

คู่มือความเสี่ยงด้าน การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ สำหรับธุรกิจไทย

(Guidance on Modern Slavery Risks for Thai Businesses)



กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) สำนักงานว่าด้วยยาเสพติดและอาชญากรรมแห่งสหประชาชาติ (The United Nations Office on Drugs and Crime: UNODC) และ The Freedom Fund สำหรับการสนับสนุนและความช่วยเหลือที่ช่วยให้โครงการนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คู่มือความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่สำหรับธุรกิจไทย (Guidance on Modern Slavery Risks for Thai Businesses) รวมถึง “เครื่องมือประเมินความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่” ที่เกี่ยวข้อง (โดยรวมเรียกว่า “คู่มือ”) ซึ่งจัดทำบนพื้นฐาน “ตามที่เป็น” โดย **Minderoo Foundation Limited** ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือศูนย์วิจัยนโยบายมหาวิทยาลัยแห่งสหประชาชาติ (UNU-CPR) หรือกรรมการ เจ้าหน้าที่พนักงาน ตัวแทน หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่มีการรับประกันใดๆ การรับประกันหรือการรับรองและจะไม่ยอมรับความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้องกับคำแนะนำหรือการใช้งาน คู่มือนี้ รวมถึงความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของคู่มือ ความสามารถในการค้าขายได้ (merchantability) หรือความเหมาะสม (fitness) เพื่อวัตถุประสงค์ใดโดยเฉพาะ

คำแนะนำในคู่มือนี้ไม่ได้เป็นคำแนะนำทางกฎหมายหรือทางวิชาชีพ และไม่ได้มีเจตนามาใช้แทนคำแนะนำทางกฎหมายหรือทางวิชาชีพ อีกทั้งไม่มีการรับประกันว่าการใช้งานของคำแนะนำในคู่มือนี้จะถือว่าเป็นการรับรองการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของการกำกับบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทย ที่มีภาระผูกพันทางกฎหมายหรือการรายงาน

ผู้ใช้คู่มือไม่ได้ได้รับอนุญาตให้สามารถนำคู่มือนี้เพื่อใช้เป็นประโยชน์ส่วนตัว ถ้ามีการใช้งานอื่น ๆ จะต้องได้รับการอนุมัติล่วงหน้าและเป็นลายลักษณ์อักษรโดยมูลนิธิ Minderoo

คู่มือนี้อาจมีการปรับปรุงเป็นครั้งคราว-ผู้ใช้สามารถเข้าถึงเวอร์ชันปัจจุบันได้โดยผ่านทางออนไลน์

(รูปหน้าปก) กรุงเทพฯ ประเทศไทย 6 พฤษภาคม 2559: ตั๊กคอนเทนเนอร์ถูกทำให้เป็นที่พักของคนงานก่อสร้าง ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น กัมพูชาและลาว แคมปีก่อสร้างแห่งนี้ตั้งอยู่บริเวณชานเมืองกรุงเทพ ภายในยังมีร้านค้า พื้นที่ซักรีดส่วนกลาง รวมถึงโรงเรียนขนาดเล็ก

(ภาพโดย: Zhong Zhenbin/Anadolu Agency จาก Getty Images)

>

ปทุมธานี ประเทศไทย 23 กันยายน 2561: แรงงานเมียนมาร์กำลังเปลี่ยนหลอดด้ายในโรงงานผลิตสิ่งทอ แม้ไทยจะมีกฎหมายป้องกันการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบตั้งแต่ปี 2560 แต่ยังคงมีแรงงานเมียนมาร์ถูกนายหน้าหลอกล่อมาเป็นแรงงานขัดหนี้จำนวนมาก (ภาพ: Lillian Suwanrumpha/AFP จาก Getty Images)

การอ้างอิงที่แนะนำ:

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย Walk Free และ Finance Against Slavery & Trafficking 2021

คู่มือความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่สำหรับธุรกิจไทย (Guidance on Modern Slavery Risks for Thai Businesses) อาจมีการแก้ไขหลังจากได้ทำการเผยแพร่ ทั้งนี้สามารถอ่านคู่มือในรูปแบบดิจิทัลได้ที่เว็บไซต์ Walk Free และ SET ซึ่งจะมีการแก้ไขให้อัพเดทอยู่เสมอ

Copyright © 2021 The Minderoo Foundation Pty Ltd.
สงวนลิขสิทธิ์



คู่มือความเสี่ยง ด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ สำหรับธุรกิจไทย

(Guidance on Modern Slavery Risks for Thai Businesses)

โดย ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

Walk Free และ Finance Against Slavery and Trafficking (FAST)



ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีบทบาทสำคัญในการเป็นแหล่งระดมทุนให้แก่ผู้ประกอบการสามารถเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อส่งเสริมการเติบโตของธุรกิจ และเป็นช่องทางการออมและการลงทุนที่สำคัญสำหรับประชาชนทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “พัฒนาตลาดทุนเพื่อทุกคน” (“To Make the Capital Market ‘Work’ for Everyone”) ตลาดหลักทรัพย์ฯ ส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้เสียในตลาดทุนมีการดำเนินงานด้านการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนและการลงทุนอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่การเติบโตที่ยั่งยืนของตลาดทุนไทยต่อไป



Walk Free เป็นกลุ่มสากลด้านสิทธิมนุษยชนที่มุ่งจัดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในทุกรูปแบบ โดยมีการจัดทำ “ดัชนีทาสโลก” และงานวิจัยระดับโลกต่าง ๆ เพื่อใช้ประกอบการรณรงค์และการสร้างการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคธุรกิจ และนักลงทุน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ Walk Free เป็นส่วนหนึ่งของมูลนิธิ Minderoo Foundation โดยมีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่เมืองเพิร์ท รัฐเวสเทิร์นออสเตรเลีย ประเทศออสเตรเลีย



FINANCE
AGAINST
SLAVERY &
TRAFFICKING

FAST เป็นโครงการความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่มุ่งเน้นการระดมทรัพยากรและความร่วมมือจากภาคการเงินในการต่อสู้กับปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ โดยมีสำนักงานตั้งอยู่ที่ United Nations University Centre for Policy Research ทั้งนี้ FAST ถือกำเนิดขึ้นในปี 2561 พร้อมกับการก่อตั้งของ “คณะกรรมการภาคการเงินเพื่อป้องกันการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์” ซึ่งประกอบด้วยสมาชิก 25 คนที่เป็นผู้นำจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งในด้านการเงิน ด้านการต่อต้านการใช้แรงงานทาส ด้านสิทธิมนุษยชนและธุรกิจ และจากภาครัฐ โดยในปี 2562 คณะกรรมการฯ ได้จัดทำและเผยแพร่คู่มือ “Unlocking Potential: A Blueprint to Mobilize Finance Against Slavery and Trafficking” เพื่อให้ข้อเสนอแนะโดยละเอียดแก่ผู้ประกอบการในภาคการเงิน เกี่ยวกับวิธีและขั้นตอนในการรับมือและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ โดย FAST ร่วมกับผู้ประกอบการจากภาคการเงิน หน่วยงานของรัฐ องค์กรระหว่างประเทศ และองค์กรของเหยื่อผู้รอดชีวิต ในการรณรงค์ให้มีการนำคู่มือนี้มาใช้อย่างปฏิบัติ

คำนิยม

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ประเด็นสิทธิมนุษยชนกำลังทวีบทบาทและความสำคัญต่อความสามารถในการแข่งขันและโอกาสทางการค้าของธุรกิจไทยในปัจจุบัน ภาคธุรกิจจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนและการบริหารจัดการความเสี่ยงในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง เพื่อรักษาศักยภาพในการแข่งขันท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ธุรกิจยังคงได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน อันจะนำไปสู่การเสริมสร้างความเข้มแข็งและโอกาสในการเติบโตของธุรกิจได้ในระยะยาว

หนึ่งในประเด็นสำคัญเรื่องการลิดรอนสิทธิมนุษยชนที่ถือว่าธุรกิจไทยได้รับผลกระทบอย่างมากและเป็นที่จับตามองจากนานาชาติ คือ ประเด็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (Modern slavery) ซึ่งครอบคลุมปัญหาการค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับในรูปแบบต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงผลักดันและการเรียกร้องจากสังคมที่ออกมาเคลื่อนไหวและกลายเป็นปัญหาระดับนานาชาติ เพราะการดำเนินงานของธุรกิจในปัจจุบันมีความเชื่อมโยงถึงกันข้ามพรมแดน จึงส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียของธุรกิจในวงกว้าง ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำของการดำเนินธุรกิจ ปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนด้วยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จึงได้จัดทำ **“คู่มือความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่สำหรับธุรกิจไทย” (Guidance on Modern Slavery Risks for Thai Businesses)** โดยร่วมกับ Walk Free และ Finance Against Slavery and Trafficking (FAST) ซึ่งเป็นพันธมิตรในระดับสากลที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการต่อต้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และมุ่งหวังให้คู่มือฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำหรับธุรกิจไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัทจดทะเบียน ในการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญ of ปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ รวมถึงประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแตกต่างกันไปตามลักษณะการประกอบธุรกิจในแต่ละกลุ่มอุตสาหกรรม พร้อมทั้งมีเช็คลิสต์สำหรับเป็นเครื่องมือประเมินประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ตั้งแต่การกำหนดโครงสร้างการกำกับดูแล นโยบายการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยง การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน การจัดซื้อจัดจ้าง ไปจนถึงการจัดการการร้องทุกข์และการเยียวยา เพื่อให้ครอบคลุมกระบวนการดำเนินงานและประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกี่ยวข้องกับ การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ โดยช่วยปิดช่องโหว่และป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นด้วยการบริหารจัดการเชิงรุก อีกทั้งยังสามารถยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ตลอดจนสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความน่าเชื่อถือเพื่อเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจในระยะยาว สำหรับบริษัทจดทะเบียนควรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ สามารถติดตามตรวจสอบได้อย่างโปร่งใส สอดคล้องตามแนวทางการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

ด้วยเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตลาดทุนไทยอย่างยั่งยืนและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลาดหลักทรัพย์ฯ พร้อมทั้งจะเดินหน้าประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วนในการขจัดปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และส่งเสริมเรื่องสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจัง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของธุรกิจไทยให้สามารถแข่งขันและเติบโตได้ พร้อมสร้างสรรค์ประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ดร. ปาณกร ปิตร์วิชัย
กรรมการและผู้จัดการ
ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การจัดทำและเผยแพร่ “คู่มือความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่สำหรับธุรกิจไทย” (Guidance on Modern Slavery Risks for Thai Businesses) ฉบับนี้ถือเป็นก้าวสำคัญของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยในการสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมศักยภาพของภาคธุรกิจโดยเฉพาะบริษัทจดทะเบียนในการตรวจสอบและเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ในการประกอบกิจการของบริษัทและการจัดการห่วงโซ่คุณค่า (value chain) และเป็นส่วนหนึ่งของยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมธรรมาภิบาลธุรกิจผ่านกรอบสิ่งแวดล้อม สังคมและการกำกับดูแล (Environmental, Social and Governance หรือ ESG) ที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (modern slavery) ถือเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างรุนแรง นับตั้งแต่ที่ประเทศไทยถูกลดอันดับในรายงาน Trafficking in Persons จากบัญชีกลุ่มที่ 2 ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) ไปอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ 3 (Tier 3) ในช่วงปี 2557-2558 ซึ่งส่งผลให้ประเทศไทยต้องเผชิญกับความเสี่ยงที่จะถูกต่อต้านทางการค้าและการระงับความสัมพันธ์ระหว่างประเทศก่อนที่จะได้รับการปรับอันดับและกลับมาอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ 2 ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษในปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงเผชิญแรงกดดันอย่างต่อเนื่อง การเร่งแก้ไขปัญหาคือการใช้แรงงานทาสยุคใหม่จึงเป็นสิ่งที่เราทุกคน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคธุรกิจ หรือภาคประชาสังคมจะต้องเอาใจใส่และร่วมกันผนึกกำลังเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนและจริงจัง การใช้แรงงานทาสยุคใหม่มิใช่เป็นเพียงประเด็นสิทธิมนุษยชนเท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับประเด็นด้านการกำกับดูแลและธรรมาภิบาลทั้งในระดับองค์กรธุรกิจ เช่น การกำหนดนโยบายความเสี่ยง การตรวจสอบ และการจัดการห่วงโซ่คุณค่า และในระดับประเทศ เช่น การออกกฎหมายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมความรู้และความเข้าใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงถือเป็นประเด็นที่สามารถพิจารณาและวางมาตรการจัดการและป้องกันได้ผ่านกรอบ ESG อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกลไกการตรวจสอบ (due diligence) และการเปิดเผยข้อมูล (disclosure) ดังที่ปรากฏในเนื้อหาของคู่มือ

เนื่องจากกรอบ ESG ถือเป็นความคาดหวังที่ประชาชนและสังคมมีต่อภาคธุรกิจ (license to operate) การที่บริษัทต่าง ๆ ดำเนินการตามคู่มือนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถส่งเสริมหรือกำหนดแนวทางให้คู่ค้าของตน ไม่ว่าจะเป็นบริษัทจดทะเบียนหรือบริษัทลูกทั้งในและต่างประเทศปฏิบัติตามคู่มือไม่เพียงแต่จะยกระดับความน่าเชื่อถือในการประกอบกิจการเท่านั้น แต่ยังเป็นการร่วมขับเคลื่อนและยกระดับยุทธศาสตร์ของประเทศ ทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ซึ่งได้กำหนดกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศที่ครอบคลุมประเด็นพันธกรณีด้านสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศและการบูรณาการความร่วมมือทั้งในระดับประเทศ ระดับอาเซียน และระดับนานาชาติ และที่สำคัญคือภาคธุรกิจจะมีส่วนสำคัญในการผลักดันแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights) ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หลังจากที่ประเทศไทยเป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชียที่ประกาศใช้แผนปฏิบัติการดังกล่าวเมื่อปี 2562

ผมหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คู่มือฉบับนี้จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความตระหนักถึงปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนในประเด็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และช่วยจุดประกายให้ทุกภาคส่วนหันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหานี้อย่างจริงจัง เพื่อยกระดับความสามารถในการแข่งขันของธุรกิจและตลาดทุนไทย พร้อมสร้างความเชื่อมั่นให้กับประเทศไทยในเวทีโลกต่อไป

ดร. เสรี นนทสูติ

กรรมการ

อนุกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

WALK FREE

Walk Free ภูมิใจที่มีโอกาสได้ร่วมมือกับตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และ Finance Against Slavery and Trafficking (FAST) ในการจัดทำ “คู่มือความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่สำหรับธุรกิจไทย”

จากการประเมินของ Walk Free และองค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่พบว่า 1 ในทุก ๆ 200 คนบนโลกใบนี้ หรือราวกว่า 40 ล้านคนรอบตัวเรา กำลังตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ แม้ตัวเลขนี้อาจดูน่าตระหนก แต่ก็ยังไม่อาจสะท้อนให้เห็นถึงหายนะและความทุกข์ทรมานที่เหยื่อจำนวนมากต้องเผชิญตลอดช่วงชีวิต รวมถึงผลกระทบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับครอบครัวของเหยื่อหลายล้านรายที่สูญเสียอิสรภาพมาหลายชั่วอายุคน

การจัดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ให้หมดไปจากระบบเศรษฐกิจโลกจึงเป็นภารกิจสำคัญและเร่งด่วนสำหรับทุกภาคส่วน ซึ่งภาครัฐบาล ธุรกิจ และภาคการเงิน จำเป็นต้องรับมือและจัดการแก้ไขปัญหานี้ อย่างเร่งด่วนและจริงจัง เป็นที่ทราบกันดีว่า การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศและทุกห่วงโซ่คุณค่าทั่วโลก บริษัทในปัจจุบันจึงมีดัชนีชี้วัดตัวใหม่เพื่อใช้ตรวจสอบว่า ห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทปราศจากการใช้แรงงานทาสจริงหรือไม่ ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทจึงควรได้รับการส่งเสริมให้มีความรู้และเครื่องมือที่เพียงพอสำหรับใช้ในการตรวจตราและหยุดยั้งการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

นักลงทุนมีบทบาทสำคัญเช่นกัน ในฐานะที่เป็นเจ้าของบริษัทที่แท้จริง นักลงทุนมีหน้าที่ต้องทำให้มั่นใจว่า กำไรของบริษัทไม่ได้มาจากการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ การเคารพสิทธิมนุษยชน และการจัดการแสวงหาประโยชน์จากการใช้แรงงานโดยมิชอบมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน ในขณะที่การรายงานและการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสต่อนักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียมีความสำคัญอย่างยิ่งในโลกธุรกิจที่มีความซับซ้อนเช่นในปัจจุบัน

การที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยเริ่มพัฒนาคู่มือฉบับนี้ ถือเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ตลาดหลักทรัพย์อื่น ๆ และเป็นการกำหนดแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทและนักลงทุนในการระบุพฤติกรรมที่เข้าข่ายการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ อีกทั้งยังเป็นการคุ้มครองแรงงานที่มีความเปราะบางอีกด้วย นับเป็นก้าวสำคัญในการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของประเทศไทยที่จะสานต่อข้อเสนอแนะ AAA Recommendations จากการประชุม Bali Process Government and Business Forum เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทาน การจัดหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม และการคุ้มครองแรงงาน

คู่มือความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่สำหรับธุรกิจไทยฉบับนี้ ชี้ให้เห็นถึงบทบาทที่สำคัญของธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนของทุกคนที่อยู่ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ และเน้นย้ำถึงโอกาสของการกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในท้ายที่สุดจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานทางการเงินของธุรกิจ

Grace Forrest
Founding Director
Walk Free



FINANCE AGAINST SLAVERY AND TRAFFICKING

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่เป็นสิ่งที่ตรงกันข้ามอย่างสิ้นเชิงกับงานที่มีคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ แม้ว่า การใช้แรงงานทาสยุคใหม่จะเป็นสิ่งที่ต้องห้ามร้ายแรงภายใต้กฎหมายสากล แต่ยังคงมีประชากรกว่า 40 ล้านคนที่ตกอยู่ในสภาพของทาสผู้ไร้ซึ่งอิสรภาพ ในขณะเดียวกัน มีการประเมินว่าผลกำไรที่เกิดจากการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์กลับมีมูลค่าสูงถึง 150,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ ต่อปี

เนื่องจากตลาดหลักทรัพย์ถือเป็นแพลตฟอร์มที่สำคัญในการระดมทุนของธุรกิจ หากขาดการตรวจตราอย่างรอบคอบ อาจตกเป็นเครื่องมือให้ธุรกิจผิดกฎหมายนำมาใช้เป็นช่องทางในการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและเอาเปรียบผู้ที่ยากจนและเปราะบางได้ ดังนั้น ตลาดหลักทรัพย์จึงมีบทบาทสำคัญในการป้องกันการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ ด้วยการสร้างแรงจูงใจให้ธุรกิจคำนึงถึงการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน

การแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ต้องแก้ที่ต้นเหตุและต้องมีการจัดการกับปัจจัยที่มีส่วนก่อให้เกิดอาชญากรรมดังกล่าว การกำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่จะประสบผลมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับความครอบคลุมและคุณภาพของข้อมูลที่เปิดเผย ดังนั้น การมีคู่มือที่ให้รายละเอียดพร้อมข้อคำถามที่เฉพาะเจาะจงสำหรับแต่ละประเด็นด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ จึงมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บริษัทสามารถรับมือกับปัญหาและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ได้อย่างครอบคลุม

คู่มือความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่สำหรับธุรกิจไทยฉบับนี้ ถือเป็นการสนับสนุนครั้งสำคัญต่อความพยายามในการยุติการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการค้ามนุษย์ อีกทั้ง มีแนวทางที่สอดคล้องกับคำแนะนำในคู่มือของ FAST ที่ส่งเสริมการใช้กฎระเบียบและแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนเพื่อยุติการก่ออาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสในทุกกรณี

FAST ขอแสดงความชื่นชมต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยสำหรับการเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และหวังว่าเป็นอย่างยิ่งว่าโครงการนี้จะช่วยจุดประกายให้ตลาดหลักทรัพย์อื่น ๆ ในภูมิภาคและทั่วโลกเข้ามามีส่วนร่วมแก้ไขปัญหานี้ต่อไป และมุ่งหวังที่จะได้เห็นพัฒนาการอย่างต่อเนื่องของประเทศไทยในด้านธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน และหวังว่าจะได้ร่วมมือกับตลาดหลักทรัพย์และ Walk Free ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามคู่มือฉบับนี้ต่อไป

Daniel Thelesklaf

Project Director, Finance against Slavery and Trafficking (FAST)

United Nations University – Centre for Policy Research

**LIECHTENSTEIN
INITIATIVE**

FINANCE
AGAINST
SLAVERY &
TRAFFICKING



กรุงเทพ ประเทศไทย 21 พฤศจิกายน 2564:
เจ้าหน้าที่โบกธงให้สัญญาณปล่อยรถไฟ
ณ สถานีหัวลำโพง ที่มีอายุกว่า 105 ปี
(ภาพ: Anusak Laowilas/NurPhoto จาก Getty Images)

สารบัญ

บทนำ	10
วัตถุประสงค์	11
วิธีการศึกษา	11
โครงสร้างเนื้อหา	11
ส่วนที่ 1: ภาพรวม	12
1. การใช้แรงงานทาสยุคใหม่	13
การใช้แรงงานทาสยุคใหม่คืออะไร	13
ความแตกต่างระหว่างการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบและการใช้แรงงานทาสยุคใหม่	14
ปัญหาในระดับโลก	15
การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในประเทศไทย	16
2. ความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ต่อบุคคลและธุรกิจ	17
ความเสี่ยงต่อบุคคล	17
ความเสี่ยงต่อธุรกิจ	18
3. ความเสี่ยงทั่วไปด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่สำหรับธุรกิจไทย	20
4. การประเมินความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่	22
ส่วนที่ 2: ความเสี่ยงเฉพาะอุตสาหกรรม	23
1. เกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร	24
2. สินค้าอุปโภคบริโภค	25
3. ธุรกิจการเงิน	26
4. สินค้าอุตสาหกรรม	27
5. อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	28
6. ทรัพยากร	29
7. บริการ	30
8. เทคโนโลยี	31
ส่วนที่ 3: เช็คลิสต์สำหรับการจัดการความเสี่ยงด้านแรงงานทาสยุคใหม่	32
เอกสารอ้างอิง	42
ภาคผนวก	44
ภาคผนวก 1: มาตรฐานและกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในตลาดทุนไทย	45
ภาคผนวก 2: มาตรฐานและกรอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล	48
ภาคผนวก 3: ความผิดทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสในประเทศไทย	51
ภาคผนวก 4: กฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงานในประเทศไทย	53
ภาคผนวก 5: ตัวอย่างกฎหมายระดับประเทศที่ว่าด้วยการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และสิทธิมนุษยชน	54
ภาคผนวก 6: การรายงานและเปิดเผยข้อมูลตามกรอบการรายงานสากล	55
ภาคผนวก 7: คำนิยามที่เกี่ยวข้อง	56
ภาคผนวก 8: เครื่องมือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม	57

บทนำ

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลาดหลักทรัพย์ฯ) มุ่งส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนสำหรับบริษัทจดทะเบียน ซึ่งรวมถึงการยกระดับการดำเนินงานเรื่อง การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยตลาดหลักทรัพย์ฯ เล็งเห็นว่าการบริหารจัดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ที่ครอบคลุมถึงการใช้แรงงาน บังคับ การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย การค้า มนุษย์ และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ ถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคมที่ธุรกิจพึงต้องปฏิบัติ ให้สอดคล้องตามหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่า ด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ตลาดหลักทรัพย์ฯ เชื่อว่าการสนับสนุนการปฏิบัติต่อ แรงงานอย่างเป็นธรรมและการสร้างสรรคสภาพการ ทำงานที่ดี มีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความสามารถ ของธุรกิจในการปรับตัวภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง และการมีผลประโยชน์ทางทางการเงินที่ดีอย่างต่อเนื่อง ในระยะยาว เพราะความเสี่ยงด้านแรงงานและสภาพ การทำงานที่ไม่เหมาะสมจะส่งผลกระทบอย่างมากต่อ ผลผลิตภาพ ผลประกอบการของธุรกิจ ความสามารถในการ เข้าถึงตลาดการเงินและตลาดการค้า ตลอดจนมูลค่าสินทรัพย์ที่ไม่ใช่ตัวเงินของบริษัท เช่น ชื่อเสียงและ ภาพลักษณ์องค์กร เป็นต้น



อาคารตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
(ภาพ: ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย)

สิทธิในการมีเสรีภาพและอิสรภาพจากการใช้แรงงานที่ไม่เป็น ธรรมชาติเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานภายใต้ปฏิญญาสากลว่า ด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) และสนธิสัญญาหลักด้านสิทธิมนุษยชนฉบับอื่น ๆ การใช้ แรงงานทาสยุคใหม่เป็นสิ่งต้องห้าม ซึ่ง UNGPs ระบุไว้ชัดเจนว่า รัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองประชาชนจากการถูกกระทำให้เป็นทาส และภาคธุรกิจมีความรับผิดชอบในการเคารพเสรีภาพและ อิสรภาพจากการเป็นทาส เนื่องจากประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน มีความเชื่อมโยงถึงกัน เมื่อมีการใช้แรงงานทาสจึงส่งผลให้เกิด การละเมิดสิทธิมนุษยชนในด้านอื่นตามมา เช่น เสรีภาพในการ สมาคม เสรีภาพในการพูดและเคลื่อนไหว และสิทธิในการเข้าถึง อาหาร น้ำดื่ม บริการสุขภาพ และการมีชีวิตครอบครัว ประเด็น สิทธิมนุษยชนและการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ยังถูกจัดให้เป็น ความเสี่ยงด้าน “สังคม” ภายใต้กรอบการบริหารความเสี่ยง ด้านความยั่งยืน (Environmental, Social, Governance: ESG) ซึ่งมีนักลงทุนและบริษัทจำนวนมากนำไปใช้กำหนดกลยุทธ์ การดำเนินธุรกิจและหลักการในการลงทุน รวมถึงนำไปใช้ในการ ประเมินและการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ไม่ได้เป็นปัญหาในมิติทางสังคม อย่างเดียว แต่ยังเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ ที่ดีด้วย เพราะวิธีการจัดการความเสี่ยงเรื่องการใช้แรงงาน ทาสยุคใหม่และการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้อง แสดงให้เห็นถึง ความแข็งแกร่งในการกำกับดูแลกิจการและประสิทธิภาพของ ระบบการควบคุมความเสี่ยงขององค์กรอีกด้วย

ธุรกิจจำเป็นต้องบูรณาการประเด็นด้าน ESG ในการดำเนินงาน ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงและ การจัดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนของธุรกิจมีส่วน สำคัญอย่างยิ่งต่อการได้รับใบอนุญาตจากสังคมให้สามารถดำเนิน กิจการต่อไป (license to operate) และเป็นเงื่อนไขพื้นฐาน ในการเข้าถึงตลาดโลก ซึ่งปัจจุบันมีหลายประเทศที่ห้ามนำเข้า สินค้าที่ผลิตโดยแรงงานบังคับ นอกจากนี้ หากธุรกิจไม่สามารถ ระบุและจัดการกับปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ได้ ธุรกิจ อาจต้องเผชิญกับปัญหาอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงกันในห่วงโซ่คุณค่า เช่น ปัญหาการคอร์รัปชัน ซึ่งส่งผลให้ผลิตภาพและความสามารถในการ ปรับตัวเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงลดลง ที่สำคัญคือ การใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน โดยมิชอบสามารถส่งผลกระทบอย่างมากต่อผลการดำเนินงาน การเงินของธุรกิจ บริษัทจึงจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลต่อนักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องว่า บริษัทมีวิธีระบุและจัดการ กับความเสี่ยงเหล่านี้อย่างไร ซึ่งนักลงทุนในปัจจุบันมีวิธีการที่ ซับซ้อนและชาญฉลาดขึ้นเรื่อย ๆ ในการวิเคราะห์ความเหมาะสม และประสิทธิภาพในการรับมือกับความเสี่ยงด้านการใช้แรงงาน ทาสยุคใหม่ของบริษัทและนำผลวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้ประกอบการ ตัดสินใจลงทุนต่อไป

¹ โปรดดูคำนิยามของการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ได้ที่ภาคผนวก 1

วัตถุประสงค์

ตลาดหลักทรัพย์ฯ ร่วมกับ Walk Free และ Finance Against Slavery and Trafficking (FAST) จัดทำคู่มือความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนและเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงให้แก่บริษัทจดทะเบียนไทย

คู่มือนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อช่วยบริษัทจดทะเบียนไทยในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนแก่แรงงานที่มีความเปราะบาง โดยช่วยให้บริษัทสามารถระบุและจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

คู่มือนี้ยังออกแบบมาเพื่อช่วยบริษัทจดทะเบียนในการรายงานความยั่งยืนตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ที่กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนต้องเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในรายงานประจำปีตามหลักเกณฑ์แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี / รายงานประจำ (แบบ 56-1 One Report) ซึ่งระบุว่าบริษัทจดทะเบียนต้องเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานและผลการดำเนินงานด้าน “สังคม” ซึ่งครอบคลุมถึงประเด็นการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า (เช่น การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ความรับผิดชอบต่อลูกค้า และการพัฒนาชุมชนและสังคม) โดยเน้นเปิดเผยในประเด็นที่สำคัญด้านความยั่งยืน (material issues) คู่มือฉบับนี้จะช่วยบริษัทจดทะเบียนในการพัฒนาการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญด้านแรงงานและการสร้างสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นด้านความยั่งยืนในมิติสังคมของธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทยังสามารถใช้คู่มือฉบับนี้ประกอบกับคู่มือในการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนฉบับอื่น ๆ ของตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้แก่ คู่มือการพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืนสำหรับบริษัทจดทะเบียน แบบประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ ใช้ในการกลั่นกรองรายชื่อ “หุ้นยั่งยืน” (Thailand Sustainability Investment: THSI) รวมถึงการจัดทำดัชนี SETTHSI (ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานและกรอบการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนของตลาดทุนไทยได้ที่ภาคผนวก 1)

วิธีการศึกษา

ในการพัฒนาเนื้อหาของคู่มือฉบับนี้ คณะผู้จัดทำได้ศึกษา วิจัย และมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

การมีส่วนร่วมของบริษัทจดทะเบียนไทย: จัดส่งแบบสำรวจไปยังกลุ่มตัวอย่างบริษัทจดทะเบียนไทยจำนวน 15 แห่ง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับโครงสร้างของแรงงาน แนวปฏิบัติด้านการจ้างงาน (รวมถึงการจ้างผ่านบริษัทจัดหางาน) และประเด็นปัญหาที่บริษัทพบในการติดตามตรวจสอบเรื่องารปฏิบัติต่อแรงงาน

การทบทวนสถานการณ์ด้านแรงงานไทย: เนื้อหาในคู่มือฉบับนี้ (โดยเฉพาะในส่วนที่วัดด้วยความเสี่ยงเฉพาะอุตสาหกรรม) มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบในประเทศไทย อันประกอบด้วยบทความข่าว ข้อเสนอแนะ และรายงานที่จัดพิมพ์โดยกลุ่มประชาสังคมและองค์กรระหว่างประเทศ

การรายงานความยั่งยืน: ศึกษาตัวอย่างการรายงานความยั่งยืนหรือการรายงานผลการดำเนินงานด้าน ESG ที่จัดทำโดยบริษัทจดทะเบียนไทยในแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อประเมินมาตรฐานการรายงานในปัจจุบัน การรับรู้และการตอบสนองต่อปัญหาและความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ

การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย: สัมภาษณ์องค์กรในภาคประชาสังคมและองค์กรระหว่างประเทศที่ทำงานในประเทศไทย โดยเน้นที่ประเด็นความเสี่ยงจากปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบในประเทศไทย และประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละอุตสาหกรรมเท่าที่จะเป็นไปได้

(ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับรายละเอียดของแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาและแหล่งข้อมูลที่ใช้อ้างอิงในคู่มือฉบับนี้ได้ที่รายการเอกสารอ้างอิงในภาคผนวก)

โครงสร้างเนื้อหา

คู่มือฉบับนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 3 ส่วนหลักที่จะช่วยสร้างความเข้าใจให้แก่ธุรกิจเกี่ยวกับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ อีกทั้งยังช่วยระบุลักษณะของความเสียหายและแนะนำวิธีการจัดการความเสี่ยงและการเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

ส่วนที่ 1: ภาพรวม นิยามคำว่า “การใช้แรงงานทาสยุคใหม่” พร้อมให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในปัจจุบัน ลักษณะของความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และผลกระทบจากการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ต่อการดำเนินธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ พร้อมข้อมูลความเสี่ยงของการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในประเทศไทยที่ธุรกิจอาจต้องเผชิญ

ส่วนที่ 2: ความเสี่ยงเฉพาะอุตสาหกรรม จำแนกความเสี่ยงตามการแบ่งกลุ่มธุรกิจเป็น 8 กลุ่มอุตสาหกรรมของตลาดหลักทรัพย์ฯ ได้แก่ กลุ่มเกษตรและอุตสาหกรรมอาหาร สินค้าอุปโภคบริโภค ธุรกิจการเงิน สินค้าอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง ทรัพยากร บริการ และเทคโนโลยี

ส่วนที่ 3: เช็คลิสต์สำหรับการจัดการความเสี่ยงด้านแรงงานทาสยุคใหม่ นำเสนอเช็คลิสต์เพื่อให้บริษัทจดทะเบียนใช้ในการประเมินและเปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในรายงานความยั่งยืน โดยเช็คลิสต์นี้ประกอบด้วยภาพรวมของข้อควรปฏิบัติในการจัดการกับความเสี่ยงประเด็นคำถามที่บริษัทควรประเมินตนเอง และแนวทางการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้มีส่วนได้เสีย



ส่วนที่ 1: ภาพรวม

กรุงเทพฯ 7 พฤษภาคม 2560
(ภาพ: Hanny Naibaho จาก Unsplash)

1. การใช้แรงงานทาสยุคใหม่

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่คืออะไร

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ หมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งทำให้อีกบุคคลหนึ่งสูญเสียอิสรภาพ ทั้งอิสรภาพในร่างกายตนเองและอิสรภาพที่จะปฏิเสธหรือหยุดทำงาน หรือแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบจากบุคคลนั้นด้วยการข่มขู่ใช้กำลังบังคับ ขู่เชิญใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือหลอกลวง จนทำให้อีกฝ่ายไม่สามารถปฏิเสธหรือหลบหนีออกจากสถานการณ์นั้นได้

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ครอบคลุมถึงการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายในระดับประเทศและกฎหมายระหว่างประเทศ โดยมักเชื่อมโยงกับบริบททางธุรกิจ

(ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคำนิยามทางกฎหมายได้ที่ภาคผนวก 7)

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่

การค้ำขู่นุช

หมายถึง การจัดหา ขนส่ง หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยมีการข่มขู่ ใช้กำลัง หรือหลอกลวง เพื่อแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

แรงงานบังคับ

หมายถึง การให้ทำงานหรือบริการโดยการบังคับหรือขู่เชิญให้ทำโดยไม่สมัครใจ

การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย

หมายถึง การเป็นทาสและการปฏิบัติเสมือนทาสในทุกรูปแบบ เช่น การขายและการค้ำขู่นุชในเด็ก แรงงานขัดหนี้ การใช้แรงงานเยี่ยงทาส และแรงงานบังคับ หรือการให้ทำงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมจรรยาของเด็ก

การเป็นทาสและการปฏิบัติเสมือนทาส

หมายถึง ภาวะที่บุคคลหนึ่งตกอยู่ภายใต้อำนาจหรือการครอบครองของอีกบุคคลหนึ่ง และได้รับการปฏิบัติเสมือนแรงงานทาส ซึ่งครอบคลุมถึงแรงงานขัดหนี้ด้วย

แรงงานขัดหนี้

หมายถึง การที่บุคคลถูกบังคับให้ใช้แรงงานเพื่อชดใช้เงินกู้หรือเพื่อชำระหนี้ที่มีจำนวนมากเกินควร หรือถูกใช้แรงงานแบบไร้กำหนดและไร้ขอบเขตที่ชัดเจน

การบังคับให้แต่งงาน

ความแตกต่างระหว่างการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ และการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ถือเป็นการใช้แรงงานในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด หากนับจากงานที่มีคุณค่า (decent work) ไปจนถึงงานที่มีลักษณะเข้าข่ายเป็นอาชญากรรมร้ายแรง แม้ว่าการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบอาจไม่ได้เป็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่เสมอไป แต่การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบนี้มีส่วนอย่างมากในการเพิ่มความเสี่ยงที่จะก่อให้เกิดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ธุรกิจจึงจำเป็นต้องคอยสอดส่องไม่ให้เกิดการกระทำใด ๆ ที่เข้าข่ายการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ เช่น การจ่ายค่าแรงที่ไม่เป็นธรรม การบังคับให้ทำงานล่วงเวลาที่ยาวนานเกินควร หรือมีสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และหากมีสถานการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นจริง ธุรกิจควรถือว่าเป็นสัญญาณอันตรายที่เตือนให้ระวังว่ามีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ขึ้น

ในลักษณะเดียวกัน การใช้แรงงานเด็กหรือการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานเด็กอาจไม่ถือว่าเป็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่เสมอไป กฎหมายไทยอนุญาตให้เด็กอายุ 15-18 ปีสามารถทำงานได้ตราบเท่าที่งานนั้นไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อเด็ก ทำให้เด็กสูญเสียชีวิตวัยเยาว์ หรือบันทึกทัศนคติภาพและความภาคภูมิใจของเด็ก หากธุรกิจใดมีการจ้างงานเด็กหรือพบว่ามีการใช้แรงงานเด็กในห่วงโซ่คุณค่า ธุรกิจนั้นควรดำเนินการตรวจสอบแบบรอบด้านอย่างถี่ถ้วนเพื่อให้มั่นใจว่า งานที่มอบหมายให้เด็กทำนั้นเป็นไปตามมาตรฐานในระดับประเทศและระดับสากล และจะไม่นำไปสู่การใช้แรงงานทาสในอนาคต

แรงงานบังคับ

- ไม่สามารถปฏิเสธงานหรือหยุดงานได้เพราะถูกบังคับ ข่มขู่ หรือหลอกลวง
- อาจสูญเสียเสรีภาพส่วนบุคคล

สภาพการทำงานที่เป็นอันตรายและต่ำกว่ามาตรฐาน

- สามารถปฏิเสธงานหรือหยุดงานแต่อาจได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม
- ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและไม่ได้รับสิทธิประโยชน์บางส่วนหรือทั้งหมด
- อาจถูกสั่งให้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นระยะเวลานานเกินควร
- สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีความปลอดภัย

งานที่มีคุณค่า

- มีการเคารพสิทธิแรงงานของแรงงาน
- มีอิสระในการปฏิเสธงานหรือหยุดงานได้
- ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย

ข้อมูลที่ปรับจาก: กระทรวงกิจการภายในประเทศออสเตรเลีย, พระราชบัญญัติการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ 2018 (Modern Slavery Act 2018 – Guidance for Reporting Entities.)

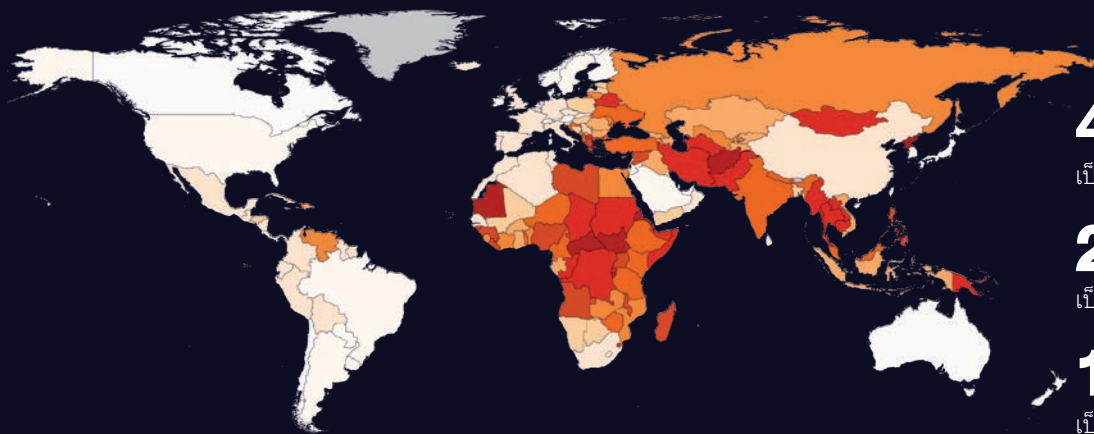
ปัญหาระดับโลก

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศทุกอุตสาหกรรม และทุกห่วงโซ่มูลค่า จึงเป็นความเสี่ยงที่ธุรกิจเกือบทุกแห่งทั่วโลกต้องจัดการแก้ไข องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ร่วมกับ Walk Free และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน (International Organization for Migration: IOM) ประเมินว่าในปี 2559 มีประชากรมากถึง 40.3 ล้านคนตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ โดย 24.9 ล้านคนตกอยู่ในสภาพการบังคับใช้แรงงาน สำหรับภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก มีแรงงานทาสยุคใหม่มากถึงเกือบ 25 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 62 ของจำนวนแรงงานทาสยุคใหม่ทั่วโลก โดยร้อยละ 66 เป็นแรงงานบังคับ จึงถือได้ว่าการใช้แรงงานทาสยุคใหม่เป็นปัญหาร้ายแรงในภูมิภาคนี้ ซึ่งนับว่าเป็นศูนย์กลางของเศรษฐกิจโลก ทั้งในแง่ของการผลิตและการค้า ทำให้เกิดแรงกดดันต่อภาครัฐและภาคเอกชนที่ต้องจัดการแก้ไขปัญหานี้

โควิด-19 เพิ่มความเสี่ยงในการเกิดแรงงานทาสยุคใหม่

การเกิดโรคระบาดโควิด-19 และมาตรการสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง เช่น การกักตัว การล็อกดาวน์ และการปิดพรมแดน ส่งผลให้แรงงานทาสยุคใหม่ตกอยู่ภาวะที่มีความเปราะบางมากขึ้น โดยแรงงานได้รับผลกระทบในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น

- การปิดกั้นเส้นทางสัญจรหลักในการย้ายถิ่นฐานทำให้ประชาชนเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการหลอกลวงและการค้ามนุษย์ได้ง่ายขึ้น
- การตกงานและการปิดสถานที่ทำงานทำให้แรงงานต้องดิ้นรนหางานใหม่และเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อของการจ้างงานและการใช้แรงงานที่ไร้ศีลธรรม
- การว่างงานส่งผลให้แรงงานที่กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยสูงมีความเสี่ยงที่จะถูกบังคับใช้แรงงานเพื่อชำระหนี้
- ความต้องการอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (Personal Protective Equipment: PPE) อย่างเร่งด่วนส่งผลให้โรงงานผู้ผลิตมีการทำงานล่วงเวลาเป็นระยะเวลานานจนเข้าข่ายเป็นแรงงานบังคับ
- แรงงานที่ไม่ได้รับอนุญาตให้ออกจากที่พักที่บริษัทจัดให้หรืออาจต้องอยู่ประจำการในสถานที่ทำงานในช่วงล็อกดาวน์มีความเสี่ยงที่จะถูกใช้งานหนักขึ้น
- แรงงานโดยเฉพาะแรงงานต่างด้าวประสบความยากลำบากในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลและอุปกรณ์ทางการแพทย์
- มาตรการจำกัดการเดินทางในสถานการณ์โควิด-19 ทำให้ลูกเรือไม่สามารถขึ้นจากเรือได้และอาจถูกจำกัดสิทธิในการเคลื่อนย้าย ทำให้ต้องตกอยู่ในสภาพแรงงานบังคับ



40.3 ล้านคน

เป็นเหยื่อของการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

24.9 ล้านคน

เป็นแรงงานบังคับ

15.4 ล้านคน

เป็นแรงงานที่ถูกบังคับให้แต่งงาน

เหยื่อจากการใช้แรงงานทาสยุคใหม่เป็นเด็ก

25%

เป็นผู้หญิง

71%

เป็นผู้ชาย

29%

ดัชนีแรงงานทาสโลกประจำปี 2561 (ดัชนีแรงงานทาสโลกฉบับที่ 5 พร้อมตัวเลขการคาดการณ์ล่าสุดจะเผยแพร่ในปี 2565)

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในประเทศไทย

ดัชนีแรงงานทาสโลกประจำปีของ Walk Free ประเมินว่ามีแรงงานทาสยุคใหม่ในประเทศไทยราว 610,000 คน (8.88 คนต่อ 1,000 คน) ในขณะที่รายงาน Trafficking in Persons ประจำปี 2564 ที่กระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกาจัดอันดับการค้ำมนุษย์ในประเทศต่าง ๆ ได้จัดให้ประเทศไทยอยู่ในบัญชีกลุ่มที่ 2 ซึ่งต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Tier 2 Watch List) ซึ่งเป็นอันดับที่สองรองจากอันดับสุดท้าย แม้สหรัฐอเมริกาจะยอมรับว่ารัฐบาลไทยได้มีความพยายามในการแก้ปัญหาแล้วก็ตาม นอกจากนี้สำนักงานเพื่อกิจการแรงงานระหว่างประเทศ กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกา ยังกำหนดให้สินค้าจากไทย 5 ประเภท ได้แก่ สลอลาม (แรงงานเด็ก) อ้อย (แรงงานเด็ก) ปลา (แรงงานบังคับ) เครื่องนุ่งห่ม (แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ) และกุ้ง (แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ) อยู่ในบัญชีรายชื่อสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับด้วย ซึ่งตัวอย่างปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในประเทศไทยมีดังนี้

การแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบในอุตสาหกรรมประมง

สื่อได้ทำข่าวและเผยแพร่รายงานเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบและการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่องและแพร่หลาย ในปี 2558 คณะกรรมการยุโรปประจำการนำเข้าอาหารทะเลจากประเทศไทยโดยขึ้นสถานะใบเหลืองให้แก่ประเทศไทย ซึ่งหากไทยยังไม่ลงมือแก้ไขปัญหการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และปรับปรุงสภาพการทำงานของแรงงานให้ดีขึ้นอาจต้องเผชิญกับผลกระทบทางเศรษฐกิจที่ร้ายแรง

อย่างไรก็ตาม ในขณะที่สื่อมุ่งความสนใจไปที่อุตสาหกรรมอาหารทะเล ปัญหาแรงงานทาสยุคใหม่ในลักษณะเดียวกันก็เกิดขึ้นในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ด้วยเช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการใช้แรงงานต่างด้าวหรือแรงงานชั่วคราวเป็นจำนวนมาก การพึ่งพาบริษัทนายหน้าจัดหางาน การทำงานในสถานที่ห่างไกล และการจำกัดสิทธิแรงงานในด้านต่าง ๆ ซึ่งย่อมแปลว่า ปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่มีอยู่ในห่วงโซ่คุณค่าของทุกอุตสาหกรรมในธุรกิจทุกขนาด

ธุรกิจไทยและนักลงทุนจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการปัญหาและลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ อีกทั้งยังต้องจัดให้มีการเยียวยาหรือส่งเสริมให้มีการเยียวยาแก่เหยื่อ

หากธุรกิจเป็นต้นเหตุหรือมีส่วนก่อให้เกิดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ รวมถึงการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ มิฉะนั้น อาจต้องพบกับผลกระทบหรือความเสียหายที่ตามมาอย่างใหญ่หลวง

แรงงานขัดหนี้: ประเด็นหลักที่นำไปสู่การใช้แรงงานทาสยุคใหม่ของธุรกิจในประเทศไทย

แรงงานขัดหนี้เกิดขึ้นเมื่อมีการบังคับใช้แรงงานเพื่อชำระหนี้ ในจำนวนที่มากเกินไปจนควรหรือหนี้ที่ไม่ระบุจำนวน ปัญหาแรงงานขัดหนี้เกิดขึ้นอย่างแพร่หลายในประเทศไทยเนื่องจากการใช้แรงงานข้ามชาติเป็นจำนวนมาก ซึ่งแรงงานเหล่านี้มักต้องทำงานใช้หนี้ หรือชำระค่านายหน้าจัดหางาน รวมถึงค่าเดินทางและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ในการย้ายถิ่นฐาน ได้แก่ ค่าเดินทาง ค่าทำหนังสือเดินทาง ค่าวีซ่า และค่าสินบน และอาจต้องประสบกับสถานการณ์ที่เลวร้ายขึ้นอีกหากโดนปรับเพิ่มหนี้อย่างไม่เป็นธรรม โดยบริษัทจัดหางาน (มักเกิดขึ้นเมื่อเดินทางข้ามพรมแดนไปถึงประเทศจุดหมายแล้ว) ส่งผลให้ต้องทำงานใช้หนี้ที่เพิ่มขึ้นเพื่อแลกกับค่าตอบแทนเล็กน้อยหรืออาจไม่ได้รับค่าตอบแทนเลย

ค่าใช้จ่ายเหล่านี้ถือเป็นต้นทุนราคาแพงสำหรับแรงงานข้ามชาติจากการศึกษาของ ILO ในปี 2563 พบว่า ค่าใช้จ่ายที่แรงงานข้ามชาติต้องจ่ายก่อนเดินทางมาทำงานในประเทศไทยอยู่ที่ประมาณ 427-650 เหรียญสหรัฐ โดยไม่รวมค่าเดินทางภายในประเทศก็พอๆ ค่าบริการของตัวแทนจัดหางาน และค่าใช้จ่ายผิดกฎหมายอื่น ๆ เช่น สินบน ซึ่งหากรวมค่าใช้จ่ายทั้งหมดแล้วมูลค่ารวมอาจสูงกว่า 1,000 เหรียญสหรัฐ

อย่างไรก็ตาม ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ธุรกิจหลายแห่งเริ่มมีการปฏิบัติตามหลักการ ‘Employer Pays Principle’ หรือการที่นายจ้างเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการสรรหาและการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน เพื่อป้องกันการเกิดแรงงานขัดหนี้และเพื่อบริหารต้นทุนในการจ้างแรงงานที่เป็นที่ต้องการอย่างมาก (ศึกษากรณีตัวอย่างได้จากเอกสารอ้างอิง ILO 2019, *The Benefits of Fair Recruitment: Results of the Impact Study on the Nepal-Jordan Corridor*)



เขากล่าว ประเทศไทย 31 สิงหาคม 2560: เรือประมงที่ทำเรือทับละมุ (ภาพ: Andrew Woodley/Education Images/Universal Images Group จาก Getty Images)



2. ความเสี่ยงของการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ต่อบุคคลและธุรกิจ

ความเสี่ยงต่อบุคคล

การพรากเสรีภาพและอิสรภาพจากบุคคลโดยอ้อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจของบุคคลนั้น เขี่ยอาจมีความทุกข์ทรมานจากการถูกปฏิบัติที่เลวร้าย เช่น ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย หรือประสบภาวะขาดสารอาหารเนื่องจากนายจ้างให้อาหารไม่เพียงพอ หรือจ่ายค่าแรงน้อยจนไม่เพียงพอต่อการซื้ออาหาร ส่วนผลกระทบทางจิตใจนั้นครอบคลุมตั้งแต่ภาวะซึมเศร้า โรควิตกกังวล ไปจนถึงสภาวะป่วยทางจิตใจหลังจากต้องเผชิญกับเหตุการณ์กระทบกระเทือนใจอย่างรุนแรง ซึ่งหากไม่ได้รับการรักษาที่เหมาะสมอาจเพิ่มความเสี่ยงในการตกเป็นเหยื่อของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในอนาคต

ILO กำหนดให้มีตัวชี้วัด 11 ตัวชี้วัดที่สะท้อนให้เห็นถึงการใช้แรงงานบังคับ ซึ่งในบางกรณีแม้จะมีเพียงตัวชี้วัดเดียวแต่ก็จัดได้ว่าเข้าข่ายเป็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่แล้ว แต่ในบางกรณีอาจต้องพิจารณาตัวชี้วัดหลายตัวชี้วัดประกอบกันจึงจะถือว่าเข้าข่ายเป็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ตัวชี้วัดทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นถึงขอบข่ายความเสี่ยงของการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ที่มีต่อบุคคล โดยตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้านล่างนี้ดัดแปลงข้อมูลมาจากบัญชีรายการสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานเด็กและแรงงานบังคับประจำปี 2563 ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานเพื่อกิจการแรงงานระหว่างประเทศของสหรัฐอเมริกา เพื่อแสดงให้เห็นว่าความเสี่ยงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อเหยื่ออย่างไร

การข่มเหง

“ฉันเป็นแรงงานข้ามชาติที่ไม่ได้จดทะเบียน มีคนบอกว่ามีการเปลี่ยนแปลงเงื่อนไขในสัญญา ทำให้ฉันต้องมีชั่วโมงการทำงานมากขึ้นแต่ได้ค่าจ้างน้อยลง”

การหลอกลวง

“งานนี้ผิดไปจากสิ่งที่ฉันรับรู้มาโดยสิ้นเชิง”

การจำกัดพื้นที่

“ฉันไม่ได้รับอนุญาตให้ออกไปข้างนอกหรือสื่อสารกับคนภายนอกเลย”

การถูกทำให้โดดเดี่ยว

“ทุกเช้าจะมีคนพาฉันไปทำงาน โดยให้ฉันทำงานเพียงลำพัง พอตอนเย็นก็ถูกพากลับ ฉันพูดภาษาท้องถิ่นไม่ได้”

การทารุณร่างกายและการล่วงละเมิดทางเพศ

“ฉันไม่เคยคิดเลยว่าจะต้องโดนทำร้ายร่างกายและถูกล่วงละเมิดทางเพศแบบนี้”

การข่มขู่

“นายจ้างไม่ให้ฉันลาออกและขู่จะทำร้ายครอบครัวของฉันหากฉันลาออก”

การยึดเอกสารสำคัญประจำตัว

“นายจ้างยึดเอกสารสำคัญประจำตัวและหนังสือเดินทางของฉัน”

การไม่จ่ายค่าจ้าง

“ฉันยังไม่ได้ค่าจ้างเลย”

แรงงานจัดหนี้

“ฉันยังไม่ได้จ่ายค่าบริการให้นายหน้าจัดหางานเลยต้องทำงานใช้หนี้พวกเขา”

สภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่เลวร้าย

“ฉันรู้สึกไม่ปลอดภัยเวลาทำงาน”

การทำงานล่วงเวลานานเกินไป

“ฉันไม่มีทางเลือกอื่นนอกจากต้องทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานาน”



ความเสี่ยงต่อธุรกิจ

ทุกธุรกิจต้องยึดถือหลักการเคารพสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่าตามที่กำหนดไว้ในหลักการ UNGPs ความรับผิดชอบของธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชนนี้ยังระบุไว้ในมาตรฐานและแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ ตลอดจนกรอบความร่วมมือระหว่างประเทศอื่น ๆ เช่น “แนวปฏิบัติ OECD สำหรับบริษัทข้ามชาติ” “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” และ “กรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ” ในขณะที่ปฏิญญา ILO เรื่องหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานและอนุสัญญาหลักอีก 8 ฉบับได้กำหนดมาตรฐานสากลว่าด้วยเรื่องแรงงานบังคับและแรงงานเด็กไว้ด้วยเช่นกัน (ศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับมาตรฐานและกรอบการปฏิบัติสากลที่ภาคผนวก 3)

ผู้บริโภค นักลงทุน พนักงาน หน่วยงานกำกับดูแล และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น ๆ คาดหวังว่า ภาครัฐกิจจะ “รู้และแสดง” (know and show) วิธีการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ในขณะที่บริษัทจำเป็นต้องทำให้ได้ตามมาตรฐานเพื่อรักษาไว้ซึ่งใบอนุญาตทางสังคม (license to operate) ในรูปแบบของความไว้วางใจและการยอมรับจากชุมชนและสังคมให้ธุรกิจสามารถดำเนินกิจการต่อไปได้

จากที่กล่าวไปข้างต้นว่า การใช้แรงงานทาสยุคใหม่จัดว่าเป็นหนึ่งในปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG ดังนั้นหากบริษัทไม่สามารถป้องกันหรือลดความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ได้ ย่อมหมายถึงความเสี่ยงด้าน ESG ที่เพิ่มขึ้นของบริษัท ซึ่งจะนำไปสู่ความเสี่ยงที่สำคัญของธุรกิจในด้านอื่นๆ ด้วย เช่น

ความเสี่ยงด้านกฎหมาย การใช้แรงงานทาส แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ ถือเป็นอาชญากรรมในประเทศไทย และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบถือเป็นการละเมิดกฎหมายแรงงานของประเทศ ดังนั้น บริษัทต้องรับผิดชอบหากมีการละเมิดกฎหมายด้วยการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ ในหลายประเทศ เช่น ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร และรัฐแคลิฟอร์เนีย (สหรัฐอเมริกา) ได้กำหนดให้บริษัทต้องรายงานแนวปฏิบัติในการระบุและจัดการกับความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในห่วงโซ่อุปทานหรือห่วงโซ่คุณค่า นอกจากนี้กฎหมายในประเทศฝรั่งเศสและเยอรมนี รวมถึงร่างกฎหมายของสหภาพยุโรปมีการกำหนดให้ธุรกิจต้องดำเนินการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับกฎหมายอาญาและกฎหมายแรงงานในประเทศไทยที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และตัวอย่างกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความโปร่งใสในห่วงโซ่อุปทานและการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านได้ที่ ภาคผนวก 3-5)

ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีหลายประเทศที่สั่งห้ามนำเข้าหรือจำกัดการนำเข้าสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานบังคับ เช่น สหรัฐอเมริกามีการบังคับใช้พระราชบัญญัติกาสี แคนดามีข้อบังคับ Memorandum D9-1-6 และสหภาพยุโรปมีการให้ใบเหลืองห้ามนำเข้าสินค้าอาหารทะเลจากไทย ส่วนออสเตรเลียกำลังพิจารณาที่คำสั่งห้ามนำเข้าสินค้าลักษณะเดียวกัน ในขณะที่สหภาพยุโรปมีการเสนอร่างคำสั่งออกมาแล้ว นอกจากนี้ ยังมีการขึ้น “บัญชีดำ” สินค้าโภคภัณฑ์บางประเภท เช่น บัญชีรายชื่อสินค้าที่ผลิตโดยแรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับของสหรัฐอเมริกา ทำให้เกิดผลกระทบต่อการซื้อขายและยอดขายของธุรกิจ

ความเสี่ยงด้านแบรนด์และชื่อเสียง ความอื้อฉาวจากการใช้แรงงานบังคับส่งผลต่อแบรนด์และชื่อเสียง ทำให้ผู้บริโภคสูญเสียความเชื่อมั่นต่อบริษัท เช่น ราคาหุ้นของแบรนด์เสื้อผ้าสัญชาติอังกฤษรายหนึ่งตกลงกว่าครึ่งภายในเวลาเพียง 9 วัน หลังพบว่าการละเมิดสิทธิแรงงานและมีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ปัจจุบันนักลงทุนและผู้บริโภคเรียกร้องให้มีความโปร่งใสมากขึ้นในแนวปฏิบัติต่อแรงงาน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานทาสยุคใหม่ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ในขณะที่พลังของโซเชียลมีเดียและการรับรู้ของผู้บริโภคยังทำให้มีการตรวจสอบวิธีการปฏิบัติต่อแรงงานมากขึ้น และเมื่อเกิดความเสียหาย อาจต้องใช้เวลาหลายปีกว่าจะฟื้นคืนความเชื่อมั่นต่อบริษัทได้

ความเสี่ยงด้านปฏิบัติการ ธุรกิจที่พึ่งพาการใช้แรงงานบังคับหรือการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานมักขาดความสามารถในการปรับตัวภายใต้ปัจจัยการเปลี่ยนแปลง งานวิจัยโดยโครงการ Better Work Program ของ ILO พบว่า การส่งเสริมให้มีแนวปฏิบัติต่อแรงงานที่เป็นธรรมมีส่วนช่วยเพิ่มผลผลิตให้ธุรกิจ ในขณะที่สภาพการทำงานที่ดีสามารถลดโอกาสที่จะเกิดการนัดหยุดงาน การประท้วง รวมถึงการถูกสั่งปิดโรงงานจากการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ นักลงทุนในปัจจุบันจึงเริ่มตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่างความเสี่ยงด้านปฏิบัติการที่ลดลงกับการมีแนวปฏิบัติที่ดีด้าน ESG

ความเสี่ยงด้านการเงินและสินเชื่อ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ส่งผลต่อศักยภาพของบริษัทในการกู้หรือดึงดูดเงินลงทุนด้วย ในปัจจุบันธนาคารและนักลงทุนเริ่มกำหนดให้มีการพิจารณาความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่เป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้าน ESG ในการตรวจสอบคุณสมบัติของบริษัท โดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพของระบบควบคุมความเสี่ยงในการป้องกันและแก้ไขปัญหาแรงงานทาสยุคใหม่ นอกจากนี้ ภาคการเงินยังริเริ่มโครงการความร่วมมือต่าง ๆ เพื่อเปิดโอกาสให้ธนาคารและนักลงทุนเข้าไปมีส่วนช่วยบริษัทในการปรับปรุงการบริหารจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับประเด็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่มากขึ้น เช่น โครงการ Investors Against Slavery and Trafficking (IAST APAC) ในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก ในขณะที่ผู้ถือหุ้นเริ่มมีบทบาทในการเรียกร้องให้มีการยกระดับการบริหารความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ โดยได้รับแรงสนับสนุนจากนักลงทุนสถาบันที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของลูกค้า (fiduciary duties) โดยนักลงทุนสถาบันเริ่มตระหนักมากขึ้นว่า บริษัทที่มีความเสี่ยงสูงในประเด็นด้านสังคมไม่ใช่ทางเลือกในการลงทุนที่มั่นคงในระยะยาว

3. ความเสี่ยงทั่วไป ด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ สำหรับธุรกิจไทย

ความเสี่ยงบางปัจจัยมีส่วนเพิ่มโอกาสในการเกิดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ตารางด้านล่างนำเสนอความเสี่ยงหลักที่มีอยู่โดยทั่วไปในทุกอุตสาหกรรม ซึ่งสะท้อนถึงบทบาทของประเทศไทยในระบบเศรษฐกิจโลก ลักษณะโครงสร้างเศรษฐกิจพื้นฐาน ลักษณะร่วมของการดำเนินธุรกิจในหลายอุตสาหกรรม และโมเดลธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับแรงงานและการพัฒนาแรงงาน คำจำกัดความของความเสี่ยงทั่วไปในตารางนี้จะช่วยให้บริษัทจดทะเบียนสามารถระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในธุรกิจ และใช้เป็นข้อมูลประกอบในการประเมินความเสี่ยงเฉพาะอุตสาหกรรมต่อไป

ความเสี่ยงทั่วไป	
ประชากรที่มีความเปราะบาง	แรงงานทักษะต่ำและค่าแรงต่ำ แรงงานทักษะต่ำ หมายถึง แรงงานที่ไม่จำเป็นต้องมีทักษะขั้นสูงหรือผ่านการฝึกอบรมอาชีพ แรงงานในลักษณะนี้มักเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบเพราะมีตัวเลือกในตลาดจำนวนมาก ทำให้ขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้างหรือผู้จัดการคนเข้าทำงานในการเรียกร้องให้มีสภาพการทำงานที่ดีขึ้น แรงงานทักษะต่ำมักได้รับค่าแรงต่ำ ทำให้ต้องพึ่งพานายจ้างและมีความเปราะบางมากขึ้นต่อการถูกแสวงหาประโยชน์ ในกรณีที่เป็นแรงงานขัดหนี้ แรงงานอาจถูกกดค่าแรงจนไม่สามารถชำระหนี้ได้หมด
	แรงงานข้ามชาติ แรงงานข้ามชาติเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบอย่างมาก เพราะต้องผ่านกระบวนการย้ายถิ่นฐานที่มีความเสี่ยงเป็นทุนเดิม นอกจากนี้ ยังอาจติดปัญหาการสื่อสารในภาษาท้องถิ่น และความไม่คุ้นเคยกับสิทธิของตนในฐานะแรงงาน ทั้งในด้านสิทธิในการมีสภาพการทำงานที่ดี สิทธิที่จะไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และสิทธิในการสมาคม นอกจากนี้ กระบวนการขอวีซ่ายังอาจส่งผลให้แรงงานต้องผูกมัดอยู่กับนายจ้าง และกระบวนการจัดหางานที่ไม่เป็นธรรมอาจทำให้แรงงานข้ามชาติต้องกลายเป็นแรงงานขัดหนี้ด้วย
	ผู้หญิงและเด็ก แรงงานผู้หญิงมักถูกว่าจ้างให้ทำงานแบบชั่วคราว งานนอกระบบ หรืองานที่มีความเสี่ยงมากกว่าแรงงานผู้ชาย แต่ได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำกว่า ผู้หญิงมักถูกเลือกปฏิบัติและมีความเสี่ยงมากกว่าผู้ชายที่จะถูกล่วงละเมิดทางเพศและเผชิญกับความรุนแรงทางเพศทั้งในที่ทำงานและในสังคม ซึ่งจะยิ่งเพิ่มโอกาสในการถูกบังคับใช้แรงงานและตกเป็นเหยื่อของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
	เด็กและแรงงานอายุน้อย การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดมักเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เด็กถูกแสวงหาประโยชน์ และถูกบังคับให้ทำงานหรือเกี่ยวข้องกับงานที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และศีลธรรมจรรยา มีรายงานการบังคับใช้แรงงานเด็กในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม เกษตรกรรม และการแปรรูปกุ้งและอาหารทะเลในประเทศไทย เด็กที่มีความเสี่ยงจะตกเป็นเหยื่อของการใช้แรงงานทาสยุคใหม่มักเป็นเด็กที่ไม่ได้ไปโรงเรียน หรือเด็กที่มีพ่อแม่เป็นแรงงานข้ามชาติและต้องติดตามพ่อแม่ไปสถานที่ทำงานด้วย
	ชนกลุ่มน้อย กลุ่มชาติพันธุ์ คนกลุ่มน้อยทางศาสนา ผู้พิการ กลุ่ม LGBTI+ และชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ อาจต้องเผชิญกับการถูกเลือกปฏิบัติซึ่งเพิ่มความเสี่ยงต่อการโดยแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

ความเสี่ยงทั่วไป

ปัจจัยความเสี่ยงของประเทศ

บางประเทศมีปัจจัยความเสี่ยงมากกว่าประเทศอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีประเด็นหรือลักษณะของความขัดแย้ง ความอ่อนแอของกฎหมาย คอรัปชัน การพลัดถิ่น การละเมิดสิทธิมนุษยชน การบังคับใช้แรงงานโดยรัฐ ความล้มเหลวในการให้สัตยาบันและปฏิบัติตามอนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการสร้างงานที่มีคุณค่า ประเทศไม่อนุญาตให้แรงงานก่อตั้งสหภาพหรือรวมตัวกันเรียกร้องสภาพการทำงานที่ดีขึ้นสะท้อนให้เห็นถึงความไม่ใส่ใจต่อแรงงานและสวัสดิการของแรงงาน

เขตเศรษฐกิจพิเศษ

เขตเศรษฐกิจพิเศษ (Special Economic Zones: SEZs) ได้รับประโยชน์จากการใช้แรงงานทักษะต่ำและค่าแรงต่ำ มักอยู่ในพื้นที่บริเวณชายแดนหรือภูมิภาคที่ติดชายฝั่ง และไม่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกฎหมายแรงงานในประเทศและไม่ถูกตรวจสอบจากเจ้าหน้าที่แรงงานของรัฐ ทำให้เกิดความหละหลวมในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและขาดความโปร่งใส แรงงานจึงมักถูกกีดกันจากการคุ้มครอง ทำให้มีความเสี่ยงต่อการถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ นอกจากนี้ SEZs บางแห่งทำสัญญาจ้างงานระยะสั้นเท่านั้น ในประเทศไทยมี SEZs รวม 10 แห่ง เมียนมาร์ 3 แห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว 11 แห่ง และกัมพูชา 54 แห่ง

ความเสี่ยงจากอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์

อุตสาหกรรมหรือผลิตภัณฑ์บางประเภทอาจมีความเสี่ยงสูงที่จะทำให้เกิดการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ เนื่องจากลักษณะแนวปฏิบัติของอุตสาหกรรม วัตถุดิบที่ใช้ (รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดจากการสกัดหรือผลิตวัตถุดิบนั้น) และวิธีการผลิตหรือวิธีการใช้สินค้าและบริการ เช่น

- อุตสาหกรรมอาจมีความเสี่ยงสูงเพราะมีการจ้างแรงงานกลุ่มเปราะบางบ่อยครั้ง มีความเสี่ยงจากทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ หรือมีวิธีปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง
- ผลิตภัณฑ์อาจมีความเสี่ยงสูงเพราะใช้วัตถุดิบที่ได้มาจากแรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก เช่น ฝ้าย โคบอลต์ ดีบุก ทังสแตน แทนทาลัม และทอง เป็นต้น
- อุตสาหกรรมที่มีกำไรน้อยและพึ่งพิงความสัมพันธ์เชิงธุรกรรมระหว่างผู้ผลิตกับผู้ซื้อมากเกินไป อาจทำให้ผู้ซื้อที่มีอำนาจสูงในการกดราคาสินค้าจนผู้ผลิตต้องลดต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงานหรือจ้างผู้อื่นให้ผลิตแทน
- อุตสาหกรรมที่ขายสินค้าในราคาต่ำจนไม่สามารถจ่ายค่าจ้างที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตให้แก่แรงงานในห่วงโซ่อุปทานได้

การจ้างงานชั่วคราว ตามฤดูกาล และการจ้างงานนอกระบบ

การจ้างงานชั่วคราวครอบคลุมถึงงานรายวัน งานชั่วคราว และงานตามฤดูกาล ลูกจ้างชั่วคราวต้องพึ่งพิงผู้ว่าจ้างจนทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของอำนาจในการต่อรองและเกิดภาวะพึ่งพา ลูกจ้างชั่วคราวมักไม่ได้รับสิทธิในที่ทำงานและความคุ้มครองเหมือนพนักงานประจำ ส่วนแรงงานนอกระบบที่ไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรมักถูกเอาเปรียบในที่ทำงานเช่นกัน ทั้งนี้ งานชั่วคราว งานตามฤดูกาล และงานนอกระบบมักเป็นที่แพร่หลายกันมากในกลุ่มผู้อพยพและแรงงานข้ามชาติ จึงทำให้แรงงานกลุ่มนี้มีความเสี่ยงที่สูงขึ้น

สัญญาจ้างระยะสั้นและการจ้างบุคคลภายนอก

การทำสัญญาจ้างระยะสั้นและการจ้างบุคคลภายนอก (outsourcing) เป็นการเพิ่มความเสี่ยงให้แรงงาน เพราะบริษัทที่เป็นผู้ว่าจ้างหลักอาจไม่สามารถดูแลกระบวนการคัดเลือกคนและการบริหารจัดการบุคลากรเองได้ อีกทั้งผู้รับเหมาจำนวนมากมักเป็นผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็ก (SMEs) ที่อาจขาดความรู้เกี่ยวกับประเด็นแรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ จึงทำให้ขาดการสื่อสารเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่ดีกับผู้รับเหมาและผู้รับเหมาช่วง และอาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองแรงงาน บริษัทจึงจำเป็นต้องรอบคอบเป็นพิเศษ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้รับเหมาที่เป็นบริษัทจัดหาคนงานมีการบริหารความเสี่ยงที่ดีด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการจ้างแรงงานข้ามชาติ

การขาดกลไกการร้องทุกข์

สำหรับคนงานในสถานประกอบการหลายแห่ง การเข้าถึงกลไกการร้องทุกข์เป็นเรื่องยาก ทำให้ปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานจำนวนมากไม่ได้รับการร้องเรียนและเยียวยา ส่งผลให้แรงงานต้องตกอยู่ในภาวะยากลำบากและถูกฉกฉวยผลประโยชน์โดยมิชอบ

4. การประเมินความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

คู่มือการพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืนของตลาดหลักทรัพย์ฯ ระบุว่า มีกิจกรรมหลักในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจรวม 5 กิจกรรม ได้แก่ โลจิสติกส์ขาเข้า การปฏิบัติการ โลจิสติกส์ขาออก การตลาด และการขาย และบริการหลังการขาย เพื่อให้บริษัทสามารถระบุและเข้าใจความเสี่ยงที่สำคัญในห่วงโซ่คุณค่า

ธุรกิจอาจเป็นต้นเหตุ มีส่วนร่วม หรือเกี่ยวข้องโดยตรงกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่หรือการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบได้ในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า นับตั้งแต่การผลิตและการนำเข้าวัตถุดิบไปจนถึงการผลิต การกระจาย และการจำหน่ายสินค้า ดังนั้น ในการประเมินความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ บริษัทจึงจำเป็นต้องพิจารณาปัจจัยความเสี่ยงทั้งในสถานประกอบการของตนและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดห่วงโซ่คุณค่า ตั้งแต่การดำเนินงานของคู่ค้า (รวมถึงบริษัทนายหน้าจัดหางาน) ผู้กระจายสินค้า ไปจนถึงลูกค้า

โดยบริษัทอาจจัดการความเสี่ยงได้เองหรือใช้อำนาจต่อรองเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียเป็นผู้ลงมือแก้ไขปัญหานั้น ขึ้นอยู่กับว่าความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่นั้นเกิดขึ้นที่กิจกรรมใดและมีส่วนเกี่ยวข้องกับบริษัทอย่างไร

ในฝรั่งเศส เยอรมนี และสหภาพยุโรป มีการออกกฎหมายที่กำหนดให้ต้องมีการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งจะยังเพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบของบริษัทในการประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรวมไปถึงการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

ตารางด้านล่างนี้นำเสนอข้อควรพิจารณาในการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

				
โลจิสติกส์ขาเข้า	การปฏิบัติการ	โลจิสติกส์ขาออก	การตลาดและการขาย	บริการหลังการขาย
- พิจารณาความเสี่ยงทั้งด้านภูมิศาสตร์ ด้านอุตสาหกรรม และด้านผลิตภัณฑ์ เมื่อมีการจัดหาสินค้าและวัตถุดิบ - วิเคราะห์ห่วงโซ่อุปทานทุกระดับเพื่อให้เห็นว่าความเสี่ยงอยู่ที่ใดในแต่ละระดับของกระบวนการจัดหา - ตรวจสอบความเสี่ยงในกระบวนการขนส่งและนำเข้าวัตถุดิบ	ตรวจสอบแรงงานในด้านต่าง ๆ เช่น ประเภทของสัญญา ที่ตั้งสถานประกอบการ ที่พักคนงาน สภาพการทำงาน (เช่น ค่าแรง ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันลา) จุดเปราะบางของแรงงาน (เช่น สัญชาติ สถานะการเข้าเมือง) และการมีสุขภาพ	ตรวจสอบการบรรจุหีบห่อ การขนส่ง และการกระจายสินค้า (ทั้งที่เป็นสินค้าสด สินค้าที่ได้จากการเก็บเกี่ยว และสินค้าที่มีการผลิตหรือแปรรูป)	พิจารณาว่ามีการทำการตลาดอย่างมีจริยธรรมและจำหน่ายในราคาที่เป็นธรรม และเพียงพอที่จะทำให้แรงงานในห่วงโซ่คุณค่าได้รับค่าจ้างที่พอต่อการดำรงชีพหรือไม่	ตรวจสอบว่าพนักงานที่ให้บริการลูกค้าได้รับการปฏิบัติและได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

² The Global Living Wage Coalition กำหนดคำจำกัดความว่า “ค่าจ้างเพื่อชีวิต” (living wage) หมายถึง ค่าจ้างต่อสัปดาห์ที่เพียงพอสำหรับที่คนงานและครอบครัวจะสามารถมีมาตรฐานการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยที่เป็นมาตรฐานในการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพ เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย การศึกษา บริการด้านสุขภาพ การคมนาคม เครื่องนุ่งห่ม และปัจจัยความต้องการพื้นฐานอื่น ๆ รวมถึงเงินสำรองกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน การคำนวณระดับค่าจ้างเพื่อชีวิตมีหลายวิธี เช่น การใช้วิธีของ Anker ในการประเมินค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต “ขั้นพื้นฐานแต่มีคุณภาพ” ของคนงานและครอบครัว (ขนาดของครอบครัวโดยเฉลี่ย) ในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่ง โดยคำนวณจากค่าใช้จ่ายด้านอาหาร ที่อยู่อาศัย และปัจจัยความต้องการพื้นฐานอื่น ๆ

ส่วนที่ 2: ความเสี่ยงเฉพาะอุตสาหกรรม

การใช้แรงงานทาสยุคใหม่เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทุกอุตสาหกรรม ซึ่งทุกธุรกิจมีโอกาสที่จะมีความเสี่ยงในลักษณะและระดับที่แตกต่างกัน เนื้อหาในส่วนนี้มุ่งช่วยให้บริษัทสามารถเข้าใจพอสังเขปเกี่ยวกับขอบข่ายความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ของแต่ละอุตสาหกรรม เนื่องจากความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ยังเป็นเรื่องที่ยังค่อนข้างใหม่สำหรับธุรกิจในการเรียนรู้และการนำมาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงด้านสังคม ธุรกิจไทยจึงควรให้ความสำคัญกับทั้งประเด็นความเสี่ยงทั่วไปและความเสี่ยงเฉพาะในแต่ละอุตสาหกรรม เพื่อให้สามารถประเมินความเสี่ยงและพิจารณาวิธีรับมือและจัดการกับความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การแบ่งกลุ่มอุตสาหกรรมเป็นไปตามการจัดกลุ่มบริษัทจดทะเบียนของตลาดหลักทรัพย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 กลุ่มอุตสาหกรรม 28 หมวดธุรกิจ ส่วนรายการความเสี่ยงของแต่ละอุตสาหกรรมได้มาจากการทบทวนสภาพแวดล้อมและการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย

กรุงเทพฯ ประเทศไทย 21 พฤศจิกายน 2564:
เจ้าหน้าที่กำลังทำความสะอาดตู้รถไฟที่สถานีหัวลำโพง
(ภาพ: Anusak Laowilas/NurPhoto จาก Getty Images)



เชียงใหม่ 7 พฤศจิกายน 2562: ชาวนากำลังเกี่ยวข้าวในหมู่บ้านแห่งหนึ่ง
ที่ อ.แมริม จ.เชียงใหม่ ซึ่งเกษตรกรไทยในภาคเหนือหันมาใช้วิธีการทำ
การเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น หลังเผชิญปัญหายากแล้ง ภาวะหนี้สิน
และโรคภัยจากการใช้ยาฆ่าแมลง ส่วนทางกับผลประโยชน์มหาศาลของ
ธุรกิจเกษตรกรรมที่ในประเทศเป็นผู้ส่งออกข้าวอันดับต้น ๆ ของโลกแห่งนี้
(ภาพ: Lillian Suwahrumpha/AFP จาก Getty Images)

1. เกษตรและ อุตสาหกรรมอาหาร

หมวดธุรกิจ

- ธุรกิจการเกษตร
- อาหารและเครื่องดื่ม

กลุ่มอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารประกอบด้วยบริษัทที่ทำธุรกิจ
การเกษตร ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม โดยมีการซื้อวัตถุดิบจากทั้งใน
และต่างประเทศเพื่อนำมาผลิตและแปรรูป บริษัทเหล่านี้จำเป็นต้องมี
กรอบแนวทางในการควบคุมคุณภาพการผลิตอาหารและเครื่องดื่มให้ได้
มาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยสินค้ามักจะถูกจัดเก็บ
ในโกดังสินค้าก่อนกระจายไปยังผู้ค้าส่งและผู้ค้าปลีกทั่วประเทศต่อไป

อุตสาหกรรมเกษตรกรรมหลักของประเทศไทยประกอบด้วยธุรกิจผลิต
และแปรรูปสินค้าเกษตร ยาง น้ำตาล ข้าว มันสำปะหลัง และประมง
โดยประเทศไทยเป็นหนึ่งในผู้ส่งออกสินค้าอาหารทะเลแปรรูปที่ใหญ่
ที่สุดของโลก

ในปี 2561 แรงงานกว่า 1 ใน 3 หรือคิดเป็นร้อยละ 34 ของจำนวน
แรงงานในประเทศไทยทั้งหมดอยู่ในอุตสาหกรรมเกษตรกรรม ในจำนวน
นี้เป็นแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมาย 430,000 คน (ตัวเลขแรงงาน
อาจสูงขึ้นกว่านี้มาก หากนับรวมแรงงานข้ามชาตินอกระบบด้วย) โดย
ร้อยละ 75 ของจำนวนแรงงานข้ามชาติที่ถูกกฎหมายทั้งหมดมาจาก
เมียนมาร์ ร้อยละ 14 มาจากกัมพูชา และร้อยละ 11 มาจากลาว

งานเกษตรกรรมจัดว่าเป็นงานที่อันตรายมากที่สุดงานหนึ่ง โดยแรงงาน
มักมีความเสี่ยงจากสภาพการทำงานที่ไม่ดีต่อสุขภาพและขาดความ
ปลอดภัย งานตามฤดูกาลอาจไม่มีความแน่นอน และมีการจ้างงาน
นอกระบบเป็นจำนวนมาก นอกจากนี้ เนื่องจากเกษตรกรจำนวนมาก
เป็นเกษตรกรรายย่อย การกำกับดูแลด้านสิทธิแรงงานจึงเป็นเรื่องยาก

ความเสี่ยงในอุตสาหกรรม

- แรงงานส่วนมากเป็นแรงงานทักษะต่ำและได้รับ
ค่าแรงต่ำ เช่น งานเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
งานประมง งานผลิตและแปรรูปอาหาร
- ค่าแรงมักขึ้นอยู่กับจำนวนชิ้นงานหรือพืชผล
ที่ผลิตได้
- มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและแรงงานชั่วคราว
อย่างมาก รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้
จดทะเบียนและไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย
- ไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- สถานที่ทำงานตั้งอยู่อย่างโดดเดี่ยว เช่น ในฟาร์ม
หรือบนเรือ และมักมีที่พักในที่ทำงาน
- ใบอนุญาตทำงานบางประเภทผูกมัดแรงงาน
ให้ต้องอยู่กับนายจ้าง
- มีชั่วโมงการทำงานอันยาวนาน และอาจถูกบังคับ
ให้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานานเกินควร
- มีการจ้างแรงงานเด็กและเยาวชนให้ทำงาน
เพาะปลูก ซึ่งบางครั้งต้องใช้ยาฆ่าแมลงและปุ๋ย
ที่เป็นอันตราย
- มีสัดส่วนแรงงานผู้หญิงสูง
- มีอัตราการตั้งสหภาพแรงงานต่ำ
- โควิด-19 และมาตรการล็อกดาวน์ที่จำกัด
การเดินทาง ทำให้แรงงานขาดรายได้ที่ต่อเนื่อง
และมีโอกาสรับงานที่มีความเสี่ยงมากขึ้น
- แรงงานบนเรือประมงอาจถูกข่มขู่และใช้ความ
รุนแรง

2. สินค้าอุปโภคบริโภค

หมวดธุรกิจ

- แพ้ฝุ่น
- ของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน
- ของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์

อุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคประกอบด้วยธุรกิจแฟชั่น ธุรกิจของใช้ในครัวเรือนและสำนักงาน และธุรกิจของใช้ส่วนตัวและเวชภัณฑ์ บริษัทที่ประกอบธุรกิจเหล่านี้ต้องมีระบบตรวจสอบและควบคุมคุณภาพในการออกแบบ การจัดหาวัตถุดิบ และการผลิตสินค้าเพื่อให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนด สินค้าอุปโภคบริโภคที่ผลิตในประเทศไทยเช่น สินค้าสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เครื่องประดับ เพอร์นิเจอร์ เวชภัณฑ์ กระจก และสินค้าที่ทำจากเซรามิก แก้ว และหนัง โดยในปี 2559 มีแรงงานประมาณ 1 ล้านคนทำงานอยู่ในธุรกิจสิ่งทอและเสื้อผ้าในอุตสาหกรรมแฟชั่นของประเทศไทย

ความเสี่ยงในอุตสาหกรรมสินค้าอุปโภคบริโภคเริ่มต้นจากการนำเข้าวัตถุดิบที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ฝ้าย ยาง อัญมณีจากต่างประเทศ อย่างไรก็ตาม แม้โควิด-19 จะส่งผลกระทบต่ออย่างมากต่ออุตสาหกรรม แต่ยังมีบางธุรกิจที่เติบโตอยู่ เช่น ธุรกิจอีคอมเมิร์ซและธุรกิจร้านสะดวกซื้อ ความเสี่ยงจากการผลิตเครื่องนุ่งห่มและสินค้าอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมนี้ยังเกิดจากแนวปฏิบัติในการสั่งซื้อที่เรียกร้องมากเกินไป และเกิดจากการจ้างงานแรงงานที่มีความเปราะบาง อันอาจนำไปสู่การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและการใช้แรงงานบังคับ



แมสสด ประเทศไทย 6 ธันวาคม 2554: คนงานตัดเย็บชุดชั้นในแมสสด (ภาพ: Denise Tsang/South China Morning Post จาก Getty Images)

ความเสี่ยงในอุตสาหกรรม

- ที่พักและสถานที่ทำงานมักมีสภาพไม่เหมาะสม
- มีชั่วโมงการทำงานอันยาวนาน และอาจถูกบังคับให้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานานเกินควร
- แรงงานส่วนมากเป็นแรงงานทักษะต่ำและได้รับค่าแรงต่ำ เช่น คนงานโรงงาน
- ค่าแรงขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่ผลิตได้ เช่น งานผลิตสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม
- มีสัดส่วนแรงงานผู้หญิงสูง
- มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและแรงงานชั่วคราวอย่างมาก รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนและไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย
- โบนัสทำงานบางประเภทผูกมัดแรงงานให้ต้องอยู่กับนายจ้าง
- มักมีการจ้างผู้ผลิตขนาดเล็กให้รับเหมาช่วงต่อการผลิต
- สถานประกอบการและโรงงานมักตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- การผลิตวัตถุดิบมีความเสี่ยงสูง เช่น อัญมณีที่ใช้ทำเครื่องประดับ
- มักไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- ขาดแนวปฏิบัติที่ดีในการสั่งซื้อ โดยมักตั้งเป้าการผลิตสูงและต้องการให้แล้วเสร็จภายในเวลาอันสั้น เช่น การผลิตเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม
- โควิด-19 ทำให้ห่วงโซ่คุณค่าทั่วโลกหยุดชะงักและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อความต้องการสินค้าบางประเภท ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงาน เช่น การผลิตสินค้าเวชภัณฑ์ให้ทันต่อความต้องการ ทำให้แรงงานต้องมีชั่วโมงการทำงานที่นานเกินควร





3. ธุรกิจการเงิน

หมวดธุรกิจ

- ธนาคาร
- เงินกู้และหลักทรัพย์
- ประกันภัย

พนักงานในอุตสาหกรรมการเงินมีจำนวนน้อย หรือคิดเป็นเพียงร้อยละ 1.5 ของจำนวนประชากรทั่วประเทศ เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นพนักงานออฟฟิศ ทำให้อุตสาหกรรมนี้มีความเสี่ยงโดยตรงจากการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม ธุรกรรมการเงินมีความเสี่ยงอย่างมากจากโครงการที่บริษัทไปลงทุนหรือผ่านการให้บริการทางการเงินแก่บุคคลอื่น ธุรกรรมการเงินจึงถือว่ามีความเสี่ยงอย่างมาก (ในฐานะนักลงทุนและผู้ให้กู้) ในการสนับสนุนการเคารพสิทธิมนุษยชนจากโครงการการลงทุนและการปล่อยกู้ให้แก่ลูกค้า

ความเสี่ยงในอุตสาหกรรม

- มีระดับความเสี่ยงสูงจากลูกค้าและผู้ให้บริการ
- การปล่อยกู้หรือการให้บริการสินเชื่อองค์กร อาจทำให้ธุรกิจการเงินกลายเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่คุณค่าที่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่
- การลงทุนในโครงการหรือสินทรัพย์ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ หรือในประเทศที่ขาดประสิทธิภาพในการกำกับดูแล หรือในอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูงที่ไม่ได้มีการตรวจสอบสิทธิแรงงานอย่างใกล้ชิด อาจทำให้เกิดการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ
- การปล่อยกู้แบบไร้ความผิดชอบและปราศจากกระบวนการตรวจสอบรอบด้านอาจส่งผลกระทบต่อแรงงาน ชุมชน และชื่อเสียงของบริษัท เช่น โครงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและโครงการขนาดใหญ่ต่าง ๆ
- สถาบันการเงินอาจมีส่วนช่วยให้เกิดกิจกรรมที่ผิดกฎหมายโดยไม่ตั้งใจ เช่น การให้บริการทางการเงินที่อาจกลายเป็นการฟอกเงินที่ได้จากการใช้แรงงานทาสยุคใหม่
- ลูกค้าที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานอย่างผิดกฎหมาย เช่น การค้ามนุษย์และการใช้แรงงานบังคับ อาจมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมผิดกฎหมายอื่น ๆ รวมถึงการฟอกเงิน ดังนั้น การปล่อยกู้ให้กับธุรกิจที่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนหรือส่งเสริมให้เกิดการคอร์รัปชัน จึงเป็นสนับสนุนการทำผิดกฎหมายหรือการก่ออาชญากรรมได้
- สถาบันการเงินมีความเสี่ยงจากการใช้สินค้าหรือบริการบางประเภท เช่น การใช้ศูนย์ข้อมูลและอุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศในต่างประเทศ การใช้บริการรับเหมาก่อสร้าง การใช้บริการทำความสะอาด และการใช้บริการจัดเลี้ยง ซึ่งมักมีการจ้างแรงงานผ่านบริษัทจัดหางาน โดยไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานที่เหมาะสมเพียงพอ



แม่น้ำเจ้าพระยา กรุงเทพฯ 12 เมษายน 2564
(ภาพ: Mladen Antonov/AFP via Getty Images)

4. สินค้าอุตสาหกรรม

หมวดธุรกิจ

- ยานยนต์
- วัสดุอุตสาหกรรมและเครื่องจักร
- กระดาษและวัสดุการพิมพ์
- ปิโตรเคมีและเคมีภัณฑ์
- บรรจุภัณฑ์
- เหล็กและผลิตภัณฑ์โลหะ

กลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมของไทยครอบคลุมการผลิตสินค้าหลายประเภท ได้แก่ ยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ยางรถยนต์ เครื่องจักร ในอุตสาหกรรมเกษตร เครื่องจักรและวัสดุอุตสาหกรรม ปิโตรเคมี และเคมีภัณฑ์สี เยื่อกระดาษและกระดาษ ในปี 2560 แรงงานในกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมคิดเป็นร้อยละ 16.7 ของแรงงานทั้งประเทศ และในปี 2562 มีแรงงาน 450,000 คนในธุรกิจยานยนต์ไทย ซึ่งส่วนมากเป็นโรงงานผู้ผลิตประเภท Tier 1 และ Tier 2 ที่ผลิตยางรถยนต์และชิ้นส่วนโครงสร้างหลักของรถยนต์ให้แก่ผู้ซื้อรายใหญ่ ในปี 2564 ปริมาณการส่งออกรถยนต์ อะไหล่ และเครื่องประดับยานยนต์จากประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น แต่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 ทำให้มีการปิดโรงงานหลายแห่งในเวลาต่อมา



ระยอง 19 มีนาคม 2552: คนงานประกอบรถยนต์ในโรงงานของบริษัทฮอโต้ อัลลายแลนซ์ ที่นิคมอุตสาหกรรมเหมราช ออโต้ อัลลายแลนซ์ เป็นบริษัทร่วมทุนระหว่างฟอร์ดกับมาสด้าที่มีกำลังผลิตสูงสุดถึง 175,000 คันต่อเดือน หรือ 1 คันต่อ 1.6 นาที บริษัทได้ปรับลดกำลังการผลิตลง 20% หลังประสบปัญหาเศรษฐกิจโลกชะลอตัว แต่ยืนยันว่าไม่มีการเลิกจ้าง ทั้งนี้ ไทยได้ซื้อค่าศูนย์ผลิตรถยนต์ขนาดใหญ่ในเอเชีย หรือ “ดีทรอยท์แห่งเอเชีย” (ภาพ: Yvan Cohen/LightRocket จาก Getty Images)

ความเสี่ยงในอุตสาหกรรม

- มีแรงงานทักษะต่ำและค่าแรงต่ำจำนวนมาก เช่น ในโรงงานผลิต
- มีวิธีปฏิบัติงานที่ขาดความปลอดภัยและเสี่ยงต่อการสัมผัสกับวัตถุอันตราย
- การผลิตวัตถุดิบมีความเสี่ยงสูง เช่น น้ำมันปาล์ม ในอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์และปิโตรเคมี แร่เหล็ก และถ่านหินในอุตสาหกรรมเหล็ก
- มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและแรงงานชั่วคราวอย่างมาก รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนและไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย
- มีอัตราการตั้งสหภาพแรงงานต่ำ และไม่สนับสนุนให้มีการเข้าร่วมสหภาพ เช่น พนักงานโรงงานถูกไล่ออกหลังเข้าร่วมเป็นสมาชิกสหภาพ
- สถานประกอบการ เช่น โรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- มีการใช้แรงงานเด็กในบางช่วงของการผลิต
- ใบอนุญาตทำงานบางประเภทผูกมัดแรงงานให้ต้องอยู่กับนายจ้าง
- โควิด-19 ทำให้ห่วงโซ่คุณค่าทั่วโลกหยุดชะงักและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อความต้องการสินค้าบางประเภท ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงาน เช่น การผลิตเหล็กให้ทันต่อความต้องการ ทำให้แรงงานต้องมีชั่วโมงการทำงานที่นานเกินควร





5. อสังหาริมทรัพย์ และก่อสร้าง

หมวดธุรกิจ

- วัสดุก่อสร้าง
- บริการรับเหมาก่อสร้าง
- พัฒนาอสังหาริมทรัพย์
- กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์

ในปี 2557 ประเทศไทยมีแรงงานก่อสร้างประมาณ 2.2 ล้านคน การเติบโตอย่างรวดเร็วของอุตสาหกรรมส่งผลให้มีความต้องการแรงงานสูงจนต้องมีการจ้างแรงงานข้ามชาติจากประเทศ ลุ่มแม่น้ำโขง ได้แก่ กัมพูชา ลาว และเมียนมาร์ เพื่อแก้ไขปัญหา การขาดแคลนแรงงานในประเทศ ในปี 2559 มีแรงงานข้ามชาติ แบบถูกกฎหมายในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทยกว่าครึ่งล้านคน นอกเหนือจากแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนอีกเป็นจำนวนมาก ในปี 2559 ธนาคารโลกประเมินว่า แรงงานข้ามชาติคิดเป็น ร้อยละ 80 ของแรงงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างทั้งหมดของ ไทย ทั้งนี้ ปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ไม่ได้จำกัดอยู่ใน ประเทศไทยเท่านั้น แต่ยังแพร่ไปยังประเทศเพื่อนบ้านที่บริษัท ก่อสร้างไทยเข้าไปดำเนินกิจการด้วย เนื่องจากอุตสาหกรรม อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้างทั่วโลกถูกจัดให้เป็นอุตสาหกรรม ที่มีความเสี่ยงสูง การบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการแสวงหา ประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบจึงควรพิจารณาให้ครอบคลุม ทั้งกิจการที่อยู่ในประเทศไทยและกิจการที่อยู่ในต่างประเทศ



กรุงเทพ 27 พฤศจิกายน 2545: คนงานขึ้นโครงเหล็กเพื่อสร้างระบบระบายน้ำ (ภาพ: Adrian Greeman/ Construction Photography/Avalon จาก Getty Images)

ความเสี่ยงในอุตสาหกรรม

- มีการจ้างแรงงานชั่วคราว แรงงานระยะสั้น และแรงงานรายวัน โดยการทำงานมักขึ้นอยู่กับสภาพอากาศ
- มักมีการใช้ผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง และคู่ค้าหลายราย
- แรงงานส่วนมากเป็นแรงงานทักษะต่ำและค่าแรงต่ำ
- แรงงานได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ โดยแรงงานข้ามชาติได้ค่าแรงน้อยกว่าแรงงานไทย และแรงงานผู้หญิงได้รับค่าแรงน้อยกว่าแรงงานผู้ชาย ไซต์งานก่อสร้างมักตั้งอยู่โดดเดี่ยวและมีที่พักให้คนงาน แต่ที่พักรักมักมีปัญหาเรื่องความปลอดภัย ทำให้ผู้หญิงและเด็กเผชิญความเสี่ยงด้านความปลอดภัย
- สภาพแวดล้อมในการทำงานขาดความปลอดภัย
- มีการจ้างแรงงานเด็ก โดยเด็กอาจทำงานกับพ่อแม่ในไซต์ก่อสร้างหรือพื้นที่ใกล้เคียง และมีเด็กเป็นจำนวนมากไม่ได้ไปโรงเรียนเพราะต้องย้ายอพยพเคลื่อนย้ายบ่อย
- การผลิตวัสดุดิบมีความเสี่ยงสูง เช่น มีการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็กในการผลิตอิฐในอัฟกานิสถาน กัมพูชา จีน อินเดีย เมียนมาร์ เนปาล และปากีสถาน และในเมืองหินที่อินเดียและเนปาล
- มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและแรงงานชั่วคราวอย่างมาก รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียนและไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย
- โบนัสการทำงานบางประเภทผูกมัดแรงงานไว้กับนายจ้าง
- มักไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- กองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และกองทรัสต์เพื่อการลงทุนในอสังหาริมทรัพย์อาจเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของห่วงโซ่คุณค่าที่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (คล้ายอุตสาหกรรมการเงิน)
- มีสัดส่วนแรงงานผู้หญิงสูง แต่ส่วนมากมักถูกจำกัดหรือถูกกันให้เป็นเพียงแรงงานนอกระบบ เช่น หากสามีภรรยาทำงานด้วยกัน ภรรยาจะถูกมองว่าเป็นเพียง “ผู้ช่วย” ของสามีและได้รับค่าแรงน้อยกว่า
- มาตรการล็อกดาวน์และการจำกัดการเดินทางในช่วงการระบาดของโควิด-19 มีผลต่อเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าหรือออกจากสถานที่ทำงานได้ โดยแรงงานนอกระบบและแรงงานชั่วคราวมีโอกาสสูงมากที่จะตกงานเนื่องจากความต้องการในตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป

6. ธุรกิจ

หมวดธุรกิจ

- พลังงานและสาธารณูปโภค
- เหมืองแร่

ประเทศไทยมีสินค้าโภคภัณฑ์ด้านพลังงานและเหมืองแร่กว่า 40 ชนิด โดยมีการผลิตก๊าซธรรมชาติและพลังงานทดแทน รวมถึง การสกัดและกลั่นปิโตรเลียม ไทยเป็นผู้ผลิตทั้งสแตนดีใหญ่ เป็นอันดับสองของโลกและเป็นผู้ผลิตดีบุกที่ใหญ่เป็นอันดับสามของโลก อุตสาหกรรมทรัพยากรของไทยมีความเสี่ยงด้านการใช้ แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงาน โดยมีขอบในหลายกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ ในปี 2562 มีแรงงาน 61,000 คนอยู่ในธุรกิจเหมืองแร่และถ่านหินและมีแรงงาน 215,000 คนอยู่ในธุรกิจสาธารณูปโภค

โครงการพลังงานหมุนเวียนได้แก่ พลังงานน้ำ พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานลม และพลังงานมวลชีวภาพ มีพื้นที่โครงการขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐ ประกอบ กับประเทศมีเป้าหมายที่จะเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียน ทำให้โครงการเหล่านี้อาจได้รับการตรวจสอบอย่างเข้มงวด น้อยกว่าโครงการผลิตเชื้อเพลิงจากฟอสซิล แม้ว่าอาจมีประเด็น เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิชุมชนและขาดมาตรการเยียวยา ที่เหมาะสมเพียงพอ



อ่าวไทย ประเทศไทย 14 มกราคม 2555: อ่าวไทยมีแท่นขุดเจาะน้ำมัน และหลุมผลิตมากมายเพื่อสำรวจและผลิตน้ำมันดิบ น้ำมันเชื้อเพลิง ก๊าซธรรมชาติ ก๊าซปิโตรเลียมเหลว และ ปิโตรเคมี (ภาพ: Paul Lakatos/ SOPA Images/LightRocket จาก Getty Images)

ความเสี่ยงในอุตสาหกรรม

- มีวิธีการปฏิบัติงานที่ขาดความปลอดภัยและเสี่ยงต่อ การสัมผัสกับวัตถุอันตราย เช่น การทำเหมืองขนาดเล็ก หรือเหมืองที่ทำเพื่อยังชีพ ซึ่งส่วนมากใช้แรงงานนอก ระบบ
- สถานที่ทำงานตั้งอยู่อย่างโดดเดี่ยว เช่น แท่นขุดเจาะ น้ำมันนอกชายฝั่งและเหมืองหิน
- โครงการลงทุนข้ามชาติและการดำเนินงานในต่างแดน มีความเสี่ยงทางภูมิศาสตร์ เช่น การดำเนินงานใน ประเทศที่มีประวัติด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน การใช้ แรงงานบังคับโดยที่รัฐไม่อนุญาต
- มีการใช้แรงงานข้ามชาติ เช่น แรงงานในเหมืองหรือ ในโรงงานผลิตไฟฟ้า
- มักมีการใช้แรงงานทักษะต่ำและค่าแรงต่ำ
- ใบอนุญาตทำงานบางประเภทผูกมัดแรงงานให้อยู่กับ นายจ้าง
- สถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น เขื่อนผลิตไฟฟ้าพลังงานน้ำและเหมืองถ่านหิน
- วัตถุติดมาจากแหล่งที่มีความเสี่ยงสูงทางภูมิศาสตร์ เช่น โพลีซิลิคอนจากจีนเจียงในประเศจีน





7. บริการ

หมวดธุรกิจ

- พาณิชยกรรม
- การแพทย์
- สื่อและสิ่งพิมพ์
- บริการเฉพาะกิจ
- ก่อตั้งและสนับสนุนการ
- ขนส่งและโลจิสติกส์

อุตสาหกรรมบริการของไทยขยายตัวอย่างรวดเร็วและครอบคลุมกิจการหลากหลายประเภท ในปี 2558 ร้อยละ 51.5 ของแรงงานทั้งประเทศ อยู่ในอุตสาหกรรมบริการ ซึ่งธุรกิจบางประเภท เช่น ธุรกิจบริการ ธุรกิจโรงแรม และธุรกิจขนส่ง อาจเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดการค้ำมนุษย์และการแสวงหาประโยชน์ทางเพศ นอกจากนี้ โควิด-19 ยังเพิ่มความเสี่ยงให้กับแรงงานเพราะถูกลดชั่วโมงการทำงานหรือลดค่าจ้าง ทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานานหรือต้องยอมเป็นหนี้เพิ่มเพื่อความอยู่รอด เช่นเดียวกับธุรกิจขนส่งและโลจิสติกส์ที่ต้องหยุดชะงักลง ส่งผลให้แรงงานนอกระบบที่อยู่ในธุรกิจนี้มีความเปราะบางมากยิ่งขึ้น



ภูเก็ต ประเทศไทย 30 กันยายน 2563: ภาพมุมสูงของสระว่ายน้ำที่ไร้ผู้คนในหาดกระรน ชาวต่างชาติกลุ่มแรกที่มาเยือนเมืองไทยอีกครั้งจะได้รับการต้อนรับด้วยสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน ตั้งแต่สระว่ายน้ำส่วนตัวจนถึงอาหารชั้นเลิศ พร้อมมาตรการกักกันและควบคุมโรคที่เข้มข้นที่สุดแห่งหนึ่งของโลก

(ภาพ: Lillian Suwanrumpha/AFP จาก Getty Images)

ความเสี่ยงในอุตสาหกรรม

- แรงงานได้ค่าตอบแทนต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำและมักถูกตัดเงินเดือน เช่น พนักงานเสิร์ฟ คนสวน พนักงานล้างจาน และแม่บ้านในธุรกิจโรงแรม
- มักเป็นแรงงานทักษะต่ำและค่าแรงต่ำ เช่น ธุรกิจรักษาความปลอดภัย ธุรกิจทำความสะอาด ธุรกิจซ่อมบำรุง และธุรกิจจัดเลี้ยง
- มีการจ้างงานผู้หญิงเป็นจำนวนมาก เช่น ในธุรกิจท่องเที่ยว ธุรกิจบันเทิง และธุรกิจบริการด้านสุขภาพ
- มีการจ้างแรงงานเด็ก เช่น เป็นพนักงานทำความสะอาดในโรงแรม
- มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและแรงงานชั่วคราวอย่างมาก รวมถึงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้ขึ้นทะเบียน
- มักมีสภาพความเป็นอยู่ไม่เหมาะสม เช่น ที่พักแออัดและไม่ถูกสุขลักษณะ
- ไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นลายลักษณ์อักษร
- มักมีการจ้างงานบุคคลนอก (sourcing) หรือผู้รับเหมาช่วง
- มีความเสี่ยงทางภูมิศาสตร์เพราะมักมีการเดินทางไปยังหลายพื้นที่
- สถานที่ทำงานตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น ธุรกิจบริการในจังหวัดสระแก้ว และอำเภอแม่สอด
- บริการขนส่งและบริการที่พักอาศัยเกี่ยวข้องกับกระบวนการขนส่งและกักขังเหยื่อของกระบวนการค้ำมนุษย์
- มาตรการล็อกดาวน์และการจำกัดการเดินทางในช่วงการระบาดของโควิด-19 มีผลต่อเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายและทำให้แรงงานไม่สามารถเข้าหรือออกจากสถานที่ทำงานได้ เช่น ลูกเรือไม่ได้รับอนุญาตให้ลงจากเรือ
- โควิด-19 ทำให้ห่วงโซ่คุณค่าทั่วโลกหยุดชะงักและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อความต้องการสินค้าบางประเภท ซึ่งส่งผลกระทบต่อแรงงาน เช่น ธุรกิจผู้ให้บริการด้านสุขภาพและธุรกิจผู้ผลิตอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล (PPE) อาจต้องมีชั่วโมงการทำงานที่นานเกินควร เพื่อตอบสนองต่อความต้องการสินค้าและบริการอย่างเร่งด่วน

8. เทคโนโลยี

หมวดธุรกิจ

- **ชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์**
- **เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**

ในปี 2563 ประเทศไทยส่งออกอุปกรณ์ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์คิดเป็นมูลค่าถึง 34.4 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ จากรายงานของ ILO ประเทศไทยมีการจ้างงานผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารรวมทั้งสิ้น 386,000 คนในปี 2559 และมีแรงงาน 750,000 คนในธุรกิจการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในปี 2558

อุตสาหกรรมเทคโนโลยีมีความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้แรงงานในทุกกิจกรรมตลอดห่วงโซ่มูลค่า ตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบและการผลิตไปจนถึงการกำจัดขยะอิเล็กทรอนิกส์ และแรงงานอาจต้องทนกับสภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม การใช้แรงงานบังคับ และการใช้แรงงานเด็ก



ความเสี่ยงในอุตสาหกรรม

- มีวิธีการปฏิบัติงานที่ขาดความปลอดภัยและเสี่ยงต่อการสัมผัสกับวัตถุอันตราย เช่น การหลอมและกำจัดขยะอิเล็กทรอนิกส์อาจทำให้คนงานมีความเสี่ยงต่อการสัมผัสสาร Dioxin ที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย
- วัตถุดิบมาจากแหล่งที่มีความเสี่ยงทางภูมิศาสตร์ เช่น แทนทาลัม ดีบุก ทังสแตน และทองจากสาธารณรัฐคองโก
- มีชั่วโมงการทำงานอันยาวนาน และอาจถูกบังคับให้ต้องทำงานล่วงเวลาเป็นเวลานานเกินควร ซึ่งมักตั้งเป้าการผลิตสูงภายในระยะเวลาอันสั้น
- มักมีการใช้แรงงานทักษะต่ำและค่าแรงต่ำ
- ใบอนุญาตทำงานบางประเภทผูกมัดแรงงานให้ต้องอยู่กับนายจ้าง
- มีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติและแรงงานชั่วคราวอย่างมากในการผลิตและประกอบสินค้าอิเล็กทรอนิกส์
- แรงงานจำนวนมากเป็นแรงงานนอกระบบ แรงงานสัญญาระยะสั้น หรือแรงงานรายวัน
- สถานประกอบการตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจพิเศษบริเวณชายแดน



ประเทศไทย 10 สิงหาคม 2550: การผลิตแผ่นโซลาร์เซลล์ที่โรงงานแห่งหนึ่ง (ภาพ: Roland Neveu/LightRocket จาก Getty Images)

สรุปประเด็นสำคัญ

- การใช้แรงงานทาสยุคใหม่มีผลกระทบต่อทุกอุตสาหกรรมและทุกห่วงโซ่มูลค่า
- ทุกธุรกิจควรเข้าใจทั้งประเด็นความเสี่ยงทั่วไปและประเด็นความเสี่ยงเฉพาะที่อาจเกิดขึ้นกับแรงงานและห่วงโซ่มูลค่าของตน เพื่อให้สามารถบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ธุรกิจควรพิจารณาประเด็นอ่อนไหวของแรงงานตลอดห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งรวมถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับแรงงานข้ามชาติ แรงงานชั่วคราว แรงงานผู้หญิงและเด็ก รวมถึงแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับการคุ้มครองทางกฎหมาย
- ทุกอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีการพึ่งพาแรงงานข้ามชาติในห่วงโซ่มูลค่า ซึ่งแรงงานเหล่านี้มีความเสี่ยงต่อการถูกบังคับใช้แรงงานเพื่อชำระหนี้ การตกเป็นเหยื่อของการจ้างงานที่หลอกลวง และการถูกขูดรีดหรือแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ
- ธุรกิจควรพิจารณาความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตสินค้าและบริการ โดยเฉพาะความเสี่ยงของแรงงานในการผลิตหรือสกัดวัตถุดิบเหล่านั้น

ส่วนที่ 3: เช็คลิสต์ สำหรับการจัดการความเสี่ยง ด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

เช็คลิสต์นี้ออกแบบมาเพื่อช่วยให้บริษัทสามารถกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีในการประเมินและรับมือกับความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และให้แนวทางในการเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

หลักการ UNGPs แนะนำให้บริษัทแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นสิทธิมนุษยชน โดยให้มีการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบอย่างรอบด้านและต่อเนื่อง เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ พร้อมแสดงแผนการรับมือกับความเสี่ยงดังกล่าว รวมถึงมีกลไกการร้องทุกข์เพื่อบรรเทาและเยียวยาเมื่อเกิดประเด็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ขึ้น

ทั้งนี้ กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของ UNGPs ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินผลกระทบจากประเด็นสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและที่มีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น การดำเนินการเพื่อบริหารจัดการผลกระทบที่พบ การติดตามผลจากการดำเนินการข้างต้น และการสื่อสารเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบที่เกิดขึ้น

พระราชบัญญัติการใช้แรงงานทาสของประเทศออสเตรเลียกำหนดให้บริษัทต้องจัดทำรายงานเพื่ออธิบายโครงสร้างองค์กร การดำเนินกิจการและห่วงโซ่อุปทาน การประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ รวมถึงวิธีการรับมือกับความเสี่ยงและวิธีประเมินประสิทธิภาพของแผนการรับมือดังกล่าว

ระยอง ประเทศไทย 29 มิถุนายน 2559:
นิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุดเป็นนิคมอุตสาหกรรม
ที่ใหญ่ที่สุดของไทยและเป็นศูนย์ผลิตปิโตรเคมี
ที่ใหญ่เป็นอันดับแปดของโลก
(ภาพ: Piti A Sahakorn/LightRocket จาก Getty Images)

เนื้อหาของเช็คลิสต์ประกอบด้วย

- **ภาพรวม:** ข้อควรปฏิบัติสำหรับองค์กร
- **คำถามเช็คลิสต์:** คำถามสำคัญที่องค์กรสามารถใช้ตรวจสอบตนเอง
- **การรายงานและเปิดเผยข้อมูลแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน:** สิ่งที่องค์กรควรเปิดเผยเกี่ยวกับการดำเนินงาน

(ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับเครื่องมือและแหล่งข้อมูลอื่น ๆ ได้ที่ ภาคผนวก 7)

ภาพรวม	คำถามเช็คลิสต์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
การกำกับดูแลและนโยบาย		
ความรับผิดชอบ องค์กรควรกำหนดให้มีผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบ โดยอาจดำเนินการดังนี้ - มอบหมายให้คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทในการกำกับดูแลการจัดการความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ รวมทั้งผลักดันให้มีการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติใช้อย่างจริงจัง - แต่งตั้งคณะทำงานหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และขับเคลื่อนให้เกิดการปฏิบัติตามกลยุทธ์ที่วางไว้ ซึ่งรวมถึงการปฏิบัติตามนโยบาย การบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบอย่างรอบด้าน และการเยียวยา	ความรับผิดชอบ องค์กรได้กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการจัดการความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ รวมถึงบทบาทการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ทั้งในระดับคณะกรรมการบริษัทและในระดับปฏิบัติการ เช่น มีการแต่งตั้งคณะทำงานหรือผู้รับผิดชอบโดยตรงหรือไม่	ความรับผิดชอบ เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกำหนดความรับผิดชอบในการจัดการความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ขององค์กร
กลยุทธ์ องค์กรควรกำหนดให้มีกลยุทธ์ในการจัดการความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ซึ่งครอบคลุม - นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติ ตลอดจนข้อกำหนดในสัญญาต่าง ๆ - กรอบการประเมินความเสี่ยง - กระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้าน เช่น การตรวจสอบคู่ค้า และการมีส่วนร่วมของแรงงาน - ข้อปฏิบัติในการแก้ไขและเยียวยา ซึ่งรวมถึงกลไกการร้องทุกข์และแผนการเยียวยา	กลยุทธ์ มีกลยุทธ์การจัดการความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทหรือไม่	กลยุทธ์ เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กรในการจัดการความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

ภาพรวม	คำถามเช็คลิสต์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
การรายงาน - องค์กรควรกำหนดให้มีกระบวนการรายงานภายในองค์กร เพื่อให้คณะกรรมการและผู้บริหารรับทราบถึงความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ โดยควรระบุข้อมูลดังต่อไปนี้ - จำนวนกรณีการละเมิดนโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ - จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ - มาตรการรับมือและการเยียวยาหลังเกิดเหตุ - ผลการวิเคราะห์และสรุปบทเรียน เพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำอีกในอนาคต - องค์กรควรกำหนดแนวทางการรายงานต่อสาธารณะเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดทางกฎหมาย	การรายงาน มีการรายงานให้คณะกรรมการและผู้บริหารทราบเกี่ยวกับกรณีการละเมิดนโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ หรือการจัดการประเด็นความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องหรือไม่ มีการรายงานเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นต่อสาธารณะด้วยการจัดทำรายงานความยั่งยืนหรือรายงานอื่น ๆ หรือไม่	การรายงาน เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการรายงานภายในองค์กร เมื่อเกิดการละเมิดนโยบายการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ หรือเกิดกรณีการแสวงหาผลประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ รวมทั้งรายละเอียดเกี่ยวกับแนวทางการจัดการขององค์กร เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การจัดการและการเยียวยา โดยให้รายละเอียดเกี่ยวกับ - นโยบายและการกำกับดูแล - การประเมินความเสี่ยงและการตรวจสอบอย่างรอบด้าน - กลไกการร้องทุกข์ แนวทางจัดการและการเยียวยา ตัวอย่างตัวชี้วัด (KPIs) - อัตราร้อยละ (%) ของคู่ค้าที่ได้รับการประเมิน - จำนวนครั้งของการตรวจเยี่ยมและตรวจสอบสถานประกอบการของคู่ค้า - จำนวนแรงงานที่ได้รับการประเมิน - จำนวนข้อร้องเรียนที่บริษัทได้รับ - จำนวนครั้งที่มีการละเมิดนโยบายหรือขั้นตอนที่กำหนดไว้ - ประเด็นความเสี่ยงที่สามารถบรรเทาหรือป้องกันได้ - จำนวนเหตุการณ์ที่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ หรือการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ - จำนวนเหตุการณ์ที่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ หรือการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ ที่ได้รับการเยียวยาแล้ว - จำนวนองค์กรจากภาคประชาสังคมองค์กรได้เข้าไปมีส่วนร่วม

ภาพรวม	คำถามเชิงคลิสิกส์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
การประกาศนโยบาย องค์กรควรกำหนดและเผยแพร่นโยบายที่สอดคล้องกับหลักปฏิบัติหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการรับมือกับความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่อย่างจริงจัง เช่น - นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และ/หรือ นโยบายที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ - นโยบายการสรรหาแรงงานอย่างมีจริยธรรม และ/หรือ หลัก Employer Pays Principle - นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง และ/หรือ จรรยาบรรณคู่ค้า (รวมถึงข้อกำหนดว่าด้วยการใช้แรงงานทาสยุคใหม่) - นโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมถึงนโยบายการรับเรื่องร้องเรียน - กลไกการร้องทุกข์และนโยบายการแจ้งเบาะแส - นโยบายหรือกรอบแนวทางการลงทุน - นโยบายหรือกรอบแนวทางการเยียวยา	การประกาศนโยบาย มีนโยบายที่แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ซึ่งได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและเผยแพร่สู่สาธารณะหรือไม่	การประกาศนโยบาย เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ พร้อมระบุว่า เป็นนโยบายที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทหรือไม่ และมีการเผยแพร่สู่สาธารณะผ่านช่องทางใด
การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ - องค์กรควรบูรณาการนโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการดำเนินธุรกิจและเป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดในสัญญาที่เกี่ยวข้องกับ - พนักงานและแรงงาน เช่น นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล สัญญาจ้างงาน นโยบายการสรรหาอย่างมีจริยธรรม - คู่ค้า บริษัทจัดหาแรงงาน ผู้รับเหมา เช่น นโยบายการสรรหา นโยบาย Employer Pays Principle กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง จรรยาบรรณคู่ค้า และสัญญาสำหรับคู่ค้า ตลอดจนข้อกำหนดในสัญญาอื่นๆ เพื่อให้สามารถติดตามตรวจสอบคู่ค้าด้วยการตรวจประเมิน การตรวจสอบ และการพิจารณาข้อร้องเรียน และกำหนดให้คู่ค้าทำการประเมินความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในห่วงโซ่อุปทานของตัวเอง และจัดการกับความเสี่ยงที่พบด้วย - องค์กรควรแจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง ฝ่ายกฎหมาย และฝ่ายบริหารความเสี่ยง) คู่ค้า และพันธมิตรทางธุรกิจอื่น ๆ (เช่น พันธมิตรร่วมทุน) รับทราบถึงนโยบายด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ กระบวนการทำงาน และเงื่อนไขประกอบสัญญาต่าง ๆ รวมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานและคู่ค้า รวมถึงพนักงานใหม่และคู่ค้ารายใหม่ด้วย เพื่อสร้างการรับรู้และส่งเสริมการปฏิบัติตามนโยบายอย่างทั่วถึง - องค์กรควรกำหนดให้มีกระบวนการติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบาย เพื่อพัฒนามาตรการการจัดการและการเยียวยา เช่น จัดให้มีแบบสอบถามประเมินตนเอง มีการตรวจประเมินและตรวจสอบ มีการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของแรงงานและคู่ค้า และมีแผนการแก้ไข	การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ มีการสื่อสารนโยบายให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรับทราบ และนำไปปฏิบัติจริง ด้วยข้อกำหนดในสัญญา กระบวนการทำงาน และการฝึกอบรม เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติตามจริงที่สามารถติดตามตรวจสอบได้หรือไม่	การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการ หรือข้อกำหนดในสัญญาที่เป็นไปตามนโยบาย เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสื่อสารและฝึกอบรมผู้มีส่วนได้เสียเกี่ยวกับนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน และข้อกำหนดในสัญญา อัตราร้อยละของพนักงานและคู่ค้าที่ได้รับทราบข้อมูลและเข้ารับการฝึกอบรมเกี่ยวกับนโยบายขององค์กร เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกรอบการติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและขั้นตอนที่กำหนด จำนวนครั้งที่มีการละเมิดนโยบาย ขั้นตอนการทำงาน หรือสัญญาอย่างร้ายแรง

ภาพรวม	คำถามเช็คลิสต์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
การกำกับดูแลและนโยบาย		
การประเมินความเสี่ยง - องค์กรควรวิเคราะห์การดำเนินการและห่วงโซ่คุณค่าเพื่อประเมินหาความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ โดยพิจารณาทั้งความเสี่ยงทั่วไปและความเสี่ยงเฉพาะอุตสาหกรรมตามที่ระบุไว้ในส่วนที่ 2 ของคู่มือฉบับนี้ ได้แก่ - ความเปราะบางของแรงงาน (แรงงานทักษะต่ำ แรงงานข้ามชาติ ผู้หญิง เด็ก และชนกลุ่มน้อย) - ความเสี่ยงทางภูมิศาสตร์ (ความเสี่ยงของประเทศ ความเสี่ยงในเขตเศรษฐกิจพิเศษ) - ลักษณะการทำงานที่มีความเสี่ยงสูง (ความเสี่ยงจากลักษณะการทำงานของอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ การจ้างงานชั่วคราว การจ้างงานตามฤดูกาล การจ้างงานนอกระบบ การจ้างงานแบบสัญญาระยะสั้น การจ้างบุคคลภายนอก และการขาดกลไกการร้องทุกข์) - องค์กรควรระบุประเภทของความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ (เช่น การใช้แรงงานบังคับ การใช้แรงงานเด็ก การใช้แรงงานขัดหนี้ การใช้วิธีหลอกลวงแรงงาน เป็นต้น) พร้อมอธิบายความเชื่อมโยงว่า องค์กรเป็นต้นเหตุ มีส่วนร่วม หรือมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับความเสี่ยงนั้นอย่างไร - องค์กรควรจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงตามความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดขึ้น - ประเมินความรุนแรงของผลกระทบ โดยพิจารณาจากระดับความเสียหาย (เช่น จำนวนผู้ได้รับผลกระทบ) และระดับความยากในการดำเนินการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้น - ประเมินความเป็นไปได้ที่จะเกิดความเสี่ยง (ควรให้ความสำคัญกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูง แม้จะมีโอกาสเกิดขึ้นน้อยก็ตาม)	การประเมินความเสี่ยง มีการวิเคราะห์ ประเมิน และจัดลำดับความสำคัญ ความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่และการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบในการดำเนินการและห่วงโซ่คุณค่าหรือไม่	การประเมินความเสี่ยง เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการประเมินความเสี่ยง ซึ่งครอบคลุมถึงการวิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงในห่วงโซ่คุณค่าตามตัวชี้วัดความเสี่ยง (เช่น กลุ่มเปราะบาง ความเสี่ยงตามภูมิศาสตร์ ความเสี่ยงจากอุตสาหกรรมและผลิตภัณฑ์ ความเสี่ยงจากตัวองค์กรและแนวปฏิบัติ) และเครื่องมือประเมินความเสี่ยง และ/หรือผู้ให้บริการที่ช่วยประเมินความเสี่ยงให้แก่องค์กร เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ในทุกขั้นตอนการดำเนินการและตลอดห่วงโซ่คุณค่า พร้อมระบุความเสี่ยงที่องค์กรให้ความสำคัญ

ภาพรวม	คำถามเช็คลิสต์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
แนวปฏิบัติในการจ้างงาน องค์กรควรประเมินแนวปฏิบัติในการจ้างงานเพื่อให้มั่นใจว่า ไม่มีการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ หรือทำให้แรงงานมีความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่อการใช้แรงงานทาสยุคใหม่	แนวปฏิบัติในการจ้างงาน มีการประเมินว่าบริษัทมีแนวปฏิบัติในการจ้างงานที่เป็นธรรมและมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีหรือไม่ เช่น - แรงงานได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ (ค่าจ้างเพื่อการดำรงชีวิต) - แรงงานได้รับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตรงตามเวลาหรือไม่ - แรงงานถูกบังคับให้ทำงานเป็นเวลานานเกินควรหรือไม่ - แรงงานต้องจ่ายค่าจัดหางานหรือค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เพื่อให้ได้งานหรือไม่ - แรงงานอยู่ในสถานการณ์ของการเป็นแรงงานขัดหนี้หรือไม่ - แรงงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยหรือไม่ - ในสัญญาจ้างมีการใช้ภาษาที่แรงงานเข้าใจหรือไม่ - แรงงานสามารถเข้าถึงหนังสือเดินทางและบัตรประจำตัวประชาชนได้ตลอดเวลาหรือไม่ - แรงงานมีเสรีภาพในการออกจากงานหรือที่พักคนงานได้ตลอดเวลาหรือไม่ - แรงงานได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมสหภาพแรงงานหรือสมาคมเกี่ยวกับด้านแรงงานหรือไม่ - มีการตรวจสอบอายุแรงงานเพื่อป้องกันไม่ให้มีการใช้แรงงานเด็กหรือไม่ - มีการเลือกปฏิบัติในที่ทำงานหรือไม่	แนวปฏิบัติในการจ้างงาน เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจได้ว่าแนวปฏิบัติในการจ้างงานมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เช่น นโยบายและมาตรการด้านการจ้างงานอย่างมีจริยธรรม การดำเนินการเพื่อให้แรงงานไม่ต้องจ่ายค่าจัดหางาน

ภาพรวม	คำถามเชิงคลิสิกส์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
การมีส่วนร่วมกับผู้ค้าและการตรวจสอบอย่างรอบด้าน องค์กรควรกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้านเพื่อประเมินและจัดการความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ซึ่งได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทและการสื่อสารให้พนักงานและผู้ค้ารับทราบ โดยมีการระบุความเสี่ยงและเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ข้อควรปฏิบัติในการรับมือกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การติดตามผล ตลอดจนการสื่อสารถึงวิธีการจัดการกับความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ ทั้งนี้ ให้อธิบายการรายงาน การกำหนดนโยบาย และการประเมินความเสี่ยงที่ได้กล่าวถึงข้างต้นเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการตรวจสอบนี้ การตรวจสอบอย่างรอบด้านจะสมบูรณ์เมื่อมีกระบวนการติดตามตรวจสอบดังนี้ - มีการสอบถามผู้ค้าเกี่ยวกับสภาพแรงงาน สถานที่ประกอบการ แนวปฏิบัติต่อแรงงาน นโยบายและกระบวนการในการป้องกันไม่ให้เกิดการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก เช่น การตอบแบบประเมินตนเองของผู้ค้า เป็นต้น - มีการตรวจเยี่ยมสถานประกอบการของผู้ค้า - มีการตรวจสอบด้านสังคมของผู้ค้า - มีการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ในการสร้างการมีส่วนร่วมของแรงงาน เช่น การสำรวจความคิดเห็น การสัมภาษณ์ การใช้เทคโนโลยีแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ ซึ่งอาจเป็นเครื่องมือที่นำมาใช้เพื่อการตรวจสอบเป็นรายครั้ง หรือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารกับแรงงานอย่างต่อเนื่อง - มีการใช้เครื่องมือประเมินความเสี่ยงอื่น ๆ เช่น การตรวจสอบย้อนกลับ (traceability) และเครื่องมือจัดทำแผนที่ความเสี่ยง (risk mapping) - มีการให้องค์กรภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความเสี่ยง	การมีส่วนร่วมกับผู้ค้าและการตรวจสอบอย่างรอบด้าน มีการเผยแพร่รายชื่อผู้ค้าหรือไม่ มีการดำเนินการตรวจสอบผู้ค้าหรือพันธมิตรทางธุรกิจอื่นอย่างรอบด้าน เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่หรือไม่ มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการตรวจสอบอย่างรอบด้านด้วยหรือไม่	การมีส่วนร่วมกับผู้ค้าและการตรวจสอบอย่างรอบด้าน เปิดเผยข้อมูลรายชื่อผู้ค้า เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการตรวจสอบผู้ค้าอย่างรอบด้าน ระบุจำนวนการดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบด้าน ผลลัพธ์ที่ได้และผลตอบรับ

ภาพรวม	คำถามเชิงคลิสิกส์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อ - องค์กรควรทบทวนแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อว่ามีส่วนสร้างแรงกดดันให้คู่ค้าจนเป็นการเพิ่มความเสี่ยงในการใช้แรงงานทาสยุคใหม่หรือไม่ ทั้งนี้ ผลกระทบจากการระบาดของโควิด-19 ยิ่งทำให้การทบทวนแนวปฏิบัติด้านนี้มีความสำคัญเพิ่มขึ้น - หากแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อมีส่วนทำให้เกิดความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ องค์กรควรกำหนดนโยบายการจัดซื้ออย่างมีความรับผิดชอบ และสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบ พร้อมทั้งนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ รวมถึงกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของข้อกำหนดในสัญญาต่าง ๆ - กำหนดให้มีการเจรจาต่อรองราคากับคู่ค้าอย่างเป็นธรรม ห้ามเรียกราคาที่ต่ำกว่าต้นทุนการผลิต มีการแยกค่าแรงออกจากการเจรจาต่อรองด้านราคา และตรวจสอบว่าค่าแรงมีความเหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีพและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน - กำหนดกรอบเวลาและเป้าหมายในการผลิตที่ชัดเจนและเป็นไปได้จริง เพื่อหลีกเลี่ยงการสร้างแรงกดดันจนทำให้คู่ค้าต้องลดต้นทุน - หากมีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งซื้อหรือปรับการคาดการณ์คำสั่งซื้อ ควรรับผิดชอบต่อคู่ค้าที่เพิ่มขึ้น และปรับกรอบเวลาการทำงานใหม่ให้เหมาะสม - กำหนดให้ต้องมีการชำระเงินเต็มจำนวนแก่คู่ค้าตามเวลาที่กำหนด - องค์กรควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้า จัดหาจากคู่ค้าจำนวนน้อยรายเพื่อให้มั่นใจว่าคู่ค้าจะสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติได้อย่างสอดคล้อง เพิ่มความชัดเจนและความโปร่งใสเพื่อลดความซับซ้อนในห่วงโซ่อุปทาน - องค์กรควรตอบแทนคู่ค้าที่ปฏิบัติตามนโยบายด้วยการมอบโอกาสในการทำธุรกิจร่วมกันมากขึ้น พร้อมสร้างแรงจูงใจให้คู่ค้าหันมาติดตามตรวจสอบสภาพการทำงานในสถานประกอบการของตนเองและในห่วงโซ่อุปทานลำดับถัดไป	แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อ มีการพิจารณาว่าแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อ (เช่น ราคา การคาดการณ์คำสั่งซื้อ และแรงจูงใจที่เสนอให้แก่คู่ค้า) มีส่วนเพิ่มความเสี่ยงให้กับแรงงานของคู่ค้าหรือไม่	แนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อ เปิดเผยแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้ออย่างมีความรับผิดชอบ ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของคู่ค้าในการกำหนดราคาและแนวปฏิบัติด้านการจัดซื้อเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ ให้รายละเอียดเกี่ยวกับการรวบรวมห่วงโซ่อุปทานไว้ในที่เดียว และการตอบแทนคู่ค้าเพื่อปรับปรุงทัศนวิสัยในห่วงโซ่อุปทานและเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่

ภาพรวม	คำถามเช็คลิสต์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
กลไกการร้องทุกข์ มาตรการรับมือ และการเยียวยา		
กลไกการร้องทุกข์ - องค์กรควรกำหนดให้มีกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพและปลอดภัยแก่ผู้บริหารและพนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กร เช่น แรงงาน ผู้รับเหมา แรงงานในห่วงโซ่อุปทาน และชุมชน โดยกลไกการร้องทุกข์ควรมีมาตรฐานดังต่อไปนี้ - สามารถรับเรื่อง แก้ไข และเยียวยาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบและการใช้แรงงานทาสได้ - เป็นกลไกที่มีประสิทธิภาพ เข้าถึงได้ เชื่อถือได้ โปร่งใส เป็นธรรม อิงหลักสิทธิมนุษยชน สามารถรักษาความลับของผู้ร้องเรียน และป้องกันไม่ให้เกิดการแก้แค้นหรือการตอบโต้ตามมาได้ โดยควรให้ทุกฝ่ายรับรู้ว่ามีกลไกการร้องทุกข์ที่เป็นช่องทางสำหรับการร้องทุกข์โดยไม่มีอุปสรรคทางภาษา และสามารถใช้อ้างอิงแบบไม่ต้องเปิดเผยตัวตนได้ - องค์กรควรพิจารณาให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เช่น คู่ค้า แรงงาน และองค์กรภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบกลไกการร้องทุกข์และการสื่อสารที่เกี่ยวข้อง - องค์กรควรตรวจสอบว่า คู่ค้ามีกลไกการร้องทุกข์ด้วยหรือไม่ และพิจารณาแนวทางให้คู่ค้ารายงานผลกลับมาให้องค์กรทราบด้วยอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าแรงงานในห่วงโซ่อุปทานมีช่องทางในการร้องทุกข์ทั้งกับองค์กรและกับคู่ค้า	กลไกการร้องทุกข์ กลไกการร้องทุกข์เปิดโอกาสให้พนักงาน แรงงานในห่วงโซ่อุปทาน คู่ค้า และชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานธุรกิจ สามารถร้องเรียนหรือร้องทุกข์ได้อย่างปลอดภัยหรือไม่ คู่ค้ามีกลไกการร้องทุกข์และรายงานข้อร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรบ้างหรือไม่	กลไกการร้องทุกข์ เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกลไกการร้องทุกข์ที่เหมาะสมกับประเด็นด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และสามารถให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกเข้าถึงได้ รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกมีส่วนร่วมในการพัฒนากลไกการร้องทุกข์ด้วย จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับ ตลอดจนวิธีการรับมือและเยียวยาข้อร้องเรียนดังกล่าว จำนวนผู้ร้องทุกข์ที่พอใจกับมาตรการเยียวยาขององค์กร บทเรียนที่ได้จากการสื่อสารและการใช้กลไกการร้องทุกข์ รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนากลไกการร้องทุกข์

ภาพรวม	คำถามเชิงคลิสิกส์	การรายงานแบบ 56-1 One Report / แบบ 69-1 / การจัดทำรายงานความยั่งยืน / การเปิดเผยข้อมูลความยั่งยืน
มาตรการรับมือและกระบวนการเยียวยา - องค์กรควรพัฒนากรอบการทำงานที่ระบุขั้นตอนการปฏิบัติที่ชัดเจนในการสอบสวนและการเยียวยาเมื่อเกิดเหตุ โดยกรอบการเยียวยาควรคำนึงถึง - การช่วยเหลือผู้เสียหาย - การป้องกันและลดโอกาสเกิดเหตุขึ้นอีกในอนาคต - กระบวนการสอบสวนควรมีการรวบรวมและตรวจสอบข้อมูล เพื่อพิสูจน์ว่ามีความเสียหายเกิดขึ้นจริงหรือไม่ และนำเสนอแนวทางรับมือและแก้ไขต่อไป โดยควรมีการคุ้มครองพยานและผู้ให้ปากคำตลอดกระบวนการด้วย - กระบวนการเยียวยาควรมียึดหลักการ “ซดเซย” ความเสียหายที่เกิดขึ้นและช่วยให้ผู้เสียหายได้รับการฟื้นฟู ซึ่งอาจรวมถึงการจัดให้มีการรักษาพยาบาล การให้บริการด้านกฎหมายและด้านจิตสังคม (psychosocial) การส่งตัวกลับประเทศ หรือการจ่ายเงินชดเชย - บทบาทในการเยียวยาขึ้นอยู่กับความเกี่ยวข้องระหว่างองค์กรกับความเสียหายที่เกิดขึ้นว่าองค์กรเป็นต้นเหตุ มีส่วนก่อให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับความเสียหายนั้น โดยอาจเป็นผู้เยียวยาโดยตรงหรือให้ผู้อื่นเป็นผู้เยียวยาแทนแล้วแต่กรณี (ศึกษาสาระสำคัญของหลักการ UNGPs เกี่ยวกับการประเมินความเกี่ยวข้องได้ที่ ภาคผนวก 2) - องค์กรควรพิจารณาช่องทางในการแจ้งเหตุการณ์ละเมิดให้เหมาะสม ซึ่งอาจรวมถึงกระบวนการตรวจสอบอย่างรอบด้านและกลไกการร้องทุกข์ - กรอบการเยียวยาควรประกอบด้วย - การกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการขับเคลื่อนและบริหารจัดการกระบวนการเยียวยา - การรายงานข้อมูลให้คณะกรรมการและผู้บริหารรับทราบตลอดกระบวนการ - การทบทวนเหตุการณ์หลังเสร็จสิ้นกระบวนการเยียวยาแล้ว เพื่อสรุปบทเรียนและพิจารณามาตรการป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้นอีกในอนาคต รวมถึงการกำหนดให้มีการตรวจสอบอย่างรอบด้านอย่างต่อเนื่อง	มาตรการรับมือและกระบวนการเยียวยา องค์กรมีกรอบการทำงานที่ระบุความรับผิดชอบในการเยียวยาความเสียหายที่เกิดจากกิจกรรมทางธุรกิจที่องค์กรเป็นต้นเหตุ มีส่วนร่วม หรือมีส่วนเชื่อมโยงโดยตรง หรือไม่ ในกรอบการทำงาน มีระบุรายละเอียดขั้นตอนการสอบสวนและการเยียวยา กรณีเกิดการละเมิดนโยบายหรือมีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่หรือไม่	มาตรการรับมือและกระบวนการเยียวยา เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับกรอบการเยียวยา ขั้นตอน และหลักการที่เกี่ยวข้อง จำนวนเหตุการณ์ที่มีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่หรือการแสวงหาประโยชน์จากแรงงานโดยมิชอบ รวมถึงจำนวนแรงงานที่ได้รับผลกระทบ และความเกี่ยวข้องระหว่างองค์กรกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น จำนวนเหตุการณ์ที่ได้รับการเยียวยาและบทบาทขององค์กรในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ จำนวนแรงงานที่พอใจกับผลการเยียวยา บทเรียนและสิ่งที่ได้ดำเนินการไปเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้นอีกในอนาคต เปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในการตรวจสอบอย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

Arche Advisors 2017, *Forced Labor, Child Labor and Land Use in Thailand's Sugar Industry*.

ASEAN Briefing 2018, *Thailand's Special Economic Zones – Opportunities for Investment*.

Blomberg M. & Wongsamuth N 2019, *New rules, new debts: slavery fears rise for migrant workers in Thailand*, Reuters.

Business & Human Rights Resource Centre 2019, *Thailand: NGOs allege ongoing recruitment fees & migrant worker abuses at supplier to global electronics brands; incl. co. responses*.

Chan, SK 2018, 'Deprivation of citizenship, undocumented labor and human trafficking: Myanmar migrant workers in Thailand', *Regions & Cohesion*.

Chandran, R 2018, *Migrant construction workers' children in Thailand exposed to violence – U.N.*, Reuters.

Chantavanich, S, Laodumrongchai, S & Stringer, C 2016, *Under the shadow: Forced labour among sea fishers in Thailand*.

CIA 2021, *The World Factbook: Thailand*.

Clark, T.P., & Longo, S.B. 2021, 'Global labor value chains, commodification, and the socioecological structure of severe exploitation. A case study of the Thai seafood sector', *Journal of Peasant Studies*.

Electronics Watch 2018, *Compliance Report Update: Cal-Comp, Samut Sakorn and Petchaburi*.

Electronics Watch 2020, *Cal-Comp: A lesson in the importance of Worker-Driven Monitoring to End Forced Labour in Global Supply Chains*.

European Commission & European External Action Service 2021, *Guidance on Due Diligence for EU Businesses to Address the Risk of Forced Labour in their Operations and Supply Chains*.

Focus on the Global South 2017, *SEZs and Value Extraction from the Mekong: A Case Study on the Control and Exploitation of Land and Labour in Cambodia and Myanmar's Special Economic Zones*.

Global Living Wage Coalition 2018, *What is a Living Wage?*.

Guardian 2020, *Thailand hit by record number of human trafficking cases*.

Human Rights Council (41st Session), UN General Assembly 2019, *Visit to Thailand: Report of the Working Group on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises*.

Human Rights Now 2019, *Labour Rights Violations in the Thai Poultry Industry within the Supply Chains of Japanese Companies*.

Human Rights Watch 2018, *Hidden chains: Rights abuses and forced labor in Thailand's fishing industry*.

Human Rights Watch 2021, *Myanmar: Thai State-Owned Company Funds Junta*.

ILO 2016, *High rise, low pay: Experiences of migrant women in the Thai construction sector*.

ILO 2016, *The Thai Construction Industry*.

ILO 2017, *Electrical and electronics manufacturing in Thailand: Exploring challenges and good practices in the workplace*.

ILO 2018, *National Working Children Survey 2018 of Thailand*.

ILO 2019, *Skills shortages and labour migration in the field of information and communication technology in India, Indonesia and Thailand*.

ILO 2019, *The Benefits of Fair Recruitment: Results of the Impact Study on the Nepal-Jordan Corridor*.

ILO 2020, *Achieving decent work in global supply chains*.

ILO 2020, *Brief: COVID-19 employment and labour market impact in Thailand*.

ILO 2020, *ILO Brief: COVID-19 employment and labour market impact in Thailand*.

ILO 2020, *What migrant workers from Cambodia, the Lao People's Democratic Republic, and Myanmar pay to work in Thailand*.

ILO & UNODC 2018, *Human trafficking vulnerabilities in Asia: What's the incentive? Comparing regular and irregular migrant work experiences from the Lao People's Democratic Republic to Thailand*.

ILO 2019, *Research consultancy on socially responsible labour practices in the automotive parts supply chain in Thailand*.

Independent Statistics and Analysis, U.S. Energy Information Administration 2017, *Thailand*.

IndustryAll 2017, *Thailand: auto parts maker Y-Tec fires workers for unionizing*.

International Trade Administration, US Department of Commerce 2021, *Thailand – Country Commercial Guide: Energy*.

Investors Against Slavery and Trafficking Asia-Pacific 2020, *Investors and Modern Slavery*.

IOM 2019, *Thailand Migration Report (Infographic)*.

IOM 2021, *Business Guidebook: How to Mediate Employment Disputes under Thai Labour Law 2021*.

IOM 2021, *Human Resource Guidebook on Employer Obligations and Cultural Sensitivity*.

IOM 2021, *IOM Thailand COVID-19 Rapid Needs Assessment*.

Issara Institute & International Justice Mission 2017, *Not in the Same Boat: Prevalence & Patterns of Labour Abuse Across Thailand's Diverse Fishing Industry*.

Mekong Club & Thomson Reuters Foundation 2019, *The Asia Pacific Bank Alliance*.

Mekong Club 2017, *Thailand Private Sector Assessment: A Preliminary Scoping Study*.

Mekong Club 2019, *Combatting Human Trafficking in Airlines: Motivations, Obstacles and Solutions in Developing Front-Line Staff's Anti-Trafficking Role*.

Mekong Migration Network 2020, *Migrant Agricultural Workers in Thailand*.

Ministry of Social Development and Human Security 2017, *Thailand's Country Report on Anti-Human Trafficking Response*, Government of Japan.

Murray, J & Malik, A 2020. 'Modern slavery and COVID-19: Are we really all in the same (life)boat?', *The OAASIS Project University of Sydney*.

Nguyen, K 2015, *Thai hotels accused of poor pay, ill-treatment of migrant staff*, Reuters.

Oxfam 2017, *Tourism's Dirty Secret: The Exploitation of Hotel Housekeepers*.

Pandey, A., Larroche, C., Gnansounou, E., Khanal, S. K., Dussap, C. G. & Rieke, S. 2019, *Biofuels: Alternative Feedstocks and Conversion Processes for the Production of Liquid and Gaseous Biofuels (Second Edition)*.

Pricewaterhouse Coopers 2019, *The Role for Financial Institutions in Combatting Human Trafficking in South East Asia*.

Schyst Resande & Fair Action 2015, *No Holidays for the Burmese: A follow up study of the working conditions for Burmese migrants at hotels and their suppliers in Thailand*.

Setboonsarng, C 2021, *Thai virus clusters spotlight conditions for migrant labour*, Reuters.

Suk, W 2017, *Communities Affected by Thailand's Investments Abroad Take Action at UN Forum*, EarthRights International.

Suk, W 2018, *Reckoning With Human Rights Violations in Thailand's Extraterritorial Investments*, The Diplomat.

Tang, A. 2016, *Facebook post inspires landmark case for migrant workers in Thailand*, Reuters.

The Civil Society Organization Coalition for Ethical and Sustainable Seafood 2019, *Falling through the Net: A Survey of Basic Labour Rights Among Migrants Working in Thailand's Fishing Sector*.

The Civil Society Organization Coalition for Ethical and Sustainable Seafood 2021, *Precarity and the Pandemic: A Survey of Wage Issues and COVID-19 Impacts Among Migrant Seafood Workers in Thailand*.

The Danish Institute for Human Rights 2021, *Human rights impact assessment – Durex and ENFA value chains in Thailand*.

U.S. Department of Labor's Bureau of International Labor Affairs (ILAB) 2020, *List of Goods Produced by Child Labor or Forced Labor*.

U.S. Department of State 2021, *Trafficking in Persons Report: Thailand*.

UNICEF 2018, *Building Futures in Thailand: Support to Children Living in Construction Site Camps*.

University of Nottingham Rights Lab & Monash University Castan Centre for Human Rights Law, *Antislavery in Domestic Legislation: Thailand*.

UNODC & Thailand Institute of Justice 2017, *Trafficking in persons from Cambodia, Lao PDR and Myanmar to Thailand*.

Verité 2016, *Recruitment practices and migrant labor conditions in Nestle's Thai shrimp supply chain*.

Verité 2017, *Strengthening Protections Against Trafficking in Persons in Federal and Corporate Supply Chains*.

Verité 2019, *Thailand Bound: An Exploration of Labor Migration Infrastructures in Cambodia, Myanmar, and Lao PDR*.

Walk Free 2018, *Global Slavery Index*.

Walk Free 2020, *Protecting People in a Pandemic*.

Walk Free, ILO & IOM 2017, *Global Estimates of Modern Slavery*.

Winn, P 2019, *Your 'recycled' laptop may be incinerated in an illegal Asian scrapyards*, The World.

Wongsamuth, N 2019, *Thai electronics firm compensates exploited workers in rare award*, Reuters.

Wongsamuth, N 2020, *Record number of trafficking victims in Thailand raises concerns over care*, Reuters.

Wongsamuth, N 2021, *Garment workers in Thailand receive full compensation after wages expose*, Reuters.

World Bank 2021, *The World Bank in Thailand: Overview*.

ภาคผนวก



กรุงเทพ 1 ธันวาคม 2561

(ภาพ: Florian Wehde จาก Unsplash)

ภาคผนวก 1

มาตรฐานและกรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในตลาดทุนไทย

แบบ 56-1 One Report ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

ปี 2563 สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ได้ปรับปรุงการจัดทำแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1) และรายงานประจำปี (แบบ 56-2) โดยได้รวมการรายงานทั้งสองแบบเข้าด้วยกันเป็นแบบ 56-1 One Report เพื่อให้การจัดทำรายงานของบริษัทจดทะเบียนมีความคล่องตัวขึ้น บริษัทจดทะเบียนจะต้องส่งแบบ 56-1 One Report ภายใน 3 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชี โดยบริษัทจดทะเบียนที่มีระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2564 ต้องจัดส่งรายงานประจำปีงบประมาณ 2564 ในรูปแบบของแบบ 56-1 One Report ส่วนบริษัทจดทะเบียนที่ยื่นแบบแสดงรายการข้อมูลเพื่อเสนอขายหุ้นสามัญเพิ่มทุนแก่ประชาชนเป็นครั้งแรก (IPO) ต้องเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ในการยื่นแบบแสดงรายการข้อมูลการเสนอขายหลักทรัพย์ (แบบ 69-1) ซึ่งสอดคล้องกับแบบ 56-1 One Report ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 เป็นต้นไป

แบบ 56-1 One Report ยังกำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจและข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ (ESG) ซึ่งครอบคลุมนโยบาย เป้าหมาย และผลการดำเนินงาน รวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเคารพสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) และตามแผนปฏิบัติการแห่งชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP)

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

แบบ 56-1 One Report กำหนดให้มีการอธิบายลักษณะห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (value chain) ที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญในกิจกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทมุ่งมั่นที่จะสร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านกิจกรรมบนห่วงโซ่คุณค่า 2 ประเภท ดังนี้

1. กิจกรรมหลัก: ให้อธิบายลักษณะของกิจกรรมหลัก ประกอบด้วย 5 กิจกรรมที่เชื่อมโยงกันในการดำเนินธุรกิจ ได้แก่ การบริหารจัดการการผลิต หรือโลจิสติกส์ขาเข้า (inbound logistics) การปฏิบัติการ (operations) การกระจายสินค้าและบริหาร หรือโลจิสติกส์ขาออก (outbound logistics) การตลาดและการขาย (marketing and sales) และการบริการหลังการขาย (customer services)
2. กิจกรรมสนับสนุน: ให้อธิบายลักษณะกิจกรรมที่สนับสนุนให้กิจกรรมหลักบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การจัดซื้อจัดหา การพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อสินค้าและบริการ การบริหารทรัพยากรบุคคล โครงสร้างพื้นฐาน เช่น ระบบบัญชีและการเงิน และการบริหารจัดการองค์กร เป็นต้น

¹ แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) เป็นข้อมูลขั้นต้นที่บริษัทจดทะเบียนต้องเปิดเผยและจัดส่งภายใน 3 เดือนนับแต่วันสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชี โดยบริษัทจดทะเบียนที่มีระยะเวลาบัญชีสิ้นสุดในวันที่ 31 ธันวาคม 2564 ต้องจัดส่งรายงานประจำปีงบประมาณ 2564 ในรูปแบบของแบบ 56-1 One Report (ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับคู่มือจัดทำแบบ 56-1 One Report [ได้ที่นี่](#))

นอกจากนี้ แบบ 56-1 One Report ยังกำหนดให้ระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์กับห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ โดยนำเสนอสรุปความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้จากการประเมินอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การสำรวจความคิดเห็น การประชุม เป็นต้น รวมทั้งระบุแนวทางการตอบสนองต่อความคาดหวังนั้น เพื่อลดความเสี่ยงและสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ธุรกิจ

การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสังคม

แบบ 56-1 One Report ยังกำหนดให้บริษัทจดทะเบียนเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในมิติสังคม ซึ่งรวมถึงการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่มูลค่า (เช่น การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม เป็นต้น) โดยมุ่งเน้นประเด็นที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ อีกทั้งควรอธิบายแผนการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถของบริษัทในการจัดการด้านสังคมในกระบวนการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทจดทะเบียนอาจเพิ่มเติมผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์ รวมถึงแผนงานเกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ ตามที่บริษัทพิจารณาแล้วว่าสอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

กรณีที่บริษัทจดทะเบียนและบริษัทย่อยอยู่ระหว่างการตรวจสอบจากหน่วยงานกำกับดูแลแล้วอาจมีประเด็นละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคม หรือมีกรณีที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้สร้างผลกระทบด้านลบต่อประเด็นสังคม โดยเฉพาะประเด็นที่ปรากฏเป็นข่าวต่อสาธารณชน ซึ่งอาจกระทบต่อการประกอบธุรกิจ ภาพลักษณ์ชื่อเสียงและสินทรัพย์ของบริษัท แบบ 56-1 One Report กำหนดให้บริษัทจดทะเบียนอธิบายข้อเท็จจริง เหตุผล ผลกระทบ ความคืบหน้า และมาตรการป้องกันด้วย และหากบริษัทจดทะเบียนมีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา ให้อธิบายเหตุผลและการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและสหภาพแรงงาน (ถ้ามี)

การปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนอาจประกอบด้วยการจ้างงานและการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน การพัฒนาความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน การจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

รายชื่อหุ้นยั่งยืน (THSI)

บริษัทจดทะเบียนที่มีผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ (รวมถึงการกำกับดูแลกิจการ) ผ่านเกณฑ์การประเมินด้านความยั่งยืนประจำปีของตลาดหลักทรัพย์ฯ จะได้รับคัดเลือกเข้าสู่ Thailand Sustainability Investment (THSI) หรือรายชื่อ “หุ้นยั่งยืน” ซึ่งประเด็นคำถามที่ใช้ในการประเมินของตลาดหลักทรัพย์ฯ ครอบคลุมถึงนโยบายและแนวปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชน

ก) นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นทางการ โดยได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการหรือคณะผู้บริหารระดับสูง และกำหนดแนวปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
- การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม (รวมถึงลูกค้าและคู่ค้า) อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
- ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก/แรงงานอายุต่ำกว่าเกณฑ์และแรงงานบังคับในการดำเนินงานของบริษัทและของคู่ค้า
- มีการระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและมีมาตรการบริหารจัดการความเสี่ยงนั้น รวมทั้งมีกลไกการแจ้งเบาะแสที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

ข) แนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม ได้แก่

- การกำหนดนโยบายและระเบียบปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเลิกจ้าง
- การอนุญาตให้มีเสรีภาพในการจัดตั้ง รวมตัวต่อรอง ตลอดจนมีบทบาทความรับผิดชอบในสหภาพแรงงาน และ/หรือสมาคมอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ค) แนวปฏิบัติด้านการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน

- การระบุความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่มูลค่า
- การกำหนดแผนบริหารความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และมีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
- แนวทางและกระบวนการในการร้องทุกข์และเยียวยา

ง) การเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ

- นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน
- แนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน
- แนวปฏิบัติด้านการจ้างงานและข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของพนักงาน

คู่มือการพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืน สำหรับธุรกิจจดทะเบียน

คู่มือการพัฒนาธุรกิจเพื่อความยั่งยืนสำหรับบริษัทจดทะเบียน กำหนดกระบวนการขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความยั่งยืนออกเป็น 5 กระบวนการ ได้แก่

1. การวิเคราะห์บริบท ความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียและประเด็นที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (materiality)
2. การกำหนดนโยบายด้านความยั่งยืนขององค์กร (policy)
3. การกำหนดกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนขององค์กร (strategy)
4. การขับเคลื่อนความยั่งยืนไปสู่การปฏิบัติ (implementation)
5. การเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน (disclosure)

ในส่วนของการวิเคราะห์ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน (materiality) บริษัทควรศึกษาและทำความเข้าใจบริบทขององค์กร ระบุผู้มีส่วนได้เสีย และกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ดังนี้

- ทำความเข้าใจบริบทหรือ “ตัวตน” ขององค์กรจากวัฒนธรรมองค์กร ห่วงโซ่คุณค่า กลยุทธ์ของธุรกิจ ความเสี่ยงและโอกาสของธุรกิจ ตลอดจนทิศทางและแนวโน้มของอุตสาหกรรม
- ระบุผู้มีส่วนได้เสีย ประกอบด้วยการระบุผู้มีส่วนได้เสียโดยตรงและโดยอ้อม วิเคราะห์ประเด็นผลกระทบที่ผู้มีส่วนได้เสียและธุรกิจมีผลกระทบต่อกัน ได้แก่ ผลกระทบเชิงบวกและเชิงลบ ผลกระทบที่ผู้มีส่วนได้เสียมีต่อธุรกิจ และผลกระทบที่ธุรกิจมีต่อผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงกำหนดวิธีการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย
- การกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน ประกอบด้วย การกำหนดประเด็นที่ธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญ และการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นจากมากไปน้อย

คู่มือฯ ยังให้แนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบโดยคำนึงถึงประเด็นด้านสังคมและจัดให้มีแนวทางการบริหารจัดการเพื่อลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคม ประเด็นหลักด้านความยั่งยืนในมิติสังคมที่บริษัทควรให้ความสนใจ ได้แก่ การปฏิบัติต่อพนักงาน ความรับผิดชอบต่อลูกค้า การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน และการพัฒนาชุมชนและสังคม ซึ่งบริษัทควรมุ่งเน้นไปที่ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน อย่างไรก็ตาม ธุรกิจอาจไม่สามารถจัดการกับทุกประเด็นปัญหาได้ในคราวเดียว เนื่องจากอาจมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้นธุรกิจจึงควรมุ่งเน้นไปที่ประเด็นทางสังคมที่กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียหลัก เช่น พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และสังคม ได้รับผลกระทบหรือส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานของธุรกิจก่อน

การปฏิบัติต่อพนักงาน

คู่มือฯ ระบุว่า ปัญหาการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็กยังคงเป็นประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับประเทศไทย จึงให้แนวทางการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน ดังนี้

“ธุรกิจควรกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน ตลอดจนมีกระบวนการส่งเสริมการนำแนวปฏิบัติและมาตรการต่าง ๆ ไปปรับใช้จริง รวมถึงควรมีกระบวนการตรวจสอบเพื่อให้มั่นใจว่าธุรกิจปฏิบัติตามพันธกิจและแรงงานอย่างเป็นธรรม ไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่อุปทาน ตั้งแต่กระบวนการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการดูแลเอาใจใส่พนักงาน เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทที่จะเคารพสิทธิมนุษยชน สนับสนุนโอกาสการเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพการงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม อันจะนำไปสู่การสร้างสภาพพึงพอใจและความผูกพันที่มีต่อองค์กร และพัฒนาประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน”

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

คู่มือฯ ระบุว่า การดำเนินงานของคู่ค้าส่งผลกระทบต่อตัวธุรกิจด้วย ธุรกิจจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพิจารณาคัดเลือกคู่ค้า จึงให้แนวทางการจัดการธุรกิจอย่างยั่งยืน ดังนี้

“ธุรกิจควรพิจารณาให้มั่นใจว่าคู่ค้ามีแนวทางดำเนินงานที่เหมาะสมและคำนึงถึงประเด็นด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น เคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อแรงงานของคู่ค้าเองอย่างเป็นธรรม ซึ่งอาจครอบคลุมเรื่องการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการดูแลแรงงานของคู่ค้า ตลอดจนมีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม ธุรกิจสามารถกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่จะทำธุรกิจด้วย โดยกำหนดเกณฑ์ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างที่ชัดเจนและเป็นธรรม และมีกระบวนการติดตามการดำเนินงานของคู่ค้าเพื่อประเมินให้มั่นใจว่าเป็นไปตามนโยบายและแนวปฏิบัติที่ธุรกิจกำหนด เช่น พิจารณาคำขายกับคู่ค้าที่มีการดูแลพนักงานและแรงงานอย่างเหมาะสมโดยไม่มีการละเมิดเรื่องสิทธิมนุษยชนด้วยการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ”

ภาคผนวก 2

มาตรฐานและกรอบการดำเนินงาน ด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ

United Nations Sustainable Development Goals (SDGs)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ประกอบด้วย

- **เป้าหมายที่ 8: งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ**
 - เป้าหมายย่อย 8.7: ดำเนินมาตรการที่มีประสิทธิภาพโดยทันที เพื่อขจัดแรงงานที่ถูกบังคับ ยุติความเป็นทาสสมัยใหม่และการค้ามนุษย์ และยับยั้งและกำจัดการใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายที่สุด และภายในปี 2568 ต้องยุติการใช้แรงงานเด็กในทุกรูปแบบ
- **เป้าหมายที่ 5: ความเท่าเทียมทางเพศ**
 - เป้าหมายย่อยที่ 5.2: ขจัดความรุนแรงทุกรูปแบบที่มีต่อผู้หญิงและเด็กหญิงทั้งในที่สาธารณะและที่รโหฐาน รวมถึงการค้ามนุษย์ การแสวงประโยชน์ทั้งทางเพศ และในรูปแบบอื่น
 - เป้าหมายย่อยที่ 5.3: ขจัดแนวปฏิบัติที่เป็นภัยทุกรูปแบบ อาทิ การแต่งงานในเด็กก่อนวัยอันควรและโดยการบังคับ และการทำลายอวัยวะเพศหญิง
- **เป้าหมายที่ 16: ความสงบสุข ยุติธรรม และสถาบันเข้มแข็ง**
 - เป้าหมายย่อยที่ 16.2: ยุติการข่มเหง การแสวงหาประโยชน์อย่างไม่ถูกต้อง การค้ามนุษย์ และความรุนแรงและการทรมานทุกรูปแบบที่มีต่อเด็ก

ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน ในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

International Labor Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

ปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานที่ได้รับการอนุมัติในปี 2541 เป็นการแสดงพันธะของรัฐ ไม่ว่าจะได้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้วหรือไม่ก็ตาม ในการเคารพส่งเสริมหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ เสรีภาพในการสมาคมและการรับรองสิทธิในการต่อรองร่วม การจัดการใช้แรงงานบังคับในทุกรูปแบบ การยกเลิกการใช้แรงงานเด็ก และการจัดการเลือกปฏิบัติในด้านการทำงานและการประกอบอาชีพ โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดให้มีอนุสัญญาหลัก 8 ฉบับ ซึ่งประเทศไทยได้ให้สัตยาบันแล้วทั้งหมด ยกเว้นอนุสัญญา ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491 และอนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492

อนุสัญญาหลักทั้ง 8 ฉบับประกอบด้วย

1. อนุสัญญา ฉบับที่ 29 ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ พ.ศ. 2473 (และพิธีสาร พ.ศ. 2557)
2. อนุสัญญา ฉบับที่ 87 ว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว พ.ศ. 2491
3. อนุสัญญา ฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง พ.ศ. 2492
4. อนุสัญญา ฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้างชายและหญิงซึ่งทำงานมีค่าเท่ากัน พ.ศ. 2494
5. อนุสัญญา ฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ พ.ศ. 2500
6. อนุสัญญา ฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ พ.ศ. 2501
7. อนุสัญญา ฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่ให้จ้างงานได้ พ.ศ. 2516
8. อนุสัญญา ฉบับที่ 182 ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก พ.ศ. 2541

อนุสัญญาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- อนุสัญญาเพื่อการปราบปรามการค้าทาสและการใช้แรงงานทาส พ.ศ. 2469
- อนุสัญญา ฯ ฉบับที่ 97 ว่าด้วยการเคลื่อนย้ายถิ่นฐานของแรงงาน พ.ศ. 2492
- อนุสัญญาว่าด้วยการการยกเลิกการใช้แรงงานทาส การค้าทาส และสถาบัน และแนวปฏิบัติที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการใช้แรงงานทาส พ.ศ. 2499
- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง พ.ศ. 2509
- กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม พ.ศ. 2509
- อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 143 ว่าด้วยแรงงานต่างด้าว (ข้อบัญญัติเพิ่มเติม) พ.ศ. 2518
- อนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ พ.ศ. 2522
- อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก พ.ศ. 2532
- อนุสัญญาระหว่างประเทศว่าด้วยการคุ้มครองสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัว พ.ศ. 2533
- อนุสัญญาว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติและพิธีสารเพิ่มเติมว่าด้วยการป้องกันปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก ปี 2543
- อนุสัญญา ฯ ฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง พ.ศ. 2550

หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน

United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP

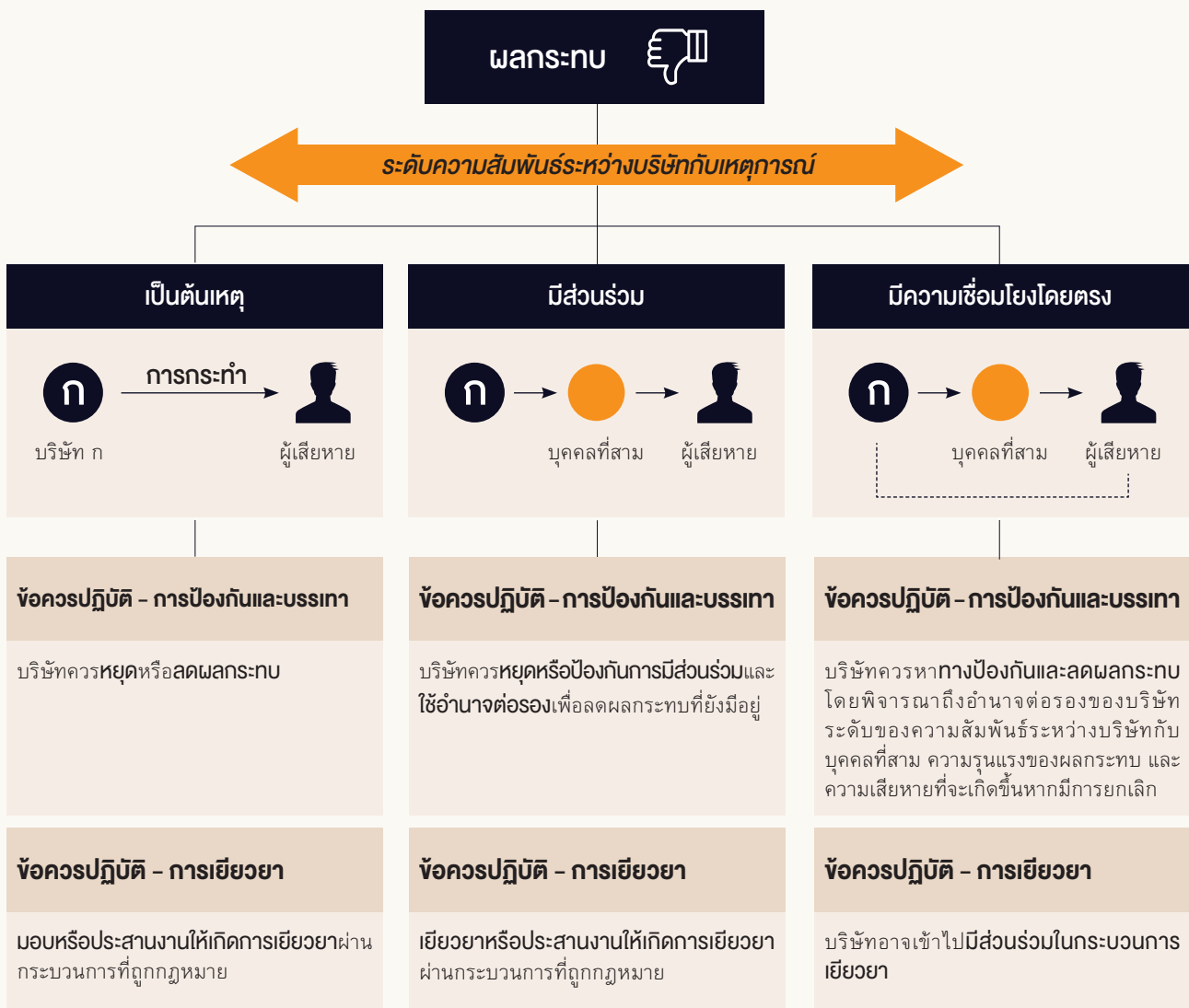
หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนเป็นหลักการชี้แนะในระดับสากลว่าด้วยความรับผิดชอบของธุรกิจต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน ซึ่งได้รับการรับรองจากคณะมนตรีสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ในปี 2554 โดยสาระสำคัญของหลักการนี้อยู่บนเสาหลัก 3 ประการ ดังนี้

- รัฐมีหน้าที่เคารพ ค้ำครอง มิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนและเสรีภาพขั้นพื้นฐาน (เสาหลักว่าด้วยการคุ้มครอง)
- ธุรกิจในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคมมีหน้าที่ปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเคารพสิทธิมนุษยชน (เสาหลักว่าด้วยการเคารพ)
- เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน ต้องมีกลไกการเยียวยาที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (เสาหลักว่าด้วยการเยียวยา)

หลัก UNGPs ช่วยให้บริษัทเข้าใจเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิทธิมนุษยชน ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิของแรงงานในการเข้าถึงการเยียวยาเมื่อได้รับบาดเจ็บหรือความเสียหาย ทั้งนี้ ระดับความรับผิดชอบของบริษัทขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบริษัทกับความเสียหายที่เกิดขึ้น

- **เป็นต้นเหตุ:** บริษัทเป็นผู้ก่อให้เกิดความเสียหายจากการกระทำ (หรือละเว้นการกระทำ) จนนำไปสู่ความเสียหาย
- **มีส่วนร่วม:** บริษัทมีส่วนร่วมในการก่อให้เกิดความเสียหายจากการกระทำ (หรือละเว้นการกระทำ) ที่ช่วยให้บุคคลที่สามสร้างความเสียหายหรือมีแรงจูงใจในการก่อความเสียหาย
- **มีส่วนเชื่อมโยงโดยตรง:** บริษัทมีส่วนโดยตรงกับความเสียหายที่ก่อโดยบุคคลที่สาม เมื่อความเสียหายนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจการ สินค้า หรือบริการของบริษัท

การรับมือและการตอบสนองต่อความเสียหายจึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของบริษัทกับเหตุการณ์นั้น ดังมีรายละเอียดตามแผนภาพด้านล่างนี้



(ดัดแปลงข้อมูลจาก Global Compact Network Australia's *Effective Modern Slavery Grievance Mechanisms: A Case Study Publication for Business.*)

ตามที่ได้กล่าวข้างต้น หลักการ UNGPs ชี้แนะให้บริษัทแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยจัดให้มีการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านเพื่อรับรู้ถึงความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และแสดงแผนการบริหารจัดการเพื่อรับมือกับความเสี่ยงนั้น รวมถึงมีกลไกการร้องทุกข์เพื่อบรรเทาและเยียวยาเมื่อพบว่ามีการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ทั้งนี้ กระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของ UNGPs ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การประเมินผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนทั้งที่เกิดขึ้นแล้วและมีแนวโน้มว่าจะเกิดขึ้น การนำผลการประเมินผลกระทบดังกล่าวไปบริหารจัดการ การติดตามการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และการสื่อสารว่าเกี่ยวกับการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง

กรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืน แห่งสหประชาชาติ

United Nations Global Compact

หลักการสากล 10 ประการของกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ สนับสนุนให้บริษัท

ต่าง ๆ ทำธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ โดยมีหลักการ 6 ประการที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ดังนี้

สิทธิมนุษยชน

- หลักการที่ 1:** สนับสนุนและเคารพในการปกป้องสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล
- หลักการที่ 2:** หมั่นตรวจตราดูแลมิให้ธุรกิจของตนเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการล่วงละเมิดสิทธิมนุษยชน

แรงงาน

- หลักการที่ 3:** ส่งเสริมสนับสนุนเสรีภาพในการรวมกลุ่มของแรงงานและการรับรองสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรองอย่างจริงจัง
- หลักการที่ 4:** จัดการใช้แรงงานเกณฑ์และแรงงานบังคับในทุกรูปแบบ
- หลักการที่ 5:**ต่อต้านการใช้แรงงานเด็กอย่างจริงจัง
- หลักการที่ 6:** จัดการเลือกปฏิบัติในเรื่องการจ้างงานและการประกอบอาชีพ

แนวปฏิบัติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาสำหรับบริษัทข้ามชาติ

The Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) Guidelines for Multinational Enterprises

รัฐบาลของประเทศสมาชิก OECD ได้พัฒนาแนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขึ้น เพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมสอดคล้องกับบริบทของโลก และมีการเผยแพร่แนวปฏิบัติฉบับที่ 5 ในปี 2554 เพื่อเป็นแนวปฏิบัติให้ธุรกิจยึดถือปฏิบัติโดยสมัครใจ โดยครอบคลุมหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับหลักจรรยาบรรณทางธุรกิจหลายประการ เช่น เรื่องสิทธิมนุษยชน การติดสินบน ประโยชน์ของผู้บริโภค และการแข่งขัน เป็นต้น ประเทศสมาชิกและประเทศที่ยึดถือตามแนวปฏิบัตินี้ได้มีการจัดตั้ง “ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ” เพื่อส่งเสริมการนำแนวปฏิบัตินี้ไปใช้และทำหน้าที่แก้ไขประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้อง

ภาคผนวก 3

ความผิดทางอาญาที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทาสในประเทศไทย

ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 312 มีบทบัญญัติว่าด้วยการใช้แรงงานทาส ดังนี้

“ผู้ใดเพื่อจะเอาคนลงเป็นทาส หรือให้มีฐานะคล้ายทาส นำเข้าในหรือส่งออกนอกราชอาณาจักร พามาจากที่ใด ซ้อขาย จำหน่าย รับหรือหน่วงเหนี่ยวซึ่งบุคคลหนึ่งบุคคลใด ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินเจ็ดปี และปรับไม่เกินหนึ่งแสนสี่หมื่นบาท”

แม้จะดูเหมือนว่าการเอาคนลงเป็นทาส และการใช้แรงงานบังคับ จะไม่มีการบัญญัติบทลงโทษไว้ในกฎหมายใดของไทย แต่ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 310 และ มาตรา 310 ทวิ บัญญัติไว้ว่า

“ผู้ใดหน่วงเหนี่ยวหรือกักขังผู้อื่น หรือกระทำด้วยประการใดให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพในร่างกาย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ” (มาตรา 310)

“ผู้ใดหน่วงเหนี่ยวหรือกักขังผู้อื่น หรือกระทำด้วยประการใดให้ผู้อื่นปราศจากเสรีภาพในร่างกาย และให้ผู้อื่นนั้นกระทำการใดให้แก่ผู้กระทำหรือบุคคลอื่น ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี และปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท” (มาตรา 310 ทวิ)

มาตรา 312 ทวิ ยังบัญญัติว่า ถ้าการกระทำความผิดตามมาตรา 310 ทวิ เป็นการกระทำต่อเด็กอายุยังไม่เกินสิบห้าปี ผู้กระทำความผิดต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สามปีถึงสิบปี และปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

(กระทรวงแรงงานของสหรัฐอเมริกาประเมินว่า มาตรา 312 และ มาตรา 312 ทวิ ในประมวลกฎหมายอาญาของไทย และมาตรา 6/1 ในพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 3) และมาตรา 1-2 ของพระราชกำหนดแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ คือ การห้ามการใช้แรงงานบังคับ)

มาตรา 312 ตรี กำหนดว่า “ผู้ใดโดยทุจริตรับไว้ จำหน่าย เป็นธุระจัดหา ล่อไป หรือพาไป” ซึ่งบุคคลอายุเกินสิบห้าปีแต่ยังไม่เกินสิบแปดปี แม้ผู้นั้นจะยินยอมก็ตาม ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินห้าปี หรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า

“ผู้ใดกระทำการอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(1) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วยงานกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งบุคคลใด โดยข่มขู่ ใช้กำลังบังคับ ลักพาตัว ฉ้อฉล หลอกลวง ใช้อำนาจโดยมิชอบ ใช้อำนาจครอบงำบุคคลด้วยเหตุที่อยู่ในภาวะอ่อนด้อยทางร่างกาย จิตใจ การศึกษา หรือทางอื่นใดโดยมิชอบ ขู่เพิกเฉยจะใช้กระบวนการทางกฎหมายโดยมิชอบ หรือโดยให้เงินหรือผลประโยชน์อย่างอื่นแก่ผู้ปกครอง หรือผู้ดูแลบุคคลนั้นเพื่อให้ผู้ปกครองหรือผู้ดูแลให้ความยินยอมแก่ผู้กระทำความผิด ในการแสวงหาประโยชน์จากบุคคลที่ตนดูแล หรือ

(2) เป็นธุระจัดหา ซื้อ ขาย จำหน่าย พามาจากหรือส่งไปยังที่ใด หน่วยงานกักขัง จัดให้อยู่อาศัย หรือรับไว้ซึ่งเด็ก ผู้ที่กระทำความผิดฐานค้ามนุษย์”

ความหมายของคำว่า “การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ” ตามความในมาตรา 4 หมายรวมถึง การแสวงหาประโยชน์จากการเอาคนลงเป็นทาส และการใช้แรงงานบังคับหรือบริการ ทั้งนี้ “การใช้แรงงานบังคับหรือบริการ” หมายถึง ข่มขืนใจ “ผู้อื่นให้ทำงานหรือให้บริการโดยทำให้กลัวว่าจะเกิดอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย เสรีภาพ ชื่อเสียง หรือทรัพย์สินของบุคคล...ด้วยการขู่เข็ญ ใช้กำลังประทุษร้าย หรือด้วยประการอื่นใดที่ทำให้ผู้นั้นอยู่ในภาวะที่ไม่สามารถขัดขืนได้”

บทลงโทษสำหรับความผิดดังกล่าว ได้แก่

- ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่สี่ปีถึงสิบปี และปรับตั้งแต่แปดหมื่นบาทถึงสองแสนบาท
- ถ้าเป็นการกระทำต่อบุคคลอายุเกินสิบห้าปีแต่ยังไม่เกินสิบแปดปี ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่หกปีถึงสิบสองปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนสองหมื่นบาทถึงสองแสนสี่หมื่นบาท
- ถ้าเป็นการกระทำต่อบุคคลอายุไม่เกินสิบห้าปี ผู้กระทำต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่แปดปีถึงสิบห้าปี และปรับตั้งแต่หนึ่งแสนหกหมื่นบาทถึงสามแสนบาท

แม้ประเทศไทยมีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการใช้แรงงานเด็ก แต่ยังมีช่องว่างที่ทำให้เด็กไม่ได้รับการคุ้มครองที่เพียงพอจากการถูกใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย รวมถึงไม่ผ่านมาตรฐานสากลว่าด้วยอายุขั้นต่ำในการทำงาน โดยมาตรา 44 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และมาตรา 148/1 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) กำหนดอายุการทำงานขั้นต่ำไว้ที่ 15 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล ส่วนอายุการทำงานขั้นต่ำในงานที่มีอันตราย มาตรา 49-50 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน มาตรา 148/1 ของพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 5) และมาตรา 26 (6) ของพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก กำหนดไว้ที่ 18 ปี

การค้ามนุษย์ในเด็กถือเป็นความผิดทางอาญา ภายใต้มาตรา 282-283 ของประมวลกฎหมายอาญา และมาตรา 6 ของพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ (ฉบับที่ 3)

ภาคผนวก 4

กฎหมายคุ้มครองสิทธิแรงงาน ในประเทศไทย

สิทธิของแรงงานและการคุ้มครองแรงงานในประเทศไทยมีกำหนดไว้ในกฎหมายแรงงานต่าง ๆ ดังนี้

- พระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2561
- พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518
- พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. 2553
- พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- พระราชบัญญัติจัดหางานและคุ้มครองคนหางาน พ.ศ. 2544
พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 และพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554
- พระราชบัญญัติแรงงานทางทะเล พ.ศ. 2558

ภาคผนวก 5

ตัวอย่างกฎหมายระดับประเทศ ที่ว่าด้วยการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ และสิทธิมนุษยชน

พระราชบัญญัติแรงงานทาสยุคใหม่ ปี 2558 (สหราชอาณาจักร)

กฎหมายฉบับนี้กำหนดให้ บริษัทในประเทศที่มียอดขายเกิน 36 ล้านปอนด์ต้องจัดทำรายงานประจำปีเพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์ โดยเนื้อหาของรายงานอาจะรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ ที่บริษัทได้ดำเนินการไป เพื่อสร้างความมั่นใจว่าไม่มีการใช้แรงงานทาส และการค้ามนุษย์ตลอดห่วงโซ่อุปทานและในทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจการ หรือเป็นรายงานที่ระบุว่าบริษัทไม่ได้ดำเนินการตามมาตรการใด ๆ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทั้งนี้ พระราชบัญญัติระบุว่าบริษัท “อาจ” ให้ข้อมูลใน 6 หัวข้อ ดังต่อไปนี้ 1) โครงสร้างองค์กรและห่วงโซ่อุปทานของธุรกิจ 2) นโยบายว่าด้วยการป้องกันการใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์ 3) กระบวนการตรวจสอบด้านการใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์ 4) ขั้นตอนการประกอบกิจการที่มีความเสี่ยง 5) ประสิทธิภาพของบริษัทในการป้องกันการใช้แรงงานทาสและการค้ามนุษย์ และดัชนีชี้วัดความสำเร็จ และ 6) การฝึกอบรมพนักงานในหัวข้อที่เกี่ยวข้อง

พระราชบัญญัติการใช้แรงงานทาส ปี 2561 (ประเทศออสเตรเลีย)

พระราชบัญญัติการใช้แรงงานทาสของประเทศออสเตรเลียกำหนดให้ผู้ประกอบการธุรกิจที่มีผลประกอบการตั้งแต่ 100 ล้านเหรียญออสเตรเลียต่อปีขึ้นไป ต้องจัดทำรายงาน ซึ่งจะมีการนำเสนอต่อรัฐมนตรีกระทรวงมหาดไทยและเผยแพร่บนฐานข้อมูลกลางต่อไป โดยเป็นรายงานที่อธิบายโครงสร้างองค์กร การดำเนินกิจการและห่วงโซ่อุปทาน ความเสี่ยงเกี่ยวกับการใช้แรงงานทาสยุคใหม่ ทั้งในการดำเนินกิจการและในห่วงโซ่อุปทาน รวมถึงอธิบายวิธีรับมือกับความเสี่ยงและวิธีประเมินประสิทธิภาพของแผนการรับมือดังกล่าว

กฎหมายการตรวจสอบห่วงโซ่อุปทานขององค์กร (ประเทศเยอรมนี)

กฎหมายฉบับนี้จะมีผลบังคับใช้ในปี 2566 โดยกำหนดให้บริษัทที่มีพนักงานตั้งแต่ 3,000 คนขึ้นไป ต้องวิเคราะห์และกำหนดมาตรการในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจการและตลอดห่วงโซ่อุปทาน นอกจากนี้ยังกำหนดให้บริษัทต้องจัดให้มีกลไกการร้องเรียนและจัดทำรายงานประจำปี เพื่อให้รายละเอียดเกี่ยวกับการดำเนินการตามมาตรการการตรวจสอบที่กำหนด หากฝ่าฝืน บริษัทไม่ต้องรับผิดชอบทางแพ่ง แต่มีโทษปรับคิดเป็นร้อยละ 2 ของรายได้เฉลี่ยประจำปี

กฎหมายการกำหนดหน้าที่ให้บริษัทแม่ต้องจัดทำ แผนเฝ้าระวัง (ประเทศฝรั่งเศส)

กฎหมายฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับบริษัทและบริษัทย่อยที่มีพนักงานอย่างน้อย 5,000 คนในบริษัท หรือมีพนักงานอย่างน้อย 10,000 คนที่ทำงานให้บริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม โดยบริษัทที่เข้าเกณฑ์นี้ต้องจัดทำแผนเฝ้าระวังและปฏิบัติตามแผนดังกล่าว ซึ่งครอบคลุมถึงมาตรการในการระบุความเสี่ยง การป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิเสรีภาพพื้นฐานอย่างร้ายแรง และการบาดเจ็บสาหัสที่เกิดจากสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือความเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพอันเกิดจากการประกอบกิจการของบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม โดยแผนเฝ้าระวังนี้ต้องครอบคลุมไปถึงการดำเนินกิจการของผู้รับเหมาหรือคู่ค้าที่บริษัททำธุรกิจด้วย ทั้งนี้ บริษัทต้องทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท ซึ่งรวมถึงตัวแทนองค์กรสหภาพที่เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนเฝ้าระวังดังกล่าว

ภาคผนวก 6

การรายงานและเปิดเผยข้อมูล ตามกรอบการรายงานสากล

Global Reporting Initiative (GRI)

กรอบการรายงานสากลที่พัฒนาโดย GRI หรือ Global Reporting Initiative (องค์การแห่งความริเริ่มว่าด้วยการรายงานสากล) เป็นกรอบการรายงานด้านความยั่งยืนที่บริษัททั่วโลก รวมถึงจดทะเบียนไทยนิยมใช้อย่างแพร่หลาย โดยมีบริษัทจดทะเบียนไทยประมาณ 200 แห่งจาก 800 แห่งอ้างอิงกรอบการรายงานความยั่งยืน GRI นอกจากนี้ ยังมีกรอบการรายงานสากลอื่น ๆ ได้แก่ กรอบการรายงานตามมาตรฐานการบัญชีเพื่อความยั่งยืนในระดับสากล (SASB) และ การรายงานแบบบูรณาการ (Integrated Reporting framework) ที่บริษัทสามารถใช้เป็นแม่แบบในการรายงานความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับการใช้แรงงานทางยุคใหม่ได้ ปัจจุบัน GRI อยู่ในช่วงการปรับมาตรฐานการรายงานด้านสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับกรอบการรายงานสากลทั้ง 2 กรอบข้างต้น รวมถึงปรับให้สอดคล้องกับหลักการและมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากลอื่น ๆ ได้แก่ หลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) แนวปฏิบัติสำหรับบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD Guidelines on Multinational Enterprises) และแนวปฏิบัติการตรวจสอบธุรกิจของ OECD สำหรับการดำเนินธุรกิจที่รับผิดชอบ (OECD Due Diligence Guidance for Responsibility Business Conduct) ทั้งนี้ ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูลของ GRI ที่สอดคล้องกับคู่มือฉบับนี้ ได้แก่

• แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูลทั่วไป 102 (GRI 102 General Disclosures)

- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-4 ว่าด้วยทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการ
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-6 ว่าด้วยตลาดลูกค้าที่ใช้สินค้าและบริการของบริษัท
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-15 ว่าด้วยผลกระทบหลัก ความเสี่ยง และโอกาส
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-16 ว่าด้วยค่านิยมหลักการ มาตรฐาน และบรรทัดฐานในการปฏิบัติ
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-17 ว่าด้วยกลไกในการให้คำแนะนำด้านจรรยาบรรณ

- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-21 ว่าด้วยการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียในประเด็นที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-26 ว่าด้วยบทบาทของหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและกำหนดเป้าหมายคุณค่า และกลยุทธ์
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-30 ว่าด้วยประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-31 ว่าด้วยการทบทวนประเด็นที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และสังคม
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-41 ว่าด้วยการทำข้อตกลงการเจรจาต่อรองร่วม
- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 102-44 ว่าด้วยประเด็นและความกังวลที่มีความสำคัญ

• แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 405 (GRI 405): ความหลากหลายและโอกาสที่เท่าเทียม

- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 405-2 ว่าด้วยสัดส่วนเงินเดือนและค่าตอบแทนระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย

• แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 407 (GRI 407): เสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม

• แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 414 (GRI 414): การประเมินคุณค่าในด้านสังคม

- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 414-1 ว่าด้วยคุณค่าใหม่ที่ผ่านมาการคัดกรองโดยใช้เกณฑ์ด้านสังคม

• แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 408 (GRI 408): แรงงานเด็ก

- แนวปฏิบัติการเปิดเผยข้อมูล 408-1 ว่าด้วยสถานประกอบการและลูกค้าที่มีความเสี่ยงด้านการใช้แรงงานเด็กอย่างมีนัยสำคัญ

ภาคผนวก 7

คำนิยามที่เกี่ยวข้อง

คำนิยาม	สนธิสัญญาและอนุสัญญาที่เกี่ยวข้อง	ความหมาย
Human trafficking	<u>อนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการต่อต้านองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติและพิธีสารเพิ่มเติมว่าด้วยการป้องกัน ปราบปรามและลงโทษการค้ามนุษย์โดยเฉพาะผู้หญิงและเด็ก ปี 2543</u>	“การค้ามนุษย์” หมายถึง การจัดหา การขนส่ง การจัดให้อยู่อาศัย การค้ามนุษย์ หรือการรับไว้ซึ่งบุคคลด้วยวิธีการขู่เข็ญ หรือด้วยการใช้กำลัง หรือด้วยการบีบบังคับในรูปแบบอื่นใด ด้วยการลักพาตัว ด้วยการฉ้อโกง ด้วยการหลอกลวงด้วยการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือด้วยการใช้สถานะความเสี่ยงภัยจากการค้ามนุษย์โดยมิชอบ หรือมีการให้ หรือรับเงิน หรือผลประโยชน์ เพื่อให้ได้มาซึ่งความยินยอมของบุคคลผู้มีอำนาจ ควบคุมบุคคลอื่นเพื่อความมุ่งประสงค์ในการแสวงประโยชน์
Forced labor	<u>อนุสัญญาของ ILO ว่าด้วยการเกณฑ์แรงงานหรือแรงงานบังคับ ปี 2473 (ฉบับที่ 29)</u>	แรงงานบังคับหรือแรงงานที่จำต้องทำ คืองานหรือบริการที่บังคับให้คนทำ เพื่อเป็นการลงโทษโดยที่คนเหล่านั้นไม่ได้สมัครใจทำ
Worst forms of child labor	<u>อนุสัญญาของ ILO ว่าด้วยการห้ามและการดำเนินการโดยทันทีเพื่อขจัดรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก ปี 2542 (ฉบับที่ 182)</u>	การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้ายประกอบด้วย ก) ทุกรูปแบบของการใช้ทาส หรือแนวปฏิบัติที่คล้ายกับการใช้ทาส เช่น การค้าและการซื้อ การขายเด็ก แรงงานขูดรีด แรงงานไพร่ดัดที่ดิน แรงงานบังคับหรือเรียกเกณฑ์ ซึ่งรวมถึง การบังคับหรือเรียกเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบ ข) การใช้ จัดหา หรือเสนอเด็ก เพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิต สู้ลามก หรือเพื่อการแสดงลามก ค) การใช้ จัดหา หรือ เสนอเด็ก เพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะเพื่อการผลิตและขนส่งยาเสพติดตามที่นิยามไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง ง) งานซึ่งโดยลักษณะของงานหรือโดยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก
Slavery	<u>อนุสัญญาว่าด้วยความเป็นทาส ปี 2469</u>	ทาส หมายถึง สถานะของบุคคลซึ่งถูกนับสิทธิเสมือนสิ่งของของผู้อื่น
Debt bondage	<u>อนุสัญญาเสริมว่าด้วยการเลิกทาส ปี 2499</u>	สถานะหรือสภาพที่เกิดจากการจำนำโดยเจ้าหนี้ต่อแรงงานของบุคคลหรือแรงงานของบุคคลภายใต้การควบคุมของบุคคลนั้น เพื่อเป็นหลักประกันหนี้ ในกรณีที่ค่าของแรงงานเหล่านั้นซึ่งประเมินแล้วไม่สามารถชำระหนี้ได้ หรือระยะเวลาและลักษณะของการให้แรงงานเหล่านั้นไม่จำกัด หรือไม่ได้กำหนดไว้

ภาคผนวก 8

เครื่องมือและแหล่งข้อมูลเพิ่มเติม

- [Access to Remedy: Practical Guidance for Companies](#), Ethical Trading Initiative
- [Business & Investor Toolkit](#), Walk Free
- [Connection & Risk Tool](#), Finance Against Slavery and Trafficking
- [Effective Modern Slavery Grievance Mechanisms: A Case Study Publication for Business](#), Global Compact Network Australia
- [Global Estimates of Modern Slavery \(Executive Summary\)](#), Walk Free & International Labor Organization
- [Global Slavery Index](#), Walk Free
- [Implementing Effective Modern Slavery Grievance Mechanisms: A Guidance Note for Business](#), Global Compact Network Australia
- [Operational Guidelines for Businesses on Remediation of Migrant Worker Grievances](#), International Organization for Migration
- [Preliminary Self-Assessment Checklist for Thai Employers Contracting New Recruitment Agencies](#), International Organization for Migration

