

บทบาทขององค์กรภาคธุรกิจในการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน
ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กรและการดำเนินงาน
เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสม พ.ศ. 2565
The Role of Business Organizations in Combating Labor Trafficking
under Norway's Act Relating to Enterprises' Transparency and Work
on Fundamental Human Rights and Decent Working Conditions (2022)

ชัชชัย ยุระพันธุ์¹ และวิรัตน์ นาทิพเวทย์²
Chatchai Urapan¹ And Virat Natipvad^{2*}

รับบทความ (Received) : 5 มีนาคม 2568

แก้ไขบทความ (Revised) : 5 มีนาคม 2569

รับตีพิมพ์ (Accepted) : 5 มีนาคม 2569

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000

¹ Asst. Prof. Dr., Faculty of Law, Thaksin University, Songkhla, 90000

² อาจารย์, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา 90000

² Lecturer, Faculty of Law, Thaksin University, Songkhla, 90000

* Corresponding author: Virat Natipvad E-mail address: virat.n@tsu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทขององค์กรภาคธุรกิจในประเทศนอร์เวย์ในการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กรและการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสม พ.ศ. 2565 (Act Relating to Enterprises' Transparency and Work on Fundamental Human Rights and Decent Working Conditions) เรียกโดยย่อว่า Transparency Act รวมทั้งวิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้แนวทางดังกล่าวในประเทศไทย การศึกษานี้เป็นการวิจัยเอกสาร โดยมุ่งวิเคราะห์บทบัญญัติกฎหมาย หน้าที่ของภาคธุรกิจ และกลไกการบังคับใช้ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการค้ามนุษย์ในห่วงโซ่อุปทาน

ผลการศึกษาพบว่า Transparency Act กำหนดให้บริษัทขนาดกลางและขนาดใหญ่ต้องดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ครอบคลุมทั้งกิจกรรมของตนเองและห่วงโซ่อุปทาน พร้อมทั้งมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและให้ข้อมูลเมื่อมีการร้องขอ อันเป็นกลไกสำคัญในการลดความเสี่ยงการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในภาคธุรกิจ สำหรับประเทศไทย แม้ยังไม่มีกฎหมายเฉพาะในลักษณะเดียวกัน แต่สามารถนำหลักการบางประการมาปรับใช้ได้ โดยเริ่มจากการส่งเสริมการรายงานความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ การพัฒนากลไกกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ และการสร้างมาตรฐานความรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทาน

คำสำคัญ: การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน, พระราชบัญญัติความโปร่งใสประเทศนอร์เวย์, การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

Abstract

This article aims to examine the role of business organizations in Norway in combating labor trafficking under the Act Relating to Enterprises' Transparency and Work on Fundamental Human Rights and Decent Working Conditions B.E. 2565 (2022), hereinafter referred to as the Transparency Act, and to analyze the feasibility of applying its principles within the Thai context. The study employs documentary research, focusing on the analysis of statutory provisions, corporate obligations, and enforcement mechanisms related to the prevention of labor trafficking within supply chains.

The findings reveal that the Transparency Act requires medium- and large-sized enterprises to conduct comprehensive Human Rights Due Diligence covering both their own operations and their supply chains. The Act further imposes obligations to disclose information to the public and to provide information upon request. These mechanisms constitute significant tools in reducing the risks of forced labor and labor trafficking within the business sector. Although Thailand does not currently have a specific law of a similar nature, certain principles of the Transparency Act may be adapted, beginning with the promotion of human rights risk reporting in the business sector, the development of effective regulatory oversight mechanisms, and the establishment of responsible supply chain standards.

Keywords: Labor Trafficking, Transparency Act Norway, Human Rights Due Diligence

บทนำ (Introduction)

การค้ามนุษย์ด้านแรงงานเป็นรูปแบบหนึ่งของการค้ามนุษย์ที่พบมากที่สุดในโลก โดยข้อมูลจากองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Standards on Forced Labour) ระบุว่าจากการประมาณการทั่วโลกในปี พ.ศ. 2565 พบว่า มีทั้งชาย หญิง และเด็กกว่า 27.6 ล้านคนทั่วโลกที่ถูกบังคับใช้แรงงาน โดยผู้กระทำผิดมักใช้วิธีการบังคับ ข่มขู่ หรือหลอกลวงให้เหยื่อทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยเหยื่อของแรงงานบังคับอาจแบ่งเป็นผู้ที่ถูกแสวงหาประโยชน์ในภาคธุรกิจ 17.3 ล้านคน ผู้ที่ถูกแสวงหาประโยชน์ทางเพศเชิงพาณิชย์โดยบังคับ 6.3 ล้านคน และแรงงานบังคับโดยรัฐ 3.9 ล้านคน [1] โดยปัจจัยที่ทำให้ตกเป็นเหยื่อเกิดจากความต้องการทางเศรษฐกิจ 51% ของปัจจัยในการตกเป็นเหยื่อทั้งหมด [2] ด้วยการค้ามนุษย์ด้านแรงงานนั้นมีความรุนแรงมาจากความยากจน และการขาดการคุ้มครองทางสังคมจนทำให้ถูกเลือกปฏิบัติ ดังนั้นเมื่อการค้ามนุษย์มีสาเหตุที่เกิดมาจากปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การใช้มาตรการทางเศรษฐกิจเพื่อยับยั้งการค้ามนุษย์จึงสามารถสร้างแรงกดดันทางการเงินให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดได้ เช่น การกำกับดูแลให้ภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนและแรงงานภายในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมายและการค้ามนุษย์ ซึ่งมาตรการยับยั้งทางเศรษฐกิจ (Economic Deterrence) อันเป็นกลไกสำคัญที่สามารถถูกนำมาใช้ในการบัญญัติกฎหมายเพื่อต่อต้านการค้ามนุษย์ได้เป็นอย่างดี

ปัญหาการค้ามนุษย์ด้านแรงงานนั้นไม่ได้เกิดขึ้นเฉพาะในประเทศที่มีรายได้ต่ำเท่านั้นแต่ยังพบในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งต้องพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและแรงงานราคาถูก เช่น ประเทศนอร์เวย์ซึ่งเป็นประเทศที่มีมาตรฐานการครองชีพสูงและมีระบบรัฐสวัสดิการที่เข้มแข็งจึงทำให้เป็นจุดหมายปลายทางสำหรับแรงงานข้ามชาติที่มองหาโอกาสทางเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามการเพิ่มขึ้นของแรงงานข้ามชาติอาจนำไปสู่ความเสี่ยงในการค้ามนุษย์และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานทำให้การบังคับใช้แรงงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นโดยเฉพาะในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ประมง ทำความสะอาด เกษตรกรรม การเก็บขยะ การบริการ และร้านอาหาร [3] ประเทศนอร์เวย์นั้นเป็นประเทศที่ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิแรงงานซึ่งจากข้อมูลจากรายงานการค้ามนุษย์ปี 2023 ของกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา (US Department of State) ระบุว่ารัฐบาลนอร์เวย์ได้พัฒนาแผนปฏิบัติการใหม่เพื่อต่อต้านอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน โดยมีมาตรการหลายประการที่มุ่งเป้าไปที่การป้องกันการแสวงหาประโยชน์รวมถึงการค้ามนุษย์จากแรงงานต่างด้าว อีกทั้งรัฐบาลยังจัดการประชุมระดับรัฐมนตรีเกี่ยวกับอาชญากรรมด้านการประมง การค้าแรงงาน และจัดตั้งศูนย์ติดตามเรือระหว่างประเทศที่สื่อสารข้อมูลและการวิเคราะห์เกี่ยวกับเรือที่ผิดกฎหมาย เปิดทางให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐบาลอย่างปลอดภัยในการปราบปรามอาชญากรรมด้านการค้ามนุษย์ การค้าแรงงาน มีการให้มูลนิธิวิจัยหลายแห่งที่ทำสัญญากับรัฐบาลได้เผยแพร่รายงาน และรายงานที่ศึกษาความชุกของการค้ามนุษย์ในนอร์เวย์ส่งบันทึกและให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีการทางสถิติของการค้ามนุษย์ที่เชื่อถือได้มากขึ้น [4] นอกจากนี้ประเทศนอร์เวย์ยังได้มีการออกกฎหมายความโปร่งใส พระราชบัญญัติว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กรและการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขึ้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสม พ.ศ. 2565

(Act relating to enterprises' transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions A.D. 2022) หรือเรียกโดยย่อว่า Transparency Act ที่มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2565 ตามหลักการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน Human Rights Due Diligence (HRDD) ซึ่งเป็นกระบวนการที่กำหนดให้ภาคธุรกิจต้องจัดทำกระบวนการระบุ (identify) ป้องกัน (prevent) บรรเทา (mitigate) และ รายงาน (account for) ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดจากการดำเนินงานขององค์กร โดย Transparency Act กำหนดให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่ที่ดำเนินกิจการในนอร์เวย์ต้องจัดทำกระบวนการ “การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน” ครอบคลุมทั้งกิจกรรมขององค์กรและห่วงโซ่อุปทาน พร้อมทั้งมีหน้าที่เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะและตอบคำร้องขอข้อมูลจากประชาชน กลไกดังกล่าวสะท้อนแนวคิดความรับผิดชอบของธุรกิจต่อห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Accountability) และการเปลี่ยนแปลงหลักการด้านสิทธิมนุษยชนจากมาตรการสมัครใจไปสู่หน้าที่ตามกฎหมาย [5] องค์กรภาคธุรกิจในนอร์เวย์จึงมีบทบาทสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในห่วงโซ่อุปทานของตนเป็นธุรกิจที่มีความรับผิดชอบสามารถช่วยลดความเสี่ยงของการค้ำมนุษย์โดยการตรวจสอบและรับรองว่าการดำเนินงานของตนไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม

ในบริบทประเทศไทย แม้ยังไม่มีกฎหมายเฉพาะที่กำหนดให้ธุรกิจต้องดำเนิน “การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน” ในลักษณะเดียวกัน แต่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนต้องรายงานข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและความยั่งยืนผ่านแบบ 56-1 One Report อย่างไรก็ดี ข้อกำหนดดังกล่าวยังมีได้มีลักษณะเป็นหน้าที่ทางกฎหมายที่มีบทลงโทษโดยตรง ทำให้การตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานยังคงอยู่ในลักษณะสมัครใจหรือเกิดจากแรงกดดันทางการค้าระหว่างประเทศ ในประเทศไทย จึงยังคงเป็นไปตามความสมัครใจในการดำเนินการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานของตนเอง เพื่อให้แน่ใจว่าไม่มีการใช้แรงงานที่ถูกค้ำมนุษย์หรือแรงงานที่ถูกเอารัดเอาเปรียบ เช่น บริษัท ไทยยูเนี่ยน กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ไทยยูเนี่ยนได้ประกาศแถลงการณ์ยุติการใช้แรงงานทาสและการค้ำมนุษย์ในห่วงโซ่อุปทานซึ่งเป็นนโยบายของตัวบริษัทเอง [6] หรือเป็นกรณีที่ถูกบังคับจากต่างประเทศ เช่น บริษัท ขอนแก่นแหวน และ บริษัท เดชาพานิช โดยบริษัทเหล่านี้ถูกเรียกร้องให้ต้องรับประกันว่าสภาพการทำงานในกิจการของบริษัทและในห่วงโซ่อุปทาน สอดคล้องกับกฎหมายประเทศไทย กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ มิฉะนั้นจะมีมาตรการคว่ำบาตรทางการค้า เป็นต้น [7]

จากบริบทดังกล่าว บทความนี้มุ่งศึกษาคำถามสำคัญสองประการ ได้แก่

(1) องค์กรภาคธุรกิจในประเทศนอร์เวย์มีบทบาทอย่างไรในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการค้ำมนุษย์ด้านแรงงานภายใต้ Transparency Act

(2) ประเทศไทยสามารถประยุกต์แนวทางดังกล่าวเพื่อพัฒนามาตรการเชิงระบบในภาคธุรกิจได้อย่างไร

การศึกษานี้จึงมีความสำคัญในเชิงวิชาการและเชิงนโยบาย เนื่องจากสะท้อนพัฒนาการของกฎหมายที่ขยายขอบเขตความรับผิดชอบจากรัฐไปสู่ภาคธุรกิจ และเปิดประเด็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ในการยกระดับมาตรฐานการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยผ่านกลไกทางกฎหมายและกลไกกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ

2.แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.1 ทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility - CSR)

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร หมายถึง การกระทำและกิจกรรมที่ดำเนินการโดยองค์กรภาคธุรกิจที่แสวงหากำไร โดยเป็นการแสดงให้เห็นว่าบริษัทเป็นพลเมืองที่ดีของชุมชนเนื่องจากบริษัทก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยเป็นบริษัทผู้ประกอบการที่ไม่ได้คำนึงถึงแต่เฉพาะเรื่องของการเพิ่มผลกำไรให้ได้มากที่สุดเพียงอย่างเดียว ทฤษฎีดังกล่าวอาจกำหนดให้บริษัทรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ลูกค้าและผู้ถือหุ้น (คำจำกัดความของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อาจรวมถึง พนักงาน ซัพพลายเออร์ และสังคมโดยรวมได้อีกด้วย) ดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น ธุรกิจอาจจะต้องดำเนินงานเป็นระบบเปิด โดยมีการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานต่อสาธารณะชน มีการปรับปรุงแนวทางการจัดการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับประโยชน์สาธารณะ หรือ อาจถูกสั่งให้บริจาคเงินเพิ่มเติมตามความต้องการของสังคมซึ่งค่าใช้จ่ายในส่วนนี้อาจจะถูกบังคับตามกฎหมาย หรือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมโดยที่ไม่มีกฎหมายกำหนดซึ่งเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมในสังคมควรสูงกว่ามาตรฐานที่ตามกฎหมายก็ได้ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของสังคมส่วนรวม เช่น เพื่อสิทธิมนุษยชน เพื่อคุ้มครองแรงงาน เพื่อมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อการต่อต้านการค้ายาเสพติดด้านแรงงาน เป็นต้น [8]

ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ประเภท [9]

ก. ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องด้วยความกังวลที่เพิ่มขึ้นเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ องค์กรต่าง ๆ จำนวนมากจึงเริ่มตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อระบุความไม่มีประสิทธิภาพในด้านของการใช้พลังงาน การใช้น้ำ หรือการกำจัดขยะ และแนวทางแก้ไขสามารถทำได้โดยการผสมผสานการลดการเพิ่ม และการจ่ายค่าชดเชย เช่น บริษัทต้องการลดปริมาณการปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ บริษัทสามารถติดตั้งระบบไฟส่องสว่างที่ประหยัดพลังงาน อัปเดตอุปกรณ์ ใช้บรรจุภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมากขึ้น ลดปริมาณขยะ รีไซเคิลขยะ และปลูกต้นไม้และพืชสีเขียวประเภทอื่นๆ โดยเงินที่เข้าไปในการนำโปรแกรมดังกล่าวไปปฏิบัตินั้นถูกชดเชยด้วยการประหยัดต้นทุนที่เกิดขึ้นจากโปรแกรมห่วงการดังกล่าว

ข. ความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรม โดยองค์กรให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อทางจริยธรรมภาคธุรกิจจะตรวจสอบวิธีการปฏิบัติต่อพนักงาน ลูกค้า นักลงทุน และซัพพลายเออร์ และหากเกิดความสงสัยว่าจะมีความผิดปกติดังกล่าวก็สามารถใช้แนวทางปฏิบัติได้หลายประเภท เช่น การจ่ายเงินที่เท่าเทียมกัน การทำให้ค่าจ้างอยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยที่องค์กรสามารถได้รับประโยชน์จากแนวทางปฏิบัติ เหล่านี้ได้ เช่น สามารถเพิ่มขวัญกำลังใจของพนักงานซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับผลกำไร

ค. ความรับผิดชอบต่อสังคม โดยองค์กรอาจบริจาคเงินให้กับองค์กรการกุศลและองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างของสังคม อย่างไรก็ตามการบริจาคไม่ได้เกี่ยวข้องกับการบริจาคเงินโดยตรงเสมอไป องค์กรบางแห่งให้แรงจูงใจเพื่อสนับสนุนให้พนักงานของตนทำงานอาสาสมัครในชุมชนของตน แรงจูงใจดังกล่าวอาจจัดสรรเวลาหนึ่งวันหรือมากกว่านั้นในแต่ละเดือนเพื่อทำงานอาสาสมัครในช่วงเวลาทำงาน เสนอวันหยุดแบบมีเงินเดือน หรือผลประโยชน์ทางการเงินอื่น ๆ ความรับผิดชอบต่อสังคมไม่มีผลกระทบต่อผลกำไรหรือการดำเนินธุรกิจ แต่สามารถส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์กรต่อสาธารณะชนได้ [10]

ง. ความรับผิดชอบทางเศรษฐกิจ องค์กรต้องมีการสร้างกำไรอย่างมีจริยธรรมไม่เอาเปรียบและรับผิดชอบต่อการกระทำ (หรือการไม่กระทำ) ของตนเองในขณะที่แสวงหาผลกำไร

อย่างไรก็ตามหากมีการกำหนดความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรที่ก่อให้เกิดภาระรับผิดชอบต่อองค์กรภาคธุรกิจที่มากเกินไป บริษัทต่าง ๆ ในภาคธุรกิจก็อาจย้ายการประกอบกิจการไปยังประเทศที่แรงงานมีการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่ก่อให้เกิดภาระรับผิดชอบน้อยกว่า เพื่อลดต้นทุนและข้อจำกัดบางประการที่บังคับใช้ในโลกอุตสาหกรรม ซึ่งล้วนกระทบต่อเศรษฐกิจ การค้าและการลงทุนในระดับประเทศ นักเศรษฐศาสตร์ Milton Friedman (1912–2006) จึงได้เสนอข้อโต้แย้งทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรโดยโต้แย้งว่าทฤษฎีดังกล่าวจะทำให้ผู้บริหารธุรกิจซึ่งต้องรับผิดชอบต่อการบรรลุเป้าหมายผลกำไรมารับผิดชอบต่อสังคมในการส่งเสริมสวัสดิการของสังคมในเวลาเดียวกันนั้นถือเป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำให้ธุรกิจเหล่านั้นล้มละลายได้ [11] ดังนั้น การลดต้นทุนการผลิตมักเป็นเหตุผลหลักที่บริษัทตัดสินใจทำธุรกิจในประเทศกำลังพัฒนาอย่างประเทศจีนและอินเดียที่แรงงานราคาถูกเพื่อเพิ่มข้อได้เปรียบทางการแข่งขันทางการค้า ทำให้มีบริษัทที่จ้างงานหรือตั้งอยู่ในประเทศกำลังพัฒนาเป็นจำนวนมาก [12]

จากทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรซึ่งเห็นว่าองค์กรภาคธุรกิจอาจต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยจะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นธรรม ตรวจสอบและป้องกันไม่ให้มีแรงงานที่ถูกบังคับหรือแรงงานที่มาจากการค้ามนุษย์ในห่วงโซ่อุปทานของตน การเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับซัพพลายเชน (Supply Chain Transparency) และรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสังคมของธุรกิจตนเองถือเป็นแนวทางสำคัญของทฤษฎีความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ภาคธุรกิจสามารถใช้แนวปฏิบัติ เช่น การตรวจสอบภายในและภายนอก (Auditing) หรือการใช้มาตรฐานแรงงานสากล เช่น มาตรฐานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อให้แน่ใจว่าแรงงานในห่วงโซ่อุปทานไม่ได้ถูกบังคับใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมาย เช่น บริษัทอาจใช้นโยบายการจัดซื้อจัดจ้างอย่างมีความรับผิดชอบ ตามนโยบายการจัดหาแหล่งที่มาอย่างมีจริยธรรม (Ethical Sourcing Policies) เพื่อตรวจสอบว่าซัพพลายเออร์ไม่ได้ใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก หรือ บริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสามารถลงทุนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานของพนักงาน รวมถึงให้ค่าจ้างที่เป็นธรรม มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ตลอดจนการมีการฝึกอบรมให้พนักงาน และซัพพลายเออร์รับรู้ถึงสิทธิแรงงาน รวมถึงกลไกในการร้องเรียนหากพบการละเมิดสิทธิแรงงานหรือการค้ามนุษย์ เป็นต้น ซึ่งอาจทำให้ธุรกิจเสียเปรียบในการแข่งขัน/อาจทำให้ธุรกิจเหล่านั้นล้มละลายได้ เนื่องจากบริษัทที่ต้องแบกรับภาระจากการกำกับดูแลแรงงานและมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่เข้มงวด อาจเลือกย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศที่มีข้อกำหนดด้านแรงงานที่น้อยกว่า อย่างไรก็ตามในปัจจุบันแนวโน้มของตลาดโลกมีความต้องการสินค้าจากแหล่งผลิตที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมสูงขึ้น ดังนั้น หากบริษัทแสดงให้เห็นถึงมาตรฐานแรงงานที่ดีและไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการค้ามนุษย์ ก็สามารถใช้เป็นจุดแข็งทางการตลาดได้

2.2 ทฤษฎีความยั่งยืน (Sustainability Theory)

ทฤษฎีความยั่งยืน (Sustainability Theory) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของคนในปัจจุบัน โดยไม่ทำให้ความสามารถในการตอบสนองความต้องการของคนรุ่นถัดไปลดลง ซึ่งแนวคิดนี้ครอบคลุมสามมิติหลัก [13]

ก. มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Dimension) การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการอนุรักษ์ธรรมชาติ เพื่อรักษาสมดุลของระบบนิเวศให้ยั่งยืนถึงคนรุ่นต่อไป โดยมีมิติด้านสิ่งแวดล้อมมักได้รับความสนใจมากที่สุด บริษัทหลายแห่งมุ่งเน้นที่การลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ขยะบรรจุภัณฑ์ การใช้น้ำ และความเสียหายอื่นๆ ต่อสิ่งแวดล้อม แนวทางปฏิบัติดังกล่าวสามารถส่งผลต่อการเงินได้ นอกเหนือจากการช่วยโลก การจำกัดการใช้บรรจุภัณฑ์สามารถลดค่าใช้จ่ายและปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้เชื้อเพลิงได้ เช่น ห้างวอลมาร์ตให้ความสำคัญกับบรรจุภัณฑ์ผ่านโครงการลดขยะโดยผลักดันให้ใช้บรรจุภัณฑ์น้อยลงตลอดห่วงโซ่อุปทาน และให้บรรจุภัณฑ์ส่วนใหญ่ทำจากวัสดุรีไซเคิลหรือวัสดุที่นำกลับมาใช้ใหม่ เป็นต้น [14]

ข. มิติด้านสังคม (Social Dimension) การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมความยุติธรรมในสังคม เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและบริการพื้นฐาน ธุรกิจที่ยั่งยืนควรได้รับการสนับสนุนและการยอมรับจากพนักงานผู้ถือผลประโยชน์และชุมชนที่ดำเนินธุรกิจ ต้องปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม เป็นเสมือนเพื่อนบ้านและเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก ธุรกิจต่างๆ เน้นกลยุทธ์การรักษาและสร้างความผูกพันกับพนักงานได้ ซึ่งอาจรวมถึงผลประโยชน์ที่ตอบสนองได้ดีกว่า เช่น ผลประโยชน์ด้านการคลอดบุตรและครอบครัวที่ดีขึ้น ตารางเวลาที่ยืดหยุ่น และโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนา บริษัทต่าง ๆ ต่างคิดหาวิธีต่าง ๆ มากมายในการตอบสนองการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการระดมทุน การสนับสนุน การให้ทุนการศึกษา และการลงทุนในโครงการสาธารณะในท้องถิ่น ธุรกิจจำเป็นต้องตระหนักถึงการทำงานของห่วงโซ่อุปทานในระดับโลก แรงงานเด็กมีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลิตสินค้าหรือไม่ คนงานได้รับค่าจ้างอย่างยุติธรรมหรือไม่ สภาพแวดล้อมในการทำงานปลอดภัยหรือไม่ [15]

ค. มิติด้านเศรษฐกิจ (Economic Dimension) การเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน โดยไม่เบียดเบียนสังคมและสิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การกำกับดูแล ซึ่งหมายถึงคณะกรรมการและฝ่ายบริหารที่จัดแนวทางให้สอดคล้องกับผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น ตลอดจนชุมชนของบริษัท ห่วงโซ่มูลค่า และลูกค้า นักลงทุนอาจต้องการมั่นใจว่าบริษัทใช้วิธีการบัญชีที่ถูกต้องและโปร่งใส และผู้ถือหุ้นได้รับโอกาสในการลงคะแนนเสียงในประเด็นสำคัญ นอกจากนี้ บริษัทอาจต้องการคำรับรองว่าบริษัทหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการเลือกสมาชิกคณะกรรมการ ไม่ใช่เงินบริจาคทางการเมืองเพื่อให้ได้รับการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม และไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย /การรวมเอาเสาหลักทางเศรษฐกิจและการยอมรับผลกำไรทำให้บริษัทต่าง ๆ สามารถพิจารณาและตกลงกับกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนได้ มิติทางเศรษฐกิจช่วยถ่วงดุลกับมาตรการสุดโต่งที่บริษัทต่าง ๆ มักถูกบังคับให้ใช้ เช่น การเลิกใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลหรือปุ๋ยเคมีทันทีแทนที่จะเป็นแบบค่อยเป็นค่อยไป [16]

ทฤษฎีความยั่งยืนเป็นกรอบแนวคิดที่มุ่งให้องค์กรดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โดยคำนึงถึงผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเป็นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน ในบริบทของการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน แนวคิดนี้เน้นการสร้างห่วงโซ่อุปทานที่มีความรับผิดชอบ (Responsible Supply Chain) และความโปร่งใสของซัพพลายเชน (Supply Chain Transparency) เพื่อป้องกันแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ การส่งเสริมมาตรฐานการค้าที่เป็นธรรม ค่าจ้างที่เป็นธรรม และการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ช่วยลดแรงจูงใจทางเศรษฐกิจที่ผลักดันแรงงานเข้าสู่ระบบการค้ามนุษย์ ขณะเดียวกัน การดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบยังช่วยลดความเสี่ยงทางกฎหมาย สร้างความน่าเชื่อถือ และสนับสนุนการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและยั่งยืนในระยะยาว

2.3 การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน หรือ Human Rights Due Diligence HRDD ได้รับการบัญญัติครั้งแรกใน หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs) ซึ่งประกาศใช้เมื่อปี พ.ศ. 2554 ภายใต้การผลักดันของศาสตราจารย์ John Ruggie แห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด [17]

ดังที่กล่าวมาแล้วในข้างต้นว่าบทบาทของภาคธุรกิจในปัจจุบันนั้นมิได้จำกัดอยู่เพียงการสร้างผลกำไรทางเศรษฐกิจ แต่ยังรวมถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อ สิทธิมนุษยชน การละเมิดสิทธิแรงงาน การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติทางเพศหรือเชื้อชาติ เป็นปัญหาที่ได้รับการจับตามองจากผู้บริโภค นักลงทุน และชุมชนท้องถิ่นทั่วโลก แนวคิด Human Rights Due Diligence (HRDD) จึงถูกพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นกระบวนการเชิงระบบที่ทำให้ธุรกิจสามารถ ระบุม (identify), ป้องกัน (prevent), บรรเทา (mitigate) และ จัดการ (remediate) ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างยั่งยืน กล่าวคือ เป็นแนวคิดหลักที่อยู่ใน หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) ซึ่งกำหนดโครงสร้างในการสร้างความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างรัฐและภาคธุรกิจต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยมีสามองค์ประกอบสำคัญ [18]

ประการแรก คือ Protect หรือการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน รัฐมีหน้าที่โดยตรงในการออกกฎหมาย และบังคับใช้กฎหมายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ทั้งจากหน่วยงานของรัฐเองและจากภาคธุรกิจ ตัวอย่างเช่น การกำหนดกฎหมายห้ามใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ การตรวจสอบแรงงานในภาคประมง หรือการบังคับใช้กฎหมายสิ่งแวดล้อมเพื่อไม่ให้ธุรกิจสร้างความเสียหายต่อชุมชน

ประการที่สอง คือ Respect หรือการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นหน้าที่ของภาคธุรกิจ ธุรกิจต้องไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมาย แต่ยังต้องดำเนินการเชิงรุกเพื่อลดความเสี่ยงที่จะละเมิดสิทธิมนุษยชนด้วยการดำเนินการในลักษณะนี้เรียกว่า Human Rights Due Diligence (HRDD) ตัวอย่างเช่น บริษัทขนาดใหญ่ กำหนดนโยบายไม่รับซัพพลายเออร์ที่ใช้แรงงานเด็ก โรงงานอุตสาหกรรมวางมาตรการป้องกันการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน หรือบริษัทเทคโนโลยีรักษาความปลอดภัยของข้อมูลลูกค้าอย่างเข้มงวดเพื่อคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัว

ประการสุดท้าย คือ Remedy หรือการเยียวยาเมื่อเกิดการละเมิดสิทธิ ทั้งรัฐและธุรกิจต้องจัดให้มีกลไกที่เข้าถึงได้ เป็นธรรม และรวดเร็ว เพื่อแก้ไขและชดเชยความเสียหายที่เกิดขึ้น หากมีการละเมิดสิทธิแรงงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมายกำหนด ธุรกิจต้องรับผิดชอบจ่ายค่าชดเชยและแก้ไขระบบการทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ หรือในกรณีที่แรงงานเสียชีวิตจากการขาดมาตรการความปลอดภัย บริษัทต้องเยียวยาครอบครัวแรงงานและปรับปรุงมาตรการด้านอาชีวอนามัยควบคู่กันไป

กรอบ “Protect-Respect-Remedy” จึงเป็นเหมือน “สามเสาหลัก” ที่ทำงานร่วมกัน หากรัฐทำหน้าที่คุ้มครอง ธุรกิจเคารพสิทธิ และทั้งสองฝ่ายร่วมกันจัดให้มีการเยียวยาที่เหมาะสม ระบบการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนก็จะเกิดขึ้นอย่างครบวงจรและยั่งยืน จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (2561) และสำนักงาน ก.ล.ต. ร่วมกับคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2565) สามารถสรุปกระบวนการ HRDD ได้เป็น 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่ [19]

การระบุและประเมินผลกระทบ (Identify & Assess Impacts)

ภาคธุรกิจต้องวิเคราะห์ผลกระทบที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจเกิดขึ้น ครอบคลุมทั้งองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน ตัวอย่างเช่น บริษัทเสื้อผ้าที่ตรวจสอบแล้วพบว่าซัพพลายเออร์ใช้แรงงานเด็ก ถือเป็นการระบุความเสี่ยงที่ต้องได้รับการจัดการอย่างจริงจัง หรือโรงงานอาหารทะเลที่จ้างแรงงานข้ามชาติโดยไม่มีเอกสารถูกต้อง ย่อมต้องประเมินว่าอาจเสี่ยงต่อการเข้าข่ายแรงงานบังคับ

การป้องกันและบรรเทา (Prevent & Mitigate)

บูรณาการผลการประเมินเข้ากับนโยบายและระบบบริหารจัดการ เพื่อป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบ เช่น หากพบการใช้แรงงานเด็ก บริษัทอาจกำหนดมาตรการเข้มงวดกับคู่ค้า สร้างเงื่อนไขในสัญญา หรือจัดการอบรมเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานที่เหมาะสม ในกรณีของอุตสาหกรรมประมง อาจร่วมมือกับองค์กรภาคประชาสังคมและภาครัฐเพื่อสร้างระบบตรวจสอบแรงงานบนเรือให้โปร่งใส [20]

การติดตามและประเมินผล (Track Effectiveness)

กำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสม และติดตามประสิทธิภาพของมาตรการที่นำมาใช้ในข้างต้น เช่น การลงพื้นที่ตรวจสอบซัพพลายเออร์อย่างสม่ำเสมอทุกหกเดือน หรือการเก็บข้อมูลจากแรงงานข้ามชาติว่ามีการทำงานเกินเวลา หรือถูกละเมิดสิทธิหรือไม่ การติดตามอย่างต่อเนื่องช่วยสร้างความมั่นใจว่าความเสี่ยงได้รับการจัดการจริงไม่ใช่เพียงการประกาศในเชิงนโยบาย

การสื่อสารและรายงาน (Communicate & Account)

เปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ เช่น รายงานความยั่งยืน หรือ แบบ 56-1 One Report ของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ไทย เช่น รายงานว่าบริษัทได้ยกเลิกสัญญากับโรงงานที่ละเมิดสิทธิ และจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนแก่คู่ค้า [21]

การเยียวยา (Remediation)

หากธุรกิจถูกระบุว่ามีส่วนทำให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ต้องจัดให้มีการเยียวยาที่เหมาะสมและเป็นธรรม เช่น หากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็ก บริษัทควรร่วมมือกับองค์กรสังคมในการส่งเด็กกลับเข้าสู่

ระบบการศึกษา พร้อมทั้งจ่ายค่าชดเชย หรือหากแรงงานบนเรือประมงเสียชีวิตเพราะขาดมาตรการความปลอดภัย บริษัทต้องชดเชยแก่ครอบครัวแรงงานและปรับปรุงมาตรการด้านอาชีวอนามัยไปพร้อมกัน [22]

การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) จึงเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้บทบาทขององค์กรภาคธุรกิจในการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงานเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยความโปร่งใสของประเศนอร์เวย์ HRDD มีได้เป็นเพียงแนวคิดเชิงนโยบาย หากแต่ถูกยกระดับให้เป็น “หน้าที่ตามกฎหมาย” ที่กำหนดให้ธุรกิจต้องดำเนินการเชิงรุกในการระบุ ประเมิน ป้องกัน บรรเทา ติดตาม และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งในกิจกรรมของตนเองและตลอดห่วงโซ่อุปทาน

2.4 แนวคิด Business and Human Rights

แนวคิด Business and Human Rights (BHR) พัฒนาขึ้นเพื่อตอบโจทก์ความท้าทายที่ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติและเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานระดับโลก มีอิทธิพลและผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ เดิมทีกรอบสิทธิมนุษยชนมุ่งกำกับ “รัฐ” เป็นหลัก แต่ภายใต้โลกาภิวัตน์ การละเมิดสิทธิในกระบวนการผลิตและการจ้างงานจำนวนมากเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของเอกชน ทำให้เกิดความจำเป็นต้องกำหนดมาตรฐานความรับผิดชอบของภาคธุรกิจอย่างเป็นระบบ [23]

กรอบที่เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญคือ United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) ค.ศ. 2011 ซึ่งเสนอโมเดล “Protect-Respect-Remedy” [24] ได้แก่

1.4.1 รัฐมีหน้าที่คุ้มครอง (Protect) บุคคลจากการละเมิดสิทธิโดยภาคเอกชน

1.4.2 ธุรกิจมีหน้าที่เคารพ (Respect) สิทธิมนุษยชน และต้องดำเนิน Human Rights Due Diligence (HRDD) เพื่อระบุ ป้องกัน บรรเทา และรายงานความเสี่ยง

1.4.3 ต้องมี กลไกการเยียวยา (Remedy) เมื่อเกิดการละเมิด

แก่นของ BHR คือการยกระดับ “ความรับผิดชอบของธุรกิจ” จากมาตรการสมัครใจ ไปสู่มาตรฐานเชิงบรรทัดฐานที่คาดหมายได้ และในหลายประเทศได้พัฒนาไปสู่ กฎหมายบังคับ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) โดยกำหนดให้บริษัทต้องตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอด ห่วงโซ่อุปทาน (supply chain accountability) มิใช่เฉพาะกิจกรรมของตนเอง ในบริบทนี้ กฎหมายอย่าง Transparency Act ของนอร์เวย์ เป็นตัวอย่างของการทำให้หลัก BHR และ HRDD มีผลบังคับตามกฎหมาย โดยกำหนดหน้าที่ตรวจสอบและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ สะท้อนการเปลี่ยนผ่านจาก soft law ไปสู่ hard law และต่อยอดแนวคิดความรับผิดชอบตลอดห่วงโซ่อุปทาน แนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights: BHR) จึงพัฒนาขึ้นเพื่อตอบสนองต่อบริบทที่ภาคธุรกิจ โดยเฉพาะบริษัทข้ามชาติและเครือข่ายห่วงโซ่อุปทานระดับโลก มีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

2.5 การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs)

การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ เป็นกรอบความร่วมมือระดับโลกที่ได้รับการรับรองโดยประเทศสมาชิกองค์การสหประชาชาติทั้ง 193 ประเทศเมื่อปี ค.ศ. 2015 ภายใต้ระเบียบวาระการพัฒนา

ที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030 (2030 Agenda for Sustainable Development) ซึ่งกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระดับโลกทั้งหมด 17 เป้าหมายหลัก และ 169 เป้าหมายย่อย สำหรับติดตามและประเมินความก้าวหน้าการพัฒนาในมิติต่าง ๆ อาทิ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อยุติความยากจน ปกป้องสิ่งแวดล้อม และสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้ทุกกลุ่มประชากรภายในปี พ.ศ. 2573 (ค.ศ. 2030) [25] SDGs มีความสำคัญต่อทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เนื่องจากเป้าหมายดังกล่าวทำหน้าที่เป็นแบบแผนเชิงนโยบายระดับโลก ที่ประเทศต่าง ๆ และองค์กรต่าง ๆ ต้องอ้างอิงในการวางแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของตน การบูรณาการเป้าหมาย SDGs เข้ากับกิจกรรมภายในองค์กร เช่น การจัดการแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบ การสนับสนุนการจ้างงานที่มีคุณค่า และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ถือเป็น การเชื่อมโยงเป้าหมายระดับโลกกับการปฏิบัติเชิงเศรษฐกิจและสังคมในระดับปฏิบัติ [26] เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นกรอบความร่วมมือระดับโลกที่กำหนดทิศทางการพัฒนาอย่างสมดุลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายในปี ค.ศ. 2030 โดยในจำนวน 17 เป้าหมาย เป้าหมายที่ 8 และเป้าหมายที่ 12 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเด็นด้านแรงงานห่วงโซ่อุปทาน และความรับผิดชอบต่อภาคธุรกิจ

1. เป้าหมายที่ 8 การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ (Decent Work and Economic Growth)

เป้าหมายที่ 8 มุ่งส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ครอบคลุมและยั่งยืน ควบคู่กับการสร้างการจ้างงานเต็มที่ มีผลิตภาพ และมีคุณค่าสำหรับทุกคน โดยสาระสำคัญประกอบด้วย การคุ้มครองสิทธิแรงงาน การจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ การส่งเสริมสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และการลดความไม่เป็นทางการในระบบเศรษฐกิจ

เป้าหมายย่อยที่สำคัญของเป้าหมายที่ 8 ได้แก่ การส่งเสริมการจ้างงานที่มีผลิตภาพและงานที่มีคุณค่าสำหรับสตรีและบุรุษทุกคน การคุ้มครองสิทธิแรงงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย รวมถึงการดำเนินมาตรการเร่งรัดเพื่อจัดแรงงานบังคับและแรงงานเด็กในทุกรูปแบบ ภายในปี ค.ศ. 2025 ในบริบทของภาคธุรกิจ เป้าหมายที่ 8 มีนัยสำคัญโดยตรงต่อการบริหารจัดการแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ภาคประมง อุตสาหกรรมสิ่งทอ และการผลิตสินค้าเพื่อการส่งออก การดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนแรงงานอย่างเป็นระบบจึงมีใช้เพียงข้อกำหนดทางศีลธรรม หากแต่เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืน [27]

2. เป้าหมายที่ 12 การบริโภคและการผลิตอย่างยั่งยืน (Responsible Consumption and Production)

เป้าหมายที่ 12 มุ่งเน้นการสร้างรูปแบบการผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดของเสีย การจัดการสารเคมีและของเสียอย่างปลอดภัย และการส่งเสริมความรับผิดชอบต่อภาคธุรกิจตลอดห่วงโซ่อุปทาน สาระสำคัญของเป้าหมายนี้ครอบคลุมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ การลดปริมาณของเสียผ่านการป้องกัน การลด การรีไซเคิล

และการนำกลับมาใช้ใหม่ ตลอดจนการส่งเสริมให้บริษัท โดยเฉพาะบริษัทขนาดใหญ่และบริษัทข้ามชาติ จัดทำรายงานความยั่งยืนและบูรณาการข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมเข้าสู่รอบการรายงานขององค์กร ในเชิงโครงสร้างเป้าหมายที่ 12 เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบตลอดห่วงโซ่อุปทาน (supply chain accountability) เนื่องจากการผลิตอย่างยั่งยืนมิได้พิจารณาเพียงขั้นตอนการผลิตภายในองค์กร แต่รวมถึงแหล่งวัตถุดิบ แรงงาน และกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างในระดับต้นน้ำและปลายน้ำด้วย ดังนั้น การเปิดเผยข้อมูลและการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนจึงเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนเป้าหมายดังกล่าว[28]

3. บทบาทขององค์กรภาคธุรกิจในการต่อต้านการค้ามนุษย์ด้านแรงงานในประเทศนอร์เวย์

ความผิดฐานค้ามนุษย์ (Human trafficking) นั้นถูกบัญญัติไว้ในมาตรา 257 และ 258 ของประมวลกฎหมายอาญาของประเทศนอร์เวย์ (Straffeloven 2005) (มาตรา 257 ได้วางหลักไว้ว่า บุคคลใดที่ใช้ความรุนแรง ข่มขู่ ฉวยโอกาสจากสถานการณ์ที่เปราะบาง หรือกระทำโดยมิชอบในลักษณะอื่นใด เพื่อบังคับ เอาเปรียบ หรือหลอกลวงบุคคลอื่นให้ 1. ประกอบอาชีพค้าประเวณีหรือให้บริการทางเพศในรูปแบบอื่น, 2. ทำงานหรือให้บริการ รวมถึงการขอทาน, ต้องรับโทษฐานค้ามนุษย์ โดยมีโทษจำคุกไม่เกินหกปี หรือระงับสิทธิ (หรือทั้งสอง) ซึ่งกำหนดให้การค้ามนุษย์เพื่อการค้าประเวณีและการค้าแรงงานเป็นสิ่งผิดกฎหมาย และกำหนดโทษจำคุกไม่เกิน 6 ปีสำหรับความผิดที่เกี่ยวข้องกับเหยื่อที่เป็นผู้ใหญ่ และจำคุกไม่เกิน 10 ปีสำหรับความผิดที่เกี่ยวข้องกับเหยื่อที่เป็นเด็ก (มาตรา 258) โทษเหล่านี้เข้มงวดเพียงพอ และสำหรับการค้ามนุษย์เพื่อการค้าประเวณีแล้ว ถือว่าเทียบเท่ากับโทษสำหรับความผิดร้ายแรงอื่น ๆ เช่น การข่มขืน [29]

3.1 พระราชบัญญัติว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กรและการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสม

กฎหมายความโปร่งใสของนอร์เวย์มีผลบังคับใช้ 1 กรกฎาคม 2022 มีวัตถุประสงค์ให้บริษัทเคารพสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงานที่เหมาะสมในห่วงโซ่อุปทาน โดยกำหนดให้บริษัทต้องดำเนินการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสมอย่างรอบคอบตามมาตรฐานที่สมควร เพื่อป้องกันความเสียหายหรือความรับผิดทางกฎหมาย (due diligence) และกำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าวต่อสาธารณะ (มาตรา 1) ซึ่งมีทั้งหมด 15 มาตรา และเพื่อรับประกันว่าประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับวิธีที่กิจการจัดการกับผลกระทบในทางลบต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสมได้

กฎหมายนี้เกิดขึ้นภายใต้กระแสสากลที่ต้องการเปลี่ยนจาก “ความรับผิดชอบแบบโดยสมัครใจ (CSR)” ไปสู่การใช้ “กฎหมายบังคับ” หลังเกิดโศกนาฏกรรม Rana Plaza เมื่อวันที่ 24 เมษายน ค.ศ. 2013 เกิดจากอาคารโรงงานผลิตเสื้อผ้า 8 ชั้นถล่ม ทั้งที่มีสัญญาณรอยร้าวก่อนหน้า ส่งผลให้มีผู้เสียชีวิตกว่า 1,100 คน และบาดเจ็บจำนวนมาก [30] เหตุการณ์นี้สะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของห่วงโซ่อุปทานโลก ซึ่งบริษัทแม่ในประเทศพัฒนาแล้วอาจได้รับประโยชน์จากต้นทุนต่ำที่สัมพันธ์กับสภาพการทำงานไม่ปลอดภัยในประเทศกำลังพัฒนา จึงมีการกำหนดให้บริษัทต้องดำเนินการตรวจสอบและเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่

อุปทาน โดยเปลี่ยนความรับผิดชอบจากความสมัครใจไปสู่หน้าที่ตามกฎหมาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิด โศกนาฏกรรมลักษณะเดียวกันอีก [31] ประเทศนอร์เวย์จึงตราพระราชบัญญัติว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กร และการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขึ้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสมซึ่งเป็นกฎหมายของ นอร์เวย์ ที่ใช้บังคับกับธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีถิ่นที่อยู่ในนอร์เวย์และดำเนินการจำหน่ายสินค้าและบริการทั้งภายใน และภายนอกประเทศ (กิจการจะอยู่ในบังคับหากเป็นกิจการที่อยู่ภายใต้กฎหมายการบัญชีของนอร์เวย์ในฐานะ กิจการขนาดใหญ่ คือในวันที่จัดทำงบการเงินมีคุณสมบัติเกินอย่างน้อยสองในสามเกณฑ์ ได้แก่ มีรายได้จากการขายไม่น้อยกว่า 70 ล้านโครนนอร์เวย์ มีสินทรัพย์รวมไม่น้อยกว่า 35 ล้านโครนนอร์เวย์ และมีพนักงาน เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 50 คน) (มาตรา 3) รวมถึงธุรกิจขนาดใหญ่ของต่างชาติที่จำหน่ายสินค้าและบริการในนอร์เวย์ และมีภาระภาษีตามกฎหมายภายในของนอร์เวย์ (มาตรา 2) เพื่อส่งเสริมให้ภาคธุรกิจเคารพสิทธิมนุษยชน ขึ้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสมในกระบวนการผลิตสินค้าและให้บริการ รวมถึงให้ประชาชน สามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางที่ธุรกิจใช้ในการจัดการกับผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชนและ สภาพการทำงานได้ซึ่งตามกฎหมายบริษัทจะมีหน้าที่ 3 ประการ [32] คือ

3.1.1 หน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทานของตน (มาตรา 4)

บริษัทจะต้องทำการตรวจสอบสถานะอย่างรอบคอบ (การตรวจสอบสถานะเป็นกระบวนการที่ ธุรกิจดำเนินการเพื่อตรวจสอบ วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ของตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสิทธิมนุษยชน การจ้างงานที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อม และธรรมาภิบาล (ESG - Environmental, Social, and Governance) เพื่อประเมินผลกระทบที่มีต่อสิทธิมนุษยชนและการคำนึง การประเมินการตรวจสอบอย่างรอบคอบจะครอบคลุมถึงกิจกรรมขององค์กร ห่วงโซ่อุปทานและหุ้นส่วน ทางธุรกิจอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการ

ตัวอย่าง บริษัท A ซึ่งเป็นผู้ผลิตเสื้อผ้าในนอร์เวย์ ได้รับทราบว่ามีหนึ่งในซัพพลายเออร์ของตน ในประเทศกำลังพัฒนามีการใช้แรงงานเด็ก ตามมาตรา 4 บริษัท A ต้องดำเนินการตรวจสอบและประเมินผล กระทบ โดยอาจเริ่มจากการส่งทีมไปตรวจสอบโรงงานของซัพพลายเออร์นั้น หากพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กจริง บริษัท A ต้องดำเนินการมาตรการเพื่อยุติการกระทำดังกล่าว เช่น การเจรจากับซัพพลายเออร์เพื่อปรับปรุงสภาพ การทำงาน หรือหากจำเป็นอาจยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับซัพพลายเออร์นั้น นอกจากนี้ บริษัท A ควรสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย เช่น ลูกค้า และองค์กรสิทธิมนุษยชน เพื่อแสดงความโปร่งใสในการดำเนินงาน โดยจะเห็นว่าการปฏิบัติตามมาตรา 4 ไม่เพียงแต่ช่วยให้บริษัทเคารพสิทธิมนุษยชนและสภาพการทำงาน ที่เหมาะสม แต่ยังเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้บริโภคและสังคมด้วย

การตรวจสอบสถานะจะต้องเป็นสัดส่วนกับขนาดและลักษณะของกิจกรรมทางธุรกิจ และการประเมินจะต้องดำเนินการเป็นประจำโดยใช้แนวทางตามความเสี่ยง ข้อกำหนดการตรวจสอบดังนี้

- a) กำหนดแนวปฏิบัติทางธุรกิจที่รับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนในนโยบายขององค์กร
- b) ระบุและประเมินผลกระทบด้านลบที่เกิดขึ้นจริงหรืออาจเกิดขึ้นต่อสิทธิมนุษยชนและ สภาพการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งเกิดจากธุรกิจโดยตรง หรือเกี่ยวข้องผ่านห่วงโซ่อุปทานและพันธมิตรทางธุรกิจ

- c) ใช้มาตรการที่เหมาะสมเพื่อยุติ ป้องกัน หรือบรรเทาผลกระทบด้านลบตามลำดับความสำคัญ
- d) ติดตามการดำเนินการและผลลัพธ์ของมาตรการที่นำมาใช้
- e) สื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียและผู้ได้รับผลกระทบเกี่ยวกับแนวทางแก้ไขปัญห
- f) จัดให้มีหรือร่วมมือในการเยียวยาและชดเชยเมื่อมีความจำเป็น

ตัวอย่าง บริษัท B ดำเนินการประเมินความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน โดยพบว่าการทำเหมืองแร่ในบางประเทศมีความเสี่ยงต่อการใช้แรงงานเด็ก และโรงงานบางแห่งมีประวัติการทำงานล่วงเวลาเกินกฎหมายกำหนด บริษัทจึงจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง โดยพิจารณาความร้ายแรงและความเป็นไปได้ของผลกระทบ จากนั้นจึงกำหนดมาตรการ เช่น กำหนดให้ผู้จัดหาต้องแสดงหลักฐานการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน เปิดให้มีการตรวจสอบโดยผู้ตรวจประเมินอิสระ และจัดทำแผนปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยบริษัทมิได้หยุดเพียงการกำหนดมาตรการ แต่ยังติดตามผลอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีการประเมินซ้ำทุกปี และใช้ระบบติดตามดิจิทัลเพื่อตรวจสอบแหล่งที่มาของแร่ นอกจากนี้ บริษัทยังเปิดช่องทางร้องเรียนให้แรงงานในโรงงานสามารถแจ้งปัญหาได้โดยตรง และเผยแพร่รายงานความคืบหน้าต่อสาธารณะผ่านเว็บไซต์ของบริษัท และหากตรวจพบว่ามีผลกระทบเกิดขึ้นจริง เช่น พบว่าแรงงานบางส่วนได้รับค่าจ้างต่ำกว่ากฎหมาย บริษัทจะต้องร่วมมือกับผู้ผลิตเพื่อแก้ไขสถานการณ์ อาจรวมถึงการจ่ายค่าชดเชย การปรับโครงสร้างค่าจ้าง และการติดตามเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ การเยียวยาเช่นนี้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบสถานะ มิใช่มาตรการเสริมภายหลัง

กรณีดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การตรวจสอบสถานะตามกฎหมายมิใช่เพียงการจัดทำเอกสารหรือนโยบายเชิงสัญลักษณ์ แต่เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ประกอบด้วยกำหนดยุทธศาสตร์ การประเมินความเสี่ยง การดำเนินมาตรการ การติดตามผล การสื่อสาร และการเยียวยา ทั้งหมดต้องดำเนินการอย่างได้สัดส่วนกับขนาดและระดับความเสี่ยงของกิจการ และหากกิจการมีห่วงโซ่อุปทานซับซ้อนและอยู่ในประเทศที่มีความเสี่ยงสูง ย่อมต้องมีมาตรการตรวจสอบที่เข้มข้นกว่ากิจการที่มีความเสี่ยงต่ำ

3.1.2 หน้าที่ในการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบสถานะ (มาตรา 5)

บริษัทมีหน้าที่เผยแพร่รายงานเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการตามสมควร หน้าที่ในการเผยแพร่รายงานนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แน่ใจว่าข้อมูลดังกล่าวได้รับการเปิดเผยต่อสาธารณะตามข้อกำหนดขั้นต่ำ บริษัทต่างๆ จะต้องรายงานเกี่ยวกับ

- a) การจัดองค์กรภายใน แนวทางปฏิบัติ และขั้นตอนในการจัดการผลกระทบเชิงลบจากการค้ามนุษย์ที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น
- b) ผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริงและประเมินความเสี่ยงที่สำคัญของผลกระทบเชิงลบที่ระบุไว้ใน การดำเนินการเปิดเผยต่อสาธารณะ
- c) ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการที่ระบุหรือดำเนินการเพื่อป้องกันผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์หรือลดความเสี่ยงจากผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์

3.1.3 หน้าที่ในการให้ข้อมูลเมื่อมีการร้องขอ (มาตรา 6)

บุคคลทั่วไปมีสิทธิที่จะขอข้อมูลเกี่ยวกับวิธีที่องค์กรจัดการกับผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นตามข้อกำหนดในการเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยระบุไว้อย่างชัดเจนว่าสิทธิในการเข้าถึงข้อมูลนั้นรวมถึงทั้งข้อมูลทั่วไปและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลิตภัณฑ์หรือบริการเฉพาะที่องค์กรนำเสนอ กล่าวคือ องค์กรจำเป็นต้องตอบรับต่อคำร้องขอภายในสามสัปดาห์ แต่หากการตอบกลับภายในสามสัปดาห์ถือเป็นภาระจนเกินสมควรเนื่องจากปริมาณหรือประเภทของข้อมูลที่ร้องขอ องค์กรจะต้องดำเนินการตอบกลับภายในสองเดือน อย่างไรก็ตามในบางกรณี องค์กรอาจปฏิเสธคำขอข้อมูลได้ พระราชบัญญัติความโปร่งใสกำหนดว่าหากคำขอไม่มีพื้นฐานเพียงพอในการระบุสิ่งที่ร้องขอ หากคำขอไม่มีเหตุผลชัดเจน หรือเกี่ยวข้องกับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมส่วนตัวของบุคคล การดำเนินงาน และธุรกิจ ซึ่งมีความสำคัญที่จะต้องปกปิดเป็นความลับด้วยเหตุผลด้านการแข่งขัน คำขอข้อมูลดังกล่าวอาจถูกปฏิเสธได้

3.2 แนวทางการบังคับใช้และการลงโทษตามพระราชบัญญัติความโปร่งใส

พระราชบัญญัติความโปร่งใสให้อำนาจหน่วยงานกำกับดูแลออกคำสั่งห้ามหรือคำสั่งให้กระทำการเพื่อให้กิจการปฏิบัติตามหน้าที่เกี่ยวกับการตรวจสอบสถานะ การเปิดเผยข้อมูล และการตอบคำขอข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด (มาตรา 12) นอกจากนี้ เพื่อให้คำสั่งหรือคำยืนยันของหน่วยงานมีผลในทางปฏิบัติ อาจกำหนดค่าปรับบังคับทั้งในลักษณะรายวันหรือเป็นจำนวนเงินเหมาจ่าย โดยต้องกำหนดในลักษณะที่ไม่ทำให้การฝ่าฝืนก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ฝ่าฝืน และเมื่อคำสั่งถึงที่สุดแล้ว ให้ถือเป็นมูลบังคับคดีได้ (มาตรา 13) และในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำรายงานหรือการให้ข้อมูลซ้ำ อาจมีการกำหนดค่าปรับกรณีฝ่าฝืน โดยพิจารณาจากความร้ายแรง ขอบเขต และผลกระทบของการกระทำ ทั้งนี้ ความรับผิดชอบดังกล่าวอาจใช้บังคับได้ทั้งกับนิติบุคคล และบุคคลธรรมดาที่กระทำการโดยเจตนาหรือประมาทเลินเล่อ (มาตรา 14) ซึ่งในกระบวนการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายดังกล่าวรัฐบาลจะอาศัย สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค (Forbrukertilsynet) มาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในภาคธุรกิจ และปกป้องสิทธิของผู้บริโภคและแรงงานเพื่อให้กฎหมายมีผลบังคับหน่วยงานคุ้มครองผู้บริโภคจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติความโปร่งใสเป็นหลัก (มาตรา 9) เพื่อส่งเสริมให้ธุรกิจเคารพสิทธิมนุษยชน และสภาพการทำงานที่มีมาตรฐาน รวมถึงรับประกันว่าประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายของธุรกิจในการจัดการกับผลกระทบด้านลบต่อสิทธิมนุษยชน [33] ซึ่งการกำกับดูแลให้ธุรกิจปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานที่เหมาะสมรวมถึงการให้สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค มีอำนาจในการให้ข้อมูลทั่วไป คำแนะนำ และแนวทางแก่บริษัท หากแนวทางทั่วไปไม่เพียงพอ หน่วยงานคุ้มครองผู้บริโภคจะใช้วิธีการในการพยายามปฏิบัติตามพระราชบัญญัติโดยการเจรจาก่อน [34] โดยจะคำนึงถึงหลักการที่ว่าดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นควรใช้วิธีที่รบกวนต่อบริษัทให้น้อยที่สุด อย่างไรก็ตามหากรูปแบบของการเจรจานั้นไม่เป็นผล หน่วยงานคุ้มครองผู้บริโภคก็สามารถใช้มาตรการคว่ำบาตรได้โดยไม่ต้องเจรจาล่วงหน้า หากคาดว่าบริษัทต่างๆ จะไม่ปฏิบัติตาม ในขณะเดียวกันหน่วยงานคุ้มครองผู้บริโภคได้ระบุว่าจะไม่ใช้มาตรการคว่ำบาตรจนกว่าบริษัทต่าง ๆ จะมีเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติความโปร่งใส [35]

นอกจากนี้ หากพบว่าธุรกิจละเมิดข้อกำหนดของกฎหมาย สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภคสามารถออกคำสั่งให้ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือกำหนดค่าปรับบังคับ ในกรณีที่ธุรกิจเพิกเฉยต่อคำสั่งของหน่วยงาน อีกทั้งยังสามารถกำหนดค่าปรับทางปกครอง ในกรณีที่ธุรกิจไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดซ้ำ ๆ เช่น ไม่เผยแพร่รายงานการประเมินความรอบคอบ หรือไม่ให้ข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด การกำหนดค่าปรับดังกล่าวเป็นมาตรการที่ใช้เพื่อลงโทษและป้องปรามการละเมิดกฎหมาย [36]

ตัวอย่างเช่น หากบริษัทขนาดใหญ่ในนอร์เวย์ไม่จัดทำหรือไม่เผยแพร่รายงานการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนตามที่กฎหมายกำหนด สำนักงานคุ้มครองผู้บริโภค (Forbrukertilsynet) ซึ่งเป็นหน่วยงานกำกับดูแลตามมาตรา 9 แห่ง Åpenhetsloven จะเริ่มจากการให้คำแนะนำหรือเจรจาเพื่อให้บริษัทปฏิบัติตาม หากยังไม่ดำเนินการ หน่วยงานสามารถออกคำสั่งให้กระทำการเพื่อบังคับให้จัดทำหรือเปิดเผยข้อมูล (มาตรา 12) และหากบริษัทเพิกเฉยต่อคำสั่งดังกล่าว อาจกำหนดค่าปรับบังคับทั้งแบบรายวันหรือแบบเหมาจ่าย เพื่อไม่ให้เกิดการฝ่าฝืนก่อประโยชน์ทางธุรกิจ (มาตรา 13) นอกจากนี้ หากมีการฝ่าฝืนหน้าที่ซ้ำ เช่น ไม่เปิดเผยรายงานหรือไม่ให้ข้อมูลตามคำขอ หน่วยงานยังสามารถกำหนดค่าปรับทางปกครองโดยพิจารณาจากความร้ายแรงและผลกระทบของการกระทำ ซึ่งอาจใช้บังคับได้ทั้งกับนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาที่จงใจหรือประมาทเลินเล่อ (มาตรา 14)

4. การวิเคราะห์พระราชบัญญัติความโปร่งใสของประเทศนอร์เวย์และการเปรียบเทียบกับประเทศไทย

พระราชบัญญัติว่าด้วยความโปร่งใสขององค์กรและการดำเนินงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและสภาพการทำงานที่เหมาะสม พ.ศ. 2565 ของประเทศนอร์เวย์นั้นเป็นกฎหมายที่สะท้อนพัฒนาการของแนวคิดธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights) (BHR) โดยเป็นตัวอย่างที่ชัดเจนของการแปลงหลักการตามธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนจากสถานะ ความสมัครใจ (soft law) ไปสู่การบังคับตามกฎหมาย (hard law) กฎหมายดังกล่าวผสมผสานกลไกสำคัญสามประการ ได้แก่ การกำหนดความรับผิดชอบของบริษัทตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน (supply chain accountability) การบังคับให้มีความโปร่งใสผ่านกรรณายงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้บริโภคเข้าถึงข้อมูล (public participation) อย่างเป็นระบบ นอกจากนี้เมื่อเชื่อมโยงกับทฤษฎีความยั่งยืน แนวปฏิบัติดังกล่าวสอดคล้องกับกรอบแนวคิดผลประกอบการสามมิติ (Triple Bottom Line) ซึ่งให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างมิติด้านบุคคล (People) สิ่งแวดล้อม (Planet) และผลกำไร (Profit) การดำเนินงานด้านแรงงานอย่างมีความรับผิดชอบสะท้อนมิติด้านบุคคลอย่างชัดเจน และยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 8 ว่าด้วยการจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ และเป้าหมายที่ 12 ว่าด้วยการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน องค์กรที่เคารพสิทธิแรงงานจึงกำลังปรับฐานคิดจากการมองแรงงานเป็นต้นทุนการผลิต ไปสู่การมองแรงงานเป็นทรัพยากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลักขององค์กร

เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทย พบว่าระบบกฎหมายไทยมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ แม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานและกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่กำหนดความผิดและบทลงโทษทางอาญาไว้อย่างชัดเจน แต่กฎหมายดังกล่าวมุ่งเน้นการลงโทษภายหลังการกระทำความผิดได้กำหนดหน้าที่เชิงป้องกันให้ภาคธุรกิจต้องดำเนิน หรือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) อย่างเป็นระบบในลักษณะเดียวกับ Transparency Act โดยเฉพาะในด้านการกำกับดูแลกิจการ แม้บริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยมีหน้าที่จัดทำรายงานแบบ 56-1 One Report ซึ่งครอบคลุมข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social and Governance) (ESG) รวมถึงประเด็นสิทธิมนุษยชน ซึ่งการรายงานดังกล่าวยังอยู่ในลักษณะของการเปิดเผยข้อมูลเพื่อความโปร่งใส แต่ก็มีข้อจำกัดที่ทางกฎหมายที่กำหนดให้ต้องดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างครบถ้วน พร้อมบทลงโทษเฉพาะกรณีไม่ปฏิบัติ ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า ประเทศไทยยังอยู่ในระดับของมาตรการเชิงสมัครใจหรือกึ่งบังคับ ขณะที่ประเทศนอร์เวย์ได้ยกระดับ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ให้เป็นหน้าที่ตามกฎหมายโดยตรง

ผู้วิจัยเห็นว่า แม้กลไกสมัครใจแบบประเทศไทยที่เป็นแบบสมัครใจนั้นมีความยืดหยุ่นสูง เนื่องจากธุรกิจสามารถออกแบบมาตรการให้เหมาะสมกับลักษณะกิจการ ขนาดองค์กร และความเสี่ยงเฉพาะด้านของตนได้ โดยไม่ต้องถูกจำกัดด้วยข้อกำหนดทางกฎหมายที่ตายตัว ความยืดหยุ่นนี้เอื้อให้เกิดนวัตกรรมเชิงนโยบายและการพัฒนามาตรฐานภายในที่อาจก้าวหน้ากว่าข้อกำหนดขั้นต่ำของกฎหมาย และช่วยลดภาระต้นทุนทางกฎหมายและการกำกับดูแลของรัฐ โดยเฉพาะสำหรับธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากข้อกำหนดทางกฎหมายที่เข้มงวดของธุรกิจขนาดใหญ่เกินสมควร หากไม่มีความยืดหยุ่นเพียงพอ อาจทำให้ธุรกิจต้องเผชิญต้นทุนการปฏิบัติตามกฎหมายสูงจนกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน

อีกทั้งกลไกความสมัครใจนั้นไม่เพียงพอในการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานโลก โดยความแตกต่างที่สำคัญระหว่างระบบสมัครใจกับระบบที่มีผลผูกพันทางกฎหมายอยู่ที่ “ระดับความบังคับ” และ “โครงสร้างการรับผิดชอบ” ที่เกิดขึ้น ในระบบสมัครใจ บริษัทอาจเลือกปฏิบัติตามหลักการต่าง ๆ เพื่อรักษาภาพลักษณ์หรือเพื่อตอบสนองต่อแรงกดดันของผู้บริโภคและนักลงทุน หากบริษัทไม่ดำเนินการหรือดำเนินการเพียงในเชิงสัญลักษณ์ ผลกระทบมักจำกัดอยู่เพียงความเสียหายด้านชื่อเสียง ซึ่งในหลายกรณีอาจไม่เพียงพอที่จะสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้าง ตรงกันข้าม เมื่อหลักการดังกล่าวถูกแปลงเป็นกฎหมาย บริษัทจะมี “หน้าที่ทางกฎหมาย” ที่ชัดเจน หากฝ่าฝืนอาจถูกกำกับ ตรวจสอบ หรือถูกกำหนดบทลงโทษทางปกครองและทางการเงิน ความรับผิดชอบจึงมิใช่เพียงความรับผิดชอบทางศีลธรรม หากแต่เป็นความรับผิดชอบเชิงสถาบันที่ตรวจสอบได้และบังคับใช้ได้

นอกจากนี้ระบบสมัครใจยังเผชิญปัญหาการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม กล่าวคือ บริษัทที่ลงทุนที่ปฏิบัติตามการยกระดับมาตรฐานสิทธิมนุษยชนอาจมีต้นทุนสูงกว่าบริษัทที่เพิกเฉยต่อความเสี่ยงดังกล่าวเป็นแรงจูงใจในการลดต้นทุนโดยละเลยสิทธิมนุษยชนแม้จะต้องเผชิญแรงกดดันจากตลาดทางการค้า แต่ในทางกลับกันเมื่อรัฐกำหนดมาตรฐานเป็นกฎหมายที่ใช้บังคับอย่างเท่าเทียมกัน จะช่วยสร้างสนามแข่งขันที่เป็นธรรม (level

playing field) และลดแรงจูงใจในการแข่งขันแบบลดทอนมาตรฐาน (race to the bottom) ยิ่งกว่านั้น ความรับผิดชอบตามกฎหมายช่วยสร้างความต่อเนื่องและความยั่งยืนเชิงโครงสร้าง เนื่องจากหน้าที่ในการตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนและการรายงานจะถูกฝังอยู่ในระบบการบริหารความเสี่ยงขององค์กร มิได้ขึ้นอยู่กับเจตจำนงของผู้บริหารในช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง อีกทั้งยังเปิดช่องทางให้เกิดการเยียวยาและการตรวจสอบจากหน่วยงานรัฐหรือสาธารณชน ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของหลักความรับผิดชอบในระบอบนิติรัฐ

ความรับผิดชอบตามกฎหมายเป็นกลไกที่สร้างโครงสร้างความรับผิดชอบเชิงสถาบันที่มั่นคง ตรวจสอบได้ และบังคับใช้ได้จริง โดยเฉพาะในบริบทของห่วงโซ่อุปทานโลกที่ซับซ้อนและข้ามพรมแดน ซึ่งกลไกตลาดและแรงกดดันทางสังคมเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะคุ้มครองสิทธิมนุษยชนอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อต้องต่อสู้กับผลประโยชน์ของการมีต้นทุนราคาถูก แรงผลักดันสำคัญที่ทำให้องค์กรธุรกิจปรับตัวในประเด็นสิทธิแรงงาน มิได้เกิดจากบทลงโทษทางอาญาเพียงอย่างเดียว หากแต่เกิดจากแรงกดดันของตลาด ผู้บริโภค และมาตรฐาน ESG (กรอบแนวคิดและเกณฑ์ประเมินการดำเนินธุรกิจ在三มิติหลัก) ระหว่างประเทศประสานกัน ปรากฏการณ์ดังกล่าวทำให้องค์กรจำนวนหนึ่งพัฒนาแนวคิดที่ธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการแสวงหากำไร (CSR) ในลักษณะความรับผิดชอบต่อสังคมเชิงกลยุทธ์ (Strategic Corporate Social Responsibility) กล่าวคือ ใช้การเคารพสิทธิมนุษยชนเป็นเครื่องมือสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน เช่น การเข้าร่วมโครงการความร่วมมือระดับโลกหรือการรายงานตามมาตรฐานสากลได้จริง

5. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

กฎหมายความโปร่งใสของประเทศนอร์เวย์ได้ยกระดับหลักการ “การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน” (Human Rights Due Diligence: HRDD) จากแนวปฏิบัติโดยสมัครใจ ไปสู่ “หน้าที่ตามกฎหมาย” ที่มีผลผูกพันอย่างชัดเจน ธุรกิจขนาดกลางและขนาดใหญ่มีหน้าที่ต้องระบุ ประเมิน ป้องกัน บรรเทา ติดตาม และเยียวยาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในกิจกรรมของตนเองและตลอดห่วงโซ่อุปทาน กฎหมายดังกล่าวมิได้จำกัดเพียงการกำหนดภาระหน้าที่เชิงนโยบาย หากแต่ได้สร้างกลไกบังคับใช้ที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ (1) หน้าที่ตรวจสอบห่วงโซ่อุปทาน (มาตรา 4) (2) หน้าที่เปิดเผยรายงานต่อสาธารณะ (มาตรา 5) (3) หน้าที่ให้ข้อมูลเมื่อมีการร้องขอ (มาตรา 6) ควบคู่กับอำนาจของหน่วยงานกำกับดูแลในการออกคำสั่งและกำหนดค่าปรับ ซึ่งสะท้อนการใช้กลไกความโปร่งใสเป็นเครื่องมือในการกำกับพฤติกรรมทางเศรษฐกิจ

เมื่อเปรียบเทียบกับบริบทประเทศไทย พบว่าแม้ประเทศไทยจะมีกฎหมายแรงงานและกฎหมายป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ที่กำหนดความผิดทางอาญาไว้อย่างชัดเจน แต่ยังคงขาด “กลไกเชิงป้องกันในระดับกฎหมาย” ที่กำหนดหน้าที่เชิงระบบต่อภาคธุรกิจโดยตรง การรายงานด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทจดทะเบียนยังมีลักษณะเป็นกลไกกึ่งสมัครใจ และยังไม่เชื่อมโยงกับความรับผิดชอบตามกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น กฎหมายความโปร่งใสของประเทศนอร์เวย์เป็นตัวอย่างของการพัฒนา “ระบบกำกับดูแลเชิงโครงสร้าง” ที่ใช้กลไกทางเศรษฐกิจและความโปร่งใสในการป้องกันการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ก่อนที่จะต้องใช้มาตรการลงโทษทางอาญาในภายหลัง

ข้อเสนอแนะ

ลักษณะเด่นของพระราชบัญญัติว่าด้วยความโปร่งใสของประเทศนอร์เวย์ในฐานะกฎหมายที่ยกระดับการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) จากมาตรการสมัครใจไปสู่หน้าที่ตามกฎหมายอย่างมีผลบังคับ ผู้วิจัยเห็นควรเสนอข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและเชิงกฎหมายสำหรับบริบทประเทศไทย ดังต่อไปนี้

1. การตรากฎหมายว่าด้วยการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในภาคธุรกิจ

ประเทศไทยควรพิจารณาจัดทำกฎหมายเฉพาะที่กำหนดให้กิจการขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูงต่อการใช้แรงงานบังคับและการค้ามนุษย์ เช่น ภาคประมง อาหารทะเล สิ่งทอ การก่อสร้าง และการผลิตเพื่อการส่งออก มีหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างเป็นระบบ กฎหมายดังกล่าวควรกำหนดหลักการสำคัญ ได้แก่ การระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน การป้องกันและบรรเทาผลกระทบ การติดตามผล และการจัดให้มีกลไกเยียวยา โดยใช้แนวทางตามระดับความเสี่ยง (risk-based approach) และความได้สัดส่วนกับขนาดของกิจการ ทั้งนี้ เพื่อเปลี่ยนบทบาทของภาคธุรกิจจาก “ผู้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานขั้นต่ำ” ไปสู่ “ผู้รับผิดชอบเชิงโครงสร้างต่อห่วงโซ่อุปทาน” อย่างแท้จริง

2. การยกระดับหน้าที่เปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนให้เป็นมาตรฐานบังคับ

ปัจจุบัน การรายงานข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทยยังมีลักษณะเป็นกลไกกึ่งสมัครใจ แม้จะมีการรายงานผ่านแบบ 56-1 One Report ก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่าควรกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน โดยเฉพาะในประเด็นแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก และการค้ามนุษย์ การเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นระบบจะทำให้สาธารณชน นักลงทุน และคู่ค้าสามารถตรวจสอบได้ และก่อให้เกิดแรงกดดันทางชื่อเสียง (reputational accountability) ซึ่งเป็นกลไกยับยั้งทางเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การกำหนดหน้าที่เปิดเผยข้อมูลควรมีความชัดเจน โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

3. การพัฒนากลไกกำกับดูแลและบทลงโทษทางปกครองที่มีประสิทธิภาพ

การกำหนดหน้าที่ตามกฎหมายจะมีประสิทธิผลได้ต่อเมื่อมีกลไกกำกับดูแลที่เข้มแข็งและบทลงโทษที่เหมาะสม ผู้วิจัยเสนอว่าควรกำหนดให้หน่วยงานกลางที่รับผิดชอบกำกับดูแลการปฏิบัติตามหน้าที่ด้าน HRDD โดยเฉพาะ และมีอำนาจออกคำสั่งให้แก้ไข รวมถึงกำหนดค่าปรับทางปกครองหรือค่าปรับรายวันในกรณีไม่ปฏิบัติตาม บทลงโทษควรตั้งอยู่บนหลักความได้สัดส่วน (proportionality) และต้องไม่เปิดช่องให้การฝ่าฝืนกฎหมายก่อให้เกิดประโยชน์ทางเศรษฐกิจแก่ผู้กระทำผิด กล่าวคือ ต้นทุนของการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต้องสูงกว่าต้นทุนของการปฏิบัติตาม เพื่อให้กฎหมายทำหน้าที่ยับยั้งได้จริง

4. การบูรณาการกฎหมายด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเข้ากับยุทธศาสตร์การพัฒนายั่งยืน

ข้อเสนอเชิงนโยบายควรมองในมิติที่กว้างกว่าการป้องกันอาชญากรรม กล่าวคือ การพัฒนากลไกการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ควรถูกบูรณาการเข้ากับยุทธศาสตร์การพัฒนายั่งยืนของประเทศ โดยเฉพาะเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่มีคุณค่าและการบริโภคและการ

ผลดีอย่างยั่งยืน การเชื่อมโยงดังกล่าวจะช่วยให้การกำกับดูแลภาคธุรกิจมิใช่เพียงการเพิ่มภาระทางกฎหมาย แต่เป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับมาตรฐานเศรษฐกิจไทยในระยะยาว ทั้งในมิติการแข่งขันทางการค้าและความน่าเชื่อถือในตลาดสากล

5. การส่งเสริมความรู้และการสนับสนุนทางเทคนิคแก่ภาคธุรกิจ

ในระยะเปลี่ยนผ่านสู่ระบบกฎหมายที่เข้มงวดขึ้น ควรมีมาตรการสนับสนุนภาคธุรกิจ โดยเฉพาะกิจการขนาดกลาง ให้มีความรู้ ความเข้าใจ และเครื่องมือในการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- [1] International Labour Organization. (2022). *Forced labour, modern slavery and trafficking persons: Data and research on forced labour*. Retrieved March 4, 2025, from <https://www.ilo.org/topics/forced-labour-modern-slavery-and-trafficking-persons/data-and-research-forced-labour>
- [2] Nikkel, M., & Tennis, T. (2021, November 1). *Facts & stats about human trafficking*. Retrieved February 2, 2025, from <https://theexodusroad.com/th/facts-stats-about-human-trafficking/>
- [3] Council of Europe. (2022, June 8). *Human trafficking in Norway: Progress on legislative reforms, but should avoid rapid deportations of foreigners without screening them*. Retrieved February 13, 2025, from <https://www.coe.int/en/web/portal/-/human-trafficking-in-norway-progress-on-legislative-reforms-but-should-avoid-rapid-deportations-of-foreigners-without-screening-them>
- [4] U.S. Department of State. (2025). *2023 trafficking in persons report: Norway*. Retrieved February 13, 2025, from <https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/norway/>
- [5] Forbrukertilsynet. (2021). *Åpenhetsloven (Transparency Act)*. Retrieved February 13, 2025, from <https://www.forbrukertilsynet.no/apenhetsloven>
- [6] Thai Union. (2016). *Statement on modern slavery*. Retrieved February 20, 2025, from <https://investor.thaiunion.com/newsroom/20160615-tu-modern-slavery-en.pdf>
- [7] Global Labor Justice. (2022). *Thailand: Labor justice and human rights violations in supply chains*. Retrieved February 20, 2025, from <https://globallaborjustice.org/portfolio-category/thailand/>
- [8] Darity, W. A., Jr. (Ed.). (2008). *Corporate social responsibility*. In International encyclopedia of the social sciences (2nd ed., Vol. 2, pp. 136–138). Macmillan Reference USA.

- [9] Corporate social responsibility and organizational ethics. (2022). In Encyclopedia of business and finance (4th ed., Vol. 1, pp. 176–181). Macmillan Reference USA.
- [10] Stubholt, L. M., Moe, T. S., & Stærnes, N. (2024). The Norwegian legislation on social sustainability: An overview of the Transparency Act. *Oslo Law Review*, ...(...), 1–15.
- [11] Corporate social responsibility and organizational ethics. (2022). In Encyclopedia of business and finance (4th ed., Vol. 1, pp. 176–181). Macmillan Reference USA.
- [12] Ferrara, M. H. (Ed.). (2013). *Conducting business in developing countries*. In Gale business insights handbook of global business law (pp. 141–151). Gale.
- [13] Beattie, A. (2025). *The three pillars of corporate sustainability*. Retrieved February 20, 2025, from <https://www.investopedia.com/articles/investing/100515/three-pillars-corporate-sustainability.asp>
- [14] World Resources Institute & World Business Council for Sustainable Development. (2004). *The greenhouse gas protocol: A corporate accounting and reporting standard (Revised ed.)*. Retrieved February 2, 2025, from <https://ghgprotocol.org/sites/default/files/standards/ghg-protocol-revised.pdf>
- [15, 24] United Nations. (2011). *Guiding principles on business and human rights*. Retrieved February 8, 2025, from https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciples/businessshr_en.pdf
- [16] United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. Retrieved January 26, 2025, from <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- [17] สถาบันบัณฑิตพัฒนศาสตร์. (2565). *Sustainable Development Goals: ความยั่งยืน และ ESG ความหมายและความสำคัญต่อธุรกิจและองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2565, จาก <https://nida.ac.th/what-is-sustainability/>
- [17] OECD. (2018). *OECD due diligence guidance for responsible business conduct*. OECD Publishing.
- [18] พิภพ อุดร, สฤณี อาชวานันทกุล, และจิตติมา อรุณพัฒน์พงศ์. (2561). *การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ.
- [19, 21] สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และคณะนิติศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2565). *แนวทางการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) สำหรับบริษัทจดทะเบียน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์.
- [20, 22] วัชรชัย จิระจินดากุล. (2562). การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านกับการควบคุมห่วงโซ่อุปทาน: กรณีศึกษาแรงงานเคลื่อนย้ายถิ่นฐานในอุตสาหกรรมก่อสร้างในจังหวัดสงขลา. *วารสารนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*, 48(3), 554–572.

- [23] Ruggie, J. G. (2013). *Just business: Multinational corporations and human rights*. W. W. Norton & Company.
- [25] SDG Move. (ม.ป.ป.). ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ SDGs. ค้นเมื่อ 18 มกราคม 2568 จาก <https://www.sdgmove.com/intro-to-sdgs/>
- [26] United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. Retrieved January 26, 2025, from <https://sdgs.un.org/goals>
- [27] Office of the National Economic and Social Development Council. (n.d.). *About SDGs – Goal 8: Promote sustained, inclusive and sustainable economic growth, full and productive employment and decent work for all*. SDGs Thailand. Retrieved February 28, 2026, from <https://sdgs.nesdc.go.th/goal-8/>
- [28] United Nations. (n.d.). *Goal 12: Ensure sustainable consumption and production patterns*. Global Goals. Retrieved February 28, 2026, from <https://globalgoals.org/goals/12-responsible-consumption-and-production/>
- [29] U.S. Department of State. (2025). *2023 trafficking in persons report: Norway*. Retrieved February 8, 2025, from <https://www.state.gov/reports/2023-trafficking-in-persons-report/norway/>
- [30] BBC. (2025). *Bangladesh factory collapse toll passes 1,000*. Retrieved February 8, 2025, from <https://www.bbc.com/news/world-asia-22476774>
- [31] Ditlev-Simonsen, C. D. (2024). *Acting on the Norwegian Transparency Act: Interpretation and implementation*. In *The fragility of responsibility: Norway's transformative agenda for research, innovation and business*.
- [32] Lae, R., & Smørðal, M. P. (2024, April 22). Norway's new transparency act: An overview in light of international trends. *Oslo Law Review*, 10(2), 1–12.
- [33, 35, 36] Forbrukertilsynet. (2024). *Forbrukertilsynets role in transparency law enforcement*. Retrieved January 26, 2025, from <https://www.forbrukertilsynet.no/vi-jobber-med/apenhetsloven/forbrukertilsynets-rolle>
- [34] Norway. (2009). *Act relating to the control of marketing and contract terms and conditions, etc. (Marketing Control Act)*. Retrieved January 26, 2025, from <https://www.lovdato.no/LOV-2009-01-09-2>