

แนวทางปฏิบัติ
ต่อ
บรรษัทข้ามชาติ

โดย
องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา
๑

เอกสารคู่มือ
จัดทำขึ้นโดย

คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน
ของ
องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา

คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงานขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (TUAC-OECD)

องค์คณะที่ปรึกษาที่สถาปนาขึ้นตั้งแต่ พ.ศ.2491 (ค.ศ.1948) มีสถานภาพเป็นคณะที่ปรึกษาให้แก่โครงการฟื้นฟูยุโรปในช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 หรือที่รู้จักกันในชื่อว่า “โครงการมาร์แชลเพลน” (Marshall Plan) โดยที่คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน(TUAC)ให้แก่องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) เป็นองค์กรพัฒนาเอกชนระหว่างประเทศที่ไม่แสวงกำไรที่มีสถานภาพเป็นที่ปรึกษาให้แก่ OECD

TUAC มีสมาชิกที่เป็นองค์กรแรงงานระดับประเทศ 55 องค์การ ที่เป็นตัวแทนของคนงานถึง 70 ล้านคนใน30ประเทศ ที่เป็นรัฐภาคีของ OECD.

TUAC ทำหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาเป็นประจำให้แก่องค์กรต่างๆในระบบของOECD คอยประสานและเป็นตัวแทนทัศนะของฝ่ายสหภาพแรงงานต่อรัฐบาลทั้งหลายในประเทศอุตสาหกรรม

อีกทั้งยังดำเนินการเพื่อให้แน่ใจได้ว่าการกำหนดยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจของประเทศสมาชิกของOECD

นโยบายเศรษฐกิจใดๆที่รัฐบาลเหล่านี้ได้กำหนดขึ้นเพื่อมุ่งให้เศรษฐกิจขยายตัวตามยุทธศาสตร์นั้นๆ จะต้องมุ่งให้เกิดการจ้างงานอย่างเต็มที่ พร้อมกับปรับปรุงสวัสดิการทางสังคม มีกลไกที่สามารถคุ้มครองป้องกันสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างคนงานด้วย

ทั้งนี้สิ่งพิมพ์และถ้อยแถลงต่างๆของTUAC จะมีอยู่ใน Website ของ TUAC หรือจะขอได้โดยตรงจากสำนักงานของ TUAC ที่ TUAC-OECD 26 avenue de la Grande-Armee - 75017,

Paris, France. โทรศัพท์ +1 55 37 37 37 โทรสาร + 1 47 54 98 28 หรือ Websiteที่ www.tuac.org, E-mail: tuac@tuac.org

คู่มือนักสหภาพแรงงาน แนวทางปฏิบัติต่อกิจการบรรษัทข้ามชาติ

โดย
องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา

แปลโดย: สันติ อิศโรธกุล
เรียบเรียงและจัดรูปเล่มโดย: สุอังคณา ตั้งวรเชษฐ
(ประสานงานฝ่ายต่างประเทศ LCT)
ที่ปรึกษา: ศรีโพธิ์ วายุกัตร์
(รองประธานและฝ่ายต่างประเทศ LCT)
ศักดิ์นา นัตรวรกุล ณ อยุธยา

ผลิตและแจกจ่ายฉบับภาษาไทย โดย:
สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย (LCT)

สนับสนุนงบประมาณการแปลและจัดพิมพ์โดย:
สมาพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ องค์การภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก
(ICFTU-APRO)

สารบัญ

ภาพรวม

1

บทที่ 1

แนะนำแนวทางปฏิบัติต่อกิจการบริษัทข้ามชาติโดยองค์การ

3

เพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

บทที่ 2

การทบทวนแนวทางปฏิบัติครั้งล่าสุด

4

บทที่ 3

ขั้นตอนดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ

8

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (National Contact Points)

9

การแก้ปัญหา

10

บทบาทของคณะกรรมการ OECD ว่าด้วย การลงทุนระหว่างประเทศและกิจการของ
บริษัทข้ามชาติ (International Investment and Multinational

Enterprises - CIME)

14

บทที่ 4

ในกรณีที่บริษัทลูกหรือบริษัทข้ามชาติ ละเมิดแนวทางปฏิบัติ

จะมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร?

16

บทที่ 5

แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ กลไก และมาตรการอื่นๆ

19

ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศ และกองทุนของลูกจ้างคนงาน

21

จรรยาบรรณแรงงานที่กำหนดขึ้นเองฝ่ายเดียว
22

การเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย
24

ภาคผนวก 1 - 3

ภาคผนวก 1

แนวทางปฏิบัติของOECD ต่อกิจการของบรรษัทข้ามชาติ
27

คำนำ

27

- 1 แนวความคิดและหลักการ
31
- 2 นโยบายทั่วไป
33
- 3 การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
34
- 4 การจ้างงานและแรงงานสัมพันธ์
36
- 5 สิ่งแวดล้อม
37
- 6 การต่อต้านสินบน
40
- 7 สิทธิประโยชน์ของผู้บริโภค
41
- 8 วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
41
- 9 การแข่งขัน
42

10 การเสียภาษี 42

ภาคผนวก 2

รายชื่อของสหภาพแรงงานและหน่วยงานในระบบของOECD
สำหรับติดต่อประสานความร่วมมือ 44

ภาคผนวก 3

รายชื่อของหน่วยงานดำเนินการระดับประเทศ (National Contact Points)
45 - 48

ผลิตและแจกจ่ายฉบับภาษาไทย โดย
สภาองค์การลูกจ้าง สภาแรงงานแห่งประเทศไทย (LCT)

สนับสนุนงบประมาณการแปลและจัดพิมพ์โดย
สมาพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ องค์กรภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก
(ICFTU-APRO)

ภาพรวม

คู่มือแนวทางปฏิบัติฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยเจตนาที่จะช่วยให้สหภาพแรงงานทั่วโลกสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากคู่มือแนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบรรษัทข้ามชาติที่จัดทำเผยแพร่โดยองค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนาหรือ Organization for Economic Co-operation and Development - OECD เพื่อพิทักษ์รักษาสิทธิต่างๆของแรงงาน

เนื้อหาของแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขใหม่ล่าสุดนี้
ได้รับความยินยอมเห็นชอบโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวแทนรัฐบาล สหภาพแรงงาน ภาครธุรกิจ และองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) บางองค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านกระบวนการอภิปราย การถกเถียงโต้แย้งอย่างยืดเยื้อยาวนาน ที่บางครั้งก็เกิดความยากลำบากอย่างยิ่ง ซึ่งเป็นการหารือและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันภายในบริบทขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

ถึงกระนั้น ก็เชื่อว่า ความคาดหวังสูงสุดของสหภาพแรงงานในทุกประเด็นปัญหาจะบรรลุและจะได้รับการบรรจุไว้ในแนวทางปฏิบัติฉบับที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขใหม่ล่าสุดนี้แล้ว แต่ทางคณะกรรมการที่ปรึกษาของ OECD ก็เชื่อว่าสามารถบรรลุความคืบหน้าได้มากพอสมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

หากมองแนวทางปฏิบัติฉบับนี้ ในเชิงเปรียบเทียบกับเนื้อหาสาระที่เป็นประเด็นถกเถียงเจรจากันในระยะแรกเริ่ม

ด้วยเหตุนี้ จึงขอเรียกร้องให้สหภาพแรงงานทั้งหลายใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่จากกติกาหรือเครื่องมือใหม่นี้ เพื่อจะแสดงให้เห็นให้รัฐบาลต่างๆและภาคธุรกิจตระหนักว่า ขบวนการแรงงานอาจจริงเอาใจกับการผลักดันให้มีความเคารพสิทธิต่างๆของลูกจ้างคนงานอย่างต่อเนื่องต่อไป

นอกจากนี้แล้ว แนวทางปฏิบัติฉบับที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขใหม่ล่าสุดนี้ก็นำมาใช้อ้างอิงให้เกิดประโยชน์ต่อการรณรงค์ต่างๆของสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องกับบรรษัทข้ามชาติที่สำคัญๆและมีบทบาทระดับโลกต่อประเด็นปัญหาต่างๆ เช่น สิทธิมนุษยชน การละเมิดสิทธิคนงานในระบบการผลิตในประเทศต่างๆในห่วงโซ่การผลิตให้แก่บรรษัทข้ามชาติ เรื่องสิ่งแวดล้อม การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการต่อต้านการติดสินบน ฯลฯ

โดยที่แนวทางปฏิบัติฉบับที่ได้รับการทบทวนและปรับปรุงแก้ไขใหม่ล่าสุดนี้มีประโยชน์ต่อความพยายามที่จะแก้ปัญหาอย่างเฉพาะเจาะจงบางเรื่องบางประเด็น พร้อมกับช่วยสร้างเงื่อนไขแวดล้อมที่เอื้อต่อการหารือแลกเปลี่ยนทัศนะกับฝ่ายบรรษัทข้ามชาติเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาทางสังคมและบรรลุข้อตกลงต่างๆเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกัน

แนวทางปฏิบัติฉบับนี้จะช่วยเสริมความเข้มแข็งให้แก่ขั้นตอนดำเนินการแก้ปัญหา ตามที่ได้รับการรับรองจากทุกฝ่ายที่ร่วมลงนามในแนวทางปฏิบัตินี้

ทางขบวนการแรงงานสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์ได้มาก
ในการเจรจาต่อรองหรือขับเคลื่อนผลักดันให้บริษัทข้ามชาติ
ปฏิบัติตามสารบบัญญัติในแนวทางปฏิบัติ
ฉบับนี้
ซึ่งรวมทั้งการให้ความคุ้มครองสิทธิของลูก
จ้างคนงานด้วย

เนื้อหาสาระที่ได้รับทบทวนและปรับปรุงเพิ่มเติมใหม่ที่สำคัญๆรวมทั้ง
การใช้แนวทางปฏิบัติฉบับนี้ในขอบข่ายทั่วโลก
โดยไม่จำกัดใช้แต่บริษัทหรือหน่วยงานผลิตที่ตั้งอยู่ในประเทศแม่ของรัฐบาล OECD เท่านั้น
แต่ยังครอบคลุมถึงมาตรฐานแรงงานสากลฉบับต่างๆที่ถือเป็นแก่นแกนของมาตรฐานแรงงานสากล
ตลอดจนมุ่งส่งเสริมให้ผู้ผลิตต่างๆที่ผลิต
ป้อนบริษัทข้ามชาติ (Suppliers)
และผู้รับเหมาช่วงการผลิต (Sub-Contractors)
ให้ใช้แนวทางปฏิบัติฉบับนี้ด้วย

อย่างไรก็ตาม
ต้องรับทราบไว้ด้วยว่า
กติกากฎหรือเครื่องมือใหม่ๆเหล่านี้ เช่น
แนวทางปฏิบัติฉบับนี้
เป็นส่วนเสริมมาตรการอื่นๆที่มีผลบังคับ

ผูกพันในแต่ละประเทศหรือเสริมกรอบดำเนินการที่มีอยู่แล้ว
มิใช่กติกากฎหรือเครื่องมือที่จะใช้แทนที่มาตรการหรือกรอบดำเนินการที่มีอยู่เดิมดังกล่าวข้างต้น
โดยแนวทางปฏิบัติฉบับนี้เป็นเครื่องมือสำหรับ
ใช้ปฏิบัติต่อกิจกรรมในด้านต่างๆของบริษัทข้ามชาติ
และกิจกรรมด้านการตลาดของบริษัทข้ามชาติที่มีขอบข่ายทั่วโลก
ในลักษณะต่างๆไปทั้งในระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ
แนวทางปฏิบัติฉบับนี้
มีเจตนาในเบื้องต้นที่จะให้เป็นเครื่องมือสำหรับองค์กรแรงงานระดับประเทศหรือ
ขบวนการแรงงานในรัฐภาคีต่างๆของ OECD
รวมทั้งในประเทศที่มีใช้รัฐภาคีของ OECD องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือ
สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ (International Trade Secretariats - ITSS) และองค์กรสมาชิกทั้งมวล
แม้แต่องค์กรพัฒนาเอกชน หรือ NGOs
ที่ทำงานด้านแรงงานที่ประสงค์จะทำการ
รณรงค์ร่วมกับขบวนการแรงงาน
ก็สามารถจะใช้เป็นเครื่องมือได้เช่นกัน

บทที่ 1

แนะนำแนวทางปฏิบัติของ OECD ต่อ กิจการของบริษัทข้ามชาติ

แนวทางปฏิบัตินี้เป็นข้อเสนอแนะเพื่อให้เป็นหลักปฏิบัติที่ดีสำหรับบริษัทข้ามชาติ โดยในเบื้องต้นก็มุ่งแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในกิจการในสังกัดของบริษัทข้ามชาติที่ตั้งอยู่ในประเทศต่างๆ ที่ยึดถือแนวทางปฏิบัติ

ประเทศต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น
หมายรวมถึงรัฐภาคีจำนวน 30
ประเทศของ
องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD)
(ดูรายชื่อประเทศที่อ้างอิง)
รวมทั้งอาร์เจนตินา บราซิล และ ชิลี
แต่แนวทางปฏิบัตินี้ยังใช้กับกิจการธุรกิจ
การค้าของบริษัทข้ามชาติที่ดำเนินการ
อยู่ในประเทศอื่นๆ ทั่วโลกด้วย
ในขณะนี้ มีประเทศอื่นๆ อีกหลายประเทศ

ที่กำลังอยู่ในกระบวนการพิจารณาถ้อยแถลงก่อนจะยอมรับและลงนามรับรองว่าจะ
ยึดแนวทางปฏิบัติ

*อ้างอิง: ออสเตรเลีย เบลเยียม แคนาดา
เดนมาร์ก ฝรั่งเศส เยอรมันนี กรีซ
ไอซ์แลนด์ ไอร์แลนด์ อิตาลี ลักเซมเบิร์ก
เนเธอร์แลนด์ นอร์เวย์ ปอร์ตุเกส สเปน
สวีเดน สวิตเซอร์แลนด์ ตุรกี
สหราชอาณาจักร สหรัฐอเมริกา ญี่ปุ่น
ฟินแลนด์ ออสเตรีย นิวซีแลนด์
เม็กซิโก สาธารณรัฐเชค ฮังการี โปแลนด์
เกาหลี และสาธารณรัฐสโลวัก*

รัฐบาลของประเทศใดก็ตามที่จะเข้าร่วมเป็นภาคีของแนวทางปฏิบัตินี้
จะต้องแสดงให้เห็นปรากฏว่าพร้อมจะรับผิดชอบ
เช่น
ด้วยการจัดตั้งศูนย์ติดต่อประสานงานระดับ
ชาติ (National Contact Point)
ของประเทศตนขึ้น
โดยต้องเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการได้จริง
และมีประสิทธิภาพด้วย (ดูบทที่ 3)
อีกทั้งยังต้องทำงานอย่างสร้างสรรค์ร่วมกับ
สหภาพแรงงานได้ด้วย

รูปหน้า 2

ทั้งนี้ คณะกรรมการที่ปรึกษาของ OECD เมื่อมีโอกาสที่เหมาะสม ก็เร่งเร้าให้รัฐบาลของประเทศต่างๆ ให้ดำเนินการตามเงื่อนไขเพื่อยึดแนวทางปฏิบัติดังกล่าว

ในส่วนของแนวทางปฏิบัติเอง มีบทต่างๆครอบคลุมรอบด้าน คือ คำนำ แนวความคิดและหลักการ นโยบายทั่วไป การเปิดเผย(ข้อมูลข่าวสาร) การจ้างงานและแรงงานสัมพันธ์ สิ่งแวดล้อม การต่อต้านสินบน สิทธิประโยชน์ของผู้บริโภค วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การแข่งขันและการเสียภาษี

แม้ในเชิงกฎหมาย แนวทางปฏิบัตินี้จะไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย แต่ขณะเดียวกันก็มีใช่เป็นทางเลือกของบรรษัทข้ามชาติ เพราะบรรษัทข้ามชาติไม่อาจจะเลือกปฏิบัติเพียงส่วนใดส่วนหนึ่งของแนวทางปฏิบัติทั้งฉบับได้ หรือจะตีความสาระบัญญัติตามความเข้าใจแต่เพียงฝ่ายเดียวก็มีได้เช่นกัน

การใช้แนวทางปฏิบัตินี้มีได้ขึ้นอยู่กับความเห็นชอบของบรรษัทข้ามชาติทั้งหลาย

เพราะสาระบัญญัติต่างๆในแนวทางปฏิบัตินี้ได้รับการรับรองแบบพหุภาคีและเป็นกฎกติกาที่เบ็ดเสร็จเป็นชุดที่รัฐบาลต่างๆของรัฐบาลได้ทำการเจรจาต่อรองกันมารอบแล้วรอบเล่าจนจบกระบวนการ ซึ่งรัฐบาลเหล่านี้ต่างได้ยึดมั่นในแนวทางปฏิบัตินี้เป็นข้อผูกพันของตน ที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นในกิจกรรมต่างๆของบรรษัทข้ามชาติทั้งหลาย

โดยที่สาระบัญญัติทั้งหมดในแนวทางปฏิบัตินี้ ล้วนเป็นข้อยุติมาจากทัศนะที่แสดงออกและเห็นพ้องต้องกันเป็นสำคัญของรัฐบาลต่างๆ ที่เชื่อมั่นว่าจะเป็นหลักปฏิบัติที่ดีสำหรับบรรษัทข้ามชาติ และบรรดาบรรษัทข้ามชาติทั้งหลายจึงถูกคาดหวังว่าจะปฏิบัติตามเนื้อหาสาระในแนวทางปฏิบัตินี้ ในการดำเนินธุรกิจการค้าของตนในขอบข่ายทั่วโลก

ที่สำคัญที่สุดก็คือ แนวทางปฏิบัตินี้มีมาตรการรองรับด้วยการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติไว้ โดยที่ความรับผิดชอบสูงสุดในการบังคับใช้จะไปตกอยู่ที่รัฐบาล

นี่คือความแตกต่างโดยพื้นฐานระหว่างแนวทางปฏิบัติกับจรรยาบรรณแรงงานที่ทางบรรษัทข้ามชาติกำหนดขึ้นโดยฝ่ายเดียว ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แนวทางปฏิบัตินี้มีใช่เป็นเพียงสิ่งที่สร้างขึ้นเพื่อผลทางการประชาสัมพันธ์หรือเพื่อการสร้างภาพพจน์

แนวทางปฏิบัติที่มีสาระบัญญัติต่างๆนี้ เป็นเพียงส่วนหนึ่งของ ปรากฏการณ์ด้วยการลงทุนระหว่างประเทศ และกิจการของบรรษัทข้ามชาติของ OECD

ที่มีนัยขอบข่ายที่กว้างขวางมากกว่า เพราะปรากฏการณ์ดังกล่าวมีสาระบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการลงทุน ซึ่งครอบคลุมประเด็นอื่นๆด้วย คือ การปฏิบัติของรัฐบาลในแต่ละประเทศต่อ บรรษัทที่ต่างชาติเป็นเจ้าของ มาตรการต่างๆที่ใช้เพื่อหลีกเลี่ยง หรือ เพื่อลดการยึดเยียดข้อกำหนดต่างๆที่ขัดแย้งในตัวเอง (Conflicting

บทที่ 2

การทบทวนแนวทางปฏิบัติ ครั้งล่าสุด

แนวทางปฏิบัติต่อบรรษัทข้ามชาติ ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

ฉบับแรกที่กำหนดขึ้นนั้น

ผ่านการรับรองจากรัฐภาคีเมื่อพ.ศ.2519 (ค.ศ.1976)

โดยมีขึ้นหลังจากที่มีสาธารณชนได้แสดงความวิตกกังวลอย่างกว้างขวางว่า บรรดาบรรษัทข้ามชาติทั้งหลายในขณะนั้น กำลังมีอำนาจมากเกินไปเสียแล้ว

ข้อวิตกกังวลหนึ่งที่เป็นประเด็นใหญ่มากในช่วงนั้น ก็คือ

พฤติกรรมของบรรษัทข้ามชาติบางแห่งที่มีฐานอยู่ในกลุ่มประเทศรัฐภาคีของ OECD โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

บรรษัทข้ามชาติที่มีฐานอยู่ในสหรัฐเข้ามามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการก่อรัฐประหารในประเทศซีก

จากกระแสความคิดทางสากลดังกล่าว ทำให้รัฐบาลของประเทศต่างๆได้ใช้เวทีองค์การสหประชาชาติริเริ่มเจรจาว่า

Requirements)

แรงจูงใจหรือทำลายแรงจูงใจที่ทางรัฐบาลใช้ดึงดูดการลงทุนของต่างประเทศ ต้องมีความโปร่งใส

จะมีจรรยาบรรณแรงงานในลักษณะใดที่พอจะคาดหวังได้ว่าบรรษัทข้ามชาติจะยอมรับผูกพันได้

ในระหว่างนั้น องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization-ILO) ก็ริเริ่มกระบวนการเจรจาเพื่อกำหนดองค์ประกอบด้านแรงงานสำหรับในจรรยาบรรณที่จะใช้กับบรรษัทข้ามชาติ แต่เสียดายที่เงื่อนไขแวดล้อมทางการเมืองในช่วงนั้น มีผลทำให้จรรยาบรรณที่กำหนดโดยองค์การสหประชาชาติ ซึ่งจะมีผลผูกพันต่อบรรษัทข้ามชาติ ต้องถูกเก็บขึ้นหิ้งไปในช่วงคริสต์ทศวรรษที่ 1980

อย่างไรก็ตาม ภายใต้อาณัติของไอแอลโอว่าด้วยหลักการต่อกิจการบรรษัทข้ามชาติและนโยบายทางสังคม (The ILO Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy) ซึ่งเป็นกลไกที่เคยตกลงกันไว้เมื่อพ.ศ.2520 (ค.ศ.1977) แต่ไม่มีผลผูกพันก็ยังดำรงอยู่

อันเป็นหลักการที่ครอบคลุมประเด็นปัญหา
ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน
การฝึกอบรม
เงื่อนไขการทำงานของผู้จ้างแรงงาน
และแรงงานสัมพันธ์

พร้อมกันนั้น
ทางองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ
และการพัฒนา
(OECD) ก็เริ่มกระบวนการเจรจาเช่นกัน
และได้บรรลุข้อตกลงเมื่อพ.ศ.2519
(ค.ศ.1976) เป็นฉบับที่ชื่อว่า
แนวทางปฏิบัติต่อกิจการบริษัทข้ามชาติ
โดยที่เครื่องมือที่บรรลุโดยทั้ง OECD
และ ILO มีเนื้อหาสาระที่คู่ขนานกัน
โดยมีลักษณะที่เสริมซึ่งกันและกัน

ทั้งนี้ ปฏิญญาไตรภาคีของ ILO
มีข้อเสนอแนะที่ให้รายละเอียดมากกว่า
ในประเด็นปัญหาด้านแรงงาน
ในขณะที่แนวทางปฏิบัติของ OECD
มีเนื้อหาสาระที่ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ
ของบริษัทข้ามชาติมากกว่า

ในแง่ของความสอดคล้องและคุณ
ประโยชน์ที่ขบวนการแรงงานจะได้จากแ
นทางปฏิบัติของ OECD นั้น มีอยู่ 3
ช่วงระยะเวลาที่จำแนกได้อย่างชัดเจน คือ
ในระยะแรกนั้น น่าจะเรียกว่า
“ช่วงระยะที่มีการขับเคลื่อนอย่างเข้มข้น”
เริ่มจากประกาศใช้จนถึงช่วงกลางคริสต์ท
ศวรรษที่ 1980
ซึ่งในระยะนี้ขบวนการแรงงานที่มักจะได
การสนับสนุนจากรัฐบาล
ได้ยกกรณีตัวอย่างที่สำคัญๆหลายกรณีที่
เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมบางอย่างของบริษัท
ข้ามชาติ ที่ฝ่ายแรงงานยอมรับไม่ได้
โดยที่บางรัฐบาลก็ได้ดำเนินการบางอย่าง
โดยลำพัง
หรือไม่ได้ประสานกับรัฐบาลอื่นๆ

โดยที่มีอยู่หลายๆกรณีที่นำไปสู่ผล
ของการกำหนดกติกาใหม่ๆที่เป็นประโยชน์
ต่อขบวนการแรงงานหรือสหภาพแรงงา
นต่างๆ ตัวอย่างที่เด่นชัดได้แก่
กรณีของบริษัทข้ามชาติ Electrolux
ที่มีพฤติกรรมต่อต้านและทำลายสหภาพแ
ร่งงาน

ที่กระทำโดยบริษัทลูกแห่งหนึ่งของสหรัฐ
ฯ

ซึ่งมีผลทำให้จำเป็นต้องจัดตั้งศูนย์ติดต่อป
ระสานงานระดับชาติขึ้นมาในประเทศสวี
เดน (Swedish National Contact
Point)

ซึ่งมีอยู่มากมายหลายกรณีที่ส่งเรื่องร้องเร
ียนไปยังศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชา
ติ ในระยะนั้นได้แสดงให้เห็นที่ปรากฏว่า
กิจการบริษัทข้ามชาติและบริษัทลูกๆของ
บริษัทข้ามชาติ

จำเป็นต้องกำหนดทำที่ใหม่
ให้มีหน้าที่เชิงสร้างสรรค์ต่อสหภาพแรงงา
น

ในช่วงระยะที่สอง
นับจากช่วงกลางคริสต์ทศวรรษที่ 1980
จบจนเกือบสิ้นสุดช่วง 1990
ซึ่งน่าจะเรียกว่าเป็น “ช่วงที่ซบเซา”
เพราะนอกจากจะมีการนำเสนอให้ผนวก
บทที่ว่า ด้วยสิ่งแวดล้อม
ที่เกิดจากการพิจารณาทบทวนแนวทางป
ฏิบัติที่ผ่านมา
ซึ่งมีเนื้อหาที่ขาดความหนักแน่นแล้ว
ก็ไม่เคยนำแนวทางปฏิบัตินั้นมาใช้เลย

มีองค์กรแรงงานอยู่เพียงไม่กี่องค์กร
และรัฐบาลของบางประเทศที่แข่งขันอ
ย่างต่อเนื่องเท่านั้น
ที่ช่วยกันประดับประดาให้แนวทางปฏิบัติ
ของ OECD ฉบับเดิมยังอยู่ดำรงอยู่
เนื่องจากว่า ในช่วงดังกล่าวนี้
รัฐบาลของประเทศต่างๆ
ส่วนใหญ่มุ่งแต่จะหามาตรการต่างๆที่จะช
วชิงและดึงดูดการลงทุนจากต่างประเทศ

แทนที่จะมุ่งตั้งคำถามในเรื่องการปรับปรุงจรรยาบรรณของกิจการต่างๆของบริษัทข้ามชาติ

ในช่วงเดียวกันนี้
บริษัทแต่ละแห่งมีการรับรู้เรื่องของแนวทางปฏิบัติของ OECD น้อยมาก
ซ้ำร้ายกว่านั้น

หลายๆส่วนของธุรกิจระดับนานาชาติยังรู้สึกพึงพอใจอย่างยิ่งที่จะปล่อยให้การรับรู้
อยู่ในระดับต่ำตลอดไป

พอถึงช่วงคริสต์ทศวรรษที่ 1990
สาธารณชนก็เกิดการรับรู้ปัญหาในระดับ
ที่สูงขึ้นว่า มีการใช้แรงงานเด็ก
และเกิดกรณีละเมิดสิทธิแรงงานอื่นๆที่เพิ่ม
ขึ้นพร้อมๆกับการที่บริษัทข้ามชาติต่าง
โยกย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศต่างๆทั
วโลกและเกิดห่วงโซ่การผลิตมากมายหลา
ยช่วงและวิธีการจ้างงานนอกระบบมากขึ้
น

ท่ามกลางกระแสดังกล่าว
มีบริษัทข้ามชาติบางแห่งก็เสียชื่อเสียงแ
ละภาพพจน์เพราะมีวิธีดำเนินการกับสห
ภาพแรงงานในเชิงลบ
มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน
หรือไม่ก็มีการก่อกวนด้านสิ่งแวดล้อม

ครั้งหนึ่ง
จรรยาบรรณแรงงานเคยถือกันว่
เป็นวาระที่สำคัญที่ต้องแก้ปัญหา
แต่ก็ไม่เคยมีความพยายามอย่างจริงจังจ
กฝ่ายใดๆ นอกจากฝ่ายแรงงานเอง
โดยที่ภายในบริบทขององค์การความร่วมมือ
ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา
(OECD)
การ”ตื่นจากความชบเซา”ของแนวทางป
ฏิบัติ ในระยะที่สาม
จึงเป็นการตอบโต้การที่เคยถูกโจมตีว่า
OECD ไม่อาจจะทำอะไรได้

และมีส่วนทำให้แรงงานไม่ให้ความน่าเชี
อถือต่อรัฐบาลต่างๆที่เคยเจรจาต่อรองกัน
เรื่อง ข้อตกลงพหุภาคีว่าด้วย การลงทุน
(Multilateral Agreement on
Investment-MAI)
แต่แล้วก็ประสบความล้มเหลว

จากความจำเป็นที่จะต้องเรียกควา
มน่าเชื่อถือกลับคืนมา
ทำให้ในพ.ศ.2541 ทาง OECD
ได้เปิดการพิจารณาทบทวน
แนวทางปฏิบัติใหม่อีกคำรบหนึ่ง
กล่าวคือ เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2543
รัฐภาคีทั้งหมด 30 ประเทศ บวกกับอีก 3
ประเทศ คือ อาร์เจนตินา บราซิล และ ชิลี
ได้มีมติรับรอง
แนวทางปฏิบัติใหม่ที่ได้พิจารณาปรับปรุง
แก้ไขแล้ว
ที่มีสาระบัญญัติเสริมให้เข้มแข็งขึ้นด้วยข้
นตอนการดำเนินการที่เข้มงวดกว่าเดิม

อย่างไรก็ตาม ตลอดทั้ง 3
ช่วงระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นก็ได้สะท้อน
ลักษณะร่วมกันอยู่ประการหนึ่ง คือ
ระดับความเข้มงวดของแนวทางปฏิบัติที่
จะนำไปใช้และการเสริมความเข้มแข็งให้
แก่ตัวแนวทางปฏิบัตินี้
ไม่ว่าจะเป็นช่วงระยะเวลาใดก็ตาม
ย่อมต้องขึ้นอยู่กับเจตนารมณ์ทางการเมือง
ของรัฐบาลแต่ละประเทศ
ว่ามีมากน้อยเพียงใด

ทั้งนี้จะมึบริษัทข้ามชาติเพียงไม่กี่
แห่งที่จะยึดถือแนวทางปฏิบัติของ
OECD อย่างจริงจัง
นอกจากว่ารัฐบาลในแต่ละประเทศนั้นๆจะ
ถือเป็นเรื่องจริงจัง เมื่อมองในมุมกลับ
ท่าทางของบริษัทข้ามชาติหรือท่าทีของร
ัฐบาลจะเป็นเช่นใด
ก็ย่อมสะท้อนให้เห็นด้วยว่า
สหภาพแรงงานในแต่ละประเทศมีความไ

สื่อกำลังใช้แนวทางปฏิบัตินี้ให้เป็นเครื่องมือมากขึ้นเรื่อยๆ เพียงใดด้วยเช่นกัน

ภาพสะท้อนภาพหนึ่งของสหภาพแรงงานที่มีประสบการณ์กับแนวทางปฏิบัติของ OECD

โดยเฉพาะในช่วงระยะที่ “ซบเซา” ก็คือ มีองค์กรสมาชิกบางส่วนของคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายแรงงานของ OECD หรือ TUAC เคยมองอย่างท้อแท้และไม่เชื่อว่าการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางปฏิบัติฉบับใหม่จะสามารถสร้างความแตกต่างได้จริง

อย่างไรก็ตาม ผลที่ได้โดยรวมของการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงแก้ไขใหม่ ก็มีผลที่สำคัญและน่าจะทำให้แนวทางปฏิบัติฉบับใหม่มีความสอดคล้องและมีคุณสมบัติมากกว่าฉบับเดิม ทั้งนี้ ภาษาที่ใช้ในฉบับใหม่ ทำให้เกิดความชัดเจนว่า โดยเจตนาแล้ว แนวทางปฏิบัติจะใช้กับบรรษัทข้ามชาติทั้งหลาย โดยไม่จำกัดว่าจะเป็นบรรษัทที่ดำเนินการอยู่ในประเทศใดก็ตาม ซึ่งรวมทั้งประเทศที่แม้ว่ารัฐบาลจะไม่ยอมรับและปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัตินี้ก็ตาม

ทั้งนี้ นับเป็นครั้งแรกที่มีแนวทางปฏิบัติที่เปิดกว้างมากพอที่จะใช้กับกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานในโรงงานหรือฐานการผลิตในห่วงโซ่อุปทานการผลิตให้แก่บรรษัทข้ามชาติ โดยให้ความสำคัญคุ้มครองสิทธิมนุษยชน พร้อมกับผนวกแก่นแกนของมาตรฐาน

แรงงานสากลที่ยังไม่เคยรวมอยู่ในฉบับเดิมอีกด้วย

รูปหน้า 4 ซ้าย

ทั้งนี้ มาตรฐานแรงงานสากลที่ถือว่าเป็นแก่นแกนที่สำคัญที่สุด ที่ครอบคลุมด้วยแนวทางปฏิบัติแล้ว ได้แก่

1. สิทธิในการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน หรือ องค์กรแรงงาน (Freedom of Association)
2. การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining)
3. การเลิกใช้แรงงานเด็ก (Abolition of Child Labour)
4. การเลิกใช้แรงงานทาส หรือ วิธีการบังคับใช้แรงงาน (Forced Labour)
5. การยืนยันรับรองว่าจะไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

(Affirmation of Non-Discrimination in Employment)

การที่แนวทางปฏิบัติฉบับปรับปรุงแก้ไขใหม่ล่าสุดนี้ มีบทสำคัญที่ว่าด้วย การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร การตัดสินใจ และสิ่งแวดล้อม ถือว่าเป็นการปรับปรุงแก้ไขให้เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น เสริมด้วยการเพิ่มความเข้มแข็งให้กับระบบดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ จึงถือได้ว่าเป็นพัฒนาการที่สำคัญมากที่สุดเท่าที่เคยมีมา ส่วนขั้นตอนปฏิบัติใหม่ที่กำหนดไว้สำหรับศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (National Contact Points - NCPs) เท่ากับเป็นการตอกย้ำความรับผิดชอบในระดับชาติให้แก่รัฐบาลอย่างแน่นหนา เพื่อให้แน่ใจได้ว่า บรรษัทข้ามชาติทั้งหลายที่ดำเนินธุรกิจการค้าในประเทศนั้น ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของ OECD

บททางของ OECD ในการติดตามตรวจสอบผลงานของ **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (National Contact Points-NCPs) ก็ได้รับการเสริมบทบาทให้เข้มแข็งกว่าเดิมด้วย ทำให้ในระยะหลังนี้มีสัญญาณบ่งบอกว่า มีรัฐบาลจำนวนไม่น้อยที่ยอมแบกรับความรับผิดชอบ ที่จะดำเนินการอย่างจริงจังตามแนวทางปฏิบัติฉบับปรับปรุงแก้ไขนี้ โดยที่ก่อนหน้านี้ บรรดาศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ

จำนวนมาก เคยชบเซามาก่อน หรือไม่ก็ไม่เคยทำงานอย่างแข็งขันจริงจังเลย

ในบางประเทศ ปรากฏว่า มีความพยายามมากขึ้นที่จะแก้ไขปัญหานี้ โดยที่ศูนย์หรือกรณีละเมิดสิทธิแรงงานที่มีผู้ส่งเรื่องมาถึง พร้อมกันนี้ก็มีความพยายามเพิ่มขึ้นด้วยในส่วนศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ ในหลายประเทศ ที่ทำการส่งเสริมให้ฝ่ายสหภาพแรงงาน ฝ่ายธุรกิจ และฝ่าย NGOs ที่ทำงานด้านแรงงานที่เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจและใช้แนวทางปฏิบัติของ OECD ให้เป็นประโยชน์อย่างเต็มที่

ในขณะที่บทบาทของรัฐบาลต่างๆ ยังคงมีความสำคัญเป็นใจกลาง ในการกดดันให้บรรษัทข้ามชาติยอมเคารพแนวทางปฏิบัติของ OECD แต่ก็ยังมีช่องทางอื่นๆที่เป็นประโยชน์ด้วย กล่าวคือ บทบาทของสื่อมวลชนย่อมมีความสำคัญยิ่ง

เพราะบรรษัทข้ามชาติต่างหวั่นเกรงว่าจะตกเป็นข่าวที่อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง ทำให้ยี่ห้อสินค้าของตนพลอยเสียชื่อเสียงด้วย ตัวอย่างเช่น บรรษัทข้ามชาติยอมหวั่นเกรงว่าจะมีข่าวในทำนองที่ กล่าวหาว่า คนงานในโรงงานนรกต้องทำงานท่ามกลางสภาพการทำงานที่เลวร้าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เป็นโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนหรือผลิตสินค้าป้อนให้แก่บรรษัทข้ามชาติ (Suppliers) หรือ ตกเป็นข่าว ถูกกล่าวหาว่า

เกิดกรณีข้อร้องเรียน
หรือสร้างมลภาวะให้แก่สิ่งแวดล้อม

รูปหน้า 4 ขวา

การรณรงค์ต่อต้านประเด็นปัญหา
ต่างๆข้างต้น
อาจจะมีผลมากต่อการส่งเสริมให้บริษัท
ข้ามชาติทั้งหลาย
ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติของOECD
หากเป็นกรณีกลับกัน ก็เป็นความจริงว่า
วิธีการดำเนินการที่ดีจะช่วยทำให้บริษัท
ข้ามชาติสามารถปรับปรุงภาพพจน์ของตน
ให้ดีขึ้นได้ด้วย

บทที่ 3

ขั้นตอนดำเนินการตามแนวทาง
ปฏิบัติ

The Guidelines' Implementation Procedures

องค์การเพื่อความร่วมมือและการ
พัฒนา (Organization for Economic
Co-operation and

Development - OECD)
ได้ริเริ่มเปิดให้รัฐภาคีต่างๆเจรจาต่อรองกัน
จนกระทั่งบรรลุความตกลง

พิเศษที่เรียกว่า

"แนวทางดำเนินการตามขั้นตอน"
(Procedural Guidance)

ซึ่งบัญญัติเป็นข้อพึงระมัดระวังที่ประเทศ
รัฐภาคี

จะต้องยึดถือแนวทางดำเนินการตามขั้นตอน

นอกจากนี้แล้วยังได้กำหนดแนวทางดำเนินการ
ที่รัฐบาลต่างๆต้องปฏิบัติตาม
เมื่อเกิดกรณีที่ถือว่าละเมิดแนวทางดำเนินการ
ตามขั้นตอน

ตัวอย่างเช่น

หากสิทธิของลูกจ้างคนงานกำลังถูกละเมิด
หรือ

กระทำผิดแนวทางดำเนินการตามขั้นตอน
ฝ่ายสหภาพแรงงานสามารถถือว่าเป็น
กรณีละเมิดโดยร้องเรียนตามระบบไปยัง
หน่วยงานดำเนินการระดับชาติ

(National Focal Point)
ในแต่ละประเทศ

โดยที่หน่วยงานนี้มีบทบาทต่างๆ รวมทั้งมีหน้าที่ช่วยเหลือให้คู่กรณี เช่น ฝ่ายแรงงานกับฝ่ายธุรกิจและการค้า สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะที่เกิดขึ้น

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (National Contact Points)

รัฐบาลต่างๆที่ยอมรับ**แนวทางดำเนินกิจการตามขั้นตอน** จะต้องจัดตั้ง**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (National Contact Points)** โดยเป็นส่วนหนึ่งของกลไกการบริหารของรัฐบาล โดยที่ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCPs) นี้จะรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- 1) ส่งเสริม**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการบรรษัทข้ามชาติ**ที่กำหนดโดย OECD
- 2) รับเรื่องราวข้อซักถามหรือร้องขอข้อมูลข่าวสารในเรื่องนี้
- 3) ช่วยแสวงหาข้อยุติให้แก่ปัญหาที่เกิดขึ้น

ทั้งนี้ **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCPs)** เหล่านี้ อาจจะจัดตั้งขึ้นด้วยหลากหลายวิธีการ หน่วยงานนี้ในบางประเทศจะเกี่ยวข้องกับหน่วยงานของรัฐเพียงหน่วยงานเดียวที่เป็นหน่วยงานหลัก ในขณะที่ในบางประเทศจะเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน หรือเป็นแบบสหสาขาหน่วยงาน (ที่เกี่ยวข้องกับหลายกระทรวง) และในบางประเทศก็จะเป็นแบบไตรภาคี (มีตัวแทน รัฐบาล แรงงานและธุรกิจการค้าเอกชนก็จริง

แต่ถึงที่สุดแล้วรัฐบาลก็ยังคงต้องเป็นฝ่ายรับผิดชอบอยู่ดี

แต่ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบหรือลักษณะโครงสร้างอย่างไร

ตัวแทนของ**ฝ่ายแรงงาน**

ธุรกิจการค้าเอกชน

และ**ฝ่ายที่สนใจแก้ไขปัญหาและทำงานในด้านนี้** คือ **องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)**

จะต้องได้รับข้อมูลจากรัฐบาลในแต่ละประเทศว่า ในประเทศนั้นๆมี

"ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ"

จัดตั้งแล้วอย่างไร

นอกจากนี้ยังคาดหวังด้วยว่า

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติที่จัดตั้งไว้ในแต่ละประเทศจะพัฒนาและดำรงความสัมพันธ์กับตัวแทนฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังกล่าวข้างต้นอีกด้วย

ซึ่งมีอยู่บางประเทศที่องค์กรอาสาสมัครเอกชน

(NGOs)มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างเป็นทางการหรือเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างอย่างเป็นทางการของศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติด้วย

ในขณะที่ในบางประเทศความเกี่ยวข้องนี้ก็ไม่ถึงกับเป็นทางการ

แต่ค่อนข้างจะไม่เป็นทางการมากกว่า

ในบางกรณี

องค์กรพัฒนาเอกชน

(NGOs)ก็ได้รับการเชิญให้เข้ามีส่วนร่วม

ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประเด็นปัญหาที่ต้องอภิปรายหารือกัน

เช่น องค์กรพัฒนาเอกชน(NGOs)ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

ก็จะได้รับการเชิญให้เข้าร่วมด้วย

ในกรณีที่ประเด็นปัญหาเรื่องสิ่งแวดล้อม

แนวทางดำเนินการตามขั้นตอน

ระบุว่า

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติควรจะ
ดำเนินการตาม
"เกณฑ์พิจารณาหลัก" หรือ Core
Criteria คือ

1. ต้องเปิดเผยตัวเองให้เป
นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน
(Visibility)
2. ทุกฝ่ายมีทั้งสิทธิและโอกาสที่จะ
เข้าถึงเพื่อรับทราบข้อมูล
หรือร้องเรียน หรือ
เพื่อปรึกษาหารือ
(Accessibility)
3. มีความโปร่งใส
(Transparency)
4. มีภาระต้องรับผิดชอบเมื่อเกิดข้อผิด
พลาด บกพร่อง
หรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามอาณัติ
ที่ได้รับมอบหมาย
(Accountability)

ซึ่งกำหนดไว้ว่า
ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ
(NCPs)ทั้งหลายจะต้องทำหน้าที่ช
องตนอย่างเคร่งครัด ซึ่งรวมถึง

- ส่งเสริม **"แนวทางปฏิบัติต่อกิจ
การของบรรษัทข้ามชาติ"**
(OECD Guidelines to
Multinational
Enterprises)
ให้เป็นที่ยอมรับในวงกว้าง
รวมทั้งแปลเอกสารให้เป็นภาษา
ต่างๆที่จำเป็นในแต่ละประเทศ
- ดำเนินการให้
**"แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของ
บรรษัทข้ามชาติ"** (OECD
Guidelines to

Multinational
Enterprises)

เป็นที่รู้จักรับทราบและมีเอกสาร
ที่แจกจ่ายให้อย่างทั่วถึง
โดยผ่านวิธีการจัดงานประชุมสั
มมนา
การประชุมในรูปแบบวิธีการต
างๆที่เหมาะสม
ตลอดจนพร้อมจะตอบหรือแ
ลงข้อซักถามจากกลุ่ม
องค์กรหรือฝ่ายต่างๆ
รวมทั้งข้อถามหรือคำขอความ
กระจ่างจากสหภาพแรงงานต่า
งๆ และ

- ให้ข้อมูลข่าวสารแก่นักลงทุนที่
งผู้ที่ลงทุนจากต่างประเทศและ
ผู้ที่จะไปลงทุนในประเทศอื่น
และผู้มีศักยภาพที่จะลงทุน
ให้รู้จักรับทราบเกี่ยวกับกลไก
นี้

เพื่อที่จะทำให้

**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ
(NCPs)**

พร้อมและสามารถแบกรับภาระที่ต้องรับ
ผิดได้ดีขึ้น (หากเกิดข้อผิดพลาด

บกพร่อง
หรือละเว้นไม่ปฏิบัติตามอาณัติที่ได้รับมอ
บหมาย) ได้มีข้อเสนอแนะว่า

จะต้องให้รัฐสภาเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้ว
ย

นอกจากนี้ยังกำหนดให้**ศูนย์ติดต่อประสา
นงานระดับชาติ** (NCPs)

ต้องจัดทำรายงานกิจกรรมของตนต่อ**คณะ
กรรมการ** ว่าด้วย

การลงทุนและกิจการของบรรษัทข้ามชาติ

**ขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจ
และการพัฒนา (OECD Committee
on International Investment and
Multinational Enterprises - CIME)**

และมีการประชุมประจำปีเพื่อแลกเปลี่ยน

หรือแบ่งปันประสบการณ์
ซึ่งการประชุมดังกล่าวได้เคยจัดขึ้นแล้วเป็น
ครั้งแรกเมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ.2544
(2001)

รูปหน้า 5

การแก้ปัญหา

เมื่อมีบริษัทฝ่ายหนึ่งที่เชื่อกันว่า
ได้กระทำการละเมิด**แนวทางปฏิบัติต่อการ
การบรรษัทข้ามชาติ**
สหภาพแรงงานหรือฝ่ายอื่นใดก็ได้
จะสามารถหยิบยกกรณีดังกล่าวแล้วส่งเร
ืองไปยัง
ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ
(NCP) ในประเทศของตน (ซึ่งทาง
OECD
เรียกกรณีละเมิดแนวทางปฏิบัตินี้ว่า
"ตัวอย่างเฉพาะกรณี"
ที่มีใช้กรณีทั่วไป)

หลังจากที่ได้รับเรื่องหรือกรณีดังกล่าว
ภาระรับผิดชอบในการแก้ปัญหาก็คือตก

อยู่กับ**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ**
(NCP)
โดยมีทางเลือกทางออกอยู่หลายประการ
คือ
เสนอตัวเป็นเวทีสำหรับให้ทุกฝ่ายหรือคู่ก
รณที่ได้รับผลกระทบให้พบกัน
เพื่อหารือและแสวงหาข้อยุติ
ด้วยการไกล่เกลี่ย หรือ ประองตอง
โดยที่ทาง
ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ
(NCP)
ถูกกำหนดให้ต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

- ประเมินในขั้นต้นว่า
กรณีที่ส่งมานั้น
มีน้ำหนักหรือสมควรที่จะทำกา
ร **"ตรวจสอบต่อไป"** หรือไม่
หลังจากนี้จึงแจ้งผลการประเมิน
ในขั้นต้นต่อฝ่ายที่ส่งเรื่องมา
ให้พิจารณา
หาก**ศูนย์ติดต่อประสานงานระ
ดับชาติ** (NCP)
พิจารณาแล้วเห็นว่า
ไม่มีน้ำหนักหรือสมควรที่จะพิ
จารณาต่อไป
ก็ต้องแจ้งเหตุผลให้ทราบด้ว
ยว่า ด้วยเหตุผลใด

โดยที่ความเห็นของ
ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ
(NCP)
ที่ให้จะเป็นแนวทางให้เข้าใจว่า
ได้ตีความ
**"มีน้ำหนักหรือสมควรที่จะตรวจสอบ
ต่อไป"** อย่างไร ทั้งนี้
ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ
(NCP)
ควรจะพิจารณาแล้วตัดสินใจว่า
ประเด็นปัญหาที่พิจารณานั้น
เป็น **"ประเด็นปัญหาที่แท้จริง"**
และสอดคล้องกับการดำเนินการ

ามแนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบ รรษัทข้ามชาติ (Guidelines)

ภายใต้บริบทนี้

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP)

จึงต้องพิจารณาถึงแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับกรณี ประกอบการพิจารณาว่าประเด็นปัญหาที่หยิบยกขึ้นมาหรือเรื่องที่ส่งมาให้พิจารณานั้น มีมูลมีน้ำหนัก

และพิสูจน์ทราบได้หรือไม่ว่า

เท็จจริงประการใด

รวมทั้งต้องพิจารณาด้วยว่า

ประเด็นปัญหาที่ได้พิจารณาไปแล้ว

ว หรือที่กำลังพิจารณาอยู่นั้น

มีส่วนคล้ายคลึงกับกรณีอื่นใดที่เคย

เกิดขึ้นในประเทศเดียวกัน หรือ

มีส่วนคล้ายคลึงกับกรณีอื่นๆในเว

ทีสากล

แต่ถึงจะมีมาตรการหรือกล

ไกอื่นใดที่ได้รับเรื่องราวร้องทุกข์

หรือรับกรณีละเมิดไว้พิจารณาแก้

ไขปัญหาแล้วก็ตาม

แต่ก็มีได้เป็นข้อห้ามมิให้สหภาพ

แรงงานนำกรณีละเมิดของตนหรือส่

งเรื่องที่ตนถูกละเมิดไปยัง**ศูนย์ติดต่อ**

ประสานงานระดับชาติ

(NCP) ขึ้นในแต่ละประเทศ

ตัวอย่างเช่น

องค์กรแรงงานหรือสภาแรงงานข

องฝรั่งเศสหลายแห่ง คือ CFDT,

CGT-FO and UNSA

ก็เคยนำกรณีนี้

ห่างสรรพสินค้านำเข้า แอนด์

สเปนเซอร์ซ สาขาฝรั่งเศส ปิดงาน

ไปสู่**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับ**

ชาติ (NCP)

ในประเทศฝรั่งเศสเมื่อฤดูใบไม้ผลิ

ของปีพ.ศ.2544

ซึ่งก็เป็นกรณีเดียวกันกับที่ได้นำสู่

การพิจารณาของศาลยุติธรรมของ

ฝรั่งเศส

อย่างไรก็ตาม

ในกรณีที่เกิดความยุ่งยากในการต้

ดสินใจว่าวิธีการใด

หรือ

ช่องทางใด

เหมาะสมที่สุด

สหภาพแรงงานที่ไม่ทราบว่าจะใช้

กลไกใดดี

สหภาพแรงงานนั้นก็ควรจะต้องหา

รือกับทาง**สำนักเลขาธิการของคณะ**

กรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแ

รงาน

(TUAC)

ขององค์การเพื่อความร่วมมือทาง

เศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)

- เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าควร
จะแสวงหาแนวทางแก้ปัญหาใ
ห้แก่กรณีหนึ่ง

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับช

ชาติ

(NCP)

ควรช่วยให้คู่กรณีหรือทุกฝ่าย

ที่เกี่ยวข้องแก้ปัญหา

ซึ่งการดำเนินการจะ

- (X) ขอคำแนะนำปรึกษา

จากเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง

จากฝ่ายสหภาพแรงงาน

จากฝ่ายธุรกิจการค้า

จากองค์กรพัฒนาเอก

ชน

(NGOs)

และผู้เชี่ยวชาญ

- (B) หากหรือกับ**ศูนย์ติดต่อ**
ประสานงานระดับชาติ(NC
P) ในประเทศอื่น หรือ

หลายๆประเทศที่เกี่ยวข้อง

- (ง) แสวงหาแนวทางแก้

ปัญหาจาก**คณะกรรมการ**

ด้วย
การลงทุนและกิจกรรมของ
บริษัทข้ามชาติ
ขององค์การเพื่อความร่วมมือ
ทางเศรษฐกิจและการพัฒนา หรือ CIME
หากเกิดปัญหาการตีความ
หรือมีข้อสงสัยต่อความหมาย
ของสารบัญญัตินี้ของ**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines)**

(7) ช่วยไกล่เกลี่ยหรือช่วยหาทางปรองดองเพื่อช่วยแก้ปัญหา

- หลังจากที่ได้ดำเนินการตามแนวทางหนึ่งหรือทั้งสามแนวแล้ว แต่คู่กรณีหรือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยังไม่อาจจะเห็นชอบร่วมกันว่าจะแก้ปัญหาได้อย่างไร โดยปกติ**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP)** ก็จะต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดคือ ต้องแถลงต่อสาธารณชนให้เป็นทราบทั่วกันอย่างเปิดเผย

ในกรณีที่เหมาะสมก็ควรจะต้องมีข้อเสนอแนะให้แก่คู่กรณีหรือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องว่าจะใช้**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines)** อย่างไร ดังนั้น **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP)** ก็อาจจะแจ้งให้ทางบริษัทที่เป็นกิจการหรือบริษัทลูกในเครือของบริษัทข้ามชาติ ให้ทราบว่ากิจการหรือการดำเนินการของบริษัท เป็นการละเมิด

แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines)

ในขณะที่
แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines) ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย แต่เพียงความจริงที่ว่า **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP)** อยู่ในฐานะที่จะสามารถแถลงข้อสรุปของกรณีที่เกิดขึ้นอย่างเปิดเผยต่อสาธารณชน ก็มีผลกระทบและมีผลต่อพฤติกรรมของบริษัทหรือบรรษัทแล้ว

- หลังจากก็มีการเจรจาเพื่อตกลงกันในเรื่องกรอบดำเนินการ โดยที่**แนวทางปฏิบัติตามขั้นตอนกำหนดว่า ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP)** แต่ละแห่งควรจะต้องพยายามให้การทำงานมีความโปร่งใสมากที่สุด แต่บางครั้งบางกรณีก็ต้องถือว่า การรักษาความลับมีความสำคัญมาก

ทั้งนี้
ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP) ควรจะต้องคุ้มครองข้อมูลทางธุรกิจที่มีความละเอียดอ่อนมากรวมทั้งข้อมูลด้านอื่นๆ เช่น ชื่อตำแหน่งหน้าที่ และอาชีพของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง

กรอบดำเนินการดังกล่าวนี้น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับสหภาพแรงงานที่เกี่ยวข้องในกรณีเหล่านี้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งสภาพแรงงานในประเทศที่ยังมิได้เป็นรัฐภาคีของ**องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)**

ซึ่งลูกจ้างคนงานและสภาพแรงงานยังจะตกอยู่ในอันตรายทางร่างกาย

นอกจากนี้ในขณะที่”กระบวนการพิจารณา” กำลังจะเริ่มข้อเท็จจริงและข้อโต้แย้งของแต่ละกรณีที่มีผู้หยิบยกขึ้นมาหรือส่งเรื่องมาถึง**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP)**จะต้องเก็บไว้เป็นความลับ

แต่อย่างไรก็ตาม คู่กรณีและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องยังสามารถที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยว่ากรณีที่มีการอยู่มีความคืบหน้าอย่างไรบ้าง

ในภายหลัง หากคู่กรณีหรือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องไม่สามารถตกลงกันได้ในเรื่องข้อยุติต่อปัญหาที่หยิบยกขึ้นมา ทุกฝ่ายก็มีอิสระเสรีภาพที่จะแสดงข้อคิดเห็นต่อกรณีได้อย่างเปิดเผย แม้ว่าพวกเขาไม่อาจจะเปิดเผยข้อมูลข่าวสารและทัศนะของอีกฝ่ายหนึ่งที่แสดงออกในระหว่างการดำเนินการ แก้ปัญหา เว้นเสียแต่ว่าอีกฝ่ายหนึ่งจะยินยอมให้เปิดเผยได้

ท้ายที่สุด **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP)**

ควรจะต้องเปิดเผยให้สาธารณชนได้รับทราบถึงผลของการดำเนินการกับแต่ละกรณี แต่ก็ต้องยอมรับด้วยว่า อาจจะมีบางกรณีที่ไม่แถลงผลการดำเนินการน่าจะดีกว่า

โดยที่**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ**

(NCP)

จะต้องเก็บรักษาผลของการดำเนินการไว้เป็นความลับ

- เมื่อใดก็ตามที่เกิดกรณีขึ้นในประเทศที่ไม่ยอมรับหลักการและแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนา (OECD) ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCP) ก็ควรจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังกล่าวข้างต้นให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

เนื่องจากเป็นที่ทราบกันอยู่แล้วว่า การแก้ปัญหาในประเทศที่ไม่ยอมรับหลักการและแนวทางขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนา (OECD) อาจจะมีปัญหาในทางปฏิบัติ แนวทางดำเนินการตามขั้นตอน (Procedural Guidance) จึงเปิดช่องทางให้สามารถนำประเด็นปัญหาลักษณะนี้เข้าไปอภิปรายและพิจารณาในที่ประชุมประจำปีของศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ

ทั้งนี้เพราะในที่ประชุม
ดังกล่าวมีตัวแทนของศ
ูนย์ติดต่อประสานงานร
ะดับชาติ
มากมายจากทั่วโลก
ซึ่งย่อมมีจุดเชื่อมโยงกับ
หน่วยงานฯสมาชิกที่กร
ะจายอยู่ตามประเทศต่า
งๆ
ที่ยังไม่ยอมรับหลักการ
และแนวทางฯ
และย่อมมีความคุ้นเคย
กับประเด็นปัญหาต่างๆ
ในพื้นที่ท้องถิ่น
อีกทั้งยังเชื่อมโยงกับขบ
บวนการแรงงานในระดับ
สากล ด้วยเหตุนี้
สมาพันธ์แรงงานระหว่าง
ประเทศสำนักต่างๆ
จึงมีบทบาทสำคัญโดย
เฉพาะที่จะต้องหยิบยกป
ระเด็นและนำปัญหาเข้า
สู่เวทีดังกล่าว
เพื่อพัฒนาแนวทางสำห
รับแก้ปัญหาต่างๆดังกล
่าว

- ศูนย์ติดต่อประสานงาน
ระดับชาติทั้งหลาย
(NCPs)
จัดให้มีการประชุมรวม
กันเป็นประจำทุกปี
เพื่อหารือกันในเรื่องต่า

งๆที่เกี่ยวข้องกับแนวทา
งปฏิบัติต่อกิจการของบ
รรษัทข้ามชาติ (*OECD
Guidelines on
Multinational
Enterprises*)
โดยที่ก่อนจะจัดการประ
ชุมทุกครั้ง
แต่ละศูนย์ติดต่อประสา
นงานระดับชาติ (NCP)
จะต้องจัดทำรายงานปร
ะจําปีของศูนย์ติดต่อปร
ะสานงานระดับชาติ
ของตนเองเสียก่อน
ว่าในแต่ละปีได้ทำกิจกร
รมอะไรบ้าง
ซึ่งรวมทั้งประเด็นปัญห
าที่หยิบยกขึ้นมาแก้ไขใ
นแต่ละประเทศ ทั้งนี้
ทางคณะกรรมการที่ปร
ึกษาฝ่ายสหภาพแรงงา
นของ *OECD* (TUAC)
ก็ทำการสำรวจทัศนะขอ
งสหภาพแรงงานด้วยว่า
จากประสบการณ์ที่เกิด
จากการใช้แนวทางปฏิบัติ
ต่อกิจการของบรรษัท
ข้ามชาติ
ว่าเป็นเช่นใดบ้าง
แล้วจึงนำเสนอต่อที่ประ
ชุมประจำปีของศูนย์ติด
ต่อประสานงานระดับชา
ติ อีกทอดหนึ่ง

บทบาทของ

คณะกรรมการองค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนา

(OECD)

ว่าด้วยการลงทุนระหว่างประเทศและกิจการของบริษัทข้ามชาติ

Committee on International Investment and Multinational Enterprises (CIME)

คณะกรรมการว่าด้วยการลงทุนระหว่างประเทศและกิจการของบริษัทข้ามชาติ (CIME) ของ OECD ประกอบด้วยตัวแทนรัฐบาลของประเทศต่างๆ เป็นองค์คณะที่รับผิดชอบเรื่องแนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines on Multinational Enterprises)

คณะกรรมการนี้มีการประชุมเป็นประจำ ณ กรุงปารีส โดยมีวาระประชุมตามปกติร่วมกับคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน (TUAC) คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายธุรกิจและอุตสาหกรรม (Business and Industry Advisory Committee -BIAC) ของ OECD องค์การพัฒนาเอกชน

(NGOs)ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อหารือกันในประเด็นปัญหาเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ

(Guidelines)

และประเด็นปัญหาอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการลงทุนระหว่างประเทศด้วย

นอกจากนี้แล้ว

ทางคณะกรรมการนี้ก็ยังมี

"คณะทำงานว่าด้วยคำประกาศ หรือ ปฏิญญาของ OECD"

(Working Party on the OECD Declaration)

ซึ่งดำเนินการโดยตรงกับประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines)

แนวทางปฏิบัติตามขั้นตอน

(Procedural Guidance)

เป็นกติกาที่ครอบคลุมทั้งการทำงานของคณะกรรมการว่าด้วยการลงทุนระหว่างประเทศและกิจการของบริษัทข้ามชาติ (CIME) และ

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ (NCPs)

ซึ่งทางขบวนการแรงงานควรจะ

ต้องมองว่า

เป็นกลไกที่เปรียบเสมือนผนังกำแพงที่หนุนหลังได้

หากมีเหตุการณ์หรือสถานการณ์

ณ์ไม่ถูกต้องชอบธรรมเกิดขึ้นใน
ระดับประเทศ หรือ
เป็นเสมือนเวทีสำหรับอภิปรายถก
เถียงประเด็นปัญหาต่างๆ
ซึ่งรัฐบาลของแต่ละประเทศจะต้
องชี้แจงหรือแสดงจุดยืนความคิ
ดต่อกรณีที่เกิดขึ้น
นอกเหนือจากที่ได้แสดงต่อ
ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชา
ติ (NCPs) ไว้แล้ว

ตัวอย่างหนึ่งของกรณีที่ถูก
ว่าน่าวิตกกังวลก็คือ เมื่อเดือน
มิถุนายน พ.ศ.2544
ทางคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่าย
สหภาพแรงงานของ *OECD*
ได้ขอให้คณะกรรมการว่าด้วยกา
รลงทุนระหว่างประเทศและกิจ
การบริษัทข้ามชาติ (*CIME*)
กำหนดและจัดทำ"แนวทางดำเนิน
การ ว่าด้วย
นัยที่สำคัญของแนวทางปฏิบัติต่
อกิจการของบริษัทข้ามชาติ
(*Guidelines*)"
สำหรับบริษัทข้ามชาติที่ดำเนิน
ธุรกิจอยู่ในประเทศพม่า
ซึ่งมีการบังคับใช้แรงงานหรือ
แรงงานทาส อย่างกว้างขวาง
โดยที่รัฐบาลพม่าให้ความเห็นช
อบและปฏิบัติเอง

ทั้งนี้
ทางคณะกรรมการว่าด้วยการลง

ทุนระหว่างประเทศและกิจการข
องบริษัทข้ามชาติ (*CIME*)
จะต้องพิจารณาคำร้องขอความ
สนับสนุนจากศูนย์ติดต่อประสา
นงานระดับชาติ
(*NCPs*) ในประเทศต่างๆว่า
จะทำกิจกรรมอะไรและอย่างไร
ได้บ้าง
รวมทั้งในกรณีที่เป็น"ประเด็นป
ัญหาเฉพาะกรณี"ขึ้นมา
หรือที่เรียกว่า "Specific Cases"
เพราะมีการกระทำที่ถือว่าละเมิด
แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริ
ษัทข้ามชาติ (*Guidelines on
Multinational Enterprises*)

ซึ่ง "แนวทางดำเนินการ
ว่าด้วย
นัยที่สำคัญของแนวทางปฏิบัติต่
อกิจการของบริษัทข้ามชาติ
(*Guidelines*)"
จะช่วยให้ความกระจ่างว่า
จะตีความแนวทางปฏิบัติฯอย่าง
ไรเมื่อเกิดปัญหาขึ้นมา
โดยที่คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่าย
สหภาพแรงงานฯ (*TUAC*)
พร้อมกับ
คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายธุรกิจ
และอุตสาหกรรมฯ (*BIAC*) หรือ
รัฐบาลหนึ่งใด
ที่ยอมรับหลักการและแนวทางฯ
ต่างก็มีสิทธิเช่นเดียวกันที่จะนำ
เสนอประเด็นปัญหาหรือกรณีปัญ

หาไปยัง

คณะกรรมการว่าด้วยการลงทุน
ระหว่างประเทศและกิจการของ
บริษัทข้ามชาติ (CIME)

หากเชื่อว่า

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชา
ติ (NCP)

ใดไม่อาจจะดำเนินการตามควา
มรับผิดชอบที่ต้อง"ดำเนินการตาม
ขั้นตอน"ได้

กับกรณีปัญหาที่เกิดขึ้น

นอกจากนี้แล้ว

ทางคณะกรรมการว่าด้วยการลง
ทุนระหว่างประเทศและกิจการของ
บริษัทข้ามชาติ (CIME)

ก็สามารถสร้างความกระจ่างให้
แก่นัยหรือความหมายในแนวทาง
ปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้าม
ชาติ (Guidelines) ในกรณีที่
คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสห
ภาพแรงงานฯ

คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายธุรกิจ
และอุตสาหกรรมระหว่างประเทศ

(ILO)

และองค์คณะระหว่างประเทศ

และองค์กรพัฒนาเอกชนที่เกี่ยวข้อง
และอื่นๆ

อุตสาหกรรมฯ หรือ

ประเทศที่ยอมรับหลักการและแนว
ทางฯ เชื่อว่า

ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชา

ติ (NCP) หนึ่งได้ตีความผิดพลาด
เมื่อเกิดกรณีที่เป็นประเด็นปัญหา
ขึ้นมา โดยที่

เมื่อให้ความกระจ่างหรือคำชี้แจง
หรืออธิบาย

เป็นลายลักษณ์อักษร

ทางคณะกรรมการว่าด้วยการลง
ทุนระหว่างประเทศและกิจการ
ของบริษัทข้ามชาติ (CIME)

ไม่ต้องระบุชื่อของบริษัทลูกหรือ
บริษัทข้ามชาติ

(แม้ว่าในเชิงปฏิบัติ

ก็เป็นที่ยอมรับกันอยู่แล้วว่า

เป็นบริษัทลูกหรือบริษัทข้ามชา
ติใด)

อย่างไรก็ตาม

ในกรณีที่ผลของการพิจารณาแล
ะมีความเห็นแตกต่างจากรายงาน
สรุปผลของศูนย์ติดต่อประสาน
งานระดับชาติ (NCP)

ความเห็นต่างหรือข้อสรุปที่แย้ง
กับของศูนย์ติดต่อประสานงาน
ระดับชาติ (NCP)

ควรจะนำมาใช้ผลักดันให้รัฐบาล
ต้องดำเนินการแก้ไข หรือ

เปิดการพิจารณากรณีดังกล่าวใ
หม

พร้อมกับกดดันให้บริษัทข้ามช
าติและ/หรือบริษัทลูกต้องเคารพ

และปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติต่
อกิจการของบริษัทข้ามชาติ

(Guidelines).

นอกจากนี้แล้ว
คณะกรรมการว่าด้วยการลงทุน
ระหว่างประเทศและกิจการของ
บริษัทข้ามชาติ (CIME)
ยังสามารถร้องขอให้บรรดาผู้เขี
ยวชาญทั้งหลาย ให้ช่วย
"นำเสนอและจัดทำรายงานเรื่อง
ที่เป็นประเด็นปัญหาที่กว้างกว่า
นั้นหรือเรื่องที่เป็นประเด็นปัญห
าเฉพาะเรื่อง หรือ
ให้แก้ไขปรับปรุงขั้นตอนการดำ
เนินการให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
"

โดยที่นอกเหนือจากผู้เชี่ยวชาญ
ที่อยู่ในสังกัดโดยตรงแล้ว
ทางคณะกรรมการว่าด้วยการท
ุระหว่างประเทศและกิจการขอ
งบริษัทข้ามชาติ(CIME)
ยังอาจจะขอความช่วยเหลือจาก
ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกสังกัดไ
ด้อีกด้วย
ซึ่งรวมทั้งผู้เชี่ยวชาญจากขบวน
การแรงงาน
จากองค์การแรงงาน

รูปหน้า 7

บทที่ 4

ในกรณีที่บริษัทลูกหรือบรรษ คข้ามชาติละเมิดแนวทางปฎิ บัติฯ

จะมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร ?

ขั้นตอนดำเนินการที่เป็นเอกสารข
ดใหม่
จัดทำขึ้นเพื่อช่วยการดำเนินการตามขั้นตอน
แต่ส่วนที่เป็น **ขั้นตอนดำเนินการโดยเฉพาะ
จะจะต้องกรณี**เพื่อใช้ในแต่ประเทศนั้น
ยังต้องพัฒนาและจัดให้แล้วเสร็จ

เพื่อที่จะช่วย
ให้สหภาพแรงงานสามารถเตรียมกรณี(ที่
เป็นประเด็นปัญหา)ให้พร้อมและรัดกุมมา
กขึ้น
เพื่อจะยื่นหรือส่งเรื่องให้แก่ **ศูนย์ติดต่อป
ระสานงานระดับชาติ** (NCP)
และหากจำเป็นก็ต้องพร้อมที่จะยื่นหรือส่ง
เรื่องไปยัง **คณะกรรมการว่าด้วยการลงทุน
ระหว่างประเทศและกิจการของบริษัทข้าม
ชาติ** (CIME) ได้ด้วย
เพราะถือว่าเป็นมาตรการที่จะต้องดำเนิน
การในกรณีที่บริษัทลูก

หรือบริษัทข้ามชาติได้กระทำการละเมิด
หรือ
ไม่ปฏิบัติตาม **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการขอ
งบริษัทข้ามชาติ**
(Guidelines) โดยมีแนวทางที่เป็นขั้นตอน

ขั้นตอนต่างๆดังต่อไปนี้
กำหนดไว้เป็นแนวทางเพื่อแก้ไขปัญห

แต่ก็ต้องจำไว้เสมอว่า

แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบรรษัทข้ามชาติ (Guidelines)

น่าจะใช้ในเชิงสร้างสรรค์

เพื่อสถาปนาความสัมพันธ์กับบรรษัทข้ามชาติและเพื่อจุดประสงค์อื่นๆด้วย

ในกรณีที่มีปัญหาที่เกิดขึ้นและสอดคล้องกับ**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบรรษัทข้ามชาติ** (Guidelines) ควรจะดำเนินการตามแนวทางแก้ปัญหาต่อไปนี้

- หากปัญหาที่เกี่ยวข้องกับ**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบรรษัทข้ามชาติ** (Guidelines) ไม่อาจแก้ไขโดยตรงได้กับบริษัทลูกของบรรษัทข้ามชาติ สหภาพแรงงานควรจะติดต่อกับองค์กรแรงงานระดับชาติ ตามสายงานของตน และ**สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ** (ITS) เพื่อหาหรือจะดำเนินการที่จำเป็นและจะเป็นประโยชน์อย่างไรได้บ้าง ตามขั้นตอนของ**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบรรษัทข้ามชาติ** (Guidelines)

การดำเนินการแบบประสานความร่วมมือกันจะได้ผลมากกว่าแต่ในทางตรงกันข้าม หากคำร้องขอความสนับสนุนมิได้เตรียมการอย่างดีพอ หรือประเด็นปัญหาที่หยิบยกขึ้นมาแจ้งให้**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) หรือที่ส่งเรื่องไปให้กับ OECD นั้น มันไม่สอดคล้องกับหลักการและแนวทางของ Guidelines ก็คงจะมีผลเสียมากกว่าแทนที่จะได้

ทั้งนี้องค์กรแรงงานทั้งหมดควรจะมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องด้วย

ทั้งนี้**คณะที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน** (TUAC) ของ OECD

พร้อมอยู่แล้วที่จะให้คำแนะนำปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับการใช้**แนวทางปฏิบัติ** (Guidelines) เพื่อแก้ปัญหา และพร้อมที่จะร่วมหาหรือว่าจะใช้**แนวทางปฏิบัติ** (Guidelines) ให้ได้ประโยชน์สูงสุดอย่างไรด้วย

- องค์กรแรงงานระดับชาติ หรือ **สำนักเลขาธิการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ** (ITS) ก็ควรจะต้องแจ้งให้ **คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน** (TUAC) ของ OECD ทราบอยู่เสมอว่า เมื่อมีกรณีเกิดขึ้นนอกจากนี้แล้ว ควรจะต้องแจ้งให้สำนักเลขาธิการของ ICFTU ได้รับทราบด้วย จึงจะดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเป็นกรณีที่เกิดขึ้นในประเทศที่ไม่ใช่รัฐภาคีของ OECD

การติดต่อกับ**คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน** (TUAC) ของ OECD จะเกิดประโยชน์สูงสุด หากติดต่อประสานงานไว้ก่อนล่วงหน้า หรือ ก่อนที่จะส่งกรณีหรือส่งเรื่องละเมิดภายในประเทศไปให้รับทราบ

ทั้งนี้ การส่งกรณีหรือส่งเรื่องละเมิดทางสหภาพแรงงานจะส่งไปยัง**คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน**

(TUAC) โดยตรง หรือจะให้ส่งโดย **สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ** (ITS) หรือองค์กรแรงงานระดับชาติ ก็ได้ แต่ในบางกรณีหรือภายใต้เงื่อนไขบางประการ เช่น ในกรณีที่มีเรื่องละเมิดในประเทศที่ไม่ยอมรับหลักการและ **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ** (Guidelines on Multinational Enterprises). **สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ** (ITS) น่าจะเป็นองค์กรคณะที่เหมาะสมที่สุดในการดำเนินการ

ทั้งนี้ เงื่อนไขแวดล้อมของแต่ละกรณีย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ของแต่ละสหภาพแรงงาน และแนวทางการทำงานของ **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) ในแต่ละประเทศ

สหภาพแรงงานกับองค์กรแรงงานระดับชาติในแต่ละประเทศที่มีปัญหาหรือเกิดกรณีขึ้นควรจะต้องมีการติดต่อประสานความร่วมมือกันกับสหภาพแรงงานด้วยกันในประเทศแม่ของบริษัทข้ามชาติ โดยที่ **สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ** (ITS) และ **คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายแรงงาน** (TUAC) และ **สำนักเลขาธิการของ ICFTU** ก็พร้อมจะช่วยให้แน่ใจว่าสามารถติดต่อเชื่อมโยงกันได้

- หลังจากนั้น สหภาพแรงงานหรือองค์กรเร

งานระดับชาติ ก็ควรจะเข้าหา **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) ภายในประเทศของตน อย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นประเทศที่เกิดกรณีละเมิดขึ้น

ถ้าหากว่าเป็นประเทศที่ไม่ยอมรับหลักการและแนวทางปฏิบัติฯ ก็ควรจะต้องเป็น **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) ที่ตั้งอยู่ในประเทศที่บริษัทข้ามชาติตั้งสำนักงานใหญ่อยู่ ตัวอย่างเช่น ถ้าหากว่ามีบริษัทข้ามชาติที่มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ในสหรัฐอเมริกา เข้าไปมีธุรกิจการค้าอยู่ในมาเลเซีย แล้วกระทำการละเมิดไม่ปฏิบัติตาม **แนวทางปฏิบัติ** (Guidelines) ทางสหภาพแรงงานในมาเลเซียก็ควรจะติดต่อกับ **สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ** (ITS) และองค์กรแรงงานระดับชาติภายในประเทศของตนเอง

ทั้งนี้ **สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศ** (ITS) และ **สภาแรงงานแห่งประเทศไทย** (MTUC) จะต้องแจ้งเรื่องแจ้งกรณีไปยัง **คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน** (TUAC) และ ICFTU รวมทั้งองค์กรแรงงานระดับชาติในประเทศแม่ของบริษัทข้ามชาติด้วย คือ **AFL-CIO** โดยควรจะขอให้ **AFL-CIO** ช่วยยับยั้งประเด็นการละเมิดนี้ไว้

ปะหาหรือกับ **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) ในสหรัฐอเมริกา ซึ่ง **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติทั้งหลาย** (NCPs) มีพันธกิจที่จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนเช่นเดียวกันกับประเทศที่ยอมรับหลักการและแนวทางปฏิบัติฯ

"เมื่อใดก็ตามที่เหมาะสมและใช้แนวทางดำเนินการตามขั้นตอน" ได้

กรณีที่ว่าจะต้องมีการเตรียมการอย่างรอบด้าน โดยจะต้องมีข้อมูลภูมิหลังที่ถูกต้องแม่นยำ ว่าการละเมิดแนวทางปฏิบัติที่เกิดขึ้นจริงนั้นโดยแท้จริงมีลักษณะเช่นใด

ต้องระบุชื่อของบริษัทข้ามชาติ บริษัทลูก หรือ โรงงานที่ผลิตสินค้าป้อนให้ (Supplier) ในห่วงโซ่ของการผลิต และสถานที่ตั้งอยู่ที่ใดด้วย

นอกจากนี้แล้ว ยังต้องระบุหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาว่าละเมิดแนวทางปฏิบัติด้วย ด้วยวิธีเช่นนี้จะช่วยลดความเสี่ยงที่ **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) อาจจะพิจารณาแล้วสรุปความเห็น ว่าไม่ควรจะดำเนินการต่อไป

ทั้งนี้ สหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงานระดับชาติ ควรจะขอให้ **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) หากมีการจัดตั้งขึ้นในประเทศที่เกิดกรณีละเมิด ทำการหารือหรือนำกรณีดังกล่าวไป

ปะหาหรือกับ **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) ในประเทศที่บริษัทข้ามชาติมีบริษัทแม่หรือสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ โดยที่สหภาพแรงงานหรือ **องค์กรแรงงานระดับชาติ** ในประเทศแม่ของ บริษัทข้ามชาติ อาจจะประสงค์เข้าร่วมการหารือเช่นนี้ด้วยก็เป็นได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้สามารถนำไปสู่การหาข้อยุติได้รวดเร็วขึ้น

- เมื่อได้รับคำร้องขอให้ช่วยสนับสนุนจาก **องค์กรแรงงานระดับชาติ** ให้ปฏิบัติการที่จำเป็นและเหมาะสม
- **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) จะต้องพิจารณากรณีที่ส่งมาให้ และจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนตามที่ระบุไว้ในหน้า 10 ถ้า **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) พิจารณาแล้วเห็นว่าประเด็นปัญหาที่หยิบยกขึ้นมานั้นขาดน้ำหนักหรือไม่มีมูลพอที่จะพิจารณาต่อไป ก็ควรจะต้องแจ้งผลการพิจารณาพร้อมกับเหตุผลให้องค์กรแรงงานที่ส่งเรื่องมาได้รับทราบอย่างเป็นทางการ

ในกรณีที่องค์กรแรงงานที่ส่งเรื่องมา ไม่เห็นด้วยกับผลการพิจารณาของ **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCP) ก็ควรจะติดต่อกับ **สำนักเลขาธิการของคณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายส**

สหภาพแรงงาน (TUAC)
เพื่อพิจารณาว่า
สมควรที่จะหยิบยกประเด็นปัญหา
ดังกล่าวกับ **คณะกรรมการการว่าด้วย
การลงทุนระหว่างประเทศและก
ิจการของบริษัทข้ามชาติ
(CIME)** หรือไม่

รูปหน้า 9

แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่
**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ
(NCP)** พิจารณาแล้วเห็นว่า
กรณีที่ส่งมานั้นมีมูลมีน้ำหนักมากพอ
ก็จะดำเนินการตามขั้นตอนที่ระบุไว้ใน
หน้า 10

หากเป็นกรณีที่ไม้อาจจะหาข้อยุติได้
**หน่วยงานดำเนินการระดับชาติ
(NCP)** ก็ควรจะแถลงผลออกมา
พร้อมกับระบุชื่อของบริษัทข้ามชาติให้ส
ธารณชนได้รับทราบด้วย นอกจากนี้แล้ว
ยังควรต้องมีข้อเสนอแนะด้วย
ว่าในกรณีดังกล่าวนี้
สมควรจะใช้ **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของ
บริษัทข้ามชาติ (Guidelines on
Multinational Enterprises)** อย่างไร
หลังจากนั้น
ก็ดำเนินการตามข้อเสนอแนะหรือการดำ
เนินการตามขั้นตอนเพื่อให้มีการดำเนินก
ารตาม **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบรร
ษัทข้ามชาติ (Guidelines on
Multinational Enterprises)**.

- ในกรณีที่ **ศูนย์ติดต่อประสานงาน
ระดับชาติ (NCP)**
ดำเนินการผิดพลาดหรือไม่เห
มาะสมกับกรณีที่ส่งมาให้พิจารณา
หรือได้ตีความแนวทางปฏิบัติฯ
อย่างมีข้อกังขา
ทาง **คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่
ายสหภาพแรงงาน (TUAC)**
ก็จะส่งเรื่องไปยัง **คณะกรรมการว่าด้วยการลงทุนระหว่าง
ประเทศและกิจการของบริษัท
ข้ามชาติ (CIME)**
และถ้าหากว่า
**คณะกรรมการว่าด้วยการลงทุน
ระหว่างประเทศและกิจการข
องบริษัทข้ามชาติ (CIME)**
พิจารณาแล้วเห็นว่า
มีมูลหรือมีน้ำหนักมากพอ
ก็จะแถลงให้ความกระจ่างว่า
**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของ
บริษัทข้ามชาติ (Guidelines)**
ควรจะต้องตีความอย่างไร
และดำเนินการเช่นใด
พร้อมกับแถลงให้ทราบทั่วกันอ
ยว่าเป็นทางการ
นอกจากนี้แล้ว
**คณะกรรมการว่าด้วยการลงทุน
ระหว่างประเทศและกิจการข
องบริษัทข้ามชาติ
(Guidelines)**
ยังสามารถทำข้อเสนอแนะด้วย
ว่า
**ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชา
ติทั้งหลาย (NCPs)**
ควรจะต้องปรับปรุงแก้ไขอย่าง
ไรบ้างเพื่อให้สามารถทำงานไ
ด้ดีขึ้น
- ถ้าหากว่า
มีการดำเนินการตามขั้นตอนแ
ล้ว

แต่บรรษัทข้ามชาติที่เป็นคู่กรณี
ก็ยังไม่ยอมเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
ทางสภาพแรงงาน **หรือองค์การ
แรงงานระดับชาติ**ที่เกี่ยวข้อง
ในกรณี
ก็ควรจะต้องย้อนกลับไปยัง **ศูนย์
ติดต่อประสานงานระดับชาติ**
ในประเทศของตน
พร้อมกับร้องขอให้มียุทธศาสตร์
เข้ามาสนับสนุนหรือแทรกแซง
นอกจากนี้แล้ว
**คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสห
ภาพแรงงาน**
(TUAC) ก็ยังสามารถจะหารือ
กับ
คณะกรรมการว่าด้วยการลงทุน
ระหว่างประเทศและกิจการของ
บรรษัทข้ามชาติ (CIME)
เพื่อแสวงหาแนวทางและดำเนิน
การที่เหมาะสมต่อไป

บทที่ 5

แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของ บรรษัทข้ามชาติ (Guidelines) กลไกและมาตรการอื่นๆ The Guidelines and Other Instruments and Measures

ในปัจจุบันมีกลไกและมาตรการอีก
หลายประเภทที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ
และวิธีปฏิบัติของบรรษัทข้ามชาติและก
ิจการของตน
**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบรรษัทข้าม
ชาติ**
(Guidelines)

กับ **คำประกาศหรือปฏิญญาไตรภาคีของ
องค์การแรงงานระหว่างประเทศ** (ILO
Tripartite Declaration)
ซึ่งยึดถือมาตรฐานสากล
ล้วนเป็นกติการะหว่างประเทศที่ออกแบบ
ไว้หรือกำหนดไว้ให้มีส่วนร่วมของสห
ภาพแรงงานและองค์กรของฝ่ายนายจ้าง
รวมทั้งกำหนดฝ่ายรัฐบาลก็มีบทบาทด้วย

เท่าที่ผ่านมา สหภาพแรงงานใช้
**ปฏิญญาไตรภาคีขององค์การแรงงานระ
หว่างประเทศ** (ILO Tripartite
Declaration) บ่อยครั้งน้อยกว่า
**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบรรษัทข้าม
ชาติ** ของ
**องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและ
การพัฒนา** (OECD Guidelines on
Multinational Enterprises)
ส่วนหนึ่งเป็นเพราะว่า
ขั้นตอนการติดตามกรณียังไม่เอื้อต่อ
การแก้ไขปัญหา
และอีกส่วนหนึ่งเพราะมีข้อกำหนดที่ค่อนข้าง
เข้มงวดมากในการรับเรื่องหรือรับการ
ณีไว้พิจารณาดำเนินการ

ส่วนกลไกอีกฉบับหนึ่ง คือ
สัญญาโลกขององค์การสหประชาชาติ
หรือ *The UN Global Compact*
เป็นกติกาอีกชุดหนึ่งที่ใช้เป็นเครื่องมือส่งเสริมให้
มีการหารือแลกเปลี่ยนทัศนะความเห็นกัน
โดยยึด **หลักการ 9 ประการ**
ซึ่งรวมทั้งอนุสัญญาว่าด้วยมาตรฐานแรงงาน
ซึ่งเป็น **อนุสัญญาที่เป็นแก่นแกนของการแก้
ปัญหาเรื่องมาตรฐานแรงงานในระดับส
ากล**
เช่นเดียวกันกับมาตรฐานพื้นฐานสำหรับสิทธิ
มนุษยชนและสิ่งแวดล้อม

การหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดความ
เห็นกันดังกล่าว

มีตัวแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรง คือ
ตัวแทนนายจ้างระดับโลก
และตัวแทนสหภาพแรงงานระดับโลกด้วย
นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้บริษัทข้ามชาติต่าง ๆ ทั่วโลกให้การรับรอง **สัญญาโลกขององค์การสหประชาชาติ** ฉบับดังกล่าวนี้ (The UN Global Compact)

แม้ว่ากลไกฉบับนี้จะมิมีบทบาทที่แตกต่างจากทั้ง **ปฏิญญาไตรภาคีขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ** (ILO Tripartite Declaration) และ **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา** (OECD Guidelines on Multinational Enterprises) แต่ก็สอดคล้องกันกับกลไกทั้งสอง โดยที่กติกาสหประชาชาติฉบับนี้ สามารถใช้อธิบายให้มีการอภิปรายหารือกันระหว่าง **สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศต่าง ๆ** (ITSS) กับ **บริษัทข้ามชาติทั้งหลาย** อีกทั้งยังสามารถช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเจรจาต่อรองเพื่อให้บรรลุ **ข้อตกลงเรื่องกรอบดำเนินกิจการ** (กติกาสหประชาชาติทั้งสองฝ่ายยอมรับและยึดถือในเชิงปฏิบัติ)

ถึงแม้ว่า
การดำเนินการตาม **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ** (Guidelines) จะยึดขั้นตอนการดำเนินการที่ใช้ในแต่ละประเทศ
แต่การปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวก็ช่วยให้เกิดการหารือแลกเปลี่ยน
เพื่อแสวงหาทางแก้ปัญหาดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่ง
หากเป็นเวทีสำหรับหารือแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกันที่ได้รับการส่งเสริมและสนับ

ับสนุนจาก **ศูนย์ติดต่อประสานงานระดับชาติ** (NCPs) ซึ่งก็ศึกษาภาพที่จะช่วยให้เกิดการหารือแลกเปลี่ยน
เพื่อแสวงหาทางแก้ปัญหาดังกล่าวในระดับโลก
และช่วยให้บรรลุข้อตกลงที่จะมีผลในขอบข่ายทั่วโลกได้ด้วย

นอกจากนี้แล้วยังมีกิจกรรมอื่นๆ ที่เป็น **กลไกแบบพหุภาคี** ที่เป็นโครงการริเริ่มขององค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) ที่เป็นกติกาสหประชาชาติเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติของบริษัทข้ามชาติ เช่น **The Global Reporting Initiative** (ความพยายามริเริ่มของภาคเอกชน) เป็นความพยายามริเริ่มของภาคเอกชนที่ได้รับการสนับสนุนจาก **โครงการด้านสิ่งแวดล้อมขององค์การสหประชาชาติ (UNEP)** ที่กำลังดำเนินการเพื่อสถาปนามาตรฐานสากลที่ยึดถือร่วมกัน
ซึ่งเมื่อกำหนดมาตรฐานสากลได้แล้ว ก็ยังจะต้องกำหนดให้มีระบบรายงานประกอบอีกด้วย คือ รายงานด้านความยั่งยืนทางสังคมและสิ่งแวดล้อม
โดยที่ความพยายามริเริ่มดังกล่าวดำเนินการเพื่อจะให้แน่ใจได้ว่า
มาตรฐานสากลที่คาดหวังจะต้องสอดคล้องกับ **มาตรฐานแรงงานสากล** และ **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ** อีกด้วย

เป็นคณะกรรมการกำกับดูแลที่มีสมาชิก
9 คน

ทั้งนี้ **โครงการริเริ่มเพื่อการค้าเชิงจรรยาบรรณ** (ETI) มีโครงการนำร่องอย่างหลายโครงการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการตามจรรยาบรรณของบริษัท ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณที่กำหนดโดย ETI

ถ้าหากว่า โครงการริเริ่ม ความพยายามริเริ่มของภาคเอกชน สามารถพัฒนามาตรฐานสากลได้ดีเพียงพอ และมีขั้นตอนสำหรับปฏิบัติที่ดีด้วย กติการะหว่างประเทศที่เรียกว่า ความพยายามริเริ่มของภาคเอกชน นี่ก็น่าจะยึดถือได้ว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐาน สำหรับนักลงทุนได้ด้วย **พันธะที่ต้องรับผิดชอบสังคม (Social Accountability) หรือ "SA 8000"** ได้กลายเป็นมาตรฐานบุกเบิกมาตรฐานหนึ่งที่เกิดจากโครงการริเริ่มแบบพหุภาคีขององค์กรพัฒนาเอกชน โดยที่สหภาพแรงงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาจรรยาบรรณด้วย ซึ่งเป็น **จรรยาบรรณแรงงานที่ยึดถือมาตรฐานแรงงานสากล**

นอกจากนี้ยังมีกลไกสำหรับตรวจสอบและให้การรับรองด้วย เช่น **The Ethical Trading Initiative (ETI)** หรือ **โครงการริเริ่มเพื่อการค้าเชิงจรรยาบรรณ** ซึ่งแม้ว่าจะมีฐานอยู่ในประเทศเดียว คือ สหราชอาณาจักร แต่ก็ใช้แก้ปัญหาเรื่องจรรยาบรรณของบริษัทข้ามชาติที่มีฐานอยู่ในสหราชอาณาจักร ที่ดำเนินกิจการอยู่ในต่างประเทศ โดยที่กติกานับนี้มีองค์กรอิสระสูงสุดที่กำกับดูแล ประกอบด้วย ตัวแทน 3 คนจากบริษัทข้ามชาติ จากองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และ จากองค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs)

ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศ และกองทุนของลูกจ้างคนงาน Framework Agreements and Workers' Capital

ในขณะนี้ **สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศหลายสำนัก (ITSS)** กำลังเจรจากับบริษัทข้ามชาติหลายแห่ง เพื่อจะบรรลุ **"ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศ"** (Framework Agreements) โดยที่มี "ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศ" เพิ่มจำนวนมากขึ้นอย่างรวดเร็วในช่วงระยะหลังนี้ โดย "ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศ" นี้รวมทั้งกติกาหรือหลักปฏิบัติต่อสหภาพแรงงานและสิทธิอื่นๆของลูกจ้างคนงาน ในบางกรณี ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศยังครอบคลุมถึงประเด็นปัญหาอื่นๆอีกด้วย คือ ครอบคลุมไปถึง **โรงงานที่ผลิตสินค้าหรือชิ้นส่วนป้อนบริษัทข้ามชาติ หรือ Suppliers ในห่วงโซ่ของการผลิต** โดยเป็นกติกาหรือหลักปฏิบัติที่สถาปนาความสัมพันธ์อันดีกับบริษัท ที่ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น

น
ก่อนที่จะกลายเป็นความขัดแย้งที่ร้ายแรง

คณะกรรมการลูกจ้างของยุโรป
(European Works Councils -
คณะกรรมการลูกจ้างของยุโรป)
เป็นอีกโครงการริเริ่มหรือเป็นกติกาสัญญา
หนึ่งที่ยึดกฎหมายระหว่างประเทศของปร
ชาคมยุโรป ที่มีผลผูกพันทางกฎหมาย
นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่จะสื่อสารทำควา
มเข้าใจกับบรรษัทข้ามชาติที่สำคัญๆ
 อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์
ที่ดีในขอบข่ายทั่วโลกกับ**สมาพันธ์แรงงาน
ระหว่างประเทศ (ITSS)** ด้วย

**กองทุนบำเหน็จบำนาญของลูกจ้าง
คนงาน (Pension Funds)**

และนักลงทุนเชิงสถาบันการเงินต่างๆ
ต่างมีอิทธิพลเพิ่มขึ้นในตลาดเงินทุน
โดยที่มีบางกองทุนหรือนักลงทุนเชิงสถาบัน
บางแห่งใช้อิทธิพลของตนกับบรรษัทข้าม
ชาติด้วย ด้วยเหตุนี้
ประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบ
รรษัท
จึงเป็นประเด็นที่ถูกหยิบยกกันขึ้นมาหารือ
อีกกันเพิ่มขึ้นในแวดวงของกองทุนดังกล่าว
และนักลงทุนต่างๆ

ในบางกรณี มีลูกจ้างคนงาน
ที่มักจะผ่านทางสหภาพแรงงานที่ตนสังกัด
อยู่
ที่ทำหน้าที่เป็น **"ผู้พิทักษ์ผลประโยชน์"**จาก
กองทุนบำเหน็จบำนาญของลูกจ้างคนงาน
และฝ่ายแรงงานมีอิทธิพลอยู่บ้างต่อกอง
ทุนบำเหน็จบำนาญของลูกจ้างคนงาน
ที่มีจำนวนมากกว่าล้านล้านดอลลาร์สหรัฐฯ
ซึ่งติดอยู่ในตลาดการเงินโลก
โดยที่นักลงทุนเชิงสถาบันเหล่านี้มีศักยภาพ
ที่จะกดดันให้บรรษัทข้ามชาติเปลี่ยนแปลง
พฤติกรรมให้สร้างสรรค์ขึ้นได้
โดยที่นักลงทุนดังกล่าวและกองทุนบำเหน

จบำนาญของลูกจ้างคนงานใช้ยุทธศาสตร์
การลงทุนของตน

สหภาพแรงงานเองก็เริ่มจะมีการ
เคลื่อนไหวที่เข้มข้นเพิ่มขึ้นในด้านนี้
และเริ่มที่จะประสานความร่วมมือกันในระดับ
สากล โดยที่

สหพันธ์แรงงานเสรีระหว่างประเทศ
(ICFTU)

สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศต่างๆ
(ITSS)

**คณะกรรมการที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรง
งาน (TUAC)** ของ OECD

ได้จัดตั้งคณะทำงานร่วมกันขึ้นคณะหนึ่ง
เพื่อติดตามเรื่องเงินกองทุนบำเหน็จบำ
นาญของลูกจ้างคนงาน
เพื่อพิทักษ์สิทธิประโยชน์ในเรื่องสวัสดิการ
เชิงประกันสังคมหลังจากปลดเกษียณแล้ว

ว
ซึ่งจะต้องได้รับเงินประกันสังคมเป็นประ
จําทุกเดือนไปตลอดชีพ

โดยยึดหลักการที่ว่า

บรรษัทข้ามชาติจะต้องรับผิดชอบต่อพฤติ
กรรมของบรรษัทและภาระที่ต้องรับผิดชอบ(ห
ากเกิดความผิดพลาด)

**จรรยาบรรณแรงงานที่กำหนด
ขึ้นเอง(เพียงฝ่ายเดียว)**
**Unilateral Codes of
Conduct**

ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา
จรรยาบรรณที่ภาคีเดียวกำหนดขึ้นเองมี
จำนวนมากเกินไปอยู่แล้ว

ซึ่งบรรษัทข้ามชาติได้กำหนดขึ้นเองและ
รับรองเองแต่เพียงฝ่ายเดียว

โดยที่ในบางกรณี

ก็เป็นการกำหนดขึ้นเพระกิจการของตน

มีภาพพจน์ในแง่ลบ

จึงต้องสร้างภาพให้ดีขึ้น

หรือไม่ก็เพราะโรงงานผลิตสินค้าป้อนบรร
ษัท (Suppliers)

ในห่วงโซ่ของการผลิต

พลอยทำให้เกิดผลกระทบถึงภาพลักษณ์ข
องบริษัทข้ามชาติด้วย

ซึ่งส่วนใหญ่แล้วเป็นโรงงานผลิตที่อยู่ตาม
ประเทศต่างๆที่เป็นประเทศกำลังพัฒนา
โดยที่จรรยาบรรณาแรงงานเหล่านี้มีความ
หลากหลายในเชิงคุณภาพและคุณประ
โยชน์ที่แท้จริง

จรรยาบรรณดังกล่าวข้างต้น
มิได้กำหนดขึ้นโดยที่มีสหภาพแรงงานเข
ามาสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับด้วยเลย
หรือไม่มีตัวแทนสหภาพแรงงานเข้าร่วม
เจรจาเพื่อร่วมกันกำหนด
หรือไม่ก็ไม่มีผล **"ในการบังคับใช้"**
ตามกระบวนการที่ยึดแนวทางปฏิบัติของ
รัฐบาล
โดยที่มักจะไม่มีมาตรฐานแรงงานสากลที่
สำคัญๆรวมอยู่ด้วย เช่น
**สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นส
หภาพแรงงาน
และสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วม**

เมื่อมีกิจกรรมขยายตัวมากขึ้นใน
เรื่อง **จรรยาบรรณของบริษัทข้ามชาติ**
ขบวนการแรงงานจึงจำเป็นต้องศึกษา
และเรียนรู้ถึงข้อแตกต่างของกลไกและมา
ตรการต่างๆที่จะต้องเลือกใช้ให้เป็นประ
โยชน์สูงสุด ทั้งนี้
จรรยาบรรณแรงงานฉบับใดก็ตาม
ที่กำหนดขึ้นโดยฝ่ายเดียว
โดยเนื้อแท้แล้วก็มีคุณค่ามากกว่างานประ
ชาสัมพันธ์เพียงเล็กน้อยเท่านั้นเอง

อย่างไรก็ตาม
มี **แนวทางแบบพหุภาคี** หลายแนวทางที่เม
จะเป็นโครงการริเริ่มของภาคเอกชนก็ตา

ม

แต่ก็มีเปิดโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้แลกเปลี่ยน
ข้อมูลข่าวสาร

แบ่งปันประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ
ตัวอย่างเช่น

**โครงการริเริ่มเพื่อการค้าเชิงจรรยาบรรณ
(Ethical Trading Initiative)**

**ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศ
(Framework Agreements)**

มีผลผูกพันในลักษณะที่ว่า
เป็นข้อตกลงที่มาจากกระบวนการเจรจา
ระหว่างฝ่ายต่างๆที่มีความถูกต้องชอบธ
รรมทั้งสองฝ่าย
โดยที่มีลูกจ้างคนงานมีตัวแทนร่วมอยู่ที่โ
ตะเจรจาด้วย

ทั้งนี้
โดยสัญญาโลกขององค์การสหประชา
ชาติ คือ **The UN Global Compact**
โดยตัวของมันเองแล้ว

มีผลไม่มากนักเพราะยังมีการใช้น้อย
มาก

โดยที่ผลกระทบจากการใช้กติกานี้ควรจะ
ต้องวัดจากผลของการที่มีเวทีแลกเปลี่ยน
ทัศนะระดับโลกเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมมา
กกว่า

ซึ่งรวมทั้งผลของการมีข้อตกลงร่วมระหว
างประเทศด้วย

ประกอบกับการส่งเสริมของบริษัทข้ามช
าติที่ได้ร่วมโต๊ะเจรจาหรือหารือแลกเปลี่ยน
ทัศนะกับฝ่ายอื่นๆ

โดยยึดมาตรฐานแรงงานสากลเป็นหลักใ
นการเจรจาหารือ

ส่วน **ปฏิญญาไตรภาคีขององค์กรแ
รงานระหว่างประเทศ หรือ ILO
Tripartite Declaration** และ

**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้าม
ชาติ (Guidelines on Multinational
Enterprises)**

ก็เป็นกลไกที่ได้ลงหลักปักฐานไว้แล้วในก

ลไกระหว่างประเทศ หรือ
องค์คณะที่ดำเนินการในระดับสากล
อีกทั้งยังยึดโยง มากบ้างน้อยบ้าง
ให้รัฐบาลของประเทศต่างๆต้องดำเนินกา
รในแนวทางดังกล่าวอีกด้วย

มาตรฐานต่างๆที่กำหนดโดยองค์ก
รแรงงานระหว่างประเทศ (ILO
Standards)
เป็นเครื่องมือที่ใช้กำกับการทำงานของกล
ไกและมาตรการต่างๆ
ก็เพราะยึดหลักของมาตรฐานแรงงานสา
กนั่นเอง

รูปหน้า 11

**แต่กลไกและมาตรการเหล่านี้
ไม่มีผลผูกพันทางกฎหมายในระดับระหว
างประเทศ**

ซึ่งแตกต่างจากมาตรการให้ความคุ้มครอง
ทรัพย์สินอื่นๆที่กำลังถูกนำมาใช้อย่างม
ากมาย

อย่างไรก็ตาม
ก็ยังมีโอกาสอีกมากที่จะทำให้
**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้าม
ชาติ (Guidelines on Multinational
Enterprises)** มีผลผูกพันมากขึ้น
และจะเป็นเช่นนั้นได้

ก็ย่อมจะต้องรู้จักใช้กลไกและมาต
รการที่สอดคล้องทันการณ์กับกระบวนกา
รตัดสินใจของบริษัทข้ามชาติและกิจการ
ต่างๆ

การเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย

สมาชิกในเครือข่ายที่เชื่อมโยงกับ
**คณะที่ปรึกษาฝ่ายสหภาพแรงงาน
(TUAC)**
กำลังหารือกับรัฐบาลในประเทศของตนม
ากขึ้น
เพื่อแสวงหาแนวทางที่จะยึดโยง**แนวทาง
ปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ
(Guidelines)**
กับการลงทุนในต่างประเทศที่รัฐบาลให้การ
หสนับสนุนอย่างเปิดเผยต่อสาธารณชน
อยู่แล้ว
และมาตรการต่างๆที่กำหนดไว้เพื่อสนับ
สนุนการค้าระหว่างประเทศ เช่น
การให้สินเชื่อเพื่อสนับสนุนการส่งออก
 ฯลฯ

สาธารณชนมีสิทธิที่จะคาดหวังว่า
เงินภาษีที่จัดเก็บจากราษฎร
จะไม่ถูกนำไปใช้เพื่อสนับสนุนบริษัทที่มี
พฤติกรรมที่ละเมิดสิทธิของลูกจ้างคนงาน
ไม่ใช่เงินภาษีไปในการตัดสินใจบนและท
ุจริตประพฤติมิชอบ
หรือสร้างมลภาวะแก่สิ่งแวดล้อม
โดยที่มีรัฐบาลของบางประเทศได้เริ่มมีท
ศณะนี้แล้ว

บริษัทดังกล่าว
ที่มองตนเองว่าเป็นบริษัทที่เป็นผู้บุกเบิ
กหรือเป็นผู้นำที่กล้ารับผิดชอบ(หากด่า
เนินการผิดพลาด)ทางสังคม
ไม่ควรจะหวั่นเกรงอะไรเลยจากการแส

คงตัวว่ามีจรรยาบรรณโดยแท้จริง เพราะการมีจรรยาบรรณน่าจะช่วยให้บริษัทประเภทนี้ดำรงมาตรฐานสากลได้ โดยไม่ถูกเอาเปรียบจากคู่แข่งทางการค้าที่ไม่ยอมรับผิดชอบทางสังคมหรือขาดจรรยาบรรณ ในขณะที่บริษัทอื่นๆอาจจะปฏิเสธไม่ยอมรับตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบคู่แข่งทางธุรกิจการค้า

บริษัทเหล่านี้ควรจะถูกเตือนให้ระลึกอยู่เสมอด้วยว่า ไม่มีบริษัทใดที่ถูกบังคับให้ยื่นเรื่องขอรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลของตน หรือขอหลักประกันต่างๆ เพราะ **สิ่งเหล่านี้เป็นผลประโยชน์หาใช่สิทธิอันชอบธรรมไม่**

ดังนั้น **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines)** จึงมีบทบาทที่สร้างเสริมในด้านความรับผิดชอบและพันธะที่ต้องรับผิดชอบ(หากผิดพลาด)ทางสังคม เพราะกลไกหรือมาตรการเหล่านี้สามารถช่วยทำให้สิ่งแวดล้อมดีขึ้น ในขณะที่ช่วยกำหนดพฤติกรรมของบริษัทที่ยอมรับได้และที่ยอมรับไม่ได้ทั้งในประเทศและในต่างประเทศ

กรณีตัวอย่างที่ **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ** **กลไกและมาตรการ**อื่นๆควรจะนำมาใช้เพื่อกำหนดเงื่อนไขให้แก่พฤติกรรมของบริษัทข้ามชาติที่ได้รับเงินอุดหนุนจากกองทุนอุดหนุนของรัฐที่มาจากเงินภาษีราษฎร

โดยที่ให้บรรจุมাত্রฐานหรือองค์ประกอบสำคัญของมาตรฐานเป็นเนื้อหาส่วนหนึ่งของ **ข้อตกลงร่วมระหว่างประเทศ**ที่เกิดจากการเจรจาระหว่าง

สมาพันธ์แรงงานระหว่างประเทศกับ **บริษัทข้ามชาติ** (ซึ่งเนื้อหาบางส่วนได้รวมอำนาจในการรับเรื่องราวร้องทุกข์และพิจารณาตัดสินใจของ OECD ไว้แล้ว) และได้ถือว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกลไกและมาตรฐานอื่นๆด้วย

อีกตัวอย่างหนึ่ง **คือ** กลไกและมาตรการเหล่านี้ ควรจะเป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดข้อพิจารณาทางสังคมของความพยายามริเริ่มของภาคเอกชน(GRI) และน่าจะใช้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมระดับภูมิภาคได้ ซึ่งรวมทั้ง คณะกรรมการลูกจ้างของยุโรป (EWCS) ในทำนองเดียวกับที่เกี่ยวข้องกับข้อตกลงระหว่างรัฐบาลด้วยกันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก

ถึงที่สุดแล้ว ย่อมขึ้นอยู่กับลูกจ้างคนงานและสหภาพแรงงานของพวกเขาว่าจะยอมปล่อยให้องค์กรแรงงานระดับชาติ สำนักเลขาธิการขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ หรือองค์กรสมาชิก (ที่จะตัดสินใจว่าจะใช้แนวทางใด หรือจะกำหนดแนวทางหลายแนวที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุด ที่เกี่ยวกับบริษัทข้ามชาติ)ว่าจะแก้ไขปัญหอะไรได้บ้างทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และควรจะต้องดำเนินการใดบ้างในระดับสากล? ซึ่งในบางกรณี แนวทางปฏิบัติอาจจะมีประสิทธิภาพ ในขณะที่สำหรับบางกรณี

การใช้กลไกอื่นอาจจะดีกว่า
โดยที่ยุทธศาสตร์ดังกล่าวจำเป็นต้องพัฒนาคลี่คลายต่อไป
และจะต้องขึ้นอยู่กับเงื่อนไขแวดล้อมของแต่ละกรณีอีกด้วย

แนวทางปฏิบัติมักจะถูกใช้ควบคู่กันไปกับมาตรการอื่นๆ ในบางกรณีอาจจะสมเหตุสมผลที่จะใช้กลไกชนิดเดียว แต่ในอีกกรณีหนึ่งก็อาจจะใช้ชอบด้วยเหตุผลที่จะใช้แนวทางแบบผสมผสาน

องค์ประกอบที่สำคัญก็คือจะต้องกำหนดให้มียุทธศาสตร์และจะต้องเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกลไกหรือเครื่องมือต่างๆ ที่มีให้ใช้อยู่ ณ ช่วงระยะเวลานั้นๆ ซึ่งในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อการใช้ **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines)**

และกลไกระหว่างประเทศอื่นๆ ซึ่งจะได้ผลดีที่สุดก็ต้องกำหนดขึ้นหลังจากที่สหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานระดับชาติได้หารือเสียก่อนกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

- รายละเอียดเพิ่มเติมเรื่องการพิจารณาจรรยาบรรณ
แรงงาน
โดยผู้เขียนในขบวนการแรงงานให้ดูที่“ขบวนการแรงงานสากลกับจรรยาบรรณแรงงานใหม่” หรือ “The-
International Trade -Union Movement and the New Codes of Conduct” โดย Dwight- Justice, ICFTU หรือ ให้ดู
“จรรยาบรรณแรงงานใหม่-
คำถามคำตอบสำหรับนักสหภาพ-
แรงงาน” หรือ “The New Codes of Conduct - Some Questions and Answers for Trade Unionists” โดย Neil Kearney, ITGLWF ร่วมกับ Dwight Justice

ภาคผนวก หนึ่ง ถึง สาม

รูปหน้า13

ภาคผนวก หนึ่ง

แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของ บริษัทข้ามชาติ

The OECD Guidelines for Multinational Enterprises

อารัมภบท

1. **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ** (Guidelines) เป็นข้อเสนอแนะสำหรับรัฐบาลใช้กับบริษัทข้ามชาติ เพื่อเป็นกลไกใช้แก้ไขปัญหา

โดยเนื้อหาเป็นหลักการและมาตรฐานที่บริษัทข้ามชาติยึดถือด้วยความสมัครใจโดยบริษัทที่ดำเนินธุรกิจการค้าด้วยความรับผิดชอบและสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ (Guidelines) ประสงค์ที่จะให้เกิดความมั่นใจได้ว่า

- (๙) การดำเนินธุรกิจการค้าของกิจการของบริษัทข้ามชาติหรือบริษัทข้ามชาตินั้น สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล
- (๖) เสริมความไว้วางใจระหว่างบริษัทข้ามชาติกับสังคมที่บริษัทข้ามชาติดำเนินธุรกิจการค้าอยู่
- (๕) ช่วยปรับปรุงบรรยากาศการลงทุนจากต่างประเทศ

- (๗) เพื่อเอื้อให้กิจการของบริษัทข้ามชาติมีส่วนช่วยการพัฒนาที่ยั่งยืนในประเทศ

แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ

เป็นส่วนหนึ่งของคำประกาศ หรือ **ปฏิญญาขององค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)** ว่าด้วย **การลงทุนระหว่างประเทศและกิจการของบริษัทข้ามชาติ** (OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises)

โดยที่เนื้อหาส่วนอื่นๆ ที่สำคัญในปฏิญญานี้

เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาสำคัญๆ เช่น

- (๙) ในแต่ละประเทศนั้น ทางรัฐบาลปฏิบัติต่อบริษัทข้ามชาติและ/หรือกิจการของบริษัทข้ามชาติอย่างไร?
- (๖) มีข้อกำหนดเกี่ยวกับกิจการของบริษัทข้ามชาติที่ขัดแย้งกันหรือไม่? และ
- (๕) มีสิ่งจูงใจหรือสิ่งที่ทำลายแรงจูงใจต่อการลงทุนจากต่างประเทศอย่างไรบ้าง?

2. ธุรกิจการค้าระหว่างประเทศต้องผ่านการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้างอย่างมา กมาย และ **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ** (Guidelines) ก็จำเป็นต้องสะท้อนสภาพความเป็นจริงและต้องปรับปรุงให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย เนื่องจากมีอุตสาหกรรมใหม่ๆ เพิ่มจ ำนวนมาก อันเป็นอุตสาหกรรมในภาคบริการแล

ะต้องใช้ความรู้เป็นพื้นฐานสำคัญ ทำให้กิจการค้าและธุรกิจต่างๆ ในภาคบริการและเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสูงมากขึ้นในเวทีการค้าระหว่างประเทศ

แต่ธุรกิจหรือกิจการขนาดใหญ่ยังคงยึดครองส่วนแบ่งทางการตลาดในด้านการลงทุนระหว่างประเทศ อีกทั้งยังมีแนวโน้มที่จะเกิดการควบรวมกิจการขนาดใหญ่ในระดับระหว่างประเทศด้วย

ในขณะเดียวกัน การลงทุนจากต่างประเทศ โดยกิจการขนาดเล็กและขนาดกลาง (Small and Medium Sized Enterprises) ก็เพิ่มจำนวนมากขึ้น โดยที่ธุรกิจการค้าขนาดเล็กและขนาดกลาง กำลังมีบทบาทสำคัญในวงการค้าระหว่างประเทศตามลำดับ

แต่กิจการของบรรษัทข้ามชาติก็ไม่แตกต่างกับบริษัทอื่นๆ ในประเทศของตนเองที่จำเป็นต้องปรับตัวและดำเนินธุรกิจการค้าที่หลากหลายเพิ่มขึ้น พร้อมกับต้องปรับรูปแบบขององค์กรธุรกิจของตนด้วย การสร้างพันธมิตรเชิงยุทธศาสตร์และการสร้างความสัมพันธ์ที่แนบแน่นกับ **โรงงานหรือบริษัทที่ผลิตสินค้าหรือชิ้นส่วนป้อนให้ (Suppliers) และ/หรือผู้รับเหมาก่อสร้างหรือบริการ (Sub-Contractors)** ให้แก่ตน มีผลทำให้เขตแดนของประเทศพรางหายไปเพราะธุรกิจการค้าไร้พรมแดนเพิ่มขึ้นตามลำดับ

3. การพัฒนาปรับเปลี่ยนโครงสร้างของบรรษัทข้ามชาติหรือกิจการของตน ก็เป็นอีกภาพหนึ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินกิจการค้าและวิธีการทำธุรกิจในประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย ซึ่งมีการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

ในประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย กิจการของบรรษัทข้ามชาติมีการแตกตัวจนเกิดความหลากหลายมาก มีความซับซ้อนเกินกว่าเพียงการผลิตขั้นต้นหรือการผลิตขั้นพื้นฐานและอุตสาหกรรมที่ใช้วัตถุดิบโดยตรงหรือการผลิตที่สกัดจากทรัพยากรธรรมชาติ แต่มีการจำแนกแยกย่อยเป็น **ห่วงโซ่อองการผลิต** เช่น ฝ่ายผลิต ฝ่ายประกอบชิ้นส่วน ฝ่ายพัฒนาภายในประเทศและบริการ ฯลฯ

4. กิจกรรมต่างๆ ของบริษัทต่างๆ ในเครือข่ายของบรรษัทข้ามชาติ โดยอาศัยการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศ ได้เสริมความแข็งแกร่งและหยั่งรากลึกในด้านความสัมพันธ์กับทุกส่วนและทุกส่วนที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นกลไกหรือองค์ประกอบของ **องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD)** และความสัมพันธ์ระหว่างรัฐภาคีของ OECD เอง และความสัมพันธ์กับส่วนอื่นๆ ที่เหลือในโลกนี้ด้วย

กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากแก่ทั้งประเทศแม่และประเทศที่บรรษัทข้ามชาติเข้าไปดำเนินธุรกิจการค้า โดยที่จะมีประโยชน์เพิ่มพูนยิ่งขึ้น หากบรรษัทข้ามชาติเสนอสินค้าและบ

ริการในราคาที่แข่งขันให้อย่างเป็นธรรมให้แก่ผู้บริโภคที่ต้องการจะซื้อ และพร้อมกันนั้นก็สามารถให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บรรดาผู้ถือหุ้นหรือนักลงทุนที่เป็นเจ้าของทุน

ด้วยเหตุนี้

การดำเนินธุรกิจการค้าของบริษัทข้ามชาติ จึงควรจะต้องให้เกิดการใช้ทุนเทคโนโลยี ทรัพยากรทั้งที่เป็นทรัพยากรมนุษย์และธรรมชาติได้คุ้มค่าหรืออย่างมีประสิทธิภาพ

โดยที่บริษัทข้ามชาติเหล่านี้สามารถที่จะเอื้อต่อการถ่ายทอดเทคโนโลยี ระหว่างภูมิภาคต่างๆของโลก และเอื้อให้เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีที่สะท้อนสภาพเงื่อนไขที่เป็นจริงของแต่ละท้องถิ่นได้อีกด้วย

นอกจากนี้แล้ว การฝึกอบรมต่างๆ ทั้งที่เป็นการฝึกอบรมในระบบและการฝึกงานในสถานประกอบการจริง ก็ยังสามารถส่งเสริมให้ภายในประเทศเจ้าบ้าน(ที่บริษัทข้ามชาติเข้าไปลงทุนและดำเนินธุรกิจการค้า) พัฒนาการลงทุนในตัวคน หรือลงทุนในตัวบุคลากรภายในประเทศด้วย

5. ลักษณะของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ขอบข่าย และอัตราความรวดเร็วของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดประเด็นปัญหาหรืออุปสรรคในเชิงยุทธศาสตร์ใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถของบรรดาบริษัทข้ามชาติและบรรดาผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ถือหุ้นหรือเจ้าของทุน) ด้วยสภาพเงื่อนไขเช่นนี้ บริษัทข้ามชาติจึงมีโอกาที่จะใช้นิ

บายที่ดีที่สุด เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่มุ่งแสวงหาวิธีการที่จะทำให้แน่ใจได้ว่า

นโยบายและวิธีการแก้ปัญหา มีความสอดคล้องกลมกลืนกัน ระหว่างจุดประสงค์ทางสังคม เศรษฐกิจ กับสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้

ขีดความสามารถของบริษัทข้ามชาติ ที่จะส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืน จะเพิ่มสูงขึ้นได้เพื่อการค้าและการลงทุน ซึ่งการดำเนินการในบริบทของการตลาดที่มีการกำกับดูแลอย่างเหมาะสม ที่เอื้อให้เกิดการแข่งขัน เปิดเผยและโปร่งใส

แนวทางปฏิบัติพร้อมกับ**มติของสภามติของ OECD** และ**แนวทางดำเนินการตามขั้นตอน** ตลอดจนความเห็นที่เกี่ยวข้องกับแต่กรณี สาธารณชนจะเข้าถึงได้จาก Website ของ EOCOD: www.oecd.org/daf/investment/guidelines/Index.Htm

6. บริษัทข้ามชาติหลายแห่งได้แสดงให้เห็นแล้วว่า การดำเนินธุรกิจการค้าที่ได้มาตรฐานสากลระดับสูงนั้น ช่วยทำให้ธุรกิจการค้าของตนเกิดการขยายตัวได้

ในปัจจุบันนี้

มีการแข่งขันกันมาในเชิงธุรกิจและบริษัทข้ามชาติเองก็ต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเผชิญกับสภาพเงื่อนไขที่แปรเปลี่ยนไปในหลายๆด้าน ทั้งด้านการกำกับดูแล ด้านกฎหมายและด้านสังคม

ภายใต้บริบทดังกล่าวข้างต้น
ก็อาจจะมีการข้ามชาติบางแห่ง
ที่แจกจ่ายโอกาสที่จะปฏิเสธหรือละเลย
หรือไม่ยอมรับ
หรือไม่ยอมปฏิบัติตามมาตรฐานสากล
และหลักการเชิงจริยธรรมสำหรับการ
ดำเนินธุรกิจการค้า
เพื่อจะช่วงชิงความได้เปรียบในเชิง
แข่งขันทางธุรกิจการค้า
โดยไม่ชอบธรรม

ซึ่งการกระทำในลักษณะเช่นนี้ของ
บริษัทข้ามชาติเพียงบางแห่ง
อาจจะทำให้เกิดข้อกังขา
ต่อชื่อเสียงของตัวบริษัทฯเองอย่าง
มาก
โดยทำให้สาธารณชนเกิดความวิตกกัง
วลและตั้งข้อกังขาในเชิงจรรยาบรร
ณ

7. ผลที่ตามมาก็คือ
ทำให้บริษัทข้ามชาติบางแห่งต้องดํา
เนินการบางอย่างเพื่อแก้ความวิตกกัง
วลของสาธารณชน
โดยการพัฒนาโครงการต่างๆเป็นการ
ภายใน *เช่น*
**แนวทางปฏิบัติสำหรับใช้ภายในบริ
ษัทหรือภายในเครือข่ายของตนเอง หรือ
ระบบบริหาร-
จัดการภายใน**ที่ออกแบบเพื่อสะท้อนใ
ห้สาธารณชนเห็นว่า
บริษัทตนยึดถือพันธกิจที่จะเป็นบริ
ษัทที่ดีของประเทศหรือของสังคม
หรือมีธรรมาภิบาล
มีแนวทางปฏิบัติหรือหลักการดำเนิน
ธุรกิจการค้าที่ดี
และมีจรรยาบรรณที่ดีต่อลูกค้าคนงาน
ของตน

ทั้งนี้
บางบริษัทก็ได้เรียกใช้บริการของ
บรรดาบริษัทที่ปรึกษาทางธุรกิจการค้า

คำหรือบริษัทที่ขายบริการด้านการตร
วสอบหรือรับรองมาตรฐานในด้าน
ต่างๆ
ซึ่งมีส่วนเสริมสร้างให้เกิดการสะสม
ความเชี่ยวชาญในด้านการตรวจสอบ
และรับรองมาตรฐานมากมาย
จนบริษัทที่รับจ้างหรือขายความเชื
วชาญในด้านการตรวจสอบและรับ
รองมาตรฐานเกิดขึ้นมากมายหลายแ
ห่ง

แต่พัฒนาการใหม่ๆดังกล่าวข้างต้
นก็มีส่วนช่วยส่งเสริมให้มีการหารือแ
ลกเปลี่ยนทัศนะกันในทางสังคมระหว
างฝ่ายต่างๆ ในประเด็นปัญหาที่ว่า
อะไรคือเกณฑ์หรือแก่นแท้ที่ทำให้ย
อมรับได้ว่าเป็นหลักในการดำเนินธุรกิจ
การค้าที่ดี
หรือมีหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ดี
สำหรับธุรกิจการค้า
(หรือจรรยาบรรณของบริษัทข้ามชา
ติ)

ทั้งนี้**แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของ
บริษัทข้ามชาติ ของ OECD**
เป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยสร้างความเข้าใจ
ร่วมกันอย่างชัดเจนในเรื่อง
ความคาดหวังร่วมกันต่อวิธีการดำเนิน
การแก้ปัญหของรัฐบาลต่างๆ
โดยคาดหวังให้รัฐบาลทั้งหลายยึดถือ**แ
นทางปฏิบัติ**ดังกล่าว
พร้อมกับให้ใช้เป็นเอกสารอ้างอิงได้
สำหรับฝ่ายบริษัทข้ามชาติอีกด้วย

ดังนั้น
แนวทางปฏิบัติจึงเป็นกลไกที่ใช้ได้ต้
งในลักษณะที่เสริมและใช้เร่งรัดความ
พยายามของธุรกิจการค้าภาคเอกชน
ที่จะกำหนดนิยามและการดำเนินธุรกิจ
การค้าอย่างมีความรับผิดชอบ

8. ในขณะนี้
มีรัฐบาลของหลายประเทศกำลังประสานความร่วมมือระหว่างรัฐบาลต่อรัฐบาล
พร้อมกับให้ความร่วมมือกับฝ่ายอื่นๆ
ที่มีบทบาทสำคัญ
เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้แก่ทั้ง
กรอบดำเนินการและกรอบ
ของกฎหมาย
ที่ใช้กำกับการดำเนินการของภาคธุรกิจการค้า

ซึ่งกลไกใหม่ๆ ที่เพิ่งสถาปนาขึ้นในระยะหลังนี้ มีทั้ง

- **ปฏิญญาไอแอลโอว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิของลูกจ้างคนงานในสถานประกอบการ** (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)
- **ปฏิญญาแห่งนครรีโอเดอจาเนโร** ว่าด้วย **สิ่งแวดล้อมและการพัฒนา และ วาระแห่งคริสต์ศตวรรษที่ 21** (The Rio Declaration on Environment and Development and Agenda 21) และ
- **ปฏิญญาแห่งนครโคเปนเฮเกน** เพื่อการพัฒนาทางสังคม (The Copenhagen Declaration for Social Development)

9. **องค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา** (OECD)
เองก็มีคุณูปการต่อการกำหนดกรอบนโยบายระหว่างประเทศ

ซึ่งผลงานล่าสุดรวมทั้งการให้การรับรอง

- (๙ **อนุสัญญาว่าด้วยการต่อต้านการรับสินบนของเจ้าหน้าที่หน่วยงานระหว่างประเทศ** ที่เกี่ยวข้องกับการธุรกรรมระหว่างประเทศ (The Convention on Combating Bribery of Foreign Public Officials in International Business Transactions)

- (๑ **หลักการของ OECD ว่าด้วยบรรษัทภิบาล** (The OECD Principles of Corporate Governance)

- (๒ **แนวทางปฏิบัติของ OECD เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคในบริบทของการพาณิชย์ระบบอิเล็กทรอนิกส์** (The OECD Guidelines on Consumer Protection in the Context of Electronic Commerce)

- (๓ **กำลังดำเนินการในเรื่องแนวทางของ OECD ว่าด้วยการตั้งราคาโอน(กำไรหรือขาดทุนไปให้แก่บริษัทอื่นๆในเครือเดียวกันหรือไปยังประเทศอื่น)และการบริหารภาษีของกิจการของบริษัทข้ามชาติ** (The OECD Guidelines on Transfer Pricing for Multinational Enterprises and Tax Administrations)

10. **จุดประสงค์ร่วมกันของบรรดารัฐบาลที่ยึดถือแนวทางปฏิบัติ** ก็คือ

จะร่วมมือกันส่งเสริมอย่างสร้างสรรค์
ให้บริษัทข้ามชาติ
ช่วยสร้างความก้าวหน้าทั้งในเชิงเศรษฐกิจ
สิ่งแวดล้อมและสังคม
พร้อมกับช่วยลดความยุ่งยากหรือให้
จัดอุปสรรคให้แก่การดำเนินธุรกิจการค้า
ที่อาจจะเกิดขึ้นจากความพยายาม
ตามแนวทางนี้

ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนี้
รัฐบาลต่างๆจะต้องแสวงหาหุ้นส่วนเป็น
พันธมิตรกันทั้งฝ่ายธุรกิจการค้า
ฝ่ายสหภาพแรงงาน
และองค์กรพัฒนาเอกชน(NGOs)
ที่ดำเนินการด้วยวิธีการของตนเอง
แต่ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ซึ่งรัฐบาลต่างๆน่าจะช่วยให้สามารถ
บรรลุเป้าหมายร่วมดังกล่าวได้
โดยการ
กำหนดกรอบนโยบายภายในประเทศ
ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่งรวมทั้ง

- (๙ นโยบายมหภาคที่แน่นอนและสม่ำเสมอ
ซึ่งปฏิบัติต่อบริษัทต่างๆโดยไม่เลือกปฏิบัติ
- (๑๐ มีระเบียบกฎเกณฑ์ที่อย่างเหมาะสมและมีการ
กำกับดูแลอย่างรอบคอบ
- (๑๑ มีระบบศาลสถิตยุติธรรมและมีกระบวนการบังคับใช้กฎหมายที่ไม่เอนเอียงเข้ากับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด และ

(๗ มีการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพและซื่อสัตย์สุจริต

นอกจากนี้แล้วรัฐบาลของแต่ละประเทศยังสามารถช่วยรักษาและส่งเสริมมาตรฐานที่เหมาะสมและนโยบายที่สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน
โดยการส่งเสริมให้มีการปฏิรูปอย่างต่อเนื่อง
เพื่อให้แน่ใจได้ว่า
กิจการทั้งหลายของภาคสาธารณะหรือของภาครัฐมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้บรรดารัฐบาลที่ยึดถือแนวทางปฏิบัติจะต้องมีพันธกิจที่จะทำการปรับปรุงทั้งนโยบายในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ
โดยมุ่งปรับปรุงสวัสดิการและยกระดับมาตรฐานความเป็นอยู่ของประชาชน
ทุกหมู่เหล่าหรือทุกชนชาติในประเทศ

1. แนวความคิดและหลักการ

1. **แนวทางปฏิบัติต่อกิจการของบริษัทข้ามชาติ** ของ OECD
คือข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบริษัทข้ามชาติ
โดยรัฐบาลของประเทศต่างๆ

แนวทางปฏิบัติดังกล่าวนี้
กำหนดหลักการและมาตรฐานต่างๆสำหรับหลักปฏิบัติที่ดีที่สอดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้ในเรื่องนี้
ซึ่งการดำเนินการของบริษัทข้ามชาติตาม**แนวทางปฏิบัติ**นี้เป็นเรื่องของความสมัครใจและไม่มีผลผูกพันทางกฎหมาย

2. ในเมื่อการดำเนินธุรกิจการค้าของบรรษัทข้ามชาติ มีขอบข่ายที่กว้างขวางไปทั่วโลก ทุกๆประเทศทั่วโลกจึงควรจะต้องประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันเพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันด้วย

ทั้งนี้

บรรดารัฐบาลที่ยึดถือ**แนวทางปฏิบัติ**ควรต้องส่งเสริมให้บรรษัทข้ามชาติที่ดำเนินธุรกิจการค้าในดินแดนของตน เคารพและปฏิบัติตาม**แนวทางปฏิบัติ**ไม่ว่าจะมีกิจการอยู่ในประเทศใดก็ตาม ในขณะที่เดียวกันก็ต้องคอยติดตามตรวจสอบดูว่า มีผลกระทบอย่างไรบ้างต่อประเทศเจ้าบ้านแต่ละประเทศ

3. ในการใช้**แนวทางปฏิบัติ**ไม่ได้กำหนดนิยามอย่างแน่ชัดว่าอะไรคือ **"กิจการของบรรษัทข้ามชาติ"**

แต่ปกติทั่วไปจะหมายถึงกลุ่มบริษัทหรือนิติบุคคลอื่นๆที่ดำเนินธุรกิจการค้ามากกว่าหนึ่งประเทศ และมีความเชื่อมโยงกันในลักษณะที่สามารถประสานการดำเนินธุรกิจการค้าได้ในหลายรูปแบบวิธีการ

ในขณะที่นิติบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่ง อาจจะสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นๆในเครือข่ายได้มากกว่านิติบุคคลอื่นๆ แต่ระดับของความเป็นเอกเทศหรือความเป็นอิสระจากกันอาจจะมีการ

ระดับที่แตกต่างๆกันไป ขึ้นอยู่กับแต่ละบรรษัทข้ามชาติ

ความเป็นเจ้าของกิจการข้ามชาติ อาจจะมีเอกชนเป็นเจ้าของ หรืออาจจะเป็นภาครัฐหรือเป็นแบบกึ่งผสมผสานก็ได้ โดยตัวแนวทางปฏิบัตินี้จะใช้แก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับนิติบุคคลทั้งหลายภายในสังกัดหรืออยู่ภายใต้ร่มของบรรษัทข้ามชาติเดียวกัน (บรรษัทแม่และ/หรือบริษัทลูกที่อยู่ภายในประเทศก็ได้)

โดยที่การกระจายความรับผิดชอบที่เป็นจริงในระหว่างบริษัทต่างๆในเครือของบรรษัทข้ามชาติ บริษัทลูกแต่ละแห่งจะถูกคาดหวังว่าต้องให้ความร่วมมือและหนุนช่วยซึ่งกันและกัน เพื่อเอื้อให้เกิดการดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติ

4. **แนวทางปฏิบัติ**มิได้มุ่งแนะนำให้รู้ถึงการปฏิบัติที่แตกต่างจากกันระหว่างบรรษัทข้ามชาติกับบริษัทอื่นๆภายในประเทศ แต่ตัวแนวทางปฏิบัติจะสะท้อนให้เห็นถึงหลักปฏิบัติหรือวิธีการปฏิบัติที่ดีสำหรับธุรกิจการค้าทั้งมวล ด้วยพื้นฐานความเข้าใจนี้ บรรษัทข้ามชาติและบริษัทอื่นๆภายในประเทศ จึงต่างตกอยู่ในความคาดหวังเดียวกัน หรือล้วนถูกคาดหวังให้ปฏิบัติเหมือนกันโดยทั่วหน้า เมื่อใดก็ตามที่แนวทางปฏิบัตินี้มีความสอดคล้องกับกิจการทั้งสองประเภท หรือสองระดับ
5. รัฐบาลของประเทศต่างๆ ทุกรัฐบาลควรประสงค์ที่จะช่วยกันส่งเสริม

สริมให้มีการเคารพและปฏิบัติตาม**แนวทางปฏิบัติ**นี้อย่างกว้างขวางมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

ในขณะเดียวกันก็ต้องยอมรับว่า

ธุรกิจการค้าขนาดเล็กและขนาดกลาง (Small and Medium Sized Enterprises)

อาจจะไม่มีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติตามได้เท่ากับบริษัทข้ามชาติ แต่ถึงกระนั้น

รัฐบาลของประเทศต่างๆที่ยึดถือแนวทางปฏิบัตินี้ก็ควรจะต้องส่งเสริมให้บริษัทขนาดเล็กและขนาดกลางเหล่านี้เคารพและปฏิบัติข้อเสนอแนะต่างๆตาม**แนวทางปฏิบัติ**ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

6. รัฐบาลของประเทศต่างๆที่ยึดถือ**แนวทางปฏิบัติ**

ไม่ควรจะใช้**แนวทางปฏิบัติ**นี้เพื่อจุดประสงค์เป็นเครื่องมือสำหรับคุ้มครองปกป้องการค้าและอุตสาหกรรมภายในประเทศของตนเอง หรือใช้แนวทางปฏิบัตินี้ในทางที่สร้างความกังขาน่าจะสร้างข้อได้เปรียบ/เสียเปรียบไม่ว่าทางใดทางหนึ่งแก่ประเทศใดประเทศหนึ่ง ที่บริษัทข้ามชาติเข้าไปลงทุน

7. รัฐบาลของประเทศต่างๆ มีสิทธิที่จะกำหนดเงื่อนไขตามขอบเขตอำนาจของตนเองที่บริษัทข้ามชาติจะต้องดำเนินการภายใต้ แต่ต้องเป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศนิติบุคคลต่างๆของบริษัทข้ามชาติ ที่ตั้งอยู่ในประเทศต่างๆ ล้วนแต่ต้องอยู่ภายใต้กฎหมายที่บังคับใช้ภายในประเทศนั้นๆ

เมื่อบริษัทข้ามชาติใดต้องตกอยู่ภายใต้ข้อกำหนดที่ขัดแย้งกันของประเทศที่ยึดถือแนวทางปฏิบัติ

รัฐบาลที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความร่วมมือด้วยความบริสุทธิ์ใจโดยมุ่งที่จะแก้ไขปัญหาใดๆที่อาจจะเกิดขึ้น

8. รัฐบาลของประเทศต่างๆที่ยึดถือแนวทางปฏิบัติจะต้องดำเนินการด้วยความเข้าใจที่ว่า

เป็นความรับผิดชอบของรัฐบาลตนที่จะต้องปฏิบัติต่อธุรกิจการค้าหรือบริษัทต่างๆด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน และเป็นไปตามกฎหมายระหว่างประเทศ โดยถือว่าเป็นพันธะผูกพันในเชิงสัญญา

9. การใช้กลไกที่เหมาะสมสำหรับยุติข้อพิพาทระหว่างประเทศ จะรวมทั้ง**อนุญาโตตุลาการ** จะได้รับการส่งเสริมเป็นวิธีการหนึ่งที่จะเอื้อให้เกิดข้อยุติของปัญหาทางกฎหมาย ที่เกิดขึ้นระหว่างบริษัทข้ามชาติกับรัฐบาลของประเทศเจ้าบ้าน

10. รัฐบาลของประเทศต่างๆที่ยึดถือ**แนวทางปฏิบัติ**

จะต้องส่งเสริม**แนวทางปฏิบัติ**และสนับสนุนให้ใช้**แนวทางปฏิบัติ**อีกด้วย

รัฐบาลของประเทศต่างๆ จะต้องจัดตั้ง**"หน่วยงานดำเนินการระดับชาติ"** หรือ National Contact Point

ขึ้นมาเพื่อส่งเสริมแนวทางปฏิบัติ และให้ทำหน้าที่เป็นเวทีสำหรับหารือแลกเปลี่ยนทัศนะเพื่อแก้ไขปัญหายุ่งยากที่เกี่ยวข้องกับ**แนวทางปฏิบัติ**

นอกจากนี้แล้ว
รัฐบาลของประเทศต่างๆที่ยึดถือ**แนว
ทางปฏิบัติ**จะต้องมีส่วนร่วมในการพิจารณา
ทบทวนที่เหมาะสม
และขั้นตอนต่างๆในการประชุมเชิงป
ริกษาหารือ
เพื่อแก้ไขประเด็นปัญหาเกี่ยวกับการ
ตีความสาระของ**แนวทางปฏิบัติ**ท่าม
กลางสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลง
ลงสภาพเงื่อนไขอยู่ตลอดเวลา

2. นโยบายทั่วไป

บรรษัทข้ามชาติทั้งหลายควรจะต้อง
คำนึงถึงนโยบายต่างๆที่สถาปนาไว้แล้วใน
ประเทศต่างๆที่เข้าไปดำเนินธุรกิจการค
า
และจะต้องพิจารณาทัศนะของบรรดาผู้
มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ
ซึ่งภายใต้หลักการนี้
บรรษัทข้ามชาติทั้งหลายควรจะต้อง:-

1. มีส่วนช่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าทั้ง
ในด้านเศรษฐกิจ
สังคมและสิ่งแวดล้อม
โดยมุ่งบรรลุการพัฒนาที่ยั่งยืน
2. เคารพสิทธิมนุษยชนของผู้ที่ได้รับผล
กระทบจากกิจการของตน
โดยเป็นการเคารพที่สอดคล้องกับทั้งพ
นธกิจของรัฐบาลและพันธะผูกพันระ
หว่างประเทศด้วย
3. ส่งเสริมให้มีการสร้างขีดความสามารถ
ในท้องถิ่น
โดยผ่านการทำงานแบบร่วมมือกันอย
างใกล้ชิดกับชุมชนท้องถิ่น
รวมทั้งธุรกิจการค้าหรือบริษัทต่างๆใน
ท้องถิ่น
พร้อมกับช่วยพัฒนาให้เกิดกิจการต่าง
ๆของบรรษัทข้ามชาติทั้งในตลาดภายใน
ประเทศและในตลาดต่างประเทศ

ที่สอดคล้องกับความจำเป็นที่จะต้องมี
หลักปฏิบัติหรือวิธีการเชิงพาณิชย์ที่ดี

4. ส่งเสริมให้เกิดการลงทุนในตัวตนหรือ
ลงทุนในด้านบุคลากร
โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
โดยการสร้างโอกาสให้เกิดการจ้างงาน
พร้อมกับเอื้อให้เกิดโอกาสสำหรับการ
ฝึกอบรมแก่ลูกจ้างคนงาน
5. *ให้ละเว้นจากการแสวงหาและรับประโยชน์จากข้อยกเว้นใดๆ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม
อนามัย ความปลอดภัย แรงงาน ภาษา
แรงจูงใจด้านการเงิน
หรือประเด็นปัญหาอื่นๆ
ที่มีได้รวมอยู่ในเจตนารมณ์ของกฎหมาย
หรือของกรอบดำเนินการตามกฎหมายเป
ียบที่กำหนดไว้*
6. สนับสนุนและยึดมั่นในหลักการของบ
รรษัทภิบาลที่ดี
ร่วมพัฒนาและใช้หลักปฏิบัติหรือวิธีกา
รปฏิบัติของบรรษัทภิบาลที่ดี
7. พัฒนาและใช้หลักปฏิบัติหรือวิธีปฏิบัติ
ที่กำหนดขึ้นเองและระบบการบริหาร
จัดการที่มีประสิทธิภาพ
ซึ่งจะ*ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดี
บนพื้นฐานของความมั่นใจและความไว
้วางใจต่อกัน
ระหว่างบรรษัทข้ามชาติกับสังคมของ
ประเทศที่บรรษัทดำเนินธุรกิจการค้า
อยู่*
8. ส่งเสริมให้ลูกจ้างคนงานมีการรับรู้และ
เข้าใจนโยบายของบรรษัทและให้สามารถ
ปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆได้
โดยใช้วิธีการเผยแพร่อย่างเหมาะสม

รวมทั้งการจัดให้มีโครงการฝึกอบรม
ต่างๆ

9. เลิกใช้วิธีการเลือกปฏิบัติหรือการลงโทษทางวินัยลูกจ้างคนงาน
ซึ่งเป็นผู้ที่ทำรายงานอย่างซื่อสัตย์ต่อฝ่ายบริหาร หรือในกรณีที่เหมาะสม
ลูกจ้างคนงานสามารถรายงานต่อหน่วยงานของทางการหรือของรัฐ
เรื่องวิธีการดำเนินการที่ไม่เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ
หรือขัดต่อแนวทางปฏิบัติ หรือ
ขัดต่อนโยบายของบริษัทเอง

10. ในกรณีที่เหมาะสม
สนับสนุนบรรดาหุ้นส่วนทางธุรกิจใน
ห่วงโซ่ของการผลิตให้แก่บริษัทข้ามชาติ
ซึ่งรวมทั้งผู้ผลิตสินค้าหรือชิ้นส่วน
(Suppliers)
และผู้เหมาะสมช่วงงานผลิตหรือบริการ
(Sub-Contractors)
ให้ยึดหลักการต่างๆของจรรยาบรรณ
ธุรกิจการค้า
ที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติ

11. ไม่เกี่ยวข้องในลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับกิจกรรมทางการเมืองในท้องถิ่น

3. การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

1. บริษัทข้ามชาติทั้งหลาย
ควรดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่า
มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง
กับกิจกรรมทางธุรกิจการค้า
โครงสร้างของบริษัท
สถานภาพทางการเงินของบริษัท
และผลการดำเนินการของบริษัท
ที่ถูกต้องเชื่อถือได้ เป็นประจำ
และในช่วงระยะเวลาที่เหมาะสมสอดคล้อง

โดยที่ข้อมูลข่าวสารที่จะต้องเปิดเผยนี้
เป็นข้อมูลข่าวสารของทั้งบริษัท
และหากเหมาะสมก็ต้องเป็นข้อมูล
ข่าวสารที่เปิดเผยให้สาธารณชนได้
รับรู้ถึงสายงาน ธุรกิจการค้าต่างๆ
และตำแหน่งที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ของ
สถานประกอบการของ
บริษัทและบริษัทลูกในเครือ ทั้งนี้
นโยบายเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
ควรจะ
ต้องเปิดเผยให้เข้าใจถึงลักษณะ ขนาด
และตำแหน่งที่ตั้งของสถานประกอบการ
ต่างๆในเครือ
โดยคำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการจัดทำและ
เปิดเผย ความลับทางธุรกิจ และ
ข้อวิตกกังวลอื่นๆที่อาจจะเป็นข้อมูล
ข่าวสารที่ทำให้บริษัทหรือบริษัทในเครือ
เสียเปรียบในเชิงการแข่งขัน

2. บริษัทข้ามชาติทั้งหลาย
ควรจะต้องมีมาตรฐานคุณภาพสูงในการ
เปิดเผยข้อมูลข่าวสาร
งานบัญชีและงานตรวจสอบบัญชี
อีกทั้งควรจะต้องได้รับการสนับสนุนให้
มีมาตรฐานคุณภาพสูงในการเปิดเผย
ข้อมูลข่าวสารที่ไม่เกี่ยวข้องกับการเงิน
ซึ่งรวมทั้ง รายงานด้านสิ่งแวดล้อม
และรายงานด้านสังคม
หากมีการจัดทำรายงานดังกล่าว
นอกจากนี้แล้ว
ควรจะต้องจัดทำรายงานเรื่องมาตรฐาน
และนโยบายที่กำหนดให้ต้องเผยแพร่
ข้อมูลข่าวสารทั้งด้านการเงินและไม่
ใช่ด้านการเงินอีกด้วย

3. บริษัทข้ามชาติควรเปิดเผยข้อมูล
ข่าวสารพื้นฐาน ที่แสดงชื่อของบริษัท
ตำแหน่งสถานที่ตั้ง
และโครงสร้างของบริษัท
ทั้งของบริษัทแม่และบริษัทลูกในเครือ

- ทั้งชื่อบริษัท
ที่อยู่และหมายเลขโทรศัพท์
สัดส่วนในการถือหุ้นก็เปอร์เซ็นต์
ความเชื่อมโยงโดยตรงหรือโดยทางอ้อมกับบริษัทลูก
รวมทั้งการถือหุ้นไขว้หรือถือหุ้นของกันและกันของบริษัทในเครือของบริษัทเดียวกัน
4. บริษัทข้ามชาติควรจะต้องเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่อยู่ในรูปของเอกสารต่อไปนี้:-
- .X ผลประกอบการทั้งที่เป็นผลทางการเงินและผลของการดำเนินการของบริษัท
 - .B จุดประสงค์ของบริษัท
 - .A ผู้ถือหุ้นรายใหญ่และสิทธิในการออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้น
 - .7 สมาชิกของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารที่สำคัญๆและคำตอบแทนของบุคคลเหล่านี้
 - .7 ปัจจัยเสี่ยงที่คาดการณ์ไว้แล้ว
 - .1 ประเด็นปัญหาที่สำคัญๆที่เกี่ยวกับลูกจ้างคนงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ
 - .6 โครงสร้างและนโยบายเชิงบริษัทกับาลของบริษัท
5. บริษัทควรจะถูกส่งเสริมให้สื่อสารกับสาธารณชนด้วยข้อมูลข่าวสารเพิ่มเติม ซึ่งรวมทั้ง:-
- .X ถ้อยแถลงในเชิงปัญญาความเชื่อหรือเจตนารมณ์ทางธุรกิจที่เตรียมไว้เพื่อเปิดเผยต่อสาธารณชน ซึ่งรวมทั้งข้อมูลข่าวสารเรื่องนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมจรรยาบรรณ และสังคมของบริษัทรวมทั้งจรรยาบรรณที่บริษัทยึดถือ

- นอกจากนี้
ยังต้องเปิดเผยด้วยว่า
นโยบายดังกล่าวข้างต้นได้รับการรับรองเมื่อใด (วันเดือนปี)
ใช้ในประเทศใดบ้างและโดยบริษัทหรือกิจการในเครื่องใดบ้างในแต่ละประเทศที่ใช้นโยบายรวมทั้งผลการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว
ที่สัมพันธ์กับถ้อยแถลงหรือเจตนารมณ์ของบริษัท
ล้วนแต่เป็นเนื้อหาสาระที่ควรจะต้องสื่อสารกับสาธารณชน
- .2 ข้อมูลข่าวสารว่าด้วยระบบต่างๆที่ใช้เพื่อจัดการกับอัตราหรืออภัยเสี่ยงๆและการปฏิบัติตามกฎหมายและที่ว่าด้วยถ้อยแถลงของบริษัทที่แสดงหลักปฏิบัติหรือจรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท
 - .1 ข้อมูลข่าวสารว่าด้วยความสัมพันธ์ของบริษัทกับลูกจ้างคนงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นๆ

4. การจ้างงานและแรงงานสัมพันธ์

ภายใต้กรอบหรือบริบทของการใช้กฎหมาย
กฎระเบียบและระบบแรงงานสัมพันธ์และวิธีการจ้างงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน
บริษัทข้ามชาติควรจะต้องปฏิบัติดังต่อไปนี้:-

1. ก) เคารพสิทธิของลูกจ้างคนงานของตน ที่จะ
ต้องมีตัวแทนโดยสหภาพแรงงาน
และองค์กรคณะในรูปแบบอื่นๆที่เป็น
ตัวแทนที่แท้จริงของลูกจ้างคนงาน
และเข้าร่วมในการเจรจาต่อรองใน
เชิงสร้างสรรค์
ไม่ว่าจะเป็นการเจรจาต่อรองเฉพาะ
ตัวปัจเจกชน
หรือเป็นการเจรจาต่อรองกับตัวแ
ทนโดยผ่านองค์กรจัดตั้งของลูกจ้
างคนงาน
โดยมีเจตนาที่มุ่งบรรลุข้อตกลงใน
เรื่องที่ว่าด้วย เงื่อนไขการจ้างงาน

ข) มีส่วนช่วยอย่างมีประสิทธิภาพต่อ
ความพยายามเล็กใช้แรงงานเด็ก

ค) มีส่วนช่วยจัดการบังคับใช้เร
างาน
หรือแรงงานภาคบังคับในทุกรูปแบบ

ง) ไม่เลือกปฏิบัติต่อลูกจ้างคนงาน
ของตนในส่วนของการจ้างงาน
หรือ อาชีพ
โดยเหตุของเชื้อสายเผ่าพันธุ์ สีผิว
เพศ ความเชื่อทางศาสนา
อุดมการณ์ทางการเมือง
ความเป็นชนชาติส่วนหนึ่งส่วนใด
ของชาติ หรือภูมิหลังทางสังคม
นอกเสียจากว่าจะเป็นกรณีของลูก
จ้างคนงานที่มีลักษณะพิเศษที่กำหนด
ไว้โดยนโยบายของรัฐบาล
ซึ่งจะจงให้การส่งเสริมให้เกิดคว
ามเท่าเทียมด้านโอกาสของการจ้
างงาน หรือ
เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดเฉพาะสำหรับ

รับงานบางตำแหน่งที่ต้องมีคุณสมบัติพิเศษจริงๆ

2. ก) ช่วยเอื้ออำนวยความสะดวกให้ตัว
แทนของลูกจ้างคนงาน
ซึ่งจำเป็นต่อการช่วย
ให้สามารถบรรลุข้อตกลงจากการ
เจรจาร่วมที่มีประสิทธิผล

ข)
ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ตัวแทนของลู
กจ้างคนงาน
ที่จำเป็นต่อการเจรจาต่อรองอย่าง
มีความหมาย ในเรื่องที่ว่าด้วย
เงื่อนไขของการจ้างงาน

ค)
ส่งเสริมให้เกิดการหารือแลกเปลี่ยน
ทัศนะและความร่วมมือกัน
ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างและตัวแ
ทนของลูกจ้างคนงาน
ในเรื่องที่มีความวิตกกังวลร่วมกัน

3. ให้ข้อมูลข่าวสารแก่ลูกจ้างคนงานแล
ะตัวแทนของตน
ซึ่งช่วยให้พวกเขาได้รับทราบทัศนะที่
แท้จริงและเที่ยงธรรมต่อการดำเนินก
ารของนิติบุคคลในเครือหรือหากเหมา
ะสม
ก็ควรจะมีโอกาสได้รับทราบถึงการดำ
เนินการของบริษัททั้งบริษัทด้วย

4. ก) ปฏิบัติตามมาตรฐานการจ้างงานแล
ะแรงงานสัมพันธ์
ที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐานในเชิงเปรียบเทียบ
ที่ปฏิบัติโดยนายจ้างอื่นๆในประเทศ
จำบ้าน

(๒) ดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน
เพื่อให้แน่ใจได้ว่าการดำเนินการข

องบรรษัทมีมาตรการสำหรับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

5. ในการดำเนินการของบรรษัทข้ามชาติหรือของกิจการในเครือเท่าที่จะเป็นไปได้ในเชิงปฏิบัติควรจะต้องจ้างบุคลากรในท้องถิ่นและให้การฝึกอบรมโดยประสงค์ที่จะปรับปรุงหรือยกระดับทักษะแก่ลูกจ้างคนงาน โดยความร่วมมือของตัวแทนของลูกจ้างคนงาน และหากเหมาะสมก็ควรได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องด้วย
6. เมื่อพิจารณาจากการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการของบรรษัทข้ามชาติและกิจการต่างๆในเครือซึ่งน่าจะมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของลูกจ้างคนงานของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่เกิดการ"ปิดกิจการ" ของบริษัทที่ทำให้เกิดการ"ลอยแพ"คนงานหรือต้อง"ให้ออกจากงาน"เป็นจำนวนมาก โดยที่จะต้องแจ้งให้ตัวแทนของลูกจ้างคนงานได้รับทราบล่วงหน้าว่า จะมีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับจ้างงาน และหากเหมาะสมก็จะต้องแจ้งให้หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องได้รับทราบล่วงหน้าด้วยเช่นกัน พร้อมกับให้ความร่วมมือกับตัวแทนของลูกจ้างคนงานและหน่วยงานของรัฐที่เหมาะสม เพื่อที่จะลดทอนผลกระทบในด้านลบที่จะเกิดขึ้นจริง ให้มีผลกระทบน้อยที่สุด

เมื่อพิจารณาถึงสภาพเงื่อนไขเฉพาะของแต่ละกรณีที่เกิดขึ้นก็น่าจะเหมาะสมหากฝ่ายบริหารของบรรษัทข้ามชาติหรือกิจการของบริษัทใ

นเครือจะแจ้งให้ลูกจ้างคนงานได้รับทราบล่วงหน้าก่อนที่จะมีการตัดสินใจขั้นสุดท้าย

นอกจากนี้ก็ยังอาจจะใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อช่วยให้เกิดความร่วมมือกันอย่างมีความหมาย เพื่อจะลดผลกระทบในด้านลบจากการตัดสินใจดังกล่าว

7. ในบริบทของการเจรจาต่อรองอย่างแท้จริงกับตัวแทนของลูกจ้างคนงานในเรื่องที่ว่าด้วยการจ้างงานหรือในระหว่างที่ลูกจ้างคนงานยังสามารถใช้สิทธิเสรีภาพในการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน จะไม่ข่มขู่คุกคามว่าจะโยกย้ายส่วนหนึ่งส่วนใดหรือหน่วยการผลิตหรือหน่วยบริการทั้งหน่วย ไปจากประเทศที่เกิดกรณีขึ้น หรือจะไม่โยกย้ายลูกจ้างคนงานจากกิจการหนึ่งใดของบรรษัทข้ามชาติไปทำงานในกิจการอื่นใดในเครือในประเทศอื่นๆ เพื่อที่จะใช้อิทธิพลที่ไม่ถูกต้องชอบธรรมต่อการเจรจาต่อรอง หรือไม่ก็สร้างอุปสรรคขัดขวางการใช้สิทธิเสรีภาพของลูกจ้างคนงานในการรวมตัวจัดตั้งเป็นสหภาพแรงงาน
8. เพื่อให้ตัวแทนที่มีอำนาจหน้าที่ที่ถูกต้องของลูกจ้างคนงานของตนทำการเจรจาในกระบวนการเจรจาต่อรองร่วม หรือในการเจรจาต่อรองในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายลูกจ้างกับฝ่ายบริหาร และปล่อยให้ทั้งสองฝ่ายมีโอกาสได้หารือกันว่าเรื่องที่มีความวิตกกังวลร่วมกัน กับตัวแทนของฝ่ายบริหารที่ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจเต็มในการตัดสินใจในประเด็นปัญหาดังกล่าว

5. สิ่งแวดล้อม

ภายในกรอบของกฎหมาย กฎระเบียบ และหลักปฏิบัติของการบริหารบ้านเมืองในประเทศต่างๆ ที่บริษัทข้ามชาติเข้าไปทำธุรกิจการค้า และคำนึงถึงข้อตกลงระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง หลักการ จุดประสงค์ และมาตรฐานต่างๆ บริษัทข้ามชาติควรจะต้องพิจารณาถึงความจำเป็นที่จะต้องพิทักษ์สิ่งแวดล้อม สุขภาพและอนามัยของสาธารณชน ซึ่งโดยทั่วไปควรจะต้องทำกิจกรรมด้านธุรกิจการค้าในลักษณะที่ช่วยให้บรรลุเป้าหมายที่กว้างไกลกว่านั้น คือช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บริษัทข้ามชาติควรจะ:-

1. สถาปนาและดำรงรักษาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับบริษัท ซึ่งรวมทั้ง:

ก) ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลกระทบจากกิจการของตนทางด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพ และความปลอดภัย จะต้องจัดเก็บรวบรวมและทำการประเมินอย่างดีเพียงพอและเหมาะสมกับช่วงจังหวะเวลา

ข) กำหนดจุดประสงค์ที่สอบทานหรือวัดได้ และหากเหมาะสม ก็ต้องกำหนด เป้าหมายด้วย เพื่อจะแก้ไขปรับปรุงการพิทักษ์สิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งการทบทวนเป็นระยะว่า

จุดประสงค์ที่กำหนดไว้นั้น
ยังคงสอดคล้อง
อยู่หรือไม่อย่างไร

ค) ติดตามตรวจสอบความคืบหน้า ที่มุ่งบรรลุจุดประสงค์หรือเป้าหมายทางด้าน สิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย ความปลอดภัยหรือไม่

2. พิจารณาถึงความวิตกกังวลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย การรักษาความลับทางการค้า และการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา

ก) ให้ข้อมูลข่าวสารที่ดีเพียงพอและสอดคล้องกับช่วงจังหวะเวลาแก่ทั้งสาธารณชนและลูกจ้างคนงานของตน เรื่องที่กิจกรรมทางธุรกิจการค้าของตนอาจจะมีผลกระทบในด้านลบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งควรจะรวมทั้งรายงานความคืบหน้าในการปรับปรุงมาตรการหรือมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

๓. สื่อสารและหารือแลกเปลี่ยนทัศนะกันดีพอและสอดคล้องกับช่วงจังหวะเวลาที่เหมาะสม กับชุมชนต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง จากนโยบายด้านสิ่งแวดล้อม สุขอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทข้ามชาติ และจากการดำเนินการตามนโยบายดังกล่าว

3. ในกระบวนการตัดสินใจ
ควรจะต้องประเมินและแสวงหาทางแก้ไขปัญหาผลกระทบที่คาดการณ์ไว้แล้วว่าจะเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อม
สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยที่เกิดจากกระบวนการต่างๆในสายการผลิต
จากตัวสินค้าและบริการ
ของบริษัทข้ามชาติตลอดช่วงวงจรชีวิตสิ่งต่างๆดังกล่าวข้างต้น

ในกรณีที่กิจกรรมต่างๆที่มี
ผู้นำเสนอนั้น
อาจจะมีผลกระทบอย่างสำคัญต่อ
สิ่งแวดล้อม
สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
และในกรณีที่จะต้องขึ้นอยู่กับกา
รตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐ
ที่เกี่ยวข้อง
จะต้องเตรียมการประเมินผลกระทบอย่างดีเพียงพอ
เพื่อให้เตรียมการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม
ด้วย

4. เพื่อให้สอดคล้องกับความเข้าใจที่
ในเชิงวิทยาศาสตร์และเทคนิคข
องความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
หากมีเงื่อนไขปัจจัยที่คุกคามและ
อาจทำความเสียหายอย่างร้ายแรง
ต่อสิ่งแวดล้อม
ก็ต้องคำนึงถึงสุขภาพอนามัยแ
ละความปลอดภัยของมนุษย์ประก
อบด้วย
โดยไม่ใช้ความไม่แน่นอนเชิงวิ
ทยาศาสตร์
ที่อาจมีเงื่อนไขปัจจัยที่ผันแปรจน
ไม่อาจมั่นใจได้อย่างเต็มที่
เป็นเหตุผลในการเลื่อนใช้มาตรก
ารต่างๆที่คุ้มค่า

ในการป้องกันหรือลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับสิ่งแวดล้อมดังกล่าวข้างต้น

5. ต้องมีแผนฉุกเฉินต่างๆที่ออกแบบไว้เพื่อป้องกัน
เพื่อลดความสูญเสีย
และเพื่อควบคุมความเสียหายที่ร้ายแรง
และความเสียหายทางสุขภาพอนามัยของผู้คน
ที่อาจเกิดจากการดำเนินการหรือกิจกรรมใดๆของบริษัทข้ามชาติ ซึ่งรวมทั้ง
อุบัติเหตุและกรณีที่เกิดเหตุฉุกเฉิน
 อีกทั้งยังควรจะต้องมีกลไกต่างๆ
สำหรับจัดทำรายงานเหตุฉุกเฉิน
หรือความเสียหายแก่เจ้าหน้าที่ทางการที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้อง
6. ต้องแสวงหารูปแบบวิธีการต่างๆ
เพื่อปรับปรุงการดำเนินการด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทข้ามชาติ
หากเหมาะสมโดยการส่งเสริมให้มีกิจกรรมต่างๆในด้านนี้ คือ

(๙) เลือกใช้เทคโนโลยีและขั้นตอนการดำเนินการในทุกส่วน
ของบริษัทข้ามชาติ
ที่สะท้อนถึงมาตรฐานของการดำเนินการด้านพิทักษ์สิ่งแวดล้อม
ในส่วนที่ดำเนินการได้ดีที่สุดของบริษัท

(๑๐) ในส่วนของการพัฒนาสินค้าหรือการใช้บริการที่ยังไม่เห็นผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม ก็ต้องให้แน่ใจว่าเป็นสินค้าและบริการที่

- ใช้ได้ตามจุดประสงค์ด้วยความปลอดภัย
- ใช้พลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า
- สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้อีก (Reused)
- สามารถนำวัสดุไปหมุนเวียนผลิตใหม่ได้อีก (Recycled)
- สามารถนำไปจัดได้อย่างปลอดภัย

(๔) ส่งเสริมให้ลูกค้าของบริษัทข้ามชาติมีความรับรู้ในระดับที่สูงขึ้นในเรื่องนโยบายสิ่งแวดล้อมของการใช้สินค้าและบริการของบริษัทข้ามชาติ

จ) ค้นคว้าวิจัยเรื่องวิธีการต่างๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินการด้านพิทักษ์สิ่งแวดล้อมของบริษัทข้ามชาติในระยะยาว

จ) ให้การศึกษาและให้การฝึกอบรมแก่ลูกจ้างคนงานอย่างดีเพียงพอในเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในเชิงสิ่งแวดล้อม ซึ่งรวมทั้งการจัดเก็บหรือขนย้ายวัสดุอันตรายและการป้องกันอุบัติเหตุที่มีทำสร้าง

ความเสียหายต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกับการให้การศึกษาและฝึกอบรมในเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปด้วย เช่น ในเรื่องของการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ระเบียบขั้นตอน การประชาสัมพันธ์ และเทคโนโลยีด้านสิ่งแวดล้อม

ฉ)

มีส่วนช่วยให้เกิดการกำหนดนโยบายสาธารณะที่ดีและนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเป็นนโยบายที่มีความหมายที่ดีเชิงสิ่งแวดล้อมและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการด้วย ตัวอย่างเช่น นโยบายสาธารณะที่มุ่งสร้างความเป็นหุ้นส่วนกันในการแก้ไขปัญหา หรือมุ่งให้เกิดโครงการริเริ่มใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มพูนความรู้ของทุกคนในเรื่องสิ่งแวดล้อม และการพิทักษ์สิ่งแวดล้อม

6. การต่อต้านสินบน

บริษัทข้ามชาติไม่ควรทั้งทางตรงและทั้งอ้อม เสนอว่าจะให้หรือสัญญาว่าจะให้ ให้หรือเรียกรับสินบน หรือข้อได้เปรียบใดๆ ที่ไม่มีสิทธิจะได้ เพื่อจะได้ หรือดำรงไว้ซึ่งข้อได้เปรียบทางธุรกิจ

หรือข้อใดเปรียบอื่นๆที่ไม่ถูกต้องบรร
ษัทข้ามชาติไม่ควรถูกขอให้รับสินบน
หรือ
ไม่ควรถูกคาดหวังว่าจะเป็นฝ่ายให้สิน
บน
หรือข้อใดเปรียบใดๆที่ไม่มีสิทธิ์จะ
ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
บรรษัทข้ามชาติใดๆก็ตาม

1. ไม่เสนอ หรือ
ไม่ยอมปฏิบัติตามคำเรียกร้องใดๆ
ให้จ่ายเงินส่วนหนึ่งส่วนใดของเงินที่ตั
องชำระตามสัญญา
ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือ
ลูกจ้างคนงานของหุ้นส่วนธุรกิจ
นอกจากนี้ยังไม่ควรใช้วิธีการจ้างเหมา
อะช่วง
หรือใช้ใบสั่งซื้อสินค้าหรือบริการ
หรือใช้ข้อตกลงว่าจ้างที่ปรึกษา
เป็นวิธีการชำระเงินผ่านไปยังเจ้าหน้าที่
ของรัฐ
หรือไปให้กับลูกจ้างคนงานของหุ้นส่วน
ธุรกิจ
หรือไปยังญาติหรือผู้ร่วมงานที่เป็นหุ้น
ส่วน

2. ดำเนินการให้แน่ใจว่า
คำตอบแทนของตัวแทน/นายหน้าธุรกิจ
การค้าอยู่ในจำนวนหรืออัตราที่เหมาะสม
และต้องเป็นการชำระค่าตัวแทน/นาย
หน้าที่ถูกต้องชอบธรรมเท่านั้น
ในกรณีที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกัน
ก็ควรจะต้องจัดทำบัญชีรายชื่อของตัว
แทน
/นายหน้าที่ว่าจ้างไว้เพื่อการทำธุร
กรรมกับหน่วยงานของรัฐหรือกับรัฐวิ
สาหกิจ
โดยที่จะต้องเปิดเผยบัญชีรายชื่อของตัว
แทน/นายหน้าดังกล่าวต่อเจ้าหน้าที่ช
องรัฐที่เกี่ยวข้อง

3. เพื่อความโปร่งใสของกิจกรรมต่าง
ๆที่ดำเนินการเพื่อต่อต้านการติดสินบน
และการกรรโชกทรัพย์
โดยที่มาตรการต่างๆเพื่อการนี้
ควรจะต้องรวมทั้งการแถลงต่อสาธารณ
ชนว่า
บรรษัทข้ามชาติถือเป็นพันธกิจในการ
ต่อต้านสินบนและการกรรโชกทรัพย์
พร้อมกับเปิดเผยระบบทำงานที่ทางบรร
ษัทข้ามชาติใช้เพื่อให้สามารถดำเนิน
การตามพันธกิจนี้ นอกจากนี้แล้ว
บรรษัทข้ามชาติยังต้องเปิดโอกาสให้มี
การแลกเปลี่ยนทัศนคติอย่างเปิดเผยใน
เวทีสาธารณะกับสาธารณชน
เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการรับรู้และ
ความร่วมมือกันในการต่อสู้และต่อต้าน
สินบนและการกรรโชกทรัพย์

4. ส่งเสริมให้ลูกจ้างคนงานได้รับรู้
และปฏิบัติตามนโยบายของบรรษัทข้าม
ชาติในการต่อต้านสินบนและการกรร
โชกทรัพย์
โดยการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารว่าด้วย
นโยบายนี้
และทั้งผ่านโครงการฝึกอบรมต่างๆเพื่อ
การนี้
และระบียบขั้นตอนในการลงโทษทาง
วินัย

5. ใช้ระบบควบคุมงานบริหารที่ไ
ม่ส่งเสริมการให้หรือติดสินบน
หรือวิธีปฏิบัติอื่นๆที่ทุจริตมีขอบ
อีกทั้งยังต้องมีวิธีการอื่นๆทางด้านก
การเงิน
การคำนวณภาษีและการตรวจสอบบั
ญชี
เพื่อป้องกันมิให้เกิดการทำชำระเงิน
แบบ”นอกบัญชี”หรือ”บัญชีลับ” หรือ
การจัดทำเอกสารที่ไม่ถูกต้องหรือไม่
สุจริตเกี่ยวกับการทำธุรกรรมที่เกี่ยวข้อง

6. ไม่บริจาการเงินโดยมิชอบด้วยกฎหมายให้แก่ผู้รับสมัครรับเลือกตั้งเพื่อตำแหน่งทางการเมืองหรือให้แก่พรรคการเมืองหรือองค์การการเมืองอื่นๆ โดยที่การบริจาการเงินควรจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายอย่างเต็มที่ในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณชน อีกทั้งยังควรต้องรายงานไปยังฝ่ายบริหารระดับอาวุโสหรือระดับสูงขึ้นไปให้ได้รับรู้

7. สิทธิประโยชน์ของผู้บริโภคร

เมื่อต้องดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริโภค ทางบริษัทข้ามชาติควรจะต้องดำเนินการตามวิธีปฏิบัติที่ดีและเป็นธรรมในด้านธุรกิจการค้า การตลาดและการโฆษณา อีกทั้งยังควรดำเนินการตามขั้นตอนอย่างสมเหตุสมผล เพื่อให้แน่ใจว่าสินค้าและบริการของบริษัทข้ามชาตินั้นมีคุณภาพและปลอดภัยสำหรับผู้ซื้อ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรจะต้อง:

1. ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจว่าสินค้าหรือบริการของบริษัทได้มาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่ตกลงกันกับผู้ซื้อทุกประการ เพื่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้บริโภค ซึ่งรวมทั้งมีคำเตือนเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของตัวสินค้า ตลอดจนฉลากสินค้าที่มีข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด

2. บริษัทข้ามชาติจะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง

และชัดเจนเกี่ยวกับส่วนประกอบ วิธีการใช้อย่างปลอดภัย การบำรุงรักษา การเก็บรักษา และวิธีการขจัดส่วนที่เหลือหรือหีบห่อมากเพียงพอ ตามความเหมาะสมของตัวสินค้าหรือบริการ เพื่อให้ผู้บริโภคสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลประกอบการพิจารณา

3. ให้มีขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพและมีความโปร่งใสสำหรับแก้ไขปัญหาที่มีผู้บริโภคร้องเรียน และช่วยให้มีข้อยุติที่เป็นธรรมและทันการต่อการฉีกพิพาทกับผู้บริโภค โดยไม่ก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายหรือภาระโดยไม่สมควรแก่ผู้บริโภค

4. ไม่แสดงตัวว่าเป็นตัวแทนหรือละเว้นจากการเป็นแสดงตัวว่าเป็นตัวแทน ไม่กระทำการในลักษณะอื่นใดที่เป็นการหลอกลวง สร้างความเข้าใจผิดปลอมแปลง หรือไม่เป็นธรรม

5. เคารพความเป็นส่วนตัวของผู้บริโภค พร้อมกับให้ความคุ้มครองข้อมูลส่วนตัวของผู้บริโภคด้วย

6. ให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่และในลักษณะที่โปร่งใสกับเจ้าหน้าที่ของทางการในการป้องกันหรือในการขจัดภัยอันตรายที่คุกคามอย่างร้ายแรงต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้บริโภค ที่เกิดจากการบริโภคหรือใช้สินค้าหรือบริการของบริษัทข้ามชาติ

8. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

บรรษัทข้ามชาติ ควรจะ

1. ดำเนินการเพื่อให้แน่ใจได้ว่า กิจกรรมต่างๆของบริษัท สอดคล้องกับนโยบายและแผนงานด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี(S&T)ของประเทศเจ้าบ้าน และหากเหมาะสม ก็ควรจะต้องช่วยการพัฒนาขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติของประเทศเจ้าบ้าน

2. ในระหว่างการดำเนินธุรกิจการค้า บรรษัทข้ามชาติควรจะต้องปรับใช้วิธีการที่เอื้ออำนวยให้เกิดการถ่ายทอดหรือบูรณาการเทคโนโลยีและความรอบรู้อย่างรวดเร็ว โดยต้องให้ความสำคัญคุ้มครองต่อสิทธิทรัพย์สินทางปัญญาด้วย

3. เมื่อใดที่เหมาะสม บรรษัทข้ามชาติควรจะทำการพัฒนาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในประเทศเจ้าบ้าน เพื่อตอบสนองความต้องการทางการตลาดของท้องถิ่น พร้อมกับว่าจ้างบุคลากรในประเทศเจ้าบ้าน ให้ทำงานในด้านสร้างเสริมขีดความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรเหล่านี้ โดยคำนึงถึงความต้องการในเชิงพาณิชย์ ประกอบด้วย

4. เมื่อให้สิทธิบัตรในการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา หรือในการถ่ายทอดเทคโนโลยี ก็ควรจะต้องดำเนินการโดยกำหนดเงื่อนไขและค่าสิทธิบัตรที่สมเหตุสมผล และในลักษณะที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาในระยะยาวในประเทศเจ้าบ้าน

5. เมื่อใดที่สอดคล้องกับจุดประสงค์ในเชิงพาณิชย์ ควรจะพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับมหาวิทยาลัยในท้องถิ่น สถาบันวิจัยในภาครัฐ และเข้าร่วมในโครงการค้นคว้าวิจัยแบบโครงการความร่วมมือทางวิชาการกับอุตสาหกรรมในท้องถิ่นหรือสมาคมอุตสาหกรรมในประเทศเจ้าบ้าน

9. การแข่งขัน

ภายใต้กรอบของการบังคับใช้กฎหมายและกฎระเบียบของทางการ บรรษัทข้ามชาติควรจะต้องดำเนินธุรกิจการค้าในเชิงแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บรรษัทข้ามชาติควรจะต้อง

1. ไม่ทำข้อตกลงใดๆหรือดำเนินการตามข้อตกลงใดๆที่เป็นการต่อต้านการแข่งขันในเชิงธุรกิจการค้า โดยร่วมมือกันบรรษัทข้ามชาติหรือบริษัทอื่นๆ ด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

ก) กำหนดราคาเพื่อขจัดคู่แข่งอื่นๆ

ข) เข้าร่วมประกวดราคาโดยไม่สุจริตยุติธรรม (ฮ้างาน)

ค) กำหนดข้อจำกัดในเรื่องผลผลิตหรือจำกัดด้วยระบบโควต้า หรือ

ง) แบ่งหรือแยกส่วนแบ่งตลาดเพื่อครองตลาดกันเอง โดยแบ่งผู้บริโภค ผู้ผลิตสินค้าหรือชิ้นส่วนป้อนให้(suppliers)

แบ่งเขตพื้นที่ในเชิงการตลาด หรือ
แบ่งสายธุรกิจการค้าในเชิงพาณิชย์

2.

ดำเนินธุรกิจการค้าทุกอย่างในลักษณะที่ส
อดคล้องกับกฎหมายที่บังคับใช้เพื่อส่งเสริม
การแข่งขันกันเชิงธุรกิจการค้า
(กฎหมายต่อต้านการผูกขาดตัดตอน)
โดยคำนึงถึงเขตอำนาจของการบังคับใช้ก
ฎหมาย
ซึ่งปล่อยให้เกิดการผูกขาดตัดตอน(เพราะ
กิจกรรมทางธุรกิจการค้าที่ต่อต้านการแข่ง
ขัน) จะเป็นผลเสียต่อระบบเศรษฐกิจ

3.

ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของทางการ
ที่กำกับดูแลให้เกิดการแข่งขันกันทางธุรกิจ
การค้า
เพื่อให้สามารถใช้อำนาจหน้าที่ในเรื่องนี้แ
ละอื่นๆที่จำเป็น
แต่ต้องเพื่อการบังคับใช้กฎหมายและเพื่อ
เป็นมาตรการป้องกันการผูกขาดตัดตอน
ที่เหมาะสม
โดยให้สามารถตอบสนองคำร้องขอข้อมูล
ข่าวสาร หรือการบังคับใช้กฎหมาย หรือ
มาตรการป้องกันการผูกขาดตัดตอน
ได้อย่างรวดเร็วและครบถ้วน

4.

ส่งเสริมให้ลูกจ้างคนงานได้รับรู้ถึง
ความสำคัญของการปฏิบัติตามกฎหมายต
างๆที่มีผลบังคับใช้
รวมทั้งรับรู้และเข้าใจนโยบายต่างๆที่เกี่
วข้องกับเรื่องนี้

10. การเสียภาษี

การคำนวณและชำระภาษีอย่างถูก
ต้องมีความสำคัญอย่างยิ่ง
เพราะบริษัทข้ามชาติจะต้องช่วยการเงิน
การคลังของภาครัฐในประเทศเจ้าบ้าน
โดยชำระภาษีตรงตามกำหนดตามการระ
ของบริษัทข้ามชาติ

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

บริษัทข้ามชาติควรจะต้องปฏิบัติตามกฎ
หมายและกฎระเบียบที่ว่าด้วยเรื่องภาษีอา
กรในทุกประเทศที่เข้าไปดำเนินธุรกิจ

การค้า

อีกทั้งยังควรพยายามอย่างเต็มที่ที่จะปฏิบัติ
ตามตัวบทกฎหมายโดยครบถ้วนและตาม
เจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบ
เรื่องภาษีอากรอีกด้วย

ทั้งนี้หมายรวมถึงการปฏิบัติตามม

าตรการต่างๆ

ที่เจ้าหน้าที่ทางการจำเป็นต้องใช้ เช่น
การให้ข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็นต่อการ
กำหนดอัตราภาษีที่ทางบริษัทข้ามชาติจ
ะต้องชำระ

ในการประเมินชำระส่วนที่เกี่ยวข้องกับการ
ดำเนินธุรกิจการค้าของบริษัทข้ามชาติ
และการ”ตั้งราคาโอน”

(กำไรหรือขาดทุนไปให้กับบริษัทอื่นหรือ
ให้แก่บริษัทแม่ในต่างประเทศ)

โดยใช้หลักการประเมินแบบคอยกำกับดู
แลให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบ
แต่ไม่ถึงกับคอยจ้องจับผิด