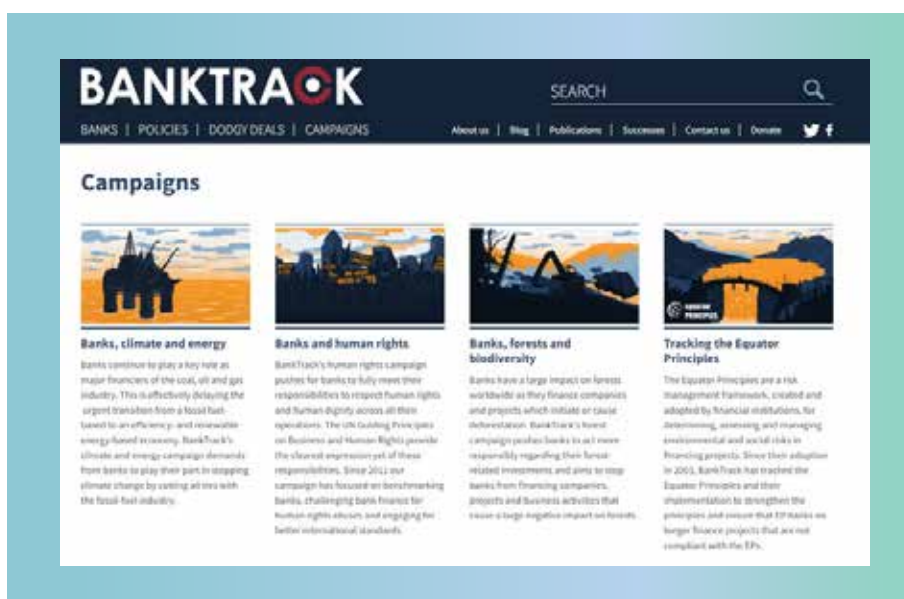
การเข้าถึงแหล่งข้อมูล: <https://www.hrw.org/>



Human Rights Watch เป็นองค์กรภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นการรวมตัวของผู้เชี่ยวชาญ นักวิชาการ ทนายความ นักข่าว และเครือข่ายที่ทำงานเพื่อปกป้องกลุ่มผู้เปราะบางและผู้มีความเสี่ยงต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ตั้งแต่ชนกลุ่มน้อยและพลเรือนในช่วงสงคราม ไปจนถึงผู้ลี้ภัยและเด็กที่ต้องการความช่วยเหลือ โดยองค์กร Human Rights Watch มีบทบาทในการร่วมมือและสื่อสารประเด็นด้านนโยบายกับรัฐบาลและภาคธุรกิจ เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงการบังคับใช้กฎหมาย การจัดทำนโยบาย และแนวปฏิบัติเพื่อให้เกิดการคุ้มครองด้านสิทธิมนุษยชน

4) ฐานข้อมูลองค์กร “BANKTRACK”

การเข้าถึงแหล่งข้อมูล: https://www.banktrack.org/page/about_banktrack



ธนาคารถือเป็นองค์กรธุรกิจสำคัญที่มีบทบาทในการสนับสนุนเงินทุนแก่องค์กรภาคธุรกิจผ่านการให้สินเชื่อ ซึ่งทำให้ธนาคารเป็นที่จับตามองในการสนับสนุนธุรกิจที่อาจมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยองค์กร BankTrack ได้ดำเนินการติดตามและรณรงค์ในการป้องกันไม่ให้เกิดการให้เงินทุนสำหรับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่เป็นอันตรายและเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจของอุตสาหกรรมการเงิน (Banking Industry) ที่เคารพสิทธิมนุษยชนและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งนี้ องค์กรภาคธุรกิจสามารถใช้ฐานข้อมูลและรายงานขององค์กร BankTrack ในการตรวจสอบและศึกษาสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเพื่อค้นหาแนวโน้มการละเมิดสิทธิมนุษยชนและนำเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินธุรกิจ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการเข้าถึงสินเชื่อของธนาคารที่ให้ความสำคัญด้านความยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นวาระสำคัญที่เชื่อมโยงประเด็นอื่น ๆ อาทิ การเปลี่ยนแปลงทางสภาพภูมิอากาศ คุณภาพชีวิตของชุมชนซึ่งได้รับผลกระทบจากธุรกิจ การไม่สนับสนุนทางการเงินแก่กองกำลังติดอาวุธ เป็นต้น

ภาคผนวก ง

- ภาคผนวก ง -

รางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน⁴³

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม จัดทำหลักเกณฑ์การประเมินองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน และมีการประกาศรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นประจำทุกปี โดยส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ ภาคธุรกิจ วิสาหกิจเพื่อสังคม และภาคประชาสังคม ที่มีความโดดเด่นในการดำเนินงานที่คำนึงถึงสิทธิมนุษยชนมาเป็นองค์กรนำร่องที่จะสามารถถ่ายทอดการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรอื่น ๆ ในการนำหลักเกณฑ์การประเมินองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนไปทบทวนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร รวมถึงพัฒนาต่อยอดการดำเนินงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ กลายเป็นองค์กรต้นแบบมีคุณภาพและมีหลักการสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานที่มีความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ

ภาคธุรกิจในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสามารถยื่นผลงานเพื่อเข้ารับการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สำหรับ “การประเมินองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนในส่วนของภาครัฐวิสาหกิจและภาคธุรกิจ” โดยบริษัทที่สนใจสามารถเข้าถึงข่าวสารการประกาศรับสมัครประจำปีได้ที่ www.rlpd.go.th ทั้งนี้ องค์กรที่ได้รับคะแนนสูงสุดจะได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ในขณะเดียวกัน องค์กรที่แสดงถึงความพยายามและความตั้งใจในการนำหลักสิทธิมนุษยชนไปใช้ในการดำเนินธุรกิจ คณะกรรมการฯ จะพิจารณาขอประกาศนียบัตรเป็นการชมเชย

ในการนี้ กรมคุ้มครองสิทธิได้นำหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (หลักการ UNGPs) มาเป็นพื้นฐานในการจัดทำหลักเกณฑ์ซึ่งประกอบด้วยการพิจารณา 2 ส่วน ได้แก่

ส่วน A: ความสามารถดำเนินการตามข้อจรรยาบรรณย่อตามเกณฑ์ความคาดหวังที่กำหนด

ส่วน B: การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากเกณฑ์หลักทั้ง 9 ข้อในส่วน A

⁴³ อยู่ระหว่างการติดตามหลักเกณฑ์ใหม่โดยกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพประจำปี 2565 เพื่อความเป็นปัจจุบันของข้อมูล

หลักเกณฑ์การประเมินผลสำหรับองค์กรภาครัฐวิสาหกิจและภาคธุรกิจ

ส่วน A: ความสามารถดำเนินการตามข้อกิจกรรมย่อยตามเกณฑ์ความคาดหวังที่กำหนด

1) มีคำประกาศ/คำแถลงนโยบาย (policy) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนขององค์กร

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
1.1) จัดทำคำประกาศ/คำแถลงนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับความเห็นชอบในระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กร เผยแพร่ ภายในองค์กร และนำขึ้นสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ	✓	✓
1.2) จัดทำคำประกาศ/คำแถลงนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับความเห็นชอบในระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กรที่มีประเด็น ชัดเจน เช่น ด้านสิทธิและสวัสดิการขั้นพื้นฐานของแรงงาน การส่งเสริมการจ้างงานประชากรกลุ่มเปราะบาง (ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ) การไม่ใช้แรงงานผิดกฎหมาย การเคารพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เผยแพร่ภายในองค์กร และนำขึ้นสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ	•	✓
1.3) จัดทำคำประกาศ/คำแถลงนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับความเห็นชอบในระดับผู้บริหารสูงสุดขององค์กรที่มีประเด็น ชัดเจน เผยแพร่ภายในองค์กร และนำขึ้นสื่อออนไลน์ เช่น เว็บไซต์ หรือโซเชียลมีเดียต่าง ๆ และส่งไปยังหุ้นส่วนทางการค้า ห่วงโซ่อุปทาน หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง	•	•

2) มีการกำหนดแนวปฏิบัติ (Guideline) ขององค์กรในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
2.1) มีการกำหนดแนวปฏิบัติ ระเบียบ หรือแนวทางการดำเนินงานของ องค์กรในการป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งในส่วน แรงงาน ลูกจ้าง พนักงาน และลูกค้าหรือผู้ให้บริการ	✓	✓
2.2) มีการกำหนดแนวปฏิบัติ ระเบียบ หรือแนวทางการดำเนินงานของ องค์กรในการป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน และ มีการเผยแพร่ หรืออบรมให้ลูกจ้างพนักงานทราบและยึดถือปฏิบัติ โดยทั่วกัน	•	✓

3) มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
3.1) มีการตรวจตราและเฝ้าระวังสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร อาทิ การเฝ้าระวังไม่ให้มีโอกาสดำเนินการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน การเฝ้าระวังกระบวนการผลิตไม่ให้เกิดการละเมิดสิ่งแวดล้อมและชุมชน	✓	✓
3.2) มีการประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงโดยหน่วยงานตรวจสอบภายในขององค์กร อาทิ ให้องค์กรตรวจสอบภายในดำเนินการจัดทำรายงานประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงขององค์กรที่อาจทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งการละเมิดสิทธิของบุคลากรภายในองค์กร และบุคคลภายนอกองค์กร	✓	✓
3.3) มีการตรวจตราและการเฝ้าระวังสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน อาทิ การสืบค้นข้อมูลขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจร่วมกัน หรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทานว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่	•	✓
3.4) มีการประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงโดยผู้เชี่ยวชาญอิสระ อาทิ การว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญอิสระให้ดำเนินการจัดทำรายงานประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงขององค์กรที่อาจทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งการละเมิดสิทธิของบุคลากรภายในองค์กร และบุคคลภายนอกองค์กร	•	•
3.5) มีช่องทางการสื่อสารรายงานผลการประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงขององค์กรฯ ต่อสาธารณชน เพื่อเป็นการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และสร้างความมั่นใจว่าการประกอบกิจการขององค์กรจะไม่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน เช่น การนำรายงานประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงขององค์กรฯ เผยแพร่ลงบนเว็บไซต์ให้สาธารณชนสามารถเข้าถึงได้	•	✓

4) มีการปลูกฝังความรับผิดชอบและสร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Awareness) ให้กับบุคลากร

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
4.1) มีการส่งบุคลากรเข้าร่วมการประชุม/อบรม หรือศึกษา e-learning เกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่จัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก องค์กร	✓	✓
4.2) จัดการอบรม/สัมมนา หรือจัดทำหลักสูตร e-learning เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรในองค์กรบางส่วน	•	✓
4.3) จัดการอบรม/สัมมนา หรือจัดทำหลักสูตร e-learning เพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ และสร้างความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรในองค์กรทุกระดับ	•	•
4.4) มีบุคลากรภายในองค์กรที่สามารถถ่ายทอดความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่บุคลากรอื่น ๆ ภายในองค์กรได้	•	•

5) มีมาตรการบริหารจัดการและสอดส่องดูแลหน่วยงานในระดับห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชน (Supply Chain Management)

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
5.1) มีมาตรการบริหารจัดการและดูแลหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจน	✓	✓
5.2) มีการดำเนินการตามมาตรการบริหารจัดการและดูแลหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจน อาทิ มีมาตรการเป็นลายลักษณ์อักษรในการบริหารจัดการและสอดส่องดูแลหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชน และมีการดำเนินการ เช่น การจัดหาวิทยากรด้านสิทธิมนุษยชน เข้าไปอบรมให้กับหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทาน การสนับสนุนทรัพยากรขององค์กรในการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทาน หรือการยุติความสัมพันธ์กับหน่วยงานในระบบห่วงโซ่อุปทานที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น	✓	✓

6) มีหน่วยงานภายในที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการกำกับและติดตามการดำเนินการ (Implementation) ตามนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
6.1) มีการมอบหมายบุคคล หรือหน่วยงานภายในองค์กรให้มีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนขององค์กร	✓	✓
6.2) มีการจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะให้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการส่งเสริม กำกับ ติดตามการดำเนินการตามนโยบายการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กร	•	✓

7) มีกลไกการร้องเรียนร้องทุกข์ (Complaint Mechanism) ขององค์กร กรณีมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสีย

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
7.1) มีช่องทางให้ลูกจ้าง พนักงาน หรือบุคลากรภายในองค์กร ร้องเรียนร้องทุกข์ได้ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ กล้องรับเรื่องราวร้องทุกข์ เว็บไซต์ สายด่วนที่สามารถร้องเรียนร้องทุกข์เมื่อมีการพบเห็นกรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนภายในองค์กรได้	✓	✓
7.2) มีช่องทางให้ลูกค้า ผู้รับบริการ คู่ค้า หรือบุคคลภายนอกองค์กร ร้องเรียนร้องทุกข์ได้ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ กล้องรับเรื่องราวร้องทุกข์ เว็บไซต์ สายด่วน หรือช่องทางออนไลน์อื่น ๆ ที่สามารถร้องเรียนร้องทุกข์กรณีเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการกระทำที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้	✓	✓
7.3) มีกลไกการจัดการเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ ภายในระยะเวลาที่กำหนด และมีประสิทธิภาพ อาทิ การมีมาตรการ แนวปฏิบัติ และกระบวนการรับเรื่องราวร้องทุกข์ขององค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดกรอบระยะเวลาที่ชัดเจนและเหมาะสมในการจัดการ แก้ไขปัญหาเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์	✓	✓

8) มีมาตรการที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมในการจัดการแก้ปัญหา และเยียวยา (Remedy) ความเสียหายที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจขององค์กร

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
8.1) มีกลไกการไกล่เกลี่ยรับข้อพิพาท อาทิ การกำหนดให้มีบุคลากรขององค์กรทำหน้าที่สำหรับเจรจาไกล่เกลี่ยเมื่อเกิดข้อพิพาท หรือมีช่องทางประสานกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอกที่เป็นกลางให้ทำหน้าที่เป็นผู้ไกล่เกลี่ยรับข้อพิพาท	✓	✓
8.2) มีกระบวนการช่วยเหลือการเยียวยาผู้เสียหายที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินการขององค์กร อาทิ การกำหนดมาตรการและมาตรฐานในเยียวยาให้กับผู้เสียหายที่เป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งอาจจะครอบคลุมทั้งในรูปแบบของการเยียวยาเป็นจำนวนเงิน และการเยียวยาในรูปแบบอื่น ๆ	✓	✓
8.3) มีการจัดสรรงบประมาณและมาตรการอื่น ๆ ที่เหมาะสมเพื่อชดเชยเยียวยาผู้เสียหายเมื่อเกิดกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน อาทิ การสำรองเงินทุนหมุนเวียนในแต่ละปีไว้จำนวนหนึ่ง เพื่อใช้สำหรับกรณีที่จะต้องมีการเยียวยาผู้เสียหายที่รวดเร็ว	•	•

9) มีช่องทางการสื่อสาร (Communication) เพื่อให้เข้าถึงข้อมูล และข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินการตามนโยบายด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนขององค์กร

กิจกรรมที่คาดหวังว่าองค์กรธุรกิจจะสามารถดำเนินการ	ธุรกิจ ขนาดย่อม (S)	ธุรกิจ ขนาดกลาง (M)
9.1) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารฯ ขององค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ บอร์ดประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นภายในองค์กร <u>อย่างน้อย</u> 1 ช่องทาง	✓	✓
9.2) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารฯ ขององค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ บอร์ดประชาสัมพันธ์ แผ่นพับ หรือสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบอื่นภายในองค์กร <u>มากกว่า</u> 1 ช่องทาง	•	✓
9.3) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารฯ ขององค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ แผ่นพับ เอกสารประชาสัมพันธ์ สื่อออนไลน์ สื่อโซเชียลมีเดีย โดยบุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ <u>อย่างน้อย</u> 1 ช่องทาง	✓	✓
9.4) มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารฯ ขององค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ แผ่นพับ เอกสารประชาสัมพันธ์ สื่อออนไลน์ สื่อโซเชียลมีเดีย โดยบุคคลทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ <u>มากกว่า</u> 1 ช่องทาง	•	✓

หมายเหตุ 1: เครื่องหมาย ✓ คือ หลักเกณฑ์ที่กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพคาดหวังว่าองค์กรจะสามารถดำเนินการตามข้อกิจกรรมย่อยได้

หมายเหตุ 2: เครื่องหมาย • คือ ข้อกิจกรรมย่อยที่มีคะแนนเสริมให้สำหรับธุรกิจขนาดย่อม (S) และธุรกิจขนาดกลาง (M)

ส่วน B: การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากเกณฑ์หลักทั้ง 9 ข้อในส่วน A

กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ เปิดโอกาสให้องค์กรผู้สมัครเขียนอธิบายเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในรูปแบบอื่นที่นอกเหนือจากหลักเกณฑ์หลักทั้ง 9 ข้อข้างต้น ซึ่งเป็นโอกาสให้องค์กรได้นำเสนอผลงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มที่และเสรี

ภาคผนวก จ

- ภาคผนวก จ -

รายการตรวจสอบ (Checklist) ประเด็นเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน สำหรับ SMEs

รายการนี้คืออะไร

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights ในเอกสารนี้จะย่อว่า หลักการชี้แนะ UNGP) คาดหวังว่าธุรกิจทุกรูปแบบจะต้องมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence ย่อว่า HRDD) เพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนใดๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดจากการประกอบธุรกิจ

รายการตรวจสอบ (Checklist) กระบวนการ HRDD สำหรับ SMEs ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เป็น เครื่องมือการเรียนรู้ สำหรับผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ช่วยในการสร้างความตระหนักรู้ (Awareness) ภายในองค์กร และเครื่องมือเบื้องต้น ในการระบุประเด็นที่น่าจะเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจ SMEs

การดำเนินกระบวนการ HRDD โดยใช้รายการตรวจสอบขั้นนี้ประกอบตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้ผู้ประกอบการ SMEs สามารถประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ ออกแบบกระบวนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement) ซึ่งเป็นหัวใจที่ขาดไม่ได้ของการประเมินความเสี่ยงและการบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

รายการตรวจสอบฉบับนี้นับเป็นส่วนหนึ่งของ “คู่มือกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านสำหรับ SMEs” และเรียบเรียงตามกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและสถานการณ์ต่างๆ ที่อาจเกิดความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับ SMEs ในประเทศไทย ดังต่อไปนี้

- การก่อสร้างสถานประกอบการใหม่ หรือขยายสถานประกอบการเดิม
- การใช้แรงงานข้ามชาติ
- การใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Labor)
- องค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับ SME
- ลูกจ้าง
- ลูกจ้างชั่วคราว
- ลูกค้า

ใครควรใช้รายการตรวจสอบนี้บ้าง?

บริษัทควรใช้รายการนี้เพื่อระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจจะเกิด นอกจากนี้ คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจหลักของบริษัทก็ควรใช้รายการนี้เช่นกัน เพื่อสร้างความตระหนักในสิทธิมนุษยชน และระบุผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น อาจไม่มีความจำเป็นที่จะใช้รายการตรวจสอบชุดนี้ทั้งหมดในทุกสถานการณ์ ยกตัวอย่างเช่น ถ้าหากคุณไม่ได้จ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรงเลย และคุณมั่นใจว่าคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และองค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจก็ไม่ได้ใช้ ก็อาจไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้รายการตรวจสอบสำหรับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

ตัวอย่างการใช้งาน

▶ ตัวอย่างที่ 1

โรงแรมขนาดย่อมแห่งหนึ่งจ้างงานแรงงานข้ามชาติหลายคนมาทำงานในโรงแรม ควรใช้รายการตรวจสอบในประเด็นแรงงานข้ามชาติเพื่อประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และพิจารณาว่าควรลงมือปฏิบัติอย่างไรเพื่อบรรเทาผลกระทบ เนื่องจากแรงงานข้ามชาติทุกวันนี้เป็นส่วนสำคัญในการจ้างงาน และถ้าหากไม่จัดการอย่างเหมาะสมก็อาจตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานบังคับและการข่มขู่คุกคาม รวมถึงอาจเป็นเหยื่อของขบวนการค้ามนุษย์โดยที่โรงแรมไม่รู้ รายการตรวจสอบชี้ให้เห็นประเด็นหลักๆ ที่เกิดขึ้น ช่วยระบุความเสี่ยงและอธิบายขั้นตอนรูปธรรมที่โรงแรมทำได้เพื่อรับมือกับความเสี่ยงนั้นๆ

▶ ตัวอย่างที่ 2

ร้านค้าแห่งหนึ่งจ้างบริษัทจัดหาคนให้มาทำงานในด้านการรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัยภายในร้านค้า บริษัทจัดหาคนรายนั้นจ้างลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Workers) ซึ่งอาจเผชิญกับความเสี่ยงเรื่องการถูกโกงค่าจ้าง หรือได้รับสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างประจำ ถึงแม้จะทำงานเดียวกันกับลูกจ้างประจำของร้านค้า รายการตรวจสอบในประเด็นนี้จะช่วยให้ร้านค้าที่คนทำงานบางส่วนเป็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมั่นใจได้ว่า การละเมิดสิทธิแรงงานดังกล่าวจะไม่เกิดขึ้น

▶ ตัวอย่างที่ 3

บริษัทกำลังศึกษาพื้นที่สำหรับการก่อสร้างสาขาใหม่ ควรใช้รายการตรวจสอบในประเด็นการก่อสร้าง เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบรอบด้าน (Due Diligence) ในการพัฒนาโครงการ เนื่องจากอาจมีผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหลายประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้ที่ดิน การเข้าถึงและคุณภาพของแหล่งน้ำ ตลอดจนความสำคัญเชิงวัฒนธรรมของพื้นที่นั้นๆ ต่อชุมชนท้องถิ่น รายการตรวจสอบจะช่วยระบุประเด็นที่น่ากังวลและเสนอแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม

จะใช้รายการตรวจสอบอย่างไรดี?

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้ประกอบการ SME ได้มองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน อันเกิดจากกิจกรรมการก่อสร้างสถานประกอบการใหม่ หรือการขยายสถานประกอบการเดิม รายการคำถามต่อไปนี้จะช่วยให้คุณระบุปัจจัยต่อไปนี้



กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ



กิจกรรมความเสี่ยงสูง

กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆ น่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอแล้วต่อการบรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทหน้าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อประเมินขนาดของความเสี่ยง และหาวิธีบรรเทาความเสี่ยง เนื่องจากน่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง

ความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในรายการตรวจสอบ

-  ปฏิบัติตามเนื้อหาที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ (หรือหยุดการปฏิบัติดังกล่าวแล้วแต่กรณี) ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นลูกจ้างรับเหมาค่าแรง คำถามข้อหนึ่งถามว่า “ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้รับการฝึกอบรมที่จำเป็น รวมถึงในเรื่องความปลอดภัย และได้รับอุปกรณ์ป้องกันส่วนตัวหรือไม่?” ถ้าหากคำตอบคือ “ไม่” ผู้จัดการก็ควรรับมือกับความเสี่ยงข้อนี้ด้วยการกำหนดว่าลูกจ้างรับเหมาค่าแรงจะต้องได้รับการอบรมดังกล่าว นอกเหนือจากการทำตามข้อแนะนำอื่นๆ
-  หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะกำหนดว่าควรทำอะไร ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นการก่อสร้างสถานประกอบการใหม่หรือขยายสถานประกอบการเดิม คำถามข้อหนึ่งถามว่า “มีใครที่ใช้ชีวิตแบบเร่ร่อนภายในบริเวณพื้นที่โครงการก่อสร้างหรือไม่?” ถ้าคำตอบคือ “มี” ทีมงานก็ต้องศึกษาหาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิของพวกเขา และศึกษาว่าการเผื่อพื้นที่ให้เป็นเส้นทางสัญจรอาจส่งผลกระทบต่อ SME อย่างไร ก่อนที่จะเดินหน้าโครงการต่อ
-  ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นการใช้แรงงานเด็ก คำถามข้อหนึ่งถามว่า “SME มีขั้นตอนปฏิบัติในการเลิกใช้แรงงานเด็กหรือไม่” ในกรณีที่พบว่าใน SME มีการใช้แรงงานเด็กที่อายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด? ถ้าหากคำตอบคือ “ไม่” ผู้จัดการอาจต้องปรึกษากับผู้เชี่ยวชาญในด้านนี้เพื่อพัฒนานโยบายบริษัทที่เหมาะสม จัดการกับประเด็นการเข้าถึงการศึกษาและชดเชยรายได้ที่สูญเสียไปให้กับครอบครัวของเด็ก
-  ปรึกษากับบุคคลภายนอกหรือองค์กรภายนอก เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะทำ ยกตัวอย่างเช่น ในประเด็นแรงงานข้ามชาติ คำถามข้อหนึ่งถามว่า “SME ห้ามใช้ตัวแทนช่วง (Subagent) หรือไม่?” ถ้าคำตอบคือ “ไม่ห้าม” ผู้จัดการก็ควรเข้าไปหารือกับบริษัทหรือนายหน้าจัดหางาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่ามีกลไกป้องกันความเสี่ยงที่แรงงานข้ามชาติจะตกเป็นแรงงานบังคับ โดย SME อาจจ้างบริษัทภายนอกมายืนยันว่ากลไกเหล่านั้นใช้การได้จริง

การก่อสร้างสถานประกอบการใหม่ หรือการขยายสถานประกอบการเดิม

เหตุใดจึงต้องดำเนินการกระบวนการ HRDD ?

ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจในระยะยาว จำเป็นจะต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License to Operate) จากชุมชนท้องถิ่น นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐ สมาชิกในชุมชนโดยรอบควรมองว่า บริษัทเป็น “สมาชิก” ในชุมชนที่มีคุณค่า ไม่เบียดเบียนชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ กลุ่ม “ผู้บริโภคเชิงจริยธรรม” (Ethical Consumers) ที่เรียกร้อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม” จากธุรกิจที่ตนใช้บริการ ยังเป็นกระแสที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับเสียงเรียกร้องให้ธุรกิจ ‘พิสูจน์’ ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น สังคมเองก็มองเห็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อ นักสิทธิมนุษยชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลให้เสียงเรียกร้องเรื่องนี้งัดขึ้นเป็นเงาตามตัว

แม้ว่า SME แต่ละแห่งจะมีความเสี่ยงและความท้าทายที่แตกต่างกัน การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการมีส่วนร่วมกับชุมชนก็จะต้องเป็นหัวใจของการออกแบบกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ บริษัทจำนวนมากต้องพบกับกระแสต่อต้านจากสาธารณะหลังจากที่ล้มเหลวในการให้ชุมชนมีส่วนร่วม (กรณีศึกษาด้านล่าง) การประเมินความเสี่ยงตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้ผู้ประกอบการระบุและบรรเทาความเสี่ยงต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนได้

กรณีศึกษา

การก่อสร้างโรงงานแห่งใหม่ รุกล้ำที่ดินของชุมชนท้องถิ่นที่อาศัยอยู่ก่อนแล้วเป็นระยะเวลานาน และบังคับให้พวกเขาต้องย้ายถิ่นโดยไม่สมัครใจ เช่น ที่อยู่อาศัยของกลุ่มชาติพันธุ์ซึ่งอาศัยอยู่ในพื้นที่มานานกว่า 200 ปีถูกไล่รื้อให้ออกจากพื้นที่ซึ่งเป็นชายหาดสาธารณะซึ่งใช้เป็นจุดเรือทำการประมง และเป็นพื้นที่ประกอบพิธีกรรมและเป็นสุสาน

จะใช้รายการตรวจสอบนี้อย่างไร?

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้ประกอบการ SMEs ได้มองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอันเกิดจากการก่อสร้างสถานประกอบการใหม่ หรือการขยายสถานประกอบการเดิม รายการคำถามต่อไปนี้ จะช่วยให้คุณสามารถระบุปัจจัยต่อไปนี้



กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ



กิจกรรมความเสี่ยงสูง

กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆ น่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอแล้วต่อการบรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทน่าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง

ในกรณีที่เป็นการกิจกรรมความเสี่ยงสูง บริษัทอาจพิจารณาลงมือดำเนินการต่อไปนี้ ตามสัญลักษณ์ที่ปรากฏในแต่ละหัวข้อ

-  ปฏิบัติตามเนื้อหาที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ
-  หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะตัดสินใจว่าควรทำอะไร
-  ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ
-  ปรัชชาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะทำ (ดูรายละเอียดในหน้าถัดไป)
-  พยายามขอความยินยอมที่ “สมัครใจ ล่วงหน้า และได้รับข้อมูลพอเพียง” (Free, Informed, and Prior Consent: FPIC) จากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ก่อนที่จะดำเนินการกิจกรรมนั้นๆ โดยใช้กระบวนการปรัชชาหารือที่มีความหมาย (ดูรายละเอียดในหน้าถัดไป)

การมีส่วนร่วมของชุมชน Community Engagement	สัญลักษณ์	ความเสี่ยต่ำ ความเสี่ยสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ให้ชุมชนมีส่วนร่วม	พยายามขอความยินยอม ที่ “สมัครใจล่วงหน้า และ ได้รับข้อมูลพอเพียง”
การมีส่วนร่วมละเมิดสิทธิ (Complicity) บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรจรรู้ดี ว่าบริษัทมีส่วนละเมิดสิทธิหรือไม่?	ไม่มี	มี	คุณภาพ ความพอเพียง และการเข้าถึงแหล่งน้ำ	5. ความต้องการใช้น้ำของสถานประกอบการอาจเพิ่มความเสี่ยงที่คนในชุมชนจะเข้าไม่ถึงแหล่งน้ำที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค หรือใช้ในการทำการเกษตร หรือได้น้ำน้อยลง หรือน้ำที่มีคุณภาพแย่ลง ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและ/หรือการประกอบอาชีพ	5. ความต้องการใช้น้ำของสถานประกอบการอาจเพิ่มความเสี่ยงที่คนในชุมชนจะเข้าไม่ถึงแหล่งน้ำที่ใช้ในการอุปโภคบริโภค หรือใช้ในการทำการเกษตร หรือได้น้ำน้อยลง หรือน้ำที่มีคุณภาพแย่ลง ซึ่งความเสี่ยงเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและ/หรือการประกอบอาชีพ
	ไม่มี	มี	ผลกระทบด้านวัฒนธรรม	6. ที่ดินผืนนั้นมีความสำคัญทางวัฒนธรรมสำหรับชุมชนท้องถิ่นหรือไม่ (เช่น มีความสำคัญทางศาสนา ศิลปะ ประวัติศาสตร์ สถาปัตยกรรม หรือสิ่งแวดล้อม)?	6. ถ้าที่ดินผืนนั้นมีความสำคัญทางวัฒนธรรม การก่อสร้างโครงการ/สถานประกอบการอาจกระทบต่อสิทธิในการมีส่วนร่วมทางวัฒนธรรม
	ไม่มี	มี	การจัดการความปลอดภัย	ก่อนที่จะตอบคำถามต่อไปนี้มี บริษัทควรตรวจสอบประวัติของบริษัทที่รักษาความปลอดภัยที่กำลังพิจารณาจ้างมาดูแลพื้นที่ก่อสร้างสถานประกอบการ	7. ระหว่างการก่อสร้างและหลังการก่อสร้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอาจมีพฤติกรรมคุกคามหรือใช้กำลังเกินกว่าเหตุ
	มี	ไม่มี	สภาพแวดล้อม	8. การใช้ทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่นเพื่อดำเนิน SME มัแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อเชิงลบต่อการเข้าถึง หรือการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอื่นๆ ของชุมชนหรือไม่?	8. ภายหลังการก่อสร้าง ชุมชนอาจประสบปัญหาจากการเข้าไม่ถึงทรัพยากรในท้องถิ่น หรือทรัพยากรต่อคุณภาพลง

การมีส่วนร่วมของชุมชน Community Engagement	สัญลักษณ์	ความเสี่ยต่ำ ความเสี่ยสูง ✓ 🔍	🔗 🗣️	🔗 🗣️	📝 🗣️	
🔗 การมีส่วนร่วมของชุมชน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมคือหัวใจของการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน บริษัทจะต้องเชื่อมั่นว่าประเด็นต่างๆ ในระดับท้องถิ่นนั้น		9. SME จะรวบรวมการทำกาการเกษตรในบริเวณใกล้เคียง รบกวนสัตว์ป่าหรือแหล่งประมงหรือไม่ มีแนวโน้มที่จะส่ง ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น ผ่านการปล่อยมลพิษ หรือสารพิษใหม่ๆ หรือที่มากกว่าเดิมหรือไม่? ไม่มี มี การมีส่วนละเมิดสิทธิ 10. การจัดการของรัฐบาลท้องถิ่น หรือรัฐบาลกลางที่เกี่ยวข้อง กับการก่อสร้างสถานประกอบการ ส่งผลกระทบต่อบ ประเด็นต่างๆ ที่อภิปรายข้างต้น หรือสิทธิมนุษยชนข้อ อื่นๆ หรือไม่? ไม่มี มี			9. ภายหลังการก่อสร้าง โครงการ/สถานประกอบการ อาจปล่อยมลพิษในทางที่กระทบต่อคุณภาพชีวิต ของคนในชุมชน หรือรบกวนการทำการเกษตร หรือส่งผลกระทบต่อดัชนีชี้วัดน้ำที่เป็น แหล่งทรัพยากรของชุมชน 10. มาตรการหรือนโยบายของรัฐบาลกลางหรือ รัฐบาลท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างหรือ การใช้ที่ดินของบริษัท อาจมีส่วนสร้างผลกระทบ ข้างต้น	

การใช้แรงงานข้ามชาติ

เหตุใดจึงต้องดำเนินการกระบวนการ HRDD?

ความสำเร็จของ SME ในระยะยาว จำเป็นจะต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License To Operate) จากชุมชนท้องถิ่น นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐ สมาชิกในชุมชนโดยรอบควรมองว่า บริษัทเป็น “สมาชิก” ในชุมชนที่มีคุณค่า ไม่เบียดเบียนชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ กลุ่ม “ผู้บริโภคเชิงจริยธรรม” (Ethical Consumers) ที่เรียกร้อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม” จาก SME ที่ตนใช้บริการ ยังเป็นกระแสที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับเสียงเรียกร้องให้ธุรกิจ ‘พิสูจน์’ ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น สังคมเองก็มองเห็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อ นักสิทธิมนุษยชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลให้เสียงเรียกร้องเรื่องนี้งดขึ้นเป็นเงาตามตัว

แต่ละเปลาะในห่วงโซ่คุณค่าของ SME มีความเสี่ยงและความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่แตกต่างกัน การประเมินความเสี่ยงตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้ผู้ประกอบการระบุและบรรเทาความเสี่ยงต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนได้ และการมีส่วนร่วมกับชุมชนก็จะต้องเป็นหัวใจของการออกแบบกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ

กรณีศึกษา

โรงแรมขนาดย่อมในพื้นที่ท่องเที่ยวสำคัญ มีพนักงานที่เป็นแรงงานต่างชาติดูถูกยัดเยียดหนังสือเดินทางต้องทำงานวันละ 14-17 ชั่วโมงโดยไม่มีวันหยุด และโรงแรมจ่ายค่าล่วงเวลาไม่เป็นธรรม หากเลิกจ้างจะไม่จ่ายค่าชดเชย ส่วนใหญ่เป็นงานพนักงานทำความสะอาด บริกร ผู้ดูแลสวน และพนักงานซักกรีด แม้จะเป็นแรงงานที่มีใบอนุญาตถูกกฎหมายแต่ส่วนใหญ่ก็ไม่ได้บรรจุเป็นพนักงานประจำ เพราะฝ่ายบุคคลของโรงแรมมักจะให้เหตุผลว่าไม่ผ่านทดลองงาน 3 เดือน แล้วก็มีมีการจ้างเข้ามาลองงานใหม่แบบนี้เรื่อย ๆ

จะใช้รายการตรวจสอบนี้อย่างไร?

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้ประกอบการ SMEs ได้มองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอันเกิดจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ รายการคำถามต่อไปนี้จะช่วยให้คุณสามารถระบุปัจจัยต่อไปนี้

 กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ

 กิจกรรมความเสี่ยงสูง

กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆ น่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอแล้วต่อการบรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทน่าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง

ในกรณีที่เป็นกิจกรรมความเสี่ยงสูง บริษัทอาจพิจารณาลงเมื่อดำเนินการต่อไปนี้ ตามสัญลักษณ์ที่ปรากฏในแต่ละหัวข้อ

-  ปฏิบัติ (หรือหยุดปฏิบัติ) ตามที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ
-  หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะตัดสินใจว่าควรทำอย่างไร
-  ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ
-  จ้างบริษัทภายนอก

แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษากฎหมายกับชุมชน
แรงงานข้ามชาติทุกคนนี้เป็นผู้ทำงานกลุ่มสำคัญในหลายประเทศรวมทั้งไทยด้วย การจ้างงานพวกเขาเป็นผลดีต่อตัวแรงงานเองและครอบครัวหลายประการด้วยกัน แต่ถ้าหากจัดการไม่ดี ก็อาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิและการฉ้อโกงอีกด้วย แรงงานข้ามชาติอาจถูกจ้างจากประเทศบ้านเกิดผ่านเครือข่ายของนายจ้างจัดหางานและระบอบอุปถัมภ์ที่สลับซับซ้อนอาจถูกหลอกลวงโดยไม่สมัครใจผ่านขบวนการค้ามนุษย์ บริษัทหรือนายหน้าจัดหางานให้บริการที่มีประโยชน์ แต่บริษัทที่ซื้อเสียงไม่ได้บางแห่งอาจทำให้ลูกจ้างตกอยู่ในสภาพเป็นแรงงานบังคับ เมื่อพวกเขาตกกับติดข้องวงหนี้สิน ซึ่งต้องกู้มาจ่ายนายหน้า หรือถูกจำกัดด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวีซ่าและใบอนุญาตทำงานซึ่งทำให้ต้องติดอยู่กับสถานที่ทำงานที่ใดที่หนึ่งรวมถึงอาจประสบปัญหาจากการที่การบังคับใช้กฎหมายยังหละหลวมและเข้าไม่ถึงกลไกยุติธรรม (ดูรายการตรวจสอบเรื่องลูกจ้างรับเหมาค่าแรงประกอบ)						
						</

การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity)

บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีของบริษัทผู้รู้ดี หรือควรจะรู้ดี ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ แนวคิดนี้ใช้กับบริษัทหรือนายหน้าจัดหางานเช่นเดียวกัน

แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยต่ำ ความเสี่ยสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษากับชุมชน
	เงื่อนไขการทำงาน			
	ลูกจ้างควรได้รับทราบเงื่อนไขการทำงานล่วงหน้า ก่อนเริ่มทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการหลอกลวงหรือเข้าใจผิดอันอาจนำไปสู่การใช้แรงงานบังคับ			
	6. SME กำหนดว่าเงื่อนไขการทำงานจะต้องถูกลือสารอย่างชัดเจนและในภาษาถิ่นของแรงงานข้ามชาติหรือไม่?			
	มี 	ไม่มี  		6. แรงงานควรได้รับรู้เงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจนในภาษาถิ่นของตัวเอง เพื่อป้องกันการเข้าใจผิดหรือถูกเอาเปรียบภายหลัง
	7. SME ห้ามกำหนดเงื่อนไขการทำงานเพิ่มเติมหลังจากที่ลงนามในสัญญาจ้างงานแล้วหรือไม่?			
	ห้าม 	ไม่ห้าม  		7. แรงงานควรได้รับรู้เงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจนในภาษาถิ่นของตัวเอง เพื่อป้องกันการเข้าใจผิดหรือถูกเอาเปรียบภายหลัง
	8. แรงงานข้ามชาติได้รับค่าจ้างไม่น้อยกว่าตามกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำ และได้รับสวัสดิการไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนดหรือไม่?			
	ได้ 	ไม่ได้   		8. แรงงานข้ามชาติควรได้รับค่าจ้างและสวัสดิการไม่น้อยกว่าขั้นต่ำตามกฎหมาย
	9. มีกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าแรงงานจะไม่ถูกละเมิดสิทธิหรือไม่?			
	มี 	ไม่มี  		9. มีกลไกป้องกันการเลือกปฏิบัติต่อแรงงานข้ามชาติ เช่น มีการอบรมเรื่องสิทธิของแรงงานในภาษาถิ่น กลไกร้องเรียนในภาษาถิ่น เป็นต้น
	10. แรงงานข้ามชาติได้ประกันหรือไม่ว่าจะสามารถเดินทางกลับบ้านเกิดเมื่อนอนได้อย่างปลอดภัย และในเวลาที่เหมาะสม			
	ได้ 	ไม่ได้  		10. การไม่ให้แรงงานข้ามชาติเก็บรักษาหนังสือเดินทางหรือเอกสารแสดงตนอื่นๆ ของตัวเอง สุ่มเสี่ยงที่จะลดทอนสิทธิเสรีภาพในการเดินทาง
	11. เวลาในการทำงานเป็นไปตามกฎหมายเรื่องชั่วโมงทำงานหรือไม่?			
	ใช่ 	ไม่ใช่  		11. แรงงานข้ามชาติไม่ควรทำงานเกินข้อกำหนดตามกฎหมาย

แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers)	สัญลักษณ์	ความเส่งต่ำ ความเส่งสูง	✔ ปฏิบัติตามนี้ 🔍 หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	✂ ตัดต่อผู้เชี่ยวชาญ 🗣️ปรึกษากับชุมชน
	12. SME ใช้มาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานทำงานที่เป็นรูปธรรมหรือไม่ แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงสถานที่ต่างๆ เช่น โรงพยาบาล หอพัก ได้โดยไม่ถูกจำกัดหรือไม่? ใช่  ไม่ใช่ 	12. SME ใช้มาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยในสถานทำงานที่เป็นรูปธรรมหรือไม่ แรงงานข้ามชาติสามารถเข้าถึงสถานที่ต่างๆ เช่น โรงพยาบาล หอพัก ได้โดยไม่ถูกจำกัดหรือไม่? ใช่  ไม่ใช่ 	12. แรงงานข้ามชาติควรเข้าถึงมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัย และไม่ถูกกีดกันการเข้าถึงสถานที่ต่างๆ ในสถานประกอบการ	12. แรงงานข้ามชาติควรเข้าถึงมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัย และไม่ถูกกีดกันการเข้าถึงสถานที่ต่างๆ ในสถานประกอบการ
	13. แรงงานข้ามชาติได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในเรื่องการเลื่อนขั้น ค่าตอบแทน การชดเชยกรณีถูกให้ออก หรือการตัดสินใจอื่นๆ ด้านแรงงานหรือไม่? ใช่  ไม่ใช่ 	13. แรงงานข้ามชาติได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในเรื่องการเลื่อนขั้น ค่าตอบแทน การชดเชยกรณีถูกให้ออก หรือการตัดสินใจอื่นๆ ด้านแรงงานหรือไม่? ใช่  ไม่ใช่ 	13. แรงงานข้ามชาติควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย สำหรับงานที่เหมือนกัน	13. แรงงานข้ามชาติควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับแรงงานไทย สำหรับงานที่เหมือนกัน
	14. แรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงเครื่องเรียนหรือไม่? ใช่  ไม่ใช่ 	14. แรงงานข้ามชาติได้เข้าถึงเครื่องเรียนหรือไม่? ใช่  ไม่ใช่ 	14. แรงงานข้ามชาติควรเข้าถึงเครื่องเรียน	14. แรงงานข้ามชาติควรเข้าถึงเครื่องเรียน
	15. สิทธิในการรวมกลุ่มต่อรองของแรงงานข้ามชาติได้รับการเคารพหรือไม่? ใช่  ไม่ใช่ 	15. สิทธิในการรวมกลุ่มต่อรองของแรงงานข้ามชาติได้รับการเคารพหรือไม่? ใช่  ไม่ใช่ 	15. แรงงานข้ามชาติควรสามารถรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรองได้	15. แรงงานข้ามชาติควรสามารถรวมกลุ่มกันเพื่อเจรจาต่อรองได้

การใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Labor)

เหตุใดจึงต้องดำเนินการกระบวนการ HRDD ?

ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจในระยะยาว จำเป็นจะต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License to Operate) จากชุมชนท้องถิ่น นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐ สมาชิกในชุมชนโดยรอบควรมองว่า บริษัทเป็น “สมาชิก” ในชุมชนที่มีคุณค่า ไม่เบียดเบียนชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ กลุ่ม “ผู้บริโภคเชิงจริยธรรม” (Ethical Consumers) ที่เรียกร้อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม” จากธุรกิจที่ตนใช้บริการ ยังเป็นกระแสที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับเสียงเรียกร้องให้ธุรกิจ ‘พิสูจน์’ ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น สังคมเองก็มองเห็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อ นักสิทธิมนุษยชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลให้เสียงเรียกร้องเรื่องนี้งดขึ้นเป็นเงาตามตัว

แต่ละเปลาะในห่วงโซ่อุปทานของ SME มีความเสี่ยงและความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่แตกต่างกัน การประเมินความเสี่ยงตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้ผู้ประกอบการระบุและบรรเทาความเสี่ยงต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนได้ และการมีส่วนร่วมกับชุมชนก็จะต้องเป็นหัวใจของการออกแบบกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ

กรณีศึกษา

ร้านอาหารแห่งหนึ่งใช้จ้างแรงงานจากภายนอก แทนการใช้พนักงานประจำเนื่องจากต้องการลดต้นทุนและไม่ต้องรับผิดชอบต่อตรง ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงมักทำงานคร่ำ ทำความสะอาด และได้ค่าจ้างต่ำกว่าลูกจ้างประจำ 2 เท่า ไม่มีประกันสุขภาพและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ที่ควรจะได้รับ ส่งผลให้มีลูกจ้างรวมกลุ่มกันประท้วงและรณรงค์ต่อสาธารณะเพื่อต่อต้านการใช้บริการร้านอาหารแห่งนี้

จะใช้รายการตรวจสอบนี้อย่างไร?

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้ประกอบการ SME ได้มองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน อันเกิดจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง รายการคำถามต่อไปนี้จะช่วยให้คุณสามารถระบุปัจจัยต่อไปนี้



กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ



กิจกรรมความเสี่ยงสูง

กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆ น่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอต่อการบรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทน่าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง

ในกรณีที่เป็นกิจกรรมความเสี่ยงสูง บริษัทอาจพิจารณาลงมือดำเนินการต่อไปนี้ ตามสัญลักษณ์ที่ปรากฏในแต่ละข้อ

-  ปฏิบัติ (หรือหยุดปฏิบัติ) ตามที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ
-  หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะตัดสินใจว่าควรทำอะไร
-  ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ
-  จ้างบริษัทภายนอก

การใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Labor)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยต่ำ ความเสี่ยสูง	✔ ปฏิบัติตามนี้ 🔍 หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	🔊 ติดต่องผู้เชี่ยวชาญ 🗨️ปรึกษากฎหมายกับชุมชน
	7. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงสามารถเข้าห้องน้ำ ห้องพยาบาล และ โรงอาหารได้โดยไม่เสียค่าบริการหรือไม่? ใช่    ไม่ใช่   		7. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงอาจถูกกีดกันไม่ให้เข้าถึง สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ลูกจ้างประจำเข้าถึง	
	การจัดการลูกจ้างรับเหมาค่าแรง 8. SME ใช้นโยบายการให้ออกและจ้างใหม่ (Termination and Re-Hire) เพื่อหลีกเลี่ยงพันธะทางกฎหมายหรือ ข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานประจำหรือไม่? ไม่ใช่                ไม่ใช่               		8. นโยบายให้ออกและจ้างใหม่อาจถูกใช้เพื่อหลีกเลี่ยง หน้าที่การคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างตามกฎหมาย	
	9. มีลูกจ้างรับเหมาค่าแรงรายได้หรือไม่มีที่ทำงานมานานกว่า 1 ปี (เป็นลูกจ้าง “รับเหมาค่าแรง” แบบถาวร)? ไม่ใช่                ไม่ใช่               		9. ในหลักการ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เป็นลักษณะ การจ้างงานแบบชั่วคราวเท่านั้น ถ้า SME จ้าง ลูกจ้างลักษณะนี้คนไหนนานกว่า 1 ปี สุ่มเสี่ยง ที่จะสะท้อนว่าจ้างในลักษณะนี้เพื่อหลบเลี่ยง การจ้างเป็นลูกจ้างประจำ	9. ในหลักการ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง เป็นลักษณะ การจ้างงานแบบชั่วคราวเท่านั้น ถ้า SME จ้าง ลูกจ้างลักษณะนี้คนไหนนานกว่า 1 ปี สุ่มเสี่ยง ที่จะสะท้อนว่าจ้างในลักษณะนี้เพื่อหลบเลี่ยง การจ้างเป็นลูกจ้างประจำ
	10. บริษัทหรือนายหน้าจัดหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จ่ายค่า ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสิทธิประโยชน์ อื่นๆ ตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์ของลูกจ้างรับเหมาค่าแรง หรือไม่? ใช่                ไม่ใช่               		10. บริษัทหรือนายหน้าจัดหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง จ่ายค่า ไม่จ่ายค่าประกันสังคมและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (SME มีหน้าที่ ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้สิทธิ ประโยชน์เหล่านั้นด้วย ตามคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 22326-22404/2555)	10. บริษัทหรือนายหน้าจัดหาลูกจ้างรับเหมาค่าแรง ไม่จ่ายค่าประกันสังคมและสิทธิประโยชน์อื่นๆ ให้กับลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (SME มีหน้าที่ ดำเนินการให้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงได้สิทธิ ประโยชน์เหล่านั้นด้วย ตามคำพิพากษาศาลฎีกา ที่ 22326-22404/2555)
	11. SME มีกระบวนการตรวจสอบ (Audit) การใช้แรงงาน ของผู้รับเหมาหรือคู่ค้าอย่างไม่เป็นทางการเป็นครั้งคราว หรือไม่? ใช่                ไม่ใช่               		11. ถ้า SME ไม่มีกระบวนการตรวจสอบการใช้แรงงาน ของผู้รับเหมาหรือคู่ค้าก็สุ่มเสี่ยงที่ลูกจ้างรับเหมา ค่าแรง จะโดนเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างเหล่านี้	11. ถ้า SME ไม่มีกระบวนการตรวจสอบการใช้แรงงาน ของผู้รับเหมาหรือคู่ค้าก็สุ่มเสี่ยงที่ลูกจ้างรับเหมา ค่าแรง จะโดนเอารัดเอาเปรียบจากนายจ้างเหล่านี้

การใช้ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Labor)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยต่ำ ความเสี่ยสูง	✔ ❌ ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	🔊 🗣️ ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษากฎหมายหรือกับชุมชน
	12. บริษัทหรือนายหน้าจัดหางานมีนโยบายและเอกสารเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่ • การยืนยันอายุขั้นต่ำของลูกจ้าง • การจ่ายค่าแรงและค่าล่วงเวลาอย่างน้อยขั้นต่ำตามกฎหมาย • การลาหยุดและชั่วโมงทำงาน • เสรีภาพในการรวมกลุ่มต่อรอง • การไม่เลือกปฏิบัติ • การห้ามข่มขู่คุกคามแรงงาน • เสรีภาพในการเดินทาง ใช่ ไม่ใช้			12. ลูกจ้างรับเหมาค่าแรงสูญเสียซึ่งจะได้เงินเออาร์ดี เอาเปรียบ หากบริษัทหรือนายหน้าจัดหางาน ไม่มีนโยบายในเรื่องเหล่านี้เป็นลายลักษณ์อักษร
	13. บริษัทหรือนายหน้าจัดหางานเปิดให้ SME ได้เข้าถึงผล การประเมินด้านแรงงานและการปฏิบัติตามมาตรฐาน แรงงาน เพื่อยืนยันว่าทำตามหรือไม่? ใช่ ไม่ใช้			13. ถ้า SME ถูกกีดกันให้เข้าไม่ถึงเอกสารเหล่านี้ ก็สูญเสียว่าบริษัทหรือนายหน้าจัดหางานอาจ ไม่ยอมเปิดเผยข้อมูลที่จะสะท้อนการละเมิดสิทธิ ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง

องค์กรอื่นที่ SME มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (คู่ค้า ผู้รับเหมา ที่ปรึกษาธุรกิจ พันธมิตรร่วมทุน ฯลฯ)

เหตุใดจึงต้องดำเนินการกระบวนการ HRDD?

ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจในระยะยาว จำเป็นจะต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License to Operate) จากชุมชนท้องถิ่น นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐ สมาชิกในชุมชนโดยรอบ ความมองว่า บริษัทเป็น “สมาชิก” ในชุมชนที่มีคุณค่า ไม่เบียดเบียนชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ กลุ่ม “ผู้บริโภคเชิงจริยธรรม” (Ethical Consumers) ที่เรียกร้อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม” จากธุรกิจที่ตนใช้บริการ ยังเป็น กระแสที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับเสียงเรียกร้องให้ธุรกิจ ‘พิสูจน์’ ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม มากขึ้น สังคมเองก็มองเห็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อ นักสิทธิมนุษยชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลให้เสียงเรียกร้องเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้นเป็นเงาตามตัว

สังคมเองก็มองเห็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมากขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อ นักสิทธิมนุษยชน และองค์กรพัฒนา เอกชน ส่งผลให้เสียงเรียกร้องเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้นเป็นเงาตามตัว

แต่ละเปลาะในห่วงโซ่คุณค่าของ SME มีความเสี่ยงและความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่แตกต่างกัน การประเมินความเสี่ยง ตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้ผู้ประกอบการระบุและบรรเทาความเสี่ยงต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนได้ และการมีส่วนร่วมกับชุมชนก็จะ ต้องเป็นหัวใจของการออกแบบกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ

จะใช้รายการตรวจสอบนี้อย่างไร?

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้ประกอบการ SME ได้มองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน อันเกิดจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอื่นที่ SME มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ รายการคำถามต่อไปนี้จะช่วยให้คุณ สามารถ ระบุปัจจัยต่อไปนี้

 กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ

 กิจกรรมความเสี่ยงสูง

กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆ น่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำ อะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอแล้วต่อการ บรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทน่าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง

ในกรณีที่เป็นการกิจกรรมความเสี่ยงสูง บริษัทอาจพิจารณาลงมือดำเนินการต่อไปนี้ ตามสัญลักษณ์ที่ปรากฏในแต่ละหัวข้อ

 ปฏิบัติ (หรือหยุดปฏิบัติ) ตามที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ

 หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะตัดสินใจว่าควรทำอย่างไร

 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ

 ปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชนเกี่ยวกับกิจกรรมที่เสนอ (ดูรายละเอียดในหน้าถัดไป)

องค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (Partner Engagement)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษากับชุมชน
การปรึกษาหารือกับพันธมิตรทางธุรกิจและองค์กรอื่นๆ ที่ SME มีสายสัมพันธ์ทางธุรกิจนั้น นับเป็นหัวใจที่ขาดไม่ได้ของกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) การเลือกพันธมิตรที่ SME รู้ดีว่าเน้นเรื่องสิทธิมนุษยชนเป็นขั้นตอนที่ขาดไม่ได้ในการเคารพสิทธิ องค์กรไม่แสวงกำไร หรือองค์กรพัฒนาเอกชน ถ้าหาก SME ของคุณเข้าไปมีส่วนร่วมกับองค์กรไม่แสวงกำไรในชุมชนเพื่อเชื่อมต่อไปยังแรงงาน ขั้นตอนที่คุณควรทำสามขั้นคือ - ให้ดูรายการตรวจสอบเรื่องนี้เพื่ออธิบายประเด็นโดยคร่าว - ขอให้องค์กรส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาให้เพื่อจะได้ดำเนินการกระบวนการ HRDD - พบทบทวนและประเมินความกังวลขององค์กร เพื่อให้ SME กลับมาออกแบบขั้นตอนปฏิบัติต่อไป องค์กรแสวงกำไร ถ้าหาก SME ของคุณมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ เช่น กับคู่ค้า โดยเฉพาะผู้ผลิตสินค้าที่ใช้แบรนด์ของ SME ควรทำขั้นตอนต่อไปนี้ - สร้างความมั่นใจว่าองค์กรนั้นๆ ทำตามข้อกำหนดของบริษัท รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง - ให้ดูรายการตรวจสอบเรื่องนี้เพื่ออธิบายประเด็นโดยคร่าว และกำหนดให้ลงมือประเมินเบื้องต้นตามรายการตรวจสอบนี้ - พบทบทวนและประเมินความกังวลขององค์กร เพื่อให้ SME กลับมาออกแบบขั้นตอนปฏิบัติต่อไป	กระบวนการผลิต สถานที่ตั้งและสภาพแวดล้อมขององค์กรพันธมิตร เป็นปัจจัยสำคัญในการมองหาประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น - สินค้านั้นๆ ผลิตใน SME เองหรือไม่? - สินค้านั้นๆ หรือกระบวนการผลิตสินค้านั้นๆ ใช้วัตถุดิบอันตราย หรือปัจจัยการผลิตใดๆ ที่มีการได้เสียง (เช่น มาจากพื้นที่ที่มีการละเมิดสิทธิรุนแรง) หรือถูกมองว่าไม่ยั่งยืนหรือไม่? - การดำเนินธุรกิจขององค์กรพันธมิตร มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพหรือการเข้าถึงแหล่งน้ำหรือทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนท้องถิ่นหรือไม่? - ในสถานประกอบการขององค์กรพันธมิตร มันใจได้หรือไม่ว่าลูกค้ารับเหมาค่าแรง และแรงงานข้ามชาติ ได้รับค่าตอบแทนสำหรับชั่วโมงทั้งหมดที่ทำงาน รวมถึงได้รับค่าล่วงเวลาและสวัสดิการเทียบเท่าลูกจ้างประจำที่ทำงานเดียวกัน? สภาพแวดล้อมในการทำงาน - ลูกจ้างนำเด็กมายังที่ทำงานหรือไม่?	ใช่  ไม่ใช่    ใช่  ใช่    ไม่ใช่  ใช่    ใช่  ไม่ใช่   	ทำไมประเด็นนี้จึงเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน - ถ้า SME ไม่ได้ผลิตสินค้าที่ขายเอง หรือจ้างบริษัทอื่นดำเนินการกระบวนการผลิตที่สำคัญบางอย่าง (Outsource) ก็อาจไม่รู้ว่ามีประเด็นเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนใดบ้างในกระบวนการผลิตของ Outsource หรือไม่ - วัตถุดิบหรือปัจจัยการผลิตที่อันตราย มาจากพื้นที่ที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นรุนแรง หรือถูกมองว่ากระบวนการผลิตไม่ยั่งยืน สะท้อนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และอาจทำให้ SME ถูกมองว่าเชื่อมโยง (linked) กับการละเมิดสิทธิมนุษยชน - การเข้าไม่ถึงแหล่งน้ำที่จำเป็นต่อการอุปโภคบริโภค การทำการเกษตร หรือการเข้าไม่ถึงทรัพยากรธรรมชาติในท้องถิ่น เป็นประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่พบบ่อยในประเทศไทย - ลูกค้าจ้างรับเหมาค่าแรงสุ่มเสี่ยงที่จะถูกเอารัดเอาเปรียบโดยไม่รู้ตัว ถ้าไม่เข้าใจข้อตกลงและเงื่อนไขการทำงานก่อนเข้าทำงาน - การนำเด็กมาในที่ทำงานด้วย สุ่มเสี่ยงที่จะเกิดกรณีละเมิดสิทธิเด็ก (เช่น ให้เด็กทำงานด้วย)	

องค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (Partner Engagement)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษากฎหมายกับชุมชน
การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทรู้ดี หรือควรารู้ดี ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ แนวคิดนี้ใช้กับบริษัทหรือนายหน้าจัดหางานเช่นเดียวกัน				
	ใช่ ➡	ไม่ใช่ ➡	ไม่ใช่ 🔍	6. จากข้อ 5. การมีสถานที่ดูแลเด็กในสถานประกอบการ หรือใกล้เคียง จะช่วยลดความเสี่ยงข้อนี้ลงได้
	ใช่ ➡	ไม่ใช่ ➡	ไม่ใช่ 🔍	7. งานที่แรงงานรับไปทำที่บ้าน สุ่มเสี่ยงที่จะให้เด็กมาช่วยทำงานด้วย เพราะอยู่ใกล้ผู้ใหญ่ใกล้สถานประกอบการ นับเป็นการละเมิดสิทธิเด็ก
	ใช่ ➡	ไม่ใช่ ➡	ไม่ใช่ 🔍	8. สุ่มเสี่ยงที่จะเป็นการใช้แรงงานบังคับ ถ้าลูกจ้างลักษณะได้ก็ตามทำงานโดยไม่เต็มใจ
			สุขภาพและความปลอดภัย การรักษาสุขภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและให้การอบรมที่เหมาะสมจะช่วยหลีกเลี่ยงอาการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุในกระบวนการผลิต และสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	9. ถ้าลูกจ้างไม่ได้รับการอบรมด้านสุขภาพและความปลอดภัย และไม่ได้รับอุปกรณ์ที่เพียงพอ อาจเกิดความเสี่ยงที่จะบาดเจ็บหรือล้มป่วยระหว่างการทำงาน
	ใช่ ➡	ไม่ใช่ ➡	ไม่ใช่ 🔍	10. การไม่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำตามกฎหมาย แปลว่าการทำงานในโรงงานหรือศูนย์มีความเสี่ยงต่อสุขภาพหรือความปลอดภัยของลูกจ้าง

องค์กรอื่นที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (Partner Engagement)	สัญลักษณ์	ความเสียหาย ความเสียหายสูง ✓ Q	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษากับหรือกับชุมชน
	การมีส่วนร่วม 11. ถ้าหาก SME ทำงานกับองค์กรพัฒนาเอกชน (เอ็นจีโอ) หน่วยงานภาครัฐ หรือกลุ่มชุมชนในการเข้าถึงลูกค้า SME ได้ใช้กระบวนการ HRDD เพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขา กำลังพิทักษ์สิทธิของลูกค้าจริงๆ หรือไม่? ใช่ ไม่ใช่ 12. ในกรณีนี้ที่สินค้านั้นๆ นำมาคิดแบรนด์ของ SME ตัว SME ได้มีการสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้ผลิตได้ผ่านกระบวนการคัดกรองคู่ค้า และข้อกำหนดทางกฎหมายทั้งหมดแล้วหรือไม่? ใช่ ไม่ใช่			11. งานคุ้มครองสิทธิของเอ็นจีโอ หน่วยงานภาครัฐ หรือกลุ่มชุมชน ในทางปฏิบัติอาจไม่ได้ช่วยพิทักษ์สิทธิของลูกค้าอย่างแท้จริง 12. สินค้าที่ SME ไม่ได้มีอำนาจควบคุมกระบวนการผลิตโดยตรงแต่นำมาติดแบรนด์ของ SME สุ่มเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการผลิตโดยที่ SME ไม่ล่วงรู้มาก่อน

ลูกจ้าง

เหตุใดจึงต้องดำเนินการกระบวนการ HRDD?

ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจในระยะยาว จำเป็นจะต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License to Operate) จากชุมชนท้องถิ่น นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐ สมาชิกในชุมชนโดยรอบควรมองว่า บริษัทเป็น “สมาชิก” ในชุมชนที่มีคุณค่า ไม่เบียดเบียนชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ กลุ่ม “ผู้บริโภคเชิงจริยธรรม” (Ethical Consumers) ที่เรียกร้อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม” จากธุรกิจที่ตนใช้บริการ ยังเป็นกระแสที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับเสียงเรียกร้องให้ธุรกิจ ‘พิสูจน์’ ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น สังคมเองก็มองเห็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อ นักสิทธิมนุษยชนและองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลให้เสียงเรียกร้องเรื่องนี้ดังขึ้นเป็นเงาตามตัว

แต่ละ企业在ห่วงโซ่อุปทานของ SME มีความเสี่ยงและความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่แตกต่างกัน การประเมินความเสี่ยงตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้ผู้ประกอบการระบุและบรรเทาความเสี่ยงต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนได้ และการมีส่วนร่วมกับชุมชนก็จะต้องเป็นหัวใจของการออกแบบกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ

กรณีศึกษา

เครือโรงแรมแห่งหนึ่งไต่แม่บ้านในโรงแรมสามแห่งที่ไม่มีสภาพแรงงานออก แล้วจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากบริษัทจัดหางานภายนอกมาทำงานแทนพนักงานที่เคยทำงานมาแล้วหลายปี นอกจากนี้ยังประกาศใช้นโยบายการทำความสะอาดให้รวดเร็วกว่าเดิม (Speed-Up) ส่งผลให้พนักงานทำความสะอาดโรงแรมต้องทำงานหนักขึ้น และยังส่งผลให้อัตราการบาดเจ็บเพิ่มขึ้นด้วย

จะใช้รายการตรวจสอบนี้อย่างไร?

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้ประกอบการ SME ได้มองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอันเกิดจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างประจำ รายการคำถามต่อไปนี้จะช่วยให้คุณสมารถระบุปัจจัยต่อไปนี้

 กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ

 กิจกรรมความเสี่ยงสูง

กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆ น่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอแล้วต่อการบรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทน่าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง

ในกรณีที่เป็นกิจกรรมความเสี่ยงสูง บริษัทอาจพิจารณาลงมือดำเนินการต่อไปนี้ ตามสัญลักษณ์ที่ปรากฏในแต่ละหัวข้อ

-  ปฏิบัติ (หรือหยุดปฏิบัติ) ตามที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ
-  หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะตัดสินใจว่าควรทำอะไร
-  ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ
-  แจ้งบริษัทภายนอก

ลูกจ้าง (Employee)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษากฎหมายกับชุมชน
โดยทั่วไปแล้ว ลูกจ้างประจำของ SME ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตามลูกจ้างประจำของ SME มีแนวโน้มที่จะตกอยู่ในความเสี่ยงจากการทำงานหลายด้าน อันเนื่องมาจากธรรมชาติของธุรกิจท่องเที่ยวที่เป็นธุรกิจบริการและสร้างรายได้ ความเสี่ยงของลูกจ้างมักเกี่ยวข้องกับการจ้างและสวัสดิการ ความปลอดภัยในการทำงาน การเลือกปฏิบัติ นายจ้างมักมีแนวโน้มไม่สนับสนุนการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานและการรวมกลุ่มเพื่อสร้างการต่อรอง				ทำไม่ประเด็นนี้จึงเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
รายการตรวจสอบเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้ลูกจ้างของ SME มีความเชื่อมั่นว่าสิทธิแรงงานและสิทธิในสถานที่ทำงานของพวกเขาได้รับการเคารพ SME ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับลูกจ้าง				1. ถ้าลูกจ้างไม่เข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ตัวเองจะได้รับ ทำให้ดูแลสิทธิของตัวเองไม่ได้ สู่มเสี่ยงว่าจะไม่ได้ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน เต็มจำนวน
	ใช่	ไม่ใช่		2. ลูกจ้างที่ไม่ได้ลงนามในสัญญาจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร หรือลงนามแต่ไม่เข้าใจเงื่อนไขในสัญญา สู่มเสี่ยงที่จะถูกละเมิดสิทธิที่ระบุในสัญญาโดยไม่รู้ตัว
	ใช่	ไม่ใช่		3. ลูกจ้างอาจไม่ได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนนอกเวลาอย่างเป็นธรรม
	ใช่	ไม่ใช่		4. สำหรับงานอันตรายหรืองานที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ ลูกจ้างอาจบาดเจ็บหรือล้มป่วย หากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวย
	ใช่	ไม่ใช่		5. สำหรับงานอันตรายหรืองานที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ ลูกจ้างอาจบาดเจ็บหรือล้มป่วย หากไม่ได้รับการอบรมและอุปกรณ์ที่จำเป็น

ลูกจ้าง (Employee)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยต่ำ ความเสี่ยสูง	✔ ปฏิบัติตามนี้ ❓ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษารอกับชุมชน
	✔ ใช่	❌ ไม่ใช่	✔ ปฏิบัติตามนี้ ❓ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	📞 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ 👥 ปรึกษารอกับชุมชน
	✔ ใช่	❌ ไม่ใช่	✔ ปฏิบัติตามนี้ ❓ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	📞 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ 👥 ปรึกษารอกับชุมชน
	✔ ใช่	❌ ไม่ใช่	✔ ปฏิบัติตามนี้ ❓ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	📞 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ 👥 ปรึกษารอกับชุมชน
	✔ ใช่	❌ ไม่ใช่	✔ ปฏิบัติตามนี้ ❓ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	📞 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ 👥 ปรึกษารอกับชุมชน
	✔ ใช่	❌ ไม่ใช่	✔ ปฏิบัติตามนี้ ❓ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	📞 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ 👥 ปรึกษารอกับชุมชน

ลูกจ้าง (Employee)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ปรึกษากฎหมายกับชุมชน
	ใช่  ไม่ใช่  	11. SME มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญห ความรุนแรง การคุกคามทางเพศ หรือการเลือกปฏิบัติแบบต่างๆ ใน สถานที่ทำงานเพื่อมิให้ลูกจ้างถูกคุกคามหรือได้รับความ เดือดร้อนรำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง สัมผัส หรือด้วยวิธีการอื่นใดหรือไม่?		11. การคุกคามหรือความรุนแรงทางเพศนับเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (สิทธิที่จะ ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงสิทธิในชีวิตและร่างกาย)
	ใช่  ไม่ใช่  	12. SME มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัยและชัดเจนเกี่ยวกับปัญหาจากการถูกคุกคามและการเลือกปฏิบัติระหว่างการ ทำงานหรือไม่?		12. ถ้า SME ไม่มีกลไกรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย (เช่น คู่มือร้องการร้องเรียนแบบเป็นวิธนาม หรือ รับประกันการรักษาความลับ) และมีขั้นตอนชัดเจน ก็อาจไม่รับรู้ว่าการละเมิดสิทธิลูกจ้างหรือไม่ อย่างไร
	ความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง			
	ใช่  ไม่ใช่  	13. ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับงานซึ่งนายจ้าง รวบรวมไว้จะถูกใช้เพื่อเหตุผลทางธุรกิจที่จำเป็นเท่านั้นใช่หรือไม่?		13. การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างด้วยเหตุผลอื่นที่ไม่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ นับเป็นการละเมิด สิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกจ้าง (และผิด พ.ร.บ. คู่มือร้องข้อมูลส่วนบุคคล)
	ใช่  ไม่ใช่  	14. ข้อมูลส่วนบุคคลเกี่ยวกับลูกจ้าง รวมทั้งข้อมูลด้านสุขภาพ จะไม่ถูกใช้เพื่อการเลือกปฏิบัติในการทำงานใช่หรือไม่?		14. การใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของลูกจ้างเพื่อการเลือกปฏิบัติในการทำงาน เช่น ประกอบการตัดสินใจ เลื่อนขั้นหรือขึ้นเงินเดือนโดยไม่ดูผลงาน นับเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชน (สิทธิในความ เป็นส่วนตัว และสิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ)

ลูกจ้างชั่วคราว

เหตุใดจึงต้องดำเนินการกระบวนการ HRDD ?

ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจในระยะยาว จำเป็นจะต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License to Operate) จากชุมชนท้องถิ่น นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐ สมาชิกในชุมชนโดยรอบควรมองว่า บริษัทเป็น “สมาชิก” ในชุมชนที่มีคุณค่า ไม่เบียดเบียนชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ กลุ่ม “ผู้บริโภคเชิงจริยธรรม” (Ethical Consumers) ที่เรียกร้อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม” จากธุรกิจที่ตนใช้บริการ ยังเป็นกระแสที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับเสียงเรียกร้องให้ธุรกิจ ‘พิสูจน์’ ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชน อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น สังคมเองก็มองเห็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อ นักสิทธิมนุษยชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลให้เสียงเรียกร้องเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้นเป็นเงาตามตัว

แม้ว่า SME แต่ละแห่งจะมีความเสี่ยงและความท้าทายที่แตกต่างกัน การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการมีส่วนร่วมกับชุมชนก็จะต้องเป็นหัวใจของการออกแบบกลยุทธ์การบรรเทาผลกระทบ บริษัทจำนวนมากต้องพบกับกระแสต่อต้านจากสาธารณะหลังจากที่ล้มเหลวในการให้ชุมชนมีส่วนร่วม (ดูกรณีศึกษาด้านล่าง) การประเมินความเสี่ยงตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้ผู้ประกอบการระบุและบรรเทาความเสี่ยงต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนได้

กรณีศึกษา

ร้านอาหารหลายแห่งใช้ลูกจ้างชั่วคราวแทนลูกจ้างประจำเพื่อลดต้นทุนต่างๆ ทำให้ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีวันหยุด วันลา ค่าจ้างล่วงเวลา และมีประกันสุขภาพเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำ ทั้งที่ต้องทำงานหนักและทำงานต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน บางประเทศเกิดการรวมตัวเพื่อต่อรองกับนายจ้าง มีกรณีที่นายจ้างไล่ลูกจ้างชั่วคราวเหล่านี้ออกทันที เมื่อลูกจ้างโต้แย้ง และมีกรณีที่ลูกจ้างฟ้องร้องดำเนินคดีกับนายจ้างจากการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม

จะใช้รายการตรวจสอบนี้อย่างไร?

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้ประกอบการ SME ได้มองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน อันเกิดจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับลูกจ้างชั่วคราว รายการคำถามต่อไปนี้จะช่วยให้คุณสามารถระบุปัจจัยต่อไปนี้



กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ



กิจกรรมความเสี่ยงสูง

กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆ น่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอแล้วต่อการบรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทน่าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง

ในกรณีที่เป็นการกิจกรรมความเสี่ยงสูง บริษัทอาจพิจารณาลงมือดำเนินการต่อไปนี้ ตามสัญลักษณ์ที่ปรากฏในแต่ละหัวข้อ

-  ปฏิบัติตามเนื้อหาที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ
-  หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะตัดสินใจว่าควรทำอะไร
-  ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ
-  ปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียในชุมชน เกี่ยวกับกิจกรรมที่จะทำ (ดูรายละเอียดในหน้าถัดไป)
-  พยายามขอความยินยอมที่ “สมัครใจ ล่วงหน้า และได้รับข้อมูลพอเพียง” จากผู้มีส่วนได้เสียภายนอก ก่อนที่จะดำเนินกิจกรรมนั้นๆ

ลูกจ้างชั่วคราว (Part-Time Employee)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ติดต่อบุคคลภายนอก
ปัจจุบันธุรกิจหลายประเภทมีการจ้างงานชั่วคราวและชั่วคราวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น SME ที่ให้บริการกับนักท่องเที่ยว จ้างลูกจ้างชั่วคราวในฤดูท่องเที่ยวซึ่งมีลูกจ้างในปริมาณที่มากกว่าปกติเท่าตัว และเลิกจ้างเมื่อกลับเข้าสู่สภาวะปกติ โดยทั่วไปแล้ว ลูกจ้างชั่วคราวของ SME ได้รับความคุ้มครองแบบเดียวกับลูกจ้างประจำ อย่างไรก็ตามลูกจ้างชั่วคราวของ SME มีแนวโน้มที่จะตกอยู่ในความเสี่ยงจากการทำงานหลายด้าน มักเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การจัดสรรค่าที่พัก (กรณีร้านอาหารหรือโรงแรม) นายจ้างบางรายมีแนวโน้มที่จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวแทนการจ้างงานประจำ เพื่อลดภาระทางกฎหมาย รายการตรวจสอบเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้ลูกจ้างของ SME มีความเชื่อมั่นว่าสิทธิแรงงานและสิทธิในที่ทำงานของพวกเขาได้รับการเคารพ SME ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับลูกจ้าง การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) SME จะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่ SME รู้ดี หรือควรจรรู้ดี ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่า SME มีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ	การจ้างงาน 1. ลูกจ้างรับทราบข้อมูลสิทธิครบถ้วนเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทน ระยะเวลาในการทำงาน และเงื่อนไขในการทำงาน ก่อนเริ่มทำงานกับ SME ใช่หรือไม่? ไม่ใช่ 2. SME จ้างงาน “ชั่วคราว” ในกรณีที่มีความจำเป็นทางธุรกิจ เช่น ในช่วงไฮซีซั่นเท่านั้นใช่หรือไม่? ไม่ใช่ 3. การทำงานของลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปตามสัญญาจ้างหรือไม่? ไม่ใช่ 4. ลูกจ้างชั่วคราว/ชั่วคราวต้องมียอายุ 15 ปีขึ้นไป ในกรณีที่มิใช่ลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี จัดให้มีการพัก 1 ชั่วโมง ทุกการทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมงหรือไม่? ไม่ใช่ 5. ลูกจ้างชั่วคราวทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวมถึงข้อกำหนดอื่นๆ ตามกฎหมายแรงงานหรือไม่? ไม่ใช่	1. ลูกจ้างไม่เข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ตัวเองจะได้รับ ทำให้ดูแลสิทธิของตัวเองไม่ได้ สู่มเสี่ยงว่าจะไม่ได้ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเต็มจำนวน 2. ลูกจ้าง “ชั่วคราว” ที่ทำงานนานกว่าระยะเวลาชั่วคราว เช่น 1 ปีหรือมากกว่า สู่มเสี่ยงว่าจะได้ค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างประจำ ทั้งที่ทำงานเหมือนลูกจ้างประจำ 3. ความเสี่ยงที่จะทำงานโดยไม่สมัครใจ สู่มเสี่ยงที่จะเข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับ และการไม่ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองสู่มเสี่ยงที่จะเข้าข่ายการใช้แรงงานเด็ก 4. เวลาที่น้อยกว่าขั้นต่ำตามกฎหมาย สู่มเสี่ยงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน (สิทธิที่จะได้ทำงานที่ดี – Decent Work) 5. เวลาทำงานและค่าจ้างที่น้อยกว่าขั้นต่ำตามกฎหมาย สู่มเสี่ยงเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน (สิทธิที่จะได้ค่าแรงที่เป็นธรรม)		

ลักษณะ	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
ลูกจ้างชั่วคราว (Part-Time Employee)	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
ปัจจุบันธุรกิจหลายประเภทมีการจ้างงานชั่วคราวและชั่วคราวเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น SME ที่ให้บริการกับนักท่องเที่ยว จ้างลูกจ้างชั่วคราวในฤดูท่องเที่ยวซึ่งมีลูกค้าในปริมาณที่มากกว่าปกติเท่าตัว และเลิกจ้างเมื่อกลับเข้าสู่สภาวะปกติ						
โดยทั่วไปแล้ว ลูกจ้างชั่วคราวของ SME ได้รับควบคุมแบบเดียวกับลูกจ้างประจำ อย่างไรก็ตามลูกจ้างชั่วคราวของ SME มีแนวโน้มที่จะตกอยู่ในความเสียหายจากการทำงานหลายด้าน มักเกี่ยวข้องกับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน การจัดสรรค่าทิป (กรณีร้านอาหารหรือโรงแรม) นายจ้างบางรายมีแนวโน้มที่จะจ้างลูกจ้างชั่วคราวแทนการจ้างงานประจำ เพื่อลดภาระทางกฎหมาย						
รายการตรวจสอบเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้ลูกจ้างของ SME มีความเชื่อมั่นว่าสิทธิแรงงานและสิทธิในสถานที่ทำงานของพวกเขาได้รับการเคารพ SME ควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยให้กับลูกจ้าง						
การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity)						
SME จะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่ SME รู้ดี หรือควรจะรู้ดี ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่า SME มีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ						

การจ้างงาน	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
1. ลูกจ้างรับทราบข้อมูลที่ครบถ้วนเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทน ระยะเวลาในการจ้างงาน และเงื่อนไขในการทำงาน ก่อนเริ่มทำงานกับ SME ใช่หรือไม่?	ใช่	ไม่ใช่	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
2. SME จ้างงาน “ชั่วคราว” ในกรณีที่มีความจำเป็นทางธุรกิจ เช่น ในช่วงไฮซีซั่นเท่านั้นใช่หรือไม่?	ใช่	ไม่ใช่	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
3. การทำงานของลูกจ้างชั่วคราวเป็นไปโดยสมัครใจหรือไม่ ลูกจ้างที่อายุต่ำกว่า 18 ปี ได้รับอนุญาตจากผู้ปกครองหรือไม่?	ใช่	ไม่ใช่	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
4. ลูกจ้างชั่วคราว/ชั่วคราวต้องมียอายุ 15 ปีขึ้นไป ในกรณีที่มีลูกจ้างอายุต่ำกว่า 18 ปี จัดให้มีการพัก 1 ชั่วโมง ทุกการทำงานติดต่อกัน 4 ชั่วโมงหรือไม่?	ใช่	ไม่ใช่	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
5. ลูกจ้างชั่วคราวทำงานไม่เกิน 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ ไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และมีข้อกำหนดชัดเจนเกี่ยวกับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด รวมถึงข้อกำหนดอื่นๆ ตามกฎหมายแรงงานหรือไม่?	ใช่	ไม่ใช่	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก

ทำไม่ประเด็นนี้จึงเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
1. ถ้าลูกจ้างไม่เข้าใจข้อมูลเกี่ยวกับค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ตัวเองจะได้รับ ทำให้ดูแลสิทธิของตัวเองเองไม่ได้ สู่มเสี่ยงว่าจะไม่ได้ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเต็มจำนวน	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
2. ลูกจ้าง “ชั่วคราว” ที่ทำงานนานกว่าระยะเวลาชั่วคราว เช่น 1 ปีหรือมากกว่า สู่มเสี่ยงว่าจะได้ค่าจ้างและสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างประจำ ทั้งที่ทำงานเหมือนลูกจ้างประจำ	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
3. ความเสี่ยงที่จะทำงานโดยไม่สมัครใจ สู่มเสี่ยงที่จะเข้าขหายการใช้แรงงานเด็ก	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
4. เวลาพักที่น้อยกว่าขั้นต่ำตามกฎหมาย สู่มเสี่ยงจะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน (สิทธิที่จะได้ทำงานที่ดี – Decent Work)	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก
5. เวลาทำงานและค่าจ้างที่น้อยกว่าขั้นต่ำตามกฎหมาย สู่มเสี่ยงจะเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน (สิทธิที่จะได้ค่าแรงที่เป็นธรรม)	ความเสี่ยงต่ำ	ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้	หากข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ	ติดต่อบุคลากรภายนอก

ลูกจ้างชั่วคราว (Part-Time Employee)	สัญลักษณ์	ความเสียดำ ความเสียดำ	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ติดต่อบุคคลภายนอก
	6. SME ได้รับขอบเขตของระยะเวลาในการจ้างลูกจ้างชั่วคราวติดต่อกัน หากการลูกจ้างทำงานติดต่อกันเกินกว่าระยะเวลา นั้นๆ จะเปลี่ยนเป็นการจ้างงานแบบประจำใช้หรือไม่? ใช่ ไม่ใช่ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน 7. ลูกจ้างชั่วคราวได้รับการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงานเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำหรือไม่? ใช่ ไม่ใช่ 8. ลูกจ้างชั่วคราวสามารถใช้ห้องน้ำ ห้องพยาบาล และโรงอาหารที่ลูกสุขอนามัยได้โดยไม่เสียค่าบริการหรือไม่? ใช่ ไม่ใช่ การเลือกปฏิบัติ 9. ลูกจ้างชั่วคราวได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเช่นเดียวกับลูกจ้างประจำที่ทำงานเดียวกันหรือไม่ เช่น ส่วนแบ่งจากทิป? ใช่ ไม่ใช่ 10. SME มีนโยบายที่เป็นลายลักษณ์อักษรว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานทุกด้าน จากเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ภาษา เพศ สถานภาพสมรส ความพิการ การนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลหรือไม่? ใช่ ไม่ใช่			6. ความชัดเจนที่จะจ้างเป็นลูกจ้างประจำถ้าทำงานชั่วคราวติดต่อกัน ช่วยลดความเสี่ยงที่ลูกจ้างชั่วคราวจะถูกละเมิดสิทธิ 7. สำหรับงานอันตรายหรืองานที่มีความเสี่ยงต่อความปลอดภัยหรือสุขภาพ ลูกจ้างชั่วคราวอาจบาดเจ็บหรือล้มป่วย หากไม่ได้รับการอบรมและอุปกรณ์ที่จำเป็น 8. ลูกจ้างชั่วคราวอาจถูกกดดันให้เข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่ลูกจ้างประจำเข้าถึง 9. ลูกจ้างชั่วคราวเสี่ยงที่จะได้สิทธิประโยชน์และสวัสดิการน้อยกว่าลูกจ้างประจำที่ทำงานเดียวกัน 10. การเลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครงาน ด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ภาษา เพศ สถานภาพสมรส ความพิการ การนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคล นับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ)

ลูกจ้างชั่วคราว (Part-Time Employee)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ติดต่อบุคคลภายนอก
	11. SME มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความรุนแรง การคุกคามทางเพศ หรือการเลือกปฏิบัติแบบต่างๆ ใน สถานที่ทำงานเพื่อให้ลูกจ้างถูกคุกคามหรือได้รับความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ใช่หรือไม่? ใช่ ไม่ใช่			11. การคุกคามหรือความรุนแรงทางเพศนับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงสิทธิในชีวิตและร่างกาย)
	12. SME มีกลไกรับเรื่องเรียนที่ปลอดภัยสำหรับลูกจ้างชั่วคราวใช่หรือไม่? ใช่ ไม่ใช่			12. ถ้า SME ไม่มีกลไกรับเรื่องเรียนที่ปลอดภัย (เช่น คำนวณการร้องเรียนแบบนิรนาม หรือรับประกันการรักษาความลับ) และมีขั้นตอนชัดเจน ก็อาจไม่รับรู้ว่าการละเมิดสิทธิลูกจ้างชั่วคราวหรือไม่อย่างไร

ลูกค้า (Customer)

เหตุใดจึงต้องดำเนินการกระบวนการ HRDD ?

ความสำเร็จของการประกอบธุรกิจในระยะยาว จำเป็นจะต้องอาศัย “การยอมรับให้ดำเนินธุรกิจ” (License to Operate) จากชุมชนท้องถิ่น นอกเหนือไปจากการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ของภาครัฐ สมาชิกในชุมชนโดยรอบควรมองว่า บริษัทเป็น “สมาชิก” ในชุมชนที่มีคุณค่า ไม่เบียดเบียนชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนา นอกจากนี้ กลุ่ม “ผู้บริโภคเชิงจริยธรรม” (Ethical Consumers) ที่เรียกร้อง “ความรับผิดชอบต่อสังคม” จาก SME ที่ตนใช้บริการ ยังเป็นกระแสที่เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับเสียงเรียกร้องให้ธุรกิจ ‘พิสูจน์’ ความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น สังคมเองก็มองเห็นผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานมากขึ้นจากการนำเสนอข่าวของสื่อ นักสิทธิมนุษยชน และองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลให้เสียงเรียกร้องเรื่องนี้งดขึ้นเป็นเงาตามตัว

แต่ละ企业在ห่วงโซ่คุณค่าของ SME มีความเสี่ยงและความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่แตกต่างกัน การประเมินความเสี่ยงตั้งแต่เนิ่นๆ จะช่วยให้ผู้ประกอบการระบุและบรรเทาความเสี่ยงต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชนได้

กรณีศึกษา

ในปี 2558 ข้อมูลของผู้เข้าพักเครือโรงแรมแห่งหนึ่งที่มีสาขาทั่วโลกรั่วไหลจากการโจมตีของแฮกเกอร์ ซึ่งอาจส่งผลให้ผู้ไม่ประสงค์ดีเข้าถึงข้อมูลของลูกค้าได้แก่ ชื่อผู้ถือบัตรเครดิต, เลขบัตรเครดิต, รหัสความปลอดภัย และวันหมดอายุของบัตร แต่แฮกเกอร์ยังไม่สามารถเข้าถึงที่อยู่ หรือรหัสลับประจำตัว (PIN) ของลูกค้าได้ หลังจากเกิดเหตุโรงแรมได้เร่งตรวจสอบความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องและบริษัทเจ้าของบัตรเครดิต

จะใช้รายการตรวจสอบนี้อย่างไร?

เป้าหมายของรายการตรวจสอบนี้ คือ การช่วยให้ผู้ประกอบการ SME ได้มองเห็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน อันเกิดจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าของบริษัท รายการคำถามต่อไปนี้จะช่วยให้คุณสมารถระบุปัจจัยต่อไปนี้



กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ



กิจกรรมความเสี่ยงสูง

กิจกรรมความเสี่ยงต่ำ หมายถึง กิจกรรมนั้นๆ น่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่ำ และบริษัทอาจไม่จำเป็นต้องทำอะไรเพิ่มเติม หรือต้องอาศัยเพียงการจัดการในวงจำกัด หรือในเชิงปฏิกิริยา (Response Action) ก็เพียงพอแล้วต่อการบรรเทาหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นๆ แต่ในทางตรงกันข้าม

กิจกรรมความเสี่ยงสูง หมายถึง กิจกรรมที่บริษัทน่าจะต้องศึกษาหรือลงมือปฏิบัติเพิ่มเติมเพื่อบรรเทาความเสี่ยง

ในกรณีที่เป็นการกิจกรรมความเสี่ยงสูง บริษัทอาจพิจารณาลงมือดำเนินการต่อไปนี้ ตามสัญลักษณ์ที่ปรากฏในแต่ละหัวข้อ

-  ปฏิบัติ (หรือหยุดปฏิบัติ) ตามที่เสนอในคำถามรายการตรวจสอบข้อนั้นๆ
-  หาข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นนั้นๆ ก่อนที่จะตัดสินใจว่าควรทำอะไร
-  ติดต่อผู้เชี่ยวชาญภายนอกหรือภายในองค์กรเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์นั้นๆ
-  จ้างบริษัทภายนอก

ลูกค้า (Customer)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยงต่ำ ความเสี่ยงสูง	ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ติดต่อบุคคลภายนอก
โดยทั่วไป ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งที่มีค่า SME ให้ความสำคัญอยู่แล้ว ธุรกิจต้องสร้างความเชื่อมั่นว่าสามารถคุ้มครองลูกค้าได้ ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของลูกค้าเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยทางกายภาพ และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ SME ยังมีความเสี่ยงต่อชื่อเสียงจากการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างไม่เท่าเทียมกันด้วย รายการตรวจสอบเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะช่วยให้ SME สร้างความเชื่อมั่นต่อลูกค้าได้ว่า พวกเขาจะได้รับบริการที่ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนด้านต่างๆ				
การมีส่วนละเมิดสิทธิ (Complicity) บริษัทจะต้องระวังไม่ให้ถูกกล่าวหาว่ามีส่วนร่วมกับการละเมิดสิทธิ ซึ่งมักเกิดขึ้นในกรณีที่บริษัทผู้รู้ดี หรือควรจะรู้ดี ว่าพันธมิตรทางธุรกิจหรือคู่ค้าละเมิดสิทธิมนุษยชน เท่ากับว่าบริษัทมีส่วนทางอ้อมในการละเมิดสิทธิ แนวคิดนี้ใช้กับบริษัทหรือหน่วยงานจัดหาทางเช่นเดียวกัน				
การจองหรือซื้อบริการ/สินค้า 1. SME ได้แจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เงื่อนไข การชำระเงิน และ/หรือการยกเลิกการจองซื้อสินค้าหรือบริการแก่ลูกค้าตามที่กฎหมายกำหนดหรือไม่? ใช่ ความปลอดภัย 2. สำหรับร้านค้าหรือสถานบริการของ SME มีมาตรการรักษาความปลอดภัยที่เพียงพอแก่ลูกค้า ในเรื่องต่อไปนี้หรือไม่ • ระบบกฎระเบียบ ประเด็นและหน้าต่าง • การติดตั้งกล้องวงจรปิดในพื้นที่สาธารณะ • มีพนักงานรักษาความปลอดภัยทำงานตลอด 24 ชั่วโมง • การติดตั้งระบบเตือนภัยใน SME • ระบบป้องกันอัคคีภัยและเหตุการณ์ฉุกเฉินเป็นไปตามกฎหมายกำหนด ใช่		ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน		
3. SME มีมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาคำรุนแรง การคุกคามทางเพศ หรือเหตุร้ายแรงอื่นๆ เพื่อมิให้ลูกค้าถูกคุกคามหรือได้รับอันตรายหรือไม่? ใช่ การเลือกปฏิบัติ 4. SME ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ จากจากเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ภาษา เพศ ความพิการ การนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลหรือไม่? ใช่				
3. การคุกคามหรือความรุนแรงทางเพศนับเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ สิทธิความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงสิทธิในชีวิตและร่างกาย)				
4. การเลือกปฏิบัติต่อลูกค้า ด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ ภาษา เพศ สถานภาพสมรส ความพิการ การนับถือศาสนา การแสดงความคิดเห็นส่วนบุคคล นับเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ)				

ลูกค้า (Customer)	สัญลักษณ์	ความเสี่ยต่ำ ความเสี่ยสูง	✓ ❓ ปฏิบัติตามนี้ หาข้อมูลเพิ่มเติมก่อน	🧑 👤 ติดต่อผู้เชี่ยวชาญ ติดต่อบุคคลภายนอก	
	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล 5. SME ได้แจ้งแนวปฏิบัติ และขอความยินยอมเกี่ยวกับการเก็บ การเข้าถึง และการนำข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไปใช้หรือไม่? ใช่ ➡ ไม่ใช่ ➡ 🧑 🧑 6. SME มีการลบทั้งข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าเมื่อลูกค้าร้องขอหรือไม่? ใช่ ➡ ไม่ใช่ ➡ 🧑 🧑 7. SME มีระบบความปลอดภัยที่เหมาะสมในการจัดเก็บข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าหรือไม่? ใช่ ➡ ไม่ใช่ ➡ 🧑 🧑 8. ระบบการชำระเงินด้วยบัตรเครดิตของ SME เป็นไปตามมาตรฐานการคุ้มครองความปลอดภัยของข้อมูลหรือไม่? ใช่ ➡ ไม่ใช่ ➡ 🧑 🧑 9. SME มีมาตรการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนของลูกค้าหรือไม่? ใช่ ➡ ไม่ใช่ ➡ ✓ 🧑 10. SME ไม่เผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าให้แก่บุคคลที่สาม หากไม่ได้รับความยินยอมจากลูกค้าใช่หรือไม่? ใช่ ➡ ไม่ใช่ ➡ ✓ 🧑				5. การไม่มีแนวปฏิบัติหรือไม่ขอความยินยอมล่วงหน้า สุ่มเสี่ยงเป็นการละเมิดสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคล (เป็นส่วนหนึ่งของสิทธิในความเป็นส่วนตัว) ของลูกค้า 6. การไม่ลบทั้งข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าเมื่อลูกค้าร้องขอ ถือการไม่เคารพสิทธิในความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัว 7. การไม่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่เหมาะสมในการเก็บข้อมูลส่วนตัว สุ่มเสี่ยงที่จะเกิดการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล นับเป็นการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวของลูกค้า 8. ถ้าระบบการชำระเงินไม่มีมาตรฐานการคุ้มครองความปลอดภัยของข้อมูล ก็สุ่มเสี่ยงที่ข้อมูลบัตรเครดิตของลูกค้าจะรั่วไหล 9. การมีมาตรการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัว สำคัญต่อการคุ้มครองสิทธิในความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัวของลูกค้า 10. การเผยแพร่ข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าโดยไม่ได้รับความยินยอม นับเป็นการละเมิดสิทธิในความเป็นส่วนตัวเป็นส่วนตัวของลูกค้า

