เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

หลักสิทธิมนุษยชนในองค์กร :
พลังขับเคลื่อนบริษัท ไทยออยล์ฯ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

จัดทำโดย นายบัณฑิต ธรรมประจำจิต
รหัส ๖๘๑๓๒๐

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตร “หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย” (นธป.) รุ่นที่ ๑๓
วิทยาลัยศาลรัฐธรรมนูญ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

หลักสิทธิมนุษยชนในองค์กร :
พลังขับเคลื่อนบริษัท ไทยออยล์ฯ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

นายบัณฑิต ธรรมประจำจิต

บทคัดย่อ

บทความทางวิชาการนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักสิทธิมนุษยชนในบริบทของการบริหารองค์กร ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยการเน้นย้ำถึงความสำคัญของการเคารพสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ทั้งในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการสร้างความโปร่งใสในกระบวนการทำงานที่ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีวัตถุประสงค์ในการสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในองค์กร โดยเฉพาะในบทบาทของผู้บริหาร ซึ่งเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการพัฒนานโยบายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน และสามารถสร้างการเติบโตที่ยั่งยืนและมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระยะยาว

บทความนี้มุ่งหวังให้ผู้บริหารและองค์กรต่าง ๆ มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทของตนในการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความยั่งยืนทั้งในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนากลยุทธ์ที่มีการผสมผสานระหว่างการเคารพสิทธิมนุษยชนกับการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

บทนำ

ในปัจจุบัน สิทธิมนุษยชนได้รับการยอมรับในระดับสากลว่าเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตที่มีศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ ซึ่งไม่เพียงแต่มีความสำคัญในมิติของสิทธิและเสรีภาพของบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีบทบาทสำคัญในบริบทของการบริหารองค์กรและการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน การเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในองค์กรจึงกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ไม่สามารถมองข้ามได้ในการขับเคลื่อนการเติบโตขององค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่งกำลังเผชิญกับความท้าทายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

บทความนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของหลักสิทธิมนุษยชนในองค์กร โดยเฉพาะในแง่มุมของการบริหารจัดการองค์กรที่สามารถสร้างการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการสนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องนี้และกระตุ้นให้ผู้บริหารและองค์กรต่าง ๆ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนในการขับเคลื่อนการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนภายในองค์กร การมีความตระหนักถึงบทบาทนี้จะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่สามารถเติบโตในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งสร้างความยั่งยืนทั้งในระดับองค์กรและระดับสังคมในระยะยาว

การนำหลักสิทธิมนุษยชนมาใช้ในการบริหารองค์กรไม่เพียงแต่จะช่วยยกระดับภาพลักษณ์ขององค์กรในสายตาของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ แต่ยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับชุมชนและสังคมโดยรวม ซึ่งในระยะยาวจะช่วยสร้างความมั่นคงและเสถียรภาพในธุรกิจ การศึกษาถึงความสำคัญและบทบาทของสิทธิมนุษยชนในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้ามในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเช่นนี้

กรอบแนวคิดทางทฤษฎี

สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่ทุกคนพึงได้รับโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงสิทธิในการดำรงชีวิต เสรีภาพ ความปลอดภัย ความเท่าเทียมในการทำงาน และการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม ในบริบทขององค์กรธุรกิจ สิทธิมนุษยชนหมายรวมถึงการรับรองสิทธิของพนักงาน คู่ค้า ผู้บริโภค ชุมชนโดยรอบ และบุคคลที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ

องค์กรจึงมีบทบาทในการป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิดังกล่าวผ่านกระบวนการกำหนดนโยบาย การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเลือกคู่ค้า และการดำเนินกิจกรรมเชิงพาณิชย์ทุกประการ ซึ่งไม่เพียงแต่จะสร้างบรรยากาศแห่งความเท่าเทียมและความปลอดภัยในองค์กรเท่านั้น แต่ยังช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและความไว้วางใจในระดับสาธารณะ

การนำหลักสิทธิมนุษยชนมาใช้ในบริบทของการบริหารองค์กรถือเป็นการพัฒนาแนวคิดที่มีความสำคัญต่อการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยการเชื่อมโยงระหว่างสิทธิมนุษยชนกับการบริหารองค์กรสามารถวิเคราะห์ได้ผ่านกรอบแนวคิดทางทฤษฎีหลายมิติที่ส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน แนวคิดเหล่านี้ประกอบด้วยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กร การพัฒนาที่ยั่งยืน และการเคารพสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินงาน

๑. ทฤษฎีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน (Sustainable Management Theory)

ทฤษฎีการบริหารจัดการที่ยั่งยืนเน้นการผสมผสานระหว่างการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืนในมิติของเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความยั่งยืนทั้งในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และการดำเนินธุรกิจ โดยการพิจารณาผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรต่อบุคคลและชุมชน การเคารพสิทธิมนุษยชนทำให้เกิดการพัฒนาในลักษณะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสังคมในระยะยาว

๒. ทฤษฎีความรับผิดชอบทางสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility : CSR)

ทฤษฎีนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการที่องค์กรต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร การเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กรถือเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินกิจกรรมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งองค์กรไม่เพียงแต่ต้องมุ่งเน้นผลกำไร แต่ต้องพิจารณาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสิทธิมนุษยชนในกระบวนการดำเนินงาน

๓. ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management Theory)

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในมุมมองของสิทธิมนุษยชนมีความสำคัญต่อการสร้างองค์กรที่มีความยั่งยืน การเคารพสิทธิพื้นฐานของพนักงาน รวมถึงการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อบุคคลภายในองค์กร จะช่วยสร้างความพึงพอใจและความผูกพันที่มั่นคงระหว่างพนักงานและองค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความสำเร็จในระยะยาว

๔. ทฤษฎีการเติบโตอย่างยั่งยืน (Sustainable Growth Theory)

การเติบโตที่ยั่งยืนไม่เพียงแต่เน้นที่ผลกำไรทางการเงิน แต่ยังต้องคำนึงถึงผลกระทบทางสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วย การนำหลักสิทธิมนุษยชนมาใช้ในองค์กรจะช่วยลดความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิและส่งเสริมการเติบโตที่ไม่กระทบต่อสังคมหรือสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังช่วยให้เกิดความยั่งยืนในมิติเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว

๕. ทฤษฎีความยุติธรรมทางสังคม (Social Justice Theory)

ทฤษฎีความยุติธรรมทางสังคมเน้นการปฏิบัติต่อบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม การเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมในการพัฒนาตนเองและได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนในองค์กร

จากกรอบแนวคิดทางทฤษฎีเหล่านี้จะเห็นได้ว่า การบูรณาการสิทธิมนุษยชนในองค์กรไม่เพียงแต่ส่งเสริมภาพลักษณ์และความรับผิดชอบขององค์กรต่อสังคม แต่ยังเป็นการขับเคลื่อนการเติบโตที่ยั่งยืนผ่านการปฏิบัติที่เป็นธรรมและการเคารพสิทธิของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การเข้าใจถึงบทบาทของสิทธิมนุษยชนในบริบทของการบริหารองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและองค์กรต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

สิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจกับหลักสากล

การเคารพสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจมีรากฐานสำคัญจากหลักสากลที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ ซึ่งได้กำหนดแนวทางและกรอบการปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับองค์กรธุรกิจในการดำเนินงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดำเนินธุรกิจทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้บริโภค ชุมชน หรือคู่ค้าทางธุรกิจ

๑. ปฐมบทของหลักสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ

หลักสิทธิมนุษยชนที่เป็นรากฐานสำคัญในระดับสากลเริ่มต้นจากการประกาศปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) โดยองค์การสหประชาชาติเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๑ ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นในการกำหนดสิทธิพื้นฐานของมนุษย์ที่ทุกประเทศควรยึดถือและส่งเสริม รวมถึงภาคธุรกิจที่มีบทบาทอย่างสำคัญในการดำเนินกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสิทธิดังกล่าว

การยอมรับว่าองค์กรธุรกิจมีบทบาทในการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างจริงจังเกิดขึ้นอย่างชัดเจนจากการจัดทำกรอบแนวทาง “หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ” (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGPs) ในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญที่กำหนดบทบาทความรับผิดชอบของภาครัฐและภาคธุรกิจในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน โดยเน้นในสามเสาหลัก ได้แก่

๑.๑ หน้าที่ของรัฐในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (The State Duty to Protect Human Rights) รัฐมีหน้าที่หลักในการกำหนดกฎหมาย นโยบาย และระบบที่จำเป็นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการควบคุมพฤติกรรมของภาคธุรกิจในเขตอำนาจของตน

๑.๒ ความรับผิดชอบของภาคธุรกิจในการเคารพสิทธิมนุษยชน (The Corporate Responsibility to Respect Human Rights) องค์กรธุรกิจมีหน้าที่ในการไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน และต้องดำเนินการเพื่อระบุ ป้องกัน แก้ไข และชดเชยผลกระทบที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจของตนหรือของคู่ค้าที่เกี่ยวข้อง

๑.๓ การเข้าถึงกระบวนการเยียวยา (Access to Remedy) ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชนควรสามารถเข้าถึงกระบวนการร้องเรียนและการเยียวยาที่เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และไม่เลือกปฏิบัติ

๒. การบูรณาการหลักสากลสู่การดำเนินธุรกิจ

หลักการของ UNGPs ได้รับการนำไปใช้ในระดับสากลและพัฒนาเป็นแนวทางต่าง ๆ เช่น

(๑) OECD Guidelines for Multinational Enterprises

(๒) ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work

(๓) UN Global Compact ซึ่งประกอบด้วยหลักการ ๑๐ ประการในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ครอบคลุมสิทธิมนุษยชน มาตรฐานแรงงาน สิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต

องค์กรธุรกิจที่ต้องการเติบโตอย่างยั่งยืนจึงควรดำเนินงานโดยยึดถือหลักการเหล่านี้เป็นแนวทาง โดยมีการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) เพื่อประเมินความเสี่ยงทั้งเชิงตรงและเชิงอ้อมที่อาจเกิดจากการดำเนินงาน เช่น การใช้แรงงานในห่วงโซ่อุปทาน การเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน หรือการขาดการคุ้มครองแรงงานอย่างเหมาะสม

๓. บทบาทขององค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชนตามแนวทางสากล

องค์กรสามารถนำหลักสิทธิมนุษยชนสากลมาประยุกต์ใช้ได้ผ่านการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๓.๑ การจัดทำนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) เป็นการแสดงจุดยืนขององค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชน และกำหนดกรอบปฏิบัติที่พนักงานและคู่ค้าทางธุรกิจต้องยึดถือ

๓.๒ การดำเนินการตรวจสอบผลกระทบ (Human Rights Impact Assessment) ใช้เพื่อประเมินว่าโครงการ กิจกรรม หรือการดำเนินธุรกิจใด ๆ อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนหรือไม่ และเตรียมมาตรการป้องกันหรือแก้ไข

๓.๓ การสื่อสารและรายงานความโปร่งใส การรายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนต่อสาธารณชน เช่น ในรายงานความยั่งยืน (Sustainability Report) ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๓.๔ การจัดให้มีกระบวนการร้องเรียนและเยียวยาที่เข้าถึงได้ เป็นกลไกสำคัญที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับผลกระทบสามารถเรียกร้องสิทธิของตนและได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม

๔. สิทธิมนุษยชนในองค์กรไทยภายใต้กรอบกฎหมายและแนวทางสากล

ในบริบทของประเทศไทย รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจ โดยจัดทำ แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights: NAP) ซึ่งสอดคล้องกับ UNGPs และกำหนดให้หน่วยงานภาครัฐและองค์กรธุรกิจร่วมมือกันในการส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับนโยบายและการปฏิบัติ โดยเน้น ๔ ประเด็นหลัก ได้แก่ แรงงาน ชุมชน สิ่งแวดล้อม และผู้บริโภค

การบูรณาการหลักการสากลเหล่านี้ในภาคธุรกิจไทย จึงถือเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่มีความรับผิดชอบ มีจริยธรรม และสามารถแข่งขันในระดับนานาชาติได้ โดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใด ๆ

ความสำคัญของสิทธิมนุษยชนต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันมิได้วัดผลเพียงจากผลประกอบการทางเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ยังพิจารณาในมิติของความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม การเคารพสิทธิมนุษยชนมีบทบาทสำคัญต่อการบรรลุเป้าหมายดังกล่าว ทั้งนี้เพราะการดำเนินธุรกิจที่ไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนย่อมนำไปสู่

๑) การลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียงขององค์กร

๒) การสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

๓) การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

๔) การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและเป็นธรรม

๕) การสร้างความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว

องค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชนจึงมักได้รับการยอมรับจากตลาดและสังคม โดยเฉพาะในยุคที่ผู้บริโภคและนักลงทุนให้ความสำคัญกับจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อสังคมมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญในแง่ของ "พลัง" ที่เกิดจากการยึดหลักสิทธิมนุษยชนในองค์กรอย่างบริษัท ไทยออยล์ฯ “พลัง” นั้นสามารถแสดงออกในหลายมิติ ทั้งในด้านองค์กร บุคลากร และสังคมโดยรวม ดังนี้

๑. พลังของความเชื่อมั่น (Trust & Credibility) : การเคารพสิทธิมนุษยชนสร้างความเชื่อมั่นในองค์กรทั้งจากพนักงาน คู่ค้า นักลงทุน และสังคม ส่งผลให้องค์กรได้รับการยอมรับมากขึ้น มีภาพลักษณ์ที่ดีและโปร่งใส

๒. พลังของคนในองค์กร (Empowered Workforce) : การส่งเสริมสิทธิแรงงาน ความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ ทำให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่า มีแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน พัฒนาไปสู่ “องค์กรแห่งความสุข” และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

๓. พลังของนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ : เมื่อคนรู้สึกปลอดภัย กล้าแสดงออก มีเสรีภาพทางความคิด จะเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มากขึ้น สิ่งนี้ช่วยให้บริษัทสามารถปรับตัวและเติบโตในระยะยาว

๔. พลังในการจัดการความเสี่ยง (Risk Mitigation) : การเคารพสิทธิมนุษยชนช่วยให้องค์กรสามารถลดความเสี่ยงด้านกฎหมาย ภาพลักษณ์ และความขัดแย้งทางสังคม และการป้องกันปัญหาแรงงานทาสสมัยใหม่ แรงงานเด็ก หรือการละเมิดสิทธิในห่วงโซ่อุปทาน

๕. พลังในการสร้างความยั่งยืน (Sustainable Growth) : การเติบโตทางเศรษฐกิจควบคู่กับความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตอบโจทย์ ESG (Environment, Social, Governance) และ SDGs (เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน)

๖. พลังในการเป็นต้นแบบขององค์กรไทย : ไทยออยล์ฯ สามารถเป็นตัวอย่างให้องค์กรอื่น ๆ เห็นถึงผลเชิงบวกจากการเคารพสิทธิมนุษยชนช่วยยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมในระดับประเทศและภูมิภาค

การพัฒนาองค์ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในองค์กร

การพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในองค์กรจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องในหลากหลายมิติ โดยเฉพาะในด้านการบริหารจัดการ การอบรมบุคลากร และการกำหนดแนวนโยบาย ดังนี้

๑. การสร้างนโยบายสิทธิมนุษยชน : องค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการเคารพสิทธิมนุษยชน และให้แนวนโยบายดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์องค์กร

๒. การฝึกอบรมและเสริมสร้างจิตสำนึก : จัดให้มีการอบรมเพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแก่พนักงานทุกระดับ รวมถึงฝ่ายบริหาร

๓. การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน : ดำเนินการตรวจสอบและประเมินผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจ เพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในกระบวนการทำงาน

๔. การเผยแพร่และรายงานผล : รายงานผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนอย่างโปร่งใสในรายงานประจำปีหรือรายงานความยั่งยืน

การพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นระบบจะช่วยให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กรสามารถเข้าใจบริบทที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและมีข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายที่มีความรับผิดชอบ

บทบาทของผู้บริหารในการขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนในองค์กร

ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันให้องค์กรให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนผ่านการแสดงภาวะผู้นำ (Leadership) ที่ยึดหลักจริยธรรมและคุณธรรม โดยผู้บริหารควรมีบทบาทดังต่อไปนี้

๑. กำหนดทิศทางและนโยบายอย่างชัดเจน

ผู้นำต้องแสดงจุดยืนที่ชัดเจนในเรื่องสิทธิมนุษยชน และผลักดันให้หลักการนี้ถูกบูรณาการเข้าในกลยุทธ์องค์กร ออกนโยบายที่ส่งเสริมความเท่าเทียม ความปลอดภัย และการไม่เลือกปฏิบัติในที่ทำงาน

๒. สื่อสารและเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ผู้นำต้องประพฤติตนเป็นตัวอย่างในการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ใช้ถ้อยคำหรือพฤติกรรมที่เลือกปฏิบัติ ส่งเสริมให้ผู้บริหารระดับรองและพนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของสิทธิมนุษยชน

๓. สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีของมนุษย์

ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการผลักดัน และส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เป็นธรรม เปิดกว้างและเคารพความหลากหลาย (Diversity & Inclusion) ฟังเสียงพนักงานและเปิดโอกาสให้มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

๔. สนับสนุนกลไกตรวจสอบและรับเรื่องร้องเรียน

สร้างระบบรับข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส (Whistleblower) ที่ปลอดภัยและเป็นความลับ รับฟัง และแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิอย่างจริงจัง

๕. สนับสนุนการพัฒนาองค์ความรู้และการอบรม

ผลักดันให้มีการอบรมด้านสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานทุกระดับ ส่งเสริมให้หัวหน้างานและผู้บริหารมีทักษะในการจัดการกับประเด็นทางจริยธรรมและสิทธิแรงงาน

๖. ขับเคลื่อนองค์กรตามแนวทาง ESG และ SDGs

ผู้นำต้องแสดงความมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะประเด็นสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียมทางเพศ และ การทำงานที่มีคุณค่า แสดงให้เห็นว่าองค์กรไทยสามารถยืนอยู่บนเวทีโลกได้ด้วยความรับผิดชอบ

ผู้นำองค์กร คือผู้ที่ “จุดประกาย” และ “ผลักดัน” ให้หลักสิทธิมนุษยชนไม่ใช่แค่ถ้อยคำในเอกสารนโยบาย แต่เป็น วัฒนธรรมองค์กร ที่ฝังอยู่ในทุกการตัดสินใจและพฤติกรรมในองค์กร ผู้นำที่เข้าใจและยึดมั่นในสิทธิมนุษยชนจะสามารถสร้างองค์กรที่ทั้ง เข้มแข็ง และ เคารพคุณค่าความเป็นมนุษย์ พร้อมพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในทุกมิติ

การสื่อสารและความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์กรควรมีระบบการสื่อสารที่โปร่งใสเกี่ยวกับหลักการและแนวทางการเคารพสิทธิมนุษยชน โดยการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น พนักงาน ชุมชนท้องถิ่น คู่ค้า และลูกค้า จะช่วยให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติ และเป็นการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ยั่งยืนในระยะยาว

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

Employee Rights เป็น ๑ ในกระบวนการอันเป็นเลิศของ Thaioil Group Human Rights ที่กลุ่มไทยออยล์ได้นำมาบูรณาการร่วมเข้ากับการบริหารแรงงานสัมพันธ์และการสร้างความผูกพันของพนักงานนั้น

กลุ่มไทยออยล์ มีการกำหนด “กลยุทธ์ระยะสั้นและระยะยาวด้านสิทธิมนุษยชน” หรือ “Thaioil Group Human Rights 5 Years Roadmap” โดยมีที่มา 4 structures คือ

Structure 1 : Global Criteria ได้แก่ Universal Declaration of Human Rights, NGC, UN Guiding Principle และ Global Best Practice

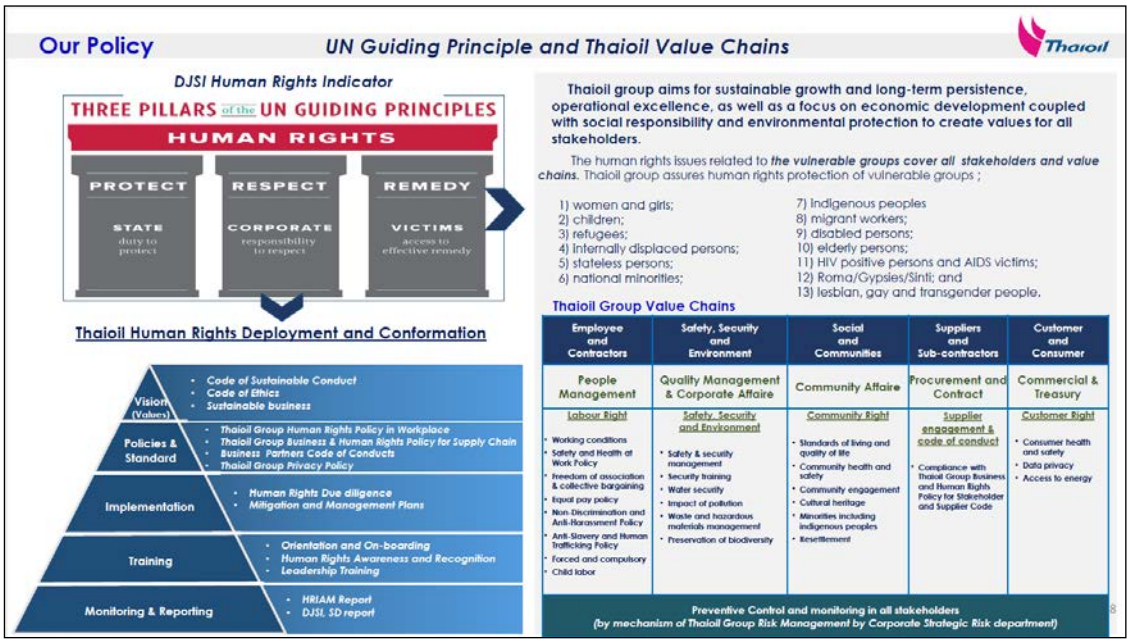
Structure 2 : Thailand Criteria ได้แก่ รัฐธรรมนูญ, กฎหมายแรงงาน, กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล, กฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และ Thailand Best Practice ที่ไม่ว่าจะเป็น “แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ระยะที่ ๑ หรือระยะที่ ๒” เป็นต้น

Structure 3 : Thaioil Group Policy as Is ได้แก่ CG Manual, Blue Book, Practice, TOP GROUP Human Rights Policy etc.

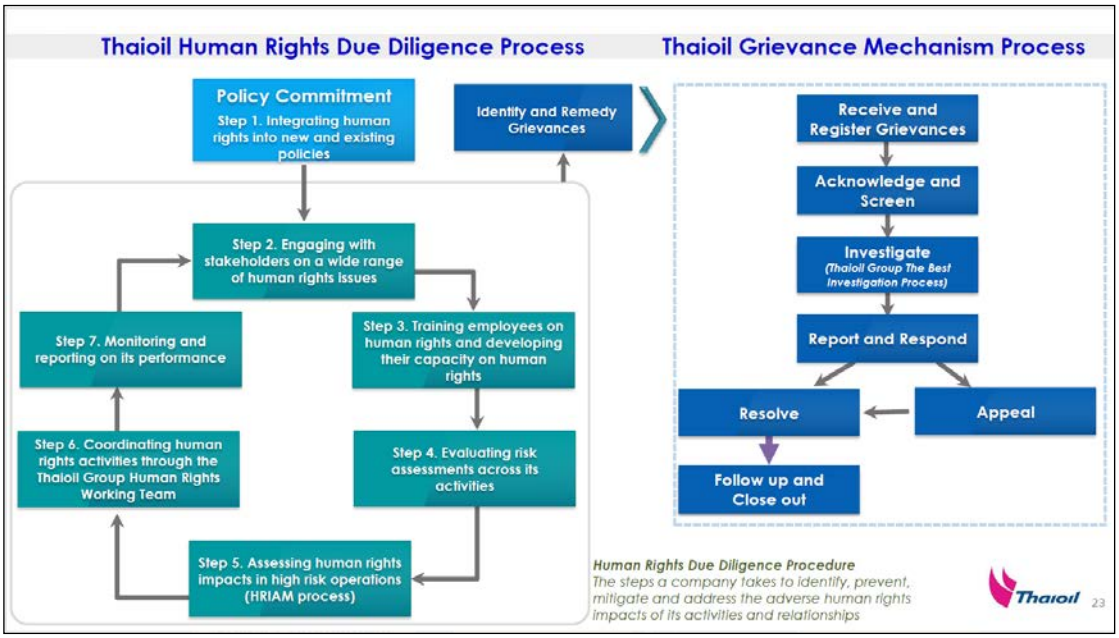
Structure 4 : PTT SM Frame work Alignment

ความมุ่งมั่นที่กลุ่มไทยออยล์มีต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนในสถานประกอบการ และทุกพื้นที่ที่กลุ่มไทยออยล์ดำเนินธุรกิจ ปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนในเส้นทางการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์ ระบบการปฏิบัติงานที่มุ่งมั่นเพื่อความเป็นเลิศ รวมทั้งแนวทางการดำเนินธุรกิจและหลักจรรยาบรรณของกลุ่มไทยออยล์ กลุ่มไทยออยล์ประกาศใช้นโยบายสิทธิมนุษยชนในปี ๒๕๕๘ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่น และความเชื่อที่ว่า แม้ว่ารัฐมีหน้าที่สำคัญในการคุ้มครองและกำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน แต่กลุ่มไทยออยล์คำนึงถึงเสมอว่าเรามีหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนด้วย ทั้งยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนให้ “สายโซ่อุปทานของธุรกิจกลุ่มไทยออยล์” (Thaioil Value Chain) เคารพและปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ กลุ่มไทยออยล์จึงประกอบธุรกิจด้วยเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นโดยยึดมั่นต่อหลักการขององค์กรสากลด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้รวมถึงข้อตกลงประชาคมโลกแห่งสหประชาชาติและหลักการชี้แนะแห่งสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน โดยคำนึงถึง 3 pillars หลัก ได้แก่

Pillars 1 : Human Rights Commitment คือ การประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน ที่กลุ่มไทยออยล์มีการประกาศนโยบายที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ๗ ฉบับ โดยมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ๓ ฉบับ รายละเอียดปรากฏตาม Human Rights Due Diligence Process and Human Rights Impact Assessments and Management (HRIAM) Report 2021 ซึ่งกลุ่มไทยออยล์ได้เปิดเผยไว้ต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ



Pillars 2 : Human Rights Due Diligences คือ การกำหนดขั้นตอนการติดตามตรวจสอบกระบวนการสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ซึ่งประกอบด้วย ๗ ขั้นตอน โดยสิ่งที่มีความโดดเด่นของกลุ่มไทยออยล์ คือ การบูรณาการเพิ่มขั้นตอนที่สำคัญมากกว่า UN Guiding Principle คือ ขยายความในขั้นตอนที่ ๑ คือการบูรณาการหลักสิทธิมนุษยชนเข้ากับนโยบายใหม่และนโยบายที่มีอยู่ในปัจจุบัน, เพิ่มขั้นตอนที่ ๒ คือการหารือร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน, ขั้นตอนที่ ๓ คือการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพด้านสิทธิมนุษยชนแก่พนักงาน และขั้นตอนที่ ๖ คือการประสานกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนผ่านคณะทำงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานตามนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยมีวัตถุประสงค์เพิ่มสร้างความเข้าใจและการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในการนำนโยบายสิทธิมนุษยชนไปไปฏิบัติ และสร้างกลไกคณะทำงานเพื่อขับเคลื่อนให้การนำไปปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้



Pillars 3 : Human Rights Assessment คือ กลุ่มไทยออยล์ได้กำหนด “แนวปฏิบัติการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์” หรือ “Thaioil Group Human Rights Impact Assessment and Management Procedure (HRIAM)” และการดูแลผู้มีส่วนได้เสีย ผ่าน Thaioil Value Chain โดย HRIAM เป็นหนึ่งใน ๗ ขั้นตอนของ Human Rights Due Diligences เป็นแนวปฏิบัติที่มีขึ้นเพื่อกำหนดวิธีการในการบริหารจัดการประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของกลุ่มไทยออยล์ และช่วยการทำงานของกลุ่มไทยออยล์ในการประยุกต์ใช้ขั้นตอนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยมีกรอบแนวคิดและหลักการประเมิน รวมถึงการจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ ดังนี้

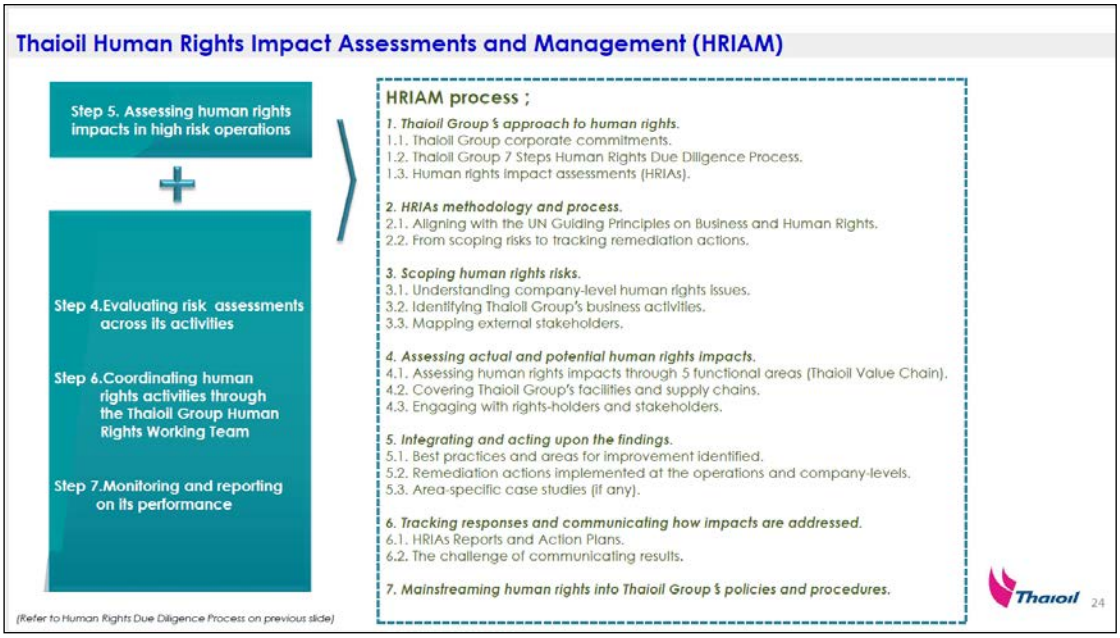
(๑) กำหนดวิธีการที่เป็นระบบในการประเมินความเสี่ยง การกำหนดแนวทางการควบคุมหรือบรรเทาผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานประสิทธิผลของการดำเนินงาน

(๒) กำหนดโครงสร้างในการกำกับดูแล บทบาทและความรับผิดชอบของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของกลุ่มไทยออยล์

(๓) กำหนดกระบวนการบริหารจัดการและกระบวนการทวนสอบการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน เช่น กระบวนการประเมินและชี้บ่งประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน กระบวนการในการปฏิบัติที่สอดคล้องตามแนวทางที่กำหนด รวมถึงกระบวนการในการติดตามประสิทธิผล และการรายงานผลการดำเนินงาน

(๔) สอดรับกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการประเมินและจัดการสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์ เช่น การให้คำมั่นสัญญา หรือข้อกำหนดของกฎหมาย

โดยรายละเอียดเชิงลึกของ “แนวปฏิบัติการประเมินและจัดการผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกลุ่มไทยออยล์” ได้เปิดเผยไว้ต่อสาธารณะบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ



ผลสัมฤทธิ์จากการน้อมนำหลักสิทธิมนุษยชนในองค์กรมาเป็นพลังขับเคลื่อนบริษัทไทยออยล์ฯ สู่การเติบโตอย่างยั่งยืน สามารถสรุปได้เป็น ผลลัพธ์ที่จับต้องได้ ทั้งในระดับภายในและภายนอกองค์กร ดังนี้

ผลสัมฤทธิ์ของไทยออยล์ จากการยึดหลักสิทธิมนุษยชนในองค์กร

๑. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม

- พนักงานมีความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม
- ลดปัญหาการละเมิดสิทธิ เช่น การเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิดทางเพศ หรือแรงงานบังคับ

๒. การเพิ่มประสิทธิภาพและความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement)

- พนักงานมีแรงจูงใจ ทำงานด้วยความภูมิใจและทุ่มเทมากขึ้น
- ลดอัตราการลาออก (Turnover Rate) และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม

๓. การเติบโตอย่างยั่งยืนตามหลัก ESG และ SDGs

- สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals) โดยเฉพาะเรื่อง “ความยุติธรรม”, “ความเท่าเทียม” และ “การทำงานที่มีคุณค่า”
- ตอบโจทย์นักลงทุนด้าน ESG และหน่วยงานจัดอันดับความยั่งยืน

๔. ได้รับการยอมรับจากระดับประเทศและสากล

- ได้รับรางวัลหรือการจัดอันดับที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน เช่น ดัชนีความยั่งยืน Dow Jones Sustainability Indices (DJSI)
- เพิ่มโอกาสในการขยายความร่วมมือระดับนานาชาติ

๕. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีในห่วงโซ่อุปทาน

- คู่ค้าเห็นว่าไทยออยล์ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ
- สร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่ยั่งยืน และหลีกเลี่ยงปัญหาแรงงานหรือการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

๖. ลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียงองค์กร

- ป้องกันการถูกฟ้องร้องหรือเสียชื่อเสียงจากประเด็นละเมิดสิทธิมนุษยชน
- ลดต้นทุนทางสังคมและการจัดการปัญหาในระยะยาว

๗. เป็นต้นแบบองค์กรโปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

- ช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๘. ความร่วมมือที่เกิดกับบุคลากรและความคิดสร้างสรรค์

- พลังที่เติบโตจากการเคารพสิทธิมนุษยชนในองค์กร เมื่อองค์กรให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน และยึดถือเป็นหัวใจหลักในการบริหารจัดการบุคลากร จะเกิดผลลัพธ์ที่ทรงพลังในสองมิติ คือ ความร่วมมือในทีม และ การส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน

๘.๑ ความร่วมมือที่แข็งแกร่งภายในองค์กร : การเคารพศักดิ์ศรี ความเท่าเทียม และเปิดพื้นที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น ส่งผลให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าในบทบาทของตนเอง กล้าแสดงความคิดเห็นโดยไม่กลัวการตำหนิ มีความไว้วางใจในผู้นำและเพื่อนร่วมงาน พร้อมทำงานเป็นทีม แบ่งปันไอเดีย และร่วมรับผิดชอบต่อเป้าหมายเดียวกัน สิ่งนี้นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีพลังบวกและโปร่งใส ซึ่งลดความขัดแย้ง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน

๘.๒ ความคิดสร้างสรรค์ที่เบ่งบาน : เมื่อพนักงานรู้สึก “ปลอดภัย” ที่จะคิดต่างและเสนอแนวคิดใหม่ ๆ โดยไม่กลัวการถูกตัดสินหรือเลือกปฏิบัติ ความคิดสร้างสรรค์จึงเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ เกิดการนำเสนอไอเดียใหม่ในการปรับปรุงงานหรือผลิตภัณฑ์ พนักงานรู้สึกว่าความคิดของตนมีคุณค่าและได้รับการรับฟัง และมีโอกาสในการพัฒนา “นวัตกรรมภายใน” ที่เติบโตจากการร่วมแรงร่วมใจของหลายแผนก

๘.๓ สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและไม่แบ่งแยก ผ่านการจัดอบรม ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน การสื่อสารภายในที่โปร่งใส และส่งเสริมเวทีรับฟังเสียงจากพนักงาน ส่งผลให้เกิดโครงการภายในที่ริเริ่มโดยพนักงานเอง เช่น การออกแบบระบบงานที่ยืดหยุ่นรองรับความหลากหลายของพนักงาน กิจกรรมกลุ่มสร้างสรรค์จากทีมงานต่างวัย ต่างความเชี่ยวชาญ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการอย่างมีจริยธรรมและตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน เป็นต้น

การให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนไม่ใช่แค่สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย แต่ยังปลดล็อกศักยภาพของบุคลากร ทั้งในด้านการร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลให้องค์กรมีพลังในการพัฒนาและแข่งขันอย่างยั่งยืน

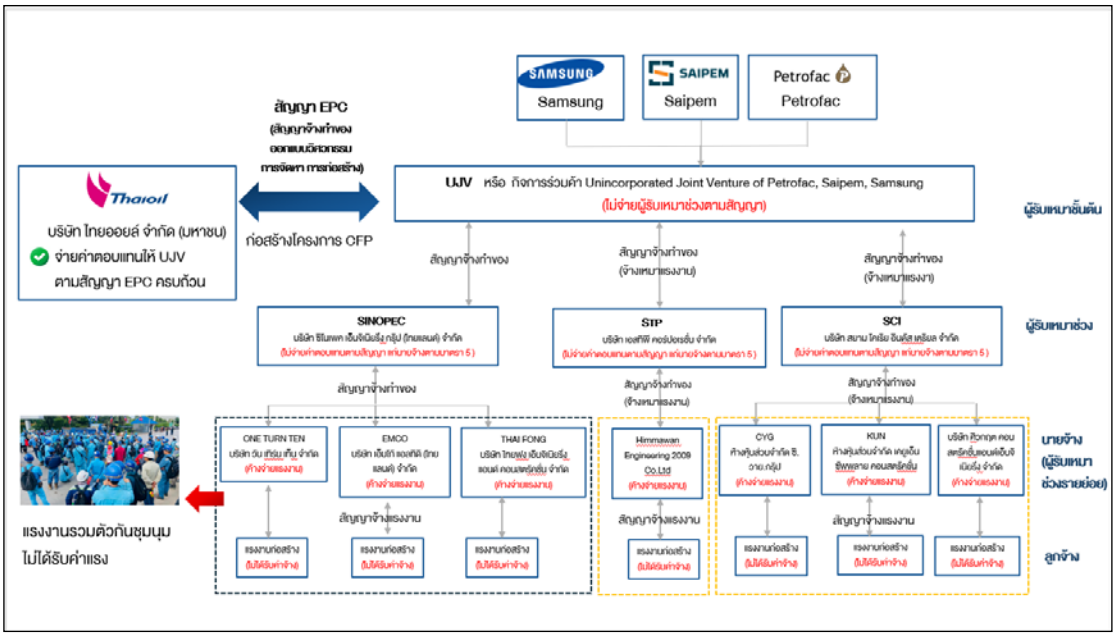
ความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่กฎหมายยังก้าวไปไม่ถึง

เหตุการณ์การชุมนุมของกลุ่มผู้ใช้แรงงานหน้าโรงกลั่นไทยออยล์ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีข้อเท็จจริงดังนี้

วันที่ ๒๔ กรกฎาคม – ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ มีกลุ่มผู้ใช้แรงงานรวมตัวชุมนุมหน้าโรงกลั่น บริษัท ไทยออยล์ฯ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี เนื่องจากไม่ได้รับค่าจ้างจากบริษัทนายจ้างของตน ซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงของกิจการร่วมค้าระหว่าง Samsung E&A (Thailand) Co., Ltd., Petrofac South East Asia Pte. Ltd., และ Saipem Singapore Pte. Ltd. (“UJV – Samsung, Petrofac and Saipem”)

(หมายเหตุ : - UJV – Samsung, Petrofac และ Saipem เป็นผู้รับเหมาหลักในการก่อสร้างโครงการพลังงานสะอาด (Clean Fuel Project: CFP) ของบริษัท ไทยออยล์ จำกัด (มหาชน) (ไทยออยล์) ตามสัญญาจ้างเหมาทำของ ออกแบบวิศวกรรม การจัดหา และการก่อสร้าง (EPC: Engineering, Procurement and Construction))

โดยเมื่อวันที่ ๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผู้บริหารกระทรวงแรงงาน และผู้แทน UJV - Samsung, Petrofac และ Saipem ได้ร่วมประชุมหารือเพื่อหาแนวทางช่วยเหลือกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่ไม่ได้รับชำระค่าจ้าง โดยมีบริษัท ไทยออยล์ฯ เข้าร่วมสังเกตการณ์ ณ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้ข้อสรุปว่า UJV - Samsung, Petrofac และ Saipem ตกลงจะนำเงินไปจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายให้กับลูกจ้างให้ครบถ้วนภายในวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะเข้าไปกำกับดูแลกลไกและเงื่อนไขการจ่ายค่าจ้างค้างจ่ายให้ครบถ้วน และเมื่อวันที่ ๑๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ กลุ่มผู้ใช้แรงงานได้ยุติการรวมตัวชุมนุมบริเวณหน้าโรงกลั่น บริษัท ไทยออยล์ฯ



การชุมนุมของแรงงานหน้าโรงกลั่นไทยออยล์ในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ แสดงให้เห็นถึง “ความท้าทายด้านสิทธิมนุษยชนที่กฎหมายยังไม่ไปถึง” ดังนี้

๑. สิทธิในการประท้วงและการชุมนุมอย่างสงบ : แรงงานหลายร้อยคนชุมนุมตั้งแต่วันที่ ๒๔ – ๒๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เรียกร้องค่าจ้างที่ค้างจ่ายจากนายจ้างของตนเอง ซึ่งเป็นผู้รับเหมาช่วงของผู้รับเหมาชั้นต้น โดยมีมูลเหตุที่ผู้รับเหมาช่วงเองก็ไม่ได้รับชำระหนี้ตามสัญญาบริการจากผู้รับเหมาชั้นต้น แม้จะมีการเจรจาแต่กลับยังไม่สามารถบังคับใช้ให้จ่ายเงินได้ชัดเจน สะท้อนถึงช่องว่างของกฎหมายในการปกป้องสิทธิการชุมนุม และสิทธิแรงงาน

๒. โครงสร้างซับซ้อนของระบบจ้างงาน : ระบบจ้างงานแบบ subcontract ในโครงการ Clean Fuel Project (CFP) มีลำดับชั้นหลายชั้น ได้แก่ ไทยออยล์ → UJV → Sinopec → ผู้รับเหมารายย่อย แม้บริษัท ไทยออยล์ฯ จ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาให้แก่ผู้รับเหมาชั้นต้นครบถ้วนแล้ว แต่เงินกลับไม่ถึงแรงงานปลายทาง โดยที่กฎหมายปัจจุบันไม่มีการกำหนดความรับผิดชอบชัดเจนให้ถึงผู้รับเหมาชั้นต้นได้ ทำให้แรงงานถูกทิ้งขว้างเมื่อระบบไม่ทำงาน

๓. การบังคับใช้กฎหมายแรงงานอ่อนแอ : แม้มีการเข้ามาของกระทรวงแรงงานและหน่วยงานท้องถิ่น แต่มาตรการยังเป็นเพียง “คำสั่งให้จ่าย” หรือ “พูดคุยบรรเทาเบื้องต้น” ไม่มีการบังคับใช้ที่เด็ดขาด ระบบจึงยังไม่สามารถปกป้องแรงงานจากการถูกค้างจ่ายค่าจ้างเป็นระยะเวลานานหรือเรียกค่าเงินเยียวยาที่เหมาะสมได้จริง

๔. การละเมิดสิทธิมนุษยชนเชิงโครงสร้าง : ตามรายงานจากองค์กรด้านสิทธิมนุษยชน เช่น Human Rights Watch และ Freedom House แม้ประเทศจะมีกรอบกฎหมายปกป้อง แต่ปัญหาหลักอยู่ที่ การบังคับใช้ที่ไม่เข้มงวด เช่น คดีประท้วงช่วงปี ๒๐๒๐ ยังไม่ถูกดำเนินการอย่างเป็นธรรม รวมถึงบทลงโทษที่ไม่สมดุล เช่น มาตรา ๑๑๒ (ก.หมิ่นฯ) ก็ยังถูกใช้อย่างกว้างขวางเพื่อจำกัดสิทธิเสรีภาพ

๕. ประเด็นถกเถียงสำคัญสำหรับกรณีศึกษาที่ว่า สิทธิมนุษยชน, ความเป็นธรรมในภาคธุรกิจและความรับผิดชอบของบริษัทต่อแรงงานที่ไม่ได้ว่าจ้างโดยตรง : นักเรียกร้องสิทธิมนุษยชนบางคนอาจมองว่า แม้บริษัท ไทยออยล์ฯ จะดำเนินการตามสัญญาโดยจ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาถูกต้องครบถ้วนให้ผู้รับเหมาชั้นต้นแล้ว แต่แรงงานระดับปลายทางกลับไม่ได้รับค่าจ้าง ทำให้เกิดคำถามว่า "บริษัท ไทยออยล์ฯ ควรมีความรับผิดชอบต่อแรงงานกลุ่มนี้หรือไม่ และในระดับใด?" ในทางตรงกันข้ามภาคเอกชนผู้ลงทุนเองต่างมีคำถามว่า “บริษัท ไทยออยล์ฯ ที่ปฏิบัติถูกต้องครบถ้วนตามกรอบสัญญา กฎหมายและหลักนิติกรรมในทางธุรกิจ แล้วจะได้รับความเป็นธรรมและความคุ้มครองอย่างไร”

สำหรับมุมมองทาง “สิทธิมนุษยชน” หรือ “ความรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทาน” (Supply Chain Responsibility) นั้น องค์กรระหว่างประเทศ เช่น UN Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs), OECD Guidelines หรือ ESG standards กำหนดว่า "แม้ธุรกิจไม่ได้ละเมิดสิทธิโดยตรง แต่หากประโยชน์ของตนเกิดขึ้นจากระบบที่ละเมิดสิทธิ แสดงว่ามีหน้าที่ต้องรับผิดชอบร่วม" นั่นหมายความว่า แม้ไม่ได้จ้างแรงงานเหล่านั้นโดยตรงแต่แรงงานเหล่านั้นทำงานในโครงการของบริษัท สร้างมูลค่าให้บริษัท แรงงานจำนวนมากอาจขาดอำนาจต่อรอง ไม่รู้ว่าสัญญาใครเป็นใคร และสุดท้ายถูกละเลยทั้งระบบ จึงเกิดความคาดหวังว่า บริษัทแม่ควรมี “หน้าที่ด้านสิทธิมนุษยชนโดยพฤตินัย” เช่น ตรวจสอบระบบจ้างงานอย่างต่อเนื่อง (Due Diligence), แทรกแซงเมื่อพบการละเมิด แม้ไม่มีข้อผูกพันโดยตรง หรือ มีแนวทางแก้ไข (remedy) เช่น กองทุนฉุกเฉิน หรือแถลงการณ์รับผิดชอบเชิงจริยธรรม เป็นต้น

สำหรับมุมมองทาง “สัญญา กฎหมายและหลักนิติกรรมในทางธุรกิจ” บริษัท ไทยออยล์ฯ ได้ปฏิบัติตามข้อสัญญาที่มีขอบเขตทั้งสิทธิและหน้าที่ต่อ UJV - Samsung, Petrofac และ Saipem โดยการจ่ายค่าตอบแทนตามสัญญาครบถ้วนถูกต้องตรงตามกำหนดระยะเวลา ไม่มีข้อผูกพันทางนิติกรรมกับแรงงานที่มาชุมนุม และได้แสดงความรับผิดชอบเท่าที่มีอำนาจตามสัญญาจะกระทำได้เพื่อช่วยเหลือแรงงาน รวมตลอดถึงให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับภาครัฐในการติดตามและผลักดันให้เกิดการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งหากบริษัท ไทยออยล์ฯ แทรกแซงเมื่อพบการละเมิดแม้ไม่มีข้อผูกพันโดยตรง หรือ มีแนวทางแก้ไข (remedy) เช่น กองทุนฉุกเฉิน หรือแถลงการณ์รับผิดชอบเชิงจริยธรรม โดยไม่มีอำนาจหรือสิทธิที่จะกระทำได้ตามสัญญาที่มีกับ UJV - Samsung, Petrofac และ Saipem เช่นนี้ บริษัท ไทยออยล์ฯ จะได้รับความเป็นธรรมและความคุ้มครองจากกฎหมายหรือภาครัฐอย่างไร

ข้อเสนอแนะเบื้องต้นและการดำเนินการของไทยออยล์

ประเด็น	ความท้าทาย	ข้อเสนอเพื่อแก้ไข	การดำเนินการของไทยออยล์
ความรับผิดชอบในห่วงโซ่จ้างงาน	ไม่มีมาตรการชัดเจนให้ผู้ใช้แรงงานสูงสุดต้องมีความรับผิด	ปรับแก้ไขกฎหมาย ให้ “ผู้จ้างหลักหรือผู้รับเหมาหลัก” รับผิดร่วมกับผู้รับเหมาช่วงในส่วนที่เป็นสัญญาบริการที่นอกเหนือจากสัญญาจ้างเหมาแรงงาน	กำกับดูแลแรงงานและผู้รับเหมาช่วงให้ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด ผ่านการระบุไว้ในข้อสัญญาและการตรวจประเมิน
การบังคับใช้กฎหมายแรงงาน	มาตรการชะลอ ไม่มีบทลงโทษที่มีน้ำหนัก	ให้อำนาจศาล เพื่อออกคำสั่งคุ้มครองชั่วคราว หรือจ่ายเงินเพื่อเยียวยากลุ่มแรงงาน	มีระบบติดตามและบังคับใช้กฎหมายแรงงานในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพในการชุมนุม	ผู้ชุมนุมบางกลุ่มไม่มีความรู้หรือความเข้าใจอย่างถูกต้องในการใช้สิทธิและเสรีภาพในการชุมนุม	ภาครัฐควรออกมาตรการด้านการพัฒนาหรือฝึกอบรม หรือช่องทางการสื่อสารเพื่อให้กลุ่มแรงงานได้มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิและเสรีภาพของการชุมนุมอย่างถูกต้องเหมาะสม	จัดอบรมและให้ความรู้แก่แรงงานในองค์กรเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพตามกฎหมาย
เสริมความเข้มแข็งในกฎหมายแรงงานและความเชื่อมโยงระหว่างกัน	แรงงานไม่ได้รับค่าจ้าง และนายจ้างไม่ได้นำส่งเงินประกันสังคม	ระบบความเข้มแข็งในการติดตามบังคับใช้กฎหมายแรงงานแบบบูรณาการที่มีความเชื่อมโยงทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานฯ, พระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติจัดหางานเพื่อให้เกิดการช่วยเหลือและเยียวยาแรงงานอย่างครอบคลุม	ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ประกันสังคม และระบบจัดหางานอย่างครบถ้วน

กรณีการชุมนุมหน้าโรงกลั่นไทยออยล์ปี ๒๕๖๗ ไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของค้างจ่ายค่าจ้างเท่านั้น แต่สะท้อน "โครงสร้างสิทธิมนุษยชน" ที่ยังไม่มั่นคง ทั้งในด้านกฎหมาย การบังคับใช้ และระบบจ้างงานที่ซับซ้อน การเปลี่ยนผ่านต้องอาศัยเจตจำนงทางนโยบายที่ชัดเจน ปรับตัวอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้แรงงานมีสิทธิและกลไกคุ้มครองที่แท้จริง

สรุป

หลักสิทธิมนุษยชนในภาคธุรกิจที่อ้างอิงจากหลักสากล เช่น UN Guiding Principles on Business and Human Rights และปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ได้วางรากฐานสำคัญให้ภาคธุรกิจทั่วโลกยึดถือและปฏิบัติเพื่อการเติบโตที่มีจริยธรรม มีความยั่งยืน และเคารพต่อศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การน้อมนำแนวทางเหล่านี้มาใช้ในองค์กร ไม่เพียงแต่ช่วยลดความเสี่ยงจากการละเมิดสิทธิ แต่ยังเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเป็นพลังขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

เนื้อหาทั้งหมดข้างต้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของบทความโดยตรง โดยได้เสนอแนวทางในการส่งเสริมความเข้าใจและความตระหนักรู้เกี่ยวกับความสำคัญของสิทธิมนุษยชนในองค์กร และการพัฒนาองค์ความรู้ที่ช่วยให้ผู้บริหารและองค์กรสามารถขับเคลื่อนสิทธิมนุษยชนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการเติบโตอย่างยั่งยืน การเคารพสิทธิมนุษยชนจึงมิใช่เพียงกรอบทางจริยธรรม แต่เป็นพลังขับเคลื่อนที่มีศักยภาพในการยกระดับคุณภาพขององค์กรให้สอดรับกับเป้าหมายแห่งการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในระดับประเทศและระดับโลก

บรรณานุกรม

สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (๒๕๖๓). แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (NAP) ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๒–๒๕๖๕. และฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐

Microsoft. (2022). 2022 Human Rights Report. Retrieved from https://www.microsoft.com/en-us/corporate-responsibility/human-rights

OECD. (2018). OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct. Retrieved from https://www.oecd.org/investment/due-diligence-guidance-for-responsible-business-conduct.htm และ OECD Guidelines for Multinational Enterprises (2023update) https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf

Shift Project. (2021). Business and Human Rights – Understanding Human Rights Due Diligence. Retrieved from https://shiftproject.org/resource/human-rights-due-diligence/

Thaioil Group. (2025). https://www.thaioilgroup.com/sustainability/social-dimension-human-rights/

UN Guiding Principles on Business and Human Rights (2011)

Unilever. (2023). Human Rights Report 2023. Retrieved from https://www.unilever.com/sustainable-living/human-rights/

United Nations. (1948). Universal Declaration of Human Rights (UDHR). Retrieved from https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights.

United Nations Human Rights Office of the High Commissioner (OHCHR). (2011). Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework. Retrieved from https://www.ohchr.org/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

World Economic Forum. (2020). Toward Common Metrics and Consistent Reporting of Sustainable Value Creation. Retrieved from https://www.weforum.org/whitepapers