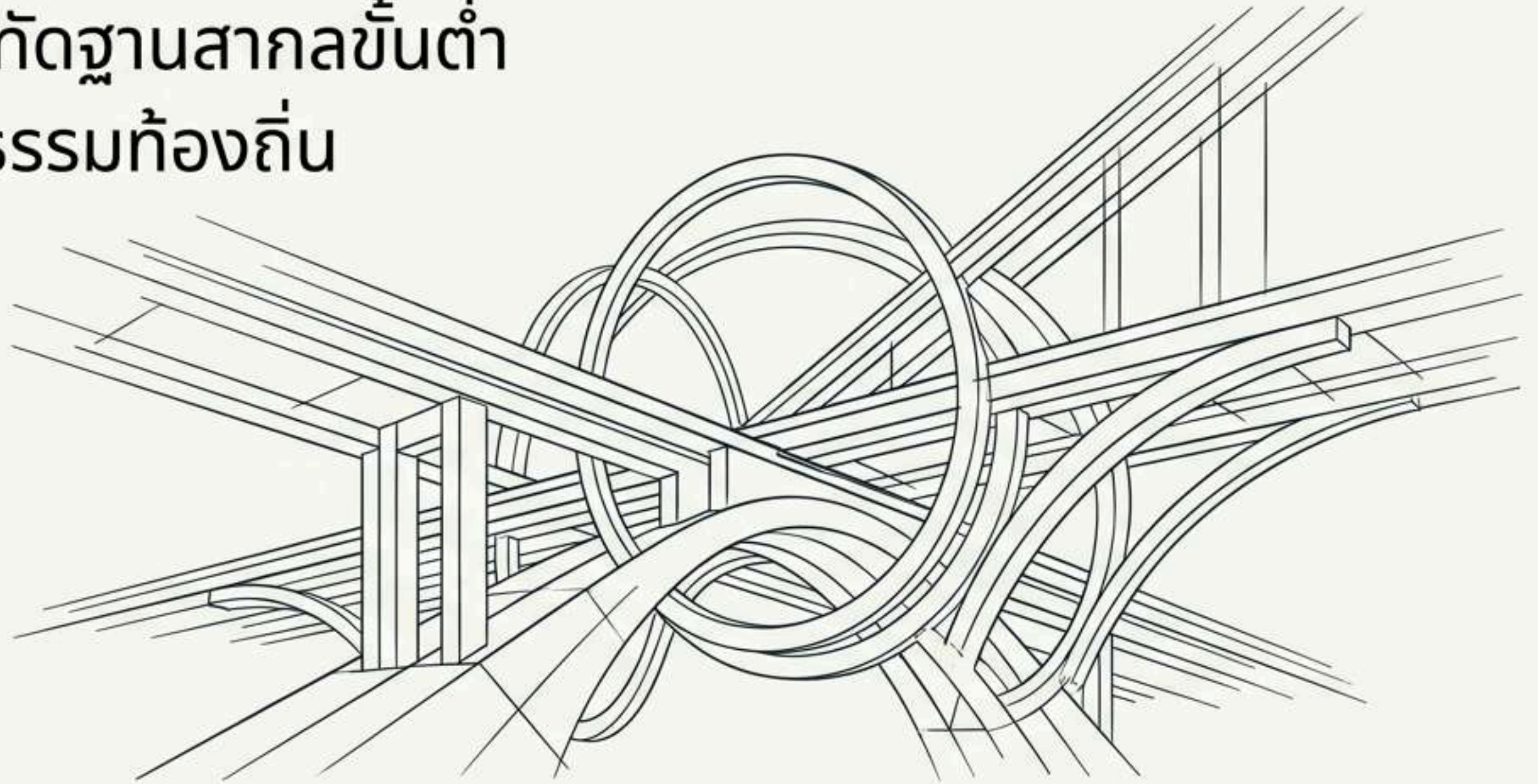
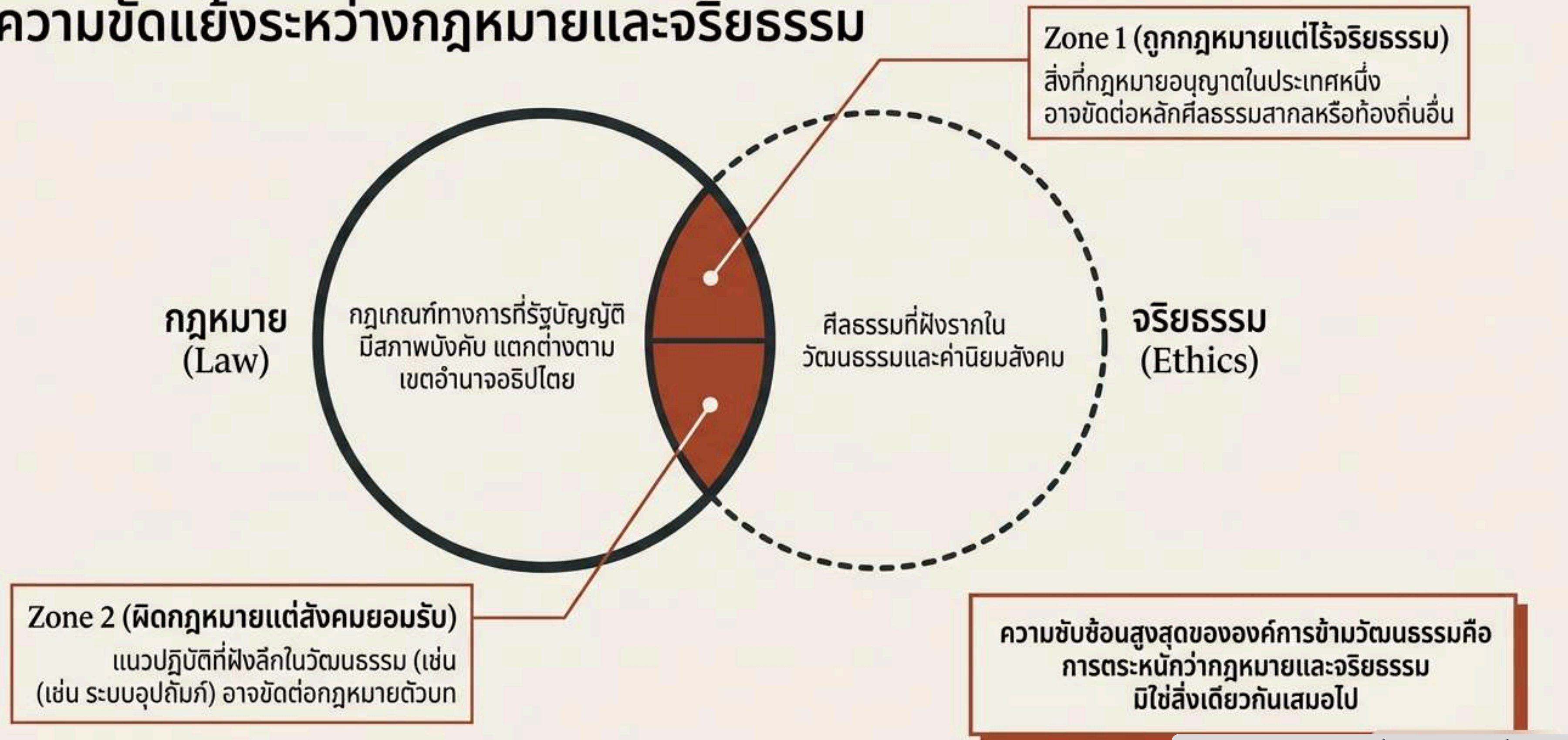


กฎหมายและจริยธรรมในเวทีโลก

การนำทางระหว่างบรรทัดฐานสากลขั้นต่ำ
และพื้นที่เสรีทางวัฒนธรรมท้องถิ่น



เส้นแบ่งที่พรั่มัว: ความขัดแย้งระหว่างกฎหมายและจริยธรรม



สเปกตรัมแห่งความรับผิดชอบต่อสังคม (The Spectrum of Responsibility)



โครงสร้างนี้สะท้อน พีระมิดความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเรียงตามระดับความเข้มงวดของสภาพบังคับ

รากฐานกฎหมายแรงงานสากล

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนดปฏิญญาปี พ.ศ. 2541 วางหลักการ 4 ประการที่ถือเป็นมาตรฐานขั้นต่ำร่วมกัน ของประชาคมโลก:



พลวัตแรงงานข้ามภูมิภาค



ยุโรป (EU)

เน้นการมีส่วนร่วม
ใช้ระบบสภาแรงงาน
(Works Council)
ให้ตัวแทนลูกจ้างมี
อำนาจต่อรองในการ
บริหารอย่างเป็นทางการ



สหรัฐอเมริกา (USA)

เน้นความยืดหยุ่น
ใช้หลักการจ้างงานตาม
ความสมัครใจ (At-will
employment) เลิกจ้างเสรี
แต่มีกฎหมายต่อต้านการ
เลือกปฏิบัติที่เข้มงวดมาก



ประเทศกำลังพัฒนา / ตะวันออกกลาง

ขีดความสามารถในการบังคับใช้กฎหมายยังมีข้อจำกัด
ภาคเศรษฐกิจนอกระบบสูง

กรณีศึกษา: การสิ้นสุดระบบกาฟาลา (Kafala)

ตุลาคม พ.ศ. 2568: ซาอุดีอาระเบียประกาศยกเลิก
ระบบอุปถัมภ์ที่ใช้มากกว่า 50 ปี เปลี่ยนผ่านสู่
สัญญาจ้างงานอิสระ แรงงานข้ามชาติสามารถ
เปลี่ยนนายจ้างและเดินทางออกนอกประเทศได้
สะท้อนให้เห็นว่าแรงกดดันสากลสามารถเปลี่ยน
กฎหมายท้องถิ่นได้จริง

มาตรฐานสิทธิมนุษยชน: กรอบ UNGPs (2554)

สิทธิพื้นฐานตาม UDHR (2491)
ถูกแปลงสู่ภาคธุรกิจผ่านหลักการ
คุ้มครอง เคารพ เยียวยา
ของสหประชาชาติ

**เยียวยา (Remedy
- สิทธิของผู้รับผลกระทบ)**
ต้องมีช่องทางและกลไกที่มีประสิทธิภาพ
สำหรับผู้ที่ถูกละเมิดสิทธิ

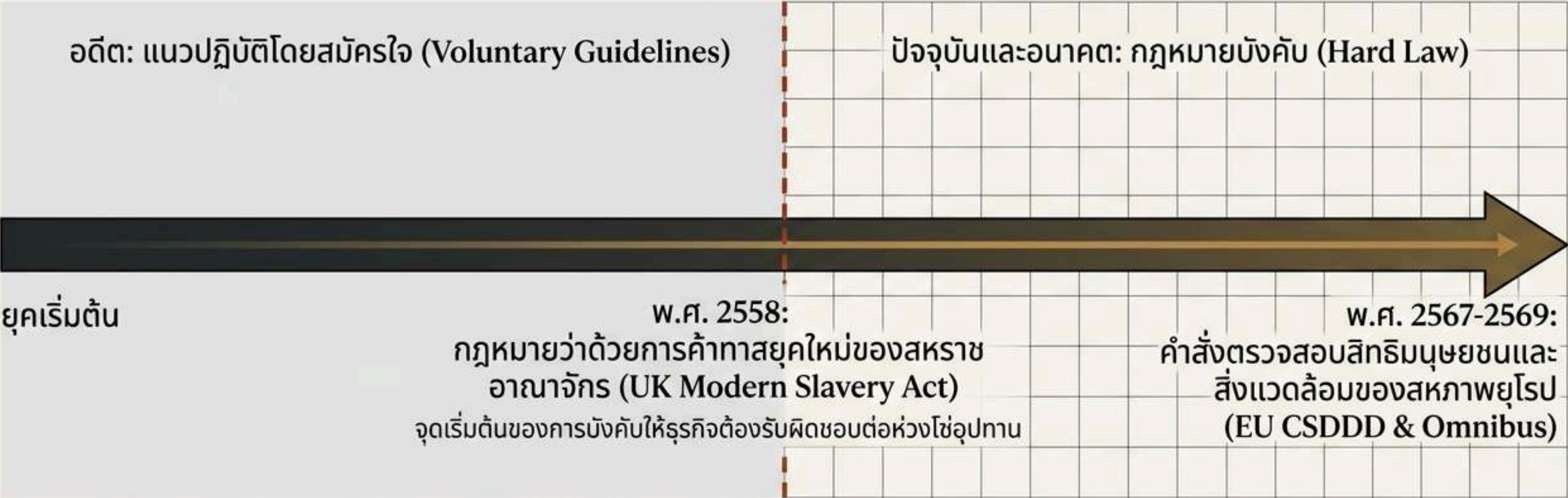


**คุ้มครอง
(Protect - หน้าที่ของรัฐ)**
ภาครัฐมีหน้าที่บัญญัติกฎหมายและ
มาตรการเพื่อป้องกันมิให้เกิดการละเมิด
สิทธิมนุษยชนโดยบุคคลที่สาม

**เคารพ (Respect -
ความรับผิดชอบของธุรกิจ)**
ภาคธุรกิจต้องหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิ
ผ่านกระบวนการ
ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน
(Human Rights Due Diligence)

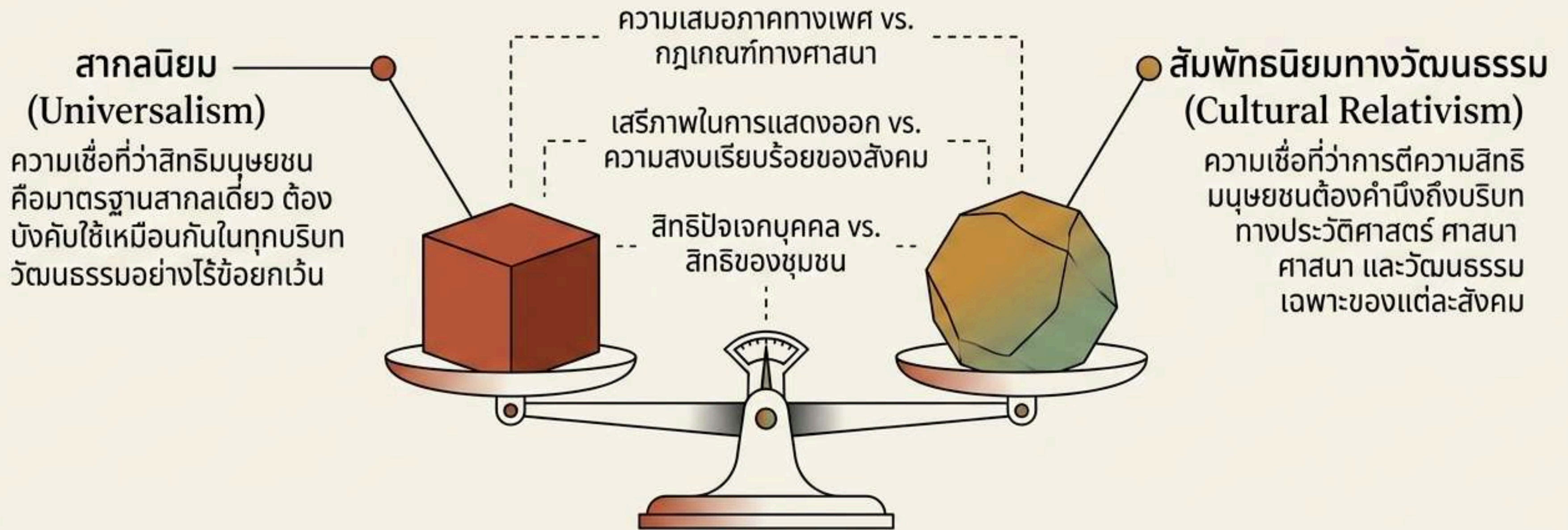
สิทธิมนุษยชนถือเป็น **เกณฑ์ขั้นต่ำที่ไม่อาจละเลย**
สิทธิมนุษยชนถือเป็น **เกณฑ์ขั้นต่ำที่ไม่อาจลดหย่อนได้** ในทุกพื้นที่ ไม่ว่ากฎหมายท้องถิ่นจะอ่อนแอเพียงใดก็ตาม

การเปลี่ยนผ่านสู่สภาพบังคับ (The Compliance Shift)



กฎหมายยุคใหม่บังคับให้ธุรกิจขนาดใหญ่ต้องตรวจสอบความเสี่ยงตลอด ห่วงโซ่กิจกรรม (Value Chain) ขอบเขตความรับผิดชอบได้ขยายจากประเด็นจริยธรรมกลายเป็นประเด็นทางกฎหมายที่มีบทลงโทษชัดเจน

ข้อถกเถียงเชิงปรัชญา: จุดสมดุลอยู่ที่ตรงไหน?



ข้อสรุปเชิงปฏิบัติ (อมรา พงศาพิชญ์, 2547): องค์การต้องยึดมาตรฐานสากลเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ พร้อมใช้
ความละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม ในการสื่อสารและการนำไปปฏิบัติ

[กรณีศึกษา] สิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงาน

การปฏิรูประบบกฟาลาในตะวันออกกลาง (Reform of the Kafala System)



พื้นที่สีเทาทางจริยธรรม: ของขบวญ หรือ สิบบบน?

มุมมองวัฒนธรรมบริบทสูง
(High-Context Cultures -
เอเชียตะวันออก/อาเซียน)

- **จุดประสงค์:** สร้างและรักษาความสัมพันธ์ระยะยาว
- **ความหมาย:** การแสดงความเคารพและการให้เกียรติ
- **สถานะ:** เป็นที่ยอมรับทางสังคมและเป็นมารยาททางธุรกิจ

มุมมองกฎหมายต่อต้านการทุจริต
(Anti-Corruption Law Lens)

ผู้บริหารต้องใช้ดุลยพินิจเพื่อแยกแยะ
เจตนา (Intent) ออกจาก
บริบทการแสดงออก (Cultural Context)
อย่างรอบคอบ

- **จุดประสงค์:** แลกเปลี่ยนผลประโยชน์อันมิควรได้
- **ความหมาย:** การครอบงำการตัดสินใจอย่างไม่เป็นธรรม
- **สถานะ:** ผิดกฎหมายอาญาอย่างร้ายแรง

การบังคับใช้กฎหมายข้ามพรมแดน (Extraterritorial Reach)

การกำหนด มาตรฐานขั้นต่ำสากล
ด้านความโปร่งใสผ่านกฎหมาย
ระดับชาติที่มีอำนาจบังคับใช้
นอกอาณาเขต

US FCPA (2520)

กฎหมายว่าด้วยการกระทำความผิดในต่าง
ประเทศ ครอบคลุมบริษัทที่จดทะเบียนใน
ตลาดหลักทรัพย์สหรัฐฯ ทั่วโลก

UK Bribery Act (2553)

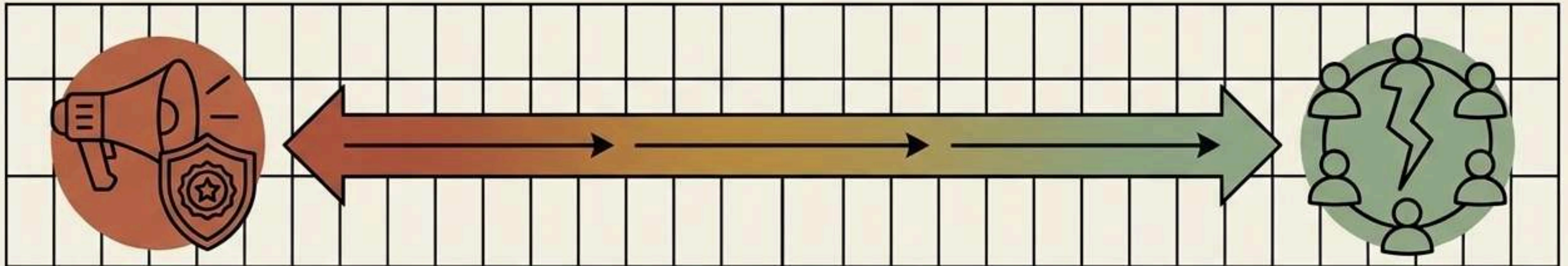
กฎหมายต่อต้านการติดสินบนที่เข้มงวด
ครอบคลุมทุกบริษัทที่ฐานธุรกิจในสหราชอาณาจักร
แม้การกระทำผิดจะเกิดในประเทศอื่น

**OECD Anti-Bribery
Convention (2540)**

อนุสัญญาความร่วมมือ
ระหว่างประเทศเพื่อต่อต้าน
การให้สินบนเจ้าหน้าที่รัฐ

ผลกระทบ: องค์การข้ามชาติต้องใช้มาตรฐานต่อต้านการทุจริต
ขั้นสูงสุด เพียงมาตรฐานเดียวสำหรับทุกสาขาทั่วโลก

ความแตกต่างทางวัฒนธรรม: การเปิดโปงการกระทำผิด (Whistleblowing)



วัฒนธรรมให้คุณค่ากับหลักการ (Rule-based Cultures)

- **มุมมอง:** หน้าที่ทางจริยธรรมที่กล้าหาญ (Heroic Duty)
- **ระบบ:** ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างชัดเจน

วัฒนธรรมให้คุณค่ากับความกลมเกลียว (Harmony-based Cultures)

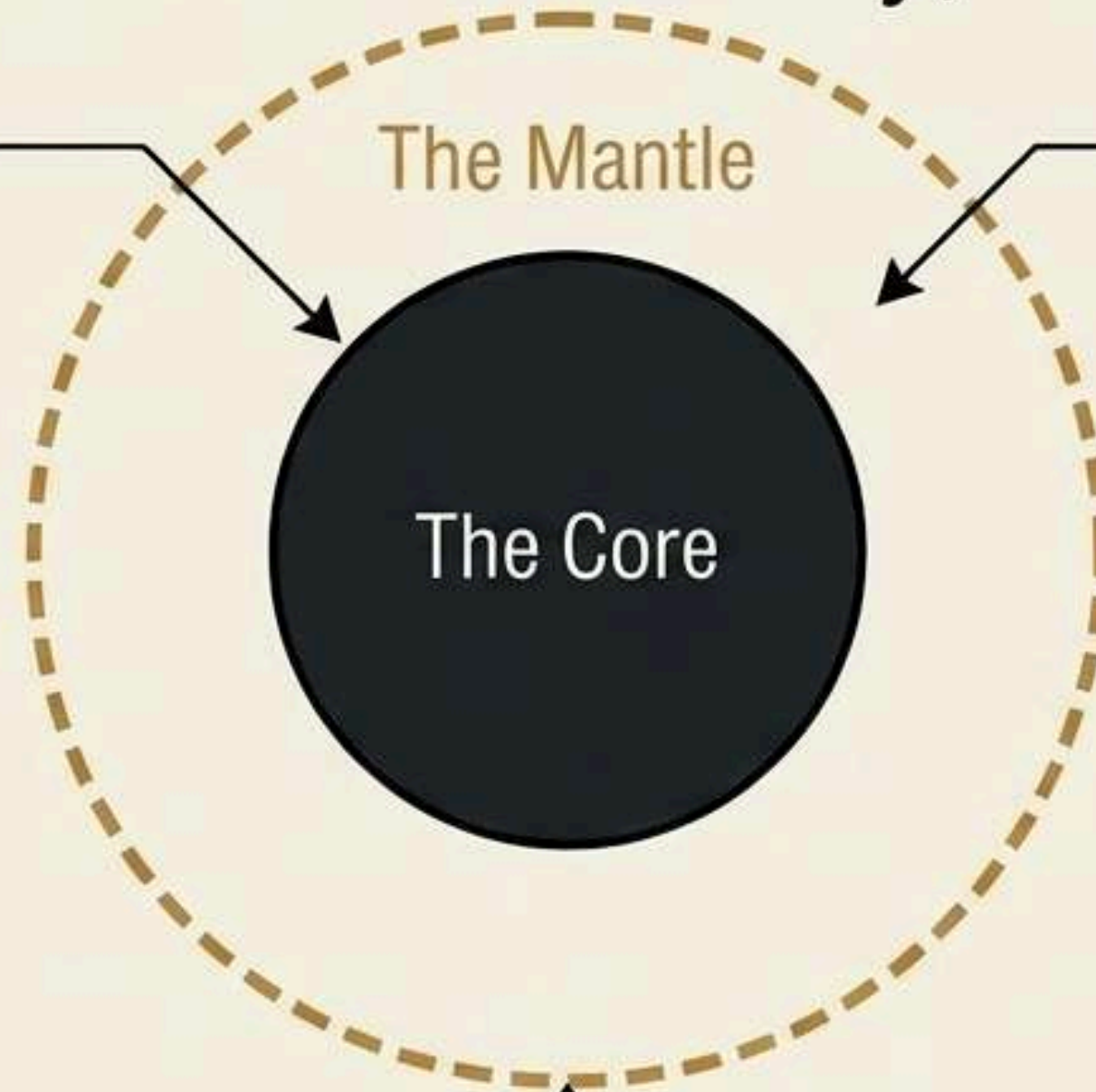
- **มุมมอง:** การทรยศองค์กรและทำลายความสัมพันธ์ (Betrayal/Disharmony)
- **ความเสี่ยง:** การเสียหน้าและถูกขับออกจากกลุ่ม

การมีเพียงประมวลจริยธรรม (Code of Conduct) เป็นลายลักษณ์อักษรนั้นไม่เพียงพอ
วัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กรการมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแจ้งเบาะแสจริงมากกว่า

ทฤษฎีสัญญาประชาคมเชิงบูรณาการ (Integrative Social Contracts Theory)

บรรทัดฐานสากล (Hypernorms)

- ชุดหลักการจริยธรรมขั้นต่ำที่ไม่พึงละเมิดในทุกบริบทวัฒนธรรม
- เช่น: การห้ามหลอกลวง, การห้ามแสวงประโยชน์จากผู้อื่นอย่างไม่เป็นธรรม (Non-negotiable)

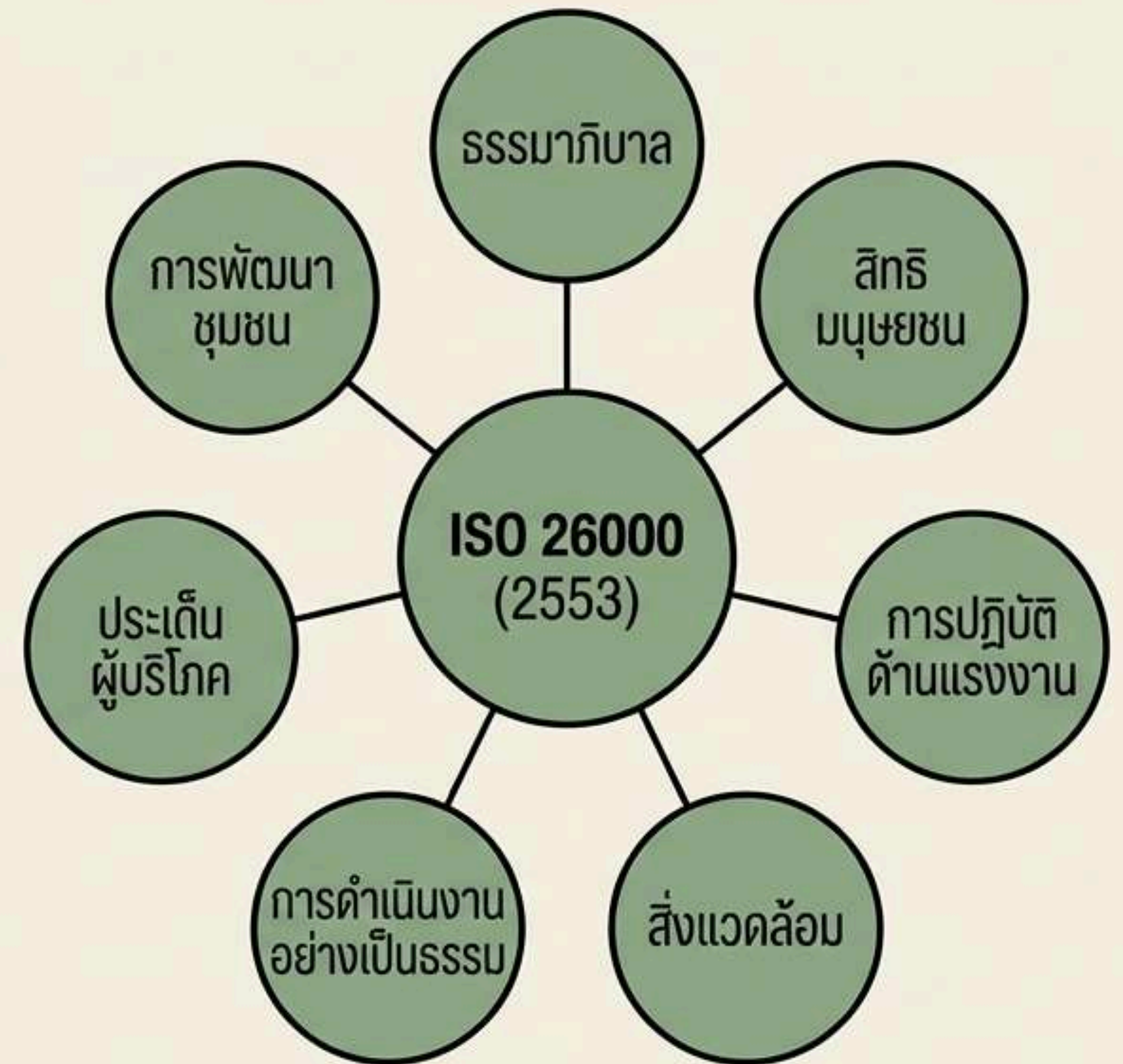


พื้นที่เสรีทางศีลธรรมท้องถิ่น (Local Moral Free Space)

- พื้นที่ที่ยอมรับความแตกต่างของบรรทัดฐานทางจริยธรรมเฉพาะถิ่น
- สามารถปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติได้ ตราบใดที่ไม่ขัดกับ Hypernorms

เครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร: ใช้แยกแยะว่าสิ่งใดต้องบังคับใช้อย่างเคร่งครัดทั่วโลก และสิ่งใดสามารถยืดหยุ่นให้เข้ากับท้องถิ่นได้

จุดสูงสุดของสเปกตรัม: ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)



หมายเหตุ: CSR คือขั้นนอกสุดที่สะท้อนถึงการดำเนินงานที่ เกินกว่า ข้อกำหนดกฎหมายและจริยธรรมขั้นต่ำ

ความแตกต่างของบริบท CSR ข้ามภูมิภาค



สหภาพยุโรป (EU)

ขับเคลื่อนด้วยกฎระเบียบ

ผลักดัน CSR ผ่านมาตรการทาง
กฎหมายและการรายงานด้าน
ความยั่งยืนที่เข้มงวด



สหรัฐอเมริกา (USA)

ขับเคลื่อนด้วยกลไกตลาด

เน้นแรงกดดันจากผู้บริโภค
และการสร้างชื่อเสียงให้องค์กร



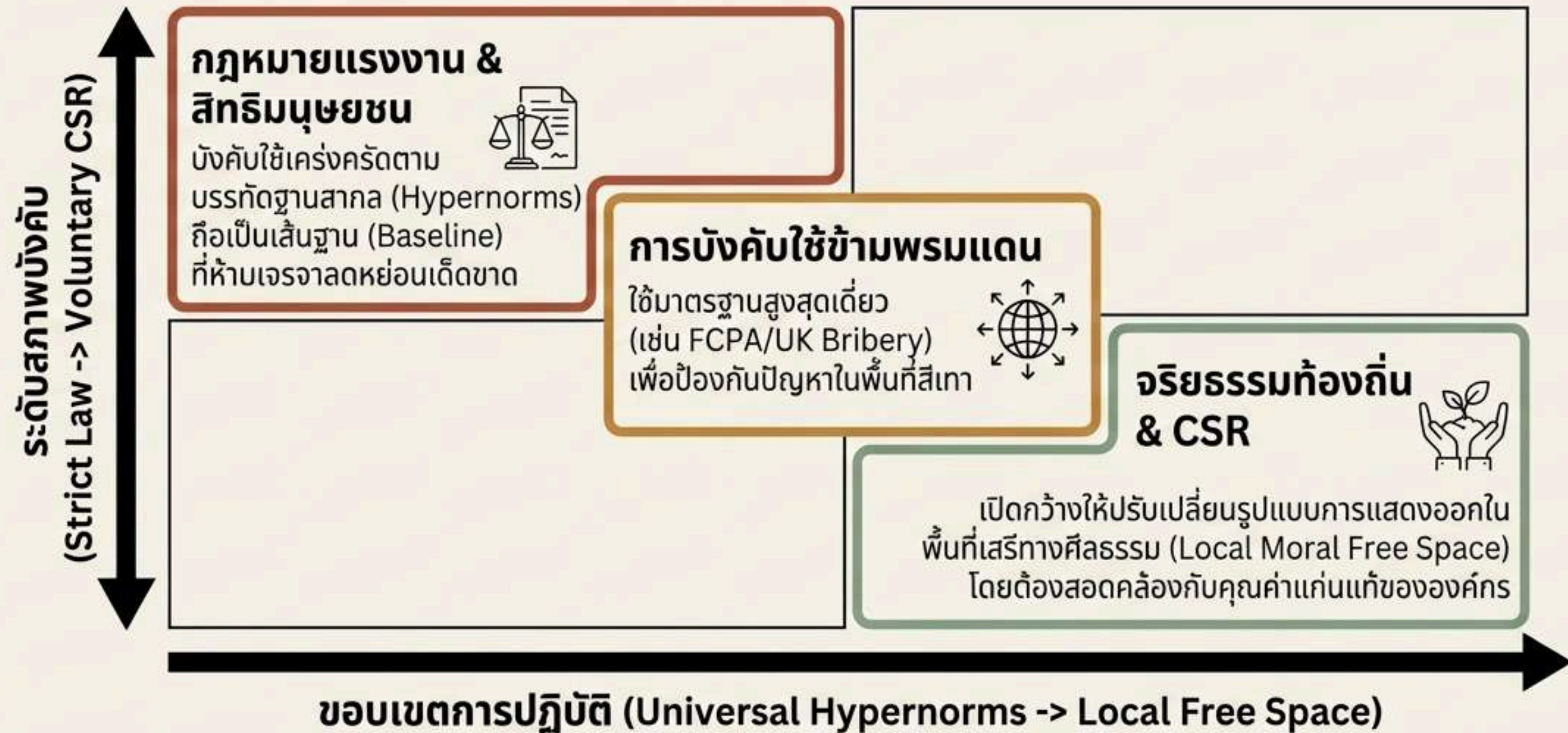
เอเชีย, ตะวันออกกลาง, แอฟริกา

ขับเคลื่อนด้วยชุมชนและศาสนา

แสดงออกผ่านการบริจาคตาม
หลักศาสนา การอุปถัมภ์ชุมชน
และค่านิยมธุรกิจครอบครัว
มากกว่าการทำรายงานตามกรอบสากล

ข้อควรระวัง: หาก CSR ไม่ได้หยั่งรากเป็นค่านิยมที่แท้จริงขององค์กร
อาจกลายเป็นเพียงกิจกรรมประชาสัมพันธ์ผิวเผิน นำไปสู่ข้อหา การฟอกเขียว (Greenwashing)

เข้มทิศผู้บริหาร: บุรณการกฎหมายและจริยธรรมข้ามวัฒนธรรม



ความสำเร็จขององค์การข้ามวัฒนธรรม ไม่ใช่การใช้มาตรฐานเดียวทั้งหมดอย่างแข็งทื่อ แต่คือความสามารถในการ
แยกแยะ ว่าหลักการใดคือเส้นตายสากล และการปฏิบัติใดต้องปรับตัวตามวัฒนธรรมท้องถิ่น