

บทที่ 1



บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ก่อนที่ประเทศไทยจะเริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 ลักษณะโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศไทยมีพื้นฐานด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก ในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศไทยอาชีพทางการเกษตร แรงงานไทยจึงมีแรงงานเกษตรเป็นหลัก แรงงานอุตสาหกรรมมีค่อนข้างน้อย¹ ภาคอุตสาหกรรมเริ่มขยายตัวเมื่อสมัยจอมพล ป. พิบูลสงครามดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ได้มีการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจที่ดำเนินการผลิตด้านอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก จากการพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ ได้ก่อให้เกิดการขยายตัวของแรงงานรับจ้างภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในกระบวนการผลิตแบบอุตสาหกรรมตามแนวทางของระบบทุนนิยมมีผลให้รูปแบบการผลิตได้เปลี่ยนแปลงไปจากการกระทำของบุคคลหรือกลุ่มเล็ก ๆ มาเป็นระบบการประกอบการโดยคนกลุ่มใหญ่ และได้มีการนำเอาเครื่องจักรแบบใหม่มาใช้ในกระบวนการผลิต² ได้ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ทางการผลิตในรูปแบบใหม่ คือความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าของทุนกับเจ้าของแรงงานซึ่งความ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹นิคม จันทรวิทุร, แรงงานไทย: การเดินทางที่ยาวนาน, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2524), หน้า 1.

²จำนงค์ สัมประสงค์, การแรงงานสัมพันธ์: หลักและวิธีปฏิบัติ, (กรุงเทพฯ: บริษัท
บพิชการพิมพ์, 2521), หน้า 2.

สัมพันธ์ไม่มีลักษณะแบบขัดกันในตัวเอง³ กล่าวคือในด้านหนึ่งนายจ้างจะไม่สามารถทำการผลิตได้ หากปราศจากแรงงานซึ่งเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญและแรงงานเองก็ไม่สามารถอยู่ได้หากไม่ได้รับค่าจ้างจากการทำงานให้นายจ้าง แต่ในอีกแง่หนึ่งความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็มีความขัดแย้งกัน เนื่องจากค่าจ้างถือเป็นต้นทุนการผลิตซึ่งนายจ้างย่อมพยายามที่จะกดให้ต่ำที่สุด เพื่อให้ได้กำไรสูงสุดและแข่งขันกับผู้ผลิตรายอื่นในระบบตลาดได้ ขณะที่ลูกจ้างก็ต้องการค่าจ้างที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ในความสัมพันธ์นี้นายจ้างสามารถครอบงำลูกจ้างได้ เนื่องจากนายจ้างเป็นผู้กุมปัจจัยการผลิตจึงทำให้สามารถกำหนดเงื่อนไขการผลิต และการจ่ายค่าจ้างให้กับลูกจ้างได้⁴ ความสัมพันธ์แบบนี้ถือเป็นความขัดแย้งพื้นฐานในรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ภายใต้ระบบการผลิตแบบทุนนิยม จากความขัดแย้งนี้ผนวกกับการประสพกับสภาพการทำงานแบบใหม่ที่แตกต่างจากเดิมมาก เนื่องจากต้องทำงานตามเครื่องจักรมีระเบียบข้อบังคับมากมาย โดยลูกจ้างไม่สามารถทำงานอย่างมีอิสระได้ ทำให้ลูกจ้างประสพกับปัญหาในการปรับตัวให้เข้ากับวิถีการดำรงชีวิตในรูปแบบใหม่ที่ก่อให้เกิดความสูญเสียความมั่นคงทั้งสภาพร่างกายและจิตใจ รวมทั้งภาวะเศรษฐกิจที่บีบคั้นจากค่าจ้างที่แทบจะไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนผลักดันไปสู่วิวัฒนาการในการรวมกลุ่มของลูกจ้างในการจัดตั้งองค์กรในรูปแบบสหภาพแรงงานเพื่อเรียกร้องและปกป้องผลประโยชน์ของตนทำให้เกิดการเคลื่อนไหวของขบวนการแรงงาน มีการประท้วง การนัดหยุดงานหลายครั้ง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เป็นลักษณะโดยทั่วไปของสังคมทุนนิยมอุตสาหกรรม สำหรับประเทศไทยตั้งแต่หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครองพ.ศ. 2475 รัฐไม่ได้ให้ความสนใจกับปัญหาแรงงานมากนัก โดยจะเห็นได้จากการไม่มีหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบด้านข้อพิพาทแรงงานและไม่มีกฎหมายด้านแรงงานสัมพันธ์ การแก้ไขปัญหาก็เป็นไปแบบเฉพาะหน้าเช่นอาศัยนายกรัฐมนตรีนครหรือกรมตำรวจทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยเจรจาในข้อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

³ แล ดิลกวิษรัตน์, "กระบวนการสะสมทุน แรงงานและพัฒนาการของอุตสาหกรรมกรรม", ใน ความรู้ันึกเศรษฐศาสตร์ไทยปี 2529, ไกรยุทธ ชีรตศาฉินันท์, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ: สมาคมเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2530), หน้า 300.

⁴ วรวิทย์ เจริญเลิศ, "วิกฤตการณ์ทุนนิยมโลกกับพัฒนาการเศรษฐกิจไทย," ใน เศรษฐกิจไทยในระบบทุนนิยมโลก, กำชัย ลาสสมิถ, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533), หน้า 144.

พิพาทแรงงาน⁵ รัฐได้เริ่มให้ความสำคัญต่อปัญหาแรงงานสัมพันธ์มากขึ้นในสมัยจอมพลป. ได้มีการออกพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ. 2499 โดยรัฐได้ใช้กฎหมายนี้เป็นกรอบในการแก้ไขปัญหาและผ่อนคลายความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ที่เริ่มมีมากขึ้นเรื่อยๆ กฎหมายฉบับนี้ถือเป็นกฎหมายแรงงานฉบับแรกที่มีการยอมรับให้มีการจัดตั้งสหภาพแรงงาน และให้สิทธิลูกจ้างในการเรียกร้องเจรจาต่อรองกับนายจ้าง สิทธิในการนัดหยุดงาน ตลอดจนได้กำหนดมาตรการป้องกันและวิธีระงับข้อพิพาทแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างโดยมีกองแรงงาน กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่ในการบริหารแรงงาน ในช่วงที่มีการบังคับกฎหมายฉบับนี้ได้มีการเคลื่อนไหวด้านแรงงานอย่างมาก มีการก่อตั้งสหภาพแรงงานถึง 200 แห่ง มีสภาแรงงาน 2 แห่ง และมีการนัดหยุดงาน 12 ครั้ง⁶ อย่างไรก็ตามการเคลื่อนไหวด้านแรงงาน ภายใต้กรอบของกฎหมายฉบับนี้ได้ถูกยกเลิกจากการรัฐประหารของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ โดยได้มีออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 19 ยกเลิกพระราชบัญญัติแรงงานพ.ศ. 2499 ส่งผลให้มีการยกเลิกสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงาน สิทธิในการเจรจาต่อรองและการนัดหยุดงานเพื่อทำลายขบวนการแรงงานและกดค่าจ้างเพื่อให้สอดคล้องกับบรรยากาศการลงทุน ทำให้พัฒนาการด้านแรงงานสัมพันธ์ขาดความต่อเนื่องและหยุดชะงักเป็นเวลานาน ในสมัยรัฐบาลจอมพลสฤษดิ์ การพัฒนาอุตสาหกรรมได้ขยายตัวอย่างกว้างขวางและมีความเด่นชัดมากขึ้น จากนโยบายที่มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ และส่งเสริมการลงทุนโดยเฉพาะการผลิตภาคอุตสาหกรรมตามคำแนะนำของธนาคารโลกได้มีการนำแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 1 มาใช้เป็นครั้งแรก รวมทั้งจัดตั้งหน่วยงานของรัฐหลายแห่งขึ้นเพื่อสนับสนุน และกำหนดทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจเช่น สภาพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ คณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน นอกจากนี้รัฐยังได้เข้ามาลงทุนในโครงสร้างสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน (Infrastructure) และออกมาตรการต่างๆ เพื่อจูงใจในการลงทุน ในขณะที่เดียวกันรัฐก็ได้ควบคุมแรงงานไม่ให้เป็นอุปสรรคต่อการ

ศูนย์วิทยทรัพยากร

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

⁵ วิภาวี พิจิตบันดาล, "การแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย," เอกสารการสอนชุดวิชาเศรษฐกิจศาสตร์แรงงานและแรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2528), หน้า 494.

⁶ สมศักดิ์ สามีคศิธรรม, "การเปลี่ยนแปลงและความขัดแย้งของขบวนการแรงงาน ภาคเอกชน พ.ศ. 2515-2534", ใน โฉมหน้าแรงงานไทย, บัณฑิต ธรรมศรีรัตน์, บรรณาธิการ (กรุงเทพฯ:มูลนิธิอารมณพงศ์พจน์, 2534), หน้า 113.

พัฒนาเศรษฐกิจ และรักษาบรรยากาศการลงทุน โดยทำให้แรงงานกลายเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเร่งรัดการเติบโตทางเศรษฐกิจ⁷ จากการทำให้ลูกจ้างไม่สามารถรวมตัวกันได้ และเปิดโอกาสให้นายจ้างกดค่าจ้างให้ต่ำไว้ได้ ประกอบกับนโยบายการเก็บภาษีเมื่อมีข้าว และภาษีส่งออกเป็นการตรึงราคาข้าวภายในประเทศไว้ทำให้ค่าครองชีพตก ทำให้นายจ้างสามารถจ่ายค่าจ้างในระดับต่ำได้และในทางอ้อมการกดราคาพืชผลทางการเกษตรได้ผลักดันให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคเกษตรไปสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง ทำให้อัตราค่าจ้างในภาคอุตสาหกรรมต่ำอยู่เป็นเวลานาน⁸ นอกจากนี้ยังมีการใช้มาตรการปราบปรามต่อการเคลื่อนไหวของแรงงานอย่างรุนแรงของกลไกรัฐ จากกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ ทำให้สถานการณ์แรงงานในช่วงเริ่มทศวรรษแห่งการพัฒนาอยู่ในภาวะสงบเป็นเวลานาน อย่างไรก็ตามจากการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็วได้นำไปสู่การขยายตัวของจำนวนลูกจ้างในภาคอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก การเกิดวิกฤตการณ์น้ำมันที่ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจทั่วโลก ได้ทำให้ลูกจ้างต้องเผชิญกับภาวะเงินเฟ้อที่ค่าครองชีพได้สูงขึ้นอย่างรวดเร็ว การที่ลูกจ้างได้ถูกบีบคั้น และปิดกั้นการเคลื่อนไหวเป็นเวลานาน ได้ทำให้ปัญหาความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์เริ่มมากขึ้น เห็นได้จากจำนวนข้อพิพาทแรงงาน และจำนวนการนัดหยุดงานได้มีเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ประกอบกับเหตุผลทางการเมืองที่ถูกโจมตี และเรียกร้องให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศคว่ำบาตรในฐานะองค์การแรงงานที่มีผลต่อภาพพจน์ของประเทศ ซึ่งจะเป็อันตรายเป็นต่อโอกาสการได้รับความช่วยเหลือเพื่อการพัฒนา⁹ จากปัจจัยเหล่านี้ผลักดันให้รัฐต้องปรับตัวเพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเหล่านี้ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจ และการสะสมทุนภายในประเทศ ทำให้เกิดการออกประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 พ.ศ. 2515 ซึ่งบังคับใช้เป็นกฎหมายแรงงานโดยเปิดโอกาสให้ลูกจ้างสามารถจัดตั้งองค์กรของตนเพื่อใช้ในการยื่นข้อเรียกร้อง และเจรจาต่อรอง มีสิทธิในการนัดหยุดงานและมีมาตรการต่างๆ ในการคุ้มครองแรงงานขึ้นมาอีกครั้งและต่อมาได้มีการ

⁷ เรื่องเดียวกัน, หน้า 193.

⁸ วรวิทย์ เจริญเลิศ, เศรษฐกิจไทยในระบบทุนนิยมโลก, หน้า 148.

⁹ แล คิลกวითร์ตัน, พัฒนาการเศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาลและความขัดแย้งด้าน

แรงงานการศึกษาเน้นแรงงานรัฐวิสาหกิจ (กรุงเทพฯ: สมาคมสังคมนศาสตร์แห่งประเทศไทย, 2528), หน้า 18.

แก้ไขปรับปรุงประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 มาเป็นพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์พ.ศ. 2518 ซึ่งเป็นกฎหมายที่รัฐบาลใช้เป็นกรอบในการแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์มาจนถึงปัจจุบัน ภายใตักฎหมายนี้ถือเป็นการนำเอาระบบไตรภาคีมาใช้อย่างกว้างขวาง ในการวางนโยบายด้านแรงงาน และปัญหาแรงงานสัมพันธ์ ในองค์คณะไตรภาคีรัฐบาลได้นำตัวแทนทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการชุดต่างๆด้วย เป็นการแสดงให้เห็นว่าการวางนโยบายและการตัดสินใจด้านแรงงานนั้นมาจากการพิจารณาร่วมกันทั้ง 3 ฝ่าย เพื่อทำให้เกิดความชอบธรรม และได้รับการยอมรับจากทุกฝ่าย ซึ่งตามหลักการแล้วการดำเนินงานขององค์คณะไตรภาคีตัวแทนของทั้ง 3 ฝ่ายต้องมีสิทธิ มีเสียงและมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียมกัน แต่ในทางปฏิบัติแล้วรัฐมักเป็นฝ่ายควบคุมและมีบทบาทในการชี้นำในองค์คณะไตรภาคีเป็นส่วนใหญ่ โดยปราศจากการยินยอมหรือเห็นชอบของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง¹⁰ คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์จัดเป็นองค์คณะไตรภาคีชุดหนึ่งที่รัฐได้จัดตั้งขึ้นเพื่อใช้เป็นกลไกทางสถาบันในการแก้ปัญหา และลดความตึงเครียดจากข้อขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ โดยมีหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานและการกระทำอันไม่เป็นธรรม ซึ่งจะเป็นการช่วยรักษาสีทษของแต่ละฝ่ายให้ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย แต่จากการศึกษาของสมยศ และสมศักดิ์¹¹ พบว่าผลการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์มีข้อบกพร่องหลายประการ เช่น การครอบงำของฝ่ายรัฐ ข้อจำกัดทางกฎหมายได้ทำให้ลูกจ้างเสียสิทธิหลายประการ โดยเฉพาะเรื่องการเลิกจ้างลูกจ้างที่เป็นผู้นำหรือกรรมการสหภาพแรงงานมีผลให้สหภาพแรงงานมีสภาพอ่อนแอหรืออาจถึงกับล้มไปได้ ทำให้ลูกจ้างขาดพลังในการรวมตัวเพื่อสร้างอำนาจต่อรองได้อย่างเท่าเทียม นายจ้างย่อมสามารถจะบังคับ กดขี่ลูกจ้างที่ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบได้ง่าย ซึ่งอาจเป็นการสะสมปัญหาที่นำไปสู่ความขัดแย้งด้านแรงงานสัมพันธ์ที่รุนแรงมากขึ้น และส่งผลกระทบต่อ

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

¹⁰ จำเนียร จวงตระกูล, การบริหารแรงงานประเทศไทย: ทบทวนหรือกระทรวง (กรุงเทพฯ: เอกสารทางวิชาการฝ่ายวิชาการ สภาองค์การนายจ้างแห่งประเทศไทย, 2527), หน้า 40.

¹¹ สมยศ พุกษาเกษมสุขและสมศักดิ์ สามีคัสธรรม, "คณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์กับการสร้างสันติภาพทางอุตสาหกรรม," ใน ระบบไตรภาคีกับขบวนการแรงงานไทย (กรุงเทพฯ: เอ็ดดิสัน เพรส โปรดักส์, 2532), หน้า 40-66.

ต่อภาวะเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมของประเทศได้ จากปัญหาเหล่านี้ทำให้ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาถึงระบบการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย ศึกษาถึงบทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในฐานะองค์กรหนึ่งในระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ใช้เป็นกลไกในการระงับข้อพิพาทด้านแรงงาน และช่วยรักษาความสงบทางอุตสาหกรรมได้จริงหรือไม่ ผลการดำเนินงานในช่วงที่ผ่านมาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงภาพรวมของวิวัฒนาการระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาถึงบทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ในการแก้ปัญหาแรงงานสัมพันธ์และในการช่วยรักษาความสงบทางอุตสาหกรรม
3. เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาและข้อจำกัดที่มีผลต่อการดำเนินงาน ของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
4. เพื่อสรุปผลการศึกษาและเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

ขอบเขตในการศึกษา

ศึกษาถึงภาพรวมของวิวัฒนาการระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย โดยพิจารณาจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมภายใต้ระบบทุนนิยม รวมทั้งบทบาทของรัฐ นายจ้าง และลูกจ้างที่ส่งผลกระทบต่อระบบแรงงานสัมพันธ์ และศึกษาถึงบทบาทของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในด้านการพิจารณาชี้ขาดเกี่ยวกับข้อพิพาทแรงงาน และด้านการกระทำอันไม่เป็นธรรมตั้งแต่พ.ศ. 2515-2535 ซึ่งเป็นช่วงเวลา 2 ทศวรรษนับตั้งแต่การที่รัฐได้วางระบบแรงงานสัมพันธ์ในรูปแบบใหม่โดยการนำเอาระบบไตรภาคีมาใช้ รวมทั้งการก่อตั้งคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ขึ้นมา

สมมติฐานในการศึกษา

บทบาทในการดำเนินงานของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ผ่านมายังไม่สามารถแก้ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ และช่วยให้เกิดความสงบทางอุตสาหกรรมได้ตามหลักการ และบรรลุมวัตถุประสงค์

นิยามศัพท์

การกระทำอันไม่เป็นธรรมหมายถึงการกระทำที่ไม่สมควรด้านแรงงาน ระหว่างฝ่ายนายจ้างกับลูกจ้างที่มุ่งหวังจะกลั่นแกล้งหรือทำลายอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อให้เกิดความท้อถอยในการใช้สิทธิต่างๆ ตามกฎหมายแรงงานสัมพันธ์¹²

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้เห็นภาพรวมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงของระบบแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทย
2. ทำให้ทราบถึงบทบาทในการดำเนินงานที่ผ่านมาของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์

¹² ดินสอด่า, "การเหยียดในเรื่องการกระทำอันไม่เป็นธรรม," ใน การเลิกจ้างและผลในกฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพฯ: เอกสารประกอบการสัมมนาคณะกรรมการสัมมนาและวิจัยคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2525), หน้า 145.

3. ช่วยให้เห็นเข้าใจถึงสภาพปัญหาและข้อจำกัดของคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์
4. จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ศึกษา วิจัยในเรื่องเกี่ยวกับการแรงงานสัมพันธ์และคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ในประเทศไทยต่อไป

วิธีการศึกษา

ใช้วิธีวิจัยทางเอกสาร โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิเป็นหลัก ซึ่งจะเก็บรวบรวมจากหนังสือ บทความ เอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร และรายงานสถิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าได้แก่ ศูนย์บรรณสารสนเทศ สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ห้องสมุดคณะเศรษฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ หอสมุดกลางมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มุานิชอารมย์ พงศ์พจน์ สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย