

บรรณานุกรม



หนังสือ

คณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักงาน. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (๒๕๐๕ - ๒๕๑๔). พระนคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๐๕.

\_\_\_\_\_ กองวางแผนประชากรและกำลังคน. ประชากรกำลังคนแรงงาน การมีงานทำ การว่างและสวัสดิภาพแรงงานในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๐ - ๒๕๒๔. กรุงเทพมหานคร : กองวางแผนประชากรและกำลังคน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ๒๕๑๕.

จุมพล สวัสดิ์นิกร. หลักและวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กทม : โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ, ๒๕๒๐.  
ฉัตรทิพย์ นาถสุภา. กฎหมายระหว่างประเทศ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย : คณะรัฐศาสตร์, ๒๕๑๑.

ซุบ กาญจนาคพันธ์. หลักรัฐประศาสนศาสตร์ (เอกสารโรเนียว). คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๕.

นิคม จันทรวีหุร. การบริหารแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๖.

\_\_\_\_\_ "การบริหารแรงงานในประเทศไทย". วารสารแรงงานสัมพันธ์ ๑๖ (มีนาคม ๒๕๑๓) : ๖ - ๗.

\_\_\_\_\_ "แรงงานของประเทศไทย". การแรงงาน. พระนคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๒.

\_\_\_\_\_ รรมบัณฑิตการปฏิบัติงานของกรมแรงงานและปัญหาแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๕.

\_\_\_\_\_ กฎหมายเกี่ยวกับอุตสาหกรรมและแรงงาน. กทม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๑๗.

\_\_\_\_\_ แรงงานไทย : ปัญหาและแนวทางแก้ไข. ๒๕๑๕, (ม.ป.ท.).

นิคม จันทรวีฑูร. บันทึกข้อเท็จจริงเกี่ยวกับแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน  
กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๘.

พิชิต จงสถิตย์วัฒนา. "การเคลื่อนไหวของกรรมกรไทยตั้งแต่ ๒๔๘๘ - ๑๖ ตุลาคม ๒๕๑๖".

ในขบวนการกรรมกรในประเทศไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พีชเนต, ๒๕๑๘.

มนูญ วงศ์นารี. การพัฒนาองค์การ : เทคนิคการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผน. กทม : สมาคม  
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๕๑๘.

มหาดไทย, กระทรวง, กรมแรงงาน. รวมบทความเกี่ยวกับการแรงงานและองค์การการ  
กรรมกรระหว่างประเทศ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การซื้อและ  
การขาย (แห่งประเทศไทย) จำกัด, ๒๕๑๕.

\_\_\_\_\_ รายงานของคณะผู้แทนไทยในการประชุมองค์การการกรรมกรระหว่างประเทศ  
สมัยที่ ๕ ณ กรุงเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ ๕ - ๒๗ มิถุนายน ๒๕๑๐.

กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๐.

\_\_\_\_\_ รายงานของคณะผู้แทนไทยในการประชุม สมัยที่ ๖๔ ขององค์การการกรรมกร  
ระหว่างประเทศ ณ กรุงเจนีวา ๗ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๑๐. กรุงเทพมหานคร :

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๐.

\_\_\_\_\_ รายงานของคณะผู้แทนไทยในการประชุม สมัยที่ ๖๐ ขององค์การการกรรมกร  
ระหว่างประเทศ ณ กรุงเจนีวา ๓ - ๒๕ มิถุนายน ๒๕๑๘. กรุงเทพมหานคร :

กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๘.

\_\_\_\_\_ สำนักนโยบายและแผน. นโยบายของรัฐบาล พ.ศ. ๒๕๑๕ - ปัจจุบัน.

กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๐.

\_\_\_\_\_ กรมแรงงาน. ศัพท์แรงงาน. (ม.ป.ท., ๒๕๑๘), หน้า ๒.

\_\_\_\_\_ แผนงานแรงงานส่วนภูมิภาคปีงบประมาณ ๒๕๒๒ - ๒๕๒๔, กรุงเทพมหานคร :  
กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๒.

\_\_\_\_\_ แผนงานด้านแรงงานปีงบประมาณ ๒๕๒๑, กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน  
กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๑.

แรงงาน, กรม. กองวิชาการและวางแผน. รายงานการบริหารแรงงานของกรมแรงงาน  
ปีที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน, ๒๕๒๑.  
วิจิตต์ แสงทอง. การบริหารแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน  
กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๑.

\_\_\_\_\_ ปัญหากรรมกร. เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ วิทยาลัยการทัพเรือ,  
๒๘ มีนาคม ๒๕๒๑.

\_\_\_\_\_ ปัญหาแรงงานของไทย. เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ วิทยาลัยกองทัพอากาศ,  
๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๑.

สกุล โอฬารจันทร์โรทัย. "องค์การการกรรมกรระหว่างประเทศในรอบกึ่งศตวรรษ".  
การประกาศเรียงความเนื่องในการฉลองครบรอบ ๕๐ ปี ขององค์การการ  
กรรมกรระหว่างประเทศ. พระนคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๑๒.

สุวิทย์ บึงวรพันธ์. การบริหารแรงงานในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : กรมแรงงาน  
กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๒๐.

อัมพร นิละโยธิน. "ความเป็นมาของการอบรมการจ้การงานบุคคล". รวมบทความเกี่ยวกับ  
การอบรมการจ้การงานบุคคล. พระนคร : กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย,  
๒๕๑๕.

เอกสารอื่น ๆ

"คำสั่งของคณะปฏิรูปการปกครองแผ่นดิน ฉบับที่ ๔๗". ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ ๕๓  
ตอนที่ ๑๓๔ ลงวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๒๑.

ตารางการดำเนินงาน เกี่ยวกับการ เสนออนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศต่อ  
เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจของสำนักงานวิเทศสัมพันธ์

บันทึกที่ มท.๑๒๐๔/๑๒๗๕๕ เรื่องการจัดตั้งผู้ซ้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลงวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๑๗.

บันทึกที่ มท.๑๒๐๕/๑๐๖๕๑ เรื่องแนวทางปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลปัจจุบัน ลงวันที่ ๒๕  
มีนาคม ๒๕๑๘.



บันทึกที่ มท.๑๒๐๑/๑๑๒๖๓ เรื่องมาตรการที่จะป้องกันแก้ไขปัญหาแรงงาน ลงวันที่ ๑๒

พฤษภาคม ๒๕๑๘.

บันทึกที่ มท.๑๒๐๓/๑๕๕๘๒ เรื่องมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาคารว่างงาน ลงวันที่ ๒๐ ตุลาคม

๒๕๑๘.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการแต่งตั้งคณะบุคคลเพื่อชี้ขาดข้อพิพาทแรงงาน ลงวันที่

๑๔ ตุลาคม ๒๕๑๘.

ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องให้ขอพิพาทแรงงานเข้าสู่การชี้ขาด และห้ามนายจ้างปิดงาน

หรือลูกจ้างนัดหยุดงานในระหว่างประกาศใช้กฎอัยการศึก ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๑๘.

พระราชกฤษฎีกา เล่มที่ ๒๘ ตอนที่ ๒๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๘.

พระราชกฤษฎีกา เล่มที่ พ ๘๓ ตอนที่ ๒๗ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๑๘.

พระราชกฤษฎีกา เล่มที่ พ ๙๐ ตอนที่ ๑๕๔ ลงวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

หนังสือที่ มท.๑๒๐๒/๑๑๑๘๘ เรื่องขอเสนอวิธีการระงับการนัดหยุดงาน ลงวันที่ ๑๘

กรกฎาคม ๒๕๑๘.

หนังสือที่ มท.๑๒๐๕/๘๘๐ เรื่องชี้แจงตามบัญชาของ ทพณฯ นายกรัฐมนตรี ลงวันที่ ๒

กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓.

หนังสือที่ มท.๑๒๐๘/๑๐๒๒๕ เรื่องผลการเยี่ยมเยียนลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๑๖.

อนุสัญญาและขอแนะขององค์การการกรรมระหว่างประเทศ, (อค์สำเนา), (เอกสารใช้

ภายในสำนักงานวิเทศสัมพันธ์).

สัมภาษณ์เจ้าหน้าที่

ชลินทร์ อมรธรรม รองอธิบดีกรมแรงงาน สัมภาษณ์, ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๒๒.

ทรงศักดิ์ สุเสวี นักวิชาการแรงงาน ๔ สัมภาษณ์, ๑ ธันวาคม ๒๕๒๒.

ประเสริฐ ธีเจริญ ผู้ตรวจการแรงงาน สัมภาษณ์, ๒๕ ธันวาคม ๒๕๒๒.

พร อุดมพงษ์ รองอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ สัมภาษณ์, ๒๐ กันยายน ๒๕๒๒.



รอง เจริญศิริ ผู้อำนวยการกองการจัดหางาน สัมภาษณ์, ๑๕ ธันวาคม ๒๕๒๒

วิจิตร พรหมพันธุ์ ผู้อำนวยการกองวิชาการและวางแผน สัมภาษณ์, ๒๕ พฤศจิกายน  
๒๕๒๒.

วิชุดา ปุณฺณกริยากร นักวิชาการแรงงาน ๕ กองฝึกอบรมแรงงาน สัมภาษณ์, ๑๐ ธันวาคม  
๒๕๒๒.

สินไชย เจริญตระกูล หัวหน้าสำนักงานวิเทศสัมพันธ์ สัมภาษณ์, ๒๗ ตุลาคม ๒๕๒๒

อัมพร นีละโยธิน หัวหน้าฝ่ายตรวจแรงงาน (อดีตหัวหน้าศูนย์ฝึกอบรมแรงงาน) สัมภาษณ์,  
๑๐ ธันวาคม ๒๕๒๒

อำพล สิงห์ไควนธ์ ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน สัมภาษณ์, ๒๐ ธันวาคม ๒๕๒๒.

#### ภาษาอังกฤษ

#### หนังสือ

Bacungan, Froilan M. Report to the Government of Thailand on  
Labour Relations/Administration Training. Geneva, 1977.

Bjorkenheim, Robert, Report to the Government of Thailand on  
Labour Statistics. Geneva, 1968.

Campbell, Robert B.P. Terminal Report 1: National Service for  
Technical Skill Promotion and Job-Entry Training for  
Industry (Phase II). Geneva, 1980.

"ILO Advisory Committee Meeting". Asian Labour Vol: XXVI No.  
148 (January 1978): 26.

ILO. Asia in the World of Work. Bangkok: R. Rung Printing  
Press, 1977.

— ILO and Asia. Bangkok, 1976.

ILO. ILO and Asia. Bangkok, 1977.

ILO. ILO and Asia. Bangkok, 1975.

— Constitution of the International Labour Organization and  
Standing Orders of the International Labour Conference.

Geneva : International Labour Office, 1973.

— International Labour Standards. Geneva: Presses

— The ILO and the World of Work. Geneva: Impression

Conleu's Weber, 1974.

— The ILO and the World of Work. Geneva. Impression

Conlews Weber, 1971.

International Labour Office. International Labour Organization.

Geneva: Arts graphiques Imprimeries Populaires, 1978.

Joryce, James Avery. A Workers' Education Manual: Labour Faces

the New Age. Geneva: A tar, 1965.

Koonts, Harold and Cyrie O'Donnel (eds). Management: A Book of

Reading. San Francisco: McGraw-Hill Book Company, 1961.

Kuhn Alfred. Labour: Institution and Economics, Revised Edition,

U.S.: Harcourt Brace and World, Inc. 1967.

McCulloch, I.C. Report to the Government of Thailand on Labour

Relations. Geneva, 1975.

McCullough, F.M. Trade Standards, Trade Testing and Certifica-

tion. ILO, 1973.

Moore, Ralph C. Report to the Government of Thailand on Labour

Relations Geneva, 1958.

- Morse, David A. Lasting Peace the I.L.O. WAY. Geneva:  
Imprimerie de la Tribune de Genive. 1951.
- Poupart, Robert. Report to the Government of Thailand on  
Internal Migration. Geneva, 1965.
- Read, A.G. Report to the Government of Thailand on the  
Development of a Manpower Assessment Programme.  
Geneva, 1963.
- Roberts, Harold S. Roberts' Dictionary of Industrial Relations.  
Washington D.C.: The Bureau of National Affairs,  
Inc., 1971.
- Roth, Herrick S. Labour: America's Two Faced Movement. U.S.:  
Mason / Charter Publishers. Inc., 1975.
- Shoham, M. National Service of Technical Skill Promotion and  
Job-Entry Training for Industry. ILO, 1973.
- Spencer-Cooke, C. Report to the Government of Thailand on  
Labour Relations. Geneva, 1967.
- "Technical Co-operation: New Prospects and Dimensions".  
Reports of the Director-General. (63<sup>rd</sup> Session 1977):  
4.
- Zoeckler, Richard R. Report to the Government of Thailand on  
the Development of an Employment Market Information  
Programme. Geneva, 1959.
- ๑๐๓๗๓๐๗ ๗
- "Employment: The Gathering Crisis". ILO Fact Sheet No. 1  
(March 1974): 1.



- "Partnership for Progress". ILO Fact Sheet No. 8 (May 1974): 5.
- "Protecting the Worker". ILO Fact Sheet No. 5 (August 1973): 4.
- "Technical Co-operation". Information 7 (February 1971): 3.

ภาคผนวก ก.

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๔ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม

(Convention 14: The Application of the Weekly Rest in Industrial Undertakings)

อนุสัญญาฉบับนี้มีเนื้อหาคือว่า กำหนดเวลาทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการอุตสาหกรรม จะต้องไม่เกินวันละ ๘ ชั่วโมง หรือสัปดาห์ละ ๔๘ ชั่วโมง ทั้งจะต้องกำหนดแยกงานอุตสาหกรรมออกจากงานพาณิชย์กรรมและเกษตรกรรม และกำหนดให้มีเวลาหยุดพักผ่อนติดต่อกันอย่างน้อย ๒๔ ชั่วโมงทุกระยะเวลาทำงาน ๗ วัน พร้อมทั้งกำหนดให้มีการหยุดงาน ตามวันหยุด ตามประเพณีนิยมด้วย

---



อนุสัญญาฉบับที่ ๑๙ ว่าด้วยการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องค่าทดแทน เมื่อเกิดอุบัติเหตุ  
สำหรับคนงานชาติในบังคับและต่างชาติ

(Convention 19: Equality of Treatment for National and Foreign  
Workers as regards Workmen's Compensation for Accidents)

อนุสัญญานี้บัญญัติไว้ว่า ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องดำเนินการ เพื่อให้มีการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าทดแทนให้แก่คนงานชาติในบังคับ และคนงานต่างชาติ เมื่อได้รับบาดเจ็บเนื่องจากการทำงาน เว้นแต่ประเทศสมาชิกซึ่งได้ ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้แล้วจะได้ทำความตกลงกันไว้เป็นพิเศษ

---

สมัยประชุมที่ ๑๔ (พ.ศ. ๒๔๗๓)

อนุสัญญาฉบับที่ ๒๙ ว่าด้วยการ เหน็ดแรงงานหรือแรงงานบังคับ

(Convention 9: Concerning Forced or Compulsory Labour)

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญว่า ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้อง  
 ดำเนินการยกเลิกหรือทำให้สิ้นสุดลงซึ่งการ เหน็ดแรงงานหรือแรงงานบังคับทุก ๆ รูปที่อนุสัญญา  
 ฉบับนี้ไม่ได้กำหนดยกเว้นไว้ ภายในเวลาที่สั้นที่สุดเท่าที่จะทำได้ นอกจากนี้อนุสัญญาฉบับนี้ได้  
 บัญญัติถึง เงื่อนไขและข้อจำกัดเกี่ยวกับหลักการ วิธีการ และประเภทของงานที่เจ้าหน้าที่ผู้  
 ทรงอำนาจของรัฐ อาจจะเรียกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานได้ เป็นต้นว่าผู้ที่อาจจะถูก  
 เรียกเกณฑ์แรงงานหรือบังคับใช้แรงงานจะต้องเป็นชายที่มีร่างกายสมบูรณ์ มีอายุระหว่าง  
 ๑๘ - ๔๕ ปี ยกเว้น ครู นักเรียนในโรงเรียน เจ้าหน้าที่คานการบริหารทั่วไป และบุคคลที่ควร  
 จะต้องเหลือไว้ตามความจำเป็นในด้าน เศรษฐกิจและสังคม และถ้าเป็นไปได้จะต้องได้มีการ  
 ตรวจทางแพทย์ถึงความเหมาะสมที่จะทำงานก่อน ควรจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาสูงสุด  
 ชั่วโมงทำงาน วันหยุดพักผ่อน ค่าตอบแทนบางกรณี ค่าทดแทน ตลอดจนมาตรการ เพื่อป้องกัน  
 สุขภาพอนามัยและสวัสดิภาพของผูถูก เหน็ดหรือบังคับใช้แรงงานและครอบครัวของเขาด้วย  
 อนุสัญญาฉบับนี้บัญญัติถึงงานที่ห้ามไม่ให้มีการ เหน็ด หรือบังคับใช้แรงงานไว้ด้วย เช่น การ  
 ทำงานในเหมืองใต้ดิน เป็นต้น และเพื่อให้ได้ผลตามบทบัญญัตินี้ เจ้าหน้าที่ผู้ทรงอำนาจจะต้อง  
 ประกาศใช้กฎข้อบังคับเกี่ยวกับการ เหน็ดแรงงานหรือแรงงานบังคับที่ถูกต้องสมบูรณ์ ตลอดจน  
 มาตรการต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้

สมัยประชุมที่ ๓๑ (พ.ศ. ๒๔๕๖)

อนุสัญญาฉบับที่ ๘๘ ว่าด้วยการจัดตั้งบริการจัดหางาน

(Convention 88: Concerning the Organisation of the Employment Service)

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญว่า ประเทศสมาชิกที่รับหลักการและให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องดำเนินการ เพื่อให้มีบริการจัดหางานโดยให้เปล่าแก่ประชาชนและกำหนดว่า บริการจัดหางานที่สมควรจะรวมมือกับองค์การอื่น ๆ ของรัฐ และของเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีระบบการจักหางานภายใต้โครงการระดับชาติที่จะบรรลุและรักษาไว้ซึ่งการทำงานเต็มที่ การพัฒนา และการใช้ทรัพยากรที่ใช้ประโยชน์ได้ บริการจัดหางานเช่นนี้จะต้องเป็นระบบที่สามารถจะประสานกันได้อย่างทั่วถึงทั้งในเมือง เขตท้องที่และประเทศ และควรจะได้มีคณะกรรมการที่ปรึกษาระดับชาติที่ประกอบด้วยนายจ้างและลูกจ้างควย เป็นผู้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีดำเนินงาน และการใช้มาตรการที่จะทำให้การรับสมัครและการบรรจุงานเป็นไปอย่างได้ผลดี และควรมีการริเริ่มให้บริการพิเศษในคานนี้แก่บุคคลวัยรุนควย นอกจากนี้ได้บัญญัติว่าคณะเจ้าหน้าที่จัดหางานควรจะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐที่มีสถานะและสภาพการทำงานที่เป็นอิสระ มีหลักประกันความมั่นคงไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ จากทั้งภายในและภายนอก เพื่อจะได้สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และเจ้าหน้าที่เหล่านี้ควรจะได้รับ การฝึกอบรม เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างพอ เพียงควย



สมัยประชุมที่ ๓๘ (พ.ศ. ๒๔๘๘)

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๔ ว่าด้วยการเลิกบังคับทางอาญาแก่กรรมกรพื้นเมืองที่ละเมิดสัญญาจ้าง

(Convention 104: The Abolition of Penal Sanction for Breaches of Contract of Employment by Indigeneous Workers)

อนุสัญญาฉบับนี้มีความมุ่งหมายที่จะยกเลิกการปฏิบัติอันไม่เท่าเทียมกันระหว่างคนงาน ซึ่งเป็นชาวพื้นเมือง และคนงานที่มีได้เป็นชาวพื้นเมือง โดยให้มีการเลิกบังคับทางอาญาแก่คนงานทั้ง ๒ ประเภทที่ละเมิดสัญญาจ้าง และประเทศที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้จะต้องยกเลิกการบังคับทางสัญญาแก่คนงานที่ละเมิดสัญญาจ้างโดยเร็วที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ต้องไม่ช้ากว่า ๑ ปี นับจากวันที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้

สมัยประชุมที่ ๘๖ (พ.ศ. ๒๕๐๐)

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๐๕ ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ

(Convention 105: The Abolition of Forced Labour)

อนุสัญญาฉบับนี้สืบเนื่องมาจากอนุสัญญาฉบับก่อน ๆ ขององค์การการกรรมระหว่างประเทศ คือ:

๑. อนุสัญญาว่าด้วยแรงงานบังคับ พ.ศ. ๒๔๗๐
๒. อนุสัญญาว่าด้วยทาส พ.ศ. ๒๔๖๕ ซึ่งกำหนดให้มีการป้องกันมิให้มีการเกณฑ์แรงงาน หรือใช้แรงงานโดยบังคับ อันเป็นทางที่จะนำไปสู่สภาพที่คล้ายทาส
๓. อนุสัญญาเพิ่มเติมว่าด้วยการเลิกทาส และสถานัน และการปฏิบัติคล้ายทาส พ.ศ. ๒๔๘๕ ซึ่งกำหนดให้เลิกทาสโดยสิ้นเชิง
๔. อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองค่าจ้าง พ.ศ. ๒๔๘๖ ซึ่งกำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้างโดยสม่ำเสมอ ห้ามการหักค่าจ้างโดยปราศจากเหตุผลสมควร

ทั้งนี้ ทางองค์การฯ เห็นว่ายังไม่เป็นการเพียงพอ จึงตราอนุสัญญาฉบับนี้ขึ้นมาอีกฉบับหนึ่งมีสาระสำคัญว่า ประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องไม่ใช้วิธีการเกณฑ์แรงงานบังคับใช้แรงงานเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง เพื่อใช้คนงานทางพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อลงโทษคนงานทางวินัย เพื่อลงโทษคนงานที่นัดหยุดงาน หรือเนื่องจากเชื้อชาติ สังกศต สัญชาติหรือศาสนา

สมัยประชุมที่ ๔๕ (พ.ศ. ๒๕๐๔)

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๑๖ ว่าด้วยการแก้ไขอนุสัญญาบางส่วนซึ่งที่ประชุมองค์การการกรรรมกร  
ระหว่างประเทศรับรองครั้งก่อนในสมัยประชุมทั้ง ๓๒ สมัย เพื่อ  
กำหนดบทบัญญัติที่คณะกรรมการขององค์การการกรรรมกร  
ระหว่างประเทศจะต้องเตรียมรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน  
ในเรื่องอนุสัญญา

(Convention 116: The Partial Revision of The Convention Adopted by the General Conference of the International Labour Organization at its thirty-two Sessions for the Purpose of Standardising the Provisions Regarding the Preparation of Reports by the Governing Body of the International Labour Office on the Working of Convention)

อนุสัญญาฉบับนี้กล่าวถึงการแก้ไขข้อผูกพันของคณะกรรมการในการ เสนอรายงาน ว่าด้วยการดำเนินงานในเรื่องอนุสัญญาต่อที่ประชุมใหญ่ ซึ่งในมาตราสุดท้ายของอนุสัญญาทุกฉบับ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ตั้งแต่สมัยแรกถึงสมัยที่ ๓๒ มีมติรับรองแล้วนั้น คณะกรรมการมีข้อผูกพันจะต้อง เสนอรายงานดังกล่าวต่อที่ประชุมใหญ่ "ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้" ในอนุสัญญานั้น ๆ (๕ ปี หรือ ๑๐ ปี) อันเป็นการผูกมัดเกินไป เพื่อผ่อนคลายข้อผูกพันเช่นว่า ที่ประชุมใหญ่สมัยที่ ๔๕ จึง ได้มีมติรับรองอนุสัญญาแก้ไขข้อผูกพันของคณะกรรมการ โดยให้ยกเลิกบทบัญญัติมาตราสุดท้าย ในอนุสัญญาฉบับก่อน ๆ ซึ่งที่ประชุมใหญ่ทั้ง ๓๒ สมัยมีมติรับรองแล้ว และให้ใช้บทบัญญัติใหม่ ผ่อนผันให้เสนอรายงานต่อที่ประชุมใหญ่ "ในระยะเวลาตามที่คณะกรรมการ เห็นเป็นการ สมควร" แทน



สมัยประชุมที่ ๔๘ (พ.ศ. ๒๕๐๓)

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๒ ว่าด้วยนโยบายการทำงาน

(Convention 122: Concerning Employment Policy)

อนุสัญญาว่าด้วยนโยบายการทำงานนี้มีสาระสำคัญ คือ:-

เพื่อเร่งรัดให้มีการขยายและพัฒนาการทาง เศรษฐกิจ ยกระดับมาตรฐานการครองชีพให้สูงขึ้น มีกำลังคนเพียงพอกับความต้องการ ชักจูงหาการว่างงานและการทำงานไม่เต็มที่ ประเทศสมาชิกจะประกาศและดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดขึ้น เพื่อส่งเสริมให้มีการผลิตอย่างเต็มที่ และมีเสรีภาพในการ เลือกรทำงานที่ตนพอใจ

นโยบายดังกล่าวมีจุดประสงค์ เพื่อให้ทุกคนได้มีงานทำตามความเหมาะสมเท่าที่สามารถจะจัดหาให้ได้ มีเสรีภาพในการ เลือกรทำงานโดยให้โอกาสแก่คนงานได้ใช้ฝีมือในงานที่เขาได้รับมอบหมายให้ทำโดยไม่จำกัดในเรื่อง เชื้อชาติ ผิว เพศ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง สัญชาติ และพื้นฐานของสังคม ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงมาตรฐานของการพัฒนา เศรษฐกิจและความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันระหว่างจุดมุ่งหมายของการทำงาน และจุดมุ่งหมายทาง เศรษฐกิจและสังคมอื่น ๆ ซึ่งจะได้นำมาพิจารณาวิธีที่เหมาะสมแก่สภาพและหลักปฏิบัติของประเทศนั้น ๆ ในการดำเนินการตามดังกล่าว จะต้องได้มีการร่วมปรึกษาหารือระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องกับวงการณ์ โดยเฉพาะตัวแทนของนายจ้าง และตัวแทนคนงาน เพื่อให้ได้ประโยชน์ประสพการณ์ ความชำนาญ และแนวความคิดจากบุคคล เหล่านี้มาดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๓ ว่าด้วยอายุขั้นต่ำที่อนุญาตให้ทำงานในเหมืองใต้ดิน

(Convention 123: The Minimum Age for Admission to Employment  
Underground in Mines.)

อนุสัญญาฉบับนี้บัญญัติว่า ประเทศสมาชิกซึ่งให้สัตยาบันอนุสัญญานี้ จะต้องกำหนดอายุ  
ขั้นต่ำในการจ้างบุคคลเข้าทำงานในเหมืองใต้ดินไว้ไม่น้อยกว่า ๑๖ ปี และจะต้องจัดให้มีการ  
ตรวจตรา และควบคุมอย่างเพียงพอว่า ได้มีการดำเนินการให้เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งอนุสัญญา  
ฉบับนี้แล้ว

สนธิประมุขที่ ๕๑ (พ.ศ. ๒๕๑๐)

อนุสัญญาฉบับที่ ๑๒๗ ว่าด้วยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้

(Convention 127: Concerning the Maximum Permissible Weight  
to Be Carried by One Worker)

อนุสัญญาฉบับนี้มีสาระสำคัญว่า ประเทศสมาชิกที่รับหลักการและให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับนี้ จะต้องห้ามมิให้คนงานแบกหามหรือขนถ่ายที่ใช้ร่างกายทำงานที่มีน้ำหนักอันอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่สุขภาพและความปลอดภัยของคนงานนั้น จะต้องมีการตรวจสภาพการทำงาน เช่นว่าหนัก และจะต้องให้คนงานเหล่านี้ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับคำแนะนำชี้แจง เกี่ยวกับวิธีทำงานที่เหมาะสมเพื่อรักษาไว้ซึ่งสุขภาพอนามัยของผูปฏิบัติงาน และเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังได้ระบุถึงการให้แรงงานหญิงและเด็กให้ทำงานแบกหาม หรือขนถ่ายว่าจะต้องมีข้อจำกัดเป็นพิเศษ และทุกกรณีน้ำหนักที่ใช้ให้หญิงและเด็กแบกหาม จะต้องน้อยกว่าน้ำหนักที่กำหนดไว้สำหรับคนงานชาย เสมอ



สมัยประชุมที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๒๕)

ข้อแนะที่ ๑๘ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำปีในสถานประกอบการพาณิชย์กรรม

I

๑. ประเทศสมาชิกแต่ละประเทศขององค์การการกรรมระหว่างประเทศ จะต้องดำเนินการเพื่อกำหนดว่า เจ้าหน้าที่ทั้งหมดที่ถูกจ้างให้ทำงานในสถานประกอบการพาณิชย์กรรมใด ๆ ไม่ว่าของรัฐหรือเอกชน หรือในสาขาอื่นใด เช่นเดียวกัน เว้นแต่จะได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น โดยวรรคดังกล่าวควรจะมีวันหยุดพักผ่อนเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒๘ ชั่วโมง ติดต่อกันสำหรับทุก ๆ ระยะเวลา ๗ วัน

๒. ที่ประชุมได้เสนอแนะต่อไปว่า ถ้าเป็นไปได้ ควรกำหนดให้เจ้าหน้าที่ทั้งหมดในแต่ละสถานประกอบการได้มีวันหยุดพักผ่อนพร้อม ๆ กัน และควรกำหนดให้สถานประกอบการต่าง ๆ ได้หยุดงานตามวันหยุดตามประเพณีนิยมของประเทศหรือเมืองนั้นด้วย

II

๑. ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการตามความจำเป็นที่ละชั้น เพื่อประกันว่าได้มีการปฏิบัติตามความในข้อแนะนี้ และจะต้องแจ้งให้ทราบถึงการกำหนดขอยกเว้นบางประการที่ประเทศสมาชิกพิจารณาแล้ว เห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็น

๒. ถ้าประเทศสมาชิกใดพิจารณาเห็นควรมีขอยกเว้น จะต้องทำบัญชีรายการแจ้งให้ทราบถึงขอยกเว้นดังกล่าว

III

ประเทศสมาชิกจะต้องแจ้งให้สำนักงานการกรรมระหว่างประเทศทราบบัญชีรายการขอยกเว้นตามวรรค II และหลังจากนี้ทุก ๆ ๕ ปี ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขบัญชีรายการที่ใดก็ตามถึงนี้ ประเทศนั้นจะต้องแจ้งให้สำนักงานการกรรมระหว่างประเทศทราบการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวด้วย เพื่อจะได้ทำรายงานเสนอให้ที่ประชุมการกรรมระหว่างประเทศได้ทราบ.



สมัยประชุมที่ ๔๐ (พ.ศ. ๒๕๐๐)

ข้อแนะนำที่ ๑๐๓ ว่าด้วยการหยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ในกิจการพาณิชย์กรรมและสำนักงานต่าง ๆ

(Recommendation 103: Weekly Rest in commerce and Office)

ข้อแนะนำนี้เป็นข้อแนะนำที่เพิ่มเติมอนุสัญญาที่ ๑๐๒ ว่าด้วยการพักผ่อนประจำสัปดาห์ในกิจการพาณิชย์กรรมและสำนักงานต่าง ๆ พ.ศ. ๒๕๐๐ บุคคลที่ทำงานเกี่ยวกับงานบริหารด้านบริการงานไปรษณีย์และบริการทางคมนาคม งานหนังสือพิมพ์ โรงละครและสถาบันบันเทิงสาธารณะอื่น ๆ ควรมีสถานีในการพักผ่อนประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่า ๓๒ ชั่วโมง ถ้าสามารถทำได้

การกำหนดการหยุดพักผ่อนเป็นพิเศษ ซึ่งได้กำหนดว่าให้หยุดพักผ่อนประจำสัปดาห์ได้ติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๒๔ ชั่วโมง ในทุก ๗ วัน เมื่อไม่สามารถทำได้ก็ให้หยุดพักผ่อนได้ไม่น้อยกว่า ๑๒ ชั่วโมงติดต่อกัน สำหรับผู้ที่ทำงานอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี หากมีทางทำได้ ควรให้หยุดพักผ่อนติดต่อกันสัปดาห์ละ ๒ วัน และห้ามมิให้นำวิธีการลดระยะเวลาหยุดพักผ่อนในน้อยลงมาใช้กับคนที่มีอายุต่ำกว่า ๑๘ ปี

สมัยประชุมที่ ๔๑ (พ.ศ. ๒๕๐๑)

ข้อแนะที่ ๑๐๗ ว่าด้วยการจ้างชาวเรือให้ทำงานในเรือที่จดทะเบียนในต่างประเทศ

(Recommendation 107: The Engagement of Seafarers for Service in Vessels Registered in a Foreign Country)

สารสำคัญของข้อแนะนี้แนะประเทศสมาชิกให้ดำเนินการทุกอย่างเพื่อเห็นวรั้ง  
ชาวเรือในอาณาเขตของตนไม่ให้ไปร่วมหรือตกลงที่จะร่วมกับเรือที่จดทะเบียนในต่างประเทศ  
นอกจากสภาพการณ์ที่ชาวเรือจะไปรับจ้างนั้น เหมือนกับสภาพที่เป็นอยู่ตามสัญญาการรวมเจรจา  
และมาตรฐานทางสังคมซึ่งองค์การของเจ้าของเรือ และชาวเรือของประเทศที่เดินเรือยอม  
รับรองและปฏิบัติตามสัญญาและมาตรฐานดังกล่าว โดยยึดถือเป็นประเพณีเช่นเดียวกับของ  
ประเทศตน

สมัยประชุมที่ ๔๑ (พ.ศ. ๒๕๐๑)

ขอแนะที่ ๑๐๘ ว่าด้วยสภาพทางสังคมและความปลอดภัยของชาวเรือในเรื่องการจดทะเบียนเรือ

(Recommendation 108: Social Condition and Safety of Seafarers in Relation to Registration of Ships)

วัตถุประสงค์ของขอแนะนี้ก็เพื่อแนะนำให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยระหว่างประเทศ โดยจัดให้มีบริการเพื่อความปลอดภัยและสวัสดิภาพของชาวเรือที่รับจ้างอยู่ในเรือเดินทะเลค้าขายที่จดทะเบียนแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้มีการปฏิบัติในประเทศต่าง ๆ สอดคล้องกับอนุสัญญาว่าด้วยทะเลหลวง ซึ่งเป็นที่ตกลงกันในที่ประชุมของสหประชาชาติเกี่ยวกับกฎหมายทะเล และได้เปิดให้มีการลงนามรับใช้ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๐๑

---



สมัยประชุมที่ ๔๖ (พ.ศ. ๒๕๐๕)

ข้อแนะที่ ๑๑๗ ว่าด้วยการฝึกอาชีพ

(Convention 117: Vocation Training)

ข้อแนะฉบับนี้ได้เสนอแนะให้ประเทศสมาชิกจัดบริการฝึกที่ติดต่อประสานกัน และควรปรับจำนวน ที่ตั้ง และหลักสูตร ให้เข้ากับความต้องการทางเศรษฐกิจ สถาบันการฝึกของรัฐบาลควรให้บริการการฝึกโดยไม่คิดมูลค่า ควรอำนวยความสะดวกในการ เข้ารับการฝึกในสถาบันการฝึกของรัฐบาล และสถาบันเอกชนที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับที่รับรองแล้ว การฝึกอาชีพซึ่งได้วางมาตรฐานแห่งชาติเกี่ยวกับคุณสมบัติไว้แล้ว ควรจะรวมถึงการสอบไล่ซึ่งกำหนดมาตรฐานระดับสูงที่แน่นอนไว้ เป็นที่ เชื่อถือรับรองและมีเหตุผล และควรมีมาตรการ เพื่อรับรองการปฏิบัติตามมาตรฐานการสอบไล่ด้วย

สำหรับผู้ที่ เกี่ยวข้องกับการฝึกและโดยเฉพาะ เจ้าหน้าที่ของรัฐ คณะกรรมการการศึกษาและองค์การนายจ้างและองค์การคนงาน ควรร่วมมือช่วยเหลือและปรึกษาหารือในการวางแผน ปรับปรุง ขยาย และดำเนินโครงการฝึก นอกจากนั้นควรจัดให้มีข่าวสาร เกี่ยวกับโอกาสในการฝึกสำหรับอาชีพทุกประเภทอยู่เสมอ

---



สมัยประชุมที่ ๔๘ (พ.ศ. ๒๕๐๗)

ข้อแนะที่ ๑๒: ว่าด้วยนโยบายการจ้างงาน

(Recommendation Concerning Employment Policy)

ข้อแนะนำนี้มีสาระสำคัญคือ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายการส่งเสริมการทำงาน  
เต็มที่ ควรจะดำเนินการตามหลักการต่อไปนี้

๑. ปรีกษาหารือและร่วมมือกับยูแทนของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียในการกำหนด  
นโยบายฯ และพัฒนากำลังคน ถ้าหากเป็นไปได้ควรกำหนดจุดหมายและเป้าหมายในเรื่องการ  
ทำงาน การขยายตัวทางเศรษฐกิจ และวิธีที่จะให้บรรลุเป้าหมายเหล่านั้นไว้ให้แน่นอนชัดเจน  
มากที่สุดที่จะทำได้
๒. ทำการศึกษาคนควาอันจำเป็นเพื่อประโยชน์ในการกำหนดนโยบายและมาตรการ  
เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยเต็มที่
๓. จัดให้บริการในด้านการศึกษา ด้านการฝึกอบรมและด้านสาธารณสุข ตลอดจน  
เคหะสถานเพื่อพัฒนากำลังคนให้ใช้เป็นประโยชน์ได้ตามความสามารถ
๔. ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ทำงานที่ประสบปัญหาเพื่อให้สามารถปรับตัว เข้ากับสภาพ  
การทางเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้
๕. ให้นโยบายการทำงานดำเนินไปโดยสอดคล้องกับนโยบายทางเศรษฐกิจและสังคม  
อื่น ๆ ของประเทศ นโยบายเหล่านี้ควรจะส่งเสริมซึ่งกันและกัน เป็นต้นว่า การลงทุน การผลิต  
การแบ่งปันรายได้ มาตรการประกันสังคม นโยบายทางการคลังและการเงิน และอื่น ๆ

ขอแนะที่ ๑๒๖ ว่าด้วยการฝึกอาชีพแก่ชาวประมง

(Recommendation 126: The Vocational Training of Fishermen)

ขอแนะฉบับนี้มีหลักการว่า เจ้าหน้าที่ของทางราชการควรดำเนินการ จัดการฝึกอาชีพ ให้แก่ชาวประมง โดยประสานงานกับแผนพัฒนาของชาติ และแผนงานอื่น ๆ ทั้งของรัฐบาลและ เอกชน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมการประมง และในกรณีที่เป็นรัฐบาลควรให้ความช่วยเหลือด้านการเงินแก่การฝึกดังกล่าวนี้ด้วย เจ้าหน้าที่ทางราชการจะต้องร่วมมือกับ องค์การต่าง ๆ เป็นต้นว่า องค์การของเจ้าของเรือและของชาวประมง สถาบันการศึกษาและการวิจัยปลา และหน่วยงานหรือบุคคลที่มีความรู้เป็นอย่างดีในเรื่องการฝึกอาชีพชาวประมง เพื่อ กำหนดมาตรฐานและโครงการการฝึกให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และให้สอดคล้องกับความต้องการ ของประเทศ ทั้งนี้ควรจัดให้มีการฝึกแก่ชาวประมงทั้งก่อนเข้าทำงานและแก่ชาวประมงที่ได้ ทำงานอยู่แล้ว เพื่อให้มีความรู้ความสามารถสูงขึ้น และจะต้องให้การฝึกทั้งภาคทฤษฎีและภาค ปฏิบัติ นอกจากนี้ควรจะได้ดำเนินการร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการฝึกอาชีพแก่ ชาวประมง



สมัยประชุมที่ ๕๑ (พ.ศ. ๒๕๑๐)

ขอแนะนำที่ ๑๒๘ ว่าควยน้ำหนักสูงสุดที่อนุญาตให้คนงานคนหนึ่งแบกหามได้

(Recommendation 128: Concerning the Maximum Permissible Weight to Be Carried by One Worker)

สาระสำคัญของขอแนะนำนี้ กล่าวถึงวิธีใช้แรงงานเพื่อทำงานแบกหามหรือขนถ่าย  
ควยแรงกาย โดยแนะนำว่าควรมีการฝึกอบรมและการให้คำแนะนำวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อป้องกัน  
การประสบอันตราย และสุขภาพอนามัยของพนักงานเช่นนี้ และได้เสนอควยว่าควรมีการตรวจ  
ร่างกายก่อนให้ทำงานและเป็นครั้งคราว ทั้งให้ออกหนังสือสำคัญ เพื่อแสดงว่าดูจางผู้รับการ  
ตรวจจะสามารถทำงานได้ แนะนำให้กำหนดน้ำหนักสูงสุดไวควย นอกจากนี้ได้แนะนำว่าควรมีใช้  
หญิงมีครรภ์ทำงานนี้ สำหรับเด็กก็ควรจำกัดอายุที่จะให้ทำงานนี้ไวควย

สมัยประชุมที่ ๕๑ (พ.ศ. ๒๕๑๐)

ขอแนะนำที่ ๑๒๕ ว่าด้วยการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการและคนงานในสถานประกอบการ  
(Recommendation 129: Concerning Communications between  
Management and Workers within the Undertaking)

สาระสำคัญของขอแนะนำนี้ กล่าวถึงหลักและวิธีปฏิบัติทั่วไปเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารระหว่างฝ่ายจัดการกับฝ่ายคนงาน สื่อกลางที่ใช้ในการสื่อสารข้อความ ตลอดจนประเภทของข่าวสารที่ฝ่ายจัดการควรจะติดต่อสื่อสารให้ฝ่ายคนงานได้ทราบด้วย เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และเพื่อช่วยลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

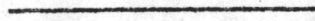
---

สมัยประชุมที่ ๕๑ (พ.ศ. ๒๕๑๐)

ขอแนะนำที่ ๑๓๐ ว่าด้วยการพิจารณาและการยุติข้อร้องทุกข์ภายในสถานประกอบการ

(Recommendation 130: Concerning the Examination of Grievances within the Undertaking with a view to Their Settlement)

สาระสำคัญของขอแนะนำนี้กล่าวถึง ลักษณะและขอบเขตของข้อร้องทุกข์ วิธีการยื่นและพิจารณาข้อร้องทุกข์ วิธีปฏิบัติต่อผู้ยื่นข้อร้องทุกข์ และการให้สิทธิพิเศษเพื่อคุ้มครองผู้ร้องทุกข์ ตลอดจนวิธีการอื่นที่จะพึงปฏิบัติหากไม่สามารถจะยุติข้อร้องทุกข์ได้ภายในสถานประกอบการหรือสถานที่ทำงาน





ภาคผนวก ข.

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

การบริหารแรงงาน

ชื่อ

ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงาน

ดร. เมธี คุลยจินดา

๒ เดือน ในปี พ.ศ. ๒๔๙๔

ดร. ลุดวิก แฮมเบอร์เกอร์

พ.ศ. ๒๔๙๖

(Dr. Ludwig Hamburger)

นายราล์ฟ ซี. มัวร์

พฤษภาคม ๒๕๐๐ - พฤษภาคม ๒๕๐๑

(Mr. Ralph C. Moore)

นายริชาร์ด อาร์. ซอคเคเลอร์

สิงหาคม ๒๕๐๑ - กันยายน ๒๕๐๒

(Mr. Richard R. Zoeckler)

นายโรเบิร์ต ปูปาร์ท

พฤศจิกายน ๒๕๐๔ - สิงหาคม ๒๕๐๗

(Mr. Robert Poupart)

นายดับบลิว.เจ.ฮัลล

มิถุนายน ๒๕๐๖ - พฤษภาคม ๒๕๐๗

(Mr. W.J. Hull)

นาย ซี. สเปนเซอร์ คุก

กันยายน ๒๕๐๗ - พฤษภาคม ๒๕๑๐

(Mr. C. Spencer-Cooke)

นายโรเบิร์ต ซอร์เคนไฮม์

๑๕ พฤษภาคม ๒๕๐๙ - ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๑๐

(Mr. Robert Bjorkenheim)

นายออสมอนด์ ดับบลิว ฟรานซิส

๗ มีนาคม ๒๕๐๙ - มกราคม ๒๕๑๑

(Mr. Osmond W. Francis)

นาย เอ็ม.เอ็ม.ฮามดี

พ.ศ. ๒๕๑๑

(Mr. M.M. Hamdi)

นาย ไอ.จี.แมคคัลลอค

๑๖ เมษายน ๒๕๑๖ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๑๘

(Mr. I.G. McCulloch)

ชื่อ

และนายคัมบลิว อาร์ แฮนชูต ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญร่วม  
(Mr. W.R. Handschuch)

ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงาน

๔ พฤศจิกายน ๒๕๑๖ -

นายฟรอยแลน เอ็ม. บาคุงัน  
(Mr. Froilan M. Bacungan)

พ.ศ. ๒๕๑๘

ชื่อกำหนดงาน

นาย เอ. จี. ริด  
(Mr. A.G. Read)

๑๓ ธันวาคม ๒๕๐๘ - ๒ พฤศจิกายน  
๒๕๐๘

ชื่อกำหนดอาชีพ

โครงการระยะที่ ๑

ชื่อ

สาขา

ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงาน

นาย เอ็ม. โชแฮม  
(Mr. M. Shoham)

ผู้จัดการโครงการ

๒ กรกฎาคม ๒๕๑๐ -

นาย เอฟ. เอ็ม. แมคคูลลอค การทดสอบฝีมือช่างและใบรับรอง  
(Mr. F.M. McCullough)

๓๐ กันยายน ๒๕๑๖

นายแอล.แวน เพลท์  
(Mr. L. Van Pelt)

ครูฝึกช่างกลโรงงาน

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๓ -

นายเฮช.วินเดอร์  
(Mr. H. Winder)

ครูฝึกช่างเชื่อม

๑๓ กรกฎาคม ๒๕๑๖

นายเอ็ม.พี.มัลคาฮี  
(Mr. M.P. Muleahy)

การฝึกในกิจการและช่างฝึกหัด

๑๓ สิงหาคม ๒๕๑๓ -

นายแอล. เคนส์  
(Mr. L. Cairns)

ครูฝึกช่างไฟฟ้า

๑๓ สิงหาคม ๒๕๑๖

นายเจ. ค्लीเวสต์แอม  
(Mr. J. Clewestam)

ครูฝึกเกี่ยวกับตู้เย็นและเครื่อง  
ปรับอากาศ

๖ มีนาคม ๒๕๑๔ -

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๑๖

๑๘ มิถุนายน ๒๕๑๔ -

๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๖

๑ กรกฎาคม ๒๕๑๓ -

๒๑ มิถุนายน ๒๕๑๕

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๑๓ -

๒๓ มิถุนายน ๒๕๑๕



<u>ชื่อ</u>	<u>สาขา</u>	<u>ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงาน</u>
นาย อี. เลคเกต (Mr. E. Leggat)	ครูฝึกด้านอิเล็กทรอนิกส์และทีวี	๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๓ - ๒๑ มิถุนายน ๒๕๑๕
นาย เอ. แมคคีน (Mr. A. Mckeen)	ครูฝึกช่างยนต์	๑๒ กรกฎาคม ๒๕๑๓ - ๒๘ มิถุนายน ๒๕๑๕
นาย ซี. ฟี (Mr. C. Fee)	การฝึกครูฝึกและหัวหน้างาน	๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๒ - ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕
นาย เอน. จัสมีน (Mr. N. Jasmin)	หลักสูตรและอุปกรณ์ช่วยฝึก	๑ พฤศจิกายน ๒๕๑๓ - ๒๑ ตุลาคม ๒๕๑๔
นาย เอช. โรเคอร์ (Mr. H. Rider)	หลักสูตรและอุปกรณ์ช่วยฝึก	๑ กรกฎาคม ๒๕๑๒ - ๑๒ มิถุนายน ๒๕๑๓
นาย เอ. สปีลส์เบอรี (Mr. A. Spilsbury)	การฝึกในกิจการและช่างฝึกหัด	๓๐ เมษายน ๒๕๑๒ - ๘ ตุลาคม ๒๕๑๓
ผู้เชี่ยวชาญรวม		
นาย แอล. โบแมน (Mr. L. Bohman)	ครูฝึกช่างกลโรงงาน	๑ ธันวาคม ๒๕๑๕ - ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๑๖

โครงการระยะที่ ๒

<u>ชื่อ</u>	<u>สาขา</u>	<u>ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงาน</u>
นาย เอฟ. เจ. มูเลอแมน (Mr. F.J. Muhleman)	ผู้จัดการโครงการ	๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗ - ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘
นาย โรเบิร์ต บี. พี. แคมเบล (Mr. Robert B.P. Cambell)	หัวหน้าที่ปรึกษาวิชาการ	๑ มกราคม ๒๕๑๘ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๒
นาย อาร์. เอช. วิน (Mr. R.H. Wynn)	ครูฝึกช่างยนต์และเครื่องจักรกล	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๗ - ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

<u>ชื่อ</u>	<u>สาขา</u>	<u>ระยะเวลาที่มาปฏิบัติงาน</u>
นาย อี. ซึล (Mr. E. Sigl)	ครูฝึกไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์	๑ เมษายน ๒๕๑๗ - ๓๑ มีนาคม ๒๕๑๘
นาย เจ.เอ.แฮร์ (Mr. J.A. Hare)	วิธีการฝึก	๒๐ มีนาคม ๒๕๑๘ - ๑๘ กันยายน ๒๕๒๐
นายโรเบิร์ต ครีเซน (Mr. Robert Dreesen)	ครูฝึก	๑ มกราคม ๒๕๒๑ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๒
*นายโรเบิร์ต ครีเซน (Mr. Robert Dreesen)	ช่างประปา, เชื่อม และ แผ่นโลหะ	๑ มกราคม ๒๕๒๑ - ๓๑ ธันวาคม ๒๕๒๒
นาย แอล. โบแมน (Mr. L. Bohman)	ครูฝึกช่างกลโรงงานและช่าง ปรับ	๑ กรกฎาคม ๒๕๒๐ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๒๒
นาย เอ็ม. เฮนเดอร์ (Mr. M. Hendler)	อิเล็กทรอนิกส์ DEGEM	๑๘ มีนาคม ๒๕๑๗ - ๒๕ เมษายน ๒๕๑๗
นาย เอฟ.ฟลอตแมน (Mr. F. Flottman)	ครูฝึกฝีมือทางอุตสาหกรรม	๑๕ สิงหาคม ๒๕๒๐ - ๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๒๒
นาย ซี.โรลเลอร์ (Mr. C. Roller)	การจัดหาอุปกรณ์	๑ ตุลาคม ๒๕๒๐ - ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๒๒
ผู้เชี่ยวชาญร่วม		
นาย แอล.โบแมน (Mr. L. Bohman)	ช่างกลโรงงาน	๑ ธันวาคม ๒๕๑๕ - ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๑๘

\* ผู้เชี่ยวชาญที่มาปฏิบัติงานหลังจากปี พ.ศ. ๒๕๒๐

ภาคผนวก ค.



แบบขอทราบความคิดเห็นของผู้รับทุนศึกษา คุงาน ฝึกอบรม

๑. ชื่อ.....ตำแหน่ง.....  
งานในหน้าที่.....แผนกหรือฝ่าย.....

กอง.....

๒. ชื่อทุน.....สาขา.....ประเภท.....  
ระยะเวลาของทุน.....ปีที่ได้รับทุน.....

๓. ทุนที่ท่านได้รับตรงกับงานในหน้าที่ของท่านหรือไม่

ก. ตรง

ข. ไม่ตรง

๔. หลังจากกลับจากการรับทุนแล้ว ท่านได้ขอเสนอแนะต่อกรการดำเนินงานของกรมหรือไม่

ก. ให้ (โปรดระบุ).....

ข. ไม่ให้ เพราะ.....

๕. ผู้บังคับบัญชาของท่านได้รับเอาข้อเสนอแนะเหล่านั้นไปปฏิบัติหรือใช้ประโยชน์อย่างไร หรือไม่

(โปรดอธิบาย).....

๖. ในกรณีที่ข้อเสนอแนะของท่านไม่ได้รับการปฏิบัติตาม ท่านคิดว่าการรับทุนของท่านได้ให้ประโยชน์หรือไม่

ก. ให้ (โปรดอธิบาย).....

ข. ไม่ให้ (โปรดอธิบาย).....

๗. นอกจากข้อเสนอแนะดังกล่าวแล้ว ท่านคิดว่า การรับทุนของท่านได้ให้ประโยชน์หรือไม่
- ก. ให้ เพราะ.....
- .....
- ข. ไม่ได้ เพราะ.....
- .....
๘. เมื่อระยะเวลาการรับทุนของท่านสิ้นสุดลงแล้ว ท่านได้เปลี่ยนงานในหน้าที่หรือไม่ เมื่อใด
- ก. เปลี่ยน เพราะ.....
- .....
- ข. ไม่เปลี่ยน เพราะ.....
- .....
๙. งานในหน้าที่ใหม่ของท่านสังกัดฝ่าย.....
- กอง.....
๑๐. ท่านคิดว่าท่านสามารถนำความรู้และประสบการณ์จากการได้รับทุนดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในงานในหน้าที่ใหม่ของท่านได้หรือไม่ เพียงไร
- ก. ได้ เพราะ.....
- .....
- ข. ไม่ได้ เพราะ.....
- .....



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวสุปราณี กงทอง
วุฒิการศึกษา	รัฐศาสตร์บัณฑิต
สถานศึกษา	คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีที่สำเร็จการศึกษา	ปี พ.ศ. ๒๕๑๗
ตำแหน่งหน้าที่ราชการ	นักวิชาการแรงงาน ๔ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย

