

รายงานการวิจัย

การเข้าถึงกระบวนการ ร้องเรียนและการเยียวยา ของแรงงานข้ามชาติ

ภายใต้กรอบหลักการชี้แนะด้านธุรกิจ
และสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

กรณีศึกษา:

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า
ในโรงงานสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า
ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

สนับสนุนโดย

เกี่ยวกับเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ หรือ Migrant Working Group (MWG) เป็นเครือข่ายขององค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานในประเด็นด้านสุขภาพ การศึกษา และ สิทธิแรงงานของแรงงานข้ามชาติ เครือข่ายฯ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างสมาชิกเครือข่ายแรงงานข้ามชาติ วิเคราะห์ปัญหา และจัดกิจกรรมรณรงค์ กับหน่วยงานภาครัฐ นักวิชาการ และภาคประชาสังคม เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงานข้ามชาติเพื่อให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

About Thailand Migrant Working Group

Migrant Working Group (MWG) is a network of non-governmental organizations focussing on health, education and labour rights of migrant workers. The MWG aims to facilitate exchange of information amongst the migrant workers network, analyze problems and conduct campaign and advocacy activities with State sector, academic sector and civil society sector for strengthening of fundamental rights of migrant workers' such that they are able migrant workers' fundamental rights in order that they can have a better quality of life.

เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ



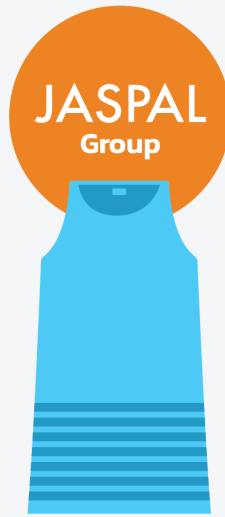
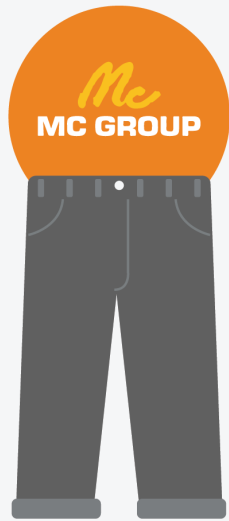
111 ซอยสิทธิชน ถนนสุกรีสารวินิจัย
แขวงสามเสนนอก เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10310



migrantworkinggroup@gmail.com



mwgthailand



จ้างทำของ



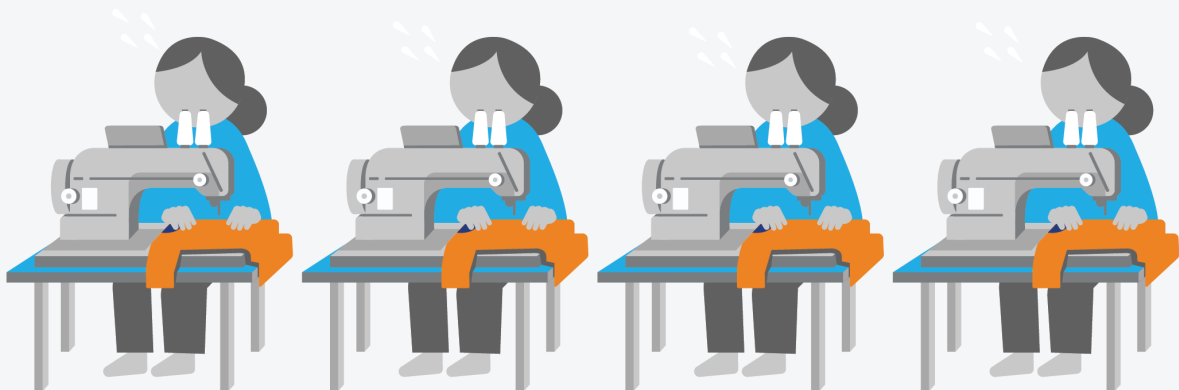
การตีความตาม
พรบ.คุ้มครองแรงงาน
ตามพยานหลักฐาน
บริษัท หุ่นแบงค์ค็อก
และแม่สอดพีเอ
มีสภาพเป็นนายจ้าง
ร่วมกัน



รับเหมาช่วง
ให้แม่สอดพีเอ
เป็นผู้ตัดเย็บ

บริษัท หุ่นแบงค์ค็อก (จำกัด)

แม่สอดพีเอ



แรงงานชาวพม่า

ภาพแสดงห่วงโซ่อุปทานการผลิตสินค้ากรณี
ห้างหุ้นส่วนจำกัด แม่สอด พีเอ

รายงานการวิจัย

การเข้าถึงกระบวนการร้องเรียน
และการเยียวยาของแรงงานข้ามชาติ
ภายใต้กรอบหลักการชี้แนะด้านธุรกิจ
และสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ

กรณีศึกษา

แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่า
ในโรงงานสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า
ในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

จัดทำโดย



สนับสนุนโดย



British Embassy
Bangkok

บทสรุปผู้บริหารและข้อเสนอแนะ

หลักการชี้แนะด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ หรือ หลักการชี้แนะฯ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights - UNGP) มีสาระสำคัญจำนวน 31 ข้อ ที่วางอยู่บนหลักการพื้นฐานสาม 3 เสาหลัก ได้แก่ (1) ภาครัฐ ‘คุ้มครอง’ สิทธิประชาชน (2) ภาคธุรกิจ ‘เคารพ’ หลักสิทธิมนุษยชน และ (3) ประชาชนการเข้าถึง ‘การเยียวยา’ ที่มีประสิทธิภาพเมื่อถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน ประเทศไทย โดยกระทรวงยุติธรรมได้จัดทำ (ร่าง) แผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (National Action Plan on Business and Human Rights - NAP) ขึ้นเพื่อเป็นแนวทางของภาครัฐและภาคธุรกิจในการแปลงหลักการชี้แนะฯ มาสู่การปฏิบัติ โดยกระบวนการจัดทำร่างแผนปฏิบัติการฯ ได้มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านทางเว็บไซต์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากภาคส่วนต่างๆ ครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ

รายงานฉบับนี้มุ่งศึกษาถึง สภาพการจ้างงาน และสถานการณ์สิทธิแรงงานข้ามชาติ ในพื้นที่ชายแดน ประสิทธิภาพของกระบวนการร้องเรียนและการเยียวยาของภาครัฐและภาคธุรกิจ รวมถึงอุปสรรคที่แรงงานข้ามชาติเผชิญเมื่อตัดสินใจเข้าสู่กระบวนการร้องเรียน โดยผ่านกรณีศึกษาของแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในโรงงานสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้า แม่สอด พ.อ. อำเภอมะนัง จังหวัดตาก เพื่อวิเคราะห์ว่า แนวปฏิบัติของภาครัฐและภาคธุรกิจในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เมื่อมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาตินั้นสอดคล้องกับเนื้อหาและข้อเสนอแนะภายใต้กรอบของหลักการชี้แนะฯ หรือไม่

ปัจจุบันร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติฯ อยู่ในขั้นตอนการนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาของรัฐสภา แต่งานวิจัยชิ้นนี้ค้นพบว่ากระบวนการ

จัดทำร่างแผนปฏิบัติการระดับชาติฯ ฉบับนี้ อาจยังไม่ครอบคลุมถึงความเห็นและข้อเสนอแนะจากแรงงานข้ามชาติ ภาคประชาสังคม ภาคธุรกิจ และเจ้าหน้าที่ในพื้นที่พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษตาก โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่

สภาพการจ้างงาน และสถานการณ์สิทธิของแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอดและพื้นที่ใกล้เคียง ตัวยกกฎหมายไทย แนวปฏิบัติและกลไกของหน่วยงานภาครัฐและของภาคธุรกิจบางแห่งเมื่อมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนจากแรงงานข้ามชาติ ยังมีประเด็นที่ไม่สอดคล้องกันกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และมาตรฐานสิทธิมนุษยชนตามกรอบของหลักการชี้แนะฯ แม้แรงงานบางกลุ่มจะเข้าถึงได้ แต่ยังไม่สามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดการเยียวยาสิทธิได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เช่น

การจ้างงานในลักษณะไป - กลับ หรือการจ้างงานตามฤดูกาลตามมาตรา 64 พระราชบัญญัติการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ที่ถูกนำมาใช้เพื่อเน้นตอบสนองเป้าหมายด้านความมั่นคงของรัฐและการบริหารจัดการแรงงานข้ามชาติ เป็นรูปแบบหลักของการจ้างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอดจังหวัดตาก แม้ด้านหนึ่งของการจ้างงานตามมาตรา 64 ช่วยปรับสถานะให้แรงงานข้ามชาติมีตัวตนในมิติด้านกฎหมายและมีสิทธิขั้นพื้นฐานในฐานะแรงงานถูกกฎหมายมากขึ้น แต่อีกด้านหนึ่ง สิทธิและสวัสดิการในฐานะแรงงานถูกกฎหมายยังคงมีอยู่อย่างจำกัดจำเขี่ย เช่น การถูกจำกัดพื้นที่เดินทางได้เฉพาะในพื้นที่กำหนด แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ยังเข้าไม่ถึงระบบประกันสังคม เสียโอกาสที่ควรได้ในฐานะลูกจ้างที่ทำงานต่อเนื่องเพราะใบอนุญาตทำงานตามมาตรา 64 มีอายุระยะสั้นเพียงรอบละ 90 วัน อีกทั้ง แรงงานยังมีภาระค่าใช้จ่ายสูงในการใช้บริการนายหน้าเพื่อทำใบอนุญาตทำงานใหม่ทุกสามเดือนและรายตัวประจำทุกเดือน

ด้านข้อกำหนดในพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ยังไม่อนุญาตให้แรงงานข้ามชาติก่อตั้งสหภาพแรงงาน เป็นกรรมการ หรือเป็นอนุกรรมการสหภาพแรงงาน กลไกการร้องเรียนของภาคธุรกิจ แทบไม่มีประสิทธิภาพในการตอบสนองต่อข้อห่วงกังวลของแรงงานข้ามชาติ กระบวนการร้องเรียนของภาครัฐและกระบวนการยุติธรรมเพื่อเข้าถึงสิทธิในการเยียวยายังไม่ง่ายต่อการเข้าถึงสำหรับแรงงานข้ามชาติ ล่ามแปลภาษาของภาครัฐมีไม่เพียงพอและยังขาดความเป็นมืออาชีพ เป็นต้น

เมื่อมองภาพกว้างของคำว่า ‘สิทธิแรงงาน’ ในบริบทของแรงงานข้ามชาติในอำเภอแม่สอดและพื้นที่ใกล้เคียง คำนี้ดูเหมือนจะเป็นเพียงหลักการที่ทุกภาคส่วนเพียงพูดทวนซ้ำเยิ่นยอกแกว่นกันจนทง แต่ในภาคปฏิบัติ สิทธิแรงงานแทบไม่ปรากฏหรือได้รับการคุ้มครองอย่างเต็มที่ ภาครัฐบางส่วนยังมองข้ามไม่เห็นปัญหาการละเมิดสิทธิแรงงานที่เกิดขึ้นภายใต้หน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงานของตน ขาดการบังคับใช้กฎหมายเข้มงวดกับนายจ้างและผู้ประกอบการ

ภาคธุรกิจจำนวนหนึ่งดำเนินการโดยขาดหลักธรรมาภิบาลและไม่เคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติ ในสายตาภาครัฐและภาคธุรกิจ แรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่าอาจเป็นเพียงผู้ใช้กำลังกายที่ไม่จำเป็นต้องได้รับค่าจ้างและสวัสดิการตามกฎหมายเต็มที่ ดังเห็นว่า ภาครัฐและภาคธุรกิจแสดงความเห็นพ้องกันว่า แรงงานราคาถูกจากประเทศเพื่อนบ้านเป็นศักยภาพทางเศรษฐกิจและการลงทุนของอำเภอแม่สอด และใช้แรงงานราคาถูกเป็นเครื่องมือสร้างแรงดึงดูดนักธุรกิจทั้งในประเทศและต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในพื้นที่

ปัญหาหลักของการละเมิดสิทธิแรงงานสัญชาติพม่าในพื้นที่อำเภอแม่สอดที่พบจากการวิจัยนี้ คือ นายจ้างละเมิดไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2562) ว่าด้วย

เรื่อง ค่าจ้างขั้นต่ำ วันหยุด วันลา การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเอกสารประจำตัวแรงงาน

เมื่อเกิดการละเมิดสิทธิแรงงานขึ้น แรงงานที่ใช้สิทธิยื่นข้อเรียกร้องตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 มีความเสี่ยงสูงต่อการถูกนายจ้างกลั่นแกล้งและเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ข้อกำหนดบางมาตราของพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ก็มีส่วนลดทอนอำนาจการต่อรองของแรงงานข้ามชาติในต่อรองกับนายจ้าง จากการกำหนดให้ผู้ก่อตั้งสหภาพแรงงานและผู้เข้าเป็นกรรมการ หรืออนุกรรมการของสหภาพแรงงาน ต้องมีสัญชาติไทยเท่านั้น

เมื่อถูกละเมิดสิทธิแรงงาน แรงงานข้ามชาติในกรณีศึกษานี้มีข้อจำกัดหลายด้านในการเข้าถึงกระบวนการร้องเรียนผ่านกลไกของภาคธุรกิจและภาครัฐ ความร่วมมือจากภาครัฐและภาคธุรกิจในการปกป้องคุ้มครองและเคารพสิทธิมนุษยชนของแรงงานข้ามชาติมีโอกาสดังเกิดขึ้นได้น้อย ล่ามของภาครัฐมีไม่เพียงพอและในบางกรณีไม่มีประสิทธิภาพในการช่วยให้แรงงานเข้าถึงการร้องเรียนและการเยียวยาภายใต้กระบวนการยุติธรรม องค์กรชุมชนและองค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงานข้ามชาติและด้านกฎหมายเป็นหน่วยงานสนับสนุนหลักที่แรงงานพอพึ่งพาได้

นอกจากนี้เมื่อเข้าถึงกระบวนการยุติธรรม การพิจารณาข้อพิพาทแรงงานในกรณีศึกษานี้ยังเน้นใช้วิธีการเจรจาไกล่เกลี่ยทางแพ่งโดยยึดถือความพึงพอใจของคู่ความเป็นสำคัญและไม่มีการดำเนินคดีอาญา ทั้งที่หากยึดตามข้อเท็จจริงและตัวบทกฎหมายแล้วการที่นายจ้างฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานและพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ในหลายกรณีอาจเข้าข่ายฐานความผิดที่มีโทษทางอาญาที่มีเจ้าหน้าที่ของรัฐและแรงงานเป็นผู้ได้รับความเสียหาย

ด้านแรงงานสัญญาตีพิมพ์แบกรับความกดดันมาตลอดการยื่นข้อเรียกร้องขอปรับสภาพการจ้างงาน อีกทั้งความกดดันยังทวีขึ้นระหว่างการต่อสู้เพื่อเข้าถึงการเยียวยาในกระบวนการยุติธรรม การไล่เกลี้ยข้อพิพาทเกิดขึ้นบนฐานความสัมพันธ์เชิงอำนาจของแรงงานสัญญาตีพิมพ์กับหุ้นส่วนผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ท้ายที่สุด ค่าชดเชยความเสียหายที่ฝ่ายแรงงานได้รับจากการต่อรองต่ำกว่ามาตรฐานขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด และมาตรการทางอาญาในการคุ้มครองสิทธิแรงงานไม่ได้ถูกนำมาใช้

ข้อเสนอแนะ

จากการสรุปผลการวิจัยในครั้งนี้ เครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติมีข้อเสนอแนะด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติของภาครัฐและภาคธุรกิจให้สอดคล้องกับมาตรฐานตามกรอบหลักการชี้แนะด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ดังนี้

1. เสาหลักที่หนึ่ง การคุ้มครองสิทธิมนุษยชนโดยภาครัฐ

1.1 การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุดของแรงงาน

ต้องสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง ปัจจุบันมีแรงงานในบางกิจการที่ยังไม่ได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เช่น แรงงานในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอ ลูกจ้างทำงานบ้าน ดังนั้น ภาครัฐควรดำเนินการตรวจสอบภาคธุรกิจอย่างเข้มงวดให้ปฏิบัติตามนโยบายการจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและสิทธิแรงงานขั้นพื้นฐานอื่นๆ ให้คุ้มครองกับแรงงานทุกกลุ่ม และทุกภาคกิจการโดยเท่าเทียมกัน

อย่างไรก็ตาม แรงงานพม่าจำนวนไม่น้อยที่ได้รับอนุญาตทำงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาลตามมาตรา 64 ในภาคอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและสิ่งทอในพื้นที่อำเภอแม่สอดและพบพระ ซึ่งเป็นกลุ่มอาชีพที่กฎหมายค่าแรงขั้นต่ำมีผลบังคับใช้ แต่จากการวิจัยนี้พบว่า แรงงานกลุ่มนี้ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมายกำหนด เพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพในการปกป้องสิทธิแรงงาน หน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานควรดำเนินการตรวจสอบในเชิงรุก และลงพื้นที่ตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในโรงงานและสถานประกอบการ โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลหลักฐานจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมทั้งตัวแรงงานเอง เพื่อเป็นหลักประกันว่านโยบายการจ่ายอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานจะถูกนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

1.2 สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองของแรงงาน

รัฐบาลจะต้องดำเนินการส่งเสริมสิทธิการรวมตัวและเจรจาต่อรองของแรงงานต่างชาติในประเทศไทยอย่างเร่งด่วน โดยแก้ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 ให้แรงงานต่างชาติมีสิทธิก่อตั้งสหภาพแรงงานและดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการหรืออนุกรรมการสหภาพแรงงาน รวมทั้งมีสิทธิเป็นที่ปรึกษาสหภาพแรงงานในการเจรจาต่อรองร่วม

1.3 การคุ้มครองแรงงานที่ใช้สิทธิตามกระบวนการร้องเรียนและการเยียวยา

กระทรวงแรงงานร่วมกับภาคประชาสังคมควรออกมาตรการเพื่อคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในระหว่างที่กำลังร้องเรียนการละเมิดสิทธิแรงงานต่อหน่วยงานของรัฐ หรืออยู่ในการสืบสวนสอบสวนการละเมิดสิทธิ เช่น รัฐควรจัดหาบ้านพักฉุกเฉิน หรือบ้านพักพิงชั่วคราวสำหรับแรงงานข้ามชาติและครอบครัวที่ไร้

ที่อยู่อาศัยอยู่ระหว่างรอการผลการพิจารณาข้อร้องเรียน หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้องควรให้สถานะตามกฎหมายที่ทำให้ความคุ้มครอง เพื่อให้แรงงานข้ามชาติและครอบครัวสามารถอาศัยอยู่ และทำงานในประเทศได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายระหว่างรอผลการพิจารณาข้อร้องเรียน ซึ่งมักจะใช้เวลายาวนาน

1.4 การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติที่มีการจ้างงานในลักษณะไป-กลับหรือตามฤดูกาล

นโยบายการจ้างงานข้ามชาติในลักษณะไป-กลับ หรือตามฤดูกาลในพื้นที่ชายแดนและเขตเศรษฐกิจพิเศษ มีจุดเริ่มต้นจากในช่วงปี 2559 รัฐบาลได้ลงนามกับผู้แทนรัฐบาลของประเทศเพื่อนบ้านได้แก่ประเทศเมียนมา และกัมพูชา เพื่อแก้ไขข้อตกลงว่าด้วยการข้ามแดนระหว่างสองประเทศ ซึ่งกำหนดการออกบัตรผ่านแดนที่เพิ่มวัตถุประสงค์ในการ ทำงานแบบไป-กลับ หรือตามฤดูกาล (การทำงานในลักษณะไป-กลับ ได้มีการบัญญัติไว้ในมาตรา 64 ของพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2560) โดยอนุญาตให้แรงงานข้ามชาติที่มีภูมิลำเนาติดกับชายแดนไทย-เมียนมา และไทย-กัมพูชา สามารถขอใบอนุญาตทำงานในอาชีพกรรมกร และคนรับใช้ในบ้านได้ครั้งละไม่เกิน 3 เดือน ในทางปฏิบัติ รายงานฉบับนี้ พบว่า ผู้ประกอบการมีการจ้างงานแรงงานกลุ่มนี้ในลักษณะงานที่เป็นงานประจำมากขึ้น โดยเฉพาะในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

ด้วยช่องว่างตามกฎหมายระเบียบใหม่ที่เอื้อต่อต้นทุนของการนำเข้าแรงงานที่ถูกกลของผู้ประกอบการ แรงงานไม่จำเป็นต้องเข้าสู่กระบวนการขึ้นทะเบียนที่ต้องพิสูจน์สัญชาติหรือการนำเข้าแรงงานในระบบรัฐต่อรัฐ และรัฐกำหนดการคุ้มครองแรงงานเพียงให้มีสิทธิซื้อประกันสุขภาพตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาตทำงาน แต่ไม่ได้กล่าวถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานในด้านอื่นไว้อย่างชัดเจน ไม่ว่าการคุ้มครอง

ตามกฎหมายแรงงาน การรักษาพยาบาลและสวัสดิการประกันสังคม การคุ้มครองทางสังคมและแรงงานสัมพันธ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความคุ้มครองสำหรับแรงงานหญิงที่ตั้งครรภ์ หรือมารดาที่อยู่ในระหว่างการเลี้ยงดูบุตรเล็ก ทำให้แรงงานกลุ่มดังกล่าวนี้ อาจจะถูกเป็นกลุ่มแรงงานที่ถูกแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เข้าไม่ถึงการคุ้มครองสิทธิแรงงานที่กำหนดไว้ในกฎหมายไทยอย่างเต็มที่ นโยบายดังกล่าวนี้ อาจไม่สอดคล้องต่อแนวทางในการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างยั่งยืนที่ให้มีการดำเนินธุรกิจโดยการเคารพหลักการชี้แนะฯ ที่รัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อพื้นที่ชายแดน อาทิ อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ที่ได้มีการประกาศให้เป็นพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษที่ได้ระบุข้อยกเว้นการดำเนินการเกี่ยวกับการปกป้องสิทธิประโยชน์ของแรงงานข้ามชาติไว้หลายประการ

ข้อกังวลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ค่าใช้จ่ายในการจัดทำเอกสารและการออกบัตรผ่านแดนเพื่อวัตถุประสงค์ในการทำงานแบบไป-กลับ มีค่าใช้จ่ายที่สูงเมื่อเทียบกับรายได้ประจำวันของแรงงานข้ามชาติ และในทางปฏิบัติพบว่า นายจ้างซึ่งบางกรณีมอบอำนาจให้บริษัทเอกชนดำเนินการแทน เป็นฝ่ายเรียกเก็บค่าใช้จ่ายในการทำเอกสารนี้จากแรงงานอีกต่อหนึ่ง โดยผู้ประกอบการบางส่วนยังขาดระบบบริหารจัดการทางการเงินที่แรงงานสามารถตรวจสอบการเรียกเก็บค่าใช้จ่ายเพื่อจัดทำเอกสารได้อย่างโปร่งใส

ดังนั้น รัฐควรทบทวนกฎหมายและนโยบายการจ้างแรงงานในพื้นที่ชายแดนในลักษณะดังกล่าว โดยมุ่งการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติในฐานะเป็นลูกจ้างที่มีกฎหมายบัญญัติรับรองไว้แล้วทุกฉบับโดยไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งคุ้มครองสมาชิกครอบครัวที่เป็นผู้ติดตามของแรงงานข้ามชาติ ทั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับฉันทามติอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติ

(ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ที่ได้ ยืนยัน ถึงความรับผิดชอบที่มีร่วมกันอย่างสมดุลระหว่างประเทศผู้ส่งและประเทศผู้รับแรงงานในภูมิภาคอาเซียน ในการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติและสมาชิกในครอบครัวของพวกเขา ในทุกขั้นตอนของกระบวนการโยกย้ายถิ่นฐาน และที่บัญญัติการคุ้มครองไว้เฉพาะในบทที่สามของฉันทามติฯ

รัฐควรกำหนดให้โรงงานและสถานประกอบการมีการจัดทำระบบบัญชีเงินเดือนลูกจ้างและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อย่างเป็นระเบียบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ รวมถึงต้องประกาศรายละเอียดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่นายจ้างเก็บจากลูกจ้างอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย และมีหลักฐานการรับ-จ่ายเงินประกอบ เช่น การเก็บค่าจัดทำเอกสารการออกบัตรผ่านแดน ค่าตรวจร่างกายและค่าประกันสุขภาพ เป็นต้น

2. เสาหลักที่สอง การเคารพสิทธิมนุษยชนของภาคธุรกิจ

ความรับผิดชอบในห่วงโซ่อุปทานของผู้ประกอบการ ในการเยือนของคณะทำงานสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน เมื่อเดือน มีนาคม 2561 และมีการแถลงข้อเสนอต่าง ๆ ต่อรัฐบาลไทย หนึ่งในนั้น คือ “รัฐบาลควรพิจารณากำหนดให้ธุรกิจต่าง ๆ ทำการตรวจสอบและรายงานเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ” โดยเฉพาะในกรณีที่มีการรับเหมာช่วง ดังนั้น ทางเครือข่ายองค์กรเพื่อประชากรข้ามชาติ ขอสนับสนุนข้อเสนอแนะของคณะทำงานสหประชาชาติฯ เพื่อเป็นการลดการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกระดับขั้นของการผลิตสินค้าและบริการ โดยขอให้หน่วยงานภาครัฐร่วมกับ ภาคธุรกิจ และภาคประชาสังคมจัดทำเป็นแผนระดับชาติ เพื่อกำหนดแนวทางการเปิดเผยข้อมูลห่วงโซ่อุปทานของภาคธุรกิจ และการบริหารจัดการความสัมพันธ์และความรับผิดชอบของผู้ประกอบการขนาดใหญ่ กลางและเล็กที่มีต่อห่วงโซ่อุปทานในการ

ผลิตสินค้าและบริการของตน รวมถึงการจัดจ้างบริษัทภายนอกและการรับเหมาช่วงที่อาจก่อผลกระทบที่ไม่พึงประสงค์ต่อสิทธิมนุษยชน โดยคณะทำงานสหประชาชาติฯ พบว่า บริษัทบางแห่งจัดจ้างบริษัทภายนอกในเรื่องที่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะฯ ได้ระบุชัดเจนว่า บริษัทยังต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทานของตน และบริษัทควรมีการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการรับเหมาช่วง และรายละเอียดของห่วงโซ่อุปทานอย่างโปร่งใสและถูกต้องต่อสาธารณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการประกอบกิจการ หรือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือตัวแทนของพวกเขา

3. เสาหลักที่สาม การเยียวยาการละเมิดสิทธิมนุษยชน

3.1 การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน

แรงงานข้ามชาติยังมียุทธศาสตร์ในการใช้กลไกการร้องเรียนและการเยียวยาของภาครัฐ ทั้งกลไกการร้องเรียนของกระทรวงแรงงานและกระบวนการยุติธรรมนั้น พบว่า กระบวนการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทในระดับท้องถิ่นและกระบวนการพิจารณาคดีของศาลแรงงานเน้นให้เกิดการไกล่เกลี่ยกันระหว่างลูกจ้างและนายจ้าง อย่างไรก็ตาม รายงานฉบับนี้มีข้อสังเกตที่สอดคล้องกับสมาชิกองค์กรชุมชนและองค์กรภาคประชาสังคมที่ให้ความช่วยเหลือทางคดีแก่แรงงานข้ามชาติว่า การไกล่เกลี่ยเพียงแต่พิจารณาถึงความพอใจของคู่ความซึ่งมิได้พิจารณาถึงอำนาจต่อรองและต้นทุนทางเศรษฐกิจและสังคมที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างนายจ้างกับแรงงาน โดยเฉพาะแรงงานข้ามชาติและผลการไกล่เกลี่ยในหลายประเด็นอาจยังไม่ครอบคลุมถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ส่งผลให้มีการตกลงการจ่ายเงินเยียวยาการละเมิดสิทธิแรงงานเป็นจำนวนเงินที่ต่ำกว่ามาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐที่เป็นตัวกลางในการเจรจาไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงานควรตระหนักถึงปัจจัยเชิงอำนาจ เศรษฐกิจ และสังคมที่ต่างกันเพื่อสร้างพื้นที่และเงื่อนไขการเจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่วางอยู่บนพื้นฐานการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม

3.2 การบังคับคดีให้นายจ้างดำเนินการตามข้อตกลงของการเจรจาไกล่เกลี่ย

จากกรณีศึกษาข้อพิพาทแรงงานระหว่างแรงงานข้ามชาติสัญชาติพม่ากับโรงงานสิ่งทอและตัดเย็บเสื้อผ้าในอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ปรากฏว่า แรงงานข้ามชาติได้รับการเยียวยาเป็นตัวเงินไม่ครบถ้วน ตามบันทึกข้อตกลงการเจรจาและคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงาน แม้คำสั่งของหน่วยงานภาครัฐจะมีสภาพบังคับทางอาญา แต่การบังคับคดีและบังคับใช้บทลงโทษทางอาญาต่อนายจ้างที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายยังไม่เคร่งครัดมากพอ นายจ้างจึงมักอาศัยช่องว่างนี้หลีกเลี่ยงไม่จ่ายค่าเยียวยาต่อลูกจ้าง และเป็นการผลักภาระแก่ลูกจ้างในการติดตามหาทรัพย์สินของนายจ้างเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการขายทอดตลาด ซึ่งมีขั้นตอนที่ซับซ้อน ยากลำบาก มีค่าใช้จ่ายและมีระยะเวลายาวนาน ที่ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถได้รับการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ รวมถึงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ต้องมีมาตรการในการป้องกันมิให้เกิดการใช้ช่องว่างทางการบังคับใช้คดีดังกล่าวนี้ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางลูกจ้างทำให้ไม่สามารถได้รับการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพ

3.3 การขาดแคลนล่าม ประสิทธิภาพและคุณภาพของล่ามภาษาต่างชาติ

ปัจจุบัน ล่ามที่พูดภาษาของแรงงานข้ามชาติของกระทรวงแรงงานมีจำนวนไม่เพียงพอทั้งในขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียนในชั้นพนักงานตรวจแรงงานและในชั้นศาล ดังนั้น รัฐต้องมีนโยบายในการจ้างล่ามให้เพียงพอ เพราะล่ามเป็นหนึ่งในหลักประกันความยุติธรรมให้กับแรงงานในทุกกระบวนการ รายงานฉบับนี้ยังพบว่า ประสิทธิภาพและคุณภาพของล่ามยังมีข้อบกพร่อง ล่ามภาษาต่างชาติที่พูดภาษาของแรงงานข้ามชาติและปฏิบัติหน้าที่ภายใต้กระทรวงแรงงานในปัจจุบัน ยังขาดความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงาน ในบางกรณีล่ามมีแนวโน้มที่จะใช้วาจาที่รุนแรง และมีการเลือกปฏิบัติ

ต่อลูกจ้างในระหว่างขั้นตอนการเจรจาต่อรองกับนายจ้าง ดังนั้น
กระทรวงแรงงานควรมีการจัดอบรมล่ำมให้มีความเป็นมืออาชีพ ทั้ง
ด้านจริยธรรม การใช้ภาษา ความรู้ความเชี่ยวชาญ ให้มีความรู้ความ
เข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะสามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำหน้าที่อย่างเป็นกลาง และเป็น
เพียงผู้ถ่ายทอดข้อความอย่างถูกต้องตรงตามเจตนารมณ์ของคู่เจรจา
เพื่อรักษาสีทิตีขั้นพื้นฐานตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

A Research Paper on

Access to grievance and remedial
mechanism under the United Nations
Guiding Principles on Business and
Human Rights

Case studies

Myanmar migrant workers in garment
and textile factories in Mae Sot District,
Tak Province

Published by



Supported by



Executive Summary and Recommendations

The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (UNGPs) has 31 principles based on the following core pillars: (1) The government should ‘protect’ human rights of all people; (2) Businesses should ‘respect’ human rights principles; and (3) Everyone should have access to effective ‘remedies’ when they suffer violations and abuses. To draft the National Action Plan on Business and Human Rights (NAP), the Ministry of Justice of Thailand consulted the public and stakeholders in series of consultative meetings nation-wide and on the website of relevant agencies.

This research, titled *“Access to grievance and remedial mechanism under the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights,”* aims to analyse the efficiency of the grievance and remedial mechanisms of the state and businesses as well as the obstacles that workers face when deciding to exercise their rights thorough the grievance mechanisms. Using a case study of Myanmar migrant workers in the garment and textile factory of Mae Sot P.A. Partnership, Mae Sot District, Tak Province, the research discusses the practices of the state and businesses in the Special Economic Zone (SEZ) and analyses their compliance with the principles and recommendations provided under the framework of the UNGPs.

At the time of writing, the draft NAP awaits parliamentary reading and deliberation. Nevertheless, the report finds that the nation-wide consultation process of developing the draft NAP has not resulted in extensive incorporation of opinions and recommendations from migrant workers, civil society organisations, the business sector, and government officials in the Tak Special Economic Zone, especially local authorities. The employment conditions of migrant workers in Mae Sot District and surrounding areas are not consistent with the labour protection laws and human rights standards under the UNGPs. Furthermore, Thai domestic laws and Thai government agency practices and some business practices are not consistent with the standards upheld in the UNGPs. For example, the provisions in the 1975 Labour Relations Act (B.E.2518) state that migrant workers cannot register a trade union, nor be an executive officer in a trade union or a member of a trade union sub-committee. Some migrant workers were able to exercise their rights through the state-based grievance mechanism; however, the business complaint mechanism is almost ineffective in addressing migrant workers' complaints. Meanwhile, migrant workers continue to have difficulties in accessing state-based grievance mechanism and the justice system to claim their rights to remedies. Moreover, the interpreters provided by the state are inadequate in terms of number and professionalism.

Seasonal and daily employment under Section 64 of the Royal Ordinance on Foreign Workers Administration Act (No.2) B.E. 2561 which is the primary tool for migrant workers employment in Mae Sot only emphasizes on a national security as a priority in managing migrant labour workforce. Myanmar nationals in Mae Sot District, Tak Province are usually employed as regular daily or seasonal workers under Section 64, which entitles them to partial fundamental rights and welfare. Nevertheless, the improved legalised status only brings meager rights and welfares. Freedom of movement is restricted to a state-designated area of three districts. Furthermore, seasonal workers are not eligible to register in the national social welfare system because their employment duration and work permits are short-terme, for 90 days at a time. These workers are thus deprived of entitlements as employees, and repeated registration and renewal requirements burden them with recurring expenses every three months, when they have to report to the Immigration Office, most often requiring the use of a broker.

While people in every sector in Mae Sot District and nearby areas ceaselessly repeat the broad idea of 'labour rights' for migrant workers, labour rights in practice are barely visible or protected. Some government sectors overlook labour rights violations under their mandate, resulting in weak law enforcement with employers and businesses. Some businesses operate without good governance and disrespect of human rights of migrant

workers. In general, the government and businesses consider migrant workers from Myanmar as a pure physical labour force that do not deserve any legal minimum wages and benefits, collectively regarding them as a source of cheap labor to attract domestic and foreign investments in Mae Sot.

This study finds that the most common labour rights violations against Myanmar migrant workers in Mae Sot District are business non-compliance with the 1998 Labour Protection Act B.E. 2541 (amended in 2019), which stipulates a minimum wage, holidays, leave days, overtime work, holiday work, overtime payment, holiday payment, and migrant workers' identification and personal documents. Migrant workers who seek to claim their rights under the 1975 Labour Relations Act B.E. 2518 to resolve a labour dispute risk harassment and unfair dismissal. The 1975 Labour Relations Act also compromises migrant workers' bargaining power during a labour dispute with employers, yet the Act only allows Thai nationals to register a trade union and serve as subcommittee or executive committee members, thus restricting the rights of migrant workers to collective bargaining.

Migrant workers who experience labour rights abuses face several limitations in accessing either government or corporate grievance mechanisms without any external intervention. Furthermore, collaboration between the government and businesses to protect

and respect human rights of migrant workers is limited. Government agencies rarely provide competent and adequate numbers of interpreters, limiting migrant worker access to remedial and grievance mechanisms and the justice process, despite legal aid from community-based organizations (CBOs) and non-government organizations (NGOs) at certain levels. In the case of Maesot PA Partnership, when the labour dispute reached the judiciary system, only a civil mediation was initiated for the parties to agree on compensation while a criminal complaint was not initiated. However, based on the working conditions documented, the company already violated several provisions under the 1998 Labour Protection Act and the 1975 Labour Relations Act, which could have been considered criminal offences against the state and the affected workers.

In addition to the Myanmar migrant workers being exhausted and pressured by the lengthy struggle in the justice process, the mediation process relied on unequal power relations between the migrant workers and other stakeholders. As a result, they received wage compensation lower than the amount they are entitled to under the law, and the criminal measures to protect the workers' rights were not enforced.

Recommendations

Based on the findings of this research, the Migrant Working Group proposes the following recommendations for businesses and the Thai Government to amend labor practices and domestic laws to comply with the UN Guiding Principles on Business and Human Rights.

1. The first pillar: The government must 'protect' human rights

1.1 Wages, overtime payment, payment for working on holidays:

Wages and other payments to employees must comply with the rate that the Wages Committee, under the 1998 Labour Protection Act, has prescribed. At present, workers in certain sectors, namely agricultural, garment and textile, and domestic workers, do not receive minimum wages. *The government must inspect and investigate the business sector and strictly enforce the policy that guarantees minimum wage rate and other basic labour rights to ensure protections for all workers across every sector.*

Many Burmese workers in the garment and textile industry in Mae Sot District and Phop Phra District in Tak Province are permitted to be daily or seasonal workers under Section 64 of the Royal Ordinance

on Foreign Workers Administration Act. Despite the industry requirement to adhere to the minimum wage law, the report finds that workers in this sector are not paid accordingly. Government agencies should ensure effective law enforcement for labour rights protection. *The Labour Protection and Welfare Department should conduct proactive and regular inspections at factories and with business entrepreneurs to obtain evidence from all sides and from workers to ensure that the minimum wage and laws related to working conditions are respected and implemented effectively.*

1.2 The workers' rights to freedom of association and collective bargaining:

The government must urgently promote rights to association and collective bargaining for foreign workers in Thailand by *amending the 1975 Labour Relations Act to enable foreign workers to establish a trade union and serve as its executive committee members or sub-committee members. Foreign workers should be able to serve as advisors to a trade union during collective bargaining.*

1.3 Protection of workers who exercise their rights to complain and seek remedies:

The Ministry of Labour, in collaboration with civil society organisations, should enact measures to protect migrant workers in the process of addressing

grievances or while having their complaints investigated by the authorities. For example, relevant government agencies should provide emergency or temporary shelters, legal status and work permits for migrant workers and their families. They should be able to work and live in Thailand legally while waiting for the results from the grievance mechanism.

1.4 Protection of daily or seasonal migrant workers:

The policy amending cross-border employment at the border areas and in Special Economic Zones was agreed by the Thai government and neighboring countries such as Myanmar and Cambodia in 2016. The new agreement recognizes and adds the purposes of issuing border passes for daily or seasonal employment. Daily and seasonal employment are recognized under the provision of Section 64 of the 2017 Royal Ordinance for the Foreign Workers Administration, which permits migrant workers who are domiciled adjacent to the Thai-Myanmar border and Thailand-Cambodia border to apply for a work permit for manual labour and domestic helpers for the period of not exceeding three months. However, this report finds that workers with border passes are also employed to work full-time in manufacturing industries, especially in Mae Sot District, Tak Province.

This new regulation of daily or seasonal workers in border areas can lower the costs for entrepreneurs because workers are not required to enter a registration process which requires nationality verification or enter a government-to-government migrant worker employment scheme. The government only requires temporary workers to purchase health insurance that covers the period of a work permit, but other areas of labour rights protection are not specified. For instance, some labour protection laws, healthcare benefits, social security system, social protection, and labour relations protection are not applicable to temporary workers. The lack of protection for pregnant migrant workers or mothers with young children means that the groups can be exploited due to lack of full access to labour rights protections under Thai law. This seasonal employment policy is likely to be inconsistent with sustainable economic development principles that businesses are required to respect according to the UNGPs, the principles that the Thai Government publicly declared as a priority. In the border areas, such as Mae Sot District, which was also designated as part of a Special Economic Zone site, there are many exemptions for businesses to protect migrant workers' benefits.

Additionally, a major concern is the costly recurring expenses for issuing documents and border passes for daily and seasonal workers. The cost of migrant workers' documentation is high compared to their low

daily wages. In practice, employers may authorise other companies to act as their labour brokers, who can charge high documentation costs from workers. Some employers do not have transparent and accountable accounting systems and records for workers to verify the expenses charged to them.

This report recommends that the government reviews its border employment program to ensure that migrant workers legally recognised as employees are protected under the laws without any discrimination. The protection should be extended to workers' dependents and their families in order to comply with the ASEAN Consensus on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers. The third chapter of this regional instrument, which upholds a shared responsibility between the sending countries and the receiving countries in the ASEAN region, should be implemented for protection and promotion of the rights of migrant workers and their family members throughout the migration process.

The state should encourage factories and business entrepreneurs to create a traceable and transparent payroll system for employees. Expense deductions or collections from employees, such as receipts for border pass documentation and receipts for health check-up and health insurance, must be indicated and explainable.

2. The second pillar: Business should 'respect' human rights

Businesses must regulate their supply chain: The UN Working Group on Business and Human Rights (the UN Working Group) conducted a country visit to Thailand in March 2018. Among several recommendations to the Thai Government, the UN Working Group stated in its report that "(T)he Government should consider requiring businesses to conduct and report on their human rights due diligence, in line with the Guiding Principles," particularly in hiring migrant workers through subcontracting companies. The Migrant Working Group (MWG), endorses and supports the recommendations of the UN Working Group as a necessary means to reduce human rights abuses at all levels of the assembly lines. MWG calls upon the government agencies, business sector, and civil society groups to collaborate in the enactment of a national plan to establish guidelines for businesses to publish supply chain information and to regulate relationships and responsibilities between large, medium, and small-scaled companies and their supply chains, including outsourcing and subcontracting companies that may cause adverse impacts on human rights. The UN Working Group also found that some companies hire external services that may increase human rights risks. *The UNGPs have clearly stated that business is responsible for the impact on human rights in their supply chain. Companies are advised to publish accurate and transparent information about*

subcontracting in their supply chain, especially to people who suffered adverse effects from the business operations and their stakeholders or representatives.

3. The third pillar: 'Remedies' for human rights violations

3.1 Mediation and labour disputes:

Migrant workers continue to face obstacles in utilizing the grievance and remedial mechanisms provided by the state, including the grievance mechanism under the Ministry of Labour and under the judicial system. This research finds that labour dispute mediation processes at local authority levels and at the labour court often prefer a compromise between employees and employers. This report shares the same opinion with the community-based organizations and local civil society groups that provide assistance to migrant workers that the mediation process only aims for a settlement of the disputes between employers and employees, without taking into account the imbalance of bargaining power and unequal economic and social capital between the employers and the employees, especially migrant workers. Consequently, migrant workers, who are especially vulnerable, often receive lower remedies and limited basic labour rights than the minimum standards guaranteed in the domestic laws. MWG urges the government agencies who act as a mediator in labour dispute settlements to recognize

these unequal power dynamics and economic and social factors and create a neutral negotiation platform in which all parties adhere to equal respect for human rights.

3.2 Legal execution to enforce employees to comply with the result of the settlement:

According to the case study of labour disputes between Myanmar migrant workers and garment and textile manufacturing factories in Mae Sot District, Tak Province, migrant workers rarely receive the full amount of financial remedies indicated in the settlement and the orders from the labour inspectors. These orders from government agencies carry out legal obligations and breaching them will trigger criminal sanctions. However, the lack of rigorous legal execution and criminal sanctions against employers who fail to comply with the orders has led to them being able to exploit this loophole and avoid paying compensations to workers. Additionally, in the process of legal execution, the workers have to trace their employers' assets to be sold to public auction in order to get their compensations. The lengthy, complicated, difficult and costly asset tracing procedure prevents workers from accessing effective remedies. *MWG urges government agencies, including those working in the justice system, to prevent employers from exploiting loopholes in the legal executions and ensure that workers have access to effective remedies.*

3.3 Inadequate numbers of interpreters and their limited efficiency and qualifications:

Currently, the Ministry of labour does not have an adequate number of interpreters who can accurately communicate in the native languages of migrant workers for the labour inspectors and the court. MWG recommends that the Government allocate sufficient resources to provide adequate numbers of interpreters, who are essential to ensuring justice for migrant workers in every step of the grievance process. This report also reveals that the interpreters employed by the Ministry of Labour have limited efficiency and qualifications. In some cases, they lack knowledge and understanding of human rights and labour rights. It was found that some interpreters used harsh words and discriminated against the workers during the collective bargaining process. MWG thus encourages the Ministry of Labour to provide interpreters with professional trainings, ethical trainings, and knowledge and understanding of human rights and labour rights. Interpreters must be trained to perform duties effectively, to be neutral, and to accurately relay a message for negotiating parties based on the principles of fundamental rights protections as prescribed in the labour protection laws.