



Berli Jucker Public Company Limited
บริษัท เบอริล์ ยูคเกอร์ จำกัด (มหาชน)

**Suppliers and Franchisees
Living Wage Assessment**

Support answer: 3.1 Labor Practice Indicators

Topic: Living Wage Methodology

Report Year: 2023

BJC emphasizes on sustainable business operations throughout the value chain, so it has developed policies to promote and develop sustainable business operations to support the work of the group and all stakeholders, such as the Code of Conduct, Suppliers Code of Conduct, Human Rights Policy, and Living Wage Policy.

BJC therefore presents guideline and assessment that will encourage fair employment and encourage suppliers' and franchisees' employees to have appropriate benefits and compensation, meeting basic needs such as food, housing, apparel and other essential needs. BJC recognizes that ensuring employees have a quality of life and well-being will help them to be happy at work. This will support sustainable business success throughout the group's value chain and for sustainable growth together.

Suppliers and franchisees can use this guideline and assessment for determining employee compensation for their suitability.



Berli Jucker Public Company Limited
บริษัท เบอร์ลี ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน)

**แนวทางเพื่อส่งเสริม
การพิจารณาค่าจ้างสำหรับ
การดำรงชีพ (Living Wage)
สำหรับพนักงานของคุณ**

เลขที่อ้างอิง : SRMD 07/2022

วันที่ : 16 มิถุนายน 2565

กลุ่มบริษัท เบอร์ลี ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน) (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่า "กลุ่มบริษัท") ให้ความสำคัญกับการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตลอดห่วงโซ่คุณค่า จึงได้มีการจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมและพัฒนาการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เพื่อสนับสนุนการทำงานของกลุ่มบริษัท และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เช่น จรรยาบรรณธุรกิจ จรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจสำหรับลูกค้า นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน นโยบายการปฏิบัติต่อพนักงาน และการพิจารณาค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพ (Living Wage) ของพนักงาน เป็นต้น

ทั้งนี้อ้างอิงจากรายบรรณธุรกิจของกลุ่มบริษัท ซึ่งให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่และความพึงพอใจของพนักงาน และจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจสำหรับลูกค้า ข้อ 3.2 และ 3.4 ซึ่งกลุ่มบริษัทคาดหวังให้คุณมีแนวทางในการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนได้ทำงานอย่างมีความสุข และต้องดูแลสวัสดิการ และค่าตอบแทนให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด กลุ่มบริษัทจึงนำเสนอแนวทางที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานอย่างเป็นธรรม และช่วยสนับสนุนให้พนักงานของคุณมีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และความต้องการที่จำเป็นอื่น ๆ มาให้คุณพิจารณา

เพราะกลุ่มบริษัทตระหนักดีว่า การทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนประสบความสำเร็จได้ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของกลุ่มบริษัท และเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนไปด้วยกัน

ลูกค้าสามารถใช้เอกสารฉบับนี้เพื่อทำความเข้าใจ และใช้เป็นแนวทางสำหรับการพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานเพื่อความเหมาะสม โดยรายละเอียดเกี่ยวกับการพิจารณาค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพของพนักงานมีดังต่อไปนี้

The definition of living wage

1. ค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพ หรือค่าจ้างเพื่อชีวิต

เป็นค่าจ้างซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถดำรงชีพได้อย่างเพียงพอ สามารถเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวอย่างสมศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีระดับมาตรฐานการครองชีพที่อยู่ได้อย่างภาคภูมิใจ โดยค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพนั้นจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ (Minimum Wage) ตามที่กฎหมายกำหนดและต้องเพียงพอที่ช่วยเติมเต็มความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม สำหรับพนักงานและครอบครัว เป็นต้น

2. การคำนวณค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพ

- a) คุณค่าสามารถใช้ข้อมูลจากภาครัฐ ภาคเอกชน และแนวทางสากลต่างๆ ที่ได้มาตรฐาน เพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพที่เหมาะสมของพนักงานได้ เช่น สำนักงานสถิติแห่งชาติ หน่วยงานรัฐอื่นๆ หรือข้อมูลจากสำนักงานกลุ่มพันธมิตรแรงงานร้านค้า ค่าจ้างแห่งเอเชีย (The Asia Floor Wage Alliance) เป็นต้น ซึ่งพิจารณาจากเงื่อนไขต่างๆ เช่น พนักงานจะต้องมีรายรับเพียงพอที่จะสามารถเลี้ยงดูตนเองและครัวเรือนได้ เป็นต้น

หมายเหตุ: ค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพนั้นต้องได้รับจากการทำงานไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และไม่รวมค่าล่วงเวลา และโบนัส

ด้วยเหตุนี้ กลุ่มบริษัทจึงขอสอบถามมายังท่านเกี่ยวกับการพิจารณาค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพของพนักงาน ดังต่อไปนี้

The living wage assessment

1. บริษัทของท่านมีการคำนวณค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพ (Living Wage) ตามหลักสากลหรือไม่?
 ใช่ (ให้ตอบคำถามข้อ 2 เท่านั้น) ไม่ใช่ (ให้ตอบคำถามข้อ 3 เท่านั้น)
2. ท่านใช้กรอบในการพิจารณาค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพ ตามหลักสากลแล้ว โดยรายได้และค่าตอบแทนของพนักงานโดยเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับใด ดังต่อไปนี้
 มากกว่า Minimum Wage (ค่าจ้างขั้นต่ำ)
 มากกว่า Living Wage (ค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพ)
 น้อยกว่า Living Wage (ค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพ)

หมายเหตุ: Minimum Wage หรือ ค่าจ้างขั้นต่ำ หมายถึงค่าจ้างต่ำสุดที่นายจ้างสามารถจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้โดยไม่ขัดกับกฎหมายแรงงานในประเทศไทย โดยประกาศกระทรวงแรงงานนิยามว่า ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานเพื่อพัฒนาฝีมือ 1 คนให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคม

3. ท่านมีความสนใจที่จะพิจารณาค่าจ้างสำหรับการดำรงชีพ ตามหลักสากล เพื่อนำมาปรับใช้ในการพิจารณารายได้และค่าตอบแทนของพนักงานของท่านหรือไม่
 ไม่สนใจ
 สนใจ แต่ยังไม่ใช้ในเร็วๆนี้
 สนใจ และมีแผนที่จะดำเนินการใน 1-2 ปีนี้

ข้อมูลอ้างอิง

- 1) นโยบายจรรยาบรรณการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้า
- 2) กลุ่มพันธมิตรแรงงานร้านค้าค่าจ้างแห่งเอเชีย หรือ The Asia Floor Wage Alliance, <https://asia.floorwage.org>