

การยื่นขอเรียกกรองเอกสาร เจริญจากตรงรวม



นายอนุชา อุทพงษ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร

วิทยานิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของ การศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต

ภาควิชาศึกษาศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

พ.ศ. 2532

ISBN 974 - 576 - 124 - 9

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

016044

T 1 1 5 1 0 2 1 0

THE DEMANDS FOR COLLECTIVE BARGAINING



MR. ANUCHA UDOMPONG

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Laws

Department of Law

Graduate School

Chulalongkorn University

1989

ISBN 974 - 576 - 124 - 9

หัวข้อวิทยานิพนธ์ การยื่นขอใบรับรอง เพื่อการ เจริญก้าวหน้าร่วมกัน
 โดย นายอนุชา อุดมพงษ์
 ภาควิชา นิติศาสตร์
 อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์
 อาจารย์ที่ปรึกษารวม รองศาสตราจารย์สุภาศิริ วสงศ์



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้มหาวิทยาลัยนี้เป็น
 ส่วนหนึ่งของการศึกษาคำหลักสูตร ปริณิฎฎามหาบัณฑิต

[Signature] คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
 (ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรภักย์)

[Signature] ประธานกรรมการ
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาญวิทย์ ยอคมณี)

[Signature] กรรมการ
 (ศาสตราจารย์ ดร.ไพศิษฐ์ พิพัฒน์กุล)

[Signature] กรรมการ
 (อาจารย์เกษมสันต์ วิจารณ์)

[Signature] กรรมการ
 (อาจารย์ประสงค์ วัฒนกันท์)

[Signature] กรรมการ
 (อาจารย์สนิท นิธิธรรมมาศ)

[Signature] กรรมการ
 (รองศาสตราจารย์สุภาศิริ วสงศ์)

พิมพ์ต้นฉบับบทความวิจัยในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว



อนุชา อุดมพงษ์ : การยื่นข้อเรียกร้องเพื่อการเจรจาต่อรองร่วม (THE DEMANDS FOR COLLECTIVE BARGAINING) อ. ที่ปรึกษา : เกษมสันต์ วิลาวรรณ อ. ที่ปรึกษา-ร่วม : รศ. สุภาศิริ วงศ์, 214 หน้า.

การแรงงานสัมพันธ์ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518: กำหนดกระบวนการให้ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างที่ประสงค์จะกำหนดหรือแก้ไขเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้าง ต้องจัดทำข้อเรียกร้องเป็นหนังสือและยื่นข้ออีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อเจรจาต่อรองร่วมกัน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อมิให้คู่กรณีใช้วิธีการอย่างอื่นที่รุนแรง เช่น การปิดงานหรือนัดหยุดงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดความเสียหายทางเศรษฐกิจระหว่างคู่กรณีในสถานประกอบการนั้น และอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเศรษฐกิจของประเทศด้วย

ข้อเรียกร้องซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายฉบับดังกล่าว ยังมีปัญหาหลายประการ เช่น การให้สิทธิลูกจ้างที่ยื่นข้อเรียกร้องต้องมีลูกจ้างสนับสนุนหรือเกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้องจำนวนน้อย ทำให้ไม่เกิดอำนาจในการต่อรองและยังทำให้ลูกจ้างยื่นข้อเรียกร้องได้หลายกลุ่มอีกด้วย หรือกรณีที่มีการยื่นข้อเรียกร้องในระหว่างที่ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าจ้างมีผลใช้บังคับ หรือในระหว่างคู่กรณีอีกฝ่ายหนึ่งยื่นข้อเรียกร้อง เป็นต้น

ผลการศึกษาปัญหาดังกล่าวพบว่า กฎหมายแรงงานสัมพันธ์ของประเทศไทยยังมีข้อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการต่าง ๆ ที่จะให้คู่กรณีได้ปฏิบัติต่อกันอย่างมีระเบียบ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวความคิดต่าง ๆ ของข้อเรียกร้อง จึงสมควรที่จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง เพื่อให้เกิดความสงบสุขในวงการอุตสาหกรรม อันเป็นผลคือฝ่ายลูกจ้างนายจ้าง ตลอดจนเศรษฐกิจของประเทศในที่สุด

ภาควิชานิติศาสตร์.....
สาขาวิชานิติศาสตร์.....
ปีการศึกษา2531.....

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

พิมพ์ต้นฉบับบทคัดย่อวิทยานิพนธ์ภายในกรอบสี่เหลี่ยมนี้เพียงแผ่นเดียว



ANUCHA UDOMPONG : THE DEMANDS FOR COLLECTIVE BARGAINING .

THESIS ADVISOR : KASEMSANT VILAVAN THESIS CO-ADVISOR :

ASSO. PROF. SUDASIRI WASAWONG, 214 PP.

According to The Labour Relations Act 1975, labour relations regulates procedure for the employer and employee who wishes to set up or improve the working conditions must have a written demand and submit it to the counterpart for collective bargaining. The objective is to prevent the parties concerned not to employ radical means eg. lock out or strike which may damage the economic situation of the parties concerned in the enterprise. This may also effect the economic loss of the country.

Demand which is the starting point of labour relations as referred in the said Act has many practical problems eg. the right of the employees who submit the demand have small number of supporting employees or employees concerned with the demand causes weak bargaining power. Besides, it offers chances for other groups of employees can submit their demands. In case of submitting demand while the agreement related conditions of employment or decision or award is still effected or while the counterpart submits their demand.

The outcomes of this study suggests the justification to amend The Labour Relations Act 1975, particularly the section concerned with Demand so as to create more industrial peace which will be benefit for the enterprises and the economic of the country.

ภาควิชา LAWS
สาขาวิชา LAWS
ปีการศึกษา 1988

ลายมือชื่อนิติ Prof. Pansong.
ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา M. S.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณ
หลายท่าน ซึ่งผู้เขียนขออนุญาตนกล่าวถึงดังต่อไปนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาญวิทย์ ยอคนดี ที่ได้กรุณา
แนะนำ และเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ประสงค์ รัตนันท์ รองอธิบดีกรม-
แรงงานที่ได้กรุณาแนะนำให้ความรู้และเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณศาสตราจารย์ ดร.ไพสิฐ พิพัฒน์กุล ที่ได้กรุณา
มอบหนังสือที่เกี่ยวข้องของหลายเล่ม เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าเป็นประโยชน์แก่
ผู้เขียนมาก รวมทั้งได้แนะนำให้ความรู้เป็นอันมาก และเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์สนิท นิธิธรรมมาศ ที่ได้กรุณาแนะนำและ
เป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เกษมสันต์ วิลาวรรณ ที่ได้กรุณาได้รับ
อาจารย์ที่ปรึกษาและเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งได้ให้ความรู้ ช่วยเหลือ
แนะนำ และตรวจแก้วิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สุภาศิริ วสวงศ์ ที่ได้กรุณา
รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม และเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ให้ความรู้
ช่วยเหลือแนะนำ และตรวจแก้วิทยานิพนธ์อย่างรวดเร็วด้วยดีตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ
ตลอดจนมอบคำราที่เป็ประโยชน์ใช้ในการศึกษาค้นคว้างานเขียนวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์รังสฤษฎ์ จินทรรัตน์ ผู้อำนวยการกองนิติการ
ที่แนะนำและมอบเอกสารและหนังสือเพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้างานเขียน
วิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณอาจารย์สุนทร สืบสทการ ผู้อำนวยการกองงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ที่ไถ่กู้หาให้ความรู้ แนะนำ และช่วยเหลืองานเขียนวิทยานิพนธ์ เป็นอันมาก

ขอขอบคุณ คุณสุภาณี ปิยปาด เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ และคุณสุมาลัย คงมาบุตรณี เจ้าหน้าที่สำนักงานบริหารแรงงานไทยไปต่างประเทศ ที่กรุณาตลอดเวลาอันมีค่านี้ ช่วยเหลือ แนะนำ คำปรึกษาทางประเทศ ตลอดจนมอบหนังสือ เพื่อประกอบในงานเขียนวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณ คุณภรณ์ พูลสุวรรณกษายะ และ คุณภรณ์ อินทรีย์ เจ้าหน้าที่กองงานคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ ที่ช่วยกรุณาพิมพ์งานวิทยานิพนธ์ และช่วยค้นเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานเขียนวิทยานิพนธ์

งานเขียนวิทยานิพนธ์นี้ จะประสบความสำเร็จ เป็นอันมาก และไม่อาจสำเร็จลงได้ หากปราศจากความช่วยเหลือของผู้มีพระคุณทั้งที่ไถ่กล่าว ผู้เขียนตระหนักถึงพระคุณที่ท่านไถ่กู้หาช่วยเหลือ โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย จึงใคร่ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่อีกครั้ง และยิ่งกว่านั้น ผู้เขียนใคร่ขอกราบขอบพระคุณ มารดาและบิดาของผู้เขียนที่ได้ให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาของผู้เขียนตลอดมา

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ธนา อุดมพงษ์



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ณ
บทนำ	
1 บทนำ	1
ความสำคัญของเรื่อง	1
วัตถุประสงค์และขอบเขตของการวิจัย	6
วิธีการศึกษาและวิจัย	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
2 บททั่วไป	8
1. แนวความคิดเกี่ยวกับซัคเรียม	8
1.1 แนวความคิดการรวมตัวของลูกจ้าง	9
1.2 แนวความคิดลูกจ้าง เป็นขุมพลังของการผลิต	11
1.3 แนวความคิดการเจรจาต่อรองรวม	11
1.4 แนวความคิดประชาธิปไตยทางอุตสาหกรรมและ แนวความคิด เรื่องลูกจ้างมีส่วนร่วมในการจัดการ กับนายจ้าง	13

สารบัญ

บทที่		หน้า
	1.4.1 การเสนอแนะ	14
	1.4.2 คณะกรรมการที่ปรึกษาหารือ	14
	1.4.3 คณะกรรมการลูกจ้าง	14
	1.4.4 คณะกรรมการควบคุมการบริหาร.....	14
	1.4.5 กรรมการอำนวยการฝ่ายบริหาร.....	14
	1.4.6 การเจรจาต่อรองรวม	14
	1.5 แนวความคิดความสงบสุขในวงการศึกษา.....	15
2.	ผลของการยื่นขอเรียกร้องตามหลักทั่วไป.....	16
	2.1 หน้าที่ของลูกจ้าง	18
	2.2 การคุ้มครองผู้ยื่นขอเรียกร้อง.....	19
	2.3 ขอดตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้าง	21
	2.3.1 ขอดตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้าง โดยตรง.....	21
	2.3.2 ขอดตกลง เกี่ยว กับสภาพการจ้าง โดยอ้อม.....	22
3	ความหมายและขอบเขตของขบวนการเรียกร้อง.....	24
	1. ความหมายของขบวนการเรียกร้อง	24
	1.1 ลักษณะของขอเรียกร้อง	24
	1.2 ขอเรียกร้อง เปรียบเทียบคำเสนอ	27
	1.3 ขอเรียกร้อง เปรียบเทียบคำร้องทุกข์	29

2.	ความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	30
2.1	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ไม่ได้เกิดจากการ แจ้งขอเรียกร้อง	31
2.2	ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่เกิดจากการ ยื่นขอเรียกร้องและตกลงกันได้	34
2.2.1	เจรจาต่อรองรวมทั้งสามารถตกลง กันได้	34
2.2.2	ตกลงกันได้ในชั้นการไกล่เกลี่ย	35
2.2.3	ตกลงกันได้ในการช้ขาดขอพิพาท แรงงาน	36
	ก. การช้ขาดขอพิพาทแรงงานโดย สมัครใจ	36
	ข. การช้ขาดขอพิพาทแรงงานโดย บังคับ	37
2.3	ความหมายของข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างตาม หลักสากล	40
3.	ความหมายของสภาพการจ้าง	41
4.	ขอบเขตของขอเรียกร้อง	42

4.1	ข้อเรียกร้องเกี่ยวกับสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร	42
4.1.1	ความหมายของสิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหาร	42
4.1.1.1	สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารโดยทั่วไป...	43
	หลักการจัดการธุรกิจ...	43
	(1) การวางแผน	43
	(2) การจัดองค์การ ..	43
	(3) การจัดคนเข้าทำงาน	
	ทำงาน.....	44
	(4) การชำนวยการ...	44
	(5) การควบคุม	44
4.1.1.2	สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารที่ถูกรจำกัด	44
	ก. สิทธิในทางจัดการของฝ่ายบริหารที่ถูกรจำกัดโดยบทบัญญัติของกฎหมาย..	45

(1) สิทธิพิเศษของ
สหภาพแรงงาน.. 45

(2) บทบัญญัติของ
กฎหมายบังคับ
โทษจรรยาบรรณ
รวม 45

๓. สิทธิในทางจัดการของ
ฝ่ายบริหารที่ถูกจำกัด
โดยสัญญาจรรยาบรรณ
รวมหรือข้อตกลงเกี่ยวกับ
สหภาพการจ้าง..... 46

กรณีตัวอย่างที่ 1..... 47

กรณีตัวอย่างที่ 2..... 48

4.1.2 ผลของการยื่นขอเรียกร้องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในทางจัดการ
ของฝ่ายบริหาร 50

4.1.2.1 ไม่มีการเจรจาต่อรองรวม.. 50

4.1.2.2 มีการเจรจาต่อรองรวม.... 51

4.2 ข้อเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสหภาพการจ้าง 51

4.2.1 ผลของการยื่นขอเรียกร้องที่ไม่เกี่ยวข้องกับสหภาพ
การจ้าง 53

4.2.1.1	ไม่มีการเจรจาต่อรอง รวม	53
4.2.1.2	มีการเจรจาต่อรองรวม และสามารถตกลงกันได้...	54
4.3	ขอเรียกร้อง เกี่ยวกับกฎหมายกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ ของการจ้างแรงงาน	55
4.4	ขอเรียกร้อง ที่เป็นการกีดกันหรือประโยชน์ของ ลูกจ้างอื่น	57
5.	ขอบเขตของขอเรียกร้องตามกฎหมายต่างประเทศ	62
5.1	ประเทศมาเลเซีย	62
5.2	ประเทศญี่ปุ่น	64
5.3	ประเทศอังกฤษ	67
4	การยื่นขอเรียกร้อง	71
1.	การเตรียมขอมูลยื่นขอเรียกร้อง	71
1.1	ลูกจ้าง เป็นฝ่ายยื่นขอเรียกร้อง	72
1.1.1	กลุ่มลูกจ้างยื่นขอเรียกร้อง	72
1.1.2	สหภาพแรงงานยื่นขอเรียกร้อง	74
1.2	นายจ้างยื่นขอเรียกร้อง	75

2.	กำหนดเวลาขึ้นขอเรียกกรอง	76
2.1	การขึ้นขอเรียกกรอง เมื่อยังไม่มีการจัดทำข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง	77
2.2	การขึ้นขอเรียกกรอง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมข้อตกลง เกี่ยวกับสภาพการจ้างหรือค่าชดเชยของบุคคล ขอพิพาทแรงงาน หรือของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์	83
2.2.1	การขึ้นขอเรียกกรอง เพื่อแก้ไขเพิ่มเติม ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	83
	(1) ความเห็นของคณะกรรมการแรงงาน สัมพันธ์	84
	(2) ความเห็นของรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงมหาดไทย	90
2.2.2	การขึ้นขอเรียกกรอง ในระหว่างคำวินิจฉัย หรือคำสั่งศาลมีผลใช้บังคับ	97
2.3	การขึ้นขอเรียกกรอง เพิ่มเติม	98
2.4	กฎหมายต่างประเทศ	100
2.4.1	ประเทศมาเลเซีย	100
2.4.2	ประเทศญี่ปุ่น	102
2.4.3	ประเทศอังกฤษ	104

3.	คุณสมบัติของเรือกรง	106
3.1	ฝ่ายลูกจ้าง	106
3.1.1	สหภาพแรงงาน	106
3.1.1.1	สหภาพแรงงานที่นายจ้าง คนเดียวกัน	107
3.1.1.2	สหภาพแรงงานที่ลูกจ้าง ประกอบกิจการประเภท เดียวกัน	109
3.1.2	กลุ่มลูกจ้าง	112
3.2	ฝ่ายนายจ้าง	114
3.2.1	นายจ้าง	115
3.2.2	สมาคมนายจ้าง	115
3.3	กฎหมายต่างประเทศ	116
3.3.1	ประเทศมาเลเซีย	116
3.3.1.1	ฝ่ายลูกจ้าง	116
3.3.1.2	ฝ่ายนายจ้าง	117
3.3.2	ประเทศญี่ปุ่น	118
3.3.3	ประเทศอังกฤษ	119

4.	ผู้รับขอเรียกครอง	121
4.1	ฝ่ายลูกจ้าง	121
4.1.1	กรณีไม่มีสหภาพแรงงาน	121
4.1.2	สหภาพแรงงาน	122
4.2	ฝ่ายนายจ้าง	123
5.	วิธีการยื่นขอเรียกครอง	124
5.1	นายจ้างเป็นผู้ยื่น	124
5.2	ลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานยื่นขอเรียกครอง	125
5	การเจรจาต่อรองรวมและการคุ้มครองสิทธิของผู้ยื่นขอ เรียกครอง	127
1.	การเจรจาต่อรองรวม	127
1.1	ผู้มีสิทธิเข้าเจรจาต่อรองรวม	127
1.1.1	ฝ่ายลูกจ้าง	128
1.1.1.1	กลุ่มลูกจ้างยื่นขอเรียก ครอง	128
1.1.1.2	สหภาพแรงงานยื่นขอ เรียกครอง	134

1.1.2	ฝ่ายนายจ้าง	134
1.1.2.1	นายจ้าง	134
1.1.2.2	นายจ้าง เป็นรัฐวิสาหกิจ.....	135
2.	ข้อเรียกร้องของฝ่ายที่รับข้อเรียกร้อง	140
2.1	ความหมาย	140
2.2	การดำเนินการเกี่ยวกับข้อเรียกร้องของฝ่ายที่รับข้อเรียกร้อง	140
ก.	การเลือกตั้งผู้แทนเจรจาต่อรองรวม.....	140
ข.	การเจรจาต่อรองรวม	142
ค.	การนัดหยุดงานหรือฉีกงาน	142
ง.	การทำข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	143
3.	ความสิ้นสุดของข้อเรียกร้อง	145
3.1	โดยข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง	145
3.2	โดยคำช้ขาด	145
3.3	โดยการถอนข้อเรียกร้อง	146
3.3.1	การถอนโดยตรง	147
3.3.2	การถอนโดยปริยาย	148
3.4	ผลของการถอนข้อเรียกร้อง	150

4.	การคุ้มครองผู้ยื่นข้อร้องเรียน	151
4.1	ผู้ได้รับความคุ้มครอง	152
4.1.1	ลูกจ้าง	152
	ก. ลูกจ้างทั่วไป	153
	ข. ลูกจ้างชั่วคราว	158
	ค. ลูกจ้างทดลองปฏิบัติงาน	159
	ง. ลูกจ้างที่มีกำหนดเวลาจ้างตามสัญญาจ้างไว้นั้น	163
4.1.2	สมาชิก กรรมการสหภาพแรงงาน	164
4.2	มาตรการการคุ้มครอง	164
4.2.1	การคุ้มครอง	166
	ก. หน้าที่ห้าม	167
	ข. การเยียวยา	169
	(1) โดยคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์	169
	(2) โดยศาลแรงงาน	170
4.2.2	การกำหนดให้เป็นความผิดทางอาญา...	171
4.3	การคุ้มครองผู้ยื่นข้อร้องเรียนตามกฎหมายต่างประเทศ	171

4.3.1 ประเทศมาเลเซีย	171
4.3.2 ประเทศญี่ปุ่น	173
4.3.3 ประเทศอังกฤษ	175
6 สรุปและเสนอแนะ	177
1. การให้สิทธิยื่นขอวีซ่า	179
2. กำหนดเวลายื่นขอวีซ่า	182
3. วิธีการยื่นขอวีซ่า	186
4. การเจรจาต่อรองรวม	187
5. ผลการใช้จ่ายค้ำชดชดลง เกี่ยวกับสภาพการจ้าง และ คำวินิจฉัยชี้ขาด	190
6. การถอนขอวีซ่า	191
7. การคุ้มครองลูกจ้างผู้ให้สิทธิยื่นขอวีซ่า	193
8. การกำหนดหน้าที่เจ้าพนักงาน	193
บรรณานุกรม	196
ภาคผนวก 1	206
ภาคผนวก 2	208
ภาคผนวก 3	210
ภาคผนวก 4	211
ประวัติผู้เขียน	214