

---

มาตรฐานแรงงานเบทาโกร

Betagro Labor Standard

บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)

เวอร์ชัน 2.3

---

# คำนำ

การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเคารพในสิทธิมนุษยชน และการดูแลให้ภาคธุรกิจมีมาตรฐานแรงงานที่ดีเป็นแนวทางที่สังคมให้ความสำคัญมากขึ้น เห็นได้จากการกำหนดหลักปฏิบัติจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ผลิต การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของคู่ค้า รวมถึงการกำหนดมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

เครือเบทาโกรเองมุ่งมั่นในการดูแลพนักงานให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สอดคล้องกับข้อกำหนด ข้อปฏิบัติ มาตรฐานสากลต่างๆ และความคาดหวังของลูกค้า รวมถึงการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจึงได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานเบทาโกรขึ้น โดยมีเป้าหมายที่จะให้แต่ละสถานประกอบการกิจการภายใต้เครือเบทาโกร และสถานประกอบการอื่นๆ ที่เป็นคู่ค้าผู้จัดหาของเครือเบทาโกรนำไปปฏิบัติตาม

เครือเบทาโกรคาดหวังว่าการนำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรมาใช้ จะเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานทั้งห่วงโซ่อุปทาน พนักงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตทุกคนจะได้รับการดูแลที่ดี และทำให้ทุกสถานประกอบการที่มีการนำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรไปปฏิบัติจะเป็นสถานที่ทำงานที่ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เครือเบทาโกร

# สารบัญ

| เนื้อหา                                        | หน้า |
|------------------------------------------------|------|
| เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานเบทาโกร                  | 1    |
| 5 หลักการของมาตรฐานแรงงานเบทาโกร               | 2    |
| แนวคิดและข้อกำหนดด้านคุ้มครองแรงงาน            | 4    |
| แนวคิดและข้อกำหนดด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ | 11   |
| แนวคิดและข้อกำหนดด้านแรงงานสัมพันธ์            | 14   |
| แนวคิดและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย | 19   |
| แนวคิดและข้อกำหนดด้านระบบบริหารจัดการ          | 24   |

# เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานเบทาโกร

## มาตรฐานแรงงานเบทาโกรคืออะไร?

มาตรฐานแรงงานเบทาโกรเป็นข้อกำหนดของเครือเบทาโกรเกี่ยวกับการใช้แรงงาน สภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานได้รับการดูแลอย่างสอดคล้องกับกฎหมาย และเป็นธรรม ได้รับสวัสดิการในการทำงานที่ดีมีเหตุมีผล มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน

## มาตรฐานแรงงานเบทาโกรสำคัญอย่างไร?

ปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจโดยมีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น ประเด็นอย่างสภาพการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน หรือความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นประเด็นที่สังคมให้ความสำคัญ หากผู้ประกอบการไม่สามารถปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมได้ เช่น พนักงานได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องจากผู้ประกอบการ หรือพนักงานประสบอุบัติเหตุร้ายแรงจากการทำงานให้สถานประกอบการ ย่อมจะส่งผลให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจและพนักงานที่เกี่ยวข้องได้

การนำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรมาใช้จะส่งผลดีต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด พนักงานในสถานประกอบการจะได้รับประโยชน์จากความคุ้มครองด้านต่างๆที่กำหนดไว้ ในส่วนของภาคธุรกิจนั้นการยกระดับมาตรฐานแรงงานในสถานประกอบการสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าได้ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น

# 5 หลักการของมาตรฐานแรงงานเบทาโกร

## BLS Key Principles



มาตรฐานแรงงานเบทาโกร ประกอบไปด้วย 5 หลักการ คือ

- 1) **คู่ครองแรงงาน** มุ่งเน้นการดูแลพนักงานด้วยการให้เกียรติและการเคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์
- 2) **สวัสดิการและสิทธิประโยชน์** เน้นหลักในการดูแลพนักงานในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ใดๆที่พนักงานพึงได้รับตามกฎหมาย รวมถึงการจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม
- 3) **แรงงานสัมพันธ์** เน้นหลักการในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี พนักงานมีส่วนร่วมและส่งเสริมวัฒนธรรมของการทำงานร่วมกันเป็นทีม
- 4) **อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม** จัดให้มีการประเมิน การควบคุมความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยจากการทำงาน และแก้ปัญหา รวมถึงการควบคุมดูแลไม่ให้เกิดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมต่อชุมชนรอบข้าง
- 5) **ระบบบริหารจัดการ** จัดระบบบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ยั่งยืนและขยายการดูแลไปยังคู่ค้าผู้จัดหา โดยคำนึงถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

## หลักการและข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานเบทาโกร

| หลักการของมาตรฐานแรงงานเบทาโกร                | ข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานเบทาโกร                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>คุ้มครองแรงงาน</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>· การไม่ใช้แรงงานเด็ก</li> <li>· การไม่ใช้แรงงานบังคับ</li> <li>· การไม่เลือกปฏิบัติ</li> <li>· การปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างมีมนุษยธรรม</li> <li>· ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม</li> <li>· ค่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมาย</li> </ul> |
| <b>สวัสดิการและสิทธิประโยชน์</b>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>· สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย</li> <li>· การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม</li> </ul>                                                                                                                   |
| <b>แรงงานสัมพันธ์</b>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>· ความรับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์</li> <li>· การสื่อสารมีประสิทธิภาพ</li> <li>· พนักงานมีส่วนร่วม</li> <li>· ระบบรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องราวทุกข์ และแก้ปัญหา</li> </ul>                                                |
| <b>อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>· สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย</li> <li>· พนักงานทำงานได้ไม่กระทบสุขภาพ</li> <li>· ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน</li> </ul>                                                                                               |
| <b>ระบบบริหารจัดการ</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>· การมีระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิผล</li> <li>· การส่งเสริมให้คู่ค้าผู้จัดหาเข้ามามาตรฐานแรงงานไปใช้</li> <li>· มีระบบการจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย</li> </ul>                                |

# (1) คัมครองแรงงาน

การคัมครองแรงงานมีเป้าหมายอยู่ที่การดูแลพนักงานด้วยการให้เกียรติและความเคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ พนักงานทุกคนได้รับความคัมครองจากงานที่เป็นอันตรายหรือเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น ลักษณะงานหรือช่วงเวลาทำงานที่ไม่เหมาะสม ระยะเวลาในการทำงานต้องไม่มากเกินไปจนพนักงานเสียสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้พนักงานสมควรได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

**ข้อกำหนดในหลักการคัมครองแรงงานมีด้วยกัน 6 ข้อ ได้แก่**

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

## 1.1 การไม่ใช้แรงงานเด็ก

การไม่ใช้แรงงานเด็ก หมายถึง การไม่จ้างงานเด็กในรูปแบบใดๆ ที่อาจอันตรายต่อสุขภาพและพัฒนาการของเด็ก และ/หรือขัดขวางการเรียนรู้ของเด็ก ตามกฎหมายแล้วสถานประกอบการกิจการไม่อาจจ้างเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปีได้ ส่วนผู้เยาว์ที่มีอายุตั้งแต่ 15-18 ปีนั้นสามารถจ้างได้ แต่ต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ทั้งนี้สถานประกอบการต้องจัดให้มีระบบตรวจสอบอายุเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจ้างงานด้วย หากพบว่าในปัจจุบันสถานประกอบการมีการจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ให้หามาตรการรองรับเพื่อป้องกันการที่เด็กอาจจะย้ายไปที่ทำงานใหม่ที่มีสภาพการทำงานแยกว่าเดิม เช่น การสนับสนุนให้เด็กเข้ารับการศึกษาโดยมีเงินอุดหนุน หรือเสนองานให้กับสมาชิกวัยทำงานในครอบครัวแทน

หากสถานประกอบการยินยอมให้ผู้เยาว์เข้ามาในพื้นที่ของสถานประกอบการโดยมิได้เป็นพนักงานของสถานประกอบการนั้น ต้องมีมาตรการเพื่อป้องกันไม่让孩子นั้นเข้าไปยังพื้นที่ปฏิบัติงาน โดยพื้นที่ที่จัดให้ต้องมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยกับเด็ก

เด็กถือเป็นกลุ่มเสี่ยง ไม่สามารถทำงานบางอย่างได้เนื่องจากจะเกิดผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจ จึงจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองมากกว่าแรงงานปกติ

### รายการตรวจประเมิน

1. ในขั้นตอนการรับสมัครพนักงาน มีกระบวนการตรวจสอบอายุผู้สมัครที่ชัดเจน
2. ไม่มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปีในสถานประกอบการ
3. หากในสถานประกอบการได้มีการใช้แรงงานเด็กอายุต่ำกว่า 15 ปี มีมาตรการช่วยเหลือ เยียวยาให้เด็กกลับเข้าสู่ระบบการศึกษาได้ตามปกติ
4. หากในสถานประกอบการมีการจ้างพนักงานผู้เยาว์ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไปแต่ไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ ต้องทำตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้
  - มีการทำทะเบียนลูกจ้างเด็กและแจ้งให้พนักงานตรวจแรงงานรับทราบภายใน 15 วันนับแต่วันที่ลูกจ้างเข้าทำงาน
  - จัดให้มีเวลาพักวันหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงติดต่อกัน หลังจากการทำงานต่อเนื่องไม่เกินกว่าสี่ชั่วโมง
  - ไม่ให้ทำงานในที่ทำงานที่มีความร้อน ความเป็น การสั่นสะเทือน ระดับเสียง แสงสว่าง ที่อยู่ในระดับที่เป็นอันตราย
  - ไม่ให้ทำงานที่อาจมีการสัมผัสสารเคมีอันตราย สารพิษ และวัตถุที่ก่อให้เกิดประกายไฟ หรือระเบิด
  - ไม่ให้ทำงานขับรถยกของ หรือยานพาหนะเคลื่อนย้ายสินค้า
  - ไม่ให้ทำงานซ่อมบำรุงหรือทำความสะอาดอุปกรณ์ไฟฟ้า หรืออุปกรณ์เครื่องจักรกล
  - ไม่ให้ทำงานบนที่สูงจากพื้น
  - ไม่ให้ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด และไม่ให้ทำงานในช่วงเวลา 22.00 น. - 06.00 น.

5. หากในสถานประกอบการยินยอมให้ผู้เยาว์ซึ่งมีอายุไม่ถึง 18 ปีบริบูรณ์เข้ามาในขอบเขตของสถานประกอบการ ต้องจัดพื้นที่ให้ผู้เยาว์นั้นอยู่แยกจากพื้นที่ปฏิบัติงานชัดเจน และมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย

## 1.2 การไม่ใช้แรงงานบังคับ

สถานประกอบการต้องไม่ใช้แรงงานที่ถูกบังคับในรูปแบบใดๆ ทั้งนี้หากสถานประกอบการมีการใช้พนักงานต่างด้าวต้องดูแลไม่ให้เกิดการใช้แรงงานบังคับในสถานประกอบการ

แรงงานบังคับในที่นี้หมายความว่ารวมถึงรูปแบบการทำงานใดๆ ที่ไม่ได้เกิดจากความยินยอมพร้อมใจของพนักงาน และรวมถึงการตั้งเงื่อนไขทำให้พนักงานไม่สามารถเปลี่ยนงานได้โดยง่าย

ลักษณะของแรงงานบังคับที่มักพบได้แก่ การใช้แรงงานทาส การใช้แรงงานแทนการจ่ายหนี้ การเรียกเก็บเงินประกัน การเก็บเงินค่าอุปกรณ์การทำงาน หรือการเก็บเอกสารสำคัญตัวจริงของพนักงาน รวมไปถึงการให้พนักงานทำงานล่วงเวลาโดยพนักงานไม่เต็มใจ

การลางานหรือลาออกของพนักงาน หากพนักงานแจ้งล่วงหน้าพร้อมให้เหตุผลอันสมควร ให้สถานประกอบการเคารพสิทธิในการลาของพนักงานด้วย

### รายการตรวจประเมิน

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

## 1.3 การไม่เลือกปฏิบัติ

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

รูปแบบการเลือกปฏิบัติมีตั้งแต่การคัดเลือกผู้สมัครเข้าทำงาน การประเมินผลงาน การอบรม การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไปจนถึงการพิจารณาลงโทษทางวินัย

สถานประกอบการใดที่มีการใช้พนักงานต่างด้าวหรือพนักงานรับจ้างเหมาช่วงต้องดูแลให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่เท่ากันสำหรับการทำงานที่เหมือนกันกับพนักงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน

### รายการตรวจประเมิน

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

## 1.4 การปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างมีมนุษยธรรม

การดำเนินการทางวินัยต้องเป็นไปตามหลักกฎหมาย สถานประกอบการต้องมีนโยบาย ปราศจากการบังคับ ช่มชู้ ใช้ความรุนแรงทางกายหรือวาจาต่อพนักงาน ไม่ว่าระหว่างสถานประกอบการต่อพนักงาน หรือระหว่างพนักงานด้วยกันเอง

สถานประกอบการต้องดูแลไม่ให้เกิดการข่มเหง รังควาญในหมู่พนักงาน หรือล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในสถานประกอบการ

### รายการตรวจประเมิน

1. การลงโทษทางวินัยไม่มีการล่วงเกินด้วยวาจา ล่วงละเมิดต่อร่างกาย หรือจิตใจต่อพนักงาน
2. ไม่มีการหักค่าจ้างเป็นการลงโทษ การหักค่าจ้างทำได้ตามเท่าที่กฎหมายกำหนด
3. การลงโทษเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ เช่น ตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ พักงาน และเลิกจ้าง
4. ดูแลไม่ให้เกิดการข่มขู่คุกคามภายในสถานประกอบการ
5. ดูแลและป้องกันไม่ให้เกิดการล่วงละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในสถานประกอบการ

## 1.5 ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม

สถานประกอบกิจการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับงานธรรมดา และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต้องควบคุมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้สอดคล้องตามกฎหมาย นอกจากนี้สถานประกอบกิจการต้องจัดสรรเวลาพักให้พนักงานสอดคล้องตามกฎหมาย

สถานประกอบกิจการต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน และต้องจัดวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปีตามกฎหมาย ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาพักจากการทำงานต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน ลดโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและไม่กระทบต่อสุขภาพของพนักงาน

มีระบบการบันทึกเวลาทำงานของพนักงานที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

### รายการตรวจประเมิน

1. พนักงานทราบเรื่องวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามประเพณี
2. พนักงานได้หยุดในวันหยุดประจำสัปดาห์
3. พนักงานได้หยุดในวันหยุดตามประเพณี
4. พนักงานมีชั่วโมงทำงานปกติไม่เกินจากที่กฎหมายกำหนด
5. พนักงานมีการทำงานล่วงเวลาไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
6. พนักงานมีเวลาพักตามที่กฎหมายกำหนด
7. มีระบบบันทึกเวลาการทำงานมีรายละเอียดชัดเจน สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

## 1.6 ค่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมาย

พนักงานมีความเข้าใจเรื่องค่าจ้างที่ตัวเองได้รับ ทราบว่าค่าจ้างพื้นฐานสอดคล้องตามกฎหมาย หากมีการทำงานนอกเวลาปกติ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้รับในอัตราที่ไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

สถานประกอบการไม่มีการหักเงินอย่างผิดกฎหมายจากรายได้ของพนักงาน หากมีการหักเงินตามกฎหมายต้องมีการนำส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องและตรวจสอบได้

การจ่ายค่าจ้างต้องมีระยะเวลาที่แน่ชัดและไม่ขัดต่อกฎหมาย พนักงานได้รับใบสรุปค่าจ้างที่มีรายละเอียดชัดเจน สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

### รายการตรวจประเมิน

1. พนักงานที่ได้รับค่าแรงน้อยที่สุด ได้รับค่าจ้างไม่ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
2. พนักงานได้รับค่าทำงานล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าทำงานล่วงเวลาในวันหยุด และได้รับค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
3. พนักงานได้รับใบสรุปค่าจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการจ่ายค่าจ้างและการหักค่าใช้จ่ายต่างๆ
4. พนักงานสามารถตรวจสอบค่าจ้างที่ได้รับว่าตรงกับเวลาการทำงานของตัวเองด้วยระบบบันทึกเวลาการทำงานของสถานประกอบการ

## 2. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

หากพนักงานวางใจว่าสถานประกอบการจะดูแลพนักงานได้เป็นอย่างดี พนักงานจะทำงานได้อย่างมีความสุขและตอบสนองสถานประกอบการการทำงานด้วยความมุ่งมั่น

สถานประกอบการมีหน้าที่ดูแลจัดสรรสิ่งจำเป็นในชีวิตประจำวันให้แก่พนักงาน พนักงานจะได้รับความคุ้มครองในด้านสุขภาพ และสามารถที่จะจัดการกิจธุระส่วนตัวได้เมื่อจำเป็น หากสถานประกอบการมีการจัดสวัสดิการสภาพแวดล้อมในการทำงานใดๆ ให้พนักงาน ต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในเรื่องต่างๆ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ขนาดสถานที่เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานด้วย

**ข้อกำหนดในหลักการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์มีด้วยกัน 2 ข้อ ได้แก่**

1. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย
2. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม

## 2.1 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย

สถานประกอบการมีหน้าที่ดูแลให้พนักงานได้รับสวัสดิการพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย เช่น กองทุนเงินทดแทน และประกันสังคม และจะต้องดูแลให้พนักงานเข้าใจและได้ใช้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของตนเองอันได้แก่การลาประเภทต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

นอกจากนี้สถานประกอบการมีหน้าที่ดูแลให้พนักงานเข้าถึงสวัสดิการอื่นๆสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การรักษาพยาบาลชั้นพื้นฐาน น้ำดื่มสะอาด และห้องน้ำพอเพียงตามสัดส่วนพนักงาน

### รายการตรวจประเมิน

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

## 2.2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม

สถานประกอบการสมควรจะดูแลให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ไม่เพียงแต่ในสถานที่ทำงาน และเวลายานเท่านั้น หากแต่รวมถึงการอำนวยความสะดวกในการเดินทาง การใช้เวลาพัก สถานที่รับประทานอาหาร และที่พักของพนักงานด้วย

หากสถานประกอบการจัดสวัสดิการเช่นนี้ให้พนักงาน สถานประกอบการต้องคำนึงถึงความเหมาะสมในเรื่องต่างๆ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ขนาดสถานที่เมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานด้วย

### รายการตรวจประเมิน

1. หากสถานประกอบการจัดรถรับส่งให้กับพนักงาน รถรับส่งควรอยู่ในสภาพดี มีการตรวจประเมินความปลอดภัยเป็นระยะ และจำนวนพนักงานเหมาะสมกับลักษณะของรถรับส่ง
2. สถานประกอบการต้องจัดสถานที่ให้พนักงานใช้ในการพักผ่อนที่พอเพียงกับจำนวนพนักงานในสถานประกอบการ สถานที่พักผ่อนไม่ร้อนหรือเย็นจนเกินไป
3. หากพนักงานรับประทานอาหารภายในสถานประกอบการ ที่รับประทานอาหารต้องถูกสุขลักษณะ และจำนวนที่นั่งเพียงพอต่อจำนวนพนักงานที่มาพักในแต่ละช่วงเวลา
4. หากสถานประกอบการจัดห้องพักให้พนักงาน จำนวนพนักงานต่อห้องพักหนึ่งห้องไม่มากเกินไป ในห้องพักมีการถ่ายเทอากาศ และดูแลรักษาความสะอาดให้ถูกสุขลักษณะ

## (3) แรงงานสัมพันธ์

การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน สถานประกอบการกิจการกับพนักงานและพนักงานกับพนักงานมีความรัก ความเข้าใจและผูกพันกัน

การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิผล หากสถานประกอบการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์โดยตรง จัดการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน สถานประกอบการจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และช่วยแก้ปัญหาให้พนักงานเมื่อพนักงานมีปัญหาด้วย

**ข้อกำหนดในหลักการแรงงานสัมพันธ์มีด้วยกัน 4 ข้อ ได้แก่**

1. ความรับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์
2. การสื่อสารมีประสิทธิภาพ
3. พนักงานมีส่วนร่วม
4. ระบบรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องราวร้องทุกข์ 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

สถานประกอบการควรจัดให้มีระบบหรือช่องทางให้พนักงานติดต่อยังผู้บริหารของสถานประกอบการได้โดยตรง นอกเหนือไปจากการติดต่อผ่านทางหัวหน้างาน เพื่อให้พนักงานสามารถเสนอความเห็นได้โดยไม่ต้องกังวลว่าเรื่องที่เสนอจะไม่ถึงผู้บริหาร นอกจากนี้พนักงานสามารถติดต่อตัวแทนพนักงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ หรือผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อเสนอความเห็นได้อย่างเสรี

### รายการตรวจประเมิน

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

### 3.3 พนักงานมีส่วนร่วม

สถานประกอบการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน ไม่จำกัดสิทธิในการรวมตัวกันตามกฎหมายของพนักงาน พนักงานสามารถมีตัวแทนพนักงานโดยเป็นอิสระจากการแทรกแซงของสถานประกอบการ และหากพนักงานมีข้อเสนอแนะใด ๆ สามารถเสนอคณะกรรมการสวัสดิการหรือตัวแทนของพนักงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือที่ดีระหว่างกันได้

#### รายการตรวจประเมิน

1. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องโอกาสในการริเริ่มการจัดกิจกรรมในสถานประกอบการ
2. พนักงานสามารถเข้าร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี
3. ตัวแทนพนักงานภายในสถานประกอบการมาจากการเลือกกันเองของพนักงาน และตัวแทนพนักงานไม่ได้รับการปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานทั่วไป

### **3.4 ระบบรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องร้องทุกข์ และ แก้ปัญหา**

สถานประกอบกิจการต้องจัดทำระบบสำหรับรับฟังความคิดเห็น และรับเรื่องร้องทุกข์จากพนักงานโดยคำนึงถึงเรื่องการปกป้องตัวตนของพนักงานผู้เสนอความเห็นหรือร้องทุกข์ พนักงานต้องได้รับการปกป้องจากการเสนอความคิดเห็นหรือการร้องทุกข์อย่างสุจริต

มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนเรื่องร้องทุกข์ มีระบบเพื่อตอบกลับไปยังผู้เสนอความเห็นหรือร้องทุกข์ในระยะเวลาที่กำหนด

#### **รายการตรวจประเมิน**

1. พนักงานในสถานประกอบกิจการทราบเรื่องการร้องทุกข์ และเข้าใจวิธีการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ
2. มีคณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการและสื่อสารกลับไปยังพนักงาน
3. พนักงานสามารถร้องทุกข์ได้โดยไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตน พนักงานร้องทุกข์ได้โดยไม่มีโทษหากร้องทุกข์ทำโดยสุจริต

## **(4) อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม**

พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานในที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เบทาโกรมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการจัดสรรสถานที่ทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้โดยไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการกิจการภายในเครือเบทาโกร หรือสถานประกอบการของคู่ค้าผู้จัดหา และจะดูแลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยด้วยวิธีการต่างๆ รวมไปถึงดูแลไม่ให้เกิดการประทุษร้ายของบริษัทยังผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

**ข้อกำหนดในหลักการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีด้วยกัน 3 ข้อ ได้แก่**

1. สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย
2. พนักงานทำงานได้ไม่กระทบสุขภาพ
3. ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

## 4.1 สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย

สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งต้องมีการตรวจประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานตามความเหมาะสม เช่น ตรวจสอบอาคาร ระบบไฟฟ้า ตรวจสอบบำรุงเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานทั่วไป เครื่องจักรที่มีความเสี่ยงต้องมีการตรวจสอบตามกำหนด เช่น บอยเลอร์ ลิฟท์ เครน คอมเพรสเซอร์ หรือ โฟล์คลิฟท์ และมีการเก็บเอกสารการตรวจสอบ

ส่วนที่เคลื่อนไหวของเครื่องจักรอันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่พนักงานต้องมีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเครื่องจักรด้วย เช่น บริเวณเกียร์ เฟลา เฟือง สายพาน ข้อต่อ

หากมีการใช้สารเคมีอันตรายควรจัดให้มีพื้นที่แยกต่างหากสำหรับการจัดเก็บ มีการเก็บข้อมูลความปลอดภัยเคมีภัณฑ์ในสถานประกอบกิจการและติดไว้ในบริเวณที่จัดเก็บสารเคมี จัดสถานที่ทำงานให้สอดคล้องตามกฎหมาย เช่น จัดให้มีที่ล้างสารเคมีอันตรายสำหรับพนักงานที่ทำงานกับสารเคมีอันตราย เป็นต้น

สถานประกอบกิจการต้องดูแลทางออกให้อยู่ในสภาพดี ไม่มีสิ่งกีดขวาง ประตูทางออกฉุกเฉินต้องอยู่ในสภาพที่เปิดโดยพนักงานได้ง่ายเมื่ออยู่ในเวลาที่มีการทำงาน มีระบบแสงสว่างทดแทนกรณีไฟฟ้าดับ มีการติดตั้งเครื่องดับเพลิงตามกฎหมาย มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและหนีไฟตามที่กฎหมายกำหนด

ตรวจประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความร้อน แสงสว่าง เสียง ในสถานที่ทำงานให้สอดคล้องตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

### รายการตรวจประเมิน

1. จัดให้มีการตรวจอาคารตามกฎหมาย (หากสถานที่ทำงานต้องตรวจอาคารตามกฎหมาย)
2. มีการตรวจสอบระบบไฟฟ้าประจำปีโดยวิศวกรภายนอกที่มีใบอนุญาต (หากสถานที่ทำงานต้องตรวจระบบไฟฟ้าตามกฎหมาย)
3. หากมีเครื่องจักรในสถานที่ทำงาน มีผู้รับผิดชอบในการดูแลความปลอดภัยของเครื่องจักร
4. หากมีเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่มีความเสี่ยงสูง เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวได้รับการตรวจสอบประจำปีจากบุคคลภายนอก
5. หากมีการใช้สารเคมีในที่ทำงาน มีผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บและเคลื่อนย้ายสารเคมี
6. มีการติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัยตามกฎหมาย
7. หากสถานที่ทำงานมีการติดตั้งไฟฉุกเฉิน ไฟฉุกเฉินอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน
8. มีทางออกฉุกเฉินไม่น้อยกว่าสองแห่ง หากมีเหตุฉุกเฉิน พนักงานสามารถอพยพออกจากสถานที่ทำงานได้โดยสะดวก
9. มีป้ายทางออกฉุกเฉินติดตั้งที่ทุกทางออก มองเห็นได้ชัดเจนในกรณีไฟฟ้างดับ
10. มีการซ้อมดับเพลิงและหนีไฟประจำปีและพนักงานทั้งหมดเข้าร่วมในการซ้อมหนีไฟ พนักงานที่ซ้อมดับเพลิงสะสมกันแล้วมีจำนวนตามสัดส่วนที่กฎหมายกำหนด

11. หากมีหอพักพนักงาน หอพักมีทางออกฉุกเฉินไม่น้อยกว่าสองแห่ง หากมีเหตุฉุกเฉินพนักงานสามารถอพยพออกจากหอพักได้โดยสะดวก
12. หากสถานที่งานจำเป็นต้องตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงาน จัดให้มีการตรวจประเมินโดยบุคคลภายนอกที่ได้รับอนุญาต
13. กำหนดให้พนักงานแรกเข้าต้องผ่านการตรวจสอบสุขภาพตามปัจจัยเสี่ยงที่สถานประกอบกิจการกำหนด

## 4.2 พนักงานทำงานได้ไม่กระทบสุขภาพ

มีผู้รับผิดชอบเรื่องความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ สถานประกอบกิจการประเมินลักษณะงานของพนักงานและจัดสรรชุดป้องกันและอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้พนักงานตามความจำเป็น และมีการประเมินลักษณะงานไม่ให้เป็นการทำงานหนักเกินที่กฎหมายกำหนด

พนักงานเริ่มงานใหม่และพนักงานที่ทำงานที่มีปัจจัยเสี่ยงต่างไปจากเดิมต้องได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตามที่กฎหมายกำหนด

มีระบบบันทึกอุบัติเหตุในสถานประกอบกิจการ มีการวิเคราะห์อุบัติเหตุและดำเนินมาตรการป้องกัน

จัดให้พนักงานทุกคนได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี หากพบพนักงานมีอาการเจ็บป่วยจากการทำงานให้จัดให้พนักงานได้รับการรักษาพยาบาลพร้อมทั้งทำการตรวจสอบหาความผิดปกติเพื่อหาทางป้องกัน

### รายการตรวจประเมิน

1. มีการประเมินความเสี่ยงของงานที่ทำในสถานที่ทำงานตามลักษณะงาน หากพบลักษณะงานที่มีความเสี่ยง มีมาตรการที่จะป้องกันความเสี่ยงจากการทำงานนั้นๆ
2. มีการกำหนดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลสำหรับลักษณะงานที่มีความเสี่ยง
3. พนักงานทำงานที่หนักไม่เกินที่กฎหมายกำหนด
4. พนักงานที่ทำงานที่มีความเสี่ยงได้รับอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล สวมใส่ในเวลาทำงาน
5. พนักงานใหม่ได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัย
6. พนักงานที่ทำงานมานาน หรือเปลี่ยนลักษณะงานได้รับการอบรมเรื่องความปลอดภัยซ้ำ
7. มีการสรุปและมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน
8. มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงานทุกคน
9. พนักงานสตรีที่ตั้งครรภ์สามารถขอเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมต่อสภาพร่างกายได้ และไม่ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุด

### 4.3 ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

การดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน มีการควบคุมดูแลของเสียจากการผลิตและการดำเนินธุรกิจไม่ให้เกิดสร้างความเดือดร้อนรำคาญ หรือส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของชุมชนโดยรอบที่ตั้งของสถานประกอบการ

สถานประกอบการจัดให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นจากชุมชน และนำข้อคิดเห็นจากชุมชนมาพิจารณา

#### รายการตรวจประเมิน

1. มีการควบคุมการจัดการน้ำเสียก่อนปล่อยสู่สิ่งแวดล้อม
2. มีการคัดแยกขยะ
3. มีช่องทางการร้องทุกข์ด้านสิ่งแวดล้อม

## (5) ระบบบริหารจัดการ

การมีระบบการบริหารจัดการที่มั่นคงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างมาตรฐานแรงงานให้เกิดขึ้น การสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานด้านแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องจะส่งผลให้มาตรฐานแรงงานเบทาโกรดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน

และเพื่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานแรงงานทั้งห่วงโซ่อุปทาน สถานประกอบการกิจการแต่ละแห่งต้องร่วมมือกันผลักดันคู่ค้าผู้จัดหาของตนให้ยอมรับการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ในสถานประกอบการของคู่ค้าของตนด้วย

ไม่เพียงเท่านั้น เพื่อให้ธุรกิจสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นนอกจากตัวเครือเบทาโกรเองและคู่ค้าผู้จัดหา มาตรฐานแรงงานเบทาโกรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วย

### **ข้อกำหนดในหลักการระบบบริหารจัดการมีด้วยกัน 2 ข้อ ได้แก่**

1. การมีระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิภาพ
2. การส่งเสริมให้คู่ค้าผู้จัดหานำมาตรฐานแรงงานไปใช้
3. การพิจารณาเรื่องสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

## 5.1 การมีระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ฝ่ายบริหารมีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานด้านแรงงาน มีการออกนโยบายและให้คำมั่นสัญญาเรื่องการพัฒนามาตรฐานด้านแรงงาน มีการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนามาตรฐานด้านแรงงาน

จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างจิตสำนึกเรื่องมาตรฐานแรงงานแก่พนักงานทุกคน ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนการประชาสัมพันธ์มาตรฐานแรงงานเบทาโกรผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆของแต่ละสถานประกอบการกิจการ ให้การสนับสนุนสถานประกอบการกิจการด้วยเครื่องมือต่างๆ

จัดให้มีการตรวจประเมินสถานประกอบการเป็นระยะ หากพบการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องในสถานประกอบการใดจะมีมาตรการป้องกันและแก้ไข อีกทั้งยังจัดให้มีการจัดทำ จัดเก็บและควบคุมเอกสาร และการบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน เบทาโกรสามารถตรวจสอบได้

### รายการตรวจประเมิน

1. มีการอบรมเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องมาตรฐานแรงงานเบทาโกรแก่พนักงาน
2. ผู้บริหารสนับสนุนการทำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรภายในสถานที่ทำงาน
3. ผู้บริหารสถานที่ทำงานยอมรับการตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานเบทาโกร
4. มีการปรับปรุงสิ่งที่ไม่สอดคล้องให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานเบทาโกรภายในสถานที่ทำงาน

## 5.2 การส่งเสริมให้คู่ค้าผู้จัดหานำมาตรฐานแรงงานไปใช้

การปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานเบทาโกรอย่างเคร่งครัดอาจยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและสังคมได้หากคู่ค้าของสถานประกอบการยังคงไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

การยอมรับมาตรฐานแรงงานเบทาโกรและนำไปปฏิบัติใช้ในสถานประกอบการเป็นจุดเริ่มต้นในการยกระดับมาตรฐานแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน และเพื่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานแรงงานโดยทั่วกัน สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องร่วมมือกันผลักดันคู่ค้าผู้จัดหาของตนให้ยอมรับการนำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรไปใช้ในสถานประกอบการของคู่ค้าผู้จัดหาของตน รวมถึงทำการตรวจประเมินเป็นระยะ

### รายการตรวจประเมิน

1. มีการอบรมเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องมาตรฐานแรงงานเบทาโกรแก่คู่ค้า และคู่ค้าแสดงเจตจำนงสัຍรับการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ในสถานประกอบการ
2. มีการตรวจประเมินคู่ค้าผู้จัดหาของตนเพื่อดูแลให้มีการทำตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงาน

## 5.3 มีระบบการจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

แม้สถานประกอบการและคู่ค้าผู้จัดหาจะดูแลแรงงานของตนตามมาตรฐานแรงงานเบทาโกรแล้ว แต่หากละเลยผู้มีส่วนได้เสียอื่นอันได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการประกอบธุรกิจของบริษัท ย่อมไม่อาจทำให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างยั่งยืนได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นประเด็นละเอียดอ่อน และมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายราย

สถานประกอบการต้องดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน จัดให้มีระบบรับฟังข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสีย หากพบว่าการดำเนินการของบริษัทส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนต้องมีการจัดการบรรเทาผลกระทบที่เกิดกับผู้มีส่วนได้เสีย

สถานประกอบการต้องยอมรับในสิทธิการถือครองที่ดินโดยชอบด้วยกฎหมายของเจ้าของที่ดิน ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิดังกล่าว

### รายการตรวจประเมิน

1. ดำเนินธุรกิจบนที่ดินที่มีสิทธิตามกฎหมายเท่านั้น
2. มีระบบรับเรื่องร้องเรียนเรื่องสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ
3. กรณีมีการร้องเรียนมีขั้นตอนในการติดตามและดำเนินการแก้ไข