สิทธิมนุษยชนและ
มาตรฐานแรงงานเบทาโกร

Betagro Human Rights
& Labor Standards

บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)

คำนำ

การดำเนินธุรกิจโดยเคารพในหลักสิทธิมนุษยชน มีความรับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม บนมาตรฐานแรงงานที่ดี เป็นแนวทางที่สังคมให้ความสำคัญมากขึ้น เห็นได้จากการกำหนดหลักปฏิบัติจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ผลิต การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของคู่ค้า รวมถึงการกำหนดมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

เครือเบทาโกรเองมุ่งมั่นในการดูแลพนักงานให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามหลักสิทธิมนุษยชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับข้อกำหนด ข้อปฏิบัติ มาตรฐานสากลต่างๆ และความคาดหวังของลูกค้า รวมถึงการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร จึงได้มีการกำหนดสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรขึ้น โดยมีเป้าหมายเพื่อให้แต่ละสถานประกอบการภายใต้เครือเบทาโกร และสถานประกอบการที่เป็นคู่ค้าหรือผู้จัดหาของเครือเบทาโกรนำไปปฏิบัติตาม

เครือเบทาโกรคาดหวังว่าการนำสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรมาใช้ จะเป็นการยกระดับการบริหารจัดการแรงงานในสถานประกอบการทั้งห่วงโซ่อุปทาน พนักงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตทุกคนจะได้รับการดูแลที่ดี สามารถทำงานได้อย่างเป็นสุขและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เครือเบทาโกร

สารบัญ

เนื้อหา	หน้า
เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร	1
5 หลักการของสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร	2
แนวคิดและข้อกำหนดด้านคุ้มครองแรงงาน	4
แนวคิดและข้อกำหนดด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	12
แนวคิดและข้อกำหนดด้านแรงงานสัมพันธ์	15
แนวคิดและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม	20
แนวคิดและข้อกำหนดด้านระบบบริหารจัดการ	25

เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร

สิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรคืออะไร?

สิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร เป็นข้อกำหนดของเครือเบทาโกรเกี่ยวกับการใช้แรงงาน สภาพการจ้าง และสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด ฯลฯ โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานได้รับการดูแลอย่างสอดคล้องกับกฎหมายและเป็นธรรม ได้รับสวัสดิการในการทำงานที่ดี มีเหตุมีผล มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน

สิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรสำคัญอย่างไร?

ปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจโดยมีความรับผิดชอบทางสังคมมากขึ้น ประเด็นอย่างสภาพการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และความตระหนักในสิทธิมนุษยชน เป็นประเด็นที่สังคมให้ความสำคัญ หากผู้ประกอบกิจการไม่สามารถปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมได้ เช่น พนักงานได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องจากผู้ประกอบกิจการ พนักงานประสบอุบัติเหตุร้ายแรงจากการทำงาน หรือสถานประกอบการดำเนินธุรกิจโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ย่อมจะส่งผลให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจและพนักงานที่เกี่ยวข้องได้

การนำสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรมาใช้จะส่งผลดีต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด พนักงานในสถานประกอบการจะได้รับประโยชน์จากความคุ้มครองด้านต่างๆ ที่กำหนดไว้ ในส่วนของภาคธุรกิจนั้น การยกระดับมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าได้ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น

5 หลักการของสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร



สิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร ประกอบด้วย 5 หลักการ คือ

1) **คุ้มครองแรงงาน** มุ่งเน้นการดูแลพนักงานด้วยการให้เกียรติและการเคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์
2) **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์** มุ่งเน้นการดูแลพนักงานในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ใดๆ ที่พนักงานพึงได้รับตามกฎหมาย รวมถึงการจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
3) **แรงงานสัมพันธ์** เน้นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี พนักงานมีส่วนร่วมและส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันเป็นทีม
4) **อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม** จัดให้มีการประเมิน การควบคุมความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงาน และแก้ปัญหา รวมถึงการควบคุมดูแลไม่ให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนรอบข้าง
5) **ระบบบริหารจัดการ** จัดระบบบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและขยายการดูแลไปยังคู่ค้าหรือผู้จัดหา โดยคำนึงถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

หลักการและข้อกำหนดของสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร

หลักการ	ข้อกำหนด
คุ้มครองแรงงาน	▪ การไม่ใช้แรงงานเด็ก ▪ การไม่ใช้แรงงานบังคับ ▪ การไม่เลือกปฏิบัติ ▪ การปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างมีมนุษยธรรม ▪ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม ▪ ค่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมาย
สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	▪ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย ▪ สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม
แรงงานสัมพันธ์	▪ ความรับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์ ▪ การสื่อสารมีประสิทธิผล ▪ เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ ▪ ระบบรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องร้องทุกข์ และแก้ปัญหา
อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม	▪ สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย ▪ พนักงานทำงานได้ไม่กระทบสุขภาพ ▪ ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน
ระบบบริหารจัดการ	▪ ระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิผล ▪ การส่งเสริมให้คู่ค้าหรือผู้จัดหานำมาตรฐานแรงงานไปใช้ ▪ ระบบการจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

1. คุ้มครองแรงงาน

หลักการคุ้มครองแรงงานมีเป้าหมายอยู่ที่การดูแลพนักงานด้วยการให้เกียรติและความเคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ พนักงานทุกคนได้รับความคุ้มครองจากงานที่เป็นอันตรายหรือมีความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น ลักษณะงานหรือช่วงเวลาที่ทำงานที่ไม่เหมาะสม ระยะเวลาในการทำงานต้องไม่มากเกินไปจนพนักงานเสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน นอกจากนี้พนักงานสมควรได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ข้อกำหนดในหลักการคุ้มครองแรงงานมี 6 ข้อ ได้แก่

1. การไม่ใช้แรงงานเด็ก
2. การไม่ใช้แรงงานบังคับ
3. การไม่เลือกปฏิบัติ
4. การปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างมีมนุษยธรรม
5. ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม
6. ค่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมาย

1.1 การไม่ใช้แรงงานเด็ก

การไม่ใช้แรงงานเด็ก หมายถึง การไม่จ้างงานเด็กในรูปแบบใดๆ ที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก ซึ่งหมายรวมถึงการปฏิบัติที่ไม่สนับสนุนให้เกิดการพรากวัยเด็กและ/หรือขัดขวางการศึกษาของเด็ก และการเคารพในสิทธิเด็กตามอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยสิทธิเด็ก ตามกฎหมายแล้วสถานประกอบการไม่อาจจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีได้ ส่วนผู้เยาว์ที่มีอายุตั้งแต่ 15-18 ปีนั้นสามารถจ้างได้ แต่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ทั้งนี้สถานประกอบการต้องจัดให้มีระบบตรวจสอบอายุเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจ้างงานด้วย หากพบว่าในปัจจุบันสถานประกอบการมีการจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ให้หามาตรการรองรับเพื่อป้องกันการที่เด็กอาจจะย้ายไปที่ทำงานใหม่ที่มีสภาพการทำงานแย่กว่าเดิม เช่น การสนับสนุนให้เด็กเข้ารับการศึกษาโดยมีเงินอุดหนุน หรือเสนองานให้กับสมาชิกวัยทำงานในครอบครัวของเด็กแทน

หากสถานประกอบการยินยอมให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์เข้าอยู่อาศัยหรือเข้ามาในพื้นที่ของสถานประกอบการ โดยเด็กนั้นมิได้มีสถานะเป็นพนักงานของสถานประกอบการ เช่น ลูกหลานของพนักงาน หรือเด็กที่ติดตามมากับผู้รับเหมาภายนอก สถานประกอบการต้องจัดทำมาตรการเพื่อป้องกันไม่ให้เด็กนั้นเข้าไปยังพื้นที่ปฏิบัติงาน หรือยุ่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัยโดยเฉพาะสำหรับเด็ก และมีการจัดพื้นที่อยู่อาศัยหรือพื้นที่รองรับให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยกับเด็ก
เด็กถือเป็นกลุ่มเสี่ยง ไม่สามารถทำงานบางอย่างได้เนื่องจากจะเกิดผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจ จึงจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองมากกว่าแรงงานปกติ

รายการตรวจประเมิน

1. ในกระบวนการรับสมัครพนักงาน มีขั้นตอนการตรวจสอบอายุผู้สมัครที่ชัดเจน
2. ไม่มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ในสถานประกอบการ
3. หากพบการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี ต้องมีมาตรการช่วยเหลือและเยียวยาให้เด็กกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาได้ตามปกติ
4. หากพบพนักงานผู้เยาว์ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ต้องทำตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้
    - มีการทำทะเบียนพนักงานเด็กและแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานรับทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่พนักงานเข้าทำงาน
    - จัดให้มีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากการทำงานต่อเนื่องไม่เกินกว่าสี่ชั่วโมง
    - ไม่ให้ทำงานในที่ทำงานที่มีความร้อน ความเย็น การสั่นสะเทือน ระดับเสียง แสงสว่าง ที่อยู่ในระดับที่เป็นอันตราย
    - ไม่ให้ทำงานที่อาจมีการสัมผัสสารเคมีอันตราย สารพิษ และวัตถุที่ก่อให้เกิดประกายไฟ หรือระเบิด

- ไม่ให้ทำงานขับรถยกของ หรือยานพาหนะเคลื่อนย้ายสินค้า
- ไม่ให้ทำงานซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ไฟฟ้า หรืออุปกรณ์เครื่องจักรกล
- ไม่ให้ทำงานที่ต้องทำบนนั่งร้านที่สูงกว่าพื้นดินตั้งแต่ 10 เมตรขึ้นไป
- ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา ไม่ให้ทำงานในวันหยุด และไม่ให้ทำงานในช่วงเวลา 22.00 น. - 06.00 น.
- ไม่ให้ทำงานอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด

5. มีการกำหนดระเบียบ/แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล เฝ้าระวัง สำหรับเด็กที่มิใช่แรงงานที่อาศัยอยู่ในสถานประกอบการ และเด็กที่ติดตามมากับผู้รับเหมาภายนอก
6. มีการจัดทำป้ายห้าม/เตือน/บังคับ หรือสัญลักษณ์ เกี่ยวกับความปลอดภัยสำหรับเด็กในพื้นที่จุดเสี่ยงต่างๆ ของสถานประกอบการ
7. มีการกำหนดและจัดทำมาตรฐานพื้นที่อยู่อาศัยและพื้นที่รองรับที่เหมาะสมสำหรับเด็ก

1.2 การไม่ใช้แรงงานบังคับ

สถานประกอบการต้องไม่ใช้แรงงานที่ถูกบังคับในรูปแบบใดๆ หากสถานประกอบการมีการใช้พนักงานต่างด้าว ต้องดูแลไม่ให้เกิดการใช้แรงงานบังคับในสถานประกอบการด้วยเช่นกัน

แรงงานบังคับในที่นี้หมายความรวมถึงรูปแบบการทำงานใดๆ ที่ไม่ได้เกิดจากความยินยอมพร้อมใจของพนักงาน และรวมถึงการตั้งเงื่อนไขที่พนักงานไม่สามารถเปลี่ยนงานได้โดยง่าย

ลักษณะของแรงงานบังคับที่พบบ่อยได้แก่ การใช้แรงงานทาส การใช้แรงงานแทนการจ่ายหนี้ การเรียกเก็บเงินประกัน การเก็บเงินค่าอุปกรณ์การทำงาน หรือการเก็บเอกสารสำคัญตัวจริงของพนักงาน รวมไปถึงการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาโดยพนักงานไม่เต็มใจ

การลางานหรือลาออกของพนักงาน หากพนักงานแจ้งล่วงหน้าพร้อมให้เหตุผลอันสมควร ให้สถานประกอบการเคารพสิทธิในการลาของพนักงานด้วย

รายการตรวจประเมิน

1. ไม่มีการบังคับเก็บเงินมัดจำสำหรับการสมัครเข้ามาทำงานในตำแหน่งที่กฎหมายไม่ได้อนุญาตให้เก็บเงินประกัน
2. ไม่เก็บบัตรประจำตัว หนังสือเดินทาง หรือเอกสารข้อมูลส่วนบุคคลพนักงานฉบับจริงอื่นๆ
3. ไม่มีการหักเงิน ระงับการจ่ายค่าจ้าง จ่ายค่าจ้างล่าช้า หรือจ่ายค่าจ้างไม่สม่ำเสมอเพื่อบังคับให้พนักงานทำงานกับสถานประกอบการ
4. พนักงานมีเสรีภาพที่จะลาออกจากงาน
5. พนักงานมีสิทธิที่จะปฏิเสธการทำงานล่วงเวลา

1.3 การไม่เลือกปฏิบัติ

สถานประกอบการต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อพนักงาน ไม่ว่าในทางที่เป็นคุณหรือเป็นโทษต่อพนักงานรายใด ด้วยคุณสมบัติ เช่น เพศสภาพ อายุ ความเชื่อทางศาสนา ความเชื่อทางการเมือง หรือคุณสมบัติอื่นใดที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เช่น สภาพสมรส สภาพการตั้งครรภ์ รวมถึงความสัมพันธ์ที่มีระหว่างกันของบุคคล

รูปแบบของการเลือกปฏิบัติมีตั้งแต่การคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงาน การประเมินผลงาน การอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการพิจารณาลงโทษทางวินัย

สถานประกอบการใดที่มีการใช้พนักงานต่างด้าวหรือพนักงานรับจ้างเหมาช่วง ต้องดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์เท่ากันกับพนักงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

รายการตรวจประเมิน

1. พนักงานได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกันสำหรับงานที่เหมือนกัน
2. การพิจารณารับผู้สมัครเข้าทำงาน การให้รางวัล ฝึกอบรม เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งไม่ได้พิจารณาจากเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลงาน
3. ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อพนักงานด้วยสาเหตุ เช่น เพศ ศาสนา ความเชื่อทางการเมือง ฯลฯ
4. การมอบหมายงานและประเมินผลงานพนักงานพิการ ต้องเป็นงานที่พนักงานสามารถทำได้โดยไม่กระทบความพิการ
5. ต้องไม่มีการเลิกจ้างพนักงานหญิงด้วยเหตุของการตั้งครรภ์

1.4 การปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างมีมนุษยธรรม

การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปตามหลักกฎหมาย สถานประกอบการต้องมีนโยบายปราศจากการบังคับ ข่มขู่ ใช้ความรุนแรงทางกายหรือวาจาต่อพนักงาน ไม่ว่าระหว่างสถานประกอบการต่อพนักงาน หรือระหว่างพนักงานด้วยกันเอง

สถานประกอบการต้องดูแลไม่ให้มีการข่มเหง รังควาญในหมู่พนักงาน หรือล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในสถานประกอบการ

รายการตรวจประเมิน

1. การลงโทษทางวินัยไม่มีการล่วงเกินด้วยวาจา ร่างกาย หรือจิตใจต่อพนักงาน
2. ไม่มีการหักค่าจ้างเพื่อการลงโทษ การหักค่าจ้างทำได้ตามเท่าที่กฎหมายกำหนด
3. การลงโทษเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ พักงาน และเลิกจ้าง
4. ดูแลและป้องกันไม่ให้มีการข่มขู่ คุกคาม และล่วงละเมิดทางเพศภายในสถานประกอบการ

1.5 ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม

สถานประกอบการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับงานธรรมดา และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต้องควบคุมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้สอดคล้องตามกฎหมาย นอกจากนี้สถานประกอบการต้องจัดสรรเวลาพักให้พนักงานสอดคล้องตามกฎหมาย

สถานประกอบการต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน และต้องจัดวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักจากการทำงานต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน ลดโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและไม่กระทบต่อสุขภาพของพนักงาน

มีระบบการบันทึกเวลาทำงานของพนักงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

รายการตรวจประเมิน

1. พนักงานทราบสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี
2. พนักงานได้หยุดในวันหยุดประจำสัปดาห์
3. พนักงานได้หยุดในวันหยุดตามประเพณี
4. พนักงานมีชั่วโมงทำงานปกติไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
5. พนักงานมีชั่วโมงทำงานล่วงเวลาไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
6. พนักงานมีเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนด
7. มีระบบบันทึกเวลาการทำงานที่มีรายละเอียดชัดเจน สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

1.6 ค่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมาย

พนักงานมีความเข้าใจเรื่องค่าจ้างที่ตัวเองได้รับ โดยทราบว่าค่าจ้างพื้นฐานสอดคล้องตามกฎหมาย และหากมีการทำงานนอกเวลาปกติ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด จะได้รับในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

สถานประกอบการไม่มีการหักเงินอย่างผิดกฎหมายจากรายได้ของพนักงาน หากมีการหักเงินตามกฎหมาย ต้องมีการนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องและตรวจสอบได้

การจ่ายค่าจ้างต้องมีระยะเวลาที่แน่ชัดและไม่ชัดต่อกฎหมาย พนักงานได้รับใบสรุปค่าจ้างที่มีรายละเอียดชัดเจน สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

สถานประกอบการส่งเสริมให้มีการประเมินค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีการพิจารณาและทบทวนรายได้ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอผ่านกลไกที่เป็นสากลและมีความน่าเชื่อถือ เพื่อสำรวจหาช่องว่างและระดับค่าตอบแทนที่จำเป็นต่อการยกระดับให้พนักงานมีมาตรฐานการครองชีพที่ดี

รายการตรวจประเมิน

1. พนักงานที่ได้รับค่าแรงน้อยที่สุด จะต้องได้รับไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
2. พนักงานได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมถึงได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
3. พนักงานได้รับใบสรุปค่าจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและรายการหักค่าใช้จ่ายต่างๆ
4. พนักงานสามารถตรวจสอบค่าจ้างที่ได้รับว่าตรงกับเวลาการทำงานของตัวเองด้วยระบบบันทึกเวลาการทำงานของสถานประกอบการ
5. มีการสำรวจและประเมินค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีพด้วยกลไกที่เป็นมาตรฐาน และมีการทบทวนเป็นระยะ

2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

หากพนักงานวางใจว่าสถานประกอบการจะดูแลพนักงานได้เป็นอย่างดี พนักงานจะทำงานได้อย่างมีความสุขและตอบแทนสถานประกอบการการทำงานด้วยความมุ่งมั่น

สถานประกอบการมีหน้าที่ดูแลจัดสรรสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันให้แก่พนักงาน พนักงานจะได้รับความคุ้มครองในด้านสุขภาพ และสามารถที่จะจัดการกิจธุระส่วนตัวได้เมื่อจำเป็น หากสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานใดๆ ให้พนักงานต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในเรื่องต่างๆ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ขนาดสถานที่เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานด้วย

ข้อกำหนดในหลักการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีด้วยกัน 2 ข้อ ได้แก่

1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย
2. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม

2.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย

สถานประกอบการมีหน้าที่ดูแลให้พนักงานได้รับสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย เช่น กองทุนเงินทดแทน และประกันสังคม และจะต้องดูแลให้พนักงานเข้าใจและได้ใช้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของตนเอง อันได้แก่ การลาประเภทต่างๆ ตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

นอกจากนี้สถานประกอบการมีหน้าที่ดูแลให้พนักงานเข้าถึงสวัสดิการอื่นๆ สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน น้ำดื่มสะอาด และห้องน้ำพอเพียงตามสัดส่วนพนักงาน

รายการตรวจประเมิน

1. พนักงานทุกคนเข้ากองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน
2. การรักษาพยาบาลในสถานที่ทำงานเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด
3. มีการจัดน้ำดื่มสะอาดให้
4. มีห้องน้ำเพียงพอต่อจำนวนพนักงานและห้องน้ำสะอาด
5. พนักงานมีสิทธิลา และสิทธิในการลาเป็นไปตามระเบียบที่สถานประกอบการและกฎหมายกำหนด

2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม

สถานประกอบการสมควรจะดูแลให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ไม่เพียงแต่ในสถานที่ทำงานและเวลางานเท่านั้น หากแต่รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง การใช้เวลาพัก สถานที่รับประทานอาหาร และที่พักของพนักงานด้วย

หากสถานประกอบการจัดสวัสดิการเช่นนี้ให้พนักงาน สถานประกอบการต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในเรื่องต่างๆ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ขนาดของพื้นที่เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานด้วย

รายการตรวจประเมิน

1. หากสถานประกอบการจัดรถรับส่งให้กับพนักงาน รถรับส่งควรอยู่ในสภาพดี มีการตรวจประเมินความปลอดภัยเป็นระยะ และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับลักษณะของรถรับส่ง
2. สถานประกอบการต้องจัดสถานที่ให้พนักงานใช้ในการพักผ่อนที่พอเพียงกับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ สถานที่พักผ่อนไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป
3. หากพนักงานรับประทานอาหารภายในสถานประกอบการ ที่รับประทานอาหารต้องถูกสุขลักษณะและมีจำนวนที่นั่งเพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่มาพักในแต่ละช่วงเวลา
4. หากสถานประกอบการจัดหอพักให้พนักงาน จำนวนพนักงานต่อห้องพักหนึ่งห้องไม่มากเกินไป ในห้องพักมีการถ่ายเทอากาศ และดูแลรักษาความสะอาดให้ถูกสุขลักษณะ

3. แรงงานสัมพันธ์

การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สถานประกอบการกับพนักงาน และพนักงานกับพนักงานมีความรัก ความเข้าใจ และผูกพันกัน

การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิผลหากสถานประกอบการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์โดยตรง จัดการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิผล และเพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน สถานประกอบการจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และช่วยแก้ปัญหาให้พนักงานเมื่อพนักงานมีปัญหาด้วย

ข้อกำหนดในหลักการแรงงานสัมพันธ์มีด้วยกัน 4 ข้อ ได้แก่

1. ความรับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์
2. การสื่อสารมีประสิทธิผล
3. เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ
4. ระบบรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องร้องทุกข์ และแก้ปัญหา

3.1 ความรับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์

สถานประกอบการควรกำหนดผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์ของแต่ละแห่ง และหากมีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการให้ทำงานร่วมกัน เพื่อคอยดูแลสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านแรงงานเป็นไปเพื่อประโยชน์ของพนักงาน หากพนักงานมีเรื่องต้องการปรึกษาปัญหาต่างๆสามารถปรึกษากับผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์ได้

รายการตรวจประเมิน

1. มีผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์ ทำงานร่วมกันกับตัวแทนพนักงานในสถานประกอบการ
2. หากสถานประกอบการมีพนักงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปต้องจัดให้มีการเลือกตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และจัดให้มีการประชุมตามกฎหมาย

3.2 การสื่อสารมีประสิทธิผล

พนักงานมีสิทธิเข้าถึงข้อมูลต่างๆ รวมถึง นโยบาย และประกาศต่างๆ ของสถานประกอบการ สถานประกอบการควรมีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ไปยังพนักงานอย่างทั่วถึง หากสถานประกอบการมีการใช้พนักงานต่างด้าวก็ควรมีการแปลเรื่องที่จะสื่อสารไปยังพนักงานเป็นภาษาของพนักงานต่างด้าวด้วย

สถานประกอบการควรจัดให้มีระบบหรือช่องทางให้พนักงานติดต่อกับผู้บริหารของสถานประกอบการได้โดยตรง นอกเหนือไปจากการติดต่อผ่านทางหัวหน้างาน เพื่อให้พนักงานสามารถเสนอความเห็นได้โดยไม่ต้องกังวลว่าเรื่องที่เสนอจะไม่ถึงผู้บริหาร นอกจากนี้พนักงานสามารถติดต่อตัวแทนพนักงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ หรือผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อเสนอความเห็นได้อย่างเสรี

รายการตรวจประเมิน

1. มีผู้รับผิดชอบเรื่องการประชาสัมพันธ์ และมีช่องทางในการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานประกอบการไปยังพนักงานอย่างทั่วถึง
2. พนักงานมีช่องทางสำหรับติดต่อผู้บริหารของสถานประกอบการและผู้บริหารมีการสื่อสารกลับไปยังพนักงาน
3. หากมีพนักงานต่างด้าวในสถานประกอบการมีการแปลข่าวสาร ประกาศ ระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานต่างๆเป็นภาษาที่พนักงานเข้าใจ
4. พนักงานรับรู้ประกาศ นโยบาย ข่าวสารต่างๆ ของสถานประกอบการ

3.3 เสรีภาพในการสมาคม การเจรจาต่อรองร่วม และความร่วมมือในสถานประกอบการ

สถานประกอบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และไม่จำกัดสิทธิของพนักงานในการรวมตัวกันตามกฎหมายเพื่อจัดตั้งกลุ่ม ชมรม องค์กรหรือสหภาพแรงงาน พนักงานมีอิสระในการเลือกตัวแทนของพนักงานโดยไม่ถูกแทรกแซงจากนายจ้าง รวมทั้งมีสิทธิในการยื่นข้อเสนอแนะ ข้อเรียกร้อง รวมถึงการเจรจาต่อรองร่วมต่อคณะกรรมการสวัสดิการหรือตัวแทนของพนักงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีในสถานประกอบการ

รายการตรวจประเมิน

1. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องโอกาสในการริเริ่มจัดกิจกรรมในสถานประกอบการ
2. พนักงานสามารถเข้าร่วมแสดงความเห็นได้อย่างเสรี
3. ตัวแทนพนักงานภายในสถานประกอบการมาจากการเลือกกันเองของพนักงาน และตัวแทนพนักงานไม่ได้รับการปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานทั่วไป
4. พนักงานสามารถปรึกษาหารือหรือเจรจาต่อรองได้ โดยนายจ้างและพนักงานต้องปฏิบัติตามข้อตกลงที่มีไว้ร่วมกัน

3.4 ระบบรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องร้องทุกข์ และแก้ปัญหา

สถานประกอบการต้องจัดทำระบบสำหรับรับฟังความคิดเห็น และรับเรื่องร้องทุกข์จากพนักงานโดยคำนึงถึงเรื่องการปกป้องตัวตนของพนักงานผู้เสนอความเห็นหรือร้องทุกข์ พนักงานต้องได้รับการปกป้องจากการเสนอความคิดเห็นหรือการร้องทุกข์อย่างสุจริต

มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนเรื่องร้องทุกข์ มีระบบเพื่อตอบกลับไปยังผู้เสนอความเห็นหรือร้องทุกข์ในระยะเวลาที่กำหนด

รายการตรวจประเมิน

1. พนักงานในสถานประกอบการทราบเรื่องการร้องทุกข์ กระบวนการ และเข้าใจวิธีการร้องทุกข์ในสถานประกอบการ
2. มีคณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ในสถานประกอบการและสื่อสารกลับไปยังพนักงาน
3. พนักงานสามารถร้องทุกข์ได้โดยไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตน พนักงานร้องทุกข์ได้โดยไม่มีโทษหากการร้องทุกข์ทำโดยสุจริต
4. มีกลไกการรับเรื่องร้องทุกข์อย่างเป็นระบบ รวมถึงมีบันทึกการรับเรื่องร้องทุกข์สำหรับการแก้ไข ติดตาม และตรวจสอบ

4. อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานในที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เบทาโกรมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการจัดสรรสถานที่ทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้โดยไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการภายในเครือเบทาโกร หรือสถานประกอบการของคู่ค้าหรือผู้จัดหา และจะดูแลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยด้วยวิธีการต่างๆ รวมไปถึงดูแลไม่ให้การประกอบธุรกิจของบริษัทส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

ข้อกำหนดในหลักการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีด้วยกัน 3 ข้อ ได้แก่

1. สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย
2. พนักงานทำงานได้ไม่กระทบสุขภาพ
3. ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

4.1 สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย

สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องมีการตรวจประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานตามความเหมาะสม เช่น ตรวจสอบอาคาร ระบบไฟฟ้า ตรวจซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานทั่วไป เครื่องจักรที่มีความเสี่ยงต้องมีการตรวจสอบตามกำหนด เช่น บอยเลอร์ ลิฟต์ เครนคอมเพรสเซอร์ หรือฟอร์กลิฟต์ และมีการจัดทำและจัดเก็บเอกสารสำหรับการตรวจสอบ ส่วนที่เคลื่อนไหวของเครื่องจักรอันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงานต้องมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรด้วย เช่น บริเวณเกียร์ เพลา เฟือง สายพาน ข้อต่อ

หากมีการใช้สารเคมีอันตรายควรจัดให้มีพื้นที่แยกต่างหากสำหรับการจัดเก็บ มีการเก็บข้อมูลความปลอดภัยเคมีภัณฑ์ในสถานประกอบการและติดไว้ในบริเวณที่จัดเก็บสารเคมี จัดสถานที่ทำงานให้สอดคล้องตามกฎหมาย เช่น จัดให้มีที่ล้างสารเคมีอันตรายสำหรับพนักงานที่ทำงานกับสารเคมีอันตราย เป็นต้น

สถานประกอบการต้องดูแลทางออกฉุกเฉินให้อยู่ในสภาพดี ไม่มีสิ่งกีดขวาง ประตูทางออกฉุกเฉินต้องอยู่ในสภาพที่เปิดโดยพนักงานได้ง่ายเมื่ออยู่ในเวลาที่มีการทำงาน มีระบบแสงสว่างทดแทนกรณีไฟฟ้าดับ มีการติดตั้งเครื่องดับเพลิงตามกฎหมาย มีการอบรมดับเพลิงขั้นต้น รวมถึงการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟตามที่กฎหมายกำหนด และมีการตรวจประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง ในสถานที่ทำงานให้สอดคล้องตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

รายการตรวจประเมิน

1. จัดให้มีการตรวจอาคารตามกฎหมาย (หากสถานที่ทำงานต้องตรวจอาคารตามกฎหมาย)
2. มีการตรวจสอบระบบไฟฟ้าประจำปีโดยวิศวกรภายนอกที่มีใบอนุญาต (หากสถานที่ทำงานต้องตรวจระบบไฟฟ้าตามกฎหมาย)
3. หากมีเครื่องจักรในสถานที่ทำงาน มีผู้รับผิดชอบในการดูแลความปลอดภัยของเครื่องจักร
4. หากมีเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่มีความเสี่ยงสูง เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวได้รับการตรวจสอบประจำปีจากบุคคลภายนอก
5. หากมีการใช้สารเคมีในที่ทำงาน มีผู้รับผิดชอบและมีมาตรการในการจัดการตามกฎหมาย
6. มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยตามกฎหมาย
7. หากสถานที่ทำงานมีการติดตั้งไฟฉุกเฉิน ไฟฉุกเฉินอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
8. มีทางออกฉุกเฉินไม่น้อยกว่าสองแห่งในทิศตรงกันข้ามกัน หากมีเหตุฉุกเฉิน พนักงานสามารถอพยพออกจากสถานที่ทำงานได้โดยสะดวก
9. มีป้ายทางออกฉุกเฉินติดตั้งที่ทุกทางออก มองเห็นได้ชัดเจนในกรณีที่ไฟฟ้าดับ
10. มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมอพยพหนีไฟประจำปีและพนักงานทั้งหมดเข้าร่วมในการฝึกซ้อม พนักงานที่ได้รับการอบรมดับเพลิงขั้นต้นมีจำนวนสะสมตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด
11. หากมีหอพักพนักงาน หอพักมีทางออกฉุกเฉินไม่น้อยกว่าสองแห่ง หากมีเหตุฉุกเฉิน พนักงานสามารถอพยพออกจากหอพักได้โดยสะดวก

12. หากสถานที่งานจำเป็นต้องตรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดให้มีการตรวจประเมินโดยบุคคลภายนอกที่ได้รับอนุญาต
13. พนักงานแรกเข้าต้องผ่านการตรวจสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่สถานประกอบการกำหนด

4.2 พนักงานทำงานได้ไม่กระทบสุขภาพ

มีผู้รับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยในสถานประกอบการ สถานประกอบการประเมินลักษณะงานของพนักงานและจัดสรรชุดป้องกันและอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้พนักงานตามความจำเป็น และมีการประเมินลักษณะงานไม่ให้เป็นการทำงานหนักเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด

พนักงานใหม่และพนักงานที่ทำงานมีปัจจัยเสี่ยงต่างไปจากเดิมต้องได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด มีระบบบันทึกอุบัติเหตุในสถานประกอบการ มีการวิเคราะห์อุบัติเหตุและมีมาตรการป้องกัน

มีการจัดให้พนักงานทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี หากพบพนักงานมีอาการเจ็บป่วยจากการทำงานให้จัดให้พนักงานได้รับการรักษาพยาบาลพร้อมทั้งทำการตรวจสอบหาความผิดปกติเพื่อหาทางป้องกัน

รายการตรวจประเมิน

1. มีการประเมินความเสี่ยงของงานที่ทำในสถานที่ทำงานตามลักษณะงาน หากพบลักษณะงานที่มีความเสี่ยง มีมาตรการที่จะป้องกันความเสี่ยงจากการทำงานนั้นๆ
2. มีการกำหนดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลสำหรับลักษณะงานที่มีความเสี่ยง
3. พนักงานทำงานที่หนักไม่เกินที่กฎหมายกำหนด
4. พนักงานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล สวมใส่ในเวลาทำงาน
5. พนักงานใหม่ได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัย
6. พนักงานที่ทำงานมานานหรือเปลี่ยนลักษณะงาน ได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยซ้ำ
7. มีการสรุปและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน
8. มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานทุกคน
9. พนักงานหญิงตั้งครรภ์สามารถขอเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมต่อสภาพร่างกายได้ และไม่มีการทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุด

4.3 ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน มีการควบคุมดูแลของเสียจากการผลิตและการดำเนินธุรกิจไม่ให้สร้างความเดือดร้อนรำคาญ หรือส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของชุมชนโดยรอบที่ตั้งของสถานประกอบการ

สถานประกอบการจัดให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นจากชุมชน และนำข้อคิดเห็นจากชุมชนมาพิจารณา

รายการตรวจประเมิน

1. มีการควบคุมการจัดการน้ำเสียก่อนปล่อยสู่สิ่งแวดล้อม
2. มีการคัดแยกขยะ
3. มีช่องทางการร้องทุกข์ด้านสิ่งแวดล้อม

5. ระบบบริหารจัดการ

ความมุ่งมั่นในการเคารพต่อหลักสิทธิมนุษยชนและมีระบบบริหารจัดการด้านแรงงาน คือจุดเริ่มต้นของการสร้างมาตรฐานแรงงานที่ดี สถานประกอบการต้องดูแลและให้ความสำคัญกับการสร้างระบบบริหารจัดการด้านแรงงานตามหลักธรรมาภิบาล มีขั้นตอนและกลไกการดำเนินงานที่สนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานทั้งในด้านสิทธิมนุษยชนและการบริหารแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายและขั้นตอนปฏิบัติมีความสอดคล้องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

และเพื่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานแรงงานตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องร่วมมือกันผลักดันคู่ค้าหรือผู้จัดหาของตนให้ยอมรับการนำสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรไปใช้ในสถานประกอบการของของตน

การที่ธุรกิจจะสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ ระบุความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า และนำผลการประเมินมาแก้ไขและกำหนดมาตรการป้องกัน รวมถึงติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อกำหนดในหลักการระบบบริหารจัดการมีด้วยกัน 3 ข้อ ได้แก่

1. ระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิผล
2. การส่งเสริมให้คู่ค้าหรือผู้จัดหานำมาตรฐานแรงงานไปใช้
3. การพิจารณาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้เสีย

5.1 ระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิผล

ฝ่ายบริหารมีหน้าที่รับผิดชอบในการพัฒนาและปรับปรุงงานด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน โดยออกนโยบายและให้คำมั่นสัญญา กำหนดวัตถุประสงค์และตั้งเป้าหมายในการพัฒนาและดำเนินงาน สนับสนุนในการจัดอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างจิตสำนึกในเรื่องสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานแก่พนักงานทุกคน รวมถึงประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ ของแต่ละสถานประกอบการ พร้อมทั้งสนับสนุนด้านเครื่องมือและทรัพยากรที่จำเป็น

สถานประกอบการต้องจัดให้มีการตรวจประเมินและให้ความร่วมมือในการตรวจประเมินสถานประกอบการเป็นระยะ หากพบการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดในสถานประกอบการใด ผู้เกี่ยวข้องต้องจัดทำมาตรการป้องกันและแก้ไข รวมถึงจัดให้มีการจัดทำ จัดเก็บและควบคุมเอกสาร และการบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องตามข้อกำหนดของสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรให้สามารถตรวจสอบได้

รายการตรวจประเมิน

1. มีการสื่อสารและอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรแก่พนักงาน
2. ผู้บริหารสนับสนุนการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรภายในสถานที่ทำงาน
3. ผู้บริหารให้ความร่วมมือและยอมรับการตรวจประเมินสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร
4. มีการปรับปรุงสิ่งที่ไม่สอดคล้องกับข้อกำหนดของสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรภายในสถานที่ทำงาน และมีแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบสำหรับการติดตามและตรวจสอบ

5.2 การส่งเสริมให้คู่ค้าหรือผู้จัดหานำมาตรฐานแรงงานไปใช้

การปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรอย่างเคร่งครัดอาจยังไม่สามารถตอบรับต่อความต้องการของลูกค้าและสังคมได้หากคู่ค้าของสถานประกอบการยังคงไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

การยอมรับสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรและนำไปปฏิบัติใช้ในสถานประกอบการเป็นจุดเริ่มต้นในการยกระดับมาตรฐานแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน และเพื่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานแรงงานโดยทั่วกัน สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องร่วมมือกันผลักดันคู่ค้าหรือผู้จัดหาของตนให้ยอมรับในการนำสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรไปใช้ในสถานประกอบการ รวมถึงทำการตรวจประเมินเป็นระยะ

รายการตรวจประเมิน

1. มีการอบรมเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกรแก่คู่ค้า และคู่ค้าแสดงเจตจำนงค์ยอมรับการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ในสถานประกอบการของตน
2. มีการตรวจประเมินคู่ค้าหรือผู้จัดหาของตนเพื่อดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานเบทาโกร

5.3 ระบบการจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

สิทธิมนุษยชนเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียทุกระดับ สถานประกอบการและคู่ค้าหรือผู้จัดหาจึงไม่เพียงแค่ดูแลพนักงานของตนเท่านั้น แต่ต้องตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยพิจารณาและประเมินถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียอื่นที่อาจได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการประกอบธุรกิจของสถานประกอบการด้วย เพราะหากละเลยหรือเพิกเฉยต่อผลกระทบดังกล่าวแล้ว ย่อมไม่อาจทำให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างยั่งยืนได้

สถานประกอบการต้องมีการประกาศนโยบายหรือความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชน มีการประเมินผลกระทบ จัดให้มีระบบรับฟังข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสีย หากพบว่าการดำเนินการของสถานประกอบการส่งผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน ต้องมีการแก้ไขและติดตาม รวมถึงมีกลไกการรับเรื่องร้องเรียนและเยียวยาผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับผลกระทบ

สถานประกอบการต้องยอมรับในสิทธิการถือครองที่ดินโดยชอบด้วยกฎหมายของเจ้าของที่ดิน โดยไม่ละเมิดหรือเข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิดังกล่าว

รายการตรวจประเมิน

1. มีการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน หรือการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนกับผู้มีส่วนได้เสียระดับต่างๆ
2. มีระบบรับเรื่องร้องเรียนเรื่องสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ
3. กรณีมีการร้องเรียน มีขั้นตอนในการติดตามและดำเนินการแก้ไข
4. ดำเนินธุรกิจบนที่ดินที่มีสิทธิตามกฎหมายเท่านั้น