

รายงานการศึกษาวิจัย



บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชน ของภาคเอกชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

การสักจิมบุชยหนังสือ

Human Rights Commission of Thailand

การสักจิมบุชยหนังสือ

Human Rights Commission of Thailand

รายงานการศึกษาวิจัย



บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชน
ของภาคเอกชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รายงานการศึกษาวิจัย
บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
ในการรุ่มเรื่องการลงทะเบียนสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน

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

คณผู้วิจัย	สุกนี อาชวนันทกุล ธิตima อุรพีพัฒนพงศ์ และคณะ
จัดพิมพ์โดย	สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา ¹ อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 6 และ 7 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร 10210 โทรศัพท์ 0 2141 3800 โทรสาร 0 2143 9570 สายด่วน 1377 Email : help@nhrc.or.th Website : http://www.nhrc.or.th
พิมพ์ที่	บริษัท ออมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน) 378 ถนนชัยพฤกษ์ (บรรมราชนี) เขตคลองชั้น กรุงเทพฯ 10170 โทรศัพท์ 0-2882-1010, 0-2422-9000 โทรสาร 0-2433-2742, 0-2434-1385

คำนำ

จากสภาพของเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน ส่งผลให้การดำเนินการของภาคธุรกิจ มีแนวโน้มที่จะส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนสูงขึ้น และมีความซับซ้อนมากขึ้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ในฐานะที่เป็นหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนซึ่งมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการส่งเสริมให้มีการเคารพสิทธิมนุษยชน และได้รับการคาดหวังจากองค์กรระหว่างประเทศหลายองค์กร ให้มีบทบาทในการจัดการกับปัญหาดังกล่าว อาทิ บทบาทด้านการส่งเสริม การศึกษา และการวิจัยที่เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน การรับข้อร้องเรียน บทบาทในการให้คำปรึกษา หารือแก่ภาคธุรกิจ บทบาทในฐานที่เป็นกลางให้ร่วมกันทุกที่ที่อยู่นอกกระบวนการยุติธรรม ตามที่ปรากฏอยู่ในเอกสารระหว่างประเทศหลายฉบับ อาทิ “ปฏิญญาเอเดินเบอร์” โดยคณะกรรมการประสานงานระหว่างประเทศว่าด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (International Coordinating Committee of National Institutes for the Promotion and Protection of Human Rights - ICC) หรือ “หลักการที่แนะนำด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGPs)” โดยสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (OHCHR)

ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีเครื่องมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดการลงทะเบียนสิทธิมนุษยชนโดยองค์กรภาคเอกชน รวมทั้งเพื่อสนับสนุนบทบาทเชิงรุกของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนและการเฝ้าระวังการลงทะเบียนสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคเอกชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงร่วมกับสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัย

ธรรมศาสตร์ (สว.มร.) ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน” เพื่อร่วม ศึกษา และวิเคราะห์ บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในด้านธุรกิจและ สิทธิมนุษยชนจากมาตรฐานและตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีทั่วภัยใน และระหว่างประเทศ โดยมุ่งเน้นให้เห็นถึงบทบาทของสถาบัน สิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ ของต่างประเทศ จำนวน 10 ประเทศ ซึ่งนอกจากงานวิจัยนี้แล้ว สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติยังร่วมกับ สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ดำเนินการศึกษาวิจัย เรื่อง “มาตรฐานสากลในการดำเนินธุรกิจ เพื่อการเคารพสิทธิมนุษยชน” ควบคู่กันไป ทั้งนี้ เพื่อให้การ ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินธุรกิจของ ภาคเอกชนเป็นไปอย่างเต็มประสิทธิภาพ

รายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ หลักเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร แต่โดยที่เห็นว่าเนื้อหาอาจจะเป็นประโยชน์แก่ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม และผู้ที่สนใจ สำนักงานคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงได้จัดพิมพ์เพื่อเผยแพร่ในวงกว้าง โดยได้ปรับถ้อยคำและเนื้อหาบางส่วนให้เหมาะสมต่อการ เผยแพร่ซึ่งมีเดิมทำให้สาระสำคัญเสียไปแต่อย่างใด

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติหวังเป็น อย่างยิ่งว่ารายงานการศึกษาวิจัยฉบับนี้จะประโยชน์ในการปฏิบัติ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงผู้ที่สนใจในการศึกษาเรียนรู้บทบาท หน้าที่ของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่อการดำเนินธุรกิจ ของภาคเอกชน

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
กันยายน 2559

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

7

บทนำ

15

- 1.1 ความสำคัญของปัญหา 15
- 1.2 วัตถุประสงค์ 20
- 1.3 การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) 20
- 1.4 ขอบเขตการศึกษาวิจัย 21

สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ

23

- 2.1 สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคเอกชนในประเทศไทย 23
- 2.2 สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคเอกชนต่างประเทศ 27

บทบาทของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

29

- 3.1 บทบาทตามรัฐธรรมนูญไทย 29
- 3.2 บทบาทตามกฎหมายและพันธกรณีระหว่างประเทศ 33
- 3.3 บทบาทคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
เฉพาะประเด็นการประกอบธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน 35

บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับภาคธุรกิจ

39

- 4.1 ประเภทองค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน
ของรัฐในต่างประเทศ 39
- 4.2 การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
ของ กสม. 3 ประเทศไทย 43
 - 4.2.1 เดนมาร์ก 43
 - 4.2.2 มาเลเซีย 48
 - 4.2.3 เกาหลีใต้ 51

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

5 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	71
-------------------------------	----

บรรณานุกรม	75
ภาคผนวก แนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน และการตรวจสอบ (Human Rights Management Checklist) ปี 2558 โดย กสม. เกาหลีใต้	79



บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

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

ปัจจุบัน แนวทางการทำงานของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) คือ การเข้าไปตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ที่เป็นผลกระทบจากการใช้อำนาจของ “รัฐ” เป็นสำคัญ แต่ไม่อ้างปฏิเสธได้ว่า ปัจจุบันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมนั้นไม่ได้เกิดเฉพาะแต่กรณีการใช้อำนาจรัฐเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นภายในองค์กรของรัฐและภาคธุรกิจอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน กสม. เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนกรณีการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ พบร่วมกับ 1) บริษัทเอกชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับ กสม. เป็นอย่างดี อย่างไรก็ตาม หลายครั้งบริษัทไม่ได้ให้ข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมดโดยเฉพาะการมาซื้อขายด้วยว่าจากทำให้ไม่ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ตรงประเด็น

ดังนั้น การซึ่งเป็นลายลักษณ์อักษรจึงเป็นวิธีการที่จะทำให้ได้รับข้อมูลที่ตรงประเด็นและมีความชัดเจนมากกว่า 2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎหมายที่ภาครัฐ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนเป็นเรื่องใหม่ และมีองค์ความรู้ต่างๆ เช่น มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR) จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในการจัดทำข้อเสนอแนะไปยังภาครัฐ รวมถึงการเริ่มให้ข้อเสนอแนะไปยังภาคเอกชนให้มีความชัดเจนขึ้น

จากการศึกษาบทวนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับชาติใน 3 ประเทศหลัก และ 7 ประเทศรอง สามารถสรุปบทบาทหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจได้ดังตารางต่อไปนี้

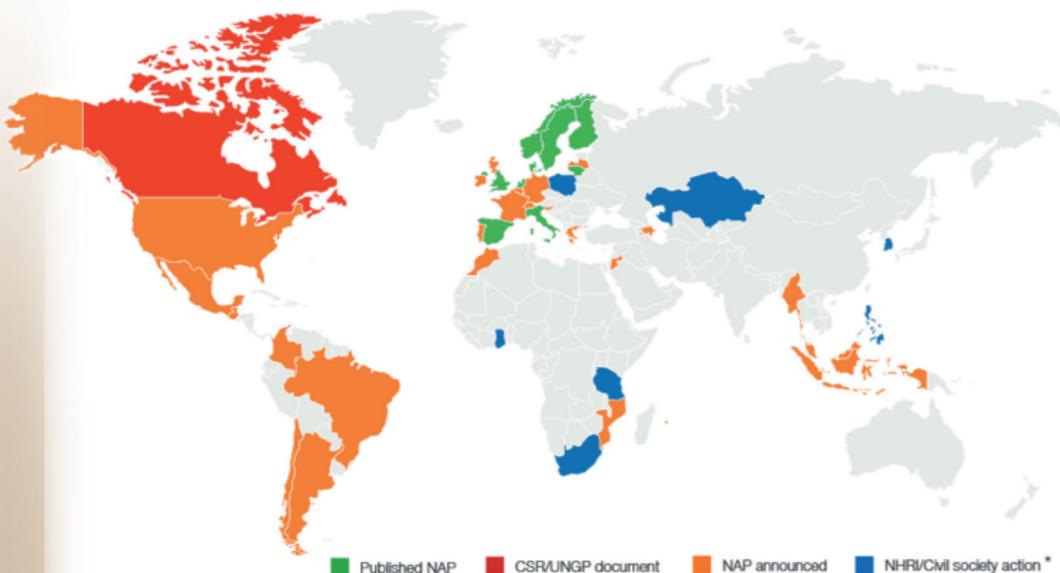
ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การไถ่เกลี่ยข้อพิพาท	การเฝ้าระวังและติดตาม
ประเทศที่ทำการศึกษาหลัก					
เดนมาร์ก	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ผู้นำนี้ไปที่การให้ความรู้ มีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามหลักกฎหมายของสหภาพยุโรป - จัดทำบันทึกความเห็นทางกฎหมายต่อศาล	จัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) แล้วเสร็จตั้งแต่ พ.ศ. 2554	จัดทำและเผยแพร่ตัวชี้วัดสิทธิด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business)	ให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่ว่าด้วยหลักการคุณธรรมอุตสาหกรรมในรูปแบบต่างๆ แก่คุณยกเลิกและจัดการกับข้อพิพาทว่าด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจ	
มาเลเซีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง	ทำงานร่วมกับตลาดหลักทรัพย์แห่งมาเลเซีย ด้วยการพิมพ์ตัวชี้วัดด้านสิทธิมนุษยชนไว้ในรายงานของบริษัท		อยู่ในระหว่างการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีอำนาจไถ่เกลี่ยข้อพิพาท	

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การไถ่เกลี่ยข้อพิพาท	การเฝ้าระวังและติดตาม
เกาหลีเต้	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการเลือกปฏิบัติ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง			แนะนำบริษัทสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List)	แนะนำบริษัทสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List)
ประเทศที่ทำการศึกษารอง					
เยอรมนี	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) - ผู้นำนี้ไปที่การให้ความรู้ ติดตามการปฏิบัติของรัฐต่อพัฒนกรณ์ระหว่างประเทศต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชน - กรรมการแห่งรัฐบาลพัฒนรัฐเพื่อประโยชน์ด้านสิทธิมนุษยชนและการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม เป็นศูนย์รับเรื่องร้องเรียน (National Contact Point) หลัก	คาดว่า NAP ของเยอรมนีจะแล้วเสร็จและประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2559			
อินโดนีเซีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและตรวจสอบข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง			มีอำนาจเจรจาไถ่เกลี่ย	
อินเดีย	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและพิจารณาข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง			มีอำนาจแต่งนั่นประเด็น สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองขึ้นพื้นฐานมากกว่าสิทธิทางสังคมและสิทธิทางเศรษฐกิจ	ดำเนินคดีสั่งศาลมีอำนาจและติดตาม

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชน โดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การใกล้เคียง ช้อพิพากษา	การเฝ้าระวังและติดตาม
เนเธอร์แลนด์	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ผสมกับผู้ตรวจการ (Ombudsman) - บังคับใช้กฎหมายการปฏิบัติที่เท่าเทียม (Equal Treatment Legislation)	ร่วมจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (NAP) โดยมีกระทรวงต่างประเทศเป็นเจ้าภาพ		มีรับเรื่องร้องเรียนและตัดสินเฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานในสถานการศึกษาหรือในฐานะผู้บริโภค	
นอร์เวย์	- ผู้ตรวจการ (Ombudsman) ในประเด็นสิทธิเด็ก การปฏิบัติที่เท่าเทียม และการห้ามการเลือกปฏิบัติ	จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนตุลาคม 2558			
สวีเดน	- ผู้ตรวจการ (Ombudsman) ดำเนินเรื่อง Ombudsman Against Ethnic Discrimination	ร่วมจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนสิงหาคม 2558 โดยมีกระทรวงธุรกิจและนวัตกรรมเป็นเจ้าภาพ		มีแต่เฉพาะในประเด็นการเลือกปฏิบัติตามชาติพันธุ์หรือศาสนาเท่านั้น	
นิวซีแลนด์	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission)			มีแต่เฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติเท่านั้น	

จากการบทวนบทบาทหน้าที่ของ กสม. และบทบาทหน้าที่ของสถาบันสิทธิมนุษยชนในประเทศต่างๆ ในประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน คงจะมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

- 1 การส่งเสริมและประยุกต์ใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยควรส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับชุดหลักการและมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแสดงความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) ที่ล้วนมีสาระสำคัญในการตรวจสอบความยุติธรรม หรือมาตรฐานที่เกี่ยวกับความยั่งยืนของธุรกิจ แก่เจ้าหน้าที่สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน
- 2 การจัดทำฐานข้อมูลการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคเอกชน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือของ กสม. และสำนักงาน กสม. ในกระบวนการเจรจาไกล่เกลี่ย เยียวยาและเสนอแนะต่อภาคเอกชน ตามระดับความเหมาะสมของสถานการณ์แต่ละกรณี
- 3 การเผยแพร่ผลการตรวจสอบ และจัดทำข้อเสนอแนะต่อบริษัท เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนโดยรวมให้เห็นความสำคัญกับประเด็นสิทธิมนุษยชนมากขึ้น
- 4 สร้างกลไกความร่วมมือกับหน่วยงานกำกับดูแลภาคเอกชนในไทย โดยการหารือกับหน่วยงานที่มีบทบาทกำกับดูแลภาคเอกชน เพื่อขับเน้นประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนให้เป็นที่ตระหนักร่วมกันมากขึ้น
- 5 ความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนระหว่างประเทศ โดยการพิจารณาหารือกับองค์กรภาคเอกชนระหว่างประเทศที่มีบทบาทในการสร้างความตื่นตัวและตระหนักร่วมกับประเทศไทยในสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ
- 6 การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights - NAP) โดยการพิจารณาเริ่มให้เกิดกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) เพื่อใช้เป็น “เครื่องมือ” ในการเริ่มสร้างความตื่นตัวและตระหนักร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐ รัฐ และประชาชน ทั้งนี้ ปัจจุบันมีประเทศไทยไม่ต่ำกว่า 35 ประเทศที่ได้จัดทำแผนภาพต่อไปนี้



หมายเหตุ:

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

โดยขั้นตอนแรกๆ ที่สำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในความเห็นของ European Network of National Human Rights Institutions คือ การจัดทำการศึกษาข้อมูลฐาน และการวิเคราะห์ช่องว่าง (national baseline study and gap analysis) ระหว่างกลไกคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศที่มีอยู่ กับข้อกำหนดใน UNGP เพื่อสร้างฐานที่น่าเชื่อถือและโปร่งใส วางแผนด้วยจุดยืนที่สำคัญ (milestones) เอิงกลยุทธ์ ที่ชัดเจน การศึกษาข้อมูลฐานฯ นี้ควรระบุอย่างชัดเจนว่า กลไกคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศเพียงพอต่อข้อกำหนดใน UNGP หรือไม่อย่างไร มีช่องว่างในประเด็นใดบ้าง มีมาตรการใดที่ยังไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ นอกจากนี้ ยังควรเน้นไปที่กลุ่มประชากรที่ประสบความเดือดร้อนมากที่สุด ผลกระทบในปัจจุบันและอนาคตที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจว่า เป็นผู้มีสิทธิ และเป็นผลลัพธ์จากการปรึกษาหารือกับผู้มีสิทธิและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างทั่วถึงรอบด้าน

สภาสิทธิมนุษยชนและนโยบายระหว่างประเทศ (International Council on Human Rights and Policy) เสนอว่า

ประสิทธิผลของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติควรวัดจากตัวชี้วัด 12 ตัว ซึ่งแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนควรมีองค์ประกอบที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิผลของสถาบันสิทธิฯ ตามตัวชี้วัดดังกล่าวด้วย ซึ่งมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

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



บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

1.1

ประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิมนุษยชนเป็นประเด็นสำคัญทั้งในระดับระหว่างประเทศและภายในประเทศไทย การดำเนินธุรกิจนั้นมีทั้งส่วนที่สร้างสรรค์และสร้างผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบและสังคมโดยรวม เพื่อรับมือต่อการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคเอกชนในระดับระหว่างประเทศ สหประชาชาติจึงได้ให้ความเห็นชอบกับหลักการซึ่งแนะนำว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2554¹ โดยสาระสำคัญของหลักปฏิบัตินี้เพื่อเป็นแนวทางให้รัฐและองค์กรภาคเอกชนที่มีหน้าที่ บูรณาของความสมควรใจ (voluntary soft-law approach) ตามกรอบดังนี้

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

หลักการนี้ได้รับการสนับสนุนจากรัฐ ภาคประชาชนสังคม และภาคเอกชน เมื่อแรกประกาศใช้ ดังเห็นได้จากการของภาคเอกชนข้ามชาติและองค์กรภาคเอกชนขนาดใหญ่ต่างมีการประกาศรับรองหลักการสิทธิมนุษยชนตามแนวทางของหลักปฏิบัตินี้ อย่างไรก็ตาม หลักปฏิบัตินี้จะเกิดผลได้จริงก็ต่อเมื่อทั้งภาครัฐและภาคเอกชนนำไปใช้แนวทางการปฏิบัติร่วมกัน (Implementation) ซึ่งภายหลังการประกาศใช้บังคับก็พบว่า แนวปฏิบัติที่อยู่บนฐานของความสมควรใจอาจไม่เพียงพอ

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

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

ต่อมา แนวคิดดังกล่าวนำไปสู่การจัดตั้ง คณะกรรมการด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และบรรหัทข้ามชาติและองค์กรธุรกิจอื่น (UN Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises) ขึ้นในปี พ.ศ. 2554³

โดยมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมการนำหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ การแสวงหาความร่วมมือกับรัฐบาลของแต่ละประเทศและภาครัฐกิจเพื่อนำไปสู่แนวทางการจัดทำกฎหมายระหว่างประเทศที่มีผลผูกพัน และการจัดทำข้อเสนอแนะเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติ ว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights - NAP)

ในส่วนของบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ภายหลังการประชุมของคณะกรรมการประสานงานระหว่างประเทศว่าด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (International Coordinating Committee of National Institutes for the Promotion and Protection of Human Rights - ICC) ครั้งที่ 10 ระหว่างวันที่ 8-10 พฤศจิกายน 2553 ณ กรุงเอติเนอร์ ประเทศสก็อตแลนด์ หาราชอาณาจักร ที่ประชุมได้เห็นชอบในหลักการร่วมกันให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ (address) ประเด็นปัญหาด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยได้มีการจัดทำปฏิญญาร่วมกัน เรียกว่า “ปฏิญญาเอดินเบอร์” (Edinburgh Declaration)

สาระสำคัญของปฏิญญาฉบับนี้ประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรก กล่าวถึงบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ประกอบด้วย บทบาทด้านการส่งเสริม การศึกษาและการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน การติดตามสถานการณ์ การรับข้อร้องเรียน และการเจรจาไกล่เกลี่ยการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ ส่วนที่สอง กล่าวถึงการสนับสนุนให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจัดตั้งเครือข่ายความร่วมมือด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกับสหประชาชาติ สื่อมวลชน สถาบันวิชาการ องค์กรธุรกิจ สหภาพแรงงาน และองค์กรระดับชาติ ระดับภูมิภาค และองค์กรระหว่างประเทศ การส่งเสริมให้มีการจัดประชุมทบทวนในระดับภูมิภาคว่า ด้วยการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนที่ริเริ่มโดยสถาบันสิทธิมนุษยชน

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

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

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

ภายหลังการประชุมดังกล่าว สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของหลายประเทศได้ให้ความสำคัญกับประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน และการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติ ในที่นี้ มีตัวอย่างดังนี้

1) ราชอาณาจักรเดนมาร์ก

ถือเป็นประเทศที่ประสบความสำเร็จในการรณรงค์และการปฏิบัติภายใต้ประเทศในประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เดนมาร์กจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติ แล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2554 โดยเป็นความร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลเดนมาร์ก สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (Danish Institute for Human Rights) และองค์กรภาคประชาชนสังคม นำโดย International Corporate Accountability Roundtable (ICAR) ซึ่งออกจากการนำไปปฏิบัติภายใต้ประเทศจะเกิดเป็นรูปธรรมค่อนข้างมาก ดังเห็นได้จาก การมีเอกสารการปฏิบัติจำนวนมากที่เกี่ยวขับประดิษฐ์ด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เช่น การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน⁵ (Sector - Wide Impact Assessment) คู่มือการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน⁶ (Human Rights Impact Assessment Toolbox) สิทธิมนุษยชนและการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคมและสุขภาพ⁷ (Human Rights and ESHIA) สิทธิมนุษยชนและสัญญาการลงทุนภาครัฐ⁸ (Human Rights

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

⁵ Sector Wide Impact Assessment (SWIA) เป็นเครื่องมือสำหรับการประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นจริง หรือมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นเป็นรายภาคธุรกิจ ซึ่งพิจารณาจากบริบททางภูมิศาสตร์ โดยเป็นการวิเคราะห์ulatory ที่มีผลต่อทั้งภาคธุรกิจและสังคมและสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจนั้น กระบวนการนี้เป็นการประเมินหลายขั้นตอน ทั้งการทำงานจากเอกสารและการวิจัยภาคสนาม

⁶ Human Rights Impact Assessment Toolbox คู่มือและเครื่องมือปฏิบัติในการดำเนินการ การทดสอบการทำงาน การตรวจสอบและเฝ้าระวังผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ เครื่องมือนี้จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนมีกรอบในการทำงาน โดยจำแนกการดำเนินการออกเป็น 6 ขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน ไปจนถึงการรายงานและประเมินผล ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับภาคธุรกิจ

⁷ Human Rights and ESHIA สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กพัฒนาคู่มือที่สอนสิทธิมนุษยชน เข้ากับการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ (ESHIA) โดยออกแบบสำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติตามการประเมินนี้ และบริษัทให้คำปรึกษาต่างๆ คู่มือนี้เป็นผลจากการทำงานร่วมกันเป็นระยะเวลากว่า 2 ปี ระหว่างผู้ที่ต้องประเมินผลกระทบในบริษัทที่มีน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ กับนักสิทธิมนุษยชนของสถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก

⁸ Human Rights and State-Investor Contract เป็นคู่มือสำหรับผู้ที่ทำหน้าที่เจ้าของบริษัท ซึ่งมีข้อมูลที่เป็นรูปธรรมในการเคร่งครัดสิทธิมนุษยชนในการเจรจาต่อรองและทำสัญญากับรัฐ คู่มือนี้มุ่งเน้นไปที่เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาลงทุนกับรัฐ เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายกฎหมาย ฝ่ายความยั่งยืน

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

2) สถาบันรัฐมาเลเซีย

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

ข้อกฎหมายเบื้องต้น (Baseline Study) ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน หลังจากนั้น กสม. มาเลเซียได้จัดทำการไต่สวนระดับชาติ (National Inquiry) ในประเด็นสิทธิในที่ดินของคนท้องถิ่นดังเดิมในมาเลเซีย (Land Rights of Indigenous Peoples in Malaysia) ซึ่งทำให้พบและได้รับข้อมูลที่เกี่ยวกับผลกระทบของภาคธุรกิจและการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

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

3) สาธารณรัฐเกาหลี

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

⁹ Children's Rights in Impact Assessment เป็นเครื่องมือสำหรับบริษัทเพื่อประเมินนโยบายและกระบวนการดำเนินงานของตนเองในฐานะที่บริษัทเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบในการตรวจสอบและมีพันธะในการสนับสนุนสิทธิเด็ก

¹⁰ Human Rights Compliance Assessment เป็นเครื่องมือที่ออกแบบมาเพื่อประเมินและปัจจุบุรุษดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท ซึ่งประกอบด้วยฐานข้อมูลที่เป็นคำานกว่า 200 คำานและตัวชี้วัดกว่า 1,000 ตัวชี้วัด

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

ของ กสม. เองขึ้นมา เพื่อเป็นแนวปฏิบัติและแนวทางความร่วมมือจากทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการจัดทำข้อเสนอเพื่อการแก้ไขและปรับปรุงกฎหมายของภาครัฐให้ในอนาคตใน ประเดิมที่เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน ดังนั้น เกาหลีใต้จึงเป็นตัวอย่างที่ดีในกรณี ทางรัฐบาลไม่ได้ให้ความสำคัญกับประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชนโดยเฉพาะ กสม. ก็จำเป็น จะต้องแสดงบทบาทเติมเต็มในส่วนนี้

ด้วยเหตุผลความจำเป็นดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งเพื่อส่งเสริมบทบาทของคณะกรรมการ สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) ต่อประเด็นด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนและเพื่อเตรียมการจัดทำ แผนปฏิบัติการด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับแผนแห่งชาติหรือแผนของ กสม. ในอนาคต สำนักงาน กสม. จึงเห็นควรให้มีโครงการวิจัย เรื่อง “บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการ คุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน” ขึ้น เพื่อร่วม ศึกษาและวิเคราะห์บทบาทของ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน จากมาตรฐานและตัวอย่างการปฏิบัติ ที่ดีทั้งภายในและระหว่างประเทศ ซึ่งจะเป็นการศึกษาวิจัยเบื้องต้น (Baseline Study) ที่ กสม. จะสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการรับมือและแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดย องค์กรภาคเอกชนขึ้น รวมทั้งเพื่อสนับสนุนบทบาทเชิงรุกของ กสม. ในการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และการเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชนขององค์กรภาคเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์

1.2

- เพื่อศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชน แห่งชาติในต่างประเทศ ใน การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการ ละเมิดโดยภาคเอกชน
- เพื่อจัดทำข้อเสนอความเป็นไปได้/แนวทางส่งเสริมและคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ใน การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนในบริบท ของไทย

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

1.3

การศึกษาจะใช้แนวปฏิบัติระหว่างประเทศเป็นหลัก โดยมีเอกสาร ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน : คู่มือสำหรับสถาบันสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ (Business and Human Rights : A Guidebook for National Human Rights Institutions) จัดทำโดย International Coordinating Committee of National Institutes

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

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

ขอบเขตการศึกษาวิจัย

1.4

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เน้นการศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์บทบาทของ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของ ภาคเอกชน ทั้งมาตรฐานและตัวอย่างการปฏิบัติที่ดีของสถาบันสิทธิมนุษยชน แห่งชาติในต่างประเทศ และแนวทางปฏิบัติระหว่างประเทศที่อยู่ในกระบวนการ กำลังพัฒนา โดยมีขอบเขตการศึกษาวิจัยและการดำเนินงาน ดังนี้

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

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

การวิจัยครั้นนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) โดยวิธีการบททวนวรรณกรรม และสังเคราะห์ความรู้จากเอกสาร องค์ความรู้ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของสถาบัน สิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชน ทั้งจากสถาบัน สิทธิมนุษยชนของต่างประเทศและแนวทางปฏิบัติระหว่างประเทศ ตลอดจนการรับฟังความเห็น จากผู้เกี่ยวข้อง เพื่อหาคำตอบในประเด็นที่มุ่งเน้นในขอบเขตงานวิจัย และเพื่อจัดทำข้อเสนอ บทบาทของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการคุ้มครองการละเมิดสิทธิมนุษยชน ของภาคเอกชน

ด้านสิทธิแรงงาน

ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2556 คดีที่เข้าสู่ศาลแรงงานมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ การเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรม การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการไม่ปฏิบัติตามสัญญาจ้างหรือข้อตกลงระหว่างนายจ้างและลูกจ้างตามข้อมูล ของสำนักงานประกันสังคม นอกจากนี้ จากการตรวจสอบการละเมิดกฎหมายจ้างงานเด็ก ในสถานประกอบการ แรงงานเด็กเหล่านี้ทำงานในภาคเกษตรกรรม อุตสาหกรรม การผลิตเสื้อผ้า อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและ อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับการประมง และภาคอุตสาหกรรมที่ไม่เป็นทางการซึ่งเป็นการละเมิดมาตรฐานสากล รวมทั้ง ทำงานอยู่ในภาคบริการ ได้แก่ ปั้มน้ำมัน อุตสาหกรรมขนาดย่อม ร้านอาหาร ซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นการละเมิดมาตรฐานสากล (กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา, 2557)



สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน จากการเอกชนในประเทศไทย

2.1

แม้ประเทศไทยจะยังไม่มีการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประเด็น สิทธิมนุษยชนกับธุรกิจโดยตรงและเป็นระบบ แต่สามารถทำ ความเข้าใจสถานการณ์ของการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นใน ภาคธุรกิจได้จากการรายงานขององค์กรด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ และจากการรายงานที่เผยแพร่ผ่านสื่อ รวมถึงการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้เชี่ยวชาญที่ทำงานด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ทั้งนักวิชาการ ทนายความ และตัวแทนองค์กรพัฒนาเอกชน ทั้งนี้ ถ้าวัดจากสถิติการร้องเรียน ต่อ กสม. ระหว่างปี พ.ศ. 2554 - 2557 สามารถสรุปภาพรวมสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชน ในภาคธุรกิจไทยได้เป็น 3 ประเภทสำคัญ ได้แก่ สิทธิแรงงาน สิทธิแรงงานข้ามชาติ และสิทธิชุมชน

ประเด็นหนึ่งที่สำคัญ คือ การละเมิดสิทธิแรงงานในบริษัทอยู่ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่อุปทาน เครือข่ายสภาพแรงงานในไทย 7 แห่ง ได้ยื่นหนังสือประท้วงรัฐบาลไทยต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) เมื่อเดือนธันวาคม 2558 เนื้อหาในแคลงการณ์ระบุว่า รัฐบาลไทยล้มเหลวในการคุ้มครองแรงงานราوا 39 ล้านคน ซึ่งเกือบครึ่งของจำนวนนี้เป็นแรงงานอกรอบบ ประเทศไทยนับเป็นศูนย์กลางของห่วงโซ่อุปทานระดับโลกของบริษัทข้ามชาติจำนวนมาก รัฐบาลจำเป็นต้องมีมาตรการในการคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่นับเป็นกำลังหลักสำคัญในการเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ ในขณะเดียวกัน ผู้ประกอบการก็ต้องไม่ละเลยปล่อยให้มีการละเมิดแรงงานเกิดขึ้นในบริษัทอยู่หรือ สายการผลิตของตน ประมาณร้อยละ 75 ของกลุ่มแรงงานไม่ได้รับการรับรองเที่ยวกับเสรีภาพในการรวมตัวและเสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง ทำให้ไทยเป็นประเทศที่มีอัตราการเป็นสมาชิกของสภาพแรงงานต่ำที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ คิดเป็นร้อยละ 1.5 เท่านั้น โดยในหลายกรณีที่เกิดขึ้น แรงงานจะถูกไล่ออกเมื่อพยายามรวมกลุ่มเพื่อการเจรจาต่อรอง กับนายจ้าง หรือถูกกดดันให้ลาออกจากหน่วยงาน ขณะที่เมื่อเรื่องเข้าสู่ชั้นศาล กระบวนการขั้นตอนต่างๆ ก็ลากยาวไปเยื่ออยู่ในชั้นศาล จนทำให้แรงงานต้องยอมรับเงินชดเชยและลาออกจากงาน (เดลินิวส์, 2558)

ด้านแรงงานข้ามชาติ

รายงานสถานการณ์ด้านสิทธิแรงงานข้ามชาติ พ.ศ. 2557 ของมูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานระบุปัญหาของแรงงานข้ามชาติว่า ส่วนใหญ่ถูกล่อลงให้มาทำงาน จนทำให้ถูกแสวงหาประโยชน์และตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ ประสบปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดอุบัติเหตุไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย นอกจากนี้ ยังมีการใช้แรงงานเด็ก รวมถึงการที่ไม่สามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมทั้งกระบวนการ แรงงานข้ามชาติจึงเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์จากการอาศัยช่องทางกฎหมาย เช่น การขุดรั่วแรงงาน

กรณีการใช้แรงงานทาสในอุตสาหกรรมอาหารทะเลเป็นประเด็นการละเมิดสิทธิที่ถูกจับตามองเป็นอย่างมากในระดับโลก ตลอดระยะเวลา 4-5 ปีที่ผ่านมา หลังจากสื่อมวลชนได้เปิดเผยว่ามีการใช้แรงงานหรือกดขี่แรงงานในธุรกิจประมงและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยระหว่างปี พ.ศ. 2557 - 2558 สื่อต่างๆ ได้นำเสนอสถานการณ์แรงงานทาสบนเรือประมงไทยบริเวณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หลายครั้ง โดยได้ตั้งแฉภาพการทำงานที่เลวร้าย การค้ามนุษย์ การบังคับแรงงานด้วยการทำให้เป็นหนี้ การทำร้ายร่างกายและฆาตกรรม การไม่จ่ายค่าจ้าง กักขังห่วงหนี้ ฯลฯ การบังคับใช้แรงงานให้ทำงานนานละ 20 ชั่วโมง

ขณะเดียวกัน ในปี พ.ศ. 2557 รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ (TIP Report 2015) ประจำปี พ.ศ. 2557 ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกาได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ 3 (Tier 3) หรือกลุ่มประเทศที่มีการค้ามนุษย์ระดับเลวร้ายที่สุด จากการที่ประเทศไทยดำเนินการไม่สอดคล้องกับมาตรฐานขั้นต่ำของกฎหมายสหประชาชาติ และไม่มีความพยายามแก้ไขปัญหา สหภาพญี่ปุ่นได้ออกใบเหลืองเพื่อตักเตือนไทยอย่างเป็นทางการ เนื่องจากไทยไม่มีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรมในเรื่องการทำประมงผิดกฎหมาย ไม่รายงาน และไร้การควบคุมหรือไร้กฎระเบียบ (Illegal, Unreported and Unregulated Fishing) ประเด็นที่ถูกจับตามองมากเป็นพิเศษ คือ การทำประมงโดยไม่ได้รับอนุญาตหรือใช้เครื่องมือจับปลาที่ผิดกฎหมาย และปัญหาการใช้แรงงานทาส นอกจากกิจกรรมประมงแล้ว ยังพบว่า เหยื่อการค้ามนุษย์ยังถูกใช้ในกิจการสิ่งท่อระดับล่าง โรงงาน การทำงานบ้าน ธุรกิจบริการทางเพศ รวมถึงการถูกบังคับให้เป็นขอทานด้วย

ด้านการละเมิดสิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม

มักเกี่ยวข้องกับการลงทุนขนาดใหญ่ที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของชุมชนตลอดทั้งปี พ.ศ. 2557 ผสม ได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิชุมชนในการเข้าถึงและจัดการทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 87 เรื่อง จากเรื่องร้องเรียนทั้งหมด 689 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 12.6 เรื่องเหล่านี้เกี่ยวข้องกับผลกระทบจากการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ เหมืองแร่ โครงการพัฒนาต่างๆ อุตสาหกรรม ตลอดจนผลกระทบจากการพัฒนาพังงา โรงไฟฟ้า และปิโตรเลียม ส่งผลกระทบต่อสิทธิของประชาชนและชุมชนในด้านต่างๆ เช่น สิทธิในการได้รับข้อมูลข่าวสารจากหน่วยงานของรัฐ สิทธิในการมีส่วนร่วมของประชาชน และการแสดงความคิดเห็นก่อนการดำเนินโครงการ นอกจากนี้ เมื่อมีการดำเนินโครงการเหล่านี้ในพื้นที่ มีทั้งกลุ่มที่ได้รับผลกระทบ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากเจ้าของโครงการ และกลุ่มที่ได้รับผลกระทบจากการ จันทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งในพื้นที่ (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2558)

กรณีบริษัทเหมืองแร่ที่ดำเนินการขุดเจาะแร่ทองคำ และปิโตรเลียมในพื้นที่ภาคเหนือ และภาคอีสานของไทยเป็นประเด็นที่กล่าวถึงอย่างกว้างขวางและสะท้อนให้เห็นถึงการละเมิดสิทธิชุมชนของธุรกิจในรูปแบบต่างๆ อย่างชัดเจน และเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจข้ามชาติ ขณะที่ผลกระทบจากการเหมืองแร่ส่งผลกระทบให้กับประชาชนเสียชีวิต และป่วยจากสารพิษที่อยู่ใกล้เคียงพื้นที่เหมืองแร่ จนนำไปสู่การเรียกร้องให้ปิดเหมืองเพื่อฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

ในพื้นที่รอยต่อระหว่างจังหวัดพิจิตรและเพชรบูรณ์ซึ่งเป็นที่ตั้งของเหมืองแร่ทองคำ แห่งหนึ่งของบริษัทไทย ซึ่งเป็นบริษัทลูกของผู้ประกอบการสัญชาติต่างด้าว ชาวบ้านที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของเหมือง ถูกบริษัทฯ แจ้งความดำเนินคดีในข้อหา หมิ่นประมาทจากการที่ไปยื่นร้องเรียนต่อสถานทูต โดยอ้างว่าเป็นการให้ข้อมูลเท็จ เกี่ยวกับผลกระทบจากการทำเหมืองทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย นอกจากนี้ ยังส่ง จดหมายถึงคณะกรรมการมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เตือนอาจารย์มหาวิทยาลัยให้หยุด เผยแพร่ข้อมูลต้านเหมือง (ประเทศไทย, 2559)

กรณีการเหมืองแร่ทองคำของบริษัทผู้ประกอบการธุรกิจเหมืองแร่ทองคำ ซึ่งเป็น บริษัทในเครือของบริษัทจำกัดมหาชนรายหนึ่ง ได้รับประทานบัตรการทำเหมืองแร่ ทองคำ สำหรับสำรวจและทำเหมืองแร่ทองคำ จังหวัดเลย หลังจากความพยายาม ส่งเสริมการขยายตัวของอุตสาหกรรมโดยหวังผลให้เกิดประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ ของประเทศของรัฐบาล นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2530 ภายหลังการสำรวจและจัดเตรียม พื้นที่บริษัทดังกล่าวได้เริ่มเปิดดำเนินกิจกรรมเหมืองอย่างเป็นทางการในเดือน กันยายน 2549 และดำเนินการมาจนถึงปัจจุบัน ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมามีการ ร้องเรียนจากประชาชนถึงความเดือดร้อนและผลกระทบ รวมถึงข้อวิตกถึง สารโลหะหนักและสารอันตรายอื่นๆ ที่อาจแพร่กระจายออกมานเป็นในสิ่งแวดล้อม ผ่านกิจกรรมต่างๆ ของเหมืองแร่ทองคำ จนส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของ ประชาชนในพื้นที่ นอกจากปัญหาเรื่องสารพิษจากเหมืองที่แพร่กระจายแล้ว ยังมี ปัญหาต่อเนื่องอื่นๆ โดยเฉพาะการขนแร่เข้าออกจากรถที่ เมื่อปี พ.ศ. 2557 มีกรณีที่ ประชาชนในพื้นที่ถูกชายนครรัฐรุ่มทำร้ายและใช้ความรุนแรงในขณะที่มีการขนแร่ ของบริษัท (รายการอ้างอิงนี้ สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ) รวมถึง การแจ้งความ ดำเนินคดีกับเยาวชน อายุ 14 ปี จากชุมชนที่ได้รับผลกระทบ หลังจากการนำเสนอ ข่าวชุมชนทางสถานีโทรทัศน์

อย่างไรก็ตาม การละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนในประเทศไทย ไม่จำกัด แต่เพียงสิทธิแรงงานและสิทธิชุมชนซึ่งเกี่ยวพันกับสิ่งแวดล้อมเท่านั้น ยังมีการละเมิด สิทธิอื่นๆ ด้วย เช่น กรณีการละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวจากการนำข้อมูลส่วนตัวของลูกค้า หรือผู้ใช้บริการไปใช้ประโยชน์โดยไม่ได้รับอนุญาต การละเมิดสิทธิทางการเมืองของบริษัท ในกรณีที่เลิกจ้างพนักงานจากการที่พนักงานแสดงออกทางการเมือง เป็นต้น

สถานการณ์การละเมิดสิทธิ ภาคเอกชนต่างประเทศ

2.2

ภาพรวมสถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคเอกชน ในต่างประเทศในระยะเวลา 2 - 3 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ 3 ประเด็นสำคัญ คือ ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพต่อชุมชน การละเมิดสิทธิแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน และการละเมิดสิทธิเสรีภาพ ในสื่อสาร

ด้านสิ่งแวดล้อม

โครงการพัฒนาขนาดใหญ่ซึ่งส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนที่อาศัยอยู่เดิม อุตสาหกรรมเหมืองแร่ การก่อสร้างขนาดใหญ่ เช่น เขื่อน อุตสาหกรรม พลังงานเป็นภาคส่วนที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนจำนวนมาก ในรายงานประจำปีขององค์การนิรโทษกรรมสากล พ.ศ. 2557 - 2558 กล่าวถึงสถานการณ์ของบรรษัทต่างๆ กับ ความรับผิดชอบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนว่า ภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิกมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างชัดเจนในหลายประเทศ ประชาชนตกอยู่ในความเสี่ยงที่จะถูกโยกย้าย ออกจากที่อยู่อาศัยเดิม เพื่อให้มีโครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงการเชิงพาณิชย์ ขนาดใหญ่ ที่อินเดีย ชุมชนพื้นเมืองที่อาศัยอยู่ใกล้กับพื้นที่ก่อสร้างเหมืองและเขื่อน แห่งใหม่ก็เป็นผู้ได้รับผลกระทบ ที่ปาปัวนิวกินี มีความตึงเครียดอย่างมากในบริเวณเหมืองทองคำ ซึ่งเป็นความขัดแย้งระหว่างบริษัททำเหมืองกับชาวบ้านในพื้นที่ มีการเผาบ้านของชาวบ้านเพื่อบังคับให้โยกย้ายออกจากพื้นที่ ที่กัมพูชา มีความขัดแย้ง จากปัญหาที่ดินและบังคับโยกย้ายเข่นกัน ซึ่งมีการกว้านขื้นที่ดินของเอกชนโดย ความร่วมมือของรัฐบาล เช่นเดียวกับในเมริกาใต้ ปัญหาการบังคับให้ขันพื้นเมือง ต้องโยกย้ายที่อยู่อาศัย เพื่อโครงการพัฒนาขนาดใหญ่ โดยเฉพาะถนนคุ่น้ำแอมะazon

การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจที่เกิดขึ้นทั้งผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมต่อชุมชน และแรงงานมักเข้ามายิงกับการดำเนินงานของบรรษัทข้ามชาติ ในด้านสิ่งแวดล้อม บรรษัท ข้ามชาติจากประเทศพัฒนาเข้ามารุกในอุตสาหกรรมเหมือง พลังงาน ตัวอย่างเช่น บริษัทเหมืองแร่มากกว่าครึ่งในโลกมีสำนักงานใหญ่อยู่ที่ประเทศไทย ดำเนินธุรกิจ เหมืองแร่อยู่ในต่างประเทศมากกว่า 100 ประเทศ และมีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น¹² ในปี พ.ศ. 2556 มีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนจากเหมืองแร่สัญชาติแคนาดาในทวีป อเมริกาใต้ กว่า 22 กรณี ไม่ว่าจะเป็นการไม่เคารพสิทธิของชนพื้นเมืองในการตัดสินใจ การกดดันรัฐบาลห้องถังให้เข้าหาร การดำเนินคดีกับผู้ประท้วง รวมถึงการสร้างผลกระทบ

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

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

การละเมิดสิทธิแรงงาน

นอกจากด้านสิ่งแวดล้อม การละเมิดสิทธิแรงงานยังเป็นประเด็นสำคัญที่พบในภาคธุรกิจ ซึ่งเชื่อมโยงกับห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ ทั้งการใช้แรงงานบังคับแรงงานเด็ก ความปลอดภัย และแรงงานข้ามชาติในอุตสาหกรรมต่างๆ ในรายงาน Human Development Report 2015: Work for Human Development โดย UNDP ระบุว่ามีประชากรกว่า 21 ล้านคน ทั่วโลกที่เป็นแรงงานบังคับ เที่ยวของ การค้าแรงงาน และการกดขี่ทางเพศ หรือมีสภาพการทำงานเยี่ยงทาส

การปฏิบัติต่อแรงงานที่ไม่เป็นธรรมในขั้นตอนจัดหาต้นทุนสิ่งแวดล้อมในหลายภาคธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกรรม (เช่น การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในอุตสาหกรรมน้ำมันปาล์ม ประเทศไทยและมาเลเซีย¹³ และงานเด็กในราชอาณาจักรอินเดียซึ่งส่งวัตถุต้นให้กับบริษัทขนาดใหญ่หลายแห่งในประเทศไทย¹⁴) อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ (เช่น สภาพการทำงานที่เหลวรายของแรงงานในโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ของมาเลเซียที่ส่งออกให้กับบริษัทคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือ¹⁵ การใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับในเหมืองแร่ทองคำซึ่งเป็นวัตถุต้นของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์¹⁶) อุตสาหกรรมสิ่งทอ (เช่น แรงงานอินโดเนเซียในโรงงานผลิตชุดกีฬาให้กับบริษัทอุปกรณ์กีฬา ประเทศไทย¹⁷ ถูกเลิกจ้างจากการชุมนุมเพื่อเรียกร้องสวัสดิการ) เป็นต้น

การละเมิดสิทธิเสรีภาพในการสื่อสาร

การละเมิดสิทธิเสรีภาพในการสื่อสารของประชาชนหรือการละเมิดความเป็นส่วนตัวของบริษัทโทรคมนาคมต่างๆ กำลังกล่าวเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญมากขึ้นเรื่อยๆ ตัวอย่างเช่น บริษัทจดจำหน่วยเทคโนโลยีสอดแนมการสื่อสารให้กับรัฐบาลต่างๆ เพื่อสอดแนมประชาชนของตัวเอง¹⁸ เป็นต้น

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

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

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

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

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



3

บทบาทของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

บทบาทตามรัฐธรรมนูญไทย

3.1

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 เป็นกฎหมายสูงสุดของรัฐฉบับแรกที่ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติขึ้น โดยบัญญัติหลักการไว้ในหมวด 6 รัฐสภา ส่วนที่ 8 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ โดย มาตรา 200 บัญญัติให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือละเลยการกระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการแก้ไขที่เหมาะสมสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำการหรือละเลยการกระทำการดังกล่าวเพื่อให้ดำเนินการแก้ไข หากไม่มีการดำเนินการแก้ไข คณะกรรมการต้องรายงานต่อรัฐสภาเพื่อให้รัฐสภาดำเนินการต่อไป

นอกจากคณะกรรมการจะมีอำนาจในการตรวจสอบและรายงานการกระทำการดังกล่าวแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบาย และข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อรัฐสภาและคณะกรรมการรัฐมนตรี เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้วย จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ขึ้น เพื่อจัดให้มีคณะกรรมการและหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญ

รูปแบบองค์กรจึงเป็นองค์กรอิสระในรูปของคณะกรรมการ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานให้คำปรึกษาด้านสิทธิมนุษยชนต่อรัฐสภา เพื่อบริบทการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนผ่านวิธีการตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542

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

1. สถานะของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตาม

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550

เนื่องด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้จัดรูปองค์กรของรัฐ กล่าวเฉพาะส่วนขององค์กรตามรัฐธรรมนูญได้แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

- 1) องค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งหมายถึง องค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ประกอบบัญชีรายรับและรายจ่าย ไม่ด้วยกันทั้งสิ้น 4 องค์กร ได้แก่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง ผู้ตรวจการแผ่นดิน คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจสอบแผ่นดิน
- 2) องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งหมายถึง องค์กรที่รัฐธรรมนูญกำหนดให้จัดตั้งขึ้น และมีพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กรเป็นการเฉพาะ ประกอบด้วย องค์กรอัยการ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และสถาบันที่ปรึกษาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดให้มีกรรมการทั้งสิ้น 7 คน ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอื่นอีก 6 คน ซึ่งลดลงจากคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ซึ่งแต่เดิมกำหนดให้มีกรรมการทั้งสิ้น 11 คน โดยยังคงให้มีสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งมีเลขອิการคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นผู้บริหารสูงสุดของสำนักงาน ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้อำนวยการและเป็นเลขานุการเพื่อสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการคดีมี

3. กระบวนการสรรหาและเลือกคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

วิธีการได้มาซึ่งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดวิธีการสรรหาไว้ ด้วยการกำหนดให้มี

คณะกรรมการสรรหากรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีจำนวนเจ็ดคน ประกอบด้วย ประธานศาลฎีกา ประธานศาลรัฐธรรมนูญ ประธานศาลปกครองสูงสุด ประธานสถาบันแพนราษฎร์ ผู้นำฝ่ายค้านในสถาบันแพนราษฎร์ บุคคลซึ่งที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกาคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน และบุคคลซึ่งที่ประชุมใหญ่ตุลาการในศาลปกครองสูงสุดคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน ทำหน้าที่สรรหาและคัดเลือก กสม. จำนวนเจ็ดคนด้วยมติที่มีการลงคะแนนโดยเปิดเผย และมีคะแนนไม่น้อยกว่าสองในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ แล้วเสนอรายชื่อผู้ได้รับเลือกพร้อมความยินยอมของผู้นั้นต่อประธานวุฒิสภา เพื่อให้วุฒิสภาพรับมติให้ความเห็นชอบด้วยคะแนนเสียงข้างมากโดยวิธีลงคะแนนลับ ซึ่งเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญที่แตกต่างจากการระบุการสรรหาเดิม ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในส่วนของขั้นตอนของคณะกรรมการสรรหา คือ องค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหา วิธีการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งจำนวนผู้ได้รับเลือกเพื่อเสนอชื่อให้วุฒิสภา และในขั้นตอนของวุฒิสภาพจากเดิมที่ต้องมีมติเพื่อคัดเลือกผู้ได้รับการเสนอชื่อจากจำนวนยี่สิบสองคนให้เหลือสิบเอ็ดคน เป็น มีมติให้ความเห็นชอบผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อจากคณะกรรมการสรรหาจำนวนเจ็ดคน

4. การพ้นจากตำแหน่ง

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้กรรมการพ้นจากตำแหน่งเมื่อมีอายุครบ 70 ปีบริบูรณ์ เพิ่มเติมจากเหตุอื่นตามที่พระราชนูญติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 บัญญัติไว้

5. อำนาจหน้าที่

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 โดยเฉพาะกับองค์กรผู้ใช้อำนาจตุลาการด้วยกัน ดังนี้

- 1) การเสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่เห็นชอบตามที่มีผู้ร้องเรียนเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่า มีบทบัญญัติแห่งกฎหมายใดที่กระทบต่อสิทธิมนุษยชน และมีปัญหาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญ ซึ่งเป็นกฎหมายในระดับพระราชนูญติ หรือกฎหมายที่มีค่าบังคับเทียบเท่ากับพระราชนูญติซึ่งมีผลบังคับใช้แล้ว

- 2) การเสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลปกครอง ในกรณีที่เห็นชอบตามที่มีผู้ร้องเรียนเสนอต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติว่า มีกฎหมาย คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดในทางปกครองที่ก่อให้เกิดปัญหาและกระทบต่อสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นปัญหาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายในระดับพระราชบัญญัติ หรือกฎหมายที่มีค่าบังคับเทียบเท่ากับพระราชบัญญัติ
- 3) การฟ้องคดีต่อศาลงคุ้มครองผู้เสียหาย เมื่อผู้เสียหายร้องขอต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และเป็นกรณีที่คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาตินี้ เห็นสมควรให้มีการฟ้องคดีเพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยมุ่งประสงค์ผลโดยส่วนรวม

ผลของการจัดรูปองค์กรของรัฐดังกล่าว ทำให้คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติเป็นองค์กรของรัฐในรูปคณะกรรมการที่มีสถานะชัดเจนขึ้นกว่าที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 200 เมื่อพิเคราะห์ถึงสาระสำคัญประกอบกันทั้งหมด คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจึงเป็นองค์กรของรัฐที่ทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิมนุษยชนตามที่กฎหมายในระดับพระราชบัญญัติให้อำนาจไว้ ระดับของการปฏิบัติการจึงอยู่ในฐานะขององค์กรซึ่งให้คำปรึกษาต่องค์กรผู้ใช้อำนาจบริหาร นั่นคือ คณะกรรมการรัฐมนตรี ในการให้ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นต่อการพิทักษ์และคุ้มครอง ตลอดจนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ผ่านไปยังองค์กรผู้ใช้อำนาจฝ่ายปกครองซึ่งอยู่ภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการรัฐมนตรี มีสิทธิในการเสนอแนะต่องค์กรผู้ใช้อำนาจฝ่ายนิติบัญญัติ คือ รัฐสภา ในการตรากฎหมาย ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนากฎหมายให้มีสภาพที่เหมาะสม และสอดคล้องกับการคุ้มครองและส่งเสริมด้านสิทธิมนุษยชนโดยรัฐ และมีบทบาทหน้าที่ในการดำเนินการเสนอคดีหรือฟ้องร้องต่องค์กรผู้ใช้อำนาจตุลาการ ผ่านศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง และศาลงคุ้มครอง ในฐานะผู้เสนอประเด็นวินิจฉัยต่อศาลในประเด็นข้อกฎหมาย ตลอดจนกฎหมายและคำสั่ง รวมถึงการฟ้องคดีแทนผู้เสียหายในศาลงคุ้มครอง

บทบาทตามกฎหมาย และพันธกรณีระหว่างประเทศ

3.2

3.2.1

พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542

พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนไว้ โดยบัญญัติเรื่องการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนไว้ในหมวด ๓ ซึ่งกำหนดวิธิการรับเรื่องราวร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อนำไปสู่การตรวจสอบข้อร้องเรียนดังกล่าวของคณะกรรมการไว้ ตลอดจนกำหนดกระบวนการตรวจสอบการละเมิดสิทธิ ทั้งกระบวนการตรวจสอบ วิธีการแจ้งผลการตรวจสอบต่อผู้ร้องเรียน สภาพบังคับ และการดำเนินการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยมีอำนาจให้ตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการดำเนินการดังกล่าว

จากที่กล่าวมาข้างต้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ จึงได้กำหนดให้มีระเบียบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2558 ขึ้น เพื่อกำหนดวิธิการ ขั้นตอน ขอบเขตอำนาจของคณะกรรมการหรืออนุกรรมการ ในการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตลอดจนการดำเนินการให้เป็นไปตามผลของการตรวจสอบ ทั้งที่เป็นกรณีที่พบว่า เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือเป็นการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม หรือเป็นกรณีที่สมควรได้รับการแก้ไขปัญหาเชิงนโยบาย เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติ ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

เมื่อพิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2542 ในสาระสำคัญเห็นว่า มูลเหตุที่บุคคลหรือองค์การเอกสารด้านสิทธิมนุษยชนที่ทำให้ผู้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้มีด้วยกัน 2 ประการ กล่าวคือ การละเมิดสิทธิมนุษยชน และการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งเกิดจากการปฏิบัติจากองค์กรหรือหน่วยงานที่ใช้อำนาจรัฐเป็นสำคัญ

3.2.2 พันธกรณีระหว่างประเทศ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยประกอบกับพระราชบัญญัติจัดตั้งองค์กร ซึ่งเป็นกฎหมายภายในประเทศไทยเพื่อให้สอดรับกับข้อตกลงระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่รัฐไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตามทั้งในระดับสากลและระดับภูมิภาค

รัฐบาลไทยเป็น 1 ใน 48 รัฐแรกของโลกที่ลงคะแนนเสียงร่วมรับรองปฏิญญาสาгалว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ณ ที่ประชุมสมัชชาสหประชาชาติ สัญญาณ สมัยที่ 3 เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม 2491 อันเป็นจุดเริ่มต้นของรัฐบาลไทยที่รับหลักการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน และรัฐบาลไทยได้รับรองหลักการระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชนต่อเนื่องเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เป็นไปตามพัฒนาการแห่งสิทธิมนุษยชน ซึ่งรัฐสามารถของสหประชาชาติได้ให้การยอมรับในหลักการและรับรองตราสารระหว่างประเทศดังกล่าวทั้งหมด

ปัจจุบันรัฐบาลไทย เป็นภาคีสมาชิกสนธิสัญญาด้านสิทธิมนุษยชนหลักด้วยกันทั้งสิ้น 7 ฉบับ คือ

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

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในฐานะองค์กรของรัฐ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่หลักในการตรวจสอบและรายงานการกระทำหรือผล逤เยการกระทำการอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือไม่เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคีนั้น จำต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่กระทำหรือผล逤เยการกระทำการดังกล่าว เพื่อให้ดำเนินการแก้ไข หากไม่มีการดำเนินการแก้ไข คณะกรรมการต้องรายงานต่อรัฐสภา เพื่อให้รัฐสภาดำเนินการต่อไป นอกจากคณะกรรมการจะมีอำนาจในการตรวจสอบและรายงานการกระทำการดังกล่าวแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ในการเสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับต่อรัฐสภาและคณะกรรมการรัฐมนตรี เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

โดยผลวัดด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากลและระดับภูมิภาค ซึ่งนอกจากสหประชาชาติแล้ว ยังมีองค์กรระหว่างประเทศอีกหลายองค์กร ซึ่งหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเด็นเฉพาะด้านที่มีรากฐานจากหลักการระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชน เช่น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization - ILO) ซึ่งส่งเสริมนماตรฐานแรงงานผ่านข้อกำหนดหรือหลักการ ซึ่งเป็นมาตรฐานสากลในการคุ้มครองสิทธิแรงงาน อันเป็นสิทธิมนุษยชนในประเด็นอยู่ด้านสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

เมื่อพิจารณาภารกิจของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติตามที่กฎหมายบัญญัติ พบว่า แม้กฎหมายจะมีได้บัญญัติไว้โดยตรงแต่หากเกิดกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติจำต้องตอบสนองปัญหาดังกล่าว เพื่อให้มีการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างหลักประกันขึ้นต่อต้านสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่รัฐมีหน้าที่คุ้มครองโดยสภาพ

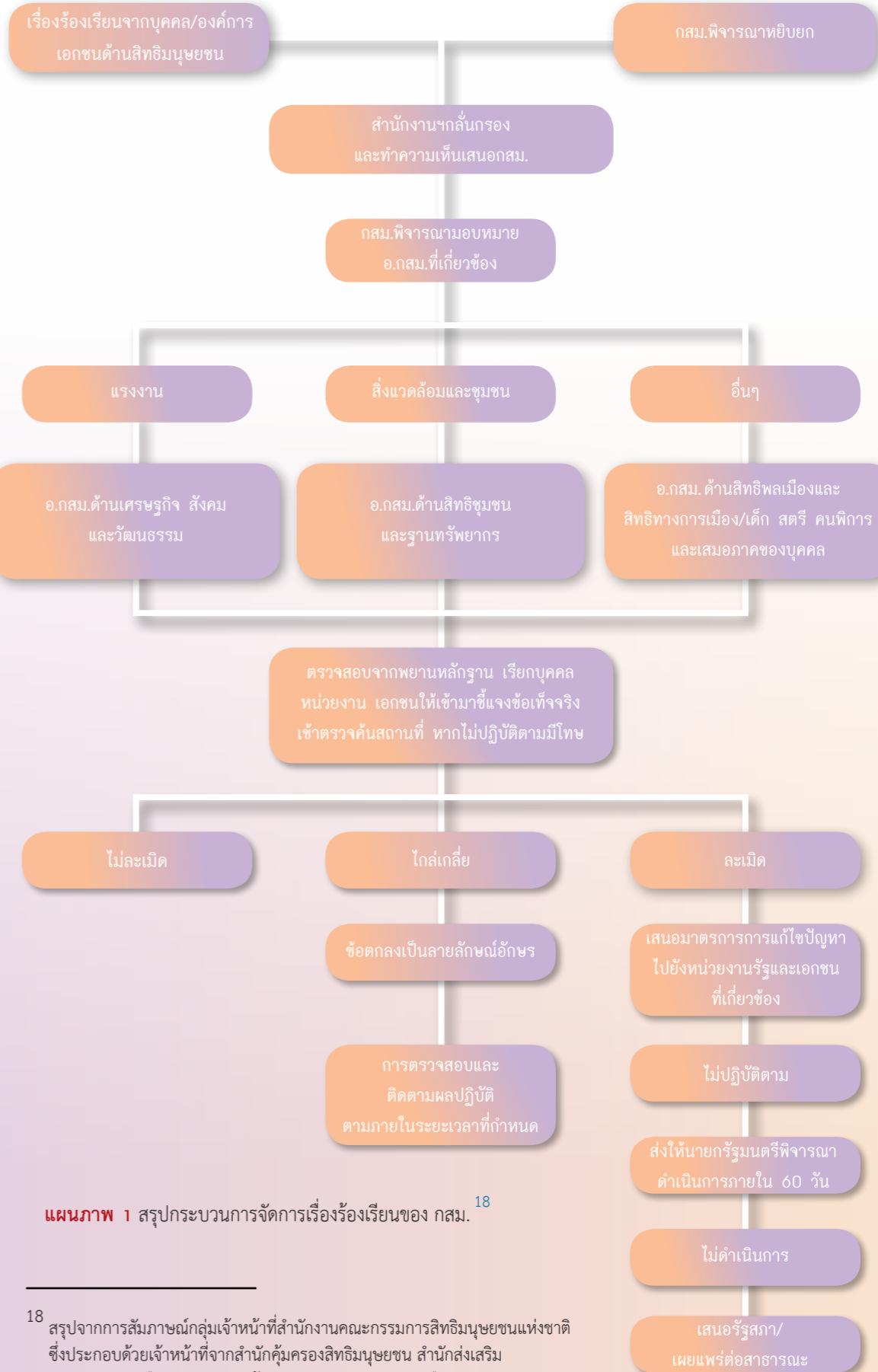
3.3

บทบาทคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ เฉพาะประเด็นการประกอบธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

ภารกิจหลักของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คือ การเข้าไปตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม ที่เป็นผลกระทบจากการกระทำการของ “รัฐ” เป็นสำคัญแต่ไม่อาจปฏิเสธได้ว่า ปัจจุบันปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมนั้นไม่ได้เกิดเฉพาะแต่กรณีการใช้อำนาจรัฐเท่านั้น แต่ยังเกิดขึ้นภายใต้ภาคธุรกิจอีกด้วย

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (สำนักงาน กสม.) เกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน ที่เกิดจากภาครัฐ พบว่า ขั้นตอนของการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เริ่มจากการนឹ ที่มีบุคคลหรือองค์การเอกชนด้านสิทธิมนุษยชนยื่นเรื่องร้องเรียนต่อ กสม. หรือเป็นกรณีที่ กสม. เห็นสมควรให้มีการตรวจสอบ (หยิบยก) โดย สำนักงาน กสม. จะทำหน้าที่ในการกลั่นกรองข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับพฤติกรรมตามคำร้องว่า มีมูลอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนและอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ กสม. หรือไม่ และทำความเห็นเสนอ กสม. เพื่อมีมติมอบหมายให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการมีหน้าที่ในการกำหนดประเด็นการตรวจสอบ และสืบสวนสอบสวนและรายงานผลการตรวจสอบพร้อมความเห็นเสนอ กสม. เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยหากเป็นกรณีที่การตรวจสอบพบว่า มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเกิดขึ้น กสม. จะส่งรายงานผลการตรวจสอบพร้อมกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาไปยังบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้น และสำนักงาน กสม. จะทำหน้าที่ในการติดตามผลการดำเนินการของบุคคลหรือหน่วยงานดังกล่าว ว่าได้ดำเนินการแก้ไขตามรายงานผลการตรวจสอบของ กสม. หรือไม่

ในการดำเนินการกับภาคเอกชนที่ผ่านมา กสม. ยังไม่เคยมีการจัดทำข้อเสนอในการแก้ไขปัญหาไปยังหน่วยงานเอกชนแต่อย่างใด แต่จะเป็นไปในรูปแบบของการขอความร่วมมือเพื่อให้ชี้แจงข้อเท็จจริง หรือเชิญบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาเข้าสู่กระบวนการไต่สวนเพิ่มเติมมากกว่า ทั้งนี้ กสม. ได้เคยตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกรณีที่บริษัทไทยภูกรองเรียนว่า กระทำการละเมิดการกระทำอันเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน จากกรณีบริษัทธุรกิจของไทยเข้าไปดำเนินธุรกิจในประเทศไทยเพื่อบ้าน ซึ่งถือเป็นกรณีแรกที่ กสม. รับเรื่องร้องเรียนกรณีที่ผู้เสียหายและพื้นที่เกิดเหตุมิได้อยู่ในประเทศไทย โดยที่ กสม. ได้มีการอ้างอิงหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติ เพื่อประกอบการพิจารณากรณีดังกล่าวด้วย



¹⁸ สรุปจากการสัมภาษณ์กลุ่มเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่จากสำนักคุ้มครองสิทธิมนุษยชน สำนักส่งเสริมและประสานเครือข่าย ประกอบด้วย กลุ่มงานประสานงานเครือข่าย และกลุ่มงานส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และสำนักวิจัยและวิชาการ จำนวน 25 คน เมื่อวันที่ 23 วันนาคม 2558

กรณีตัวอย่างการดำเนินการของ กสม. เมื่อมีเรื่องร้องเรียนว่า มีการใช้แรงงานบังคับในกิจกรรมประมง

มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) ซึ่งไม่ใช่ผู้เสียหายโดยตรง เคยร้องเรียน ต่อ กสม. ว่า มีการใช้แรงงานบังคับในกิจกรรมประมง จากการรายงานข่าวของบีบีซี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 มีการยื่นคำร้องอีกรังเมื่อปี พ.ศ. 2556 ต่อมา เมื่อปี พ.ศ. 2557 คณะกรรมการที่เกี่ยวกับด้าน สิทธิแรงงานของ กสม. จึงเริ่มดำเนินกระบวนการตรวจสอบ โดยการสอบถามข้อเท็จจริงกับผู้ที่ ร้องเรียนเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงการต่างประเทศ กระทรวงแรงงาน และกรมประมง เพื่อรับฟังความคิดเห็น และเชิญหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง เช่น สภาพการค้าแห่งประเทศไทย สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ตลอดจนบริษัทและองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง สมาคม การประมงนักน้ำไทย และได้รับคำอธิบายว่าห่วงโซ่อุปทานมีปัญหาการละเมิดสิทธิ อย่างไรก็ได้ ในรายงานการตรวจสอบ กสม. ไม่ได้ระบุข้อเสนอแนะถึงบริษัทเอกชนใดๆ เนื่องจากผู้ร้องเรียนมี วัตถุประสงค์เพื่อขอความช่วยเหลือ และให้ข้อเสนอแนะแก่รัฐบาล

ข้อท้าทายของการดำเนินงานด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน จากภาคธุรกิจ

จากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ของสำนักงาน กสม. เกี่ยวกับการดำเนินงานเพื่อคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนกรณีการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ พบว่า

1) บริษัทเอกชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลกับ กสม. เป็นอย่างดี อย่างไร ก็ตาม หลายครั้งบริษัทไม่ได้ให้ข้อมูลที่จำเป็นทั้งหมด โดยเฉพาะการมาชี้แจงด้วยว่าฯ อาจทำให้ ไม่ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ตรงประเด็น ดังนั้น การชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรจึงเป็นวิธีการที่จะ ทำให้ได้รับข้อมูลที่ตรงประเด็นและมีความชัดเจนมากกว่า

2) การพัฒนาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย กฎหมายภาคธุรกิจ และมาตรฐาน ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนเป็นเรื่องใหม่ และมีองค์ความรู้ต่างๆ เช่น มาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR) จึงจำเป็น ต้องมีการพัฒนาในด้านนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในการจัดทำข้อเสนอแนะ ไปยังภาครัฐ รวมถึงการเริ่มให้ข้อเสนอแนะไปยังภาคเอกชนให้มีความชัดเจนขึ้น

4

บทบาทของ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติต่างประเทศ ที่เกี่ยวกับภาคธุรกิจ

ประเภทองค์กรหรือหน่วยงาน ด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐในต่างประเทศ

4.1

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

อย่างไรก็ตาม ในความเป็นจริง โครงสร้าง รูปแบบ อำนาจตามกฎหมาย และบทบาทหน้าที่ ที่แตกต่างกันของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับชาติของแต่ละประเทศ ล้วนแต่ส่งผลต่อ ลักษณะการทำงาน กลยุทธ์ และวิธีปฏิบัติของหน่วยงานต่างๆ ต่อกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยธุรกิจ ด้วยเหตุนี้ การจำแนกประเภทของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน จึงเป็นก้าวแรกที่จำเป็น ต่อการทำความเข้าใจบทบาทของหน่วยงานเหล่านี้ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับ ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะในยุคที่หน่วยงานสิทธิมนุษยชนระดับชาติกำลังมีบทบาทเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทั่วโลก ในวงการซึ่งเคยเป็นพื้นที่ทำงานหลักของผู้เล่นที่ไม่ใช้รัฐ โดยเฉพาะนักกิจกรรมที่ต่อต้านรัฐ (Cardenas, 2011)

หน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนระดับชาติทั่วโลกสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ (Dam, 2007)

ได้แก่ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ คณะกรรมการที่ปรึกษา ผู้ตรวจการแผ่นดิน และสถาบันสิทธิมนุษยชน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

รูปแบบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือ กสม. (Human Rights Commission) เป็นรูปแบบที่พัฒนาในประเทศเครือจักรภพ (Commonwealth of Nations หมายถึง กลุ่มประเทศที่เดิมเป็นประเทศอาณานิคมของจักรวรรดิอังกฤษ) อาทิ ออสเตรเลีย (ก่อตั้ง ค.ศ. 1981 หรือ พ.ศ. 2524) แคนาดา (ค.ศ. 1977 หรือ พ.ศ. 2520) นิวซีแลนด์ (ค.ศ. 1977 หรือ พ.ศ. 2520) และอังกฤษ (ค.ศ. 1976 หรือ พ.ศ. 2519) เป็นต้น รูปแบบนี้เป็นรูปแบบเก่าแก่ที่สุดและใกล้เคียงที่สุดกับรูปแบบในชุดหลักการปารีส (Paris Principles) เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ใช้เป็นฐานของการร่าง “ชุดหลักการปารีส” (Paris Principles) (Dam, 2007) และชุดหลักการปารีสก็ส่งอิทธิพลให้รัฐบาลต่างๆ ขยายขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่ตั้งมาแล้ว จากเดิมที่เน้นประเด็นการเลือกปฏิบัติหรือการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับความเท่าเทียม ขยายไปสู่การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจและสาธารณสุข สถาบันสิทธิมนุษยชน ตลอดจนเสริมสร้างความตระหนัก และจัดการอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน รูปแบบ กสม. นักได้รับอำนาจกึ่งตุลาการ (quasi-judicial) ในการสืบสวนสอบสวน

ตัวอย่างของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนที่ใช้รูปแบบดังกล่าว ได้แก่ ไทย อินโดนีเซีย อินเดีย และฟิลิปปินส์ เป็นต้น

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

2. รูปแบบคณะกรรมการที่ปรึกษา

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

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

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

ตัวอย่างของประเทศไทยที่ใช้รูปแบบดังกล่าว ได้แก่ ฝรั่งเศส และเบอร์กอก

3. รูปแบบผู้ตรวจการ

“ผู้ตรวจการด้านสิทธิมนุษยชน” (Human Rights Ombudsman) หมายถึง หน่วยงานผู้ตรวจการที่สมมติให้ตรวจสอบองค์ประกอบระหว่างงานของผู้ตรวจการแผ่นดินทั่วไป กับรูปแบบคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ผู้ตรวจการแผ่นดินปกติมีหน้าที่เฝ้าระวังการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสร้างหลักประกันว่า รัฐจะใช้อำนาจโดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม ปกติ ผู้ตรวจการจะเป็นคนหนึ่งคนที่ได้รับแต่งตั้งจากสภานิติบัญญัติ มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนกิจกรรมของฝ่ายบริหารและหน่วยงานราชการ ไม่มีอำนาจสอบสวนการทำงานของฝ่ายนิติบัญญัติและตุลาการ

การใช้รูปแบบผู้ตรวจสอบการกับประเด็นสิทธิมนุษยชนเริ่มแพร่หลายในศตวรรษ 1980 และ 1990 ในทวีปอเมริกาใต้ ยุโรปกลาง และยุโรปตะวันออก หลายประเทศนำรูปแบบนี้มาปรับใช้แบบ “ลูกผสม” กล่าวคือ มอบอำนาจให้ผู้ตรวจสอบไม่เพียงแต่เฝ้าระวังความชอบทางกฎหมายและความเป็นธรรมของหน่วยงานรัฐอย่างเดียว แต่ยังมีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยมีอำนาจสืบสวนสอบสวนและเฝ้าติดตามการทำตามกฎระเบียบและสนับสนุนคดีด้านสิทธิมนุษยชน ในบางประเทศ ผู้ตรวจสอบการด้านสิทธิมนุษยชนยังมีอำนาจส่งข้อเสนอแนะและคำแนะนำเขียนโดยลายไปยังรัฐบาลในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน โดยมากประเทศไทยที่ใช้รูปแบบนี้มักจะกำหนดภารกิจ (mandate) ที่ชัดเจนสำหรับผู้ตรวจสอบการ อาทิ การเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ การเลือกปฏิบัติทางเพศ สิทธิเด็ก เป็นต้น

รูปแบบนี้แตกต่างจากรูปแบบคณะกรรมการอย่างมีนัยสำคัญตรงที่มีบุคคลเดียวเป็นผู้ปฎิบัติการ มีได้มีตัวแทนที่หลากหลายจากทุกภาคส่วนมาประกอบกันเป็นคณะกรรมการ และเหตุนี้จึงไม่เข้าข่ายโครงสร้างพหุนิยมที่ชุดหลักการปฏิสัมพันธ์

ประเทศไทยที่ใช้รูปแบบผู้ตรวจสอบการ อาทิ นอร์เวย์ และสวีเดน

4. รูปแบบสถาบันสิทธิมนุษยชน

รูปแบบสถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ส่วนใหญ่ใช้ในประเทศไทย ซึ่งมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เฝ้าระวังที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้ว อย่างเช่น ผู้ตรวจสอบ (Ombudsman) เฉพาะด้าน และมีวัฒนธรรมการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนที่ค่อนข้างดี สถาบันเหล่านี้เน้นการให้การศึกษาและให้ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ตลอดจนทำการค้นคว้าวิจัยและเก็บบันทึกสถิติอย่างเป็นระบบ แทนที่การสืบสวนสอบสวนหรือเฝ้าติดตามการทำตามกฎหมายของภาครัฐ โครงสร้างของสถาบันสิทธิมนุษยชนจะท่อนหน้าที่หลักขององค์กร กล่าวคือ ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่างๆ ทำงานภายใต้คณะกรรมการ ตัวอย่างประเทศไทยที่ใช้รูปแบบนี้ ได้แก่ เ丹مار์ก และเยอรมนี

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนของ กสม. 3 ประเทศไทย

4.2

4.2.1 丹مار์ก



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

รูปแบบของสถาบันสิทธิมนุษยชน丹مار์กใช้รูปแบบสถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ซึ่งเป็นรูปแบบขององค์กรที่อยู่ในรัฐที่มีหน่วยงานเฝ้าระวังที่ดีพอประมาณระดับหนึ่ง และมีวัฒนธรรมการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนเป็นพื้นฐาน โดยไม่ได้ทำหน้าที่รับเรื่องร้องเรียนแต่ผู้คนนำไปที่การให้ความรู้ เพย์แพร์ข้อมูล งานวิจัย นอกจากนี้ โครงสร้างการทำงานของสถาบันสิทธิมนุษยชนจะท่อนหน้าที่ให้เห็นถึงภารกิจหลัก คือ การดำเนินการโดยผู้เชี่ยวชาญจากสาขาต่างๆ ภายใต้คำแนะนำของกรรมการบริหาร (Beeman, 2007)

สถาบันสิทธิมนุษยชน丹مار์กเป็นองค์กรที่ดำเนินงานเป็นอิสระจากรัฐ ได้รับการสนับสนุนเงินงบประมาณจากรัฐ มีภารกิจหลัก คือ การส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชน และการขัดการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเชื้อชาติ สีผิว เพศ และอุปสรรคทางร่างกาย ทั้งที่เกิดภายใน丹مار์กและระดับระหว่างประเทศ

กรรมการเป็นผู้กำหนดนโยบายและทิศทางในการปฏิบัติการของสถาบัน ประกอบด้วยตัวแทนจากมหาวิทยาลัย สถาบันที่ด้วยสิทธิมนุษยชน สถาบันที่ด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งกรีนแลนด์ และตัวแทนจากกลุ่มลูกจ้าง โดยมีสำนักงานเป็นฝ่ายอำนวยการและปฏิบัติการ การปฏิบัติงานของสถาบันสิทธิมนุษยชน丹мар์กเน้นการทำงานเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายและปฏิบัติการร่วมกับหน่วยงานของรัฐ โดยเฉพาะองค์กรผู้ใช้อำนาจบริหาร คือ กระทรวงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และองค์กรผู้ใช้อำนาจตุลาการ ตลอดจนทำงานร่วมกับสถาบันที่ด้วยสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นพื้นที่ขององค์กรเอกชน

ไม่แสวงหาผลกำไรด้านสิทธิมนุษยชน และหน่วยงานเอกชนในภาคธุรกิจ นอกจากนี้ ยังประสานความร่วมมือกับองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศในหลายประเด็นและหลายระดับ

การปฏิบัติงานในประเทศจะมุ่งเน้นไปที่การให้คำแนะนำต่อรัฐบาล รัฐสภา กระทรวง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ผ่านการศึกษาวิจัยในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน การดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนเฉพาะประเด็น เพื่อเสริมสร้างความเท่าเทียม ผ่านข้อเสนอแนะเพื่อขัดการเลือกปฏิบัติ และผ่านรายงานประจำปี ซึ่งเสนอต่อรัฐและรัฐสภา สำหรับแผนปฏิบัติการที่ท้าทายในการพัฒนาประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละปี สำหรับหัวข้อต่างๆ การปฏิบัติงานระหว่างประเทศมุ่งเน้นไปที่การสร้างและส่งเสริมเครือข่ายการทำงานร่วมกันอย่างเข้มแข็งกับองค์กรภาคประชาสังคมผ่านกลไกของกฎหมายระหว่างประเทศ ให้ความช่วยเหลือต่อบริษัทเอกชนในการประเมินผลกระทบจากกิจกรรม หรืองานในด้านสิทธิมนุษยชน รวมทั้งให้ความรู้ในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในทางปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ครุในโรงเรียน ผู้ตรวจการของรัฐ (Ombudsman) และผู้พิพากษา (Danish Institute for Human Rights, n.d.)

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

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

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กมีคณะกรรมการทำงานซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชน ขนาดใหญ่ที่สุดขององค์กร เพื่อทำงานด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยทำงานภายใต้ยุทธศาสตร์ 4 ด้าน ได้แก่

1. สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กทำงานร่วมกับคณะกรรมการประสานงานระหว่างประเทศว่าด้วยสถาบันสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติในด้านสิทธิมนุษยชน และธุรกิจ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาความสามารถของสถาบันสิทธิมนุษยชน แห่งชาติต่างๆ ให้มีบทบาทสำคัญในการนำเสนอหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติมาใช้

2. การทำงานร่วมกับภาคเอกชน ด้วยการจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนที่ดีและการปฏิบัติให้กับบรรทัดฐานชาติโดยตรง ตัวอย่างเช่น ผ่านการตรวจสอบนโยบาย การประเมินผลกระทบ ฝึกอบรมและมีบริการให้คำปรึกษาเป็นรายบุรุษ
3. ในเดนมาร์ก ทำงานร่วมกับรัฐใน การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในด้านธุรกิจ ตัวอย่างเช่น การศึกษาเบื้องต้นว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของเดนมาร์ก และทำงานร่วมกับบริษัทเดนมาร์กและภาคส่วนอื่นๆ ในประเด็นที่เกี่ยวข้อง
4. ทำงานร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุม ในประเด็นที่องค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ เกี่ยวข้อง รวมทั้งทำให้บริษัทพิจารณาถึงประเด็นสิทธิมนุษยชนในโครงการลงทุนทางสังคมต่างๆ (Danish Institute for Human Rights, 2015)

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

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

การจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ของเดนมาร์ก ได้หยิบยกหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติ ซึ่งประกอบด้วยหลักการที่สำคัญ 3 ด้าน คือ คุ้มครอง เศรษฐกิจ และเยียวยา มาใช้เป็นแนวทาง เจตนา湿润ของแผนปฏิบัติการแห่งชาติ คือ นำเสนอภาพรวมเกี่ยวกับการนำเสนอหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติมาใช้ในประเทศไทยเดนมาร์ก ซึ่งมุ่งไปที่การคุ้มครองและลดทอนผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินการของบริษัทเอกชนสัญชาติเดนมาร์ก ทั้งในและนอกประเทศ

โครงสร้างของแผนปฏิบัติการครอบคลุมหลักการสำคัญ 3 ประการของหลักปฏิบัติ ขององค์กรสหประชาชาติ โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สรุปหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติ ข้อแนะนำของสภาธุรกิจเพื่อความรับผิดชอบต่อสังคมเดนมาร์ก สิ่งที่รัฐบาลเดนมาร์กได้ดำเนินการไปแล้ว และแผนการในอนาคต

ตัวอย่างผลการดำเนินงานของรัฐบาลเดนมาร์ก เช่น รัฐบาลได้รณรงค์และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักปฏิบัติขององค์กรสหประชาชาติแก่บริษัทและองค์กรภาคประชาสังคมต่างๆ จัดทำคู่มือธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแก่บริษัท กำหนดให้บริษัทขนาดใหญ่และ

บริษัทที่รู้เป็นเจ้าของ ต้องรายงานผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนด้วยการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กร สถาบันสิทธิมนุษยชนจัดให้มีการประเมินรายงานความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท และมอบรางวัล แก่บริษัทที่มีรายงานดี การจัดตั้งศูนย์ใกล้เลี้ยงข้อพิพาทและเยียวยา (Danish Government, 2014) แผนปฏิบัติการแห่งชาติของเดนมาร์กยังได้ระบุถึงพันธสัญญาของรัฐบาลที่จะปรับปรุง แผนปฏิบัติการให้ทันสมัยอยู่เสมอ โดยยึดหลักปฏิบัติขององค์กรสถาบันสิทธิมนุษยชน แก่บริษัทที่มีรายงานดี การจัดตั้งศูนย์ใกล้เลี้ยงข้อพิพาทและเยียวยา (UN Working Group on Business and Human Rights, 2014)

นอกจากนี้ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งเดนมาร์กยังทำหน้าที่ประสานระหว่างธุรกิจและ องค์กรด้านสิทธิมนุษยชนในเดนมาร์ก ซึ่งรวมถึงการให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลเดนมาร์กด้านนโยบาย ทำงานร่วมกับภาคธุรกิจในเดนมาร์ก รวมถึงพัฒนาเครื่องมือต่างๆ มีการออกเอกสารการปฏิบัติ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน เช่น การประเมินผลกระทบภายนอกธุรกิจ (Sector - Wide Impact Assessment) คู่มือการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment Toolbox) สิทธิมนุษยชนและการประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และสุขภาพ (Human Rights and ESHIA) สิทธิมนุษยชนและสัญญาการลงทุนภาครัฐ (Human Rights and State-Investor Contract) การประเมินการปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนของ ภาคธุรกิจ (Human Rights Compliance Assessment)

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กยังมีการศึกษาและจัดทำเอกสารและแนวปฏิบัติสำหรับ ให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของต่างประเทศไปใช้ เช่น แนวทางติดตามสถานการณ์ด้านธุรกิจ และสิทธิมนุษยชน (Guideline for Monitoring Business and Human Rights) แนวทาง จัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (Toolkit on National Action Plans for Business and Human Rights) ข้อแนะนำรายประเทศสำหรับภาคธุรกิจว่าด้วย สิทธิมนุษยชน (Human Rights and Assessment Tool) การประเมินผลกระทบของข้อตกลงโลก (UN Global Compact Self-Assessment Tool)

อำนาจหน้าที่และบทบาทตามกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ขององค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐ ในต่างประเทศ เฉพาะกรณีการประเมินสิทธิมนุษยชนของเอกชน

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กมีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตามกฎหมาย และมีอำนาจทางกฎหมายในการจัดทำบันทึกความเห็นทางกฎหมายต่อศาล

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

ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายของสหภาพยุโรป (EU Directive 2000/43/EC, 2004/113/EC, 2006/54/EC) คณะกรรมการยุโรปได้ให้คำอธิบายว่า เป็นองค์กรที่ใช้เวลาและทรัพยากรจากการทำ กิจกรรมต่างๆ ที่สนับสนุนการปฏิบัติที่ดีในองค์กร สร้างการตระหนักรเรื่องสิทธิ พัฒนาความรู้ ที่อยู่บนฐานของความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ และให้คำปรึกษาทางกฎหมายและความช่วยเหลือ ต่อheyของการเลือกปฏิบัติในระดับปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับกฎหมายของประเทศไทยเดนมาร์ก ที่ว่าด้วยความเสมอภาคและไม่เลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากเชื้อชาติ เพศ และชาติพันธุ์ (Equinet Secretaria, n.d.) DIHR มีหน้าที่ช่วยเหลือให้ทำการเลือกปฏิบัติทางเชื้อชาติ และชาติพันธุ์ (European Commission against Racism and Intolerance (ECRI), n.d.)

สำหรับการประเมินสิทธิที่เกิดจากภาคธุรกิจ ประเทศไทยเดนมาร์กมีการจัดตั้งศูนย์ใกล้เลี้ยง แล้วจัดการกับข้อพิพาทว่าด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจ (The Mediation and Complaints-Handling Institution for Responsible Business Conduct) ซึ่งรับเรื่องร้องเรียนจากการ ดำเนินงานของธุรกิจ โดยวางแผนฐานของธุรกิจ โดยวางแผนฐานของแนวปฏิบัติสำหรับรัฐทั่วไปของ Organisation for Economic Co-operation and Development หรือ OECD และหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนขององค์กรสถาบันสิทธิมนุษยชน ซึ่งการก่อตั้งองค์กรนี้เป็นไปตามหลักการข้อที่ 31

ในขั้นแรก ศูนย์ฯ จะให้เวลาบริษัทแก่ไขปัญหาภายในสองเดือนโดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บริษัท หากตกลงกันได้ศูนย์จะถือว่าสิ้นสุด แต่จะมีการเข้าไปตรวจสอบว่า ข้อตกลงระหว่างสองฝ่ายเป็นไปตามหลักปฏิบัติของ OECD และหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและ สิทธิมนุษยชนขององค์กรสถาบันสิทธิมนุษยชน แล้วมีการเผยแพร่ผลต่อสาธารณะหรือไม่ โดยไม่ระบุชื่อ

หากทั้งสองฝ่ายตกลงกันไม่ได้ ศูนย์ฯ จะเสนอตัวเป็นตัวกลางไกล้เลี้ยงและตรวจสอบ ข้อเท็จจริง สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์กจะทำหน้าที่ให้คำปรึกษาทางกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่ว่าด้วยหลักการความเสมอภาค ในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษาทางกฎหมาย การจัด ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณา (Business & Human Rights Resource Centre, n.d.)

ข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน ของรัฐกับเอกชน เฉพาะกรณีการประเมินสิทธิมนุษยชนของเอกชน

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

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

4.2.2 มาเลเซีย

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

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำและเผยแพร่องค์ความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสิทธิมนุษยชน ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาล หรือเจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง หรือเจ้าหน้าที่รัฐซึ่งถูกร้องเรียนว่าละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา สีกษา และพิสูจน์ข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุโดยต้องเป็นไปตามที่กฎหมายระบุไว้ ออกแฉล่งการณ์ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะเมื่อมีเหตุจำเป็น โดยแบ่งบทบาทหน้าที่ออกเป็น 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานการให้ความรู้และประชาสัมพันธ์ (Education and Public Relation) ซึ่งทำหน้าที่เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน กลุ่มงานวิจัยและพัฒนานโยบาย (Research and Policy Development Group) ซึ่งรับผิดชอบงานวิจัยในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน กฎหมาย นโยบาย รวมถึงให้ข้อมูลแก่คณะกรรมการเกี่ยวกับการปฏิบัติตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศต่างๆ กลุ่มงานรับเรื่องร้องเรียน เฝ้าระวัง และสอบสวน (Complaints, Monitoring and Inquiries Group) ซึ่งทำงานช่วยเหลือคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียในการรับเรื่องร้องเรียนและตรวจสอบข้อเท็จจริง เมื่อมีกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนขึ้น รวมทั้งตรวจสอบในพื้นที่และให้คำแนะนำ (Human Rights Commission of Malaysia, n.d.)

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียเริ่มให้ความสนใจต่อประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนมากขึ้น หลังจากการประชุมหลักปฏิวัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ เมื่อปี พ.ศ. 2555 สถานการณ์การละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจ ระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2555 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียได้รับเรื่องร้องเรียนที่เกิดจากการละเมิดสิทธิของบริษัทเอกชน 39 เรื่อง ส่วนใหญ่แล้วเป็นเรื่องการรุกล้ำที่ดินของชุมชนที่อาศัยอยู่เดิมของบริษัทป่าไม้ การไม่อนุญาตให้แรงงานลาภยุด หรือการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรมในการแก้ไขปัญหา คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียมีหนังสือและจัดประชุมกับหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดการกับปัญหา โดยทั่วไปแล้ว คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียจะไม่เผยแพร่ผลการตรวจสอบต่อสาธารณะ (Human Rights Resource Centre, 2013)

พ.ศ. 2553 เป็นต้นมา มีการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรื่องธุรกิจและสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชน

พ.ศ. 2555 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซียเริ่มศึกษาและเตรียมความพร้อมในด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน โดยเริ่มศึกษาวิจัยร่วมกับสถาบัน Raoul Wallenberg Institute ในหัวข้อ บทบาทของ กสม. มาเลเซียในการจัดการกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมป่าไม้และเกษตรกรรมในมาเลเซีย (Role of SUHAKAM in Addressing Corporate Human Rights Violations: A Study on Logging and Plantation Industries in Malaysia) จากนั้น มีการตีส่วนระดับชาติที่จัดขึ้นโดยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซีย ว่าด้วย “สิทธิที่ดินของชนพื้นเมืองที่อยู่ในประเทศไทย” ซึ่งทำให้ทราบถึงผลกระทบของภาคธุรกิจต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนมากขึ้น

พ.ศ. 2557 ทำงานร่วมกับคณะกรรมการสหประชาชาติ จัดทำโครงการ “ส่งเสริมธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในมาเลเซียเพื่อความสำเร็จและการเติบโตอย่างมีส่วนร่วมของบริษัท” เพื่อให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของมาเลเซียด้วยการนำเอา UN Global Compact มาใช้ โดยมีการดำเนินงานต่างๆ ดังนี้

- ◆ วางแผนจัดกิจกรรม เพื่อร่วมร่วมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ปัจจุบันที่เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน การให้คำปรึกษา การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ รวมทั้งบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ องค์กรกำกับดูแล หน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย และองค์กรภาคประชาชน
- ◆ ร่วมมือกับกระทรวงการค้าระหว่างประเทศและอุตสาหกรรมในประเด็นสิทธิมนุษยชนจากการได้รับผลกระทบจากข้อตกลงการค้า Trans-Pacific Partnership Agreement (TPP Agreement)

- ◆ รับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจ ซึ่งส่วนใหญ่ เกี่ยวข้องกับการละเมิดและกดดันข้ามชาติ
- ◆ ศึกษารอบการทำงานทั้งในและระหว่างประเทศ ซึ่งได้แก่มาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน กับความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท

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

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

อำนาจหน้าที่และบทบาทตามกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ขององค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐในต่างประเทศ เฉพาะกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอกชน

กฎหมายของประเทศไทยเลือยไม่มีหน่วยงานรัฐที่ทำงานด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนโดยตรง อย่างไรก็ตาม มีหน่วยงานรัฐที่ทำงานในประเด็นอื่นๆ เช่น การต่อต้านคอร์รัปชัน สิทธิแรงงาน สามารถทำงานในประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากภาคธุรกิจได้ พระราชบัญญัติคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งมาเลเซีย ค.ศ. 1999 (พ.ศ. 2542) ให้อำนาจแก่ กสม. ในการเข้าไปยังพื้นที่ซึ่งเกี่ยวข้องกับธุรกิจที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนได้

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

4.2.3



สาธารณรัฐเกาหลี (เกาหลีใต้)

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจัดตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. 2544 ในฐานะสถาบันระดับชาติที่ให้การสนับสนุนด้านการปกป้องสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศด้านสิทธิมนุษยชนที่รัฐบาลเกาหลีสมัครใจเข้าผูกพันตนเป็นรัฐภาคีสมาชิก

พันธกิจขององค์กร คือ การเฝ้าระวังการละเมิดสิทธิมนุษยชนต่อพลเมืองที่เกิดขึ้นจากเจ้าหน้าที่รัฐ เฝ้าระวังเจ้าหน้าที่รัฐและภาคเอกชนไม่ให้มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายต่อรัฐบาลเพื่อให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญกฎหมายระหว่างประเทศ สร้างความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณะ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีดำเนินการด้วยระบบคณะกรรมการ (Human Rights Commission) โดยมีเลขานุการบริหารสำนักงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ โครงสร้างของคณะกรรมการจะแบ่งพื้นที่ความรับผิดชอบทั้งในเชิงนโยบาย และการปฏิบัติการในเชิงรุก เพื่อแก้ไขเยียวยาแก่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจาก การละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการเลือกปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม และมีอำนาจในการเข้าไปตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการเลือกปฏิบัติตั้งกล่าวที่ระบุที่ต่อสิทธิเสรีภาพ ด้วยการแสวงหาข้อเท็จจริงหรือการสอบสวนกรณีร้องเรียน

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

กระบวนการรับเรื่องร้องเรียน นอกจากการร้องเรียนการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากรัฐแล้ว คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลียังรับเรื่องร้องเรียนเมื่อบุคคลทุกคนละเมิดสิทธิมนุษยชนจากองค์กร หรือบุคคลทั่วไป ไม่ว่าจะเป็นการเลือกปฏิบัติจากเพศ ศาสนา ความพิการ อายุ สถานภาพทางสังคม ชาติพันธุ์ ความคิดทางการเมือง และดำเนินการเมื่อมีการละเมิดกฎหมายที่ห้ามไว้มีการเลือกปฏิบัติ โดยบุคคลต้องไม่ถูกให้ออกจากงานเปลี่ยนตำแหน่งงาน เลือกปฏิบัติ หรือปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมภายใต้กฎหมายนี้

กระบวนการตรวจสอบเมื่อมีการร้องเรียน คณะกรรมการจะสืบสวนหาข้อเท็จจริงโดยการรับฟังความคิดเห็น หรือเรียกเอกสารหากจำเป็น ทั้งนี้ในการสอบสวนอาจจะมีการเข้าไปในพื้นที่

เมื่อปรากฏว่าสามารถดำเนินคดีได้ จะมีการจัดตั้งคณะกรรมการและรวบรวมหลักฐานเพื่อดำเนินคดีตามกฎหมาย หากเป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือการทำผิดกฎหมาย การไม่เลือกปฏิบัติ (National Human Rights Commission of Korea, n.d.)

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีซึ่งมีหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนและเป็นองค์กรอิสระ มีการนำเอาหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติมาใช้ โดยวางแผนแนวทาง 3 ประการ คือ กฎหมาย ระบบ และนโยบายระดับชาติ การสร้างฉันทามติร่วม และการส่งเสริมความร่วมมือระดับนานาชาติ

1. กฎหมาย ระบบ และนโยบายระดับชาติ คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีมีสิทธิในการปรับปรุงกฎหมายระดับชาติ ระบบ และนโยบาย โดยที่ผ่านมา มีการดำเนินงาน ดังนี้

- 1.1 ดำเนินการสำรวจและวิจัยโดยจ้างบุคคลภายนอกเพื่อสำรวจสถานการณ์สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ เพื่อนำมาปรับปรุงกฎหมาย ระบบ และนโยบาย พ.ศ. 2554 จัดทำกรณีศึกษาเพื่อเผยแพร่แนวคิดวัฒนธรรมการทำธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิทธิมนุษยชน
- พ.ศ. 2555 วิจัยเพื่อพัฒนากฎหมายนโยบาย และระบบการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
- พ.ศ. 2556 ดำเนินการสืบสวนสอบสวนกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบริษัทสัญชาติเกาหลีใต้ที่ไปประกอบธุรกิจในต่างประเทศ
- พ.ศ. 2557 จัดทำกรณีศึกษาจากต่างประเทศที่เกี่ยวกับการประเมินผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชน
- พ.ศ. 2557 พัฒนาตัวชี้วัดเพื่อประเมินบริษัทที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน
- พ.ศ. 2557 ศึกษาการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในธุรกิจขนาดกลางและขนาดเล็ก (SME) และศึกษาเพื่อหาตัวชี้วัดที่เหมาะสม
- พ.ศ. 2558 ดำเนินการสำรวจและวิจัยโดยจ้างบุคคลภายนอกเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

1.2 เผยแพร่รายงานว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน พ.ศ. 2556 ในรายงานว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนซึ่งมาจากการสอบถามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงครอบคลุมบทบาทของรัฐในการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของภาครัฐ และสถานะปัจจุบันของการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของภาคเอกชนในเกาหลีใต้

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

1.4 ให้คำแนะนำต่อองค์กรภาครัฐเกี่ยวกับการนำเอาแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบมาใช้ โดยได้ให้คำแนะนำต่อหัวหน้าหน่วยงานราชการต่างๆ กว่า 117 องค์กรในการประยุกต์ใช้หลักปฏิบัตินี้ เพื่อการจัดการและพัฒนาประเด็นที่อ่อนไหวซึ่งจะนำไปสู่การสร้างตัวชี้วัดในประเด็นของตนเองโดยตัวแทนองค์กรเกือบทั้งหมด (ร้อยละ 98) ยอมรับข้อเสนอแนะนี้ และจะนำไปปรับใช้เพื่อส่งเสริมการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทเอกชนต่างๆ

2. การสร้างฉันทามติร่วมว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างสมัครใจ และเป็นฉันทามติร่วมของธุรกิจ ผู้มีส่วนได้เสียต่างๆ รวมถึงผู้บริโภคและนักลงทุน เพื่อให้ผู้ประกอบการธุรกิจให้ความสำคัญกับประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชนในการบรรลุเป้าหมายทางเศรษฐกิจด้วย ที่ผ่านมา มีการดำเนินงาน ดังนี้

- 2.1 จัดการประชุมว่าด้วยการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Management Forum) ตั้งแต่ปี ค.ศ. 2010 (พ.ศ. 2553) เป็นต้นมา มีการจัดการประชุมทุกปีโดยมีผู้เข้าร่วมทั้งจากภาครัฐ องค์กรระดับชาติ นักวิชาการ และภาคประชาชนเข้าร่วม เพื่อสร้างความตระหนักรในประเด็นนี้ ทั้งนี้ หัวข้อหลักของการประชุมในปี พ.ศ. 2558 คือ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
- 2.2 แปลและเผยแพร่แนวปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์กรสหประชาชาติและแนวปฏิบัติของ OECD ไปยังผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ธุรกิจ รัฐสภา และองค์กรเอกชน (NGOs) ดังนี้
 - Policy Framework for Business and Human Rights (2010)
 - OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2011)
 - UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)
 - Guide to Human Rights Impact Assessment and Management (2014)
 - UN Guidance on National Action Plan on Business and Human Rights (2015)

2.3 จัดฝึกอบรมโดยใช้หลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การ สหประชาชาติเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารต่างๆ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2554 เป็นต้นมา

**3. การส่งเสริมความร่วมมือระดับนานาชาติ เข้าร่วมการประชุมระดับนานาชาติว่าด้วยธุรกิจ
และสิทธิมนุษยชนต่างๆ รวมทั้งเป็นเจ้าภาพจัดประชุมระหว่างประเทศ เช่น การประชุม
ว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก
(United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, 2015)**

การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ในปี พ.ศ. 2555 คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีได้ให้ส่งรายงาน
ข้อเสนอแนะต่อรัฐบาล ใน การจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน
โดยมีหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติเป็นแนวทาง กรณั้น
ก็ตาม รัฐบาลไม่ตอบสนองต่อข้อเสนอแนะดังกล่าว

ในปี พ.ศ. 2557 คณะกรรมการฯ ว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ
ได้จัดทำแนวทางสำหรับการจัดทำแผนปฏิบัติการว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขึ้น และ
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลี ได้ว่าจ้างบุคคลภายนอกเพื่อศึกษาประเด็น
ดังกล่าว โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำร่างข้อแนะนำต่อรัฐบาลเพื่อให้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการ
ได้ในปี พ.ศ. 2559 (National Human Rights Commission of Korea, 2015)

อำนาจหน้าที่และบทบาทตามกฎหมายในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ขององค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐ ในต่างประเทศ เฉพาะกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอกชน

สาธารณรัฐเกาหลีไม่มีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับภาคเอกชนโดยเฉพาะ ในพระราชบัญญัติว่าด้วยคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งชาติกำหนดให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนในกรณีที่เกิด¹
การละเมิดสิทธิมนุษยชน การจัดทำข้อเสนอแนะและความคิดเห็นในประเด็นสิทธิมนุษยชน
ทั้งทางกฎหมาย นโยบาย และการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามสนธิสัญญาระหว่างประเทศ

คณะกรรมการฯ สามารถขอความร่วมมือจากหน่วยงานรัฐ หน่วยงานราชการท้องถิ่น
และองค์กรเอกชนต่างๆ เพื่อรับฟังและร่วมความคิดเห็น ก่อนที่จะส่งให้กับศาล

นอกจากนี้ คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำรายงานประจำปีว่าด้วยสถานการณ์สิทธิมนุษยชน
เพื่อนำเสนอต่อประธานาธิบดีและรัฐสภา

ข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างองค์กรหรือหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน ของรัฐกับเอกชน เฉพาะกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนของเอกชน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีจัดทำแนวปฏิบัติสำหรับการจัดการ
ด้านสิทธิมนุษยชนและการตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List)
ซึ่งเป็นข้อตกลงโดยสมัครใจระหว่างกันขึ้น เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติแก่ภาคเอกชนในการดำเนินงาน
โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนได้จริง ใช้เป็นเครื่องมือประเมินตัวเองของบริษัทเพื่อป้องกันไม่ให้มี
การละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมทั้งเข้าใจความคาดหวังของสังคมต่อธุรกิจ

เครื่องมือนี้พัฒนาจากการรายงานผลการศึกษาว่าด้วยกรณีศึกษาต้นแบบการจัดการ
ด้านสิทธิมนุษยชนของธุรกิจ และการพัฒนาแบบประเมินตนเอง ซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการ
สิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลี เมื่อ พ.ศ. 2552 ซึ่งมีหลักการระหว่างประเทศต่างๆ เป็น
แนวทาง เช่น หลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ แนวปฏิบัติ
สำหรับบรรทัดข้ามชาติของ OECD นอกจากนี้ ยังมีการพิจารณาแบบประเมินของสถาบัน
สิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก ซึ่งมีการใช้คำามประเมินกว่า 300 คำถาม อย่างไรก็ตาม เกาหลีใต้
เลือกรูปแบบที่เรียบง่ายกว่า เพื่อให้บริษัทต่างๆ สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง แต่ยังต้อง²
พัฒนาในด้านการบริหารจัดการ

แบบประเมินนี้ประกอบด้วยหลักการใหญ่ 10 ประการ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางกฎหมาย
เกาหลีใต้และกฎหมายระหว่างประเทศต่างๆ ได้แก่ ระบบจัดการด้านสิทธิมนุษยชน การไม่เลือก
ปฏิบัติในการจ้างงาน เสริมภาพในการรวมกลุ่มต่อรองและจัดตั้งสหภาพแรงงาน แรงงานบังคับ³
แรงงานเด็ก ความปลอดภัยของอุตสาหกรรม การจัดการห่วงโซ่อุปทาน สิทธิชุมชน สิทธิสิ่งแวดล้อม
และสิทธิผู้บุริโภค นอกจากนี้ ยังมีตัวอย่างกรณีศึกษาที่คณะกรรมการฯ เท็นขอบในแต่ละหัวข้อ
(National Human Rights Commission of Korea, 2015)

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจ และ สิทธิมนุษยชนของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน แห่งชาติ 7 ประเทศไทย

4.3

4.3.1 สถาบันสิทธิมนุษยชนเยอรมนี (เยอรมนี)



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

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

สถาบันดังกล่าวสนับสนุนการบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้าไปในการตัดสินใจ เชิงนโยบายของรัฐในระดับประเทศและระหว่างประเทศ นอกจากนี้ ยังเน้นการสร้างเวทีสนทนา และการบันทึกสถิติที่เกี่ยวข้อง

ในส่วนของรัฐบาลระดับชาติ บุคลากรที่ดำรงตำแหน่ง Federal Government Commissioner for Human Rights Policy and Humanitarian Aid (กรรมการแห่งรัฐบาลสถาบันสิทธิมนุษยชนเพื่อนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม) ในสังกัดกระทรวงต่างประเทศ ทำหน้าที่เป็นศูนย์รับเรื่องร้องเรียน (contact point) สำหรับทุกประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของรัฐ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมเป็นหน้าที่หลักของผู้ตรวจการ ซึ่งรวมถึงการติดตามพัฒนาการต่างๆ ในด้านนี้ และการส่งข้อเสนอแนะต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงต่างประเทศ

กรรมการมีหน้าที่ประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรสาธารณะซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน องค์กรเหล่านี้มีอาทิ สภาพัฒนาฯ สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ รัฐสภាសหพันธ์รัฐ กลุ่มต่างๆ ในรัฐสภา รัฐ (Länder) คณะกรรมการประสานงานการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม มูลนิธิเอกชน องค์กรสาธารณะ และองค์กรพัฒนาเอกชนต่างๆ

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

กรรมการแห่งรัฐบาลสถาบันสิทธิมนุษยชน และสถาบันสิทธิมนุษยชนเยอรมนีต่างมีได้มีหน้าที่รับหรือสอบถามเรื่องร้องเรียนกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชนในเยอรมนี ไม่ว่าภาคเอกชนจะมีส่วนเกี่ยวข้องหรือไม่ อีกทั้งยังมีได้มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำหรือดำเนินหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อกรณีดังกล่าว เนื่องจากการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในเยอรมนีนั้น โดยหลักการเป็นหน้าที่ของศาล

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

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

สถาบันฯ คาดว่า NAP ของเยอรมนีจะแล้วเสร็จและประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2559

4.3.2 อินโดนีเซีย



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศไทยอินโดนีเซีย (National Commission on Human Rights หรือย่อว่า Komnas HAM) ก่อตั้งขึ้นในปี ค.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) ในสมัยประธานาธิบดีซูฮาร์โต เพียงหนึ่งสปดาห์ก่อนการประชุมโลกว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (World Conference on Human Rights) ในกรุงเวียนนา ออสเตรีย การก่อตั้ง Komnas HAM มีขึ้นหลังจากรัฐบาลอินโดนีเซียได้เผชิญกับแรงกดดันอย่างหนักและยาวนานกว่า 18 เดือน หลังจากที่กองทัพฆ่าสังหารหมู่ประมาณ 100,000 คนในเมืองดิลี รัฐมอร์ตันวันออก (Carver, 2004) โดยคณะกรรมการ

ภาครังดังกล่าวจัดตั้งตามรูปแบบของคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงแห่งชาติ ซึ่งชูอาร์โต แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อสอบสวนกรณีขาดแคลนทรัพยากรหุ้นในดิน ด้วยเหตุนี้ Komnas HAM จึงถูกเพ่งเลึงและวิพากษ์วิจารณ์จากผู้สังเกตการณ์ตั้งแต่นั้นว่า จัดตั้งเพียงเพื่อลดแรงกดดันจากต่างชาติต่อรัฐบาลชูอาร์โตและกองทัพ

ตลอดทศวรรษ 1990 Komnas HAM ถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างกว้างขวางว่า มิได้แสดงบทบาทที่สำคัญใดๆ ต่อกรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ดำเนินไปอย่างกว้างขวางในอินโดนีเซีย ส่วนหนึ่งจากการที่ไม่มีอำนาจสืบสวนสอบสวนใดๆ ในเมือง (Carver, 2004) อย่างไรก็ได้ หลังจากที่ขบวนการเคลื่อนไหวเรียกร้องประชาธิปไตยโคนชูอาร์โตลงจากอำนาจในปี พ.ศ. 1998 (พ.ศ. 2541) พรรคร่วมฝ่ายค้าน คือ พรรคราษฎร์ไทยอินโนเดนเซีย (Indonesian Democratic Party หรือ PDI-P) ขึ้นครองอำนาจ ก็ได้มีการแก้กฎหมายให้ Komnas HAM มีอำนาจในการสืบสวนสอบสวนรวมถึงอำนาจในการเรียกพยานเข้าให้ปากคำ และกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ นับจากนั้นเป็นต้นมา Komnas HAM ก็ได้ปรับบทบาทการทำงานเป็นเชิงรุกมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

รายงาน Komnas HAM ระบุว่า ระหว่างเดือนกันยายน 2550 ถึงเดือนกันยายน 2551 ภาคธุรกิจในอินโดนีเซียเป็นภาคส่วนที่มีส่วนลดเม็ดสิทธิมนุษยชนมากเป็นอันดับสองรองจากตำรวจ ในช่วงเวลาดังกล่าวมีเรื่องร้องเรียนเข้ามายัง Komnas มากถึง 1,009 กรณีที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ ส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่ดิน พื้นที่ทำกิน เหมืองแร่ สิ่งแวดล้อม แรงงาน และอาชญากรรม กรณีร้องเรียนส่วนใหญ่มาจากภาคชวา ตามมาด้วยสุมatra สุลาเว西 บาหลี และกาลิมันตัน (Hartono, 2013) ข้อเท็จจริงที่ว่า Komnas HAM ได้รับเรื่องร้องเรียนน้อยมากจากติมอร์ตะวันออกและอีรีนจาญา (ส่วนหนึ่งของจังหวัดปาปัว) สองดินแดนที่เกิดความขัดแย้งระหว่างชนพื้นเมืองกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ และระหว่างชนพื้นเมืองกับบริษัทอินโนเดนเซีย โดยเฉพาะประเด็นที่ดินและแรงงานอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่ถูกผนวกเข้าเป็นส่วนหนึ่งของอินโดนีเซีย สะท้อนว่า Komnas HAM ยังเข้าไม่ถึงกลุ่มประชากรที่ประสบภัยต่อการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนมากที่สุด (Carver, 2004)

กรณีร้องเรียนเกี่ยวกับธุรกิจที่ Komnas HAM จัดการมากที่สุด คือ ข้อพิพาทเกี่ยวกับการใช้ที่ดิน หลังจากที่อินโดนีเซียได้รับเอกสารชี้控 ครอบครองที่ดินจะต้องไปออกโฉนดเพื่อยืนยันความเป็นเจ้าของอย่างเป็นทางการ แต่หลายคนไม่ทราบว่าจะต้องทำเช่นนี้ หรือไม่อาจพิสูจน์ความเป็นเจ้าของได้ ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ บริษัทขนาดใหญ่หลายแห่งได้พื้นที่ของชาวนาไปจำนวนมาก ในปีแรกๆ Komnas HAM สนับสนุนให้ชาวนาฟ้องร้องคดีเหล่านี้ต่อศาล แต่พบว่าส่วนใหญ่ชาวนาจะแพ้คดีเนื่องจากไม่มีโฉนด ในขณะที่บริษัทที่ถูกฟ้องมีโฉนด Komnas HAM

จึงได้ข้อสรุปว่า ประเด็นที่ดินจะต้องคงคล้ายในระดับการเมือง ต่อมา ในปี พ.ศ. 2557 Komnas HAM ได้เริ่มกระบวนการไต่สวนระดับชาติว่าด้วยสิทธิในที่ดินของชนพื้นเมือง (National Inquiry on Indigenous People's Land Rights) โดยคณะกรรมการจะเดินทางไปยังประเทศต่างๆ ในอินโดนีเซีย เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ถูกละเมิดสิทธิและภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะประมวลผลการไต่สวนเป็นรายงานเสนอประธานาธิบดีในลำดับต่อไป

ถึงแม้จะถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่า “ไม่กล้า” รับมือกับกรณีละเมิดสิทธิที่เกี่ยวข้องกับอดีตประธานาธิบดีชูอาร์โต Komnas HAM ก็ประสบความสำเร็จพอกคราวในแข่งขันการไก่ล่าเกลี่ย เมื่อเกิดข้อพิพาท ตัวอย่างหนึ่งที่น่าสนใจ คือ กรณีปี พ.ศ. 1993 (พ.ศ. 2536) ที่ชาวบ้าน 300 คน ในเขตตะวันตกอินโดนีเซีย ทำการที่ล่ายน้ำเมื่อของพวกเขากลับมาในปี 1993 ภายใต้การนำที่ดินไปสร้างสนามกอล์ฟและบ้านเรือนโดยที่พวกเขามิได้ยินยอม หลังจากที่ชาวบ้านถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุม Komnas HAM ก็เข้ามาเมืองทบทวนการลงพื้นที่พัฒนาหลายครั้ง พูดคุยกับชาวบ้านและบริษัท เป็นตัวกลางไก่ล่าเกลี่ยจนสุดท้ายสามารถบรรลุข้อตกลง บริษัทผู้ดำเนินโครงการยอมจ่ายค่าชดเชยบนฐานของการสูญเสียพืชเศรษฐกิจของชาวบ้าน

อีกกรณีหนึ่งเกิดขึ้นในเมือง เชย์ เลปัน (Sei Lepan) ในสุมาตราเหนือ เมื่อบริษัทนำมันปาล์มบังคับให้ชาวนาปลูกพืชเศรษฐกิจ บีบังคับให้พวกเขารื้อย้ายออกเพื่อหาอาหารและทำลายบ้านเรือนของชาวบ้าน Komnas HAM รับบทบาทเป็นตัวกลางเจรจา และสุดท้ายบริษัทยอมมอบที่ดินทำกินและปลูกบ้านใหม่ให้กับชาวบ้าน 88 ครัวเรือนซึ่งถูกไล่ที่

ถึงแม้จะมีกรณีความสำเร็จดังตัวอย่างข้างต้น Komnas HAM ยังถูกวิพากษ์วิจารณ์อย่างต่อเนื่องว่า คณะกรรมการขาดความหลากหลาย (กรรมการเกือบทั้งหมดมาจากภาคตากลาง) ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย สำนักงานมีทรัพยากรและสาขานอกกรุงจากตาน้อยเกินไป จึงไม่อาจรับเรื่องร้องเรียนได้อย่างทั่วถึง และบ่อยครั้งที่มิได้ตรวจสอบกรณีร้องเรียนอย่างถูกต้องเพียงแต่ “ส่งเรื่อง” ต่อไปยังหน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องเท่านั้น

4.3.3 อินเดีย

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของประเทศไทย (National Human Rights Commission) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2536 มีสถานะเป็นองค์กรของรัฐภายใต้กฎหมายเฉพาะ ได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ ใช้รูปแบบ “คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ” หรือ กรม เป็นรูปแบบการดำเนินงาน หลังจากมีการก่อตั้ง กรม อินเดีย ก็ได้มีการก่อตั้งคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนระดับมัลติ (State Human Rights Commissions หรือ SHRCs) ขึ้นใน 20 มัลติ ทั่วประเทศ

กฎหมายก่อตั้ง กสม. อินเดีย ให้นิยาม “สิทธิที่เกี่ยวข้องกับชีวิต ความเห่าเที่ยม และศักดิ์ศรีส่วนบุคคลซึ่งรัฐธรรมนูญรับประกัน หรือรับประกันในพันธกรณี ระหว่างประเทศซึ่งบังคับใช้ได้โดยศาลอินเดีย” ดังนั้น จึงเห็นว่า กสม. อินเดีย มีหน้าที่ตามกฎหมาย ที่จะเน้นการคุ้มครองสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองขั้นพื้นฐานมากกว่าสิทธิทางสังคมและ สิทธิทางเศรษฐกิจ

กสม. อินเดีย มีกรรมการโดยตำแหน่งห้าคน สามคนมาจากสถาบันตุลาการ และอีกสองคน ควรเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ตรงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน การคัดเลือก ประธานกรรมการและกรรมการมาจากการคณะกรรมการสรรหา ซึ่งมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน สมาชิกคณะกรรมการสรรหาล้วนแต่มาจากภาคการเมือง รัฐบาลกลางมีหน้าที่ส่งมอบกำลังคน และงบประมาณสนับสนุน โครงสร้างดังกล่าวส่งผลให้ กสม. อินเดีย ถูกวิจารณ์ตลอดมาว่า ขาดความเป็นอิสระ และขาดความหลากหลาย ตั้งแต่ระดับคณะกรรมการมา สมาชิกมักเป็น ข้าราชการที่เกี่ยวข้องอยู่ในราชการแล้ว หรือข้าราชการระดับกลางที่มุ่นเวียนมาทำงานจาก กระทรวงต่างๆ ขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในประเด็นสิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังไม่ได้รับ การอบรมเมื่อมาทำงาน ส่งผลให้มีภาพลักษณ์เป็นหน่วยงานราชการที่เหละหละอ้ายอ้าย (Joshi, 2010)

กสม. อินเดีย มีบทบาทหน้าที่คล้ายคลึงกับ กสม. ไทย โดยเฉพาะการมีอำนาจกิ่งตุลาการ ในการตรวจสอบข้อเท็จจริง และเสนอแนะต่อรัฐบาล อย่างไรก็ตาม มาตรา 2 (1) (a) ของกฎหมาย กสม. อินเดีย ระบุอย่างชัดเจนว่า กสม. อินเดีย ไม่มีอำนาจตรวจสอบกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวกับ “บุคลากรของกองทัพ” ซึ่งหมายรวมตั้งแต่ทหารทุกระดับในกองทัพบก กองทัพอากาศ และกองกำลังกึ่งทหาร (paramilitary) ส่งผลให้การทำงานของ กสม. อินเดีย มีข้อจำกัดพอสมควร เมื่อคำนึงว่า กรณีร้องเรียนเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนจำนวนมากเกี่ยวข้องกับบุคลากรของกองทัพ

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สถาบันตุลาการของอินเดียมีบทบาทนำในการคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนจากการละเมิดของภาคเอกชน เยี่ยวยาผู้ถูกละเมิดสิทธิ และผลักดันการ เปลี่ยนแปลงในด้านนี้ โดยเฉพาะผ่านกลไกการดำเนินคดีเพื่อประโยชน์สาธารณะ (Public Interest Litigation) และการบังคับติดตามคำพิพากษาในคดีเหล่านี้ แม้ในขณะที่รัฐบาลอินเดียยัง ไม่ได้ลงนามหรือให้สัญญาบันในข้อตกลงระหว่างประเทศฉบับใดฉบับหนึ่งที่เกี่ยวข้อง (Asian Centre for Human Rights, 2013) อีกทั้ง กสม. อินเดีย ก็ยังมีได้มีหน้าที่ตามกฎหมายที่จะ รับมือโดยตรงกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคเอกชน

อย่างไรก็ตาม ในทางปฏิบัติ กสม. อินเดีย ได้เข้ามามีบทบาทในประเด็นสิทธิมนุษยชน ที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจหลายครั้ง ยกตัวอย่าง เช่น ในกรณีบริษัทแห่งหนึ่งของอินเดียซึ่งเป็น บริษัทลูกของบริษัทอังกฤษ (National Human Rights Commission of India, 2011) ได้ร่วม

ทุนกับรัฐบาลรัฐอริสสา (joint venture) ดำเนินโครงการก่อสร้างโรงผลิตอะลูมินาและเหมืองแร่ บอกไซต์ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 ต่มา ชาวบ้านร้องเรียนขอให้รัฐอริสสาถอนใบอนุญาตก่อสร้าง เมื่อเรื่องนี้รับออกไซต์ เนื่องจากบริษัทมาบังคับไล่ที่และก่อความเสียหายด้านสิ่งแวดล้อม อย่างใหญ่หลวง ต่มา ในปี พ.ศ. 2552 กสม. อินเดีย ส่งรายงานต่อรัฐบาลของมูลรัฐอริสสา ยืนยันข้อค้นพบว่า การประกอบธุรกิจเหมืองแร่ของบริษัทมีส่วนก่อมลพิษทางอากาศและน้ำ คุกคามสิทธิมนุษยชนของชนพื้นเมืองในพื้นที่ และเรียกร้องให้รัฐอริสสาจัดทำรายงาน ฉบับสมบูรณ์ แจกแจงรายละเอียดการร่วมทุนกับบริษัทดังกล่าว ต่มา ในเดือนเมษายน 2556 ศาลฎีกาอินเดียพิพากษายืนคำสั่งห้ามทำเหมืองในพื้นที่ และระบุว่าสิทธิของชุมชนจะต้อง ได้รับการพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาของรัฐ

4.3.4 เนเธอร์แลนด์



สถาบันสิทธิมนุษยชนเนเธอร์แลนด์ (Netherlands Human Rights Institute) ก่อตั้งขึ้น ในปี พ.ศ. 2550 ตามกฎหมายที่ผ่านโดยรัฐสภา หลังจากที่ก่อนหน้านี้มีผู้ตรวจการแผ่นดิน (National Ombudsman) ทำหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชนจากการละเมิดโดยรัฐ สถาบัน แห่งนี้มีจุดกำเนิดในปี พ.ศ. 2548 เมื่อผู้ตรวจการแผ่นดิน องค์กรคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Dutch Data Protection Authority - Dutch DPA) คณะกรรมการการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Equal Treatment Commission - ETC) และศูนย์ศึกษาและข้อมูลสิทธิมนุษยชนแห่งเนเธอร์แลนด์ (Netherlands Human Rights Study and Information Centre - SIM) ณ มหาวิทยาลัยอูtrech (Utrecht University) ร่วมกันอกรายงานชื่อ Action to the Word เสนอสามรูปแบบในการ “ณมช่องว่าง” การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในเนเธอร์แลนด์ ตามชุดหลักการปรารีส ได้แก่

- 1) การสร้างเวทีความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ (informal platform) ระหว่าง หน่วยงานต่างๆ
- 2) การจัดตั้งหน่วยงานใหม่ หรือ
- 3) การมอบหมายภาระหน้าที่ของหน่วยงานสิทธิมนุษยชนแห่งชาติให้กับองค์กรที่มี อยู่เดิมองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นผู้ดูแล

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

ต่มา ในปี พ.ศ. 2552 รัฐบาลตัดสินใจยุบรวมคณะกรรมการการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Equal Treatment Commission - ETC) เข้าไปในโครงสร้างของสถาบันใหม่ ส่งผลให้สถาบัน สิทธิมนุษยชนเนเธอร์แลนด์ปัจจุบันรับภารกิจของ ETC มาดำเนินการทั้งหมด อันได้แก่ การบังคับใช้ กฎหมายการปฏิบัติที่เท่าเทียม (equal treatment legislation) การรับเรื่องร้องเรียน และตัดสิน

ว่าบุคคลนั้นถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ในสถานศึกษา หรือในฐานะผู้บริโภคหรือไม่ นอกจากนี้ยังมีบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานสิทธิมนุษยชนระดับชาติที่ว่าไป เช่น การค้นคว้าวิจัย การติดตาม การปฏิบัติตามพันธกรณีระหว่างประเทศ การจัดทำรายงานประจำปีว่าด้วยสถานการณ์ สิทธิมนุษยชนในเนเธอร์แลนด์ และการให้คำแนะนำทำต่อรัฐเกี่ยวกับร่างกฎหมาย กฎหมาย และนโยบายต่างๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิมนุษยชน

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

สถาบันสิทธิมนุษยชนเนเธอร์แลนด์มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการรับเรื่องร้องเรียน ที่มีต่อบริษัท เฉพาะกรณีการเลือกปฏิบัติต้านการจ้างงาน การให้บริการ หรือการขายสินค้า บนพื้นฐานของความพิการ โรคเรื้อรัง อายุ เข็อชาติ เพศ ฯลฯ ในกรณีเหล่านี้ สถาบันสามารถ เรียกผู้เกี่ยวข้อง พยานหลักฐาน และพยานผู้เชี่ยวชาญเข้าให้ปากคำ และเป็นเจ้าภาพในการ เจรจาไกล่เกลี่ย สามารถส่งข้อเสนอแนะไปยังบริษัท แต่ไม่มีอำนาจสั่งให้บริษัทจ่ายค่าชดเชย แก่ผู้ร้อง

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

4.3.5 นอร์เวย์

หน่วยงานสิทธิมนุษยชนระดับชาติของนอร์เวย์ใช้รูปแบบ “ผู้ตรวจการ” โดยมีผู้ตรวจการ เฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน โดยเฉพาะประเด็นสิทธิเด็ก การปฏิบัติที่เท่าเทียม และ การห้ามการเลือกปฏิบัติ ผู้ตรวจการทุกคนทำงานอย่างเป็นอิสระโดยปราศจากการแทรกแซง ของรัฐ ผู้ตรวจการเหล่านี้รับเรื่องร้องเรียนเฉพาะประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐรู้ว่าเป็นผู้ละเมิด เท่านั้น

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ผู้ตรวจการนอร์เวย์ไม่มีอำนาจรับเรื่องร้องเรียนที่เกี่ยวกับธุรกิจแต่อย่างใด บทบาท การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่างๆ ของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่กำกับดูแลภาคธุรกิจ

รัฐบาลนอร์เวย์จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนตุลาคม 2558 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. รัฐบาลจะปรับปรุงหลักเกณฑ์เรื่องความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) ที่ใช้ กับการบริหารธุรกิจให้มีความสอดคล้องกันมากขึ้น
2. รัฐบาลจะพิจารณาหลอมรวมทรัพยากรจากผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายที่ให้คำปรึกษาต่อภาค ธุรกิจในประเด็นความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม ด้วยการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษากลาง
3. จะรวมหลักสิทธิมนุษยชนสถากด้วยในสัญญาจดซื้อจัดซื้อจ้างและสัญญาต่างๆ ที่เป็นสาธารณะ
4. รัฐบาลจะสร้างหลักประกันว่าการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รวมถึงสิทธิแรงงาน และ สภาพการทำงาน จะถูกระบุเป็นเงื่อนไขในข้อตกลงการค้าเสรีทวิภาคีและสนธิสัญญา ด้านการลงทุนทุกฉบับ
5. รัฐบาลจะให้ความสำคัญกับการสร้างกรอบดิจิ化 การสร้างสถาบัน และการพัฒนาเกลไก กฎหมายที่เพียงพอ เพื่อสร้างหลักประกันว่ารัฐบาลของประเทศที่ได้รับเงินช่วยเหลือเพื่อ การพัฒนาจากนอร์เวย์จะเคราะห์สิทธิมนุษยชน
6. รัฐบาลจะแสวงความร่วมมือจากนานาประเทศ ในการสร้างหลักประกันว่าผู้ตากเป็นเหยื่อ การละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ Lewinsky และเป็นระบบจะได้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมที่มี ประสิทธิผล และ
7. รัฐบาลจะสนับสนุนงานของสำนักงานข้าหลวงใหญ่เพื่อสิทธิมนุษยชนแห่งองค์การ สหประชาชาติ (Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights – OHCHR) ในการปรับปรุงระบบกฎหมายในประเทศต่างๆ

4.3.6 สวีเดน

การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในสวีเดนใช้รูปแบบ “ผู้ตรวจการ” เช่นเดียวกับนอร์เวย์

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ผู้ตรวจการสวีเดนมีอำนาจรับเรื่องร้องเรียน ตรวจสอบเรื่องร้องเรียน เจรจาไกล่เกลี่ย และฟ้องศาล กรณีที่ภาคธุรกิจถูกร้องว่าเป็นผู้ละเมิดได้ แต่เฉพาะในประเด็นการเลือกปฏิบัติ ด้านชาติพันธุ์หรือศาสนาเท่านั้น (ethnic or religious discrimination) เช่น บุคคลถูกปฏิเสธงาน เพราะถูกเหยียดผิว หรือลูกค้าร้านอาหารร้องเรียนว่าถูกเลือกปฏิบัติเพราะชาติพันธุ์ของตน โดยตำแหน่งนี้มีชื่อว่า Ombudsman Against Ethnic Discrimination (ผู้ตรวจการต้านการเลือกปฏิบัติต้านชาติพันธุ์)

รัฐบาลสวีเดนจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนสิงหาคม 2558 โดยมีกระทรวงธุรกิจและนวัตกรรมเป็นเจ้าภาพ เนื้อหาเน้นการทำงานร่วมกับภาคส่วนต่างๆ ในการปฏิบัติตาม UNGP และรัฐกำลังพิจารณาว่าอาจหยิบยกภาคธุรกิจที่กำลังเผชิญความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศที่บริษัทสวีเดนเข้าไปลงทุนมาตรวจสอบเป็นกรณีพิเศษ (special due diligence)

4.3.7 นิวซีแลนด์

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนนิวซีแลนด์ก่อตั้งครั้งแรก เมื่อปี พ.ศ. 2520 และทำงานให้กับหมายสิทธิมนุษยชน ในปี พ.ศ. 2536 โดยใช้รูปแบบ กสม. เป็นรูปแบบการทำงาน หน้าที่หลัก ได้แก่ การสนับสนุนส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างปัจเจก และกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในนิวซีแลนด์ ประเมินและเสนอข้อชี้แจงเกี่ยวกับโอกาสการทำงานที่เท่าเทียม (equal employment opportunities) และรับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ ในนิวซีแลนด์

การดำเนินการในประเด็นธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

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

4.4 กรณีศึกษาบทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ กับการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ของภาคเอกชน

4.4.1 สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก กับบริษัทผู้ประกอบการ ด้านโภชนาการและสุขภาพแห่งหนึ่ง

สถาบันสิทธิมนุษยชนเดนมาร์ก (DIHR) ทำงานร่วมกับบริษัทผู้ประกอบการด้านโภชนาการ และสุขภาพแห่งหนึ่ง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ก่อนหน้านี้บริษัทเริ่มต้นสนใจประเด็นสิทธิมนุษยชนตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 ซึ่งได้กำหนดพันธกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนขึ้น บริษัทจึงได้ขอให้ DIHR ดำเนิน

การวิเคราะห์ซึ่งว่าด้วยระหว่างนโยบายของบริษัทกับการปฏิบัติจริง DIHR ทำงานร่วมกับบริษัทด้วยการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นจริงและอาจจะขึ้นในอนาคตในพื้นที่ดำเนินการของบริษัทที่อยู่ใน 7 ประเทศ ซึ่งได้แก่ ประเทศไทย แองโกล่า ศรีลังกา รัสเซีย คาชัคสถาน และอุซเบกستان โดยใช้คำถามจากแบบประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 8 ประการ (Jørgensen, n.d.)

บริษัทนี้เป็นบริษัทแรกที่ DIHR ดำเนินการร่วมกันในการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ระยะแรกเน้นไปที่แรงงานทั้งของบริษัทเองและของคู่ค้า ระหว่างการประเมินมีการให้ความสำคัญกับการจัดหาวัตถุดิบและห่วงโซ่อุปทานมากขึ้น ขณะทำงานของ DIHR ได้สัมภาษณ์เชิงลึกกับหัวหน้าสำนักงานของแต่ละประเทศ รวมทั้งผู้จัดการฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล การตลาด กฎหมาย ความปลอดภัยและสุขภาวะ สิ่งแวดล้อม และฝ่ายจัดซื้อและห่วงโซ่อุปทาน เยี่ยมโรงงานและศูนย์กระจายสินค้าเพื่อสัมภาษณ์ พนักงานแผนกต่างๆ ทั้งที่เป็นสหภาพแรงงานและไม่ได้เป็น พบรับผู้จัดหาวัตถุดิบชั้นสุดท้าย (tier-1 suppliers) เพื่อสัมภาษณ์ฝ่ายบริหารจัดการและพนักงาน พบรับผู้จัดหาวัตถุดิบให้กับบริษัท สัมภาษณ์ชุมชนที่อยู่รอบๆ ทำงานร่วมกับตัวแทนสหภาพการค้าของห้องถินรัฐบาล ชุมชนท้องถิ่น เครือข่ายประชาสังคม องค์กรระหว่างประเทศ เป็นต้น (Danish Institute for Human Rights, n.d.)

แนวทางและกระบวนการดำเนินการ

จากหลักปฏิบัติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) บริษัทต้องประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน บริษัทเลือกรูปแบบการประเมินของ DIHR ในการประเมินแต่ละส่วนประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ที่ใช้เครื่องมือที่พัฒนามาเฉพาะด้าน ดังนี้

- 1) กำหนดกรอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของแต่ละประเทศ ส่วนหนึ่งของขั้นตอน การวางแผน จัดทำข้อมูลเบื้องต้นของแต่ละประเทศ และกำหนดกรอบของแบบสอบถาม ซึ่งรวมโดยคณาทำงานประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อรับผู้มีส่วนได้เสีย ที่จะสัมภาษณ์ได้ถูกต้อง โดยบริษัทจะเป็นผู้ประสานงาน
- 2) ประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นแล้วและอาจเกิดขึ้นอีก เป็นช่วงที่คณาทำงานประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ 2 คนและที่ปรึกษาห้องถินของ DIHR และผู้เชี่ยวชาญด้านสิทธิมนุษยชนจากสำนักงานใหญ่ของบริษัท เข้าไปยังพื้นที่ต่างๆ เพื่อสัมภาษณ์เก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ผู้จัดการห้องถินของบริษัทเป็นไปตามแบบประเมินตนเองของ DIHR ซึ่งประกอบด้วยด้านต่างๆ 8 ด้าน ได้แก่ 1) ทรัพยากรบุคคล 2) สุขภาวะและความปลอดภัย 3) การจัดการด้านความปลอดภัย 4) ธรรมาภิบาลของธุรกิจ 5) ผลกระทบต่อชุมชน 6) การจัดซื้อ 7) การจัดหาวัตถุดิบ

8) คุณภาพสินค้าและการตลาด รวมทั้งมีการปรับแบบสอบถามให้สอดคล้องกับผู้ที่เกี่ยวข้องกลุ่มต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเกษตรกร ชุมชนท้องถิ่น และสัมภาษณ์บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรภาคประชาชนสังคม

3) การดำเนินการต่อข้อค้นพบจากข้อค้นพบ DIHR จัดเตรียมร่างรายงานจากการตรวจสอบและประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ในรายงานจะจัดประเภทตามพื้นที่การดำเนินงานและอธิบายสถานการณ์พื้นฐานของพื้นที่ปฏิบัติการ รวมทั้งขอบเขตของการประเมิน ข้อค้นพบจากการประเมินมาจากการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ในพื้นที่ซึ่งต้องมีการแก้ไขปัญหา ตามที่ DIHR ได้ให้ข้อแนะนำ ร่างรายงานนี้จะส่งให้กับตัวแทนของประเทศต่างๆ เพื่อเพิ่มเติมข้อมูลและตรวจสอบ การจัดทำรายงานเสร็จสิ้นลง เมื่อทั้งคณะทำงานในแต่ละประเทศ สำนักงานใหญ่ และ DIHR เห็นชอบร่วมกันต่อรายงาน

4) ติดตามผลและสื่อสารว่ามีการจัดการปัญหาอย่างไร ในส่วนสุดท้ายของรายงานเป็นการจัดทำแผนปฏิบัติการเบื้องต้น เมื่อทุกฝ่ายเห็นด้วยกันเนื้อหาและคำแนะนำของแผนปฏิบัติการแล้ว จึงมีการจัดทำแผนเพื่อนำเสนอไปดำเนินการต่อในแต่ละประเทศ ในแผนปฏิบัติการจะระบุผู้ที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน บทบาทของสำนักงานใหญ่ของบริษัท คือ การติดตามการปฏิบัติงานของแต่ละประเทศ (รายการอ้างอิงนี้สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา เนื่องจากอาจส่งผลกระทบหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ)

ผลลัพธ์

ข้อค้นพบจากคณะทำงานประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนส่งผลต่อการปฏิบัติของบริษัท เนื่องจากแสดงให้เห็นอย่างเป็นรูปธรรมทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับองค์กร ตัวอย่างประเทศไทยที่สำคัญ เช่น ในรายงานเปิดเผยว่า เงินเดือนของพนักงานในบริษัทจ้างงานภายนอกและพนักงานชั่วคราวต่ำกว่าค่าแรงพื้นฐานของประเทศไทย ตัวแทนของบริษัทที่จึงได้เริ่มสำรวจและดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าว ด้านผลกระทบต่อบุคคล รายงานระบุว่า กลไกเยียวยาชุมชนของบริษัทไม่สามารถดำเนินการได้จริง ด้านการจัดหาวัสดุดิบ เม้มีแนวโน้มในทางบวก แต่พบว่าระบบติดตามด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานขาดหายไปในระดับเกษตรกรรม และฝ่ายจัดหาวัสดุดิบ กระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนนี้เป็นมุ่งมองเบื้องต้นในการพิสูจน์พันธกิจของบริษัทที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชน จากการที่บริษัทแสดงให้เห็นถึงภาพรวมของสิทธิมนุษยชนในมิติต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของบริษัท ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับห่วงโซ่อุปทาน

สิ่งที่สำคัญคือ คณะทำงานได้นำเสนอการแก้ปัญหาที่เป็นรูปธรรมซึ่งเป็นการร่วมมือกับตัวแทนของบริษัทในประเทศไทย ทั้งการสร้างความตระหนักร่วมมือและพัฒนาเครื่องมือที่จะช่วยคุ้มครองสิทธิมนุษยชน

ข้อวิพาักษ์

หลังจากที่บริษัทแห่งนี้เผยแพร่รายงานของตนเองต่อสาธารณะ มีการวิพาักษ์วิจารณ์จากองค์กรด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ ว่าการดำเนินการของบริษัทเป็นเพียงการประชาสัมพันธ์ของบริษัทมากกว่าจะเป็นความตั้งใจจริงของบริษัท เห็นได้จากการเลือกตรวจสอบเฉพาะบางประเด็นและบางพื้นที่ปฏิบัติการ โดยเฉพาะผลกระทบจากอุตสาหกรรมผลิตน้ำดื่มบรรจุขวดของบริษัท (PSI, 2013)

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

4.4.2

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสาธารณรัฐเกาหลีเสนอแนวทางปรับปรุงชุดหลักเกณฑ์ OECD

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

กสม. เกาหลีใต้ ทบทวนการทำงานของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต่างด้าว (Committee of Foreign Investment) ซึ่งรับบทบาทเป็น NCP ของเกาหลีใต้ พบว่า สมาชิกส่วนใหญ่ของคณะกรรมการดังกล่าวเป็นเจ้าหน้าที่ระดับสูงของรัฐ ขาดกรอบการทำงานร่วมกับภาคเอกชน ส่งผลให้ในทางปฏิบัติ ฝ่ายหนึ่งในกระทรวงเศรษฐกิจความรู้ (Knowledge Economy Ministry) เป็นผู้ทำหน้าที่ NCP แทนคณะกรรมการ นอกจากนี้ คณะกรรมการยังได้รับเรื่องร้องเรียนให้ตรวจสอบเพียง 8 กรณี และออกข้อเสนอแนะเพียงกรณีเดียว ตั้งแต่ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2544 ด้วยเหตุนี้ กสม. เกาหลีใต้ จึงสรุปว่า NCP มีได้ทำงานอย่างมีประสิทธิผลในการส่งเสริมแนวปฏิบัติ OECD และเสนอว่าคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนต่างด้าวควรร่วมมือกับผู้ที่เกี่ยวข้องภาคเอกชนและผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างใกล้ชิดมากขึ้น จัดทำและเผยแพร่กระบวนการรับเรื่องและดำเนินการให้เป็นสาธารณะมากขึ้น และปรับปรุงการเข้าถึง ความโปร่งใส และความรับผิดชอบคณะกรรมการ ในฐานะ NCP ของเกาหลีใต้

การวิเคราะห์บทบาทของหน่วยงาน ด้านสิทธิมนุษยชนในต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ

4.5

จากการศึกษาบทวนบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานด้านสิทธิมนุษยชน
ระดับชาติใน 3 ประเทศหลัก และ 7 ประเทศรอง สามารถสรุปบทบาทหน้าที่
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจได้ ดังตารางต่อไปนี้

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การไถ่เกลี่ยข้อพิพาท	การเฝ้าระวังและติดตาม

ประเทศที่ทำการศึกษาหลัก

เดนมาร์ก	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ผู้นำนั่นเป็นที่การให้ความรู้ มีหน้าที่ส่งเสริมและคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนตามหลักกฎหมาย ของสหภาพยุโรป - จัดทำบันทึกความเห็นทางกฎหมาย ต่อศาล 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำแผนปฏิบัติ การเฝ้าระวังด้วย ธุรกิจและ สิทธิมนุษยชน (NAP) แล้วเสร็จ ตั้งแต่ พ.ศ. 2554 	<ul style="list-style-type: none"> จัดทำและเผยแพร่ ตัวชี้วัดสิทธิด้าน สิทธิมนุษยชน สำหรับภาคธุรกิจ (Human Rights Indicators for Business) 	<ul style="list-style-type: none"> ให้คำปรึกษาทาง กฎหมาย และ ข้อบังคับต่างๆ ที่ว่าด้วยหลักการ ความเสมอภาค ในรูปแบบต่างๆ แก่คุณยกเลี่ย และจัดการกับ ข้อพิพาทว่าด้วย ความรับผิดชอบ ของธุรกิจ 	
มาเลเซีย	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและพิสูจน์ข้อเท็จจริงในกรณีที่มี การละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบ ในที่นี่ที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือ เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> ทำงานร่วมกับ ตลาดหลักทรัพย์ แห่งมาเลเซีย ด้วยการเพิ่ม ตัวชี้วัดด้าน สิทธิมนุษยชนไว้ใน รายงานของบริษัท 		<ul style="list-style-type: none"> อยู่ในระหว่าง การแก้ไขกฎหมาย เพื่อให้มีอำนาจ ไถ่เกลี่ยข้อพิพาท 	

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การไถ่เกลี่ยข้อพิพาท	การเฝ้าระวังและติดตาม
เกาหลีเต้	<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรือการเลือกปฏิบัติ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือ เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง 			<ul style="list-style-type: none"> แนะนำปรับตั้งหัวรับ การจัดการด้าน สิทธิมนุษยชน แม้รายการ ตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List) 	<ul style="list-style-type: none"> แนะนำปรับตั้งหัวรับ การจัดการด้าน สิทธิมนุษยชน แม้รายการ ตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List)

ประเทศที่ทำการศึกษา	เยอรมนี	อินโดนีเซีย	อินเดีย
	<ul style="list-style-type: none"> - สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) - ผู้นำนั่นเป็นที่การให้ความรู้ ติดตาม การปฏิบัติของรัฐต่อพัฒนกรณ์ระหว่าง ประเทศต่างๆ ด้านสิทธิมนุษยชน - กรรมการแห่งรัฐบาลทั่วโลก ที่อยู่ภายใต้ด้านสิทธิมนุษยชนและ การให้ความช่วยเหลือด้านมนุษยธรรม เป็นศูนย์รับเรื่องร้องเรียน (National Contact Point) หลัก 	<ul style="list-style-type: none"> คาดว่า NAP ของเยอรมนีจะ แล้วเสร็จและ ประกาศใช้ใน ปี พ.ศ. 2559 	
		<ul style="list-style-type: none"> - คณะกรรมการ (Human Rights Commission) - ศึกษาและตรวจสอบข้อเท็จจริง ในกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน ตรวจสอบในพื้นที่เกิดเหตุ - ให้คำปรึกษาแก่รัฐบาลหรือ เจ้าหน้าที่รัฐที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> มีอำนาจเจรจา ไถ่เกลี่ย
			<ul style="list-style-type: none"> มีอำนาจ แต่นั่น ประเด็น สิทธิพลเมือง และสิทธิทาง การเมืองที่นั่นพื้นฐาน มากกว่าสิทธิทาง สังคมและสิทธิทาง เศรษฐกิจ

ประเทศ	กฎหมายและข้อตกลง		บทบาทที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐกิจ		
	อำนาจตามกฎหมาย	ข้อตกลงกับภาคเอกชนโดยสมัครใจ	การประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	การใกล้เคียงชี้อพิพากษา	การเฝ้าระวังและติดตาม
เนเธอร์แลนด์	- สถาบันสิทธิมนุษยชน (Human Rights Institute) ผสมกับผู้ตรวจการ (Ombudsman) - บังคับใช้กฎหมายการปฏิบัติที่เท่าเทียม (Equal Treatment Legislation)	ร่วมจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (NAP) โดยมีกระทรวงต่างประเทศเป็นเจ้าภาพ		มีรับเรื่องร้องเรียนและตัดสินเฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานในสถานการศึกษาหรือในฐานะผู้บริโภค	
นอร์เวย์	- ผู้ตรวจการ (Ombudsman) ในประเด็นสิทธิเด็ก การปฏิบัติที่เท่าเทียม และการห้ามการเลือกปฏิบัติ	จัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนตุลาคม 2558			
สวีเดน	- ผู้ตรวจการ (Ombudsman) ดำเนินเรื่อง Ombudsman Against Ethnic Discrimination	ร่วมจัดทำและเผยแพร่แผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในเดือนสิงหาคม 2558 โดยมีกระทรวงธุรกิจและนวัตกรรมเป็นเจ้าภาพ		มีแต่เฉพาะในประเด็นการเลือกปฏิบัติตามชาติพันธุ์หรือศาสนาเท่านั้น	
นิวซีแลนด์	- คณะกรรมการ (Human Rights Commission)			มีแต่เฉพาะประเด็นการเลือกปฏิบัติเท่านั้น	

5

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการทบทวนบทบาทหน้าที่ของ กสม. และบทบาทหน้าที่ของสถาบันสิทธิมนุษยชนในประเทศต่างๆ ในประเทศไทยกับสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการฯ มีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังต่อไปนี้

1. การส่งเสริมและประยุกต์ใช้องค์ความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

ควรส่งเสริมองค์ความรู้เกี่ยวกับชุดหลักการและมาตรฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการแสดงความรับผิดชอบของธุรกิจต่อสังคม (CSR) ที่ล้วนมีสาระสำคัญในการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน หรือ มาตรฐานที่เกี่ยวกับความยั่งยืนของธุรกิจแก่เจ้าหน้าที่สำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน

2. การจัดทำฐานข้อมูลการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคเอกชน

เพื่อเป็นเครื่องมือของคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและสำนักงาน กสม. ในกระบวนการเจรจาใกล้เคียง เยียวยา และเสนอแนะต่อภาคเอกชน ตามระดับความเหมาะสมของสถานการณ์แต่ละกรณี รวบรวมและบันทึกข้อมูลข้อเท็จจริงกรณีที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยภาคเอกชน โดยครอบคลุมข้อมูลขั้นต่ำ ดังต่อไปนี้

- 1) ประเภทธุรกิจ
- 2) ชื่อ ที่อยู่ และประเภทธุรกิจของบริษัทแม่ (ถ้ามี)
- 3) มาตรฐานต่างๆ เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งมาตรฐานสากลและมาตรฐานในประเทศไทย ที่บริษัทนั้นๆ และบริษัทแม่ (ถ้ามี) ประกาศว่า รับหลักการหรือเป็นภาคีสมาชิก
- 4) เนื้อหาในมาตรฐานแต่ละมาตรฐานซึ่งข้อเท็จจริงจากกรณีที่บริษัทถูกร้องชี้ดัดว่า เป็นการละเมิด

3. การเผยแพร่บทสรุปผลการตรวจสอบ และจัดทำข้อเสนอแนะต่อบริษัท

กสม. ควรเผยแพร่บทสรุปผลการตรวจสอบกรณีที่ชัดเจนว่า บริษัทมีส่วนในการละเมิดสิทธิมนุษยชน เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้าถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการละเมิด

สิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ภาคเอกชนโดยรวม เห็นความสำคัญ กับประเด็นสิทธิมนุษยชนมากขึ้น ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียง (reputation risk) ตลอดจนเพิ่มแรงกดดันจากคู่แข่งในธุรกิจเดียวกัน (peer pressure) ทางอ้อม ให้แข่งกันหันมาให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง เพื่อหลีกเลี่ยง การถูกเปิดเผยเมื่อมีการตรวจสอบจาก กสม.

4. สร้างกลไกความร่วมมือกับหน่วยงานกำกับดูแลภาคเอกชนในไทย

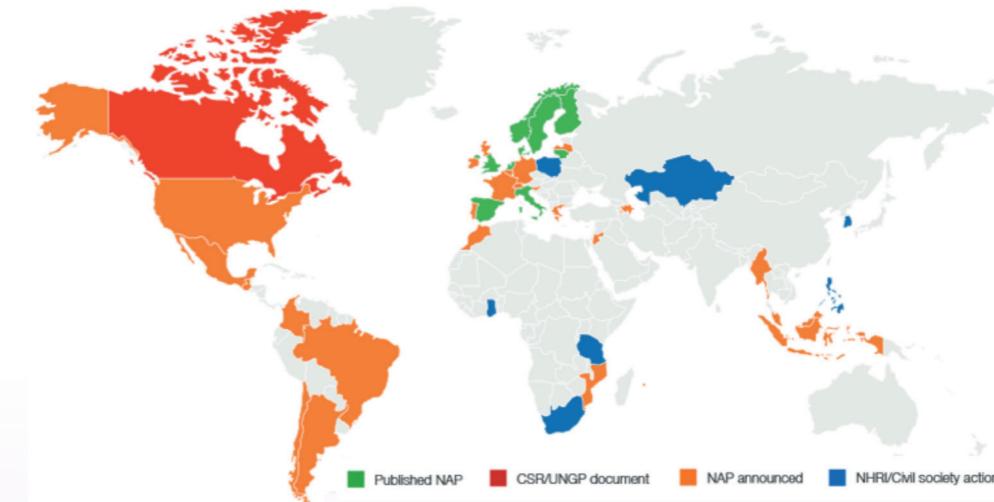
กสม. ควรหารือกับหน่วยงานที่มีบทบาทกำกับดูแลภาคเอกชน เช่น สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย สถาบันอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าแห่งประเทศไทย และสมาคมธนาคารไทย เป็นต้น เพื่อขับเน้นประเด็นธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนให้เป็นที่ตระหนัก ในวงกว้างมากขึ้น อาทิ การส่งเสริมการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนในภาคเอกชน โดยอาจใช้แนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ (Human Rights Management and Check List) ของ กสม. เกาหลีได้ เป็นแม่แบบ ในการประยุกต์ใช้สำหรับบริษัทไทย (อ่านรายละเอียดแนวปฏิบัติตั้งกล่าว ฉบับปรับปรุง ล่าสุดปี 2558 ได้ในภาคผนวกของรายงานฉบับนี้)

5. ความร่วมมือกับองค์กรภาคเอกชนระหว่างประเทศ

กสม. ควรพิจารณาหารือกับองค์กรภาคเอกชนระหว่างประเทศที่มีบทบาทในการ สร้างความตื่นตัวและตระหนักในประเด็นสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ และร่วมมือกัน ยกระดับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในไทย

6. การจัดทำแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชน (NAP)

กสม. ควรพิจารณาเริ่มให้เกิดกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วย ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights - NAP) เพื่อใช้เป็น “เครื่องมือ” ในการเริ่มสร้างความตระหนัก และการมีส่วนร่วม จากภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาคธุรกิจ รัฐ และประชาสังคม ทั้งนี้ ปัจจุบันมี ประเทศไม่ต่ำกว่า 35 ประเทศทั่วโลกที่จัดทำและเผยแพร่ NAP แล้ว หรืออยู่ระหว่าง กระบวนการจัดทำ ดังแผนภาพต่อไปนี้



Published NAP

แผนปฏิบัติการระดับชาติที่ดำเนินการแล้ว

CSR/UNGP Document

เอกสารแนวทางแสดงความรับผิดชอบของธุรกิจ หรือ ตามหลักการซึ่ง UNGP

NAP Announced

ประกาศว่าอยู่ระหว่างการจัดทำแผนฯ

NHRI/Civil Society Action

การจัดทำแผนฯ นำโดยสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ หรือภาคประชาสังคม มีเชิงการนำโดยภาครัฐ

โดยขั้นตอนแรกๆ ที่สำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วย ธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (NAP) ในความเห็นของ European Network of National Human Rights Institutions คือ การจัดทำการศึกษาข้อมูลฐาน และการวิเคราะห์ซ่องว่าง (national baseline study and gap analysis) ระหว่างกลไกคุ้มครองสิทธิมนุษยชนในประเทศไทยที่มีอยู่ กับข้อกำหนดใน UNGP เพื่อสร้างฐานที่น่าเชื่อถือและโปร่งใส วางแผนหมุนเวียน (milestones) เขิงกลยุทธ์ ที่ชัดเจน การศึกษาข้อมูลฐานฯ นี้ควรระบุอย่างชัดเจนว่า กลไกคุ้มครอง สิทธิมนุษยชนในประเทศไทยเพียงพอต่อข้อกำหนดใน UNGP หรือไม่อย่างไร มีช่องว่างในประเด็นใดบ้าง มีมาตรการใดที่ยังไม่มีหรือมีเพียงพอ นอกเหนือนี้ ยังควรเน้นไปที่กลุ่มประชากรที่ประสบความเดือดร้อนมากที่สุด ตระหนัก ในปัจจุบันมี กลุ่มคนที่ขาดแคลนและชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจว่า เป็นผู้มี สิทธิ และเป็นผลลัพธ์จากการบริการภาครัฐ ที่มีส่วนได้เสียอื่นๆ อย่างทั่วถึงรอบด้าน

บรรณานุกรม

สถาบันสิทธิมนุษยชนและนโยบายระหว่างประเทศ (International Council on Human Rights and Policy) เสนอว่า ประสิทธิผลของสถาบันสิทธิมนุษยชน แห่งชาติควรวัดจากตัวชี้วัด 12 ตัว ซึ่งแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจ และสิทธิมนุษยชนควรมีองค์ประกอบที่ช่วยปรับปรุงประสิทธิผลของสถาบัน สิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ตามตัวชี้วัดดังกล่าวด้วย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1) การได้รับการยอมรับจากสังคม
- 2) เข้าถึงโดยประชาชนทุกกลุ่ม
- 3) มีวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง
- 4) สมาชิกซื่อสัตย์และมีคุณภาพ
- 5) ปรึกษาหารือกับภาคประชาสังคม
- 6) มีพันธกิจที่กว้าง
- 7) มีขอบเขตการใช้อำนาจที่ครอบคลุม
- 8) มีอำนาจในการติดตามว่าหน่วยงานต่างๆ ดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือไม่
- 9) รับมือกับประเด็นสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ
- 10) มีงบประมาณเพียงพอ
- 11) พัฒนาเครือข่ายระหว่างประเทศที่เข้มประสิทธิผล
- 12) จัดการกับเรื่องร้องเรียนอย่างทันท่วงที่และมีประสิทธิภาพ

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

- Fall, P. L., & Zahran, M. M. (2010). United Nations corporate partnerships: The role and functioning of the Global Compact. Geneva: United Nations.
- Field, M. (2013, February 17). Fishing company admits underpaying foreign crew. Retrieved from Stuff: <http://www.stuff.co.nz/business/industries/8314678/Fishing-company-admits-underpaying-foreign-crew>
- Goldschmidt, J. (2012). Protecting Equality as a Human Right in the Netherlands. The Equal Rights Review, Vol. 8.
- Gonzalez, A. (2014). Evaluating the Human Rights Impact of Investment Projects. New York: ProjectPODER.
- Hartono, M. D. (2013, January 3). Corporations' complicity . Jakarta Post.
- Hodal, K., & Kelly, C. (2014, June 10). Trafficked into slavery on Thai trawlers to catch food for prawns. Retrieved from The Guardian: <http://www.theguardian.com/global-development/2014/jun/10/sp-migrant-workers-new-life-enslaved-thai-fishing>
- Human Rights Commission of Malaysia. (2015). Strategic Framework on a National Action Plan on Business and Human Rights for Malaysia 2015. Selangor Darul Ehsan: OMR PRESS SDN. BHD.
- Human Rights Commission of Malaysia. (n.d.). About. Retrieved from Human Rights Commission of Malaysia: <http://www.suhakam.org.my/v2/about-suhakam/>
- Human Rights Resource Centre. (2013). Business and Human Rights in ASEAN : A Baseline Study. Depok: University of Indonesia – Depok Campus.
- International Coordinating Committee of National Human Rights Institutions. (2013). Business and Human Rights : A Guidebook for National Human Rights Institutions. Handy-print.
- Jernej Letnar, C. (2008). Corporate Responsibility for Human Rights: A Critical Analysis of the OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Hanse Law Review, 3(1).
- Jørgensen, A. L. (n.d.). Talking the human rights walk - Nestlé's experience assessing human rights impacts in its business activities. Retrieved from The Danish Institute for Human Rights: <http://humanrights.dk/publications/talking-human-rights-walk-nestles-experience-assessing-human-rights-impacts-its>
- Joshi, G. (2010). National Human Rights Commission-Need for Review. Commonwealth Human Rights Initiative.
- National Human Rights Commission of India. (2011). Submission to the United Nations Working Group on Transnational Corporations and Other Business Enterprises . Delhi: National Human Rights Commission of India.
- National Human Rights Commission of Korea. (n.d.). About the Commission. Retrieved from National Human Rights Commission of Korea: http://www.humanrights.go.kr/english/about_commission/introduction.jsp
- National Human Rights Commission of Korea. (n.d.). Complaints Guide. Retrieved from National Human Rights Commission of Korea: <http://www.humanrights.go.kr/english/guide/complaint01.jsp>
- National Human Rights Commission of Korea. (2015). Guidelines for Human Rights Management, and Check List. Seoul: National Human Rights Commission of Korea.
- National Human Rights Commission of Korea. (2015, September). Working Group surveys on implementation of the Guiding Principles. Retrieved from OHCHR: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx>
- OECD. (2011). OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Paris: OECD Publishing.
- PSI. (2013, December 19). Organisations denounce Nestlé's new human rights impact assessment. Retrieved from Public Services International: <http://www.world-psi.org/en/organisations-denounce-nestles-new-human-rights-impact-assessment>
- Skinner, E. B. (2012, February 23). The Fishing Industry's Cruelest Catch. Retrieved from Bloomberg Business: <http://www.bloomberg.com/bw/articles/2012-02-23/the-fishing-industrys-cruelest-catch>
- The International Federation for Human Rights. (2007, September). Gold Mining and Human Rights in Mali. Retrieved from FIDH: <https://www.fidh.org/en/region/Africa/mali/Gold-Mining-and-Human-Rights-in>
- UN Working Group on business & human rights. (2015). State national action plans. Retrieved from OHCHR: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/NationalActionPlans.aspx>
- UN Working Group on Business and Human Rights. (2014). Guidance on National Action Plan on Business and Human Rights . Geneva.
- United Nations Development Programme. (2015). Human Development Report 2015. New York: United Nations Development Programme.
- United Nations Human Rights Office of the High Commission. (2012). The Corporate Responsibility to Respect Human Rights: Interpretation Guide. Geneva: United Nations.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework. Geneva: United Nations.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2015). Working Group Surveys on Implementation of the Guiding Principles. Retrieved from United Nations Human Rights Office of the High Commissioner: <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Business/Pages/ImplementationGP.aspx>

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

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

กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา. (2557). รายงานการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนประจำปี

พ.ศ. 2557 ในส่วนที่เกี่ยวกับประเทศไทย. เข้าถึงได้จาก กระทรวงการต่างประเทศ

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

กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา. (2557). รายงานสถานการณ์การค้ามนุษย์ประจำปี

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

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

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2558). รายงานการประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน
ในประเทศไทย และรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2557. กรุงเทพฯ: สำนักงาน

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

ประชาไท. (6 มกราคม 2559). บ.เหมืองทองพิจิตรร่อนหนังสือคณบดีตักเตือนอาจารย์หยุดให้ข้อมูล
ต้าน. เข้าถึงได้จาก ประชาไท: <http://www.prachatai.org/journal/2016/01/63332>

ประชาชาติธุรกิจออนไลน์. (26 เมษายน 2558). ประมงไทยดันหนี"ใบแดง" ไปรับแผนรับป้อง
ตลาดอาหารทะเลใหม่ล้าน. เข้าถึงได้จาก ประชาชาติธุรกิจออนไลน์:

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

(2557). รายงานการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนประจำปี พ.ศ. 2556 ในส่วนที่เกี่ยวกับประเทศไทย.
วอชิงตัน.ดี.ซี.: กระทรวงต่างประเทศสหรัฐอเมริกา.

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2556). รายงานการประเมินสถานการณ์สิทธิมนุษยชน
ในประเทศไทยและรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2556. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.

ภาคผนวก

แนวปฏิบัติสำหรับการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและรายการตรวจสอบ

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

หัวข้อ	คำตอบ				
	มี	จำเป็นต้อง ^{จัดทำหรือเพิ่มเติม}	ไม่มี	ไม่มี ข้อมูล	ไม่ เกี่ยวข้อง
1. การวางแผนงบประมาณการสิทธิมนุษยชน					
2. การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน					
3. การรับประกันเสรีภาพส่วนบุคคลและการเจรจาต่อรอง					
4. การห้ามใช้แรงงานบังคับ					
5. การห้ามใช้แรงงานเด็ก					
6. การรับประกันความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน					
7. การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ					
8. การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของสมาชิกในชุมชนท้องถิ่น					
9. การรับประกันสิทธิที่ดินสิ่งแวดล้อม					
10. การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของผู้บังคับบัญชา					

หมายเหตุ: มีรายการอ้างอิงบางรายการที่สำนักงาน กสม. ขอสงวนสิทธิ์ในการปกปิดแหล่งที่มา
เนื่องจากอาจส่งผลกระทบหรืออาจสร้างความเสียหายต่อบุคคล/บริษัท/องค์กร
หากต้องการทราบแหล่งที่มาดังกล่าวติดต่อได้ที่สำนักงานฯ

หัวข้อ	รายการ	คำตอบ				
		มี	จำเป็นต้อง ^{จัดทำหรือเพิ่มเติม}	ไม่มี ^{ไม่มีข้อมูล}	ไม่มี ^{ไม่เกี่ยวข้อง}	ไม่มี ^{ไม่}
1. การวางแผนจัดการสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> 1. บริษัทประกาศนโยบายหรือเจตนาณณ์ว่าจะทำตามพันธะและหน้าที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน 2. บริษัทควรดัดทำการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Impact Assessment) เป็นประจำ 3. บริษัทควรนำมาตรการจัดการสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ 4. บริษัทมีขั้นตอนบันทึกและติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ 5. บริษัทรายงานผลการดำเนินงานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชนอย่างรายวาร์ปที่เดือดร้อนจากการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท 					
	รวม					
2. การไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน	<ul style="list-style-type: none"> 1. บริษัทไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้สมัครงานบนพื้นฐานใดๆ เช่น เพศ ศาสนา ความพิการ อายุ สถานะทางสังคม หรือชาติกำเนิด 2. บริษัทไม่เลือกปฏิบัติบนพื้นฐานของเพศ 3. บริษัทไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างที่ไม่เข้าพนักงานประจำ เมื่อเบรียบเทียบกับพนักงานประจำ 4. บริษัทไม่ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวในทางที่เลือกปฏิบัติ 					
	รวม					
3. การรับประทานเครื่องคอมพิวเตอร์และการเจรจาต่อรอง	<ul style="list-style-type: none"> 1. บริษัทระบุนโยบายสิทธิเสรีภาพในการรวมกลุ่มและการเจรจาต่อรองของลูกจ้าง 2. บริษัทไม่ทำให้ลูกจ้างมีข้อเสียเปรียบใดๆ จากการเป็นสมาชิกสภาพแรงงาน 3. บริษัทส่งมอบข้อมูลที่จำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมของสภาพแรงงานให้กับผู้นำสภาพ 4. ในกรณีที่ไม่มีสภาพแรงงาน บริษัทนำมาตรการทางเลือกให้ลูกจ้างสามารถปรึกษาหารือในประเด็นเกี่ยวกับการทำงาน 					
	รวม					

หัวข้อ	รายการ	คำตอบ				
		มี	จำเป็นต้อง ^{จัดทำหรือเพิ่มเติม}	ไม่มี ^{ไม่มีข้อมูล}	ไม่มี ^{ไม่เกี่ยวข้อง}	ไม่มี ^{ไม่}
4. การห้ามใช้แรงงานบังคับ	<ul style="list-style-type: none"> 1. บริษัทห้ามใช้แรงงานบังคับทุกรูปแบบ 2. บริษัทไม่เลือกรองเอกสารสำคัญของลูกจ้างและแรงงานต่างด้าว เช่น บัตรประจำตัว เอกสารที่จำเป็นต่อการเดินทาง ฯลฯ 3. บริษัทมีมาตรการป้องกันการใช้แรงงานบังคับในบริษัท ลูกหรือบริษัทในเครือที่ประกอบธุรกิจในต่างประเทศ 					
	รวม					
5. การห้ามใช้แรงงานเด็ก	<ul style="list-style-type: none"> 1. บริษัทไม่จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี 2. ในกรณีที่บริษัทพบว่ามีการจ้างเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี บริษัทจะมอบโอกาสการศึกษาหรือเยียวยา แทนที่จะเลิกจ้างเด็ก 3. ในกรณีที่บริษัทจ้างงานผู้มีอายุต่ำกว่า 18 ปี บริษัทไม่ให้ทำงานเสี่ยงอันตราย คำนึงถึงสุขภาพความปลอดภัยและมนธรรม 					
	รวม					
6. การรับประทานความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน	<ul style="list-style-type: none"> 1. บริษัทรักษาสถานที่ทำงานให้มีสภาพปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง อุปกรณ์ป้องกันอันตรายอยู่ในสภาพที่สะอาด และใช้งานได้ 2. บริษัทมีมาตรการส่งเสริมสุขอนามัยของลูกจ้างกลุ่มเสี่ยง รวมทั้งผู้ที่ตั้งครรภ์หรือมีความพิการทางกาย 3. บริษัทส่งมอบอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้กับลูกจ้างอย่างเพียงพอ และจัดการอบรมการรักษาความปลอดภัยให้กับลูกจ้างอย่างสม่ำเสมอ 4. บริษัทจัดการตรวจสอบสภาพการทำงานให้กับลูกจ้าง เพื่อช่วยให้พากษาดูแลและรักษาสุขภาพตนเอง 5. บริษัทออกค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่จำเป็น สำหรับลูกจ้างที่บาดเจ็บหรือป่วยเป็นโรคระหว่างทำงาน ช่วยให้พากษาได้รับการรักษา 					
	รวม					
7. การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ	<ul style="list-style-type: none"> 1. บริษัทกำหนดให้คู่ค้า รวมถึงบริษัทลูกและบริษัทในเครือของคู่ค้า มีหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชน 2. บริษัทดิดตามว่า คู่ค้า รวมถึงบริษัทลูก บริษัทในเครือ และพันธมิตรทางธุรกิจของคู่ค้าทำงานหน้าที่คุ้มครองสิทธิมนุษยชน 					
	รวม					

หัวข้อ	รายการ	คำตอบ				
		มี	จำเป็นต้อง จัดทำหรือ เพิ่มเติม	ไม่มี	ไม่มี ข้อมูล	ไม่ เกี่ยวข้อง
	3. บริษัทมีมาตรการพิเศษเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนโดยเจ้าหน้าที่ด้านความมั่นคง					
	รวม					
8. การคุ้มครอง สิทธิมนุษยชน ของสมาชิก ในชุมชนท้องถิ่น	1. เวลาซึ่อที่ดิน บริษัทประสานงานกับเจ้าของที่ดิน หรือผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการถ่ายโอนกรรมสิทธิ์ 2. บริษัทไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบังคับให้ผู้อยู่อาศัย ต้องย้ายออก หรือได้กำไรสูงเกินควรจากผู้ที่ย้ายออก แต่ออกค่าเชดเชยให้อย่างเหมาะสม 3. ในกรณีที่บริษัทประสงค์จะจดลิสต์เจ้าของศิลปะหรือ วัสดุในท้องถิ่น หรือจดลิสต์บัตรสำหรับลิสต์ประดิษฐ์ ที่สมาชิกในท้องถิ่นไม่สามารถเข้ามาติดต่อ บริษัทจะขอความยินยอมจากเจ้าของหรือนักประดิษฐ์ก่อน หลังจากที่ ส่งมอบข้อมูลและคำอธิบายที่เพียงพอต่อพวากษา					
	รวม					
9. การรับประกัน สิทธิด้าน สิ่งแวดล้อม	1. บริษัทวางแผนและดูแลระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม 2. บริษัทเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม 3. บริษัทยึดมั่นในหลักป้องกันไว้ก่อน (preventive approach) ต่อปัญหาสิ่งแวดล้อม 4. บริษัทมีแผนฉุกเฉิน เพื่อป้องกัน ลดthon หรือควบคุม ความเสียหายและหายใจด้านสิ่งแวดล้อม					
	รวม					
10. การคุ้มครอง สิทธิมนุษยชน ของผู้บุริโภค	1. บริษัทให้ความสำคัญกับการออกแบบ ผลิต และ การติดฉลากตามกฎหมายเพื่อปกป้องชีวิต สุขภาพ และความปลอดภัยของผู้บุริโภค 2. เมื่อบริษัทพบข้อบกพร่อง (defect) ของผลิตภัณฑ์ บริษัทจะแจ้งข้อมูลนี้และข้ออันตรายแก่ผู้บุริโภค และ เรียกคืนผลิตภัณฑ์ทันที 3. บริษัทเอาจริงในความเป็นส่วนตัวของผู้บุริโภค มีมาตรการที่จำเป็นในการรักษาความลับของข้อมูล ผู้บุริโภคที่บริษัทเก็บบันทึก					
	รวม					
	รวมทั้งหมด					



คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (กสม.) เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญที่จัดตั้งขึ้นตามรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๒๕๖ และมาตรา ๒๕๗ และพระราชนูญติดคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วย ประธานกรรมการคนหนึ่งและกรรมการอีกหกคน ซึ่งพระมหา堪ติรัตน์ทรงแต่งตั้งตามคำแนะนำของวุฒิสภา จากผู้ซึ่งมีความรู้หรือประสบการณ์ด้านการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนเป็นที่ประจักษ์ มีวาระการดำรงตำแหน่งได้วาระเดียว

อำนาจหน้าที่

- ตรวจสอบและรายงานการกระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน หรืออันมีเป็นไปตามพันธกรณีระหว่างประเทศไทยกับสิทธิมนุษยชนที่ประเทศไทยเป็นภาคี และเสนอมาตรการการแก้ไขที่เหมาะสมต่อบุคคล หรือหน่วยงานที่กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชนเพื่อดำเนินการในกรณีที่ปรากฏว่าไม่มีการดำเนินการตามที่เสนอให้รายงานต่อวุฒิสภาเพื่อดำเนินการต่อไป
- เสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลรัฐธรรมนูญ ในกรณีที่เห็นชอบตามที่มีผู้รองเรียนว่า บกบัญญัติแห่งกฎหมายได้กระทบต่อสิทธิมนุษยชน และมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาของศาลรัฐธรรมนูญ
- เสนอเรื่องพร้อมด้วยความเห็นต่อศาลปกครอง ในกรณีที่เห็นชอบตามที่มีผู้รองเรียนว่า กฎ คำสั่ง หรือการกระทำอื่นใดในทางปกครองกระทบต่อสิทธิมนุษยชนและมีปัญหาเกี่ยวกับความชอบด้วยรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย ทั้งนี้ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลปกครองและวิธีพิจารณาคดีปกครอง
- พ้องคิดต่อศาลยุติธรรมแทนผู้เสียหาย เมื่อได้รับการarrowจากผู้เสียหายและเป็นกรณีที่เห็นสมควร เพื่อแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นส่วนรวม ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ
- เสนอแนะนโยบายและข้อเสนอในการปรับปรุงกฎหมาย และกฎ ต่อรัฐสภาหรือคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ
- ส่งเสริมการศึกษา การวิจัย และการเผยแพร่ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมความร่วมมือและการประสานงานระหว่างหน่วยราชการ องค์การเอกชน และองค์กรอื่น ในด้านสิทธิมนุษยชน
- จัดทำรายงานประจำปีเพื่อประเมินสถานการณ์ด้านสิทธิมนุษยชนภายในประเทศ และเสนอต่อรัฐสภา
- ประเมินผลและจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีเสนอต่อรัฐสภา
- เสนอความเห็นต่อกองรัฐมนตรีและรัฐสภา ในกรณีที่ประเทศไทยจะเข้าเป็นภาคีสนธิสัญญาเกี่ยวกับ การส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน
- อำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ



รูปทรงดอกบัว

คือ ความมีคุณธรรม ความเยือกเยาทรอหะห่วงเพื่อนมนุษย์
อันเป็นจริยวัตรอันดึงน้ำของคนไทย

รูปคล้องเป็นวงกลม

คือ การสร้างพลังความร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคม
เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมสิทธิมนุษยชนให้เป็นส่วนสำคัญ
ในกระบวนการพัฒนาประเทศ

รูปมือ

คือ การร่วมมือกับทุกภาคส่วนของสังคมทั้งในระดับประเทศ
และระหว่างประเทศ ในการโอบอุ้มคุ้มครองศักดิ์ศรี
ความเป็นมนุษย์ สิทธิและเสรีภาพ
ด้วยหลักแห่งความเสมอภาค และภารادرภาพ

สีนำเงิน

คือ สีของความเชื่อมั่นของประชาชนและทุกภาคส่วนของสังคม
คือ ความมุ่งมั่น อดทนในการทำงานเพื่อประชาชน
คือ ความสามัคคี และการประสานพลังอย่างหนักแน่น
จากทุกภาคส่วนของสังคม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรม
สิทธิมนุษยชนในสังคมไทย



สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พพรรษา อาคารรัฐประศาสนภักดี ชั้น 6-7
ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ 10210

โทรศัพท์ : 0 2141 3800, 0 2141 3900

โทรร้องเรียน : 1377

Website : www.nhrc.or.th