แนวทางการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมของภาคธุรกิจ*

Guideline on the Management of the Social Aspect of Corporate Sustainability

ภาวัฒน์ สัตยานุรักษ์

Pawat Satayanurug

อาจารย์ประจำ

คณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

Full-time Lecturer

Faculty of Law, Chulalongkorn University, Phyathai Road, Pathumwan, Bangkok 10330

Corresponding author Email: pawat.s@chula.ac.th

(Received: May 31, 2021; Revised: July 9, 2021; Accepted: July 15, 2021)

บทคัดย่อ

การประกอบกิจการธุรกิจในยุคปัจจุบัน ไม่พึงจะมุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อการแสวงหากำไรและแบ่งปันผลประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้นเพียงอย่างเดียว แต่ควรประกอบกิจการธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและเคารพสิทธิมนุษยชนด้วย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อผู้ประกอบการและห่วงโซ่คุณค่า การจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม เป็นวิธีการหนึ่งที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนดให้ผู้ประกอบการต้องกระทำ เพื่อที่ผู้ประกอบการจะได้ตรวจสอบการดำเนินกิจการธุรกิจของตนว่ามีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมให้เกิดผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพื่อจะได้ป้องกัน บรรเทา หรือเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบเช่นว่า อย่างไรก็ดี การกำหนดประเด็นในรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม จำเป็นต้องคำนึงถึงเนื้อหาของสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน โดยแบ่งเป็นประเด็นที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่ตามกฎหมายอยู่แล้ว และประเด็นที่หากผู้ประกอบการดำเนินการเพิ่มเติมก็จะส่งผลดีและสอดคล้องกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติในทางระหว่างประเทศ โดยคำนึงถึงพลวัตรของสถานการณ์ปัจจุบัน

คำสำคัญ : ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน, สิทธิมนุษยชน, สิทธิแรงงาน, การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

* บทความนี้ สรุปจากโครงการวิจัยเรื่อง “ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจในตลาดทุนไทย” ซึ่งได้รับทุนวิจัยจากคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2564

Abstract

Business operation today should not only prioritize the maximization of profits and shareholders' benefits as its ultimate goals, but also respect social responsibility and human rights in order to achieve sustainability throughout the organization and its supply chain. Sustainability reporting is one of the approaches which various regulators require business enterprises to perform, as it allows them to conduct due diligence in order to assess whether there are risks that their operation may cause or contribute to the adverse human rights impacts, as well as to prevent, mitigate or remediate the affected. Therefore, issues listed in the social aspect of sustainability reporting should reflect the international standards on human rights and labor, which may be categorized as the ones required by law and the others which are value-added to the business enterprises, while considering the constant dynamic of current situations.

Keywords : Business and Human Rights, Human Rights, Labor Rights, Social Aspect of Sustainability Management

1. ความนำ

1.1 ความเป็นมาและสภาพปัญหา

ในยุคปัจจุบัน เป้าหมายของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจ ไม่พึงจะมุ่งเน้นเป้าหมายเพื่อการแสวงหากำไรและแบ่งปันผลประโยชน์แก่ผู้ถือหุ้นเพียงอย่างเดียว แต่ควรประกอบกิจการธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Accountability and Responsibility) ด้วย เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อผู้ประกอบการ ผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนชุมชนท้องถิ่นและสังคมที่ผู้ประกอบการดำเนินกิจการ และสอดคล้องกับเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals-SDGs) ของสหประชาชาติ ดังนั้น เพื่อให้บรรลุความมุ่งประสงค์นี้ ประเด็นเรื่องการจัดการด้านความยั่งยืนจึงได้ถูกนำมาสอดแทรกในรายงานประจำปีของผู้ประกอบการ เพื่อให้นักลงทุนและผู้สนใจทราบข้อมูลว่าในแต่ละปี ผู้ประกอบการได้มีนโยบาย แนวปฏิบัติ หรือมาตรการใดบ้างที่มุ่งหมายให้เกิดความยั่งยืนในห่วงโซ่คุณค่า (Supply Chain) ก่อนที่จะตัดสินใจเข้าร่วมลงทุนหรือทำธุรกรรมกับผู้ประกอบการ โดยที่รายงานการจัดการด้านความยั่งยืน มักกำหนดประเด็นที่ครอบคลุมการดำเนินงานของผู้ประกอบการในมิติด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม มีเป้าหมายเพื่ออธิบายนโยบายและแนวปฏิบัติ ตลอดจนวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของผู้ประกอบการในมิติสังคม ซึ่งรวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า ในเรื่องนี้จึงสอดคล้องแนวคิดเรื่องธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights) ที่รัฐบาลไทยให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยหลังจากที่รัฐบาลสวีเดนได้แนะนำรัฐบาลไทยในระหว่างกระบวนการทบทวนสถานการณ์สิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ (Universal Periodic Review-UPR) ว่าให้นำแนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมาปรับใช้ในประเทศไทย รัฐบาลไทยจึงได้จัดให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนระยะที่ 1 (พ.ศ. 2562-2565) (แผน NAP) ที่สอดคล้องกับหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และเป้าหมาย SDGs ของสหประชาชาติ โดยมีกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรมเป็นผู้จัดทำหลัก หลังจากที่ได้รวมรวมข้อคิดเห็นและข้อสังเกตจากภาครัฐ ภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม รัฐบาลไทยจึงได้ประกาศใช้แผน NAP เป็นประเทศแรกในทวีปเอเชียเมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2562 โดยในแผน NAP ได้มีการกำหนดพันธกิจและหน้าที่ให้หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐต้องนำไปปฏิบัติให้เป็นไปตามแผน และกำหนดความคาดหวังด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนให้กับภาคธุรกิจ

การกำหนดความคาดหวังให้ภาคธุรกิจประกอบกิจการธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชนและรับผิดชอบต่อสังคมในประเทศไทยนั้น เป็นการดำเนินการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสมัครใจ (Voluntariness) และความเต็มใจ (Willingness) ของภาคธุรกิจ โดยที่ในปัจจุบันยังไม่มีมาตรการบังคับอื่นใดเพิ่มเติมนอกเหนือไปจากที่กฎหมายไทยได้กำหนดไว้เป็นมาตรฐานขั้นต่ำอยู่แล้ว เช่น การกำหนดมาตรฐานในการคุ้มครองแรงงาน การประกันค่าแรงขั้นต่ำ การจัดให้มีวันหยุดวันลา เนื่องจากหากกำหนดแนวทางอื่นใดที่เคร่งครัดมากกว่าการกำหนดความคาดหวัง หรือที่มีลักษณะเป็นการบังคับ (Mandatory) นั้น อาจเป็นการสร้างภาระจนเกินไปแก่ภาคธุรกิจจนอาจทำให้เกิดกระแสต่อต้านได้ ทั้งนี้ ในอดีตก็ได้เคยมีกรณีตัวอย่างที่ภาคธุรกิจมีท่าทีปฏิเสธ

ไม่รับแนวทางของสหประชาชาติในการสร้างบรรทัดฐานในเรื่องนี้ เนื่องจากเนื้อหาของเอกสาร “บรรทัดฐานเกี่ยวกับความรับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชนของบรรษัทข้ามชาติและบริษัทอื่นใด” (Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights)[1] เคยกำหนดในลักษณะที่ให้ภาคธุรกิจรับเอาพันธกรณีที่ปรากฏในอนุสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศมาเป็นพันธกรณีของตน[2] ดังนั้น จากประสบการณ์นี้ทำให้ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาสหประชาชาติหลีกเลี่ยงที่จะกำหนดให้ภาคธุรกิจ “ต้อง” เคารพสิทธิมนุษยชนในลักษณะบังคับ และทำให้ UNGPs ซึ่งเป็นเอกสารฉบับล่าสุดในเรื่องนี้ เลือกใช้คำว่า “ความรับผิดชอบ” ที่มีลักษณะเน้นเป็นไปในทางความสมัครใจและความเต็มใจมากกว่า

กระนั้นก็ตาม แนวทางที่อาจยกระดับความเข้มงวดเพื่อทำให้การกำหนดความคาดหวังให้ภาคธุรกิจประกอบกิจการธุรกิจในลักษณะที่เคารพสิทธิมนุษยชนและรับผิดชอบต่อสังคมมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้นอาจกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การที่ภาคธุรกิจกำหนดความคาดหวังเช่นว่าด้วยกันเอง[3] หรือการที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลของรัฐกำหนดให้ภาคธุรกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของตนต้องแสดงประเด็นดังกล่าวในรายงานประจำปี

ตัวอย่างของการที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลของรัฐกำหนดให้ภาคธุรกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของตนต้องแสดงประเด็นการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมในรายงานประจำปีนั้น เห็นได้จากแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) โดยที่ ก.ล.ต. ในฐานะที่เป็นหน่วยงานกำกับและพัฒนาตลาดทุน ซึ่งเป็นแหล่งระดมทุนที่สำคัญของภาคธุรกิจและสามารถมีบทบาทในการส่งเสริมให้ภาคธุรกิจมีธรรมาภิบาลที่ดีและดำเนินธุรกิจที่เคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อให้เกิดการเติบโตอย่างยั่งยืนนั้น ได้รับมอบหมายให้เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนตามแผน NAP เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้บริษัทจดทะเบียนและผู้ประกอบธุรกิจในตลาดทุนตระหนักถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชน จึงได้บรรจุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนภายใต้หัวข้อ “การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม” ในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เริ่มสำหรับรอบปีสิ้นสุด 31 ธันวาคม พ.ศ. 2564 เป็นต้นไปในฐานะที่เป็นข้อมูลขั้นต่ำที่บริษัทที่ออกหลักทรัพย์ต้องเปิดเผย

อย่างไรก็ดี ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนยังคงเป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้ประกอบการในภาคธุรกิจจำนวนมาก โดยเฉพาะผู้ประกอบการในภาคธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ทำให้เกิดข้อจำกัดในการจัดทำรายงานหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดประเด็นเนื้อหาที่จะนำเสนอหรือการกำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่จะนำเสนอ จากการศึกษาคู่มือการกรอกแบบ 56-1 One Report ที่ ก.ล.ต. ได้เผยแพร่ให้บริษัท

[1] United Nations, **Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights,** U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2 2003

[2] เพิ่งอ้าง, Art.2

[3] ตัวอย่างในเรื่องนี้ โปรดดูได้จาก Coca Cola, **Supplier Guiding Principles** [online] Available from : https://www.coca-colacompany.com/policies-and-practices/supplier-guiding-principles. [10 May 2021]

ที่ออกหลักทรัพย์ศึกษาเพื่อเตรียมตัวจัดทำแบบ 56-1 One Report นั้น พบว่าในหัวข้อ “การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม” ในประเด็นที่กล่าวถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้น ได้มีการกำหนดแนวทางการอธิบาย[4] และยกตัวอย่างคำอธิบายแผนงานและผลการดำเนินงาน[5] ที่เน้นประเด็นด้านแรงงานเป็นหลัก ซึ่งประเด็นด้านแรงงาน มักเป็นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่หน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลของรัฐและผู้ประกอบการมักนึกถึงเป็นลำดับต้น ๆ

แน่นอนว่า การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมย่อมเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ นอกเหนือจากประเด็นด้านแรงงาน เนื่องจากการประกอบกิจการธุรกิจในความเป็นจริงจะมีมิติที่ยึดโยงกับผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) อื่น ๆ นอกจากลูกจ้างของผู้ประกอบการด้วย เช่น ลูกค้า ชุมชนท้องถิ่น บุคคลในกลุ่มเฉพาะ อย่างไรก็ดี ปฏิเสธไม่ได้เลยว่าเนื้อหาด้านสิทธิมนุษยชนมีจำนวนมากจนอาจทำให้ผู้ประกอบการไม่สามารถกำหนดประเด็นในรายงานได้ครบถ้วน และอาจเป็นการกำหนดเนื้อหาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้มากเกินไปจนอาจเป็นการสร้างภาระให้แก่ผู้ประกอบการเกินความจำเป็นได้

1.2 ระเบียบวิธีวิจัย

ด้วยเหตุที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้จัดทำบทความวิจัยนี้ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาในการกำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมของภาคธุรกิจทั้งประเด็นแรงงานและประเด็นอื่นนอกเหนือจากประเด็นด้านแรงงาน โดยมีสมมติฐานว่าในปัจจุบัน การกำหนดประเด็นในการรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมยังไม่เพียงพอที่จะสนองตอบต่อประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนได้ทั้งหมด ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงเนื้อหาของสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานในการกำหนดประเด็นรายงาน เพื่อการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลที่คำนึงถึงพลวัตรของสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น เพื่อค้นหาแนวทางที่เหมาะสมในการอำนวยความสะดวกให้ผู้ประกอบการสามารถระบุประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มเติมได้ครบถ้วนยิ่งขึ้นในรายงานความยั่งยืนประจำปี ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทของประเด็นว่าประเด็นใดเป็นประเด็นที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ประกอบการต้องกระทำหรือปฏิบัติตามอยู่แล้ว และประเด็นใดที่กฎหมายไม่ได้กำหนดไว้แต่เป็นสิ่งที่มีอยู่ในกฎหมายหรือบรรทัดฐานในทางระหว่างประเทศที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติในระดับนานาชาติ

---

[4] สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์, **คู่มือจัดทำแบบแสดงรายการ แบบ 56-1**[ออนไลน์] แหล่งที่มา : https://publish.sec.or.th/nrs/6153s.pdf หน้า 32 ข้อ 3.4.1 “ให้อธิบายนโยบายและแนวปฏิบัติของบริษัทที่สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมในกระบวนการดำเนินธุรกิจ ซึ่งรวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า เช่น การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม”

[5] เพิ่งอ้าง, หน้า 35 คำแนะนำหรือคำอธิบายเพิ่มเติม “ตัวอย่างการเปิดเผยข้อมูลด้านสังคม (1) พนักงานและแรงงาน การปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน อาจประกอบด้วยการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น รวมทั้งแสดงให้เห็นถึงความพยายามในการลดความเสี่ยงในประเด็นข้อพิพาทที่เกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขัน ดึงดูดให้ผู้มีศักยภาพสนใจมาร่วมงานพัฒนาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร”

บทความวิจัยนี้ใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) เป็นสำคัญ ควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ประกอบการ (Focus Group Discussion) เพื่อนำข้อมูล ข้อเสนอแนะ ตลอดจนข้อกังวลของผู้ประกอบการมาวิเคราะห์และเสนอแนะแนวทางในการกำหนดประเด็นสำหรับการจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปีในหัวข้อ “การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม” โดยขอบเขตของเอกสารที่บทความวิจัยนี้ใช้อ้างอิงเป็นหลัก ผู้วิจัยได้แบ่งประเภทออกเป็น 3 ประเภทหลัก ประกอบด้วย 1) กฎหมายและมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน 2) หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติที่จัดทำโดยองค์การระหว่างประเทศหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ และ 3) แนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ ซึ่งจะได้อธิบายอย่างละเอียดในหัวข้อที่ 3 ต่อไป

2. แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

ความสำคัญของการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม มีที่มาจากการยอมรับว่าการประกอบกิจการธุรกิจย่อมส่งผลกระทบไม่ว่าทางบวกหรือทางลบต่อสังคม เช่น การดำเนินกิจการธุรกิจที่ส่งผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหรือแรงงานต่อลูกจ้างหรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ โดยในขณะเดียวกันภาคธุรกิจก็สามารถมีส่วนร่วมในการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนให้แก่สังคมและมนุษยชาติได้[6] ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากโอกาสที่ภาคธุรกิจสามารถร่วมสร้างความยั่งยืนได้ จึงเกิดแนวคิดที่สนับสนุนให้ภาคธุรกิจมีการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมขึ้น โดยแนวคิดดังกล่าวเป็นการผสานแนวความคิดที่มีอยู่เดิม กล่าวคือ แนวคิดเรื่องบรรษัทภิบาลหรือการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) และแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบของภาคธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility) ผนวกเข้ากับแนวคิดเรื่องความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน (Corporate Responsibility to Respect Human Rights) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักการธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights) โดยผู้วิจัยจะขออธิบายตามลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดบรรษัทภิบาล (Corporate Governance)

โดยหลักแล้ว แนวคิดบรรษัทภิบาลจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถือหุ้นและฝ่ายบริหารในลักษณะที่เป็นการวางระบบเพื่อกำหนดโครงสร้างการบริหาร การควบคุมและกำกับดูแลการบริหารจัดการของฝ่ายบริหาร ตลอดจนการรายงานสถานะการเงินและข้อตกลงต่าง ๆ ของผู้ประกอบการ[7] นอกจากนี้ ยังรวมถึงการวางกลยุทธ์ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และการมีความรับผิดชอบ (Accountability) ต่อผู้ถือหุ้นอีกด้วย โดยบรรษัทภิบาลในผู้ประกอบการแต่ละรายมีวัตถุประสงค์ต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับว่าผู้ประกอบการนั้น

[6] Beate Sjåfjell and Christopher M. Bruner, “Corporations and Sustainability,” in the **Cambridge Handbook of Corporate Law, Corporate Governance and Sustainability,** edited by Beate Sj?fjell and Christopher M. Bruner (Cambridge: Cambridge University Press, 2019), pp. 3-12.

[7] Richard Smerdon, **A Practical Guide to Corporate Governance,** 4th Edition, (Sweet & Maxwell, 2010), p.2.

ให้ความสำคัญต่อวัตถุประสงค์ใด[8] ในเรื่องนี้ได้มีนักวิชาการอธิบายทฤษฎีวัตถุประสงค์ของบรรษัทภิบาลไว้ว่า ทฤษฎีแรกคือ ทฤษฎีคุณค่าของผู้ถือหุ้น (Shareholder value theory) ที่เน้นการทำกำไรให้ได้มากที่สุดเพื่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นในฐานะเจ้าของผู้ประกอบการเท่านั้น ทฤษฎีที่สองคือ ทฤษฎีคุณค่าของผู้ถือหุ้นที่รู้แจ้งแล้ว (Enlightened shareholder value theory) ที่นอกจากจะเน้นความอยู่รอดของธุรกิจแล้วยังพิจารณาถึงประโยชน์ของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่นด้วย[9] โดยทฤษฎีนี้ยอมรับว่าผู้ประกอบการจำเป็นจะต้องคำนึงถึงการสร้างและรักษาความสัมพันธ์กับลูกจ้าง ลูกค้าและผู้ผลิต ตลอดจนรักษาชื่อเสียงของผู้ประกอบการในสังคม ส่วนทฤษฎีที่สามคือ ทฤษฎีคุณค่าของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder value theory) ที่กำหนดให้ผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องดำเนินกิจการธุรกิจเพื่อสนองตอบต่อประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งรวมถึงผู้จ้าง ผู้ผลิต ผู้คนในชุมชนและสิ่งแวดล้อม

ในประเด็นนี้พบว่า ทฤษฎีคุณค่าของผู้ถือหุ้นที่รู้แจ้งแล้วเป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับมากที่สุด[10] เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่ผสานความสมดุลระหว่างประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและความอยู่รอดของผู้ประกอบการกับประโยชน์ของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ในลักษณะที่ไม่เป็นการสร้างภาระแก่ผู้ประกอบการจนเกินไป ดังตัวอย่างในสหราชอาณาจักร ที่ The UK Company Act 2006 ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหาร (Duty of Directors) เพิ่มเติมจากที่ต้องกระทำการเพื่อประโยชน์ของผู้ประกอบการแล้ว ยังต้องคำนึงถึง (“in doing so have regard to”) ผลกระทบระยะยาวของการตัดสินใจ ประโยชน์ของลูกจ้าง การสร้างความสัมพันธ์กับผู้ผลิต ลูกค้าและผู้อื่น ผลกระทบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม การรักษาชื่อเสียงของผู้ประกอบการในฐานะที่ดำเนินกิจการธุรกิจบนมาตรฐานสูงสุด และการดำเนินการใด ๆ อย่างเป็นธรรมอีกด้วย[11]

จะเห็นได้ว่า แนวคิดบรรษัทภิบาลโดยทฤษฎีคุณค่าของผู้ถือหุ้นที่รู้แจ้งแล้ว มีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการประกอบกิจการธุรกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติสังคมอย่างเห็นได้ชัด กล่าวคือ นอกจากจะกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถือหุ้นและฝ่ายบริหารในกิจการเพื่อประโยชน์ของผู้ประกอบการแล้ว ยังคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อให้การประกอบกิจการธุรกิจนั้นสามารถดำเนินไปได้อย่างยั่งยืนและไม่ส่งผลกระทบในเชิงลบต่อสังคมที่ประกอบกิจการ

---

[8] Bryan Horrigan, “Comparative corporate governance development and key ongoing challenges from Anglo-American perspectives,” in **Research Handbook on Corporate Legal Responsibility,** ed. Stephen Tully (Cheltenham: Edward Elgar, 2005), p. 22.

[9] ตัวอย่างในเรื่องนี้ โปรดดูได้จาก Hermes Pensions Management Limited, “The Hermes Principle,” [online] Available from : www.ecgi.org/codes/documents/hermes_principles.pdf. [11 May 2021]

[10] Adefolake O. Adeyeye, “Corporate Governance,” in **Corporate Social Responsibility of Multinational Corporations in Developing Countries: Perspectives on Anti-Corruption** (Cambridge University Press, 2012), pp. 168–93.

[11] Section 172 (I) of UK Company Act 2006

2.2 แนวคิดความรับผิดชอบของภาคธุรกิจต่อสังคม (Corporate Social Responsibility)

แนวคิดความรับผิดชอบของภาคธุรกิจต่อสังคม หรือ Corporate Social Responsibility (CSR) เป็นแนวคิดว่าด้วยการบริหารจัดการของผู้ประกอบการที่บูรณาการเอาข้อพิจารณาเกี่ยวกับผลกระทบที่มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมมารวมอยู่ในการประกอบกิจการธุรกิจและในความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย โดยที่ผู้ ประกอบการมุ่งที่จะหาสมดุลระหว่างความจำเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม หรือที่เรียกว่า Triple-Bottom-Line Approach ในขณะเดียวกันก็ต้องสนองตอบต่อประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ด้วย[12] ทั้งนี้ ในปัจจุบันแนวคิด CSR มีการให้คำอธิบายที่หลากหลายแตกต่างกันออกไป เป็นต้นว่า

(1) คณะกรรมาธิการยุโรป (EU Commission)

อธิบายว่า CSR เป็นแนวคิดที่ผู้ประกอบการสมัครใจที่จะมีส่วนร่วมทำให้สังคมดีขึ้นและสิ่งแวดล้อมที่สะอาดขึ้น[13] นอกจากนี้ ยังรวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เน้นความรับผิดชอบในการเคารพหลักการไม่เลือกปฏิบัติบนฐานแห่งความแตกต่างทางเชื้อชาติและชาติพันธุ์ เพศ อายุ เป็นต้น[14]

(2) สหราชอาณาจักร

อธิบายว่า CSR เป็นการดำเนินการของผู้ประกอบการที่ยอมรับว่าการประกอบกิจการธุรกิจของตนส่งผลกระทบในวงกว้างต่อสังคมที่ตนประกอบกิจการ จึงได้มีการตรวจสอบผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและสิทธิมนุษยชน อันเป็นผลมาจากการประกอบกิจการธุรกิจของตน และร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อบรรเทาเยียวยาผลกระทบดังกล่าว[15] ทั้งนี้ เพื่อสร้างและคงไว้ซึ่งคุณค่าของตราสินค้าหรือบริการ ความเชื่อมั่นของลูกค้า และชื่อเสียงของผู้ประกอบการในทัศนะของผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด[16]

(3) กรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)

อธิบายว่าผู้ประกอบการสามารถดำเนินการตามแนวคิด CSR ได้ด้วยการยึดมั่นในหลักสากล 10 ประการ ที่ครอบคลุม 4 ด้าน คือ สิทธิมนุษยชน แรงงาน สิ่งแวดล้อมและการต่อต้านทุจริต ซึ่งหลักสากลเหล่านี้มีแหล่งที่มาจากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ปฏิญญาริโอว่าด้วยสิ่งแวดล้อมและการพัฒนา และอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านการทุจริต[17]

---

[12] United Nations Industrial Development Organization, “Corporate Social Responsibility,” [online] Available from : https://www.unido.org/our-focus/advancing-economic-competitiveness/competitive-trade-capacities-and-corporate-responsibility/corporate-social-responsibility-market-integration/what-csr. [11 May 2021]

[13] European Commission, “Corporate Social Responsibility & Responsible Business Conduct,” [online] Available form : https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en. [11 May 2021]

[14] European Commission, **Commission Green Paper Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility,** 366 Final DOC/01/9, Brussels, 2001.

[15] UK Department of Trade and Industry, **Business and Society: Corporate Social Responsibility Report,** 2002.

[16] เพิ่งอ้าง

[17] โปรดดูหัวข้อ 3.3.1 ตารางที่ 6 (3) หัวข้อ เอกสารที่ออกโดยกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

จะเห็นได้ว่า แม้จะมีการให้คำอธิบายแนวคิด CSR ที่หลายหลาย แต่ลักษณะร่วมของคำนิยามหรือคำอธิบายดังกล่าว คือ การให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นด้านแรงงานและการไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับการประกอบกิจการธุรกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติสังคมอย่างเห็นได้ชัดเช่นกัน

2.3 แนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights)

แนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน หรือ Business and Human Rights (BHR) เป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจและพัฒนาให้เป็นรูปธรรมขึ้นอย่างมากภายใน 20 ปีที่ผ่านมา โดยหลักใหญ่ใจความของแนวคิดนี้ คือ การตระหนักว่าในความเป็นจริงแล้วการประกอบกิจการธุรกิจนั้นอาจส่งผลกระทบที่สร้างความเสียหายอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้ และจะทำอย่างไรให้ภาคธุรกิจหันมาเคารพสิทธิมนุษยชนโดยนำหลักการด้านสิทธิมนุษยชนไปบรรจุและปรับใช้ในการประกอบกิจการธุรกิจ ในเรื่องนี้ สหประชาชาติได้ตั้งคณะทำงานขึ้นใน ค.ศ. 2008 นำโดยศาสตราจารย์ John Ruggie แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้แทนพิเศษของเลขาธิการสหประชาชาติ (Special Representative of the UN Secretary General) เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการวางรากฐานแนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและร่างหลักการเพื่อให้ทุกฝ่ายสามารถนำไปปรับใช้ได้

เอกสารฉบับนี้ใช้เวลาจัดทำประมาณ 3 ปี จนกระทั่งในปี ค.ศ. 2011 สหประชาชาติก็ได้ยอมรับและรับรองอย่างเป็นเอกฉันท์[18] ซึ่งเอกสารที่มีชื่อว่า หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนและการปรับใช้กรอบการคุ้มครอง เคารพและเยียวยา (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the Protect, Respect and Remedy Framework) หรือที่เรียกอย่างย่อ ๆ เป็นการทั่วไปว่า UNGPs[19] และในเวลาต่อมาได้กลายเป็นเอกสารที่ถือว่าเป็นการสร้างมาตรฐานระดับสากลว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน[20]

หลักการชี้แนะที่ปรากฏใน UNGPs ตั้งอยู่บน “เสาหลัก 3 ประการ” (3 Pillars) ประกอบด้วย คุ้มครอง เคารพและเยียวยา (Protect, Respect and Remedy) กล่าวโดยสรุปคือ

(1) เสาหลักที่ 1 หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (State Duty to Protect)

ทำหน้าที่ยืนยันหลักการที่มีอยู่เดิม กล่าวคือ รัฐมีหน้าที่ตามพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนในการคุ้มครองปัจเจกชนให้พ้นจากการกระทำที่มิชอบของรัฐในดินแดนของรัฐ (Territory) เอง และ/หรือจากการ

[18] United Nations Human Rights Council, **Human Rights and Transnational Corporations and Other Business Enterprises,** 17/4, A/HRC/RES/17/4, para. 1

[19] United Nations, Guiding Principles on **Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework (UNGPs),** 2011.

[20] John Ruggie, **Just Business** (New York and London W.W. Norton & Company Inc, 2013), pp. 120-121.

กระทำที่มิชอบของฝ่ายที่สามซึ่งรวมถึงภาคธุรกิจในเขตอำนาจของรัฐ (Jurisdiction)[21] พร้อมทั้งมีหน้าที่กำหนดความคาดหวัง (Expectation) ต่อภาคธุรกิจที่อยู่ในดินแดนหรือเขตอำนาจของรัฐว่าจะต้องประกอบกิจการธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชน[22] นอกจากนี้ รัฐยังต้องบังคับใช้กฎหมาย จัดให้มีแนวปฏิบัติ ตลอดจนสนับสนุนภาคธุรกิจให้มีศักยภาพในการประกอบกิจการธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชน[23] โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในกรณีที่รัฐมีส่วนเกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจหรือร่วมทำธุรกรรมทางพาณิชย์เสียเอง เช่น รัฐวิสาหกิจ สัมปทาน[24] และในกรณีที่การประกอบกิจการธุรกิจนั้นมีขึ้นในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้ง (Conflict-affected Area)[25]

(2) เสาหลักที่ 2 ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน (Corporate Responsibility to Respect)

ทำหน้าที่เสนอแนวคิดใหม่ กล่าวคือ แทนที่จะกำหนดให้ภาคธุรกิจมีหน้าที่ต้องกระทำเหมือนรัฐ (เมื่อพิจารณาเทียบกับเสาหลักที่ 1) เสาหลักที่ 2 กลับนำเสนอแนวคิดในลักษณะที่ยืดหยุ่นกว่า โดยใช้คำว่า “ความรับผิดชอบ” (Responsibility) มาเป็นหลักในการจูงใจให้ภาคธุรกิจปฏิบัติตามแนวคิดนี้ เพราะการกำหนดในลักษณะที่เป็นความรับผิดชอบจะไม่สื่อความไปในทางที่หากไม่ปฏิบัติตามจะมีมาตรการบังคับเชิงลงโทษ แต่อาจต้องเผชิญแรงกดดันจากภาคธุรกิจ คู่ค้า ลูกค้า หรือสังคมแทนได้ ทั้งนี้ หลักการสำคัญภายใต้เสาหลักที่ 2 ประกอบด้วย การหลีกเลี่ยงไม่กระทำหรือมีส่วนก่อให้เกิด (Cause or Contribute) ผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนอย่างหนักหนาอันเกิดจากการประกอบกิจการธุรกิจของตน[26] การป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนที่ตนมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง (Directly Linked)[27] การแสดงความมุ่งมั่นในระดับนโยบาย[28] การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน[29] และการจัดให้มีหรือให้ความร่วมมือในกระบวนการเยียวยาโดยชอบด้วยกฎหมาย[30]

(3) เสาหลักที่ 3 การเข้าถึงกระบวนการเยียวยาของผู้ได้รับผลกระทบ (Access to Remedy)

ทำหน้าที่เสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยยืนยันว่าประการแรกรัฐมีหน้าที่ต้องจัดให้มีขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อประกันว่าผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจะต้องมีช่องทางที่เข้าถึงกระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ[31] ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการยุติธรรมของรัฐ (State-based, judicial)

---

[21] อ้างแล้วที่ 19, UNGPs Principle 1
[22] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 2
[23] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 3
[24] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 4, 6
[25] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 7
[26] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 13(1)
[27] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 13(2)
[28] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 15(1), 16
[29] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 15(2), 17-21
[30] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 15(3), 22
[31] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 25

เช่น การนำคดีสู่ศาล[32] หรือกระบวนการของรัฐที่ไม่ใช่กระบวนการยุติธรรม (State-based, non-judicial) เช่น การร้องเรียนผ่านคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ผู้ตรวจการแผ่นดิน หรือ National Contact Points (NCPs)[33] หรือประการที่สอง ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบที่จะพิจารณาจัดทำกระบวนการเยียวยาในระดับปฏิบัติการ (Operational-level grievance mechanism) เพื่อให้ผู้ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนสามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ[34] ทั้งนี้ UNGPs ได้วางหลักเกณฑ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการเยียวยาในระดับปฏิบัติการไว้ 8 ประการด้วยกัน กล่าวคือ กระบวนการเยียวยาในระดับปฏิบัติการจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อมีความชอบด้วยกฎหมาย (Legitimate) สามารถเข้าถึงได้ (Accessible) สามารถคาดหมายขั้นตอนและผลการพิจารณาได้ (Predictable) มีความเป็นธรรม (Equitable) มีความโปร่งใส (Transparent) มีความสอดคล้องกับหลักการด้านสิทธิมนุษยชน (Rights-compatible) เป็นแหล่งเรียนรู้ระหว่างกันอย่างต่อเนื่อง (Continuous Learning) และมีที่มาจากการหารือกับผู้มีส่วนได้เสีย (Engagement and Dialogue)[35]

จากสรุปหลักการชี้แนะของ UNGPs ข้างต้นจะเห็นได้ว่า แนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการประกอบกิจการธุรกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติสังคมเช่นกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเสาหลักที่ 2 ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนที่ระบุชัดเจนว่าผู้ประกอบการควรดำเนินการอย่างไรเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ในการเคารพสิทธิมนุษยชนได้

2.4 จากแนวคิดสู่การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

เมื่อพิจารณาจากแนวคิดทั้ง 3 แนวคิดที่กล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าทุกแนวคิดมีวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการประกอบกิจการธุรกิจเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในมิติสังคมทั้งสิ้น โดยเริ่มจากการที่แนวคิดบรรษัทภิบาลโดยทฤษฎีคุณค่าของผู้ถือหุ้นที่รู้แจ้งแล้ว แนะนำให้ผู้ประกอบการควรคำนึงถึงประโยชน์ไม่เพียงแต่เฉพาะของผู้ถือหุ้นเท่านั้น แต่ควรรวมถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจอีกด้วย เสริมด้วยแนวคิด CSR ที่ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นด้านแรงงานและการไม่เลือกปฏิบัติ และพัฒนาต่อมาเป็นแนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนที่สร้างกระบวนทัศน์ (Paradigm) ในรูปแบบ “ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน” และอธิบายในลักษณะหลักการชี้แนะ UNGPs ว่าผู้ประกอบการควรดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงความมุ่งมั่นในระดับนโยบายและการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

[32] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 26

[33] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 27

[34] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 28

[35] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 31

ในขั้นตอนต่อไป คือการนำแนวคิดดังกล่าวมาทำให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยวิธีการหนึ่งที่สามารถทำให้บรรลุเป้าประสงค์ดังกล่าวได้ คือการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมที่หน่วยงานของรัฐ เช่น ก.ล.ต. สามารถกำหนดให้ผู้ประกอบการที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลต้องรายงานประจำปี เพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถตรวจสอบการดำเนินกิจการธุรกิจของตนหรือของบริษัทคู่ค้าว่ามีความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานหรือไม่

3. มาตรฐานและแนวปฏิบัติในการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

ในการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องยึดโยงกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล เพื่อให้ข้อมูลที่นำเสนอในรายงานนั้นได้รับการยอมรับเป็นการทั่วไป ในเรื่องนี้ หลักการชี้แนะ UNGPs ข้อ 12 ได้แนะนำไว้ว่า

> “12. The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights-understood, **at a minimum**, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labor Organization’s’ Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.”[36]

เมื่อพิจารณาจากหลักการชี้แนะข้างต้น จะเห็นได้ว่าความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้นควรยึดโยงกับบรรทัดฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการยอมรับในระดับระหว่างประเทศ โดย UNGPs ได้ระบุที่มาของบรรทัดฐานดังกล่าวในเบื้องต้นไว้ 2 แหล่งที่มาด้วยกัน คือกฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน อย่างไรก็ดี การที่ UNGPs ข้อ 12 มีคำว่า “อย่างน้อยที่สุด” (at a minimum) กำกับไว้ด้วย[37] มีผลทำให้ไม่จำกัดขอบเขตของมาตรฐานและแนวปฏิบัติเพียงเท่าที่ปรากฏเท่านั้น แต่ผู้ประกอบการสามารถนำบรรทัดฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่ปรากฏในเอกสารอื่น ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงานของตนได้ด้วยเช่นกัน[38]

ในการค้นหามาตรฐานและแนวปฏิบัติในการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยการแบ่งตามลักษณะของแหล่งที่มาได้ 3 ประการ กล่าวคือ 1) มาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน 2) มาตรฐานที่กฎหมายภายในกำหนด 3) มาตรฐานที่ปรากฏในหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ ดังนี้

[36] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 12

[37] เพิ่งอ้าง, UNGPs Commentary

[38] เพิ่งอ้าง, UNGPs Principle 12

3.1 มาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน

ประการแรก มาตรฐานและแนวปฏิบัติในการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม อาจค้นหาได้จากมาตรฐานระหว่างประเทศที่ปรากฏในรูปแบบกฎหมายระหว่างประเทศ (International Law) หรือตราสารระหว่างประเทศ (International Instruments) อื่นใดที่มีผลเป็นการสร้างบรรทัดฐานและได้รับการยอมรับในทางระหว่างประเทศ โดยจำแนกเป็น 1) กฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน 2) อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน และ 3) ปฏิญญาและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ดังนี้

3.1.1 กฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (International Bills of Human Rights)

ดังที่กล่าวไว้ข้างต้น UNGPs ข้อ 12 ระบุชัดเจนว่าความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้นควรยึดโยงกับกฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน โดยที่ตราสารที่ประกอบกันเป็นกฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนนั้น ประกอบด้วย

ตารางที่ 1 กฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

กฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (International Bills of Human Rights)	
1.	**ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights -UDHR[39]**
	ภายหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 รัฐสมาชิกสหประชาชาติเห็นว่าควรมีการวางมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์เลวร้ายขึ้นอีกในอนาคต ผลที่ได้คือการออกปฏิญญา UDHR ซึ่งระบุมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่หลากหลายและครอบคลุม อย่างไรก็ดี แม้พิจารณาในเชิงรูปแบบ (Formality) จะพบว่า UDHR ไม่มีผลเป็นการผูกพันรัฐใด ๆ เลย แต่ปฏิญญานี้ได้รับการยอมรับว่าเป็นตราสารที่สร้างบรรทัดฐานด้านสิทธิมนุษยชนในทางระหว่างประเทศซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง “ความเข้าใจร่วมกัน” (a common understanding) ระหว่างรัฐสมาชิกสหประชาชาติ[40] และยอมรับว่าปัจเจกชนไม่ได้ถูกมองว่าเป็น “วัตถุแห่งความเห็นอกเห็นใจ” (an object of international compassion)[41] แต่เป็นผู้ทรงสิทธิที่สามารถเรียกร้องเพื่อให้ได้รับการเยียวยาเมื่อได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน[42] ทั้งนี้ ปฏิญญาได้วางรากฐานหลักการไว้ 28 ข้อ ซึ่งได้รับการนำไปสอดแทรกและขยายความอยู่ในกฎหมายระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ ในเวลาต่อมา

[39] United Nations, Universal Declaration of Human Rights 1948

[40] Nihal Jayawickrama, “The International Bill of Human Rights,” **in The Judicial Application of Human Rights Law: National, Regional and International Jurisprudence,** 2nd ed., (Cambridge University Press, 2017) p. 27.

[41] Hersch Lauterpacht, **International Law and Human Rights,** (Hamden, CN: Archon Books, 1968,) p. 4.

[42] อ้างแล้วที่ 40, p. 25.

ตารางที่ 1 กฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

กฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (International Bills of Human Rights)	
2.	**กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเรือนและการเมือง ค.ศ. 1966 (International Covenant on Civil and Political Rights-ICCPR)**[43]
	เป็นตราสารที่รับรองศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชน และกำหนดให้รัฐมีพันธกรณีเชิงลบ (Negative obligations) ที่ห้ามกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้เกิดการไม่ประกันสิทธิมนุษยชนที่ ICCPR รับรองให้แก่ปัจเจกชน โดยสาระสำคัญของ ICCPR คือการเคารพหลักการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตลอดจนสิทธิทางพลเรือนและการเมืองหลายประการ เช่น สิทธิในชีวิต เสรีภาพในการไม่ถูกทรมานหรือเอาลงเป็นทาส เสรีภาพในการแสดงออกและการชุมนุมอย่างสันติ ทั้งนี้ ICCPR มีพิธีสารเลือกรับ 2 ฉบับ คือ ฉบับแรกว่าด้วยการเปิดให้ปัจเจกชนสามารถนำข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนใน ICCPR ต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Human Rights Committee) และฉบับที่สองว่าด้วยการยกเลิกโทษประหารชีวิต
3.	**กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1966 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights-ICESCR)**[44]
	เป็นตราสารที่รับรองศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์และสิทธิมนุษยชนเช่นเดียวกับ ICCPR แต่กำหนดให้รัฐมีพันธกรณีเชิงบวก (Positive obligations) ในการจัดให้ปัจเจกชนสามารถอุปโภคสิทธิตามที่ ICESCR รับรองได้มากที่สุดเท่าที่รัฐมีทรัพยากร บนพื้นฐานของการเคารพหลักการไม่เลือกปฏิบัติและความเท่าเทียมระหว่างเพศ ตลอดจนสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมหลายประการ เช่น สิทธิทางสุขภาพ สิทธิในการทำงาน สิทธิทางการศึกษา สิทธิทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ ICESCR มีพิธีสารเลือกรับ 1 ฉบับว่าด้วยการเปิดให้ปัจเจกชนสามารถนำข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนใน ICESCR ต่อคณะกรรมการว่าด้วยเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (Committee on Economic, Social and Cultural Rights-CESCR)

[43] United Nations General Assembly, **International Covenant on Civil and Political Rights** (ICCPR), UNTS Vol. 999, 1966, p. 171.

[44] United Nations General Assembly, **International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights** (ICESCR), UNTS Vol. 993, 1966, p. 3.

3.1.2 อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน (Core Human Rights Conventions)

นอกจากกฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแล้ว สหประชาชาติได้จัดทำอนุสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนในเวลาต่อมาอีก 7 ฉบับ ซึ่งเมื่อรวมกับ ICCPR และ ICESCR แล้วจะเรียกว่า อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน (Core Human Rights Conventions) โดยมีผลเป็นการเพิ่มเนื้อหาสิทธิมนุษยชนด้านต่าง ๆ ให้ครอบคลุมมากกว่าที่ปรากฏในกฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และระบุกลุ่มบุคคลที่ควรได้รับการพิจารณาดูแลเป็นพิเศษเพราะมีความสุ่มเสี่ยงต่อการได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมากกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่ง UNGPs ข้อ 12[45] เปิดช่องให้ผู้ประกอบการสามารถนำบรรทัดฐานที่ปรากฏในอนุสัญญา 7 ฉบับนี้ มาปรับใช้ในหน่วยงานของตนได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน

อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน (Core Human Rights Conventions)	
1.	**อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติในทุกรู**ปแบบ ค.ศ. 1965 **(International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination– CERD)**[46]
	มีสาระสำคัญคือ การห้ามเลือกปฏิบัติ เช่น การจำแนก กีดกัน จำกัด หรือเอื้ออำนวยพิเศษ เพราะเหตุแห่งเชื้อชาติ สีผิว เชื้อสาย ชาติกำเนิด หรือเผ่าพันธุ์กำเนิด ในทุกรูปแบบซึ่งรวมถึงการห้ามโฆษณาชวนเชื่อ (Propaganda) ด้วย
2.	**อนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ ค.ศ. 1979 (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women-CEDAW)**[47]
	มีสาระสำคัญคือ การห้ามเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศ โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศในทุกด้าน ทั้งนี้ ในปัจจุบันคณะกรรมการ CEDAW ได้รับรองให้ตีความเนื้อหาใน CEDAW ให้รวมถึงการคุ้มครองกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIs) ด้วย[48]

[45] อ้างแล้วที่ 19, UNGPs Principle 12

[46] United Nations General Assembly, **International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination (CERD),** UNTS Vol. 660, 1969, p. 195.

[47] United Nations General Assembly, **Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW),** UNTS Vol. 1249, 1979, p. 13.

[48] United Nations Committee on the Elimination of Discrimination Against Women (CEDAW), **General Recommendation No. 28 on the Core Obligations of States Parties under Article 2 of the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women,** CEDAW/C/GC/28, 2010.

ตารางที่ 2 อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน (Core Human Rights Conventions)	
3.	**อนุสัญญาต่อต้านการทรมานและการประติบัติหรือการลงโทษอื่นที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี ค.ศ. 1984 (Convention Against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment-CAT)**[49]
	มีสาระสำคัญคือ การห้ามกระทำการใด ๆ ที่มีผลเป็นการทรมานและการกระทำอื่น ๆ ที่โหดร้ายไร้มนุษยธรรม หรือที่ย่ำยีศักดิ์ศรี เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อสนเทศหรือคำสารภาพของบุคคล
4.	**อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิเด็ก ค.ศ. 1989 (Convention on the Rights of the Child-CRC)**[50]
	มีสาระสำคัญคือ การรับรองว่าเด็กสมควรได้รับความคุ้มครอง การดูแลและความช่วยเหลือเป็นพิเศษในหลายประการ เช่น การเข้าถึงการศึกษา การได้อยู่ร่วมกันกับครอบครัวเว้นแต่เด็กประสงค์เป็นอื่น การคุ้มครองสวัสดิภาพและการให้สวัสดิการสังคมแก่เด็ก เพื่อให้เด็กสามารถอยู่รอดและเติบโตไปเป็นผู้ใหญ่ที่สามารถดำรงชีวิตเองได้
5.	**อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัว ค.ศ. 1990 (International Convention on the Protection of the Rights of Migrants Workers and Member of their Families-CMW)**[51]
	มีสาระสำคัญคือ การคุ้มครองแรงงานโยกย้ายถิ่นฐานและสมาชิกในครอบครัวจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งเพศ เชื้อชาติ สีผิว ภาษา ศาสนา ประวัติอาชญากรรม ความเห็นทางการเมือง สัญชาติ ชาติพันธุ์หรือเหตุอื่น รวมถึงจากการเอาลงเป็นทาสและการทรมาน ทั้งนี้ประเทศไทยยังไม่ได้ลงนามและเข้าเป็นภาคีอนุสัญญาฉบับนี้
6.	**อนุสัญญาว่าด้วยสิทธิคนพิการ ค.ศ. 2006 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities-CRPD)**[52]
	มีสาระสำคัญคือ การคุ้มครองคนพิการจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งความพิการ รวมถึงการคุ้มครองสิทธิคนพิการที่เกี่ยวข้องกับสิทธิทางพลเรือนและการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เช่น สิทธิในการทำงาน สิทธิทางสุขภาพ สิทธิในการศึกษา เสรีภาพในการแสดงออก

[49] United Nations General Assembly, **Convention Against Torture and other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment (CAT),** UNTS Vol. 1465, 1984, p. 85.

[50] United Nations General Assembly, **Convention on the Rights of the Child (CRC),** UNTS Vol. 1577, 1989, p. 3.

[51] United Nations General Assembly, **International Convention on the Protection of the Rights of Migrants Workers and Member of their Families (CMW),** A/RES/45/158, 1990.

[52] United Nations General Assembly, **Convention on the Rights of Persons with Disabilities** (CRPD), A/RES/61/106, 2007.

ตารางที่ 2 อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน (ต่อ)

อนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน (Core Human Rights Conventions)	
7.	**อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองบุคคลทุกคนจากการบังคับให้หายสาบสูญ ค.ศ. 2006 (International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance-CED)**[53]
	มีสาระสำคัญคือ การคุ้มครอง บุคคลให้รอดพ้นจากการบังคับให้หายสาบสูญ ไม่ว่าจะเป็นด้วยการจับกุม กักขัง ลักพาตัว หรือด้วยวิธีการอื่นใด ทั้งนี้ประเทศไทยได้ลงนามในอนุสัญญาฉบับนี้แล้วแต่ยังมิได้เข้าเป็นภาคี

3.1.3 ปฏิญญาและอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

นอกจากกฎบัตรระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแล้ว UNGPs ข้อ 12 ได้ระบุชัดเจนว่าความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนนั้นควรยึดโยงกับปฏิญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work-ปฏิญญา ILO) ด้วย โดยปฏิญญาฉบับนี้ได้รับการรับรองโดยที่ประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เมื่อ ค.ศ. 1998 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ส่งเสริมให้เกิดความเป็นธรรมและการพัฒนาทางสังคม (ensure equity and social progress) ตลอดจนขจัดความยากจน (eradication of poverty) ในมิติแรงงานเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน[54] ด้วยการกำหนดมาตรฐานแรงงานหลักระหว่างประเทศ (International Core Labor Standards) ในลักษณะที่เป็นบรรทัดฐานขั้นต่ำครอบคลุม 4 ประเด็นสำคัญ และในเวลาต่อมา ILO ก็ได้ออกอนุสัญญาเพื่อขยายความและกำหนดรายละเอียดประเด็นดังกล่าว ดังนี้

[53] United Nations General Assembly, **International Convention for the Protection of All Persons from Enforced Disappearance (CED),** 2006.

[54] International Labor Organization (ILO), **ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work,** 1988, Preamble.

ตารางที่ 3 มาตรฐานแรงงานหลักระหว่างประเทศและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง

มาตรฐานแรงงานหลักระหว่างประเทศและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง	
1.	**การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง**
	1) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว ค.ศ. 1948 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention No.87-C87)[55] 2) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง ค.ศ. 1949 (Right to Organize and Collective Bargaining Convention No.98-C98)[56]
2.	**การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ**
	1) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ค.ศ. 1930 (Forced Labor Convention No.29-C29)[57] 2) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ ค.ศ. 1957 (Abolition of Forced Labor Convention No.105-C105)[58]
3.	**การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก**
	1) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ ค.ศ. 1973 (Minimum Age Convention No.138-C138)[59] 2) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ค.ศ. 1999 (Worst Forms of Child Labor Convention No.182-C182)[60]
4.	**การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ**
	1) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน ค.ศ. 1951 (Equal Remuneration Convention No.100-C100)[61] 2) อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (Discrimination (Employment and Occupation) Convention No.111-C111)[62]

[55] International Labour Organization (ILO), **Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention,** C87, 1948.

[56] International Labour Organization (ILO), **Right to Organise and Collective Bargaining Convention,** C98, 1949.

[57] International Labour Organization (ILO), **Forced Labour Convention,** C29, 1930.

[58] International Labour Organization (ILO), **Abolition of Forced Labour Convention,** C105, 1957.

[59] International Labour Organization (ILO), **Minimum Age Convention,** C138, 1973.

[60] International Labour Organization (ILO), **Worst Forms of Child Labour Convention,** C182, 1999.

[61] International Labour Organization (ILO), **Equal Remuneration Convention,** C100, 1951.

[62] International Labour Organization (ILO), **Discrimination (Employment and Occupation) Convention,** C111, 1958.

3.2 มาตรฐานที่กฎหมายภายในกำหนด

ประการที่สอง มาตรฐานและแนวปฏิบัติในการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม อาจค้นหาได้จากมาตรฐานที่กฎหมายภายใน (Domestic Law) กำหนด เนื่องจากเป็นประเภทของกฎหมายที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามอยู่แล้ว และหากไม่ปฏิบัติตามก็มีบทลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด โดยอาจจำแนกเป็น 1) กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และ 2) กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน ดังนี้

3.2.1 กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ปัจจุบัน ประเทศไทยได้ออกกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเป็นจำนวนมากและครอบคลุมประเด็นที่หลากหลายจนอาจเกินขอบเขตของการศึกษาวิจัยนี้ อย่างไรก็ดี ผู้วิจัยจะขอยกตัวอย่างกฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งแม้ว่าบางฉบับจะกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐโดยไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ตามกฎหมายของผู้ประกอบการก็ตาม แต่ผู้ประกอบการอาจนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมได้เบื้องต้นได้ ดังนี้

ตารางที่ 4 กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน	
1.	**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**
	ในฐานะที่เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ มีบทบัญญัติที่รับรอง ปกป้องและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญของปวงชนชาวไทยอยู่ในหมวด 3 เป็นต้นว่า 1) การขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ[63] 2) การคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพในชีวิตและร่างกาย[64] ซึ่งรวมถึงการทรมาน ทารุณกรรม หรือการลงโทษด้วยวิธีการโหดร้ายหรือไร้มนุษยธรรม[65] 3) การห้ามเกณฑ์แรงงาน[66] การมีเสรีภาพในการประกอบอาชีพ[67] และเสรีภาพในการรวมกันเป็นสมาคม สหกรณ์ สหภาพ องค์กร ชุมชนหรือหมู่คณะอื่น[68]

[63] มาตรา 27 วรรค 3 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560

[64] เพิ่งอ้าง, มาตรา 28 วรรค 1

[65] เพิ่งอ้าง, มาตรา 28 วรรค 4

[66] เพิ่งอ้าง, มาตรา 30

[67] เพิ่งอ้าง, มาตรา 40

[68] เพิ่งอ้าง, มาตรา 42

ตารางที่ 4 กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน	
2.	**พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558**
	มีบทบัญญัติห้ามกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ[69] โดยที่การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใด ๆ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม เพราะเหตุที่บุคคลนั้นเป็นเพศชายหรือเพศหญิง หรือมีการแสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด[70]
3.	**พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560)**
	มีบทบัญญัติที่กำหนดให้การกระทำการเป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วงเหนี่ยวกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจ โดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เข็ญว่าจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิดในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแลและได้กระทำโดยมีความมุ่งหมายเพื่อเป็นการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เป็นความผิดฐานค้ามนุษย์[71]
4.	**พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550**
	มีบทบัญญัติห้ามกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อคนพิการ[72]

3.2.2 กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

ประเทศไทยได้นำมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่มีที่มาจากอนุสัญญา ILO ที่ไทยเป็นภาคีมาอนุวัติการเพื่อบังคับใช้ในประเทศไทย โดยผู้วิจัยจะขอยกตัวอย่างกฎหมายภายในที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานบางส่วนซึ่งผู้ประกอบการอาจนำมาใช้เป็นมาตรฐานในการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมได้เบื้องต้น ดังนี้

[69] มาตรา 17 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ.2558

[70] เพิ่งอ้าง, มาตรา 3

[71] มาตรา 6 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2560)

[72] มาตรา 15 พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550

ตารางที่ 5 กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน	
1.	**พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541**
	เป็นกฎหมายภายในด้านการคุ้มครองแรงงานฉบับหลักที่มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองแรงงานในประเด็นต่าง ๆ เช่น การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ[73] การบอกกล่าวล่วงหน้าเพื่อเลิกจ้าง[74] กำหนดเวลาทำงาน วันหยุด วันลา วันพักผ่อน[75] และการห้ามใช้แรงงานเด็ก[76]
2.	**พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518**
	มีบทบัญญัติรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว เพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่น การจัดตั้งสหภาพแรงงาน[77] หรือการแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง[78]
3.	**พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554**
	มีบทบัญญัติเพื่อคุ้มครองมิให้แรงงานต้องทำงานในสภาพการทำงานที่อาจเกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน โดยกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาทิ การจัดให้ลูกจ้างสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้มาตรฐาน[79]
4.	**พระราชกำหนดการประมง พ.ศ. 2558**
	มีบทบัญญัติเพื่อป้องกันมิให้มีการทำการประมงโดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและการใช้แรงงานผิดกฎหมายในภาคการประมง ซึ่งสอดคล้องกันพันธกรณีในการป้องกันและปราบปรามการทำการประมงโดยฝ่าฝืนกฎหมาย การทำการประมงที่ไม่ได้รายงานและการทำการประมงโดยไร้กฎเกณฑ์[80] (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing-IUU Fishing)
5.	**พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ. 2546**
	มีบทบัญญัติห้ามมิให้ใช้ จ้าง หรือวานเด็กให้ทำงานหรือกระทำการอันอาจเป็นอันตรายแก่ร่างกายหรือจิตใจและมีผลกระทบต่อการเจริญเติบโตหรือขัดขวางต่อพัฒนาการของเด็ก[81] และห้ามโฆษณาหรือเผยแพร่ทางสื่อมวลชนหรือสื่อสารสนเทศซึ่งข้อมูลเกี่ยวกับตัวเด็กหรือผู้ปกครองโดยเจตนาที่จะทำให้เกิดความเสียหายแก่เด็ก[82]

[73] มาตรา 15 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541
[74] เพิ่งอ้าง, มาตรา 17-20
[75] เพิ่งอ้าง, มาตรา 23-37
[76] เพิ่งอ้าง, มาตรา 44-52
[77] มาตรา 88-111 พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518
[78] เพิ่งอ้าง, มาตรา 10-13
[79] มาตรา 22 พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554
[80] มาตรา 5 พระราชกำหนดการประมง พ.ศ.2558
[81] มาตรา 26 พระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546
[82] เพิ่งอ้าง, มาตรา 27

ตารางที่ 5 กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน

กฎหมายภายในบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน	
6.	**พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2560**
	มีบทบัญญัติที่คุ้มครองแรงงานต่างด้าวเป็นการเฉพาะ อาทิ การห้ามนายจ้างยึดใบอนุญาตทำงานหรือเอกสารสำคัญประจำตัวของแรงงานต่างด้าว เช่น หนังสือเดินทาง เว้นแต่แรงงานต่างด้าวยินยอมให้นายจ้างเก็บรักษาไว้ แต่นายจ้างต้องยินยอมและอำนวยความสะดวกให้แรงงานต่างด้าวเข้าถึงเอกสารดังกล่าวได้ตลอดเวลาตามที่แรงงานต่างด้าวร้องขอ[83]

3.3 มาตรฐานที่ปรากฏในหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ

ประการที่สาม มาตรฐานและแนวปฏิบัติในการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม สามารถค้นหาได้จากมาตรฐานที่ปรากฏในหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การระหว่างประเทศหรือหน่วยงานในต่างประเทศเพิ่มเติมจาก UNGPs ที่ออกโดยสหประชาชาติ โดยในปัจจุบัน มีองค์การระหว่างประเทศ ความร่วมมือระหว่างประเทศและหน่วยงานกำกับดูแลของต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตลาดหลักทรัพย์ซึ่งอยู่ในบริบทของการวิจัยนี้ ได้ออกเอกสารคู่มือเพื่อเป็นแนวทางให้แก่สมาชิกหรือภาคธุรกิจที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลว่าควรระบุประเด็นใดบ้างในการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม ในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอตัวอย่างหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอ้างอิงถึง โดยจำแนกเป็น 1) หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ และ 2) หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ ดังนี้

3.3.1 หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ

ปัจจุบัน มีองค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศจำนวนมากที่ออกเอกสารคู่มือเพื่อเป็นแนวทางให้แก่สมาชิกเพื่อนำไปจัดทำรายงานการจัดการความยั่งยืนและ/หรือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยผู้วิจัยจะขอยกตัวอย่างเอกสารคู่มือที่ได้รับการยอมรับและอ้างถึงเป็นจำนวนมาก ดังต่อไปนี้

[83] มาตรา 131 พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560

ตารางที่ 6 หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ

หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ	
1.	**เอกสารที่ออกโดยองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Co-operation and Development-OECD)**
	OECD ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศด้านเศรษฐกิจที่รัฐสมาชิกประกาศยอมรับการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเศรษฐกิจการค้าเสรี ได้ออกเอกสารในเรื่องนี้หลายฉบับภายใต้หัวเรื่อง “การดำเนินกิจการธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ” หรือที่เรียกว่า Responsible Business Conduct (RBC) ตัวอย่างคือ 1) OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD MNE Guidelines)[84] ออกครั้งแรกในปี ค.ศ. 1976 และปรับปรุงครั้งล่าสุดในปี ค.ศ. 2011 มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวทางและมาตรฐานในลักษณะไม่ผูกพัน (non-binding principles and standards) ที่รัฐสมาชิก OECD คาดหวังให้ภาคธุรกิจที่ประกอบกิจการธุรกิจในรัฐสมาชิกควรดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบ มีเนื้อหาครอบคลุมบริบทที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เช่น สิทธิมนุษยชน ความสัมพันธ์ในทางการจ้าง สิ่งแวดล้อม การขจัดการคอร์รัปชั่น ประโยชน์ของผู้บริโภค วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแข่งขันทางการค้าและภาษีอากร 2) OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (OECD RBC Guidance)[85] ออกในปี ค.ศ. 2018 มีลักษณะเป็นคู่มือให้แก่ผู้ประกอบการในการนำ OECD MNE Guidelines ไปปรับใช้ในการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในทางปฏิบัติ เพื่อที่ผู้ประกอบการจะได้หลีกเลี่ยงหรือสนองตอบต่อผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับแรงงาน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม การขจัดการคอร์รัปชั่นและธรรมาภิบาล เป็นต้น ซึ่งการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านนี้สอดคล้องกับคำแนะนำที่ปรากฏใน UNGPs และ ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy อีกด้วย

[84] Organization for Economic Co-operation and Development, “OECD Guidelines for Multinational Enterprises (OECD MNE Guidelines)” [online] Available from : https://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf. [13 May 2021]

[85] Organization for Economic Co-operation and Development, “OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct (OECD RBC Guidance)” [online] Available from : http://mneguidelines.oecd.org/OECD-Due-Diligence-Guidance-for-Responsible-Business-Conduct.pdf. [13 May 2021]

ตารางที่ 6 หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ (ต่อ)

หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ	
2.	**เอกสารที่ออกโดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization -ILO)**
	ILO นอกจากจะมีอนุสัญญาและปฏิญญาดังที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้ว[86] ยังมีปฏิญญาไตรภาคีอีกฉบับเรียกว่า ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and S ocial Policy (MNE Declarations)[87] ปรับปรุงครั้งล่าสุดในปี ค.ศ. 2017 มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้ไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วย ภาครัฐ นายจ้างและลูกจ้าง ในการนำเนื้อหาที่มีรากฐานมาจากอนุสัญญาและปฏิญญาของ ILO เช่น การจ้างงาน การฝึกอบรม เงื่อนไขสภาพการจ้างแรงงานสัมพันธ์ มาปรับใช้ในการประกอบกิจการธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทการค้าและการลงทุนในต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมเชิงบวกในการทำให้เกิดพัฒนาการทางเศรษฐกิจควบคู่ไปพัฒนาการทางสังคมและลดปัญหาข้อพิพาทที่อาจเกิดขึ้นระหว่างกัน[88]
3.	**เอกสารที่ออกโดยกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact)**
	นอกจาก UN Global Compact จะมีหลักสากล 10 ประการ (Ten Principles)[89] แล้ว ยังได้ออกเอกสารอีกหลายฉบับเพื่อเป็นแนวทางให้แก่ผู้ประกอบการในการปรับใช้หลักสากล 10 ประการเพื่อให้เกิดความยั่งยืน ตัวอย่างคือ 1) A Guide for Integrating Human Rights into Business Management เป็นความร่วมมือระหว่าง UN Global Compact กับสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights-OHCHR) ออกในปี ค.ศ. 2006 เพื่อเป็นคู่มือเบื้องต้นให้กับผู้ประกอบการในการบูรณาการนำหลักสากล 10 ประการไปสอดแทรกในการบริหารจัดการของผู้ประกอบการ[90]

[86] โปรดดูหัวข้อ 3.1.3 ตารางที่ 3 มาตรฐานแรงงานหลักระหว่างประเทศและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง

[87] International Labor Organization, “ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy (MNE Declarations)” [online] Available from : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf. [13 May 2021]

[88] เพิ่งอ้าง, หน้า 2

[89] UN Global Compact (UNGC), “The Ten Principles of the UN Global Compact” [online] Available from : https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles. [13 May 2021]

[90] The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) and UN Global Compact (UNGC), “A Guide for Integrating Human Rights into Business Management” [online] Available from : https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf. [13 May 2021]

ตารางที่ 6 หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ (ต่อ)

หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ	
	2) The UN Global Compact Management Model ออกในปี ค.ศ. 2010 เพื่อเสริมเอกสารฉบับแรกในการแนะนำแนวทางและขั้นตอนในการช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถนำหลักสากล 10 ประการ[91] ไปสอดแทรกในกระบวนการดำเนินกิจการและในวัฒนธรรมองค์กรได้ ตลอดจนประเมินความเสี่ยงที่เป็นผลกระทบจากการประกอบกิจการธุรกิจ โดยเอกสารฉบับนี้กล่าวถึงขั้นตอน 6 ประการในการดำเนินการเพื่อวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ 1) การแสดงความมุ่งมั่น (Commit) 2) การประเมิน (Assess) 3) การให้คำนิยาม (Define) 4) การบังคับใช้ (Implement) 5) การกำกับดูแล (Measure) และ 6) การสื่อสาร (Communicate)[92] 3) UN Global Compact Guide to Corporate Sustainability[93] ออกในปี ค.ศ. 2015 กำหนดคุณลักษณะ 5 ประการที่ UN Global Compact ประสงค์อยากให้ผู้ประกอบการมี ประกอบด้วย 1) การประกอบธุรกิจอย่างมีหลักการ (Principled Business) 2) การสร้างสังคมเข้มแข็ง (Strengthening Society) 3) ความเป็นผู้นำ (Leadership Commitment) 4) การรายงานที่ต่อเนื่อง (Reporting Progress) และ 5) การมีส่วนร่วมของท้องถิ่น (Local Action)
4.	**เอกสารที่ออกโดยหอการค้านานาชาติ (International Chamber of Commerce-ICC)**
	หอการค้านานาชาติ หรือ ICC เป็นองค์กรเอกชนในระดับนานาชาติที่มีพันธกิจหลักในการส่งเสริมการค้าการลงทุนระหว่างประเทศ ออกเอกสารหลายฉบับที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการสนับสนุนการดำเนินการเพื่อความยั่งยืน โดยตัวอย่างเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ คือ 1) ICC Sustainable Trade Finance Customer Due Diligence Guidelines ออกโดยคณะทำงานของคณะอนุกรรมาธิการด้านการธนาคาร มีเนื้อหาเป็นการระบุความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับสินค้าหรือบริการของผู้ประกอบกิจการธนาคาร ซึ่งจะช่วยให้ผู้ประกอบกิจการธนาคารประเมินผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อลูกค้าได้[94]

[91] UN Global Compact (UNGC), "The UN Global Compact Management Model," [online] Available from : https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/news_events%2F9.1_news_archives%2F2010_06_17%2FUN_Global_Compact_Management_Model.pdf. [13 May 2021]

[92] เพิ่งอ้าง, หน้า 9

[93] UN Global Compact (UNGC), "UN Global Compact Guide to Corporate Sustainability," [online] Available from : https://d306pr3pise04h.cloudfront.net/docs/publications%2FUN_Global_Compact_Guide_to_Corporate_Sustainability.pdf. [13 May 2021]

[94] International Chamber of Commerce (ICC), "ICC Sustainable Trade Finance Customer Due Diligence Guidelines," [online] Available from : https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2019/12/2019-icc-ks-sustainable-trade-criteria-1.pdf. [14 May 2021]

ตารางที่ 6 หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ (ต่อ)

หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติขององค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ	
	2) ICC Advertising and Marketing Communications Code มีวัตถุประสงค์เพื่อคุ้มครองผู้บริโภค โดยระบุสิ่งที่ควรกระทำและห้ามกระทำในการโฆษณาหรือการตลาด เพื่อให้แนวปฏิบัติในเรื่องนี้สะท้อนหลักการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมา สุจริต เป็นความจริง ถูกกฎหมาย และสอดคล้องกับหลักความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน เช่น ในการโฆษณาควรคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดต่อเด็กและเยาวชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการโฆษณาผลิตภัณฑ์สำหรับเด็กที่ควรต้องพิจารณากลั่นกรองเนื้อหาให้เหมาะสมกับเด็ก หรือโฆษณาที่มีเด็กเป็นผู้ถ่ายแบบโฆษณาก็ควรป้องกันมิให้เกิดการแสวงหาประโยชน์จากเด็กโดยมิชอบ[95]
5.	**เอกสารที่ออกโดยความร่วมมือระดับนานาชาติในการรายงาน (Global Reporting Initiative-GRI)**
	ความร่วมมือระดับนานาชาติในการรายงาน หรือ GRI เป็นองค์กรอิสระระหว่างประเทศที่ตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือผู้ประกอบการภาคธุรกิจในการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนบนมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ โดย GRI ได้ออกเอกสารชื่อ GRI Standards ในปี ค.ศ. 2016 ซึ่งประกอบด้วยแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคม นำเสนอรูปแบบในลักษณะรหัสมาตรฐานที่อ้างอิงจากมาตรฐานในทางระหว่างประเทศ ยกตัวอย่างเช่น ในมิติสังคม GRI Standards ได้พัฒนารหัสมาตรฐานที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ อาทิ อนุสัญญาหลักของ ILO และมาตรฐาน ISO9001 ISO26000[96]

3.3.2 หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ

นอกจากองค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศแล้ว ตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศบางแห่งก็ได้ออกหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนให้แก่บริษัทที่ออกหลักทรัพย์ใช้อ้างอิงถึงด้วย ทั้งนี้ เนื่องจากตลาดหลักทรัพย์บางแห่งกำหนดให้บริษัทที่ออกหลักทรัพย์ต้องแสดงข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการด้านความยั่งยืน ซึ่งรวมถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะขอยกตัวอย่างเอกสารคู่มือที่ออกโดยตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ ดังต่อไปนี้

[95] International Chamber of Commerce (ICC), "ICC Advertising and Marketing Communications Code," [online] Available from : https://iccwbo.org/content/uploads/sites/3/2018/09/icc-advertising-and-marketing-communications-code-int.pdf. [14 May 2021]

[96] Global Reporting Initiatives, "GRI Standards," [online] Available from : https://www.globalreporting.org/how-to-use-mthe-gri-standards/gri-standards-english-language/. [14 May 2021]

ตารางที่ 7 หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ

หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ	
1.	**ตลาดหลักทรัพย์ NASDAQ**
	ตลาดหลักทรัพย์ NASDAQ ได้มีโครงการภาคธุรกิจเพื่อความยั่งยืน (Corporate Sustainability Program) เพื่อสนับสนุนให้บริษัทที่ออกหลักทรัพย์ตระหนักถึงผลกระทบของการประกอบกิจการที่อาจมีต่อสิ่งแวดล้อม สังคมและธรรมาภิบาล (ESG) และได้ออกเอกสารชื่อ ESG Reporting Guide เพื่อให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ NASDAQ ทั่วโลกได้นำไปปรับใช้[97]
2.	**ตลาดหลักทรัพย์สิงคโปร์ (Singapore Stock Exchange-SGX)**
	ตลาดหลักทรัพย์ SGX ได้นำระบบการรายงานด้านความยั่งยืนมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 2016 เพื่อเสริมจากการรายงานด้านการเงินที่ใช้บังคับมาอยู่ก่อนแล้ว โดยกฎข้อ 711A[98] กำหนดให้บริษัทที่ออกหลักทรัพย์จะต้องจัดทำรายงานด้านความยั่งยืนในลักษณะ “ปฏิบัติตามหรืออธิบาย” (Comply or Explain) โดยอ้างอิงจากหลักการ ESG ทั้งนี้ SGX กำหนดให้การจัดทำรายงานจะต้องเป็นไปอย่างมีมาตรฐาน เป็นอิสระ และมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย[99] และได้ออก Sustainability Reporting Guide เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทที่ออกหลักทรัพย์จัดทำรายงานด้านความยั่งยืน
3.	**ตลาดหลักทรัพย์เซี่ยงไฮ้ (Shanghai Stock Exchange-SSE)**
	ตลาดหลักทรัพย์ SSE ได้ร่วมมือกับ International Finance Corporation กำหนดให้บริษัทที่ออกหลักทรัพย์ต้องจัดทำรายงานด้านความยั่งยืน และได้ออกเอกสาร Sustainability Reporting Guideline Mapping เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทที่ออกหลักทรัพย์จัดทำรายงานด้านความยั่งยืน อย่างไรก็ดี ตลาดหลักทรัพย์ SSE ระบุว่าแนวทางที่ปรากฏในเอกสารนี้จะไม่ระบุมาตรฐานที่เข้มงวดเกินไป เนื่องจากไม่ต้องการสร้างภาระให้แก่ผู้ประกอบการมากนักในช่วงเริ่มแรก[100]

[97] NASDAQ, “NASDAQ ESG Reporting Guide 2.0: A Support Resource for Companies,” [online] Available from : https://www.nasdaq.com/ESG-Guide [15 May 2021]

[98] Singapore Stock Exchange (SGX), “SGX Sustainability Reporting Guide,” [online] Available from : https://api2.sgx.com/sites/default/files/2018-07/Sustainability%20Reporting%20Guide%20%28220218%29.pdf. [15 May 2021]; Singapore Stock Exchange (SGX), “SGX Investor Guide to Reading Sustainability Report,” [online] Available from : https://api2.sgx.com/sites/default/files/2018-12/Investor%20Guide%20to%20Reading%20Sustainability%20Reports1.pdf.
[15 May 2021]

[99] เพิ่งอ้าง

[100] International Finance Corporation and Shanghai Stock Exchange, “Sustainability Reporting Guidelines Mappy & Gap Analyses for Shanghai Stock Exchange,” [online] Available from : https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/e52d6fe4 -281f-4651-adee-ac17ae03cf90/SSE_IFCReport%2BEnglish.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ROOTWORKSPACE-e52d6fe4-281f-4651-adee-ac17ae-03cf90-jqeKMil. [15 May 2021]

ตารางที่ 7 หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ (ต่อ)

หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติของตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ	
4.	**ตลาดหลักทรัพย์ออสเตรเลีย (Australia Stock Exchange-ASX)**
	ตลาดหลักทรัพย์ ASX ได้ปรับปรุงกระบวนการรายงานด้านความยั่งยืนในปี ค.ศ. 2020 โดยได้ออก 2020 Sustainability Disclosure Guidelines[101] ที่อ้างอิงมาตรฐานระหว่างประเทศมาให้บริษัทที่ออกหลักทรัพย์ใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำรายงานด้านความยั่งยืน ทั้งนี้ เอกสารฉบับดังกล่าวได้เพิ่มบริบทการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 เข้าไปด้วย[102]

เมื่อพิจารณามาตรฐานและแนวปฏิบัติในการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมดังที่ได้อธิบายมานั้น จะเห็นได้ว่า มาตรฐานและแนวปฏิบัติแทบจะทั้งหมดจะยึดโยงกับมาตรฐานในทางระหว่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ซึ่งเป็นข้อดีเนื่องจากการนำมาปรับใช้จะได้เป็นตามมาตรฐานและแนวปฏิบัติเดียวกันทั่วโลก

4. การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมในประเด็นด้านแรงงาน

ในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมนั้น ประเด็นด้านแรงงานมักเป็นประเด็นหลักที่ผู้ประกอบการจะนำมาระบุในรายงาน เนื่องจากประเด็นด้านแรงงานส่วนใหญ่จะถูกกำกับดูแลและผู้ประกอบการมีหน้าที่ตามกฎหมายภายในอยู่แล้ว ดังนั้น ผู้วิจัยจะกล่าวถึงกรอบความคิดในการกำหนดประเด็นด้านแรงงานและนำเสนอประเด็นด้านแรงงานสำคัญที่มักพบในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

4.1 กรอบความคิด: การคุ้มครองลูกจ้าง

คงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าในการประกอบกิจการธุรกิจนั้น เป้าหมายสำคัญคือการหากำไรให้ได้มากที่สุดเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถยังคงดำเนินกิจการธุรกิจต่อไปได้ อย่างไรก็ดี ผลของการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้ หลายครั้งพบว่ามักนำมาซึ่งผลกระทบด้านสิทธิแรงงานต่อลูกจ้างไม่มากก็น้อย ด้วยเหตุที่ผู้ประกอบการอาจลดต้นทุนในการดำเนินการในลักษณะที่กระทบสิทธิแรงงานหรือเป็นการแสวงหาประโยชน์ (Exploitation) อยู่หลายประการ เช่น การลดหรืองดจ่ายค่าจ้าง การจัดให้ลูกจ้างทำงานมากเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด การลงโทษลูกจ้างที่เข้าร่วมเจรจาต่อรองหรือเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ตลอดจนการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก

[101] Australian Stock Exchange, "2020 Sustainability Disclosure Guidelines," [online] Available from : https://www2.asx.com.au/about/sustainability. [15 May 2021]

[102] เพิ่งอ้าง, หน้า 22

การดำเนินการในลักษณะดังกล่าว ส่งผลให้ผู้ประกอบการไม่สามารถดำเนินกิจการธุรกิจได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากคงไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้มีความสามารถและมีประสิทธิภาพสมัครเข้าทำงานเพื่อให้ผู้ประกอบการสามารถประกอบกิจการอย่างยั่งยืนได้ ดังนั้น ประเด็นด้านแรงงานจึงเป็นประเด็นที่ผู้ประกอบการควรให้ความสำคัญอย่างมากในการกำหนดประเด็นเพื่อจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

4.2 ประเด็นพิจารณา

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นด้านแรงงานตามแนวทางขององค์การ ILO เรื่องมาตรฐานแรงงานหลักระหว่างประเทศ ทั้ง 8 ฉบับ ซึ่งประกอบด้วยหัวข้อเกี่ยวกับ การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ โดยในแต่ละประเด็น ผู้วิจัยได้ทำตารางเพื่อแสดงข้อมูลว่าเอกสารแต่ละฉบับได้มีการระบุประเด็นนั้น ๆ ไว้ในเอกสารต่าง ๆ หรือไม่อย่างไร ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งเอกสารออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือกลุ่มที่หนึ่ง ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด ซึ่งผู้ประกอบการธุรกิจมีหน้าที่ตามกฎหมายต้องปฏิบัติตาม และกลุ่มที่สอง ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ ประกอบด้วย มาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติที่ออกโดยองค์การหรือความร่วมมือระหว่างประเทศ และตัวอย่างคู่มือของตลาดหลักทรัพย์ในต่างประเทศ

4.2.1 การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง

เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับการรับรองในตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน โดยสิทธิเสรีภาพเช่นว่านี้ในมิติแรงงานมักหมายถึงการเข้าร่วมสหภาพแรงงาน (Trade Union) และการเจรจาต่อรองข้อตกลงสภาพการจ้างกับนายจ้าง (Collective Bargaining)[103] โดยที่เสรีภาพในการสมาคม นอกจากจะหมายถึงการเริ่มเข้าร่วมเป็นสมาคมแล้ว ยังหมายความรวมถึงความสามารถในการดำรงสมาชิกภาพในสมาคมเช่นว่าด้วย[104] และเมื่อมีการสมาคมแล้วย่อมต้องควบคู่ไปกับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง เพื่อให้การสมาคมดังกล่าวเป็นไปเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของแรงงานมิให้ถูกนายจ้างหรือผู้ประกอบการธุรกิจเอารัดเอาเปรียบ[105] ดังนั้น ประเด็นด้านการรับรองเสรีภาพในการสมาคมและคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของแรงงานจึงมักถูกกำหนดให้ต้องรายงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจตระหนักและนำไปสอดแทรกในการดำเนินการธุรกิจของตน ตลอดจนสนับสนุนหรือกำหนดให้บริษัทคู่ค้าต้องดำเนินการเพื่อรับรองและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพนี้ด้วย โดยประเด็นเรื่องการรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองของแรงงาน ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

[103] อ้างแล้วที่ 40 **The Right to Freedom of Association,** p. 857

[104] European Commission, **X v. Ireland,** Application 4125/69, 14 Yearbook, 1971, p. 198

[105] European Commission, **National Union of Belgian Police v. Belgium,** 1 EHRR, 1974, p. 578

ประเด็นที่กฎหมายกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 42, 74	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.23(4)
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	Art.22(1)
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	Art.8
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	Art.5(e)(ii)
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์		มาตรา 86-111			CRC	
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	Art.26(1)
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	Art.27(1)(c)
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยิ่งยืน	SDGs	Goals 8		หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter V, Art.1-2
		UNGPs	Principles 12, 29, 30			OECD RBC Guidance	Point 2.1(b), 2.2(h), 4.1(c), 6.1(b), 6.2(c),
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration	Art.2(a)			UNGC Ten Principles	Principle 3
		ILO MNE Declarations	Art.48-62			UNGC Guide for Integrating Bus.	Point D9
		ILO C87	Art.2-11			UNGC Guide to Corp. Sustain.	Labor Checklist
		ILO C98	Art.1-4			ICC Sustain. Trade	
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	
		ILO C105				GRI Standards	GRI 407
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	
		ILO C182				SGX	SOC10
		ILO C100				SSE	CASS-CSR
		ILO C111				ASX	SHCM

4.2.2 การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ

แรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบถือเป็นการปฏิบัติที่ลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์และละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นอย่างยิ่ง[106] โดยอนุสัญญา ILO C29 ให้คำนิยามว่าหมายถึง “งานหรือบริการทุกชนิดซึ่งบีบบังคับเอาจากบุคคลใด ๆ โดยการใช้บทลงโทษและบุคคลดังกล่าวนั้นมิได้สมัครใจที่จะทำเอง”[107] และได้ให้แนวทางเพื่อเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า แรงงานบังคับหรือการเกณฑ์แรงงานมักประกอบด้วย การหลอกลวง การจำกัดการเคลื่อนย้าย การใช้ความรุนแรงทางกายภาพหรือทางเพศ การข่มขู่ การยึดเอกสารประจำตัว การยึดค่าจ้าง สภาพการจ้างที่โหดร้าย การทำงานล่วงเวลาเกินสมควร เป็นต้น[108] อย่างไรก็ดี อาจเป็นไปได้ที่ผู้ประกอบการธุรกิจไม่ทันตระหนักว่าการดำเนินกิจการธุรกิจของตนหรือของบริษัทคู่ค้ามีลักษณะที่สุ่มเสี่ยงจะเข้าข่ายการใช้แรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ดังนั้น ประเด็นด้านการขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานจึงมักถูกกำหนดให้ต้องรายงาน เพื่อขจัดหรือป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาดังกล่าวขึ้น โดยประเด็นเรื่องการขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบปรากฏในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

---

[106] Amy Weatherburn, “Strengthening Action to End Forced Labor: The ILO Forced Labor Protocol and States’ Positive Human Rights Obligations,” in **Convergences and Divergences Between International Human Rights, International Humanitarian and International Criminal Law,** eds. Paul De Hert, Stefaan Smis, and Mathias Holvoet, (Intersentia, 2018) p. 75

[107] อ้างแล้วที่ 57

[108] International Labor Organization, “ILO Indicators of Forced Labor: Special Action Programme to Combat Forced Labour.” [online] Available from : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration /documents/publication/wcms_203832.pdf. [17 May 2021]

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 30	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	สนธิสัญญาสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.23(1), 23(3), 24
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	Art.8(3)
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์		มาตรา 6			ICESCR	Art.7(b)
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก		มาตรา 26			CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	Art.1, 3
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	Art.11
	พ.ร.ก.การประมง		มาตรา 4, 11			CRPD	Art.27(2)
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 3, 8, 10		หลักปฏิบัติและมาตรฐานระดับโลก	OECD MNE Guidelines	Chapter V, Art.1(d)
		UNGPs	Principles 12			OECD RBC Guidance	Annex Table 2, Q1
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration	Art.2(b)			UNGC Ten Principles	Principle 4
		ILO MNE Declarations	Art.23-25, 66			UNGC Guide for Integrating Bus.	Point D5
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Labor Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2
		ILO C29	Art.1-2			ICC Adv. Marketing Comm.	
		ILO C105	Art.1			GRI Standards	GRI 409
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S9
		ILO C182				SGX	SOC5, SOC10
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	SHCM

4.2.3 การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก

องค์การ ILO ระบุว่าการใช้แรงงานเด็ก (Child Labor) ต่างจากการทำงานของเด็ก (Child Work) คือ การใช้แรงงานเด็กจะต้องมีลักษณะที่เป็นการปฏิเสธการเข้าถึงสิทธิทางการศึกษาและโอกาสในการพัฒนาด้านกายภาพและจิตใจได้อย่างสมบูรณ์[109] ดังนั้น สิ่งบ่งชี้ว่าการทำงานของเด็กอย่างไรจัดเป็นการใช้แรงงานเด็กอาจพิจารณาได้จากการที่เด็กทำงานหนักจนไม่สามารถเข้าถึงศึกษาเล่าเรียนได้เลยหรือได้น้อยลง หรือลักษณะงานมีความไม่ปลอดภัยและทำให้กระทบต่อความสามารถในการมองเห็น ได้ยิน หรือลักษณะทางกายภาพหรือสุขภาพอื่น ๆ ของเด็ก[110] นอกจากนี้ องค์การ ILO และ UNICEF ยังได้ระบุตัวอย่างการทำงานที่มีลักษณะเป็น รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labor) อีกด้วย อาทิ การค้าหรือลักลอบค้าเด็ก แรงงานขัดหนี้ การแสวงหาประโยชน์ทางเพศจากเด็ก การจัดให้เด็กทำกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย เช่น การค้ายาเสพติด หรือการทำงานที่โดยลักษณะหรือสภาพแวดล้อมของงานแล้วอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัยและศีลธรรมของเด็ก ด้วยเหตุนี้ ประเด็นด้านการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กจึงมักถูกกำหนดให้ต้องรายงาน เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจป้องกันมิให้ตนหรือบริษัทคู่ค้ากระทำการใด ๆ อันอาจเข้าข่ายเป็นการใช้แรงงานเด็กได้ โดยประเด็นเรื่องการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กปรากฏในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

[109] International Labor Organization, “Child Labour, Targeting the Intolerable,” [online] Available from : https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1996/96B09_344_engl.pdf. [17 May 2021]

[110] Franziska Humbert, “The Problem of Child Labour,” in **The Challenge of Child Labour in International Law,** (Cambridge University Press, 2009), p. 18.

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 32, 36	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.12
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	Art.17
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 12		หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter VIII
		UNGPs	Principles 3, 20			OECD RBC Guidance	A.5 Q46
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point C3, C4, E12, F13
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2b.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.19
		ILO C105				GRI Standards	GRI 418
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S10
		ILO C182				SGX	SOC9
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

4.2.4 การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

ความเสมอภาคในการจ้างงานและอาชีพสามารถเกิดขึ้นได้ด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติ ซึ่งเป็นสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐานที่ปรากฏในตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน อย่างไรก็ดี แม้ว่าจะมีแนวคิดเกี่ยวกับหลักความเสมอภาคอยู่หลายรูปแบบ แต่ในบริบทการจ้างงานและอาชีพนั้น อนุสัญญา ILO เน้นว่าแรงงานควรจะมีความเสมอภาคด้านโอกาส (Equality of Opportunity) ในการจ้างงานและอาชีพ[111] กล่าวคือ ทุกฝ่ายควรได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงานและอาชีพ (Level of Playing Field)[112] โดยคำนึงว่าผู้ที่เสียเปรียบพึงได้รับความช่วยเหลือในการพัฒนาศักยภาพและทักษะของตนในด้านต่าง ๆ ให้ทัดเทียมกับผู้อื่น เพื่อให้โอกาสในการได้รับการจ้างงานและอาชีพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเสมอภาคด้านโอกาสอย่างแท้จริง เช่น การจัดอบรมให้แรงงานสตรีเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานที่ส่วนใหญ่จ้างแรงงานผู้ชาย[113] หรือการพิจารณาจ้างงานโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรือความคิดเห็นทางการเมือง เป็นต้น ดังนั้น ประเด็นด้านการขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพจึงเป็นประเด็นสำคัญอีกประการหนึ่งที่มักถูกกำหนดให้ต้องรายงาน เพื่อขจัดหรือป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานี้ขึ้นในการดำเนินกิจการธุรกิจของผู้ประกอบการธุรกิจหรือของบริษัทคู่ค้า โดยประเด็นนี้ ปรากฏในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

[111] อ้างแล้วที่ 62, Art.2

[112] Sandra Fredman, **Discrimination Law,** (Oxford University Press, 2011), pp. 14-15.

[113] A. C. L. Davies, "Discrimination," in **Perspectives on Labor Law** (Cambridge University Press, 2009), p. 126.

ประเด็นที่กฎหมายกลไกในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 27	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.23(2), 23(3)
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ		มาตรา 17			ICCPR	Art.26
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	Art.2(2), 7(a)(i), 7(c)
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	Art.1-7
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	Art.1-2, 11, 14
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ		มาตรา 20(3)			CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	Art.2
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน		มาตรา 11/1, 15, 89			CMW	Art.7
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	Art.27(1)(a), (b)
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 5, 8, 10		หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter V, Art.1(e)
		UNGPs	Principles 3, 12, 26			OECD RBC Guidance	Annex Table 2, Q1, Q2, Q20, Q33
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration	Art.2(d)			UNGC Ten Principles	Principle 6
		ILO MNE Declarations	Art.9, 28-31			UNGC Guide for Integrating Bus.	Point A1, B2
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Labor Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.2
		ILO C105				GRI Standards	GRI 405, 406
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S6
		ILO C182				SGX	SOC2
		ILO C100	Art.1-4			SSE	CSR-GATES
		ILO C111	Art.1-5			ASX	

5. ประเด็นการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมที่สะท้อนเนื้อหาแห่งสิทธิมนุษยชน

ในการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนนั้น นอกจากประเด็นด้านแรงงานที่ผู้ประกอบการธุรกิจมักกำหนดให้เป็นประเด็นที่ต้องรายงานแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะมีการกำหนดประเด็นอื่น ๆ ที่สะท้อนเนื้อหาแห่งสิทธิมนุษยชน โดยไม่จำเป็นต้องยึดโยงกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพียงอย่างเดียว เนื่องจากในความเป็นจริงแล้ว ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของผู้ประกอบการไม่ได้ถูกจำกัดอยู่เพียงแรงงานเท่านั้น ในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงกรอบความคิดในการกำหนดประเด็นอื่น ๆ ที่สะท้อนเนื้อหาแห่งสิทธิมนุษยชนและมักพบในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

5.1 กรอบความคิด: การคุ้มครองผู้มีส่วนได้เสียอื่นนอกจากลูกจ้าง

นอกจากลูกจ้างแล้ว ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจจะดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน คือการประกอบธุรกิจโดยได้รับการยอมรับและสนับสนุนด้วยดีจากผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ อาทิ ลูกค้า ผู้มาติดต่อ บุคคลในชุมชนท้องถิ่นว่าเป็นผู้ประกอบการธุรกิจที่คำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดเวลาที่ประกอบกิจการ ดังนั้นการพิจารณากำหนดประเด็นอื่น ๆ เพื่อวัตถุประสงค์นี้ จำเป็นต้องอาศัยฐานความคิดด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลักว่าเนื้อหาแห่งสิทธิที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการอาจมีอะไรได้บ้าง หรือผู้ทรงสิทธิสามารถเป็นกลุ่มใดได้บ้าง โดยอาศัยรากฐานจากตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนเป็นหลัก

5.2 ประเด็นพิจารณา

ผู้วิจัยกำหนดประเด็นพิจารณาโดยจำแนกตามเนื้อหาแห่งสิทธิ (Content) และตามประเภทของบุคคลในกลุ่มเฉพาะ (Specifics) ที่ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการจัดการด้านความยั่งยืนของภาคธุรกิจ ดังนี้

(1) การจำแนกตามเนื้อหาแห่งสิทธิ ประกอบด้วย 1) สิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย 2) สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลาก 3) สิทธิส่วนบุคคลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา

(2) การจำแนกตามประเภทของบุคคลในกลุ่มเฉพาะ ประกอบด้วย 1) สิทธิของชุมชนท้องถิ่น 2) สิทธิของชนกลุ่มน้อย 3) สิทธิของคนพิการ 4) การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศหรือเพศสภาพ และ 5) สิทธิของเด็ก

โดยในแต่ละประเด็น ผู้วิจัยได้ทำตารางเพื่อแสดงข้อมูลว่าเอกสารแต่ละฉบับได้มีการระบุประเด็นนั้น ๆ ไว้ในเอกสารต่าง ๆ หรือไม่อย่างไร โดยผู้วิจัยได้แบ่งเอกสารออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือกลุ่มที่หนึ่ง ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด และกลุ่มที่สอง ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการเช่นเดียวกับประเด็นด้านแรงงาน

5.2.1 สิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ความปลอดภัยในการบริโภคสินค้าหรือบริการของผู้ประกอบการ มีประเด็นเกี่ยวข้องกับสิทธิทางด้านสุขภาพของลูกค้าอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพราะลูกค้าในฐานะมนุษย์คนหนึ่งมีสิทธิที่จะมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตตามมาตรฐานสูงสุดเท่าที่จะมีได้ (Highest attainable standard of health)[114] ซึ่งหมายถึงทั้งในแง่ของการเข้าถึงบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐานยอมรับได้ และการดำรงชีวิตโดยปราศจากเงื่อนไขหรือปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคล[115] โดยแม้ว่ารัฐจะเป็นฝ่ายที่มีพันธกรณีในการป้องกันมิให้บุคคลที่สามกระทำการใด ๆ อันอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของบุคคลได้[116] แต่ในเรื่องนี้ ผู้ประกอบกิจการธุรกิจในฐานะบุคคลที่สามสามารถช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ ด้วยการตรวจสอบว่าการดำเนินกิจการธุรกิจของตนหรือของบริษัทคู่ค้ามีความสุ่มเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของลูกค้าหรือไม่ เช่น สินค้าของตนได้ผ่านกระบวนการผลิตหรือการรับรองมาตรฐานความปลอดภัยหรือไม่ เพื่อป้องกันมิให้ลูกค้าได้รับอันตรายจากการใช้สินค้าของตน ดังนั้น ประเด็นด้านสิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยจึงเป็นประเด็นที่ควรถูกบรรจุไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืน ดังที่ปรากฏตัวอย่างในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

---

[114] อ้างแล้วที่ 44, Art.12

[115] Asbjorn Eide, "Adequate Standard of Living," in **International Human Rights Law,** eds. Daniel Moeckli, Sangeeta Shah and Sandesh Sivakumanran (Oxford University Press, 2018), p. 196.

[116] UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), **General Comment No. 14: The Right to the Highest Attainable Standard of Health (Art. 12 of the Covenant),** E/C.12/2000/4 CESCR, 2000, para. 51.

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 55, 58	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.25(1)
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	Art.12
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	Art.5(e)(iv)
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	Art.24
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 3, 12		หลักปฏิบัติและกรอบการรายงาน	OECD MNE Guidelines	Chapter VI, VIII
		UNGPs	Principles 3, 12			OECD RBC Guidance	Annex Table 2 Q1, Table 3 Q3
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point E12, F13
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Supply Chain Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2a., 5c.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.17, A5, C11
		ILO C105				GRI Standards	GRI 416
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S8
		ILO C182				SGX	SOC3, SOC7, SOC12
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

5.2.2 สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลาก

สิทธิในการเข้าถึงข้อมูล (Right to Information) เป็นสิทธิมนุษยชนที่พัฒนามาจากเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น (Freedom of Expression)[117] และได้รับการรับรองโดยตราสารระหว่างประเทศว่าบุคคลมีสิทธิในการแสวงหา ได้รับและเผยแพร่ข้อมูล[118] ที่หน่วยงานรัฐเป็นผู้เก็บรักษาไว้โดยไม่จำกัดว่าการเก็บรักษานั้นกระทำในรูปแบบใด[119] เมื่อนำมาปรับใช้กับบริบทการเข้าถึงข้อมูลและฉลากของลูกค้า อาจสรุปได้ว่า ลูกค้าหรือผู้บริโภคควรมีสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลากที่ผู้ประกอบกิจการธุรกิจเก็บรักษาไว้ เช่น แหล่งที่มาของวัตถุดิบ หรือกระบวนการผลิต เพื่อจะได้ทราบว่า แหล่งที่มาของวัตถุดิบนั้นส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือไม่ หรือกระบวนการผลิตนั้นได้มาตรฐานตามหลักศาสนาหรือไม่มีการใช้แรงงานเด็กหรือไม่ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้าหรือบริการ การแสดงข้อมูลในลักษณะนี้อาจทำได้โดยการระบุไว้ในฉลากของผลิตภัณฑ์ให้ครบถ้วนและชัดเจน ตลอดจนอาจเผยแพร่ข้อมูลทางช่องทางต่าง ๆ ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น เว็บไซต์ของผู้ประกอบการ ดังนั้นเพื่อประโยชน์ของลูกค้าในเรื่องนี้ ประเด็นด้านสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลากจึงเป็นประเด็นที่ควรถูกบรรจุไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืน ดังตัวอย่างในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

[117] Jonathan Klaaren, "The Human Right to Information and Transparency," in **Transparency in International Law,** eds. Andrea Bianchi and Anne Peters (Cambridge University Press, 2013), p. 229.

[118] อ้างแล้วที่ 43, Art.19

[119] UN Human Rights Committee (HRC), **General Comment No. 34: Freedoms of Opinion and Expression (Article 19 of the Covenant),** CCPR/C/GC/34, 2011, para. 18

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ			ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.19, 25(1)
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	Art.19
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาครัฐกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 3, 12		หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter VI, VIII
		UNGPs	Principles 3, 12			OECD RBC Guidance	A.2 Q29, A.3 Q34
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point E12, F13
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 6a-g.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.20, 21, A6, C1, C4, C11
		ILO C105				GRI Standards	GRI 417
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S8
		ILO C182				SGX	SOC7, SOC12
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

5.2.3 สิทธิส่วนบุคคลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

สิทธิส่วนบุคคลมีรากฐานมาจากกฎหมายลักษณะละเมิด โดยที่การกระทำใด ๆ ที่ทำต่อบุคคลโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่อแล้วส่งผลให้เกิดความเสียหาย เสียชื่อเสียง หรือได้รับผลกระทบจากการกระทำนั้น ถือเป็นการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล[120] และต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกพัฒนามาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐาน[121] โดยตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนได้วางกรอบความคิดว่าสิทธิส่วนบุคคลคือการคุ้มครองบุคคล ครอบครัว ที่พำนัก หรือการสื่อสาร ให้พ้นจากการแทรกแซงโดยผิดกฎหมาย (Unlawful interference)[122] และการโจมตีโดยผิดกฎหมายที่ส่งผลให้เสื่อมเสียชื่อเสียงหรือเกียรติยศ (Unlawful attacks)[123] จนกระทั่งในปัจจุบันได้มีการขยายมาถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล เมื่อพิจารณาเทียบเคียงจากพันธกรณีของรัฐในเรื่องนี้ อาจสรุปได้ว่า ผู้ประกอบกิจการธุรกิจควรมีมาตรการหรือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับคุ้มครองสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าให้พ้นจากการแทรกแซงหรือโจมตี และควรบรรจุประเด็นนี้ไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืน ดังที่ปรากฏตัวอย่างในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

[120] Louis Brandeis and Samuel D. Warren, “The Right to Privacy,” in **Harvard Law Review** (1890), p. 193.

[121] อ้างแล้วที่ 40, **The Right to Privacy,** p. 600

[122] อ้างแล้วที่ 43, Art.17

[123] เพิ่งอ้าง

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 32, 36	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.12
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	Art.17
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 12		หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter VIII
		UNGPs	Principles 3, 20			OECD RBC Guidance	A.5 Q46
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point C3, C4, E12, F13
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2b.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.19
		ILO C105				GRI Standards	GRI 418
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S10
		ILO C182				SGX	SOC9
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

5.2.4 สิทธิในการได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองประโยชน์ทางศีลธรรมและวัตถุอันเกิดจากการผลิตทางวิทยาศาสตร์ วรรณกรรม หรือศิลปกรรมที่ตนได้สร้างสรรค์ขึ้น

สิทธิในการได้รับประโยชน์จากการคุ้มครองประโยชน์ทางศีลธรรมและวัตถุอันเกิดจากการผลิตทางวิทยาศาสตร์ วรรณกรรม หรือศิลปกรรมที่ตนได้สร้างสรรค์ขึ้น มีที่มาจากการเคารพคุณค่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิดในฐานะที่เป็นผู้สร้างสรรค์ มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้มีการสร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม อันจะเป็นประโยชน์ต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ[124] เช่น โอกาสในการอาศัยงานสร้างสรรค์ของตนเพื่อหาเลี้ยงชีพและได้รับค่าจ้างจากงานสร้างสรรค์อย่างเป็นธรรม[125] ตลอดจนสิทธิในการใช้งานสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถมีมาตรฐานในการครองชีพอย่างเพียงพอ[126] ซึ่งต่างจากระบอบกฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property Law) ที่ให้ความคุ้มครองเพียงชั่วคราว เพิกถอนได้ และสามารถถ่ายโอนให้ผู้อื่นได้[127] ดังนั้นผู้ประกอบกิจการธุรกิจควรเคารพสิทธิเช่นว่านี้โดยป้องกันมิให้มีการละเมิดในตลอดห่วงโซ่คุณค่า และควรบรรจุประเด็นนี้ไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืนดังตัวอย่างนี้

[124] UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), **General Comment No. 17: The Right of Everyone to Benefit from the Protection of the Moral and Material Interests Resulting from any Scientific, Literary or Artistic Production of Which He or She is the Author (Art. 15, Para. 1 (c) of the Covenant),** E/C.12/GC/17CESCR, 2006, para. 4

[125] อ้างแล้วที่ 44, Art.6, 7(1)

[126] อ้างแล้วที่ 44, Art.11 (1)

[127] อ้างแล้วที่ 124, para. 2

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ			ประเด็นที่ภาครัฐกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.27
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	Art.15
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาครัฐกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 9		หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter VI, IX
		UNGPs	Principles 12			OECD RBC Guidance	
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point E12
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.15
		ILO C105				GRI Standards	GRI 412
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S10
		ILO C182				SGX	SOC5
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

5.2.5 สิทธิของชุมชนท้องถิ่น

สิทธิของชุมชนท้องถิ่น สะท้อนถึงสิทธิมนุษยชนในมิติส่วนรวมหรือแบบกลุ่ม (Collective or Group Rights) ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนในมิติต่าง ๆ เช่น สิทธิในการพัฒนา (Right to Development) สิทธิการมีส่วนร่วมในการสร้างและประยุกต์ใช้แผนการพัฒนา (Right to Participation and Implementation) และสิทธิในการเข้าถึง ใช้ และบริหารจัดการที่ดินและทรัพยากรธรรมชาติ[128] และได้รับการรับรองโดยตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน[129] โดยปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการประกอบกิจการธุรกิจอาจนำมาซึ่งความเสี่ยงต่อชุมชนท้องถิ่นได้ เช่น การยึดครองหรือไล่ที่ดิน การใช้ที่ดินในลักษณะแสวงหาประโยชน์อย่างไม่ยั่งยืน หรือแม้กระทั่งการกีดกันไม่รับฟังความเห็นของชุมชนท้องถิ่นหรือไม่ให้ชุมชนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้ที่ดินของชุมชน ดังนั้นผู้ประกอบกิจการธุรกิจควรเคารพสิทธิเช่นว่านี้โดยป้องกันมิให้มีการละเมิดในตลอดห่วงโซ่คุณค่า ซึ่งรวมถึงการเปิดโอกาสให้มีการหารือระหว่างกันอย่างสุจริตใจและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน (Fair and Equitable Sharing of Benefits)[130] และควรบรรจุประเด็นนี้ไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืน ดังที่ปรากฏตัวอย่างในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

[128] The Danish Institute for Human Rights, “Community Rights,” [Online] Available from : https://biz.sdg.human rights.dk /salient-issue/community-rights. [18 May 2021]

[129] UN Human Rights Council, **United Nations Declaration on the Rights of Peasants and Other People Working in Rural Areas,** A/HRC/RES/39/12, 2018

[130] อ้างแล้วที่ 128

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 27, 43, 57	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	หลักประกันว่าจะมีการเคารพสิทธิมนุษยชนโดยรัฐ	UDHR	Art.27
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	Art.26, 27
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goal 1, 10, 12		หลักปฏิบัติและมาตรฐานระดับโลก	OECD MNE Guidelines	Chapter II, III, IX
		UNGPs	Principles 23			OECD RBC Guidance	Q11, A.3 Q34, A.5 Q46
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1, 2
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point E12
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2b.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.C10
		ILO C105				GRI Standards	GRI 413
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S10
		ILO C182				SGX	SOC6
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

5.2.6 สิทธิของชนกลุ่มน้อย

สิทธิของชนกลุ่มน้อยซึ่งได้รับการรับรองในตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน[131] มีลักษณะเป็นสิทธิมนุษยชนในมิติส่วนรวมหรือแบบกลุ่มเช่นเดียวกับสิทธิของชุมชนท้องถิ่น แต่มีเป้าประสงค์สำคัญคือการคุ้มครองและอนุรักษ์ไว้ซึ่งความเห็น (Views) วัฒนธรรม (Culture) ประเพณี (Traditions) และสิทธิในการกำหนดอนาคตตนเอง (Self-Determination) ของชนกลุ่มน้อย[132] เช่น การยึดโยงกับหลักความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งการเป็นชนกลุ่มน้อยเช่นว่า[133] หรือการรับรองสิทธิการมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับตน[134] ดังนั้นผู้ประกอบกิจการธุรกิจที่ดำเนินกิจการธุรกิจเกี่ยวข้องกับชนกลุ่มน้อยควรเคารพสิทธิเช่นว่านี้โดยป้องกันมิให้มีการละเมิดในตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นการใช้ที่ดินและทรัพยากรแบบจารีต (Traditional Use of Land and Resources)[135] และการรับฟังและเปิดโอกาสให้ชนกลุ่มน้อยมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และควรบรรจุประเด็นนี้ไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืน ดังที่ปรากฏตัวอย่างในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

---

[131] International Labour Organization (ILO), **Indigenous and Tribal Populations Convention,** C107, 1957; **Indigenous and Tribal Peoples Convention,** C169, 1989; UN General Assembly, **United Nations Declaration on the Rights of Indigenous Peoples:** Resolution A/RES/61/295, 2007.

[132] อ้างแล้วที่ 115, Robert McCorquodale, **Group Rights,** p. 362

[133] UN Sustainable Development Group, **Guidelines on Indigenous Peoples Issues,** 2008, p. 6

[134] อ้างแล้วที่ 131

[135] IACtHR, **Kichwa Indigenous People of Sarayaku v. Ecuador,** Series C No 245, 2012, para. 217

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 70	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.27, 29
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	Art.26
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	Art.1
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	Art.2
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 1, 10, 12		หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter IV
		UNGPs	Principles 3, 12			OECD RBC Guidance	Q2, Q8, A.2 Q21, Q11
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1, 2
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point E12
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2b.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	
		ILO C105				GRI Standards	GRI 411
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S10
		ILO C182				SGX	SOC6
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

5.2.7. สิทธิของคนพิการ

การคุ้มครองสิทธิของคนพิการมิได้มีรากฐานมาจากสาเหตุที่คนพิการมีความบกพร่องทางกายภาพ จิตใจ หรือสติปัญญา แต่มีขึ้นเพื่อขจัดอุปสรรคภายนอกที่ส่งผลให้คนพิการประสบอุปสรรคในการดำรงชีวิต เช่น ข้อจำกัดในการเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวก การถูกตีตรา และการถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งความพิการ[136] และเพื่อให้คนพิการสามารถได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกับบุคคลทั่วไป หัวใจสำคัญของการคุ้มครองสิทธิคนพิการ คือการส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างทางกายภาพ การเคารพความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ ตลอดจนการพัฒนาและจัดให้คนพิการสามารถเข้าถึงสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการได้ดียิ่งขึ้น[137] ในเรื่องนี้ ผู้ประกอบการธุรกิจสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวได้หลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมอาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการคมนาคมของคนพิการ การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการมองเห็นหรือได้ยิน หรือการจัดให้มีบริการช่วยเหลือหรือปฏิบัติต่อคนพิการอย่างเหมาะสม เพื่อขจัดหรือลดอุปสรรคภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อคนพิการตลอดห่วงโซ่คุณค่า และควรบรรจุประเด็นนี้ไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืน ดังที่ปรากฏตัวอย่างในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

[136] Jin Hashimoto, Takashi Izutsu, and Atsuro Tsutsumi, “Human Rights of Persons with Disabilities: Convention on the Rights of Persons with Disabilities and Its Nexus with Mental Health and Psychosocial Well-Being,” in **The Cambridge Handbook of Psychology and Human Rights,** eds. Neal S. Rubin and Roseanne L. Flores (Cambridge University Press, 2020), p. 164.

[137] อ้างแล้วที่ 52, Art.3

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 27, 71	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.25(1)
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก		มาตรา 32			CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ		มาตรา 37			CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	Art.2, 23
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	Art.1-30
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 3, 10, 11		หลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter IV
		UNGPs	Principles 3, 12			OECD RBC Guidance	Q11
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1, 2
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point E12
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2b.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.2
		ILO C105				GRI Standards	GRI 412
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S10
		ILO C182				SGX	SOC5
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

5.2.8 การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ/เพศสภาพ

ความเท่าเทียมระหว่างเพศ (Gender Equality) มีรากฐานมาจากหลักความเสมอภาพและการไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีวิวัฒนาการมาจากการเรียกร้องความเท่าเทียมระหว่างเพศระหว่างบุรุษและสตรี และปัจจุบันขยายไปถึงความเท่าเทียมระหว่างเพศของทุกคนไม่ว่าจะมีวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Orientation and Gender Identity) ในลักษณะใด[138] โดยนอกจากมิติด้านแรงงานแล้ว ผู้ประกอบการธุรกิจควรนำมิติทางเพศ (Gender Lens) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเคารพความเท่าเทียมระหว่างเพศไปสอดแทรกในการดำเนินกิจการธุรกิจของตนและของบริษัทคู่ค้า เพื่อป้องกันมิให้เกิดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เช่น การไม่ส่งเสริมการตีตราทางเพศหรือการทำให้เพศเป็นเสมือนวัตถุสิ่งของในสื่อโฆษณาของตนหรือบริษัทคู่ค้า การอนุมัติให้กู้ยืมเงินแก่ลูกค้าโดยไม่คำนึงถึงวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศ[139] ตลอดจนการเคารพสิทธิในความเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับวิถีหรืออัตลักษณ์ทางเพศของลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ[140] และควรบรรจุประเด็นนี้ไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืน ดังที่ปรากฏตัวอย่างในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

---

[138] International Commission of Jurists (ICJ), **Yogyakarta Principles -Principles on the Application of International Human Rights Law in Relation to Sexual Orientation and Gender Identity,** 2007, Preamble

[139] The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR), "Gender Dimensions of the Guiding Principles on Business and Human Rights," [online] Available from : https://www.ohchr.org/Documents/ Issues/Business/ BookletGenderDimensionsGuidingPrinciples.pdf. [19 May 2021]

[140] อ้างแล้วที่ 115, Michael O'Flaherty, **Sexual Orientation and Gender Identity,** p. 229

ประเด็นที่กฎหมายภายในกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 27, 71	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ตามกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนว่าด้วยธุรกิจ	UDHR	Art.1, 2
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ		มาตรา 17, 18			ICCPR	Art.2, 26
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์					ICESCR	Art.2, 3
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก					CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	Art.1
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 5, 10		ตามหลักปฏิบัติระหว่างประเทศด้านแรงงาน	OECD MNE Guidelines	Chapter IV
		UNGPs	Principles 6, 7, 20			OECD RBC Guidance	Q2, Q11
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1, 2
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point E12
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2b.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.2
		ILO C105				GRI Standards	GRI 406
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S4, S6
		ILO C182				SGX	SOC5
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

5.2.9. สิทธิของเด็ก

การคุ้มครองสิทธิของเด็กในการประกอบกิจการธุรกิจนอกจากจะสามารถกระทำได้ด้วยการยกเลิกการใช้แรงงานเด็กแล้ว ผู้ประกอบกิจการธุรกิจเคารพและคุ้มครองสิทธิของเด็กได้อีกหลายวิธี โดยยึดแนวทางตามหลักการสำคัญของการคุ้มครองสิทธิเด็กที่ตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนรับรอง คือการไม่เลือกปฏิบัติต่อเด็ก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็กที่ตกอยู่ในสถานการณ์เปราะบาง[141] การยึดหลักผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก (Best Interests of the Child) เป็นแนวทางในการดำเนินกิจการธุรกิจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาคธุรกิจที่ดำเนินกิจการธุรกิจเกี่ยวข้องกับเด็ก เช่น สถานรับเลี้ยงเด็ก สถานพยาบาล โรงเรียนเอกชน[142] ตลอดจนการเคารพสิทธิในการมีชีวิต อยู่รอดและพัฒนาของเด็ก (Right to life, survival and development) เช่น จัดให้มีนโยบายหรือสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานที่ทำงานเพื่อเอื้อให้บิดามารดาสามารถเลี้ยงบุตรได้ หรือการส่งเสริมหรืออนุมัติให้ลาพักเพื่อไปเลี้ยงบุตร[143] และรับฟังความคิดเห็นของเด็ก (Right to be heard) ในกรณีที่การดำเนินกิจการธุรกิจอาจส่งผลกระทบต่อเด็ก ดังนั้นผู้ประกอบการธุรกิจจึงตรวจสอบการดำเนินการของตนและของบริษัทคู่ค้า และควรบรรจุประเด็นนี้ไว้ในการรายงานด้านความยั่งยืน ดังที่ปรากฏตัวอย่างในเอกสารต่าง ๆ ดังนี้

[141] UN Committee on the Rights of the Child (CRC), **General Comment No. 16 (2013) on State Obligations regarding the Impact of the Business Sector on Children's Rights,** CRC/C/GC/16, 2013, para. 14, pp. 5-6

[142] เพิ่งอ้าง, para. 16, p. 6

[143] เพิ่งอ้าง, para. 20, p. 7

ประเด็นที่กฎหมายกำหนด	รัฐธรรมนูญ		มาตรา 27, 54, 71	ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	มาตรฐานสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ	UDHR	Art.25(2), 26
	พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ					ICCPR	Art.24
	พ.ร.บ.ปราบปรามการค้ามนุษย์		มาตรา 6			ICESCR	Art.10, 13
	พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก		มาตรา 22, 26, 27			CERD	
	พ.ร.ก.การทำงานคนต่างด้าว					CEDAW	
	พ.ร.บ.ส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ					CAT	
	พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์					CRC	Art.1-40
	พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน					CMW	
	พ.ร.ก.การประมง					CRPD	
	พ.ร.บ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัย					CED	
ประเด็นที่ภาคธุรกิจควรดำเนินการ	ยั่งยืน	SDGs	Goals 1, 3, 4		หลักปฏิบัติและแนวทางปฏิบัติ	OECD MNE Guidelines	Chapter IV
		UNGPs	Principles 3, 12			OECD RBC Guidance	Q2, Q11
	มาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ	ILO Declaration				UNGC Ten Principles	Principle 1, 2
		ILO MNE Declarations				UNGC Guide for Integrating Bus.	Point E12
		ILO C87				UNGC Guide to Corp. Sustain.	Society Checklist
		ILO C98				ICC Sustain. Trade	Point 2b.
		ILO C29				ICC Adv. Marketing Comm.	Art.18, C7
		ILO C105				GRI Standards	GRI 412
		ILO C138			ตลาดหลักทรัพย์	NASDAQ	Point S10
		ILO C182				SGX	SOC5
		ILO C100				SSE	CSR-GATES
		ILO C111				ASX	Other Stakeholder accountability

6. ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่าการกำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคมของภาคธุรกิจซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปีจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านกระบวนการจัดทำรายงานและด้านเนื้อหา โดยผู้วิจัยจะขอสรุปในแต่ละประเด็น ดังนี้

6.1 ข้อพิจารณาการกำหนดประเด็นในแง่กระบวนการจัดทำรายงาน

หากจะกำหนดให้ผู้ประกอบการจะต้องรายงานประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานทุกประเด็นที่ปรากฏในมาตรฐานสากลเพื่อการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนนั้น น่าจะเป็นการสร้างภาระแก่ผู้ประกอบการไม่น้อย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรการเงินและบุคคล ดังนั้นในการกำหนดประเด็น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องคำนึงถึงปัจจัยอื่น ๆ ในทางปฏิบัติที่เกี่ยวข้องด้วย โดยผู้วิจัยเสนอว่าในการกำหนดประเด็นนั้นควรคำนึงถึงข้อพิจารณาต่อไปนี้

(1) ความจำเป็นในการจัดการด้านความยั่งยืน

เมื่อพิจารณาจากแนวโน้มในปัจจุบันที่ผู้ประกอบการส่วนใหญ่ทั่วโลกตระหนักแล้วว่าการประกอบกิจการธุรกิจสามารถส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม ไม่ว่าจะเป็น 1) แนวคิดบรรษัทภิบาล 2) แนวคิดความรับผิดชอบของภาคธุรกิจต่อสังคม และ 3) แนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเข้ามาเพื่อสนับสนุนและเชื้อเชิญให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความจำเป็น

ในเรื่องนี้ ส่งผลให้ผู้ประกอบการหลายราย โดยเฉพาะบรรษัทข้ามชาติ ได้เริ่มดำเนินการนำประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจการธุรกิจของตน และบางแห่งได้ขยายมาจนถึงบริษัทคู่ค้าอีกด้วย ทั้งในรูปแบบหลักการชี้แนะสำหรับผู้ผลิต (Supplier Guiding Principles) หรือในรูปแบบข้อสัญญา (Contract clause) ซึ่งหากผู้ประกอบการที่เป็นบริษัทคู่ค้าหรือผู้ผลิตไม่ปฏิบัติตาม ก็มีความเสี่ยงที่จะถูกบอกเลิกสัญญาซึ่งอาจจะส่งผลในทางเศรษฐกิจต่อผู้ประกอบการรายนั้นได้

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากความจำเป็นดังกล่าวแล้ว ผู้ประกอบการจึงควรพิจารณากำหนดประเด็นให้ครอบคลุมมิติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่สามารถกระทำได้ โดยอย่างน้อยที่สุดควรครอบคลุมประเด็นที่บริษัทคู่ค้าได้กำหนดไว้ในข้อสัญญาหรือหลักการชี้แนะ

(2) การกำหนดประเด็นในลักษณะค่อยเป็นค่อยไป

ในการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืน ผู้ประกอบการหลายราย โดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดเล็กและขนาดกลาง ต่างมีข้อกังวลหลายประการ เช่น มีข้อจำกัดด้านทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ ไม่มีผู้เชี่ยวชาญภายในหน่วยงานหรือไม่มีแผนกที่รับผิดชอบด้านการจัดทำรายงานโดยเฉพาะ หรือมีข้อจำกัดด้านทรัพยากรการเงิน เนื่องจากไม่มีรายได้มากพอที่จะว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญให้มาจัดทำรายงาน นอกจากนี้ ข้อกังวลอีกประการคือการต้องรายงานประเด็นที่ครอบคลุมมิติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่สามารถกระทำได้ อาจกระทบต่อภาพลักษณ์ของผู้ประกอบการได้

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากข้อกังวลในทางปฏิบัติข้างต้น การกำหนดประเด็นรายงานจึงควรกระทำในลักษณะค่อยเป็นค่อยไปและไม่บังคับให้ต้องเปิดเผย กล่าวคือ ในช่วง 2-3 ปีแรก อาจกำหนดให้รายงานเพียงบางประเด็นหลัก ๆ แต่หลังจากนั้น หากพบว่าในอนาคตสภาวะแวดล้อมในการรายงานเริ่มทวีความเข้มงวดขึ้นหรือผู้ประกอบการส่วนใหญ่ต่างกำหนดประเด็นที่ละเอียดและหลากหลายมากขึ้น จึงค่อยทำความเข้าใจและเชื้อเชิญให้ผู้ประกอบการกำหนดประเด็นให้มีแนวทางลักษณะที่ครอบคลุมมิติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานให้มากที่สุดเท่าที่สามารถกระทำได้

6.2 ข้อพิจารณาการกำหนดประเด็นในแง่เนื้อหา

การกำหนดประเด็นในการรายงานนั้น จำเป็นต้องคำนึงถึงเนื้อหาแห่งสิทธิมนุษยชนตามที่ปรากฏในตราสารระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน เพื่อให้เนื้อหาของรายงานนั้นสอดคล้องกับหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติที่ยอมรับโดยองค์การระหว่างประเทศและหน่วยงานในต่างประเทศ เช่น ตลาดหลักทรัพย์ โดยการกำหนดประเด็นควรดำเนินการดังนี้

(1) กำหนดกรอบมาตรฐานที่ใช้ในการกำหนดประเด็นตามหลักการสากล

ในขั้นแรก ผู้ประกอบการควรกำหนดกรอบมาตรฐานที่ใช้ในการกำหนดประเด็นโดยพิจารณาจากมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน มาตรฐานที่กฎหมายภายในกำหนด และมาตรฐานที่ปรากฏในหลักการชี้แนะและแนวปฏิบัติ ตามที่ผู้ประกอบการพิจารณาเห็นสมควร ทั้งนี้ ผู้ประกอบการอาจให้ความสำคัญกับมาตรฐานที่ผู้ประกอบการมีหน้าที่ต้องดำเนินการเป็นลำดับแรก เช่น แนวปฏิบัติขององค์การระหว่าง

ประเทศหรือความร่วมมือระหว่างประเทศที่ผู้ประกอบการเป็นสมาชิก ตลอดจนคู่มือหรือแนวปฏิบัติของบริษัทคู่ค้าของหน่วยงานที่กำกับดูแลผู้ประกอบการ

(2) กำหนดประเด็นด้านแรงงาน โดยอ้างอิงตามมาตรฐานหลักด้านแรงงาน

ในการกำหนดประเด็นด้านแรงงาน ผู้ประกอบการสามารถอาศัยแนวทางที่องค์การ ILO ได้กำหนดไว้ว่าเป็นมาตรฐานหลักด้านแรงงาน (Core labor standards) 4 ประการ ซึ่งประกอบด้วย 1) การรับรองเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง 2) การขจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ 3) การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และ 4) การขจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการอาจกำหนดประเด็นด้านแรงงานเพิ่มเติมอีกได้ โดยอาจอาศัยแนวทางตามที่กฎหมายภายในกำหนดให้ผู้ประกอบการต้องปฏิบัติตาม เช่น การรักษามาตรฐานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสถานประกอบการ การจัดให้มีเงินทดแทนและประกันสังคม

(3) กำหนดประเด็นตามมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายภายในกำหนด

ในการกำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ผู้ประกอบการสามารถอ้างอิงจากมาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายภายในกำหนดได้ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถทบทวนหน้าที่ตามกฎหมายของตนได้ และยังเป็นการช่วยป้องกันมิให้ผู้ประกอบการมีความผิดตามกฎหมายจากการกระทำหรือมีส่วนร่วมให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหรือแรงงานได้ โดยหน้าที่ที่มาจากกฎหมายภายในนั้น ส่วนมากมักมาจากกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน แต่ก็ยังพบว่ามีกฎหมายภายในอีกส่วนหนึ่งที่กำหนดหน้าที่ให้ผู้ประกอบการต้องกระทำหรืองดเว้นกระทำ เช่น การห้ามค้ามนุษย์ การไม่เลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือเพราะเหตุแห่งความพิการ

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังสามารถนำหลักการที่ปรากฏในรัฐธรรมนูญ ซึ่งโดยหลักแล้วกำหนดให้เป็นหน้าที่ของรัฐมาปรับใช้และกำหนดเป็นประเด็นรายงาน เพื่อปกป้องและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญก็ได้ เช่น การขจัดการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลด้วยเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

(4) กำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายภายในกำหนด

ในการกำหนดประเด็นอื่น ๆ ด้านสิทธิมนุษยชนนอกเหนือจากที่กฎหมายภายในกำหนดนั้น ผู้ประกอบการจำเป็นจะต้องศึกษาห่วงโซ่อุปทานของตนเองและบริษัทคู่ค้าเสียก่อน เพื่อบ่งชี้ (identify) ว่าผู้มีส่วนได้เสียนอกเหนือไปจากลูกจ้างมีฝ่ายใดบ้าง อาทิ ลูกค้า ผู้มาติดต่อ บุคคลในชุมชนท้องถิ่น จากนั้นจึงกำหนดประเด็นโดยคำนึงถึงหลักการสากล โดยอาจพิจารณาจากเนื้อหาแห่งสิทธิ ดังตัวอย่างที่ผู้วิจัยนำเสนอไปแล้ว เช่น 1) สิทธิทางด้านสุขภาพและความปลอดภัย 2) สิทธิในการเข้าถึงข้อมูลและฉลาก 3) สิทธิส่วนบุคคลและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และ 4) สิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา หรือพิจารณาจากบุคคลในกลุ่มเฉพาะ

ตัวอย่างเช่น 1) สิทธิของชุมชนท้องถิ่น 2) สิทธิของชนกลุ่มน้อย 3) สิทธิของคนพิการ 4) การสนับสนุนความเท่าเทียมระหว่างเพศ และ 5) สิทธิของเด็ก

นอกจากนี้ ผู้ประกอบการยังสามารถนำหลักการสากลที่ปรากฏในมาตรฐานระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงกฎบัตรระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน (International Bill of Human Rights) และอนุสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชน (Core Human Rights Conventions) ตลอดจนเอกสารที่จัดทำโดยองค์การระหว่างประเทศและหน่วยงานในต่างประเทศมาปรับใช้และกำหนดเป็นประเด็นรายงานเพิ่มเติมได้เพื่อการปกป้องคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่มากยิ่งขึ้น

(5) กำหนดประเด็นโดยคำนึงถึงบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19

นอกจากประเด็นด้านแรงงานและด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ แล้ว ผู้ประกอบการควรจะกำหนดประเด็นรายงานโดยคำนึงถึงบริบทสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ด้วย เนื่องจากสถานการณ์โรคอุบัติใหม่นี้ได้ชี้ให้เห็นว่ามีประเด็นปัญหาที่ได้รับผลกระทบโดยตรงอยู่หลายประการ ไม่ว่าจะเป็นประเด็นด้านแรงงาน เช่น การจ่ายค่าชดเชยที่เหมาะสมและเป็นธรรมเนื่องจากจำเป็นต้องเลิกจ้างอย่างกะทันหันเพื่อความอยู่รอดของผู้ประกอบการ การดำเนินการให้สถานที่ทำงานปลอดภัยจากโรคและการจัดอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยและสุขอนามัยของลูกจ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่ทำงานงานเป็น “หน้าด่าน” (Front Line Workers) การจัดระบบและรูปแบบการทำงานใหม่โดยให้ลูกจ้างทำงานจากบ้าน (Work From Home) หรือจำกัดการเข้ามาทำงาน ณ ที่ทำการให้ได้มากที่สุด โดยมีการชดเชยค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการ Work From Home เช่น ค่าไฟ ค่าอินเทอร์เน็ต และค่าสาธารณูปโภคอื่น ๆ ที่ลูกจ้างได้ใช้ไปในทางการที่จ้าง ตลอดจนการเสริมทักษะใหม่ (Reskill) ให้แก่ลูกจ้างบางรายที่นายจ้างมีความจำเป็นต้องโยกย้ายตำแหน่งงานเพื่อความเหมาะสม หรือจะเป็นประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอื่น ๆ เช่น การจัดหาวัคซีนที่มีคุณภาพมาฉีดให้แก่ลูกจ้างเพื่อลดการแพร่ระบาดและทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยและถูกสุขอนามัยมากขึ้น โดยจะต้องไม่มีการบังคับให้ฉีดวัคซีนแต่เน้นการจูงใจให้เห็นข้อดี การเร่งผลิตสินค้าหรือบริการโดยเฉพาะอย่างยิ่งเวชภัณฑ์เพื่อช่วยบรรเทาผลกระทบจากสถานการณ์ การจัดโครงการเพื่อดูแลและอำนวยความสะดวกให้แก่ชุมชนที่ผู้ประกอบการดำเนินกิจการธุรกิจเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและยั่งยืนกับชุมชน ตลอดจนการช่วยสนับสนุนและดูแลผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลในกลุ่มเฉพาะ ให้สามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายผ่านพ้นสถานการณ์อันยากลำบากนี้ไปให้ได้ และส่งผลต่อความยั่งยืนในมิติสังคมของการประกอบกิจการธุรกิจของผู้ประกอบการต่อไป

7. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม เป็นความพยายามของหลายฝ่ายโดยเฉพาะอย่างยิ่งสหประชาชาติและองค์การระหว่างประเทศที่มีพันธกิจเพื่อสนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนในการที่จะลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานซึ่งเป็นผลมาจากการดำเนินงานของผู้ประกอบการในภาคธุรกิจด้วยการส่งเสริมให้ผู้ประกอบการตระหนักถึงความสำคัญในการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว คือ การกำหนดให้มีหัวข้อการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมเป็นส่วนหนึ่งในรายงานด้านความยั่งยืนประจำปีของผู้ประกอบการ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการสามารถตรวจสอบการดำเนินการของตนและของบริษัทคู่ค้าว่ามีความสุ่มเสี่ยงในการก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานหรือไม่ และมีวิธีการหรือแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างไร โดยประโยชน์สูงสุดย่อมตกอยู่กับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายในห่วงโซ่อุปทาน ไม่ว่าจะเป็นแรงงาน ลูกค้า ผู้มาติดต่อ บุคคลในชุมชนท้องถิ่น ตลอดจนบุคคลในกลุ่มเฉพาะ

เพื่อการพัฒนาการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ในการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม หน่วยงานภาครัฐที่กำกับดูแลหรือองค์กรภาคธุรกิจที่มีความสามารถและศักยภาพในการจัดทำรายงานนี้ ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ของผู้ประกอบการแต่ละรายให้มีความรู้พื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน เพื่อเป็นฐานในการต่อยอดการกำหนดประเด็นที่จะรายงานและการเขียนรายละเอียดลงในรายงาน โดยอาจกระทำในลักษณะการฝึกอบรมหรือการออกคู่มือพร้อมตัวอย่างในการเขียนรายงานเพื่อเป็นแนวทางได้

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

เพื่อให้การจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมบรรลุวัตถุประสงค์ในระยะยาว ผู้วิจัยเสนอให้ผู้ประกอบการนำแนวทางตามที่ UNGPs แนะนำมาปรับใช้ตามความเหมาะสมแก่ขนาด ลักษณะและบริบทในการประกอบกิจการธุรกิจ ดังนี้

(1) ควรแสดงความมุ่งมั่นในระดับนโยบาย

นโยบายในการเคารพสิทธิมนุษยชนด้วยการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมควรได้รับการรับรอง (Approved) จากผู้บริหารระดับสูงของผู้ประกอบการ โดยควรมีการหารือกับผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกที่ได้รับการยอมรับ เพื่อกำหนดประเด็นการจัดทำรายงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานและแนวปฏิบัติในระดับสากล นอกจากนี้ นโยบายดังกล่าวควรระบุความคาดหวัง (Expectation) ที่มีต่อบุคลากรในหน่วยงานและบริษัทคู่ค้าในการจัดทำรายงานนี้ และเผยแพร่และสื่อสารนโยบายและรายงานดังกล่าวให้บุคลากรในหน่วยงาน บริษัทคู่ค้า ผู้มีส่วนได้เสียและสาธารณชนทราบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้แก่นักลงทุนที่สนใจ ทั้งนี้ การเผยแพร่อาจทำในรูปแบบเอกสารหรือออนไลน์ได้ แต่ควรจัดรูปแบบให้หาอ่านได้ง่าย และสามารถเข้าใจได้ง่าย นอกจากนี้ นโยบายดังกล่าวควรสะท้อนหรือสอดแทรกอยู่ในกระบวนการดำเนินงาน (Procedure)

ทั้งภายในหน่วยงานของผู้ประกอบการเองและที่ใช้กับบริษัทคู่ค้าหรือผู้ผลิต เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงสอดคล้อง (Coherence) ระหว่างกัน

(2) การพัฒนาต่อยอดไปเป็นการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

ในอนาคต ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาต่อยอดจากการกำหนดประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานในการจัดทำรายงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคมไปเป็นการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence-HRDD) ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจได้ เพื่อที่ผู้ประกอบการจะได้ทราบข้อมูลอย่างละเอียดมากขึ้นว่าในการประกอบกิจการธุรกิจของตนนั้นมีความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลกระทบทางด้านสิทธิมนุษยชนหรือไม่ เพียงใด หรือในการดำเนินการของบริษัทคู่ค้าหรือผู้ผลิตที่ผู้ประกอบการมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงนั้นมีความเสี่ยงในลักษณะเดียวกันหรือไม่ และผู้ประกอบการสามารถบรรเทาหรือเยียวยาผลกระทบดังกล่าวได้มากน้อยเพียงใด

การทำ HRDD ควรครอบคลุมผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นกรณีที่ผู้ประกอบการเป็นผู้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมก่อให้เกิด หรือในกรณีที่ผลกระทบดังกล่าวเกิดจากการกระทำของบริษัทคู่ค้าหรือผู้ผลิตที่ผู้ประกอบการมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง และควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (Ongoing) ไม่ควรจัดทำขึ้นเป็นครั้งแรกและไม่ดำเนินการต่อเนื่องจากความเสี่ยงที่ก่อให้เกิดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อทุกรูปแบบตามกาลเวลาและบริบทในการประกอบกิจการธุรกิจ นอกจากนี้ ควรการหารือกับผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายและผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนจากภายนอกหน่วยงานที่เป็นอิสระจากผู้ประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นจากหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ ผู้ปฏิบัติงาน

ภาคประชาสังคม หรือนักปกป้องสิทธิมนุษยชน (Human Rights defenders) เพื่อช่วยสะท้อนให้ผู้ประกอบการเห็นภาพรวมและเข้าใจสถานการณ์ ตลอดจนสามารถแนะนำแนวปฏิบัติที่ดีให้แก่ผู้ประกอบการได้มากยิ่งขึ้น

ภายหลังจากการทำ HRDD ผู้ประกอบการควรติดตามและตรวจสอบผลการแก้ปัญหาที่พบจากการจัดทำ HRDD บนฐานของตัวชี้วัดเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณที่เหมาะสม โดยอาจอ้างอิงจากมาตรฐานหลักการชี้แนะหรือแนวปฏิบัติในทางระหว่างประเทศ และเก็บข้อมูลเหล่านี้ไว้ใช้ประกอบการจัดทำ HRDD ในรอบต่อไป ตลอดจนสื่อสารผลการจัดทำ HRDD และผลการแก้ไขปัญหาที่พบให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบในรูปแบบที่เข้าใจง่ายและเข้าถึงง่าย และมีข้อเท็จจริงที่โปร่งใสและเพียงพอที่ทุกฝ่ายจะสามารถประเมินประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาที่พบ ตลอดจนไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อผู้ที่ได้รับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน และท้ายที่สุดควรจัดให้มีหรือร่วมมือในการเยียวยาความเสียหายที่พบจากการจัดทำ HRDD ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์สูงสุด นั่นคือการดำเนินกิจการธุรกิจอย่างเคารพสิทธิมนุษยชนเพื่อความยั่งยืนในมิติสังคม