

รายงานศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์
การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence)

เสนอ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



โดย

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
(สว.มธ.)

มกราคม 2560

สารบัญ

สารบัญ.....	2
บทที่ 1 ที่มาและหลักการ HRDD ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ	3
บทที่ 2 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	8
บทที่ 3 รายละเอียดกระบวนการ HRDD	15
3.1 การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยบูรณาการเข้ากับระบบ ประเมินความเสี่ยงของบริษัท.....	15
3.2 การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท	21
3.3 การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก	28
3.4 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	31
บทที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	37
บรรณานุกรม	40

บทที่ 1 ที่มาและหลักการ HRDD ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

ที่มา

หลักการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence-HRDD) ได้รับการระบุไว้ในหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ¹ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ซึ่งเผยแพร่ตั้งแต่พ.ศ. 2554 เป็นเอกสารที่จัดทำและเผยแพร่โดย สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR) โดยการสนับสนุนของเลขาธิการสหประชาชาติ มีศาสตราจารย์จอห์น รุกกี (John Ruggie) จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ในฐานะผู้แทนพิเศษของเลขาธิการสหประชาชาติเป็นผู้จัดทำ หลังจากທີ່คณะทำงานได้ไปเยี่ยมสถานประกอบการและผู้เกี่ยวข้องในท้องถิ่นมากกว่า 20 ประเทศ และมีการหารืออย่างกว้างขวางร่วมกับรัฐบาล องค์กรธุรกิจ สมาคม องค์กร ภาคประชาสังคม องค์กรของกลุ่มแรงงาน สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และผู้ลงทุน (Ruggie, 2011)

หลักการชี้แนะนี้เป็นผลจากแรงกดดันต่างๆ ต่อภาคเอกชนที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากมาย ซึ่งเริ่มต้นจากบริษัทข้ามชาติต่างๆ ที่การละเมิดสิทธิมนุษยชนหลายประเภทและหลายระดับ เช่น สิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม แรงงาน เป็นต้น ขณะที่กลไกนานาชาติที่มีอยู่ล้มเหลวและไม่เพียงพอในการจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น ซึ่งได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากภาคประชาสังคมเป็นอย่างมาก รุกกีเห็นว่าปัญหาของการรายงานต่างๆ ที่มีอยู่คือ การวัดเชิงปริมาณไม่ตรงกับคุณภาพ ปัญหานี้รวมถึงข้อเท็จจริงที่ว่าบริษัทไม่จำเป็นต้องรับรู้ถึงสิทธิที่ตนเองส่งผลกระทบต่อมากที่สุด การตีความเกี่ยวกับสิทธิยังอาจจะกว้างเกินไปจนไร้ความหมาย และเป็นมาตรการที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Harrison, 2013)

หลักการชี้แนะเป็นกรอบสำหรับรัฐในการควบคุมให้ภาคเอกชนเคารพสิทธิมนุษยชนด้วยการจัดทำ ‘พิมพ์เขียว’ สำหรับบริษัทต่างๆ เพื่อเป็นมาตรฐานสากลในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และเป็นการนำเสนอแนวทางในการจัดการความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ โดยได้รับการสนับสนุนจากภาคธุรกิจ และประชาสังคม เช่นเดียวกับจากรัฐต่างๆ โดยมีหลักการวางอยู่บนหลัก 3 ประการ คือ

- 1) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) คือ รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครอง ไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กรของรัฐหรือบุคคลที่สาม ซึ่งหมายรวมถึงองค์กรภาคธุรกิจต่างๆ ด้วย

¹ คำแปลภาษาไทยของ UN Guiding Principles on Business and Human Rights เผยแพร่โดยสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2557 ดาวน์โหลดเอกสารฉบับเต็มได้ที่ <http://library.nhrc.or.th/ulib/document/Fulltext/F08289.pdf>

- 2) การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) องค์กรและบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาคธุรกิจมีหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 3) การเยียวยา (Remedy) เมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น รัฐจะต้องจัดให้มีการเยียวยาที่เหมาะสม รวมทั้งยังเรียกร้องให้องค์กรภาคธุรกิจควรจัดให้มีช่องทางในการร้องเรียน และเยียวยาเมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นด้วยไม่ว่าโดยกิจการนั่นเอง หรือการรวมกลุ่มองค์กรภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องซึ่งได้รวมกันเป็นสมาคมธุรกิจ (Ruggie, 2011)

หลักการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence-HRDD)

ในหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) ได้ระบุถึงกระบวนการ HRDD ไว้ในหลักการข้อที่ 17-22 ซึ่งได้กำหนดกรอบเพื่อให้ธุรกิจสามารถติดตามประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง โดยมุ่งหวังว่าองค์กรธุรกิจควรดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ โดยยึดหลักสิทธิมนุษยชนในการป้องกัน ลดความสูญเสีย มีการประเมินผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง และอาจเกิดขึ้นได้และมีการติดตามผลกระทบนั้นอย่างใกล้ชิด รวมทั้งมีการสื่อสารต่อสาธารณะเพื่อให้แน่ใจได้ว่าผู้ได้รับผลกระทบจะได้รับการดูแลและเยียวยาอย่างใส่ใจ

เนื้อหาในหลักการได้ระบุแนวทางปฏิบัติสำหรับธุรกิจ ดังนี้

“หลักการข้อที่ 17 องค์กรธุรกิจควรดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียหลักสิทธิมนุษยชน ในการป้องกัน ลดความสูญเสีย มีการประเมินผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นได้และมีการติดตามผลกระทบนั้นอย่างใกล้ชิด รวมทั้งมีการสื่อสารต่อสาธารณะเพื่อให้แน่ใจได้ว่า ผู้ได้รับผลกระทบจะได้รับการดูแลและเยียวยาอย่างใส่ใจ

(ก) ควรครอบคลุมผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่องค์กรธุรกิจอาจก่อหรือมีส่วนทำให้เกิดขึ้น โดยผ่านกิจกรรมขององค์กรธุรกิจหรืออาจเชื่อมโยงกับการผลิตหรือบริการขององค์กรธุรกิจ โดยอาศัยความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

(ข) ย่อมมีความต่างกันในเชิงความซับซ้อนตามขนาดขององค์กร ธุรกิจ ความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่รุนแรง และสภาพตาม ธรรมชาติกับบริบทการดำเนินการขององค์กรธุรกิจ

(ค) ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยยอมรับว่าการเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และบริบทในการดำเนินการขององค์กรธุรกิจ

หลักการข้อที่ 18 เพื่อที่จะวัดการเสี่ยงภัยในด้านสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรระบุและประเมินผลกระทบ

ทางลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงหรือที่น่าจะเกิดขึ้นได้ที่องค์กรธุรกิจอาจจะเข้าไปเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะโดยกิจการขององค์กรธุรกิจเอง หรือเป็นผลตามมาของความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กรธุรกิจ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

(ก) ประเมินความเสี่ยงโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนภายในหรือภายนอกที่เป็นอิสระ

(ข) จัดให้มีการปรึกษาหารืออย่างจริงจังกับกลุ่มที่อาจจะได้รับผลกระทบและผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสมกับขนาดขององค์กรธุรกิจ สภาพและบริบทของการดำเนินการ

หลักการข้อที่ 19 เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่มีผลในทางลบต่อสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรบูรณาการสิ่ง ที่ค้นพบจากการประเมินผลกระทบเข้ากับหน้าที่และกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องและดำเนินการตามความเหมาะสม

(ก) การบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพต้องมีสิ่งต่อไปนี้

(1) องค์กรธุรกิจต้องมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม ทำหน้าที่ติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

(2) กระบวนการตัดสินใจภายใน การจัดสรรงบประมาณ และกระบวนการกำกับดูแล จะทำให้มีการสนองตอบที่มีประสิทธิภาพต่อผลกระทบดังกล่าว

(ข) การกระทำที่เหมาะสมจะต่างกันออกไปด้วยเหตุผล ดังต่อไปนี้

(1) องค์กรธุรกิจก่อนหรือมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดผลกระทบในทางลบ หรือองค์กรธุรกิจเพียงแต่เข้าไปเกี่ยวข้องเพราะ ถูกโยงโดยตรงกับการดำเนินการผลิต ผลิตภัณฑ์หรือบริการของธุรกิจที่มีความสัมพันธ์ด้วย

(2) อำนาจต่อรองขององค์กรธุรกิจในการแก้ปัญหาและดูแลผลกระทบในทางลบ

หลักการข้อที่ 20 ในการหาความจริงว่าผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกำลังได้รับการดูแลหรือไม่ องค์กรธุรกิจ ควรติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา การติดตามตรวจสอบควรมีลักษณะ ดังนี้

(ก) มีตัวชี้วัดด้านคุณภาพและด้านปริมาณที่เหมาะสม

(ข) การหาข้อมูลสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ

หลักการข้อที่ 21 ในการแสดงความรับผิดชอบของบริษัทผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น องค์กรธุรกิจควรมีความพร้อมที่จะสื่อสารเรื่องนี้กับภายนอก โดยเฉพาะเมื่อความกังวลนั้นถูกนำเสนอ หรือกระทำในนามของผู้มีส่วน

ได้เสียที่ได้รับผลกระทบ องค์กรธุรกิจที่กิจการของตนหรือบริบทการดำเนินธุรกิจทำให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรง ควรจะรายงานอย่างเป็นทางการว่า องค์กรธุรกิจนั้นได้ดูแลผลกระทบเหล่านั้นอย่างไร ในทุกกรณีการสื่อสารควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) มีรูปแบบและความถี่ที่สะท้อนผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรธุรกิจ และกลุ่มเป้าหมายของการสื่อสารควรจะเข้าถึงได้

(ข) จัดให้มีข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอที่จะประเมินว่าองค์กรธุรกิจได้ตอบสนองต่อผลกระทบทางสิทธิมนุษยชนอย่างเพียงพอแล้วหรือไม่

(ค) ในทางกลับกันการสื่อสารนั้นๆ จะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้มีส่วนได้เสียได้รับผลกระทบ บุคลากร หรือข้อกำหนดที่ชอบธรรมในเรื่องความลับเชิงพาณิชย์

หลักการข้อที่ 22 ในกรณีที่องค์กรธุรกิจถูกระบุว่าได้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจเหล่านั้นควรจัดให้มีหรือร่วมมือในการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการที่ชอบธรรม

โดยสรุป กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญของหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ซึ่งกำหนดให้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นความรับผิดชอบของบริษัท บริษัทต้อง “รู้และแสดง (know and show)” ด้วยแนวทางต่อไปนี้

- 1) การสร้างข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนในนโยบายของบริษัท
- 2) ทำงานเชิงรุกด้วยกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
- 3) แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและชดเชยต่อกรณีการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นหรือไม่อาจหลีกเลี่ยงได้จากการดำเนินงานของบริษัท

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

แม้จะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่แตกต่างกันตามบริบทของธุรกิจ สิ่งสำคัญซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรตระหนักคือ การสร้างการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่มีความหมายไม่ใช่เพียงแค่งานที่ทำแล้วเสร็จสิ้นในครั้งเดียว แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ในการสร้างความรับผิดชอบของบริษัทและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายภายในบริษัท กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็น

เครื่องมือหลักในการแสดงความเคารพในสิทธิมนุษยชนของบริษัท อันประกอบด้วยหลักการสำคัญตามที่ระบุไว้ใน หลักการชี้แนะของสหประชาชาติ 5 องค์ประกอบดังนี้

- 1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (A statement of policy articulating the company's commitment to respect human rights) ซึ่งจะอธิบายต่อ สาธารณะว่าธุรกิจจะดำเนินการอย่างไรในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียภายในและ ภายนอก รวมถึงการระบุความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในโครงสร้างการทำงานของบริษัท
- 2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท (Assessment of actual and potential human rights impacts of company activities and relationships) หมายถึงการพิจารณาว่าใครที่ได้รับ/มีแนวโน้มได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงาน ซึ่ง ธุรกิจจะต้องทำงานร่วมกันโดยตรงกับผู้ที่ได้รับ/อาจจะได้รับผลกระทบ เช่น พนักงาน ผู้จัดหาวัตถุดิบ นักลงทุน ชุมชนท้องถิ่น
- 3) การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก(Incorporating into company procedures and addressing impacts) เมื่อมีการระบุปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ แล้ว ธุรกิจต้องหาทางบรรเทาปัญหาผ่านการบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของบริษัท วิธีการขึ้นอยู่กับ ประเด็น แต่ส่วนใหญ่มักดำเนินการผ่านการให้ความรู้และฝึกอบรมด้วยเครื่องมือและกระบวนการต่างๆ ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องมีตั้งแต่ แรงงานไปจนถึงธรรมาภิบาลของบริษัท หากมีการทำงาน ร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยทำให้บริษัทพัฒนานโยบายและกระบวนการต่างๆ ได้ง่ายขึ้น
- 4) การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน (Tracking and reporting performance) การรายงาน ทำให้ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะนักลงทุนเข้าใจว่าทำไมบริษัทจึงให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชน และมีประโยชน์ต่อผู้ใดบ้าง รวมทั้งเผยแพร่รายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งแสดงถึง ความโปร่งใสของธุรกิจได้ (International Tourism Partnership, 2014)
- 5) การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา (Remediation and remedy) เมื่อบริษัทระบุได้ว่าบริษัทก่อให้เกิดหรือ มีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทก็ควรแก้ไขให้ถูกต้อง หรือมีส่วนร่วมกับการ แก้ไขผ่านกระบวนการที่ชอบธรรม โดยจัดตั้งหรือมีส่วนร่วมในการจัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วน ได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบเชิงลบจากกิจกรรมของตน เพื่อให้เรื่องร้องเรียนเหล่านั้นได้รับการจัดการ อย่างทันที่ และมีการเยียวยาโดยตรง

บทที่ 2 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

สถานการณ์และแนวโน้มของการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในภาคธุรกิจ

ภาพรวม

นับตั้งแต่ปี 2554 เป็นต้นมา ซึ่งมีการประกาศใช้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติมีหลายบริษัทและหลายภาคอุตสาหกรรมที่เริ่มดำเนินการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ พร้อมกับความตื่นตัวของภาครัฐที่ต้องการป้องกันไม่ให้เกิดละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจดังเห็นได้จากกรอออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องในช่วงไม่กี่ปีมานี้

ตัวอย่างส่วนหนึ่งของบริษัทที่มีจัดทำกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้าน² เมื่อจำแนกตามประเภทอุตสาหกรรมมีดังนี้ อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม เช่น บริษัทเนสท์เล่ ซึ่งร่วมมือกับสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในพื้นที่ปฏิบัติการ 7 ประเทศ บริษัทโคคาโคล่าจัดทำรายงานประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนห่วงโซ่อุปทานน้ำตาลในประเทศโคลัมเบียและกัวเตมาลา³ บริษัท Arla Foods ผู้ผลิตอาหารจากนมในประเทศเดนมาร์กประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในประเทศไนจีเรียและเซเนกัล อุตสาหกรรมเสื้อผ้าและอุปกรณ์กีฬา เช่น อะดีดาส (Adidas) อุตสาหกรรมท่องเที่ยว เช่น บริษัท Kuoni ซึ่งดำเนินธุรกิจการท่องเที่ยวดำเนินการในพื้นที่ปฏิบัติการ 2 แห่ง อุตสาหกรรมเหมืองแร่ เช่น แองโกลอเมริกัน (AngloAmerican) อุตสาหกรรมสิ่งทอ เช่น แก๊ป (Gap) เอชแอนด์เอ็ม (H&M) อุตสาหกรรมไอที เช่น ไมโครซอฟท์ (Microsoft) ผู้ผลิตสินค้าอุปโภคและบริโภค เช่น ยูนิลีเวอร์ (Unilever) ภาคการเงิน เช่น ธนาคาร Barclays, BBVA, Credit Suisse, ING Bank, RBS Group, UBS, UniCredit ภาคธุรกิจคมนาคม เช่น Nokia Siemens Networks บริษัทพลังงาน Statoil ซึ่งดำเนินธุรกิจพลังงานใน 30 ประเทศ

ที่ผ่านมา มีการสำรวจความสนใจของบริษัทต่อการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน 2 ครั้งที่สำคัญ ได้แก่ การสำรวจของ Centre for Human Rights in Practice มหาวิทยาลัย Warwick สหราชอาณาจักร และ The British Institute of International and Comparative Law (BIICL) ที่ดำเนินการร่วมกับบริษัทกฎหมาย Norton Rose Fulbright

เดือนสิงหาคม 2558 Centre for Human Rights in Practice มหาวิทยาลัย Warwick สหราชอาณาจักรสำรวจนโยบายของบริษัทข้ามชาติทั่วโลกของจำนวน 225 บริษัทในหลายอุตสาหกรรม ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม

² ค้นคว้าข้อมูลและความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับบริษัทที่ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมทั้งฐานข้อมูลเปรียบเทียบการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทต่างๆ ได้ที่ <https://business-humanrights.org/company-action-platform>

³ อ่านรายละเอียดกรณีของโคคาโคล่าเพิ่มเติมได้ที่ <https://business-humanrights.org/en/coca-cola-publishes-human-rights-due-diligence-reports-on-sugar-supply-chain-in-colombia-guatemala>

เทคโนโลยี อาหารและเครื่องดื่ม แร่ น้ำมันและก๊าซธรรมชาติ การเงิน พบว่ามี 76 บริษัทที่ระบุว่ามีการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Center for Human Rights in Practice, 2015) ส่วนพ.ศ. 2559 The British Institute of International and Comparative Law (BIICL) และบริษัทกฎหมาย Norton Rose Fulbright จัดทำงานวิจัยเรื่อง Exploring human rights due diligence

พบว่าจากการทำแบบสอบถามผู้แทนจากบริษัทต่างๆ ทั่วโลกจำนวน 152 แห่ง ทั้งบริษัทข้ามชาติ บริษัทระดับชาติทั้งขนาดใหญ่ กลาง เล็ก ระหว่างเดือนมิถุนายน-กรกฎาคม 2558 โดย 2 ใน 3 เป็นผู้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ และสัมภาษณ์ผู้จัดการอาวุโสอีก 14 บริษัทจากธุรกิจ 4 ประเภทได้แก่ ธุรกิจที่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติมาใช้เป็นวัตถุดิบในการผลิต (รวมถึงพลังงานและเหมืองแร่) การเงิน ยา และเทคโนโลยี ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 50 ได้จัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (British Institute of International and Comparative Law, 2016)

เหตุผลของธุรกิจในการจัดทำ HRDD

เหตุผลที่ธุรกิจตัดสินใจดำเนินการ HRDD มักเกี่ยวข้องกับเหตุผล 3 ประการ ได้แก่ การลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงของบริษัท ความเสียหายทางธุรกิจจากการที่ไม่สามารถดำเนินการได้ตามแผนที่กำหนดไว้ และการบังคับจากรัฐ

การลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงของบริษัท จากการสำรวจพบว่า บริษัทที่เคยมีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนมักมีแนวโน้มที่จะดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับประเภทอุตสาหกรรมและประเทศเดียวกัน

ธุรกิจส่วนหนึ่งยังเห็นว่าความเสี่ยงทางสิทธิมนุษยชนส่งผลต่อความเสียหายทางธุรกิจอย่างชัดเจน ตัวอย่างเช่น อุตสาหกรรมเหมืองแร่ ในงานวิจัยของ Harvard Kennedy School's Corporate Responsibility Initiative ซึ่งเก็บข้อมูลธุรกิจเหมืองแร่ น้ำมันและก๊าซธรรมชาติในพื้นที่ต่างๆ ทั่วโลกพบว่า ต้นทุนจากการที่บริษัทขัดแย้งกับชุมชนท้องถิ่นคิดเป็นมูลค่า 27 ล้านดอลลาร์สหรัฐต่อสัปดาห์ ซึ่งบริษัทไม่สามารถดำเนินการตามที่วางแผนไว้ได้ ต้นทุนที่เพิ่มขึ้นมานี้เป็นผลมาจากการที่บริษัทละเลยในการจัดการความขัดแย้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูง (Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, 2016)

นอกจากความกังวลต่อความเสี่ยงทางชื่อเสียงแล้ว แรงผลักดันจากภาครัฐก็มีส่วนสำคัญต่อการจัดทำ การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้านของธุรกิจ ตัวอย่างเช่น กฎหมาย Burma Responsible Investment Requirements ของสหรัฐอเมริกาที่กำหนดให้ บริษัทสัญชาติอเมริกันทุกบริษัทที่ลงทุนในเมียนมาร์ 500,000 เหรียญขึ้นไปต้องจัดทำรายงานด้านสิทธิมนุษยชนเสนอต่อกระทรวงต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา บริษัทโคคาโคล่า (The Coca-Cola Company) จึงได้เริ่มต้นจัดทำรายงานด้านสิทธิมนุษยชน ผลจากการดำเนินการทำให้บริษัทได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิหลายด้าน เช่น การเลือกปฏิบัติทางเพศในการจ้างงาน ผู้หญิงได้รับค่าจ้างน้อยกว่าผู้ชาย

บริษัทจึงจัดอบรมให้ความรู้แก่บริษัทคู่ค้าเพื่อแก้ไขปัญหา (Guest, 2013) นอกจากนี้ยังส่งผลให้บริษัทโคคาโคล่า เริ่มต้นประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานน้ำตาลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่ดิน แรงงานเด็กและแรงงาน บังคับใน 28 ประเทศ หลังจากเห็นว่าการดำเนินงานของบริษัทได้ส่งผลกระทบต่อสิทธิแรงงาน สิทธิเด็ก และสิทธิที่ดิน ในห่วงโซ่อุปทานอย่างไร (The Coca-Cola Company, 2015)

ผลจากการจัดทำ HRDD ต่อธุรกิจ

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านส่งผลให้บริษัทสามารถรับรู้ถึงกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น จากการดำเนินการของบริษัทและนำไปสู่การแก้ปัญหา และสร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กรและคู่ค้าทางธุรกิจ

ในงานวิจัยของ BIICL เปิดเผยผลสำรวจว่าบริษัทที่ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน พบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท โดยปัญหาที่ค้นพบกว่าร้อยละ 74 ได้รับการแก้ไข และพบอีกว่าร้อยละ 74 เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่ 3 ต่างจากผู้ที่ไม่ได้ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยมีเพียงร้อยละ 19 สามารถระบุผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัท และร้อยละ 29 ที่เห็นว่าการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบริษัทเกี่ยวข้องกับบุคคลที่สาม

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ไม่เพียงเผยข้อมูลที่บริษัทอาจไม่เคยรับรู้มาก่อน แต่ยังสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อบริษัทและห่วงโซ่อุปทานของบริษัทได้อีกด้วย ตัวอย่างเช่น การจัดทำรายงานประเมินสิทธิมนุษยชนของบริษัทยูนิลีเวอร์ จำกัด ทำให้บริษัทรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทจนนำไปสู่การแก้ปัญหา เช่น ลดชั่วโมงการทำงานของพนักงานในประเทศไทยหลังจากพบว่าหนึ่งในผู้จัดหาวัตถุดิบของบริษัททำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุด บริษัทจึงสั่งให้บริษัทคู่ค้าจัดทำแผนเยียวยา ซึ่งใช้เวลาแก้ไขสามเดือนบริษัทจึงจะแน่ใจว่าพนักงานมีวันหยุดทุก 7 วัน (Unilever, 2015) หรือการศึกษาแรงงานในประเทศเวียดนาม ซึ่งเป็นห่วงโซ่อุปทานของบริษัท พ.ศ. 2554 พบว่าแม้ว่าก่อนหน้านี้บริษัทยูนิลีเวอร์จะมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน แต่ยูนิลีเวอร์ก็ไม่ได้ตระหนักว่าการดำเนินการของบริษัทคู่ค้าในทางปฏิบัติเป็นอย่างไร เมื่อมีการจัดทำกระบวนการ HRDD ซึ่งทำให้ยูนิลีเวอร์เห็นช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ หลังจากนั้นผู้จัดหาวัตถุดิบตระหนักถึงความคาดหวังด้านมาตรฐานแรงงานของยูนิลีเวอร์มากขึ้น และได้รับการฝึกอบรมและแนวปฏิบัติตามนโยบายใหม่ของบริษัท ในปี 2558 ร้อยละ 70 ของบริษัทคู่ค้าเหล่านี้กังวลว่ายูนิลีเวอร์จะไม่รับซื้อสินค้าของตนเองหากไม่จัดการปัญหาแรงงาน ปัญหาด้านชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปและการใช้แรงงานสัญญาจ้างได้รับการแก้ไข เพราะพวกเขาเริ่มตระหนักถึงความคาดหวังด้านมาตรฐานแรงงานของยูนิลีเวอร์มากขึ้น และได้รับการฝึกอบรมและแนวปฏิบัติตามนโยบายใหม่ของบริษัท (Wilshaw, Do, Fowler, & Pham, 2016)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านยังส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญต่อประเด็นนี้อย่างจริงจัง เช่น ใช้เป็นหนึ่งในเหตุผลการตัดสินใจของบริษัท และนำไปสู่การเปลี่ยนทัศนคติ

ของฝ่ายต่างๆ ได้ (Harrison, 2013) การที่บริษัทพัฒนาผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของตนเองและสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างการทำงานภายในบริษัทได้ มากกว่าการดำเนินการเมื่อมีความท้าทายจากภายนอกเท่านั้น

จากการสำรวจของ German Global Compact Network และ econsense เมื่อปี 2557 เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดทำตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัท 39 แห่ง พบว่านอกจากปัจจัยภายนอกซึ่งได้แก่ ความเสี่ยงด้านชื่อเสียง ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและการที่บริษัทเข้าร่วมเป็นสมาชิกของเครือข่ายด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแล้ว ปัจจัยภายในซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารระดับสูงแสดงความตั้งใจที่จะสนับสนุนการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจังผ่านช่องทางต่างๆ เช่น มีข้อมูลกัมมัตงานนโยบาย การแสดงให้เห็นว่าสิทธิมนุษยชนจะกลายเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจได้ ก็เป็นสิ่งสำคัญไม่แพ้กัน (Global Compact Network Germany & econsense, 2014)

นอกจากนี้กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านถือเป็น ‘a game-changer’ สำหรับบริษัทต่างๆ เนื่องจากสามารถเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับสิทธิมนุษยชนจากการ “naming and shaming” ที่มาจากผู้เล่นภายนอกซึ่งสะท้อนความล้มเหลวของบริษัทในการปกป้องสิทธิมนุษยชน มาเป็น “knowing and showing” ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานของบริษัท แนวทางเช่นนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทมากมาย แทนที่จะรอให้นักณรงค์หรือสื่อสร้างผลกระทบทางลบแก่บริษัท (Harrison, 2013) การจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทำให้รัฐและองค์กรประชาสังคมซึ่งมีบทบาทในการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของบริษัท ตั้งประเด็นคำถามที่ถูกต้องได้ (The Myanmar Centre for Responsible Business, 2015)

แนวโน้มของกระบวนการ HRDD ในอนาคต

การจัดทำ HRDD อาจไม่ใช่มาตรการเชิงสมัครใจอีกต่อไป เมื่อรัฐบาลหลายประเทศเริ่มบังคับให้บริษัทต้องจัดทำรายงานด้านสิทธิมนุษยชนมากขึ้น เช่นเดียวกับองค์การระหว่างประเทศต่างๆ

แนวโน้มของการบังคับทางกฎหมายยังเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ไม่ว่าจะเป็น กลุ่มสหภาพยุโรปที่ได้ออกกฎระเบียบ EU Non-Financial Reporting Directive of 2014 กำหนดให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์และมีลูกจ้าง 500 คนขึ้นไป จัดทำรายงานเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ในรายงานต้องเปิดเผยนโยบาย ผลการดำเนินงาน และผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน รวมทั้งเปิดเผยแนวทางการแก้ไขปัญหา (Business & Human Rights Resource Centre, 2014) มีผลบังคับใช้ในปี 2560 ความตื่นตัวจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาทำให้เกิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกหลายฉบับในหลายประเทศ เช่น UK Modern Slavery Act 2015 ที่กำหนดให้บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเพื่อเป็นกรอบในการป้องกัน บรรเทาความเสี่ยงจากการค้าทาสสมัยใหม่ในห่วงโซ่อุปทาน California

Transparency in Supply Chain Act 2010 กำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจของรัฐแคลิฟอร์เนียเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ขณะเดียวกันองค์การระหว่างประเทศต่างๆ ได้จัดทำแนวปฏิบัติสำหรับกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่องโดยจำแนกตามรายอุตสาหกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (The Organisation for Economic Co-operation and Development : OECD) ซึ่งได้ออก *OECD Due Diligence Guidance for Responsible Supply Chains of Minerals from Conflict-Affected and High-Risk Areas* คู่มือสำหรับอุตสาหกรรมเหมืองแร่ในพื้นที่ที่มีความขัดแย้งและมีความเสี่ยงสูงในปี 2554 คู่มือสำหรับอุตสาหกรรมเกษตร OECD-FAO Guidance for Responsible Agricultural Supply Chain ในปี 2559 อุตสาหกรรมน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ International Petroleum Industry Environmental Conservation Association (IPIECA) ได้จัดทำแนวปฏิบัติด้านการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของธุรกิจน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ⁴ ในปี 2555

หลักการและแนวปฏิบัติระหว่างประเทศอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการ HRDD

การจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้นำเอาหลักการระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชนมาบูรณาการ ตัวอย่างของหลักปฏิบัติที่ใช้เป็นกรอบอ้างอิงในการดำเนินการกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งส่วนหนึ่งบริษัทต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว เช่น แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) มาตรฐาน Global Reporting Initiative (GRI) โดย Global Reporting Initiative (GRI) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมที่ยั่งยืน (Standards on Environmental and Social Sustainability) ในหลักเกณฑ์ของบริษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation-IFC) หรือมาตรฐานแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 โดยองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization : ISO)

ความท้าทายและข้อเสนอแนะต่อกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ความกังวลต่อการจัดทำ HRDD ของธุรกิจมีหลายประการได้แก่ ธรรมชาติที่ซับซ้อนของธุรกิจ การที่ธุรกิจไม่แน่ใจว่าตนเองจะต้องดำเนินการมากเพียงใดจึงจะถือว่าครบถ้วน ประสิทธิภาพของมาตรฐานเชิงสมัครใจ

ประการแรก เนื่องจากธุรกิจมีลักษณะที่ซับซ้อน แยกย่อย และมีความหลากหลาย เช่น ขนาดธุรกิจที่แตกต่าง

⁴ อ่านรายละเอียดเกี่ยวกับคู่มือ Human rights due diligence process: a practical guide to implementation for oil and gas companies ได้ที่ <http://www.ipeica.org/resources/good-practice/human-rights-due-diligence-process-a-practical-guide-to-implementation-for-oil-and-gas-companies/>

กัน การทำความเข้าใจหลักการสิทธิมนุษยชนที่มีรายละเอียดปลีกย่อยควรจะดำเนินการอย่างไร มีลักษณะเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

ประการต่อมา ในขั้นตอนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน มีคำถามว่าธุรกิจต้องสืบค้นข้อมูลมากเพียงใดจึงจะเพียงพอต่อการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน หลายครั้งปรากฏว่า ผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงมักไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็นด้วยสาเหตุต่างๆ กัน (Global Compact Network Germany & twentyfifty, 2014) เช่น ถูกข่มขู่จากนายจ้าง กฎหมายในประเทศนั้นๆ ไม่คุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น จากการสำรวจความคิดเห็นของบริษัทในงานวิจัยเรื่อง Exploring human rights due diligence ที่จัดทำโดย The British Institute of International and Comparative Law (BIICL) และบริษัทกฎหมาย Norton Rose Fulbright พบว่า เมื่อดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในห่วงโซ่อุปทาน บริษัทจำนวนมากประสบกับปัญหา “แค่นี้จึงจะพอ (how far is far enough)” ข้อมูลจากบุคคลที่สามหรือประเทศที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอาจใช้ไม่ได้ อีกทั้งยังมองว่าเป็นเรื่องยากในการเปลี่ยนความสนใจของบริษัทจากความเสี่ยงต่อธุรกิจมาเป็นความเสี่ยงหรือผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และการจัดการความรับผิดชอบที่เกิดจากบุคคลที่สาม (British Institute of International and Comparative Law, 2016)

ประการสุดท้าย มีข้อสังเกตต่อหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติซึ่งเป็นมาตรฐานเชิงสมัครใจมีประสิทธิภาพมาเพียงใด และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ เนื่องจากที่ผ่านมาการปฏิบัติตามมาตรฐานเชิงสมัครใจ เช่น ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ หรือหลักปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในทางปฏิบัติ เนื่องจากหลายรัฐบาลไม่สามารถจัดการกับธุรกิจขนาดใหญ่ได้อย่างจริงจัง โดยเห็นว่าประเด็นสำคัญที่ควรคำนึงถึงเพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ 3 ประการคือ ความโปร่งใส (transparency) การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบภายนอก (external participation and review) และการติดตามตรวจสอบและประเมินผลที่เป็นอิสระ (independent monitor and review) (Harrison, 2013)

ในด้านความโปร่งใส แม้จะมีการกล่าวถึงการสื่อสารภายนอกไว้ในหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน แต่ไม่ได้ระบุถึงความโปร่งใสที่ควรจะต้องอยู่ตลอดทั้งกระบวนการ รวมทั้งไม่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ควรเป็นของการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ดังนั้น สิ่งที่ต้องระบุเพิ่มเติมไว้ในกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคือ การเผยแพร่วิธีการประเมินและผลของกระบวนการประเมิน ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนใดก็ตามที่ค้นพบ ขณะที่ความโปร่งใสมีประโยชน์ต่อทั้งบริษัทและกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การเปิดเผยวิธีการประเมินและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนยังเปิดโอกาสให้ผู้ดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นและสามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้

ขณะเดียวกันยังทำให้ผู้เล่นอื่นๆ เช่น ภาคประชาสังคม นักวิชาการ ตัวแทนจากสหประชาชาติ เจ้าหน้าที่รัฐ สามารถรับรู้ผลการดำเนินงานของบริษัทจากการเข้าถึงข้อมูล การประกาศเช่นนี้ทำให้บริษัทได้ประโยชน์เพราะที่ผ่านมากกระบวนการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่เดิมมีปัญหา เช่น บริษัทอาจจะอ้างว่าได้ดำเนินการประเมินผล

กระทบด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว แต่ไม่มีเอกสารที่เปิดเผยต่อสาธารณะว่ากระบวนการเป็นอย่างไร

นอกจากนี้ ยังไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจังหรือติดตามการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ตัวอย่างเช่น บางบริษัทอาจจะประกาศว่าตัวเองได้ประกาศว่าได้ใช้กระบวนการการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน แต่ไม่เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะว่าดำเนินการอย่างไร จากประสบการณ์ที่ผ่านมายังแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีแนวโน้มที่จะหาข้อยกเว้นไม่เปิดเผยข้อมูลเท่าที่ทำได้ และต้องใช้กระบวนการยุติธรรม เช่น ศาลสั่งให้เปิดเผยข้อมูล ดังนั้นความโปร่งใสจึงเป็นสาระสำคัญของกระบวนการประเมิน บริษัทที่อ้างว่าได้ประเมินผลกระทบแล้วต้องดำเนินการเป็นประจำและเผยแพร่ทั้งกระบวนการและผลของกระบวนการประเมิน บริษัทจึงจะสามารถประกาศได้ว่าตนเองปฏิบัติตามหลักการการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน หากปราศจากความโปร่งใสแล้ว กระบวนการดังกล่าวก็ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรักบี้

นอกจากความโปร่งใสแล้ว มีข้อสังเกตว่าประเด็นที่รักบี้ไม่ได้ให้ความสนใจมากนักคือ การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบภายนอก (external participation and review) โดยต้องการวิธีที่เป็นรูปธรรมเพิ่มขึ้น แน่ใจว่าการตรวจสอบตนเองเป็นแนวทางหลักของการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน แต่หลีกเลี่ยงไม่ได้ที่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมกับผู้เล่นภายนอกด้วยเช่นกัน เนื่องจากสิ่งที่ทราบกันดีว่าความตื่นตัวต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจเริ่มต้นจากแรงกดดันภายนอก ดังนั้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียจึงเป็นกลไกสำคัญ ในฐานะที่เป็นผู้ตรวจสอบความน่าเชื่อถือของวิธีการประเมินและข้อค้นพบ

ขณะเดียวกันเพื่อให้รายงานน่าเชื่อถือและกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านมีประสิทธิภาพควรมีผู้ประเมินอิสระภายนอกเพื่อตรวจสอบว่าบริษัทปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานสมัครใจต่างๆ รวมทั้งด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่ โดยทั่วไปมักจะว่าจ้างหน่วยงานภายนอกประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตามควรระวังว่าผู้สอบเหล่านี้มักจะไม่ค่อยให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนมากพอ หรือไม่เข้าใจประเด็นนี้ ตัวอย่างเช่น รายงานบริษัทแห่งหนึ่ง ผู้สอบไม่ได้พูดคุยกับแรงงานในโรงงาน ไม่ได้สัมภาษณ์ระหว่างการทำงาน หรือไปที่โรงงานขณะที่ไม่มีแรงงานเด็กอยู่ หรือแจ้งการไปเยือนโรงงานล่วงหน้า (Human Rights Watch, 2016)

บทที่ 3 รายละเอียดกระบวนการ HRDD

กระบวนการ HRDD ประกอบด้วยหลักการสำคัญตามที่ระบุไว้ในหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ 4 องค์ประกอบดังนี้

- 1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน
- 2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท
- 3) การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมินรวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก
- 4) การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

ในบทนี้จะเป็นการอธิบายกระบวนการ HRDD ว่าหลักการแต่ละข้อมีลักษณะอย่างไร และมีแนวทางการดำเนินงานอย่างไร โดยเป็นการสังเคราะห์จากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แต่ละหลักการประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ หลักการทั่วไป วิธีการดำเนินการ และตัวอย่าง

3.1 การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยบูรณาการเข้ากับระบบประเมินความเสี่ยงของบริษัท

หลักการทั่วไป

การประกาศนโยบายและหลักการที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัทสะท้อนความรับผิดชอบของบริษัทต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ และแสดงให้เห็นถึงพันธกิจของบริษัทและผู้เกี่ยวข้องและสาธารณะเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชน บริษัทต้องเปิดเผยความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับบุคคลและให้ความสำคัญต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนเมื่อมีการตัดสินใจทางธุรกิจ (Ethical Trading Initiative, 2014)

นอกจากนี้การประกาศนโยบายเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายทั้งหมดของบริษัท ดังนั้นนโยบายควรจะมีผลกระตุ้นให้เกิดการจัดกิจกรรมต่างๆ ในบริษัทและได้รับการสนับสนุนจากทั้งองค์กรเพื่อทำให้นโยบายเป็นไปได้อย่างจริงจัง ปัจจุบันมีบริษัทจำนวนมากเพิ่มประเด็นสิทธิมนุษยชนลงไปนโยบายของบริษัทและถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างธรรมาภิบาลของบริษัท

เนื่องจากประเด็นสิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย การบูรณาการเข้ากับระบบประเมินความเสี่ยงของบริษัทจึงไม่่ง่ายนัก และยังขึ้นอยู่กับกระบวนการ due diligence ที่มีอยู่ของบริษัทและโครงสร้างขององค์กร อย่างไรก็ตามกระบวนการดำเนินการพัฒนานโยบายอาจจะเป็นช่องทางที่ทำให้เราได้รับข้อมูลที่สำคัญได้ นอกจากนี้บริษัทยังต้องตระหนักว่าการประเมินความเสี่ยงทางสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจง ไม่ว่าจะเป็นกรอบแนวคิด การใช้

มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการให้ความสำคัญและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ที่สำคัญคือ กระบวนการนี้สำคัญต่อการจัดระเบียบภายในบริษัทและการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด (Global Compact Network Germany & twentyfifty, 2014)

วัตถุประสงค์ของนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน คือ เพื่อตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการชี้ให้เห็นถึงช่องว่างของนโยบายบริษัทและแจ้งเตือนให้บริษัทรับรู้ถึงความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และยังอาจมีประโยชน์ต่อนโยบายบริษัทที่มีอยู่เดิม ตัวอย่างเช่น นโยบายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่อาจจะมุ่งเน้นเฉพาะปัญหาทางเทคนิค โดยไม่ทันคิดถึงผลกระทบต่อชุมชนและสิทธิของประชาชน มุมมองด้านสิทธิมนุษยชนช่วยทำให้นโยบายของบริษัทเข้มแข็งขึ้นเนื่องจากสอดคล้องกับหลักการสากล นอกจากนี้ยังสร้างความไว้วางใจกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและเริ่มทำความเข้าใจและจัดการกับปัญหาที่พวกเขากังวลด้วย (Global Compact Network Germany & twentyfifty, 2014)

การประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนยังส่งผลต่อการตัดสินใจของนักลงทุน เนื่องจากช่วยให้นักลงทุนเห็นถึงความแตกต่างของบริษัทที่ตระหนักถึงความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน นอกจากนี้ การประกาศนโยบายสิทธิมนุษยชนยังบ่งบอกว่าบริษัทคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการดำเนินธุรกิจ

สิ่งที่ควรคำนึงถึงในขั้นตอนการพัฒนานโยบายคือ การให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียเพราะช่วยให้บริษัทเห็นถึงช่องว่างของนโยบายกับการปฏิบัติจริง และลดการวิพากษ์วิจารณ์จากสาธารณะที่อาจเกิดขึ้นเมื่อเผยแพร่ นโยบาย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องจัดให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนานโยบาย และต้องแน่ใจว่านโยบายครอบคลุมผู้ที่มิแนวน้อมได้รับผลกระทบ และผู้เปราะบางซึ่งหมายถึงแรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง เด็ก ด้วยการปรึกษาหารือกับตัวแทนของพวกเขา นอกจากนี้ยังต้องจัดให้มีคณะกรรมการของผู้มีส่วนได้เสียเพื่อตรวจสอบกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน เพราะพวกเขาสามารถช่วยระบุตัวชี้วัดและมาตรการที่สำคัญได้ รวมถึงควรอภิปรายร่วมกันเกี่ยวกับการติดตามตัวชี้วัดและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (UN Global Compact and OHCHR, 2011)

แนวทางการพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายสิทธิมนุษยชน

แนวทางการพิจารณาเกี่ยวกับนโยบายสิทธิมนุษยชนสำหรับธุรกิจอาจจำแนกได้ 2 รูปแบบซึ่งแต่ละบริษัทสามารถเลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองได้ ได้แก่ การเพิ่มเติมประเด็นสิทธิมนุษยชนเข้ากับนโยบายที่มีอยู่เดิม และการพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขึ้นมาเฉพาะ โดยแต่ละรูปแบบมีแนวทางในการดำเนินงานดังนี้

- 1) การเพิ่มประเด็นสิทธิมนุษยชนลงในนโยบายที่มีอยู่แล้ว (Include human rights in your existing policies) ในการบูรณาการหลักการด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับระบบประเมินความเสี่ยงของบริษัท มีกรอบในการพิจารณาดังนี้

- บริษัทควรเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีอยู่ด้วยมุมมองด้านสิทธิมนุษยชน (human rights lens) เช่น นโยบายบริษัท แผนการดำเนินงาน แนวปฏิบัติ และรายงานต่างๆ ที่มีอยู่ โดยอาจจะใช้มาตรฐานทางธุรกิจและสิทธิมนุษยชนต่างๆ เป็นเครื่องมืออ้างอิง
- ผสานเข้ากับการจัดการความเสี่ยงและโอกาสของบริษัทที่มีอยู่เดิม เช่น บูรณาการกระบวนการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับระบบลงทะเบียนความเสี่ยงของบริษัทซึ่ง ซึ่งระบุให้มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนลงไปในงานระบุความเสี่ยงของบริษัทด้วย
- ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีอยู่เดิมโดยขยายหัวข้อในการอภิปราย โดยการเพิ่มประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเข้าไว้ด้วย กระบวนการดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจะช่วยให้สร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียใหม่ ซึ่งรวมถึงกลุ่มที่ทำงานในประเด็นนี้เฉพาะทั้งระดับชาติและระหว่างประเทศ เช่น องค์กรนิรโทษกรรมสากล (Amnesty International) องค์กรฮิวแมนไรท์วอตช์ (Human Rights Watch)
- การสร้างความตระหนักภายในองค์กรให้เข้มแข็งว่าแต่ละฝ่ายสามารถสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างไร ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับประเภทอุตสาหกรรม โอกาสและความท้าทายในการบูรณาการแนวคิดด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับส่วนงานต่างๆ เช่น จัดสรรเวลาทำงานร่วมกับแผนกต่างๆ ในสำนักงานเป็นระยะเวลา 3 เดือน โดยทำงานร่วมกับผู้รับผิดชอบหลักสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียภายในบริษัท จัดอบรมให้กับผู้จัดการระดับสูงของบริษัทเพื่อที่จะสามารถให้คำแนะนำในการลดความเสี่ยงและสร้างโอกาสได้ (BSR, 2013)

2) การพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเฉพาะ (Develop specific human rights policies where appropriate) ข้อดีคือ เป็นโอกาสในการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกถึงความต้องการของพวกเขา ส่งผลให้บริษัทสามารถกำหนดทิศทางในการจัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชนได้ง่าย มีกรอบในการพิจารณาดังนี้

- พิจารณาหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและบรรทัดฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ อนุสัญญาด้านแรงงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หรือไม่
- นโยบายจะระบุภาพรวมและสรุปกระบวนการที่บริษัทจะดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบ กระบวนการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย
- ระบุความเสี่ยงทางสิทธิมนุษยชนที่บริษัทอาจมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบ โดยประเมินร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนส่วนใหญ่มีกระบวนวิธีแรงงานประเภทต่างๆ เช่น แรงงานเด็ก สิทธิในการรวมกลุ่มต่อรอง ความปลอดภัย การไม่เลือกปฏิบัติ
- ระบุความคาดหวังของบริษัทว่านโยบายนี้ใช้กับคู่ค้าและสายสัมพันธ์อื่นๆ ของบริษัทหรือไม่

ไม่ว่าจะเป็นนโยบายใดๆ หรือบูรณาการเข้ากับนโยบายของบริษัทอย่างน้อยที่สุดต้องประกอบด้วย การแสดงให้เห็นถึงพันธะทางนโยบายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยมีมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศเป็นจุดอ้างอิง มีข้อกำหนดด้านสิทธิแรงงาน มีข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ นอกเหนือจากสิทธิแรงงาน ซึ่งควรจะมีการจัดลำดับความสำคัญและพิจารณาว่าการดำเนินงานของบริษัทก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนประเภทใด โดยเฉพาะ

ขั้นตอนในการพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

การพัฒนานโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการที่เป็นพลวัต ซึ่งมักจะไม่สามารถคาดการณ์ได้ ดังนั้นจึงควรเริ่มต้นจากการไม่คาดหวัง บริษัทหลายแห่งปรับปรุงนโยบายของบริษัทขณะดำเนินการ ซึ่งอาจจะมีขั้นตอนที่ซ้อนทับกันระหว่างการจัดทำนโยบาย การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท และการบูรณาการนโยบายของบริษัทเข้ากับระบบการจัดการของบริษัท

ตัวอย่างฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพัฒนานโยบาย ได้แก่ ฝ่ายความยั่งยืน/ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสามารถขยายพันธะด้านความยั่งยืนของบริษัทด้วยการเพิ่มประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ฝ่ายปฏิบัติการเพื่อยืนยันว่าการบูรณาการนโยบายไปใช้ในทางปฏิบัติ ฝ่ายกฎหมาย การตรวจสอบภายใน และฝ่ายกำกับเพื่อดูแลทำหน้าที่ตรวจสอบทางกฎหมาย ผู้บริหารระดับสูงซึ่งเป็นผู้สนับสนุนและอนุมัตินโยบาย นักลงทุนสัมพันธ์ การปรึกษากับผู้มีส่วนได้เสียและการสื่อสารนโยบาย ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และฝ่ายสื่อสารซึ่งต้องทำให้การสื่อสารทั้งในและนอกบริษัทมีประสิทธิภาพ (Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands, 2016)

ในเบื้องต้นสามารถดำเนินการได้ตามขั้นตอนต่อไปนี้

1) มอบหมายความรับผิดชอบต่อให้กับผู้บริหารระดับสูงเพื่อเร่งกระบวนการทำงาน ทำงานร่วมกับฝ่ายปฏิบัติการทั้งหมดของบริษัทในการพัฒนานโยบาย การนำไปใช้ และการทบทวนนโยบาย เนื่องจากการจัดทำนโยบายมักเป็นการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งมีหน้าที่ลงนามรับรองนโยบาย และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นต่อการนำนโยบายไปใช้

2) พิจารณานโยบายบริษัทที่มีอยู่แล้วเพื่อวิเคราะห์ความครอบคลุมด้านสิทธิมนุษยชนและช่องว่างที่มีอยู่ หลายบริษัทได้รับหลักการด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว เช่น ลงนามในหลักการข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) แม้บริษัทที่ไม่ได้อ้างอิงถึงหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนโดยตรง แต่บริษัทอาจจะมีแนวปฏิบัติด้าน

สิทธิมนุษยชนอยู่แล้วในนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัย แรงงาน ความรับผิดชอบต่อชุมชน เป็นต้น บางครั้ง การเริ่มต้นด้วยการพิจารณาจากประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ เช่น สิทธิในการเข้าถึงน้ำสะอาด แรงงาน บังคับ หรือการจับทำแผนผังประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของบริษัทจะช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงเห็นว่ากิจกรรมของบริษัทเกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างไร

3) ระบุประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของบริษัท วิธีหนึ่งคือ การจัดการกับความเสียด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทั้งองค์กร เช่น บริษัทไอซีทีที่แห่งหนึ่งอาจจะให้ความสำคัญกับสิทธิในความเป็นส่วนตัวและเสรีภาพในการแสดงออก ขณะที่โรงงานย้อมผ้าให้ความสนใจกับผลกระทบเกี่ยวกับการจ้างงานเป็นพิเศษ รวมทั้งผลกระทบต่อสิทธิชุมชนจากการสร้างผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยน้ำเสีย และการใช้น้ำ

4) ทำงานร่วมกับบุคลากรฝ่ายต่างๆ เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล กฎหมาย จัดซื้อ ความปลอดภัย ในกระบวนการสร้างความเข้าใจ ความรู้และทักษะ และมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน การทำงานภายในบริษัทเป็นโอกาสของการแปลภาษาที่เป็นนามธรรมของแนวคิดสิทธิมนุษยชนไปสู่ภาษาของธุรกิจ เพื่อให้บุคลากรภายในบริษัทเข้าใจว่าเรื่องนี้เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท

5) ปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่เกี่ยวข้องเพื่อระบุความคาดหวังและผลตอบรับจากพวกเขา (UN Global Compact and OHCHR, 2011) การทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอกจะช่วยให้รู้ว่าใครคือผู้ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท และกิจกรรมใดส่งผลกระทบต่อพวกเขา ขณะเดียวกันก็ทำให้บริษัทรู้ว่าประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของตนเองคืออะไร

6) นโยบายควรใช้ภาษาที่เฉพาะเจาะจงในประเด็นหลักที่ต้องการสื่อสาร และอธิบายชัดเจนว่าบริษัทจะดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมอย่างไร

7) การอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูง

8) การสื่อสารนโยบาย ควรสื่อสารนโยบายไปยังพนักงานที่เกี่ยวข้องและคู่ค้าภายนอก รวมทั้งผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทควรพิจารณาว่าการเผยแพร่ด้วยวิธีการใดจะเหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียมากที่สุด

นอกจากนี้ยังมีบางประเด็นที่ควรพิจารณาได้แก่ การปรับปรุงนโยบายเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทท้องถิ่น เช่น บริษัทข้ามชาติต้องมีนโยบายที่สอดคล้องกับมาตรฐานของบริษัทและกฎหมายของแต่ละประเทศ ต้องแปลนโยบายให้เป็นภาษาท้องถิ่น อย่างไรก็ตามไม่ควรจะขัดต่อนโยบายทั่วไปของบริษัท ตัวอย่างเช่น ในบางวัฒนธรรมการให้สินบนเป็นเรื่องปกติ แต่ผิดหลักการระหว่างประเทศ

อีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญคือ การตรวจสอบว่ามีการนำนโยบายไปใช้จริงและการติดตามผล ควรมอบหมายให้กับบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการติดตามว่านโยบายได้รับการนำไปใช้หรือไม่ ทรัพยากรต่างๆ ของบริษัทเพียงพอต่อการบูรณาการนโยบาย มีการติดตามผลและมีการทบทวนนโยบายเป็นประจำ แม้กระทั่งนโยบายที่ชัดเจนที่สุดก็ต้องมีการตีความ เจ้าของนโยบายควรเน้นจุดสำคัญในการดำเนินการกับประเด็นสิทธิมนุษยชน และควรมีช่องทางเข้าถึงผู้เกี่ยวข้องทุกระดับท้องถิ่นและระดับนานาชาติ

จากฐานข้อมูลหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติซึ่งเผยแพร่ในเดือนมีนาคม 2559 พบว่า บริษัทที่จัดทำรายงานตามกรอบของหลักการชี้แนะฯ ร้อยละ 75 ประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตามมีเพียงร้อยละ 7 เท่านั้นที่อธิบายชัดเจนว่ามีการจัดระบบความรับผิดชอบอย่างไร ตัวอย่างเช่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานที่รับผิดชอบการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน บทบาทหน้าที่ และระดับของการรับผิดชอบที่สูงที่สุด ส่วนใหญ่เป็นบริษัทในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม ตัวอย่างเช่น นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทเนสท์เล่ จำกัด ได้ตั้ง Nestle in Society Board คณะกรรมการที่รับผิดชอบโดยตรง ประกอบด้วยหัวหน้าฝ่ายต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายบริหารความเสี่ยง เป็นต้น คณะกรรมการนี้ทำหน้าที่ควบคุม จัดทำกลยุทธ์และจัดลำดับความสำคัญของประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น (Shift & Mazars, 2016)

ตัวอย่างของเนื้อหานโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

- ให้ภาพรวมเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย ด้วยการเชื่อมโยงหลักสิทธิมนุษยชนกับนโยบายของบริษัท "ดังที่ได้ระบุไว้ในแนวปฏิบัติของบริษัท การเคารพหลักสิทธิมนุษยชนเป็นหนึ่งในสามอันดับแรกของหลักการดำเนินธุรกิจของบริษัท"
- การอ้างอิงถึงหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ "นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทโคคา-โคล่าจำกัด (Coca Cola Company) อ้างอิงจากหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หลักปฏิบัติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ"
- บริษัทแสดงให้เห็นว่าตนเคารพสิทธิแรงงานอย่างไร "H&M เคารพสิทธิมนุษยชนของลูกจ้างทุกคนในกลุ่มบริษัท และจะปฏิบัติตามกฎหมายของแต่ละประเทศ พันธะสัญญาของบริษัทระบุไว้ในนโยบายของบริษัทแล้ว เช่น นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียม และนโยบายการคุกคาม เพื่อให้การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้จัดตั้งกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนซึ่งใช้กับทั้งองค์กร ลูกจ้างคนใดมีความกังวลต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากกิจกรรมของบริษัทสามารถแจ้งผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนภายในได้"
- ผู้รับผิดชอบในการบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติและปรับปรุงนโยบายคือใคร "บริษัทยูนิลีเวอร์ในพื้นที่นี้รับผิดชอบโดย Unilever Chief Executive Officer ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงรวมถึงหัวหน้าฝ่ายห่วงโซ่อุปทาน หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการตลาดและการสื่อสาร ฝ่ายกฎหมายและฝ่ายความยั่งยืน รวมถึงรองประธานบริษัทฝ่ายผลกระทบทางสังคม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกแผนกของบริษัทมีความรับผิดชอบที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิมนุษยชน"
- บริษัทจะดำเนินการอย่างไร หากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

"เมื่อบริษัทรู้ว่าตนเองเป็นสาเหตุของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทจะจัดให้มีกระบวนการเยียวยา (Shift, Oxfam & Global Compact Network Netherlands, 2016)

3.2 การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นหรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นเป็นสาระสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน บริษัทต้องเข้าใจการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจากการกระทำและปฏิสัมพันธ์ของบริษัท (Ewing, 2011) การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นความพยายามที่จะสร้างสมดุลระหว่างความน่าเชื่อถือ การมีส่วนร่วม และมีข้อมูลเพียงพอกับการไม่สร้างภาระให้กับธุรกิจมากเกินไป วัตถุประสงค์ของกระบวนการนี้คือ เพื่อให้บริษัทเริ่มดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนรอบด้านจากภายในองค์กร

ในการปกป้องสิทธิมนุษยชน บริษัทต้องเข้าใจว่าการดำเนินงานของตนก่อให้เกิดหรือมีแนวโน้มว่าจะก่อให้เกิดผลกระทบต่อกลุ่มใด ซึ่งผลกระทบนี้อาจไม่สามารถเห็นได้ชัดเจน ทำให้บริษัทจำเป็นต้องทำงานร่วมกับตัวแทนของกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบ (Global Compact Network Germany & econsense. 2014) การประเมินความเสี่ยงด้วยการปรึกษาหารือกับผู้ได้รับผลกระทบช่วยให้สามารถระบุปัญหา มาตรการบรรเทา อีกทั้งยังเป็นการช่วยพิสูจน์ข้อค้นพบและจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการได้ ที่สำคัญคือ บริษัทต้องแน่ใจว่าผู้มีส่วนได้เสียเหล่านี้สามารถสื่อสารโดยตรงกับบริษัท โดยต้องจัดให้มีช่องทางการบรรเทาและเยียวยาชัดเจน

แม้สำหรับบริษัทส่วนใหญ่แล้ว การเปลี่ยนจากพิจารณาความเสี่ยงของตนเองมาสู่การให้ความสำคัญกับความเสี่ยงต่อผู้อื่นเป็นเรื่องยาก อย่างไรก็ตามความเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต่อการดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

หลักการเบื้องต้นของการประเมินความเสี่ยง/ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับ วัตถุประสงค์ของบริษัท เนื่องจากบริษัทอาจจะไม่มีความเชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนมากนัก จึงสามารถนำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (human rights impact assessment) ที่ศึกษาและเผยแพร่โดยองค์กรที่มีความเชี่ยวชาญด้านนี้โดยตรง เช่น สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (Danish Institute for Human Rights: DIHR) ซึ่งเผยแพร่ทั้งหลักการและเครื่องมือสำหรับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ

การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเป็นกระบวนการอย่างเป็นระบบซึ่งมักประกอบด้วย การจัดทำข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์ทางการเมือง การพัฒนาความคิดเห็นต่อสถานการณ์ที่ต้องการ การเลือกคำถาม การสร้างทางเลือกทางนโยบายและกิจกรรม การกำหนดว่าจะดำเนินนโยบายและกิจกรรมใดบ้าง การเฝ้าระวัง การประเมินและการเยียวยา (Graetz & Franks, 2013)

หลายบริษัทเริ่มต้นจากวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในระดับสากลก่อนเพื่อให้เห็นภาพรวม บางบริษัทเริ่มต้นจากการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นเฉพาะบริบทของตนเอง เช่น พื้นที่ปฏิบัติงาน สินค้า และห่วงโซ่อุปทานของตนเอง

อย่างไรก็ดี ขั้นตอนแรกสุดบริษัทควรเริ่มจากการพิจารณาความเสี่ยงของแต่ละประเทศด้วยการตรวจสอบ รายงาน กฎหมายและบันทึกเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนล่าสุด เช่น กฎหมายและแนวปฏิบัติด้านผู้หญิง แรงงานข้ามชาติ ผู้พิการ ฯ การตรวจสอบกฎหมายแรงงาน รวมถึงข้อตกลงระหว่างประเทศต่างๆ

การระบุความเสี่ยงทางสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัทต้องคำนึงถึงความเสี่ยงทางตรงและทางอ้อม โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดและเฉพาะเจาะจงและรอบด้าน โดยครอบคลุมไปถึงคู่ค้าหรือผู้รับจ้างเหมาช่วงด้วย อาทิ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะอุตสาหกรรม และความเสี่ยงตามประเภทสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงสามารถดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) รวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้อง
- 2) จัดอันดับความเสี่ยงตามความรุนแรงและระดับความรับผิดชอบตาม; สาเหตุและผลที่เกิดขึ้น ผลกระทบทางตรงและทางอ้อม อำนาจและอิทธิพล
- 3) วิเคราะห์ข้อมูล
- 4) กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและกระบวนการต่อไป
- 5) ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและผู้เชี่ยวชาญจากข้อมูลที่เก็บรวบรวม
- 6) จัดลำดับความสำคัญโดยมุ่งไปที่ความเสี่ยงมากที่สุดก่อน
- 7) พัฒนาแผนตามลำดับเวลาในการจัดการปัญหาที่มีความเสี่ยงสูง ทั้งระยะสั้น ระยะกลาง และความเสี่ยงระยะยาวอื่นๆ (Hamm & Schepers, 2012)

ข้อควรคำนึงในการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

- ใช้หลักสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับระดับนานาชาติเป็นจุดอ้างอิง
- ต้องมีการประเมินทั้งความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นไปแล้ว
- การประเมินควรพิจารณาทั้งกิจกรรมของบริษัทเองและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับบริษัท สินค้าและบริการจากคู่ค้าด้วย
- ควรจัดให้มีการปรึกษาหารือกับผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือผู้ที่คาดว่าจะได้รับผลกระทบทั้งภายในและภายนอก เช่น พนักงานบริษัท ชุมชนที่อาศัยอยู่ใกล้เคียงเพื่อเข้าใจความกังวลของพวกเขา โดยใช้ภาษาที่สื่อสารกับพวกเขา

เขาได้มีประสิทธิภาพ

- ให้ความสนใจพิเศษต่อกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง ผู้เปราะบาง หรือคนชายขอบ รวมทั้งตระหนักถึงความเสี่ยงที่แตกต่างกันของเพศชายและหญิง
- เนื่องจากสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนมีความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนควรได้รับการพิจารณาอยู่เป็นประจำ ตัวอย่างเช่น ก่อนที่จะตัดสินใจหรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน
- สำหรับห่วงโซ่อุปทานที่ซับซ้อน บริษัทควรวิเคราะห์พื้นที่ที่เสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากที่สุดและจัดลำดับความสำคัญในการประเมิน
- บริษัทพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมกับตัวเองและจัดลำดับความสำคัญตามความรุนแรงของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
- วิเคราะห์กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ รวบรวมมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้อง พิจารณาว่ากิจกรรมของบริษัทแบบใดที่คนกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบ
- กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถบูรณาการเข้ากับการประเมินอื่นๆ และการจัดการได้ ตัวอย่างเช่น การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม โดยพิจารณาความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับผู้อื่นด้วย นอกจากความเสี่ยงของบริษัท
- เมื่อสามารถระบุผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นได้แล้ว ควรมีการป้องกันหรือบรรเทาปัญหา รวมทั้งเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นแล้ว

เกณฑ์เบื้องต้นเพื่อพิจารณาเลือกแนวทางการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

กระบวนการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทแตกต่างกันไป แม้ว่าแนวทางการดำเนินการจะขึ้นอยู่กับบริบทของบริษัท บริษัทจะต้องรู้ว่าตนเองต้องการอะไร และเหตุใดจึงเลือกแนวทางดังกล่าว และสื่อสารเพื่อแสดงความโปร่งใส พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะภาคประชาสังคม โดยอาจพิจารณาจากเกณฑ์ดังนี้ (Global Compact Network Germany & twentyfifty, 2014)

ขอบเขตและจุดเน้น

- การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน หรือผลกระทบที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นและผลกระทบที่เกิดขึ้นแล้ว
- พิจารณาหลักการด้านสิทธิมนุษยชนทุกด้าน หรือเน้นไปที่บางด้าน เช่น สิทธิเด็กและสิทธิผู้หญิง
- พิจารณาผลกระทบทางลบเท่านั้น หรือผลกระทบด้านดีด้วย

- ระดับการครอบคลุมของกิจกรรมทางธุรกิจและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ
- ระดับและจุดเน้นของการประเมิน เช่น ประเมินระดับบริษัท แผนกต่างๆ ของบริษัท กิจกรรมของบริษัทในแต่ละประเทศ พื้นที่เป้าหมายหรือพื้นที่ซึ่งโครงการบริษัทตั้งอยู่ ห่วงโซ่อุปทานที่เฉพาะเจาะจง เป็นต้น

วิธีการและการบูรณาการ

- เวลา: ก่อน ระหว่าง หรือหลังจากกิจกรรมทางธุรกิจหรือโครงการ
- การประเมินสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะ หรือการบูรณาการเข้ากับการประเมินความเสี่ยงหรือผลกระทบอื่นๆ (เช่น การประเมินผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อม)
- ระดับของมาตรฐานการเก็บข้อมูล เช่น การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับเชิงปริมาณ การตรวจสอบด้วยตัวชี้วัด หรือการตรวจสอบแบบเปิด
- ระดับของการระบุปัญหา การปรึกษาหารือ และการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีศักยภาพ กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ การบูรณาการและการติดตามผล
- การบูรณาการโดยใช้ทรัพยากรของตนเองอย่างเดียว หรือจ้างผู้เชี่ยวชาญอิสระ

ตัวอย่างแนวทางการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของบริษัท

- 1) การประเมินความเสี่ยงของบริษัทในภาพกว้าง (Initial Company-Wide Risk Assessment) เริ่มจากภาพรวมของพื้นที่ซึ่งบริษัทสามารถสร้างผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนได้ จากนั้นวิเคราะห์ต่อว่าบริษัทอ่อนไหวต่อความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนใดบ้างในอุตสาหกรรมของตนเอง ก่อนที่จะนิยามและจัดลำดับความสำคัญของขั้นตอนต่อไปเพื่อบูรณาการกับ HRDD ตัวอย่างเช่น ระบุพื้นที่ซึ่งต้องมีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเชิงลึก รวมถึงการนิยามประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญต่อบริษัท

ข้อจำกัดของแนวทางนี้คือ ไม่ใช่การพิจารณาเชิงลึกส่งผลให้มีโอกาสน้อยมากที่จะประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามความเป็นจริง และขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและกลุ่มที่อาจจะได้รับผลกระทบ

- 2) การประเมินผลกระทบระดับประเทศ (Assessing Impact at Country Level) เป็นการวิเคราะห์เชิงลึกว่าสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศเชื่อมโยงกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทอย่างไร และห่วงโซ่คุณค่าในพื้นที่หรือประเทศที่สำคัญซึ่งมีระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง แนวทางนี้ส่งผลให้บริษัทเข้าใจสาเหตุของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมากขึ้น และการพัฒนาวิธีแก้ไขปัญหาก็เหมาะสมกับแต่ละประเทศหรือท้องถิ่น และมีมุมมองใหม่และการระบุความเสี่ยงและผลกระทบจากการแลกเปลี่ยนโดยตรงกับผู้ได้รับผลกระทบ นอกจากนี้ยังเป็นบทเรียนเบื้องต้นในพื้นที่ให้กับบริษัทอื่นๆ และแผนกอื่นๆ ของบริษัท

ข้อจำกัดและความท้าทายของแนวทางนี้คือ ผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย มาตรฐานการเก็บข้อมูล และอาจไม่เหมาะสำหรับการกับทุกพื้นที่ปฏิบัติการภายใต้เวลาจำกัด

- 3) การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบในทุกพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัท (Regular Assessment of Compliance Risks and Impacts at All Sites) เป็นการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทและคุณภาพของการบูรณาการกับท้องถิ่น ประโยชน์ของแนวทางนี้คือ ทำให้เข้าใจบริบทด้านสิทธิมนุษยชนที่ลึกซึ้งมากขึ้นและจัดการความท้าทายจากการเผชิญกับการจัดการท้องถิ่น เป็นการสร้างมาตรฐานที่มาจากการพัฒนาวิธีดำเนินการและเครื่องมือด้านความเสี่ยงซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละประเทศ นอกจากนี้ยังถือเป็นจุดคานงัดสำหรับมาตรการติดตามผ่านการบูรณาการเข้ากับธรรมาภิบาลของบริษัท
ข้อจำกัดคือ การรวบรวมข้อมูลและกระบวนการติดตามใช้ทรัพยากรมาก และการระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงขึ้นอยู่กับระดับของการมีส่วนร่วมของผู้ได้รับผลกระทบและคุณภาพของกลไกเยียวยาในพื้นที่
- 4) การเลือกประเมินบางพื้นที่การผลิต (Compliance Assessment at Selected Production Sites) เป็นวิธีการสร้างความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัท เพื่อพิจารณาภาพรวมและการเปรียบเทียบพื้นที่ต่างๆ ว่ามีการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทอย่างไร มีการระบุประเด็นสำคัญและความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ต่างๆ ใช้สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานในกระบวนการ HRDD แนวทางนี้มีข้อจำกัดคือ ข้อมูลที่ได้ไม่เพียงพอต่อการระบุผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบน้อยเกินไป
- 5) การประเมินผลกระทบในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งมุ่งเน้นมาตรฐานแรงงานและแรงงานเด็ก (Assessing Impacts along a Single Supply Chain, Focusing on Labour Standards and Children's Rights) แนวทางนี้ช่วยให้บริษัทมีความเข้าใจลึกซึ้งต่อบริบททางสิทธิมนุษยชนและผลกระทบอย่างเฉพาะเจาะจงในระดับที่แตกต่างกันตลอดห่วงโซ่อุปทาน มีการนิยามและแก้ปัญหาพร้อมกับซัพพลายเออร์และผู้มีส่วนได้เสีย และเพิ่มมุมมองให้กับแผนการทำงานของบริษัทและระบบตรวจสอบ อย่างไรก็ตาม ยังเป็นการเลือกประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างจำกัด อีกทั้งการรวบรวมข้อมูลและกระบวนการติดตามใช้ทรัพยากรมาก

ข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับห่วงโซ่อุปทาน

ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งโดยตรงจากการดำเนินงานของบริษัท และสายสัมพันธ์ทางธุรกิจ สิ่งที่ต้องพิจารณาคือ ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน ก่อนที่จะดำเนินการประเมิน บริษัทต้องจัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานและบริการต่างๆ รวมทั้งจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. จัดทำแผนผังห่วงโซ่อุปทานตั้งแต่ขั้นตอนจัดหาวัตถุดิบจนถึงขั้นสุดท้ายกระบวนการผลิต

2. ระบุห่วงโซ่อุปทานที่สำคัญทั้งจำนวนและคุณค่า
3. ทำความเข้าใจว่าใครเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน ทั้งคู่ค้าโดยตรง ผู้ผลิต ผู้รับจ้างเหมาช่วง ผู้จัดการแรงงาน

ตัวอย่างการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

กระบวนการประเมินผลกระทบรายอุตสาหกรรม (Sector Wide Impact Assessment : SWIA) กรณี อุตสาหกรรมท่องเที่ยว ประเทศเมียนมาร์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานร่วมกันระหว่าง The Myanmar Centre for Responsible Business กับสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (Danish Institute of Human Rights) และ Institute for Human Rights and Business (IHRB) ในปี 2556 เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบรายอุตสาหกรรม มีขั้นตอนการทำงานดังนี้

- 1) กำหนดขอบเขตอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวในเมียนมาร์ (Scoping the Tourism sector in Myanmar)

วัตถุประสงค์: พัฒนาความรู้พื้นฐานเพื่อกำหนดพื้นที่เป้าหมายในการวิจัยเพื่อรวบรวมและทดสอบข้อมูล

ภารกิจ

- คณะผู้เชี่ยวชาญในด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยวกำหนดกรอบกฎหมาย ประเด็นแรงงานและที่ดิน
- การจัดทำแผนผังผู้มีส่วนได้เสีย
- การจัดให้มีการปรึกษาหารืออย่างไม่เป็นทางการในและนอกประเทศเพื่อทำความเข้าใจประเด็นที่สำคัญและพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำประเมินผลกระทบจากอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว

ผลลัพธ์/เครื่องมือ

- เอกสารเกี่ยวกับการกำหนดขอบเขต
- แผนการประเมินผลกระทบ

- 2) การระบุปัญหาและประเมินผลกระทบ (Identification and Assessment of Impacts)

วัตถุประสงค์: การพิสูจน์ความรู้พื้นฐานกับแหล่งข้อมูลขั้นต้นจากการเก็บข้อมูลภาคสนามในพื้นที่เป้าหมายทั่วประเทศเมียนมาร์

ภารกิจ

- คณะวิจัยเข้าไปยังพื้นที่ปฏิบัติการ 3 แห่งอย่างละสองครั้ง ซึ่งแต่ละครั้งเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพดังนี้
ความเป็นอยู่ สิ่งแวดล้อม ที่อยู่อาศัยและที่ดิน ชุมชน กลไกการเยียวยา บริการสาธารณสุขและชุมชน การอพยพ สิทธิทางวัฒนธรรม แรงงาน ความปลอดภัยและที่พักของลูกจ้าง

- รวบรวมและสังเคราะห์ข้อมูลภาคสนาม รวมทั้งข้อมูลจากการเดินทางของสถาบันสิทธิมนุษยชน เคนมาร์กและสถาบันสิทธิมนุษยชนและธุรกิจเพื่อสอบถามรายละเอียดกับคณะวิจัยที่กรุงย่างกุ้ง
- ทำวิจัยเชิงเอกสารต่อ

ผลลัพธ์/เครื่องมือ

- แบบสอบถาม
- ข้อมูลสรุปที่ใช้เป็นการภายในเกี่ยวกับประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชนต่างๆ ในประเทศเมียนมาร์
- นโยบายจริยธรรมในการวิจัย
- แนวปฏิบัติเพื่อความปลอดภัยในการวิจัยภาคสนาม
- สรุปการสัมภาษณ์
- รายงานว่าด้วยการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย

3) การลดทอนและจัดการผลกระทบ (Mitigation and Impact management)

วัตถุประสงค์: กำหนดมาตรการที่จะช่วยลดความเสี่ยง ลดทอน บรรเทาผลกระทบของอุตสาหกรรม

ภารกิจ

- สังเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดใน 3 ระดับได้แก่ รายอุตสาหกรรม ผลกระทบสะสม และระดับโครงการเพื่อพิจารณาแนวทางสำหรับบริษัทและรัฐบาลในการป้องกัน และลดทอนผลกระทบที่มีแนวโน้มจะเกิดขึ้นได้

ผลลัพธ์/เครื่องมือ

- รายงานสังเคราะห์เบื้องต้นเกี่ยวกับข้อมูลภาคสนาม

4) การปรึกษาหารือและจัดทำรายงานประเมินผลกระทบฉบับสมบูรณ์ (Consultation and Finalizing of SWIA report)

วัตถุประสงค์: นำเสนอข้อค้นพบและข้อสรุป รวมถึงข้อเสนอแนะต่อตัวแทนของรัฐบาล ธุรกิจท่องเที่ยวที่วางแผนหรือดำเนินการทางธุรกิจในประเทศเมียนมาร์ องค์กรประชาสังคม สหภาพแรงงาน องค์กรระหว่างประเทศ

ภารกิจ

- การจัดทำร่างรายงาน
- การแปลเอกสาร
- การปรึกษาหารือในกรุงย่างกุ้งและเนปิดอว์

- สัมมนาผ่านอินเทอร์เน็ตกับผู้ประกอบธุรกิจท่องเที่ยวในทวีปยุโรป องค์กรประชาสังคมและสมาคมธุรกิจ
- ตรวจสอบร่างรายงาน
- จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ จัดพิมพ์และเผยแพร่

ผลลัพธ์/เครื่องมือ

- ร่างรายงานการประเมินผลกระทบทั้งภาษาอังกฤษและภาษาพม่า
- สไลด์นำเสนอรายงานสำหรับที่ปรึกษา
- รายงานที่ปรึกษา
- รายงานฉบับสมบูรณ์และแผนการเผยแพร่

3.3 การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก

การบูรณาการข้อค้นพบจากกระบวนการประเมินผลกระทบเข้าไปในการทำงานของฝ่ายต่างๆ และขั้นตอนต่างๆ ภายในองค์กร เป็นการป้องกันและบรรเทาผลกระทบที่ค้นพบจากการประเมิน และวางกลไกการตัดสินใจ กลไกงบประมาณ และกลไกควบคุมภายในเพื่อให้มั่นใจว่าเป็นวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ การดำเนินการนี้เกี่ยวข้องกับบุคคลที่สาม ซึ่งบริษัทต้องหาจุดคานงัดเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพวกเขา นอกจากนี้เมื่อมีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น แม้จะมีการป้องกันแล้วก็ตาม ก็ต้องมีกลไกการเยียวยาด้วย

กระบวนการ ‘บูรณาการ’ จะช่วยให้บริษัทนำข้อค้นพบจากการประเมินผลกระทบ ดูว่าใครในบริษัทที่จะต้องมีส่วนในการจัดการกับผลกระทบ และทำงานกับพวกเขาเพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาคือดีที่สุด

การติดตั้งระบบควบคุมสำหรับจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในบริษัทเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามผลการบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของบริษัท กระบวนการควบคุมสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่กระบวนการตรวจสอบคุณภาพของผู้จัดหาวัตถุดิบซึ่งมีการตรวจสอบความเสี่ยงเบื้องต้น การจัดทำแนวปฏิบัติ หรือการจัดทำรายการตรวจสอบและคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่อ่อนไหว คู่มือปฏิบัติสำหรับผู้จัดหาวัตถุดิบและการทำสัญญาร่วมกันระหว่างบริษัทกับลูกค้า และระหว่างบริษัทกับผู้จัดหาวัตถุดิบซึ่งต้องพิสูจน์ได้ว่ามีเครื่องมือที่ลดหรือกำจัดความเสี่ยง และเพิ่มโอกาสการเคารพสิทธิมนุษยชน

ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1) การสร้างวิธีบูรณาการอย่างเป็นระบบ บริษัทควรพิจารณาความเป็นไปได้ต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้แก่ สาเหตุ ผลลัพธ์ และความเชื่อมโยง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น การลงมือปฏิบัตินั้นต้องอาศัยบุคคลอื่นๆ

หรือไม่ ใครควรจะได้รับการเยียวยา บริษัทต้องเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติ (ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเสียหาย) หรือไม่ อย่างไร บริษัทควรจะดำเนินการอย่างไรเพื่อสร้างและใช้อำนาจต่อรองต่อบุคคลที่สาม เช่น ผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท

- 2) จัดลำดับความสำคัญของผลกระทบเพื่อลงมือปฏิบัติ บริษัทจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญตามผลกระทบตามความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก ซึ่งต้องหารือกับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบหรือตัวแทนของพวกเขา โดยพิจารณาว่า ขนาดของผลกระทบรุนแรงเพียงใด และเยียวยาให้กลับสู่สภาพเดิมได้หรือไม่ จากนั้นจัดทำแผนที่ระดับความรุนแรงและความเป็นไปได้เพื่อจัดลำดับความสำคัญ
- 3) ระบุทางเลือกต่างๆ ในการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบ สามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่อไปนี้
 - ผลกระทบที่บริษัทก่อเองหรือมีส่วนร่วมในการก่อ
 - การจัดการกับผลกระทบที่เชื่อมโยงกับกิจการของบริษัท แต่บริษัทไม่ได้มีส่วนกระทำเอง
 - การจัดการกับผลกระทบตั้งแต่เนิ่นๆ
- 4) สร้างและอาศัย “จุดคานงัด” ในความสัมพันธ์ทางธุรกิจ “จุดคานงัด” (leverage) หมายถึงความสามารถของบริษัท “ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมขององค์กรใดก็ตามที่ก่อความเสียหาย” บริษัทควรใช้คานงัดของตัวเองเป็นเครื่องมือในความพยายามที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของพันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เงื่อนไขสัญญาและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เช่น บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding –MOU) เพื่อกำหนดจุดคานงัด ในความสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ ที่ควรคำนึงถึง ต่อไปนี้
 - จุดคานงัดกับรัฐ บริษัทสามารถนำหลักการทำสัญญาที่รับผิดชอบ (Principles for Responsible Contracts) ซึ่งพัฒนาโดยผู้แทนพิเศษขององค์การสหประชาชาติ ได้วางแนวทางว่าบริษัทควรทำอย่างไรให้สัญญาเหล่านี้คุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้ ถ้าหากรัฐไม่เต็มใจที่จะใส่ใจเนื้อหาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเข้าไปในสัญญา บริษัทต้องหาช่องทางอื่น เช่น ผ่านกระบวนการปฏิบัติการของบริษัท การทำบันทึกความเข้าใจกับหน่วยงานความมั่นคง ยกกระตือรือร้นขีดความสามารถของบุคลากร และเข้าไปหารือกับรัฐบาลในประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ อาจอ้างอิงมาตรฐานสากลในการทำสัญญากับรัฐหรือบริษัทร่วมทุน เช่น IFC Performance Standards, Voluntary Principles on Security and Human Rights หรือมาตรฐานแรงงานในอนุสัญญาหลักขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มาตรฐานเหล่านี้เป็นจุดอ้างอิงที่ชัดเจนและได้รับการยอมรับในวงกว้าง
 - จุดคานงัดในการร่วมทุน (joint venture – JV) เมื่อใดที่บริษัทจะร่วมทุนทำธุรกิจกับบริษัทอื่นสามารถสร้างคานงัดในประเด็นสิทธิมนุษยชนได้ ตัวอย่างเช่น
 - พยายามร่วมทุนกับบริษัทที่ ‘คิดตรงกัน’ ถ้าเป็นไปได้
 - ใช้อิทธิพลกำหนดโครงสร้างของการร่วมทุน เช่น ด้วยวิธีต่อไปนี้

- เลือกบุคลากรหลักที่เข้าใจและมุ่งมั่นกับการเคารพสิทธิมนุษยชน
 - บูรณาการการเคารพสิทธิมนุษยชนเข้าไปในเงื่อนไขของสัญญาร่วมทุน เช่น อ้างอิงมาตรฐานที่จะทำตาม และมาตราที่เกี่ยวกับการควบคุมดูแลและการรายงาน
 - ขอรับทุนสนับสนุน เช่น เงินกู้ จากสถาบันที่กำหนดว่าลูกค้าจะต้องทำตามมาตรฐานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมบางอย่าง
 - พยายามเป็นผู้ถือหุ้นเสียงข้างมาก
- ในกรณีที่เป็นผู้ร่วมทุนเสียงข้างน้อย บริษัทอาจหาทางสร้างจุดคานงัดด้วยวิธีอื่นๆ อาทิ
- ส่งคนเข้าไปเป็นกรรมการบริษัทร่วมทุน
 - เสนอให้มีเงื่อนไขการออกเสียงพิเศษสำหรับประเด็นที่เป็นความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน เช่น การได้และใช้ที่ดิน การรักษาความปลอดภัย หรือสถานการณ์ฉุกเฉิน
 - เสนอให้ผู้บริหารระดับสูงของบริษัทร่วมทุนต้องรับผิดชอบต่อประเด็นสิทธิมนุษยชน
 - ส่งบุคลากรในบริษัทไปทำหน้าที่สำคัญๆ เช่น เรื่องสุขภาพและความปลอดภัย ฝ่ายตรวจสอบภายใน เป็นต้น
 - ใส่การประเมินโครงการในมิติต่างๆ เป็นครั้งคราวโดยผู้ประเมินอิสระ เช่น ผลประกอบการด้านสังคม สิ่งแวดล้อม และสิทธิมนุษยชน เข้าไปในสัญญาร่วมทุน
 - บูรณาการบทสนทนาเกี่ยวกับบริหารจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเข้าไปในการประชุมทางเทคนิคครั้งสำคัญๆ
- จุดคานงัดกับผู้รับเหมาหรือคู่ค้า บริษัทสามารถดำเนินการดังนี้
 - คัดกรองผู้รับเหมาและคู่ค้าบนพื้นฐานของความทุ่มเทและศักยภาพในการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในสากล
 - ประกาศว่าการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นเงื่อนไขในการจัดซื้อจัดจ้างและต่ออายุสัญญา
 - ระบุการทำตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท สิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในสากล หรือหลักการอื่นๆ ที่สอดคล้องกัน เป็นเงื่อนไขข้อหนึ่งในสัญญา
 - รับมือกับความเสียหายใดๆ ก็ตามทีอาจเกิดจากพฤติกรรมของผู้รับเหมาในพื้นที่ รวมถึงเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของพวกเขา ด้วยการรวมบุคลากรเหล่านี้เข้ามาในการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนทุกครั้งที่ทำได้
 - ประกาศว่าบริษัทจะเพิ่มราคาหรือทำธุรกิจกับผู้รับเหมา/คู่ค้ามากขึ้นในอนาคต เป็นการตอบแทนผลประโยชน์ที่ดีที่สุดด้านสิทธิมนุษยชน
 - ร่วมมือกับคู่ค้าในการหาคำตอบว่า ธรรมเนียมการจัดซื้อจัดจ้างของบริษัทของคุณนั้นสนับสนุนหรือ

เป็นอุปสรรคต่อการแสดงความรับผิดชอบที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน จัดการแก้ไขแรงจูงใจทางลบ
ใดๆ ก็ตามที่เกิดขึ้น

- ช่วยผู้รับเหมาในการพัฒนาความรู้และระบบ
- ให้คำแนะนำ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นแทนที่จะขึ้นบัญชีดำบริษัทนั้นๆ ทันที
- ประกาศให้ชัดเจนว่าถ้าหากผู้รับเหมาหรือคู่ค้าไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จะเกิดผลตามมาอย่างไร
เช่น การกล่าวถึงข้อกังวลต่อสาธารณะ หรือแม้แต่การยกเลิกความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

นอกจากนี้ โดยปกติแล้วการหว่านล้อมจะมีความสำคัญอย่างยิ่งในฐานะวิธีส่งอิทธิพลในทุกระดับ ยกตัวอย่าง
เช่น ระหว่างผู้จัดการด้านความปลอดภัยในพื้นที่โครงการกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคง และระหว่างผู้บริหารระดับสูง
กับรัฐบาล บริษัทอาจหว่านล้อมผ่านช่องทางสื่อสารที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการก็ได้ บริษัทควรมองหาโอกาสที่
จะอธิบายและสาธิต ‘ประโยชน์ทางธุรกิจ’ ของการเคารพสิทธิมนุษยชนให้พันธมิตรต่างๆ ได้รับรู้ เช่น อธิบายว่า
ผลกระทบต่อด้านสิทธิมนุษยชนจะสร้างความขัดแย้งกับชุมชนมีต้นทุนที่สูงขึ้นอย่างไร ในบางกรณีบริษัทอาจเสนอให้
จัดตั้งคณะทำงานร่วมกันระหว่างบริษัทกับภาครัฐ เพื่อรับมือกับประเด็นเฉพาะด้าน

ตัวอย่างการบูรณาการประเมิน

บริษัท AkzoNobel ซึ่งเป็นเคมีภัณฑ์ในประเทศเนเธอร์แลนด์จัดทำโครงการตรวจเยี่ยมบริษัทที่เป็นคู่ค้าและ
จัดทำแนวปฏิบัติให้กับพวกเขาเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัทได้ โครงการนี้เป็นเครื่องมือสำคัญ
ของฝ่ายจัดซื้อของบริษัทซึ่งไม่ใช่การตรวจสอบบัญชี การตรวจเยี่ยมพื้นที่ปฏิบัติการของคู่ค้าจะมุ่งเน้นไปที่คู่ค้าที่สำคัญ
ซึ่งจะมีการแจ้งล่วงหน้า และดำเนินการโดยฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายความปลอดภัย และฝ่ายสิ่งแวดล้อมของบริษัท ซึ่งรวมกลุ่ม
เพื่อปฏิบัติการกิจนี้โดยเฉพาะ

การติดตามผลโดยคณะทำงานมีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบว่ามีการดำเนินการตามแผนและติดตาม
ความก้าวหน้า บริษัท AkzoNobel เชื่อว่าการดำเนินการของตนจะสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้าและ
ผู้รับเหมาในประเด็นสำคัญอย่างเป็นระบบ และคู่ค้าเห็นโอกาสทางธุรกิจจากโครงการนี้

3.4 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

การติดตามผลทำให้รู้ว่ากระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้ผลหรือไม่ และนำไปสู่การ
ปรับปรุง หลายบริษัทการติดตามผลยังรวมถึงการติดตามการปฏิบัติงานของผู้จัดหาวัตถุดิบ ลูกค้า และคู่ค้า เนื่องจาก

ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นได้ตลอดสายสัมพันธ์ทางธุรกิจ กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิธีการตรวจสอบที่ดี บริษัทสามารถพึ่งพาผู้ตรวจสอบภายในในฐานะที่เป็นเครื่องมือขั้นพื้นฐานในการติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นได้ แต่ก็ควรมีวิธีการอื่นๆ ในการตรวจสอบด้วย

การติดตามผลและการรายงานผลการดำเนินการมีความสำคัญเท่ากับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพราะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการได้อย่างต่อเนื่อง

เบื้องต้นธุรกิจควรระบุรายการเครื่องมือที่ใช้อยู่แล้วเข้าไปในกระบวนการวิธีรายงานภายในที่เกี่ยวข้อง กระบวนการนี้ควรรวมถึงสัญญาและการทบทวนเกี่ยวกับผลประกอบการ ตลอดจนการสำรวจและการตรวจสอบบัญชี โดยใช้ข้อมูลที่แยกตามเพศ ทั่วโลก ในการรับเรื่องร้องทุกข์ในระดับปฏิบัติการอาจมีประโยชน์ในการหาข้อมูล สนับสนุนที่สำคัญในเรื่องประสิทธิผลของการเฝ้าระวังในเรื่องสิทธิมนุษยชน อย่างจริงจังโดยองค์กรธุรกิจที่ได้รับผลกระทบโดยตรงด้วย (Ruggie, 2011)

ขั้นตอนการติดตามผล

- 1) เลือกวิธีการติดตามผล บริษัทมีหลายวิธีในการติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน ตัวอย่างเช่น
 - การรวบรวมข้อมูลจากเรื่องร้องเรียน ตัวอย่างเช่น ฮอตไลน์รับเรื่องร้องเรียน กล้องรับความคิดเห็น หรือคำร้องเรียนจากตัวแทนสหภาพแรงงาน ซึ่งมีข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เช่น รายงานการละเมิดแรงงาน การทำงานล่วงเวลา
 - การสำรวจความคิดเห็นลูกจ้าง ซึ่งมักจะมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ประสิทธิภาพการเลือกปฏิบัติ ทักษะคิดของลูกจ้าง หรือการรับฟังความคิดเห็นของฝ่ายบริหารจัดการ
 - กระบวนการสอบบัญชีภายในซึ่งมีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง
 - รายงานระดับประเทศ ซึ่งจัดเตรียมโดยผู้อำนวยความสะดวกระดับประเทศหรือภูมิภาคของบริษัท ซึ่งอาจจะมีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของประเทศและที่เกี่ยวข้องกับบริษัท
- 2) พัฒนาตัวชี้วัดของบริษัทโดยเฉพาะ บริษัทไม่จำเป็นต้องเริ่มต้นสร้างตัวชี้วัดขึ้นมาใหม่ แต่สามารถปรับปรุงจากตัวชี้วัดที่มีอยู่แล้ว ซึ่งจัดทำโดยหน่วยงานที่น่าเชื่อถือ เช่น ตัวชี้วัดของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก สิ่งที่บริษัทควรพิจารณาเพื่อใช้ในการติดตามและรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนคือ กระบวนการสิ่งที่เกิดขึ้น และผลที่เกิดขึ้นตามมา
- 3) การติดตามผู้จัดหาวัตถุดิบ และคู่ค้าทางธุรกิจอื่นๆ หลายบริษัทเริ่มจัดทำระบบเฝ้าระวังห่วงโซ่อุปทานโดยมีเป้าหมายเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการผลิต ซึ่งเกี่ยวข้องกับแนวปฏิบัติของคู่ค้า และการติดตามมีทั้งการประเมินตนเองและการตรวจสอบโดยบริษัทผู้ว่าจ้าง หากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน คู่ค้า

ต้องจัดทำแผนการปรับปรุง

- 4) ตรวจสอบผลการดำเนินงาน หลายบริษัทจัดทำระบบตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับจากกระบวนการติดตามผล ไม่ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกับเครือข่ายในอุตสาหกรรมเดียวกัน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระหว่างประเทศ
- 5) การปรับปรุง การติดตามผลเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงการดำเนินการของบริษัทในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนหลายด้าน ตัวอย่างเช่น ข้อผูกมัดทางนโยบายและการบูรณาการ เช่น การปรับปรุงนโยบายให้ทันสมัย จากประเด็นการละเมิดสิทธิที่สำคัญ

แนวทางติดตาม การบรรเทาและการเยียวยา

บริษัทต้องจัดระบบที่สามารถติดตามการบรรเทาและเยียวยาได้ และตรวจสอบว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยต้องจัดให้มีการตรวจสอบการบรรเทาความเสียหายและการเยียวยาที่เป็นอิสระ อีกทั้งยังต้องสร้างความไว้วางใจและความร่วมมือระยะยาวในการปรับปรุงการทำงานมากกว่าใช้ระบบตรวจสอบเป็นหลัก โดยบริษัทสามารถดำเนินการดังนี้

- 1) จัดให้มีระบบตรวจสอบการตัดสินใจและการรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะในระดับบริหาร เช่น การจัดตั้งกรรมการและผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน และกำหนดให้การประเมินและตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดความสำเร็จความสำเร็จขององค์กร
- 2) จัดตั้งระบบตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูลต่างๆ โดยมีผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ตรวจสอบระบบนี้อีกชั้นหนึ่งอยู่เป็นประจำ มีการประเมินความน่าเชื่อถือของแหล่งข้อมูลและหลักฐานที่ตรวจสอบได้ ต้องมีแหล่งข้อมูลที่เป็นบุคคลที่สาม และผู้เชี่ยวชาญด้านไต่สวนคดี หากมีความจำเป็น
- 3) การวิเคราะห์หลักฐาน ถอดบทเรียนและจัดลำดับความสำคัญในการดำเนินการและป้องกันในระยะยาว โดยวิเคราะห์หลักฐานและเผื่อระวังข้อมูลเพื่อระบุให้ได้ว่ามีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นเมื่อใด และเพราะเหตุใด รวมถึงการเก็บบันทึกกรณีต่างๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการประเมินและวิเคราะห์ หากเป็นไปได้ อาจจะทำให้ผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ สะท้อนความคิดเห็นต่อการดำเนินการของบริษัท ทั้งนี้การใช้หลักฐานที่น่าเชื่อถือจะช่วยให้การวางแผนการทำงานในอนาคตได้ และเป็นการป้องกันปัญหาในระยะยาว การทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียอาจต้องใช้เวลาและทรัพยากรมาก แต่คุ้มค่าในระยะยาว เพราะไม่เพียงแต่จะได้ข้อมูลเท่านั้น ยังเป็นการสร้างความไว้วางใจและความสัมพันธ์
- 4) การสื่อสารภายในบริษัทและคู่ค้า โดยสื่อสารกับลูกจ้าง คู่ค้าและแรงงานที่อยู่ภายใต้บริษัทคู่ค้าและในห่วงโซ่อุปทานรับรู้ถึงกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
- 5) รายงานต่อสาธารณะเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ในรายงานประจำปีบริษัท ควรระบุนโยบายของบริษัท กลยุทธ์ และกิจกรรมของบริษัทในการจัดการ บรรเทาและป้องกันการละเมิด

สิทธิมนุษยชน รวมทั้งเปิดเผยว่าบริษัทได้ดำเนินการอย่างไร เมื่อมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท

- 6) สร้างเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยสร้างความร่วมมือกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่างๆ ตัวอย่างเช่น บริษัทอื่นๆ สหภาพแรงงาน องค์กรรัฐ องค์กรประชาสังคม ผู้เชี่ยวชาญ องค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น (Ethical Trading Initiative, 2014)

การสื่อสาร

บริษัทควรจะต้องเตรียมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพซึ่งต้องอาศัยการสื่อสารเชิงรุกกับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบและผู้อื่น บริษัทอาจจะรายงานผลการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการ รวมทั้งความพยายามในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

บริษัทต้องให้ความสำคัญกับการสื่อสารด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในการดำเนินงานของบริษัททั้งการสื่อสารภายในองค์กรและภายนอก

การสื่อสารภายใน บริษัทต้องแน่ใจว่าผู้มีส่วนได้เสียจากทุกแผนกรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการบรรเทาและเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลจากกลไกการเยียวยา เช่น ประเภทของเรื่องร้องเรียน วิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้ร้องเรียนพอใจกับผลลัพธ์หรือไม่ นอกจากนี้การจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นลูกจ้าง หรือจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากลูกจ้างยังเป็นเครื่องมือที่ช่วยสร้างความเข้าใจผลกระทบที่เกี่ยวกับการจ้างงานได้ นอกจากนี้ยังควรสื่อสารความสำเร็จและจุดอ่อนภายในบริษัทในวงกว้างเพื่อสร้างการรับรู้และข้อผูกมัดในการปรับปรุง (Global Compact Network Germany & twentyfifty, 2014)

การสื่อสารภายนอก บริษัทต้องประกาศนโยบายและการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะ โดยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการต่างๆ ระบุผู้รับผิดชอบ กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น

ในกรณีของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก การทำงานอย่างมีส่วนร่วมกับพวกเขาช่วยให้บริษัทรู้ว่าการดำเนินงานของบริษัทมีประสิทธิภาพหรือไม่ และเพิ่มความชอบธรรมให้กับตัวชี้วัดและวิธีการติดตามผล บริษัทควรแน่ใจว่าใช้วิธีสื่อสารที่ถูกต้อง เช่น ความยาว รายละเอียด ภาษาที่ใช้ การติดต่อทางวาจาหรือลายลักษณ์อักษร รู้ว่าควรจะมีการสื่อสารแบบเห็นหน้าหรือสื่อสารออนไลน์

การสื่อสารกับผู้ถูกละเมิดสิทธิทำให้บริษัทได้ตระหนักถึงผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัท และผลจากการแก้ไขปัญหาโดยตรง ทั้งนี้ บริษัทอาจจะทำผ่านที่ปรึกษาที่เป็นมืออาชีพ หรือด้วยการทำแบบสอบถามและพูดคุยกับผู้ได้รับผลกระทบ ในการสร้างความมั่นใจว่าบริษัทตระหนักถึงผู้ได้รับผลกระทบ และสามารถตอบสนองความต้องการของพวกเขาได้ผ่านการสื่อสาร บริษัทต้องจัดให้มีช่องทางเข้าถึงพวกเขาที่เหมาะสม เช่น มีกลไกการเยียวยาที่เข้าถึงได้ และมีฝ่ายที่รับผิดชอบด้านชุมชนสัมพันธ์โดยตรง (Global Compact Network Germany & twentyfifty,

ตัวอย่าง

บริษัท ยูนิลีเวอร์ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับพนักงานทั่วโลกดังนี้

- ได้จัดทำเว็บไซต์ที่เรียกว่า “Social Impact Hub” ที่มีข้อมูลเกี่ยวกับกรณีตัวอย่างและแนวปฏิบัติในประเด็นแรงงานสัญญาจ้างและแรงงานข้ามชาติ
- มีไมโครบล็อกกิ้งภายในบริษัทแบบเดียวกับทวิตเตอร์ที่ชื่อ “Enhancing Livelihoods” ที่ใช้ส่งข่าวภายในและภายนอกบริษัทที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน
- ตั้งแต่ปี 2557 เป็นต้นมา ทุกวันสิทธิมนุษยชนสากล ผู้บริหารจะสื่อสารประเด็นสิทธิมนุษยชนกับพนักงาน เพื่อให้พนักงานที่มีอยู่ทั่วโลกรับรู้ว่าคุณค่าของบริษัทให้ความสำคัญต่อประเด็นสิทธิมนุษยชน รวมถึงความท้าทายที่บริษัทกำลังเผชิญ (Unilever, 2016)

แนวทางการจัดทำรายงาน

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนคาดหวังว่าบริษัทที่มีปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะรายงานปัญหาและแจ้งว่าบริษัทได้ดำเนินการอย่างไร กรอบรายงานควรประกอบด้วย 3 ส่วนหลักดังนี้ 1) ธรรมชาติของการเคารพสิทธิมนุษยชน (Governance of Respect for Human Rights) 2) กำหนดจุดเน้นของการรายงาน (Defining a Focus of Reporting) 3) การจัดการกับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่สำคัญ (Management of Salient Human Rights Issues) แนวทางการจัดทำรายงานไม่ควรจำกัดอยู่ที่ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ แต่การให้ความสำคัญกับข้อมูลเชิงคุณภาพจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท

ตัวชี้วัดลักษณะของรายงานประเมินสิทธิมนุษยชนที่ดี ประกอบด้วย

- ธรรมชาติของรายงานได้อธิบายว่าโครงสร้างธรรมชาติของบริษัทยุทธศาสตร์การจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่
- กระบวนการที่เฉพาะเจาะจง นอกจากการประกาศนโยบายของผู้บริหารแล้ว ในรายงานมีการกล่าวถึงกระบวนการนำหลักสิทธิมนุษยชนไปใช้อย่างเฉพาะเจาะจงหรือไม่
- ผลกระทบที่เฉพาะเจาะจง รายงานได้อ้างอิงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและสัมพันธ์กับการปฏิบัติการของบริษัทหรือไม่
- ตัวอย่างที่ชัดเจน รายงานมีตัวอย่างที่เกี่ยวข้องว่านโยบายและการดำเนินงานของบริษัทมีผลต่อการปฏิบัติหรือไม่
- มุมมองจากผู้มีส่วนได้เสีย รายงานอธิบายว่าบริษัทรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียอย่างไร

- ความท้าทาย บริษัทได้อภิปรายความซับซ้อนหรือความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่ประสบหรือไม่ และบริษัทจัดการอย่างไร
- การอ้างอิงตัวเลข รายงานของบริษัทรวมถึงข้อมูลเฉพาะด้าน ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญที่สอดคล้องกับข้อมูลเชิงบรรยายหรือไม่
- การดำเนินการในอนาคต รายงานได้ระบุแผนการของบริษัทเพื่อเคารพสิทธิมนุษยชนหรือไม่
- การบูรณาการแนวปฏิบัติ หากมีการอ้างอิงแนวปฏิบัติจากองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในรายงานได้แสดงให้เห็นหรือไม่ว่าแนวปฏิบัติเหล่านี้มีประโยชน์กับการจัดการความเสี่ยงของบริษัท
- การปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูล หากไม่ใช่รายงานด้านสิทธิมนุษยชนฉบับแรก รายงานฉบับนี้ได้แสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงคุณภาพการเปิดเผยข้อมูลหรือไม่ เมื่อเทียบกับรายงานฉบับก่อนหน้า (Shift, Global Compact Network Netherlands & Oxfam 2016)

รูปแบบการสื่อสารอาจมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการพบปะของบุคคลภายใน การสนทนาทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ และรายงานต่อสาธารณะอย่างเป็นทางการ รายงานควรครอบคลุมหัวข้อและตัวชี้วัดที่กำหนดว่าบริษัทจะระบุและจะดูแลผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างไร การตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยอิสระในการรายงานเรื่องสิทธิมนุษยชนอาจจะทำ ให้นเนื้อหาของรายงาน มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น (Ruggie, 2011)

ตัวอย่าง

ในปี 2553 บริษัทฮิวเลตต์-แพคการ์ด (Hewlett-Packard: HP) ทำงานร่วมกับ Business for Social Responsibility: BSR) ซึ่งเป็นองค์กรไม่แสวงหากำไร และสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กจัดทำการศึกษาประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การประเมินผลกระทบมีการระบุคำแนะนำต่างๆ ว่าบริษัทควรทำอย่างไรเพื่อให้เคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเข้มแข็งมากขึ้น

บริษัทได้ถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการและบทเรียนที่ได้รับจากการประเมินไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและสร้างการเรียนรู้ให้กับอุตสาหกรรมนี้ บริษัทยังจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงทางสิทธิมนุษยชนที่สำคัญของบริษัทและพื้นที่อื่นๆ ที่บริษัทเกี่ยวข้อง ตัวอย่างเช่น การจัดการห่วงโซ่อุปทาน การปฏิบัติลูกจ้าง และการคุ้มครองความเป็นส่วนตัวสำหรับการวิเคราะห์เชิงลึก บริษัทได้แลกเปลี่ยนข้อมูลว่าการประเมินนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลงต่อธรรมาภิบาลด้านสิทธิมนุษยชนในบริษัทอย่างไร และบริษัททำงานอย่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียและเครือข่ายความร่วมมือต่างๆ เพื่อให้เคารพสิทธิมนุษยชนมากขึ้นอย่างไร (BSR, 2013)

บทที่ 4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการทบทวนวรรณกรรม ประกอบกับการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นจากผู้ประกอบการ นักสิทธิมนุษยชน และเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อ กสม. ดังต่อไปนี้

1. ควรแปลคำว่า ‘human rights due diligence’ เป็นภาษาไทยว่า “การสำรวจเชิงลึกด้านสิทธิมนุษยชน” ในการสื่อสารกับธุรกิจการโรงแรมและสาธารณสุข

2. แนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้คู่มือตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (คู่มือ HRDD) สำหรับบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์: เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการรายงานผลประกอบการด้านความยั่งยืน และการแสดง ‘ความเป็นผู้นำ’ ด้านธุรกิจที่ยั่งยืน

บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รวมถึงผู้ประกอบการโรงแรม ล้วนแต่ต้องปฏิบัติตามแนวทางการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลประกอบการของบริษัทด้านความยั่งยืน หรือความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility – ซีเอสอาร์) ซึ่งมีการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นหัวใจสำคัญ อีกทั้งมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องเหล่านี้วันจะยิ่งทวีความเข้มข้นและเรียกร้องให้บริษัท ‘พิสูจน์’ ว่ามีความรับผิดชอบต่อในด้านต่างๆ มากขึ้น ด้วยเหตุนี้ กสม. จึงควรส่งเสริม HRDD ในฐานะกระบวนการที่จะช่วยให้บริษัทสามารถแสดงความรับผิดชอบต่อด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นรูปธรรม และปรับปรุงผลประกอบการได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งการใช้กระบวนการดังกล่าวยังนับเป็นการแสดง ‘ความเป็นผู้นำ’ ด้านธุรกิจที่ยั่งยืน เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ ‘ก้าวหน้า’ กว่า การประกาศว่าบริษัทดำเนินธุรกิจตามมาตรฐานความยั่งยืนต่างๆ

ในลำดับต่อไป กสม. ควรหารือกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ในประเด็นต่อไปนี้

- 1) แนวทางการเผยแพร่และจัดอบรมเกี่ยวกับคู่มือ HRDD
- 2) การบูรณาการผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตามกระบวนการ HRDD เข้ากับกฎการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับซีเอสอาร์และ/หรือความยั่งยืน สำหรับบริษัทจดทะเบียน
- 3) บทบาทของ กสม. ในการให้ความเห็นต่อรายงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ตามกระบวนการ HRDD
- 4) ความเป็นไปได้ในการใช้ผลรายงานการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน ตามกระบวนการ HRDD ในการมอบรางวัลที่เกี่ยวข้องกับซีเอสอาร์และ/หรือความยั่งยืนของ ตลท. อาทิ CSR Award, ธรรมาภิบาลดีเด่น ฯลฯ

3. แนวทางส่งเสริมการประยุกต์ใช้คู่มือตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (คู่มือ HRDD) สำหรับบริษัทนอกตลาด

หลักทฤษฎี: เน้นการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

สำหรับบริษัทที่ไม่ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ กสม. ควรเน้นการสื่อสารประเด็นที่ว่า กระบวนการ HRDD เป็น “เครื่องมือบริหารจัดการความเสี่ยง” ที่สำคัญสำหรับบริษัททุกขนาด โดยเฉพาะในยุคที่กรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคธุรกิจถูกจับตามองในระดับโลก และรัฐบาลของคู่ค้าทั่วโลกให้ความสนใจมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากสามารถเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับสิทธิมนุษยชน จากการ “naming and shaming” ที่มาจากผู้เล่นภายนอกซึ่งสะท้อนความล้มเหลวของบริษัทในการปกป้องสิทธิมนุษยชน มาเป็น “knowing and showing” ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานของบริษัท ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทมากมายรวมถึงด้านชื่อเสียง แทนที่จะรอให้พนักงานหรือสื่อสร้างผลกระทบทางลบแก่บริษัทด้วยการเปิดโปงว่าบริษัทมีส่วนในการละเมิดสิทธิมนุษยชน ในห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่าของตน

นอกจากนี้ กระบวนการ HRDD ยังเป็นเครื่องมือที่จะช่วยในการ ‘สานสัมพันธ์’ และปรับความเข้าใจระหว่างบริษัท กับกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่อาจมีความขัดแย้งกันในอดีต อาทิ สหภาพแรงงาน หรือชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากมีจุดตั้งต้นที่ ‘สิทธิมนุษยชน’ ซึ่งมีนิยามและขอบเขตที่ชัดเจนระดับสากล

4. เตรียมความพร้อมของสำนักงาน กสม. ให้พร้อมตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาในคู่มือ HRDD

กสม. ในฐานะหน่วยงานหลักของประเทศด้านสิทธิมนุษยชน และเป็น “ผู้เชี่ยวชาญ” ที่ธุรกิจคาดหวัง รวมถึงเป็นหน่วยงานเจ้าภาพในการออกคู่มือ HRDD ควรอบรมเจ้าหน้าที่สำนักงานและปรับเปลี่ยนโครงสร้างขององค์กร ให้มีความพร้อมในการตอบคำถามจากภาคธุรกิจ ในประเด็นต่างๆ ซึ่งปรากฏในเนื้อหาคู่มือ HRDD และรายการตรวจสอบที่เกี่ยวข้อง

5. ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจการโรงแรม เพื่อเผยแพร่คู่มือ HRDD และจัดทำกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

กสม. ควรประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกิจการโรงแรม อาทิ สมาคมโรงแรมไทย และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย เพื่อเผยแพร่คู่มือ HRDD และติดตามผลการนำไปใช้ เพื่อพัฒนาและรวบรวมกรณีศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการเยียวยาผลกระทบ และ/หรือการบรรเทาความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของกิจการโรงแรมไทย อันเป็นกุญแจสำคัญของการชี้ให้บริษัทอื่นๆ เล็งเห็น ‘ประโยชน์ทางธุรกิจ’ ของกระบวนการ HRDD ต่อไปในอนาคต

จุดเริ่มต้นของการประสานงานดังกล่าว อาจเป็นการจัดทำ ‘โครงการ HRDD นำร่อง’ โดยร่วมมือกับสมาคมโรงแรมไทย และการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย โดยคัดเลือกหรือรับสมัครโรงแรมที่ประสงค์จะเข้าร่วมโครงการ 3-5 แห่งแรก โรงแรมเหล่านี้จะรับหลักการและแนวปฏิบัติ HRDD อย่างครบถ้วน แต่อาจแบ่งกระบวนการตรวจสอบรอบด้านหรือ due diligence ด้านสิทธิมนุษยชนออกเป็นระยะๆ เพื่อให้เวลาในการศึกษาและบูรณาการกับการดำเนินธุรกิจ เช่น ระยะที่ 1 ดำเนินกระบวนการตรวจสอบรอบด้านสำหรับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน (รวมห่วงโซ่อุปทาน เช่น บริษัทนายหน้าจัดหาแรงงาน) ระยะที่ 2 ดำเนินกระบวนการสำหรับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม (รวมห่วงโซ่อุปทาน เช่น บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้างโรงแรมใหม่) และระยะที่ 3 ดำเนินกระบวนการสำหรับประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับลูกค้าที่มาเข้าพัก (รวมห่วงโซ่อุปทาน เช่น บริษัททัวร์)

เป็นต้น

โรงแรมที่เข้าร่วมโครงการ HRDD นำร่องควรเป็นโรงแรมสัญชาติไทย มิได้เป็นบริษัทในเครือหรือผู้บริหารจัดการแบรนด์โรงแรมจากต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมกระบวนการ HRDD ในภาคธุรกิจไทยเป็นหลัก

6. การติดตามผลการทำ HRDD

กสม. จะมีบทบาทอย่างสูงในการติดตามผลการทำ HRDD เนื่องจากบริษัทส่วนใหญ่จะต้องการทราบว่ากระบวนการที่ตนนำไปปฏิบัตินั้นมีความถูกต้องครบถ้วน และเพียงพอต่อการแสดงความเคารพในสิทธิมนุษยชนหรือไม่ อย่างไร กลไกแก้ไขและเยียวยาสอดคล้องกับหลักการชี้แนะ UNGP หรือไม่ ฯลฯ บริษัทจะคาดหวังความช่วยเหลือจาก กสม. ในฐานะหน่วยงานของรัฐที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนมากที่สุด และ กสม. ก็ควรติดตามผลการทำ HRDD เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการนำคู่มือ HRDD ไปปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงคู่มือและกระบวนการต่างๆ ในอนาคต

ในการติดตามผลการทำ HRDD และส่งเสริมอย่างต่อเนื่องดังกล่าว กสม. อาจพิจารณาจัดตั้งฝ่ายหรือทีมงานเฉพาะสำหรับการให้คำปรึกษาด้าน HRDD ต่อธุรกิจ ตั้งแต่ขั้นแรกๆ ของการนำคู่มือ HRDD ไปใช้ โดยสามารถให้คำปรึกษาเป็นรายๆ ไป หรือลงนามบันทึกความเข้าใจกับบริษัทที่ประสงค์จะให้ กสม. มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติตาม HRDD ดังตัวอย่างความร่วมมือระหว่างบริษัทเนสท์เล่ กับสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (<https://www.humanrights.dk/projects/nestle-partnership>)

7. การสร้างแรงจูงใจสำหรับกิจการขนาดย่อมหรือขนาดปานกลาง (SME)

ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ในธุรกิจโรงแรมมักดำเนินกิจการขนาดเล็กหรือขนาดกลาง เมื่อเผชิญกับกระบวนการ HRDD ซึ่งทั้ง 'ใหม่' สำหรับตนเอง และ 'ใหญ่' ในแง่ของขอบเขตที่จะต้องดำเนินการ อาจขาดแรงจูงใจที่จะทำ HRDD เนื่องจากมองว่าตนขาดแคลนทรัพยากรทั้งในแง่เงินทุน เวลา และความรู้ความเชี่ยวชาญ กสม. สามารถมีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจสำหรับ SME ในการจัดทำ HRDD ได้ โดยใช้วิธีต่างๆ ประกอบกัน เช่น

- จัดทำเครื่องมือการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน (human rights risk self-assessment) สำหรับธุรกิจ SME และเผยแพร่บนเว็บไซต์ของ กสม. และภาคีเครือข่าย

- จัดทำและเผยแพร่กรณีศึกษา SME ที่มีธรรมเนียมปฏิบัติเป็นเลิศ (best practice) ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชน

- ทำงานเชิงรุกในการเชื่อมโยงให้ SME รู้จักกับนักสิทธิมนุษยชน องค์กรพัฒนาเอกชนด้านสิทธิ และสถาบันวิชาการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งยินดีจะให้คำปรึกษาแนะแนวด้านสิทธิโดยสมัครใจหรือในราคาไม่แพง

บรรณานุกรม

- British Institute of International and Comparative Law. (2016, October 17). *Significant number of businesses neglect potential human rights risks*. Retrieved November 1, 2016, from British Institute of International and Comparative Law:
http://www.biicl.org/documents/1314_human_rights_due_diligence_report_pr_-_final2_embargoed_-_oct_16.pdf?showdocument=1
- BSR. (2013). *Conducting an Effective Human Rights Impact Assessment*. BSR.
- Business & Human Rights Resource Centre. (2014). *EU requirements on companies' non-financial reporting (2014)*. Retrieved November 1, 2016, from Business & Human Rights Resource Centre: <https://business-humanrights.org/en/eu-requirements-on-companies-non-financial-reporting-2014>
- Centre for Human Rights in Practice. (2015). *Human Rights Due Diligence Database August 2015*. Retrieved November 1, 2016, from Centre for Human Rights in Practice:
http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/law/research/centres/chrp-old/projects/governance/benchmarking/human_rights_due_diligence_database_august_2015.pdf
- CIDSE. (2013). *Human Rights Due Diligence: Policy measures for effective implementation*. CIDSE.
- Ethical Trading Initiative. (2014). *Human Rights Due Diligence Framework*. Ethical Trading Initiative.
- Ewing, A. (2011, February 17). *UN Human Rights Framework: What executives need to know about human rights*. Retrieved November 1, 2016, from Ethical Corporation:
<http://www.ethicalcorp.com/stakeholder-engagement/un-human-rights-framework-what-executives-need-know-about-human-rights>
- Global Compact Network Germany & econsense. (2014). *Human Rights Due Diligence: Summary of the results of the survey conducted by the German Global Compact Network and econsense*. Global Compact Network Germany.
- Global Compact Network Germany & twentyfifty. (2014). *Guide on stakeholder engagement for corporate human rights due diligence*. Global Compact Network Germany & twentyfifty.
- Global Compact Network Germany & twentyfifty. (2016). *Assessing Human Rights Risk and Impacts:*

- Perspectives from corporate practice*. Global Compact Network Germany.
- Graetz, G., & Franks, D. M. (2013). Incorporating human rights into the corporate domain: Due diligence, impact assessment and integrated risk management. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 97-106.
- Guest, D. (2013, January 13). *Coca-Cola's Report on its Myanmar operations - a model for others?* Retrieved November 1, 2016, from Institute for Human Rights and Business: <https://www.ihrb.org/focus-areas/myanmar/coca-colas-report-on-its-myanmar-operations-a-model-for-others>
- Hamm, B., & Scheper, C. (2012). *Human Rights Impact Assessments for Implementing Corporate Responsibility : Conceptual Challenges and Practical Approaches*. Duisburg: Institute for Development and Peace.
- Harrison, J. (2013). Establishing a meaningful human rights due diligence process for corporations: Learning from experience of human rights impact assessment. *Impact Assessment and Project Appraisal*, 107-117.
- Human Rights Watch. (2016). *Human Rights in Supply Chains: A Call for a Binding Global Standard on Due Diligence*. USA: Human Rights Watch.
- International Tourism Partnership. (2014). *Know How Guide: Human Rights & the Hotel Industry*.
- Institute for Human Rights and Business. (2012). *Frameworks for Change The Tourism Industry and Human Rights*.
- Kuoni Group. (2016). *Human Rights Due Diligence*. Retrieved 1 November 2016, from <http://cr.kuoni.com/corp-responsibility/human-and-labour-rights/due-diligence>.
- Ruggie, J. (2011). *Guiding principles on business and human rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy"*. New York: United Nations, Office of the High Commissioner for Human Rights.
- Shift and Mazars. (2016). *UNGP Reporting Database*. Retrieved November 1, 2016, from UN Guiding Principles Reporting Framework: <http://www.ungpreporting.org/reportingdatabase/>
- Shift, Oxfam and Global Compact Network Netherlands. (2016). *Doing Business with Respect for Human Rights: A Guidance Tool for Companies*.
- The Coca-Cola Company. (2015). *Colombia Sugar Industry Situational Analysis*. The Coca-Cola

Company.

The Myanmar Centre for Responsible Business. (2015). *Myanmar Tourism: Sector Wide Impact Assessment*. Danish Institute for Human Rights (DIHR) and Institute for Human Rights and Business (IHRB).

UN Global Compact and OHCHR. (2011). *A Guide for Business How to Develop a Human Rights Policy*. Geneva: UN Global Compact and OHCHR.

Unilever. (2015, December 10). *Human rights are everyone's business*. Retrieved November 1, 2016, from Unilever: <https://www.unilever.com/news/news-and-features/2015/human-rights-are-everyones-business.html>

Unilever. (2016). *Does your company have a publicly available commitment to respect human rights?* Retrieved November 20, 2016, from Business & Human Rights Resource Centre : <https://business-humanrights.org/en/unilever-0>

Wilshaw, R., Do, Q., Fowler, P., & Pham, T. (2016). *Labour Rights in Vietnam: Unilever's progress and systemic challenges*. Oxfam.