



Funded by  
the European Union



# - คู่มือการตรวจสอบ - สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน สำหรับวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อม



ฉบับแก้ไข กุมภาพันธ์ 2566



# คู่มือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน สำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

ฉบับแก้ไข กุมภาพันธ์ 2566

## จัดทำโดย

บริษัท อีอาร์เอ็ม-สยาม จำกัด  
(ERM-Siam Co., Ltd.)

## คุณธารณี สุวรรณนท์

ผู้จัดการโครงการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนประจำโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)

## นล บัวเข็ม

เจ้าหน้าที่ประสานงานโครงการฯ ประจำโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP)

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

จัดทำรูปเล่มและออกแบบโดย : 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 โดยผ่านการดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญและพันธมิตรกว่า 170 ประเทศทั่วโลก เพื่อสร้างการแก้ปัญหาแบบบูรณาการที่ยั่งยืนสำหรับผู้คนและโลกใบนี้

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ [undp.org](#) หรือติดตาม [@UNDP](#)

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ [undp.thailand@undp.org](#)

โทรศัพท์: +66 2 288 3350

# สารบัญ

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

<b>บทที่ 4: เตรียมความพร้อมก่อนการตรวจสอบ</b>	
<b>สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน</b>	<b>24</b>
1. การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคืออะไร ประกอบด้วยขั้นตอนใดบ้าง	25
2. ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจคืออะไร	26
3. ลักษณะหรือรูปแบบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ธุรกิจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไรบ้าง	27
4. ผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจ	29
5. ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มักจะเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจมีอะไรบ้าง	30
<b>บทที่ 5: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน</b>	<b>32</b>
ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน	33
วิธีการประเมินคะแนนความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	44
การป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง / ผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน	48
<b>บทที่ 6: บทสรุป</b>	<b>56</b>

# 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 ผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชน	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

“

ที่ไหนดันนะ

ที่เราจะบอกได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นสิทธิมนุษยชนกำเนิดขึ้น  
สิ่งนี้เกิดขึ้นตามสถานที่เล็ก ๆ ใกล้เคียงบ้านของเราเอง  
แม้ว่าสถานที่นั้นจะอยู่ใกล้ตัวเรา และเล็กมาก  
จนไม่สามารถมองเห็นได้ในแผนที่โลก  
แต่สถานที่เล็ก ๆ เหล่านั้น เป็นโลกของปัจเจกบุคคล  
เป็นละแวกบ้านที่บุคคลอยู่อาศัย เป็นโรงเรียนหรือวิทยาลัย  
ที่บุคคลได้เข้าเรียน เป็นโรงงาน ไร่ นา 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 แต่จะต้องไม่เป็นการละเมิดต่อเสรีภาพของบุคคลอื่น<sup>1</sup>

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 ด้วยเช่นกัน<sup>2</sup>

<sup>1</sup> จุลนิติ

[https://www.senate.go.th/assets/portals/93/fileups/272/files/S%E0%B9%88ub\\_Jun/1interview/IN35\\_jul\\_8\\_1.pdf](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)

<sup>2</sup> 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.cloud front.net)

# สิทธิมนุษยชนจากปฏิญญาสากลสู่การปฏิบัติในประเทศไทย

“สิทธิมนุษยชน” ประกอบด้วยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีพัฒนาการผ่านยุคสมัยและวิวัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคม ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน โดยมีปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนเป็นหัวใจสำคัญในฐานะเอกสารฉบับแรกของโลกที่ประเทศต่าง ๆ ร่วมกันสะท้อนเจตจำนงด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งแตกแขนงแยกย่อยขอบเขตสิทธิมนุษยชนตามสถานการณ์เฉพาะ โดยไม่ละเลยการคำนึงถึง “กลุ่มเปราะบาง” ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ และควรได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น ผู้หญิง เด็กและเยาวชน ผู้มีรายได้น้อย ผู้มีความหลากหลายทางเพศ แรงงานข้ามชาติ ผู้อพยพ ผู้พิการ กลุ่มชาติพันธุ์ หรือกลุ่มที่มีสัดส่วนเป็นชนกลุ่มน้อยทางสังคม เป็นต้น<sup>3</sup>

พัฒนาการของประเด็นสิทธิมนุษยชนในระดับประชาคมโลกได้มีการต่อยอดเป็นการจัดทำสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ โดยการเข้าเป็นภาคีของสนธิสัญญานำมาซึ่งพันธกรณีที่ต้องยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องกับสนธิสัญญา ซึ่งจัดว่าเป็นกฎหมายระหว่างประเทศ หากไม่ปฏิบัติตามอาจต้องรับความผิดตามความผูกพันของสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน<sup>4</sup>

ในฐานะที่ประเทศไทยเป็นรัฐสมาชิกขององค์การสหประชาชาติ ประเทศไทยได้เข้าเป็นภาคีของสนธิสัญญาที่มีความสำคัญต่อพัฒนาการด้านสิทธิมนุษยชนของประเทศ ทั้งสิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สิทธิทางสังคม และสิทธิทางวัฒนธรรม อีกทั้งยังได้รับแนวปฏิบัติอื่น ๆ ในระดับสากลมาปรับใช้ในทางปฏิบัติอีกด้วย ประเทศไทยมีพันธสัญญาในการปฏิบัติตามสนธิสัญญาที่มีความสำคัญต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนที่ต่างกันออกไป<sup>5</sup> ดังนี้

## ▶ W.ศ. 2491 (ค.ศ. 1948)

- ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (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)  
: สร้างสถานะซึ่งทุกคนจะได้รับสิทธิทางเศรษฐกิจ 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

<sup>3</sup> [https://www.un.org/en/fight-racism/vulnerable-groups?gclid=Cj0KCQiA3rQBhCNRisACUEW\\_Zb5o55k\\_\\_czvKnushgKqjouEiHr\\_ytk-m-wjAH0v1aShyntnPFtMaAr-5EALw\\_wcB](https://www.un.org/en/fight-racism/vulnerable-groups?gclid=Cj0KCQiA3rQBhCNRisACUEW_Zb5o55k__czvKnushgKqjouEiHr_ytk-m-wjAH0v1aShyntnPFtMaAr-5EALw_wcB)

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

<sup>5</sup> โปรดศึกษาภาคผนวก ก - สนธิสัญญา พันธกรณี และกรอบแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนที่มีความสำคัญ

### ▶ **ว.ศ. 2532 (ค.ศ. 1989)**

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

: รับรองเสรีภาพและสิทธิของเด็กโดยระบุให้การดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของเด็กในการมีชีวิต การอยู่รอด และการพัฒนาทางด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม และการแสดงความคิดเห็นของเด็ก

### ▶ **ว.ศ. 2541 (ค.ศ. 1998)**

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

: รับรองเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ การจัดการใช้แรงงานเด็ก การจัดการเลือกปฏิบัติในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ

### ▶ **ว.ศ. 2542 (ค.ศ. 1999)**

- ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (United Nations Global Compact: UNGC)

: กำหนดหลักการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจในด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต

### ▶ **ว.ศ. 2544 (ค.ศ. 2001)**

- แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ และการพัฒนา (The OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

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

### ▶ **ว.ศ. 2545 (ค.ศ. 2002)**

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

: กำหนดนิยามของการกระทำที่ถือเป็นการทรมานหรือเป็นการปฏิบัติซึ่งไร้มนุษยธรรม โดยมุ่งระงับและยับยั้งการทรมานโดยเจตนาที่ทำให้เกิดความเจ็บปวดหรือความทุกข์ทรมานอย่างสาหัส ไม่ว่าจะทางกายภาพหรือทางจิตใจต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

### ▶ **ว.ศ. 2551 (ค.ศ. 2008)**

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

: ส่งเสริมให้ผู้พิการมีความเท่าเทียม รวมทั้งจัดอุปสรรคและความยากลำบากในการดำเนินชีวิตของผู้พิการ การแก้ไขความเสียเปรียบทางสังคมของผู้พิการ

### ▶ **ว.ศ. 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)<sup>6</sup>

<sup>6</sup> ติดตามรายละเอียดเรื่องหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในบทที่ 5

# หลากหลายคือหนึ่งเดียว: สิทธิมนุษยชน 35 ประการ<sup>7</sup>

พันธกรณีและแนวปฏิบัติในระดับสากลที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนมีความหลากหลายตามที่ได้กล่าวในข้างต้น ซึ่งพันธกรณีและแนวปฏิบัติดังกล่าวได้นำมาซึ่งประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน และส่งผลกระทบต่อซึ่งกันและกัน อาทิ สิทธิพลเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สิทธิทางการเมือง สิทธิเด็ก สิทธิสตรี สิทธิผู้พิการ สิทธิแรงงาน อย่างไรก็ตาม หัวใจสำคัญของการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 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

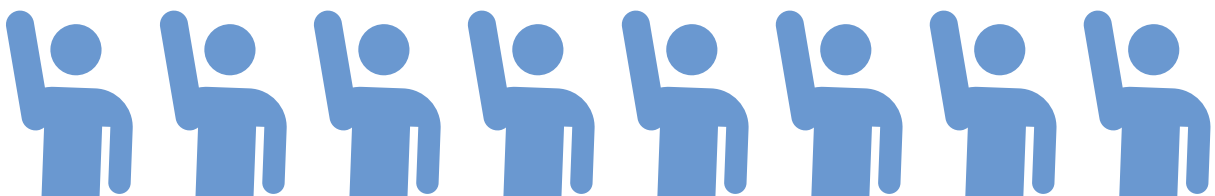
- 1) สิทธิในการมีชีวิต
  - 2) สิทธิในการมีเสรีภาพและความปลอดภัย
  - 3) สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสหรือแรงงานบังคับ
  - 4) สิทธิที่จะไม่ถูกทรมาน ปฏิบัติต่อหรือลงโทษอย่างโหดร้าย ไร้มนุษยธรรม และ/หรือย่ำยีศักดิ์ศรี
  - 5) สิทธิในสถานะบุคคลตามกฎหมาย
  - 6) สิทธิความเท่าเทียมและไม่ถูกเลือกปฏิบัติภายใต้กฎหมาย
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

<sup>7</sup> [https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/13fbcdd2-b4f9-4d9d-9d3a-19168c33235d/IBHR\\_and\\_IFC\\_Policies%2BPS-DRAFT.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jqelf55](https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/13fbcdd2-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 และความมั่นคงของมนุษย์<sup>8</sup>

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

ประเด็นสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจ อาทิ การผลิตสินค้า การให้บริการ และกิจกรรมอื่นใดที่เกี่ยวข้อง เป็นประเด็นสำคัญที่คู่มีฉบับนี้หยิบยกขึ้นมาเป็นสาระสำคัญที่จะส่งเสริมให้วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (Small and Medium Enterprises: SMEs) เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชนและสร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กรให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยไม่จำกัดเพียงแค่การดำเนินการตามกฎหมายหรือกฎระเบียบ<sup>9</sup> แต่การเคารพสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ

<sup>8</sup> UNDP HRDD Training Facilitation Guide, น.14

<sup>9</sup> โปรดศึกษาภาคผนวก ข - กฎหมายของประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสการเติบโตทางธุรกิจที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์  
ไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นส่วนผสมที่จะทำให้เกิดความยั่งยืนในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

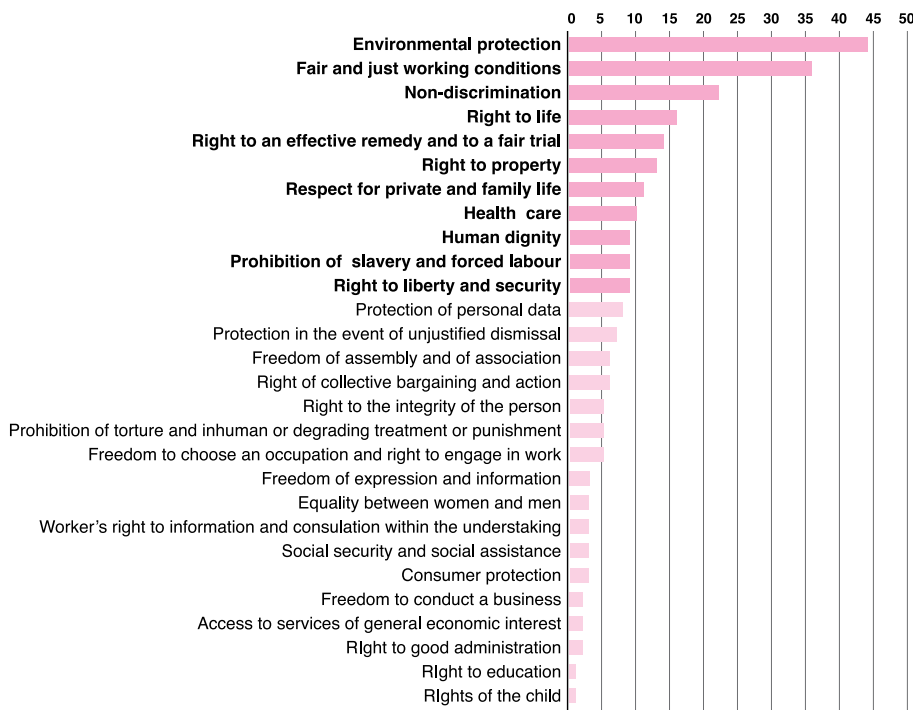
## การละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ: ข้อกังวลที่กำลังถูกจับตามอง

ในยุคที่ทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกผ่านทางเทคโนโลยีการสื่อสาร ผู้บริโภคสามารถสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจ  
หรือที่มาของสินค้าและบริการได้อย่างสะดวก ทำให้สามารถทราบถึงรายละเอียดการดำเนินธุรกิจ อาทิ ที่มาของวัตถุดิบ  
กระบวนการผลิตสินค้าและบริการ ซึ่งสังเกตได้ว่าผู้บริโภคและผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนได้แสดงความกังวลและร้องเรียน  
ธุรกิจในพื้นที่ที่อาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เช่น การฟ้องร้องผู้ผลิตอาหารที่ใช้สารอันตรายในผลิตภัณฑ์แปรรูป  
ที่ทำให้ผู้บริโภคเกิดอาการเจ็บป่วย การรั่วไหลของสารเคมีที่สร้างความเสียหายต่อทรัพย์สินของคนในชุมชนและมีผู้บาดเจ็บ  
หรือเสียชีวิต เป็นต้น เหตุการณ์และประเด็นที่เกิดขึ้นนำมาซึ่งความตระหนักของสาธารณชนที่มากขึ้นตลอดหลายปีที่ผ่านมา  
นอกจากนี้ ยังนำมาซึ่งความคาดหวังและแรงกดดันให้ภาคธุรกิจสร้างความเปลี่ยนแปลงในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอด  
ห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยกระดับความรับผิดชอบต่อสังคมทั้งระดับประเทศและระดับโลก

## สถานการณ์จริงของการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคธุรกิจ

เมื่อปี พ.ศ. 2562 (ค.ศ. 2019) หน่วยงานสิทธิขั้นพื้นฐานแห่งสหภาพยุโรป (European Union Agency for Fundamental  
Rights – FRA)<sup>10</sup> ได้วิเคราะห์เหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจที่มีการส่งมอบสินค้าและบริการแก่ผู้บริโภค  
ในสหภาพยุโรปจากการผลิตทั้งภายในและภายนอกสหภาพฯ ตลอดห่วงโซ่อุปทานกว่า 30 ประเทศ ผลการศึกษาพบว่  
การละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในทุกอุตสาหกรรม อาทิ อุตสาหกรรมเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ  
อุตสาหกรรมเกษตร อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมยาสูบ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอ  
อุตสาหกรรมก่อสร้างและวัสดุ อุตสาหกรรมขนส่ง อุตสาหกรรมการเงิน อุตสาหกรรมพลังงาน อุตสาหกรรมสินค้า  
อุปโภคและค้าปลีก

<sup>10</sup> [https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2019-business-and-human-rights-focus\\_en.pdf](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

ผลของการศึกษาโดยหน่วยงานสิทธิขั้นพื้นฐานแห่งสหภาพยุโรปและผลการศึกษาอื่น 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 ดังต่อไปนี้<sup>11</sup>

<sup>11</sup> 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 ขึ้นสู่การพิจารณาของศาลชั้นต้นทั่วประเทศโดยมีที่มาจากธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง 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 ราย<sup>12</sup> ซึ่งการค้ามนุษย์นับเป็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับที่เป็นผลจากการจัดหาแรงงานที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย
- สำนักงานสถิติแห่งชาติรายงานว่ามียุวกที่มีอายุระหว่าง 15 - 17 ปี จำนวน 170,000 คน เป็นแรงงาน โดยมากกว่าครึ่งหนึ่งเป็นแรงงานในภาคการเกษตรและอยู่ในธุรกิจอื่น ๆ ได้แก่ กิจการขายส่ง ขายปลีก ซ่อมยานยนต์ การผลิต และการก่อสร้างและกิจการโรงแรม<sup>13</sup> ซึ่งการมีแรงงานในช่วงวัยดังกล่าวอาจนำไปสู่การละเมิดสิทธิเด็ก

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

## SMEs ไทยอยู่ตรงไหน

การพิจารณาเพียงตัวเลขเชิงสถิติจากเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนเพื่อระบุว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในกิจกรรมทางธุรกิจในส่วนใด และผู้ประกอบการธุรกิจเจ้าใดเป็นผู้รับผิดชอบอาจเป็นเรื่องที่ยากและมีความซับซ้อน อย่างไรก็ตาม ทุกการประกอบธุรกิจ ไม่ว่าจะประเภทใด ดำเนินอยู่ในอุตสาหกรรมใด มีพื้นที่ปฏิบัติการอยู่ที่ใด หรือมีขนาดใดก็ตาม ล้วนแล้วแต่มีหน้าที่ในการปฏิบัติตามกฎหมาย และมีความเสี่ยงที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งสิ้น<sup>14</sup>

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

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

<sup>14</sup> UNDP HRDD Training Facilitation Guide

ทั้งนี้ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) ได้ประมวลผลสถานการณ์การประกอบธุรกิจ และพบว่า SMEs ในประเทศไทย มีจำนวนถึง 3,105,096 ราย<sup>15</sup> คิดเป็นสัดส่วนมากถึงร้อยละ 99.53 ของธุรกิจทั้งหมดของประเทศ โดยมีการประกอบธุรกิจทั้งในรูปแบบนิติบุคคล ส่วนบุคคล วิสาหกิจชุมชน และรูปแบบอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการจ้างงานสูงถึงเกือบร้อยละ 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 การจัดหาหน้า 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 ต้องตัดสินใจลดต้นทุนการผลิตเพื่อให้สามารถขายสินค้าในราคาถูกกว่าจ้างพนักงานและให้มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานขึ้นเพื่อให้สามารถผลิตได้ในปริมาณมาก 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

<sup>15</sup> รายงานสถานการณ์วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ปี 2563 [https://www.sme.go.th/upload/mod\\_download/download-20200825165227.pdf](https://www.sme.go.th/upload/mod_download/download-20200825165227.pdf) (สืบค้นวันที่ 15 พฤศจิกายน 2564)

## การเคารพสิทธิมนุษยชน: แรงกดดันที่เป็นประโยชน์แก่ SMEs

ถึงแม้ประเด็นสิทธิมนุษยชนและหน้าที่การเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจจะเป็นการสร้างแรงกดดันและความคาดหวังต่อผู้ประกอบการในแง่หนึ่ง การเคารพสิทธิมนุษยชนจะสร้างประโยชน์แก่ภาคธุรกิจในระยะยาว เช่น การลดความเสี่ยงต่อการกระทำผิดกฎหมายที่มาพร้อมค่าใช้จ่ายและระยะเวลาที่สูญเสียไปในการต่อสู้คดีและการเยียวยาผู้เสียหาย ทั้งยังเสี่ยงต่อการเสียชื่อเสียงของธุรกิจ เช่น กรณีโรงงานผลิตอาหารที่ถูกฟ้องร้องถึงกระบวนการผลิตที่ไม่ถูกสุขอนามัย ใช้สารอันตรายในผลิตภัณฑ์ทำให้ธุรกิจถูกปิดตัว เชื่อมโยงไปถึงเครื่องหมายการค้าในผลิตภัณฑ์ทั้งหมดต้องถูกตรวจสอบย้อนกลับถึงที่มา ซึ่งเป็นการเสียโอกาสทางธุรกิจ ทั้งนี้ หากผู้ประกอบการมีความใส่ใจต่อสิทธิมนุษยชนแล้ว เช่น การทำให้สถานประกอบการดำเนินกิจการตามกฎหมายกำหนดเป็นพื้นฐาน มีการตรวจสอบความสุขอนามัยอาชีวอนามัย ดูแลความเป็นอยู่ของแรงงานให้มีสภาพการทำงานที่ดี เป็นต้น ย่อมจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้บริโภคและพนักงานมีความปลอดภัย เป็นการเคารพสิทธิที่เกี่ยวข้องกันหลายประเด็น ทั้งสิทธิในการมีเสรีภาพและความปลอดภัย สิทธิในการมีสภาพการทำงานที่ดี สิทธิในสุขภาพ เป็นต้น

นอกจากประโยชน์ข้างต้น ผู้ประกอบการ SMEs อาจได้รับแรงจูงใจในการเคารพสิทธิมนุษยชน เนื่องจากการเคารพสิทธิมนุษยชนสามารถสร้างผลประโยชน์แก่ภาคธุรกิจดังที่ได้อธิบายไว้ในบทที่ 6



“

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

”



# บทที่

# 3

## 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 เพื่อให้เกิดผลผูกพันต่อรัฐภาคีในการนำมาตราในสนธิสัญญาพัฒนาเป็นกฎหมายและกฎระเบียบภายในประเทศ

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

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 ทั้งนี้หมายถึงรวมถึงบุคคลและองค์กรที่ประกอบธุรกิจไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดหรือขนาดใดก็ตาม 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 ผ่านกระบวนการปรึกษาหารือกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากหลากหลายสาขา<sup>16</sup> 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) การบูรณาการสาระสำคัญพื้นฐานของหลักการ UNGPs
- 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการประเด็นสิทธิมนุษยชนหลัก (Key Priority Areas) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับนโยบายระดับชาติอื่น ๆ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)
- 3) สาระสำคัญของแผนปฏิบัติการฯ (Action Plan) ซึ่งประกอบด้วย แผนกิจกรรม หน่วยงานรับผิดชอบ กรอบระยะเวลา และตัวชี้วัด
- 4) การขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติและการกำกับติดตามประเมินผล

<sup>16</sup> 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](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 แต่เป็นความคาดหวังในการสร้างคุณค่าร่วมกันของสังคม ทั้งในระดับสากล ระดับประเทศ และระหว่างประชาชนด้วยกัน เพื่อจะมั่นใจได้ว่าสินค้าและบริการของธุรกิจนั้น จะไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ<sup>17</sup>

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

<sup>17</sup> UNDP HRDD Training Facilitation Guide



“

*คู่มือเล่มนี้จะนำเสนอและอธิบายถึงการวางแผน  
และการลงมือปฏิบัติ เพื่อตรวจสอบสิทธิมนุษยชน  
อย่างรอบด้าน*

”

# 4 เติร์ยมความพร้อม ก่อนการตรวจสอบ สิทธิมนุษยชน 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

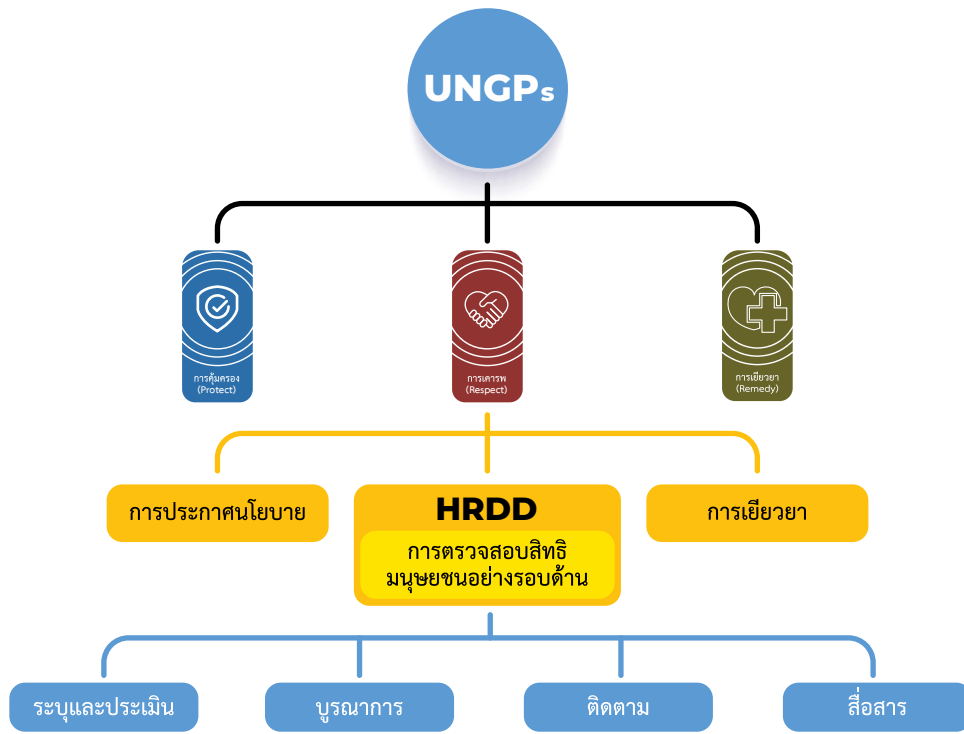
### ประการที่ 2: การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

หมายถึง กระบวนการที่ประเมินความเสี่ยงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการประกอบธุรกิจ ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายต่าง ๆ ในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) และเครือข่ายความสัมพันธ์ทางธุรกิจ ตลอดจนป้องกัน บรรเทา และแก้ไขผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านควรมีการดำเนินการในการประกอบธุรกิจทุกขั้นตอนและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง<sup>18</sup>

### ประการที่ 3: การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ (Remediation)

หมายถึง ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้กลับสู่สภาพก่อนการละเมิด รวมถึงการส่งเสริมให้ผู้ถูกละเมิดเข้าถึงกระบวนการเยียวยา เช่น การจัดให้มีช่องทางร้องเรียนประเด็นสิทธิมนุษยชนในองค์กร พร้อมทั้งมีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน การชดเชยค่าเสียหายแก่ผู้ถูกละเมิดโดยธุรกิจ การสนับสนุนให้เกิดการเข้าถึงกระบวนการเยียวยาของรัฐ เช่น ศาลยุติธรรม เป็นต้น

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



ภาพที่ 3: ขั้นตอนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตามหลักการ UNGPs

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

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

## 1. การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคืออะไร ประกอบด้วยขั้นตอนใดบ้าง

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านประกอบด้วยทั้งสิ้น 4 ขั้นตอน<sup>19</sup> ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1: ระบุและประเมิน

องค์กรธุรกิจจะต้องระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่พบหรืออาจเกิดขึ้นในอนาคต

<sup>19</sup> 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 รวมถึงติดตามและทบทวนประสิทธิภาพการดำเนินงานภายในที่ได้ปรับเปลี่ยนตามผลการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

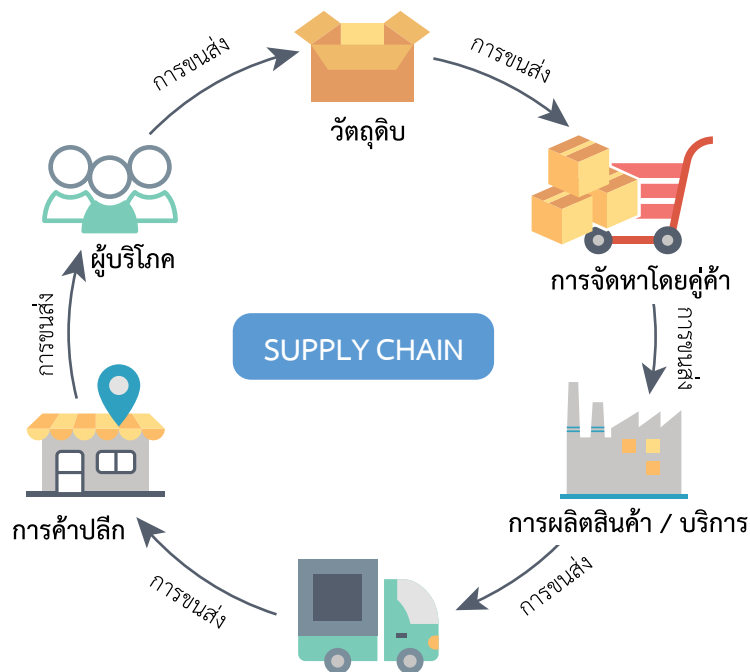
## ขั้นตอนที่ 4: สื่อสาร

องค์กรธุรกิจจะต้องดำเนินการสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรถึงการดำเนินการในการบริหารจัดการความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของตนเอง

## 2. ห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจคืออะไร

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

ขยายความเพิ่มเติม ทุกกิจกรรมตลอดกระบวนการในแต่ละขั้นตอนอาจหมายถึงการใช้ทรัพยากรธรรมชาติในการผลิต วัตถุดิบที่สำคัญ การจัดการทรัพยากรบุคคล การประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสินค้าและบริการ หรือ องค์ประกอบอื่นใดที่มีส่วนในการส่งมอบสินค้าและบริการในขั้นสุดท้าย<sup>20</sup>



ภาพที่ 4: ตัวอย่างห่วงโซ่อุปทาน

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

### 3. ลักษณะหรือรูปแบบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ธุรกิจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องสามารถเกิดขึ้นได้อย่างไรบ้าง<sup>21</sup>

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

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

ตัวอย่างข้างต้นแสดงให้เห็นว่าธุรกิจสามารถเป็นได้ทั้งผู้ละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยตรง ตลอดจนเป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วม/เกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยลักษณะของการเข้าไปมีส่วนร่วม/เกี่ยวข้องในการละเมิดสิทธิมนุษยชนสามารถเกิดขึ้นได้ 3 ลักษณะ ได้แก่ 1) มีความเกี่ยวข้องโดยตรง 2) มีความเกี่ยวข้องเชิงผลประโยชน์ และ 3) มีความเกี่ยวข้องโดยไม่แสดงตน<sup>22</sup>

#### • 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

<sup>21</sup> หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ข้อที่ 17

<sup>22</sup> 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 และดำเนินธุรกิจภายใต้สถานการณ์ซึ่งเกิดขึ้นอยู่ต่อไปโดยไม่แสดงตัวในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแม้กระทั่งกับพนักงานของบริษัท

#### ข้อสังเกต:

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

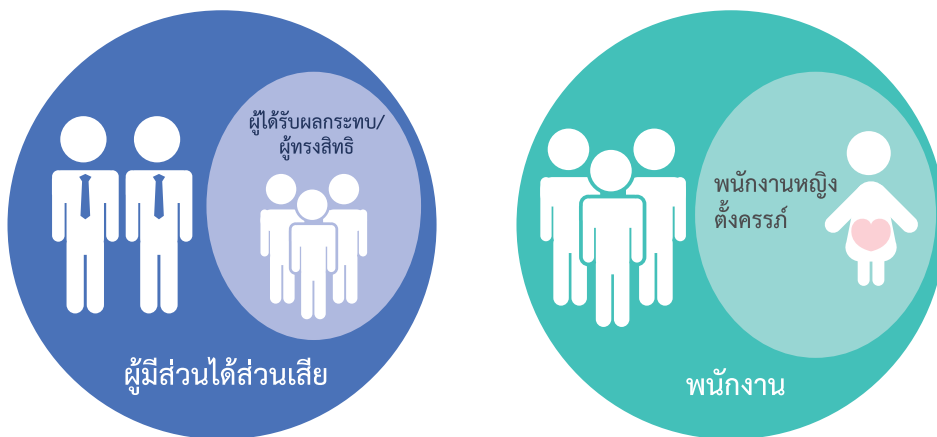
## 4. ผู้ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมทางธุรกิจ

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

“คน” ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยอาจเป็นผู้ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยภาคธุรกิจ ประกอบไปด้วย<sup>23</sup>

- 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 โดยบุคคลดังกล่าวอาจประกอบด้วยกลุ่มบุคคลต่อไปนี้<sup>24</sup>

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

<sup>23</sup> UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.47

<sup>24</sup> UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.47

- สมาชิกภาคประชาสังคม เช่น เครือข่ายประชาชน องค์กรพัฒนาเอกชน
- ผู้ประกอบอาชีพขนส่งกลุ่มเปราะบาง<sup>25</sup> อาทิ ผู้หญิง เด็ก ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานข้ามชาติ ผู้มีรายได้น้อย ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผู้ลี้ภัย และกลุ่มชาติพันธุ์

## 5. ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่มักเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ มีอะไรบ้าง

ภาคธุรกิจ คือ ตัวแปรสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักสากล เนื่องจากภาคธุรกิจมีแนวโน้มที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรืออยู่ในห่วงโซ่อุปทานของตนเอง ทั้งนี้ UNDP ได้ระบุว่าประเด็นสิทธิมนุษยชนต่อไปนี้เป็นประเด็นที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง<sup>26</sup> 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

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

<sup>26</sup> 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

การตรวจสอบ  
สิทธิมนุษยชน  
อย่างรอบด้าน

## - 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 หรือผู้ที่เป็นผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ รวมถึงการมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

นอกจากนี้ กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ยังเป็นกระบวนการต่อเนื่องซึ่งไม่ใช่กิจกรรมที่ทำเสร็จภายในหนึ่งเดียว เพราะสถานการณ์ทางสังคมย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ไม่สามารถป้องกันแก้ไขให้เสร็จสิ้นได้ในคราวเดียว<sup>27</sup> ด้วยเหตุนี้ ธุรกิจจึงต้องดำเนินการอยู่เสมอในการป้องกัน คัดกรอง และติดตามการละเมิดสิทธิมนุษยชนในสถานการณ์ใหม่ ๆ อาทิ วิกฤตโรคอุบัติใหม่ทำให้เศรษฐกิจถดถอย ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของคนหนุ่มมาก การที่แรงงานถูกเลิกจ้างโดยมิได้รับค่าชดเชย และไม่มีการบอกกล่าวล่วงหน้า ปัญหาการเข้าถึงวัคซีนของแรงงานต่างชาติกับพนักงานคนไทยซึ่งจัดได้ว่าเป็นการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ

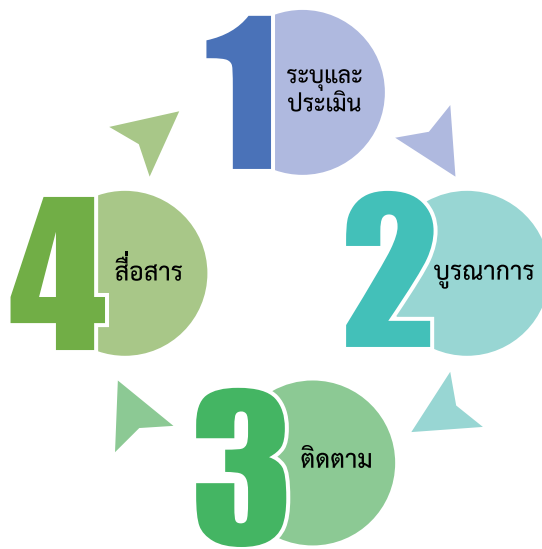
ดังนั้น ภาคธุรกิจจำเป็นต้องมีการตรวจสอบสถานการณ์สิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ โดยอาจกำหนดเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมตามบริบทของธุรกิจ เช่น ทุกปี หรือทุก 3 ปี เพื่อทำการตรวจสอบและทบทวนไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดการดำเนินธุรกิจ หรือลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้น

<sup>27</sup> UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.32

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

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

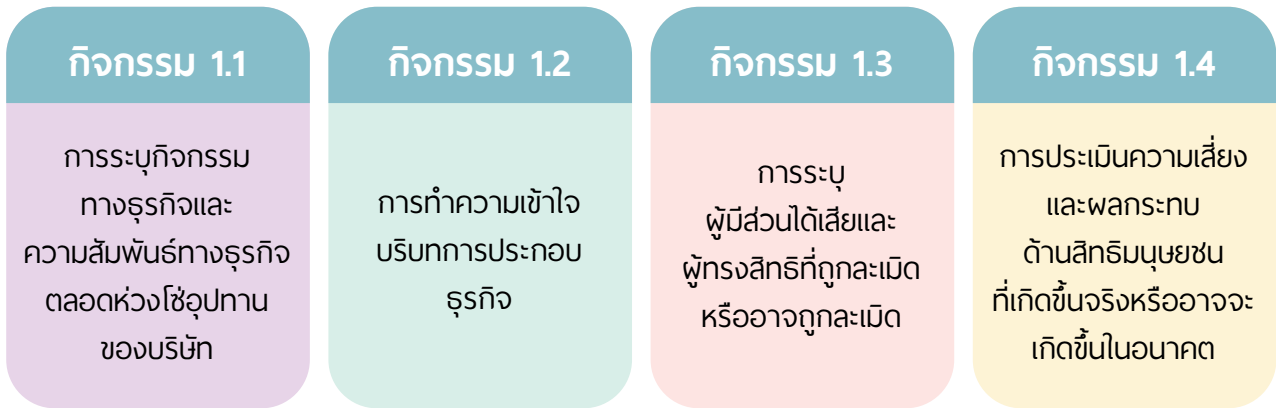
### ขั้นตอนที่ 1: ระบุและประเมิน

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเริ่มต้นที่การรู้จักและสำรวจตนเอง หมายถึง การที่ SMEs สามารถระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของตนเอง ตลอดจนเข้าใจบริบทเข้าใจประเด็น และเข้าใจลักษณะผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการละเมิดโดยตรงหรือการละเมิดที่ SMEs เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง

การรู้จักและสำรวจตนเองจะทำให้ SMEs ทราบถึงประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิ ทั้งความเสี่ยงที่เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้น

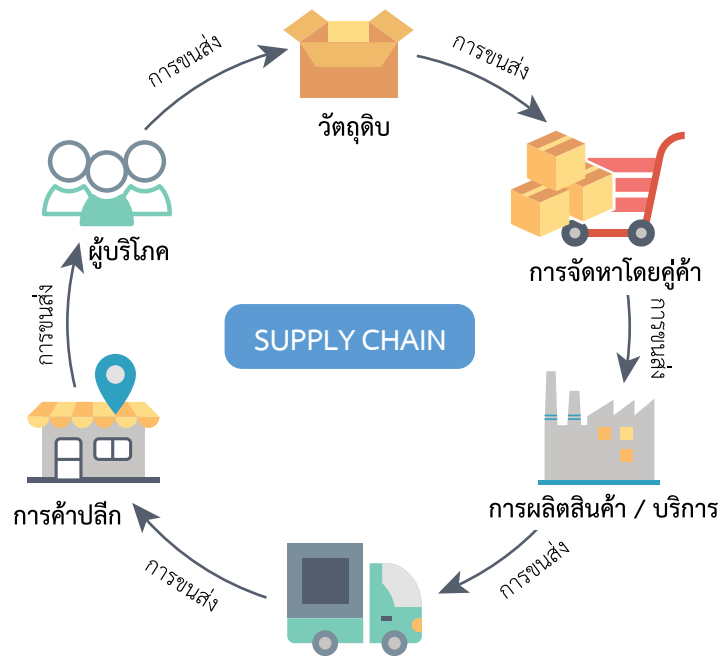


ขั้นตอนนี้ประกอบไปด้วยการดำเนินการที่สำคัญ 4 กิจกรรม คือ



### กิจกรรม 1.1:

การระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัท



ภาพที่ 7: ตัวอย่างห่วงโซ่อุปทานโดยทั่วไป

ในกิจกรรม 1.1 SMEs ควรดำเนินการดังต่อไปนี้

1. การระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
2. การระบุกิจกรรมสนับสนุนที่เกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรมทางธุรกิจ

SMEs ควรจัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจตนเอง โดยระบุกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน<sup>28</sup> ประกอบด้วย กิจกรรมในการดำเนินธุรกิจทั้งหมดที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ต้นทางการจัดหาวัตถุดิบหรือต้นน้ำไปจนถึงการส่งมอบสินค้าและบริการไปยังผู้ใช้ปลายทาง (end-users) หรือปลายน้ำ โดยรวมถึงกิจกรรมสนับสนุนที่เกี่ยวข้องในแต่ละกิจกรรมทางธุรกิจ อาทิ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดซื้อจัดจ้าง การขนส่ง

ดังภาพที่ 7

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

ตั้งแต่กิจกรรมนี้เป็นต้นไป คู่มือฉบับนี้จะยกตัวอย่างธุรกิจร้านอาหาร เพื่ออธิบายกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

### กรณีตัวอย่างที่ 1: ธุรกิจร้านอาหาร

เจ้าของธุรกิจจัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทาน เพื่อระบุกิจกรรมหลักทางธุรกิจ โดยครอบคลุมตั้งแต่การได้มาซึ่งวัตถุดิบและขั้นตอนการผลิตอาหาร ไปจนถึงการส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้า ซึ่งครอบคลุมความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และกิจกรรมสนับสนุน โดยแผนผังห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจร้านอาหาร แสดงดังภาพที่ 8

#### ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

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



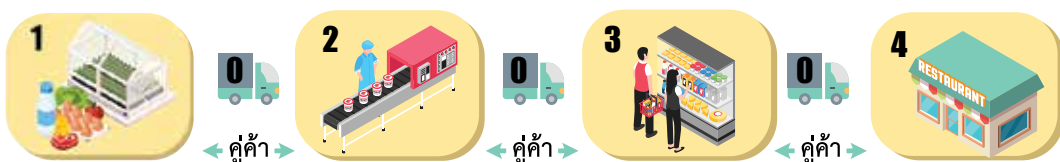
#### กิจกรรมสนับสนุน

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)

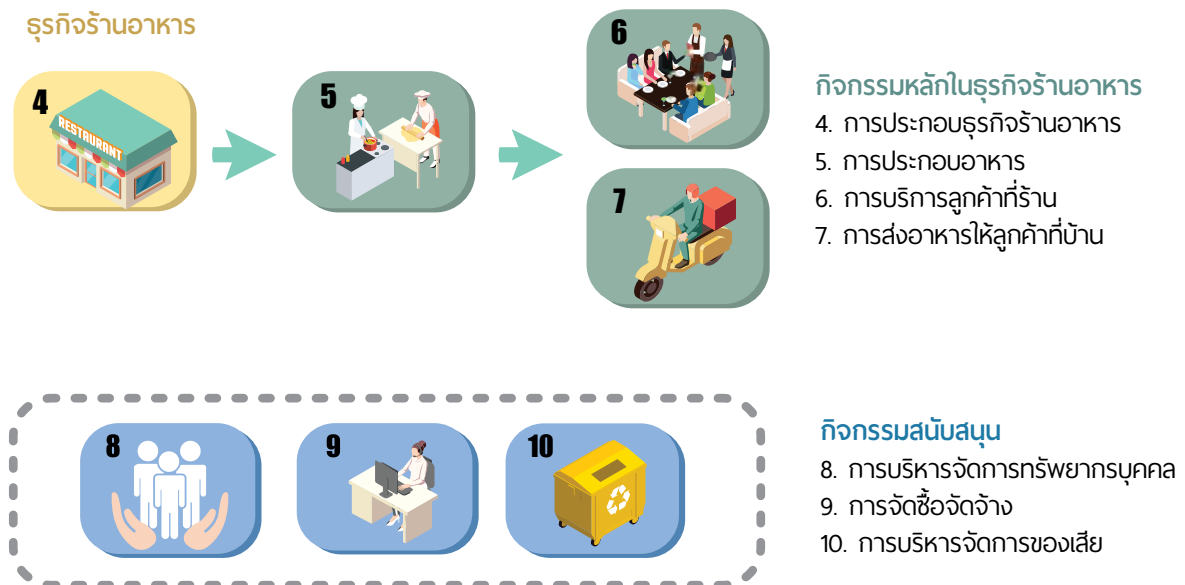


ภาพที่ 9: ความสัมพันธ์ทางธุรกิจของธุรกิจร้านอาหาร

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 กระทะ 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 รวมถึงเครื่องดื่มนักพนักงาน
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/ร้านค้าที่ส่งวัตถุดิบหรืออุปกรณ์มาให้อาหาร 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 แหล่งข้อมูลออนไลน์ด้านสิทธิมนุษยชน<sup>29</sup> รายงานข่าว บทความวิชาการ และรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

<sup>29</sup> โปรดดูภาคผนวก ค - แหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการค้นหาประเด็นสิทธิมนุษยชน

ซึ่งจัดทำโดยหน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรวิชาการ เป็นต้น ทั้งนี้ SMEs ควรเริ่มจากการตอบคำถามเกี่ยวกับกิจกรรมทางธุรกิจในช่วงโซ่อุปทานของตน เพื่อรวบรวมประเด็นและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

**คำถามที่ 1:**

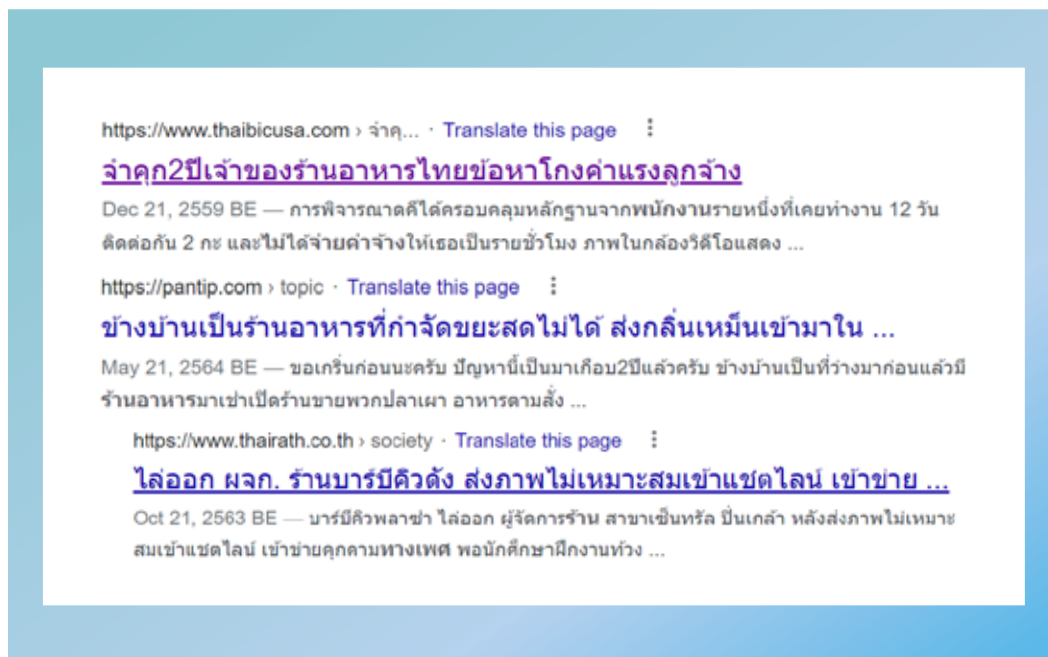
**บริษัทดำเนินธุรกิจใอุตสาหกรรมใด**

ตัวอย่างคำตอบ: อุตสาหกรรมอาหาร / ร้านอาหาร

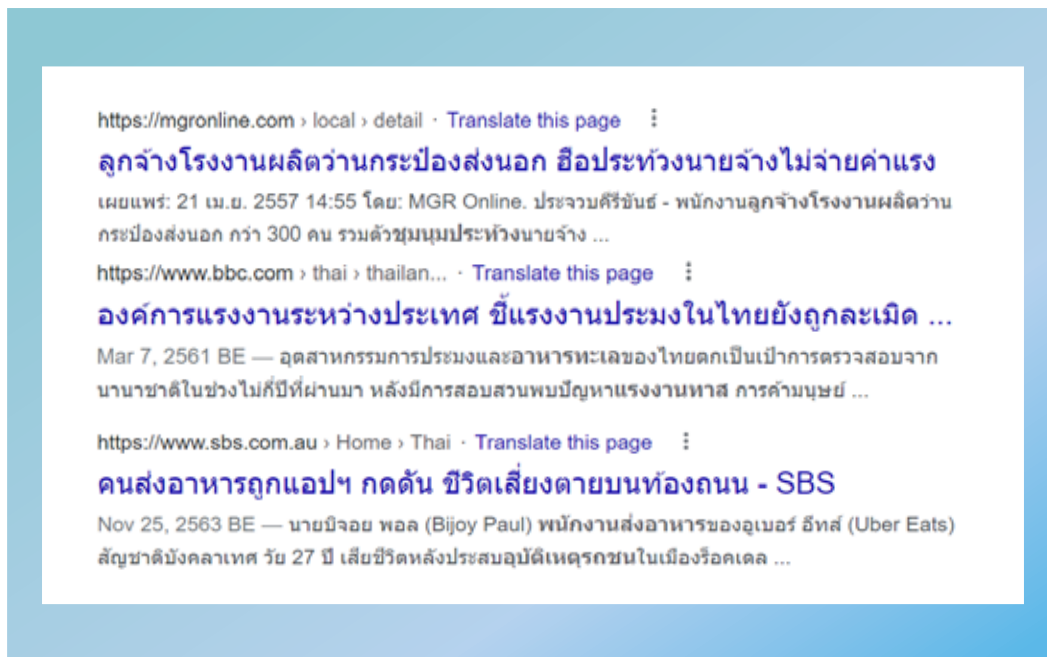
**คำถามที่ 2:**

อุตสาหกรรมของตนเองมีประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนอะไรบ้าง รวมถึงมีความเสี่ยงที่จะละเมิดในประเด็นใดบ้าง (โดยสืบค้นและรวบรวมประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลออนไลน์ด้านสิทธิมนุษยชน รายงานข่าว บทความวิชาการ และรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชน)

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



ภาพที่ 11: ตัวอย่างการสืบค้นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของ SMEs โดยตรง เช่น ธุรกิจร้านอาหาร



ภาพที่ 12: ตัวอย่างการสืบค้นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทานที่ SMEs มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย

ทั้งนี้ หากพบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจของ SMEs ในแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ผู้ประกอบการจะต้อง รวบรวมประเด็นดังกล่าวหรือระบุแนวโน้มผลกระทบและผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง 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)
	การลิดรอนเสรีภาพของพนักงานในการรวมกลุ่ม เรียกร้องและเจรจาต่อรอง	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	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์</li> <li>แรงงานข้ามชาติ</li> <li>พนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ</li> </ul>	ฝ่ายบุคคล
การบริการลูกค้า	การได้รับค่าจ้าง ไม่เป็นธรรม	พนักงานทั้งหมดของธุรกิจร้านอาหาร ประกอบด้วยพนักงานประจำและชั่วคราว	<ul style="list-style-type: none"> <li>พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์</li> <li>แรงงานข้ามชาติ</li> <li>พนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศ</li> </ul>	ฝ่ายบุคคล
	สินค้าไม่ปลอดภัย เช่น ความสะอาดของอาหาร	ลูกค้า	<ul style="list-style-type: none"> <li>เด็ก</li> <li>ผู้สูงอายุ</li> <li>ผู้พิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ฝ่ายประกอบอาหาร</li> <li>ฝ่ายบริการลูกค้า</li> </ul>

หมายเหตุ: ดัดแปลงจาก UNDP HRDD Training Facilitation Guide น.59

ตารางที่ 6: ตัวอย่างการระบุผู้มีส่วนได้เสียและผู้ทรงสิทธิที่ถูกละเมิดหรืออาจถูกละเมิดในความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับธุรกิจอื่น

กิจกรรมทางธุรกิจ	ธุรกิจที่บริษัทมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ	ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มประชากร (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:

##### การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจเกิดขึ้น

ในกิจกรรมที่ 1.4 SMEs จะต้องนำประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของตนเองและได้รวบรวมไว้จากกิจกรรมที่ 1.3 มาประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจเกิดขึ้นเพื่อวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญตามระดับความรุนแรง (Severity) และโอกาสเกิด (Likelihood) ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถบริหารจัดการประเด็นและความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร

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



## ตารางที่ 7: เกณฑ์การประเมินระดับความรุนแรงและโอกาสเกิด

1. ความรุนแรง (Severity)	<b>ระดับของผลกระทบ (Scale):</b> ระดับของผลกระทบต่อสุขภาพกายและ / หรือสุขภาพจิต เช่น การสูญเสียความสามารถ การสูญเสียอวัยวะ การเสียชีวิต การกระทบกระเทือนจิตใจอย่างรุนแรง เป็นต้น
	<b>จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope):</b> จำนวนคนที่ได้รับผลกระทบ (ถูกละเมิด)
	<b>ความสามารถในการเยียวยา (Irremediable):</b> ความสามารถในการเยียวยาฟื้นฟูผู้ได้รับผลกระทบ (ถูกละเมิด) โดยพิจารณาระยะเวลา การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบให้กลับไปสู่สภาพ/สภาวะก่อนที่จะได้รับผลกระทบ (ถูกละเมิดสิทธิ)
2. โอกาสเกิด (Likelihood)	<b>โอกาสและความถี่ (Likelihood):</b> 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)	การละเมิดสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ สุขภาวะ ทางอารมณ์ของบุคคล และ / หรือชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบาง	มีจำนวนผู้ได้รับผลกระทบเป็นจำนวนมากหรือทั้งหมดของกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ โดยผลกระทบอาจเกิดกับพนักงาน (Workforce) ครอบครัวของพนักงาน คู่ค้า ลูกค้า และชุมชนโดยรอบ	หากไม่มีการจัดการโดยทันทีเพื่อตอบสนองต่อการละเมิดจะทำให้ผลกระทบของการละเมิดสิทธิมนุษยชนไม่สามารถเยียวยาได้และไม่สามารถเยียวยาให้ผู้ได้รับผลกระทบกลับสู่สภาพ / สภาวะเดิมก่อนการถูกละเมิดสิทธิได้เลย
ปานกลาง (2-3 คะแนน)	การละเมิดสิทธิมนุษยชนส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ สุขภาวะทางอารมณ์ของบุคคล และ / หรือชุมชน	มีจำนวนผู้ได้รับผลกระทบเป็นปานกลางหรือบางส่วนในกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ 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

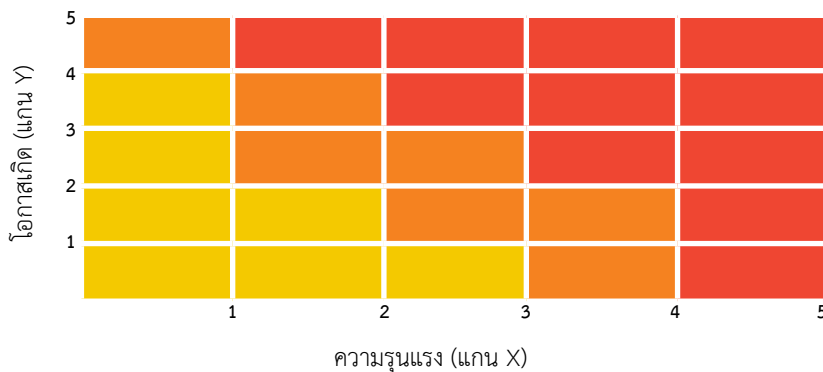
ความรุนแรง (Severity)	โอกาสเกิดและความถี่การเกิด (Likelihood)
สูง (4-5 คะแนน)	เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในกิจกรรมทางธุรกิจ หรือในอุตสาหกรรมธุรกิจเดียวกันบ่อยครั้งต่อปี และมีโอกาสสูงหรือสูงมากที่จะเกิดขึ้นอีก
ปานกลาง (2-3 คะแนน)	เหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นในกิจกรรมทางธุรกิจ หรือในอุตสาหกรรมธุรกิจเดียวกันในอดีต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

หมายเหตุ: SMEs สามารถประยุกต์ใช้หรือปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินข้างต้นให้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจได้ตามความเหมาะสม หรือให้ความชัดเจนมากยิ่งขึ้น 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

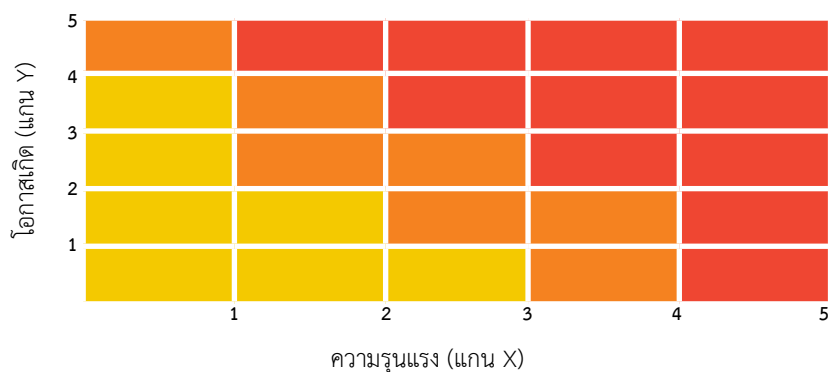
**ประเด็นสิทธิมนุษยชน:** การใช้แรงงานเด็กในธุรกิจการเกษตร

**สถานการณ์สมมติ:** ในบริบทประเทศไทย พบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมการเกษตรอย่างต่อเนื่อง องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้วิเคราะห์รายงานของสำนักงานสถิติแห่งชาติและสถานการณ์แรงงานในช่วงการแพร่ระบาดของ COVID-19 โดยชี้ว่าจะมีแรงงานเด็กเข้าสู่อุตสาหกรรมการเกษตรเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งจะทำให้เด็กถูกละเมิดสิทธิในการศึกษาและมีความเสี่ยงอื่น ๆ เช่น ความเสี่ยงต่อการได้รับสารเคมีที่ใช้ในการเกษตร ซึ่งเป็นอันตรายร้ายแรงต่อสุขภาพในระยะยาว

ตารางที่ 10: ตัวอย่างการให้คะแนนเพื่อประเมินระดับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: สุขภาพและความปลอดภัย	
1. ความรุนแรง (Severity)	<p><b>ระดับของผลกระทบ (Scale) = 4 คะแนน</b></p> <p>เนื่องจากเด็กเป็นกลุ่มเปราะบาง<sup>30</sup> ต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยการใช้แรงงานเด็ก ในการเกษตรอาจก่อให้เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงต่อร่างกายและจิตใจ เช่น การสัมผัสสารเคมี ร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อผิวหนัง การถูกทำร้ายบังคับให้ทำงานที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ ร่างกาย และการเจริญเติบโตของเด็ก</p>
	<p><b>จำนวนของผู้ได้รับผลกระทบ (Scope) = 1 คะแนน</b></p> <p>มีแนวโน้มว่าจะมีผู้ได้รับผลกระทบในระดับน้อย โดยพิจารณาจากกลุ่มแรงงานทั้งหมด เนื่องจาก “เด็ก” ไม่ใช่แรงงานส่วนใหญ่ของบริษัท</p>
	<p><b>ความสามารถในการเยียวยา (Irremediable) = 3 คะแนน</b></p> <p>หากไม่มีการลงมือเพื่อป้องกันหรือช่วยเหลือแรงงานเด็กโดยเร็ว จะทำให้แรงงานเด็กได้รับผลกระทบจนไม่สามารถเยียวยาได้</p>
2. โอกาสเกิด (Likelihood)	<p><b>โอกาสและความถี่ (Likelihood) = 4 คะแนน</b></p> <p>การใช้แรงงานเด็กเกิดขึ้นในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาวัตถุดิบสำหรับการผลิต แต่อาจไม่เกิดขึ้นโดยตรงในธุรกิจ และมีสถิติซึ่งแสดงแนวโน้มที่สูงขึ้นในอนาคต</p>
ผลการประเมิน	<p>ระดับความรุนแรง: 4 คะแนน</p> <p>ระดับโอกาสเกิด: 4 คะแนน</p>

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน: สุขภาพและความปลอดภัย	
ระดับความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ระดับสูง (16 คะแนน หรือ สีแดง)



ภาพที่ 16: การให้คะแนนความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนบนตารางเมทริกซ์

<sup>30</sup> กลุ่มเปราะบาง หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ผู้มีความเสี่ยงต่อการถูกกระทำ หรือถูกเพิกเฉย หรือมีแนวโน้มที่จะได้รับผลกระทบมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ เนื่องจากมีสถานะที่พบอุปสรรคในการปกป้องและเรียกร้องสิทธิของตนเอง

เมื่อ SMEs ได้ดำเนินการประเมินทุกประเด็นอย่างครบถ้วนตามรายการความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุในกิจกรรมที่ 1.3 เป็นที่เรียบร้อย SMEs จะสามารถจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีความเสี่ยง / ผลกระทบในห่วงโซ่อุปทานได้ โดยประเด็นสิทธิมนุษยชนที่มีระดับความเสี่ยง / ผลกระทบ “สูง หรือ สีแดง” จะถือว่าเป็นประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงหรือเรียกว่า Salient Issue ที่ SMEs ต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกเพื่อแก้ไขและลดความเสี่ยงหรือผลกระทบการละเมิดสิทธิมนุษยชนให้เหลือน้อยที่สุดหรือไม่เกิดขึ้นเลย ทั้งนี้ SMEs อาจพิจารณาประเด็นที่มีระดับความเสี่ยง / ผลกระทบ “ปานกลาง หรือ สีส้ม” 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 UNGPs<sup>31</sup> 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 เสนอแนะว่าการดำเนินการตอบสนองที่เหมาะสมต่อผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนจะแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้<sup>32</sup>

<sup>31</sup> อ้างอิงข้อ 19 หลักการ UNGPs ว่าด้วยการบูรณาการข้อค้นพบจากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับกระบวนการและหน่วยงานภายในขององค์กรธุรกิจ

<sup>32</sup> 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”<sup>33</sup> (Degree of Actions) เพื่อประกอบการดำเนินการบูรณาการด้วย ไม่ว่าจะธุรกิจจะเป็นผู้กระทำหรือก่อให้เกิดการละเมิดโดยตรงหรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้อง หรือมีความสัมพันธ์กับธุรกิจอื่นที่ก่อเหตุละเมิดนั้น ๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

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

**ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ธุรกิจไม่ได้ก่อขึ้นหรือไม่ได้มีส่วนร่วมในเหตุละเมิด แต่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจโดยตรงกับธุรกิจอื่นที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน / ก่อผลกระทบขึ้น**

อาทิ การพบการใช้แรงงานเด็กในแหล่งผลิตวัตถุดิบที่นำส่งร้านอาหาร ซึ่งบริษัทไม่ได้ก่อให้เกิดและไม่ได้มีส่วนร่วมในการใช้แรงงานดังกล่าวโดยตรง แต่บริษัทเป็นหนึ่งในผู้ซื้อวัตถุดิบจากแหล่งผลิตดังกล่าว

<sup>33</sup> อ้างอิง UNDP Facilitation Guide น.65

## การป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง/ผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน

การป้องกันและบรรเทาความเสี่ยง / ผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นวัตถุประสงค์สำคัญอีกหนึ่งประการในขั้นตอนการบูรณาการ นอกจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งเป็นความคาดหวังขั้นพื้นฐานสำหรับภาคธุรกิจและการเคารพหลักสิทธิมนุษยชนในระดับสากล ภาคธุรกิจควรมีการจัดทำมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงหรือผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นและอาจเกิดขึ้นจากระดับการกระทำของธุรกิจ (Degree of Actions) ตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยมาตรการควรสอดคล้องกับบริบทของกิจกรรมทางธุรกิจ ซึ่งภาคธุรกิจอาจมีและจัดทำมาตรการดังกล่าวได้หลากหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น<sup>34</sup>

- 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

<sup>34</sup> อ้างอิง UNDP Facilitation Guide น.65

ตารางที่ 11: ตัวอย่างการบูรณาการความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกับการดำเนินงานของธุรกิจ SMEs

ความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบาง (กลุ่มที่อาจถูกละเมิด)	แผนกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ / กิจกรรมทางธุรกิจ	มาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
<p>แรงงานบังคับ</p> <p><u>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ</li> <li>- สิทธิในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แรงงานในอุตสาหกรรมประมง</li> <li>- แรงงานในธุรกิจการเกษตร</li> <li>- คู่ค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์</li> <li>- แรงงานข้ามชาติ</li> <li>- เด็กและเยาวชน</li> </ul>	ฝ่ายจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ	<p><u>ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คู่ค้าโดยตรง</li> <li>- คู่ค้าลำดับที่ 2 ของธุรกิจร้านอาหาร (คู่ค้าของโรงงานแปรรูปอาหารทะเล)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน</li> <li>- การตรวจสอบการใช้แรงงานของบริษัทผลิตวัตถุดิบ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ</li> <li>- การสื่อสารและร่วมมือกับคู่ค้าเรื่องนโยบายการไม่สนับสนุนสินค้าที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน</li> </ul>
<p>การได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม</p> <p><u>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานทั้งหมดของธุรกิจร้านอาหารประกอบด้วยพนักงานประจำและชั่วคราว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์</li> <li>- แรงงานข้ามชาติ</li> <li>- พนักงานผู้มี ความหลากหลายทางเพศ</li> </ul>	ฝ่ายบุคคล	<p><u>กิจกรรมทางธุรกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประกอบอาหาร</li> <li>- การบริการลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การปฏิบัติตามกฎหมายเรื่องการจ้างแรงงาน</li> <li>- การพัฒนาเกณฑ์การประเมินพนักงานตามหน้าที่และมาตรฐานค่าจ้าง ซึ่งพิจารณาค่าแรงขั้นต่ำ / ค่าจ้างตามท้องตลาด และมาตรฐานการครองชีพ เป็นต้น</li> <li>- การสื่อสารเกณฑ์การประเมินพนักงานอย่างชัดเจน เช่น การกำหนดกระบวนการประเมินงานร่วมกับหัวหน้างาน การเผยแพร่เกณฑ์การประเมินเป็นคู่มือการจ้างงานให้ชัดเจนและโปร่งใส</li> </ul>
<p>ความปลอดภัยของสินค้า เช่น ความสะอาดของอาหาร</p> <p><u>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สิทธิในสุขภาพ</li> <li>- สิทธิในการมีชีวิต</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เด็ก</li> <li>- ผู้สูงอายุ</li> <li>- ผู้พิการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ฝ่ายประกอบอาหาร</li> <li>- ฝ่ายบริการลูกค้า</li> </ul>	<p><u>กิจกรรมทางธุรกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประกอบอาหาร</li> <li>- การบริการลูกค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การกำหนดมาตรการด้านความสะอาดของอาหาร ซึ่งพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตาม</li> <li>- การฝึกอบรมพนักงานเรื่องมาตรฐานความสะอาดของอาหาร</li> <li>- การพัฒนากลไกรับเรื่องร้องเรียนสำหรับลูกค้า รวมถึงวิธีปฏิบัติเมื่อพบเหตุละเมิดสิทธิมนุษยชน</li> </ul>



### ขั้นตอนที่ 3: ติดตาม

หลักการ UNGPs<sup>35</sup> ได้กำหนดให้ภาคธุรกิจติดตามประสิทธิภาพของการดำเนินการตามมาตรการต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นจากการบูรณาการเพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานและบรรเทาความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน

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

ข้อค้ำนึ่งที่สำคัญยิ่งของขั้นตอนนี้ คือ ความชัดเจนของการติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการตามมาตรการด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งจะช่วยให้เห็นว่าการบูรณาการและการดำเนินการที่เกี่ยวข้องมีประสิทธิภาพในการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการประกอบธุรกิจมากน้อยเพียงใด

เนื่องด้วยการติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่สำคัญของการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน SMEs อาจพิจารณาคำถามและคำตอบต่อไปนี้ เพื่อตระหนักว่า SMEs ควรทำสิ่งใดบ้างเพื่อติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการดังกล่าว

#### คำถาม:

ภาคธุรกิจต้องทำสิ่งใดบ้าง เพื่อติดตามประสิทธิภาพการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชน

#### คำตอบ:

- 1) ภาคธุรกิจต้องพัฒนาตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่เหมาะสมเพื่อประเมินผลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ
- 2) ภาคธุรกิจต้องรวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอกองค์กร

หลักการ UNGPs<sup>36</sup> ได้เสนอให้ภาคธุรกิจใช้เครื่องมือติดตามประสิทธิภาพที่มีตัวชี้วัด โดยเครื่องมือติดตาม อาจอยู่ในรูปแบบต่าง ๆ อาทิ

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

<sup>35</sup> หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ข้อที่ 20

<sup>36</sup> อ้างอิง UNDP Facilitation Guide น.69

- การตรวจสอบการดำเนินงานขององค์กร เช่น การตรวจสอบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยขององค์กร การตรวจสอบความโปร่งใสและการเคารพสิทธิมนุษยชนในการคัดเลือกคู่ค้าขององค์กรเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นต้น
- การวัดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การตั้งเป้าหมายการส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชน อาทิ การตั้งเป้าหมายว่าการผลิตสินค้าของ SMEs จะต้องไม่มีอุบัติเหตุเกิดขึ้นในโรงงานผลิต ซึ่งเป็นการส่งเสริมสิทธิในสุขภาพของพนักงาน และมีการติดตามว่ามีมาตรการเพื่อส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่
- การรับข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสีย เช่น การจัดทำช่องทางรับข้อร้องเรียน การจัดตั้งกลไกการติดตาม และการจัดการข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้น เป็นต้น
- กระบวนการประกันคุณภาพภายในองค์กร เช่น การกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานกิจกรรมทางธุรกิจเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้เกิดมาตรฐานการทำงานที่มีคุณภาพและเคารพสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร 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
<p>แรงงานบังคับ</p> <p><u>สิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ</li> <li>- สิทธิในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แรงงานในอุตสาหกรรมประมง</li> <li>- แรงงานในธุรกิจการเกษตร</li> <li>- คู่ค้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานหญิงและหญิงตั้งครรภ์</li> <li>- แรงงานข้ามชาติ</li> <li>- เด็กและเยาวชน</li> </ul>	ฝ่ายจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ	<p><u>ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คู่ค้าโดยตรง</li> <li>- คู่ค้าลำดับที่ 2 ของธุรกิจร้านอาหาร (คู่ค้าของโรงงานแปรรูปอาหารทะเล)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การตรวจสอบการใช้แรงงานของบริษัทผลิตวัตถุดิบ เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับ</li> <li>- การสื่อสารและร่วมมือกับคู่ค้าเรื่องนโยบายการไม่สนับสนุนสินค้าที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน</li> </ul>

ความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	ผู้มีส่วนได้เสีย	ผู้ทรงสิทธิและกลุ่มเปราะบาง (กลุ่มที่อาจถูกละเมิด)	แผนกในองค์กรที่เกี่ยวข้อง	ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ / กิจกรรมทางธุรกิจ	มาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
กระบวนการบูรณาการความเสี่ยงเข้ากับการบริหารจัดการภายในและแนวทางการติดตามประสิทธิภาพ	<p><b>ความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน:</b></p> <p>1) แรงงานบังคับ ซึ่งสามารถละเมิดสิทธิของพนักงาน เช่น สิทธิที่จะไม่ตกเป็นทาสและแรงงานบังคับ สิทธิในการทำงาน เป็นต้น</p> <p><b>มาตรการป้องกันและลดความเสี่ยง / ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มเติม:</b></p> <p>1) พัฒนานโยบายการจัดซื้อจัดหาที่ครอบคลุมมาตรการด้านแรงงานและการไม่ใช้แรงงานบังคับ</p> <p>2) จัดทำทะเบียนสินค้าที่ระบุแหล่งที่มาของสินค้า ซึ่งสามารถตรวจสอบได้ (Traceability)</p> <p>3) จัดกิจกรรมร่วมกับคู่ค้าในการพัฒนาเรื่องแหล่งที่มาของสินค้าที่ไม่มีการใช้แรงงานบังคับ</p> <p><b>ตัวชี้วัดเพื่อติดตามประสิทธิภาพ:</b></p> <p>1) มีการจัดทำและทบทวนนโยบายการจัดซื้อจัดหาตามกรอบเวลาโดยมีประเด็นเรื่องการไม่ใช้แรงงานบังคับ เป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>2) จำนวนคู่ค้าที่ได้รับการสื่อสารและข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการจัดซื้อจัดหาที่ครอบคลุมมาตรการด้านแรงงานและการไม่ใช้แรงงานบังคับขององค์กร</p> <p>3) มีการจัดทำ ปรับปรุง และทบทวนทะเบียนสินค้าที่ระบุแหล่งที่มาของสินค้า ซึ่งสามารถตรวจสอบได้เป็นประจำทุกปี</p> <p>4) จำนวนเหตุการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือจำนวนข้อร้องเรียนต่อองค์กร / คู่ค้า ซึ่งเป็นข้อร้องเรียนเรื่องแรงงานบังคับ<sup>37</sup></p>				

## 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

<sup>37</sup> 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 และองค์กรค้าต่าง ๆ อีกด้วย



“

การเคารพสิทธิมนุษยชน  
ช่วยให้ภาคธุรกิจสามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง  
ของผู้บริโภค

”

# บทที่



# บทสรุป

## - ภาคธุรกิจได้รับประโยชน์ จากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน -

จำนวน SMEs ในประเทศไทยคิดเป็นสัดส่วนถึงร้อยละ 99.5 ของจำนวนธุรกิจทั้งหมด<sup>38</sup> 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

<sup>38</sup> 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](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)

## “ การเคารพสิทธิมนุษยชนช่วยให้ภาคธุรกิจ สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้บริโภค ”

ในปัจจุบัน ผู้บริโภคมีความตระหนักต่อที่มาและกระบวนการผลิตของสินค้าและบริการมากขึ้น เนื่องจากผู้บริโภคสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจได้อย่างสะดวก โดยผลสำรวจในระดับสากล<sup>39</sup> แสดงให้เห็นว่าผู้บริโภคร้อยละ 72 ยอมจ่ายเงินมากขึ้นให้แก่สินค้าที่ผลิตอย่างมีความรับผิดชอบ ในขณะที่ผู้บริโภคร้อยละ 66 ในสหรัฐอเมริกาจะยุติการซื้อสินค้าในทันที หากพบว่ามีการละเมิดสิทธิแรงงานอย่างร้ายแรง เช่น การใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานทาสในกระบวนการผลิต

## “ การเคารพสิทธิมนุษยชนช่วยให้ภาคธุรกิจ สามารถตอบสนองต่อการตื่นตัวของภาคธุรกิจในระดับสากล และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ”

นอกจากการแข่งขันทางเศรษฐกิจแล้ว กระแสความสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนได้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัดในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา โดยกระแสดังกล่าวได้ก่อตัวขึ้นมาพร้อมกับมาตรการกระตุ้นให้ภาคธุรกิจเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณะอย่างโปร่งใส และการประเมินผลดำเนินงานของภาคธุรกิจที่ยั่งยืนผ่านตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจ (ธรรมาภิบาล) สิ่งแวดล้อม และสังคม ซึ่งสิทธิมนุษยชนเป็นองค์ประกอบสำคัญของตัวชี้วัดดังกล่าว

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

ด้วยเหตุนี้ องค์กรภาคธุรกิจขนาดใหญ่จึงเร่งพัฒนาความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจในระดับสากลไปพร้อมกับการสร้างความยั่งยืนทั้งของตนเองและคู่ค้าที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย เช่น การส่งเสริมให้คู่ค้า อาทิ SMEs ในห่วงโซ่อุปทานให้เคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งถือเป็นโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้าให้เป็นคู่ธุรกิจที่ดีต่อกันในระยะยาว และเป็นโอกาสในการสร้างความรับผิดชอบต่อธุรกิจตั้งแต่ระดับพื้นฐานอีกด้วย

<sup>39</sup> <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”<sup>40</sup> เป็นประจำทุกปี เพื่อสร้างแรงจูงใจและมอบรางวัลแห่งความภูมิใจให้แก่องค์กรภาคธุรกิจที่มีความโดดเด่นในการดำเนินงานที่ค้ำประกันและเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับองค์กรภาคธุรกิจอื่น ๆ ในการนำแนวทางการเคารพสิทธิมนุษยชนไปพัฒนาต่อยอดให้องค์กรดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณภาพและมีหลักการสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐานในการดำเนินธุรกิจ

## “ การเคารพสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ เป็นการจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับบุคคลซึ่งส่งผลกระทบต่อเชิงบวก กับภาคธุรกิจให้สามารถพัฒนาขีดความสามารถ และขยายโอกาสทางธุรกิจ ”

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ได้ริเริ่มโครงการที่ปรึกษาให้แก่ SMEs หรือเรียกว่าโครงการ SCORE<sup>41</sup> ซึ่งสนับสนุนการอบรมแรงงานในสถานประกอบการกว่า 5,000 แห่งในประเทศต่าง ๆ โดยบูรณาการประเด็นการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างมีส่วนร่วมกับพนักงานและแผนกงานภายในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพแรงงานและการผลิต ซึ่งโครงการนี้เปิดโอกาสให้พนักงานมีเสรีภาพในการรวมตัวและแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการผลิตผล ปรากฏว่า นอกจากบริษัทจะสามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพดีขึ้นแล้ว บริษัทยังสามารถลดอัตราการขาดงาน การลาออก และการสร้างตำแหน่งงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะสำหรับกลุ่มสตรี

ผลจากการดำเนินโครงการข้างต้นยังบ่งชี้ว่า หลังจาก que บริษัทพัฒนามาตรการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งเป็นมาตรการที่เคารพสิทธิในการมีชีวิต สิทธิในการได้รับสภาพเงื่อนไขการทำงานที่เป็นธรรมและน่าพอใจ และการมีสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน บริษัทสามารถเติบโตและขยายพลังการผลิตได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสร้างประโยชน์ให้แก่ทั้งพนักงานและธุรกิจโดยรวมอีกด้วย

ด้วยเหตุนี้ การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนจึงมีความสำคัญต่อตัวบุคคล ภาคธุรกิจและสังคมอย่างยิ่งยวด เมื่อใดก็ตามที่มีความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น ภาคธุรกิจควรตรวจสอบและวิเคราะห์ถึงต้นเหตุของความเสี่ยงและผลกระทบเสมอ เพื่อทำความเข้าใจว่าเพราะเหตุใดความเสี่ยงและผลกระทบดังกล่าวถึงเกิดขึ้น นอกจากนี้ การตรวจสอบและวิเคราะห์ดังกล่าวจะทำให้ภาคธุรกิจเข้าใจสาเหตุที่แท้จริงของการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนสร้างแรงจูงใจในการดำเนินธุรกิจให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม

<sup>40</sup> โปรดศึกษาภาคผนวก ง หลักเกณฑ์การประเมินผลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนในส่วนของภาครัฐวิสาหกิจและภาคธุรกิจ

<sup>41</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_535220.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf)

