

**ย้อนมองสถานการณ์แรงงานข้ามชาติในรอบปี 2558**  
**: ได้สิทธิแรงงานน้อยนิด อยู่อย่างปกปิด และมักถูกลืมในกฎหมายคุ้มครองแรงงานเสมอ<sup>1</sup>**

บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์

17 ธันวาคม 2558

บทความเผยแพร่ในวันแรงงานข้ามชาติสากลปี 2558

อย่างน้อยมาถึงวันนี้ก็ไม่จำเป็นต้องถกเถียงแล้วว่า “แรงงานข้ามชาติ” สำคัญอย่างไรกับประเทศไทย เพราะกลุ่มแรงงานที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยไม่ใช่เพียงแค่แรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบเท่านั้น เคยมีนักเศรษฐศาสตร์คำนวณไว้ว่า ประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ประเทศไทยได้รับจากการจ้างแรงงานข้ามชาติในปี 2555 ช่วยเพิ่มผลผลิตมวลรวม (GDP) ประเทศไทย ให้เพิ่มขึ้นประมาณ 0.5-1.2 % ของ GDP ทั้งหมดในปีนั้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง “แรงงานข้ามชาติและขีดความสามารถของเศรษฐกิจไทย” ของ ศ.ดร.พิริยะ ผลพิรุฬห์ เมื่อปี 2557 ก็ระบุชัดเจนว่า “ถ้ามีการจ้างแรงงานข้ามชาติไว้ที่ร้อยละ 10 จะสามารถประหยัดต้นทุนต่อเงินเดือนได้ประมาณ 5,746 บาทต่อคนต่อปี บริษัทจะมีกำไรเพิ่มขึ้นประมาณร้อยละ 21 และจะลงทุนมากขึ้นร้อยละ 8”

ตัวเลขของกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2558 ระบุว่า ประเทศไทยมีแรงงานข้ามชาติที่มาจากประเทศพม่า ลาว กัมพูชา ที่ถูกกฎหมาย รวมทั้งสิ้น 2,388,782 คน (พม่า 1,499,679 คน ลาว 204,335 คน และกัมพูชา 684,768 คน) โดยแยกเป็น

- กลุ่มที่พิสูจน์สัญชาติเดิม ซึ่งเป็นแรงงานที่เข้ามาทำงานในประเทศไทยไม่ถูกต้องตามกฎหมายแต่มีการปรับสถานะให้ถูกต้องผ่านการพิสูจน์สัญชาติ จำนวน 1,042,674 คน
- กลุ่มที่นำเข้ามาตาม MOU ระหว่างรัฐบาลไทยกับรัฐบาลพม่า ลาว และกัมพูชา 281,315 คน
- กลุ่มที่จดทะเบียนแบบ One Stop Service เมื่อวันที่ 1 เมษายน- 30 มิถุนายน 2558 จำนวน 1,010,391 คน
- กลุ่มกิจการประมงทะเล จำนวน 54,402 คน

แรงงานข้ามชาติใน 2 กลุ่มแรกได้กระจายตัวทำงานอยู่ในกิจการต่างๆ 10 อันดับแรก ได้แก่ ก่อสร้าง 236,204 คน, การให้บริการต่างๆ เช่น การซักอบรีด การบริการที่พัก 221,870 คน, เกษตรและปศุสัตว์ 170,348 คน, กิจการต่อเนื่องการเกษตร 128,404 คน, ต่อเนื่องประมงทะเล 97,132 คน, ผลิตหรือจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป 79,800 คน, จำหน่ายอาหารและเครื่องดื่ม 56,768 คน, งานรับใช้ในบ้าน 44,302 คน, ผลิตหรือจำหน่ายผลิตภัณฑ์พลาสติก 43,160 คน และค้าส่ง ค้าปลีก แผงลอย 34,909 คน

โดยทำงานอยู่ในจังหวัดสมุทรปราการมากที่สุด จำนวน 112,895 คน รองลงมาสมุทรสาคร 145,004 คน ปทุมธานี 134,593 คน กรุงเทพมหานคร 109,701 คน และเชียงใหม่ 81,625 คน ตามลำดับ<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ปรึบมาจากคำโปรยบนแผ่นปก Forced Migration Review, April, 2009

<sup>2</sup> ตัวเลขดังกล่าวยังไม่รวมยอดการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบ One Stop Service ทั่วประเทศ ที่เพิ่งสิ้นสุดไปเมื่อเดือนมิถุนายน 2558 ซึ่งให้อ่านในย่อหน้าถัดมา ที่แจจแจงสถิติไว้แล้ว แต่ยังไม่ได้อ่านจำนวนแรงงานในรายการที่จดทะเบียน

สำหรับการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติแบบ One Stop Service ทั่วประเทศ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน- 30 มิถุนายน 2558 เพื่อให้แรงงานมารายงานตัวเพื่อขอรับบัตรใหม่ รวมทั้งสิ้น 1,049,326 คน โดยเป็นแรงงานข้ามชาติ 1,010,391 คน (พม่า 436,154 คน ลาว 135,150 คน และกัมพูชา 439,087 คน) และผู้ติดตาม 38,935 คน แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ถูกเรียกว่า “กลุ่มบัตรสีชมพู” ได้รับสิทธิผ่อนผันให้ทำงานอยู่ในประเทศไทย ได้จนถึงวันที่ 31 มีนาคม 2559 และอยู่ในระหว่างการพิสูจน์สัญชาติกับประเทศต้นทาง

แรงงานกลุ่มนี้ทำงานอยู่ในพื้นที่ต่างๆของประเทศไทย 5 อันดับแรก คือ กรุงเทพมหานคร 220,749 คน, สมุทรปราการ 62,255 คน, ปทุมธานี 59,399 คน, สมุทรสาคร 59,547 คน และชลบุรี 100,680 คน

ส่วนกิจการประมงทะเล ที่จดทะเบียนใหม่ในช่วงเวลาเดียวกัน มีจำนวนทั้งสิ้น 54,402 คน (พม่า 30,479 คน ลาว 1,159 คน กัมพูชา 22,764 คน)

นอกจากนั้นแล้วในประเทศไทยยังมีแรงงานข้ามชาติกลุ่มเด็กที่ยังไม่สามารถทำงานได้แต่อาศัยอยู่ในประเทศไทย จำนวนกว่า 3 แสนกว่าคน<sup>3</sup> ที่เป็นการสำรวจขององค์กรพัฒนาเอกชนด้านการศึกษาเด็กต่างชาติ<sup>3</sup>

อีกทั้งยังมีแรงงานข้ามชาติกลุ่มอื่นๆที่ไม่ได้มาจดทะเบียนให้ถูกต้องตามกฎหมาย และยังคงหลบซ่อนตัวอีกไม่น้อยทำงานอยู่ ปრაภฏเป็นข่าวกรณีตำรวจเข้าจับกุมแทบทุกวัน ซึ่งยังไม่ทราบจำนวนที่แท้จริง

เมื่อพิจารณาแนวโน้มโครงสร้างประชากรไทยที่มีอัตราการเกิดต่ำและการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ จึงพบว่าวันนี้แรงงานข้ามชาติไม่ได้แค่ทำงานในครัวเรือนที่เป็นลูกจ้างทำงานบ้าน บนเรือประมง ในเรือกสวนไร่นาตามภาคเกษตร บนตึกสูงนั่งร้านไซท์ก่อสร้าง หรือในร้านอาหาร ที่เรียกว่างานประเภท 3D Dangerous Difficult and Dirty เพียงเท่านั้นแล้ว แต่ยังพบแรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมอีกจำนวนมาก อย่างน้อยกว่า 404,932 คน ซึ่งไม่ใช่เพียงในภาคอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม แต่ยังพบในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน รวมถึงภาคไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

อ้างอิงจากสถิติผู้ประกันตนที่เป็นแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติในระบบประกันสังคม ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2558 สำนักงานประกันสังคมระบุว่า มีจำนวนผู้ประกันตนต่างชาติทั้งหมด 489,914 คน คิดเป็นร้อยละ 4.81 ของจำนวนผู้ประกันตนมาตรา 33 ส่วนใหญ่เป็นผู้ประกันตนสัญชาติพม่า จำนวน 305,709 คน สัญชาติกัมพูชา จำนวน 87,433 คน สัญชาติลาว จำนวน 11,790 คน และสัญชาติอื่นๆ จำนวน 84,982 คน

โดยทั่วไปแล้วเมื่อแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย อย่างน้อยประโยชน์จากการเข้ามาทำงาน คือ ได้รับทักษะทางอาชีพที่เป็นประโยชน์และสามารถส่งเงินรายได้กลับบ้านเป็นค่าใช้จ่ายของครอบครัว ใช้ปรับปรุงบ้านเรือน ใช้ในการลงทุนค้าขาย ทำให้เกิดธุรกิจขนาดเล็กและกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชนประเทศต้นทาง ส่วนใหญ่แล้วแรงงานข้ามชาติเกือบทั้งหมดมีพื้นฐานมาจากภาคการเกษตร ในอนาคตแรงงานกลุ่มนี้จะคุ้นเคยกับการทำงานในระบบอุตสาหกรรมมากขึ้น มีความรู้และมีฝีมือดีขึ้น พัฒนาเป็นแรงงานกึ่งทักษะและเป็นหัวหน้างานในประเทศไทยเนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานเป็นเวลานาน

อย่างไรก็ตามแรงงานข้ามชาติอีกส่วนหนึ่งกลับไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร ทั้งไม่ได้รับทักษะด้านอาชีพ และไม่สามารถเก็บเงินหรือส่งเงินกลับบ้านได้ ยิ่งไปกว่านั้นมีแรงงานส่วนหนึ่งที่ตกเป็นเหยื่อของกระบวนการค้ามนุษย์ ซึ่งเกิดจากสาเหตุของระบบการจ้างแรงงานของรัฐบาลไทยที่ไม่มีประสิทธิภาพ เป็นช่องทางให้ขบวนการ

<sup>3</sup> ข้อมูลในเรื่องเด็กต่างชาติ สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากมูลนิธิเพื่อเยาวชนชนบท และเครือข่ายองค์กรด้านประชากรข้ามชาติ (MWG)

ผิดกฎหมายลักลอบส่งแรงงานเข้าเมือง มีการปลอมแปลงเอกสารเข้าเมือง และการเรียกเก็บค่าบริการสูงเกินจริง แม้จะเป็นเรื่องที่เกิดขึ้นบ่อย และมีผู้ถูกละเมิดสิทธิเป็นจำนวนมาก แต่การบริหารจัดการเพื่อหยุดยั้งการค้ามนุษย์เป็นเรื่องที่ทำได้ยากจนกระทั่งบัดนี้ เพราะมีขบวนการที่ซับซ้อนและมีผลประโยชน์มหาศาล<sup>4</sup>

เมื่อแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานในประเทศไทย ไม่ว่าจะแรงงานผู้นั้นจะเป็นแรงงานถูกหรือไม่ถูกกฎหมายก็ตาม พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายที่ไม่ได้ยกเว้นการคุ้มครองบุคคลผู้นั้นเมื่อมีสถานะเป็น “ลูกจ้าง” ที่จักต้องได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ทุกประการ เฉกเช่นเดียวกับแรงงานไทย

แต่กลับพบว่าในรอบปี 2558 ที่ผ่านมา บทบาทของกระทรวงแรงงานดำเนินการแค่เพียง 2 เรื่องเท่านั้น คือ

(1) การขยายการจดทะเบียนแรงงานข้ามชาติ 3 สัญชาติ และผู้ติดตามที่ยังไม่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติออกไปเป็นเวลาอีก 1 ปี (ซึ่งขณะนี้ได้เปิดให้มีการจดทะเบียนในกลุ่มแรงงานเวียดนาม) โดยผ่านศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว ตรวจสอบสุขภาพ และออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวในระหว่างที่รอการพิสูจน์สัญชาติ เมื่อเดือนเมษายน-มิถุนายน 2558

ซึ่งในขณะนั้นก็พบว่าเกิดปัญหาในกลุ่มที่มีการจ้างงานครบ 4 ปี และ 6 ปี กล่าวคือ มีจดหมายลงวันที่ 16 ธันวาคม 2558 (ที่ รง 0307/ว133167) จากกรมจัดหางานถึงจัดหางานทุกจังหวัดว่า แรงงานข้ามชาติจากประเทศพม่าที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติแล้ว และครบกำหนดวาระการจ้างงาน 4 ปี หรือ 6 ปี นายจ้างต้องยื่นคำร้องขอนำแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานใหม่ภายใต้ MOU เท่านั้น

โดยมีเงื่อนไขว่า (1) ไม่อนุญาตให้บุคคลธรรมดาเข้ามาทำงานข้ามชาติ (2) ไม่อนุญาตให้ทำงานในตำแหน่งผู้รับใช้ในบ้าน (3) ในการนำเข้าแรงงานข้ามชาติพิเศษหญิง ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่า 5 คน / ครั้ง (4) การยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานข้ามชาติแต่ละครั้ง สามารถระบุจำนวนได้ไม่เกิน 400 คน/ครั้ง (5) การอนุญาตให้แรงงานจากพม่าเข้ามาทำงานประเทศไทยนั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีของประเทศพม่า

อย่างไรก็ตามในช่วงนี้หากนายจ้างมีความประสงค์จะจ้างแรงงานข้ามชาติกลุ่มเดิมต่อไป ทางกรมพม่าและทางการไทยได้มีการหารือเพื่อผ่อนปรนเงื่อนไขดังกล่าว โดยต้องรีบยื่นคำร้องขอนำเข้าแรงงานข้ามชาติเข้ามาทำงานภายใต้ MOU แทน

นอกจากปัญหาดังกล่าวแล้ว ยังพบปัญหาอื่นๆที่เกี่ยวกับกระบวนการพิสูจน์สัญชาติด้วยเช่นกัน<sup>5</sup>

(2) ขยายเวลาการจดทะเบียนแรงงานประมง ณ ศูนย์ประสานงานแรงงานประมงในจังหวัดชายทะเล 22 จังหวัด มีการออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล

แต่สำหรับในเรื่องการปกป้องและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติแล้ว พบว่ายังมีความย่อหย่อนและไร้ประสิทธิภาพในการดำเนินการเรื่องนี้อย่างมาก จากการติดตามสถานการณ์แรงงานข้ามชาติ โดยเฉพาะในกลุ่มที่ทำงานในสถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ผ่านการรับเรื่องร้องเรียน

<sup>4</sup> ข้อมูลในเรื่องนี้สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้จากนายสมพงษ์ สระแก้ว มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน (LPN) และนางอภิญญา ทาจิตต์ รองผู้อำนวยการศูนย์อภิบาลทางทะเล ศรีราชา

<sup>5</sup> ในเรื่องนี้ข้อมูลของนายแอนดี ฮอลล์ / นายอดิศร เกิดมงคล ได้วิเคราะห์ไว้อย่างชัดเจนแล้ว ซึ่งสามารถศึกษาในรายละเอียดได้ต่อไป

จากองค์กรสมาชิกของคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.) มาตลอดปี 2558 พบปัญหาการเข้าไม่ถึงการคุ้มครองด้านสิทธิแรงงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญมาก ดังนี้

(1) ในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน และภาคไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โดยเฉพาะในพื้นที่อุตสาหกรรมโซนนิคมอุตสาหกรรมและภาคตะวันออก เช่น สมุทรปราการ ฉะเชิงเทรา ชลบุรี ระบุว่า เมื่อเกิดสถานการณ์ความขัดแย้ง (พิพาทแรงงาน) ระหว่างสถานประกอบการกับสหภาพแรงงาน นายจ้างมักจะมี การนำแรงงานข้ามชาติโดยเฉพาะแรงงานจากประเทศกัมพูชา ทั้งที่มีใบอนุญาตทำงานแต่ทำงานไม่ตรงกับที่ได้จดทะเบียนกับกรมการจัดหางานไว้ กับกลุ่มที่ไม่มีบัตรใดๆเลย เข้ามาทำงานทดแทนแรงงานประจำที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน ที่ถูกกดดันจากบริษัทในรูปแบบต่างๆ เช่น ถูกปิดงานและไม่ให้เข้าไปทำงาน โดยผ่านการว่าจ้างจากบริษัทเหมาค่าแรงที่รับจัดหางาน เพื่อไม่ให้บริษัทเกิดความล่าช้าในการผลิต ให้การผลิตสามารถดำเนินต่อไปได้

ตราบไคที่มีการประท้วงหรือหยุดงานของสมาชิกสหภาพแรงงาน บริษัทก็จะหาแรงงานข้ามชาติมาเติมเต็มเพื่อทำให้กระบวนการผลิตดำเนินต่อไปอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในกรณีนี้ไม่มีกฎหมายฉบับใดๆในประเทศไทยที่ห้ามดำเนินการในเรื่องนี้แต่อย่างใด

แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้ต้องยอมปฏิบัติตามที่บริษัทกำหนดเงื่อนไขทุกอย่าง โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่มีบัตรและไม่มีใบอนุญาตทำงาน ส่งผลต่อการที่แรงงานต้องหลบซ่อนเวลามีแรงงานจังหวัดหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาตรวจสอบสถานประกอบการ รวมถึงการไม่ได้รับสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ โดยเฉพาะการไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำและค่าทำงานล่วงเวลา รวมถึงสวัสดิการขั้นพื้นฐานต่างๆ เช่น วันหยุดพักผ่อน เพราะไม่สามารถเรียกร้องสิทธิได้ มิฉะนั้นจะถูกแจ้งตำรวจข้อหาเข้าเมืองผิดกฎหมาย นำมาซึ่งการถูกจับ ปรับ และส่งกลับติดตามมา

มีโรงงานบางแห่งในกิจการดังกล่าวที่จ่ายค่าทำงานล่วงเวลา (OT) เป็นรายเหมา คือ กำหนดเป็นจำนวนชิ้นงานแทน ส่งผลให้แรงงาน 1 คน ต้องทำงานวันละ 12-15 ชั่วโมง เพื่อให้งานเสร็จตามที่บริษัทกำหนดไว้ โดยไม่ได้รับค่าโอทีและไม่มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ

บางสถานประกอบการแม้มีสหภาพแรงงานพยายามจะเข้าไปช่วยเหลือ แต่ก็พบว่ากลุ่มแรงงานข้ามชาติบางส่วนเองก็ยังไม่ไว้วางใจสหภาพแรงงาน เพราะเกรงกลัวที่จะถูกนายจ้างเพ่งเล็ง กลั่นแกล้ง และไม่ให้งานทำ กระทั่งอาจนำมาสู่การตกงานได้ในอนาคต มีกรณีตัวอย่างที่มีการรับเข้ามาเป็นสมาชิกแล้ว แต่สุดท้ายเมื่อนายจ้างรู้ก็จะส่งแรงงานข้ามชาติกลับคืนบริษัทต้นสังกัดทันที

โดยปกติแล้วการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการต่างๆ ระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานเหมาค่าแรงก็มีการเลือกปฏิบัติอย่างชัดเจนอยู่แล้ว เช่น ไม่จ่ายโบนัส ไม่ปรับเงินขึ้นตามผลงานประจำปี ไม่ได้รับสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล ต้องซื้อชุดทำงานและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ค่ากะและค่าอาหาร ฯลฯ ทั้งที่พนักงานเหล่านี้ก็มาทำงานในลักษณะเดียวกันกับพนักงานประจำในไลน์ผลิต สิ่งเหล่านี้จะได้มาก็มักเป็นการเรียกร้องของสหภาพแรงงานในสถานประกอบการนั้นๆ

เมื่อแรงงานข้ามชาติผ่านการจ้างงานจากบริษัทจัดหางาน ก็จะไม่สามารถเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้ ยิ่งนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ และด้วยต้นทุนแรงงานที่ต่ำกว่า สัดส่วนระหว่างพนักงานประจำที่เป็นแรงงานไทยกับแรงงานข้ามชาติที่เป็นพนักงานเหมาค่าแรงจึงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นผลให้สัดส่วนการเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานลดน้อยลง และส่งผลให้อำนาจการต่อรองของสหภาพแรงงานลด

น้อยลงไปด้วยเช่นกัน โอกาสที่แรงงานทั่วไปจะได้รับการคุ้มครองและเข้าถึงความเป็นธรรมจึงลดน้อยลงไปเรื่อยๆ

เนื่องจากพ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ พ.ศ.2518 มาตรา 95 กำหนดไว้ว่า ผู้ที่จะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานได้ จะต้องเป็นลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน หรือเป็นลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการประเภทเดียวกันกับผู้ขอจดทะเบียนสหภาพแรงงาน แต่สำหรับบริษัทเหมาค่าแรงมักจดทะเบียนบริษัทเป็นกิจการประเภท บริการจัดหางานและการสรรหาบุคลากร มีวัตถุประสงค์ เพื่อรับเหมาแรงงาน ดังนั้นลูกจ้างของบริษัทเหล่านี้จึงไม่ใช่ลูกจ้างของนายจ้างคนเดียวกัน หรือลูกจ้างซึ่งทำงานในกิจการเดียวกัน

กรณีที่เกิดขึ้นนี้ส่วนสำคัญเป็นผลจากการที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ได้มีประกาศเรื่องการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือ ได้ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2559 ทำให้กลายเป็นช่องว่างสำคัญมากในกรณีที่ผู้ประกอบการในกิจการยานยนต์และชิ้นส่วน และภาคไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จะเลือกจ้างแรงงานข้ามชาติมาทดแทนแรงงานไทย เพราะไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานใดๆ อีกทั้งไม่ต้องปฏิบัติตามข้อตกลงใดๆที่เป็นผลมาจากการเรียกร้องของสหภาพแรงงานอีกด้วย

ในกิจการเหล่านี้ พบว่า แรงงานจังหวัดมักไม่ค่อยเข้ามาตรวจตราสภาพการจ้างงาน เพราะมองว่าถ้ามีกฎระเบียบที่เข้มงวดมาก กลุ่มทุนอาจย้ายการลงทุนออกจากไทย และจะส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตได้ (ซึ่งในเรื่องนี้ยังไม่มีรูปธรรมใดๆที่ยืนยัน) ยิ่งทำให้เกิดการละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติได้ง่ายขึ้น และโอกาสที่บุคคลภายนอกจะทราบก็มีน้อย เพราะเป็นพื้นที่เอกชน มีรั้วโดยรอบที่เข้าไปตรวจสอบเองได้ยาก<sup>6</sup>

**(2) แรงงานข้ามชาติเกิดอุบัติเหตุในการทำงานสูง เนื่องจากต้องมาทำงานในไลน์ผลิตที่ต้องอาศัยทักษะและมีมือการทำงานเฉพาะด้าน แต่ด้วยความไม่ชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์และไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ จึงเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุสูงกว่าพนักงานประจำ**

ปัญหาสำคัญในกรณีนี้คือ เมื่อแรงงานข้ามชาติเข้าเมืองไม่ถูกกฎหมาย นายจ้างจึงไม่ให้ความสำคัญในการต้องนำเข้าสู่ระบบการจ้างงาน จึงไม่เข้าสู่ระบบการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.ประกันสังคม พ.ศ.2533 และไม่สามารถใช้สิทธิจากกองทุนเงินทดแทนได้ ทั้งๆที่ถือว่าเป็น “อุบัติเหตุในงาน”

อีกทั้งสถานประกอบการก็ไม่จำเป็นต้องรับผิดชอบใดๆด้วย ไม่ต้องมีการรวบรวมเป็นสถิติอุบัติเหตุเพื่อแก้ไขปัญหา ไม่ต้องเยียวยาชดเชยใดๆตามที่กฎหมายกำหนด จากการเก็บข้อมูลของบริษัทแห่งหนึ่ง พบว่า มีแรงงานข้ามชาตินิวชาดจากการทำงาน บริษัทจึงส่งกลับบริษัทรับเหมาค่าแรงทันที เพื่อไม่ให้ปัญหานี้ล่องรู้ถึงองค์กรแรงงานภายนอก เป็นต้น

สำหรับแรงงานข้ามชาติที่เป็นเพศหญิงยังมีโอกาสที่จะทำงานในสภาพงานที่ไม่ปลอดภัยมากขึ้น เพราะต้องทำงานกับเครื่องจักรที่ออกแบบมาสำหรับผู้ชาย ทำงานในท่าที่ใช้มือซ้ำๆกัน อยู่ในท่าทางการทำงานท่าเดียวตลอดเวลา เช่น ยืนนานเกินไป ตั้งแต่ 3 ชั่วโมงต่อวันขึ้นไป ยกของหนัก ทำงานในท่าทางที่ก้มๆเงยๆตลอดเวลา เป็นต้น

<sup>6</sup> ข้อมูลในเรื่องนี้สามารถสอบถามนายยงยุทธ เม่นตะเภา ประธานสหพันธ์แรงงานเครื่องใช้ไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ ยานยนต์ และโลหะแห่งประเทศไทย และนายชาติ ลอยสูง รองประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (คสรท.)

มีแรงงานหญิงบางคนที่ต้องทำงานกับสารเคมีประเภทตะกั่วหรือรังสีหรืองานที่สัมผัสกับความร้อนสูงยิ่งมีผลกระทบต่อระบบสืบพันธุ์เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะหรือไม่สามารถมีบุตร ลดความสามารถในการสืบพันธุ์ ระบบประจำเดือนผิดปกติ ภาวะแท้งบุตร ทารกคลอดก่อนกำหนด หรือไม่สามารถให้นมบุตรได้เพราะมีการปนเปื้อนในน้ำนม

สถานการณ์เหล่านี้ยิ่งทำให้ภาครัฐไม่ทราบข้อมูลดังกล่าวมากขึ้นจากสภาพความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน และปัญหาอุบัติเหตุจากการทำงานของแรงงานข้ามชาติก็ยังคงปรากฏบ่อยครั้ง พร้อมๆ กับการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตที่สามารถป้องกันได้ แต่กลับไม่มีระบบป้องกัน

**(3) แรงงานข้ามชาติไม่สามารถรวมตัวและเรียกร้องสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้ เนื่องจากประเทศไทยไม่ได้รับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 รวมถึงข้อจำกัดของ พ.ร.บ. แรงงานสัมพันธ์ 2518 ที่กำหนดให้แรงงานข้ามชาติไม่สามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานได้ สามารถเป็นได้แค่เพียงสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น**

ปัญหาที่ติดตามมาคือ ในสถานประกอบการจำนวนไม่น้อยที่มีการจ้างงานแรงงานข้ามชาติในสัดส่วนที่สูงมากกว่าคนไทยเกือบ 95-99 % เช่น ในโรงงานแปรรูปอาหารสด หรือโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้า ที่ต้องทำงานยาวนานติดต่อกันหลายชั่วโมงเกินกว่าที่กฎหมายกำหนดไว้ และในสภาพแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขอนามัย เมื่อแรงงานออกมาเรียกร้องด้วยตนเอง เนื่องจากไม่สามารถก่อตั้งสหภาพแรงงานเพื่อเป็นองค์กรแรงงานในการเข้าถึงสิทธิได้ แม้ว่าจะเป็นแรงงานถูกกฎหมายก็พบว่า มักถูกนายจ้างห้ามปราม กดดัน ชมชู้ แจ้งตำรวจ มีบางบริษัทถึงขั้นยึดพาสปอร์ตและใบอนุญาตทำงานแรงงานไว้เพื่อกันไม่ให้หลบหนี

หรืออีกมุมหนึ่งสำหรับแรงงานข้ามชาติในกลุ่มที่ถูกกฎหมายที่ทำงานในสถานประกอบการที่มีสหภาพแรงงาน แต่ส่วนมากแล้วมักถูกว่าจ้างผ่านบริษัทรับเหมาค่าแรงหรือซัปปคอนแทรคเข้ามา ก็ส่งผลให้ไม่อาจสมัครเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานได้เช่นเดียวกัน ทำให้อำนาจการต่อรองยิ่งน้อยลงไปอีก

ด้วยช่องว่างทางกฎหมายนี้ยิ่งทำให้แรงงานถูกละเมิดสิทธิได้มากขึ้นไปกว่าเดิม เนื่องจากกลไกการเข้าถึงความยุติธรรม การเรียกร้องสิทธิตามที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่สามารถกระทำได้ และเมื่อเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมก็มีข้อจำกัดตั้งแต่เรื่องการสื่อสาร ระยะเวลาในการพิจารณา ตลอดจนการไม่มีหลักประกันในการมีงานทำ ทำให้แรงงานข้ามชาติจึงเลือกการไม่มีปัญหาเกี่ยวกับนายจ้างแทน

**(4) แรงงานข้ามชาติในภาคอุตสาหกรรมยังเข้าไม่ถึงการคุ้มครองตาม พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533 แม้กฎหมายฉบับใหม่ปี 2558 จะเอื้อประโยชน์ทดแทนเรื่องบำเหน็จชราภาพที่สามารถรับเงินได้ก่อนอายุครบ 55 ปีก็ตาม** แต่จากการรับเรื่องร้องเรียนจากกลุ่มย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ จังหวัดสมุทรสาครและองค์กรแรงงานข้ามชาติในจังหวัดเชียงใหม่ ยังพบว่ามีนายจ้างบางรายไม่แจ้งแรงงานข้ามชาติขึ้นทะเบียนประกันสังคม หรือไม่นำส่งเงินสมทบ หรือส่งไม่ต่อเนื่อง โดยมองว่าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ทำงานได้แค่เพียง 4 ปีเท่านั้นและมักเปลี่ยนงานบ่อย จะกลายเป็นต้นทุนภาระที่ไม่จำเป็น บางส่วนก็มีเจตนาโดยตรงในการที่จะหลีกเลี่ยงการขึ้นทะเบียนประกันสังคม เพราะเจ้าหน้าที่ไม่เคร่งครัด ไม่สามารถตรวจสอบได้

สำหรับสถานประกอบการใดที่มีสหภาพแรงงานก็จะกลายเป็นกลไกในการรับเรื่องร้องเรียนและเจรจากับนายจ้างแทน แต่สำหรับสถานประกอบการที่ไม่มีสหภาพแรงงานหรือแรงงานข้ามชาติเข้าไม่ถึงการช่วยเหลือ

จากองค์กรแรงงานในกลุ่มย่านอุตสาหกรรมต่างๆ หรือองค์กรพัฒนาเอกชน ยิ่งทำให้แรงงานเข้าไม่ถึงการคุ้มครอง และอาจถูกนายจ้างหักเงินไปแล้วแต่ไม่มีการนำส่งสำนักงานประกันสังคมแต่อย่างใด

นอกจากนั้นแล้วอีกประเด็นหนึ่งที่สำคัญที่นำมาสู่การละเลยในการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติมากขึ้น คือ สำนักงานประกันสังคมได้มีความพยายามในการแยกผู้ประกันตนกลุ่มแรงงานข้ามชาติในมาตรา 33 ออกจากจัดการต่างหากจากกลุ่มแรงงานในระบบ โดยให้มีการคำนวณเรื่องอัตราเงินสมทบและประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับใหม่ที่ไม่ต้องครอบคลุมถึง 7 ประการตามที่แรงงานไทยได้รับ เนื่องจากเห็นว่าเป็นภาระของกองทุนประกันสังคมในการที่จะต้องแบกรับการจ่ายประโยชน์ทดแทนต่างๆ ทั้งๆที่ไปแล้วแรงงานข้ามชาติก็ถูกนายจ้างหักเงินสมทบเท่ากับแรงงานไทย และยังทำงานอยู่ในกิจการประเภทเดียวกันที่มีรูปแบบและลักษณะงานที่ไม่แตกต่างกันแม้แต่น้อย<sup>7</sup>

(5) สำหรับในกลุ่มแรงงานข้ามชาติที่เป็นลูกจ้างทำงานในบ้าน จำนวนไม่น้อยก็ยังคงเผชิญกับชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ไม่แน่นอน ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ไม่ได้รับสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ขาดอิสรภาพในการติดต่อกับสังคมภายนอก รวมถึงการถูกล่วงละเมิดทางร่างกายและจิตใจ แม้ว่าวันนี้กระทรวงแรงงานจะมีการออกกฎกระทรวงเรื่องการคุ้มครองแรงงานทำงานบ้านมาบังคับใช้ แต่ก็พบว่าแม้แต่เรื่องพื้นฐาน เช่น การได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดก็ยังไม่เป็นไปไม่ได้จริง การคุ้มครองการทำงานให้ไม่เกินวันละ 8 ชั่วโมง การลาภิจรณะ ก็ยังบังคับให้เกิดขึ้นไม่ได้ นี้รวมถึงรัฐบาลก็ไม่มีมาตรการที่ชัดเจนเพื่อให้แรงงานทำงานบ้านสามารถเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามมาตรา 33 ได้จริง ไม่ใช่ผลลัพท์การไปที่มาตรา 40 สำหรับกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ไม่มีนายจ้างแทน ซึ่งประโยชน์ทดแทนจะน้อยกว่าหลายประการ

(6) แรงงานที่อยู่ในภาคบริการโดยเฉพาะที่ทำงานในโรงแรมและรีสอร์ทในพื้นที่ท่องเที่ยว เช่น ภูเก็ต สุราษฎร์ธานี แรงงานข้ามชาติกลุ่มนี้มักเป็นแรงงานไม่ถูกกฎหมาย ไม่มีใบอนุญาตทำงานใดๆ ทั้งสิ้น สภาพการทำงานที่ส่วนใหญ่มักอยู่ในแผนกซักรีด ทำความสะอาด ดูแลสวนหรือสภาพแวดล้อมภายนอกของโรงแรม พบว่า แรงงานเหล่านี้ต้องทำงานทุกวันไม่มีวันหยุด ได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำเนื่องจากโรงแรมอ้างเรื่องการเป็นแรงงานเข้าเมืองไม่ถูกกฎหมาย อีกทั้งแรงงานต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่ต้องเผชิญกับอากาศร้อนในแผนกซักรีดที่อยู่ด้านล่าง/ด้านหลังโรงแรมตลอดเวลา อีกหลายคนก็แพ้สารเคมีจากน้ำยาซักผ้า/รีดผ้า รวมถึงยาฆ่าแมลงที่ต้องใช้บำรุงดูแลสวนให้สวยงาม แต่ไม่สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยต่อสภาพร่างกายที่เพียงพอ

(7) ข้อกังวลจากการจ้างงานในเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน ภายหลังจากที่รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้มีนโยบายที่ชัดเจนในการส่งเสริมการลงทุนในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ 10 จังหวัดชายแดนและมีการกำหนดอุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น เช่น เครื่องนุ่งห่ม เครื่องหนัง อัญมณีและเครื่องประดับ เฟอร์นิเจอร์ และเซรามิกส์ สิทธิพิเศษหนึ่งที่นักลงทุนจะได้รับ คือ การใช้แรงงานข้ามชาติซึ่งเดินทางเข้ามาทำงานแบบไปเช้า-เย็นกลับหรืออยู่ได้ครั้งละไม่เกิน 7 วัน สำหรับการจ้างงานในพื้นที่ดังกล่าวนี้ได้

<sup>7</sup> ข้อมูลในเรื่องนี้สามารถสอบถามเพิ่มเติมได้ที่นายบัณฑิต เป้แก้ววิเศษ, นายบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ, ผศ.ทรงพันธ์ ดันตระกูล

ปฏิเสธไม่ได้ว่านี่เป็นผลมาจากการผลักดันของสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสิ่งที่จะติดตามมาในอนาคต คือ การออกกฎกระทรวงให้ลดอัตราค่าแรงขั้นต่ำในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษให้ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อดึงดูดนักลงทุนในอนาคต รวมถึงอาจยกเว้นการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานฉบับต่างๆ เช่น พ.ร.บ.ประกันสังคม 2533 พ.ร.บ.แรงงานสัมพันธ์ 2518 พ.ร.บ.เงินทดแทน 2537 เป็นต้น

แม้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำปัจจุบันยังคงเท่ากับ 300 บาททั่วประเทศ แต่ก็ยังยกเว้นในแรงงานภาคเกษตรกรรม ประมง แรงงานทำงานในบ้าน ไม่ต้องได้รับค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาทได้ หากภาครัฐออกกฎกระทรวงลักษณะเดียวกันนี้มายกเว้นให้ในเขตเศรษฐกิจพิเศษ จะส่งผลให้แรงงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในพื้นที่ถูกเอารัดเอาเปรียบหนักขึ้นกว่าการจ้างงานในภาคอุตสาหกรรมนอกเขตเศรษฐกิจพิเศษ เช่น กรณีพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก มีโรงงานหลายแห่งจ่ายค่าแรงเพียง 180-200 บาทต่อวันเท่านั้น

จากที่กล่าวมาทั้งหมดจึงเห็นได้ว่า วันนี้สถานการณ์การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติไม่ได้เกิดขึ้นในภาคเกษตร ประมงทะเล หรือก่อสร้างเพียงเท่านั้นแล้ว แต่ยังเกิดขึ้นในภาคอุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้ แต่กลับพบว่าการละเมิดสิทธิแรงงานมีความเข้มข้นไม่แตกต่างกัน ช่องว่างสำคัญ คือ ตัวบทกฎหมายด้านแรงงานไม่เอื้อต่อการคุ้มครอง อีกทั้งภาครัฐยังออกระเบียบต่างๆ เพื่อเอื้อให้นายจ้างละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติได้มากยิ่งขึ้น เช่น กรณีประกาศของ BOI เป็นต้น

นี่ไม่นับว่ากลไกการตรวจแรงงานในสถานประกอบการของสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดต่างๆ ยังคงทำงานเชิงตั้งรับมากกว่าเชิงรุก ต้องรอให้มีการร้องเรียนก่อนถึงจะมีการเข้าไปตรวจสอบ และใช้ระยะเวลาดำเนินการที่ยาวนานไม่ทันท่วงทีต่อสถานการณ์ปัญหาละเมิดสิทธิแรงงานที่เกิดขึ้น

เหล่านี้ทำให้สถานการณ์การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติยังคงเป็นปัญหาสำคัญของประเทศไทยในปี 2558 นี้ที่กระทรวงแรงงานยังไม่สามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นที่กล่าวมาทั้งหมดเพื่อให้การคุ้มครองแรงงานข้ามชาติเกิดขึ้นได้จริงภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมายด้านแรงงานของประเทศไทยเอง จึงมีข้อเสนอแนะว่า

(1) ในปัจจุบันอาเซียนได้มีการจัดทำมาตรฐานและมีการจัดตั้งกลไกเพื่อการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติในอาเซียนไว้แล้วหลายรูปแบบ ทั้งในรูปของคำประกาศ เช่น ปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการคุ้มครองและการส่งเสริมสิทธิของแรงงานข้ามชาติหรือที่เรียกกันสั้นๆ ว่า “ปฏิญญาเซบู” หรือปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยสิทธิมนุษยชน รวมบทบัญญัติทางกฎหมายและนโยบายด้านแรงงานข้ามชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน อีกทั้งยังมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อติดตามการดำเนินงานตามปฏิญญาดังกล่าวรวมทั้งการหารือเกี่ยวกับแรงงานในการประชุมระดับรัฐมนตรีแรงงานอาเซียน

กระทรวงแรงงานประเทศไทยสามารถหยิบยกเนื้อหาสาระจากมาตรฐานดังกล่าวมาปรับใช้ให้กลายเป็นมาตรฐานร่วมของการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิแรงงานข้ามชาติในประเทศไทยให้ได้จริง ไม่ว่างานที่ทำนั้นจะอยู่ในสภาพการจ้างแบบใดก็ตาม เพื่อให้มีกลไกที่ชัดเจนในการแก้ไขปัญหาสถานการณ์การละเมิดสิทธิแรงงานข้ามชาติที่เกิดขึ้นตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้นอย่างละเอียด ซึ่งกฎหมายแรงงานไทยยังมีข้อจำกัดในการคุ้มครองอยู่ไม่น้อย

(2) ถึงเวลาแล้วที่รัฐบาลไทยต้องให้ความสำคัญต่อการรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ 87 และ 98 เพื่อนำไปสู่การรวมตัวและเจรจาต่อรองได้ถูกต้องตามกฎหมายของแรงงานข้ามชาติที่อยู่ในสภาพการจ้างงานในงานที่ไม่มีแรงงานไทยทำ ซึ่งกฎหมายแรงงานสัมพันธ์ประเทศไทย ยังจำกัดไม่ให้แรงงานข้ามชาติรวมตัวเป็นสหภาพแรงงาน อนุสัญญา ILO ทั้ง 2 ฉบับนี้ จะกลายเป็นกลไกสำคัญในการปกป้องและคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติได้ผ่านการรวมกลุ่มของตนเองอย่างถูกต้องตามกฎหมาย

รวมถึงการรับรองอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศฉบับที่ 97 ว่าด้วยการอพยพเพื่อการทำงาน ทำ และฉบับที่ 143 ว่าด้วยการอพยพในสภาพที่ถูกกดขี่และการส่งเสริมการมีโอกาستهاเทียบกันและการปฏิบัติต่อคนงานอพยพ ซึ่งจะเป็นอีกกลไกในการปกป้องคุ้มครองแรงงานข้ามชาติให้เข้าถึงสิทธิได้

(3) นายกรัฐมนตรีในฐานะประธานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ต้องยกเลิกประกาศ BOI เลขที่ สกท ป.2/2558 ลงวันที่ 19 มกราคม 2558 เรื่องการผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือในโครงการที่ได้รับการส่งเสริมการลงทุน ซึ่งผ่อนผันให้ใช้แรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือได้ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2559 เนื่องจากประกาศฉบับนี้เป็นช่องว่างสำคัญที่สถานประกอบการนำมาอ้างเรื่องการขาดแคลนแรงงานไทย ทำให้ต้องมีการผ่อนผันให้มีการจ้างแรงงานข้ามชาติในกิจการเหล่านี้โดยเฉพาะในภาคยานยนต์และชิ้นส่วนกับภาคไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งในความเป็นจริง คือ การทำลายสหภาพแรงงานที่ออกมาเรียกร้องสิทธิแรงงานและนำแรงงานข้ามชาติที่ไร้สิทธิไร้สวัสดิการเข้ามาทดแทน

เนื่องในโอกาสเวียนมาของวันแรงงานข้ามชาติสากล 18 ธันวาคม 2558 วันที่องค์การสหประชาชาติได้จัดทำอนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานข้ามชาติและครอบครัว ค.ศ.1990 (INTERNATIONAL CONVENTION ON THE PROTECTION OF THE RIGHTS OF ALL MIGRANT WORKERS AND MEMBERS OF THEIR FAMILIES 1990) เพื่อให้แรงงานข้ามชาติในประเทศต่างๆ ได้รับการคุ้มครองในฐานะที่เป็นมนุษย์ และการเป็นแรงงานที่มีส่วนในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของโลก แม้ว่าปรากฏการณ์การย้ายถิ่นเพื่อแสวงหางานทำเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วทุกมุมโลก แต่พบว่าแรงงานข้ามชาติมักจะถูกละเมิดสิทธิในด้านต่างๆ อันเนื่องมาจากการเป็นคนข้ามชาติ ข้ามวัฒนธรรม ขาดโอกาสในการเข้าถึงกลไกการคุ้มครองของประเทศนั้นๆ

วันนี้ประเทศไทยจะน่าอยู่ได้คงไม่ได้มีเพียงเฉพาะการคุ้มครองเฉพาะแรงงานกลุ่มหนึ่งกลุ่มใดเท่านั้น แผ่นดินไทยที่อยู่เย็นเป็นสุขต้องปกป้องชีวิตแรงงานทุกคนบนแผ่นดิน เมื่อแรงงานทั้งผอง คือ พี่น้องกัน การปกป้องสิทธิแรงงานข้ามชาติในวันนี้ จึงคือ การปกป้องสิทธิแรงงานของคนงานทุกคนในประเทศไทยในวันข้างหน้านั่นเอง