

รายงานวิจัยฉบับย่อ

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence)

เสนอ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ



โดย

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศว.มธ.)

มกราคม 2560

สารบัญ

บทที่ 1 ที่มาและหลักการ HRDD ตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ.....	2
บทที่ 2 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน	8
บทที่ 3 รายละเอียดกระบวนการ HRDD	15
3.1 การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน	16
3.2 การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท	20
3.3 การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก	22
3.4 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน	25
บรรณานุกรม.....	29

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 หลังจากทำงานได้ไปเยี่ยมสถานประกอบการและผู้เกี่ยวข้องในท้องถิ่นมากกว่า 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 การตีความเกี่ยวกับสิทธิยังอาจกว้างเกินไปจนไร้ความหมาย และเป็นมาตรการที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Harrison, 2013)

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

- 1) การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Protect) คือ รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครอง ไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กรของรัฐหรือบุคคลที่สาม ซึ่งหมายรวมถึงองค์กรภาคธุรกิจต่างๆ ด้วย
- 2) การเคารพสิทธิมนุษยชน (Respect) องค์กรและบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรภาคธุรกิจมีหน้าที่ในการ

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>

เคารพสิทธิมนุษยชน

- 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 องค์กรธุรกิจควรดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบโดยยึดหลักสิทธิมนุษยชน ในการป้องกัน ลดความสูญเสีย มีการประเมินผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นได้และมีการติดตามผลกระทบนั้นอย่างใกล้ชิด รวมทั้งมีการสื่อสารต่อสาธารณะเพื่อให้แน่ใจได้ว่า ผู้ได้รับผลกระทบจะได้รับการดูแลและเยียวยาอย่างใส่ใจ

(ก) ควรครอบคลุมผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่องค์กรธุรกิจอาจก่อหรือมีส่วนทำให้เกิดขึ้น โดยผ่านกิจกรรมขององค์กรธุรกิจหรืออาจเชื่อมโยงกับการผลิตหรือบริการขององค์กรธุรกิจ โดยอาศัยความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

(ข) ย่อมมีความต่างกันในเรื่องความซับซ้อนตามขนาดขององค์กร ธุรกิจ ความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่รุนแรง และสภาพตาม ธรรมชาติกับบริบทการดำเนินการขององค์กรธุรกิจ

(ค) ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยยอมรับว่าการเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนอาจเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และบริบทในการดำเนินการขององค์กรธุรกิจ

หลักการข้อที่ 18 เพื่อที่จะวัดการเสี่ยงภัยในด้านสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรระบุและประเมินผลกระทบ

ทางลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงหรือที่น่าจะเกิดขึ้นได้ที่องค์กรธุรกิจอาจจะเข้าไปเกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะโดยกิจการของ องค์กรธุรกิจเอง หรือเป็นผลตามมาของความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กรธุรกิจ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

(ก) ประเมินความเสี่ยงโดยผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนภายในหรือภายนอกที่เป็นอิสระ

(ข) จัดให้มีการปรึกษาหารืออย่างจริงจังกับกลุ่มที่อาจจะได้รับผลกระทบและผู้มีส่วนได้เสียตามความเหมาะสม กับขนาดขององค์กรธุรกิจ สภาพและบริบทของการดำเนินการ

หลักการข้อที่ 19 เพื่อป้องกันหรือลดผลกระทบที่มีผลในทางลบต่อสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจควรบูรณาการสิ่ง ที่ค้นพบจากการประเมินผลกระทบเข้ากับหน้าที่และกระบวนการภายในที่เกี่ยวข้องและดำเนินการตามความ เหมาะสม

(ก) การบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพต้องมีสิ่งต่อไปนี้

(1) องค์กรธุรกิจต้องมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบที่เหมาะสม ทำหน้าที่ติดตามผลกระทบด้านสิทธิ มนุษยชน

(2) กระบวนการตัดสินใจภายใน การจัดสรรงบประมาณ และกระบวนการกำกับดูแล จะทำให้มีการ สนองตอบที่มีประสิทธิภาพต่อผลกระทบดังกล่าว

(ข) การกระทำที่เหมาะสมจะต่างกันออกไปด้วยเหตุผล ดังต่อไปนี้

(1) องค์กรธุรกิจก่อนหรือมีส่วนร่วมในการทำให้เกิดผลกระทบในทางลบ หรือองค์กรธุรกิจเพียงแต่เข้าไป เกี่ยวข้องเพราะ ถูกโยงโดยตรงกับการดำเนินการผลิต ผลิตภัณฑ์หรือบริการของธุรกิจที่มีความสัมพันธ์ด้วย

(2) อำนาจต่อรองขององค์กรธุรกิจในการแก้ปัญหาและดูแลผลกระทบในทางลบ

หลักการข้อที่ 20 ในการหาความจริงว่าผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกำลังได้รับการดูแลหรือไม่ องค์กรธุรกิจ ควรติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพของการแก้ปัญหา การติดตามตรวจสอบควรมีลักษณะ ดังนี้

(ก) มีตัวชี้วัดด้านคุณภาพและด้านปริมาณที่เหมาะสม

(ข) การหาข้อมูลสนับสนุนจากแหล่งต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกรวมทั้งผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ

หลักการข้อที่ 21 ในการแสดงความรับผิดชอบต่อบริษัทผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น องค์กรธุรกิจควรจะ

มีความพร้อมที่จะสื่อสารเรื่องนี้กับภายนอก โดยเฉพาะเมื่อความกังวลนั้นถูกนำเสนอ หรือกระทำในนามของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ องค์กรธุรกิจที่กิจการของตนหรือบริบทการดำเนินธุรกิจทำให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างรุนแรง ควรจะรายงานอย่างเป็นทางการว่า องค์กรธุรกิจนั้นได้ดูแลผลกระทบเหล่านั้นอย่างไร ในทุกกรณีการสื่อสารควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

(ก) มีรูปแบบและความถี่ที่สะท้อนผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรธุรกิจ และกลุ่มเป้าหมายของการสื่อสารควรจะเข้าถึงได้

(ข) จัดให้มีข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอที่จะประเมินว่าองค์กรธุรกิจได้ตอบสนองต่อผลกระทบทางสิทธิมนุษยชนอย่างเพียงพอแล้วหรือไม่

(ค) ในทางกลับกันการสื่อสารนั้นๆ จะต้องไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ บุคลากร หรือข้อกำหนดที่ชอบธรรมในเรื่องความลับเชิงพาณิชย์

หลักการข้อที่ 22 ในกรณีที่องค์กรธุรกิจถูกระบุว่าได้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน องค์กรธุรกิจเหล่านั้นควรจัดให้มีหรือร่วมมือในการเยียวยาความเสียหายที่เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการที่ชอบธรรม

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

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

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

แม้จะมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่แตกต่างกันตามบริบทของธุรกิจ สิ่งสำคัญซึ่งทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรตระหนักคือ การสร้างการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่มี

ความหมายไม่ใช่เพียงแค่งานที่ทำแล้วเสร็จสิ้นในครั้งเดียว แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่อง ในการสร้างความรับผิดชอบของบริษัทและการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายภายในบริษัท กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเป็นเครื่องมือหลักในการแสดงความเคารพในสิทธิมนุษยชนของบริษัท อันประกอบด้วยหลักการสำคัญตามที่ระบุไว้ในหลักการชี้แนะของสหประชาชาติ 5 องค์ประกอบดังนี้

- 1) การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ว่าด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน (A statement of policy articulating the company's commitment to respect human rights) ซึ่งจะอธิบายต่อสาธารณชนว่าธุรกิจจะดำเนินการอย่างไรในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสียภายในและภายนอก รวมถึงการระบุความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องในโครงสร้างการทำงานของธุรกิจ
- 2) การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท (Assessment of actual and potential human rights impacts of company activities and relationships) หมายถึงการพิจารณาว่าใครที่ได้รับ/มีแนวโน้มได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงาน ซึ่งธุรกิจจะต้องทำงานร่วมกันโดยตรงกับผู้ที่ได้รับ/อาจจะได้รับผลกระทบ เช่น พนักงาน ผู้จัดหาวัตถุดิบ นักลงทุน ชุมชนท้องถิ่น
- 3) การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก (Incorporating into company procedures and addressing impacts) เมื่อมีการระบุปัญหาและจัดลำดับความสำคัญแล้ว ธุรกิจต้องหาทางบรรเทาปัญหาผ่านการบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของบริษัท วิธีการขึ้นอยู่กับประเด็น แต่ส่วนใหญ่มักดำเนินการผ่านการให้ความรู้และฝึกอบรมด้วยเครื่องมือและกระบวนการต่างๆ ประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องมีตั้งแต่ แรงงานไปจนถึงธรรมาภิบาลของบริษัท หากมีการทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียจะช่วยทำให้บริษัทพัฒนานโยบายและกระบวนการต่างๆ ได้ง่ายขึ้น
- 4) การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน (Tracking and reporting performance) การรายงานทำให้ผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะนักลงทุนเข้าใจว่าทำไมบริษัทจึงให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชน และมีประโยชน์ต่อผู้ใดบ้าง รวมทั้งเผยแพร่รายงานการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งแสดงถึงความโปร่งใสของธุรกิจได้ (International Tourism Partnership, 2014)
- 5) การแก้ไขให้ถูกต้องและเยียวยา (Remediation and remedy) เมื่อบริษัทระบุได้ว่าบริษัทก่อให้เกิดหรือมีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทก็ควรแก้ไขให้ถูกต้อง หรือมีส่วนร่วมกับการแก้ไขผ่านกระบวนการที่ชอบธรรม โดยจัดตั้งหรือมีส่วนในการจัดตั้งกลไกรับเรื่องร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วน

ได้เสียที่อาจได้รับผลกระทบเชิงลบจากกิจกรรมของตน เพื่อให้เรื่องร้องเรียนเหล่านั้นได้รับการจัดการ
อย่างทันท่วงที และมีการเยียวยาโดยตรง

บทที่ 2 ผลการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

สถานการณ์และแนวโน้มของการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในภาคธุรกิจ

ภาพรวม

นับตั้งแต่ปี 2554 เป็นต้นมา ซึ่งมีการประกาศใช้หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติมีหลายบริษัทและหลายภาคอุตสาหกรรมที่เริ่มดำเนินการจัดทำกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ พร้อมกับความตื่นตัวของภาครัฐที่ต้องการป้องกันไม่ให้เกิดละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจดังเห็นได้จากการออกกฎหมายที่เกี่ยวข้องในช่วงไม่กี่ปีมานี้

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

ที่ผ่านมามีการสำรวจความสนใจของบริษัทต่อการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชน 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 สหราชอาณาจักร

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>

สำรวจนโยบายของบรรษัทข้ามชาติทั่วโลกของจำนวน 225 บริษัทในหลายอุตสาหกรรม ได้แก่ เครื่องนุ่งห่ม เทคโนโลยี อาหารและเครื่องดื่ม แร่ น้ำมันและก๊าซธรรมชาติ การเงิน พบว่ามี 76 บริษัทที่ระบุว่ามีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (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 ประเภท ได้แก่ 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) นอกจากนี้ยังส่งผลให้บริษัทโคคาโคล่าเริ่มต้นประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานน้ำตาลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิที่ดิน แรงงานเด็กและแรงงานบังคับใน 28 ประเทศ หลังจากเห็นว่าการดำเนินงานของบริษัทได้ส่งผลกระทบต่อสิทธิแรงงาน สิทธิเด็ก และสิทธิที่ดินในห่วงโซ่อุปทานอย่างไร (The Coca-Cola Company, 2015)

ผลจากการจัดทำ HRDD ต่อธุรกิจ

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านส่งผลให้บริษัทสามารถรับรู้ถึงกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นจากการดำเนินการของบริษัทและนำไปสู่การแก้ปัญหา และสร้างวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กรและคู่ค้าทางธุรกิจ

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

กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ไม่เพียงเผยข้อมูลที่บริษัทอาจไม่เคยรับรู้มาก่อน แต่ยังสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อบริษัทและห่วงโซ่อุปทานของบริษัทได้อีกด้วย ตัวอย่างเช่น การจัดทำรายงานประเมินสิทธิมนุษยชนของบริษัทยูนิลีเวอร์ จำกัด ทำให้บริษัทรับรู้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการทำงานของแรงงานในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทจนนำไปสู่การแก้ปัญหา เช่น ลดชั่วโมงการทำงานของพนักงานในประเทศไทยหลังจากพบว่าหนึ่งในผู้จัดการวัตถุดิบของบริษัททำงานติดต่อกันโดยไม่มีวันหยุด บริษัทจึงสั่งให้บริษัทคู่ค้าจัดทำแผนเยียวยา ซึ่งใช้เวลาแก้ไขสามเดือนบริษัทจึงจะแน่ใจว่าพนักงานมีวันหยุดทุก 7 วัน (Unilever, 2015) หรือการศึกษาแรงงานในประเทศเวียดนามซึ่งเป็นห่วงโซ่อุปทานของบริษัท พ.ศ. 2554 พบว่าแม้ว่าก่อนหน้านี้บริษัทยูนิลีเวอร์จะมีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน แต่ยูนิลีเวอร์ก็ไม่ได้ตระหนักว่าการดำเนินการของบริษัทคู่ค้าในทางปฏิบัติเป็นอย่างไร เมื่อมีการจัดทำกระบวนการ HRDD ซึ่งทำให้ยูนิลีเวอร์เห็นช่องว่างระหว่างนโยบายกับการปฏิบัติ หลังจากนั้นผู้จัดการวัตถุดิบตระหนักถึงความคาดหวังด้านมาตรฐานแรงงานของยูนิลีเวอร์มากขึ้น และได้รับการฝึกอบรมและแนวปฏิบัติตามนโยบายใหม่ของบริษัท ในปี 2558 ร้อยละ 70 ของบริษัทคู่ค้าเหล่านี้กังวลว่ายูนิลีเวอร์จะไม่รับซื้อสินค้าของตนเองหากไม่จัดการปัญหาแรงงาน ปัญหาด้านชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปและการใช้แรงงานสัญญาจ้างได้รับการแก้ไข เพราะพวกเขาเริ่มตระหนักถึงความคาดหวังด้านมาตรฐานแรงงานของยูนิลีเวอร์มากขึ้น และได้รับการฝึกอบรมและแนวปฏิบัติตาม

นโยบายใหม่ของบริษัท (Wilshaw, Do, Fowler, & Pham, 2016)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านยังส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อผู้บริหารให้ความสำคัญต่อประเด็นนี้อย่างจริงจัง เช่น ใช้เป็นหนึ่งในเหตุผลการตัดสินใจของบริษัท และนำไปสู่การเปลี่ยนทัศนคติของฝ่ายต่างๆ ได้ (Harrison, 2013) การที่บริษัทพัฒนาผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของตนเองและสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อโครงสร้างการทำงานภายในบริษัทได้ มากกว่าการดำเนินการเมื่อมีความท้าทายจากภายนอกเท่านั้น

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

นอกจากนี้กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านถือเป็น ‘a game-changer’ สำหรับบริษัทต่างๆ เนื่องจากสามารถเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทกับสิทธิมนุษยชนจากการ “naming and shaming” ที่มาจากผู้เล่นภายนอกซึ่งสะท้อนความล้มเหลวของบริษัทในการปกป้องสิทธิมนุษยชน มาเป็น “knowing and showing” ซึ่งเป็นผลการปฏิบัติงานของบริษัท แนวทางเช่นนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบริษัทมากมาย แทนที่จะรอให้กรณีหรือสื่อสร้างผลกระทบทางลบแก่บริษัท (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 รวมทั้งเปิดเผยแนวทางการ

แก้ไขปัญห (Business & Human Rights Resource Centre, 2014) มีผลบังคับใช้ในปี 2560 ความตื่นตัวจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมาก่อให้เกิดกฎหมายที่เกี่ยวข้องอีกหลายฉบับในหลายประเทศ เช่น UK Modern Slavery Act 2015 ที่กำหนดให้บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเพื่อเป็นกรอบในการป้องกัน บรรเทาความเสี่ยงจากการค้าทาสสมัยใหม่ในห่วงโซ่อุปทาน California Transparency in Supply Chain Act 2010 กำหนดให้ผู้ประกอบธุรกิจในรัฐแคลิฟอร์เนียเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน

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) ในหลักเกณฑ์ของบรรษัทเงินทุนระหว่างประเทศ (International Finance Corporation-IFC) หรือมาตรฐานแนวทางความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000 โดยองค์การระหว่างประเทศว่าด้วยการมาตรฐาน (International Organization for Standardization : ISO)

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/>

ความท้าทายและข้อเสนอแนะต่อกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ความกังวลต่อการจัดทำ HRDD ของธุรกิจมีหลายประการได้แก่ ธรรมชาติที่ซับซ้อนของธุรกิจ การที่ธุรกิจไม่แน่ใจว่าตนเองจะต้องดำเนินการมากเพียงใดจึงจะถือว่าครบถ้วน ประสิทธิภาพของมาตรฐานเชิงสมัครใจ

ประการแรก เนื่องจากธุรกิจมีลักษณะที่ซับซ้อน แยกย่อย และมีความหลากหลาย เช่น ขนาดธุรกิจที่แตกต่างกัน 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 โดยเห็นว่ามีประเด็นสำคัญที่ควรคำนึงถึงเพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ 3 ประการคือ ความโปร่งใส (transparency) การมีส่วนร่วมและการตรวจสอบภายนอก (external participation and review) และการติดตามตรวจสอบและประเมินผลที่เป็นอิสระ (independent monitor and review) (Harrison, 2013)

ในด้านความโปร่งใส แม้จะมีการกล่าวถึงการสื่อสารภายนอกไว้ในหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน แต่ไม่ได้รับรู้ถึงความโปร่งใสที่ควรจะต้องอยู่ตลอดทั้งกระบวนการ รวมทั้งไม่ได้กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่ควรเป็นของการเผยแพร่ข้อมูลต่อสาธารณะ ดังนั้น สิ่งที่ควรระบุเพิ่มเติมไว้ในกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านคือ การเผยแพร่วิธีการประเมินและผลของกระบวนการประเมิน ไม่ว่าจะมีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนใดก็ตามที่

ค้นพบ ขณะที่ความโปร่งใสมีประโยชน์ต่อทั้งบริษัทและกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การเปิดเผยวิธีการประเมินและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนยังเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้รับฟังความเห็นจากผู้อื่นและสามารถนำมาปรับปรุงการทำงานได้

ขณะเดียวกันยังทำให้ผู้เล่นอื่นๆ เช่น ภาคประชาสังคม นักวิชาการ ตัวแทนจากสหประชาชาติ เจ้าหน้าที่รัฐ สามารถรับรู้ผลการดำเนินงานของบริษัทจากการเข้าถึงข้อมูล การประกาศเช่นนี้ทำให้บริษัทได้ประโยชน์เพราะที่ผ่านมากกระบวนการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนที่มีอยู่เดิมมีปัญหา เช่น บริษัทอาจจะอ้างว่าได้ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนแล้ว แต่ไม่มีเอกสารที่เปิดเผยต่อสาธารณะว่ากระบวนการเป็นอย่างไร

นอกจากนี้ ยังไม่มีการตรวจสอบอย่างจริงจังหรือติดตามการดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ตัวอย่างเช่น บางบริษัทอาจจะประกาศว่าตัวเองได้ประกาศว่าได้ใช้กระบวนการการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน แต่ไม่เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะว่าดำเนินการอย่างไร จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจึงแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีแนวโน้มที่จะหาข้อยกเว้นไม่เปิดเผยข้อมูลเท่าที่ทำได้ และต้องใช้กระบวนการยุติธรรม เช่น ศาลสั่งให้เปิดเผยข้อมูล ดังนั้นความโปร่งใสจึงเป็นสาระสำคัญของกระบวนการประเมิน บริษัทที่อ้างว่าได้ประเมินผลกระทบแล้วต้องดำเนินการเป็นประจำและเผยแพร่ทั้งกระบวนการและผลของกระบวนการประเมิน บริษัทจึงจะสามารถประกาศได้ว่าตนเองปฏิบัติตามหลักการการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน หากปราศจากความโปร่งใสแล้ว กระบวนการดังกล่าวก็ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรักก็

นอกจากความโปร่งใสแล้ว มีข้อสังเกตว่าประเด็นที่รักก็ไม่ได้ให้ความสนใจมากนักคือ 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 องค์ประกอบ ดังนี้

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

แผนภาพแสดงกระบวนการ HRDD



3.1 การประกาศนโยบายและหลักการของบริษัทที่ช่วยการเคารพสิทธิมนุษยชน

การประกาศนโยบายและหลักการที่ช่วยการเคารพสิทธิมนุษยชนของบริษัทสะท้อนความรับผิดชอบของบริษัทต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการที่ระบุว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ และแสดงให้เห็นถึงพันธกิจของบริษัทและผู้เกี่ยวข้องและสาธารณะเห็นว่าบริษัทให้ความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชน บริษัทต้องเปิดเผยความเสี่ยงที่เกิดขึ้นกับบุคคลและให้ความสำคัญต่อประเด็นสิทธิมนุษยชนเมื่อมีการตัดสินใจทางธุรกิจ (Ethical Trading Initiative, 2014)

นอกจากนี้การประกาศนโยบายเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายทั้งหมดของบริษัท ดังนั้นนโยบายควรจะผลักดันให้เกิดการจัดกิจกรรมต่างๆ ในบริษัทและได้รับการสนับสนุนจากทั้งองค์กรเพื่อทำให้นโยบายเป็นไปได้จริง ปัจจุบันมีบริษัทจำนวนมากเพิ่มประเด็นสิทธิมนุษยชนลงไปนโยบายของบริษัทและถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างธรรมาภิบาลของบริษัท

เนื่องจากประเด็นสิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องกับหลายฝ่าย การบูรณาการเข้ากับระบบประเมินความเสี่ยงของบริษัทจึงไม่่ง่ายนัก และยังคงขึ้นอยู่กับกระบวนการ due diligence ที่มีอยู่ของบริษัทและโครงสร้างขององค์กร อย่างไรก็ตามกระบวนการดำเนินการพัฒนานโยบายอาจจะเป็นช่องทางที่ทำให้เราได้รับข้อมูลที่สำคัญได้ นอกจากนี้บริษัทยังต้องตระหนักว่าการประเมินความเสี่ยงทางสิทธิมนุษยชนเป็นเรื่องเฉพาะเจาะจง ไม่ว่าจะเป็นกรอบแนวคิด การใช้มาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและผู้เชี่ยวชาญ รวมถึงการให้ความสำคัญและทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ที่สำคัญคือกระบวนการนี้สำคัญต่อการจัดระเบียบภายในบริษัทและการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด (Global Compact Network Germany & twentyfifty, 2014)

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 โดยอาจจะใช้

มาตรฐานทางธุรกิจและสิทธิมนุษยชนต่างๆ เป็นเครื่องมืออ้างอิง

- ผสานเข้ากับการจัดการความเสี่ยงและโอกาสของบริษัทที่มีอยู่เดิม เช่น บูรณาการกระบวนการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนเข้ากับระบบลงทะเบียนความเสี่ยงของบริษัทซึ่ง ซึ่งระบุให้มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนลงไปในงานระบุความเสี่ยงของบริษัทด้วย
- ทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียที่มีอยู่เดิมโดยขยายหัวข้อในการอภิปราย โดยการเพิ่มประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเข้าไว้ด้วย กระบวนการดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจะช่วยให้สร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียใหม่ ซึ่งรวมถึงกลุ่มที่ทำงานในประเทศนี้เฉพาะทั้งระดับชาติและระหว่างประเทศ 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

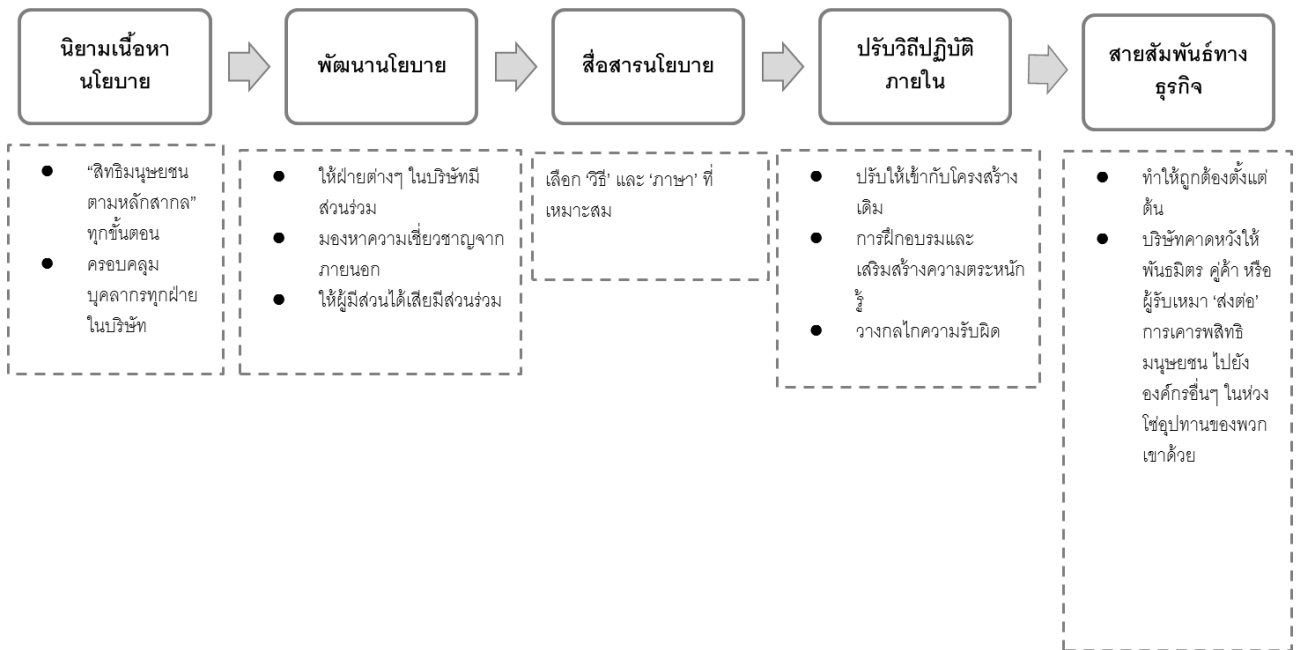
- พิจารณาหลักสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและบรรทัดฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ อนุสัญญาด้านแรงงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) หรือไม่
- นโยบายจะระบุภาพรวมและสรุปกระบวนการที่บริษัทจะดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชน เช่น การกำหนดผู้รับผิดชอบ กระบวนการปรึกษาหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย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

รวมกลุ่มต่อรอง ความปลอดภัย การไม่เลือกปฏิบัติ

- ระบุความคาดหวังของบริษัทว่านโยบายนี้ใช้กับคู่ค้าและสายสัมพันธ์อื่นๆ ของบริษัทหรือไม่

ไม่ว่าจะเป็นนโยบายใดๆ หรือบูรณาการเข้ากับนโยบายของบริษัทอย่างน้อยที่สุดต้องประกอบด้วย การแสดงให้เห็นถึงพันธะทางนโยบายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยมีมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศเป็นจุดอ้างอิง มีข้อกำหนดด้านสิทธิแรงงาน มีข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ นอกเหนือจากสิทธิแรงงาน ซึ่งควรจะมีการจัดลำดับความสำคัญและพิจารณาว่าการดำเนินงานของบริษัทก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนประเภทใด โดยเฉพาะ

ขั้นตอนการดำเนินการสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ตัวอย่างของเนื้อหา นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Shift, Oxfam & Global Compact Network Netherlands, 2016)

- 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 ลูกจ้างคนใดมีความกังวลต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน จากกิจกรรมของบริษัทสามารถแจ้งผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนภายในได้"
- ผู้รับผิดชอบในการบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติและปรับปรุงนโยบายคือใคร

"บริษัทยูนิลีเวอร์ในพื้นที่นี้รับผิดชอบโดย Unilever Chief Executive Officer ซึ่งได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูงรวมถึงหัวหน้าฝ่ายห่วงโซ่อุปทาน หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายการตลาดและการสื่อสาร ฝ่ายกฎหมายและฝ่ายความยั่งยืน รวมถึงรองประธานบริษัทฝ่ายผลกระทบทางสังคม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกแผนกของบริษัทมีความรับผิดชอบต่อที่ชัดเจนในการเคารพลีขิติมมนุษยชน"

บริษัทจะดำเนินการอย่างไร หากมีการละเมิดสิทธิมนุษยชน

"เมื่อบริษัทรู้ว่าตนเองเป็นสาเหตุของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทจะจัดให้มีกระบวนการเยียวยา

3.2 การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรือมีแนวโน้มที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมของบริษัท

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

การระบุความเสี่ยงทางสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินงานของบริษัทต้องคำนึงถึงความเสี่ยงทางตรงและทางอ้อม โดยพิจารณาถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างละเอียดและเฉพาะเจาะจงและรอบด้าน โดยครอบคลุมไปถึงคู่ค้าหรือผู้รับจ้างเหมาช่วงด้วย อาทิ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะอุตสาหกรรม และความเสี่ยงตามประเภทสิทธิมนุษยชน

การประเมินความเสี่ยงสามารถดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

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

ขั้นตอนการดำเนินการสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ตัวอย่างแนวทางการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของบริษัท

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

ข้อจำกัดของแนวทางนี้คือ ไม่ใช่การพิจารณาเชิงลึกส่งผลให้มีโอกาสน้อยมากที่จะประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนตามความเป็นจริง และขาดการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและกลุ่มที่อาจจะได้รับผลกระทบ

1) การประเมินผลกระทบระดับประเทศ (Assessing Impact at Country Level) เป็นการวิเคราะห์เชิงลึกว่าสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในประเทศเชื่อมโยงกับกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัทอย่างไร และห่วงโซ่คุณค่าในพื้นที่หรือประเทศที่สำคัญซึ่งมีระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนสูง แนวทางนี้ส่งผลให้บริษัทเข้าใจสาเหตุของผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมากขึ้น และการพัฒนาวิธีแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมกับแต่ละประเทศหรือท้องถิ่น และมี

มุมมองใหม่และการระบุความเสี่ยงและผลกระทบจากการแลกเปลี่ยนโดยตรงกับผู้ได้รับผลกระทบ นอกจากนี้ยังเป็นบทเรียนเบื้องต้นในพื้นที่ให้กับบริษัทอื่นๆ และแผนกอื่นๆ ของบริษัท

ข้อจำกัดและความท้าทายของแนวทางนี้คือ ผลลัพธ์ขึ้นอยู่กับคุณภาพของการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสีย มาตรฐานการเก็บข้อมูล และอาจไม่เหมาะสำหรับการกับทุกพื้นที่ปฏิบัติการภายใต้เวลาจำกัด

- 2) การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบในทุกพื้นที่ปฏิบัติการของบริษัท (Regular Assessment of Compliance Risks and Impacts at All Sites) เป็นการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทและคุณภาพของการบูรณาการกับท้องถิ่น ประโยชน์ของแนวทางนี้คือ ทำให้เข้าใจบริบทด้านสิทธิมนุษยชนที่ลึกซึ้งมากขึ้นและจัดการความท้าทายจากการเผชิญกับการจัดการท้องถิ่น เป็นการสร้างมาตรฐานที่มาจากการพัฒนาวิธีดำเนินการและเครื่องมือด้านความเสี่ยงซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละประเทศ นอกจากนี้ยังถือเป็นจุดคานงัดสำหรับมาตรการติดตามผ่านการบูรณาการเข้ากับธรรมาภิบาลของบริษัท

ข้อจำกัดคือ การรวบรวมข้อมูลและกระบวนการติดตามใช้ทรัพยากรมาก และการระบุความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจริงขึ้นอยู่กับระดับของการมีส่วนร่วมของผู้ได้รับผลกระทบและคุณภาพของกลไกเฝ้าระวังในพื้นที่

- 3) การเลือกประเมินบางพื้นที่การผลิต (Compliance Assessment at Selected Production Sites) เป็นวิธีการสร้างความตระหนักด้านสิทธิมนุษยชนภายในบริษัท เพื่อพิจารณาภาพรวมและการเปรียบเทียบพื้นที่ต่างๆ ว่ามีการดำเนินการตามนโยบายของบริษัทอย่างไร มีการระบุประเด็นสำคัญและความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ต่างๆ ใช้สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานในกระบวนการ HRDD แนวทางนี้มีข้อจำกัดคือ ข้อมูลที่ได้ไม่เพียงพอต่อการระบุผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริง และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอกและกลุ่มผู้ได้รับผลกระทบน้อยเกินไป

- 2) การประเมินผลกระทบในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งมุ่งเน้นมาตรฐานแรงงานและแรงงานเด็ก (Assessing Impacts along a Single Supply Chain, Focusing on Labour Standards and Children's Rights) แนวทางนี้ช่วยทำให้บริษัทมีความเข้าใจลึกซึ้งต่อบริบททางสิทธิมนุษยชนและผลกระทบอย่างเฉพาะเจาะจงในระดับที่แตกต่างกันตลอดห่วงโซ่อุปทาน มีการนิยามและแก้ปัญหาพร้อมกับซัพพลายเออร์และผู้มีส่วนได้เสีย และเพิ่มมุมมองให้กับแผนการทำงานของบริษัทและระบบตรวจสอบ อย่างไรก็ตาม ยังเป็นการเลือกประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างจำกัด อีกทั้งการรวบรวมข้อมูลและกระบวนการติดตามใช้ทรัพยากรมาก

3.3 การบูรณาการนโยบายเข้ากับการประเมิน รวมถึงกลไกควบคุมภายในและภายนอก

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

กระบวนการ ‘บูรณาการ’ จะช่วยให้บริษัทนำข้อค้นพบจากการประเมินผลกระทบ คู่ว่าใครในบริษัทที่จะต้องมีส่วนในการจัดการกับผลกระทบ และทำงานกับพวกเขาเพื่อตัดสินใจแก้ปัญหาที่ดีที่สุด

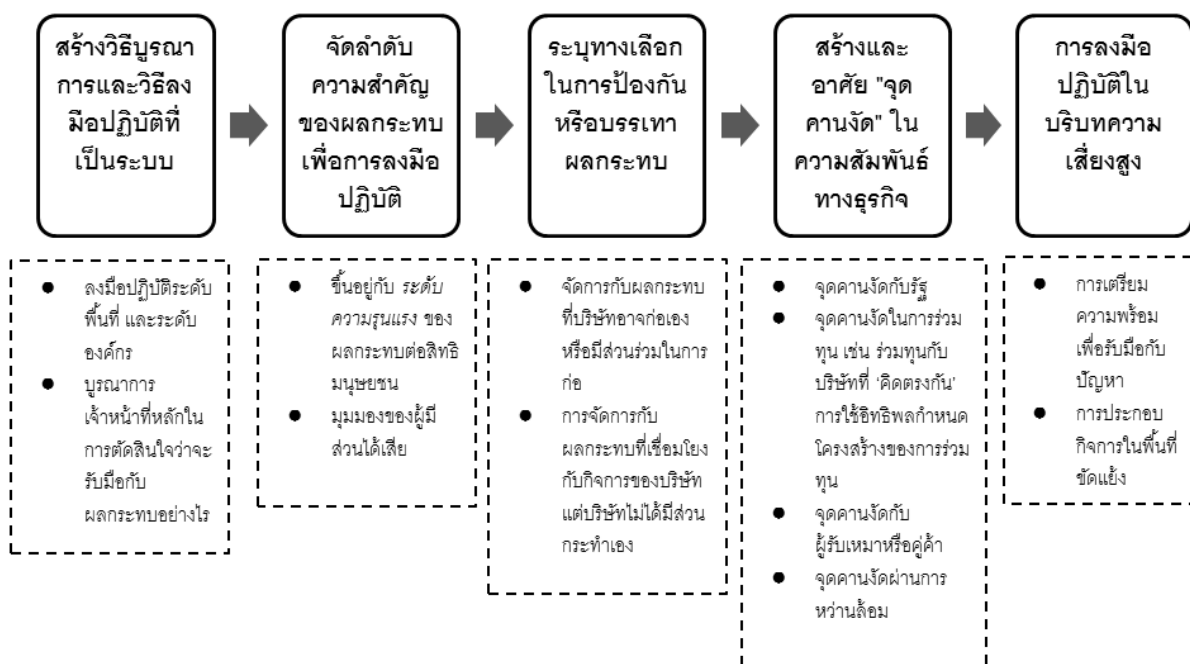
การติดตั้งระบบควบคุมสำหรับจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในบริษัทเป็นเครื่องมือสำคัญในการติดตามผลการบูรณาการเข้ากับการดำเนินงานของบริษัท กระบวนการควบคุมสามารถดำเนินการได้ตั้งแต่กระบวนการตรวจสอบคุณภาพของผู้จัดหาวัตถุดิบซึ่งมีการตรวจสอบความเสี่ยงเบื้องต้น การจัดทำแนวปฏิบัติ หรือการจัดทำรายการตรวจสอบและคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่อ่อนไหว คู่มือปฏิบัติสำหรับผู้จัดหาวัตถุดิบและการทำสัญญาร่วมกันระหว่างลูกค้าและผู้จัดหาวัตถุดิบซึ่งต้องพิสูจน์ได้ว่ามีเครื่องมือที่ลดหรือความเสี่ยง และเพิ่มโอกาสด้านสิทธิมนุษยชน

ขั้นตอนการดำเนินการ

- 1) การสร้างวิธีบูรณาการอย่างเป็นระบบ บริษัทควรจะพิจารณาความเป็นไปได้ต่างๆ ที่สามารถเกิดขึ้นได้แก่สาเหตุ ผลลัพธ์ และความเชื่อมโยง ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกัน เช่น การลงมือปฏิบัตินั้นต้องอาศัยบุคคลอื่นๆ หรือไม่ ใครควรจะได้รับ การเยียวยา บริษัทต้องเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติ (ซึ่งอาจเป็นสาเหตุให้เกิดความเสี่ยง) หรือไม่ อย่างไร บริษัทควรจะดำเนินการอย่างไรเพื่อสร้างจุดคานงัดต่อบุคคลที่สาม
- 2) จัดลำดับความสำคัญของผลกระทบเพื่อลงมือปฏิบัติ บริษัทจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญตามผลกระทบตามความรุนแรงที่เกิดขึ้นต่อผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก ซึ่งต้องหารีอกับผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบหรือตัวแทนของพวกเขา โดยพิจารณาว่า ขนาดของผลกระทบรุนแรงเพียงใด และเยียวยาให้กลับสู่สภาพเดิมได้หรือไม่ จากนั้นจัดทำแผนที่ระดับความรุนแรงและความเป็นไปได้เพื่อจัดลำดับความสำคัญ
- 3) ระบุทางเลือกต่างๆ ในการป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบ สามารถจำแนกตามเกณฑ์ต่อไปนี้
 - ผลกระทบที่บริษัทก่อเองหรือมีส่วนร่วมในการก่อ
 - การจัดการกับผลกระทบที่เชื่อมโยงกับกิจการของบริษัท แต่บริษัทไม่ได้มีส่วนกระทำเอง
 - การจัดการกับผลกระทบตั้งแต่เนิ่นๆ
- 4) สร้างและอาศัย “จุดคานงัด” ในความสัมพันธ์ทางธุรกิจ “จุดคานงัด” (leverage) หมายถึงความสามารถของบริษัท “ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงในกิจกรรมขององค์กรใดก็ตามที่ก่อความเสียหาย” บริษัทควรใช้คาน

งัดของตัวเองเป็นเครื่องมือในความพยายามที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของพันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เงื่อนไขสัญญาและข้อตกลงอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เช่น บันทึกความเข้าใจ (Memorandum of Understanding –MOU) เพื่อกำหนดจุดคานงัด ในความสัมพันธ์รูปแบบต่างๆ ที่ควรคำนึงถึง

ขั้นตอนการดำเนินการสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ตัวอย่าง

บริษัท AkzoNobel ซึ่งเป็นเคมีภัณฑ์ในประเทศเนเธอร์แลนด์จัดทำโครงการตรวจเยี่ยมบริษัทที่เป็นคู่ค้าและจัดทำแนวปฏิบัติให้กับพวกเขาเพื่อช่วยให้สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดของบริษัทได้ โครงการนี้เป็นเครื่องมือสำคัญของฝ่ายจัดซื้อของบริษัทซึ่งไม่ใช่การตรวจสอบบัญชี การตรวจเยี่ยมพื้นที่ปฏิบัติการของคู่ค้าจะมุ่งเน้นไปที่คู่ค้าที่สำคัญซึ่งจะมีการแจ้งล่วงหน้า และดำเนินการโดยฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายความปลอดภัย และฝ่ายสิ่งแวดล้อมของบริษัท ซึ่งรวมกลุ่มเพื่อปฏิบัติการกิจนี้โดยเฉพาะ

การติดตามผลโดยคณะทำงานมีเป้าหมายเพื่อตรวจสอบว่าการดำเนินการตามแผนและติดตามความก้าวหน้า บริษัท AkzoNobel เชื่อว่าการดำเนินการของตนจะสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ระยะยาวกับคู่ค้าและผู้รับเหมาในประเด็นสำคัญอย่างเป็นระบบ และคู่ค้าเห็นโอกาสทางธุรกิจจากโครงการนี้

3.4 การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

การติดตามผลทำให้รู้ว่ากระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้ผลหรือไม่ และนำไปสู่การปรับปรุง หลายบริษัทการติดตามผลยังรวมถึงการติดตามการปฏิบัติงานของผู้จัดหาวัตถุดิบ ลูกค้า และคู่ค้า เนื่องจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้นได้ตลอดสายสัมพันธ์ทางธุรกิจ กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิธีการตรวจสอบที่ดี บริษัทสามารถพึ่งพาผู้ตรวจสอบภายในในฐานะที่เป็นเครื่องมือขั้นพื้นฐานในการติดตามผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นได้ แต่ก็ควรมีวิธีการอื่นๆ ในการตรวจสอบด้วย

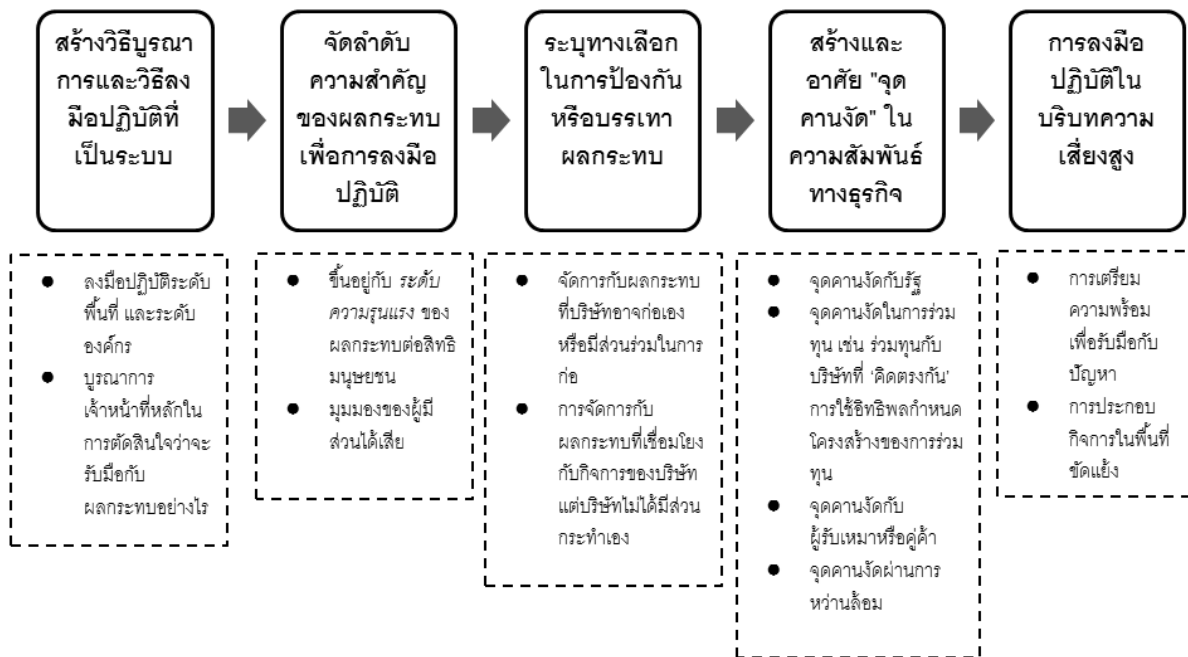
การติดตามผลและการรายงานผลการดำเนินการมีความสำคัญเท่ากับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพราะทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการได้อย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนการติดตามผล

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

- 4) ตรวจสอบผลการดำเนินงาน หลายบริษัทจัดทำระบบตรวจสอบข้อมูลที่ได้รับจากกระบวนการติดตามผล ไม่
ว่าจะเป็นการทำงานร่วมกับเครือข่ายในอุตสาหกรรมเดียวกัน องค์กรพัฒนาเอกชน องค์กรระหว่าง
ประเทศ
- 5) การปรับปรุง การติดตามผลเป็นส่วนหนึ่งของการปรับปรุงการดำเนินการของบริษัทในการคุ้มครองสิทธิ
มนุษยชนหลายด้าน ตัวอย่างเช่น ข้อผูกมัดทางนโยบายและการบูรณาการ เช่น การปรับปรุงนโยบายให้
ทันสมัย จากประเด็นการละเมิดสิทธิที่สำคัญ

ขั้นตอนการดำเนินการสามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แนวทางการจัดทำรายงาน

หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนคาดหวังว่าบริษัทที่มีปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนจะรายงานปัญหาและแจ้งว่าบริษัทได้ดำเนินการอย่างไร กรอบรายงานควรประกอบด้วย 3 ส่วนหลักดังนี้ 1) ธรรมาภิบาลของการเคารพสิทธิมนุษยชน (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

- ธรรมชาติของรายงานได้อธิบายว่าโครงสร้างธรรมชาติของบริษัทยุทธศาสตร์ในการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่
- กระบวนการที่เฉพาะเจาะจง นอกจากการประกาศนโยบายของผู้บริหารแล้ว ในรายงานมีการกล่าวถึงกระบวนการนำหลักสิทธิมนุษยชนไปใช้อย่างเฉพาะเจาะจงหรือไม่
- ผลกระทบที่เฉพาะเจาะจง รายงานได้อ้างอิงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นและสัมพันธ์กับการปฏิบัติการของบริษัทหรือไม่
- ตัวอย่างที่ชัดเจน รายงานมีตัวอย่างที่เกี่ยวข้องว่านโยบายและการดำเนินงานของบริษัทมีผลต่อการปฏิบัติหรือไม่
- มุมมองจากผู้มีส่วนได้เสีย รายงานอธิบายว่าบริษัทรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียอย่างไร
- ความท้าทาย บริษัทได้อธิบายความซับซ้อนหรือความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่ประสบหรือไม่ 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 การรายงานควรครอบคลุมหัวข้อและตัวชี้วัดที่กำหนดว่าบริษัทจะระบุและจะดูแลผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างไร การตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยอิสระในการรายงานเรื่องสิทธิมนุษยชนอาจจะทำให้เนื้อหาของรายงาน มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น (Ruggie, 2011)

ตัวอย่าง

บริษัท ยูนิลีเวอร์ จัดให้มีช่องทางการสื่อสารกับพนักงานทั่วโลกดังนี้

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

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

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*.
- 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.