
มาตรฐานแรงงานเบทาโกร
Betagro Labor Standard

บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน)

คำนำ

การดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมถึงการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเคารพในสิทธิมนุษยชน และการดูแลให้ภาคธุรกิจมีมาตรฐานแรงงานที่ดีเป็นแนวทางที่สังคมให้ความสำคัญมากขึ้น เห็นได้จากการกำหนดหลักปฏิบัติจริยธรรมทางธุรกิจของผู้ผลิต การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติของคู่ค้า รวมถึงการกำหนดมาตรฐานสากลว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

เครือเบทาโกรเองมุ่งมั่นในการดูแลพนักงานให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย สอดคล้องกับข้อกำหนด ข้อปฏิบัติ มาตรฐานสากลต่างๆ และความคาดหวังของลูกค้า รวมถึงการเสริมสร้างแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรจึงได้มีการกำหนดมาตรฐานแรงงานเบทาโกรขึ้น โดยมีเป้าหมายที่จะให้แต่ละสถานประกอบการกิจการภายใต้เครือเบทาโกร และสถานประกอบการอื่นๆ ที่เป็นคู่ค้าผู้จัดหาของเครือเบทาโกรนำไปปฏิบัติตาม

เครือเบทาโกรคาดหวังว่าการนำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรมาใช้ จะเป็นการยกระดับมาตรฐานแรงงานทั้งห่วงโซ่อุปทาน พนักงานผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิตทุกคนจะได้รับการดูแลที่ดี และทำให้ทุกสถานประกอบการกิจการที่มีการนำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรไปปฏิบัติจะเป็นสถานที่ทำงานที่ทุกคนสามารถทำงานได้อย่างเป็นสุข และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

เครือเบทาโกร

สารบัญ

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

เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานเบทาโกร

มาตรฐานแรงงานเบทาโกรคืออะไร?

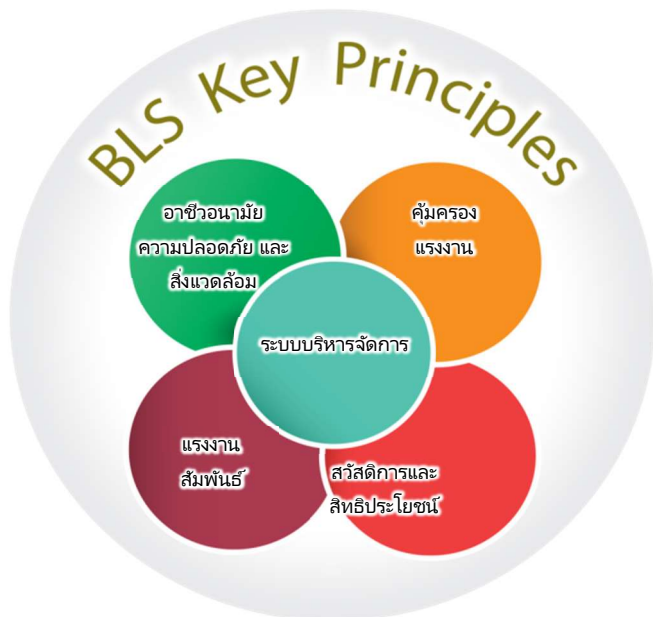
มาตรฐานแรงงานเบทาโกรเป็นข้อกำหนดของเครือเบทาโกรเกี่ยวกับการใช้แรงงาน สภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน วันหยุด โดยมีจุดมุ่งหมายให้พนักงานได้รับการดูแลอย่างสอดคล้องกับกฎหมาย และเป็นธรรม ได้รับสวัสดิการในการทำงานที่ดีมีเหตุมีผล มีแรงงานสัมพันธ์ที่ดี และมีความปลอดภัยในชีวิตการทำงาน

มาตรฐานแรงงานเบทาโกรสำคัญอย่างไร?

ปัจจุบันสังคมให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจโดยมีความรับผิดชอบต่อทางสังคมมากขึ้น ประเด็นอย่างสภาพการจ้าง ชั่วโมงการทำงาน หรือความปลอดภัยในสถานที่ทำงานเป็นประเด็นที่สังคมให้ความสำคัญ หากผู้ประกอบการไม่สามารถปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคมได้ เช่น พนักงานได้รับการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องจากผู้ประกอบการ หรือพนักงานประสบอุบัติเหตุร้ายแรงจากการทำงาน ให้สถานประกอบการ ย่อมจะส่งผลให้เกิดอุปสรรคทางการค้าที่มีผลกระทบเสียหายต่อการดำเนินธุรกิจและพนักงานที่เกี่ยวข้องได้

การนำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรมาใช้จะส่งผลดีต่อผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด พนักงานในสถานประกอบการจะได้รับประโยชน์จากความคุ้มครองด้านต่างๆที่กำหนดไว้ ในส่วนของภาคธุรกิจนั้นการยกระดับมาตรฐานแรงงาน ในสถานประกอบการสามารถสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าได้ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างราบรื่น

5 หลักการของมาตรฐานแรงงานเบทาโกร



มาตรฐานแรงงานเบทาโกร ประกอบไปด้วย 5 หลักการ คือ

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

หลักการและข้อกำหนดของมาตรฐานแรงงานเบทาโกร

| หลักการของมาตรฐาน แรงงานเบทาโกร | ข้อกำหนดของมาตรฐาน แรงงานเบทาโกร |
|------------------------------------|---|
| คุ้มครองแรงงาน | <ul style="list-style-type: none"> ▪ การไม่ใช้แรงงานเด็ก ▪ การไม่ใช้แรงงานบังคับ ▪ การไม่เลือกปฏิบัติ ▪ การปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างมีมนุษยธรรม ▪ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม ▪ ค่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมาย |
| สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สอดคล้องตามกฎหมาย ▪ การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม |
| แรงงานสัมพันธ์ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ ความรับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์ ▪ การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ▪ พนักงานมีส่วนร่วม ▪ ระบบรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องร้องทุกข์ และแก้ปัญหา |
| อาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย | <ul style="list-style-type: none"> ▪ สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย ▪ พนักงานทำงานได้ไม่กระทบสุขภาพ ▪ ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน |
| ระบบบริหารจัดการ | <ul style="list-style-type: none"> ▪ การมีระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิภาพ ▪ การส่งเสริมให้คู่ค้าผู้จัดหา นำมาตรฐานแรงงานไปใช้ ▪ มีระบบการจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย |

(1) คຸ້ມครองแรงงำน

การคຸ້ມครองแรงงำนมีเป้าหมายอยู่ที่การดูแลพนักงานด้วยการให้เกียรติและความเคารพในศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ พนักงานทุกคนได้รับความคຸ້ມครองจากงานที่เป็นอันตรายหรือเสี่ยงที่จะมีผลกระทบต่อสุขภาพ เช่น ลักษณะงานหรือช่วงเวลาทำงานที่ไม่เหมาะสม ระยะเวลาในการทำงานต้องไม่มากเกินไปจนพนักงานเสียสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน นอกจากนี้พนักงานสมควรได้รับค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ข้อกำหนดในหลักการคຸ້ມครองแรงงำนมีด้วยกัน 6 ข้อ ได้แก่

1. การไม่ใช้แรงงำนเด็ก
2. การไม่ใช้แรงงำนบังคับ
3. การไม่เลือกปฏิบัติ
4. การปฏิบัติต่อเพื่อนมนุษย์อย่างมีมนุษยธรรม
5. ชั่วโมงการทำงานเหมาะสม
6. ค่าจ้างสอดคล้องตามกฎหมาย

1.1 การไม่ใช้แรงงานเด็ก

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

ทั้งนี้สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีระบบตรวจสอบอายุเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจ้างงานด้วย หากพบว่าในปัจจุบันสถานประกอบกิจการมีการจ้างงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ให้หามาตรการรองรับเพื่อป้องกันการที่เด็กอาจจะย้ายไปทำงานใหม่ที่มีสภาพการทำงานแย่กว่าเดิม เช่น การสนับสนุนให้เด็กเข้ารับการศึกษาโดยมีเงินอุดหนุน หรือเสนองานให้กับสมาชิกวัยทำงานในครอบครัวแทน

เด็กถือเป็นกลุ่มเสี่ยง ไม่สามารถทำงานบางอย่างได้เนื่องจากจะเกิดผลกระทบทางร่างกายหรือจิตใจ จึงจำเป็นต้องได้รับการคุ้มครองมากกว่าแรงงานปกติ

รายการตรวจประเมิน

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

1.2 การไม่ใช้แรงงานบังคับ

สถานประกอบการต้องไม่ใช้แรงงานที่ถูกบังคับในรูปแบบใดๆ ทั้งนี้หากสถานประกอบการมีการใช้พนักงานต่างดาวต้องดูแลไม่ให้เกิดการใช้แรงงานบังคับในสถานประกอบการ

แรงงานบังคับในที่นี้หมายความรวมถึงรูปแบบการทำงานใดๆ 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 ไม่ว่าจะในทางที่เป็นคุณหรือเป็นโทษต่อพนักงานรายใด 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 สถานประกอบการต้องมีนโยบายปราศจากการบังคับ ช่มชู้ ใช้ความรุนแรงทางกายหรือวาจาต่อพนักงาน ไม่ว่าจะระหว่างสถานประกอบการต่อพนักงาน 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

สถานประกอบการต้องกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับงานธรรมดา และ 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์สำหรับงานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ต้องควบคุมชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ให้สอดคล้องตามกฎหมาย นอกจากนี้สถานประกอบการต้องจัดสรรเวลาพักให้พนักงานสอดคล้องตามกฎหมาย

สถานประกอบการต้องมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหนึ่งวัน 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 พนักงานจะทำงานได้อย่างมีความสุขและตอบแทนสถานประกอบการการทำงานด้วยความมุ่งมั่น

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 และจะต้องดูแลให้พนักงานเข้าใจและได้ใช้สิทธิประโยชน์ตามกฎหมายของตนเองอันได้แก่การลา ประเภทต่างๆตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

นอกจากนี้สถานประกอบการมีหน้าที่ดูแลให้พนักงานเข้าถึงสวัสดิการอื่นๆสอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด เช่น การรักษาพยาบาลชั้นพื้นฐาน น้ำดื่มสะอาด และห้องน้ำพอเพียงตามสัดส่วนพนักงาน

รายการตรวจประเมิน

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

2.2 การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม

สถานประกอบการสมควรจะดูแลให้พนักงานมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ไม่เพียงแต่ในสถานที่ทำงาน และเวลาดำเนินงานเท่านั้น 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 สถานประกอบกิจการกับพนักงานและพนักงานกับพนักงานมีความรัก ความเข้าใจและผูกพันกัน

การมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นได้อย่างมีระบบและมีประสิทธิผล หากสถานประกอบกิจการกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์โดยตรง จัดการสื่อสารระหว่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน สถานประกอบกิจการจึงควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม และช่วยแก้ปัญหาให้พนักงานเมื่อพนักงานมีปัญหาด้วย

ข้อกำหนดในหลักการแรงงานสัมพันธ์มีด้วยกัน 4 ข้อ ได้แก่

1. ความรับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์
2. การสื่อสารมีประสิทธิภาพ
3. พนักงานมีส่วนร่วม
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

สถานประกอบการควรจัดให้มีระบบหรือช่องทางให้พนักงานติดต่อยังผู้บริหารของสถานประกอบการได้โดยตรง นอกเหนือไปจากการติดต่อผ่านทางหัวหน้างาน เพื่อให้พนักงานสามารถเสนอความเห็น ได้โดยไม่ต้องกังวลว่าเรื่องที่เสนอจะไม่ถึงผู้บริหาร นอกจากนี้พนักงานสามารถติดต่อตัวแทนพนักงาน เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ หรือผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์เพื่อเสนอความเห็นได้อย่างเสรี

รายการตรวจประเมิน

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

3.3 พนักงานมีส่วนร่วม

สถานประกอบการควรสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงาน และสนับสนุนกิจกรรมที่พนักงานเป็นผู้ริเริ่ม หากพนักงานต้องการกิจกรรมพนักงานใดๆ สามารถเสนอคณะกรรมการสวัสดิการหรือตัวแทนผู้รับผิดชอบด้านแรงงานสัมพันธ์ของสถานประกอบการเพื่อขอรับการสนับสนุนได้

รายการตรวจประเมิน

1. มีการสื่อสารให้พนักงานทราบเรื่องโอกาสในการริเริ่มการจัดกิจกรรมในสถานประกอบการ
2. พนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมพนักงานได้อย่างเสรี
3. ตัวแทนพนักงานภายในสถานประกอบการมาจากการเลือกกันเองของพนักงาน และตัวแทนพนักงานไม่ได้รับการปฏิบัติแตกต่างจากพนักงานทั่วไป

3.4 ระบบรับฟังความคิดเห็น รับเรื่องร้องทุกข์ และ แก้ปัญหา

สถานประกอบกิจการต้องจัดทำระบบสำหรับรับฟังความคิดเห็น และรับเรื่องร้องทุกข์จากพนักงาน โดยคำนึงถึงเรื่องการปกป้องตัวตนของพนักงานผู้เสนอความเห็นหรือร้องทุกข์ พนักงานต้องได้รับการปกป้องจากการเสนอความคิดเห็นหรือการร้องทุกข์อย่างสุจริต

มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนเรื่องร้องทุกข์ มีระบบเพื่อตอบกลับไปยังผู้เสนอความเห็นหรือร้องทุกข์ในระยะเวลาที่กำหนด

รายการตรวจประเมิน

1. พนักงานในสถานประกอบกิจการทราบเรื่องการร้องทุกข์ และเข้าใจวิธีการร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการ
2. มีคณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ในสถานประกอบกิจการและสื่อสารกลับไปยังพนักงาน
3. พนักงานสามารถร้องทุกข์ได้โดยไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัวตน พนักงานร้องทุกข์ได้โดยไม่มีโทษหากร้องทุกข์ทำโดยสุจริต

(4) อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

พนักงานทุกคนมีสิทธิที่จะทำงานในที่ทำงานที่ปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เบทาโกรมุ่งมั่นที่จะทำให้เกิดการจัดสรรสถานที่ทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้โดยไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นสถานประกอบการกิจการภายในเครือเบทาโกร หรือสถานประกอบการของคู่ค้าผู้จัดหา และจะดูแลให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยด้วยวิธีการต่างๆ รวมไปถึงดูแลไม่ให้เกิดการประกอบธุรกิจของบริษัทส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

ข้อกำหนดในหลักการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีด้วยกัน 3 ข้อ ได้แก่

1. สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย
2. พนักงานทำงานได้ไม่กระทบสุขภาพ
3. ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน

4.1 สถานที่ทำงานต้องปลอดภัย

สถานประกอบกิจการแต่ละแห่งต้องมีการตรวจประเมินความเสี่ยงในสถานที่ทำงานตามความเหมาะสม เช่น ตรวจสอบอาคาร ระบบไฟฟ้า ตรวจสอบซ่อมบำรุงเครื่องจักรที่ใช้ในการทำงานทั่วไป เครื่องจักรที่มีความเสี่ยงต้องมีการตรวจสอบตามกำหนด เช่น บอยเลอร์ ลิฟท์ เครื่องคอมพิวเตอร์ 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 มองเห็นได้ชัดเจนในกรณีที่ไฟฟ้าดับ
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 หรือส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตของชุมชนโดยรอบที่ตั้งของสถานประกอบการกิจการ

สถานประกอบการจัดการให้มีการรับฟังข้อคิดเห็นจากชุมชน และนำข้อคิดเห็นจากชุมชนมาพิจารณา

รายการตรวจประเมิน

1. มีการควบคุมการจัดการน้ำเสียก่อนปล่อยสู่สิ่งแวดล้อม
2. มีการคัดแยกขยะ
3. มีช่องทางการร้องทุกข์ด้านสิ่งแวดล้อม

(5) ระบบบริหารจัดการ

การมีระบบการบริหารจัดการที่มุ่งมั่นเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างมาตรฐานแรงงานให้เกิดขึ้น การสนับสนุนให้เกิดการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานด้านแรงงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องจะส่งผลให้มาตรฐานแรงงานเบทาโกรดำเนินไปได้อย่างยั่งยืน

และเพื่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานแรงงานทั้งห่วงโซ่อุปทาน สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องร่วมมือกันผลักดันคู่ค้าผู้จัดหาของตนให้ยอมรับการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ในสถานประกอบการของคู่ค้าของตนด้วย

ไม่เพียงเท่านั้น เพื่อให้ธุรกิจสามารถเดินหน้าต่อไปได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องพิจารณาถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นนอกจากตัวเครือเบทาโกรเองและคู่ค้าผู้จัดหา มาตรฐานแรงงานเบทาโกรจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วย

ข้อกำหนดในหลักการระบบบริหารจัดการมีด้วยกัน 2 ข้อ ได้แก่

1. การมีระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิผล
2. การส่งเสริมให้คู่ค้าผู้จัดหานำมาตรฐานแรงงานไปใช้
3. การพิจารณาเรื่องสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

5.1 การมีระบบบริหารแรงงานที่มีประสิทธิภาพ

ฝ่ายบริหารมีส่วนรับผิดชอบในการพัฒนาและปรับปรุงมาตรฐานด้านแรงงาน มีการออกนโยบายและให้คำมั่นสัญญาเรื่องการพัฒนามาตรฐานด้านแรงงาน มีการตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนามาตรฐานด้านแรงงาน

จัดให้มีการอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ตรงกันและสร้างจิตสำนึกเรื่องมาตรฐานแรงงานแก่พนักงานทุกคน ฝ่ายบริหารให้การสนับสนุนการประชาสัมพันธ์มาตรฐานแรงงานเบทาโกรผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆของแต่ละสถานประกอบกิจการ ให้การสนับสนุนสถานประกอบกิจการด้วยเครื่องมือต่างๆ

จัดให้มีการประเมินสถานประกอบกิจการเป็นระยะ หากพบการปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องในสถานประกอบกิจการใดจะมีมาตรการป้องกันและแก้ไข อีกทั้งยังจัดให้มีการจัดทำ จัดเก็บและควบคุมเอกสาร และการบันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานแรงงาน เบทาโกรสามารถตรวจสอบได้

รายการตรวจประเมิน

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

5.2 การส่งเสริมให้คู่ค้าผู้จัดหามาตรฐานแรงงานไปใช้

การปฏิบัติตนตามมาตรฐานแรงงานเบทาโกรอย่างเคร่งครัดอาจยังไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและสังคมได้หากคู่ค้าของสถานประกอบการยังคงไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงาน

การยอมรับมาตรฐานแรงงานเบทาโกรและนำไปปฏิบัติใช้ในสถานประกอบการเป็นจุดเริ่มต้นในการยกระดับมาตรฐานแรงงานในห่วงโซ่อุปทาน และเพื่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานแรงงานโดยทั่วกัน สถานประกอบการแต่ละแห่งต้องร่วมมือกันผลักดันคู่ค้าผู้จัดหาของตนให้ยอมรับการนำมาตรฐานแรงงานเบทาโกรไปใช้ในสถานประกอบการของคู่ค้าผู้จัดหาของตน รวมถึงทำการตรวจประเมินเป็นระยะ

รายการตรวจประเมิน

1. มีการอบรมเสริมสร้างความเข้าใจเรื่องมาตรฐานแรงงานเบทาโกรแก่คู่ค้า และคู่ค้าแสดงเจตจำนงศรัทธายอมรับการนำมาตรฐานแรงงานไปใช้ในสถานประกอบการ
2. มีการตรวจประเมินคู่ค้าผู้จัดหาของตนเพื่อดูแลให้มีการทำตามกฎหมายและมาตรฐานแรงงาน

5.3 มีระบบการจัดการเรื่องสิทธิมนุษยชนและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

แม้สถานประกอบการและคู่ค้าผู้จัดหาจะดูแลแรงงานของตนตามมาตรฐานแรงงานเบทาโกรแล้ว แต่หากละเลยผู้มีส่วนได้เสียอื่นอันได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการประกอบธุรกิจของบริษัท ย่อมไม่อาจทำให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างยั่งยืนได้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนซึ่งเป็นประเด็นละเอียดอ่อน และมีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายราย

สถานประกอบการต้องดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน จัดให้มีระบบรับฟังข้อกังวลด้านสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสีย หากพบว่าการดำเนินการของบริษัทส่งผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนต้องมีการจัดการบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้มีส่วนได้เสีย

รายการตรวจประเมิน

1. ดำเนินธุรกิจบนที่ดินที่มีสิทธิตามกฎหมายเท่านั้น
2. มีระบบรับเรื่องร้องเรียนเรื่องสิทธิมนุษยชนจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบการ
3. กรณีมีการร้องเรียนมีขั้นตอนในการติดตามและดำเนินการแก้ไข