



รายงานการศึกษาวิจัย

บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชน
ของภาคเอกชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รายงานการศึกษาวิจัย
บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน

ISBN 978-616-7213-66-8
พิมพ์ครั้งที่ 1 กันยายน 2559
จำนวนพิมพ์ 500 เล่ม

คณะผู้วิจัย สฤณี อาชวานันทกุล
อิติมา อูร์พีพัฒนพงศ์
และคณะ

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

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

คำนำ

จากสภาพของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้การดำเนินการของภาคธุรกิจมีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนสูงขึ้น และมีความซับซ้อนมากขึ้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการส่งเสริมให้มีการเคารพสิทธิมนุษยชน และได้รับการคาดหวังจากองค์กรระหว่างประเทศหลายองค์กรให้มีบทบาทในการจัดการกับปัญหาดังกล่าว อาทิ บทบาทด้านการส่งเสริม การศึกษา และการวิจัยเกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน การรับข้อร้องเรียน บทบาทในการให้คำปรึกษาหารือแก่ภาคธุรกิจ บทบาทในฐานะที่เป็นกลไกร้องทุกข์ที่อยู่นอกกระบวนการยุติธรรม ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารระหว่างประเทศหลายฉบับ อาทิ “ปฏิญญาเอดินเบอระ” โดยคณะกรรมการประสานงานระหว่างประเทศว่าด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (International Coordinating Committee of National Institutes for the Promotion and Protection of Human Rights - ICC) หรือ “หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs)” โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR)

ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยองค์กรภาคเอกชน รวมทั้งเพื่อสนับสนุนบทบาทเชิงรุกของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคเอกชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงร่วมกับสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์ (สว.มธ.) ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน” เพื่อรวบรวม ศึกษา และวิเคราะห์บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนจากมาตรฐานและตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีทั้งภายในและระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นให้เห็นถึงบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจของต่างประเทศ จำนวน 10 ประเทศ ซึ่งนอกจากงานวิจัยนี้แล้ว สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติยังร่วมกับสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “มาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจเพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน” ควบคู่กันไป ทั้งนี้ เพื่อให้การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชนเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ

รายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร แต่โดยที่เห็นว่าเนื้อหาอาจจะเป็นประโยชน์แก่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และผู้ที่สนใจ สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงได้จัดพิมพ์เพื่อเผยแพร่ในวงกว้าง โดยได้ปรับถ้อยคำและเนื้อหาบางส่วนให้เหมาะสมต่อการเผยแพร่ซึ่งมิได้ทำให้สาระสำคัญเสียไปแต่อย่างใด

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้จะประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ที่สนใจในการศึกษาเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่อการดำเนินธุรกิจของภาคเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

กันยายน 2559

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร		7
1	บทนำ	15
	1.1 ความสำคัญของปัญหา	15
	1.2 วัตถุประสงค์	20
	1.3 การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)	20
	1.4 ขอบเขตการศึกษาวิจัย	21
2	สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ	23
	2.1 สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคเอกชนในประเทศ	23
	2.2 สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคเอกชนต่างประเทศ	27
3	บทบาทของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	29
	3.1 บทบาทตามรัฐธรรมนูญไทย	29
	3.2 บทบาทตามกฎหมายและพันธกรณีระหว่างประเทศ	33
	3.3 บทบาทคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ	
	เฉพาะประเด็นการประกอบธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน	35
4	บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับภาคธุรกิจ	39
	4.1 ประเภตองค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน ของรัฐในต่างประเทศ	39
	4.2 การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ของ กสม. 3 ประเทศหลัก	43
	4.2.1 เดนมาร์ก	43
	4.2.2 มาเลเซีย	48
	4.2.3 เกาหลีใต้	51

4.3 การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ของ กสม. 7 ประเทศรอง	56
4.3.1 เยอรมนี	56
4.3.2 อินโดนีเซีย	57
4.3.3 อินเดีย	59
4.3.4 เนเธอร์แลนด์	61
4.3.5 นอร์เวย์	62
4.3.6 สวีเดน	63
4.3.7 นิวซีแลนด์	64
4.4 กรณีศึกษาบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน	64
4.4.1 สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กกับบริษัท ด้านโภชนาการและสุขภาพ	64
4.4.2 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนเกาหลีใต้เสนอแนวทาง ปรับปรุงชุดหลักเกณฑ์ OECD	67
4.5 การวิเคราะห์บทบาทของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ	68

5

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

71

บรรณานุกรม

75

ภาคผนวก แนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน
และรายการตรวจสอบ (Human Rights Management
Checklist) ปี 2558 โดย กสม.เกาหลีใต้

79



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นสำคัญทั้งในระดับระหว่างประเทศและภายในประเทศ การดำเนินธุรกิจนั้นมีทั้งส่วนที่สร้างสรรค์และสร้างผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบและสังคมโดยรวม เพื่อรับมือต่อการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคเอกชนในระดับระหว่างประเทศ สหประชาชาติจึงได้ให้ความเห็นชอบกับหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554 โดยสาระสำคัญของหลักปฏิบัตินี้ เพื่อเป็นแนวทางให้กับรัฐและองค์กรภาคเอกชนที่มีหน้าที่บนฐานของความสมัครใจ (voluntary soft-law approach) ตามกรอบดังนี้ (1) รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (2) องค์กรภาคเอกชนมีหน้าที่เคารพสิทธิมนุษยชน และ (3) ภาครัฐ ภาคเอกชน และกลุ่มธุรกิจ ควรจัดให้มีช่องทางการเยียวยาเหยื่อที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กรภาคเอกชน

ปัจจุบัน แนวทางการทำงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) คือ การเข้าไปตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ที่เป็นผลกระทบจากการใช้อำนาจของ “รัฐ” เป็นสำคัญ แต่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ปัจจุบันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมนั้น ไม่ได้เกิดเฉพาะแต่กรณีการใช้อำนาจรัฐเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นภายในองค์กรของรัฐและโดยภาคธุรกิจอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของ สำนักงาน กสม. เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกรณีการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ พบว่า 1) บริษัทเอกชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับ กสม. เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม หลายครั้งบริษัทไม่ได้ให้ข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมด โดยเฉพาะการมาชี้แจงด้วยวาจาอาจทำให้ไม่ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ตรงประเด็น

ดังนั้น การชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรจึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ได้รับข้อมูล
ที่ตรงประเด็นและมีความชัดเจนมากกว่า 2) การพัฒนาความรู้ความ
เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ภาครัฐ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับ
การเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนเป็นเรื่องใหม่ และมีองค์ความ
รู้ต่างๆ เช่น มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความรับผิดชอบต่อสังคม
ของธุรกิจ (CSR) จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านนี้ เพื่อประโยชน์
ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในการจัดทำข้อเสนอแนะไปยังภาครัฐ
รวมถึงการเริ่มให้ข้อเสนอแนะไปยังภาคเอกชนให้มีความชัดเจนขึ้น

จากการศึกษาบทบาทของหน่วยงานด้าน
สิทธิมนุษยชนระดับชาติใน 3 ประเทศหลัก และ 7 ประเทศรอง
สามารถสรุปบทบาทหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจได้
ดังตารางต่อไปนี้

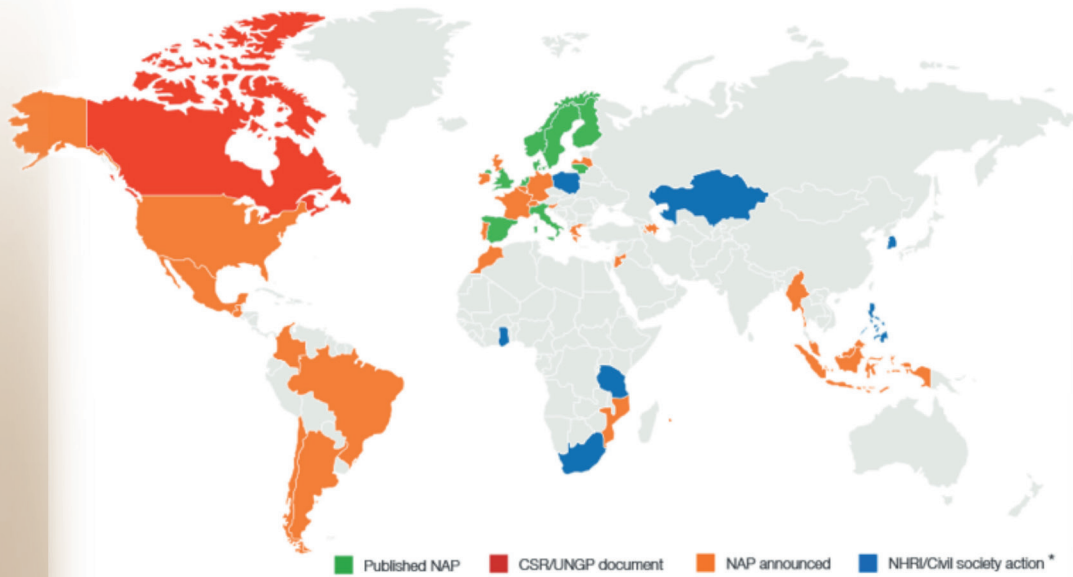
ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับ ภาคเอกชน โดยสมัครใจ	การประเมิน ผลกระทบด้าน สิทธิมนุษยชน	การไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท	การเฝ้าระวัง และติดตาม
ประเทศที่ทำการศึกษหลัก					
เดนมาร์ก	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) มุ่งเน้นไปที่ การให้ความรู้ มีหน้าที่ส่งเสริม และคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตาม หลักกฎหมายของสหภาพยุโรป - จัดทำบันทึกความเห็นทาง กฎหมายต่อศาล	จัดทำแผนปฏิบัติ การแห่งชาติว่า ด้วยธุรกิจและ สิทธิมนุษยชน (NAP) แล้วเสร็จ ตั้งแต่ ปี พ.ศ. 2554	จัดทำและเผยแพร่ ตัวชี้วัดด้าน สิทธิมนุษยชน สำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business)	ให้คำปรึกษาทาง กฎหมาย และ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับหลักการ ความเสมอภาค ในรูปแบบต่างๆ แก่ศูนย์ไกล่เกลี่ย และจัดการกับ ข้อพิพาทด้วย ความรับผิดชอบ ของธุรกิจ	
มาเลเซีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและพิสูจน์ข้อเท็จจริงใน กรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือ เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง	ทำงานร่วมกับ ตลาดหลักทรัพย์ แห่งมาเลเซีย ด้วยการเพิ่ม ตัวชี้วัดด้าน สิทธิมนุษยชนไว้ ในรายงานของ บริษัท		อยู่ในระหว่างการ แก้ไขกฎหมาย เพื่อให้มีอำนาจ ไกล่เกลี่ย ข้อพิพาท	

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	การเฝ้าระวังและติดตาม
เกาหลีใต้	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการเลือกปฏิบัติ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง		แนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List)	มีคณะกรรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	
ประเทศที่ทำการศึกษารอง					
เยอรมนี	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) - มุ่งเน้นไปที่การให้ความรู้ ติดตามการปฏิบัติของรัฐต่อพันธกรณีระหว่างประเทศต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชน - กรรมาธิการแห่งรัฐบาลสหพันธ์เพื่อนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม เป็นศูนย์รับเรื่องร้องเรียน (National Contact Point) หลัก	คาดว่า NAP ของเยอรมนีจะแล้วเสร็จและประกาศใช้ใน ปี พ.ศ. 2559			
อินโดนีเซีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง			มีอำนาจเจรจาไกล่เกลี่ย	
อินเดีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและพิสูจน์ข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง			มีอำนาจ แต่เน้นประเด็นสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองขั้นพื้นฐานมากกว่าสิทธิทางสังคมและสิทธิทางเศรษฐกิจ	ทำตามคำสั่งศาล

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท	การเฝ้าระวังและติดตาม
เนเธอร์แลนด์	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ผสมกับผู้ตรวจการ (Ombudsman) - บังคับใช้กฎหมายการปฏิบัติที่เท่าเทียม (Equal Treatment Legislation)	ร่วมจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) โดยมีกระทรวงการต่างประเทศเป็นเจ้าภาพ		มีการรับเรื่องร้องเรียนและตัดสิน เฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติ (ในที่ทำงาน ในสถานการศึกษา หรือในฐานะผู้บริโภค)	
นอร์เวย์	- ผู้ตรวจการ (Ombudsman) ในประเด็นสิทธิเด็ก การปฏิบัติที่เท่าเทียม และการห้ามการเลือกปฏิบัติ	จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนตุลาคม 2558			
สวีเดน	- ผู้ตรวจการ (Ombudsman) ตำแหน่ง Ombudsman Against Ethnic Discrimination	ร่วมจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนสิงหาคม 2558 โดยมีกระทรวงธุรกิจและนวัตกรรมเป็นเจ้าภาพ		มี แต่เฉพาะในประเด็นการเลือกปฏิบัติด้านชาติพันธุ์หรือศาสนาเท่านั้น	
นิวซีแลนด์	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission)			มี แต่เฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติเท่านั้น	

**จากการทบทวนบทบาทหน้าที่ของ กสม. และบทบาทหน้าที่ของ
สถาบันสิทธิมนุษยชนในประเทศต่างๆ ในประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน
คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้**

- 1 การส่งเสริมและประยุกต์ใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยควรส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับชุดหลักการและมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่ล้วนมีสาระสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชน หรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับความยั่งยืนของธุรกิจแก่เจ้าหน้าที่สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2 การจัดทำฐานข้อมูลการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคเอกชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของ กสม. และสำนักงาน กสม. ในกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เยียวยา และเสนอแนะต่อภาคเอกชน ตามระดับความเหมาะสมของสถานการณ์แต่ละกรณี
- 3 การเผยแพร่ผลการตรวจสอบ และจัดทำข้อเสนอแนะต่อบริษัท เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนโดยรวมให้เห็นความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชนมากขึ้น
- 4 สร้างกลไกความร่วมมือกับหน่วยงานกำกับดูแลภาคเอกชนในไทย โดยการทำงานร่วมกับหน่วยงานที่มีบทบาทกำกับดูแลภาคเอกชน เพื่อขับเคลื่อนประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนให้เป็นที่ตระหนักในวงกว้างมากขึ้น
- 5 ความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนระหว่างประเทศ โดยการพิจารณาหารือกับองค์กรภาคเอกชนระหว่างประเทศที่มีบทบาทในการสร้างความตื่นตัว และตระหนักในประเด็นสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ
- 6 การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights - NAP) โดยการพิจารณาริเริ่มให้เกิดกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) เพื่อใช้เป็น “เครื่องมือ” ในการเริ่มสร้างความตระหนัก และการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาคธุรกิจ รัฐ และประชาสังคม ทั้งนี้ ปัจจุบันมีประเทศไม่ต่ำกว่า 35 ประเทศทั่วโลกที่จัดทำและเผยแพร่ NAP แล้ว หรืออยู่ระหว่างกระบวนการจัดทำ ดังแผนภาพต่อไปนี้



หมายเหตุ:

Published NAP	แผนปฏิบัติการระดับชาติที่ตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว
CSR/UNGP Document	เอกสารแนวทางแสดงความรับผิดชอบของธุรกิจ หรือตามหลักการชี้แนะ UNGP
NAP Announced	ประกาศว่าอยู่ระหว่างการจัดทำแผนฯ
NHRI/Civil Society Action	การจัดทำแผนฯ นำโดยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือภาคประชาสังคม มิใช่จากการนำโดยภาครัฐ

โดยขั้นตอนแรกๆ ที่สำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในความเห็นของ European Network of National Human Rights Institutions คือ การจัดทำการศึกษาข้อมูลฐานและการวิเคราะห์ช่องว่าง (national baseline study and gap analysis) ระหว่างกลไกคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศที่มีอยู่ กับข้อกำหนดใน UNGP เพื่อสร้างฐานที่น่าเชื่อถือและโปร่งใส วางหมุดหมาย (milestones) เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน การศึกษาข้อมูลฐานฯ นี้ควรระบุอย่างชัดเจนว่า กลไกคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศเพียงพอต่อข้อกำหนดใน UNGP หรือไม่อย่างไร มีช่องว่างในประเด็นใดบ้าง มีมาตรการใดที่ยังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังควรเน้นไปที่กลุ่มประชากรที่เปราะบางและถูกกีดกันมากที่สุด ตระหนักในปัจเจกบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจว่า เป็นผู้ที่มีสิทธิ และเป็นผลลัพธ์จากการปรึกษาหารือกับผู้ที่มีสิทธิและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างทั่วถึงรอบด้าน

สภาสิทธิมนุษยชนและนโยบายระหว่างประเทศ (International Council on Human Rights and Policy) เสนอว่า

ประสิทธิผลของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรวัดจากตัวชี้วัด 12 ตัว ซึ่งแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนควรมีองค์ประกอบที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิผลของสถาบันสิทธิฯ ตามตัวชี้วัดดังกล่าวด้วย ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

- 1) การได้รับการยอมรับจากสังคม
- 2) เข้าถึงโดยประชาชนทุกกลุ่ม
- 3) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง
- 4) สมาชิกซื่อสัตย์และมีคุณภาพ
- 5) บริกรหาหรือกับภาคประชาสังคม
- 6) มีพันธกิจที่กว้าง
- 7) มีขอบเขตการใช้อำนาจที่ครอบคลุม
- 8) มีอำนาจในการติดตามว่าหน่วยงานต่างๆ ทำตามข้อเสนอแนะหรือไม่
- 9) รับมือกับประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ
- 10) มีงบประมาณเพียงพอ
- 11) พัฒนาเครือข่ายระหว่างประเทศที่เปี่ยมประสิทธิผล
- 12) จัดการกับเรื่องร้องเรียนอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ



ความสำคัญของปัญหา

1.1

ประเด็นการละเมิดสิทธิชุมชนและสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นสำคัญทั้งในระดับระหว่างประเทศและภายในประเทศ การดำเนินธุรกิจนั้นมีทั้งส่วนที่สร้างสรรค์และสร้างผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบและสังคมโดยรวม เพื่อรับมือต่อการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคเอกชนในระดับระหว่างประเทศ สหประชาชาติจึงได้ให้ความเห็นชอบกับหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554¹ โดยสาระสำคัญของหลักปฏิบัตินี้เพื่อเป็นแนวทางให้รัฐและองค์กรภาคเอกชนที่มีหน้าที่ บนฐานของความสมัครใจ (voluntary soft-law approach) ตามกรอบ ดังนี้

- (1) รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- (2) องค์กรภาคเอกชนมีหน้าที่เคารพสิทธิมนุษยชน และ
- (3) ภาครัฐ ภาคเอกชน และกลุ่มธุรกิจควรจัดให้มีช่องทางการเยียวยาเหยื่อที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กรภาคเอกชน

หลักการนี้ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน เมื่อแรกประกาศใช้ ดังเห็นได้จากองค์กรภาคเอกชนข้ามชาติและองค์กรภาคเอกชนขนาดใหญ่ต่างมีการประกาศรับรองหลักการสิทธิมนุษยชนตามแนวทางของหลักปฏิบัตินี้ อย่างไรก็ตาม หลักปฏิบัตินี้จะเกิดผลได้จริงก็ต่อเมื่อทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำไปวางแนวทางการปฏิบัติร่วมกัน (Implementation) ซึ่งภายหลังการประกาศใช้บังคับก็พบว่า แนวปฏิบัติที่อยู่บนฐานของความสมัครใจอาจไม่เพียงพอ

¹ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf

ที่จะทำให้องค์กรภาคเอกชนนำแนวทางตามหลักปฏิบัตินี้เข้าไปเป็นแนวทางหรือเงื่อนไขในการประกอบกิจการและกำกับกิจการอย่างจริงจัง ทั้งนี้เพราะสำหรับภาคเอกชน เงื่อนไขการปฏิบัติที่เพิ่มมากขึ้นหมายถึงต้นทุนที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้น จึงเริ่มมีข้อเสนอโดยผู้แทนของรัฐบาลอย่างน้อย 84 ประเทศ สนับสนุนให้นำแนวทางตามหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนมาจัดทำเป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่มีผลผูกพัน (legally binding instrument)²

ต่อมา แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การจัดตั้ง คณะทำงานแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและบริษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น (UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises) ขึ้นในปี พ.ศ. 2554³ โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการนำหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ การแสวงหาความร่วมมือกับรัฐบาลของแต่ละประเทศและภาคธุรกิจเพื่อนำไปสู่แนวทางการจัดทำกฎหมายระหว่างประเทศที่มีผลผูกพัน และการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights - NAP)

ในส่วนของบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ภายหลังจากประชุมของคณะกรรมการประสานงานระหว่างประเทศว่าด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (International Coordinating Committee of National Institutes for the Promotion and Protection of Human Rights – ICC) ครั้งที่ 10 ระหว่างวันที่ 8-10 พฤศจิกายน 2553 ณ กรุงเอдинบอร์ส สกอตแลนด์ สหราชอาณาจักร ที่ประชุมได้เห็นชอบในหลักการร่วมกันให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ (address) ประเด็นปัญหาด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยได้มีการจัดทำปฏิญญาร่วมกัน เรียกว่า “ปฏิญญาเอдинบอร์ส” (Edinburgh Declaration)

สาระสำคัญของปฏิญญานี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก กล่าวถึงบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วย บทบาทด้านการส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน การติดตามสถานการณ์ การรับข้อร้องเรียน และการเจรจาไกล่เกลี่ยการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ ส่วนที่สอง กล่าวถึงการสนับสนุนให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือด้านความรับผิดชอบต่อสังคมร่วมกับสหประชาชาติ สื่อมวลชน สถาบันวิชาการ องค์กรธุรกิจ สหภาพแรงงาน และองค์กรระดับชาติ ระดับภูมิภาค และองค์กรระหว่างประเทศ การส่งเสริมให้มีการจัดประชุมทบทวนในระดับภูมิภาคว่าด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนที่ริเริ่มโดยสถาบันสิทธิมนุษยชน

² Group of Countries at the 24th Session of the Human Rights Council. (2013). Statement on General Debatable 3 “Transnational Corporations and Human Rights”. [Online] Available from : <http://business-humanrights.org/sites/default/files/media/documents/statement-unhrc-legally-binding.pdf> [Accessed : 20th April 2015].

³ ตามมติ A/HRC/17/4 ของคณะมนตรีสิทธิมนุษยชน ดูรายละเอียดเพิ่มเติมใน <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/WGHRandtransnationalcorporationsandotherbusiness.aspx>

แห่งชาติ การจัดตั้งศูนย์ประสานงาน (Focal Point) ด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในแต่ละสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และการให้ประธานของแต่ละภูมิภาคของ ICC รายงานต่อที่ประชุมประจำปีของ ICC ครั้งที่ 22 ในปี พ.ศ. 2555 เกี่ยวกับความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการแห่งชาติ⁴

ภายหลังการประชุมดังกล่าว สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของหลายประเทศได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติ ในครั้งนี้มีตัวอย่างต้นแบบที่น่าสนใจจาก 3 ประเทศ ดังนี้

1) ราชอาณาจักรเดนมาร์ก

ถือเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการรณรงค์และการปฏิบัติภายในประเทศในประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เดนมาร์กจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2554 โดยเป็นความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลเดนมาร์ก สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (Danish Institute for Human Rights) และองค์กรภาคประชาสังคม นำโดย International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) ซึ่งนอกจากการนำไปปฏิบัติภายในประเทศจะเกิดเป็นรูปธรรมค่อนข้างมาก ดังเห็นได้จากการมีเอกสารการปฏิบัติจำนวนมากที่เกี่ยวกับประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เช่น การประเมินผลกระทบรายภาคธุรกิจ⁵ (Sector - Wide Impact Assessment) คู่มือการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน⁶ (Human Rights Impact Assessment Toolbox) สิทธิมนุษยชนและการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและสุขภาพ⁷ (Human Rights and ESHIA) สิทธิมนุษยชนและสัญญาการลงทุนภาครัฐ⁸ (Human Rights

⁴ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมของ “ปฏิญญาเอเดินเบอร์” ได้ที่ http://www.aomf-ombudsmans-francophonie.org/fio_bdd/pdf_fr_frchier/Edinburgh_Declaration_en_14169959780.pdf

⁵ Sector Wide Impact Assessment (SWIA) เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นเป็นรายภาคธุรกิจ ซึ่งพิจารณาจากบริบททางภูมิศาสตร์ โดยเป็นการวิเคราะห์หลายระดับเพื่อทำให้เห็น “ภาพใหญ่” ของผลกระทบต่อสังคมและสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจนั้น กระบวนการนี้เป็นการประเมินหลายขั้นตอน ทั้งการทำงานจากเอกสารและการวิจัยภาคสนาม

⁶ Human Rights Impact Assessment Toolbox คู่มือและเครื่องมือปฏิบัติในการดำเนินการ การทดสอบการทำงาน การตรวจสอบและเฝ้าระวังผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ เครื่องมือนี้จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมีกรอบในการทำงาน โดยจำแนกการดำเนินการออกเป็น 6 ขั้นตอน ตั้งแต่การวางแผน ไปจนถึงการรายงานและประเมินผล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับทุกภาคธุรกิจ

⁷ Human Rights and ESHIA สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กพัฒนาคู่มือที่ผสมสิทธิมนุษยชน เข้ากับการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ (ESHIA) โดยออกแบบสำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติตามการประเมินนี้ และบริษัทให้คำปรึกษาต่างๆ คู่มือนี้เป็นผลจากการทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลา 2 ปี ระหว่างผู้ที่ต้องประเมินผลกระทบในบริษัทน้ำมันและก๊าซธรรมชาติกับนักสิทธิมนุษยชนของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก

⁸ Human Rights and State-Investor Contract เป็นคู่มือสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เจรจาของบริษัท ซึ่งมีข้อมูลที่เป็นรูปธรรมในการเคารพสิทธิมนุษยชนในการเจรจาต่อรองและทำสัญญากับรัฐ คู่มือนี้มุ่งเน้นไปที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาลงทุนกับรัฐ เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายความยั่งยืน

and State-Investor Contract) การประเมินผลกระทบสิทธิเด็ก⁹ (Children's Rights in Impact Assessment) การประเมินการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ¹⁰ (Human Rights Compliance Assessment) นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาและจัดทำเอกสารและแนวทางปฏิบัติสำหรับให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของต่างประเทศสามารถนำไปปรับใช้ได้ด้วย เช่น แนวทางการติดตามสถานการณ์ด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Guideline for Monitoring Business and Human Rights in Sierra Leona) แนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Toolkit on National Action Plans For Business and Human Rights) ข้อเสนอแนะรายประเทศสำหรับภาคธุรกิจว่าด้วยประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Business Country Guide) การประเมินผลกระทบของข้อตกลงโลก (Global Compact Self-Assessment Tool) แล้ว นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาและจัดทำเอกสารและแนวทางปฏิบัติสำหรับให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของต่างประเทศสามารถนำไปปรับใช้ได้ด้วย เช่น แนวทางการติดตามสถานการณ์ด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Guideline for Monitoring Business and Human Rights in Sierra Leona) แนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Toolkit on National Action Plans For Business and Human Rights) ข้อเสนอแนะรายประเทศสำหรับภาคธุรกิจว่าด้วยประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Business Country Guide) การประเมินผลกระทบของข้อตกลงโลก (Global Compact Self-Assessment Tool) เดนมาร์กจึงเป็นประเทศที่น่าสนใจในเชิงต้นแบบของประเทศที่ดำเนินการด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนได้ก้าวหน้ามากและประสบความสำเร็จ

2) สหพันธรัฐมาเลเซีย

สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมาเลเซีย (Suruhanjaya Hak Asasi Malaysia – SUHAKAM) เป็น กสม. ในภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิก ที่ให้ความสำคัญอย่างมากต่อประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ภายหลังที่สหประชาชาติให้การรับรองหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ในปี พ.ศ. 2554 กสม. มาเลเซียได้ริเริ่มศึกษาและเตรียมความพร้อมโดยการจัดทำโครงการศึกษาวิจัยร่วมกับสถาบัน Raoul Wallenberg Institute (RWI) ในปี พ.ศ. 2555 ในหัวข้อ “บทบาทของ กสม. มาเลเซียในการจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคธุรกิจ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมป่าไม้และเกษตรกรรมในมาเลเซีย” (Role of SUHAKAM in Addressing Corporate Human Rights Violation : A Study on Logging and Plantation Industries in Malaysia) ซึ่งเป็นการศึกษารวบรวม

⁹ Children's Rights in Impact Assessment เป็นเครื่องมือสำหรับบริษัทเพื่อประเมินนโยบายและกระบวนการดำเนินงานของตนเองในฐานะที่บริษัทเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการเคารพและมีพันธะในการสนับสนุนสิทธิเด็ก

¹⁰ Human Rights Compliance Assessment เป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อประเมินและปรับปรุงการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ซึ่งประกอบด้วยฐานข้อมูลที่เป็นคำถามกว่า 200 คำถามและตัวชี้วัดกว่า 1,000 ตัวชี้วัด

ข้อกฎหมายเบื้องต้น (Baseline Study) ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน หลังจากนั้น กสม.มาเลเซียก็ได้จัดทำการไต่สวนระดับชาติ (National Inquiry) ในประเด็นสิทธิในที่ดินของคนท้องถิ่นดั้งเดิมในมาเลเซีย (Land Rights of Indigenous Peoples in Malaysia) ซึ่งทำให้พบและได้รับข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของภาคธุรกิจและการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

จากนั้น กสม. มาเลเซียได้เริ่มศึกษาประเด็น “ผลกระทบของข้อตกลงหุ้นส่วนทางการค้าเอเชีย-แปซิฟิกต่อสิทธิมนุษยชนในมาเลเซีย” (Impact of Trans-Pacific Partnership Agreement (TPPA) on Human Rights in Malaysia) รวมทั้งการริเริ่มการจัดประชุมโต๊ะกลมว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในมาเลเซีย (Roundtable Discussion (RTD) on the Promotion of Human Rights and Business in Malaysia) ขึ้นในเดือนมิถุนายน 2557 ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคธุรกิจ¹¹ เมื่อมีข้อมูลและผลการศึกษารองรับ ในวันที่ 24 มีนาคม 2558 กสม. มาเลเซีย จึงได้เสนอกรอบยุทธศาสตร์เพื่อการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Strategic Framework for A National Action Plan on Business and Human Rights) ต่อรัฐบาลมาเลเซีย ซึ่งเป็นร่างแผนปฏิบัติการที่เกิดขึ้นจากการรับฟังความเห็นทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาควิชาการ สื่อมวลชนและประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากภาคธุรกิจอย่างครอบคลุม แม้แผนปฏิบัติการแห่งชาติของมาเลเซียจะยังไม่แล้วเสร็จ แต่การดำเนินการของ กสม. มาเลเซีย ก็เป็นต้นแบบที่น่าสนใจศึกษาสำหรับประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกในอนาคต เนื่องจากมีปัจจัยทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และระดับการพัฒนาที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย

3) สาธารณรัฐเกาหลี

แม้สาธารณรัฐเกาหลีหรือเกาหลีใต้ เป็นกลุ่มประเทศลำดับต้นในเอเชียที่รัฐบาลให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน รัฐบาลเกาหลีใต้ถือว่าประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนหนึ่งของการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน จึงจัดทำเฉพาะแผนปฏิบัติการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชน (National Action Plan For the Promotion and Protection of Human Rights - NAP) โดยรัฐบาลเกาหลีใต้ไม่ได้จัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแยกโดยเฉพาะ ซึ่งรัฐบาลถือว่าได้ครอบคลุมประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแล้ว และในปัจจุบันแผนนี้บังคับใช้เป็นฉบับที่ 2 อย่างไรก็ตาม ในการจัดทำแผนทั้งสองฉบับที่ผ่านมา รัฐบาลไม่ได้เปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่น รวมทั้ง กสม. เกาหลีใต้เข้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนมากนัก ดังนั้น เพื่อยกระดับประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ กสม. เกาหลีใต้ จึงจัดทำแผนปฏิบัติการด้านสิทธิมนุษยชน

¹¹ ดูรายละเอียดเพิ่มเติม <http://www.suhakam.org.my/bussiness-and-human-rights/>

ของ กสม. เองขึ้นมา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติและแสวงหาความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายของเกาหลีใต้ในอนาคตในประเด็นที่เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ดังนั้น เกาหลีใต้จึงเป็นตัวอย่างที่ดีในกรณีหากรัฐบาลไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะ กสม. ก็จำเป็นต้องแสดงบทบาทเต็มเต็มในส่วนนี้

ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งเพื่อส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ต่อประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนและเพื่อเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับแผนแห่งชาติหรือแผนของ กสม. ในอนาคต สำนักงาน กสม. จึงเห็นควรให้มีโครงการวิจัย เรื่อง “บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน” ขึ้น เพื่อรวบรวม ศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน จากมาตรฐานและตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีทั้งภายในและระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการศึกษาวิจัยเบื้องต้น (Baseline Study) ที่ กสม. จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการรับมือและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยองค์กรภาคเอกชนขึ้น รวมทั้งเพื่อสนับสนุนบทบาทเชิงรุกของ กสม. ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1.2

1. เพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในต่างประเทศ ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการละเมิดโดยภาคเอกชน
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอความเป็นไปได้/แนวทางส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในบริบทของไทย

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

1.3

การศึกษาจะใช้แนวปฏิบัติระหว่างประเทศเป็นหลัก โดยมีเอกสารที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน : คู่มือสำหรับสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (Business and Human Rights : A Guidebook for National Human Rights Institutions) จัดทำโดย International Coordinating Committee of National Institutes

for the Promotion and Protection of Human Rights (ICC) ริเริ่มในปี ค.ศ. 2013 (พ.ศ. 2556)

2. ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน : ผลสำรวจการปฏิบัติของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (Business and Human Rights : A Survey of NHRI Practices) ซึ่งเป็นเอกสารผลการสำรวจการดำเนินงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติทั่วโลกด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในปี ค.ศ. 2008 (พ.ศ. 2551) จัดทำโดย สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights – OHCHR)
3. ข้อเสนอแนะว่าด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Guidance on National Action Plan on Business and Human Rights) จัดทำโดย คณะทำงานแห่งสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและบริษัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น (UN Working Group on the issue of Human rights and transnational Corporation and other business enterprises)
4. เอกสารด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของ Asia Pacific Forum of National Human Rights Institutions (APF) และของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในต่างประเทศ เช่น
 - ♦ Danish Institute for Human Rights
 - ♦ Suruhanjaya Hak Asasi Malaysia (SUHAKAM)
 - ♦ National Human Rights Commission of Korea
 - ♦ German Institute for Human Rights
 - ♦ Komiai Nasional Hak Asasi Munusia (Komnas HAM)
 - ♦ National Human Rights Commission of India
 - ♦ Human Rights Commission of New Zealand
 - ♦ Netherland Institute of Human Rights
 - ♦ Raoul Wallenberg Institute of Human Rights
 รวมทั้งองค์กรที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เช่น
 - ♦ Business and Human Rights Resource Center

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1.4

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เน้นการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน ทั้งจากมาตรฐานและตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในต่างประเทศ และแนวทางปฏิบัติระหว่างประเทศที่อยู่ในกระบวนการกำลังพัฒนา โดยมีขอบเขตการศึกษาวิจัยและการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาตัวบท มาตรฐานและตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน จากเอกสารตามข้อ 1.2
2. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลภาพรวมสถานการณ์เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ทั้งภายใน ประเทศและภาพรวมของสถานการณ์โลก
3. ศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์บทบาท อำนาจ และหน้าที่ของสถาบันสิทธิมนุษยชน แห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคเอกชน
4. การจัดเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ และการจัดประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน
5. วิเคราะห์และเสนอความเป็นไปได้/แนวทางการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการละเมิด สิทธิมนุษยชนในบริบทไทย
6. วิเคราะห์ข้อมูลและผลการศึกษาที่ดำเนินการตามขอบเขตการศึกษาใน ข้อ 1-5 เพื่อจัดทำร่างรายงานการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์
7. จัดประชุม/สัมมนา เพื่อรับฟังความเห็นจากผู้เกี่ยวข้องต่อร่างรายงานการศึกษาวิจัย ฉบับสมบูรณ์ เพื่อการพัฒนา ปรับปรุง และแก้ไขรายงานการศึกษาวิจัยให้มีความสมบูรณ์
8. จัดทำรายงานผลการศึกษาวิจัยฉบับสมบูรณ์ที่รวบรวมบทบาท มาตรฐานและ ตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิด สิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน วิเคราะห์มาตรฐานเหล่านั้นให้เป็นหมวดหมู่เพื่อ สะดวกในการอ้างอิงและการนำไปใช้ประโยชน์ พร้อมข้อเสนอความเป็นไปได้/ แนวทางส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในบริบทไทย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยวิธีการทบทวนวรรณกรรม และสังเคราะห์ความรู้จากเอกสาร องค์ความรู้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของสถาบัน สิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน ทั้งจากสถาบัน สิทธิมนุษยชนของต่างประเทศและแนวทางปฏิบัติระหว่างประเทศ ตลอดจนการรับฟังความเห็น จากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อหาคำตอบในประเด็นที่มุ่งเน้นในขอบเขตงานวิจัย และเพื่อจัดทำข้อเสนอ บทบาทของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชน ของภาคเอกชน

2

สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

2.1

สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน จากภาคเอกชนในประเทศ

แม้ประเทศไทยจะยังไม่มี การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจโดยตรงและเป็นระบบ แต่สามารถทำความเข้าใจสถานการณ์ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นในภาคธุรกิจได้จากรายงานขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ และจากรายงานที่เผยแพร่ผ่านสื่อ รวมถึงการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ทั้งนักวิชาการ ทนายความ และตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน ทั้งนี้ ถ้าวัดจากสถิติการร้องเรียนต่อ กสม. ระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2557 สามารถสรุปภาพรวมสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจไทยได้เป็น 3 ประเภทสำคัญ ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิแรงงานข้ามชาติ และสิทธิชุมชน

ด้านสิทธิแรงงาน

ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2556 คดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามข้อมูลของสำนักงานประกันสังคม นอกจากนี้ จากการตรวจสอบการละเมิดกฎหมายจ้างงานเด็ก ในสถานประกอบการ แรงงานเด็กเหล่านี้ทำงานในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การผลิตเสื้อผ้า อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารทะเล อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมง และภาคอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นทางการซึ่งเป็นการละเมิดมาตรฐานสากล รวมทั้ง ทำงานอยู่ในภาคบริการ ได้แก่ ปั๊มน้ำมัน อุตสาหกรรมขนาดย่อม ร้านอาหาร ซึ่งทั้งหมดนี้เป็นการละเมิดมาตรฐานสากล (กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา, 2557)

ประเด็นหนึ่งที่สำคัญ คือ การละเมิดสิทธิแรงงานในบริษัทย่อยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทานเครือข่ายสหภาพแรงงานในไทย 7 แห่ง ได้ยื่นหนังสือประท้วงรัฐบาลไทยต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เมื่อเดือนธันวาคม 2558 เนื้อหาในแถลงการณ์ระบุว่า รัฐบาลไทยล้มเหลวในการคุ้มครองแรงงานราว 39 ล้านคน ซึ่งเกือบครึ่งของจำนวนนี้เป็นแรงงานนอกระบบ ประเทศไทยนับเป็นศูนย์กลางของห่วงโซ่อุปทานระดับโลกของบริษัทข้ามชาติจำนวนมาก รัฐบาลจำเป็นต้องมีมาตรการในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่นับเป็นกำลังหลักสำคัญในการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ในขณะเดียวกันผู้ประกอบการก็ต้องไม่ละเลยปล่อยให้มีการละเมิดแรงงานเกิดขึ้นในบริษัทย่อยหรือสายการผลิตของตน ประมาณร้อยละ 75 ของกลุ่มแรงงานไม่ได้รับการรับรองเกี่ยวกับเสรีภาพในการรวมตัวและเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง ทำให้ไทยเป็นประเทศที่มีอัตราการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานต่ำที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คิดเป็นร้อยละ 1.5 เท่านั้น โดยในหลายกรณีที่เกิดขึ้น แรงงานจะถูกไล่่ออกเมื่อพยายามรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง หรือถูกกดดันให้ลาออก ขณะที่เมื่อเรื่องเข้าสู่ชั้นศาล กระบวนการขั้นตอนต่างๆ ก็ลากยาวยืดเยื้อออกไป จนทำให้แรงงานต้องยอมรับเงินชดเชยและลาออกเอง (เดลินิวส์, 2558)

ด้านแรงงานข้ามชาติ

รายงานสถานการณ์ด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2557 ของมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานระบุปัญหาของแรงงานข้ามชาติว่า ส่วนใหญ่ถูกล่อลวงให้มาหางาน จนทำให้ถูกแสวงหาประโยชน์และตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ ประสบปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการที่ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทั้งกระบวนการ แรงงานข้ามชาติจึงเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์จากการอาศัยช่องว่างทางกฎหมาย เช่น การขูดรีดแรงงาน

กรณีการใช้แรงงานทาสในอุตสาหกรรมอาหารทะเลเป็นประเด็นการละเมิดสิทธิที่ถูกจับตามองเป็นอย่างมากในระดับโลก ตลอดระยะเวลา 4-5 ปีที่ผ่านมา หลังจากสื่อมวลชนได้เปิดเผยว่ามีการใช้แรงงานหรือกดขี่แรงงานในธุรกิจประมงและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยระหว่างปี พ.ศ. 2557 - 2558 สื่อต่างๆ ได้นำเสนอสถานการณ์แรงงานทาสบนเรือประมงไทยบริเวณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หลายครั้ง โดยได้ตีแผ่สภาพการทำงานที่เลวร้าย การค้ามนุษย์ การบังคับแรงงานด้วยการทำให้เป็นหนี้ การทำร้ายร่างกายและฆาตกรรม การไม่จ่ายค่าจ้าง กักขังหน่วงเหนี่ยว การบังคับใช้แรงงานให้ทำงานวันละ 20 ชั่วโมง

ขณะเดียวกัน ในปี พ.ศ. 2557 รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report 2015) ประจำปี พ.ศ. 2557 ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ 3 (Tier 3) หรือกลุ่มประเทศที่มีการค้ามนุษย์ระดับเลวร้ายที่สุด จากการที่ประเทศไทยดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายสหรัฐอเมริกา และไม่มีพยายามแก้ไขปัญหา สหภาพยุโรปได้ออกใบเหลืองเพื่อตักเตือนไทยอย่างเป็นทางการ เนื่องจากไทยไม่มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมในเรื่องการทำประมงผิดกฎหมาย ไม่รายงาน และไร้การควบคุมหรือไร้กฎระเบียบ IUU (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing) ประเด็นที่ถูกจับตามองมากเป็นพิเศษ คือ การทำประมงโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือใช้เครื่องมือจับปลาที่ผิดกฎหมาย และปัญหาการใช้แรงงานทาส นอกจากกิจการประมงแล้ว ยังพบว่า เหตุการณ์การค้ามนุษย์ยังถูกใช้ในกิจการสิ่งทอระดับล่าง โรงงาน การทำงานบ้าน ธุรกิจบริการทางเพศ รวมถึงการถูกบังคับให้เป็นขอทานด้วย

ด้านการละเมิดสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

มักเกี่ยวข้องกับการลงทุนขนาดใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของชุมชนตลอดทั้งปี พ.ศ. 2557 กสม. ได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิชุมชนในการเข้าถึงและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 87 เรื่อง จากเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 689 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 12.6 เรื่องเหล่านี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เขื่อนแก่งเสือเต้น โครงการพัฒนาต่างๆ อุตสาหกรรม ตลอดจนผลกระทบจากการพัฒนาพลังงาน โรงไฟฟ้า และปิโตรเลียม ส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนและชุมชนในด้านต่างๆ เช่น สิทธิในการได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานของรัฐ สิทธิในการมีส่วนร่วมของประชาชน และการแสดงความคิดเห็นก่อนการดำเนินโครงการ นอกจากนี้ เมื่อมีการดำเนินโครงการเหล่านี้ในพื้นที่ มีทั้งกลุ่มที่ได้รับผลประโยชน์ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของโครงการ และกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากโครงการ จนทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2558)

กรณีบริษัทเหมืองแร่ที่ดำเนินการขุดเจาะแร่ทองคำ และปิโตรเลียมในพื้นที่ภาคเหนือและภาคอีสานของไทยเป็นประเด็นที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวางและสะท้อนให้เห็นถึงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของธุรกิจในรูปแบบต่างๆ อย่างชัดเจน และเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจข้ามชาติ ขณะที่ผลกระทบจากกิจการเหมืองแร่ส่งผลให้มีประชาชนเสียชีวิต และป่วยจากสารพิษที่อยู่ใกล้เคียงพื้นที่เหมืองแร่ จนนำไปสู่การเรียกร้องให้ปิดเหมืองเพื่อฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่รอยต่อระหว่างจังหวัดพิจิตรและเพชรบูรณ์ซึ่งเป็นที่ตั้งของเหมืองแร่ทองคำแห่งหนึ่งของบริษัทไทย ซึ่งเป็นบริษัทลูกของผู้ประกอบการสัญชาติต่างดาว ชาวบ้านที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของเหมือง ถูกบริษัทฯ แจ้งความดำเนินคดีในข้อหาหมิ่นประมาทจากการที่ไปยื่นร้องเรียนต่อสถานทูต โดยอ้างว่าเป็นการให้ข้อมูลเท็จเกี่ยวกับผลกระทบจากการทำเหมืองทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย นอกจากนี้ ยังส่งจดหมายถึงคณบดีของมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เตือนอาจารย์มหาวิทยาลัยให้หยุดเผยแพร่ข้อมูลด้านเหมือง (ประชาไท, 2559)

กรณีกิจการเหมืองแร่ทองคำของบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจเหมืองแร่ทองคำ ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของบริษัทจำกัดมหาชนรายหนึ่ง ได้รับประทานบัตรการทำเหมืองแร่ทองคำ สำหรับสำรวจและทำเหมืองแร่ทองคำ จังหวัดเลย หลังจากความพยายามส่งเสริมการขายตัวของอุตสาหกรรมโดยหวังผลให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจของประเทศของรัฐบาล นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 ภายหลังจากสำรวจและจัดเตรียมพื้นที่บริษัทดังกล่าวได้เริ่มเปิดดำเนินกิจกรรมเหมืองอย่างเป็นทางการในเดือนกันยายน 2549 และดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมามีการร้องเรียนจากประชาชนถึงความเดือดร้อนและผลกระทบ รวมถึงข้อวิตกกังวลสารโลหะหนักและสารอันตรายอื่นๆ ที่อาจแพร่กระจายออกมาปนเปื้อนในสิ่งแวดล้อมผ่านกิจกรรมต่างๆ ของเหมืองแร่ทองคำ จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่ นอกจากปัญหาเรื่องสารพิษจากเหมืองที่แพร่กระจายแล้ว ยังมีปัญหาต่อเนื่องอื่นๆ โดยเฉพาะการขนแร่เข้าออกจากพื้นที่ เมื่อปี พ.ศ. 2557 มีกรณีที่ประชาชนในพื้นที่ถูกขายฉกรรจ์รุมทำร้ายและใช้ความรุนแรงในขณะที่มีการขนแร่ของบริษัท (รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มาเนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ) รวมถึง การแจ้งความดำเนินคดีกับเยาวชน อายุ 14 ปี จากชุมชนที่ได้รับผลกระทบ หลังจากการนำเสนอข่าวชุมชนทางสถานีโทรทัศน์

อย่างไรก็ตาม การละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนในประเทศไทย ไม่จำกัดแต่เพียงสิทธิแรงงานและสิทธิชุมชนซึ่งเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ยังมีการละเมิดสิทธิอื่นๆ ด้วย เช่น กรณีการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวจากการนำข้อมูลส่วนตัวของลูกค้าหรือผู้ใช้บริการไปใช้ประโยชน์โดยไม่ได้รับอนุญาต การละเมิดสิทธิทางการเมืองของบริษัทในกรณีที่เลิกจ้างพนักงานจากการที่พนักงานแสดงออกทางการเมือง เป็นต้น

2.2

สถานการณ์การละเมิดสิทธิ จากภาคเอกชนต่างประเทศ

ภาพรวมสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคเอกชนในต่างประเทศในระยะเวลา 2 - 3 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ 3 ประเด็นสำคัญ คือ ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพต่อชุมชน การละเมิดสิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน และการละเมิดสิทธิเสรีภาพในการสื่อสาร

ด้านสิ่งแวดล้อม

โครงการพัฒนาขนาดใหญ่ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนที่อาศัยอยู่เดิม อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น เขื่อน อุตสาหกรรมพลังงานเป็นภาคส่วนที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจำนวนมาก ในรายงานประจำปีขององค์การนิรโทษกรรมสากล พ.ศ. 2557 - 2558 กล่าวถึงสถานการณ์ของบริษัทต่างๆ กับความรับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนว่า ภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิกมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจนในหลายประเทศ ประชาชนตกอยู่ในความเสี่ยงที่จะถูกโยกย้ายออกจากที่อยู่อาศัยเดิม เพื่อให้มีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงการเชิงพาณิชย์ขนาดใหญ่ ที่อินเดีย ชุมชนพื้นเมืองที่อาศัยอยู่ใกล้กับพื้นที่ก่อสร้างเหมืองและเขื่อนแห่งใหม่มักเป็นผู้ได้รับผลกระทบ ที่ปาปัวนิวกินี มีความตึงเครียดอย่างมากในบริเวณเหมืองทองคำ ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างบริษัททำเหมืองกับชาวบ้านในพื้นที่ มีการเผาบ้านของชาวบ้านเพื่อบังคับให้โยกย้ายออกจากพื้นที่ ที่กัมพูชา มีความขัดแย้งจากปัญหาที่ดินและบังคับโยกย้ายเช่นกัน ซึ่งมีการกว้านซื้อที่ดินของเอกชนโดยความร่วมมือของรัฐบาล เช่นเดียวกับในอเมริกาใต้ ปัญหาการบังคับให้ชนพื้นเมืองต้องโยกย้ายที่อยู่อาศัย เพื่อโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โดยเฉพาะแถบลุ่มน้ำแอมะซอน

การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจที่เกิดขึ้นทั้งผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนและแรงงานมักเชื่อมโยงกับการดำเนินงานของบริษัทข้ามชาติ ในด้านสิ่งแวดล้อม บริษัทข้ามชาติจากประเทศพัฒนาเข้ามาลงทุนในอุตสาหกรรมเหมือง พลังงาน ตัวอย่างเช่น บริษัทเหมืองแร่มากกว่าครึ่งในโลกมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศแคนาดา ดำเนินธุรกิจเหมืองแร่อยู่ในต่างประเทศมากกว่า 100 ประเทศ และมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น¹² ในปี พ.ศ. 2556 มีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนจากเหมืองแร่สัญชาติแคนาดาในทวีปอเมริกาใต้ กว่า 22 กรณี ไม่ว่าจะเป็นการไม่เคารพสิทธิของชนพื้นเมืองในการตัดสินใจการกีดกันรัฐบาลท้องถิ่นให้ใช้ทหาร การดำเนินคดีกับผู้ประท้วง รวมถึงการสร้างผลกระทบ

¹² ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ Canadian Mining Companies and Human Rights Violations Abroad: Part I <http://claihr.ca/2015/12/22/canadian-mining-companies-human-rights-violations-abroad-part>

ทางสุขภาพ รายงานของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme - UNDP) ระบุว่า กิจกรรมเหมืองเป็นหนึ่งในสถานที่ทำงานที่อันตรายที่สุด ซึ่งอัตราการเกิดอุบัติเหตุจนเสียชีวิตในเมืองแร่อยู่ที่ร้อยละ 8 ซึ่งยังไม่รวมถึงอาการบาดเจ็บและโรคร้ายแรงที่เกิดจากการทำงาน เช่น โรคปอด แรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างประสบกับความเสียหายทางสุขภาพและอุบัติเหตุในการทำงาน รวมทั้งยังได้ค่าจ้างที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น (United Nations Development Programme, 2015)

การละเมิดสิทธิแรงงาน

นอกจากด้านสิ่งแวดล้อม การละเมิดสิทธิแรงงานยังเป็นประเด็นสำคัญที่พบในภาคธุรกิจ ซึ่งเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ ทั้งการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ความปลอดภัย และแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมต่างๆ ในรายงาน Human Development Report 2015: Work for Human Development โดย UNDP ระบุว่า มีประชากรกว่า 21 ล้านคนทั่วโลกที่เป็นแรงงานบังคับเหยื่อของการค้าแรงงาน และการกดขี่ทางเพศ หรือมีสภาพการทำงานเยี่ยงทาส

การปฏิบัติต่อแรงงานที่ไม่เป็นธรรมในขั้นตอนจัดหาวัตถุดิบปรากฏอยู่ในหลายภาคธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกรรม (เช่น การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ประเทศกัวเตมาลา¹³ แรงงานเด็กในไร่ชาประเทศอินเดียซึ่งส่งวัตถุดิบให้กับบริษัทขนาดใหญ่หลายแห่งในประเทศอังกฤษ¹⁴) อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (เช่น สภาพการทำงานที่เลวร้ายของแรงงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของมาเลเซียที่ส่งออกให้กับบริษัทคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือ¹⁵ การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในเมืองแร่ทองคำซึ่งเป็นวัตถุดิบของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์¹⁶) อุตสาหกรรมสิ่งทอ (เช่น แรงงานอินโดนีเซียในโรงงานผลิตชุดกีฬาให้กับบริษัทอุปกรณ์กีฬา ประเทศญี่ปุ่นถูกเลิกจ้างจากการชุมนุมเพื่อเรียกร้องสวัสดิการ) เป็นต้น

การละเมิดสิทธิเสรีภาพในการสื่อสาร

การละเมิดสิทธิเสรีภาพในการสื่อสารของประชาชนหรือการละเมิดความเป็นส่วนตัวของบริษัทโทรคมนาคมต่างๆ กำลังกลายเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ตัวอย่างเช่น บริษัทจัดจำหน่ายเทคโนโลยีสอดแนมการสื่อสารให้กับรัฐบาลต่างๆ เพื่อสอดแนมประชาชนของตัวเอง¹⁷ เป็นต้น

¹³ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมที่ Labor and Human Rights Risk Analysis of the Guatemalan Palm Oil Sector <https://www.verite.org/research/forced-labor-research>

¹⁴ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ The bitter story behind the UK's national drink <http://www.bbc.com/news/world-asia-india-34173532>

¹⁵ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ Forced Labor in the Production of Electronic Goods in Malaysia: A Comprehensive Study of Scope and Characteristics <http://www.verite.org/research/electronicsmalaysia>

¹⁶ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ Gold from children's hands in consumer electronics <http://goodelectronics.org/news-en/gold-from-children2019s-hands-in-consumer-electronics>

¹⁷ ดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ Ethiopia: Telecom Surveillance Chills Rights <https://www.hrw.org/news/2014/03/25/ethiopia-telecom-surveillance-chills-rights>

3

บทบาทของ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

บทบาทตามรัฐธรรมนูญไทย

3.1

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐฉบับแรกที่ทำให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติขึ้น โดยบัญญัติหลักการไว้ในหมวด 6 รัฐสภา ส่วนที่ 8 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดย มาตรา 200 บัญญัติให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือไม่ปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำหรือละเลยการกระทำดังกล่าวเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข หากไม่มีการดำเนินการแก้ไข คณะกรรมการต้องรายงานต่อรัฐสภาเพื่อให้รัฐสาดำเนินการต่อไป

นอกจากคณะกรรมการจะมีอำนาจในการตรวจสอบและรายงานการกระทำดังกล่าวแล้วยังมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย และข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรี เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้วย จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อจัดให้มีคณะกรรมการและหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ

รูปแบบองค์กรจึงเป็นองค์กรอิสระในรูปของคณะกรรมการ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านสิทธิมนุษยชนต่อรัฐสภา เพื่อปฏิบัติการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนผ่านวิธีการตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542

หลังจากการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม 2550 ได้มีการเปลี่ยนแปลงบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดยมาตรา 256 และมาตรา 257 ซึ่งมีสาระสำคัญแตกต่างจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในประการสำคัญด้วยกัน 5 ประการ ได้แก่

1.

สถานะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตาม รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

เนื่องด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้จัดรูปองค์กรของรัฐกล่าวเฉพาะส่วนขององค์กรตามรัฐธรรมนูญได้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งหมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ มีด้วยกันทั้งสิ้น 4 องค์กร ได้แก่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดิน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน
- 2) องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งหมายถึง องค์กรที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้จัดตั้งขึ้น และมีพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรเป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย องค์กรอัยการ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสภาที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2.

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้มีกรรมการทั้งสิ้น 7 คน ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอื่นอีก 6 คน ซึ่งลดลงจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งแต่เดิมกำหนดให้มีกรรมการทั้งสิ้น 11 คน โดยยังคงให้มีสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งมีเลขาธิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นผู้บริหารสูงสุดของสำนักงาน ปฏิบัติหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการและเป็นเลขานุการเพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการคงเดิม

3.

กระบวนการสรรหาและเลือกคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วิธีการได้มาซึ่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดวิธีการสรรหาไว้ ด้วยการกำหนดให้มี

คณะกรรมการสรรหากรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีจำนวนเจ็ดคน ประกอบด้วย ประธานศาลฎีกา ประธานศาลรัฐธรรมนูญ ประธานศาลปกครองสูงสุด ประธานสภาผู้แทนราษฎร ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร บุคคลซึ่งที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา คัดเลือกจำนวนหนึ่งคน และบุคคลซึ่งที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุด คัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือก กสม. จำนวนเจ็ดคนด้วยมติที่มีการลงคะแนนโดยเปิดเผย และมีคะแนนไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวน กรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ แล้วเสนอรายชื่อผู้ได้รับเลือกพร้อมความยินยอมของ ผู้นั้นต่อประธานวุฒิสภา เพื่อให้วุฒิสภามีมติให้ความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียง ข้างมากโดยวิธีลงคะแนนลับ ซึ่งเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญที่แตกต่างจากกระบวนการ สรรหาเดิม ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในส่วนของ ขั้นตอนของคณะกรรมการสรรหา คือ องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา วิธีการ สรรหาและคัดเลือก รวมทั้งจำนวนผู้ได้รับเลือกเพื่อเสนอชื่อให้วุฒิสภา และใน ขั้นตอนของวุฒิสภาจากเดิมที่ต้องมีมติเพื่อคัดเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อจากจำนวน ยี่สิบสองคนให้เหลือสิบเอ็ดคน เป็น มีมติให้ความเห็นชอบผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจาก คณะกรรมการสรรหาจำนวนเจ็ดคน

4. การพ้นจากตำแหน่ง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้กรรมการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อมีอายุครบ 70 ปีบริบูรณ์ เพิ่มเติมจากเหตุอื่นตามที่พระราชบัญญัติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้

5. อำนาจหน้าที่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้คณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยเฉพาะกับองค์กรผู้ใช้อำนาจตุลาการด้วยกัน ดังนี้

- 1) การเสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่เห็นชอบตาม ที่มีผู้ร้องเรียนเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่า มีบทบัญญัติ แห่งกฎหมายใดที่กระทบต่อสิทธิมนุษยชน และมีปัญหาความชอบด้วย รัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายที่มี ค่าบังคับเทียบเท่ากับพระราชบัญญัติซึ่งมีผลบังคับใช้แล้ว

- 2) การเสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลปกครอง ในกรณีที่เห็นชอบตามที่มีผู้ร้องเรียนเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่า มีกฎหมาย คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดในทางปกครองที่ก่อให้เกิดปัญหาและกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นปัญหาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายที่มีค่าบังคับเทียบเท่ากับพระราชบัญญัติ
- 3) การฟ้องคดีต่อศาลยุติธรรมแทนผู้เสียหาย เมื่อผู้เสียหายร้องขอต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และเป็นกรณีที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาตินั้น เห็นสมควรให้มีการฟ้องคดีเพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยมุ่งประสงค์ผลโดยรวม

ผลของการจัดรูปองค์กรของรัฐดังกล่าว ทำให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นองค์กรของรัฐในรูปคณะกรรมการที่มีสถานะชัดเจนขึ้นกว่าที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 200 เมื่อพิจารณาถึงสาระสำคัญประกอบกันทั้งหมด คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงเป็นองค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิมนุษยชนตามที่กฎหมายในระดับพระราชบัญญัติให้อำนาจไว้ ระดับของการปฏิบัติการจึงอยู่ในฐานะขององค์กรซึ่งให้คำปรึกษาต่อองค์กรผู้ใช้อำนาจบริหาร นั่นคือ คณะรัฐมนตรี ในการให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่อการพิทักษ์และคุ้มครอง ตลอดจนส่งเสริมสิทธิมนุษยชนผ่านไปยังองค์กรผู้ใช้อำนาจฝ่ายปกครองซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะรัฐมนตรี มีสิทธิในการเสนอแนะต่อองค์กรผู้ใช้อำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ คือ รัฐสภา ในการตรากฎหมาย ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีสภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนโดยรัฐ และมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการเสนอคดีหรือฟ้องร้องต่อองค์กรผู้ใช้อำนาจตุลาการ ผ่านศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง และศาลยุติธรรม ในฐานะผู้เสนอประเด็นวินิจฉัยต่อศาลในประเด็นข้อกฎหมาย ตลอดจนกฎและคำสั่ง รวมถึงการฟ้องคดีแทนผู้เสียหายในศาลยุติธรรม

3.2

บทบาทตามกฎหมาย และ พันธกรณีระหว่างประเทศ

3.2.1 พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนไว้ โดยบัญญัติเรื่องการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนไว้ในหมวด ๓ ซึ่งกำหนดวิธีการรับเรื่องราวร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบข้อร้องเรียนดังกล่าวของคณะกรรมการไว้ ตลอดจนกำหนดกระบวนการตรวจสอบการละเมิดสิทธิ ทั้งกรอบระยะเวลาการตรวจสอบ วิธีการแจ้งผลการตรวจสอบต่อผู้ร้องเรียน สภาพบังคับ และการดำเนินการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีอำนาจให้ตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการดำเนินการดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงได้กำหนดให้มีระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2558 ขึ้น เพื่อกำหนดวิธีการ ขั้นตอน ขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการหรืออนุกรรมการ ในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการดำเนินการให้เป็นไปตามผลของการตรวจสอบ ทั้งที่เป็นกรณีที่พบว่าเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือเป็นกรณีที่สมควรได้รับการแก้ไขปัญหาเชิงนโยบาย เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติต่อผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

เมื่อพิจารณาตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2542 ในสาระสำคัญเห็นว่า มูลเหตุที่บุคคลหรือองค์กรเอกชนด้านสิทธิมนุษยชนที่ทำให้ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้มีด้วยกัน 2 ประการ กล่าวคือ การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติจากองค์กรหรือหน่วยงานที่ใช้อำนาจรัฐเป็นสำคัญ

3.2.2 พันธกรณีระหว่างประเทศ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กร ซึ่งเป็นกฎหมายภายในประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับข้อตกลงระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่รัฐไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามทั้งในระดับสากลและระดับภูมิภาค

รัฐบาลไทยเป็น 1 ใน 48 รัฐแรกของโลกที่ลงคะแนนเสียงร่วมรับรองปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ณ ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สมัยสามัญ สมัยที่ 3 เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 อันเป็นจุดเริ่มต้นของรัฐบาลไทยที่รับหลักการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และรัฐบาลไทยได้รับรองหลักการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนต่อเนื่องเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เป็นไปตามพัฒนาการแห่งสิทธิมนุษยชน ซึ่งรัฐสมาชิกของสหประชาชาติได้ให้การยอมรับในหลักการและรับรองตราสารระหว่างประเทศดังกล่าวนั่นเอง

ปัจจุบันรัฐบาลไทย เป็นภาคีสมาชิกสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนหลักด้วยกันทั้งสิ้น 7 ฉบับ คือ

1. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก (Convention on the Rights of the Child – CRC)
2. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Woman - CEDAW)
3. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR)
4. กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights - ICESCR)
5. อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรูปแบบ (Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination - CERD)
6. อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการประติบัติหรือการลงโทษที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี (Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment - CAT)
7. อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิของคนพิการ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในฐานะองค์กรของรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่หลักในการตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีนั้น จำต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำหรือละเลยการกระทำดังกล่าว เพื่อให้ดำเนินการแก้ไข หากไม่มีการดำเนินการแก้ไข คณะกรรมการต้องรายงานต่อรัฐสภา เพื่อให้รัฐสาดำเนินการต่อไป นอกจากคณะกรรมการจะมีอำนาจในการตรวจสอบและรายงานการกระทำดังกล่าวแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อรัฐสภาและคณะรัฐมนตรี เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

โดยพลวัตด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากลและระดับภูมิภาค ซึ่งนอกจากสหประชาชาติแล้วยังมีองค์กรระหว่างประเทศอีกหลายองค์กร ซึ่งทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเด็นเฉพาะด้านที่มีรากฐานจากหลักการระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน เช่น องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ซึ่งส่งเสริมมาตรฐานแรงงานผ่านข้อกำหนดหรือหลักการ ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน อันเป็นสิทธิมนุษยชนในประเด็นย่อยด้านสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาภารกิจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามที่กฎหมายบัญญัติ พบว่าแม้กฎหมายจะมีได้บัญญัติไว้โดยตรงแต่หากเกิดกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจำเป็นต้องตอบสนองปัญหาดังกล่าว เพื่อให้มีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างหลักประกันขั้นต่ำนด้านสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่รัฐมีหน้าที่คุ้มครองโดยสภาพ

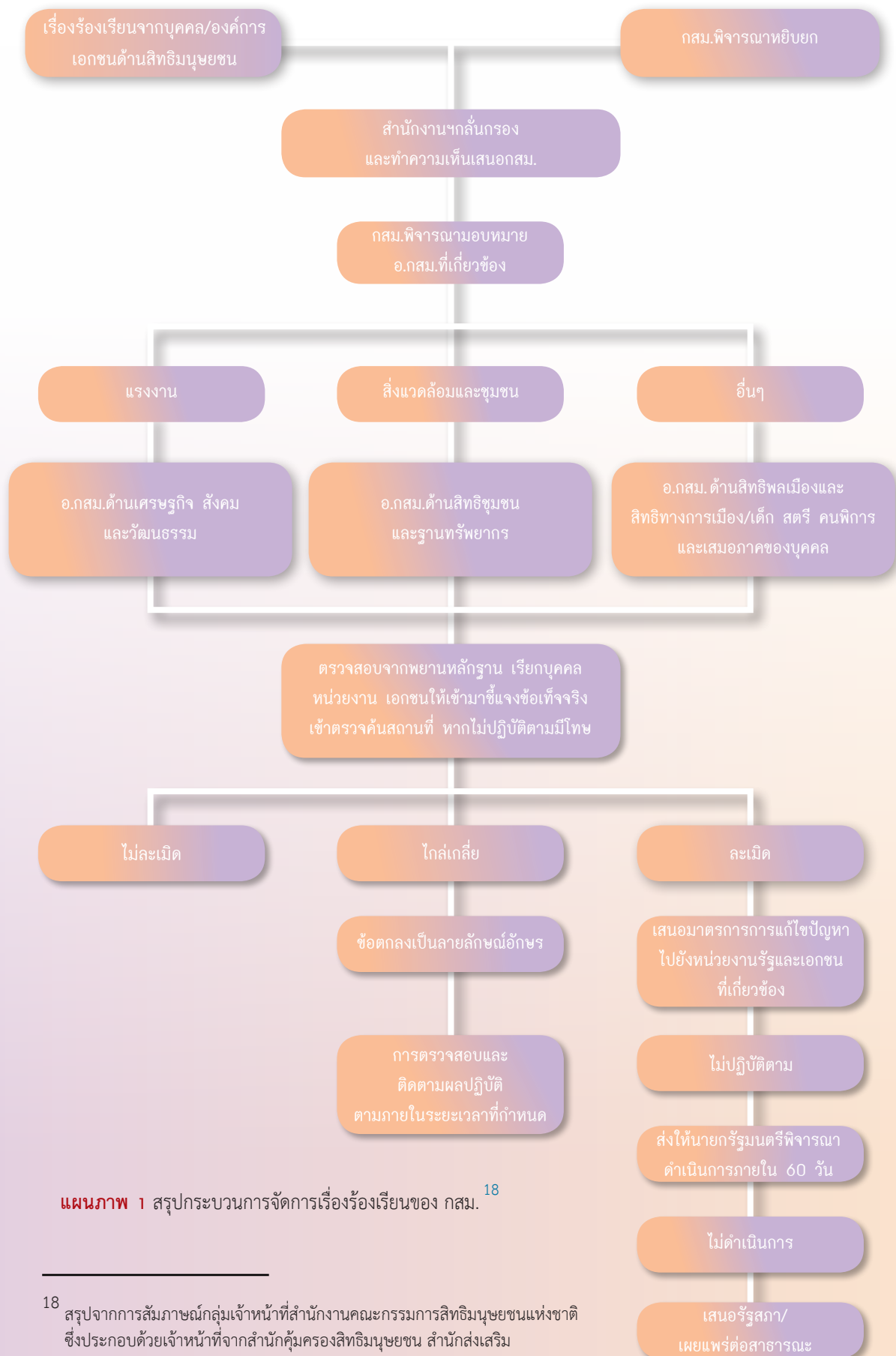
3.3

บทบาทคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เฉพาะประเด็นการประกอบธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

ภารกิจหลักของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คือ การเข้าไปตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ที่เป็นผลกระทบจากการกระทำของ “รัฐ” เป็นสำคัญ แต่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ปัจจุบันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมนั้น ไม่ได้เกิดเฉพาะแต่กรณีการใช้อำนาจรัฐเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นภายในภาคธุรกิจอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (สำนักงาน กสม.) เกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากภาคธุรกิจ พบว่า ขั้นตอนของการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เริ่มจากกรณีที่มีบุคคลหรือองค์กรเอกชนด้านสิทธิมนุษยชนยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ กสม. หรือเป็นกรณีที่ กสม. เห็นสมควรให้มีการตรวจสอบ (หยิบยก) โดย สำนักงาน กสม. จะทำหน้าที่ในการกลั่นกรองข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติการณ์ตามคำร้องว่ามีมูลอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กสม. หรือไม่ และทำความเข้าใจเสนอ กสม. เพื่อมีมติมอบหมายให้คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องโดยคณะอนุกรรมการมีหน้าที่ในการกำหนดประเด็นการตรวจสอบ และสืบสวนสอบสวนแสวงหาข้อเท็จจริงจากผู้ร้อง (ในกรณีที่มีการร้องเรียน) ผู้ถูกร้องหรือผู้ถูกกล่าวหา และบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากนั้น คณะอนุกรรมการจะจัดทำรายงานผลการตรวจสอบพร้อมความเห็นเสนอ กสม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยหากเป็นกรณีที่การตรวจสอบพบว่า มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น กสม. จะส่งรายงานผลการตรวจสอบพร้อมกำหนดมาตรการการแก้ไขปัญหาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น และสำนักงาน กสม. จะทำหน้าที่ในการติดตามผลการดำเนินการของบุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าว ว่าได้ดำเนินการแก้ไขตามรายงานผลการตรวจสอบของ กสม. หรือไม่

ในการดำเนินการกับภาคเอกชนที่ผ่านมา กสม. ยังไม่เคยมีการจัดทำข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาไปยังหน่วยงานเอกชนแต่อย่างใด แต่จะเป็นไปในรูปแบบของการขอความร่วมมือเพื่อให้ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือเชิญบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ยมากกว่า ทั้งนี้ กสม. ได้เคยตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกรณีที่บริษัทไทยถูกร้องเรียนว่า กระทำหรือละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน จากกรณีบริษัทธุรกิจของไทยเข้าไปดำเนินธุรกิจในประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งถือเป็นกรณีแรกที่ กสม. รับเรื่องร้องเรียนกรณีที่ผู้เสียหายและพื้นที่เกิดเหตุมิได้อยู่ในประเทศไทย โดยที่ กสม. ได้มีการอ้างอิงหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติเพื่อประกอบการพิจารณากรณีดังกล่าวด้วย



แผนภาพ 1 สรุปกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียนของ กสม.¹⁸

¹⁸ สรุปจากการสัมภาษณ์กลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากสำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน สำนักส่งเสริม และประสานเครือข่าย ประกอบด้วย กลุ่มงานประสานงานเครือข่าย และกลุ่มงานส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และสำนักวิจัยและวิชาการ จำนวน 25 คน เมื่อวันที่ 23 ธันวาคม 2558

กรณีตัวอย่างการดำเนินการของ กสม. เมื่อมีเรื่องร้องเรียนว่า มีการใช้แรงงานบังคับในกิจการประมง

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) ซึ่งไม่ใช่ผู้เสียหายโดยตรง เคยร้องเรียนต่อ กสม. ว่า มีการใช้แรงงานบังคับในกิจการประมง จากการรายงานข่าวของบีบีซี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 มีการยื่นคำร้องอีกครั้งเมื่อปี พ.ศ. 2556 ต่อมา เมื่อปี พ.ศ. 2557 คณะอนุกรรมการที่เกี่ยวกับด้านสิทธิแรงงานของ กสม. จึงเริ่มดำเนินการกระบวนการตรวจสอบ โดยการสอบถามข้อเท็จจริงกับผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน และกรมประมง เพื่อรับฟังความคิดเห็น และเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง เช่น สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตลอดจนบริษัทและองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง สมาคมการประมงนอกน่านน้ำไทย และได้รับคำอธิบายว่าห่วงโซ่อุปทานมีปัญหาการละเมิดสิทธิ อย่างไรก็ตามในรายงานการตรวจสอบ กสม. ไม่ได้ระบุข้อเสนอแนะถึงบริษัทเอกชนใดๆ เนื่องจากผู้ร้องเรียนมีวัตถุประสงค์เพื่อขอความช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะแก่รัฐบาล

ข้อท้าทายของการดำเนินงานด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน จากภาคธุรกิจ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน กสม. เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกรณีการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ พบว่า

1) บริษัทเอกชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับ กสม. เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม หลายครั้งบริษัทไม่ได้ให้ข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมด โดยเฉพาะการมาชี้แจงด้วยวาจา อาจทำให้ไม่ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ตรงประเด็น ดังนั้น การชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรจึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ได้รับข้อมูลที่ตรงประเด็นและมีความชัดเจนมากกว่า

2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎเกณฑ์ภาครัฐ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนเป็นเรื่องใหม่ และมีองค์ความรู้ต่างๆ เช่น มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR) จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในการจัดทำข้อเสนอแนะไปยังภาครัฐ รวมถึงการเริ่มให้ข้อเสนอแนะไปยังภาคเอกชนให้มีความชัดเจนขึ้น

4

บทบาทของ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับภาคธุรกิจ

4.1

ประเภทองค์กรหรือหน่วยงาน ด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐในต่างประเทศ

ปัจจุบันมีการจัดตั้งหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับชาติในกว่า 100 ประเทศทั่วโลก หน่วยงานเหล่านี้ มีอำนาจตามกฎหมายในแต่ละประเทศแตกต่างกัน โดยพยายามยึดพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศเป็นตัวตั้ง ซึ่งนั่นหมายความว่า หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนในบางประเทศ อาจมีบทบาทที่เกินกว่ารัฐธรรมนูญของชาติ องค์กรระหว่างประเทศที่ทำงานด้านสิทธิมนุษยชน อาทิ สำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ (The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights : OHCHR) ส่งเสริมให้หน่วยงานระดับชาติเหล่านี้ยึดกรอบสิทธิมนุษยชนที่ระบุในกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ไม่ว่ารัฐบาลของประเทศตนจะเคยลงนามให้สัตยาบันหรือไม่

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง โครงสร้าง รูปแบบ อำนาจตามกฎหมาย และบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับชาติของแต่ละประเทศ ล้วนแต่ส่งผลต่อลักษณะการทำงาน กลยุทธ์ และวิถีปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ต่อกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ การจำแนกประเภทของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน จึงเป็นก้าวแรกที่จำเป็นต่อการทำความเข้าใจบทบาทของหน่วยงานเหล่านี้ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในยุคที่หน่วยงานสิทธิมนุษยชนระดับชาติกำลังมีบทบาทเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั่วโลก ในวงการซึ่งเคยเป็นพื้นที่ทำงานหลักของผู้เล่นที่ไม่ใช่รัฐ โดยเฉพาะนักกิจกรรมที่ต่อต้านรัฐ (Cardenas, 2011)

หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับชาติทั่วโลกสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ (Dam, 2007) ได้แก่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้ตรวจการแผ่นดิน และสถาบันสิทธิมนุษยชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รูปแบบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือ กสม. (Human Rights Commission) เป็นรูปแบบที่พบได้ส่วนใหญ่ในประเทศเครือจักรภพ (Commonwealth of Nations หมายถึง กลุ่มประเทศที่เคยเป็นประเทศอาณานิคมของจักรวรรดิอังกฤษ) อาทิ ออสเตรเลีย (ก่อตั้ง ค.ศ. 1981 หรือ พ.ศ. 2524) แคนาดา (ค.ศ. 1977 หรือ พ.ศ. 2520) นิวซีแลนด์ (ค.ศ. 1977 หรือ พ.ศ. 2520) และอังกฤษ (ค.ศ. 1976 หรือ พ.ศ. 2519) เป็นต้น รูปแบบนี้เป็นรูปแบบเก่าแก่ที่สุดและใกล้เคียงที่สุดกับรูปแบบในชุดหลักการปารีส (Paris Principles) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ใช้เป็นรากฐานของการร่าง “ชุดหลักการปารีส” (Paris Principles) (Dam, 2007) และชุดหลักการปารีสก็ส่งอิทธิพลให้รัฐบาลต่างๆ ขยายขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่ตั้งมาแล้ว จากเดิมที่เน้นประเด็นการเลือกปฏิบัติหรือการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียม ขยายไปสู่การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจและสาธารณะ และบทบาทในการให้คำปรึกษาต่อหน่วยงานของรัฐในประเด็นสิทธิมนุษยชน เฝ้าระวังการบังคับใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชน ตลอดจนเสริมสร้างความตระหนัก และจัดการอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน รูปแบบ กสม. มักได้รับอำนาจกึ่งตุลาการ (quasi-judicial) ในการสืบสวนสอบสวน

ตัวอย่างของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนที่ใช้รูปแบบดังกล่าว ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย อินเดีย แอฟริกาใต้ แคนาดา เกาหลีใต้ เป็นต้น

บางประเทศที่มีประวัติศาสตร์การเหยียดผิว เหยียดเชื้อชาติ หรือการละเมิดสิทธิชนพื้นเมือง มีการจัดตั้งคณะกรรมการต่อต้านการเลือกปฏิบัติระดับชาติ (National Anti-Discrimination Commission) ขึ้นเป็นการเฉพาะ คณะกรรมการลักษณะนี้มีหน้าที่คล้ายคลึงกับ กสม. แต่จำกัดภารกิจเฉพาะประเด็นการห้ามการเลือกปฏิบัติ หรือบัญญัติการปฏิบัติที่เท่าเทียม (equal treatment) ประเทศที่ใช้รูปแบบนี้ อาทิ แคนาดา ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ และเนเธอร์แลนด์ เป็นต้น

2.

รูปแบบคณะกรรมการที่ปรึกษา

รัฐบาลที่ใช้รูปแบบ “คณะกรรมการที่ปรึกษาด้านสิทธิมนุษยชน” ให้ความสำคัญกับบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนระดับชาติในฐานะ “ข้อต่อ” สำคัญ บทบาทหลักของคณะกรรมการในรูปแบบนี้ คือ การเป็น “สะพาน” เชื่อมระหว่างภาคประชาสังคมกับภาครัฐ ประเทศแรกๆ ที่ใช้รูปแบบนี้ คือ ฝรั่งเศส ซึ่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรึกษาหารือด้านสิทธิมนุษยชนแห่งฝรั่งเศส (National Consultative Commission of Human Rights of France) ขึ้นในปี ค.ศ. 1984 (พ.ศ. 2527) ด้วยเหตุนี้รูปแบบดังกล่าวจึงมักถูกเรียกว่า “แบบฝรั่งเศส”

ปกติประเทศที่ใช้รูปแบบนี้จะเน้นงานให้คำปรึกษาหารือเป็นหลัก มิได้มีอำนาจกึ่งตุลาการ (การสืบสวนสอบสวน) และการเฝ้าระวังดังในรูปแบบ กสม. คณะกรรมการที่ปรึกษาเน้นการให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภาครัฐ และจัดทำรายงานการศึกษาในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน จุดเน้นของรูปแบบนี้จึงอยู่ที่การ “สนับสนุน” ภารกิจของรัฐในการศึกษาวิจัยและสร้างความตระหนัก แทนที่การใช้อำนาจกึ่งตุลาการดังรูปแบบ กสม.

จุดร่วมระหว่างรูปแบบ กสม. กับรูปแบบที่ปรึกษา อยู่ที่โครงสร้างคณะกรรมการ – ทั้งสองรูปแบบเน้นการมีตัวแทนจากหลากหลายสาขา ตั้งแต่เจ้าหน้าที่รัฐ องค์กรเอกชน (NGOs) นักวิชาการ และผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนอื่นๆ

ตัวอย่างของประเทศที่ใช้รูปแบบดังกล่าว ได้แก่ ฝรั่งเศส และโมร็อกโก

3.

รูปแบบผู้ตรวจการ

“ผู้ตรวจการด้านสิทธิมนุษยชน” (Human Rights Ombudsman) หมายถึงหน่วยงานผู้ตรวจการที่ผสมผสานองค์ประกอบระหว่างงานของผู้ตรวจการแผ่นดินทั่วไปกับรูปแบบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ผู้ตรวจการแผ่นดินปกติมีหน้าที่เฝ้าระวังการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างหลักประกันว่า รัฐจะใช้อำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ปกติผู้ตรวจการจะเป็นคนหนึ่งที่รับแต่งตั้งจากสภานิติบัญญัติ มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนกิจกรรมของฝ่ายบริหารและหน่วยงานราชการ ไม่มีอำนาจสอบสวนการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติและตุลาการ

การใช้รูปแบบผู้ตรวจการกับประเด็นสิทธิมนุษยชนเริ่มแพร่หลายในทศวรรษ 1980 และ 1990 ในทวีปอเมริกาใต้ ยุโรปกลาง และยุโรปตะวันออก หลายประเทศนำรูปแบบนี้ มาปรับใช้แบบ “ลูกผสม” กล่าวคือ มอบอำนาจให้ผู้ตรวจการไม่เพียงแต่เฝ้าระวัง ความชอบทางกฎหมายและความเป็นธรรมของหน่วยงานรัฐอย่างเดียว แต่ยังมีหน้าที่ ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยมีอำนาจสืบสวนสอบสวนและเฝ้าติดตาม การทำตามกฎระเบียบและสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชน ในบางประเทศ ผู้ตรวจการ ด้านสิทธิมนุษยชนยังมีอำนาจส่งข้อเสนอแนะและคำแนะนำเชิงนโยบายไปยังรัฐบาล ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน โดยมากประเทศที่ใช้รูปแบบนี้มักจะกำหนด ภารกิจ (mandate) ที่ชัดเจนสำหรับผู้ตรวจการ อาทิ การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ การเลือกปฏิบัติทางเพศ สิทธิเด็ก เป็นต้น

รูปแบบนี้แตกต่างจากรูปแบบคณะกรรมการอย่างมีนัยสำคัญตรงที่มีบุคคลเดียว เป็นผู้ปฏิบัติการ มิได้มีตัวแทนที่หลากหลายจากทุกภาคส่วนมาประกอบกันเป็น คณะกรรมการ และเหตุนี้จึงไม่เข้าข่ายโครงสร้างพหุนิยมที่ชุดหลักการปารีสสนับสนุน

ประเทศที่ใช้รูปแบบผู้ตรวจการ อาทิ นอร์เวย์ และสวีเดน

4. รูปแบบสถาบันสิทธิมนุษยชน

รูปแบบสถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ส่วนใหญ่ใช้ในประเทศ ซึ่งมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เฝ้าระวังที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้ว อย่างเช่น ผู้ตรวจการ (Ombudsman) เฉพาะด้าน และมีวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ค่อนข้างดี สถาบันเหล่านี้เน้นการให้การศึกษาและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ตลอดจนทำการ ค้นคว้าวิจัยและเก็บบันทึกสถิติอย่างเป็นระบบ แทนที่การสืบสวนสอบสวนหรือเฝ้าติดตาม การทำตามกฎกติกาของภาครัฐ โครงสร้างของสถาบันสิทธิมนุษยชนสะท้อนหน้าที่หลัก ขององค์กร กล่าวคือ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่างๆ ทำงานภายใต้คณะกรรมการ ตัวอย่างประเทศที่ใช้รูปแบบนี้ได้แก่ เดนมาร์ก และเยอรมนี

4.2

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจ และ สิทธิมนุษยชนของ กสม. 3 ประเทศหลัก

4.2.1



เดนมาร์ก

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (Denmark Institute of Human Rights - DIHR) ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2526 ภายใต้ชื่อ Danish Centre for Human Rights ก่อนที่จะมีการปรับปรุงสถานะขององค์กรที่แยกออกมาเป็นอิสระในปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติสถาบันระดับชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2555 (Denmark's National Human Rights Institution Act no. 553/2012) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2556

รูปแบบของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กใช้รูปแบบสถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ซึ่งเป็นรูปแบบขององค์กรที่อยู่ในรัฐที่มีหน่วยงานเฝ้าระวังที่ตีพอประมาณระดับหนึ่ง และมีวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐาน โดยไม่ได้ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียน แต่มุ่งเน้นไปที่การให้ความรู้ เผยแพร่ข้อมูล งานวิจัย นอกจากนี้ โครงสร้างการทำงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนสะท้อนให้เห็นถึงภารกิจหลัก คือ การดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่างๆ ภายใต้คำแนะนำของกรรมการบริหาร (Beeman, 2007)

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กเป็นองค์กรที่ดำเนินงานเป็นอิสระจากรัฐ ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากรัฐ มีภารกิจหลัก คือ การส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน และการจัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สีผิว เพศ และอุปสรรคทางร่างกาย ทั้งที่เกิดภายในเดนมาร์กและระดับระหว่างประเทศ

กรรมการเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางในการปฏิบัติการของสถาบัน ประกอบด้วยตัวแทนจากมหาวิทยาลัย สภาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน สภาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งกรีนแลนด์ และตัวแทนจากกลุ่มลูกจ้าง โดยมีสำนักงานเป็นฝ่ายอำนวยการและปฏิบัติการ การปฏิบัติงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กเน้นการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะองค์กรผู้ใช้อำนาจบริหาร คือ กระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และองค์กรผู้ใช้อำนาจตุลาการ ตลอดจนทำงานร่วมกับสภาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นพื้นที่ขององค์กรเอกชน

ไม่แสวงหาผลกำไรด้านสิทธิมนุษยชน และหน่วยงานเอกชนในภาคธุรกิจ นอกจากนี้ ยังประสานความร่วมมือกับองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในหลายประเด็นและหลายระดับ

การปฏิบัติงานในประเทศจะมุ่งเน้นไปที่การให้คำแนะนำต่อรัฐบาล รัฐสภา กระทรวง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านการศึกษาวิจัยในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเฉพาะประเด็นเพื่อเสริมสร้างความเท่าเทียม ผ่านข้อเสนอแนะเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติ และผ่านรายงานประจำปี ซึ่งเสนอต่อรัฐและรัฐสภา สำหรับแผนปฏิบัติการที่ทำนายในการพัฒนาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละปี สำหรับหัวข้อต่างๆ การปฏิบัติงานระหว่างประเทศมุ่งเน้นไปที่การสร้างและส่งเสริมเครือข่ายการทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งกับองค์กรภาคประชาสังคมผ่านกลไกของกฎหมายระหว่างประเทศ ให้ความช่วยเหลือต่อบริษัทเอกชนในการประเมินผลกระทบจากกิจกรรมหรืองานในด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งให้ความรู้ในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในทางปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ครูในโรงเรียน ผู้ตรวจการของรัฐ (Ombudsman) และผู้พิพากษา (Danish Institute for Human Rights, n.d.)

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กทำงานอย่างใกล้ชิดกับภาคธุรกิจและเครือข่ายนักสิทธิมนุษยชน เพื่อพัฒนามาตรฐานและเครื่องมือ เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2542 เป็นต้นมา มีฝ่ายสิทธิมนุษยชนและธุรกิจ (Human Rights and Business Department) เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นเฉพาะเพื่อมุ่งทำงานไปที่บทบาทของภาคเอกชนในการเคารพสิทธิมนุษยชน การทำงานด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของ DIHR จำแนกออกเป็น 3 ด้าน คือ การจัดทำมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน การทำงานร่วมกับสถาบันสิทธิมนุษยชนในประเทศต่างๆ และการทำงานร่วมกับบริษัทเอกชน (Danish Institute for Human Rights, n.d.)

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กมีคณะทำงานซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนขนาดใหญ่ที่สุดขององค์กร เพื่อทำงานด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยทำงานภายใต้ยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่

1. สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กทำงานร่วมกับคณะกรรมการประสานงานระหว่างประเทศว่าด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติในด้านสิทธิมนุษยชนและธุรกิจ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาความสามารถของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่างๆ ให้มีบทบาทสำคัญในการนำเอาหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติมาใช้

2. การทำงานร่วมกับภาคเอกชน ด้วยการจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่ดีและการปฏิบัติให้กับบริษัทข้ามชาติโดยตรง ตัวอย่างเช่น ผ่านการตรวจสอบนโยบายการประเมินผลกระทบ ผูกอบรมและมีบริการให้คำปรึกษาเป็นรายบริษัท
3. ในเดนมาร์ก ทำงานร่วมกับรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในด้านธุรกิจ ตัวอย่างเช่น การศึกษาเบื้องต้นว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของเดนมาร์ก และทำงานร่วมกับบริษัทเดนมาร์กและภาคส่วนอื่นๆ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง
4. ทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมในประเด็นที่องค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำให้บริษัทพิจารณาถึงประเด็นสิทธิมนุษยชนในโครงการลงทุนทางสังคมต่างๆ (Danish Institute for Human Rights, 2015)

ทุกปีสถาบันจะจัดทำรายงานสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในเดนมาร์ก รวมถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในเดนมาร์ก ปัจจุบันได้เพิ่มเติมบทหนึ่งของรายงานที่มีเนื้อหาว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนลงไปด้วย (International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions, 2013)

นอกจากนี้ ยังมีการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan : NAP) แล้วเสร็จตั้งแต่ปี พ.ศ. 2555 โดยเป็นความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลเดนมาร์ก สภาธุรกิจเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมเดนมาร์ก (The Danish Council for CSR) สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ สภาและองค์กรภาคประชาสังคม

การจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ของเดนมาร์ก ได้หยิบยกหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 3 ด้าน คือ คุ้มครอง เคารพ และเยียวยา มาใช้เป็นแนวทาง เจตนารมณ์ของแผนปฏิบัติการแห่งชาติ คือ นำเสนอภาพรวมเกี่ยวกับการนำเอาหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติมาใช้ในประเทศเดนมาร์ก ซึ่งมุ่งไปที่การคุ้มครองและลดทอนผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินการของบริษัทเอกชนสัญชาติเดนมาร์ก ทั้งในและนอกประเทศ

โครงสร้างของแผนปฏิบัติการครอบคลุมหลักการสำคัญ 3 ประการของหลักปฏิบัติขององค์การสหประชาชาติ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สรุปหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ข้อเสนอแนะของสภาธุรกิจเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมเดนมาร์ก สิ่งที่รัฐบาลเดนมาร์กได้ดำเนินการไปแล้ว และแผนการในอนาคต

ตัวอย่างผลการดำเนินงานของรัฐบาลเดนมาร์ก เช่น รัฐบาลได้ณรงค์และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักปฏิบัติขององค์การสหประชาชาติแก่บริษัทและองค์กรภาคประชาสังคมต่างๆ จัดทำคู่มือธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นแนวปฏิบัติแก่บริษัท กำหนดให้บริษัทขนาดใหญ่และ

บริษัทที่รัฐเป็นเจ้าของ ต้องรายงานผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนด้วยการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ จัดให้มีการประเมินรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท และมอบรางวัลแก่บริษัทที่มีรายงานดี การจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทและเยียวยา (Danish Government, 2014) แผนปฏิบัติการแห่งชาติของเดนมาร์กยังได้ระบุถึงพันธสัญญาของรัฐบาลที่จะปรับปรุงแผนปฏิบัติการให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยยึดหลักปฏิบัติขององค์การสหประชาชาติควบคู่กับแผนปฏิบัติการว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (UN Working Group on Business and Human Rights, 2014)

นอกจากนี้ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งเดนมาร์กยังทำหน้าที่ประสานระหว่างธุรกิจและองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนในเดนมาร์ก ซึ่งรวมถึงการให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลเดนมาร์กด้านนโยบายทำงานร่วมกับภาคธุรกิจและในเดนมาร์ก รวมถึงพัฒนาเครื่องมือต่างๆ มีการออกเอกสารการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน เช่น การประเมินผลกระทบรายภาคธุรกิจ (Sector - Wide Impact Assessment) คู่มือการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment Toolbox) สิทธิมนุษยชนและการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ (Human Rights and ESHIA) สิทธิมนุษยชนและสัญญาการลงทุนภาครัฐ (Human Rights and State-Investor Contract) การประเมินการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ (Human Rights Compliance Assessment)

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กยังมีการศึกษาและจัดทำเอกสารและแนวปฏิบัติสำหรับให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของต่างประเทศไปใช้ เช่น แนวทางติดตามสถานการณ์ด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Guideline for Monitoring Business and Human Rights) แนวทางจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Toolkit on National Action Plans for Business and Human Rights) ข้อเสนอแนะรายประเทศสำหรับภาคธุรกิจว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Assessment Tool) การประเมินผลกระทบของข้อตกลงโลก (UN Global Compact Self-Assessment Tool)

อำนาจหน้าที่และบทบาทตามกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ขององค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐในต่างประเทศ เฉพาะกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอกชน

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กมีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามกฎหมาย และมีอำนาจทางกฎหมายในการจัดทำบันทึกความเห็นทางกฎหมายต่อศาล

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2545 เป็นต้นมา สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กมีหน้าที่ส่งเสริมการปฏิบัติตามหลักความเสมอภาค (Equal Treatment) ในระดับชาติ และช่วยเหลือเหยื่อที่ถูกละเมิด

ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายของสหภาพยุโรป (EU Directive 2000/43/EC, 2004/113/EC, 2006/54/EC) คณะกรรมาธิการยุโรปได้ให้คำอธิบายว่า เป็นองค์กรที่ใช้เวลาและทรัพยากรจากการทำกิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติที่ดีในองค์กร สร้างการตระหนักรู้เรื่องสิทธิ พัฒนาความรู้ที่อยู่บนฐานของความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ และให้คำปรึกษาทางกฎหมายและความช่วยเหลือต่อเหยื่อของการเลือกปฏิบัติในระดับปัจเจกบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศเดนมาร์กที่ว่าด้วยความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศ และชาติพันธุ์ (Equinet Secretaria, n.d.) DIHR มีหน้าที่ช่วยเหลือเหยื่อจากการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ และชาติพันธุ์ (European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), n.d.)

สำหรับการละเมิดสิทธิที่เกิดจากภาคธุรกิจ ประเทศเดนมาร์กมีการจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยและจัดการกับข้อพิพาทด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจ (The Mediation and Complaints-Handling Institution for Responsible Business Conduct) ซึ่งรับเรื่องร้องเรียนจากการดำเนินงานของธุรกิจ โดยวางอยู่บนฐานของแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ Organisation for Economic Co-operation and Development หรือ OECD และหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ ซึ่งการก่อตั้งองค์กรนี้เป็นไปตามหลักการข้อที่ 31

ในขั้นแรก ศูนย์ฯ จะใช้เวลาบริษัทแก้ไขปัญหภายในสองเดือนโดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องเพื่อสร้างแรงจูงใจให้แกบริษัท หากตกลงกันได้ศูนย์ฯจะถือว่าสิ้นสุด แต่จะมีการเข้าไปตรวจสอบว่าข้อตกลงระหว่างสองฝ่ายเป็นไปตามหลักปฏิบัติของ OECD และหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และมีการเผยแพร่ผลต่อสาธารณะหรือไม่ โดยไม่ระบุชื่อ

หากทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้ ศูนย์ฯ จะเสนอตัวเป็นตัวกลางไกล่เกลี่ยและตรวจสอบข้อเท็จจริง สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่ว่าด้วยหลักการความเสมอภาค ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา (Business & Human Rights Resource Centre, n.d.)

ข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน ของรัฐกับเอกชน เฉพาะกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอกชน

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กได้จัดทำ “ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ” (Human Rights Indicators for Business) ซึ่งเป็นดัชนีด้านสิทธิมนุษยชนกับธุรกิจในฐานข้อมูลกว่า 1,000 ตัวชี้วัด เพื่อให้บริษัทต่างๆ และผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ สามารถประเมินนโยบายของบริษัท กระบวนการ และการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนได้ ดัชนีชี้วัดเหล่านี้ประเมินการเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่มีการนิยามในระดับนานาชาติ มีการพัฒนาเครื่องมือเป็นระยะเวลา 5 ปี โดยมีธุรกิจเอกชน องค์กรด้านสิทธิมนุษยชน 70 แห่ง และนักวิจัย 35 หน่วยงาน ร่วมดำเนินการ และให้คำแนะนำ ตัวชี้วัดดังกล่าวเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ตเมื่อปี พ.ศ. 2548 โดยสามารถแบ่งเป็น 8 ด้านหลัก ดังนี้

- (1) การบริหารจัดการ
- (2) ทรัพยากรบุคคล
- (3) ความปลอดภัยและสุขภาวะในที่ทำงาน
- (4) คุณภาพของผลิตภัณฑ์และการตลาด
- (5) ผลกระทบต่อชุมชน
- (6) การจัดการด้านความปลอดภัย
- (7) กิจกรรมที่เกี่ยวกับกฎหมายและรัฐบาล
- (8) ผู้รับเหมาและห่วงโซ่อุปทาน (Danish Institute for Human Rights, 2015)

4.2.2



มาเลเซีย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2542 โดยมีพันธกิจในการคุ้มครอง ส่งเสริม และเฝ้าระวังด้านสิทธิมนุษยชนในมาเลเซีย คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียเกิดขึ้นจากการจัดตั้งตามหลักการปารีส ค.ศ. 1991 (พ.ศ. 2534) ในรูปแบบของคณะกรรมการ (Human Rights Commission) ที่ให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนเป็นอิสระ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียประกอบด้วยกรรมการจำนวนตั้งแต่ 12 คนถึง 20 คน ดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำและเผยแพร่รายงานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชน ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง หรือเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งถูกร้องเรียนว่าละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา ศึกษา และพิสูจน์ข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุโดยต้องเป็นไปตามที่กฎหมายระบุไว้ ออกแถลงการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะเมื่อมีเหตุจำเป็น โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการให้ความรู้และประชาสัมพันธ์ (Education and Public Relation) ซึ่งทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนานโยบาย (Research and Policy Development Group) ซึ่งรับผิดชอบงานวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน กฎหมาย นโยบาย รวมถึงให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศต่างๆ กลุ่มงานรับเรื่องร้องเรียน เฝ้าระวัง และสอบสวน (Complaints, Monitoring and Inquiries Group) ซึ่งทำงานช่วยเหลือคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียในการรับเรื่องร้องเรียนและตรวจสอบหาข้อเท็จจริง เมื่อมีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น รวมทั้งตรวจสอบในพื้นที่และให้คำแนะนำ (Human Rights Commission of Malaysia, n.d.)

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียเริ่มให้ความสนใจต่อประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมากขึ้น หลังจากการประกาศหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2555 สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจ ระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2555 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียได้รับเรื่องร้องเรียนที่เกิดจากการละเมิดสิทธิของ บริษัทเอกชน 39 เรื่อง ส่วนใหญ่แล้วเป็นเรื่องการรุกรานที่ดินของชุมชนที่อาศัยอยู่เดิมของบริษัทป่าไม้ การไม่อนุญาตให้แรงงานลาหยุด หรือการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม ในการแก้ไขปัญหา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียมีหนังสือและจัดประชุมกับ หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการกับปัญหา โดยทั่วไปแล้ว คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่ง มาเลเซียจะไม่เผยแพร่ผลการตรวจสอบต่อสาธารณะ (Human Rights Resource Centre, 2013)

พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรื่องธุรกิจและสิทธิมนุษยชนกับ ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม

พ.ศ. 2555 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียเริ่มศึกษาและเตรียมความพร้อม ในด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยเริ่มศึกษาวิจัยร่วมกับสถาบัน Raoul Wallenberg Institute ในหัวข้อ บทบาทของ กสม. มาเลเซียในการจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมป่าไม้และเกษตรกรรมในมาเลเซีย (Role of SUHAKAM in Addressing Corporate Human Rights Violations: A Study on Logging and Plantation Industries in Malaysia) จากนั้น มีการไต่สวนระดับชาติที่จัดขึ้นโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งมาเลเซีย ว่าด้วย “สิทธิที่ดินของชนพื้นเมืองที่อยู่ในประเทศมาเลเซีย” ซึ่งทำให้ตระหนักถึง ผลกระทบของภาคธุรกิจต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

พ.ศ. 2557 ทำงานร่วมกับคณะทำงานขององค์การสหประชาชาติ จัดทำโครงการ “ส่งเสริมธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในมาเลเซียเพื่อความสำเร็จและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วม ของบริษัท” เพื่อให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของมาเลเซียด้วยการ นำเอา UN Global Compact มาใช้ โดยมีการดำเนินงานต่างๆ ดังนี้

- ♦ วางแผนจัดกิจกรรม เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวกับ ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน การให้คำปรึกษา การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ รวมทั้งบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรกำกับดูแล หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และองค์กรภาคประชาสังคม
- ♦ ร่วมมือกับกระทรวงการต่างประเทศและอุตสาหกรรมในประเด็น สิทธิมนุษยชนจากการได้รับผลกระทบจากข้อตกลงการค้า Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP Agreement)

- ♦ รับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจ ซึ่งส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการละเมิดและกดขี่แรงงานข้ามชาติ
- ♦ ศึกษากรอบการทำงานทั้งในและระหว่างประเทศ ซึ่งได้แก่มาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน กับความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

พ.ศ. 2558 จัดทำและเผยแพร่กรอบยุทธศาสตร์ว่าด้วยแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights)

นอกจากนี้ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียทำงานร่วมกับรัฐบาลในการนำหลักสิทธิมนุษยชนเข้าไปอยู่ในการส่งเสริมธรรมาภิบาลของบริษัทต่างๆ และการทำงานร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งมาเลเซีย (Bursa Malaysia) ในการจัดทำดัชนี FTSE4Good ซึ่งกำหนดให้บริษัทต้องผ่านการประเมินจากตัวชี้วัดต่างๆ ซึ่งรวมถึงเกณฑ์ด้านสิทธิมนุษยชนด้วย รวมทั้งยังมีข้อเสนอแนะต่อการจัดทำรายงานความยั่งยืนของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งกำหนดให้มีการรายงานด้านสิทธิมนุษยชนด้วย เช่น กรณีการละเมิดสิทธิที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของบริษัท การละเมิดสิทธิแรงงานและสิ่งแวดล้อม (Human Rights Commission of Malaysia, 2015)

อำนาจหน้าที่และบทบาทตามกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ขององค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐในต่างประเทศ เฉพาะกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอกชน

กฎหมายของประเทศมาเลเซียไม่มีหน่วยงานรัฐที่ทำงานด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนโดยตรง อย่างไรก็ตาม มีหน่วยงานรัฐที่ทำงานในประเด็นอื่นๆ เช่น การต่อต้านคอร์รัปชัน สิทธิแรงงาน สามารถทำงานในประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจได้ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซีย ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) ให้อำนาจแก่กสม. ในการเข้าไต่สวนพื้นที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้

นอกจากนี้ ไม่มีหน่วยงานของรัฐดำเนินการในกรณีที่บริษัทของมาเลเซียละเมิดสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศ นอกจากในกรณีที่เป็นการร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับบริษัทข้ามชาติที่เข้ามาดำเนินธุรกิจในมาเลเซีย จะมีการส่งเรื่องร้องเรียนไปยังศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับชาติของ OECD (OECD National Contact Points) (Human Rights Commission of Malaysia, 2015)

4.2.3



สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจัดตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. 2544 ในฐานะสถาบันระดับชาติที่ให้การสนับสนุนด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่รัฐบาลเกาหลีสมัครใจเข้าผูกพันตนเป็นรัฐภาคีสมาชิก

พันธกิจขององค์กร คือ การเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อพลเมืองที่เกิดขึ้นจากเจ้าหน้าที่รัฐ เฝ้าระวังเจ้าหน้าที่รัฐและภาคเอกชนไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อรัฐบาลเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญกฎหมายระหว่างประเทศ สร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีดำเนินการด้วยระบบคณะกรรมการ (Human Rights Commission) โดยมีเลขาธิการบริหารสำนักงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โครงสร้างของคณะกรรมการจะแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติการในเชิงรุก เพื่อแก้ไขเยียวยาแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการเลือกปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และมีอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการเลือกปฏิบัติดังกล่าวที่กระทบต่อสิทธิเสรีภาพด้วยการแสวงหาข้อเท็จจริงหรือการสอบสวนกรณีร้องเรียน

คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการทั้งสิ้น 11 คน เป็นประธานกรรมการ 1 คน กรรมการสามัญ 3 คน และกรรมการวิสามัญ 7 คน โดยมีที่มาจากการเลือกผ่านที่ประชุมแห่งชาติ 4 คน เสนอชื่อโดยประธานาธิบดี 4 คน และอีก 3 คนมาจากเสนอชื่อของประธานศาลสูงแห่งเกาหลีที่ได้รับการรับรองจากประธานาธิบดี ซึ่งต้องมีกรรมการเป็นสตรีอย่างน้อย 4 คน โดยสำนักงานจะเป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายและมติที่ประชุมกรรมการ ซึ่งมีทั้งสำนักงานกลางและสำนักงานในภูมิภาคอีก 3 แห่ง (National Human Rights Commission of Korea, n.d.)

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน นอกจากการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากรัฐแล้ว คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาฬียังรับเรื่องร้องเรียนเมื่อบุคคลถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กร หรือบุคคลทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติจากเพศ ศาสนา ความพิการ อายุ สถานภาพทางสังคมชาติพันธุ์ ความคิดทางการเมือง และดำเนินการเมื่อมีการละเมิดกฎหมายที่ห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ โดยบุคคลต้องไม่ถูกให้ออกจากงาน เปลี่ยนตำแหน่งงาน เลือกปฏิบัติ หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมภายใต้กฎหมายนี้

กระบวนการตรวจสอบเมื่อมีการร้องเรียน คณะกรรมการจะสืบสวนหาข้อเท็จจริงโดยการรับฟังความคิดเห็น หรือเรียกเอกสารหากจำเป็น ทั้งนี้ ในการสอบสวนอาจจะมีการเข้าไปในพื้นที่

เมื่อปรากฏว่าสามารถดำเนินคดีได้ จะมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการและรวบรวมหลักฐานเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย หากเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการทำผิดกฎหมายการไม่เลือกปฏิบัติ (National Human Rights Commission of Korea, n.d.)

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีซึ่งมีหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเป็นองค์กรอิสระ มีการนำเอาหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติมาใช้ โดยวางอยู่บนแนวทาง 3 ประการ คือ กฎหมาย ระบบ และนโยบายระดับชาติ การสร้างฉันทามติร่วม และการส่งเสริมความร่วมมือระดับนานาชาติ

1. กฎหมาย ระบบ และนโยบายระดับชาติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีมีสิทธิในการปรับปรุงกฎหมายระดับชาติ ระบบ และนโยบาย โดยที่ผ่านมามีการดำเนินงาน ดังนี้

1.1 ดำเนินการสำรวจและวิจัยโดยจ้างบุคคลภายนอกเพื่อสำรวจสถานการณ์

สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ เพื่อนำมาปรับปรุงกฎหมาย ระบบ และนโยบาย

พ.ศ. 2554 จัดทำกรณีศึกษาเพื่อเผยแพร่แนวคิดวัฒนธรรมการทำธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิทธิมนุษยชน

พ.ศ. 2555 วิจัยเพื่อพัฒนากฎหมาย นโยบาย และระบบการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

พ.ศ. 2556 ดำเนินการสืบสวนสอบสวนกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบริษัทสัญชาติเกาหลีใต้ที่ไปประกอบธุรกิจในต่างประเทศ

พ.ศ. 2557 จัดทำกรณีศึกษาจากต่างประเทศที่เกี่ยวกับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน

พ.ศ. 2557 พัฒนาตัวชี้วัดเพื่อประเมินบริษัทที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน

พ.ศ. 2557 ศึกษาการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) และศึกษาเพื่อหาตัวชี้วัดที่เหมาะสม

พ.ศ. 2558 ดำเนินการสำรวจและวิจัยโดยจ้างบุคคลภายนอกเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

1.2 เผยแพร่รายงานว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2556 ในรายงานว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนซึ่งมาจากการสอบสวนสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงครอบคลุมบทบาทของรัฐในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของภาครัฐ และสถานะปัจจุบันของการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนในเกาหลีใต้

1.3 มีการจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ (Human Rights Management and Checklist) ในปี พ.ศ. 2557 โดยมีการนำเอาหลักปฏิบัติในระดับนานาชาติต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำ ซึ่งรวมถึงหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ เพื่อให้บริษัทเกาหลีดำเนินการที่สอดคล้องกับทิศทางของโลก อ่านรายละเอียดแนวปฏิบัติดังกล่าว ฉบับปรับปรุงล่าสุดปี พ.ศ. 2558 ได้ในภาคผนวกของรายงานฉบับนี้

1.4 ให้คำแนะนำต่อองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการนำเอาแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบมาใช้ โดยได้ให้คำแนะนำต่อหัวหน้าหน่วยงานราชการต่างๆ กว่า 117 องค์กรในการประยุกต์ใช้หลักปฏิบัตินี้ เพื่อการจัดการและพัฒนาประเด็นที่อ่อนไหวซึ่งจะนำไปสู่การสร้างตัวชี้วัดในประเด็นของตนเอง โดยตัวแทนองค์กรเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98) ยอมรับข้อเสนอแนะนี้ และจะนำไปปรับใช้เพื่อส่งเสริมการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทเอกชนต่างๆ

2. การสร้างฉันทามติร่วมว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างสมัครใจ และเป็นฉันทามติร่วมของธุรกิจ ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ รวมถึงผู้บริหารและนักลงทุน เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจให้ความสำคัญกับประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในการบรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจด้วย ที่ผ่านมามีการดำเนินงาน ดังนี้

2.1 จัดการประชุมว่าด้วยการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Management Forum) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2010 (พ.ศ. 2553) เป็นต้นมา มีการจัดการประชุมทุกปี โดยมีผู้เข้าร่วมทั้งจากภาคธุรกิจ องค์กรระดับชาติ นักวิชาการ และภาคประชาสังคมเข้าร่วม เพื่อสร้างความตระหนักในประเด็นนี้ ทั้งนี้ หัวข้อหลักของการประชุมในปี พ.ศ. 2558 คือ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

2.2 แปลและเผยแพร่แนวปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และแนวปฏิบัติของ OECD ไปยังผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ธุรกิจ รัฐบาล และองค์กรเอกชน (NGOs) ดังนี้

- Policy Framework for Business and Human Rights (2010)
- OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
- Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2014)
- UN Guidance on National Action Plan on Business and Human Rights (2015)

2.3 จัดฝึกอบรมโดยใช้หลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารต่างๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา

3. การส่งเสริมความร่วมมือระดับนานาชาติ เข้าร่วมการประชุมระดับนานาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนต่างๆ รวมทั้งเป็นเจ้าภาพจัดประชุมระหว่างประเทศ เช่น การประชุมว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก (United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2015)

การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ในปี พ.ศ. 2555 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีได้ให้ส่งรายงานข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล ในการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยมีหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติเป็นแนวทาง กระนั้นก็ตาม รัฐบาลไม่ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะดังกล่าว

ในปี พ.ศ. 2557 คณะทำงานว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติได้จัดทำแนวทางสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขึ้น และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ได้ว่าจ้างบุคคลภายนอกเพื่อศึกษาประเด็นดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำร่างข้อเสนอแนะต่อรัฐบาลเพื่อให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการได้ในปี พ.ศ. 2559 (National Human Rights Commission of Korea, 2015)

อำนาจหน้าที่และบทบาทตามกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนขององค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐในต่างประเทศ เฉพาะกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอกชน

สาธารณรัฐเกาหลีไม่มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับภาคเอกชนโดยเฉพาะ ในพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติกำหนดให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน การจัดทำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในประเด็นสิทธิมนุษยชนทั้งทางกฎหมาย นโยบาย และการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศ

คณะกรรมการฯ สามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐ หน่วยงานราชการท้องถิ่น และองค์กรเอกชนต่างๆ เพื่อรับฟังและรวบรวมความคิดเห็น ก่อนที่จะส่งให้กับศาล

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำรายงานประจำปีว่าด้วยสถานการณ์สิทธิมนุษยชน เพื่อนำเสนอต่อประธานาธิบดีและรัฐสภา

ข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน ของรัฐกับเอกชน เฉพาะกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอกชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List) ซึ่งเป็นข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างกันขึ้น เพื่อเป็นแนวปฏิบัติแก่ภาคเอกชนในการดำเนินงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนได้ง่าย ใช้เป็นเครื่องมือประเมินตัวเองของบริษัทเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเข้าใจความคาดหวังของสังคมต่อธุรกิจ

เครื่องมือนี้พัฒนามาจากรายงานผลการศึกษาว่าด้วยกรณีศึกษาต้นแบบการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของธุรกิจ และการพัฒนาแบบประเมินตนเอง ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลี เมื่อ พ.ศ. 2552 ซึ่งมีหลักการระหว่างประเทศต่างๆ เป็นแนวทาง เช่น หลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD นอกจากนี้ ยังมีการพิจารณาแบบประเมินของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก ซึ่งมีการใช้คำถามประเมินกว่า 300 คำถาม อย่างไรก็ตาม เกาหลีได้เลือกรูปแบบที่เรียบง่ายกว่า เพื่อให้บริษัทต่างๆ สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง แต่ยังคงพัฒนาในด้านการบริหารจัดการ

แบบประเมินนี้ประกอบด้วยหลักการใหญ่ 10 ประการ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมายเกาหลีใต้และกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ ได้แก่ ระบบจัดการด้านสิทธิมนุษยชน การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน เสรีภาพในการรวมกลุ่มต่อรองและจัดตั้งสหภาพแรงงาน แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก ความปลอดภัยของอุตสาหกรรม การจัดการห่วงโซ่อุปทาน สิทธิชุมชน สิทธิสิ่งแวดล้อม และสิทธิผู้บริโภค นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างกรณีศึกษาที่คณะกรรมการฯ เห็นชอบในแต่ละหัวข้อ (National Human Rights Commission of Korea, 2015)

4.3

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจ และ สิทธิมนุษยชนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ 7 ประเทศรอง

4.3.1



สหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมนี (เยอรมนี)

หน่วยงานระดับชาติที่มีบทบาทหลักในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในเยอรมนี คือ สถาบันสิทธิมนุษยชนเยอรมนี (Germany Institute for Human Rights) ใช้รูปแบบ “สถาบันสิทธิมนุษยชน” คล้ายเดนมาร์ก ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2544 โดยเป็นองค์กรอิสระที่ใช้งบประมาณสนับสนุนจากรัฐ ทำหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ให้คำแนะนำต่อรัฐสภาระดับชาติ รัฐสภาระดับรัฐ รัฐบาลกลาง รัฐบาลระดับรัฐ ตลอดจนภาคประชาสังคม ในประเด็นที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- ติดตามการปฏิบัติของรัฐต่อพันธกรณีระหว่างประเทศต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชน
- ตีพิมพ์เผยแพร่รายงาน แลกเปลี่ยนข้อมูล ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และเอกสารเพื่อการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
- จัดการประชุม สัมมนา และงานต่างๆ ในประเด็นสิทธิมนุษยชน
- จัดการอบรมสำหรับนักข่าว บุคลากรในสถานศึกษา สมาชิกรัฐสภา ข้าราชการ บุคลากรในกระทรวงยุติธรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจ และกองทัพ

สถาบันดังกล่าวสนับสนุนการบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้าไปในการตัดสินใจเชิงนโยบายของรัฐในระดับประเทศและระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ยังเน้นการสร้างเวทีสนทนาและการบันทึกสถิติที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของรัฐบาลระดับชาติ บุคคลที่ดำรงตำแหน่ง Federal Government Commissioner for Human Rights Policy and Humanitarian Aid (กรรมาธิการแห่งรัฐบาลสหพันธรัฐเพื่อนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม) ในสังกัดกระทรวงต่างประเทศ ทำหน้าที่เป็นศูนย์รับเรื่องร้องเรียน (contact point) สำหรับทุกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมเป็นหน้าที่หลักของผู้ตรวจการ ซึ่งรวมถึงการติดตามพัฒนาการต่างๆ ในด้านนี้ และการส่งข้อเสนอแนะต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการต่างประเทศ

กรรมการมีหน้าที่ประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรสาธารณะซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน องค์กรเหล่านี้มีอาทิ สหภาพยุโรป สภายุโรป กระทรวงอื่นๆ รัฐสภาสหพันธ์รัฐ กลุ่มต่างๆ ในรัฐสภา รัฐ (Länder) คณะกรรมการประสานงานการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม มูลนิธิการเมือง มูลนิธิเอกชน องค์กรสาธารณะ และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

กรรมการแห่งรัฐบาลสหพันธ์เพื่อนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน และสถาบันสิทธิมนุษยชนเยอรมนีต่างมิได้มีหน้าที่รับหรือสอบสวนเรื่องร้องเรียนกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนในเยอรมนี ไม่ว่าภาคเอกชนจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือไม่ อีกทั้งยังมิได้มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำหรือดำเนินหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อกรณีดังกล่าว เนื่องจากการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในเยอรมนีนั้น โดยหลักการเป็นหน้าที่ของศาล

ภายใต้ระบบกฎหมายเยอรมัน ใครก็ตามที่เชื่อว่า สิทธิของตนถูกละเมิดย่อมมีสิทธิในการร้องเรียนต่อศาล ตามมาตรา 19 (4) ของกฎหมายพื้นฐาน (Basic Law) นอกจากนี้ รัฐบาลยังมีหน่วยงานและองค์กรต่างๆ รวมถึง คณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียน (petition committees) และกรรมการด้านกิจการพลเมือง ทำหน้าที่เป็นศูนย์รับเรื่องร้องเรียนในประเด็นสิทธิมนุษยชน ศูนย์รับเรื่องร้องเรียนดังกล่าวมีสถานะ “ผู้ตรวจการ” (Ombudsperson)

สถาบันสิทธิมนุษยชนเยอรมนีเป็นองค์กรเจ้าภาพหลักองค์กรหนึ่งที่ผลักดันกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights หรือ NAP) ของเยอรมนี และเป็นผู้จัดทำรายงานการประเมินข้อมูลพื้นฐาน (baseline assessment) สำหรับกระบวนการ NAP ซึ่งตีพิมพ์เผยแพร่ในเดือนพฤษภาคม 2558 ในกระบวนการประเมินดังกล่าว สถาบันฯ มีส่วนร่วมโดยตรงกับภาคธุรกิจ ภาครัฐ และภาคประชาสังคม สถาบันฯ คาดว่า NAP ของเยอรมนีจะแล้วเสร็จและประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2559

4.3.2



อินโดนีเซีย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศอินโดนีเซีย (National Commission on Human Rights หรือย่อว่า Komnas HAM) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) ในสมัยประธานาธิบดีซูฮาร์โต เพียงหนึ่งสัปดาห์ก่อนการประชุมโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (World Conference on Human Rights) ในกรุงเวียนนา ออสเตรีย การก่อตั้ง Komnas HAM มีขึ้นหลังจากรัฐบาลอินโดนีเซียได้เผชิญกับแรงกดดันอย่างหนักและยาวนานกว่า 18 เดือน หลังจากที่กองทัพฆ่าสังหารหมู่ผู้ประท้วงโดยสันติในเมืองดิลี รัฐติมอร์ตะวันออก (Carver, 2004) โดยคณะกรรมการ

ถาวรดังกล่าวจัดตั้งตามรูปแบบของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงแห่งชาติ ซึ่งซูฮาร์โต แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อสอบสวนกรณีฆาตกรรมหมู่ในดิลี ด้วยเหตุนี้ Komnas HAM จึงถูกเพ่งเล็งและวิพากษ์วิจารณ์จากผู้สังเกตการณ์ตั้งแต่ต้นว่า จัดตั้งเพียงเพื่อลดแรงกดดันจากต่างชาติต่อรัฐบาลซูฮาร์โตและกองทัพ

ตลอดทศวรรษ 1990 Komnas HAM ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางว่า มิได้แสดงบทบาทที่สำคัญใดๆ ต่อกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ดำเนินไปอย่างกว้างขวางในอินโดนีเซีย ส่วนหนึ่งจากการที่ไม่มีอำนาจสืบสวนสอบสวนใดๆ ในมือ (Carver, 2004) อย่างไรก็ดี หลังจากที่ขบวนการเคลื่อนไหวเรียกร้องประชาธิปไตยโค่นซูฮาร์โตลงจากอำนาจในปี ค.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) พรรคฝ่ายค้าน คือ พรรคประชาธิปไตยอินโดนีเซีย (Indonesian Democratic Party หรือ PDI-P) ขึ้นครองอำนาจ ก็ได้มีการแก้กฎหมายให้ Komnas HAM มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวน รวมถึงอำนาจในการเรียกพยานเข้าให้ปากคำ และกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ นับจากนั้นเป็นต้นมา Komnas HAM ก็ได้ปรับบทบาทการทำงานเป็นเชิงรุกมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

รายงาน Komnas HAM ระบุว่า ระหว่างเดือนกันยายน 2550 ถึงเดือนกันยายน 2551 ภาคธุรกิจอินโดนีเซียเป็นภาคส่วนที่มีส่วนละเมิดสิทธิมนุษยชนมากเป็นอันดับสอง รองจากตำรวจ ในช่วงเวลาดังกล่าวมีเรื่องร้องเรียนเข้ามายัง Komnas มากถึง 1,009 กรณีที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ ส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่ดิน พื้นที่ทำกิน เหมืองแร่ สิ่งแวดล้อม แรงงาน และอาชญากรรม กรณีร้องเรียนส่วนใหญ่มาจากเกาะชวา ตามมาด้วยสุมาตรา สุลาเวสี บาหลี และกาลิมันตัน (Hartono, 2013) ข้อเท็จจริงที่ว่า Komnas HAM ได้รับเรื่องร้องเรียนน้อยมากจากติมอร์ตะวันออกและอิเรียนจาया (ส่วนหนึ่งของจังหวัดปาปัว) สองดินแดนที่เกิดความขัดแย้งระหว่างชนพื้นเมืองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระหว่างชนพื้นเมืองกับบริษัทอินโดนีเซีย โดยเฉพาะประเด็นที่ดินและแรงงานอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของอินโดนีเซีย สะท้อนว่า Komnas HAM ยังเข้าไม่ถึงกลุ่มประชากรที่เปราะบางต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนมากที่สุด (Carver, 2004)

กรณีร้องเรียนเกี่ยวกับธุรกิจที่ Komnas HAM จัดการมากที่สุด คือ ข้อพิพาทเกี่ยวกับการใช้ที่ดิน หลังจากที่อินโดนีเซียได้รับเอกราช ผู้ครอบครองที่ดินจะต้องไปออกโฉนดเพื่อยืนยันความเป็นเจ้าของอย่างเป็นทางการ แต่หลายคนไม่ทราบว่าจะต้องทำเช่นนี้ หรือไม่อาจพิสูจน์ความเป็นเจ้าของได้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ บริษัทขนาดใหญ่หลายแห่งได้พื้นที่ของชาวนาไปจำนวนมาก ในปีแรกๆ Komnas HAM สนับสนุนให้ชาวนาฟ้องร้องคดีเหล่านี้ต่อศาล แต่พบว่าส่วนใหญ่ชาวนาจะแพ้คดีเนื่องจากไม่มีโฉนด ในขณะที่บริษัทที่ถูกฟ้องมีโฉนด Komnas HAM

จึงได้ข้อสรุปว่า ประเด็นที่ดินจะต้องคลี่คลายในระดับการเมือง ต่อมา ในปี พ.ศ. 2557 Komnas HAM ได้เริ่มกระบวนการไต่สวนระดับชาติว่าด้วยสิทธิในที่ดินของชนพื้นเมือง (National Inquiry on Indigenous People's Land Rights) โดยคณะกรรมการจะเดินทางไปยังเกาะต่างๆ ใน อินโดนีเซีย เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ถูกละเมิดสิทธิและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะประมวลผลการไต่สวนเป็นรายงานเสนอประธานาธิบดีในลำดับต่อไป

ถึงแม้จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่า “ไม่กล้า” รับมือกับกรณีละเมิดสิทธิที่เกี่ยวข้องกับ อดีตประธานาธิบดีซูฮาร์โต Komnas HAM ก็ประสบความสำเร็จพอควรในแง่ของการไกล่เกลี่ย เมื่อเกิดข้อพิพาท ตัวอย่างหนึ่งที่น่าสนใจ คือ กรณีปี ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) ที่ชาวบ้าน 300 คน ในหวาตะวันตกลุกฮือขึ้นประท้วง จากการที่ลายนิ้วมือของพวกเขาถูกนำไปใช้ร่างเอกสารสิทธิ ซึ่งถูกขายต่อให้กับบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่ต้องการนำที่ดินไปสร้างสนามกอล์ฟและ บ้านหรูโดยที่พวกเขาไม่ยินยอม หลังจากที่ชาวบ้านถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุม Komnas HAM ก็เข้ามามีบทบาทด้วยการลงพื้นที่พัฒนาหลายครั้ง พูดคุยกับชาวบ้านและบริษัท เป็นตัวกลาง ไกล่เกลี่ยจนสุดท้ายสามารถบรรลุข้อตกลง บริษัทผู้ดำเนินโครงการยอมจ่ายค่าชดเชยบนฐาน ของการสูญเสียพืชเศรษฐกิจของชาวบ้าน

อีกกรณีหนึ่งเกิดขึ้นในเมือง เซย์ เลปัน (Sei Lelan) ในสุมาตราเหนือ เมื่อบริษัท น้ำมันปาล์มบังคับให้ชาวบ้านปลูกพืชเศรษฐกิจ ปิบบังคับให้พวกเขาต้องย้ายออกเพื่อหาอาหาร และทำลายบ้านเรือนของชาวบ้าน Komnas HAM รับบทบาทเป็นตัวกลางเจรจา และสุดท้าย บริษัทยอมมอบที่ดินทำกินและปลูกบ้านใหม่ให้กับชาวบ้าน 88 ครอบครัวซึ่งถูกไล่ที่

ถึงแม้จะมีกรณีความสำเร็จดังตัวอย่างข้างต้น Komnas HAM ก็ยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ อย่างต่อเนื่องว่า คณะกรรมการขาดความหลากหลาย (กรรมการเกือบทั้งหมดมาจากจากรัฐา ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ) สำนักงานมีทรัพยากรและสาขานอกกรุงจาการ์ตาน้อยเกินไป จนไม่อาจรับเรื่องร้องเรียนได้อย่างทั่วถึง และบ่อยครั้งที่มิได้ตรวจสอบกรณีร้องเรียนอย่างถูกต้อง เพียงแต่ “ส่งเรื่อง” ต่อไปยังหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

4.3.3



อินเดีย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศอินเดีย (National Human Rights Commission) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2536 มีสถานะเป็นองค์กรของรัฐภายใต้กฎหมายเฉพาะ ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ ใช้รูปแบบ “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ” หรือ กสม. เป็นรูปแบบการดำเนินงาน หลังจากมีการก่อตั้ง กสม. อินเดีย ก็ได้มีการก่อตั้งคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนระดับมลรัฐ (State Human Rights Commissions หรือ SHRCs) ขึ้นใน 20 มลรัฐ ทั่วประเทศ

กฎหมายก่อตั้ง กสม. อินเดียให้นิยาม “สิทธิมนุษยชน” ว่า “สิทธิที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ความเท่าเทียม และศักดิ์ศรีส่วนบุคคลซึ่งรัฐธรรมนูญรับประกัน หรือรับประกันในพันธกรณีระหว่างประเทศซึ่งบังคับใช้ได้โดยศาลอินเดีย” ดังนั้น จึงเห็นว่า กสม. อินเดีย มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะเน้นการคุ้มครองสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองขั้นพื้นฐานมากกว่าสิทธิทางสังคมและสิทธิทางเศรษฐกิจ

กสม. อินเดีย มีกรรมการโดยตำแหน่งห้าคน สามคนมาจากสถาบันตุลาการ และอีกสองคนควรเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ตรงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน การคัดเลือกประธานกรรมการและกรรมการมาจากคณะกรรมการสรรหา ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน สมาชิกคณะกรรมการสรรหาล้วนแต่มาจากภาคการเมือง รัฐบาลกลางมีหน้าที่ส่งมอบกำลังคนและงบประมาณสนับสนุน โครงสร้างดังกล่าวส่งผลให้ กสม. อินเดีย ถูกวิจารณ์ตลอดมาว่าขาดความเป็นอิสระ และขาดความหลากหลาย ตั้งแต่ระดับคณะกรรมการลงมา สมาชิกมักเป็นข้าราชการที่เกษียณอายุราชการแล้ว หรือข้าราชการระดับกลางที่หมุนเวียนมาทำงานจากกระทรวงต่างๆ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในประเด็นสิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังไม่ได้รับการอบรมเมื่อมาทำงาน ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นหน่วยงานราชการที่เทอะทะอึดอัด (Joshi, 2010)

กสม. อินเดีย มีบทบาทหน้าที่คล้ายคลึงกับ กสม. ไทย โดยเฉพาะการมีอำนาจกึ่งตุลาการในการตรวจสอบข้อเท็จจริง และเสนอแนะต่อรัฐบาล อย่างไรก็ตาม มาตรา 2 (1) (a) ของกฎหมาย กสม. อินเดีย ระบุอย่างชัดเจนว่า กสม. อินเดีย ไม่มีอำนาจตรวจสอบกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวกับ “บุคลากรของกองทัพ” ซึ่งหมายรวมถึงแต่ทหารทุกระดับในกองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ และกองกำลังกึ่งทหาร (paramilitary) ส่งผลให้การทำงานของ กสม. อินเดีย มีข้อจำกัดพอสมควรเมื่อคำนึงว่า กรณีร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนจำนวนมากเกี่ยวข้องกับบุคลากรของกองทัพ

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สถาบันตุลาการของอินเดียมีบทบาทนำในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการละเมิดของภาคเอกชน เยียวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิ และผลักดันการเปลี่ยนแปลงในด้านนี้ โดยเฉพาะผ่านกลไกการดำเนินคดีเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Interest Litigation) และการบังคับติดตามคำพิพากษาในคดีเหล่านี้ แม้ในขณะที่รัฐบาลอินเดียยังมิได้ลงนามหรือให้สัตยาบันในข้อตกลงระหว่างประเทศฉบับใดฉบับหนึ่งที่เกี่ยวข้อง (Asian Centre for Human Rights, 2013) อีกทั้ง กสม. อินเดีย ก็ยังมิได้มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะรับมือโดยตรงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคเอกชน

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ กสม. อินเดีย ได้เข้ามามีบทบาทในประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจหลายครั้ง ยกตัวอย่างเช่น ในกรณีบริษัทแห่งหนึ่งของอินเดียซึ่งเป็นบริษัทลูกของบริษัทอังกฤษ (National Human Rights Commission of India, 2011) ได้ร่วม

ทุนกับรัฐบาลรัฐโอริสสา (joint venture) ดำเนินโครงการก่อสร้างโรงผลิตอะลูมินาและเหมืองแร่บอกไซต์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ต่อมา ชาวบ้านร้องเรียนขอให้รัฐเพิกถอนใบอนุญาตก่อสร้างเหมืองแร่บอกไซต์ เนื่องจากบริษัทมาบังคับไล่ที่และก่อความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อมอย่างใหญ่หลวง ต่อมา ในปี พ.ศ. 2552 กสม. อินเดีย ส่งรายงานต่อรัฐบาลของมลรัฐโอริสสา ยืนยันข้อค้นพบว่า การประกอบธุรกิจเหมืองแร่ของบริษัทมีส่วนก่อมลพิษทางอากาศและน้ำ คุณภาพสิทธิมนุษยชนของชนพื้นเมืองในพื้นที่ และเรียกร้องให้รัฐโอริสสาจัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ แจกแจงรายละเอียดการร่วมทุนกับบริษัทดังกล่าว ต่อมา ในเดือนเมษายน 2556 ศาลฎีกาอินเดียพิพากษายืนคำสั่งห้ามทำเหมืองในพื้นที่ และระบุว่าสิทธิของชุมชนจะต้องได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาของรัฐ

4.3.4



เนเธอร์แลนด์

สถาบันสิทธิมนุษยชนเนเธอร์แลนด์ (Netherlands Human Rights Institute) ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2550 ตามกฎหมายที่ผ่านโดยรัฐสภา หลังจากก่อนหน้านี้มีผู้ตรวจการแผ่นดิน (National Ombudsman) ทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการละเมิดโดยรัฐ สถาบันแห่งนี้มีจุดกำเนิดในปี พ.ศ. 2548 เมื่อผู้ตรวจการแผ่นดิน องค์การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Dutch Data Protection Authority - Dutch DPA) คณะกรรมการการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Equal Treatment Commission - ETC) และศูนย์ศึกษาและข้อมูลสิทธิมนุษยชนแห่งเนเธอร์แลนด์ (Netherlands Human Rights Study and Information Centre - SIM) ณ มหาวิทยาลัยอูเทรช (Utrecht University) ร่วมกันออกรายงานชื่อ Action to the Word เสนอสามรูปแบบในการ “ถมช่องว่าง” การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในเนเธอร์แลนด์ ตามชุดหลักการปารีส ได้แก่

- 1) การสร้างเวทีความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ (informal platform) ระหว่างหน่วยงานต่างๆ
- 2) การจัดตั้งหน่วยงานใหม่ หรือ
- 3) การมอบหมายภาระหน้าที่ของหน่วยงานสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้กับองค์กรที่มีอยู่เดิมองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นผู้ดูแล

โดย ในปี พ.ศ. 2549 รัฐสภาเนเธอร์แลนด์ก็ลงมติเห็นชอบให้รัฐบาลดำเนินการจัดตั้งองค์กรใหม่ (Goldschmidt, 2012)

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2552 รัฐบาลตัดสินใจยุบรวมคณะกรรมการการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Equal Treatment Commission - ETC) เข้าไปในโครงสร้างของสถาบันใหม่ ส่งผลให้สถาบันสิทธิมนุษยชนเนเธอร์แลนด์ปัจจุบันรับภารกิจของ ETC มาดำเนินการทั้งหมด อันได้แก่ การบังคับใช้กฎหมายการปฏิบัติที่เท่าเทียม (equal treatment legislation) การรับเรื่องร้องเรียน และตัดสิน

ว่าบุคคลนั้นถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ในสถานศึกษา หรือในฐานะผู้บริโภคหรือไม่ นอกจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานสิทธิมนุษยชนระดับชาติทั่วไป เช่น การค้นคว้าวิจัย การติดตามการปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศ การจัดทำรายงานประจำปีว่าด้วยสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในเนเธอร์แลนด์ และการให้คำแนะนำต่อรัฐเกี่ยวกับร่างกฎหมาย กฎเกณฑ์ และนโยบายต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

สถาบันสิทธิมนุษยชนเนเธอร์แลนด์มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการรับเรื่องร้องเรียนที่มีต่อบริษัท เฉพาะกรณีการเลือกปฏิบัติด้านการจ้างงาน การให้บริการ หรือการขายสินค้าบนพื้นฐานของความพิการ โรคเรื้อรัง อายุ เชื้อชาติ เพศ ฯลฯ ในกรณีเหล่านี้ สถาบันสามารถเรียกผู้เกี่ยวข้อง พยานหลักฐาน และพยานผู้เชี่ยวชาญเข้าให้ปากคำ และเป็นเจ้าภาพในการเจรจาไกล่เกลี่ย สามารถส่งข้อเสนอนะไปยังบริษัท แต่ไม่มีอำนาจสั่งให้บริษัทจ่ายค่าชดเชยแก่ผู้ร้อง

ปลายปี พ.ศ. 2556 เนเธอร์แลนด์เป็นประเทศที่สองในโลก รองจากสหราชอาณาจักร ที่จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights - NAP) โดยมีกระทรวงการต่างประเทศเป็นเจ้าภาพ (UN Working Group on business & human rights, 2015)

4.3.5



นอร์เวย์

หน่วยงานสิทธิมนุษยชนระดับชาติของนอร์เวย์ใช้รูปแบบ “ผู้ตรวจการ” โดยมีผู้ตรวจการเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะประเด็นสิทธิเด็ก การปฏิบัติที่เท่าเทียม และการห้ามการเลือกปฏิบัติ ผู้ตรวจการทุกคนทำงานอย่างเป็นอิสระโดยปราศจากการแทรกแซงของรัฐ ผู้ตรวจการเหล่านี้รับเรื่องร้องเรียนเฉพาะประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐถูกร้องว่าเป็นผู้ละเมิดเท่านั้น

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ผู้ตรวจการนอร์เวย์ไม่มีอำนาจรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับธุรกิจแต่อย่างใด บทบาทการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลภาคธุรกิจ

รัฐบาลนอร์เวย์จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนตุลาคม 2558 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. รัฐบาลจะปรับปรุงหลักเกณฑ์เรื่องความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) ที่ใช้กับการบริหารธุรกิจให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้น
2. รัฐบาลจะพิจารณาหลอมรวมทรัพยากรจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายที่ให้คำปรึกษาต่อภาคธุรกิจในประเด็นความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม ด้วยการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษากลาง
3. จะรวมหลักสิทธิมนุษยชนสากลไว้ในสัญญาจัดซื้อจัดจ้างและสัญญาต่างๆ ที่เป็นสาธารณะ
4. รัฐบาลจะสร้างหลักประกันว่าการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิแรงงาน และสภาพการทำงาน จะถูกระบุเป็นเงื่อนไขในข้อตกลงการค้าเสรีทวิภาคีและสนธิสัญญาด้านการลงทุนทุกฉบับ
5. รัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการสร้างกรอบกติกา การสร้างสถาบัน และการพัฒนากลไกกฎหมายที่เพียงพอ เพื่อสร้างหลักประกันว่ารัฐบาลของประเทศที่ได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อการพัฒนาจากนอร์เวย์จะเคารพสิทธิมนุษยชน
6. รัฐบาลจะแสวงความร่วมมือจากนานาชาติในการสร้างหลักประกันว่าผู้ตกเป็นเหยื่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เลวร้ายและเป็นระบบจะได้เข้าถึงกระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ และ
7. รัฐบาลจะสนับสนุนงานของสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การสหประชาชาติ (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights – OHCHR) ในการปรับปรุงระบบกฎหมายในประเทศต่างๆ

4.3.6



สวีเดน

การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในสวีเดนใช้รูปแบบ “ผู้ตรวจการ” เช่นเดียวกับนอร์เวย์

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ผู้ตรวจการสวีเดนมีอำนาจรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบเรื่องร้องเรียน เจาะไต่ถามและพ้องศาล กรณีที่ภาคธุรกิจถูกร้องว่าเป็นผู้ละเมิดได้ แต่เฉพาะในประเด็นการเลือกปฏิบัติด้านชาติพันธุ์หรือศาสนาเท่านั้น (ethnic or religious discrimination) เช่น บุคคลถูกปฏิเสธงานเพราะถูกเหยียดผิว หรือลูกค้าร้านอาหารร้องเรียนว่าถูกเลือกปฏิบัติเพราะชาติพันธุ์ของตน โดยตำแหน่งนี้มีชื่อว่า Ombudsman Against Ethnic Discrimination (ผู้ตรวจการด้านการเลือกปฏิบัติด้านชาติพันธุ์)

รัฐบาลสวีเดนจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนสิงหาคม 2558 โดยมีกระทรวงธุรกิจและนวัตกรรมเป็นเจ้าภาพ เน้นหาเน้นการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ในการปฏิบัติตาม UNGP และรัฐกำลังพิจารณาว่าอาจหยิบยกภาคธุรกิจที่กำลังเผชิญความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศที่บริษัทสวีเดนเข้าไปลงทุน มาตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษ (special due diligence)

4.3.7



นิวซีแลนด์

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนนิวซีแลนด์ก่อตั้งครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2520 และทำงานได้กฎหมายสิทธิมนุษยชน ในปี พ.ศ. 2536 โดยใช้รูปแบบ กสม. เป็นรูปแบบการทำงาน หน้าที่หลักได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างปัจเจกและกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในนิวซีแลนด์ ประเมินและเสนอข้อชี้แนะเกี่ยวกับโอกาสการทำงานที่เท่าเทียม (equal employment opportunities) และรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในนิวซีแลนด์

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

กสม. นิวซีแลนด์ สามารถรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับทุกบริษัทที่ประกอบกิจการในนิวซีแลนด์ และสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยได้ แต่เฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติบนฐานของ เพศ เพศสภาพ สถานภาพ ความเชื่อทางศาสนา ชาติพันธุ์ สีผิว อายุ ความพิการ หรือความเห็นทางการเมืองเท่านั้น

4.4

กรณีศึกษาบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ของภาคเอกชน

4.4.1

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กกับบริษัทผู้ประกอบการ ด้านโภชนาการและสุขภาพแห่งหนึ่ง

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (DIHR) ทำงานร่วมกับบริษัทผู้ประกอบการด้านโภชนาการและสุขภาพแห่งหนึ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ก่อนหน้านี้นี้บริษัทเริ่มต้นสนใจประเด็นสิทธิมนุษยชนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ซึ่งได้กำหนดพันธกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนขึ้น บริษัทจึงได้ขอให้ DIHR ดำเนิน

การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างนโยบายของบริษัทกับการปฏิบัติจริง DIHR ทำงานร่วมกับบริษัทด้วยการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจจะขึ้นในอนาคตในพื้นที่ดำเนินการของบริษัทที่อยู่ใน 7 ประเทศ ซึ่งได้แก่ ประเทศโคลัมเบีย ไนจีเรีย แองโกลา ศรีลังกา รัสเซีย คาซัคสถาน และอุซเบกิสถาน โดยใช้คำถามจากแบบประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 8 ประการ (Jørgensen, n.d.)

บริษัทนี้เป็นบริษัทแรกที่ DIHR ดำเนินการร่วมกันในการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ระยะแรกเน้นไปที่แรงงานทั้งของบริษัทเองและของคู่ค้า ระหว่างการประเมินมีการให้ความสำคัญกับการจัดหาวัตถุดิบและห่วงโซ่อุปทานมากขึ้น คณะทำงานของ DIHR ได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้าสำนักงานของแต่ละประเทศ รวมทั้งผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การตลาด กฎหมาย ความปลอดภัยและสุขภาวะสิ่งแวดล้อม และฝ่ายจัดซื้อและห่วงโซ่อุปทาน เยี่ยมโรงงานและศูนย์กระจายสินค้าเพื่อสัมภาษณ์พนักงานแผนกต่างๆ ทั้งที่เป็นสหภาพแรงงานและไม่ได้เป็น พบกับผู้จัดการวัตถุดิบชั้นสุดท้าย (tier-1 suppliers) เพื่อสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารจัดการและพนักงาน พบกับเกษตรกรที่จัดหาวัตถุดิบให้กับบริษัท สัมภาษณ์ชุมชนที่อยู่รอบๆ ทำงานร่วมกับตัวแทนสหภาพการค้าของท้องถิ่น รัฐบาล ชุมชนท้องถิ่น เครือข่ายประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น (Danish Institute for Human Rights, n.d.)

แนวทางและกระบวนการดำเนินการ

จากหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) บริษัทต้องประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนบริษัทเลือกรูปแบบการประเมินของ DIHR ในการประเมินแต่ละส่วนประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่ใช้เครื่องมือที่พัฒนามาเฉพาะด้าน ดังนี้

- 1) กำหนดกรอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของแต่ละประเทศ ส่วนหนึ่งของขั้นตอนการวางแผน จัดทำข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละประเทศ และกำหนดกรอบของแบบสอบถามซึ่งรวบรวมโดยคณะทำงานประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อระบุผู้มีส่วนได้เสียที่จะสัมภาษณ์ได้ถูกต้อง โดยบริษัทจะเป็นผู้ประสานงาน
- 2) ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้นอีก เป็นช่วงที่คณะทำงานประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 2 คนและที่ปรึกษาท้องถิ่นของ DIHR และผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนจากสำนักงานใหญ่ของบริษัท เข้าไปยังพื้นที่ต่างๆ เพื่อสัมภาษณ์เก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ผู้จัดการท้องถิ่นของบริษัทเป็นไปตามแบบประเมินตนเองของ DIHR ซึ่งประกอบด้วยด้านต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่
 - 1) ทรัพยากรบุคคล 2) สุขภาวะและความปลอดภัย 3) การจัดการด้านความปลอดภัย
 - 4) ธรรมชาติของธุรกิจ 5) ผลกระทบต่อชุมชน 6) การจัดซื้อ 7) การจัดหาวัตถุดิบ

- 8) คุณภาพสินค้าและการตลาด รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนสอบถามให้สอดคล้องกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร ชุมชนท้องถิ่น และสัมภาษณ์บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรภาคประชาสังคม
- 3) การดำเนินการต่อข้อค้นพบจากข้อค้นพบ DIHR จัดเตรียมร่างรายงานจากการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ในรายงานจะจัดประเภทตามพื้นที่การดำเนินงานและอธิบายสถานการณ์พื้นฐานของพื้นที่ปฏิบัติการ รวมทั้งขอบเขตของการประเมิน ข้อค้นพบจากการประเมินมาจากข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ซึ่งต้องมีการแก้ไขปัญหา ตามที่ DIHR ได้ให้ข้อเสนอแนะ ร่างรายงานนี้จะส่งให้กับตัวแทนของประเทศต่างๆ เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลและตรวจสอบ การจัดทำรายงานเสร็จสิ้นลง เมื่อทั้งคณะทำงานในแต่ละประเทศ สำนักงานใหญ่ และ DIHR เห็นชอบร่วมกันต่อรายงาน
- 4) ติดตามผลและสื่อสารว่ามีการจัดการปัญหาอย่างไร ในส่วนสุดท้ายของรายงานเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการเบื้องต้น เมื่อทุกฝ่ายเห็นด้วยกับเนื้อหาและคำแนะนำของแผนปฏิบัติการแล้ว จึงมีการจัดทำแผนเพื่อนำข้อเสนอไปดำเนินการต่อในแต่ละประเทศ ในแผนปฏิบัติการจะระบุผู้ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน บทบาทของสำนักงานใหญ่ของบริษัท คือ การติดตามการปฏิบัติงานของแต่ละประเทศ (รายการอ้างอิงนี้สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ)

ผลลัพธ์

ข้อค้นพบจากคณะทำงานประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนส่งผลต่อการปฏิบัติของบริษัทเนื่องจากแสดงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับองค์กร ตัวอย่างประเด็นที่สำคัญ เช่น ในรายงานเปิดเผยว่า เงินเดือนของพนักงานในบริษัทจ้างงานภายนอกและพนักงานชั่วคราวต่ำกว่าค่าแรงพื้นฐานของประเทศต่างๆ ตัวแทนของบริษัทจึงได้เริ่มสำรวจและดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว ด้านผลกระทบต่อชุมชน รายงานระบุว่า กลไกเยียวยาชุมชนของบริษัทไม่สามารถดำเนินการได้จริง ด้านการจัดหาวัตถุดิบ แม้จะมีแนวโน้มในทางบวก แต่พบว่าระบบติดตามด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานขาดหายไปในระดับเกษตรกร และฝ่ายจัดหาวัตถุดิบ

กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนนี้เป็นมุมมองเบื้องต้นในการพิสูจน์พันธกิจของบริษัทที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชน จากการที่บริษัทแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของสิทธิมนุษยชนในมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับห่วงโซ่อุปทาน

สิ่งที่สำคัญคือ คณะทำงานได้นำเสนอการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรมซึ่งเป็นการร่วมมือกับตัวแทนของบริษัทในประเทศต่างๆ ทั้งการสร้างความตระหนักและพัฒนาเครื่องมือที่จะช่วยคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ข้อวิพากษ์

หลังจากที่บริษัทแห่งนี้เผยแพร่รายงานของตนเองต่อสาธารณะ มีการวิพากษ์วิจารณ์จากองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ ว่าการดำเนินการของบริษัทเป็นเพียงการประชาสัมพันธ์ของบริษัทมากกว่าจะเป็นความตั้งใจจริงของบริษัท เห็นได้จากการเลือกตรวจสอบเฉพาะบางประเด็นและบางพื้นที่ปฏิบัติการ โดยเฉพาะผลกระทบจากอุตสาหกรรมผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดของบริษัท (PSI, 2013)

DIHR และบริษัทได้ตอบคำถามว่า การจัดทำรายงานเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยให้บริษัทได้ตระหนักถึงสิทธิมนุษยชนในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น รายงานทำให้บริษัทมีโอกาสแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง และจะมีการพัฒนาร่วมกันต่อไป (รายการอ้างอิงนี้สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ)

4.4.2

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีเสนอแนวทางปรับปรุงชุดหลักเกณฑ์ OECD

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีออก “ข้อเสนอต่อรัฐว่าด้วยบทบาทของศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับชาติเพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ” ในปี พ.ศ. 2554 (Recommendation to the Government on the Role of the National Contact Point to Promote Human Rights in Business) ซึ่งศูนย์รับเรื่องร้องเรียนระดับชาติหรือ NCP นั้น เป็นกลไกที่รัฐต้องจัดให้มีตามแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติของ OECD (OECD Guidelines for Multinational Enterprises)

กสม. เกาหลีใต้ ทบทวนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต่างดาว (Committee of Foreign Investment) ซึ่งรับบทบาทเป็น NCP ของเกาหลีใต้ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ของคณะกรรมการดังกล่าวเป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงของรัฐ ขาดกรอบการทำงานร่วมกับภาคเอกชน ส่งผลให้ในทางปฏิบัติ ฝ่ายหนึ่งในกระทรวงเศรษฐกิจความรู้ (Knowledge Economy Ministry) เป็นผู้ทำหน้าที่ NCP แทนคณะกรรมการ นอกจากนี้ คณะกรรมการยังได้รับเรื่องร้องเรียนให้ตรวจสอบเพียง 8 กรณี และออกข้อเสนอแนะเพียงกรณีเดียว ตั้งแต่ออกตั้งในปี พ.ศ. 2544 ด้วยเหตุนี้ กสม. เกาหลีใต้ จึงสรุปว่า NCP มิได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมแนวปฏิบัติ OECD และเสนอว่าคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต่างดาวควรร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องภาคเอกชนและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างใกล้ชิดมากขึ้น จัดทำและเผยแพร่กระบวนการรับเรื่องและดำเนินการให้เป็นสาธารณะมากขึ้น และปรับปรุงการเข้าถึง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ในฐานะ NCP ของเกาหลีใต้

4.5

การวิเคราะห์บทบาทของหน่วยงาน ด้านสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ

จากการศึกษาบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน
ระดับชาติใน 3 ประเทศหลัก และ 7 ประเทศรอง สามารถสรุปบทบาทหน้าที่
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจได้ ดังตารางต่อไปนี้

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับ ภาคเอกชน โดยสมัครใจ	การประเมิน ผลกระทบด้าน สิทธิมนุษยชน	การใกล้ชิด ข้อพิพาท	การเฝ้าระวัง และติดตาม
ประเทศที่ทำการศึกษหลัก					
เดนมาร์ก	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) มุ่งเน้นไปที่การให้ความรู้ มีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามหลักกฎหมายของสหภาพยุโรป - จัดทำบันทึกความเห็นทางกฎหมายต่อศาล	จัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) แล้วเสร็จตั้งแต่ พ.ศ. 2554	จัดทำและเผยแพร่ตัวชี้วัดสิทธิด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business)	ให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่ว่าด้วยหลักการความเสมอภาคในรูปแบบต่างๆ แก่ศูนย์ใกล้เคียง และจัดการกับข้อพิพาทว่าด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจ	
มาเลเซีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและพิสูจน์ข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง	ทำงานร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งมาเลเซีย ด้วยการเพิ่มตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในรายงานของบริษัท		อยู่ในระหว่างการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีอำนาจใกล้เคียงข้อพิพาท	

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การใกล้เคียงข้อพิพาท	การเฝ้าระวังและติดตาม
เกาหลีใต้	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการเลือกปฏิบัติ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง		แนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List)	มีคณะกรรมการใกล้เคียงข้อพิพาท	
ประเทศที่ทำการศึกษารอง					
เยอรมนี	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) - มุ่งเน้นไปที่การให้ความรู้ ติดตามการปฏิบัติของรัฐต่อพันธกรณีระหว่างประเทศต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชน - กรรมาธิการแห่งรัฐบาลสหพันธ์เพื่อนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม เป็นศูนย์รับเรื่องร้องเรียน (National Contact Point) หลัก	คาดว่า NAP ของเยอรมนีจะแล้วเสร็จและประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2559			
อินโดนีเซีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง			มีอำนาจเจรจาใกล้เคียง	
อินเดีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและพิสูจน์ข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง			มีอำนาจ แต่เน้นประเด็นสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองขั้นพื้นฐานมากกว่าสิทธิทางสังคมและสิทธิทางเศรษฐกิจ	ทำตามคำสั่งศาล

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การใกล้ชิดซื้อพิพาท	การเฝ้าระวังและติดตาม
เนเธอร์แลนด์	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ผสมกับผู้ตรวจการ (Ombudsman) - บังคับใช้กฎหมายการปฏิบัติที่เท่าเทียม (Equal Treatment Legislation)	ร่วมจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) โดยมีกระทรวงการต่างประเทศเป็นเจ้าภาพ		มี รับเรื่องร้องเรียนและตัดสินเฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติ (ในที่ทำงาน ในสถานการศึกษา หรือในฐานะผู้บริโภค)	
นอร์เวย์	- ผู้ตรวจการ (Ombudsman) ในประเด็นสิทธิเด็ก การปฏิบัติที่เท่าเทียม และการห้ามการเลือกปฏิบัติ	จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนตุลาคม 2558			
สวีเดน	- ผู้ตรวจการ (Ombudsman) ตำแหน่ง Ombudsman Against Ethnic Discrimination	ร่วมจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนสิงหาคม 2558 โดยมีกระทรวงธุรกิจและนวัตกรรมเป็นเจ้าภาพ		มี แต่เฉพาะในประเด็นการเลือกปฏิบัติด้านชาติพันธุ์หรือศาสนาเท่านั้น	
นิวซีแลนด์	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission)			มี แต่เฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติเท่านั้น	

5

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการทบทวนบทบาทหน้าที่ของ กสม. และบทบาทหน้าที่ของสถาบันสิทธิมนุษยชน ในประเทศต่างๆ ในประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน คณะวิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1.

การส่งเสริมและประยุกต์ใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ควรส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับชุดหลักการและมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ที่ล้วนมีสาระสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชน หรือ มาตรฐานที่เกี่ยวกับความยั่งยืนของธุรกิจแก่เจ้าหน้าที่สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน

2.

การจัดทำฐานข้อมูลการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคเอกชน

เพื่อเป็นเครื่องมือของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและสำนักงาน กสม. ในกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เยียวยา และเสนอแนะต่อภาคเอกชน ตามระดับความเหมาะสมของสถานการณ์แต่ละกรณี รวบรวมและบันทึกข้อมูลข้อเท็จจริงกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคเอกชน โดยครอบคลุมข้อมูลขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้

- 1) ประเภทธุรกิจ
- 2) ชื่อ ที่อยู่ และประเภทธุรกิจของบริษัทแม่ (ถ้ามี)
- 3) มาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งมาตรฐานสากลและ มาตรฐานในประเทศ ที่บริษัทนั้นๆ และบริษัทแม่ (ถ้ามี) ประกาศว่า รับหลักการหรือเป็นภาคีสมาชิก
- 4) เนื้อหาในมาตรฐานแต่ละมาตรฐานซึ่งข้อเท็จจริงจากกรณีที่บริษัทถูกร้องชี้ชัดว่า เป็นการละเมิด

3.

การเผยแพร่บทสรุปผลการตรวจสอบ และจัดทำข้อเสนอแนะต่อบริษัท

กสม. ควรเผยแพร่บทสรุปผลการตรวจสอบกรณีที่ชัดเจนว่า บริษัทมีส่วนในการละเมิด สิทธิมนุษยชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิด

สิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนโดยรวม เห็นความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชนมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (reputation risk) ตลอดจนเพิ่มแรงกดดันจากคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน (peer pressure) ทางอ้อมให้แข่งขันกันมาให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกเปิดเผยเมื่อมีการตรวจสอบจาก กสม.

4.

สร้างกลไกความร่วมมือกับหน่วยงานกำกับดูแลเอกชนในไทย

กสม. ควรหารือกับหน่วยงานที่มีบทบาทกำกับดูแลภาคเอกชน เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย เป็นต้น เพื่อขับเคลื่อนประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนให้เป็นที่ตระหนักในวงกว้างมากขึ้น อาทิ การส่งเสริมการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในภาคเอกชน โดยอาจใช้แนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List) ของ กสม. เกาหลีใต้ เป็นแม่แบบในการประยุกต์ใช้สำหรับบริษัทไทย (อ่านรายละเอียดแนวปฏิบัติดังกล่าว ฉบับปรับปรุงล่าสุดปี 2558 ได้ในภาคผนวกของรายงานฉบับนี้)

5.

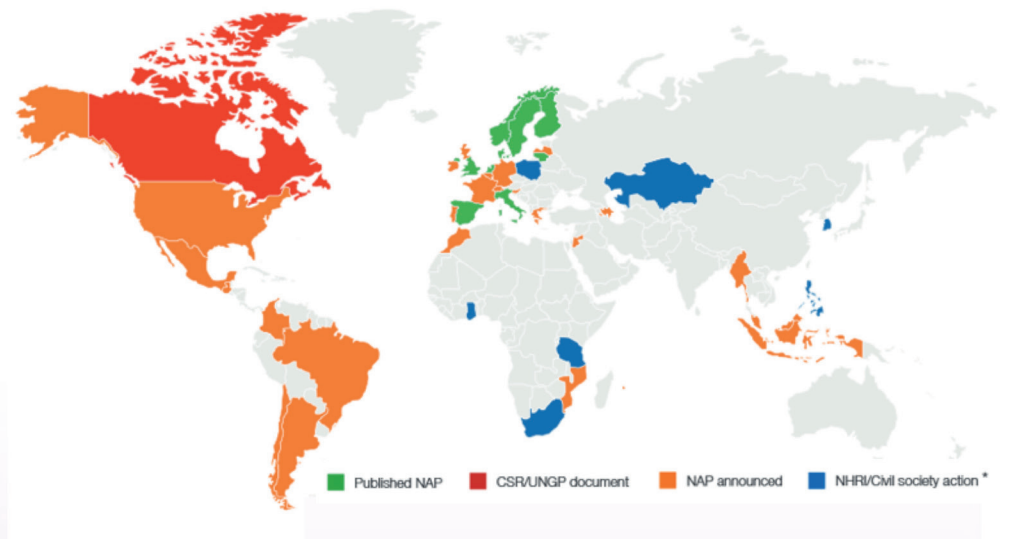
ความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนระหว่างประเทศ

กสม. ควรพิจารณาหารือกับองค์กรภาคเอกชนระหว่างประเทศที่มีบทบาทในการสร้างความตื่นตัวและตระหนักในประเด็นสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ และร่วมมือกันยกระดับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในไทย

6.

การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP)

กสม. ควรพิจารณาริเริ่มให้เกิดกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights - NAP) เพื่อใช้เป็น “เครื่องมือ” ในการเริ่มสร้างความตระหนัก และการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาคธุรกิจ รัฐ และประชาสังคม ทั้งนี้ ปัจจุบันมีประเทศไม่ต่ำกว่า 35 ประเทศทั่วโลกที่จัดทำและเผยแพร่ NAP แล้ว หรืออยู่ระหว่างกระบวนการจัดทำ ดังแผนภาพต่อไปนี้



Published NAP	แผนปฏิบัติการระดับชาติที่ตีพิมพ์เผยแพร่แล้ว
CSR/UNGP Document	เอกสารแนวทางแสดงความรับผิดชอบของธุรกิจ หรือตามหลักการชี้แนะ UNGP
NAP Announced	ประกาศว่าอยู่ระหว่างการจัดทำแผนฯ
NHRI/Civil Society Action	การจัดทำแผนฯ นำโดยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือภาคประชาสังคม มีใจจากการนำโดยภาครัฐ

โดยขั้นตอนแรกๆ ที่สำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในความเห็นของ European Network of National Human Rights Institutions คือ การจัดทำการศึกษาข้อมูลฐานและการวิเคราะห์ช่องว่าง (national baseline study and gap analysis) ระหว่างกลไกคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศที่มีอยู่ กับข้อกำหนดใน UNGP เพื่อสร้างฐานที่น่าเชื่อถือและโปร่งใส วางหมุดหมาย (milestones) เชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน การศึกษาข้อมูลฐานฯ นี้ควรระบุอย่างชัดเจนว่า กลไกคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศเพียงพอต่อข้อกำหนดใน UNGP หรือไม่อย่างไร มีช่องว่างในประเด็นใดบ้าง มีมาตรการใดที่ยังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ นอกจากนี้ยังควรเน้นไปที่กลุ่มประชากรที่เปราะบางและถูกกีดกันมากที่สุด ตระหนักในปัจเจกบุคคลและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจว่า เป็นผู้ที่มีสิทธิ และเป็นผลลัพธ์จากการปรึกษาหารือกับผู้มีสิทธิและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างทั่วถึงรอบด้าน

สภาสิทธิมนุษยชนและนโยบายระหว่างประเทศ (International Council on Human Rights and Policy) เสนอว่า ประสิทธิภาพของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรวัดจากตัวชี้วัด 12 ตัว ซึ่งแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนควรมีองค์ประกอบที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามตัวชี้วัดดังกล่าวด้วย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) การได้รับการยอมรับจากสังคม
- 2) เข้าถึงโดยประชาชนทุกกลุ่ม
- 3) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง
- 4) สมาชิกซื่อสัตย์และมีคุณภาพ
- 5) ปรีชาหาหรือกับภาคประชาสังคม
- 6) มีพันธกิจที่กว้าง
- 7) มีขอบเขตการใช้อำนาจที่ครอบคลุม
- 8) มีอำนาจในการติดตามว่าหน่วยงานต่างๆ ทำตามข้อเสนอแนะหรือไม่
- 9) รับมือกับประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ
- 10) มีงบประมาณเพียงพอ
- 11) พัฒนาเครือข่ายระหว่างประเทศที่เปี่ยมประสิทธิภาพ
- 12) จัดการกับเรื่องร้องเรียนอย่างทันท่วงทีและมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

- Asian Centre for Human Rights. (2013). India Fails UN Human Rights Test. Delhi: Asian Centre for Human Rights.
- Beeman, M. L. (2007, August). Lessons from National Human Rights Institutions Around the World for State and Local Human Rights Commissions in the United States. Retrieved from Kennedy School of Government, Harvard University: <http://www.hks.harvard.edu/index.php/content/download/67465/1242670/version/1/file/nhri.pdf>
- Business & Human Rights Resource Centre. (n.d.). Action Platforms. Retrieved from Business & Human Rights Resource Centre: <http://business-humanrights.org/en/denmark#>
- Cardenas, S. (2011). State Compliance and National Human Rights Institutions. In R. Goodman, Human Rights, State Compliance, and Social Change. New York: New York University School of Law.
- Carver, R. (2004). Performance & Legitimacy: National human rights institutions. Versoix: International Council on Human Rights Policy.
- Dam, S. (2007). Lessons from National Human Rights Institutions Around the World for State and Local Human Rights Commissions in the United States. Cambridge: Kennedy School of Government, Harvard University.
- Danish Government. (2014). Danish National Action Plan– implementation of the UN Guiding Principles on Business and Human Rights. Copenhagen: Danish Business Authority.
- Danish Institute for Human Rights. (n.d.). About DIHR. Retrieved from Human Rights and Business Country Guide: <http://hrbcountryguide.org/about/guide/about-dihr/>
- Danish Institute for Human Rights. (2015). Annual Report 2014-15. Denmark: Rosendahls a/s.
- Danish Institute for Human Rights. (n.d.). About us. Retrieved from Danish Institute for Human Rights: <http://www.humanrights.dk/about-us>
- Danish Institute for Human Rights. (2015). The Human Rights Compliance Assessment Tool. Copenhagen: Danish Institute for Human Rights.
- Danish Institute for Human Rights. (n.d.). Nestlé Partnership. Retrieved from The Danish Institute for Human Rights: <http://www.humanrights.dk/projects/nestle-partnership>
- de Felice, D. (2015). Challenges and opportunities in the production of business and. Human Rights Quarterly, 37(2).
- Deva, S. (2012). Regulating Corporate Human Rights Violations: Humanizing Business. London: Routledge.
- Equinet Secretaria. (n.d.). Danish Institute for Human Rights. Retrieved from Equinet, the European Network of Equality Bodies: <http://www.equineteurope.org/-Denmark->
- European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). (n.d.). European Commission against Racism and Intolerance (ECRI). Retrieved from Council of Europe: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Good_practices/1-Specialised%20Bodies/SB_Denmark_en.asp

- Fall, P. L., & Zahran, M. M. (2010). United Nations corporate partnerships: The role and functioning of the Global Compact. Geneva: United Nations.
- Field, M. (2013, February 17). Fishing company admits underpaying foreign crew. Retrieved from Stuff: <http://www.stuff.co.nz/business/industries/8314678/Fishing-company-admits-underpaying-foreign-crew>
- Goldschmidt, J. (2012). Protecting Equality as a Human Right in the Netherlands. The Equal Rights Review, Vol. 8.
- Gonzalez, A. (2014). Evaluating the Human Rights Impact of Investment Projects. New York: ProjectPODER.
- Hartono, M. D. (2013, January 3). Corporations' complicity . Jakarta Post.
- Hodal, K., & Kelly, C. (2014, June 10). Trafficked into slavery on Thai trawlers to catch food for prawns. Retrieved from The Guardian: <http://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/10/-sp-migrant-workers-new-life-enslaved-thai-fishing>
- Human Rights Commission of Malaysia. (2015). Strategic Framework on a National Action Plan on Business and Human Rights for Malaysia 2015. Selangor Darul Ehsan: OMR PRESS SDN. BHD.
- Human Rights Commission of Malaysia. (n.d.). About. Retrieved from Human Rights Commission of Malaysia: <http://www.suhakam.org.my/v2/about-suhakam/>
- Human Rights Resource Centre. (2013). Business and Human Rights in ASEAN : A Base-line Study. Depok: University of Indonesia – Depok Campus.
- International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions. (2013). Business and Human Rights : A Guidebook for National Human Rights Institutions. Handy-print.
- Jernej Letnar, C. (2008). Corporate Responsibility for Human Rights: A Critical Analysis of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Hanse Law Review, 3(1).
- Jørgensen, A. L. (n.d.). Talking the human rights walk - Nestlé's experience assessing human rights impacts in its business activities. Retrieved from The Danish Institute for Human Rights: <http://humanrights.dk/publications/talking-human-rights-walk-nestles-experience-assessing-human-rights-impacts-its>
- Joshi, G. (2010). National Human Rights Commission-Need for Review. Commonwealth Human Rights Initiative.
- National Human Rights Commission of India. (2011). Submission to the United Nations Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises . Delhi: National Human Rights Commission of India.
- National Human Rights Commission of Korea. (n.d.). About the Commission. Retrieved from National Human Rights Commission of Korea: http://www.humanrights.go.kr/english/about_commission/introduction.jsp

- National Human Rights Commission of Korea. (n.d.). Complaints Guide. Retrieved from National Human Rights Commission of Korea: <http://www.humanrights.go.kr/english/guide/complaint01.jsp>
- National Human Rights Commission of Korea. (2015). Guidelines for Human Rights Management, and Check List. Seoul: National Human Rights Commission of Korea.
- National Human Rights Commission of Korea. (2015, September). Working Group surveys on implementation of the Guiding Principles. Retrieved from OHCHR: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx>
- OECD. (2011). OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Paris: OECD Publishing.
- PSI. (2013, December 19). Organisations denounce Nestlé’s new human rights impact assessment. Retrieved from Public Services International: <http://www.world-psi.org/en/organisations-denounce-nestles-new-human-rights-impact-assessment>
- Skinner, E. B. (2012, February 23). The Fishing Industry’s Cruellest Catch. Retrieved from Bloomberg Business: <http://www.bloomberg.com/bw/articles/2012-02-23/the-fishing-industrys-cruellest-catch>
- The International Federation for Human Rights. (2007, September). Gold Mining and Human Rights in Mali. Retrieved from FIDH: <https://www.fidh.org/en/region/Africa/mali/Gold-Mining-and-Human-Rights-in>
- UN Working Group on business & human rights. (2015). State national action plans. Retrieved from OHCHR: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>
- UN Working Group on Business and Human Rights. (2014). Guidance on National Action Plan on Business and Human Rights . Geneva.
- United Nations Development Programme. (2015). Human Development Report 2015. New York: United Nations Development Programme.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2012). The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: Interpretation Guide. Geneva: United Nations.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. Geneva: United Nations.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2015). Working Group Surveys on Implementation of the Guiding Principles. Retrieved from United Nations Human Rights Office of the High Commissioner: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx>

เดลินิวส์. (7 ตุลาคม 2558). สหภาพแรงงานโลกประท้วง “รัฐบาลไทย” ละเมิดเสรีภาพ. เข้าถึงได้จาก

เดลินิวส์: <http://www.dailynews.co.th/foreign/352751>

กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา. (2557). รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี

พ.ศ. 2557 ในส่วนที่เกี่ยวกับประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก กระทรวงการต่างประเทศ

สหรัฐอเมริกา: <http://thai.bangkok.usembassy.gov/hrrpt/2014/thai.html>

กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา. (2557). รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี

พ.ศ. 2557. เรียกใช้เมื่อ 30 ตุลาคม 2558 จาก สถานทูตสหรัฐอเมริกา ประเทศไทย:

<http://thai.bangkok.usembassy.gov/tipthaireport14-t.html>

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2558). รายงานการประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

ในประเทศไทย และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

ประชาไท. (6 มกราคม 2559). บ.เหมืองทองพิจิตรร้อนหนังสือคนบดักเตือนอาจารย์หยุดให้ข้อมูล

ด้าน. เข้าถึงได้จาก ประชาไท: <http://www.prachatai.org/journal/2016/01/63332>

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (26 เมษายน 2558). ประมงไทยคืนหนี้”ไบแดง”IUU ปรับแผนรับมือ

ตลาดอาหารทะเล3หมื่นล้าน. เข้าถึงได้จาก ประชาชาติธุรกิจออนไลน์:

http://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1430027446

(2557). รายงานการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวกับประเทศไทย.

วอชิงตัน.ดี.ซี.: กระทรวงต่างประเทศสหรัฐอเมริกา.

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2556). รายงานการประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน

ในประเทศไทยและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

หมายเหตุ: มีรายการอ้างอิงบางรายการที่สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา

เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร

หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ

ภาคผนวก

แนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ
(Human Rights Management Check list) ปี 2558 โดย กสม. เกาหลีใต้

หัวข้อ	คำตอบ				
	มี	จำเป็นต้อง จัดทำหรือ เพิ่มเติม	ไม่มี	ไม่มี ข้อมูล	ไม่ เกี่ยวข้อง
1. การวางระบบจัดการสิทธิมนุษยชน					
2. การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน					
3. การรับประกันเสรีภาพสมาคมและการเจรจาต่อรอง					
4. การห้ามใช้แรงงานบังคับ					
5. การห้ามใช้แรงงานเด็ก					
6. การรับประกันความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน					
7. การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ					
8. การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสมาชิกในชุมชนท้องถิ่น					
9. การรับประกันสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม					
10. การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้บริโภค					

หัวข้อ	รายการ	คำตอบ				
		มี	จำเป็นต้องจัดทำหรือเพิ่มเติม	ไม่มี	ไม่มีข้อมูล	ไม่เกี่ยวข้อง
1. การวางระบบจัดการสิทธิมนุษยชน	1. บริษัทประกาศนโยบายหรือเจตนารมณ์ว่าจะทำตามพันธะและหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน					
	2. บริษัทควรจัดทำการศึกษาประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) เป็นประจำ					
	3. บริษัทควรมีมาตรการจัดการสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ					
	4. บริษัทมีขั้นตอนบันทึกและติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน					
	5. บริษัทรายงานผลการดำเนินงานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ					
	6. บริษัทมีขั้นตอนการเยียวยาสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท					
	รวม					
2. การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน	1. บริษัทไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครงานบนพื้นฐานใดๆ เช่น เพศ ศาสนา ความพิการ อายุ สถานะทางสังคม หรือชาติกำเนิด					
	2. บริษัทไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ					
	3. บริษัทไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานประจำเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานประจำ					
	4. บริษัทไม่ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวในทางที่เลือกปฏิบัติ					
	รวม					
3. การรับประกันเสรีภาพสมาคมและการเจรจาต่อรอง	1. บริษัทตระหนักในสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง					
	2. บริษัทไม่ทำให้ลูกจ้างมีข้อเสียเปรียบใดๆ จากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน					
	3. บริษัทส่งมอบข้อมูลที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมของสหภาพแรงงานให้กับผู้นำสหภาพ					
	4. ในกรณีที่ไม่มีสหภาพแรงงาน บริษัทมีมาตรการทางเลือกให้ลูกจ้างสามารถปรึกษาหารือในประเด็นเกี่ยวกับการทำงาน					
	รวม					

หัวข้อ	รายการ	คำตอบ				
		มี	จำเป็นต้อง จัดทำหรือ เพิ่มเติม	ไม่มี	ไม่มี ข้อมูล	ไม่ เกี่ยวข้อง
4. การห้ามใช้ แรงงานบังคับ	1. บริษัทห้ามใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ					
	2. บริษัทไม่ถือครองเอกสารสำคัญของลูกค้าและแรงงาน ต่างด้าว เช่น บัตรประจำตัว เอกสารที่จำเป็นต่อการ เดินทาง ฯลฯ					
5. การห้ามใช้ แรงงานเด็ก	3. บริษัทมีมาตรการป้องกันการใช้แรงงานบังคับในบริษัท ลูกหรือบริษัทในเครือที่ประกอบธุรกิจในต่างประเทศ					
	รวม					
6. การห้ามใช้ แรงงานเด็ก	1. บริษัทไม่จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี					
	2. ในกรณีที่บริษัทพบว่าการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี บริษัทจะมอบโอกาสการศึกษาหรือเยียวยา แทนที่จะ เลิกจ้างทันที					
7. การห้ามใช้ แรงงานเด็ก	3. ในกรณีที่บริษัทจ้างงานผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี บริษัทไม่ให้งานเสี่ยงอันตราย คำนึงถึงสุขภาพ ความปลอดภัยและมนุษยธรรม					
	รวม					
8. การรับประกัน ความปลอดภัย ในสถานที่ ทำงาน	1. บริษัทรักษาสถานที่ทำงานให้มีสภาพปลอดภัยสำหรับ ลูกจ้าง อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอยู่ในสภาพที่สะอาด และใช้ได้					
	2. บริษัทมีมาตรการส่งเสริมสุขอนามัยของลูกค้ากลุ่ม เสี่ยง รวมทั้งผู้ที่ตั้งครรภ์หรือมีความพิการทางกาย					
9. การรับประกัน ความปลอดภัย ในสถานที่ ทำงาน	3. บริษัทส่งมอบอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับลูกจ้าง อย่างเพียงพอ และจัดการอบรมการรักษาความ ปลอดภัยให้กับลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ					
	4. บริษัทจัดการตรวจสอบสุขภาพให้กับลูกจ้าง เพื่อช่วยให้พวก เขาดูแลสุขภาพของตนเอง					
10. การรับประกัน ความปลอดภัย ในสถานที่ ทำงาน	5. บริษัทออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่จำเป็น สำหรับลูกจ้างที่ บาดเจ็บหรือป่วยเป็นโรคระหว่างทำงาน ช่วยให้พวก เขาได้รับการรักษา					
	รวม					
11. การจัดการ ห่วงโซ่อุปทาน อย่างรับผิดชอบ	1. บริษัทกำหนดให้คู่ค้า รวมถึงบริษัทลูกและ บริษัทในเครือของคู่ค้า มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชน					
	2. บริษัทติดตามว่า คู่ค้า รวมถึงบริษัทลูก บริษัทในเครือ และพันธมิตรทางธุรกิจของคู่ค้าทำตามหน้าที่คุ้มครอง สิทธิมนุษยชน					

หัวข้อ	รายการ	คำตอบ				
		มี	จำเป็นต้องจัดทำหรือเพิ่มเติม	ไม่มี	ไม่มีข้อมูล	ไม่เกี่ยวข้อง
8. การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสมาชิกในชุมชนท้องถิ่น	3. บริษัทมีมาตรการพิเศษเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคง					
	รวม					
	1. เวลาซื้อที่ดิน บริษัทประสานงานกับเจ้าของที่ดิน หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการถ่ายโอนกรรมสิทธิ์					
	2. บริษัทไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบังคับให้ผู้อยู่อาศัยต้องย้ายออก หรือได้ค่าไถ่สูงเกินควรจากผู้ย้ายออก แต่ออกค่าชดเชยให้เหมาะสม					
9. การรับประกันสิทธิด้านสิ่งแวดล้อม	3. ในกรณีที่บริษัทประสงค์จะจัดสิทธิใช้งานศิลปะหรือวัสดุในท้องถิ่น หรือจัดสิทธิบัตรสำหรับสิ่งประดิษฐ์ที่สมาชิกในท้องถิ่นใช้มายาวนาน บริษัทจะขอความยินยอมจากเจ้าของหรือนักประดิษฐ์ก่อน หลังจากที่ได้รับมอบข้อมูลและคำอธิบายที่เพียงพอต่อพวกเขา					
	รวม					
	1. บริษัทวางแผนและดูแลระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม					
	2. บริษัทเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม					
10. การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้บริโภค	3. บริษัทยึดมั่นในหลักป้องกันไว้ก่อน (preventive approach) ต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม					
	4. บริษัทมีแผนฉุกเฉิน เพื่อป้องกัน ลดทอน หรือควบคุมความเสียหายและหายนะด้านสิ่งแวดล้อม					
	รวม					
	1. บริษัทให้ความสำคัญกับการออกแบบ การผลิต และการติดตามกฎหมายเพื่อปกป้องชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัยของผู้บริโภค					
	2. เมื่อบริษัทพบข้อบกพร่อง (defect) ของผลิตภัณฑ์ บริษัทแจ้งข้อมูลนี้และข้ออันตรายแก่ผู้บริโภค และเรียกคืนผลิตภัณฑ์ทันที					
	3. บริษัทเคารพในความเป็นส่วนตัวของผู้บริโภค มีมาตรการที่จำเป็นในการรักษาความลับของข้อมูลผู้บริโภคที่บริษัทเก็บบันทึก					
	รวม					
รวมทั้งหมด						



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

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

อำนาจหน้าที่

1. ตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือการละเลยการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออันไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่กระทำ หรือละเลยการกระทำดังกล่าว เพื่อดำเนินการในกรณีที่น่าสงสัยว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอ ให้รายงานต่อรัฐสภา เพื่อดำเนินการต่อไป
2. เสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่ได้รับข้อร้องเรียนว่า บทบัญญัติแห่งกฎหมายใดกระทบต่อสิทธิมนุษยชน และมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ
3. เสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลปกครอง ในกรณีที่ได้รับข้อร้องเรียนว่า กฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดในทางปกครองกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง
4. ฟ้องคดีต่อศาลยุติธรรมแทนผู้เสียหาย เมื่อได้รับการร้องขอจากผู้เสียหายและเป็นกรณีที่เห็นสมควร เพื่อแก้ไขปัญหการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนรวม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ
5. เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ต่อรัฐสภาหรือคณะรัฐมนตรี เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
6. ส่งเสริมการเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและระหว่างประเทศ
7. ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน
8. ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยราชการ องค์กรเอกชน และองค์กรอื่น ในด้านสิทธิมนุษยชน
9. จัดทำรายงานประจำปีเพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ และเสนอต่อรัฐสภา
10. ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อรัฐสภา
11. เสนอความเห็นต่อคณะรัฐมนตรีและรัฐสภา ในกรณีที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีสันติสัญญาเกี่ยวกับการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
12. อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ



รูปทรงดอกบัว

คือ ความมีคุณธรรม ความเอื้ออาทรระหว่างเพื่อนมนุษย์
อันเป็นจริยวัตรอันดีงามของคนไทย

รูปคนล้อมเป็นวงกลม

คือ การสร้างพลังความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนให้เป็นส่วนสำคัญ
ในกระบวนการพัฒนาประเทศ

รูปมือ

คือ การร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคมทั้งในระดับประเทศ
และระหว่างประเทศ ในการโอบอุ้มคุ้มครองศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ
ด้วยหลักแห่งความเสมอภาค และภราดรภาพ

สีน้ำเงิน

คือ สีของความเชื่อมั่นของประชาชนและทุกภาคส่วนของสังคม
คือ ความมุ่งมั่น อดทนในการทำงานเพื่อประชาชน
คือ ความสามัคคี และการประสานพลังอย่างหนักแน่น
จากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม
สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย