มาตรฐาน SA8000:2026® สำหรับงานที่มีคุณค่า

เผยแพร่
1 มกราคม 2026

www.sa-intl.org

บทนำ

สิทธิมนุษยชนของบุคคลและชุมชนได้รับการกำหนดไว้ผ่านเอกสารพื้นฐานที่ได้รับความเห็นชอบจากประเทศต่าง ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งรวมถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน
กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ปฏิญญา ILO
ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน และตราสารขั้นพื้นฐานทั้งสิบเอ็ดฉบับของ ILO,
อนุสัญญาประชาชาติว่าด้วยสิทธิ์ของเด็ก และอื่น ๆ

หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP)
ได้กำหนดความรับผิดชอบตามลำดับของรัฐ (รัฐบาล) และภาคธุรกิจ ผ่านกรอบการดำเนินงาน "คุ้มครอง เคารพ และเยียวยา" โดยรัฐมีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงผ่านทางนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ และการตัดสินคดีความ ขณะที่ภาคธุรกิจมีหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชน
ซึ่งหมายความว่าองค์กรธุรกิจควรหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดหรือการมีส่วนร่วมที่ทำให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสิทธิมนุษยชน รวมถึงการจัดการกับผลกระทบดังกล่าวเมื่อเกิดขึ้น ทั้งนี้ ข้อกำหนดของ UNGP
ไม่เพียงแต่บังคับใช้กับผลกระทบเชิงลบที่เกิดจากตัวธุรกิจเองเท่านั้น
แต่ยังรวมถึงผลกระทบที่ธุรกิจมีส่วนเกี่ยวข้อง
หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรงผ่านการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วย และท้ายที่สุด
ทั้งรัฐและภาคธุรกิจต่างมีพันธกรณีในการจัดหาให้หรือมีส่วนร่วมในการเยียวยาอย่างมีประสิทธิภาพในกรณีที่เกิดการละเมิดสิทธิ์ตามลำดับ

SAI เป็นองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ขับเคลื่อนด้วยพันธกิจ
โดยมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงานทั่วโลกโดยอิงตามกรอบการทำงานพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชนเหล่านี้
หนึ่งในแนวทางที่เราดำเนินการเพื่อบรรลุพันธกิจนี้คือการจัดตั้งมาตรฐานแรงงานและแนวปฏิบัติต่อแรงงานที่ดี (**SA8000® Standard for Decent Work**) ซึ่งช่วยให้องค์กรต่าง ๆ
สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการเคารพสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม มาตรฐาน SA8000
ได้รับการเผยแพร่ครั้งแรกในปี 1997
และได้รับการปรับปรุงแก้ไขอย่างสม่ำเสมอผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย
และนี่คือมาตรฐานฉบับแก้ไขครั้งที่ 5

งานที่มีคุณค่า หมายถึงงานที่สนับสนุนการเข้าถึงและบรรลุสิทธิมนุษยชนของแรงงานอย่างเต็มที่
โดยองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ระบุว่า งานที่มีคุณค่า
"ครอบคลุมถึงโอกาสในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างรายได้ที่ยุติธรรม
มีความมั่นคงในสถานที่ทำงานและมีการคุ้มครองทางสังคมสำหรับทุกคน
มีโอกาสที่ดีกว่าสำหรับการพัฒนาตนเองและการหลอมรวมเข้ากับสังคม

©Social Accountability International – 2026

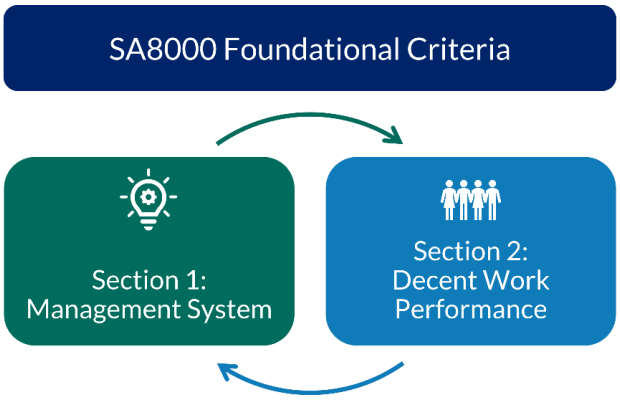
มีเสรีภาพให้บุคคลได้แสดงข้อกังวลของตน รวมตัวกัน
และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา
ตลอดจนมีความเท่าเทียมกันในด้านโอกาสและการปฏิบัติต่อทุกคน..."[1]

มาตรฐาน SA8000:2026 กำหนดหลักการและหลักเกณฑ์สำหรับงานที่มีคุณค่าในทุกบริบท
โดยหลักการจะอธิบายถึงสิทธิ์ขั้นพื้นฐานของบุคคลที่รัฐต้องคุ้มครองและองค์กรต้องให้ความเคารพ
ส่วนหลักเกณฑ์จะกำหนดข้อกำหนดเฉพาะสำหรับองค์กรในการเคารพสิทธิมนุษยชนในสถานที่ทำงาน

เกณฑ์พื้นฐานของ SA8000 กำหนดความคาดหวังในภาพรวมสำหรับองค์กรที่นำมาตรฐาน SA8000 ไปใช้

หมวดที่ 1 ของ SA8000: ระบบการจัดการ: การตรวจสอบวิเคราะห์สถานะและการกำกับดูแล
อธิบายถึงแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะที่องค์กรต้องดำเนินการ
เพื่อให้มั่นใจว่าจะเกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าในทุกภาคส่วนของการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

หมวดที่ 2 ของ SA8000: หลักการและหลักเกณฑ์การดำเนินงานด้านงานที่มีคุณค่า
อธิบายถึงสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า
และหลักเกณฑ์เฉพาะที่ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้แรงงานสามารถเข้าถึงและบรรลุสิทธิของตนได้อย่างเต็มที่
โดยทั้งสองหมวดนี้มีความสอดคล้องและพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน
องค์กรจะต้องใช้แนวทางระบบการจัดการเพื่อตอบสนองต่อหลักเกณฑ์การดำเนินงาน
และในขณะเดียวกันก็ต้องใช้แนวทางที่มุ่งเน้นผลการดำเนินงานในการพัฒนาและนำระบบการจัดการไปปฏิบัติ (ดูรูปที่ 1)



รูปที่ 1. หัวข้อต่าง ๆ ของมาตรฐาน SA8000:2026

[1] ILO, งานที่มีคุณค่า

©Social Accountability International – 2026

หมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ต่างแบ่งออกเป็นหลายข้อกำหนด (หมวดย่อย) ซึ่งประกอบด้วยหลักเกณฑ์ (ข้อกำหนดเฉพาะสำหรับองค์กร) นอกจากนี้ หมวดที่ 1 และหมวดที่ 2 ยังประกอบด้วยหลักการ ซึ่งเป็นตัวกำหนดบริบทสำหรับหลักเกณฑ์เหล่านั้น สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่ข้อกำหนด แต่เป็นการแถลงถึงสิทธิและพันธกรณีในระดับสูงที่หลักเกณฑ์เหล่านั้นให้การสนับสนุน

การนำหลักการและหลักเกณฑ์ไปปฏิบัติรวมถึงการตีความ ควร มุ่งเน้นไปที่แง่มุมต่าง ๆ ของการดำเนินงานและการปฏิสัมพันธ์ขององค์กรที่มีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า

คำนิยามถือเป็นส่วนหนึ่งของเกณฑ์ข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ และได้รวมอยู่ในภาคผนวก A ของเอกสารฉบับนี้

ตารางที่ 1. มาตรฐานและเอกสารประกอบ [ปรับปรุงข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2026]

เอกสาร	**สถานะการบังคับใช้**	**สถานะ**
มาตรฐาน SA8000:2026	เชิงบรรทัดฐาน	เผยแพร่แล้ว
คำนิยาม	เชิงบรรทัดฐาน	เผยแพร่แล้ว (ภาคผนวก A)
คลังตัวชี้วัด	แนวทางปฏิบัติ	เผยแพร่แล้ว
เอกสารแนวทางปฏิบัติ	แนวทางปฏิบัติ	รอดำเนินการ

ตารางนี้จะได้รับการปรับปรุงข้อมูลเมื่อมีการจัดทำและสรุปเอกสารเพิ่มเติม

©Social Accountability International – 2026

สารบัญ

บทนำ 1

สารบัญ 4

เกณฑ์พื้นฐาน 5

หมวดที่ 1 ระบบการจัดการ: การกำกับดูแลและการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะ 6

หลักการของระบบการจัดการ 8

หลักเกณฑ์ของระบบการจัดการ 9

M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ 9

M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน 10

M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 12

M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน 12

M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง 14

M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร 15

M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ 16

M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส 18

M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน 18

M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 20

หมวดที่ 2: หลักการและหลักเกณฑ์การดำเนินงานด้านงานที่มีคุณค่า 22

D1: การคุ้มครองเด็กและแรงงานเยาวชน 23

D2: เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน 25

D3: การสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้างที่เสรีและเป็นธรรม 27

D4: ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่เหมาะสม 30

D5: การปราศจากการเลือกปฏิบัติ 34

D6: สุขภาพและความปลอดภัย 37

D7: ความเป็นส่วนตัว 40

ภาคผนวก A. คำนิยาม 43

©Social Accountability International – 2026

เกณฑ์พื้นฐาน

ความคาดหวังพื้นฐานสำหรับองค์กรทั้งหมดในการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้

F1 – องค์กรจะต้องเคารพในหลักการของมาตรฐานและเอกสารระหว่างประเทศที่มาตรฐานนี้ใช้อ้างอิง รวมถึงแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

F2 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าผลการดำเนินงานของตนนั้น
อย่างน้อยที่สุดต้องเป็นไปตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้:

a) ข้อกำหนดทางกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้;
b) ข้อตกลงร่วมกันในการเจรจาต่อรอง; และ
c) ข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้ซึ่งองค์กรยอมรับผูกพัน

F3 – ในกรณีที่ข้อกำหนดทางกฎหมายและ/หรือข้อบังคับมีความแตกต่างจากมาตรฐานนี้
องค์กรจะต้องนำหลักเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรมากที่สุดมาบังคับใช้

F4 – ในกรณีที่ข้อกำหนดทางกฎหมายและ/หรือข้อบังคับขัดแย้งกับมาตรฐานนี้ องค์กรจะต้องระบุ ป้องกัน บรรเทา และเยียวยาความเสี่ยงที่มีต่อบุคลากร เท่าที่กฎหมายอนุญาตให้ทำได้

F5 – เพื่อให้มั่นใจว่าจะเกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสำหรับบุคลากรทุกคน องค์กรจะต้องจัดตั้ง นำไปปฏิบัติ บำรุงรักษา และปรับปรุงระบบการจัดการอย่างต่อเนื่อง โดยมีพื้นฐานมาจากความมุ่งมั่นของผู้นำ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

©Social Accountability International – 2026

หมวดที่ 1 ระบบการจัดการ:
การกำกับดูแลและการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะ

หมวดนี้อธิบายถึงความคาดหวังเกี่ยวกับแนวทางที่องค์กรควรปฏิบัติเพื่อบรรลุความรับผิดชอบในการเคารพสิทธิมนุษยชนภายใต้กรอบการดำเนินงาน UNGP โดยใช้แนวทางระบบการจัดการ

ระบบการจัดการของแต่ละองค์กรอาจมีความแตกต่างกันไปตามขนาด ความพร้อม และบริบทขององค์กรนั้น ๆ
แต่จะมีองค์ประกอบหลักร่วมกันเพื่อให้มั่นใจว่าจะเกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าในทุกส่วนของการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร
หมวดนี้จะอธิบายถึงองค์ประกอบหลักเหล่านั้นผ่านแนวทางปฏิบัติแบบเป็นขั้นตอน
ซึ่งอิงมาจากหลักเกณฑ์ของ SA8000 ที่ใช้มาอย่างยาวนาน
รวมถึงกรอบการทำงานของระบบการจัดการที่ได้รับการอ้างอิงและใช้งานอย่างแพร่หลาย อาทิ UNGP,
แนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD สำหรับวิสาหกิจข้ามชาติ, ISO Annex SL
และกรอบการทำงานอื่น ๆ

หมวดนี้สร้างขึ้นบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้นำ แรงงาน
และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในทุกระดับ
โดยอธิบายถึงหลักเกณฑ์สำหรับการพัฒนาและการนำระบบการจัดการไปปฏิบัติ ซึ่งมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้:

- **ช่วยให้สามารถดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะได้อย่างมีประสิทธิภาพ**
  ซึ่งเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมและเชิงรุกในการระบุ ป้องกัน บรรเทา
  และอธิบายถึงผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งองค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิด
  มีส่วนร่วมให้เกิด
  หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรงผ่านการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร;[2] และ
- **ช่วยให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี—**
  ซึ่งหมายถึงการดำเนินงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและมีประสิทธิภาพ

หมายเหตุการตีความ:
การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหมายถึงผู้มีบทบาททั้งหมดที่สามารถส่งผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน
หรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร เนื่องจากมาตรฐานนี้เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า
บุคลากรจึงเป็นผู้ทรงสิทธิ์ขั้นต้นและเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญที่สุดในการสร้างความร่วมมือ
เราจึงแยกบุคลากรออกจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มอื่นในมาตรฐานนี้เพื่อเน้นย้ำถึงความสำคัญของพวกเขา

[2] ปรับมาจาก UNGP

©Social Accountability International – 2026

ด้วยเหตุนี้ การบูรณาการและการมีส่วนร่วมของผู้จัดการจึงครอบคลุมอยู่ในข้อ M1
ส่วนการบูรณาการและการมีส่วนร่วมของแรงงานจะครอบคลุมอยู่ในข้อ M2

©Social Accountability International – 2026

หลักการของระบบการจัดการ

I. **ความเป็นผู้นำ** –
คณะกรรมการตัดสินใจระดับสูงสุดและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรสนับสนุนและแสดงความมุ่งมั่นต่อสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน

II. **ความรับผิดรับชอบ** –
ผู้นำองค์กรและบุคลากรที่มีความรับผิดชอบควรต้องรับผิดรับชอบต่อผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น

III. **สิทธิ์ในการตัดสินใจและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์** –
องค์กรควรเคารพสิทธิ์ในการตัดสินใจและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ตลอดจนควรดำเนินการเพื่อเพิ่มอำนาจให้แก่บุคลากรและเสริมสร้างศักยภาพของพวกเขาในการทำความเข้าใจและปกป้องสิทธิ์ของตนเอง

IV. **การบูรณาการ** – องค์กรควรรักษาความมุ่งมั่นต่อสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ
โดยบูรณาการเข้าในทุกส่วนของการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน

V. **การวางแผนระยะยาว**–
องค์กรควรพัฒนาระบบการจัดการเพื่อวางแผนและเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ
ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

VI. **การตอบสนองอย่างทันท่วงที** – องค์กรควรดำเนินงานเชิงรุกในการทำความเข้าใจ จัดการและเยียวยาผลกระทบเชิงลบและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนของตน

VII. **ความโปร่งใส** – องค์กรควรเปิดเผยข้อมูลที่ชัดเจน ถูกต้อง และเกี่ยวข้อง
เกี่ยวกับผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและระบบการจัดการของตน
ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเข้าถึงได้

VIII. **การมีส่วนร่วมและการยอมรับความแตกต่าง** –
องค์กรควรให้บุคลากรในทุกระดับรวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ
มีส่วนร่วมอย่างมีความหมายในการพัฒนาและนำระบบการจัดการไปปฏิบัติ

IX. **บทสนทนาทางสังคม –**
บทสนทนาทางสังคมควรมีบทบาทสำคัญในแนวทางขององค์กรเพื่อรับรองว่าจะเกิดการจ้างงานที่มีคุณค่าสำหรับบุคลากรทุกคน

X. **การสนับสนุน** – องค์กรควรทุ่มเทการลงทุนที่เพียงพอ ความสามารถภายในองค์กร
ตลอดจนทรัพยากรภายในและภายนอกอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุพันธกิจด้านสิทธิมนุษยชนของตน

©Social Accountability International – 2026

XI. **การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง** –
องค์กรควรปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและระบบการจัดการอย่างต่อเนื่อง

หลักเกณฑ์ของระบบการจัดการ

- M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ
- M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน
- M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมายเหตุแนวทางปฏิบัติ: ข้อกำหนด M1–3
เป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาและนำระบบการจัดการในหมวดหมู่ที่เหลือ M4–10 ไปปฏิบัติ

- M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน
- M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง
- M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร
- M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ
- M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส
- M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน
- M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ

M1.1 –
คณะกรรมการตัดสินใจระดับสูงสุดและผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจะต้องแสดงความมุ่งมั่นต่อหลักการของมาตรฐานนี้ อย่างน้อยที่สุดโดยการดำเนินงานดังต่อไปนี้:

a) บูรณาการหลักการของมาตรฐานนี้เข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรและการวัดผลการดำเนินงาน;
b) อนุมัติความมุ่งมั่นตามนโยบายขององค์กรและความคาดหวังร่วมกันสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจ;
c) จัดให้มีการทบทวนการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับผลการดำเนินงานขององค์กรตามมาตรฐานนี้และวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นระยะ ๆ;
d) ให้หน่วยงานตามสายงานต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้;
e) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและความรับผิดรับชอบในการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ผ่านระบบการจัดการที่บูรณาการในทุกระดับของการบริหารจัดการ; และ

©Social Accountability International – 2026

f) ปรับทิศทางบทบาท หน้าที่ ความสามารถ เป้าหมายและสิ่งจูงใจของบุคลากร เกณฑ์การทบทวนผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การดำเนินการทางวินัย การเลิกจ้าง และกระบวนการตัดสินใจ ให้สอดคล้องกับความมุ่งมั่นตามนโยบายขององค์กร

M1.2 –
องค์ประกอบของคณะกรรมการตัดสินใจและฝ่ายบริหารจะต้องเป็นตัวแทนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเพียงพอ

M1.3 –
หน้าที่ความรับผิดชอบและความรับผิดรับชอบสูงสุดในการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้จะต้องเป็นของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งจะต้องแสดงให้เห็นเป็นอย่างน้อย โดยการบูรณาการหลักการและหลักเกณฑ์ของมาตรฐานนี้เข้าใน:

- โครงสร้างองค์กร;
- บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ;
- สมรรถนะ;
- เป้าหมายและสิ่งจูงใจ;
- เกณฑ์การทบทวนผลการปฏิบัติงาน;
- ค่าตอบแทน;
- การเลื่อนตำแหน่ง;
- การเลิกจ้าง; และ
- กระบวนการและอำนาจในการตัดสินใจ

M1.4 –
ผู้บริหารระดับสูงจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้ได้รับการระบุ เปิดเผย และจัดการอย่างเหมาะสม

M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน

M2.1 – องค์กรจะต้องให้แรงงาน รวมถึงสหภาพแรงงานและตัวแทนแรงงานอื่น ๆ มีส่วนร่วมและบูรณาการความคิดเห็นของพวกเขาเข้าในการพัฒนาและการนำระบบการจัดการไปปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ ซึ่งรวมถึงในเรื่อง:

a) การกำหนดนโยบาย;
b) การระบุ การประเมิน และการจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบเชิงลบและความเสี่ยง;
c) การกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติ;

©Social Accountability International – 2026

d) การติดตามผลการดำเนินงานและระบบการจัดการ รวมถึงของพันธมิตรทางธุรกิจ;
e) การออกแบบและการดำเนินงานเกี่ยวกับช่องทางและกระบวนการร้องเรียน; และ
f) การกำหนดทางเลือกสำหรับการเยียวยา

M2.2 – ในกรณีที่มีสหภาพแรงงาน
องค์กรจะต้องร่วมมือกับสหภาพแรงงานเพื่อสร้างความผูกพันและให้แรงงานมีส่วนร่วมในระบบการจัดการอย่างมีความหมาย

M2.3 –
องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานสามารถเข้าถึงช่องทางที่มีประสิทธิภาพและครอบคลุมสำหรับการสื่อสารและการมีส่วนร่วม ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องดำเนินการดังนี้:

a) แสวงหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากแรงงานเชิงรุก;
b) เปิดโอกาสให้แรงงานสามารถเป็นตัวแทนในการนำเสนอผลประโยชน์ของตนต่อฝ่ายบริหาร;
c) จัดให้มีช่องทางการมีส่วนร่วมที่หลากหลายในรูปแบบที่สะดวกสำหรับแรงงาน;
d) เปิดโอกาสให้มีตัวแทนที่สะท้อนถึงโครงสร้างประชากรในสถานที่ทำงาน;
e) เป็นช่องทางที่แรงงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้;
f) เป็นช่องทางที่ได้รับความไว้วางใจและมีการใช้งานอย่างแข็งขัน;
g) รักษาความลับหากเป็นความประสงค์;
h) สอดคล้องกับผลประโยชน์และข้อกังวลของแรงงาน; และ
i) ไม่นำไปสู่การตอบโต้หรือการเอาคืน

M2.4 – องค์กรจะต้องจัดตั้งคณะทำงานด้านการดำเนินงานทางสังคม
เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับระบบการจัดการขององค์กร ทั้งนี้
องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นและที่มีอยู่นั้น อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีลักษณะดังนี้:

a) ประกอบด้วยตัวแทนที่สมดุลระหว่างแรงงานและผู้จัดการ โครงสร้างประชากรของบุคลากร รวมถึงสายงานและบทบาทหน้าที่ในองค์กร;
b) รวมตัวแทนจากสหภาพแรงงานที่มีอยู่และองค์กรของแรงงาน หากตัวแทนเหล่านั้นเลือกที่จะเข้าร่วม;
c) เปิดโอกาสให้มีการเลือกตั้งผู้เข้าร่วมฝ่ายแรงงานอย่างเป็นอิสระโดยกลุ่มเพื่อนร่วมงาน;
d) ไม่ลดทอนบทบาทของสหภาพแรงงาน; และ
e) อำนวยความสะดวกให้แรงงานมีส่วนร่วมในหน้าที่สำคัญของระบบการจัดการ ซึ่งรวมถึง: การกำหนดนโยบาย; การระบุ การประเมิน และการจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบเชิงลบและความเสี่ยง;

©Social Accountability International – 2026

การกำหนดวัตถุประสงค์และการวางแผนเพื่อนำไปปฏิบัติ; การติดตามผลการดำเนินงาน; และการออกแบบและการดำเนินงานเกี่ยวกับกลไกการร้องเรียน

M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

M3.1 – องค์กรจะต้องระบุและจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการจัดการสำหรับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยให้ความสำคัญอันดับแรกแก่ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากองค์กรมากที่สุด

M3.2 – องค์กรจะต้องจัดให้มีการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีความหมาย เพื่อการพัฒนาและการนำระบบการจัดการไปปฏิบัติ อย่างน้อยที่สุดในกรณีดังต่อไปนี้:

- การกำหนดนโยบาย;
- การระบุ การประเมิน และการจัดลำดับความสำคัญของผลกระทบเชิงลบและความเสี่ยง;
- การติดตามผลการดำเนินงานและระบบการจัดการ รวมถึงของพันธมิตรทางธุรกิจ;
- การออกแบบและการดำเนินงานเกี่ยวกับช่องทางและกระบวนการร้องเรียน;
- การกำหนดทางเลือกสำหรับการเยียวยา; และ
- เมื่อองค์กรขาดแคลนความรู้ที่จำเป็น

M3.3 – การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีลักษณะดังนี้:

a) แสวงหาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเชิงรุก;
b) เป็นกระบวนการที่สามารถเข้าถึงได้;
c) ดำเนินการบนพื้นฐานของความสุจริตใจ;
d) ตอบสนองต่อข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย; และ
e) ไม่นำไปสู่การตอบโต้หรือการเอาคืน

M3.4 – องค์กรจะต้องนำความต้องการ ความคาดหวัง ข้อกังวล และข้อร้องเรียนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาประกอบการพิจารณาในการตัดสินใจขององค์กร

M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน

M4.1 – องค์กรจะต้องจัดตั้ง จัดทำเป็นเอกสาร และปรับปรุงคำแถลงนโยบายเป็นระยะ ๆ เพื่อระบุถึงความมุ่งมั่นต่อหลักการของมาตรฐานนี้ โดยอย่างน้อยที่สุดองค์กรจะต้องมุ่งมั่นในเรื่องดังต่อไปนี้:

©Social Accountability International – 2026

a) ปฏิบัติตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการของมาตรฐานนี้ ข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง;
b) จัดการกับความเสี่ยงที่องค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิด มีส่วนร่วมให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรงผ่านการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจ โดยใช้มาตรการที่ได้สัดส่วนกับความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดขึ้น;
c) ให้ความสำคัญกับแนวทางแก้ไขปัญหาที่ป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบเชิงลบทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ;
d) ประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมและด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้;
e) รักษาระบบการจัดการที่บูรณาการเพื่อให้มั่นใจในความสอดคล้องกันในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้;
f) รักษาการปรึกษาหารือกับแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ รวมถึงตอบสนองต่อความคาดหวังของพวกเขา ซึ่งรวมถึงการแสวงหาการมีส่วนร่วมในบทสนทนาทางสังคม;
g) พิจารณาความเสี่ยงที่มีต่อบุคลากรเมื่อดำเนินการวางแผนทางธุรกิจ และมุ่งมั่นที่จะบรรเทาผลกระทบที่เกี่ยวข้อง; และ
h) ปรับปรุงผลการดำเนินงานและระบบการจัดการที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้อย่างต่อเนื่อง

M4.2 – องค์กรจะต้องจัดตั้ง จัดทำเป็นเอกสาร และปรับปรุงนโยบายเกี่ยวกับความคาดหวังร่วมกันสำหรับพันธมิตรทางธุรกิจเป็นระยะ ๆ โดยนโยบายนี้อย่างน้อยที่สุดจะต้องมุ่งมั่นในเรื่องดังต่อไปนี้:

a) กำหนดให้พันธมิตรทางธุรกิจเคารพหลักการของมาตรฐานนี้ ข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง;
b) ดำเนินการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะต่อพันธมิตรทางธุรกิจ;
c) จัดการกับแนวทางต่าง ๆ ในกรณีที่องค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิด มีส่วนร่วมให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงกับการที่พันธมิตรทางธุรกิจไม่สามารถปฏิบัติตามความคาดหวังข้างต้นได้; และ
d) กำหนดความคาดหวังที่ชัดเจนในการยุติความสัมพันธ์กับพันธมิตรทางธุรกิจ รวมถึงการสร้างความผูกพันและพิจารณาความเสี่ยงที่มีต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมก่อนยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

M4.3 – นโยบาย การปฏิบัติ เป้าหมาย และสิ่งจูงใจขององค์กรจะต้องไม่ขัดแย้งหรือลดทอนความมุ่งมั่นที่มีต่อหลักการของมาตรฐานนี้ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

©Social Accountability International – 2026

M4.4 – นโยบาย การล็อบบี้ และการปฏิสัมพันธ์ภายนอกอื่น ๆ ขององค์กรจะต้องไม่ขัดแย้งหรือลดทอนความมุ่งมั่นที่มีต่อหลักการของมาตรฐานนี้ หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร

M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง

M5.1 – องค์กรจะต้องระบุและแสวงหาความเข้าใจเกี่ยวกับบริบทของตนเป็นระยะ ๆ ซึ่งรวมถึง:

a) การดำเนินงานขององค์กรเอง;
b) ความสัมพันธ์ทางธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อมขององค์กร;
c) ความต้องการและความคาดหวังของแรงงาน ตัวแทนของแรงงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง; และ
d) แง่มุมอื่น ๆ ของสภาพแวดล้อมการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อบังคับ ตลาด วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่น ๆ

M5.2 – เมื่อพิจารณาจากบริบทแล้ว องค์กรจะต้องระบุสิ่งต่อไปนี้เป็นระยะ ๆ:

a) ผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้ ซึ่งองค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิด มีส่วนร่วมให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรง (หรืออาจก่อให้เกิด มีส่วนร่วมให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรง) ผ่านการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจภายใต้สถานการณ์ปกติหรือสถานการณ์พิเศษ ซึ่งรวมถึงผลกระทบเฉพาะที่เกิดกับกลุ่มประชากรที่เปราะบาง;
b) ปัจจัยเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร;
c) ระดับของการมีส่วนร่วมขององค์กรต่อผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งมีสาเหตุมาจากพันธมิตรทางธุรกิจ; และ
d) ผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรตามมาตรฐานนี้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากประเด็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจหรือความซื่อสัตย์สุจริต

©Social Accountability International – 2026

M5.3 – องค์กรจะต้องประเมิน จัดลำดับความสำคัญ และจัดทำเอกสารเกี่ยวกับความเสี่ยงของตนเป็นระยะ ๆ โดยอิงจากความรุนแรงของผลกระทบเชิงลบ
ตลอดจนความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น

M5.4 – สำหรับความเสี่ยงที่ได้รับการจัดลำดับความสำคัญ องค์กรจะต้องระบุสาเหตุรากเหง้า โดยคำนึกถึงสาเหตุที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งรวมถึง:

- สาเหตุจากระบบการจัดการ;
- สาเหตุจากการดำเนินงาน ซึ่งรวมถึงรูปแบบธุรกิจขององค์กร; และ
- สาเหตุจากภายนอก ซึ่งรวมถึงปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม ข้อบังคับ และ/หรือสิ่งแวดล้อม

M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร

M6.1 – องค์กรจะต้องจัดตั้ง จัดทำเป็นเอกสาร และปรับปรุงวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นระยะ ๆ โดยวัตถุประสงค์เหล่านี้จะต้องได้รับการออกแบบมาเพื่อ:

a) ปฏิบัติตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการของมาตรฐานนี้ ข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง;
b) ปฏิบัติตามความมุ่งมั่นตามนโยบายขององค์กร;
c) จัดการกับความเสี่ยงขององค์กร;
d) จัดการกับประเด็นด้านจริยธรรมทางธุรกิจและความซื่อสัตย์สุจริตที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้;
e) จัดการกับประเด็นการเตรียมความพร้อมและการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้;
f) แสวงหาบทสนทนาทางสังคม ซึ่งรวมถึงการสนับสนุนข้อตกลงไตรภาคีและข้อตกลงที่มีผลผูกพันอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร; และ
g) ปรับปรุงผลการดำเนินงานและระบบการจัดการขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้อย่างต่อเนื่อง

M6.2 – เพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่องค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิดหรือมีส่วนร่วมให้เกิด
องค์กรจะต้องวางแผนการดำเนินงาน (โดยคำนึงถึงผลลัพธ์ที่ไม่ได้ตั้งใจอย่างรอบคอบ) เพื่อ:

a) ยุติผลกระทบเชิงลบ;
b) ป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบเชิงลบในอนาคต;
c) บรรเทาความเสี่ยง; และ
d) รับรองว่าจะเกิดการเยียวยาสำหรับบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากผลกระทบเชิงลบ

©Social Accountability International – 2026

M6.3 – เพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่มีความเชื่อมโยงโดยตรง
องค์กรจะต้องวางแผนในการร่วมมือและใช้อิทธิพลของตนในการจูงใจผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง ซึ่งรวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อยุติ ป้องกัน บรรเทา และเยียวยาความเสี่ยงเหล่านั้น

M6.4 –
องค์กรจะต้องกำหนดและวางแผนสำหรับกระบวนการและการดำเนินงานที่จำเป็นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้ ในการดำเนินการดังกล่าว องค์กรจะต้องพิจารณาสิ่งจำเป็นดังต่อไปนี้:

- ระบบการจัดการ – รวมถึงนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นวาจาและลายลักษณ์อักษร บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ การจัดทำเอกสาร สิ่งจูงใจและเป้าหมายของบุคลากร การฝึกอบรมและการเสริมสร้างศักยภาพ การติดตามผล ความตระหนักรู้ของแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนตัวชี้วัดและเกณฑ์การวัดผล;
- ทรัพยากร – รวมถึงทรัพยากรทางการเงิน วัตถุสิ่งของ บุคลากร และข้อมูล เช่น สมรรถนะที่จำเป็นและผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก โครงสร้างพื้นฐาน สื่อ และระบบสารสนเทศ; และ
- ความสัมพันธ์ – รวมถึงบทสนทนาทางสังคม การสนับสนุนข้อตกลงไตรภาคีที่เกี่ยวข้องและข้อตกลงที่มีผลผูกพันอื่น ๆ ตลอดจนความสัมพันธ์กับพันธมิตรทางธุรกิจ รัฐบาล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกอื่น ๆ

M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ

M7.1 – องค์กรจะต้องนำกระบวนการและการดำเนินงานที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ และจัดสรรทรัพยากรที่ได้รับอนุมัติ โดยปรับปรุงแผนงานและทรัพยากรเป็นระยะ ๆ ตามความจำเป็น เพื่อให้มั่นใจในความสอดคล้องเหมาะสมและประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

M7.2 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึงข้อมูล และช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้:

- สิทธิ์ตามกฎหมายของตน;
- สิทธิ์ของตนตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานนี้;
- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานของตน;
- นโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน และกระบวนการขององค์กร;
- บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของตนในการบรรลุวัตถุประสงค์และความมุ่งมั่นขององค์กร;
- กลไกและช่องทางที่เกี่ยวข้องสำหรับการมีส่วนร่วมของตนในระบบการจัดการ; และ

©Social Accountability International – 2026

- กลไกและช่องทางที่เกี่ยวข้องสำหรับการคุ้มครองสิทธิ์ของตน ซึ่งรวมถึงกลไกในการเข้าถึงการเยียวยา

M7.3 –
องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความตระหนักรู้อย่างเหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้:

- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง;
- นโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน และกระบวนการขององค์กร; และ
- ช่องทางสำหรับการมีส่วนร่วมของตนและการคุ้มครองสิทธิ์ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานนี้

M7.4 – ในการปฏิสัมพันธ์กับพันธมิตรทางธุรกิจ องค์กรจะต้อง:

a) ตรวจสอบให้มั่นใจว่าพันธมิตรทางธุรกิจมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึงข้อมูล และช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสมเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน และกระบวนการขององค์กร_M4:_Policy_Commitment_1;
b) ตรวจสอบให้มั่นใจว่าเงื่อนไขและแนวปฏิบัติทางธุรกิจขององค์กรไม่ลดทอนความสามารถของพันธมิตรทางธุรกิจในการปฏิบัติตามความคาดหวังร่วมกันที่กำหนดไว้;
c) ให้การสนับสนุนแก่พันธมิตรทางธุรกิจในการยุติ ป้องกัน บรรเทา และเยียวยาความเสี่ยง โดยให้ได้สัดส่วนกับการที่องค์กรมีส่วนทำให้เกิดผลกระทบเหล่านั้น;
d) แสวงหาแนวทางในการลดภาระด้านการบริหารจัดการจากความคาดหวังร่วมกันที่มีต่อพันธมิตรทางธุรกิจเท่าที่เป็นไปได้; และ
e) ไม่ยุติความสัมพันธ์ทางธุรกิจเพื่อตอบสนองต่อความเสี่ยง เว้นแต่จะเข้าเงื่อนไขดังต่อไปนี้:
    i. พันธมิตรทางธุรกิจล้มเหลวในการจัดการกับความเสี่ยงอย่างซ้ำซ้อน หลังจากได้รับการสร้างความผูกพันและการสนับสนุนที่เหมาะสมจากองค์กรแล้ว; และ
    ii. ความเสี่ยงจากการยุติความสัมพันธ์ไม่ได้มีมากกว่าความเสี่ยงเดิมที่มีอยู่

M7.5 – ข้อมูลที่จัดทำเป็นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้จะต้อง:

- พร้อมใช้งานและมีความเหมาะสม;
- มีความถูกต้องและชัดเจน;
- ได้รับการควบคุมอย่างมีประสิทธิผล; และ
- สามารถระบุตัวตนและตรวจสอบได้

©Social Accountability International – 2026

M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส

M8.1 – ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้
องค์กรจะต้องดำเนินงานและสื่อสารด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

M8.2 – องค์กรจะต้องรายงานต่อสาธารณะเป็นระยะ ๆ
เกี่ยวกับกระบวนการและผลลัพธ์ขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้
โดยการรายงานต่อสาธารณะอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีลักษณะดังนี้:

a) มีความโปร่งใส เป็นความจริง และชัดเจน;
b) ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
c) รวมถึงความมุ่งมั่นตามนโยบายขององค์กร;
d) อธิบายถึงการดำเนินธุรกิจขององค์กร;
e) สื่อสารเกี่ยวกับแนวทางที่องค์กรใช้ในการจัดการกับความเสี่ยงของตน;
f) จัดให้มีข้อมูลเมื่อมีการร้องขอ
เกี่ยวกับการใช้กลไกการร้องเรียนและผลลัพธ์ของกระบวนการร้องเรียน;
g) เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมาย ข้อบังคับ และข้อกำหนดในการรายงานอื่น ๆ; และ
h) สามารถเข้าถึงได้และพร้อมใช้งานสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเหมาะสม

M8.3 – องค์กรจะต้องสร้างความผูกพันอย่างโปร่งใสและเปิดเผยกับบุคคลภายนอกที่ได้รับมอบอำนาจ
รวมถึงการให้สิทธิ์ในการเข้าถึงเอกสาร หลักฐาน เอกสารประกอบ บุคคล
และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตามที่กำหนด

M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน

M9.1 –
องค์กรจะต้องติดตามผลการดำเนินงานของตนเปรียบเทียบกับระบบการจัดการเพื่อตอบสนองต่อข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ โดยการติดตามผลอย่างน้อยที่สุดจะต้องมีลักษณะดังนี้:

a) ประเมินการนำกระบวนการและการดำเนินงานที่วางแผนไว้ไปปฏิบัติ;
b) ประเมินการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้;
c) ประเมินผลการดำเนินงานของพันธมิตรทางธุรกิจที่เกี่ยวข้องเปรียบเทียบกับความคาดหวังร่วมกันที่จัดตั้งขึ้น; และ
d) ได้รับการจัดทำเป็นเอกสารอย่างเหมาะสม

©Social Accountability International – 2026

M9.2 – องค์กรจะต้องบูรณาการข้อมูลจากหลากหลายแหล่งเข้าในกระบวนการติดตามผลขององค์กร ซึ่งรวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้:

- การประเมินและการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง;
- ตัวชี้วัดและเกณฑ์การวัดผลที่วางแผนไว้;
- กลไกการร้องเรียนและช่องทางการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก;
- การสร้างความผูกพันและการสื่อสารของแรงงาน;
- ข้อร้องเรียนและข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
- บทสนทนาทางสังคมและข้อเสนอแนะจากข้อตกลงไตรภาคีที่เกี่ยวข้องและข้อตกลงที่มีผลผูกพันอื่น ๆ;
- แหล่งข่าวสารและข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ;
- การตรวจประเมินทั้งภายในและภายนอก; และ
- ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

M9.3 – องค์กรจะต้องจัดตั้ง บำรุงรักษา และติดตามกลไกการร้องเรียนสำหรับบุคลากรเพื่อแจ้งข้อกังวล ประเด็นปัญหา ข้อร้องเรียน เหตุการณ์
และการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้ต่อองค์กรหรือพันธมิตรทางธุรกิจ ทั้งนี้
กลไกการร้องเรียนสำหรับบุคลากรขององค์กรจะต้อง:

- มีความชอบธรรม เข้าถึงได้ คาดการณ์ได้ มีความยุติธรรม โปร่งใส
  ดำเนินงานบนพื้นฐานของบทสนทนา สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน
  และเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง;
- รักษาความลับของผู้ใช้งาน;
- ไม่นำไปสู่การตอบโต้หรือการเอาคืนต่อผู้ใช้งาน ไม่ว่าจะโดยองค์กรหรือฝ่ายอื่น ๆ; และ
- ไม่นำไปสู่การสูญเสียรายได้สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมในกระบวนการร้องเรียน

M9.4 – องค์กรจะต้องจัดตั้ง บำรุงรักษา
และติดตามกลไกการร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพื่อแจ้งข้อกังวล ประเด็นปัญหา ข้อร้องเรียน เหตุการณ์ และการร้องทุกข์ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้ต่อองค์กรหรือพันธมิตรทางธุรกิจ ทั้งนี้
กลไกการร้องเรียนสำหรับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกขององค์กรจะต้อง:

- มีความชอบธรรม เข้าถึงได้ คาดการณ์ได้ มีความยุติธรรม โปร่งใส
  ดำเนินงานบนพื้นฐานของบทสนทนา สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน
  และเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง;
- รักษาความลับของผู้ใช้งาน;
- ไม่นำไปสู่การตอบโต้หรือการเอาคืนต่อผู้ใช้งาน ไม่ว่าจะโดยองค์กรหรือฝ่ายอื่น ๆ; และ

©Social Accountability International – 2026

- ไม่นำไปสู่การสูญเสียรายได้สำหรับบุคลากรที่เข้าร่วมในกระบวนการร้องเรียน

M9.5 –
องค์กรจะต้องสร้างความผูกพันด้วยความสุจริตใจกับกระบวนการร้องเรียนและการเยียวยาภายนอกที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบเชิงลบและความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่องค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิด มีส่วนร่วมให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรงผ่านการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจ

M9.6 – ผลลัพธ์จากกลไกการติดตามผลและการร้องเรียนจะต้องนำไปสู่การดำเนินการ (รวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบการจัดการ ทรัพยากร และ/หรือความสัมพันธ์) เพื่อ:

a) ยุติผลกระทบเชิงลบ;
b) ป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบเชิงลบในอนาคต;
c) บรรเทาความเสี่ยง; และ
d) รับรองว่าจะเกิดการเยียวยาสำหรับบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ได้รับผลกระทบจากผลกระทบเชิงลบ

M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

M10.1 –
องค์กรจะต้องทบทวนผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและมาตรฐานนี้เป็นระยะ ๆ โดยในระหว่างการทบทวน อย่างน้อยที่สุดองค์กรจะต้องประเมินประเด็นดังต่อไปนี้:

a) ความคืบหน้าในการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร;
b) ประสิทธิผลของการดำเนินงานและกระบวนการที่ได้วางแผนและนำไปปฏิบัติ;
c) ความเหมาะสมและความเพียงพอของการดำเนินงาน กระบวนการ และทรัพยากรที่ได้วางแผนและนำไปปฏิบัติ;
d) ประสิทธิผลของระบบการจัดการขององค์กร; และ
e) โอกาสในการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

M10.2 – องค์กรจะต้องบูรณาการข้อมูลจากหลากหลายแหล่งเข้าในการทบทวน ซึ่งรวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้:

- การประเมินและการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง;
- กระบวนการติดตามผล;
- กลไกการร้องเรียนและช่องทางการสื่อสารทั้งภายในและภายนอก;
- การสร้างความผูกพันและการสื่อสารของแรงงาน;

©Social Accountability International – 2026

- ข้อร้องเรียนและข้อกังวลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
- บทสนทนาทางสังคมและข้อเสนอแนะจากข้อตกลงไตรภาคีที่เกี่ยวข้องและข้อตกลงที่มีผลผูกพันอื่น ๆ;
- แหล่งข่าวสารและข้อมูลที่เผยแพร่ต่อสาธารณะ;
- การตรวจประเมินทั้งภายในและภายนอก; และ
- ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก

M10.3 – ผลลัพธ์จากการทบทวนนี้จะต้อง:

a) เป็นข้อมูลสำหรับการประเมินและการจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง รวมถึงกระบวนการติดตามผลขององค์กรเป็นระยะ ๆ;
b) เป็นข้อมูลสำหรับกลยุทธ์และการตัดสินใจขององค์กร; และ
c) นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนโยบาย ทรัพยากร วัตถุประสงค์ กระบวนการ และการดำเนินงานขององค์กรตามความจำเป็น

M10.4 –
องค์กรจะต้องแสดงให้เห็นถึงการปรับปรุงผลการดำเนินงานด้านงานที่มีคุณค่าและระบบการจัดการอย่างต่อเนื่องในการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจของตน ซึ่งรวมถึงการดำเนินการดังนี้:

a) จัดการกับความเสี่ยงในทุกระดับความสำคัญอย่างต่อเนื่อง;
b) ระบุและแสวงหาโอกาสในการปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้นนอกเหนือจากข้อกำหนดในมาตรฐานนี้; และ
c) ระบุและแสวงหาโอกาสในการเพิ่มการมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบการจัดการขององค์กร

©Social Accountability International – 2026

หมวดที่ 2:
หลักการและหลักเกณฑ์การดำเนินงานด้านงานที่มีคุณค่า

หมวดนี้อธิบายถึงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน (หลักการ) ที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่า และข้อกำหนดเฉพาะ (หลักเกณฑ์) เพื่อให้บรรลุการจ้างงานที่มีคุณค่า

แต่ละข้อกำหนดจะเริ่มต้นด้วยการระบุหลักการ
ซึ่งสิ่งเหล่านี้คือสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่รัฐต้องคุ้มครองและภาคธุรกิจต้องให้ความเคารพ
หลักการขั้นพื้นฐานบางประการใช้กับบุคคลทุกคน บางประการใช้เฉพาะกับแรงงาน
และบางประการใช้กับกลุ่มบุคคลเฉพาะ (เช่น เด็ก) สิทธิ์เหล่านี้เป็นสิทธิ์เด็ดขาด
ซึ่งหมายความว่าสิทธิ์ดังกล่าวมีผลบังคับใช้เท่าเทียมกันกับทุกคน แรงงาน หรือกลุ่มอื่น ๆ ตามที่ระบุไว้

ในการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเต็มที่
องค์กรต้องหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนและต้องจัดการกับผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนใด ๆ ที่องค์กรมีส่วนเกี่ยวข้อง
หลักการในหมวดนี้จะกำหนดสิทธิมนุษยชนเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานที่มีคุณค่าซึ่งองค์กรต้องให้ความเคารพ
หลักการเหล่านี้ไม่ได้กำหนดข้อกำหนดเฉพาะเจาะจงแก่องค์กร
แต่เป็นการกำหนดบริบทสำหรับหลักเกณฑ์ในแต่ละข้อกำหนด

หลักเกณฑ์ทำหน้าที่กำหนดข้อกำหนดสำหรับองค์กร
สิ่งเหล่านี้คือผลลัพธ์ที่องค์กรต้องบรรลุเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเคารพต่อหลักการ
ในขณะที่หลักการจะบังคับใช้กับบุคคลทุกคน แรงงาน หรือกลุ่มกว้าง ๆ อื่น ๆ ตามที่ระบุไว้
แต่หลักเกณฑ์จะบังคับใช้กับบุคลากร (หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเฉพาะกลุ่มอื่น ๆ) ขององค์กร
นี่คือขอบเขตความรับผิดชอบขององค์กรภายใต้มาตรฐานนี้

- D1: การคุ้มครองเด็กและแรงงานเยาวชน
- D2: เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน
- D3: การสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้างที่เสรีและเป็นธรรม
- D4: ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่เหมาะสม
- D5: การปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- D6: สุขภาพและความปลอดภัย
- D7: ความเป็นส่วนตัว

©Social Accountability International – 2026

D1: การคุ้มครองเด็กและแรงงานเยาวชน

หลักการ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่รัฐต้องคุ้มครองและภาคธุรกิจต้องให้ความเคารพในบริบทของการทำงาน

I. เด็กมีสิทธิ์ได้รับการคุ้มครองจากการใช้แรงงานเด็ก
II. เด็ก รวมถึงแรงงานเยาวชน มีสิทธิ์ได้รับการสนับสนุนสำหรับความต้องการขั้นพื้นฐานของตน
III. เด็ก รวมถึงแรงงานเยาวชน มีสิทธิ์ในการพัฒนาทางร่างกาย จิตใจ จิตวิญญาณ ศีลธรรม และสังคม
IV. เด็ก รวมถึงแรงงานเยาวชน มีสิทธิ์ในการศึกษา โดยปราศจากการทำงานใด ๆ ที่พรากโอกาสในการเข้าเรียนหนังสือของพวกเขาไป
V. เด็ก รวมถึงแรงงานเยาวชน มีสิทธิ์ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ความปลอดภัย และการคุ้มครองเป็นพิเศษในการจ้างงาน
VI. เด็ก รวมถึงแรงงานเยาวชน มีสิทธิ์ที่จะได้รับการรับฟังและได้รับการเป็นตัวแทนในสถานที่ทำงาน

หลักเกณฑ์การดำเนินงาน

ข้อกำหนดการดำเนินงานเฉพาะสำหรับองค์กรเพื่อแสดงถึงความเคารพต่อสิทธิ์เหล่านี้ในบริบทของการทำงาน

D1.1 – องค์กรจะต้องเคารพสิทธิ์ของเด็ก รวมถึงแรงงานเยาวชน

D1.2 – องค์กรจะต้องไม่จ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี (หรือต่ำกว่าอายุที่สิ้นสุดการศึกษาภาคบังคับหากอายุนั้นสูงกว่า) อาจมีข้อยกเว้นในกรณีที่เป็นไปตามนิยามของ "เด็กที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย" ในมาตรฐานนี้

D1.3 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการจ้างแรงงานเยาวชนมีลักษณะดังนี้:

a) ปกป้องการพัฒนาทางสังคม ศีลธรรม และทางร่างกายของแรงงาน และไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพและความเป็นอยู่โดยรวมของพวกเขา;
b) ไม่เรียกร้องหรืองานหนักเกินไปจนบั่นทอนความสำเร็จทางการศึกษาของพวกเขา;
c) จัดให้มีค่าจ้างและสวัสดิการที่สอดคล้องกับค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานผู้ใหญ่ในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน; และ
d) ชั่วโมงการทำงานต้องไม่เกินข้อจำกัดที่กำหนดไว้ ซึ่งรวมถึง:

©Social Accountability International – 2026

i. ทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงในวันใดวันหนึ่ง (หรือตามกฎหมายกำหนดสูงสุดหากน้อยกว่า 8 ชั่วโมง)
ii. ไม่เกิน 10 ชั่วโมงต่อวันสำหรับเวลาเรียน ทำงาน และการเดินทางรวมกัน (หรือตามกฎหมายกำหนดสูงสุดหากน้อยกว่า 10 ชั่วโมง) และ
iii. ต้องไม่เกิดขึ้นในระหว่างชั่วโมงการทำงานกลางคืน

D1.4 – ในกรณีที่มีเด็กที่ไม่ได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า:

a) มีการคุ้มครองจากอันตรายและความเสี่ยงต่อสุขภาพ;
b) มีการจัดหาตามความต้องการขั้นพื้นฐานที่เหมาะสมกับอายุของเด็กแต่ละคน (เช่น การเข้าถึงอาหาร น้ำ สุขอนามัย เป็นต้น);
c) มีการดูแลอย่างเพียงพอและต่อเนื่องจากผู้ใหญ่; และ
d) ไม่มีการรบกวนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร

D1.5 – องค์กรจะต้องพัฒนาและนำระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองเด็กและแรงงานเยาวชนตลอดการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึง:

a) M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ;
b) M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน;
c) M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
d) M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน;
e) M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง;
f) M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร;
g) M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ;
h) M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส;
i) M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน; และ
j) M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

©Social Accountability International – 2026

D2: เสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกัน

หลักการ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่รัฐต้องคุ้มครองและภาคธุรกิจต้องให้ความเคารพในบริบทของการทำงาน

I. แรงงานมีสิทธิ์ในการจัดตั้ง เข้าร่วม และมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงานที่เป็นอิสระและองค์กรแรงงานอื่น ๆ ตามที่พวกเขาเลือก เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองผลประโยชน์ของตนเอง

II. แรงงานมีสิทธิ์ในการเจรจาต่อรองร่วมกันเพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และมีสิทธิ์ในการเจรจาต่อรองด้วยความสุจริตใจโดยนายจ้างและองค์กรของนายจ้าง

III. แรงงานมีสิทธิ์ที่จะปราศจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม การข่มขู่ หรือการตอบโต้ โดยอิงจากสถานะหรือการเข้าเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานอื่น ๆ

หลักเกณฑ์การดำเนินงาน

ข้อกำหนดการดำเนินงานเฉพาะสำหรับองค์กรเพื่อแสดงถึงความเคารพต่อสิทธิ์เหล่านี้ในบริบทของการทำงาน

D2.1 – องค์กรจะต้องเคารพและยอมรับสิทธิ์ของบุคลากรในการจัดตั้ง เข้าร่วม และมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานอื่น ๆ ได้อย่างอิสระตามที่พวกเขาเลือก และสิทธิ์ในการเจรจาต่อรองร่วมกัน

D2.2 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรได้รับแจ้งเกี่ยวกับสิทธิ์ของตนในการจัดตั้ง เข้าร่วม และมีส่วนร่วมในสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานอื่น ๆ ตามที่พวกเขาเลือก โดยไม่มีผลกระทบเชิงลบหรือการตอบโต้จากองค์กร

D2.3 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าจะไม่มีการแทรกแซง ไม่ว่าโดยตรงหรือผ่านบุคคลที่สาม ในการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือการบริหารจัดการของสหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงานอื่น ๆ

D2.4 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกของสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานอื่น ๆ ตัวแทนแรงงาน และบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งแรงงาน จะต้องไม่ถูกเลือกปฏิบัติ คุกคาม ข่มขู่ หรือตอบโต้ โดยอิงจากการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานหรือกิจกรรมของพวกเขา

©Social Accountability International – 2026

D2.5 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกของสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานอื่น ๆ ตัวแทนแรงงาน และบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการจัดตั้งแรงงาน สามารถเข้าถึงสมาชิกได้อย่างเป็นธรรมในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

D2.6 – องค์กรจะต้องดำเนินการเจรจาต่อรองร่วมกันด้วยความสุจริตใจกับตัวแทนแรงงาน สหภาพแรงงาน และองค์กรแรงงานอื่น ๆ หากพวกเขาเรียกร้อง

D2.7 – ในกรณีที่มีข้อตกลงร่วมกันในการเจรจาต่อรองในระดับภาคส่วน องค์กรจะต้องเคารพและปฏิบัติตามพันธกรณีภายใต้ข้อตกลงนั้น ทั้งนี้ไม่ได้ขัดขวางการเจรจาต่อรองร่วมกันเพิ่มเติมโดยสหภาพแรงงานหรือองค์กรแรงงานอื่น ๆ ในระดับองค์กร ตราบใดที่ข้อตกลงดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อแรงงานมากกว่าข้อตกลงในระดับภาคส่วนที่มีอยู่

D2.8 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าคณะกรรมการปรึกษาหารือในสถานที่ทำงาน รวมถึงคณะทำงานด้านการดำเนินงานทางสังคม และกลุ่มแรงงานอื่น ๆ จะต้องไม่แทรกแซงการจัดตั้ง การดำเนินงาน หรือการบริหารจัดการของสหภาพแรงงานและองค์กรแรงงานอื่น ๆ หรือการเจรจาต่อรองร่วมกัน

D2.9 – องค์กรจะต้องพัฒนาและนำระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพในการสมาคมและสิทธิในการเจรจาต่อรองร่วมกันตลอดการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึง:

a) M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ;
b) M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน;
c) M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
d) M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน;
e) M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง;
f) M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร;
g) M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ;
h) M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส;
i) M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน; และ
j) M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

©Social Accountability International – 2026

D3: การสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้างที่เสรีและเป็นธรรม

หลักการ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่รัฐต้องคุ้มครองและภาคธุรกิจต้องให้ความเคารพในบริบทของการทำงาน

I. ทุกคนมีสิทธิ์ในการตัดสินใจและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในระหว่างการสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้าง
II. ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะปราศจากการหลอกลวง การบังคับขู่เข็ญ การแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ การข่มขู่ การคุกคาม และความรุนแรง
III. ทุกคนมีสิทธิ์ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมและเป็นธรรมจากบุคคลทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
IV. ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะปราศจากทาสยุคใหม่ การค้ามนุษย์ และการบังคับใช้แรงงานหรือแรงงานเกณฑ์

หลักเกณฑ์การดำเนินงาน

ข้อกำหนดการดำเนินงานเฉพาะสำหรับองค์กรเพื่อแสดงถึงความเคารพต่อสิทธิ์เหล่านี้ในบริบทของการทำงาน

D3.1 – องค์กรจะต้องเคารพสิทธิ์ของบุคลากรและผู้สมัครงานในการได้รับการสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้างที่เสรีและเป็

D3.2 –
องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรและผู้สมัครงานมีความเข้าใจและตกลงโดยสมัครใจต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขการสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้างที่บังคับใช้ ซึ่งรวมถึงผ่านทาง:

a) การใช้ภาษาและวิธีการสื่อสารที่สามารถเข้าถึงและเข้าใจได้;
b) การอธิบายกระบวนการที่เกี่ยวข้อง รายละเอียดของบทบาทหน้าที่ และเงื่อนไขการทำงานอย่างชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุม;
c) ข้อตกลงการทำงานที่ชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุม; และ
d) การอธิบายเงื่อนไขความเป็นอยู่ที่เป็นปัจจุบันอย่างชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมในส่วนที่เกี่ยวข้อง

D3.3 –
องค์กรจะต้องสื่อสารอย่างชัดเจนให้บุคลากรที่ได้รับผลกระทบทราบล่วงหน้าเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลงใด ๆ

©Social Accountability International – 2026

ต่อข้อกำหนดและเงื่อนไขการจ้างงานหรือการเลิกจ้างของพวกเขา
โดยมีเวลาเพียงพอเพื่อให้บุคลากรสามารถจัดเตรียมทางเลือกอื่นได้หากต้องการ

D3.4 –
องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรและผู้สมัครงานมีเสรีภาพในการเคลื่อนย้ายในการสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้าง ซึ่งรวมถึง:

a) การเข้าถึงเอกสารแสดงตนและเอกสารสำคัญอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง;
b) การทำงานล่วงเวลาโดยสมัครใจและไม่เกินขอบเขตที่เหมาะสมในส่วนที่บังคับใช้;
c) เสรีภาพจากการข่มขู่ ค่าไถ่ หรือการยึดเหนี่ยวบุคคล ค่าจ้าง หรือทรัพย์สิน;
d) สิทธิ์ในการปกครองตนเองทางกายภาพและการเคลื่อนย้ายที่สมเหตุสมผลในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน; และ
e) เสรีภาพในการโอนย้ายทักษะและความรู้ความสามารถของตนไปยังการจ้างงานใหม่โดยไม่มีข้อจำกัดเกินควร

D3.5 –
องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรและผู้สมัครงานปราศจากภาระผูกพันทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้าง ซึ่งรวมถึง:

- พันธนาการหนี้สิน;
- การลงโทษทางการเงิน;
- ค่าธรรมเนียม;
- การลักขโมยหรือการริบคืนค่าจ้าง; และ
- ระบบค่าจ้างตามชิ้นงานที่เป็นการกดขี่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ

D3.6 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้าง จะต้องไม่ถูกแบกรับโดยบุคลากรหรือผู้สมัครงาน ไม่ว่าจะทั้งหมดหรือบางส่วน

D3.7 –
องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรและผู้สมัครงานปราศจากการคุกคามและการข่มขู่ในการสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้าง ซึ่งรวมถึง:

- ความรุนแรงทางกายภาพและทางเพศ;
- การข่มขู่ต่อตนเองหรือผู้อื่น; และ
- ความรุนแรงทางจิตใจและทางอารมณ์

©Social Accountability International – 2026

D3.8 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่านโยบายและแนวปฏิบัติทางวินัย:

- ได้รับการสื่อสารอย่างชัดเจนแก่บุคลากรเมื่อมีการจ้างงาน;
- ได้รับการบังคับใช้สม่ำเสมอและเป็นธรรมทั่วทั้งองค์กร; และ
- ได้รับการจัดทำเป็นเอกสารและสื่อสารอย่างชัดเจนแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง

D3.9 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งรวมถึงสถานที่การจัดหาที่พักอาศัย การจัดหาช่องทางการสื่อสารส่วนตัว การคมนาคมขนส่งที่มีให้ ตารางการทำงาน และอื่น ๆ จะต้องไม่แยกบุคลากรให้โดดเดี่ยวเกินควร

D3.10 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อกำหนดและเงื่อนไขการทำงาน ซึ่งรวมถึงสถานที่การจัดหาที่พักอาศัย การจัดหาช่องทางการสื่อสารส่วนตัว การคมนาคมขนส่งที่มีให้ ตารางการทำงาน และอื่น ๆ จะต้องไม่บังคับให้บุคลากรต้องแยกจากบุตรและผู้อยู่ในความดูแลเกินควร

D3.11 – ในกรณีที่องค์กรมีส่วนร่วมหรือใช้โปรแกรมการฝึกงาน การฝึกงานของนักศึกษา หรือโปรแกรมอาชีวศึกษา องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าตำแหน่งงานที่สร้างขึ้นผ่านโปรแกรมเหล่านี้:

a) ต้องไม่นำมาใช้แทนตำแหน่งงานประจำ;
b) เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ล่วงหน้า;
c) ต้องไม่ได้รับค่าตอบแทนต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย; และตำแหน่งงานเหล่านั้น
d) มีส่วนช่วยในการพัฒนาทักษะ สมรรถนะทางวิชาชีพ และ/หรือคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากร

D3.12 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการเลิกจ้างใด ๆ มีความจำเป็น เป็นธรรม และโปร่งใส ซึ่งรวมถึง:

a) ไม่เลือกปฏิบัติ;
b) การจัดสรรทรัพยากรอย่างเพียงพอเพื่อให้เป็นไปตามสัญญาข้อตกลงร่วมกันในการเจรจาต่อรองที่มีผลผูกพัน รวมถึงกฎหมายและข้อบังคับที่บังคับใช้; ไม่เลือกปฏิบัติ;
c) การจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้าง ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างทันท่วงที; และ
d) การใช้มาตรการลดขนาดองค์กรหรือเลิกจ้างพนักงานจำนวนมากเป็นทางเลือกสุดท้ายเท่านั้น

©Social Accountability International – 2026

D3.13 – องค์กรจะต้องพัฒนาและนำระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา การจ้างงาน และการเลิกจ้างที่เสรีและเป็นธรรมตลอดการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึง:

a) M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ;
b) M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน;
c) M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
d) M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน;
e) M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง;
f) M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร;
g) M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ;
h) M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส;
i) M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน; และ
j) M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

D4: ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่เหมาะสม

หลักการ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่รัฐต้องคุ้มครองและภาคธุรกิจต้องให้ความเคารพในบริบทของการทำงาน

I. ทุกคนมีสิทธิ์ในมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ซึ่งสนับสนุนสุขภาพ ความมั่นคง และการมีส่วนร่วมในสังคม
II. ทุกคนมีสิทธิ์ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสำหรับเวลา แรงงาน และการอุทิศตนในด้านอื่น ๆ ของพวกเขา
III. ทุกคนมีสิทธิ์ในตารางการทำงานที่สมเหตุสมผล รวมถึงการจัดสรรวันลาที่เพียงพอ

©Social Accountability International – 2026

หลักเกณฑ์การดำเนินงาน

ข้อกำหนดการดำเนินงานเฉพาะสำหรับองค์กรเพื่อแสดงถึงความเคารพต่อสิทธิ์เหล่านี้ในบริบทของการทำงาน

D4.1 – องค์กรจะต้องเคารพสิทธิ์ของบุคลากรในเรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่สนับสนุนมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม

D4.2 –
องค์กรจะต้องเคารพสิทธิ์ของบุคลากรที่จะได้รับค่าจ้างเพื่อการยังชีพหรือรายได้เพื่อการยังชีพเป็นอย่างน้อย (หรือค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย หากสูงกว่า) และได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

D4.3 –
ในกรณีที่มีอุปสรรคเชิงบริบทขัดขวางไม่ให้องค์กรสามารถจัดหาค่าจ้างและรายได้เพื่อการยังชีพแก่บุคลากรได้โดยอิสระ องค์กรจะต้องร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาเหล่านี้ ซึ่งรวมถึงผ่านทาง:

a) การเข้าถึงบทสนทนาทางสังคม รวมถึงการสนับสนุนข้อตกลงไตรภาคีและข้อตกลงที่มีผลผูกพันอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง; และ
b) การสร้างความผูกพันกับพันธมิตรทางธุรกิจ รัฐบาล ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอกอื่น ๆ

D4.4 – องค์กรจะต้องเคารพสิทธิ์ของบุคลากรในเรื่องชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล ซึ่งอย่างน้อยที่สุดต้องจำกัดดังนี้:

a) ชั่วโมงทำงานปกติไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (หรือตามที่กฎหมายกำหนดสูงสุดหากน้อยกว่า); และ
b) การทำงานล่วงเวลาไม่เกิน 12 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (หรือตามที่กฎหมายกำหนดสูงสุดหากน้อยกว่า)

D4.5 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการทำงานล่วงเวลา:

a) เป็นไปด้วยความสมัครใจ เว้นแต่กฎหมายระดับประเทศและข้อตกลงร่วมกันในการเจรจาต่อรองที่มีผลผูกพันจะอนุญาตไว้;
b) ได้รับการจ่ายเงินในอัตราที่เพิ่มพิเศษ;
    a. ในกรณีที่ไม่ได้มีการกำหนดอัตราเพิ่มพิเศษไว้ในกฎหมาย ให้ใช้อัตราการทำงานล่วงเวลาที่เป็นอยู่ทั่วไปในภาคส่วนต่างๆ ภายในประเทศนั้น ๆ;

©Social Accountability International – 2026

c) ได้รับการคำนวณต่อสัปดาห์การทำงาน
เว้นแต่กฎหมายระดับประเทศและข้อตกลงร่วมกันในการเจรจาต่อรองที่มีผลผูกพันจะอนุญาตไว้;
d) เป็นไปตามข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และข้อกำหนดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง; และ
e) ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องทำเป็นประจำ รวมถึงกรณีที่มีสาเหตุมาจากการวางแผนที่ไม่เพียงพอ หรือการไม่จ่ายค่าจ้างเพื่อการยังชีพหรือรายได้เพื่อการยังชีพ

D4.6 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าตารางการทำงานของบุคลากร รวมถึงชั่วโมงการทำงาน:

a) สนับสนุนมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม;
b) สามารถคาดการณ์ได้และสะดวกสำหรับบุคลากร;
c) ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย;
d) รวมถึงมีเวลาหยุดพักและระยะเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ;
e) ไม่ใช้การเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานเพื่อตัดสิทธิ์บุคลากรในการได้รับค่าตอบแทนอัตราเพิ่มพิเศษ;
f) จัดให้มีวันหยุดพักผ่อนอย่างน้อยหนึ่งวัน (24 ชั่วโมง) หลังจากทำงานติดต่อกันหกวัน
เว้นแต่จะเข้าข้อยกเว้นประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้:
    i. กฎหมายระดับประเทศและข้อตกลงร่วมกันในการเจรจาต่อรองที่มีผลผูกพันอนุญาตไว้ หรือ
    ii. อนุสัญญาของ ILO อนุญาตไว้ หรือ
    iii. จำเป็นต้องทำงานติดต่อกันนานกว่านั้นเนื่องจากสถานการณ์พิเศษ และบุคลากรได้ร้องขอวันทำงานติดต่อกันเพิ่มเติมนั้น;
g) จัดให้บุคลากรมีวันลาโดยได้รับค่าจ้างและไม่ได้รับค่าจ้างอย่างเพียงพอ ซึ่งรวมถึง:
    i. การลาป่วย
    ii. การลาเพื่อครอบครัว
    iii. การลาพักร้อน และ
    iv. วันหยุดนักขัตฤกษ์;
h) คำนึงถึงความต้องการความยืดหยุ่นโดยอิงจากโครงสร้างประชากรของบุคลากร; และ
i) ไม่จำกัดการเข้าถึงสวัสดิการขององค์กรหรือรัฐบาลอย่างไม่เป็นธรรม

D4.7 – ในกรณีที่บุคลากรได้รับการยกเว้นตามกฎหมายจากค่าตอบแทนการทำงานล่วงเวลา ขีดจำกัดชั่วโมงทำงานสูงสุด และข้อกำหนดอื่น ๆ องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่า:

a) ค่าตอบแทนจะเป็นไปตามหรือเกินกว่าจำนวนเงินที่พวกเขาจะได้รับจากการทำงานในจำนวนชั่วโมงเท่ากันภายใต้ค่าจ้างเพื่อการยังชีพพร้อมค่าล่วงเวลาอัตราเพิ่มพิเศษ; และ
b) บุคลากรมีดุลยพินิจที่สมเหตุสมผลเหนือชั่วโมงการทำงานของตน

D4.8 – องค์กรจะต้องจ่ายค่าจ้างและสวัสดิการทั้งหมดที่ค้างจ่ายอย่างสม่ำเสมอ ตรงต่อเวลา และในลักษณะที่สะดวกสำหรับบุคลากร

©Social Accountability International – 2026

D4.9 – นอกเหนือจากการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรสำหรับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่แล้ว องค์กรจะต้องจัดให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอแก่บุคลากรสำหรับ:

- เวลาที่พวกเขาถูกกำหนดให้ต้องอยู่ในสถานที่ทำงาน;
- เวลาทำงานที่สูญเสียไปเนื่องจากการบาดเจ็บหรือความเจ็บป่วยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน; และ
- เวลาทำงานที่สูญเสียไปเนื่องจากการเข้าร่วมการฝึกอบรม คณะทำงานด้านการดำเนินงานทางสังคม หรือกระบวนการร้องทุกข์

D4.10 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรได้รับบันทึกค่าตอบแทนเป็นประจำ ซึ่งระบุรายละเอียดชั่วโมงทำงาน ตลอดจนองค์ประกอบของค่าจ้าง สวัสดิการ และการหักเงินที่ค้างจ่ายอย่างชัดเจน ครบถ้วน และแม่นยำ

D4.11 – ในกรณีที่เกิดการหยุดชะงักของความต่อเนื่องทางธุรกิจ องค์กรจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกกับการจ่ายเงินชดเชยการเลิกจ้าง ค่าจ้าง และค่าตอบแทนอื่น ๆ แก่บุคลากร

D4.12 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการหักเงินทางวินัยจากค่าจ้างหรือชั่วโมงทำงาน:

a) จะทำได้ก็ต่อเมื่อกฎหมายระดับประเทศและข้อตกลงร่วมกันในการเจรจาต่อรองที่มีผลผูกพันอนุญาตไว้เท่านั้น;
b) มีความสมเหตุสมผลและมีระยะเวลาที่จำกัด;
c) ไม่ทำให้ค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างเพื่อการยังชีพ (หรือค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย หากสูงกว่า); และ
d) เปิดโอกาสให้มีการอุทธรณ์ได้

D4.13 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการใช้ค่าตอบแทนตามชิ้นงาน การจ้างงานไม่เต็มเวลา การจ้างงานตามฤดูกาล สัญญาระยะสั้น แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน บุคลากรที่ไม่ใช่ลูกจ้าง และการจัดเตรียมการทำงานจากที่บ้าน:

a) ได้รับการวัดผลและมีหลักฐานอ้างอิง;
b) ไม่ขัดแย้งกับข้อกำหนดของมาตรฐานนี้;
c) จัดให้มีค่าจ้างและชั่วโมงทำงานที่สนับสนุนมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม;
d) ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยเกินควร; และ
e) มีความโปร่งใส สามารถคาดการณ์ได้ และสะดวกสำหรับบุคลากร

©Social Accountability International – 2026

D4.14 – องค์กรจะต้องพัฒนาและนำระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติ
เพื่อให้เป็นไปตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง และสวัสดิการที่เหมาะสมตลอดการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึง:

a) M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ;
b) M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน;
c) M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
d) M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน;
e) M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง;
f) M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร;
g) M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ;
h) M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส;
i) M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน; และ
j) M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

D5: การปราศจากการเลือกปฏิบัติ

หลักการ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่รัฐต้องคุ้มครองและภาคธุรกิจต้องให้ความเคารพในบริบทของการทำงาน

I. ทุกคนมีสิทธิ์ในการศึกษาและการจ้างงาน
II. ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะปราศจากการเลือกปฏิบัติ
ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงและโอกาสที่เท่าเทียมกันในกระบวนการศึกษาและการจ้างงาน
III. ทุกคนมีสิทธิ์ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนความมีสุขภาพดีทางจิตใจ อารมณ์ และจิตสังคม
IV. ทุกคนมีสิทธิ์ในเสรีภาพจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ทุกรูปแบบ ซึ่งรวมถึงการคุกคาม การกลั่นแกล้งรังแก และการข่มขู่

©Social Accountability International – 2026

หลักเกณฑ์การดำเนินงาน

ข้อกำหนดการดำเนินงานเฉพาะสำหรับองค์กรเพื่อแสดงถึงความเคารพต่อสิทธิ์เหล่านี้ในบริบทของการทำงาน

D5.1 – องค์กรจะต้องเคารพสิทธิ์ของบุคลากรในเสรีภาพจากการเลือกปฏิบัติ

D5.2 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรเข้าถึงและมีโอกาสที่เท่าเทียมกัน ตลอดจนปราศจากการเลือกปฏิบัติในทุก ๆ การปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ซึ่งรวมถึง:

- การว่าจ้างและการสรรหา;
- การจ้างงานและเงื่อนไขการทำงาน;
- การจัดวางตำแหน่งงาน;
- การทบทวนผลการปฏิบัติงานและข้อมูลสะท้อนกลับ;
- การฝึกอบรมและการให้คำปรึกษาชี้แนะ;
- การเลื่อนตำแหน่งและโอกาสต่าง ๆ;
- ข้อร้องเรียน;
- ค่าจ้างและสวัสดิการ รวมถึงที่พักอาศัย การคมนาคมขนส่ง อาหาร สวัสดิการของคู่สมรสและครอบครัว และอื่น ๆ;
- กระบวนการทางวินัย; และ
- การเลิกจ้างและการเกษียณอายุ

D5.3 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรปราศจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งรวมถึงการคุกคาม การกลั่นแกล้งรังแก และการข่มขู่ในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

D5.4 – องค์กรจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนที่สมเหตุสมผลเพื่อยอมรับความแตกต่างของบุคลากร ซึ่งรวมถึงในเรื่อง:

- ความสามารถ;
- การปฏิบัติตามหลักศาสนาและขนบธรรมเนียมประเพณี;
- ระดับการรู้หนังสือและภาษา;
- ความจำเป็นด้านสุขอนามัยส่วนบุคคล;
- ความรับผิดชอบในการดูแลบุคคลอื่น; และ
- ความต้องการอื่น ๆ ที่ไม่ส่งผลกระทบเกินควรต่อความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตน

©Social Accountability International – 2026

D5.5 –
องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรจะไม่ต้องเข้ารับกระบวนการตรวจทางการแพทย์/ทางร่างกายที่เป็นการล่วงล้ำสิทธิ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงานของพวกเขา ซึ่งรวมถึง:

- การตรวจ "พรหมจรรย์";
- การตรวจครรภ์;
- การตรวจเชื้อ HIV/AIDS; และ
- การตรวจทางการแพทย์/ทางร่างกาย การตรวจสอบ หรือกระบวนการอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่เฉพาะของพวกเขา

อาจมีข้อยกเว้นเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้เท่านั้น:

a) ตามความจำเป็นเพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบเชิงลบและความเสี่ยงที่รุนแรงต่อตัวบุคคลหรือบุคลากรคนอื่น ๆ; และ
b) เมื่อมีการสื่อสารอย่างชัดเจนและได้รับความเห็นชอบจากบุคลากรล่วงหน้า

D5.6 – องค์กรจะต้องพัฒนาและนำระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับเสรีภาพจากการเลือกปฏิบัติตลอดการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึง:

a) M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ;
b) M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน;
c) M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
d) M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน;
e) M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง;
f) M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร;
g) M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ;
h) M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส;
i) M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน; และ
j) M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

©Social Accountability International – 2026

D6: สุขภาพและความปลอดภัย

หลักการ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่รัฐต้องคุ้มครองและภาคธุรกิจต้องให้ความเคารพในบริบทของการทำงาน

I. ทุกคนมีสิทธิ์ในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
II. ทุกคนมีสิทธิ์ในสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจที่ดี
III. ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะพาตนเองออกจากอันตรายที่จวนตัวได้โดยไม่ต้องขออนุญาต

หลักเกณฑ์การดำเนินงาน

ข้อกำหนดการดำเนินงานเฉพาะสำหรับองค์กรเพื่อแสดงถึงความเคารพต่อสิทธิ์เหล่านี้ในบริบทของการทำงาน

D6.1 – องค์กรจะต้องเคารพสิทธิ์ของบุคลากรในเรื่องสุขภาพและความปลอดภัย รวมถึงสุขภาวะทางร่างกาย สังคม และจิตใจ

D6.2 – องค์กรจะต้องมอบหมายตัวแทนฝ่ายบริหารที่มีความสามารถ
ซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบรวมถึงการตรวจสอบให้แน่ใจว่ามีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะสำหรับบุคลากร และปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัยของมาตรฐานนี้

D6.3 – องค์กรจะต้องระบุอันตราย
ตลอดจนประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นระยะ ๆ ซึ่งองค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิด มีส่วนร่วมให้เกิด
หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรงผ่านการดำเนินงานหรือความสัมพันธ์ทางธุรกิจภายใต้สถานการณ์ปกติหรือสถานการณ์พิเศษ ทั้งนี้
องค์กรจะต้องรวมทั้งผลกระทบในทันทีและผลกระทบระยะยาวหรือผลกระทบสะสมเข้าในการพิจารณาความเสี่ยงด้วย

D6.4 – องค์กรจะต้องจัดการกับความเสี่ยงจากอันตรายในสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอ
ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- วัสดุอันตราย;

©Social Accountability International – 2026

- อุปกรณ์ สภาพแวดล้อมการทำงาน และ/หรือระบบสาธารณูปโภคที่เป็นอันตราย (เช่น เครื่องจักร คุณภาพอากาศ ระบบไฟฟ้า แสงสว่าง ฝุ่นละออง เชื้อโรค เสียง อุณหภูมิ อันตรายจากการบาดเจ็บ เป็นต้น); และ
- การยศาสตร์

D6.5 –
องค์กรจะต้องจัดการกับความเสี่ยงจากภัยพิบัติทางธรรมชาติและภัยพิบัติที่มนุษย์สร้างขึ้นรวมถึงเหตุฉุกเฉินอย่างเพียงพอ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- อัคคีภัยและการระเบิด/การยุบตัวจากความดันภายนอก;
- แผ่นดินไหว;
- อุทกภัย;
- ภัยแล้ง;
- สภาพแวดล้อมที่รุนแรง รวมถึงอุณหภูมิที่รุนแรง;
- เหตุฉุกเฉินอื่น ๆ (ที่ไม่ใช่อัคคีภัย);
- เชื้อโรค (โรคติดต่อ); และ
- สถานการณ์ที่ผิดปกติหรือสถานการณ์ฉุกเฉินอื่น ๆ ที่คาดการณ์ได้

D6.6 – องค์กรจะต้องจัดการกับความเสี่ยงจากเงื่อนไขอื่น ๆ
ทั้งหมดที่อาจก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคลากรอย่างเพียงพอ ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- ความปลอดภัยเชิงโครงสร้างของอาคารและสิ่งอำนวยความสะดวก;
- สภาพที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (ห้องน้ำ ห้องครัว ที่พักอาศัย เป็นต้น); และ
- ความปลอดภัยของการคมนาคมขนส่ง

D6.7 – องค์กรจะต้องจัดการกับความเสี่ยงจากอันตรายทางจิตสังคมอย่างเพียงพอ
ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:

- กำหนดเวลาหรือความคาดหวังในการทำงานที่ไม่สมเหตุสมผล;
- พฤติกรรมก้าวร้าว การกลั่นแกล้งรังแก หรือการข่มขู่โดยบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน;
- ความเป็นส่วนตัวส่วนบุคคลที่ไม่เพียงพอในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน;
- การขาดความโปร่งใสหรือความคาดหวังที่ขัดแย้งกัน; และ
- การขาดความมั่นคงหรือความเสถียรภาพในการจ้างงานที่ไม่สมเหตุสมผล

©Social Accountability International – 2026

D6.8 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึงข้อมูล และช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้:

- อันตรายที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง;
- นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง; และ
- สิทธิ์ของตนที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัย

D6.9 – ในกรณีที่เกิดการบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
องค์กรจะต้องจัดให้มีการปฐมพยาบาลและช่วยเหลือบุคลากรที่ได้รับผลกระทบในการเข้ารับการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

D6.10 – องค์กรจะต้องจัดหา บำรุงรักษา
และเปลี่ยนทดแทนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสมตามความจำเป็น
โดยองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเอง

D6.11 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (ไม่ว่าจะถือกรรมสิทธิ์ เช่า หรือทำสัญญากับผู้ให้บริการ) มีความสะอาด ปลอดภัย
ตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานของผู้ใช้งาน
และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงสิ่งเหล่านี้ได้อย่างสมเหตุสมผล:

- สุขาที่สะอาด;
- น้ำดื่ม;
- พื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับหยุดพักรับประทานอาหาร;
- สถานที่ที่ถูกสุขลักษณะสำหรับจัดเก็บอาหาร (ในส่วนที่เกี่ยวข้อง);
- ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้าและสถานที่จัดเก็บที่ปลอดภัย (ในส่วนที่เกี่ยวข้อง); และ
- พื้นที่ส่วนตัวสำหรับบิดามารดาที่อยู่ระหว่างให้นมบุตร (ในส่วนที่เกี่ยวข้อง)

D6.12 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าที่พักอาศัย การคมนาคมขนส่ง อาหาร
รวมถึงสินค้าและบริการอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดหาให้
เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพระดับชาติและระดับนานาชาติที่เกี่ยวข้อง

D6.13 – องค์กรจะต้องพัฒนาและนำระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติ
เพื่อให้เป็นไปตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพและความปลอดภัยตลอดการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึง:

©Social Accountability International – 2026

a) M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ;
b) M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน;
c) M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
d) M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน;
e) M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง;
f) M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร;
g) M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ;
h) M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส;
i) M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน; และ
j) M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

D7: ความเป็นส่วนตัว

หลักการ

สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ที่รัฐต้องคุ้มครองและภาคธุรกิจต้องให้ความเคารพในบริบทของการทำงาน

I. ทุกคนมีสิทธิ์ในการคาดหมายถึงความเป็นส่วนตัวที่สมเหตุสมผลในชีวิตส่วนตัวและในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
II. ทุกคนมีสิทธิ์ที่จะรับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการนำข้อมูลส่วนบุคคลของตนไปใช้
III. ทุกคนมีสิทธิ์ในการควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลของตนในระดับที่สมเหตุสมผล

หลักเกณฑ์การดำเนินงาน

ข้อกำหนดการดำเนินงานเฉพาะสำหรับองค์กรเพื่อแสดงถึงความเคารพต่อสิทธิ์เหล่านี้ในบริบทของการทำงาน

D7.1 – องค์กรจะต้องเคารพสิทธิ์ของบุคลากรในความเป็นส่วนตัว

D7.2 – องค์กรจะต้องจัดเก็บ ประมวลผล
และใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรเฉพาะในกรณีดังต่อไปนี้เท่านั้น:

a) ด้วยเหตุผลที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานและ/หรือการบริการของบุคลากร;

©Social Accountability International – 2026

b) เพื่อวัตถุประสงค์ตามที่ได้จัดเก็บข้อมูลไว้ในตอนแรก;
c) ในลักษณะที่เคารพต่อสิทธิ์ในการปกครองตนเองของบุคลากร;
d) บนฐานที่จำกัดเมื่อมีการตัดสินใจเกี่ยวกับการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการเลิกจ้าง; และ
e) ในลักษณะที่ไม่มีการเลือกปฏิบัติ

D7.3 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าการจัดเก็บ การเผยแพร่ การใช้ การบำรุงรักษา และการทำลายข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีลักษณะดังนี้:

a) มีความถูกต้อง เป็นจริง และเชื่อถือได้;
b) ลดประเภทและปริมาณของข้อมูลที่จัดเก็บให้เหลือน้อยที่สุด;
c) จัดให้มีการรักษาความปลอดภัยและการรักษาความลับที่เหมาะสม;
d) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลถูกจัดเก็บไว้เท่าที่จำเป็นสำหรับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้และโดยชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น;
e) เคารพในสิทธิ์ในทรัพย์สินทางปัญญาของบุคลากร; และ
f) พิจารณาความเสี่ยงเฉพาะที่เกิดกับกลุ่มประชากรที่เปราะบาง

D7.4 – องค์กรจะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าบุคลากรมีความตระหนักรู้ ความเข้าใจ การเข้าถึงข้อมูล และช่องทางในการสื่อสารที่เหมาะสมเกี่ยวกับเรื่องดังต่อไปนี้:

- การจัดเก็บและการใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพวกเขา;
- นโยบาย ขั้นตอนการปฏิบัติงาน บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบที่เกี่ยวข้อง; และ
- สิทธิ์ของตน ซึ่งรวมถึงสิทธิ์ในการปฏิเสธหรือจำกัดการจัดเก็บและการใช้ข้อมูล ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

D7.5 – องค์กรจะต้องพัฒนาและนำระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพไปปฏิบัติ เพื่อให้เป็นไปตามหรือดำเนินการให้เกินกว่าข้อกำหนดและหลักการที่เกี่ยวข้องกับความเป็นส่วนตัวตลอดการดำเนินงานและความสัมพันธ์ทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึง:

a) M1: ความมุ่งมั่น การมีส่วนร่วม และการบูรณาการของผู้นำ;
b) M2: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของแรงงาน;
c) M3: การมีส่วนร่วมและการบูรณาการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย;
d) M4: ความมุ่งมั่นตามนโยบายและความสอดคล้องกัน;
e) M5: บริบท ผลกระทบ และความเสี่ยง;
f) M6: วัตถุประสงค์ การวางแผน และทรัพยากร;
g) M7: ความตระหนักรู้และการนำไปปฏิบัติ;
h) M8: ความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส;

©Social Accountability International – 2026

i) M9: การติดตามผลและกลไกการร้องเรียน; และ

j) M10: การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ การทบทวน และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

©Social Accountability International – 2026

ภาคผนวก A. คำนิยาม

เผยแพร่: 1 มกราคม 2026*

คำนิยามอาจได้รับการปรับปรุงเป็นระยะ ๆ

**คำนิยามมีการจัดเรียงหมายเลขผิดพลาดในเวอร์ชันก่อนหน้าของเอกสารนี้; เวอร์ชันนี้ได้แก้ไขให้ถูกต้องแล้ว*

1	**ผลกระทบเชิงลบ:** ผลกระทบต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่พรากหรือลดทอนความสามารถของพวกเขาในการเข้าถึงใช้สิทธิ์ หรือบรรลุสิทธิมนุษยชนของตน ตามที่กำหนดไว้ในหลักการข้อ D1-7 ในมาตรฐานนี้[3]
2	**บุคคลภายนอกที่ได้รับมอบอำนาจ:** ฝ่ายต่าง ๆ ที่มีสิทธิ์ตามกฎหมายหรือตามสัญญาในการสร้างความผูกพันกับองค์กร ซึ่งอาจรวมถึงผู้ตรวจประเมิน สมาชิกทีมตรวจประเมิน และตัวแทนจาก SAI
3	**พันธมิตรทางธุรกิจ:**[4] หน่วยงานที่องค์กรมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจด้วยเพื่อวัตถุประสงค์ในการบรรลุวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ รวมถึงหน่วยงานที่องค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงหรือโดยอ้อมตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าทั้งต้นน้ำและปลายน้ำ เช่น ผู้สรรหาแรงงานและบริษัทสรรหาแรงงาน ซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง ตัวแทน ผู้ได้รับใบอนุญาต โบรกเกอร์ ผู้จัดจำหน่าย ผู้ให้บริการ และผู้ถือหุ้นส่วนน้อยรวมถึงผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ในกิจการร่วมค้า
4	**ความสัมพันธ์ทางธุรกิจ:** ความสัมพันธ์ที่องค์กรมีกับพันธมิตรทางธุรกิจ, หน่วยงานในห่วงโซ่คุณค่าของตน และหน่วยงานอื่นใดของรัฐหรือไม่ใช่ของรัฐที่มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินงาน สินค้าหรือบริการขององค์กร ซึ่งรวมถึงความสัมพันธ์โดยตรงและโดยอ้อมตลอดทั้งห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรทั้งต้นน้ำและปลายน้ำ เช่น ผู้สรรหาแรงงานและบริษัทสรรหาแรงงาน ซัพพลายเออร์ ผู้รับเหมาช่วง ตัวแทน ผู้ได้รับใบอนุญาต โบรกเกอร์ ผู้จัดจำหน่าย ผู้ให้บริการ และผู้ถือหุ้นส่วนน้อยรวมถึงผู้ถือหุ้นส่วนใหญ่ในกิจการร่วมค้า[5]
5	**เด็ก:** บุคคลใด ๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี

[3] ปรับมาจากหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGP)
[4] ปรับมาจากGRI Standards Glossary 2022
[5] ปรับมาจากUNGP Reporting Framework Glossary, Shift

©Social Accountability International – 2026

6	**แรงงานเด็ก:**[6] งานที่พรากเด็ก ๆ จากวัยเยาว์ ศักยภาพ และศักดิ์ศรีของพวกเขา และเป็นงานที่เป็นอันตรายต่อการพัฒนาทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งรวมถึงงานที่: a) เป็นอันตรายและส่งผลเสียต่อเด็กทางจิตใจ ร่างกาย สังคม หรือศีลธรรม; และ/หรือ b) รบกวนการเรียนหนังสือของพวกเขาโดย: พรากโอกาสในการเข้าเรียน บังคับให้พวกเขาต้องออกจากโรงเรียนก่อนกำหนด หรือกำหนดให้พวกเขาต้องพยายามเข้าเรียนควบคู่ไปกับการทำงานที่ยาวนานและหนักหน่วงเกินไป **รูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก:**[7] a) รูปแบบทั้งหมดของทาสหรือแนวปฏิบัติที่คล้ายคลึงกับทาส เช่น การขายและการค้าเด็ก พันธนาการหนี้สิน ความเป็นทาสติดที่ดิน และการบังคับใช้แรงงานหรือแรงงานเกณฑ์ รวมถึงการบังคับหรือเกณฑ์เด็กเพื่อใช้ในการสู้รบทางทหาร; b) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อการค้าประเวณี เพื่อการผลิตสื่อลามก หรือเพื่อการแสดงลามกอนาจาร; c) การใช้ การจัดหา หรือการเสนอเด็กเพื่อกิจกรรมที่ผิดกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับการผลิตและการค้าสิ่งเสพติดตามที่กำหนดไว้ในสนธิสัญญาระหว่างประเทศที่เกี่ยวข้อง; และ d) งานซึ่งโดยสภาพของงานหรือตามสถานการณ์ที่งานนั้นถูกจัดทำขึ้น มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก **สภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อเด็ก:**[8] งานซึ่งโดยสภาพของงานหรือตามสถานการณ์ที่งานนั้นถูกจัดทำขึ้น มีแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ ความปลอดภัย หรือศีลธรรมของเด็ก ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงงานที่: • ทำให้แรงงานต้องเผชิญกับอันตรายทางร่างกาย จิตใจ หรือทางเพศ; • อยู่ใต้ดิน ใต้น้ำ ในที่สูงที่อันตราย หรือในพื้นที่อับอากาศ; • เกี่ยวข้องกับเครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องมือที่อันตราย หรือการยกย้ายหรือขนส่งของหนักด้วยกำลังกาย; • อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งอาจทำให้เด็กต้องเผชิญกับสาร เคมี หรือกระบวนการที่เป็นอันตราย หรือเผชิญกับอุณหภูมิ ระดับเสียง หรือการสั่นสะเทือนที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพวกเขา; หรือ

[6] ILO, แรงงานเด็กคืออะไร
[7] ILO, อนุสัญญาว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก, 1999 (ฉบับที่ 182)
[8] ILO, แรงงานเด็กคืออะไร

©Social Accountability International – 2026

	• อยู่ภายใต้สภาพที่ยากลำบากเป็นพิเศษ เช่น การทำงานเป็นเวลานาน หรือในเวลากลางคืน หรือกรณีที่เด็กถูกจำกัดบริเวณให้อยู่ในสถานที่ของนายจ้างอย่างไม่สมเหตุสมผล
7	**มาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม:** มาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมที่ช่วยให้บุคคลและครอบครัวมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคง ปลอดภัย และมีส่วนร่วมในสังคม องค์ประกอบของมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสม ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่พักอาศัย การศึกษา การรักษาพยาบาล การคมนาคมขนส่ง เสื้อผ้า และความจำเป็นที่สำคัญอื่น ๆ รวมถึงการจัดสรรสำหรับเหตุการณ์ที่คาดไม่ถึง[9]
8	**การเลือกปฏิบัติ:** ในบริบทของงานที่มีคุณค่า หมายถึง การตัดสินใจเกี่ยวกับการสรรหา การจ้างงาน หรือการเลิกจ้าง โดยอิงจากลักษณะเฉพาะบุคคล แทนที่จะเป็นความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพวกเขา ลักษณะส่วนบุคคลที่จะต้องไม่ถูกนำมาใช้เป็นเหตุผลในการเลือกปฏิบัติต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ได้แก่: เชื้อชาติ; สีผิว; ศาสนา; วรรณะ; สถานที่เกิด; ชาติพันธุ์; เพศ (รวมถึงสถานะการตั้งครรภ์ อัตลักษณ์ทางเพศ และรสนิยมทางเพศ); ถิ่นกำเนิด แขวง/เขต หรือภูมิหลังทางสังคม; สัญชาติ; ความทุพพลภาพ; อายุ; สถานะ สมาชิกภาพ หรือกิจกรรมในสหภาพแรงงาน; สถานภาพสมรส; ความรับผิดชอบต่อครอบครัวหรือการดูแลบุคคลอื่น; ความคิดเห็นทางการเมือง; สถานะทางทหารหรือผ่านศึก; ข้อมูลทางพันธุกรรม; โรคภัยไข้เจ็บที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทหน้าที่; และลักษณะอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติบทบาทหน้าที่นั้น ๆ
9	**การจ้างงาน:** สำหรับวัตถุประสงค์ของมาตรฐานนี้ การจ้างงาน หมายถึงบุคลากรใด ๆ ที่ได้รับการจ้างงานไม่ว่าจะโดยตรงหรือโดยอ้อมผ่านบุคคลที่สาม ภายในองค์กรหรือพันธมิตรทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ขององค์กรกับบุคลากรทั้งหมด
10	**สถานการณ์พิเศษ:** เหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่หยุดชะงักองค์กรอย่างรุนแรง และเป็นเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือสถานการณ์ปกติและอยู่นอกเหนือการควบคุมของนายจ้าง รวมถึงแผ่นดินไหว อุทกภัย อัคคีภัย เหตุฉุกเฉินระดับชาติ เหตุสุดวิสัย หรือช่วงเวลาของความไม่มั่นคงทางการเมืองที่ยาวนาน ทั้งนี้ นิยามดังกล่าวไม่รวมถึงช่วงเวลาที่มีการผลิตสูงสุดที่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า วันหยุดเทศกาล หรือการผันผวนตามฤดูกาล
11	**ค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการสรรหา:** ค่าธรรมเนียมหรือค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้บุคลากรได้รับการจ้างงาน โดยไม่คำนึงถึงลักษณะ ระยะเวลา

[9] พันธมิตรค่าจ้างเพื่อการยังชีพสากล (Global Living Wage Coalition), ค่าจ้างเพื่อการยังชีพคืออะไร

©Social Accountability International – 2026

	หรือสถานที่ของการเรียกเก็บหรือจัดเก็บ ซึ่งบุคลากรจะต้องไม่เป็นผู้แบกรับค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายดังกล่าวโดยเด็ดขาด สิ่งเหล่านี้รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง:[10] • การจ่ายเงินสำหรับบริการสรรหาที่เสนอโดยผู้สรรหาแรงงาน ไม่ว่าจะโดยภาครัฐหรือภาคเอกชน และการจ่ายเงินอื่นใดที่ทำขึ้นสำหรับการสรรหา การแนะนำต่อ หรือการจัดวางตำแหน่งงานของบุคลากร; • ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาบุคลากร รวมถึงการโฆษณา การเผยแพร่ข้อมูล การจัดตารางสัมภาษณ์ การยื่นเอกสารเพื่อขออนุมัติจากรัฐบาล การยืนยันเอกสารคุณวุฒิ การจัดการเดินทางและการขนส่ง และการจัดวางตัวเข้าสู่การจ้างงาน; • ค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ ค่าประกันภัย ค่าใช้จ่ายสำหรับการทดสอบทักษะและคุณสมบัติ ค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมและการปฐมนิเทศ ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์ ค่าเดินทางและค่าที่พัก ค่าใช้จ่ายในการบริหารจัดการ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถเริ่มงานได้; และ • เงินสินบน/สิ่งจูงใจที่ให้แก่ผู้สรรหาแรงงาน นายจ้าง หรือตัวกลางอื่น ๆ เพื่อให้ได้รับการจ้างงาน *รายการนี้ไม่รวมถึงค่าธรรมเนียมและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการเลิกจ้าง ซึ่งบุคลากรจะต้องไม่เป็นผู้แบกรับเช่นเดียวกัน*
12	**กลไกการร้องเรียน:** กระบวนการที่เป็นระบบซึ่งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถแจ้งและแสวงหาแนวทางการเยียวยาสำหรับข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้นขององค์กร[11]
13	**อันตราย:** สภาพหรือสถานการณ์ที่มีอยู่ในตัวเองซึ่งมีศักยภาพที่จะก่อให้เกิดอันตราย การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย หรือความเสียหาย
14	**ความซื่อสัตย์สุจริต:** ความโปร่งใส ความถูกต้อง ความสอดคล้องคล้องจอง และการยึดมั่นในหลักการของมาตรฐานนี้
15	**เด็กที่ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย:** เด็กที่ทำงานในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่ได้รับอนุญาตดังต่อไปนี้: I. **แรงงานเยาวชน** – เด็กที่มีอายุเกิน 15 ปี (หรือเกินกว่าอายุที่สิ้นสุดการศึกษาภาคบังคับ หากอายุนั้นสูงกว่า) ที่ปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดของมาตรฐานนี้;

[10] ปรับมาจาก ILO, "หลักการทั่วไปและแนวปฏิบัติสำหรับการสรรหาที่เป็นธรรมและนิยามของค่าธรรมเนียมการสรรหาและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง"

[11] ปรับมาจาก UNGP

©Social Accountability International – 2026

II. **เด็กที่ทำงานเบา**[12] – เด็กที่มีอายุระหว่าง 13 ถึง 15 ปี (12 ถึง 14 ปีในบางประเทศ) ที่ปฏิบัติงานซึ่ง:

a) ไม่เป็นภัยต่อการเข้าเรียนหนังสือของเด็ก และไม่ใช้งานที่หนักหน่วงจนบั่นทอนความสำเร็จทางการศึกษาของพวกเขา

b) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อการพัฒนาทางสังคม ศีลธรรม หรือทางร่างกายของเด็ก และไม่เป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพและความเป็นอยู่โดยรวมของเด็ก

c) ทำงานไม่เกิน 4 ชั่วโมงต่อวัน หรือ 14 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

d) ต้องไม่เกิดขึ้นในระหว่างชั่วโมงการทำงานกลางคืน

e) ต้องไม่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อเด็กหรือแรงงานเยาวชน

f) จัดให้มีการดูแลอย่างเพียงพอจากผู้ใหญ่ที่มีความสามารถ และ

g) เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้;

I. **เด็กที่ช่วยงานในบริบทครอบครัว** –

เด็กที่สนับสนุนหรือช่วยเหลือสมาชิกในครอบครัวภายในบ้าน ฟาร์ม หรือธุรกิจ โดยเป็นงานที่:

a) ไม่เป็นภัยต่อการเข้าเรียนหนังสือของเด็ก และไม่ใช้งานที่หนักหน่วงจนบั่นทอนความสำเร็จทางการศึกษาของพวกเขา

b) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อการพัฒนาทางสังคม ศีลธรรม หรือทางร่างกายของเด็ก และไม่เป็นภัยคุกคามต่อสุขภาพและความเป็นอยู่โดยรวมของเด็ก

c) ต้องไม่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อเด็กหรือแรงงานเยาวชน และ

d) จัดให้มีคำแนะนำและการดูแลโดยสมาชิกที่เป็นผู้ใหญ่ในครอบครัวสายตรงหรือผู้ปกครองตามกฎหมาย;

II. **เด็กที่ทำงานในธุรกิจบันเทิง** –

เด็กและแรงงานเยาวชนในอุตสาหกรรมบันเทิงที่อยู่ภายใต้ข้อตกลงที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งงานนั้น:

a) ได้รับการอนุมัติจากหน่วยงานรัฐบาลที่เหมาะสม

b) ได้รับการอนุมัติจากบิดามารดาหรือผู้ปกครองตามกฎหมายของเด็กหรือแรงงานเยาวชน

c) ได้รับการอนุมัติจากนายจ้างหรือตัวแทนของเด็กหรือแรงงานเยาวชน

d) ได้รับการอนุมัติจากแรงงานเยาวชน (ในกรณีที่เป็นข้อตกลงของแรงงานเยาวชนเท่านั้น)

e) ไม่เสี่ยงต่อการบั่นทอนสุขภาวะทางสังคม ศีลธรรม หรือทางร่างกายของเด็กหรือแรงงานเยาวชน

[12] ปรับมาจากอนุสัญญา ILO ฉบับที่ 138

©Social Accountability International – 2026

	f) จำกัดชั่วโมงการทำงานต่อวันและต่อปี (รวมถึงการจัดให้มีระยะเวลาการนอนหลับและการพักผ่อนที่เพียงพอ และข้อจำกัดในการทำงานในช่วงชั่วโมงทำงานกลางคืน) g) จัดให้มีมาตรการเพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของเด็กหรือแรงงานเยาวชน h) จัดให้มีการศึกษาอย่างต่อเนื่องของเด็กหรือแรงงานเยาวชน i) จัดให้มีรายได้ส่วนหนึ่งแยกสำรองไว้ในกองทุนทรัสต์เพื่อประโยชน์ของเด็กหรือแรงงานเยาวชน j) เป็นไปตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ และ k) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าเงื่อนไขสัญญาทั้งหมดได้รับการทำความเข้าใจและปฏิบัติตามโดยทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
16	**รายได้เพื่อการดำรงชีพ:** รายได้สุทธิต่อปีที่จำเป็นสำหรับครัวเรือนในสถานที่เฉพาะแห่งหนึ่ง เพื่อให้สามารถเข้าถึงมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมสำหรับสมาชิกทุกคนในครัวเรือนนั้น[13]
17	**ค่าจ้างเพื่อการดำรงชีพ:** ค่าตอบแทนที่แรงงานได้รับสำหรับการทำงานในสัปดาห์การทำงานมาตรฐานในสถานที่เฉพาะแห่งหนึ่ง ซึ่งเพียงพอที่จะเข้าถึงมาตรฐานการครองชีพที่เหมาะสมสำหรับแรงงานและครอบครัวของพวกเขา[14]
18	**ฝ่ายบริหาร:** บทบาทหน้าที่ที่มีอำนาจในการตัดสินใจ รวมถึงอำนาจในการว่าจ้าง การเลิกจ้าง การดำเนินการทางวินัยอย่างเป็นทางการ การเลื่อนตำแหน่ง และการกำหนดค่าจ้าง
19	**อาจ:** แสดงถึงความเป็นไปได้ โดยคำนี้ไม่ได้นำมาใช้เพื่อแสดงถึงการอนุญาตในมาตรฐานนี้
20	**การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีความหมาย:** มีลักษณะเฉพาะคือเป็นการสื่อสารแบบสองทาง; ซึ่งขึ้นอยู่กับความสุจริตใจของผู้เข้าร่วมทั้งสองฝ่าย เป็นกระบวนการที่ตอบสนองอย่างทันท่วงที ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และในหลายกรณี รวมถึงการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องก่อนที่จะมีการตัดสินใจใด ๆ [15]
21	**สุขภาวะทางจิตใจ:** เกิดขึ้นเมื่อบุคคลสามารถรับมือกับความเครียดตามปกติของชีวิต ทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล และสามารถทำประโยชน์ให้แก่ชุมชนของตนได้[16]

[13] กลุ่มแนวปฏิบัติร่วมด้านรายได้เพื่อการยังชีพ (Living Income Community of Practice), แนวคิด
[14] พันธมิตรค่าจ้างเพื่อการยังชีพสากล (Global Living Wage Coalition), ค่าจ้างเพื่อการยังชีพคืออะไร
[15] ปรับมาจากแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD เพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ
[16] WHO, สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

©Social Accountability International – 2026

22	**ชั่วโมงทำงานกลางคืน:** 22:00 น. – 06:00 น. หรือตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายระดับประเทศ
23	**เด็กที่ไม่ได้ทำงาน:** เด็กที่ไม่ได้มีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น เด็กในสถานรับเลี้ยงเด็ก ศูนย์ดูแลเด็กกลางวัน หรือโรงเรียนที่นายจ้างจัดหาให้; เด็กในชุมชนที่อาจเข้ามาในพื้นที่ทำงานโดยไม่ตั้งใจ; เด็กที่ติดตามบิดามารดามาทำงาน; และเด็กของบุคลากรที่อาศัยอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน
24	**องค์กร:** หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของมาตรฐานนี้ องค์กรอาจรวมถึง: บริษัท บรรษัท ฟาร์ม ไร่เพาะปลูก สหกรณ์ NGO สถาบันของรัฐ หรือหน่วยงานอื่นใดที่อาจก่อให้เกิด มีส่วนร่วมให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรงกับผลกระทบเชิงลบและความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานนี้
25	**เป็นระยะ ๆ:** (1) ตามช่วงเวลาที่สม่ำเสมอ (2) เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงไป และ (3) ตามที่ระบุไว้ผ่านการติดตามผล ข้อร้องเรียน การไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด หรือการร้องทุกข์
26	**ข้อมูลส่วนบุคคล:** ข้อมูลใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลธรรมดาที่ระบุตัวตนได้หรือสามารถระบุตัวตนได้; ทั้งนี้ บุคคลที่สามารถระบุตัวตนได้คือบุคคลที่สามารถระบุตัวตนได้ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม เช่น การระบุผ่านชื่อ หมายเลขประจำตัว ข้อมูลสถานที่ สิ่งระบุตัวตนออนไลน์ หรือปัจจัยเฉพาะหนึ่งประการหรือหลายประการที่ระบุถึงอัตลักษณ์ทางกายภาพ ทางสรีรวิทยา ทางพันธุกรรม ทางจิตใจ ทางเศรษฐกิจ ทางวัฒนธรรม หรือทางสังคมของบุคคลนั้น[17]
27	**บุคลากร:** บุคคลใด ๆ ในทุกระดับ ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือพันธมิตรทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งรวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียง กรรมการ ผู้บริหาร ผู้จัดการ ผู้ควบคุมงาน แรงงาน เด็กฝึกงาน นักศึกษาฝึกงาน แรงงานเยาวชน เด็กที่ทำงานเบาหรือทำงานในธุรกิจบันเทิง (แต่ไม่รวมถึงเด็กที่ช่วยงานในบริบทครอบครัว) และบุคลากรที่ทำสัญญาโดยตรงกับองค์กร ทั้งนี้ รวมถึงบุคคลในระบบเศรษฐกิจนอกระบบ แรงงานข้ามชาติที่มีหรือไม่มีเอกสารแสดงตน และบุคคลอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรหรือพันธมิตรทางธุรกิจขององค์กร ซึ่งปกติแล้วอาจไม่ได้รับการจัดกลุ่มตามความเข้าใจแบบดั้งเดิมของคำว่า 'บุคลากร' ซึ่งรวมถึง: I. บุคลากรทางอ้อม: บุคคลที่จัดหาแรงงานให้แก่องค์กรและผู้ที่ทำสัญญาผ่านบุคคลที่สามหรือเป็นผู้ประกอบอาชีพอิสระ (เช่น บุคลากรที่จัดหาผ่านผู้สรรหาแรงงานหรือบริษัทสรรหาพนักงาน คนขับรถ แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน เกษตรกรรายย่อย แรงงานรับจ้างอิสระ

[17] กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (GDPR)

©Social Accountability International – 2026

	และบุคลากรฝ่ายรักษาความปลอดภัย ฝ่ายบำรุงรักษา ฝ่ายทำความสะอาด ฝ่ายโรงอาหาร หรือบุคลากรเฉพาะทาง เป็นต้น); และ II. บุคลากรตามข้อกำหนดของรัฐบาล: บุคลากรไม่ว่าจะมีความผูกพันโดยตรงหรือโดยอ้อมกับองค์กร ซึ่งเป็นผู้ที่แรงงานของพวกเขาได้รับการบริหารจัดการหรือประสานงานตามข้อกำหนดที่ระบุโดยหน่วยงานของรัฐ (หรือหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรของรัฐ) (เช่น โปรแกรมการจัดวางตำแหน่งงานของบุคลากร หรือโปรแกรมสนับสนุนชุมชน) สำหรับวัตถุประสงค์ของมาตรฐานนี้ บุคลากรคือผู้ทรงสิทธิ์ขั้นต้น
28	**สุขภาวะทางจิตสังคม:** ความรู้สึกของการสามารถมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงานได้อย่างเต็มที่โดยปราศจากพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และสามารถพูดคุย แสดงความคิดเห็น รับความเสี่ยง และทำผิดพลาดได้โดยไม่ต้องกลัวผลกระทบเชิงลบที่จะตามมา[18]
29	**การเยียวยา:** การฟื้นฟูบุคคลหรือชุมชนให้กลับคืนสู่สถานการณ์ที่เท่าเทียมกัน หรือใกล้เคียงที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ กับสถานการณ์ที่พวกเขาควรจะเป็นหากไม่มีผลกระทบเชิงลบเกิดขึ้น รวมถึงการชดเชยทางการเงินหรือไม่ใช่ทางการเงิน และการดำเนินการเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำของผลกระทบนั้น[19]
30	**การเคารพ:** การหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดหรือการมีส่วนร่วมให้เกิดผลกระทบเชิงลบ และการจัดการกับผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริงและที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งองค์กรเป็นผู้ก่อให้เกิด มีส่วนร่วมให้เกิด หรือมีความเชื่อมโยงโดยตรง[20]
31	**ความเสี่ยง:** เกณฑ์การวัดความรุนแรงของผลกระทบเชิงลบที่เกิดขึ้นจริง ตลอดจนโอกาสที่จะเกิดขึ้นและความรุนแรงของผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น
32	**ปัจจัยเสี่ยง:** คุณลักษณะ สภาพแวดล้อม หรือพฤติกรรมที่เพิ่มโอกาสที่จะเกิดขึ้นหรือเพิ่มความรุนแรงของผลกระทบเชิงลบ

[18] ปรับมาจาก: Edmondson, Amy. "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams". Administrative Science Quarterly.

[19] ปรับมาจากแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD สำหรับห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบในภาคส่วนสิ่งทอและรองเท้า

[20] ปรับมาจาก UNGP

©Social Accountability International – 2026

33	**ความรุนแรง:** ขนาด ขอบเขต หรือลักษณะที่ไม่สามารถแก้ไขได้ของผลกระทบเชิงลบที่อาจเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงความร้ายแรง จำนวนบุคคลที่ได้รับผลกระทบทั้งที่เกิดขึ้นจริงหรือที่อาจเกิดขึ้น ความไม่สามารถย้อนกลับคืนสู่สภาพเดิมได้ และข้อจำกัดใด ๆ ต่อความสามารถในการฟื้นฟูบุคคลที่ได้รับผลกระทบให้กลับคืนสู่สถานการณ์ที่เท่าเทียมกันกับก่อนเกิดผลกระทบภายในระยะเวลาที่เหมาะสม[21]
34	**จะต้อง:** ในมาตรฐานนี้ คำว่า "จะต้อง" บ่งชี้ถึงข้อกำหนด
35	**ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย:** บุคคลหรือองค์กรใด ๆ ที่อาจส่งผลกระทบหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานและการตัดสินใจของบริษัท โดยจุดเน้นหลักจะอยู่ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบหรืออาจได้รับผลกระทบ ซึ่งหมายถึงบุคคลที่สิทธิมนุษยชนของพวกเขาได้รับหรืออาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินงาน สินค้าหรือบริการของบริษัท ทั้งนี้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องรวมถึงแรงงาน ชุมชน และตัวแทนของพวกเขา ซึ่งรวมถึงสหภาพแรงงาน องค์กรภาคประชาสังคม และบุคคลอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับผลกระทบทางธุรกิจต่อสิทธิมนุษยชน[22]
36	**ผู้บริหารระดับสูง:** กลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจทางการเงินและนโยบายสำหรับองค์กร อาจเป็นกลุ่มบุคคลเดียวกันหรือไม่ใช่กลุ่มบุคคลเดียวกันกับคณะกรรมการตัดสินใจระดับสูงสุดก็ได้
37	**แรงงาน:** บุคลากรทุกคนที่ไม่ใช่ฝ่ายบริหาร รวมถึงผู้จัดการระดับต้น หัวหน้างาน หรือผู้ควบคุมงาน ซึ่งมีหน้าที่ประสานงาน ไม่มีอำนาจตัดสินใจ มีอำนาจหน้าที่และอัตราค่าจ้างรวมถึงสวัสดิการในระดับที่คล้ายคลึงกับแรงงานคนอื่น ๆ
38	**องค์กรของแรงงาน:** องค์กรที่นำโดยแรงงาน รวมถึงสหภาพแรงงานและกลุ่มรณรงค์เรียกร้องสิทธิ์ที่จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิ์และผลประโยชน์ของแรงงาน ซึ่งรวมถึงการสร้างความผูกพันกับฝ่ายบริหาร
39	**สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน:** พื้นที่ทางกายภาพหรือพื้นที่เสมือนจริงที่บุคลากรทำงานหรือได้รับการกำหนดให้ต้องปรากฏตัวตามเงื่อนไขของบทบาทหน้าที่ของตน หรือเพื่อเป็นไปตามข้อกำหนดของบทบาทหน้าที่ของพวกเขา ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานรวมถึง:

[21] ปรับมาจากแนวทางการตรวจสอบวิเคราะห์สถานะของ OECD สำหรับห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบในภาคส่วนสิ่งทอและรองเท้า

[22] UNGP

©Social Accountability International – 2026

	• สถานีงานหรือสถานที่ทำงาน; • ที่พักอาศัยที่นายจ้างจัดหาให้และที่พักอาศัยที่นายจ้างให้เงินอุดหนุนช่วยเหลือ; • การคมนาคมขนส่งที่นายจ้างจัดหาให้; • แพลตฟอร์มการสื่อสารออนไลน์ที่ใช้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานของบุคลากร; • สถานที่สาธารณะหรือสถานที่ภายนอกที่บุคลากรเดินทางไปเยือนเป็นส่วนหนึ่งของบทบาทหน้าที่ของตน; • พื้นที่สันทนาการ พื้นที่เปลี่ยนเสื้อผ้า พื้นที่ดูแลเด็ก และพื้นที่รับประทานอาหารที่นายจ้างจัดหาให้; • สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสุขอนามัยที่นายจ้างจัดหาให้; • พื้นที่ที่ใช้งานโดยแรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านและแรงงานที่ทำงานทางไกล; • และอื่น ๆ
40	**บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน:** บุคคลที่บุคลากรอาจมีปฏิสัมพันธ์ด้วยในบริบทของบทบาทหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะในสถานที่ทำงานในขณะปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของตน หรือเป็นส่วนหนึ่งของความสัมพันธ์กับนายจ้าง ทั้งนี้ รวมถึงบุคลากรทุกคน พันธมิตรทางธุรกิจ (รวมถึงลูกค้า ผู้จำหน่ายสินค้า และผู้ให้บริการ) และบุคคลภายนอกที่ดำเนินการในนามขององค์กรหรือฝ่ายบริหาร

©Social Accountability International – 2026