



เอกสารวิชาการส่วนบุคคล
(Individual Study)

หลักประชาธิปไตยของบริษัท เทพผดุงพระมะพร้าว จำกัด

จัดทำโดย นายเกียรติศักดิ์ เทพผดุงพร
รหัส ๖๔๐๙๐๒

เอกสารวิชาการนี้เป็นส่วนหนึ่งของการอบรม
หลักสูตร “หลักนิติธรรมเพื่อประชาธิปไตย” รุ่นที่ ๙
วิทยาลัยรัฐธรรมนุญ
สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ลิขสิทธิ์ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

หลักประชาธิปไตยของบริษัท เทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด

เกียรติศักดิ์ เทพผดุงพร^๑

๑. บทนำ

ประชาธิปไตย (Democracy) มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก คือ Demokratia ซึ่งมาจากการรวมกันของคำว่า Demos ที่แปลว่า ประชาชน (People) และ คำว่า Kratia ที่มาจากคำกริยา Kratien หรือคำนาม Kratos ซึ่งแปลว่า การปกครอง (To Rule) ดังนั้น คำว่า Demokratia จึงแปลว่า การปกครองโดย ประชาชน (Government by the People) (Raymond, 1983 อ้างถึงใน จักร์ พันธุ์ชูเพชร, ๒๕๕๕: ๑๒๑)^๒ เมื่อพิจารณาถึง หลักการการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีหลักการ ดังนี้ (จักร์ พันธุ์ชูเพชร, ๒๕๕๕: ๑๑๔, ๑๒๘-๑๔๒) ๑) อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชน (Popular Sovereignty) ๒) หลักเสรีภาพ (Liberty) ๓) หลักความเสมอภาค (Equality) ๔) หลักการปกครองโดยเสียงข้างมากที่เคารพเสียงข้างน้อย (The Majority Rule with Respect to Minority Rights) ๕) หลักนิติธรรม (Rule of Law) ซึ่งคำว่า “ประชาธิปไตย” ในความหมายทั่วไปจะตั้งอยู่บนทฤษฎี การแบ่งแยกอำนาจ หมายถึงการเลือกฝ่ายบริหารและฝ่ายนิติบัญญัติอย่างเสรีเป็นระยะๆ ที่การ เลือกตั้งผู้สมัครจากสองพรรคขึ้นไป นอกจากนี้ยังหมายถึง การปกครองโดยกฎหมาย ซึ่งประกันว่า ประชาชนจะไม่ถูกจับกุมนอกจากมีการกระทำผิดกฎหมาย และจะได้รับพิจารณาคดีอย่างยุติธรรม โดยคณะตุลาการที่ไม่ลำเอียง มีเสรีภาพในการพูดและออกความคิดเห็น เสรีภาพในสมาคม เสรีภาพในการชุมนุมและได้รับความคุ้มครองจากการถูกรบกวนของเจ้าหน้าที่^๓

ในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย สิทธิและเสรีภาพจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่รัฐจะต้องจัดให้ มีขึ้นและให้การรับรองคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพนั้น รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การปกครองเหล่านั้นด้วย จึงจะทำให้การปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีความแตกต่างไปจาก การปกครองในระบบอื่นๆ ถึงแม้รัฐธรรมนูญจะได้วางรากฐานการมีส่วนร่วมของพลเมืองไว้เพื่อความ ยั่งยืนของประชาธิปไตยก็จริง แต่ก็ยังมีข้อจำกัดหลายประการซึ่งย่อมส่งผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลว ของการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งสิ้น กล่าวคือ^๔

^๑ เกียรติศักดิ์ เทพผดุงพร, กรรมการผู้จัดการบริษัท เทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด, ปริญญาโท

^๒ Raymond, 1983 อ้างถึงใน จักร์ พันธุ์ชูเพชร, ๒๕๕๕: ๑๒๑.

^๓ ปณิธิ สุรนินวงศ์, “ทัศนะของข้าราชการในทำเนียบรัฐบาลต่อการยอมรับการชุมนุมประท้วงของประชาชนบริเวณรอบทำเนียบ รัฐบาล ในช่วงปี ๒๕๔๓” (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต พัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ๒๕๔๔ หน้า ๔), หน้า ๑๓.

^๔ สำนักวิจัยและพัฒนา สถาบันพระปกเกล้า, การมีส่วนร่วมของประชาชน ความยั่งยืนของประชาธิปไตย (กรุงเทพ ๒๕๔๔)

๑) เทคนิคและวิธีการที่จะให้ประชาชนมีส่วนร่วมกันในเรื่องต่างๆ ในเรื่องที่มีรัฐธรรมนูญไม่ได้กำหนดไว้โดยกำหนดบทบัญญัติแห่งกฎหมายถึงวิธีการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในบางเรื่องซึ่งหากเป็นวิธีการไม่เหมาะสม อาจนำมาซึ่งความขัดแย้งและความรุนแรงอย่างคาดไม่ถึง

๒) ทัศนคติของบุคลากรภาครัฐและภาคประชาชน ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการมีส่วนร่วมของพลเมืองกล่าวคือ ภาครัฐจะต้องเห็นการมีส่วนร่วมของพลเมืองเป็นเรื่องที่ต้องส่งเสริมเพื่อประโยชน์หลายประการ อาทิ เพื่อการได้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความเห็นที่หลากหลาย ทั้งยังช่วยป้องกันปัญหาและความขัดแย้งที่อาจจะตามมาได้ ในขณะที่ภาคประชาชนเองก็ควรมีท่าทีที่เข้าใจว่าบุคลากรภาครัฐบางส่วนยังมีข้อจำกัดต่างๆ ซึ่งอาจเกิดความไม่เข้าใจความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพลเมืองก็เป็นได้ ทั้งยังต้องตระหนักว่า ตนมีหน้าที่ควบคุมไปกลับสิทธิโดยเฉพาะหน้าที่ที่ต้องเคารพสิทธิของผู้อื่นและเคารพกฎหมาย

๓) การมีส่วนร่วมของพลเมืองจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อองค์กรภาคประชาชนที่เข้มแข็ง

๔) การมีส่วนร่วมของพลเมืองในการเมืองย่อมต้องจัดการให้เกิดความสมดุลในการกำหนดนโยบายอันจะทำให้ผู้กำหนดนโยบายไม่กำหนดนโยบายลำเอียงเพื่อประโยชน์คนบางกลุ่มบางพวก และละเลยผลประโยชน์ของกลุ่มอื่นๆ ไป ด้วยเหตุนี้ ผู้มีส่วนร่วมต้องตระหนักและยอมรับว่า การกดดันต่อรองผ่านการมีส่วนร่วมนี้ต้องยืนอยู่บนเหตุผลข้อมูล และจะไม่มีใครได้ตามที่ต้องการทั้งหมด หากไม่เข้าใจกระบวนการมีส่วนร่วมในลักษณะดังกล่าว แต่ต้องการสิ่งที่ตนเสนอได้รับการยอมรับทั้งหมด และปฏิเสธข้อเสนอกของกลุ่มอื่นโดยสิ้นเชิง หรือมีข้อมูลเหตุผลน้อยแต่ใช้ความรู้สึกมากกว่าก็ดี ก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้และนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด

๕) การมีส่วนร่วมอาจมาจากหลายฝ่ายที่มีผลประโยชน์และจุดยืนต่างกัน การมีเทคนิคในการบริหารจัดการเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การมีทักษะในการจัดข้อขัดแย้งโดยสันติ จึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นเงื่อนไขของการหลีกเลี่ยงความรุนแรง ด้วยสิ่งเหล่านี้เป็นเงื่อนไขแห่งความสำเร็จของการมีส่วนร่วมของพลเมืองในกระบวนการตัดสินใจบริหารบ้านเมือง ในขณะเดียวกันก็อาจเป็นความล้มเหลวของการมีส่วนร่วมที่ไม่เหมาะสม ซึ่งอาจนำไปสู่ความขัดแย้งและความรุนแรงได้ ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมขึ้นกับทุกกลุ่มอย่างแท้จริง และจะนำไปสู่ความยั่งยืนของการพัฒนา ประชาธิปไตยต่อไป

สำหรับประชาธิปไตยในการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมและสถานประกอบการถือเป็นรูปแบบแรงงานสัมพันธ์หรือการบริหารแรงงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างนายทุนและแรงงานหรือการร่วมบริหารกิจการ (Co-determination) ที่มีวิวัฒนาการในแถบภาคพื้นยุโรป และแพร่กระจายไปสู่ภูมิภาคอื่นของโลก^๕ ซึ่งภาคเอกชนไทยก็เช่นเดียวกันที่จะมีการนำเอาหลักการประชาธิปไตยในการ

^๕ โชคชัย สุทธาเวช, ๒๕๕๙. ประชาธิปไตยในการทำงานและการร่วมบริหารกิจการ : แนวคิดและประสบการณ์ในยุโรป อเมริกา และเอเชีย และข้อพิจารณาสำหรับประเทศไทย. <https://aromfoundation.org/2016/ประชาธิปไตยในการทำงาน/>

ทำงานเข้ามาใช้ในภาพแรงงานในอุตสาหกรรมและสถานประกอบการ เนื่องจากการดำเนินธุรกิจภาคเอกชนจะเกี่ยวข้องกับแรงงานที่เป็นประชาชน บทความนี้จึงเป็นการนำเสนอเกี่ยวกับ ทฤษฎีและแนวคิดประชาธิปไตยในการทำงานและการร่วมบริหารกิจการ และการนำเอาหลักประชาธิปไตยมาใช้ในบริษัทเทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด โดยผู้เขียนบทความใช้วิธีการศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องจากเอกสารการทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลต่างๆ รวมทั้งหลักประชาธิปไตยที่ใช้ในบริษัทเทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด ทั้งนี้ บริษัทฯ ที่มีตั้งอยู่ที่เลขที่ ๕๘-๕๙ หมู่ที่ ๕ ถนนพุทธมณฑลสาย ๔ ตำบลกระทู้มลัม อำเภอสสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยประกอบกิจการประเภท อุตสาหกรรมผลิตและประกอบอาหารสำเร็จรูป เช่น น้ำกะทิ น้ำมะพร้าว กะทิผล ผัก-ผลไม้กระป๋อง น้ำมะพร้าวสกัดเย็น เป็นต้น การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ จะมีการผลิตโดยโรงงานขนาดใหญ่ที่มีพนักงาน ๒,๐๐๐ คนขึ้นไป ดังนั้นการผลิตและการดำเนินการธุรกิจดังกล่าวจึงต้องมีพนักงานและแรงงานหลายระดับ บริษัทฯ จึงเห็นความสำคัญของการใช้หลักประชาธิปไตย เพื่อเป็นการบริหารในรูปแบบแรงงานสัมพันธ์หรือการบริหารแรงงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างนายทุนและแรงงาน หรือ การร่วมบริหารกิจการ (Co-determination) อันจะทำให้เกิดการบริหารจัดการที่ดีแบบมีส่วนร่วมของภาคแรงงานด้วย ทั้งนี้ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันตามมาตรฐานสากลและมาตรฐานของประเทศในการใช้หลักประชาธิปไตยดังกล่าว

๒. ทฤษฎีและแนวคิดประชาธิปไตยในการทำงานและการร่วมบริหารกิจการ

การร่วมบริหารกิจการเป็นทฤษฎีองค์ประกอบของกระบวนทัศน์สังคมประชาธิปไตย (Social democracy) หรือ สังคมนิยมประชาธิปไตย (Democratic socialism) ซึ่งก่อร่างสร้างตัวมาจากผลงานวิชาการเรื่อง Industrial democracy (1897) ของ Sidney และ Beatrice Webbs สองสามีภรรยาชาวอังกฤษ และ การประสานสอดคล้องกันกับนักคิดอื่นๆในเยอรมนีและสวีเดน^๖

กระบวนทัศน์ดังกล่าวปฏิเสธการปฏิวัติ (Revolutionary) ล้มล้างระบบทุนนิยมตามแนวลัทธิมาร์กซิสม์ที่คาร์ล มาร์กซ นำเสนอ โดยเห็นว่าการดำเนินไปสู่สังคมนิยมอันเป็นสังคมในอุดมคติแบบหนึ่งนั้น สามารถบรรลุได้โดยผ่านวิถีการปฏิรูป (Reformation) ที่ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงสังคมแบบยึดอำนาจรัฐและการใช้อาวุธ แต่โดยวิถีทางรัฐสภา จากกระบวนทัศน์ดังกล่าว ทำให้ในบริบทของการประกอบการธุรกิจ จึงมีทฤษฎีว่าแรงงานสมควรได้มีส่วนร่วมและร่วมมือกับนายทุนและฝ่ายบริหารผู้รับอำนาจจากนายทุนหรือผู้ถือหุ้นในการตัดสินใจในการบริหารกิจการ (Co-determination)

^๖ โชคชัย สุทธาเวช, ๒๕๕๙. ประชาธิปไตยในการทำงานและการร่วมบริหารกิจการ : แนวคิดและประสบการณ์ในยุโรป อเมริกา และเอเชีย และข้อพิจารณาสำหรับประเทศไทย. <https://aromfoundation.org/๒๐๑๖/ประชาธิปไตยในการทำงาน/>

ทฤษฎีและแนวคิดประชาธิปไตยในการทำงานและการร่วมตัดสินใจในการบริหารกิจการ (Co-determination) มีดังต่อไปนี้

๑. ประชาธิปไตยในอุตสาหกรรม ถือกำเนิดในระยะแรกจากการตีความปรากฏการณ์ที่สหภาพแรงงานในอังกฤษและยุโรปสามารถเจรจาต่อรองร่วมกับนายจ้าง (Webbs 1897) แต่ต่อมาประชาธิปไตยในอุตสาหกรรมได้ขยายสาระออกไปอีกหลายประการ รวมทั้งมีรูปแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างแรงงานกับนายทุนอื่นๆ ที่พัฒนาขึ้นในระยะต่อมา

๒. การให้แรงงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารกิจการนั้น อาจเรียกชื่อแตกต่างกันไปตามความเน้นหนักและความเป็นไปได้ของแต่ละประเทศหรืออุตสาหกรรม เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหาร ซึ่งมีหลายระดับ คือ ๑) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๒) การร่วมปรึกษาหารือ ๓) การเจรจาต่อรองร่วม ๔) การร่วมบริหารกิจการ ๕) การบริหารกิจการโดยตนเองของแรงงาน^๗ การมีส่วนร่วมทางการเงินที่เป็นอีกมิติหนึ่ง ซึ่งนิยมในสหรัฐอเมริกามากกว่าในประเทศยุโรป

๓. การมีส่วนร่วมของแรงงานในการบริหารกิจการร่วมกับฝ่ายบริหารถือเป็นการเดินสายกลางในทางแรงงานสัมพันธ์ ที่นายทุนและคนทำงานลดทอนตัวตนของตนลงมาให้เท่าเทียมกัน หรือพูดได้ว่าหมดความเป็นตัวตนหรือไม่มีความเป็นตัวตนที่มีอำนาจและผลประโยชน์อยู่เพียงฝ่ายเดียวอีก แต่ยอมรับคุณค่าของฝ่ายตรงข้ามมากขึ้น จนถึงขั้นไม่ต้องการมีตัวตนฝ่ายเดียวที่เป็นเจ้าของกิจการได้ประโยชน์สูงสุดและขัดขวางการร่วมเป็นเจ้าของกิจการหรือการตัดสินใจของฝ่ายตรงข้าม^๘

๔. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารกิจการของแรงงานในประเทศต่างๆ และในขบวนการแรงงานสากลมีความนิยมแตกต่างกัน อาทิ

๔.๑ ประเทศเยอรมัน

ขบวนการสหภาพแรงงานเยอรมันยอมรับระบบความเป็นหุ้นส่วนทางสังคม (Social partnership) คือการมีส่วนร่วมกับฝ่ายนายทุนในสองรูปแบบ คือ การเจรจาต่อรองร่วมในระดับอุตสาหกรรม และการมีส่วนร่วมตัดสินใจของผู้แทนแรงงานในบริษัท โดยแบบหลังแบ่งออกเป็นสองระดับ คือ ระดับพื้นฐานในการทำงานของสถานประกอบการผ่านระบบสภาที่ปรึกษาธุรกิจจากคนทำงาน และระดับนโยบายของสถานประกอบการผ่านระบบคณะกรรมการอำนวยการของสถานประกอบการ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของ “ความเป็นหุ้นส่วน” กันระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงาน

^๗ โชคชัย สุทธาเวศ. ๒๕๔๕. ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับสังคมไทย : ศึกษาจากสถานประกอบการที่ดีเด่นในการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์, จัดพิมพ์โดย มูลนิธินิคมจันทรวีรุท, คณะกรรมการกิจการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรและสาขาวิชาการบริหารสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ (กรุงเทพมหานคร: เอสบีพีบลิสซิ่ง, ๑๙-๒๖).

^๘ โชคชัย สุทธาเวศ. ๒๕๕๒. ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย. สนับสนุนทุนโดยสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

โดยส่วนใหญ่คณะกรรมการบริษัทเยอรมันมีสองระดับคือ คณะกรรมการนโยบายบริษัท และ คณะกรรมการบริหารบริษัท

กิจการในเยอรมนีที่มีคนงานตั้งแต่ ๒,๐๐๐ คน ขึ้นไป จะต้องมิผู้แทนฝ่ายแรงงาน นั่งอยู่ในคณะกรรมการนโยบายครึ่งหนึ่ง แต่ต่อมามีการออกกฎหมายเสริมขึ้นอีกฉบับให้บริษัทใดที่มี คนงานตั้งแต่ ๕๐๐ คน ขึ้นไป จะต้องมิผู้แทนฝ่ายแรงงานนั่งอยู่ในคณะกรรมการนโยบายหนึ่งในสาม ของคณะกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีกฎหมายที่เกี่ยวข้องสามฉบับ อย่างไรก็ตามในเยอรมนีไม่มีนิยามการถือหุ้นของแรงงานในบริษัท ด้วยเน้นที่สิทธิความชอบธรรมในการ ร่วมแรงงาน และกฎหมายการถือหุ้นมีความซับซ้อนไม่เอื้อต่อสภาพแรงงานและสมาชิกสหภาพ แรงงานเข้าไปมีอำนาจทุนการเงินแบบที่ยินยอมกันในสหรัฐอเมริกา

ณ ระดับพื้นฐานในการทำงานของสถานประกอบการกิจการกำหนดให้ตัวแทนแรงงาน เลือกตั้งมาจากคนทำงานเป็นสภาคนทำงาน (Workers council) ใกล้เคียงกับคณะกรรมการลูกจ้างใน ประเทศไทย แต่มีบทบาทมากกว่าทั้งในเชิงการปรึกษาหารือปัญหาในการทำงานและการตัดสินใจ เลิกจ้างคนทำงาน และได้รับการส่งเสริมให้มีการใช้กันในส่วนของสหภาพยุโรปด้วย ทั้งนี้สัดส่วน ของจำนวนคนทำงานกับจำนวนผู้แทนตามกฎหมายธรรมนูญการทำงาน ค.ศ.๑๙๗๒ (Work constitution Act) คือ คนทำงาน ๕-๒๐ คน มีผู้แทน ๑ คน, คนทำงาน ๒๑-๕๐ คน มีผู้แทน ๓ คน, คนทำงาน ๕๑-๑๕๐ คน มีผู้แทน ๕ คน, คนทำงาน ๑๕๑-๓๐๐ คน มีผู้แทน ๗ คน, คนทำงาน ๓๐๑- ๖๐๐ คน มีผู้แทน ๙ คน, คนทำงาน ๖๐๑-๑,๐๐๐ คน มีผู้แทน ๑๑ คน, คนทำงาน ๑,๐๐๑-๒,๐๐๐ คน มีผู้แทน ๑๕ คน, คนทำงาน ๒,๐๐๑-๓,๐๐๐ คน มีผู้แทน ๑๙ คน, คนทำงาน ๓,๐๑-๔,๐๐๐ คน มีผู้แทน ๒๓ คน, คนทำงาน ๔,๐๐๑-๕,๐๐๐ คน มีผู้แทน ๒๗ คน, คนทำงาน ๕,๐๐๑-๗,๐๐๐ คน มีผู้แทน ๒๙ คน, คนทำงาน ๗,๐๐๑-๙,๐๐๐ คน มีผู้แทน ๑๕ คน และเกินกว่า ๙,๐๐๐ คน มีผู้แทน เพิ่มได้ครั้งอีก ๒ คน ในทุกๆ ๓,๐๐๐ คน ที่เพิ่มขึ้น เพื่อทำหน้าที่ปรึกษาหารือกับผู้แทนนายจ้างถึง ปัญหาการทำงาน การจ้างงาน และการเลิกจ้าง และทำข้อตกลงในระดับรองลงมาจากข้อตกลงระดับ อุตสาหกรรม คณะกรรมการลูกจ้างหรือสภาที่ปรึกษาธุรกิจจากคนทำงานแบบเยอรมันได้รับการนิยมน ักมากในกิจการที่มีลูกจ้างมากขึ้นๆ และความสำเร็จของคณะกรรมการชุดนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญๆ เช่น ความรวดเร็วในการแก้ปัญหา การไม่ถูกแทนที่ด้วยคณะกรรมการความร่วมมือระหว่างนายจ้างกับ ลูกจ้างที่เกิดขึ้นอย่างสมัครใจนอกกฎหมาย และการทำงานที่เข้ากันได้กับสภาพแรงงาน การทำงาน ร่วมกันนายจ้างในประเด็นนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด

ระบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานระดับนโยบายนั้น คณะกรรมการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายบริษัท และกำกับดูแลคณะกรรมการบริหารที่ทำหน้าที่ดูแลงานประจำวัน ชาวเยอรมันถือกันว่าระบบเช่นนี้ เป็นระบบที่พบกันครึ่งทางของสองฝ่าย และยอมรับกันว่าระบบนี้ของเยอรมันเข้มแข็งที่สุดในบรรดา

ระบบการร่วมบริหารกิจการที่ใช้กันทั่วโลก (Streeck 1992) โดยมีใช้เริ่มแรกในกิจการถ่านหิน เหล็ก และเหล็กกล้า เช่น ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้าง ๕๐๐-๒,๐๐๐ คน จะมีผู้แทนในคณะกรรมการนโยบายบริษัท ๑ ใน ๓ ของกรรมการทั้งหมด หรือ ถ้าเกิน ๒,๐๐๐ คน ก็จะมีได้ครึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดคือจะมีคณะกรรมการร่วมที่มีผู้แทนฝ่ายพนักงาน (Employees' representatives) และผู้แทนฝ่ายผู้ถือหุ้น (Shareholders' representatives) ฝ่ายละเท่ากัน แต่ในกิจการอื่นๆ จะมีระบบการร่วมบริหารกิจการระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานก็เมื่อจะต้องมีลูกจ้างตั้งแต่ ๒,๐๐๐ คน ขึ้นไป โดยอาจมี ๑๒, ๑๖ หรือ ๒๐ คน ตามขนาดกิจการ และมีกรรมการกลาง ๑ คน แต่หากตกลงกันไม่ได้ว่ากรรมการกลางจะเป็นบุคคลใด แนวปฏิบัติของกระบวนการในส่วนนี้กำหนดให้ประธานผู้นั้นมาจากผู้แทนฝ่ายผู้ถือหุ้น แต่ถ้าเป็นอุตสาหกรรมกิจการถ่านหิน เหล็ก และเหล็กกล้า ประธานจะต้องเป็นคนกลาง และสหภาพแรงงานสามารถแต่งตั้งกรรมการด้านแรงงาน (Labour director) ในคณะกรรมการบริหารบริษัทได้ ๑ คน เพื่อรับผิดชอบดูแลงานด้านแรงงานและการบริหารงานบุคคล

ปัจจัยความสำเร็จที่สำคัญของระบบการร่วมตัดสินใจแบบเยอรมัน คือ การมีสหภาพแรงงานที่เข้มแข็ง การมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมแบบเชื่อมโยง (Co-ordinated collective bargaining) หรือแบบอุตสาหกรรม และการมีกฎหมายสนับสนุน

๔.๒ ประเทศสวีเดน

ประเทศสวีเดนเป็นผู้นำในกลุ่มประเทศนอร์ดิก (Nordic countries) ที่ให้ความสำคัญต่อแรงงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วม ลักษณะเด่นคือ การมีระบบการมีส่วนร่วมของผู้แทนสหภาพแรงงานในคณะกรรมการบริษัท เสริมการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างแรงงานและฝ่ายจัดการในระบบข้อตกลงร่วมระดับอุตสาหกรรมแห่งชาติที่ใช้มาอย่างยาวนานนับตั้งแต่ 1930s จัดเป็นระบบทวิภาคีระดับชาติของ LO (สภาแรงงาน) และ SAF (สหภาพนายจ้าง) ที่มีเป็นประจำทุก ๔ ปี และครอบคลุมอุตสาหกรรมต่างๆ นอกจากนี้ยังมีระบบไตรภาคีที่แข่งขันมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานอีกด้วย

ขบวนการแรงงานประเทศสวีเดนสามารถทำให้การมีส่วนร่วมของแรงงานสามารถมีได้ทั้งโดยผ่านกลไกการเจรจาต่อรองร่วมเป็นหลักคือในระดับอุตสาหกรรม และในบทบาทสืบเนื่องไปยังระดับสถานประกอบการด้วย โดยแบ่งเป็นการมีส่วนร่วมของผู้แทนสหภาพแรงงานในระดับล่างหรือการดำเนินงานประจำวัน (Workplace Representation) และในระดับคณะกรรมการของกิจการ (Board-level representation) ทั้งในรัฐวิสาหกิจและบริษัทเอกชน (State-owned and private companies)^๙ โดยส่วนใหญ่คณะกรรมการบริษัทในสวีเดนมีระดับเดียวคือคณะกรรมการนโยบาย

^๙ <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden> และ ดูประกอบในโชคชัย สุทธาเวช (๒๕๕๒) หัวข้อ ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model)

บริษัท (Monistic board structure) การมีส่วนร่วมของแรงงานนั้นให้อำนาจแก่สหภาพแรงงานส่งผู้แทนเข้าไปนั่งในคณะกรรมการบริษัท (แตกต่างจากในเยอรมนีที่ผู้แทนมาจากการเลือกตั้งของพนักงานทั่วไปที่อาจมีผู้นำแรงงานได้รับเลือกตั้งกันไปด้วย เพราะกฎหมายมิได้ ให้สิทธิ์แก่ผู้แทนสหภาพแรงงานโดยปริยาย)

ตามกฎหมายสวีเดนสามฉบับ คือ กฎหมายการมีส่วนร่วมบริหารจัดการ (The 1976 Co-determination at Work Act, MBL) กฎหมายการมีผู้แทนพนักงานในคณะกรรมการบริษัทในภาคการจ้างงานเอกชน (the 1987 Act on Board Representation for Employees in Private Employment) และ กฎหมายว่าด้วยผู้แทนสหภาพแรงงาน (the 1974 Act on Trade Union Representatives) กำหนดให้มีผู้แทนแรงงานที่เลือกโดยสหภาพแรงงานนั่งอยู่ในคณะกรรมการบริษัทที่มีคนงานตั้งแต่ ๒๕ คนขึ้นไป ซึ่งปกติจะมีได้สองคน แต่หากกิจการขนาดที่มีคนงานตั้งแต่ ๑,๐๐๐ คนขึ้นไป จะมีได้สามคน โดยภาพรวมมีได้ประมาณหนึ่งในสามของจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด และสามารถมีรองกรรมการได้อีกจำนวนเท่ากรรมการตัวจริง^{๑๐} อย่างไรก็ตาม แม้สวีเดนจะมีความก้าวหน้าของการมีส่วนร่วมของสหภาพแรงงานกับฝ่ายทุนมากกว่าในเยอรมนีและหลายประเทศในยุโรป(หมายถึงสหภาพแรงงานได้สิทธิ์แต่งตั้งผู้แทนของคนทำงานในการเจรจาหรือทำความเข้าใจความตกลงใดๆกับฝ่ายบริหาร โดยไม่ให้ผู้แทนคนทำงานแบบอื่นๆที่เลือกจากคนทำงาน)^{๑๑} แต่การมีผู้แทนสหภาพแรงงานในคณะกรรมการบริษัทก็ยังมีได้ไม่ถึงครึ่งของคณะกรรมการนโยบายบริษัทแบบที่ในเยอรมนีมีได้ (ในสองประเทศระบบคณะกรรมการมีแตกต่างกัน คือ ในสวีเดนมีคณะกรรมการระดับเดียว แต่ในเยอรมนีมีคณะกรรมการบริษัทสองระดับ) ทั้งนี้การได้มาซึ่งผู้แทนสหภาพแรงงานในคณะกรรมการบริษัทนั้นเกิดขึ้นได้สามทางตามที่เจรจาดตกลงกับบริษัท คือ เลือกกันในที่ประชุมใหญ่สมาชิกสหภาพแรงงานในบริษัทนั้นๆ หรือ แต่งตั้งโดยสหภาพแรงงาน หรือ ลงคะแนนเสียงโดยสมาชิกสหภาพแรงงานแบบหย่อนบัตรเลือกตั้ง

นอกจากนี้การพัฒนาสถานประกอบการกับคุณภาพชีวิตคนทำงานเป็นไปได้ดีภายใต้กฎหมายการมีส่วนร่วมตัดสินใจระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการในการทำงาน โดยการเสริมจากการมีข้อตกลงร่วมระหว่างสภาองค์กรนายจ้าง (SAF) และสภาแรงงาน (LO) ซึ่งกระทำขึ้นทุกๆ ๔ ปี โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อตกลงร่วมในปี ๑๙๘๒ ของสภาองค์กรนายจ้าง (SAF) และสภาแรงงาน (LO/PTK) ว่าด้วยประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งเน้นย้ำเรื่องการมีค่านิยมหลักร่วมกันของฝ่ายจัดการคนทำงานและผู้แทนสหภาพแรงงาน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจและมีสปิริตต่อกันและกัน

และ ใน Levinson 2000, Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D., Wailes, Nick and Wright, Chris F. 2016) 2016 และ Jackson 2005)

^{๑๐} <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation>

^{๑๑} <http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation>

ในการสนับสนุนประสิทธิภาพของกิจการ ความยืดหยุ่นของความร่วมมือ การคุ้มครองการจ้างงาน และการพัฒนาความชำนาญและทักษะในการทำงานของแรงงาน กลไกดังกล่าวคือการจัดตั้งสภาการพัฒนาประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วมขึ้นทำหน้าที่ดูแลเรื่องนี้แต่มีขอบเขตความร่วมมือกว้างขวางทั้งในระดับสถานประกอบการกิจการระดับอุตสาหกรรม ระดับชาติและระหว่างประเทศ

ปัจจัยความสำเร็จของระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการในสวีเดนขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งของสหภาพแรงงานจากอัตราการรวมตัวเข้าเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานที่สูงถึงร้อยละ ๘๐-๙๐ ของคนทำงานในอุตสาหกรรม การไว้วางใจกันและกันและทัศนคติที่เข้ากันได้ของนายจ้างกับลูกจ้าง ข้อตกลงร่วมประวัติศาสตร์ “Saljobaden” ระหว่างสภาองค์กรนายจ้างกับสภาแรงงาน เมื่อ ค.ศ. ๑๙๓๘ ที่กำหนดให้สหภาพแรงงานยอมรับการปรับปรุงระบบการจัดการและเทคโนโลยี ในขณะที่นายจ้างยอมรับสิทธิแรงงานในการร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานประกอบการ การมีกฎหมายสนับสนุน (ค่อนข้างไปทางกฎหมายชิวิลลอว์หรือกฎหมายแพ่งมากกว่ากฎหมายคอมมอนลอว์หรือกฎหมายตามประเพณี) การมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมแบบเชื่อมโยงหรือแบบอุตสาหกรรม การยอมรับระบบการเจรจาต่อรองร่วมแบบอุตสาหกรรมจากผู้นำนายจ้าง การมีระบบธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการ การมีทักษะการมีส่วนร่วมที่สูงของนายจ้างและสหภาพแรงงาน การสนับสนุนจากอุดมการณ์ทางการเมืองแบบสังคมนิยมประชาธิปไตยที่เน้นการมีส่วนร่วมของสองฝ่าย รวมทั้งระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศสวีเดนได้รับการสนับสนุนจากระบบรัฐสวัสดิการ (Welfare state) ด้วยเช่นกัน

๔.๓ ประเทศแถบเอเชีย

๔.๓.๑ ประเทศญี่ปุ่น มีเวทีสุนทรียสนทนาในรูปคณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือระหว่างผู้ประกอบการอุตสาหกรรมกับแรงงาน (Industry-Labour consultation body) ถือเป็นระบบการประชุมปรึกษาหารือระดับชาติ (ระดับสูง) อันประกอบด้วยผู้แทนรัฐบาล ฝ่ายจัดการ และแรงงาน รวมทั้งมีผู้แทนสาธารณะที่เป็นนักวิชาการและสื่อมวลชน โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นประธานที่ประชุม Sanrokon จัดตั้งใน ค.ศ. ๑๙๗๐ และยังคงทำหน้าที่จนทุกวันนี้ โดยทำหน้าที่ประชุมแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นกันเดือนละครั้ง เพื่อการแก้ปัญหาแรงงาน และให้คำปรึกษาแก่กระทรวงสาธารณสุข แรงงาน และสวัสดิการ ผู้แทนของฝ่ายแรงงานเป็นผู้นำระดับสูงของสภาแรงงาน (Rengo) ผู้แทนฝ่ายผู้ประกอบการก็เป็นผู้บริหารสภานายจ้าง (Nippon Keidanren) และประธานบริษัทยักษ์ใหญ่ในญี่ปุ่น จำนวนกรรมการสมาชิก Sanrokon รวมทั้งสิ้นประมาณ ๒๕ คน นายกรัฐมนตรีก็เคยเข้าร่วมประชุมบ่อยครั้งในอดีต (แต่ปัจจุบันนับจาก ค.ศ. ๑๙๙๘ ก็ไม่ได้เข้าประชุมอีก) และกล่าวกันว่าผู้แทนฝ่ายวางแผนเศรษฐกิจของทางราชการก็เข้าร่วมบรรยายและชี้แจงต่อที่ประชุมบ่อยครั้ง

ประเด็นการประชุมร่วมมีหลากหลายตั้งแต่เรื่อง การจ้างงาน การพัฒนาทักษะ การประกันสังคม ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไปจนถึงเรื่องการอยู่อาศัย การจราจร และราคาสินค้าในท้องตลาด เป็นต้น ซึ่งการประชุมปรึกษาหารือของ Sanrokon ถือเป็นการประชุมระดับสูง (High-level consultation) แห่งชาติแบบไม่เป็นทางการ โดยมีบทบาทสามประการ คือ ๑) การเป็นเวทีเพื่อการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างรัฐบาล แรงงาน ฝ่ายจัดการ และ ตัวแทนสาธารณะ ๒) การจัดทำคำร้องขอ (Request) และข้อเสนอแนะ (Proposal) ต่อรัฐบาล และ ๓) การรับฟังการอธิบายของรัฐบาลเกี่ยวกับนโยบาย เช่น นโยบายงบประมาณ และ แนวโน้มเศรษฐกิจ

๔.๓.๒ ประเทศเกาหลีใต้มีสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน (Labour-Management councils) ในระดับสถานประกอบการเป็นกลไกที่มีความเด่นชัดในการจัดการแรงงานสัมพันธ์ของเกาหลีใต้ที่พัฒนาตัวได้น่าสนใจ ในแบบแผนของตนเอง^{๑๒}

การแรงงานสัมพันธ์แบบเกาหลีมีการเผชิญหน้าระหว่างผู้ประกอบการกับแรงงานมาอย่างยืดเยื้อยาวนานจนถึงปัจจุบัน รัฐบาลจึงได้พยายามแก้ปัญหาอย่างต่อเนื่อง ในปี ๑๙๘๐ มีการออกพระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน กำหนดเงื่อนไขว่าสถานประกอบการที่มีการจ้างงาน ๕๐ คน หรือมากกว่านั้น ให้มีการจัดตั้งสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน สภาที่ปรึกษาควรจะพบกัน ๔ ครั้งต่อปี และฝ่ายจัดการจำเป็นต้องพิจารณาตัดสินใจร่วมกับตัวแทนฝ่ายลูกจ้างในเรื่องการเพิ่มผลผลิต สวัสดิการของลูกจ้าง การศึกษาและการฝึกอบรม การปฏิบัติในเรื่องที่เป็นข้อข้องใจ บริษัทต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบของสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานที่ออกโดยรัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ผู้ซึ่งมีอำนาจในการยุบเลิกหรือสั่งให้มีการเลือกสรรสมาชิกใหม่ได้ ในปี ๑๙๘๐ เดียวกันนี้ ฝ่ายแรงงานไม่เห็นด้วยกับการมีอำนาจดังกล่าวจึงพยายามเรียกร้องให้แก้ไขหรือเลิกล้มพระราชบัญญัตินี้

ก่อนปี ๑๙๘๗ สภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานได้ขยายวิธีการให้กว้างขวางออกไป โดยรัฐบาลและกลุ่มสถานประกอบการที่เป็นพันธมิตรกันได้พยายามร่วมกันใช้อำนาจของทั้งสองฝ่ายที่ถูกต้องตามกฎหมายให้อยู่เหนือฝ่ายแรงงาน อย่างไรก็ตาม หลังจากปี ๑๙๘๗ สภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานเริ่มต้นบทบาทของแรงงานสัมพันธ์ที่เข้มข้นมากขึ้น ถึงแม้ว่าในทางกฎหมายสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานไม่จำเป็นต้องรวมเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการเข้าไว้ในระเบียบวาระการประชุมก็ได้ แต่ในทางปฏิบัติได้มีการทำเช่นนั้น และในการมีผู้แทนที่มีใจของฝ่ายสหภาพแรงงานก็มีการเจรจาเรื่องค่าจ้างด้วยเช่นกัน รวมทั้งมีท่าทีออกไปมากกว่าการปรึกษาหารือ

^{๑๒} Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D., Wailes, Nick and Wright, Chris F. (2016)

การมีทั้งสหภาพแรงงานและสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานอันสืบเนื่องจากการพยายามปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศนี้กลายเป็นเรื่องปกติไปแล้วสำหรับผู้นำสหภาพแรงงานที่จะเป็นตัวแทนของคนงานในสภาที่ปรึกษาระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงาน แต่กระนั้นโดยทั่วไปสหภาพแรงงานเกาหลีซึ่งนำโดยสมาพันธ์สหภาพแรงงานเกาหลี (Korean Confederation of Trade Union, KCTU) และ สหพันธ์สหภาพแรงงานเกาหลี (Federation of Korean Trade Unions, FKTU) ตำหนิว่าสภาที่ปรึกษาการบริหารจัดการแรงงานเป็นพวกที่คอยขัดขวางสหภาพแรงงานแต่เข้าข้างนายจ้าง ส่วนฝ่ายนายจ้างและรัฐบาลค่อนข้างจะชอบการผูกขาดต่อสภาที่ปรึกษาในการบริหารและจัดการแรงงาน ในฐานะหน่วยงานจัดการเรื่องที่มีใช้การเจรจาต่อรองร่วม (Korea Employers Federation, 1997)

แบบแผนการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ ภายใต้การทำงานของคณะกรรมการสิทธิแห่งประธานาธิบดี ว่าด้วยการปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์ (ระหว่างปี ๑๙๙๖-๑๙๙๘) ซึ่งประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายสหภาพแรงงาน ฝ่ายจัดการ นักวิชาการ และตัวแทนสาธารณะ รวม ๓๐ คน ได้วางรากฐานใหม่ของแรงงานสัมพันธ์แบบเกาหลีเมื่อสิบปีที่แล้วจนถึงปัจจุบันก็คือการปฏิรูปตามหลักการห้าประการ ได้แก่ ๑) การเสริมสร้างคุณความดีร่วมกันด้วยการเสริมสร้างการผลิตและชุมชนสวัสดิการ ๒) การมีส่วนร่วมและความร่วมมือด้วยการจัดการแบบเปิดกว้างและขบวนการแรงงานที่มีผลิตภาพ ๓) ความอิสระและความรับผิดชอบด้วยการประจักษ์แจ้งต่อความเป็นอิสระระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานบนพื้นฐานความรับผิดชอบ ๔) การมุ่งเน้นที่การศึกษาและการยอมรับต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ด้วยการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์และการปรับปรุงคุณภาพชีวิต ๕) โลกาภิวัตน์ของชุดความคิดและความเป็นสถาบันด้วยการยอมรับต่อมาตรฐานแรงงานสากลและการปฏิบัติตาม

การแก้ไขพระราชบัญญัติสภาที่ปรึกษาการบริหารจัดการแรงงานในปี ๑๙๙๗ โดยเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น พระราชบัญญัติส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการร่วมมือ (Act for participation and cooperation promotion) ได้ต่อยอดระบบการมีคณะกรรมการมีส่วนร่วมและการร่วมมือในระดับสถานประกอบการของสองฝ่าย โดยกำหนดให้ใช้ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างจำนวนตั้งแต่ประมาณ ๓๐ คน ขึ้นไป ในส่วนของรัฐบาลก็ยังได้จัดตั้งระบบการอธิบายแรงงานสัมพันธ์ให้นักลงทุนต่างชาติได้ทราบอย่างใกล้ชิด พร้อมทั้งส่งเสริมการประชุมหารือระดับชาติแบบไตรภาคีอย่างจริงจัง เพื่อให้การปฏิรูปแรงงานสัมพันธ์โดยรวมมีผลจริงจังต่อการปฏิบัติระดับอุตสาหกรรมและสถานประกอบการที่มีแนวโน้มของการขัดแย้งที่รุนแรงในประเทศนี้ (Baccaro and Lee 2003)

ความก้าวหน้าในการปฏิรูปการแรงงานสัมพันธ์ของเกาหลีใต้ อันดำเนินไปสู่รูปแบบความร่วมมือระหว่างฝ่ายบริหารและแรงงานที่ประสบความสำเร็จมากขึ้นนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญๆ ได้แก่ การเป็นเจ้าภาพของฝ่ายรัฐบาลอย่างแข็งขัน ระบบการประชุมไตรภาคีและความร่วมมือระดับชาติที่จริงจัง การสนับสนุนจากฝ่ายวิชาการและสาธารณะ ความเข้มแข็งของสหภาพ

แรงงาน การขยายตัวของการทำงานสัมพันธ์แบบอุตสาหกรรม การมีข้อตกลงร่วมทางวิสัยทัศน์ (หลักการร่วม) เพื่อแรงงานสัมพันธ์แบบใหม่ การเชื่อมโยงแบบแผนการจัดการความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการและแรงงานเข้ากับมาตรฐานแรงงานสากล

๔.๕ ประเทศไทย

การมีส่วนร่วมของแรงงานไทยในการบริหารกิจการขั้นต้น ปรากฏทั้งในภาคเอกชน ภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ มักจะอาศัยกฎหมายรองรับ โดยในภาคเอกชนมีกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ ๒๕๑๘ กำหนดให้มีระบบการเจรจาต่อรองระหว่างสหภาพแรงงานหรือกลุ่มลูกจ้างกับนายจ้าง การมีคณะกรรมการลูกจ้างเพื่อประชุมร่วมกับฝ่ายนายจ้างถึงปัญหาและความต้องการของแรงงานในการทำงาน[เทียบเท่าระบบสภาที่ปรึกษาการทำงานประจำธุรกิจหรือสภาการทำงานในประเทศเยอรมนี(เรียกกันในภาษาเยอรมันว่า “Betriebsrat” หรือ ในภาษาอังกฤษว่า Work Council) แต่มีบทบาทแคบกว่ามาก] ในภาครัฐวิสาหกิจตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ๒๕๔๓ กำหนดให้แรงงานและฝ่ายจัดการสามารถมีระบบการเจรจาต่อรองร่วมตามหลักสากลได้ และยังกำหนดให้มีคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ที่มีผู้แทนสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการฝ่ายละครึ่ง โดยมีผู้แทนจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นประธานคณะกรรมการดังกล่าว ที่ประชุมกันอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง เพื่อแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกัน พัฒนาประสิทธิภาพรัฐวิสาหกิจ และสามารถปรับปรุงสภาพการจ้างที่ไม่ขัดกับการเจรจาต่อรอง อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ดังกล่าว ยังนับว่าเป็นขั้นต่ำว่าการมีส่วนร่วมในระดับการบริหารกิจการที่ระดับนโยบายแบบที่ใช้ในสวีเดน เยอรมนี และประเทศสมาชิกสหภาพยุโรปทั้งหลาย

การมีส่วนร่วมของแรงงานในการบริหารกิจการยังมีในรูปคณะกรรมการอื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น คณะกรรมการสวัสดิการ (ทางเลือกอื่นของคณะกรรมการลูกจ้าง) คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน และคณะกรรมการอื่นๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด แต่นายจ้างและลูกจ้างกำหนดใช้ร่วมกัน เช่น คณะกรรมการร่วมปรึกษาหารือ ที่มีประยูรศักดิ์จากญี่ปุ่น ในบริษัทเทอินโพลีเอสเตอร์ และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในบริษัทไทยฮอนดามอเตอร์ เป็นต้น

นอกเหนือจากที่กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในรัฐวิสาหกิจกำหนดแล้ว คณะรัฐมนตรีเมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๔ สมัยอดีตนายกรัฐมนตรีทักษิณ ชินวัตร เป็นนายกรัฐมนตรีเคยมีมติเพื่อเป็นแนวปฏิบัติของรัฐวิสาหกิจ ตามการเสนอของนายกรัฐมนตรี โดยสรุปในทำนองว่าให้รัฐวิสาหกิจต่างๆเปิดโอกาสให้สหภาพแรงงานร่วมประชุมกับคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจควรมีตัวแทนเป็นกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจได้ เพื่อจะได้มีส่วนร่วมดูแลผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจร่วมกับคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ แต่จนกระทั่งทุกวันนี้ รัฐวิสาหกิจต่างๆก็ไม่ได้มีการพัฒนาการดำเนินการให้เป็นจริงในทางปฏิบัติมากนัก โดยส่วนใหญ่ที่เป็นไปได้คือให้ผู้แทนสหภาพแรงงานเข้าร่วมสังเกตการประชุมคณะกรรมการบริหารรัฐวิสาหกิจได้

นอกจากนี้ การร่วมตัดสินใจของแรงงานกับรัฐบาล และผู้ประกอบการในรูปแบบคณะกรรมการไตรภาคีก็นับได้ว่าเป็นประชาธิปไตยในการทำงานรูปแบบหนึ่งและมีเฉพาะในระดับชาติ และอนุกรรมการระดับจังหวัดในบางคณะ เช่น คณะกรรมการค่าจ้างแต่ไตรภาคีก็ยังมีในระดับอุตสาหกรรม โดยชุดที่มีความสำคัญเชิงนโยบายมากที่สุดคือ สภาที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาแรงงานแห่งชาติ แต่ในทุกวันนี้ก็ไม่มีผลงานที่โดดเด่น เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่อ ๒๐-๓๐ ปีก่อน สมัยที่ ศ. นิคม จันทรวิทุร ศ.ดร. จีระ หงส์ลดารมภ์ และนายไสว พรหมมณี เป็นประธานสภาที่ปรึกษาฯ และในภาพรวมปัจจุบันทุกคณะก็ยังมีปัญหามาตรฐานคุณภาพไตรภาคีในฐานะระบบการร่วมบริหารแรงงานระดับประเทศอยู่ไม่น้อย

การก้าวหน้ากว่าในการร่วมบริหารกิจการระหว่างแรงงานกับฝ่ายจัดการก็คือการบริหารกิจการด้วยตนเองของแรงงาน กรณีเช่นนี้พบในประเทศไทยมานานแล้ว คือการบริหารกิจการโดยตนเองของลูกจ้างกลับมีขึ้นได้เมื่อ พ.ศ. ๒๕๓๐^{๑๓} คือในบริษัทธนาเทพการพิมพ์ที่ลูกจ้างร่วมกันกิจการจากบริษัทซีเคียวริตี้การพิมพ์หลังประกาศปิดการด้วยการใช้เงินชดเชยการเลิกจ้างมารวมกันซื้อกิจการสืบเนื่องจากการที่สหภาพแรงงานยื่นข้อเรียกร้องเพิ่มเงินเดือนต่อนายจ้าง แต่ไม่สามารถตกลงกันได้จนนำไปสู่การปิดกิจการความสำเร็จของการเป็นเจ้าของกิจการเกิดขึ้นได้โดยการจัดการของสหภาพแรงงาน ปัจจุบันยังดำเนินกิจการโดยตนเองของพนักงานที่ไม่มีสหภาพแรงงานในกิจการนี้ แต่พนักงานส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๕๐-๖๐ เท่านั้นมีหุ้น (ส่วนใหญ่เป็นคณงานเก่า) เนื่องจากพนักงานเก่าที่เกษียณอายุก่อนหน้าบางคนขายหุ้นให้คนเดิมหรือคนอื่นที่มีร่วมในระดับกรรมการบริษัท ขาดการตั้งกฎระเบียบให้พนักงานเข้าใหม่ต้องซื้อหุ้นกิจการ

ประชาธิปไตยในการทำงานของแรงงานในประเทศต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเทศยุโรปและอเมริกาก้าวหน้าไปมาก ในญี่ปุ่นเกาหลีและไทยเราเองก็พอมิให้เห็นบ้าง แต่ในประเทศไทยยังไม่ถูกทำให้เป็นที่ยอมรับ และมีระบบงานที่มีพลังเป็นที่นิยมอย่างแท้จริงในสังคมไทย

ประโยชน์ของการร่วมบริหารกิจการของแรงงาน

การร่วมบริหารกิจการของแรงงานมีผลดีมากกว่าผลเสีย

๑. ความขัดแย้งในสถานประกอบการถูกจัดการให้เป็นประโยชน์ต่อกิจการและแรงงานพร้อมกันไป

๒. ส่งเสริมความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานประกอบการ

^{๑๓} โชคชัย สุทธาวาศ “ธนาเทพการพิมพ์ : ตัวอย่างแรกของการบริหารกิจการด้วยตนเองของลูกจ้างที่ประสบความสำเร็จในประเทศไทย” จดหมายข่าวแรงงาน (วารสารของสถาบันพัฒนาแรงงานไทย), ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๓๖, หน้า ๑๗-๒๕.

๓. เกิดความสงบสุขในอุตสาหกรรมและส่งผลต่อเสถียรภาพและความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจ ส่วนรวมของประเทศ

๔. ลดการสูญเสียและการทุจริตในการบริหารกิจการ

๕. สร้างความรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้นของสหภาพแรงงานและพนักงาน

๖. ช่วยให้พนักงานรัฐวิสาหกิจรับผิดชอบต่อความสำเร็จและล้มเหลวของกิจการมากยิ่งขึ้น

๗. การเปิดให้มีผู้แทนสหภาพแรงงานอยู่ในคณะกรรมการบริษัทช่วยยให้สหภาพแรงงานเป็นองค์การที่มีความเป็นผู้ใหญ่มากขึ้นและทำให้เรียกร้องต่อฝ่ายบริหารสมเหตุสมผล และเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมมากขึ้น

๘. การมีส่วนร่วมผู้แทนสหภาพแรงงานหรือพนักงานอยู่ในคณะกรรมการบริษัททำให้

กรรมการจากหน่วยงานอื่นต้องระมัดระวังและปรับปรุงพฤติกรรมการณ์ตัดสินใจให้ยึดหลักผลประโยชน์ของบริษัทมากขึ้น เพราะสหภาพแรงงานหรือพนักงานที่เป็นผู้แทนต้องแสดงผลงานอันเป็นประโยชน์ต่อสถานประกอบการอยู่เสมอ

๓. หลักประชาธิปไตยที่ใช้ในบริษัท เทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด

๓.๑ บทบาทและหน้าที่ของบริษัทเทพผดุงพรจำกัดในการส่งเสริมให้ใช้หลักประชาธิปไตยของพนักงานในบริษัท

จากหลักการของประชาธิปไตยที่นำเสนอไว้ข้างต้น บริษัทเทพผดุงพรมะพร้าว มีความเห็นว่าการนำหลักการประชาธิปไตยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในระบบการบริหารงานของพนักงานในบริษัทมีความจำเป็นและทำให้พนักงานในบริษัทฯ สามารถดำเนินการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ระหว่างพนักงานในบริษัทฯ ด้วยกันเองได้โดยใช้หลักการของประชาธิปไตย บริษัทฯ จึงมีการส่งเสริมให้นำหลักการประชาธิปไตยดังกล่าวมาใช้ในบริษัทฯ โดยบริษัทฯ มี “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง” จำนวน ๙ คน และ “คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน” จำนวน ๙ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งตามหลักการประชาธิปไตย โดยพนักงานในบริษัทฯ มีการเลือกคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้างและคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน โดยการ “หย่อนบัตรเลือกตั้ง” เพื่อให้คณะกรรมการฯ เป็นตัวแทนของพนักงาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่มีสหภาพแรงงาน มีรายละเอียด ดังนี้

๓.๑.๑ ระเบียบการดำเนินการเลือกตั้ง “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง”

๑) บริษัทฯ มีการสนับสนุนการเลือกตั้ง “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง” โดยการสนับสนุน “งบประมาณ” เป็นค่าทำป้ายเพื่อหาเสียงเลือกตั้ง จำนวน ๕๐๐ บาท

๒) การหาเสียงโดยผู้สมัครเพื่อเป็น “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง” มีระยะเวลา ๑ เดือน ในการดำเนินการหาเสียงเลือกตั้งก่อนการเลือกตั้งจริง

๓) การเลือกตั้งในวันเลือกตั้ง ดำเนินไปแบบโปร่งใส โดยการให้พนักงานทุกคนใช้สิทธิ์ในการ “หย่อนบัตรเลือกตั้ง” ตามรายชื่อผู้สมัครเพื่อเป็น “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง”

๔) ผู้สมัครที่ได้รับเลือกให้เป็น “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง” มีวาระการทำงานชุดละ ๒ ปี

๓.๑.๒ หน้าที่ของ “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง”

๑) คณะกรรมการฯ มีหน้าที่ยื่นข้อเสนอแนะให้กับทางโรงงานฯ เมื่อได้รับข้อร้องเรียนมาจากลูกจ้าง

๒) กำหนดการประชุมของ “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง” มีการประชุมตามวาระทุก ๓ เดือน

๓) เมื่อ “คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง” เห็นว่า มีความจำเป็นต้องประชุมกับนายจ้าง คณะกรรมการฯ จะทำข้อเรียกร้องขอให้มีการจัดประชุม

๔) บริษัทฯ มีการจัดทำผู้รับเรื่องร้องเรียน โดยการเปิดอ่านข้อร้องเรียน จะมีการอ่านพร้อมกันกับ คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง หรือ มีตัวแทนแผนกเข้ามาร่วมอ่าน

๕) เมื่อมีประเด็นเร่งด่วนจากลูกจ้าง คณะกรรมการฯ สามารถเรียกประชุมได้

๖) หลักเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนลูกจ้าง ควรมีหลักการอย่างไรบ้าง โดยฝ่ายบุคคลและคณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง มีการประชุมและทำข้อตกลงร่วมกัน

๗) มีการจัดทำบอร์ดประชาสัมพันธ์ เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ กฎระเบียบ ประกาศต่างๆ เช่น เมื่อมีการประชุมเพื่อทำข้อตกลงระหว่างคณะกรรมการฯ กับ บริษัทฯ ผลการประชุมเป็นอย่างไร เพื่อแจ้งให้ลูกจ้างและพนักงานที่ทำงานในบริษัทฯ ให้ทราบทั่วกัน

๘) การพิจารณาเรื่องต่างๆ โดยการนำหลักประชาธิปไตยมาใช้ เช่น เมื่อบริษัทฯ ได้รับการจัดสรรโควตาในการฉีดวัคซีนป้องกันโรค Covid-๑๙ คณะกรรมการสวัสดิการลูกจ้าง และฝ่ายบุคคล จะมีการประชุมเพื่อหารือกันในการพิจารณากลุ่มบุคคลที่ควรจะได้รับฉีดวัคซีนก่อน เช่น เป็นบุคคลกลุ่มเสี่ยง ทั้งนี้จะไม่ได้พิจารณาว่า บุคคลนี้เป็นผู้จัดการ หรือ เป็นผู้ที่มีความสำคัญจึงจะได้ฉีดวัคซีนก่อน แต่ทั้งนี้จะมีการจัดสรรพนักงานที่ควรจะได้รับฉีดวัคซีนตามความจำเป็น และเป็นผู้ที่มีความสมัครใจในการฉีดวัคซีนดังกล่าว

๓.๑.๓ หน้าที่ของ “คณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน”

๑) ทำข้อเสนอแนะให้กับทางโรงงานฯ ว่า การทำงานในโรงงานฯ มีความไม่ปลอดภัยอย่างไรบ้าง

๒) การปฏิบัติงานของลูกจ้างและพนักงานในบริษัทฯ และ โรงงานฯ มีข้อกำหนดเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน โดยโรงงานฯ ได้ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานไทย

๓.๒. การประกาศนโยบายสำคัญของบริษัทเทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด ในด้านการจัดซื้อสินค้าที่มี ธรรมาภิบาล

ส่วนหนึ่งของการบริหารกิจการของบริษัท เทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด ที่เกี่ยวข้องกับหลัก
ประชาธิปไตย คือ การประกาศนโยบายสำคัญของบริษัทฯ ในการจัดซื้อสินค้าที่มีธรรมาภิบาล (รูปที่
๑) โดยกรรมการผู้จัดการบริษัทเทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด ได้ทำจดหมายถึง เจ้าของกิจการ กรรมการ
ผู้จัดการ ผู้จัดการและผู้ที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นพันธมิตรคู่ค้า ซึ่งนโยบายฉบับนี้มีใจความสำคัญเรื่องการ
จัดซื้อสินค้าที่มีธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและยุติธรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ กับคู่
ค้าของบริษัทฯ โดยมีการเน้นย้ำข้อความสำคัญดังนี้

๑) ห้ามให้สินบนในทุกรูปแบบ การรับของขวัญและของกำนัลทุกชนิด

๒) การให้ยืมเงินแก่พนักงาน ทั้งกรณีที่ให้โดยการรู้จักกันเป็นการส่วนตัวก่อน หรือ
รู้จักและมีความสัมพันธ์อันดีภายหลังที่เข้ามาเป็นคู่ค้าของบริษัทฯ

ทั้งนี้ การกระทำทั้ง ๒ ข้อข้างต้น ถือเป็นกรกระทำที่ผิดระเบียบวินัยของบริษัทฯ ชั้นรุนแรง
และถือเป็นการกระทำทุจริต ที่มีความผิดตามกฎหมายและเป็นการกระทำที่อาจกระทบต่อชื่อเสียง
ของบริษัทฯ ในด้านการดำเนินธุรกิจ

ต่อประเด็นดังกล่าว บริษัทฯ จัดให้มีการควบคุมภายในที่เหมาะสม เพื่อสอบสวนรายการที่
ผิดปกติ ซึ่งหากบริษัทฯ พบว่ามีการกระทำที่ทุจริตเกิดขึ้น บริษัทฯ จะดำเนินการลงโทษทางวินัยสูงสุด
และดำเนินคดีอาญาแก่พนักงานที่กระทำการทุจริต และ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำที่ทุจริต
รวมถึงบริษัทฯ จะดำเนินการขึ้นบัญชีดำ กับ บริษัทฯ คู่ค้าที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางการ
ปฏิบัติการจัดซื้อของบริษัทฯ

ทั้งนี้ หากพบว่าพนักงานของบริษัทฯ มีการร้องขอหรือยืมเงินหรือแสดงพฤติกรรมใดๆ
ที่แสดงถึงการกระทำทุจริตใดๆ บริษัทฯ ขอความร่วมมือในการแจ้งกลับมาที่ผู้บริหารของบริษัทฯ
๓ ท่าน ตามรายชื่อและช่องทางการสื่อสาร (รูปที่ ๑) โดยบริษัทฯ จะเก็บเป็นความลับและไม่เปิดเผย
ผู้ให้ข้อมูล ทั้งก่อน ระหว่าง หรือภายหลังที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว

สำหรับการจัดซื้อ ทางบริษัทฯ จะมีการเปรียบเทียบราคากับคู่ค้ารายอื่นๆ ทุกครั้ง โดยให้คู่ค้า
เสนอในราคาที่ดีที่สุด ซึ่งถ้าคู่ค้ามีการเสนอราคาที่แพงกว่าแต่มีคุณภาพเหมือนกัน บริษัทฯ อาจมีการ
เปลี่ยนคู่ค้าได้ (รายละเอียดของจดหมายตามรูปที่ ๑)

18 ธันวาคม 2564

เรียน เจ้าของกิจการ , กรรมการผู้จัดการ , ผู้จัดการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

ตามที่ บริษัท เทพดุงพรมะพร้าว จำกัด มีนโยบายในการจัดซื้อสินค้าที่มีธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และยุติธรรมในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ กับ คู่ค้าของบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงขอเน้นย้ำว่าห้ามให้สินบนในทุก รูปแบบ ในเรื่องการรับของซื้อของขายและกำหนดทุกชนิด รวมทั้งเรื่องการให้ยืมเงินแก่พนักงาน ทั้งกรณีที่ไม่ได้ โดยความรู้จักกัน เป็นการส่วนตัวก่อน หรือ รู้จักและมีความสัมพันธ์อันดีภายหลังที่เข้ามาเป็นคู่ค้าของบริษัทฯก็ตาม บริษัทฯถือว่า การกระทำ ดังกล่าวเป็นการกระทำที่ผิดระเบียบวินัยของบริษัทฯ อันรุนแรง และ ถือเป็นการกระทำทุจริต ที่มีความผิดตามกฎหมายและ เป็นการกระทำที่อาจกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทฯ ในด้านการค้าในธุรกิจ

ทั้งนี้บริษัทฯจัดให้มีการควบคุมภายในที่เหมาะสม เพื่อสอบทานรายการที่ผิดปกติ หากบริษัทฯ พบว่ามีการกระทำ ที่ทุจริตเกิดขึ้น บริษัทฯจะดำเนินการลงโทษทางวินัยสูงสุดและดำเนินคดีอาญาแก่พนักงานที่กระทำการทุจริต และ / หรือ ผู้ ที่เกี่ยวข้องกับกระกระทำที่ทุจริต ดังกล่าว รวมถึงบริษัทฯจะดำเนินการขึ้นบัญชีดำ กับ บริษัทฯคู่ค้าที่ไม่ปฏิบัติตามนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติการจัดซื้อของบริษัทฯ

หากท่านพบว่าพนักงานของบริษัทฯ มีการร้องขอ หรือ ยืมเงิน หรือ แสดงพฤติกรรมใดๆที่แสดงถึงการกระทำ ทุจริตใดๆ บริษัทฯ ขอความร่วมมือจากท่านให้แจ้งกลับมายังผู้บริหารของบริษัทฯ ตามรายชื่อและช่องทางการสื่อสาร ด้านล่างนี้

- 1. นายเกียรติศักดิ์ เทพดุงพร (กรรมการบริหาร) Email : kicatisak@tcc-chaokoh.com
- 2. นายชวพร เทพดุงพร โทรศัพท์ : 02-813-1102-6 คอย 197 Email : chavapom@tcc-chaokoh.com
- 3. นายชวพล เทพดุงพร Email : chavapon@tcc-chaokoh.com

ในการแจ้งข้อมูลดังกล่าวนี้ บริษัทฯจะเก็บเป็นความลับและไม่เปิดเผยผู้ให้ข้อมูล ไม่ว่าจะก่อน หรือ ระหว่าง หรือ ภายหลังที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว

โดยในการจัดซื้อทุกครั้งทางบริษัทฯจะมีการเปรียบเทียบราคาจากผู้ค้ารายอื่นๆตลอด ให้ท่านเสนอในราคาที่ดี ที่สุด ถ้าหากท่านดูคุณภาพที่เหมือนกัน อาจมีการเปลี่ยนคู่ค้าได้ เพราะ บริษัทฯอยู่ได้ ท่านก็อยู่ได้ โดยเราจะไปด้วยกัน จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอขอบคุณที่ได้ให้ความร่วมมือด้วยดีเสมอมา

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกียรติศักดิ์ เทพดุงพร
กรรมการผู้จัดการ)



บันทึกการรับทราบนโยบายการจัดซื้อ

บริษัท

ผู้รับทราบ

วันที่

กรุณาส่งกลับมามาตามที่อยู่ 58-59 หมู่ 5 ต.พุทธมณฑลสาย 4 ต.กระทุ่มล้ม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73220

(กรรมการผู้จัดการ) หรือ Email : chavapom@tcc-chaokoh.com / Email : chavapon@tcc-chaokoh.com

| | | | |
|-----------------|--|-------------------------|--------------------|
| สำนักงานใหญ่ | : 5895 ถนนบรมราชชนนี แขวงอรุณอมรินทร์ เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร 10700 | โทรศัพท์: 0 2494 8889 | แฟกซ์: 0 2494 8875 |
| ✓ โรงงานชวามะเข | : 58-59 หมู่ที่ 5 ต.พุทธมณฑลสาย 4 ต.กระทุ่มล้ม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73220 | โทรศัพท์: 0 2813 1102-5 | แฟกซ์: 0 2813 1106 |
| โรงงานแม่พลอย | : 89 หมู่ 4 ซอยกระทุ่มล้ม 27 ต.พุทธมณฑลสาย 4 ต.กระทุ่มล้ม อ.สามพราน จ.นครปฐม 73220 | โทรศัพท์: 0 2814 1391-4 | แฟกซ์: 0 2814 1435 |

www.tcc-chaokoh.com e-mail: info@tcc-chaokoh.com

รูปที่ ๑ ประกาศนโยบายในการจัดซื้อสินค้าที่มีธรรมาภิบาล

๔. บทสรุปและข้อเสนอแนะ

๔.๑ บทสรุป

กล่าวโดยสรุปเราจะเห็นได้ว่าประชาธิปไตยในการทำงาน อันเป็นร่วมรณรงค์ใหญ่ครอบคลุมถึงการร่วมตัดสินใจบริหารกิจการของแรงงานหรือคนทำงานนั้น มีความครอบคลุมทั้งในระดับการเมืองของประเทศ อุตสาหกรรม และสถานประกอบการ แต่มักจะพิจารณากันในระดับอุตสาหกรรมและสถานประกอบการเป็นส่วนใหญ่ โดยประเทศที่มีพัฒนาการในทางประชาธิปไตย เศรษฐกิจรัฐสวัสดิการ และทุนนิยมเสรี จะมีความก้าวหน้าในจุดที่เน้นหนักแตกต่างกันไป

สำหรับบริษัทเทพผดุงพรมะพร้าว จำกัด ประชาธิปไตยในการทำงานและการร่วมบริหารกิจการ จะมีคณะกรรมการสวัสดิการ คณะกรรมการความปลอดภัยฯ ที่ตั้งกันเองระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างในบริษัทต่างๆ ซึ่งเป็นการบริหารกิจการโดยคนงานเอง

๔.๒ ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

๑) การนำหลักการประชาธิปไตยมาใช้ในบริบทของบริษัทฯ ควรจะต้องมีความสอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตยของประเทศไทยและของสากล

๒) ควรมีการอบรมสร้างความเข้าใจให้พนักงานและแรงงานที่ทำงานกับบริษัทฯ ทราบถึงหลักการประชาธิปไตยของบริษัทอย่างถ่องแท้ เพื่อให้รู้ว่าตนมีสิทธิหน้าที่ใด ๆ ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายและกำหนดไว้ในระเบียบของบริษัทฯ บ้าง จึงจะสามารถใช้หลักนิติธรรมสากลและหลักนิติธรรมของบริษัทฯ เพื่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของพนักงานและแรงงานในบริษัทฯ ได้

๓) บริษัทฯ ควรกำหนดให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในอนาคต เนื่องจากหลักการประชาธิปไตยที่ใช้ในบริษัทฯ อาจจะมีข้อพิจารณาและข้อเสนอแนะจากลูกจ้างและพนักงานเพิ่มเติมเพื่อบริษัทฯ จะได้ทำการปรับปรุงเพื่อให้เป็นไปตามรูปแบบของลูกจ้าง/พนักงานโดยรวม และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับหลักประชาธิปไตยของประเทศและสากลในเรื่องการดำเนินธุรกิจโดยใช้หลักการประชาธิปไตยเข้ามามีส่วนร่วม ดังนั้น จึงต้องมีการติดตามและศึกษาเพิ่มเติมจากการนำมาใช้ปฏิบัติเพื่อหาข้อบกพร่องของการนำหลักประชาธิปไตยมาใช้จริงในทางปฏิบัติ และนำข้อบกพร่องที่ค้นพบมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้เป็นหลักปฏิบัติแบบประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ต่อไปในอนาคต

อ้างอิง

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>
และ คู่มือประกอบในโซคซัย สุธธาเวศ (๒๕๕๒) หัวข้อ ตัวแบบการร่วมตัดสินใจระหว่างฝ่าย
จัดการและแรงงานของประเทศสวีเดน (Swedish co-determination model) และใน
Levinson 2000, Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D., Wailes, Nick and
Wright, Chris F. 2016) 2016 และ Jackson 2005)

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation>

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation>

Pugh, Oswald and Jahera 2000, Rosen and Quarrey 1987

และ <http://www.esopassociation.org> และ <http://www.nceo.org>

Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D., Wailes, Nick and Wright, Chris F. (2016)

โซคซัย สุธธาเวศ (๒๕๕๕) **ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เพื่อความเป็นเลิศสำหรับสังคมไทย:**

**ศึกษาจากสถานประกอบการดี-ดีเด่นในการปฏิบัติทางแรงงานสัมพันธ์, จัดพิมพ์โดย มูลนิธิ
นิคมจันทรวิฑูร, คณะกรรมการการแรงงาน สภาผู้แทนราษฎรและสาขาวิชาการบริหาร
สังคมคณะสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมมหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
กรุงเทพมหานคร: เอสบีพีบลิสซิ่ง.**

โซคซัย สุธธาเวศ, ๒๕๕๙. ประชาธิปไตยในการทำงานและการร่วมบริหารกิจการ : แนวคิดและ
ประสบการณ์ในยุโรป อเมริกา และเอเชีย และข้อพิจารณาสำหรับประเทศไทย.

<https://aromfoundation.org/2016/ประชาธิปไตยในการทำงาน/>

โซคซัย สุธธาเวศ (๒๕๕๒) ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย. สนับสนุนทุนโดย
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

โซคซัย สุธธาเวศ “ธนาเทพการพิมพ์ : ตัวอย่างแรกของการบริหารกิจการด้วยตนเองของลูกจ้างที่
ประสบความสำเร็จในประเทศไทย” จดหมายข่าวแรงงาน (วารสารของสถาบันพัฒนาแรงงาน
ไทย), ปีที่ ๒, ฉบับที่ ๘ พฤศจิกายน ๒๕๓๖, หน้า ๑๗-๒๕.

Baccaro, Lucio, and Chang-Hee Lee. “Strengthening Industrial Relations and Social
Dialogue in the Republic of Korea” *Socio-Economic Review*, 2003, 3 (1): 25–53.

Bamber, Greg J., Lansbury, Russell D., Wailes, Nick and Wright, Chris F. (2016)
(Sixth Edition)

International and Comparative Employment Relations. National Regulation,
Global Changes. London: Sage.

Sidney and Beatrice Webbs (1897) **Industrial democracy**. London, New York,
Bombay: Longmans, Green & Co.

William N. Pugh, Sharon L. Oswald and John S. Jahera “The effect of ESOP adoptions
on corporate performance: are there really performance changes?” Managerial
and Decision Economics, 2000, vol. 21, issue 5, pages 167-180.

Rosen, Corey and Quarrey, Michael “How Well Is Employee Ownership Working?”
Harvard Business Review, September, 1987, in <https://hbr.org/1987/09/how-well-is-employee-ownership-working>.

<http://www.esopassociation.org>

<http://www.nceo.org>

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden>

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Board-level-Representation>

<http://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Sweden/Workplace-Representation>