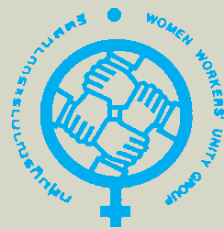




บนเส้นทางต่อสู้เพื่อแรงงานหญิง 12 ปี กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี



For Thailand's Woman Workers Twelve Years of Struggle



Jointly published by
Friedrich-Ebert-Stiftung and
Women Workers' Unity Group
on the occasion of 12 years of
successful cooperation



จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสครบรอบ 12 ปี
แห่งความร่วมมือระหว่าง
มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท
และ กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี



บนเส้นทาง การต่อสู้เพื่อแรงงานหญิง 12 ปี กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

บรรณาธิการ และ ผู้แปล: คริส เบเกอร์, ฟันท์ วรรณบริบูรณ์, วาสนา ลำดี,
ศักดินา จัตรกุล ณ อยุธยา, สันติ อิศโรธกุล, อภิมณี รมยานนท์

ผู้ออกแบบ: ดวงตา พุ่มเจริญ

ภาพประกอบจาก: พิพิธภัณฑ์แรงงานไทย

ผู้จัดพิมพ์: มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

1550 อาคารทงกิม ชั้น 23 ถ. เพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมักกะสัน เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

โทร. 0-2652-7178/9 แฟกซ์ 0-2652-7180

ครั้งที่พิมพ์: ครั้งแรก กันยายน 2547

พิมพ์ที่: บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์ จำกัด

5/37-41 ถ. รongmuang Soi 5 ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

ISBN:

For Thailand's Woman Workers Twelve Years of Struggle

Edited and translated by:

Chris Baker, Sakdina Chatrakul Na Ayudhya, Santi Isrowuthakul
Wassana Lamdee, Apimanee Rommayanont, Phan Wannabriboon

Designer: Duangta Poomcharoen

Illustration: Thai Labour Museum

Publisher: Friedrich-Ebert-Stiftung

Thanapoom Tower, 23rd Floor 1550 New Petchburi Road, Makkasan, Ratchathewi
Bangkok 10400, Thailand

Tel: +66 (0) 2652 7178 to 9 Fax: +66 (0) 2652 7180

Copyright © 2004 by Friedrich-Ebert-Stiftung
All rights reserved.

Date of publication: September 2004

Printing house: Srimuang Printing

5/37-41 Rongmuang Soi 5, Patumwan, Bangkok 10330

ISBN:





สารบัญ

คำนำ

6

ดร. สเตฟาน โครบอท
วิไลวรรณ แซ่เตีย

กว่าจะมาเป็นกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

7

แรงงานหญิงแบกโลกไว้ครึ่งหนึ่ง
ย้อนตำนานการต่อสู้ของแรงงานสตรีไทย
ประเทศไทย พ.ศ. 2535
กำเนิดกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี
โฉมหน้ากรรมการชุดก่อการ

สามยุคสามสมัยกับ 12 ปี ที่ฟันฝ่า

17

ยุคหนึ่ง ก่อร่างสร้างตัว 2535-2539

อรุณี ศรีโต

แต่ละอย่างที่ก้าวผ่าน

“ลาคลอด 90 วันกับชัยชนะอันยิ่งใหญ่ของเพศแม่”

ภาพรวมของยุคสมัย

ยุคสอง ฝ่าวิกฤติ 2540-2543

วันเพ็ญ เปรมแก้ว

แต่ละอย่างที่ก้าวผ่าน

“กลับสู่อกแม่: ศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน”

ภาพรวมของยุคสมัย

ยุคสาม ทวนกระแสโลกภิวัตน์ 2544-2547

วิไลวรรณ แซ่เตีย

แต่ละอย่างที่ก้าวผ่าน

“สถาบันคุ้มครองสุขภาพฯ ที่ฝ่าฝัน”

ภาพรวมของยุคสมัย

มิตรหลากหลายมองต่อกลุ่มบูรณาฯ

45

ก้าวที่ตัวอย่าง

57





Contents

Foreword by 6

Dr. Stefan Chrobot

Wilaiwan Saetia

We have come a long way! 7

- Woman workers hold up half the sky!
- Roots of struggle
- The turning point in 1992
- The birth of WWUG
- The vanguard

Three phases of development: 17

1: The formative years (1992-1996)

Arunee Srito

- Milestones
- 90-day maternity leave - a great victory for motherhood.
- Reflections

2: Through the crisis (1997-2000)

Wanpen Premkaew

- Milestones
- Back to mother's breast- Preschool childcare centers
- Reflections

3: Against the current of globalization (2001-2004)

Wilaiwan Saetia

- Milestones
- The dream of an OHS Institute
- Reflections

Viewpoints 45

The next step 57

คำนำ

หนังสือ “บนเส้นทางต่อสู้เพื่อแรงงานหญิง 12 ปี กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี” เล่มนี้ ได้ถูกจัดพิมพ์ขึ้น เนื่องในโอกาสครบรอบ 12 ปี แห่งความร่วมมือ ระหว่าง มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท และ กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

ในปี พ.ศ. 2535 กลุ่มผู้ใช้แรงงานสตรีที่มาจากโรงงานอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท ได้รวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายแรงงานสตรีอิสระขึ้นมาเพื่อประโยชน์ของแรงงานสตรีโดยรวม ซึ่งต่อมากลุ่มดังกล่าวนี้ ก็มีชื่ออย่างเป็นทางการว่า “กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี” นั่นเอง การประชุมครั้งแรกของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี เกิดขึ้นที่สำนักงานของมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท หลังจากนั้นเป็นต้นมา กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี ก็เริ่มเคลื่อนไหวรณรงค์เพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานสตรี เริ่มตั้งแต่ การรณรงค์เพื่อเรียกร้องสิทธิการลาคลอด 90 วัน ซึ่งถือเป็นชัยชนะที่งดงามของกลุ่มแรงงานสตรีที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นในสมัยนั้น อีกทั้งยังทำให้กลุ่มเริ่มเป็นที่รู้จักในระดับสากลด้วย นับตั้งแต่่นั้นเป็นต้นมา กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี และ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ได้ประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด ซึ่งมีใช้เพียงความร่วมมือในการดำเนินโครงการเท่านั้น แต่ทั้งสององค์กรมีอุดมการณ์ร่วมกัน โดยให้คุณค่ากับเรื่องสิทธิของผู้ใช้แรงงาน และเนื่องจากมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ได้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีมาตั้งแต่แรกเริ่ม ทั้งสององค์กรจึงมีความใกล้ชิดกันอย่างแนบแน่น ด้วยความร่วมมือทั้งในด้านนโยบาย และ ความสัมพันธ์ฉันท์เพื่อนร่วมอุดมการณ์ ในการต่อสู้เพื่อความยุติธรรมในสังคม ความเท่าเทียมกันระหว่างหญิงชาย ความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศ และความสงบสันติของโลก

หนังสือเล่มนี้ จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้มีความรู้อย่างลึกซึ้งในเรื่องการเคลื่อนไหวของแรงงานสตรีในประเทศไทย และมีความเข้าใจในเรื่องราวการเคลื่อนไหวและรณรงค์ของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีตลอด 12 ปีที่ผ่านมา เนื้อหาของหนังสือจะเน้นที่เรื่องราวการต่อสู้เคลื่อนไหวของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี มากกว่าเรื่องกิจกรรมที่อยู่ในโครงการประสานความร่วมมือระหว่างกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี และ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท ในยุคของการพัฒนาไปสู่ระดับสากลอย่างเข้มข้นนั้น คณะผู้จัดทำได้มีความเห็นตรงกัน ในการที่จะจัดพิมพ์หนังสือขึ้นทั้งในภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ รวมทั้งเผยแพร่หนังสือไปยังผู้อ่านทั้งในประเทศไทย และต่างประเทศ เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าหนังสือเล่มนี้ จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างประเทศ อีกทั้งยังนำไปสู่ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศอื่นๆด้วย

ดร. สเตฟาน โครบอท ผู้อำนวยการ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท

วิลไลวาน แซเตีย ประธาน กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

Foreword

This booklet "For Thailand's Woman Workers" is published on the occasion of 12 years of cooperation between Friedrich-Ebert-Stiftung and the Women Workers' Unity Group.

In 1992, a group of women trade unionists in different industries in Thailand decided to form an independent network committed to the cause of women workers. This network was later known as the Women Workers' Unity Group. The first meetings were held in the office of the Friedrich-Ebert-Stiftung, and soon after the group started its direct actions and campaigns for the benefit of women workers. Among these early activities, the extension of paid maternity leave for working women was one of the most significant success stories. The new network became internationally known.

From the start, the close and cordial relations between our two organizations has been much more than just a project of technical cooperation. Friedrich-Ebert-Stiftung and the Women Workers' Unity Group share similar ideas and values on issues of workers' rights. It is very much a political cooperation and a close friendship in joint struggles for social justice, gender equality, peace, and international understanding.

Both of us had the privilege of being part of this cooperation since its very beginning in 1992 in our respective positions in the Friedrich-Ebert-Stiftung and as a founding committee member of the Women Workers' Unity Group. With this booklet we would like to provide those interested in this very unique women workers movement of Thailand with a deeper inside view and better understanding of 12 years of action and campaigns. In the booklet, we decided to focus on the rise, history, and overall impact of the movement rather than on our extensive bilateral cooperation.

In an era of intensified internationalization we consider it vital to provide this information not only to Thai readers but also to the international community through the English language. We hope this will lead to more international exchange of experiences and more mutual cooperation with similar movements in other countries.

Dr. Stefan Chrobot
Resident Director
Friedrich-Ebert-Stiftung

Wilaiwan Saetia
President
Women Workers' Unity Group



กว่าจะมาเป็น

กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

We have come a long way!





ครึ่งหนึ่งของโลกนี้ สร้างโดยแรงงานสตรี

แรงงาน คือ ผู้สร้างสรรคโลก ครึ่งหนึ่งของโลกใบนี้จึงถูกสร้างขึ้นด้วยน้ำมือของพวกเธอ แรงงานหญิง แม้ว่าแรงงานหญิงจะเป็นจักรเพื่องตัวสำคัญที่ขับเคลื่อนประวัติศาสตร์แห่งการพัฒนาของสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง แต่แรงงานสตรีกลับมีสถานภาพที่ต่ำต้อยเสมอมา ด้วยจารีตทางวัฒนธรรมดั้งเดิมของไทยได้ตีกรอบให้สตรีมี

บทบาทจำกัด และยังมีอิทธิพลตกค้างต่อเนื่องจนปัจจุบันหญิงไทย ถูกทำให้อ่อนแอกว่าที่ธรรมชาติให้ไว้ สังคมไทยสร้างค่านิยมและความเชื่อว่า หญิงเป็นเพศที่ด้อยค่า ถูกกำหนดให้อยู่กับเหย้าเฝ้ากับเรือน อยู่ได้ด้วยบารมีชาย ช้างเท้าหลัง หญิงไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกับชาย ในการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ งาน และตำแหน่งหน้าที่อันมีเกียรติต่าง ๆ มักถูกกีดกัน และสงวนไว้ให้เพศชาย แม้มีข้อจำกัดมากมาย จากจารีตประเพณีและค่านิยมในสังคม แต่แรงงานหญิงยังคงเป็นแรงงานหลักที่มีคุณูปการต่อสังคมไทยเสมอมา

ในสังคมศักดินาโบราณผู้ชายต้องถูกเกณฑ์ไปทำงานให้กับรัฐ และเจ้าขุนมูลนาย แรงงานหลักในเรือกสวนไร่นา ที่ต้องตากแดด กรำฝนไถหว่าน สร้างผลิตผลเลี้ยงผู้คนทั้งแผ่นดิน จึงเป็นของแรงงานสตรี

เมื่อระบบการผลิตแบบทุนนิยมเข้ามาแทนที่ภายหลังการเปิดประเทศใน พ.ศ. 2398 แรงงานหญิงค่อย ๆ ถูกดึงเข้าสู่โรงงาน จนกลายเป็นกำลังสำคัญในกระบวนการผลิตสมัยใหม่ ในยุคต้น ๆ ของการผลิตระบบใหม่นี้ การขูดรีดเอาไรต์เอาเปรียบผู้ใช้แรงงานเป็นไปอย่างเข้มข้น รุนแรง เนื่องด้วยยังไม่มีกฎหมายเพื่อคุ้มครอง ด้วยอคติทางเพศที่ยังคงดำรงอยู่อย่างหนาแน่นในสังคมไทยขณะนั้น ทำให้แรงงานหญิงอยู่ในสถานภาพที่ถูกเอาไรต์เอาเปรียบรุนแรงยิ่งกว่า

หญิงไทยส่วนใหญ่ไม่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา จึงมีการศึกษาต่ำกว่าชาย เมื่อเข้าสู่โรงงาน งานที่ได้รับมอบหมายจึงเป็นงานที่ต่ำชั้นกว่า หรือที่เรียกว่า งานไร้ฝีมือ ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ได้รับค่าจ้างต่ำ แต่แรงงานไร้ฝีมือราคาถูกเหล่านี้แหละเป็นผู้สร้างมูลค่าส่วนเกินและรายได้ให้ประเทศมากมายมหาศาลในแต่ละปี เพราะพวกเธอคือ กำลังหลักในอุตสาหกรรมสำคัญของชาติ อย่างเช่น เสื้อผ้าสำเร็จรูป สิ่งทอ เจียรระโนเพชรพลอย อาหารแช่แข็ง อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อุปกรณ์และชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์และอื่น ๆ อีกมากมาย



Woman workers hold up half the sky!

Workers are the force that creates the world, and we woman workers hold up half the sky.

In Thailand as in other countries, women's labour plays its part in rolling the wheel of history. But our role has been undervalued and restricted. Women are taught that they are meek, mild and passive creatures. In Thai, women are sometimes called "the hind legs of the elephant".

But in fact women have been the backbone of Thai society and the foundation of the workforce since time immemorial.

Over 600 years ago, Chinese visitors to Siam noted in surprise that women did all the work. Over 300 years ago, European visitors noted the same thing. Thai men were conscripted to fight in the armies, and work for the kings and lords. It was women who planted the rice in the fields; women who sold goods in the local markets; and women who looked after their families. Thai history even has a few women warriors.

Around 150 years ago, the country began to be drawn into the capitalist system and contact with the West. The old feudal system declined. Conscription ended and a free labour market arose. Thailand became a big exporter of rice, tin, and timber.



More people were drawn away from the villages to work in rice mills, saw mills, tin mines and the Bangkok port.

Women continued to be a big factor in the workforce. They still worked in the ricefields. They migrated to work in the city. Ever since statistics were collected, the number of women in the workforce has been only a little less than men. In Thailand, women truly hold up half the sky.

At first, most workers who came to the city were badly exploited. There was no legislation, no protection, and little organization. Women workers were the most exploited of all. There was less space for them in the schools. They were qualified only for menial jobs with low pay. They often had to accept a lower wage because they could not escape their responsibility to support a family.



ย้อนตำนานการต่อสู้ของแรงงานสตรีไทย

การเอารัดเอาเปรียบ ความไม่เสมอภาคและยุติธรรมที่เกิดขึ้นต่อแรงงานสตรีทำให้คนงานสตรีรุ่นแล้วรุ่นเล่าได้ลุกขึ้นมาต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิ ความยุติธรรมและความเสมอภาคอย่างไม่ขาดสาย

กรรมกรหญิงแห่งโรงงานทอผ้าธนบุรีคือ ผู้ขึ้นต้นบทบาทให้กับตำนานการต่อสู้ของแรงงานสตรีไทย ด้วยการหยุดงานประท้วงการลดค่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรมของนายจ้างเมื่อเดือนกันยายน 2475 คือ หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองใหม่ ๆ นั้นเลยทีเดียวและกำชัยชนะในการต่อสู้ครั้งนั้น อีกตำนานของการต่อสู้ที่ถือเป็นวีรกรรมอันอาภัพของแรงงานสตรี คือ การต่อสู้ของคนงานหญิงแห่งโรงงานน้ำมันช่องนนทรีที่คัดค้านการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้างด้วยการนอนขวางถนนเพื่อไม่ให้รถบรรทุกน้ำมันของบริษัทเข้าออกที่เรียกกันว่า “ยุทธการธรณีกรรแสง” ในปี 2494

การเอารัดเอาเปรียบต่อแรงงานหญิงทำให้เกิดความคิดที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรของแรงงานสตรีขึ้น ซึ่งความคิดนี้มีมาตั้งแต่ปี 2475 ดังปรากฏเป็นหลักฐานในหนังสือพิมพ์หญิงไทย ฉบับวันที่ 19 ตุลาคม 2475 แต่ความพยายามนี้มาสำเร็จเป็นจริงในปี 2494 เมื่อมีการจัดตั้ง “สหพันธ์กรรมกรหญิง” ขึ้น ซึ่งต่อมาได้เข้าร่วมกับขบวนการแรงงานผลักดันให้รัฐตราพระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกออกบังคับใช้ในปี 2499 ทำให้มีบทบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงอยู่ด้วย แต่กฎหมายดังกล่าวบังคับใช้ได้ไม่นานก็ถูกยกเลิกไปภายหลังการรัฐประหารของ จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ในปี 2501 และสหพันธ์กรรมกรหญิงถูกยุบพร้อมกับสหภาพแรงงานอื่น ๆ



กระทั่งประชาธิปไตยกลับคืนมาอีกครั้ง

หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 แรงงานหญิงจึงได้ลุกขึ้นทวงสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตน ขบวนการต่อสู้เพื่อสิทธิสตรีเป็นไปอย่างเข้มข้นในช่วงประชาธิปไตยเบงบาน การต่อสู้หลายกรณีแรงงานหญิงเป็นฝ่ายได้รับชัยชนะ แต่หลายกรณีถูกปราบปรามอย่างรุนแรง อย่างเช่นกรณีการต่อสู้ของคนงานหญิงโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสแตนดาร์ดคาร์เมนที่ถูกรื้อถอนที่ตำรวจทำร้ายได้รับบาดเจ็บจำนวนมาก ในปี 2518 การประท้วงการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมของคนงานหญิงโรงงานฮาร์ธาที่ต่อสู้ยึดเยื่อ และยึดโรงงานดำเนินการผลิตเองใน

นามโรงงานสามัคคีกรรมกร และต่อมาถูกปราบปรามอย่างรุนแรงเช่นกันในปี 2519 ท่ามกลางสถานการณ์การต่อสู้อันแหลมคมในช่วงนั้นสำราญ คำกลั่น คนงานหญิงตัวเล็ก ๆ แห่งย่านกระทุ่มแบนได้ถูกสังหารขณะต่อสู้คัดค้านการเอารัดเอาเปรียบของนายจ้าง แม้รัฐประหารเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2519 ได้พัดพาบรรยากาศประชาธิปไตยให้จางหายไปจากแผ่นดินไทย แต่การต่อสู้ของแรงงานหญิงคงดำเนินอย่างไม่หยุดยั้ง



Roots of struggle

Thai woman workers faced the usual exploitation of workers, plus the extra discrimination against women. For many generations, they have had to fight for rights, justice, and equality.

The first upsurge of labour struggles was in the 1930s, after the country got its first parliament in 1932. From the start, woman workers were part of this struggle. In September 1932, the Thonburi Textile Mill workers went on strike over wage cuts.

A historic strike was called by woman workers at Chong Nongsi Oil Refinery near the Bangkok Port in 1951. Woman workers threw themselves on the street to block oil trucks from leaving the refinery.



Around this time, workers began to be better organized. Woman workers discussed forming their own body. In 1951, the first Federation of Women Workers was established. It pressed government for a labour act with provisions for special protection of woman workers. In 1956, this was achieved.

But Thailand was falling deeper under military dictatorship.

After a coup in 1958, all labour unions and organizations were immediately banned by military decree. The labour act was revoked. The Federation of Women Workers disappeared.

A student-led uprising in 1973 brought democracy back to Thailand. There was more space for freedom of expression. Workers were again able to organize and demand their legitimate rights and benefits. A new Labour Relations Act was passed. Woman workers were in the forefront of the struggles of these years. But they still faced systematic and bloody suppression. Several lost their lives.

At the Standard Garment plant in 1975, striking woman workers were assaulted and beaten by riot police and commando units. Many of them were seriously injured.

At the Hara garment factory in 1976, striking women took over the plant and ran the production themselves. Nothing similar had happened before. The plant was renamed as the Workers' Unity Factory. But riot police eventually stormed the seized factory. Militant workers were ruthlessly assaulted, arrested, and prosecuted wholesale.



At a ceramic tiles plant outside Bangkok in 1976, one woman worker, Samran Khamkhan, was shot and died fighting on the picket line.

This democratic period lasted only three years. In 1976, the army staged another coup. Students and activists were massacred. Repressive laws were again imposed. Even so, woman workers carried on their struggles over the years to come, until the next milestone in 1992.

ประเทศไทย พ.ศ. 2535

ประเทศไทยในปี 2535 มีเหตุการณ์สำคัญ ๆ เกิดขึ้นมากมาย เหตุการณ์เหล่านั้นคือเป้าที่หล่อหลอมให้เกิดเป็น “กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี” ขึ้นในที่สุด

ปี 2535 บ้านเมืองตกอยู่ในอำนาจเผด็จการรชช. ซึ่งก่อรัฐประหารในปีก่อนหน้านั้น รชช. พยายามอย่างยิ่งที่จะทำลายขบวนการแรงงานไทย

ชัยชนะของประชาชนในการต่อสู้เมื่อเดือนพฤษภาคม และการเข้าร่วมต่อสู้ของขบวนการแรงงานในเหตุการณ์เดือนพฤษภาคมส่งผลต่อเนื้อใจให้เกิดความตื่นตัวของคนงาน กิจกรรมด้านแรงงานกลับมามีชีวิตชีวอีกครั้ง องค์กรพัฒนาเอกชนบางส่วนได้ให้ความสนใจประเด็นแรงงานสตรีมากขึ้น อาทิ มูลนิธิอารมณ พงศ์พงษ์ที่มีนภาพร อติวานิชย์พงศ์และบัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ เป็นหัวแรง รวมทั้งสมาคมเพื่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และมูลนิธิเพื่อนหญิง ซึ่งลงไปทำงานให้การศึกษาระดับสูงและจัดตั้งร่วมกับผู้นำแรงงานสตรีในเขตย่านอุตสาหกรรม โดยมีจะเด็จ เซาวันวิไลและสุภาวดี เพชรรัตน์ เป็นจักรเพื่องสำคัญ ช่วงเวลาเดียวกันนั้นนักวิชาการหลายท่านลงมาทำงานกับผู้ใช้แรงงานและสนใจประเด็นแรงงานสตรี อาทิอาจารย์ธีรนาถ กาญจนอักษรปิยมิตรของกรมกรหญิงผู้ล่วงลับ อาจารย์มาลี พฤกษ์พงศาวลี อาจารย์นิคม จันทรวินัย อาจารย์แล ดิลกวิทยรัตน์ อาจารย์สังสิทธิ์ พิริยรังสรรค์ และ อาจารย์ววิทย์ เจริญเลิศ รวมทั้ง นักกิจกรรมแรงงานคนสำคัญอย่างสมยศ พุกกะเวสซึ่งถือเป็นคลังสมองและกองหนุนสำคัญของฝ่ายแรงงานหญิงในหัวเวลานั้น

ปีเดียวกันนั้นสถาบันวิจัย บพททหญิงชายและการพัฒนา(GDRI) ได้นำผลงานวิจัยเรื่องบทบาทแรงงานหญิงในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยออกเผยแพร่โดยชี้ว่ารายได้สำคัญของรัฐมาจากภาคอุตสาหกรรมส่งออกซึ่งร้อยละ 80 ของแรงงานในอุตสาหกรรมเหล่านั้นเป็นสตรี ซึ่งมีสภาพชีวิต สวัสดิการและค่าตอบแทนต่ำกว่าความเป็นจริง ข้อมูลดังกล่าว ทำให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความสำคัญของแรงงานหญิงมากขึ้น ส่งผลให้กระแสการเรียกร้องเพื่อสิทธิและการแก้ไขปัญหาให้แรงงานหญิงสูงและมีน้ำหนักมากขึ้น

ขณะที่องค์กรระหว่างประเทศที่ทำงานด้านแรงงานในไทยหลายองค์กรต่างตระหนักถึงปัญหาแรงงานสตรีมากขึ้น ICF TU-APRO ทำโครงการฝึกอบรมผู้นำแรงงานสตรี ซึ่งมีส่วนสร้างผู้นำแรงงานสตรีรุ่นใหม่ขึ้นมาหลายคน ปรากฏการณ์หนึ่งที่สำคัญยิ่งคือ การเข้ารับตำแหน่งผู้อำนวยการมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท หรือ FES ของสเตฟาน โครบอท ผู้ซึ่งมีประสบการณ์ ความเข้าใจและทุ่มเทให้กับงานด้านแรงงานอย่างเต็มที่ เขาตระหนักในปัญหาแรงงานหญิง และต้องการที่จะส่งเสริมบทบาทของแรงงานสตรีอย่างแท้จริง จึงทำให้กิจกรรมด้านแรงงานหญิงของมูลนิธิ FES ขยายตัวและดำเนินไปอย่างเป็นผล

ทั้งหมดนี้คือสภาพแวดล้อมที่เป็นเป้าหมายหลอมให้เกิดการก่อตัวของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีในที่สุด





The turning point in 1992

In the 1980s, the Thai economy shifted towards industry. In 1985-6, it began to boom with big inflows of Japanese capital. Many more workers were needed. In five out of six years running, over a million people a year quit farming and came to work in the towns and cities. This was one of the biggest social changes in modern Thai history.

Over half these new urban workers were women.

They were pushed by poverty because agriculture was in decline. They were pulled by the new industries like textiles and electronics which often preferred women workers to men. These new industries were the engine of Thailand's booming economy. And the moving parts of this engine were mostly woman workers.

But they faced enormous problems. They were still usually paid less than men. They had to manage their lives as wife and mother alongside their work. They faced risks over health and accidents. Even though they were such a large part of the workforce, their special problems were not well looked after by the labour movement.

This time was tumultuous not only for the economy but for politics. The military dictators made a last bid to hold onto power by a coup in 1991. They again cracked down on the labour movement. But workers joined with other pro-democracy forces to drive out the dictators in May 1992. The dictators shot and beat the demonstrators, but were still forced out of power.

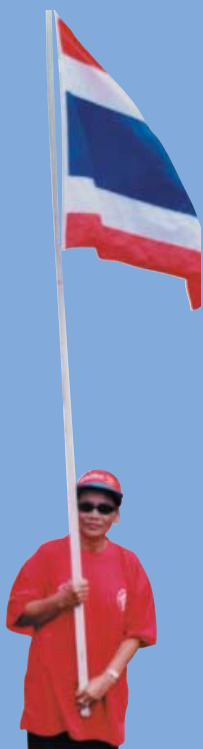
After many workers took part in May 1992, the labour movement had a new lease of life. Some NGOs who also took part in the May 1992 movement became interested in labour and especially in the problems of woman workers. These included Napaporn Ativanichayawong and Bundit Thanachaisethavut, researchers at the Arom Pongpangan Foundation, a labour foundation named after a former union activist; Jadej Chaowilai and Supawadee Petcharat, organizers with the Union for Civil Liberty; and the Friends of Women Foundation which conducted educational activities for woman workers.

Many committed academics were also drawn to the problems of woman workers including Thiranart Karnjana-aksorn, Malee Pruekpongsawalee, Nikom Chandaravithun, Lae Dilokvithayarat, Sungsidh Piriyanangsan, and Voravidh Charoenloet. Among labour organizers, Somyot Pruksakasemsuk concentrated on the special issue of unorganized woman workers.

The Gender and Development Research Institute (GDRI) published research showing how much the country depended on the sweat and tears of women workers and yet how badly they were rewarded. Some 80 per cent of the workers in the country's major export industries were women, and yet their wages and benefits were still below those of men.

International labour bodies also focused on the issue of woman workers, especially the ICFTU which was active in training projects for a new generation of woman trade unionists.

Against the background of the big changes in Thailand's economy, the political turmoil of 1992, and the growing interest of NGOs, academics, researchers, and international bodies in issues of women's labour, a group of woman workers came together to make their voice heard.



กำเนิดกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

นอกจากสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกมีส่วนเกื้อหนุนการก่อตัวของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีแล้ว ยังมีปัจจัยภายในที่เกิดจากความพร้อมของตัวแรงงานหญิงเอง ช่วงเวลาดังกล่าว ผู้นำแรงงานสตรีหลายคนก้าวขึ้นมามีบทบาทเป็นแกนนำขององค์กรแรงงานหลายระดับ **อรุณี ศรีโต** ขึ้นมาเป็นประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ ในปี 2533 ขณะที่ **วันเพ็ญ เปรมแก้ว** ขยับขึ้นไปกุมบังเหียนสหพันธ์แรงงานโลหะฯ **วิไลวรรณ แซ่เตีย** ก้าวเข้ามามีบทบาทนำสูงสุดในกลุ่มย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่

การเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิลาคลอด 90 วันโดยได้ค่าจ้างเต็ม เริ่มมาตั้งแต่ปี 2534 ได้กลายเป็นกิจกรรมที่เชื่อมร้อยให้ผู้นำแรงงานสตรีหลายส่วนทำงานร่วมกันมากขึ้น และตระหนักชัดว่าการเคลื่อนไหวปัญหาแรงงานหญิงจะสำเร็จและเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อแรงงานหญิงรวมกันและนำการเคลื่อนไหวเท่านั้น



ผู้เกี่ยวข้องกับการริเริ่มก่อตั้งกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีทุกท่านเห็นว่า ผู้มีส่วนริเริ่มความคิดในการตั้งกลุ่มแรงงานหญิงคือ **สเตฟาน โครบอท** ซึ่งเป็นผู้อำนวยการมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES) ในขณะนั้นแต่เจ้าตัวกลับให้ความเห็นว่า “การก่อตั้งกลุ่มบูรณาฯ ไม่ได้เกิดจากความคิดและแรงบันดาลใจของคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากการเรียนรู้และทำความเข้าใจร่วมกัน ต่อสถานการณ์ปัญหาของแรงงานหญิงในช่วงนั้น เกิดการพัฒนากรอบความคิดและปฏิบัติตามความคิดของแรงงานหญิงเอง สิ่งที่ FES ทำก็คือ ดูแลสนับสนุนให้กลุ่มแรงงานหญิงทำงานร่วมกันอย่างเป็นอิสระ สามารถพัฒนาความคิด และทำงานภายใต้กรอบความคิดของกลุ่มเอง”

การประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการอันประกอบด้วย สุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง ผู้นำแรงงานสตรีผู้คว่ำหวอดในวงการแรงงาน ขณะนั้นทำงานบริษัทฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด อรุณี ศรีโต ประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ และวันเพ็ญ เปรมแก้ว ประธานสหพันธ์แรงงานโลหะฯ เกิดขึ้นในเดือนกันยายนปี 2535 จากการประสานงานของอารีย์ ทวีศรียกุล เจ้าหน้าที่โครงการของ FES โดยอาศัยสำนักงานของมูลนิธิฯ เป็นที่ประชุม การประชุมครั้งนั้นนำไปสู่การประชุมอีกหลายครั้ง และขยายวงไปสู่คนงานหญิงส่วนอื่น ๆ เช่น รัฐวิสาหกิจ อันนำไปสู่การตัดสินใจตั้งกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีขึ้น

นักวิชาการท่านหนึ่งที่มีบทบาทอย่างสำคัญในฐานะที่ปรึกษากลุ่มตั้งแต่แรกคือ อาจารย์ธีรนาถ กาญจนอักษร จากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ในการทำงานเมื่อแรกตั้งกลุ่มคือ เพื่อเป็นศูนย์รวมและสื่อกลาง ในการศึกษา เผยแพร่ แลกเปลี่ยนข้อมูล และประสานการณ์ในประเด็นที่เกี่ยวกับแรงงานหญิง ส่งเสริมบทบาทของแรงงานหญิงให้มีส่วนร่วมในขบวนการแรงงาน ให้คำปรึกษาและร่วมเคลื่อนไหวเรียกร้องเพื่อปกป้องสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานหญิงในสาขาอาชีพต่าง ๆ ประสานกับหน่วยงาน/องค์กรต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา เช่น ผลักดันให้ปรับปรุงกฎหมาย ออกกฎหมาย ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและผลประโยชน์ของแรงงานหญิง



The birth of WWUG

In 1991, some women workers began a campaign for 90-day maternity leave with pay. This campaign became a focal point to mobilize workers and public support.

In 1992, a group of woman trade unionists decided to form a group committed to the cause of woman workers. The first meeting was held in September 1992. Later this group came to be known as the Women Workers' Unity Group or WWUG.

The core of WWUG came from woman trade unionists in different industries. Arunee Srito had been President of the Federation of Textile Labour Unions in 1990. Wanpen Premkaew was a leader of the Federation of Metal Workers' Unions. Wilaiwan Saetia had organized a coalition of worker groups in the Omnoi-Omyai industrial area on the Bangkok outskirts. Supensri Puengkoksoong was an experienced organizer in the electronics industries.

Many civic groups and NGOs who came together in the pro-democracy movement lent support to the women workers' aspirations. The Friedrich Ebert Stiftung (FES) office in Bangkok contributed a great deal of experience and insight on international labour development and some specific labour issues. The first historic meeting was held in the FES office. But the idea for the group came from the women workers themselves. FES gave the support and encouragement, then and ever since.



The initial aim of the Group was to serve as a focal point, a resource centre, and a forum for sharing ideas and experiences, disseminating data and information, providing advice to woman workers, groups and organizations. The idea was to empower woman workers and their organizations so they could contribute more to the labour movement, to democratization, and to national development. The Group also aimed to mobilize woman workers to demand better welfare and benefits, and to work with other organizations and agencies to press for changes in legislation.



โฉมหน้ากรรมการ ชุดก่อการ

ประธาน คุณอรุณี ศรีโต
เลขาธิการ คุณวิทยากร คำภู

ฝ่ายการศึกษา

หัวหน้าฝ่าย คุณวิวรรธน์ จันทะ
 คุณวีไลวรรณ แซ่เตีย
 คุณคมคาย มีทองหลาง
 คุณกฤษณาภรณ์ ทองบุญลือ
 คุณอุบล ร่มโพธิ์ทอง
 คุณรุ่งนภา ช้อยขม้าย
 คุณเสวงน ขุนทรง
 คุณจารุวรรณ อนุสน

ฝ่ายประชาสัมพันธ์ และกิจกรรม

หัวหน้าฝ่าย คุณวันเพ็ญ เปรมแก้ว
 คุณสุนทร เผื่อนพงศ์
 คุณสายหยุด ยะวงษ์
 คุณวาสนา บุตตะ
 คุณทิพย์วรรณ แก้วแสงจันทร์
 คุณศรีนวล รอดเรืองรุ่ง
 คุณจิเบ โต้ประเทศ
 คุณแห่งพิศ วงเวียน
 คุณลูกอินทร์ วันดี

ฝ่ายเหรียญกษาปณ์

หัวหน้าฝ่าย คุณฉลวย ตรียาสุข
 คุณชัชฎาภรณ์ เทพนิกร
 คุณหทัยวรรณ อินทรสุด

ที่ปรึกษา

อาจารย์ธีรนาถ กาญจนอักษร
คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
คุณอารีย์ หรรษิย์กุล
เจ้าหน้าที่มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (FES)
คุณอุษา สุวรรณทัต
หัวหน้าฝ่ายสตรี สมาพันธ์แรงงาน
รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
คุณสมศักดิ์ โกศัยสุข
เลขาธิการ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจ
สัมพันธ์
คุณสุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง
ฝ่ายแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรมการผลิต
มูลนิธิเพื่อนหญิง

The vanguard

Women Workers' Unity Group
The first Organizing Committee, 1992

Chairperson	Arunee Srito
Secretary	Witayakorn Khampoo
Education Section	Wiwon Chantha Wilaiwan Saetia Khomkhai Meethonglang Krisnaporn Thongboonlue Ubon Romphothong Roongnapa Choichamai Sa-nguan Khunsong Jaruan Anuson
PR & Activity Section	Wanpen Premkaew Sunthorn Puernpong Saiyud Yawong Wassana Butta Thipawan Kaewsangchan Srinual Rodrerngroong Jib Tohprathet Pengpit Wongwien Loog-in Wandee
Treasurer & Assistants	Chaluey Triyasook Chatchadaporn Thepnikorn Hathaiwan Indarasoot
Advisors	Thiranart Karnjana-aksorn, Economics Faculty, Chulalongkorn University Aree Hrusriyakul, FES-Bangkok Usa Suwanathat, Head of Women Section, State Enterprise Workers' Relations Confederation Somsak Kosaisook, Secretary-General, State Enterprise Workers' Relations Confederation Supensri Puengkoksoong, Woman Worker in Manufacturing Sector Section, Friends of Women Foundation.



สามยุคสามสมัยกับ 12 ปี ที่ผันฟ้า

Three phases of development





ยุคหนึ่ง ก่อร่างสร้างตัว 2535 - 2539

อรุณี ศรีโต

อรุณี ศรีโต เกิดเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2496 ในครอบครัวชาวนาชาวสวนจังหวัดนนทบุรี เธอเป็นลูกสาวคนเดียวและเป็นคนกลางของพี่น้องจำนวน 5 คน มีโอกาสศึกษาในระบบโรงเรียนเพียงชั้นประถมศึกษา นอกนั้นเป็นการเรียนเพิ่มเติมในระบบการศึกษานอกโรงเรียนภายหลังจากที่ได้เข้าทำงานแล้ว



ปี 2514 เริ่มอาชีพเป็นสาวโรงงานที่โรงงานสิ่งทอไทยเกรียงด้วยวัย 17 ปี จากการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ทำให้เธอตระหนักและเชื่อมั่นในพลังของประชาชน หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม คนงานไทยเกรียงได้ลุกขึ้นต่อสู้เพื่อทวงสิทธิและความเป็นธรรมหลายครั้งภายใต้การนำของคนงานชาย อรุณีได้เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการต่อสู้เหล่านั้น ในปี 2520 และ 2521 อรุณีกับเพื่อนคนงานหญิงก็ได้้นำการสไตรค์คัดค้านนโยบายเลือกปฏิบัติของนายจ้าง ซึ่งประสบชัยชนะอย่างงดงาม และในปี 2523 ได้ร่วมเป็นแกนนำก่อตั้งสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงขึ้น การทำงานของสหภาพเต็มไปด้วยอุปสรรคขวากหนาม ผู้นำคนแล้วคนเล่าถูกเลิกจ้าง จนไม่มีใครกล้าที่จะเข้าแบกรับภาระของสหภาพ ในที่สุดปี 2526 อรุณีได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนคนงานให้ก้าวขึ้นเป็นประธานหญิงคนแรกของสหภาพแรงงานแห่งนี้ เธอได้ทุ่มเททำงานให้กับสหภาพอย่างไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย เพื่อลบความเชื่อเก่าๆ ที่มองว่า ผู้หญิงอ่อนแอ ไม่กล้าตัดสินใจ ฟังผู้อื่นและเหมาะกับงานบ้าน

ด้วยบุคลิกภาพที่โดดเด่น การทุ่มเททำงานด้วยความมุ่งมั่นและเสียสละ ทำให้อรุณีก้าวเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญในองค์กรแรงงานระดับชาติ เธอได้รับเลือกเป็นรองประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ ในปี 2527-2528 เป็นหญิงคนแรกที่ก้าวสู่ตำแหน่งประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ ปี 2533-2536 เป็นหัวหน้าฝ่ายสตรีคนแรกของสภาองค์การลูกจ้างสมาพันธ์แรงงานแห่งประเทศไทยในปี 2529-2531 เป็นรองประธานสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ในปี 2538-2539 เคยทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างในศาลแรงงานระหว่างปี 2536-2540 และเป็นประธานคนแรกกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี ช่วงปี 2536-2539





Phase 1: The formative years (1992-1996)

Arunee Srito

Arunee Srito was born on 2 January 1953 in Nonthaburi province, just north of Bangkok. She was the third child and only daughter in a family of five children.

She started working at the Thai Krieng Textile mill when she was 17 years old. She took part in the student-led uprising of 14 October 1973, and in the labour struggles in the years following. In 1977-8, workers at Thai Krieng Textile mill went on strike to oppose management policy, and won victory. In 1980, Arunee was a founder member of the Thai Krieng Textile Labour Union.

The union faced fierce opposition from management. Many of its officers were laid off, to the point others were afraid to take the posts. In 1983, Arunee was elected the first woman president of the union. She was determined to do away with the stereotyped image of Thai women as unable to become leaders and take decisions. She devoted fourteen years to being a union organizer, and rose to be president of the Federation of Textile Labour Unions from 1990 to 1993. Under her leadership, woman workers fought hard to gain more gender equality in wages and promotions. One victory was over bonuses. Before, women workers' bonuses were only 20 per cent of the men's. Arunee got this raised to 90 per cent.



Arunee was unfairly dismissed from Thai Krieng Textile in a mass lay-off in 1993 when the company wanted to install new machinery. Arunee and her colleagues fought back and even seized the factory. Eventually they were reinstated, and also won an amendment to the labour law on lay-offs.

Arunee played a leading role in the 1991-3 campaign which successfully demanded 90 days of paid maternity leave. She fronted collective bargaining on behalf of thousands of workers. She became an advisor to several unions and worker groups.





ในฐานะผู้นำแรงงาน อรุณีมีบทบาทสำคัญยิ่งในการนำการเคลื่อนไหวต่อสู้เพื่อมวลผู้ใช้แรงงานไทยหลายเรื่อง ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องสิทธิลาคลอด 90 วันช่วงปี 2534-2536 การเรียกร้องสิทธิให้กับคนงานที่ประสบเคราะห์กรรมจากเหตุการณ์ไฟไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาเคเดอร์ในปี 2536 จนนำสู่แนวความคิดในการยกเครื่องระบบอาชีพอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย การต่อสู้เรียกร้องให้มิสซูรี่เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน เป็นต้น เพราะบทบาทที่โดดเด่นนี้เองทำให้อรุณีได้รับเลือกให้เป็นสตรีดีเด่นและผู้หญิงเก่งสาขาแรงงานประจำปี 2536 จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) และสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา

อรุณีถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมครั้งแรกในเดือนกรกฎาคม 2536 ขณะกำลังมีบทบาทสูงเด่นในฐานะผู้นำการต่อสู้ในหลายประเด็น เธอได้ลุกขึ้นต่อสู้กับนายจ้างโดยได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวางจากเพื่อนร่วมขบวนการแรงงานและพันธมิตร การต่อสู้ครั้งนั้นเป็นไปอย่างดุเดือดถึงขั้นยึดโรงงาน ผลของการต่อสู้ นอกจากจะทำให้เธอและเพื่อน ๆ สามารถกลับเข้าทำงานได้อีกครั้งแล้ว ยังทำให้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเด็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอีกด้วย ซึ่งเป็นหนึ่งในผลงานการต่อสู้ที่เธอภาคภูมิใจ

ภายหลังการต่อสู้ครั้งนั้นทำให้อรุณีหันมาสนใจในเรื่องการเมือง เพราะเธอเห็นว่า ในรัฐสภายังขาดผู้แทนที่เข้าใจปัญหาแรงงานอย่างถ่องแท้ นักการเมืองแบบที่มีอยู่ไม่สามารถเป็นปากเป็นเสียงให้กับคนงานได้อย่างแท้จริง เธอเริ่มต้นกรุยทางเดินหน้าเข้าสู่ถนนการเมือง โดยเริ่มต้นที่การเมืองระดับท้องถิ่น ลงสมัครสมาชิกสภาเทศบาล ที่ใช้วิธีหาเสียงด้วยการเดินเคาะประตูบ้าน รับฟังปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้าน ผลการเลือกตั้งเธอพ่ายแพ้อย่างเฉียดฉิว เพราะคนงานส่วนใหญ่ไม่มีสิทธิไปหย่อนบัตร

อรุณียังไม่หยุดฝันที่จะเข้าสู่รัฐสภาอันทรงเกียรติ หลายคนเชื่อมั่นว่าเธอต้องทำได้และทำได้ดีเสียด้วย เธอถูกทาบทามจากพรรคการเมืองต่าง ๆ ให้ลงสมัครรับเลือกตั้ง แต่ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญปี 2540 ความฝันของเธอก็ต้องสลายลงทันที เพราะรัฐธรรมนูญฉบับซึ่งอ้างกันว่าเป็นฉบับประชาชนกลับมีบทบัญญัติที่กีดกันคนส่วนใหญ่ของประเทศออกจากการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรง ด้วยกำหนดให้ผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาต้องมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำคือจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทำให้เธอและคนยากคนจนอื่น ๆ ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้อาสาเข้าไปทำงานการเมือง นี่ถือเป็นเรื่องน่าเศร้าและน่าเสียดายที่อรุณีไม่อาจเข้าไปทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงให้กับคนงานได้

ในปี 2543 หลังจากใช้ชีวิตเป็นคนงานสร้างความมั่งคั่งให้กับเจ้าของกิจการมหาศาล แต่ผลตอบแทนที่ได้รับคือ “การเลิกจ้าง” อรุณีถูกเลิกจ้างอีกครั้งพร้อมกับเพื่อนคนงานอื่น ๆ วันนั้นแม้จะอยู่ในสภาพคนตกงาน เธอยังคงยืนหยัดมุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอยู่ เธอได้รวมกลุ่มคนตกงาน เป็นแกนนำในการต่อสู้เพื่อให้มีการแก้ไขบทบัญญัติของพ.ร.บ. ประกันสังคม ที่กำหนดให้คนตกงาน หากต้องการจะรักษาสิทธิของตนในระบบประกันสังคมไว้ จะต้องส่งเงินสมทบเพิ่มขึ้นเป็นสองส่วน คือส่งแทนส่วนของนายจ้างอีกหนึ่งส่วน ซึ่งเท่ากับเป็นการซ้ำเติมคนที่ตกงาน ซึ่งไม่มีรายได้แต่กลับต้องส่งเงินสมทบเพิ่ม





Arunee also became a distinguished figure in the labour movement at the national level. She became the first-ever Head of Women Affairs for the Thai Trade Union Congress in 1996-8, Vice President of the Labour Congress of Thailand in 1995-6, and an Associate Judge of the Central Labour Court in 1993-7. And from 1993 to 1996, Arunee was president of the Women Workers' Unity Group.

In 1993, her great contribution was recognized. Arunee was named the Outstanding Woman in Labour Affairs by the Office of the National Commission on Women's Affairs, and the Distinguished Woman in Labour Affairs by the Gender and Development Research Institute (GDRI).

Arunee was also a leading figure in the democratic movement. She served in the PollWatch network which monitored national elections. She worked on several advisory bodies for government and non-government agencies on women's affairs. She was concerned that labour had no true voice in the parliament. Many colleagues urged her to enter politics to serve the cause of labour. Some political parties tried to recruit her. But the 1997 constitution dashed these hopes. It requires members of parliament to have a tertiary degree. Arunee, along with the vast majority of workers and the poor, are excluded by this rule.



In 2000, Arunee was laid off again. But she still campaigns on behalf of unemployed workers, especially to amend the Social Security Act which treats unemployed workers unfairly. And she continues to serve as an adviser to WWUG.

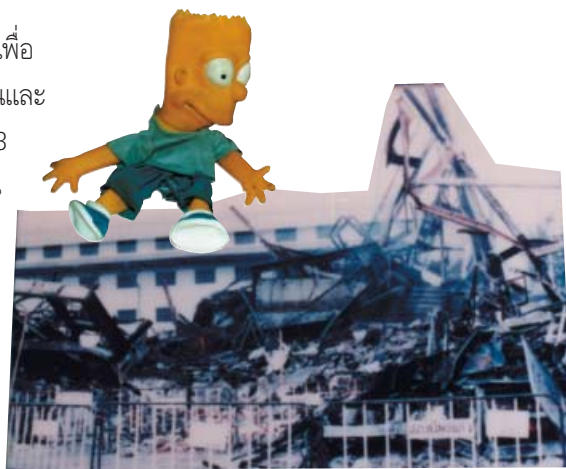




แต่ละอย่างที่ก้าวผ่าน

ปี 2536

- ร่วมเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิลาคลอด 90 วันได้รับค่าจ้างเต็ม
- เป็นองค์กรนำในการจัดงานวันสตรีสากลเป็นปีแรก
- ร่วมประชุมนานาชาติที่ประเทศฮ่องกง และยื่นหนังสือต่อกงสุลไทยในฮ่องกงเพื่อผลักดันให้รัฐบาลมีมาตรการดูแลแรงงานไทยในต่างแดน โดยเฉพาะแม่บ้าน
- ร่วมทำงานเคลื่อนไหวช่วยเหลือคนงานเคเดอร์ฯ อรุณี ศรีโต เป็นประธานร่วมของคณะทำงานติดตามความช่วยเหลือคนงานเคเดอร์ และกรรมการศูนย์อำนวยการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบภัย เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์แก่คนงานเคเดอร์
- กลุ่มบูรณา ร่วมกับศูนย์ประสานงานคณะกรรมการร่วมเพื่อความเห็นชอบในการแก้ไข พ.ร.บ. ประกันสังคม คัดค้านและเสนอแนะเพื่อการแก้ไข พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533
- เหตุการณ์เลิกจ้างคนงานโรงงานสิ่งทอไทยเกรียง จำนวน 376 คน ทำให้เกิดการเรียกร้องและนำไปสู่การออกประกาศ กระทรวงเพื่อให้มีการคุ้มครองคนงานที่ถูกเลิกจ้าง



ปี 2537

- เข้าร่วมอย่างแข็งขัน กับขบวนการแรงงาน ในประเด็นปฏิรูประบบสุขภาพความปลอดภัยแบบยกเครื่อง อันนำไปสู่ข้อเสนอให้มีการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในที่สุด
- ร่วมกับมูลนิธิพีริตริก เอเบิร์ต และ มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย จัดเวทีนำเสนอรายงาน เรื่องบทบาทของแรงงานสตรีในขบวนการแรงงานไทย

ปี 2538

- เข้าร่วมประชุมระดับโลก ว่าด้วยเรื่องสตรี ณ กรุงปักกิ่ง
- ร่วมรณรงค์วันสตรีสากล เคลื่อนไหวประเด็นกฎหมายความปลอดภัยของคนงาน และให้รัฐบาลประกาศให้วันที่ 10 พฤษภาคม ของทุกปีเป็นวันสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ
- แกนนำกลุ่มไปดูงานเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในประเทศเยอรมัน

ปี 2539

- คณะกรรมการสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน ได้ประชุม และมีความเห็นเป็นเอกฉันท์เสนอให้รัฐบาลประกาศวันที่ 10 พฤษภาคม ของทุกปีเป็นวันสุขภาพและความปลอดภัยแห่งชาติ
- ร่วมต่อสู้เพื่อเรียกร้องค่าจ้างขั้นต่ำโดยยึดหน้ากระทรวงแรงงานฯ





Milestones

The WWUG was formed in a period of political ferment. Through the mid 1990s, the Group found the issues to highlight, and the ways to campaign:

1993

- participated in the mass mobilization and successfully demanded a fully paid 90-day maternity leave.
- initiated the first annual celebration of International Women's Day in Thailand.
- campaigned in Hong Kong demanding for effective protection of migrant workers, especially Thai house maids.
- jointly chaired the taskforce to press for compensation for the woman workers who died or were injured in the tragic fire at the Kader toy factory.
- campaigned for amendments to the Social Security Act 1990 to improve workers' benefits.
- demanded proper benefits for 376 workers laid off at Thai Krieng Textile mill, leading to the eventual Ministerial Announcement on Labour Protection for Laid-off Workers.



1994

- collaborated with other labour organizations for reform of the Occupational Health and Safety system
- worked with FES and the Thai Labour Museum to organize a forum on "The roles of woman workers in the Thai labour movement".

1995

- represented Thai woman workers at the World Women's Summit in Beijing.
- celebrated the International Women's Day with a demand for "Safety at Workplaces", calling on government to declare May 10 as the National Occupational Health and Safety Day.
- travelled to Germany to study the Occupational Health and Safety system

1996

- proposed to government that May 10 be declared a national holiday as Occupational Health and Safety Day
- participated in a protracted sit-in on low wages at the Ministry of Labour and Social Welfare



“ลาคลอด 90 วันกับชัยชนะอันยิ่งใหญ่ของเพศแม่”

การเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิลาคลอด 90 วัน นับเป็นปฏิบัติการแรกสุดที่กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีได้เข้าร่วมเคลื่อนไหวและมีบทบาทอย่างสำคัญ อันที่จริงการรณรงค์ในเรื่องนี้ได้เริ่มขึ้นก่อนแล้วเมื่อปลายปี 2534 เมื่อรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน มีมติให้ข้าราชการได้รับสิทธิลาคลอด 90 วันโดยได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ไม่พิจารณาสิทธิดังกล่าวให้กับคนงานภาคเอกชน ในขณะที่แรงงานหญิงภาคเอกชนมีสิทธิลาคลอดได้เพียง 60 วันโดยได้รับค่าจ้างเพียง 30 วันแรกเท่านั้น อีก 30 วันไม่ได้รับค่าจ้าง ทำให้คนงานส่วนใหญ่ใช้สิทธิลาคลอดเพียง 30 วันเท่านั้น เพราะหากไม่มาทำงานก็ไม่มีรายได้เพียงพอสำหรับครอบครัว เมื่อกลับมาทำงานในสภาพร่างกายที่ไม่พร้อมได้ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพกับคนงานหญิงเหล่านั้น อาทิ เจ็บแผล ปวดมดลูก เมื่อคนงานหญิงที่เพิ่งคลอดใหม่ต้องรีบกลับเข้าทำงานในโรงงาน ทำให้จำต้องส่งลูกน้อยกลับบ้านในชนบท ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ ทำให้เสียงเรียกร้องเพื่อให้คนงานหญิงภาคเอกชนมีสิทธิลาคลอด 90 วันโดยได้รับค่าจ้างเต็มดังกึ่งก้อนและนำไปสู่การรวมตัวในปี 2535 เป็น “คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสิทธิลาคลอด” ขึ้น อันประกอบด้วยกลุ่มคนงานหญิง องค์กรแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนระดับต่าง ๆ องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงาน สตรีและเด็ก และนักวิชาการ โดยมีอรุณี ศรีโตเป็นผู้นำคนสำคัญ

การรณรงค์ทำในหลายรูปแบบ มีทั้งการศึกษาข้อมูล ทำข้อชี้แจงเหตุผลและให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่สาธารณชน การจัดนิทรรศการ การจัดประชุม จัดริ้วขบวนเดินรณรงค์ การยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลในโอกาสวันสตรีสากลปี 2535 และเมื่อผู้นำแรงงานสตรีได้มารวมตัวกันเป็นกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีแล้ว กลุ่มก็ได้ก้าวขึ้นมาแสดงบทบาทเป็นแกนนำสำคัญในการเคลื่อนไหวประเด็นนี้



7 มีนาคม 2536 ได้มีการจัดเดินขบวนใหญ่ มีคนท้องเข้าร่วมขบวนด้วย โดยตั้งแถวที่อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ และเดินไปยังบ้านนายกะชวน หลีกภัยที่ซอยหมอเหล็งเพื่อยื่นหนังสือ ต่อมาในวันที่ 25 เมษายนปีเดียวกัน ได้จัดให้มีการชุมนุมใหญ่อีกครั้ง โดยตั้งขบวนแถวที่อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย แล้วเดินไปที่ศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร เพื่อสมทบกับผู้ใช้แรงงานที่ไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบศาลแรงงาน จากนั้นเดินไปประท้วงยึดเยื่อที่หน้าทำเนียบรัฐบาล จนกระทั่งวันที่ 27 เมษายน อันเป็นวันประชุมคณะรัฐมนตรี อรุณี ศรีโตได้เป็นตัวแทนเข้าไปเจรจากับรัฐบาล ในที่สุดคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามข้อเรียกร้องของคนงาน และได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องการคุ้มครองแรงงานในวันที่ 28 เมษายน 2536 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2536 เป็นต้นไป



90-day maternity leave A great victory for motherhood

The movement for 90-day maternity leave began in late 1991 after the Cabinet appointed by the military coup group granted 90 days of fully paid maternity leave to women civil servants. At that time, private sector workers were entitled to only 60 days of maternity leave, paid only for the first 30 days. Most women workers in fact took only 30 days.

This decision sparked a campaign to give all working women the right to 90 days of maternity leave. A worker interviewed by a daily newspaper said: "The 30-day maternity leave is inhumane. Most mothers have to return to work before fully regaining their health. Some suffer bleeding because of hard work. They do not have time to tend their newborn. A 90-day maternity leave is crucial. All mothers are human beings and mothers in the same way."

Some foundations had already been laid. The NGO, Friends of Women Foundation, had made a comparative study on rights to maternity leave and benefits in Thailand and other Asian countries. The Committee for Asian Women had become involved in the studies.

In 1992, NGOs, human rights organizations, labour federations, and labour networks formed a coordinating committee to demand 90 days of maternity leave. Arunee Srito was one its leading figures.

The committee collected data and began to educate the public on the maternity leave issue. In 1992, maternity leave was made the main issue on International Women's Day.

After WWUG was formed, it took a leading role in the campaign. On 7 March 1993, a mass rally proceeded to the house of the democratically elected prime minister, Chuan Leekpai, and presented him with a letter.

On 25 April 1993, the biggest of the rallies was attended by many NGOs and civic groups. The rally proceeded to Government House and submitted another letter. Two days later, Arunee Srito went as the movement's representative to negotiate with government. On the same day, the Cabinet conceded. Women workers by right could take 90 days of leave with 45 days fully paid. The order was passed on 28 April 1993 for implementation from 1 May 1993.



The victory was a victory for all women workers, and for the power of grassroots struggle. It was also a victory for WWUG and the other organizations which had cooperated in the campaign. For the first time, women workers had shown their ability to win something of such importance to so many women.

ภาพรวมของยุคสมัย



แรงขับเคลื่อนเมืองที่เป็นผลต่อเนื่องมาจากชัยชนะของขบวนการประชาชนที่มีต่อเผด็จการ “รสช.” ในเหตุการณ์พฤษภาทมิฬในปี 2535 และกระแสปฏิรูปการเมือง ทำให้การเคลื่อนไหวของขบวนการประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ดุมีชีวิตชีวาและเต็มไปด้วยความกระชุ่มกระชวย การก่อกำเนิดของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีในห้วงเวลาดังกล่าว ทำให้การขับเคลื่อนของกลุ่มในยุคแรกนี้เป็นไปอย่างได้ผลและคึกคัก ในสังคมไทยในขณะนั้น การต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชน และความเป็นธรรมในสังคมได้กลับขึ้นสู่กระแสสูงอีกครั้ง ประเด็นแรงงานกลับกลายเป็นประเด็นสาธารณะและเป็นข่าวขึ้นหน้าหนึ่งหนังสือพิมพ์รายวันและสื่อต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง นี่เป็นอีกแรงส่ง ที่ทำให้การทำงานของกลุ่มฯ ซึ่งเคลื่อนไหวในประเด็นว่าด้วยความเป็นธรรมของแรงงานสตรี ได้รับความสนใจและถูกจับตามองโดยสื่อมวลชนทุกแขนง ซึ่งทำให้การเคลื่อนไหวต่อสู้ดูเร้าร้อน ประกอบกับบุคลิกภาพอันเป็นเอกลักษณ์ ความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ ความมุ่งมั่นเอาจริงเอาจัง ความแหลมคมในความคิดและฝีปากอันจัดจ้านของอรุณี ได้ขับเคลื่อนให้กลุ่มฯ มีความโดดเด่นเป็นอย่างยิ่งในขณะนั้น ความสามารถในการประสานงานและเชื่อมประสานกับองค์กรพันธมิตร รวมทั้งเครือข่ายนักวิชาการ ทำให้การเคลื่อนไหวเป็นไปอย่างมีพลังและประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ความสำเร็จครั้งแล้วครั้งเล่า กรณีการเคลื่อนไหวเรื่อง “ลาคลอด 90 วัน โดยได้รับค่าจ้างเต็ม” ถือเป็นกาเปิดตำนานแห่งความสำเร็จหน้าแรกให้กับกลุ่ม และได้สร้างความฮึกเหิมให้กับคนงานหญิงเป็นอย่างยิ่ง

หลังเหตุการณ์โศกนาฏกรรมที่เกิดขึ้นกับคนงานของโรงงานผลิตตุ๊กตาเคเดอร์ ที่ทำให้คนงานต้องสังเวยชีวิตไปทั้งหมด 188 คน และบาดเจ็บอีกหลายร้อยคน ซึ่ง 171 ชีวิตที่สูญเสียชีวิตไปเป็นแรงงานหญิง อรุณี ศรีโตได้ก้าวขึ้นมาเป็นหัวหน้าหอที่มีบทบาทสำคัญในการต่อสู้เรียกร้องสิทธิให้กับคนงานเคเดอร์ และครอบครัวที่ตกเป็นเหยื่อของอุบัติเหตุครั้งร้ายแรงนี้ การทำงานในส่วนนี้ต่อมาได้พัฒนาไปเป็นการเรียกร้องให้มีการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันถือเป็นการปฏิรูประบบการดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานทั้งระบบ ความสำเร็จในการต่อสู้คัดค้านการถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมของอรุณีและเพื่อนคนงานโรงงานสิ่งทอไทยเกียรียงในปี 2536 ซึ่งประสบชัยชนะในที่สุดนั้นยิ่งทำให้กลุ่มมีความโดดเด่นและเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางมากยิ่งขึ้น



Reflections

The 90-day maternity leave campaign showed the strength of women workers and their networks. The campaign for a 90-day maternity leave served as a platform for woman workers to gain their confidence in organizing and mobilizing for a just cause. It was truly a milestone.

In 1993, 188 workers were killed in a fire at the Kader toy factory. 171 of them were woman workers. This tragic incident highlighted how poorly many workers were protected at the workplace. Some died because the exits were locked, others because the factory was badly built and collapsed quickly.

WWUG took up the issue. It campaigned for proper compensation for those who had died or suffered injuries. It also campaigned more widely for reforms on occupational health and safety. Most importantly, WWUG demanded that workers should participate in any process leading to change in the laws and institutions relating to occupational health and safety.

In 1996, WWUG also campaigned for more and better equipped childcare centres in industrial areas.

One thing that made this such a creative period was the political atmosphere. The felling of the dictatorial military government in May 1992 brought many activist groups together, and sparked hopes for real change. But it was the success of WWUG and the women workers to take advantage of this favourable atmosphere to make real and important gains for women workers. Woman trade unionists were publicly recognized for their outstanding role in demanding positive changes. They proved they were capable of working with other allies to win major victories.



ยุคสอง ฝ่าวิกฤติ 2540-2543

วันเพ็ญ เปรมแก้ว

วันเพ็ญ เกิดเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2498 เป็นคนจังหวัดสมุทรปราการ มีพี่น้อง 2 คน เป็นลูกคนที่ 2 จบการศึกษาระดับมัธยม 3 แต่งงานมีบุตร 1 คน วันเพ็ญเริ่มชีวิตการทำงานหลังสูญเสียพ่อ ซึ่งเป็นเสาหลักของครอบครัว ขณะนั้นอายุเพียง 13 ปี 3 ปีต่อมาวันเพ็ญเข้าทำงานเป็นลูกจ้าง บริษัทอาโอยาม่าไทย จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และทำงานอยู่ที่นั่นตลอดมาจนถึงปัจจุบันนี้

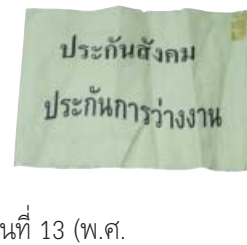
วันเพ็ญ เริ่มทำงานสหภาพแรงงานเหล็กและโลหะฯ ในปี 2524 ตลอดเวลา 18 ปีของการทำงานสหภาพฯ ได้มีโอกาสดูแลเรื่องสวัสดิการ ค่าจ้างของสมาชิกให้ได้รับความเป็นธรรม และตนเองได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ เช่น มีโอกาสไปศึกษาดูงานเรื่องสถาบันความปลอดภัยที่ประเทศเยอรมันเมื่อปี 2538 เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาด้านกฎหมาย การบริหารสหภาพแรงงาน และการเจรจาต่อรอง

วันเพ็ญ เป็นหนึ่งในกรรมการสหภาพฯ เพียง 2-3 คน ที่ทำงานท่ามกลางผู้นำแรงงานชายจำนวนมาก ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย วันเพ็ญกล่าวว่า “สิ่งที่ทำให้ผู้นำแรงงานชายยอมรับเราคือ ทำงานให้ดีที่สุดไม่ว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานตำแหน่งใด ต้องพิสูจน์ด้วยผลงานให้ได้ว่า แม้เป็นคนส่วนน้อย แต่สามารถทำให้องค์กรเข้มแข็งได้เช่นกัน”

วันเพ็ญได้รับเลือกเป็นประธานสหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทยในปี 2535 นับเป็นประธานหญิงคนแรกของสหพันธ์แรงงานโลหะฯ ที่อยู่ในตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานหญิงคนอื่น และเป็นประธานกลุ่มบุรุษฯ ช่วงปี 2540-2543 และมีโอกาสทำงานด้านผู้หญิง เช่น เป็นอนุกรรมการฝ่ายแรงงานของสภาสตรี ปี 2541 และได้รับแต่งตั้งจาก รมช.ว่าที่กระทรวงแรงงานฯ (นางปวีณา หงสกุล) ให้เป็นคณะทำงานด้านสตรี ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2541 และเป็นกรรมการมูลนิธิพิพิธภัณฑสถานแห่งประเทศไทยตั้งแต่ปี 2540

วันเพ็ญมีบทบาทในการเคลื่อนไหวที่สำคัญ เช่น การเรียกร้องลาคลอด 90 วัน ผลักดันให้รัฐบาลจัดตั้งสถานคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ ให้รัฐบาลเร่งประกาศใช้ พ.ร.บ. ประกันสังคมกรณีเศรษฐกิจที่บุตร ชราภาพและประกันการว่างงาน และเคยเป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างในศาลแรงงานกลาง 3 สมัย คือ รุ่นที่ 11 (พ.ศ. 2533-2535) รุ่นที่ 13 (พ.ศ. 2535-2537) รุ่นที่ 16 (พ.ศ. 2539) ได้รับรางวัลสตรีดีเด่น สาขาแรงงานและผู้หญิงเก่ง สาขาแรงงาน จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กส.ส.) และสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา ในปี 2538

ปัจจุบัน วันเพ็ญทำงานตำแหน่งพนักงานแผนกบุคคลของบริษัทอาโอยาม่าไทย จำกัด และเป็นที่ปรึกษากลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี





Phase 2: Through the crisis (1997-2000)

Wanpen Premkaew

Wanpen Premkaew was born on 27 February 1955 in Samut Prakan, just outside Bangkok. She was the second of two children. She studied up to junior high school, but had to leave school when her father passed away. She was 16 years old when she went to work in Aoyama Thai Company, an auto parts maker.

She became involved with labour union activities in 1981, when she first joined the Metal Workers Union. Since then, she has devoted herself to the cause of labour.

She was first entrusted with the task of defending rights, welfare and benefits of the rank-and-file members. She negotiated for fair wages and wage increases as part of collective bargaining. Despite her limited education, she was always keen to study more in order to understand complex issues. In 1995, she had the chance to go to Germany to study the German OHS system at first hand. She was also chosen to represent her organization at training sessions, seminars, and workshops on labour laws, labour organizing, union management, collective bargaining, and similar topics.

Wanpen was specially successful in overcoming the difficulties of working side-by-side with other trade unionists, mostly men. She said: *"What made male trade unionists accept us was that we did our job well. We gave our best efforts to achieve our objectives, regardless of what position held in the union. We had to prove to everybody that a few women trade unionists could really make a difference in organizing and strengthening the union."*

Wanpen was active in the 90-day maternity leave campaign, the movement to found an OHS Institute, and campaigns to press government to extend the social security system.

In 1992, Wanpen became President of the Thailand Metal Workers' Federation, the first woman president of this predominantly male organization. She held the position longer than any of her predecessors. She also worked with the National Women Council of Thailand, the deputy minister of labour (Pavena Hongsakula), and the Thai Labour Museum Foundation. In 1990-6, she was appointed an Associate Judge of the Central Labour Court for three consecutive terms. She received awards for her outstanding performance from the National Commission on Women's Affairs, and the Gender and Development Research Institute.

From 1997 to 2000, Wanpen was President of the WWUG.

Wanpen is married with one child. She works in the personnel department of the Aoyama Thai Company, and also serves as an advisor to the WWUG.

แต่อย่างทีก้าวผ่าน

ปี 2540

- ร่วมรณรงค์ร่างรัฐธรรมนูญเพื่อการคุ้มครองสิทธิสตรีกับเครือข่ายผู้หญิงกับรัฐธรรมนูญ
- รณรงค์ร่วมกับคณะกรรมการวันสตรีสากลเรียกร้องให้รัฐจัดสรรงบประมาณจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในย่านอุตสาหกรรมและชุมชน



ปี 2541

- ร่วมกับองค์กรแรงงานเรียกร้องให้รัฐบาลบังคับใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีการว่างงานในปี 2541
- รัฐบาลเร่งออกกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ
- ร่วมเป็นกรรมการกองทุนการศึกษาขบวนการแรงงานเพื่อลูกคนตกงาน และตั้งศูนย์ฝึกอาชีพให้กับคนงานหญิงที่ตกงาน
- ร่วมกับองค์กรแรงงานรณรงค์ผลักดันให้ร่าง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานปี 2541 ผ่านมติของสภาฯ และเน้นการคุ้มครองแรงงานสตรีและเด็ก
- จัดการศึกษาทำความเข้าใจเรื่องประกันการว่างงานเพื่อการรณรงค์เคลื่อนไหวแก่แรงงานหญิง และให้ความรู้คนงานหญิงเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปี 2541

ปี 2542

- รณรงค์ให้แรงงานมีส่วนร่วมเข้าชื่อ 50,000 ชื่อ เสนอร่างกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ
- เรียกร้องให้แรงงานหญิงมีส่วนร่วมตัดสินใจระดับนโยบายที่ดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงาน
- จัดเสวนา เรื่อง “แรงงานหญิง: การมีส่วนร่วมในขบวนการแรงงานและปัญหาการเลิกจ้าง” จัดโดยกลุ่มบูรณาฯ ร่วมกับโครงการสตรีมูลนิธิฟร็ดริค เอแบร์ท และมูลนิธิอารมณั พงศ์พจน์
- ร่วมรณรงค์เรียกร้องการประกันการว่างงาน

ปี 2543

- ร่วมสนับสนุนการต่อสู้ของสมัชชาคนจน ซึ่งชุมนุมที่หน้าทำเนียบรัฐบาล
- ร่วมรณรงค์วันสตรีสากล เรียกร้องให้รัฐบาลเร่งออกพระราชกฤษฎีกาบังคับใช้กองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานภายในปี 2543 โดยเก็บเงินสมทบระยะแรกฝ่ายละ 1.5%
- ให้รัฐประกาศให้วันที่ 8 มีนาคมของทุกปีเป็นวันหยุดตามประเพณี ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541
- สนับสนุนการต่อสู้ของคนงานไทยเกรียงที่มีการเลิกจ้างคนงาน 390 คน และผู้นำ 20 คนตั้งแต่เดือนพฤษภาคม





Milestones

In 1997, Thailand fell into the worst economic crisis in its modern history. Hundreds of thousands of workers lost their jobs. For WWUG, the issues about occupational health and safety were still a priority. But now there were pressing new issues about retrenchment, unemployment, and strengthening the social security system.

1997

- worked with the Women and Constitution Network on the drafting of a new constitution aiming at providing better protection of women's rights.
- worked with the Organizing Committee for the International Women's Day calling for the government to allocate adequate budget for preschool childcare centres to be set up at industrial areas and communities.

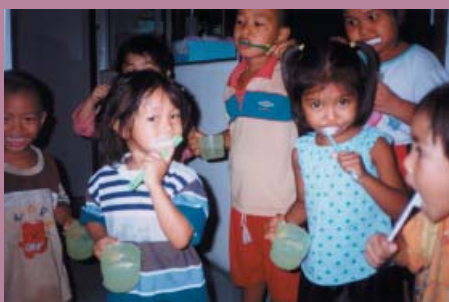


1998

- collaborated with a coalition of labour organizations calling for government to provide social security benefit for retrenched workers.
- actively lobbied the government to establish the long-awaited OHS Institute.
- served on the board of the Scholarship Fund for Dependents of Retrenched Workers and for Training Centres for Retrenched Woman Workers.
- joined the labour coalition lobbying for passage of the Labour Protection Act 1998 with specific provisions on protection of woman and child labour.
- conducted educational programmes for woman workers about unemployment insurance and the Labour Protection Act 1998.

1999

- mobilized workers, especially woman workers, to collect 50,000 signatures constitutionally required to propose a bill on the establishment of an OHS Institute.
- campaigned for the participation of women workers in decision making on issues affecting the rights and benefits of workers.
- organized a seminar on "Woman workers: participation in the labour movement and the problem of retrenchment" in collaboration with FES-Bangkok and the Arom Pongpangan Foundation.
- joined the campaign demanding an unemployment insurance system.



2000

- supported the Assembly of the Poor's protracted demonstration near Government House.
- joined the celebration of International Women's Day calling on government to create a special funds for retrenched workers with employers and employees each contributing 1.5 per cent of the wage at an initial stage.
- called for government to declare 8 March an annual national holiday.
- supported the struggle of 390 retrenched workers and 20 leaders at the Thai Krieng Textile mill.

“กลับสู่ออกแม่: ศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน”

ท่ามกลางภาวะดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดของคนงาน ทำให้ไม่มีเวลาดูแลลูก ไม่สามารถจ่ายค่าเลี้ยงดูลูกให้กับศูนย์เลี้ยงเด็กของเอกชนได้ บางคนส่งลูกไปอยู่กับย่าหรือยายที่บ้านนอก และการยืนยันของแพทย์ที่ว่า การเลี้ยงดูเด็กช่วง 6 ขวบเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีความหวัง มีคุณธรรม มีศักดิ์ศรีและสร้างสรรค์ ทำให้การมีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้คนงานสามารถประกอบอาชีพและเลี้ยงดูลูกเองได้ ปัจจุบัน มีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ 4 ศูนย์ ซึ่งดำเนินการโดยสหภาพอุตสาหกรรมผ้าไหมไทยและสิ่งทอ เขตจตุจักร, สหภาพฯ สิ่งทอหลักที่ 3 จ.สมุทรปราการ, สหภาพฯ เหล็กและโลหะฯ จ.สมุทรปราการ และ นวนคร จ. ปทุมธานี ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนดังกล่าวนี้ กำลังเผชิญปัญหาสำคัญคือ ภาระหนี้สิน เพราะค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอสถานที่คับแคบเพราะมีเด็กเพิ่มขึ้น ความไม่ต่อเนื่องของครูพี่เลี้ยงเด็กและแม่บ้าน เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อย สื่ออุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังจากหน่วยงานรัฐ และนายจ้าง

กลุ่มบูรณาฯ เริ่มเรียกร้องให้รัฐจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในย่านอุตสาหกรรมและชุมชน โดยให้องค์กรแรงงานและชุมชนร่วมจัดตั้งและบริหารจัดการ ให้บริการเลี้ยงดูลูกคนงานและคนยากจนในชุมชน จัดเก็บค่าบริการอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับผู้มีรายได้ต่ำ ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องวันสตรีสากลปี 2539 2540 2541 และ 2543 และเป็นข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติในปี 2540

2541 และ 2543 และวันที่ 31 สิงหาคม 2540 กลุ่มบูรณาฯ ร่วมกับกลุ่มสตรีสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ฝ่ายแรงงานสตรีของสภาองค์การลูกจ้างสภาแรงงานแห่งประเทศไทย ฝ่ายสตรีและแรงงานของสภาสตรีแห่งชาติ ศูนย์พัฒนาเด็กฯ 4 แห่ง และองค์กรพัฒนาเอกชนหลายแห่งได้จัดสัมมนาเรื่อง “การใช้สิทธิลาคลอด 90 วันกับความต้องการศูนย์เลี้ยงเด็กของแรงงานและชุมชน”

กระทรวงแรงงานฯ ได้ออกมาชี้แจงต่อข้อเรียกร้องวันสตรีสากลปี 2543 ว่า กระทรวงแรงงานฯ ได้จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่อ้อมน้อย มีลูกคนงานประมาณ 700 คน ต่อไปมีแผนจะสร้างศูนย์เลี้ยงเด็กฯ ที่บางปู และ จ.สมุทรปราการต่อไป

ณ วันนี้ แม้อำนาจรัฐยังไม่มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์กรแรงงานและชุมชน ในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในย่านอุตสาหกรรมหรือชุมชน แต่กลุ่มบูรณาฯ ต้องผลักดันเรียกร้องและติดตามเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง เพราะนั่นหมายถึงการสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานหญิงด้วยการเพิ่มโอกาสให้ลูกกลับสู่ออกแม่..ได้เลี้ยงดูด้วยตนเอง ถือว่าเป็นภารกิจสำคัญของกลุ่มบูรณาฯ





Back to the mother's breast- Preschool childcare centers

Workers have big difficulties looking after their children, especially infants. Mothers have to be at work, earning a living. Private childcare centres are too expensive. Many mothers have to send their children back to the village to be looked after by grandparents.

Medical studies show that childcare during the first 6 years is crucial for the child's development. A solid foundation is needed for a child to grow up with aspirations, dignity, and creative inclinations. Preschool childcare centres near to workplaces make it possible for woman workers to stay at work but also stay close to their young. Most importantly, they can continue breastfeeding their infant children.

Four childcare centres had been set up by labour unions: the Blanket and Textile Industry Workers' Union in Jatujak District of Bangkok; the Lucky Textile-3 Labour Union in Samut Prakan province; the Metal Workers Union in Samut Prakan province; and the Coalition of Nawanakorn Industrial Area Unions in Pathumthani province.

But these centres faced financial difficulties. They also had too little space for the number of children wanting to use them. Their staff had high turnover because the income and benefits were not so good, and because the staff were discouraged by the inadequate facilities and lack of genuine support from government agencies and employers.

The WWUG petitioned successive governments to allocate the funds for more and better centres in industrial areas and communities with large numbers of workers. WWUG wanted these centres to be jointly organized and managed by workers and the local community people so that they would really serve local needs. Fees had to be fair and affordable by low-income earners.

This demand was one of the issues raised on International Women's Day in 1996, 1997, 1998, and 2000 as well as among the demands submitted to government by the labour movement on May Day in 1997, 1998, and 2000.



On 31 August 1997, the WWUG helped organize a seminar on "90-day maternity leave and childcare centres for workers and communities" with collaboration by many concerned groups including the Women Caucus of the State Enterprise Workers' Relation Confederation, the Women's Affairs Section of the Labour Congress of Thailand, the Women's Affairs and Labour Section of the National Women Council of Thailand, staff of all the existing four union-run childcare centres, and concerned NGOs.

The Ministry of Labour and Social Welfare responded to the demand submitted at the International Women's Day celebration. The Ministry had already established a preschool childcare centre at the Omnoi industrial area, where there were more than 700 children of workers. The Ministry was planning to build more childcare centres at the Bang Pu industrial area and Muang district in Samut Prakan province.

But to date, government has not allocated funds for childcare centres jointly organized by unions and communities. So the WWUG continues to press government on this issue. WWUG believes that adequate childcare for infants will make women workers feel more assured, and will improve the life prospects for their children. Most importantly, it will enable the mothers to go on breastfeeding their infants, and maintaining a close relationship through this crucial stage of life.

ภาครวมของยุคสมัย

ยุคนี้ เป็นยุคที่แรงงานไทยต้องเผชิญกับวิกฤติเศรษฐกิจครั้งสำคัญ คนงานจำนวนมากถูกเลิกจ้าง โรงงานปิดตัว โดยเฉพาะโรงงานที่แรงงานหญิงทำงานเป็นหลัก ตัวเลขกรณีพิพาทแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ฉะนั้น ข้อเรียกร้องของกลุ่มบูรณาฯ จึงหลากหลาย ส่วนใหญ่เน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ เช่น ให้รัฐตั้งคณะกรรมการควบคุมการเลิกจ้างไม่เป็นธรรม หรือปิดโรงงานด้วยเหตุผลที่คลุมเครือ โดยให้ผู้แทนฝ่ายแรงงานเข้าไปเป็นกรรมการโดยเฉพาะแรงงานหญิง เร่งให้รัฐบาลประกาศใช้กฎหมายประกันสังคม กรณีชราภาพ สงเคราะห์บุตรและประกันการว่างงาน ให้จัดตั้งกองทุนเฉพาะหน้าเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของคนตกงาน และครอบครัวที่เข้าไม่ถึงความช่วยเหลือของรัฐ เรียกร้องให้ปรับค่าจ้างโดยใช้ฐานการดำรงชีพของแรงงานให้อยู่ได้ คัดค้านการขายรัฐวิสาหกิจ และการขึ้นภาษีราคาน้ำมัน เป็นเหตุให้สินค้าแพงส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานและคนยากจน รวมทั้งข้อเรียกร้องต่อเนื่องจากปีก่อน ๆ เช่น ให้รัฐมีนโยบายชัดเจนต่อเนื่องในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิง จัดสรรงบประมาณจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในย่านอุตสาหกรรม เร่งออกกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ และให้รัฐบาลปรับปรุงกฎหมายและแนวปฏิบัติให้มีพนักงานสอบสวนหญิงทั่วประเทศ เพราะผู้เสียหายในคดีทางเพศส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและเด็ก รัฐบาลต้องบังคับกฎหมายจริงจังต่อการละเมิดการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง



ยุคนี้ ประเด็นข้อเรียกร้องสอดคล้องกับสถานการณ์และความต้องการของคนหลายกลุ่ม เช่น แรงงานหญิง แรงงานตกงาน ผู้หญิงที่ถูกกระทำ แรงงานเด็ก รวมทั้งประชาชนที่จะได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐในภาวะวิกฤติ บางข้อเรียกร้องสอดคล้องกับข้อเรียกร้องของขบวนการแรงงาน จึงสามารถเคลื่อนไหวพร้อมกันได้อย่างมีพลัง และมีความต่อเนื่อง การทำงานของกลุ่มบูรณาฯ ยุคนี้ได้รับการยอมรับและให้ความร่วมมือที่ดีจากขบวนการแรงงาน ซึ่งเห็นได้จากข้อเรียกร้องของกลุ่มฯ ในเรื่องการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กฯ ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติหลายปีติดต่อกัน หากพิจารณาข้อเรียกร้องเห็นว่า กลุ่มบูรณาฯ ทำงานสัมพันธ์กับองค์กรภายนอกที่หลากหลาย นับว่าเป็นทิศทางที่ดีต่อการขยายแนวร่วมเพื่อการทำงานมากขึ้น



Reflections

In this period of economic crisis, labour organizations and workers faced huge difficulties. Hundreds of thousands of workers were laid off. Many factories were closed. Companies went bankrupt. Some enterprises with mostly woman workers were among the hardest hit. Labour disputes skyrocketed overnight and hit a record high. Under these circumstances, the WWUG focused on the immediate problems of mass layoffs. It tried to prevent further loss of rights, welfare, and benefits due to the impact of economic crisis.



WWUG called for the government to set up a special committee with adequate representation of women workers to intervene on cases of unfair layoff or unjustified closure of production or factories. It also urged government to pass a new social security law with additional benefits including old age benefit, benefit for workers' dependents, and unemployment insurance.

It called for establishment of a new contingency or relief fund for retrenched workers who were not qualified for standard minimum welfare and benefit, and their families. Other demands included a wage adjustment scheme, granting a real "living wage" for workers, more preschool childcare centres for workers and communities in industrial areas, more woman police officers to handle cases of sex offences against women and children, and rapid establishment of the National Occupational Health and Safety Institute.

The WWUG also opposed the government-initiated privatization programme targeting state enterprises, rejected attempts by government to raise the oil tax, which would result in higher prices for consumer products needed by workers and the poor, and demanded government seriously crack down on violations of labour law involving women and children. It called for a clear policy on woman workers' participation in all aspect of labour development.

In this period, the emphasis was on the difficulties of retrenched workers, and on the special needs of working women and their children. These campaigns had appeal for a wide public because of the impact of the crisis and the fall-out from government actions. The WWUG gained a measure of recognition and respect for its commitment, especially over childcare centres, which the labour movement had been demanding for years. The WWUG was able to strengthen its working relations with other groups and organizations in this period of crisis and difficulty. The group continued to move in the right direction.





ยุคสาม ทวนกระแสโลกาภิวัตน์ 2544-2547

วิไลวรรณ แซ่เตีย



วิไลวรรณ เกิดวันที่ 23 มีนาคม 2499 เป็นคนจังหวัดขอนแก่น เป็นพี่คนโต ในจำนวนพี่น้อง 3 คน จบการศึกษาชั้นป. 4

วิไลวรรณไม่ต่างกับหญิงสาวต่างจังหวัดหลายคนที่หนีความยากจนจากครอบครัวเกษตรกรมาเป็นลูกจ้างรายวันของโรงงานนครหลวงถูกทำไถ่ล่อน จำกัด ตั้งแต่อายุ 20 ปี และทำงานมาตลอดเกือบสามสิบปี วิไลวรรณและเพื่อนร่วมกันก่อตั้งสหภาพแรงงานขึ้นในปี 2524 เพราะคนงานขาดความมั่นคง ถูกหักค่าจ้างเมื่อเจ็บป่วย ถูกไล่ออกโดยไม่มีเหตุผล เพราะเป็นคนใฝ่รู้มุ่งมั่นในการต่อสู้ วิไลวรรณได้รับเลือกเป็นประธานสหภาพแรงงานฯ ในปี 2529-2530 และเป็นกำลังสำคัญของคนงานย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ และในปี 2532 วิไลวรรณเป็นหนึ่งในผู้ร่วมอดข้าวประท้วงเพื่อกดดันให้รัฐสภา อนุมัติพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ต่อมาได้รับเลือกเป็นผู้ประสานงานกลุ่มย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ในปี 2534-2539

วิไลวรรณทำงานบนความเชื่อที่ว่า สิทธิของคนงานไม่สามารถแยกออกจากปัญหาสังคม เธอและเพื่อนจำนวนมาก จึงเข้าร่วมขบวนการประชาชน เพื่อเรียกร้องประชาธิปไตย ในเดือนพฤษภาคม ปี 2535

วิไลวรรณเป็นกรรมการฝ่ายการศึกษาของกลุ่มบุรุษฯ มาตั้งแต่ก่อตั้งกลุ่มฯ เมื่อปี 2535 และได้รับเลือกเป็นประธานกลุ่มฯ ในปี 2544 วิไลวรรณมีบทบาทในการเคลื่อนไหว และการริเริ่มสำคัญ ได้แก่ ร่วมมรณงค์จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือคนงานเคเดอร์ที่ประสบปัญหาจากไฟไหม้โรงงาน ร่วมก่อตั้งศูนย์การศึกษาและวัฒนธรรมของคนงาน ซึ่งเป็นโครงการของฝ่ายส่งเสริมสิทธิกรรมกร สมาคมสิทธิเสรีภาพของประชาชน (ส.ส.ส.) สำหรับให้การศึกษาแก่คนงานในย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ รวมทั้งมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนาในระดับสากล เพื่อร่วมนำเสนอแลกเปลี่ยนปัญหา และการต่อสู้ของแรงงานหญิงไทยกับแรงงานหญิงประเทศต่าง ๆ ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิ FES มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิเพื่อแรงงานหญิง (CAW) วิไลวรรณมีบทบาทสำคัญต่อการนำประเด็นแรงงานหญิงสู่เวทีสากล

วิไลวรรณ เป็นกรรมการบริหารกองทุนขบวนการแรงงานช่วยเหลือลูกคนตกงาน และได้รับการขึ้นทะเบียนรายชื่อเป็นผู้ชี้ขาดข้อพิพาทแรงงานโดยสมัครใจของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมในปี 2541

กว่า 20 ปีของชีวิตการทำงานวิไลวรรณปฏิเสธรางวัลผู้หญิงแกร่งด้านแรงงานมาตลอด แม้ได้รับการทาบถาม และเสนอชื่อเพื่อรับรางวัลหลายต่อหลายครั้งก็ตาม รางวัลที่วิไลวรรณหวังและอยากได้ก็คือ การได้เห็นปัญหาของแรงงานได้รับการแก้ไข และแรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น





Phase 3:

Against the current of globalization (2001-2004)

Wilaiwan Saetia

Wilaiwan Saetia was born on 23 March 1956 in Khon Khaen province in the Northeast. She was the eldest of three children. She went to school only for the minimum four years of primary education. Like many other rural youngsters of this era, Wilaiwan was forced to migrate away from home to make a living. When she was 20 years old, she started work at Metropolitan Nylon Stockings Factory, paid on daily basis. She has been a worker for almost 30 years.

In 1981, she and other workers decided to organize their own union because of employment insecurity, unfair wage deductions in case of sick leave, and dismissal without justifiable causes. Due to her commitment and dedication, she was elected president of the union during 1986-7.

Wilaiwan was instrumental in organizing many small unions in the Omnoi-Omyai industrial area into a coalition. In 1989, she was one of the trade unionists who joined a hunger strike to pressure parliament to pass the long overdue Social Security Act. In 1991-6, she was elected coordinator for the Union Coalition of Omnoi-Omyai Industrial Area.

Wilaiwan believes that worker's rights are an integral part of a wider social agenda. For this reason, she and many other workers in her coalition took an active part in the pro-democracy movement against the dictatorial military regime in 1992.

In the WWUG, Wilaiwan was the first committee member with a special responsibility for an education programme. In 2001, she was elected the President of WWUG. Among her many contributions are:



- initiated a campaign to establish a relief centre for victims of the Kader toy factory fire.
- cofounded the Workers' Centre for Education and Culture, a project run by the Workers' Rights Promotion Section of the Union for Civil Liberty (Thailand) for the benefit of mostly woman workers in Omnoi-Omyai industrial area.
- shared her first-hand experiences with others from different countries at major international conferences supported by FES-Thailand, Friends of Women Foundation, and the Committee for Asian Women .
- developed a special scholarship fund and relief fund for dependents of retrenched workers.
- served as a voluntary arbitrator in labour dispute cases in 1998 under a scheme of the Ministry of Labour and Social Welfare.

Despite her many achievements and contributions to the labour movement over more than two decades, Wilaiwan repeatedly declines nomination for any awards. The only award she hopes to receive is achievement of the goals which will bring a better quality of life for millions of workers.



แต่ละอย่างที่ก้าวผ่าน

ปี 2544

- มีการก่อตั้งคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย กลุ่มบูรณาฯ เข้าร่วมเป็นสมาชิกและได้รับมอบหมายให้เป็นองค์กรหลักรับผิดชอบการเคลื่อนไหว เรื่องสถาบันคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยฯ และศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- เคลื่อนไหวร่วมกับองค์กรแรงงานให้รัฐยกเลิกค่า F.T. (ค่าเชื้อเพลิงในการผลิตไฟฟ้า) เพราะทำให้คนงานและประชาชนแบกรับภาระมากขึ้น
- จัดเสวนาเรื่อง “วิกฤติแรงงานหญิงภายใต้รัฐบาลทักษิณ ชินวัตร กับแนวทางการแก้ไขปัญหา” กลุ่มบูรณาฯ จัดร่วมกับฝ่ายแรงงานหญิงฯ มูลนิธิเพื่อนหญิง
- ร่วมจัดงาน 8 ปีโคกนาฏกรรมเคเดอร์ วันความปลอดภัยแห่งชาติ และเรียกร้องให้รัฐเร่งร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ โดยมีผู้แทนหลายฝ่ายร่วมร่าง
- ผูกอบรมเรื่องบทบาทหญิงชายและการเลือกปฏิบัติ

ปี 2545

- ร่วมเสนอทัศนะของแรงงานต่อรัฐธรรมนูญฉบับใหม่
- จัดประชุมแลกเปลี่ยนประเด็นปัญหาและกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิง
- ให้การศึกษาเรื่องสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ กับคนงานกลุ่มย่านๆ ต่างๆ
- กระทรวงแรงงานฯ เชิญคณะทำงานรณรงค์วันสตรีสากล 2545 ส่งผู้แทนร่วมหารือเกี่ยวกับการตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กฯ เช่น ความต้องการของผู้ใช้บริการ การพิจารณาสถานที่และรายละเอียดงบประมาณและผู้ดำเนินการ ฯลฯ
- ผูกอบรมเรื่องบทบาทหญิงชายและการเลือกปฏิบัติ

ปี 2546

- รณรงค์ร่วมกับคณะทำงานวันสตรีสากล 6 ข้อเรียกร้อง มี 3 ข้อต่างจากข้อเรียกร้องเดิมก็คือ 1) การแก้ไขกฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 กรณีจ่ายเงินสมทบ 2) ให้กองทุนประกันสังคมกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายยาต้านไวรัสแก่ผู้ใช้แรงงานที่ติดเชื้อเอชไอวี. 3) ตั้งกองทุนประกันการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง กรณีนายจ้างย้ายฐานการผลิตหรือปิดโรงงานโดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน
- กลุ่มบูรณาฯ ร่วมกับมูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท จัดสัมมนาเรื่อง “มุมมองนักการเมืองหญิงกับการแก้ไขปัญหาของแรงงานหญิง”
- เป็นอนุกรรมการแก้ไขกฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 สืบเนื่องจากการเรียกร้องในวันสตรีสากล
- กลุ่มบูรณาฯ ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงและเด็ก
- ประสบความสำเร็จสามารถผลักดันให้รัฐบาลสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่ซอยวัดคู่อี่สร้าง จังหวัดสมุทรปราการ เป็นโครงการนำร่อง 1 ปี เริ่มปี 2546 โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานประกันสังคม
- ร่วมจัดงานรำลึกครบรอบ 10 ปีเหตุการณ์ไฟไหม้โรงงานเคเดอร์



Milestones

After the crisis came a period of painful adjustment and restructuring. Besides the long-standing issues over health, safety, and childcare, new issues of social security and livelihood became more pressing for woman workers and for the WWUG.

2001

- campaigned for the establishment of the National Occupational Health and Safety Institute and preschool childcare centres in industrial areas and communities.
- joined the coalition of labour organizations demanding government cease passing the fluctuating cost of electricity generation on to consumers (the FT adjustment).
- organized a seminar on "Crisis faced by woman workers under the administration of prime minister Thaksin Shinawatra and approaches to addressing pressing issues and problems", jointly sponsored with the Friends of Women Foundation.
- participated in organization of the eighth anniversary of the Kader toy factory fire on May 10 (National Safety Day), urging the government to draft a bill to establish a National Occupational Health and Safety Institute with participation by workers and trade unionists.
- organized training workshops on gender equality and elimination of discrimination against women workers with support from the FES.

2002

- expressed position of woman workers towards the 1997 Constitution.
- organized a series of public forums to formulate strategies to address the issues and problems faced by woman workers.
- educated workers on the benefits of establishing a National Occupational Health and Safety Institute.
- participated in the organizing committee for International Women's Day 2002, highlighting the need for the Ministry of Labour and Social Welfare to cooperate in establishing preschool childcare centres for workers and low-income communities, focusing on the actual needs of parents, location, budget and operating expenses, staff, etc.
- organized training workshops on gender equality and elimination of discrimination against women workers with support from FES.

2003

- campaigned with the Organizing Committee of the International Women's Day to submit a 6-point demand including: amendment to the Social Security Act, section 39, on workers contributions to the Social Security Fund; clear criteria for dispensing retroviral drugs to workers who are HIV/Aids patients under the Social Security Fund; establishment of an unemployment insurance fund with employers' contributing.
- worked in partnership with FES-Thailand to organize a special seminar on "Woman politicians' perspective on issues faced by woman workers".
- participated on subcommittee to amend section 39 of the Social Security Act, as a response to the demand of woman workers on International Women's Day.
- served on the Committee on Woman and Child Labour under the Ministry of Labour and Social Welfare.
- succeeded in urging the government to allocate budget from the Social Security Office to establish a preschool childcare centre at Soi Wat Khoo Sang, Samut Prakan province, as a one-year pilot project in 2003.
- helped organize the tenth anniversary of the Kader toy factory fire.
- organized training sessions on gender equality and the elimination of discrimination against women workers, supported by FES Thailand.



สถาบันคุ้มครองสุขภาพ ที่ไผ่ผืน

จากเหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาบริษัทเคเดอร์ อินดัสเทรียล (ไทยแลนด์) จำกัด นับเป็นความสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่ หลายฝ่ายได้อาสาทำงานร่วมกันภายใต้ชื่อ คณะทำงานติดตามความช่วยเหลือคนงานเคเดอร์ มีอรุณี ศรีโต เป็นประธานร่วมกับสุวิทย์ ทาทอง ประธานสภาแรงงานฯ และคณะกรรมการศูนย์อำนวยการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบภัย ประกอบด้วยคนหลายฝ่าย อรุณี ศรีโตและวิไลวรรณ แซ่เตีย ร่วมเป็นกรรมการ ศูนย์ฯ ทำหน้าที่ประสานให้ความช่วยเหลือแก่คนงานที่ประสบภัยอย่างเร่งด่วนและเป็นธรรม และเสนอให้มีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดชัดเจน การเรียกร้องครั้งนั้นองค์กรพันธมิตรต่างแดน(ในฮ่องกง) ร่วมรณรงค์กดดันให้นายจ้างจ่ายสิทธิประโยชน์แก่คนงาน

ต้นปี 2537 คณะทำงานเพื่อติดตามช่วยเหลือคนงานเคเดอร์ เปลี่ยนชื่อเป็นคณะกรรมการรณรงค์เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของคนงาน มีอรุณี เป็นประธานคณะกรรมการ ในปี 2539 ได้เคลื่อนไหวเรียกร้องในหลายประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน แต่ที่ถือว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ก็คือสามารถเรียกร้องให้รัฐบาลประกาศให้วันที่ 10 พฤษภาคมของทุกปีเป็นวันสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และสามารถผลักดันให้รัฐต้องออกประกาศว่าด้วยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากโศกนาฏกรรมเคเดอร์และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำเล่า ทำให้มีการรณรงค์เรียกร้องให้รัฐปฏิรูปยกเครื่องระบบการดูแลด้านอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเสียใหม่ หลังการศึกษาปัญหาในประเทศไทย และเรียนรู้ประสบการณ์การแก้ปัญหาของหลายประเทศได้นำสู่การเรียกร้องให้มีการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถาบันดังกล่าวจะเป็นองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระแต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยกระทรวงแรงงาน มีภารกิจในการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแบบครบวงจรคือ ป้องกัน รักษาพยาบาล ฟื้นฟู และการจ่ายเงินทดแทน จะมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ฝ่าย คือผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ป่วยจากการทำงานและผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ โดยให้มีการโอนงานของสถาบันความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นของรัฐและกองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในองค์กรใหม่นี้

กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีได้รับมอบหมายจากขบวนการแรงงานไทย ให้เข้าแบกรับภารกิจเป็นแกนนำในการต่อสู้เรียกร้องเพื่อให้มีการจัดตั้งสถาบันดังกล่าว โดยร่วมต่อสู้อย่างเคียงบ่าเคียงไหล่กับ สภาเครือข่ายกลุ่มผู้ป่วยจากการทำงานและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย องค์กรพัฒนาเอกชนและนักวิชาการ การเคลื่อนไหวเรียกร้องดังกล่าวประสบความสำเร็จถึงขั้นทำให้รัฐยอมแต่งตั้งคณะกรรมการร่างพรบ.จัดตั้งสถาบันฯ ซึ่งมีตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งจากหน่วยงานรัฐ นายจ้าง นักวิชาการ ผู้ป่วย และมีผู้แทนของกลุ่มเข้าร่วมทำงานยกเว้นด้วย จนออกมาเป็นร่างกฎหมาย แต่ด้วยความผันผวนทางการเมือง และกระแสต่อต้านภายในกระทรวงแรงงานที่เกรงกลัวการเปลี่ยนแปลงทำให้กระบวนการปฏิรูป ต้องสะดุดหยุดลงหลายครั้งหลายหน จนทำให้ฝ่ายผู้ใช้แรงงาน ต้องหันไปทำการรณรงค์รวบรวมลายมือชื่อ 50,000 ชื่อเพื่อนำเสนอร่างกฎหมายดังกล่าวด้วยตนเอง แม้จะสามารถรวบรวมลายชื่อได้ครบถ้วน แต่ก็ถูกตีความว่าลายชื่อที่ได้มาไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของกฎหมายลูกที่ออกมาภายหลัง ทำให้ถึงวันนี้ร่างกฎหมายจัดตั้งสถาบันฯ ยังคงไม่สามารถนำเข้าสู่การพิจารณาของรัฐสภาได้

แม้จะมีอุปสรรคขวากหนามมากมาย แต่สถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ยังคงเป็นความฝันที่กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี จะต้องสานให้ปรากฏเป็นจริงให้จงได้ในอนาคต เพราะเชื่อมั่นว่านี่คือสิ่งที่จะช่วยให้พี่น้องคนงานมีชีวิตที่ปลอดภัย มีสุขภาพที่ดี คือสิ่งที่จะทำให้อุตสาหกรรมไทยสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน ไม่เกิดโศกนาฏกรรมซ้ำซ้อน และจะช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับประเทศไทยอันเป็นที่รักของพวกเราทุกคน





The dream of an OHS Institute

The movement for reform in systems for occupational health and safety began after the tragic fire at the Kader toy factory in 1993. Organizations were formed to ensure that those who suffered were properly compensated and looked after. Arunee Srito and Wilaiwan Saetia were board members of these bodies. Apart from seeking this relief, these organizations also campaigned for positive measure to improve occupational health and safety.



In early 1994, the Kader relief committee formally transformed itself into the Campaign Committee for the Occupational Health and Safety (OHS) of Workers, chaired by Arunee Srito. This committee pressed government to enforce existing laws, and to come up with new policies to improve occupational health and safety.

From studies of other countries, the Campaign Committee concluded that Thailand needed a National Occupational Health and Safety Institute which would have a comprehensive role in prevention, research, treatment, rehabilitation, and compensation. The Institute should be an independent body under the Ministry of Labour and Social Welfare, with management participation by government, employers, employees, patient groups, and academic experts.

In 1996, the committee urged government to declare May 10 as National OHS Day and to bring into existence a National OHS Institute.

The movement won some concessions from government. The Ministry of Labour and Social Welfare passed a regulation on the formation of bipartite OHS committees at the workplace level. The Labour Protection Act 1998 established a National Tripartite Committee to propose measures on the prevention of accidents and promotion of safety at workplace. On 26 August 1997, the Cabinet approved the designation of 10 May as the National Safety at Workplace Day.

The labour movement entrusted the WWUG to spearhead the campaign for a National OHS Institute in cooperation with NGOs, academics, and other labour organizations. Government appointed a committee to draft a bill. But conservative elements in bureaucracy and politics created many obstacles. Finally, a "workers version" of a bill to establish the Institute was drafted. Using a provision of the 1997 constitution, this bill was submitted to parliament with the backing of 50,000 signatures. But this effort was again blocked.

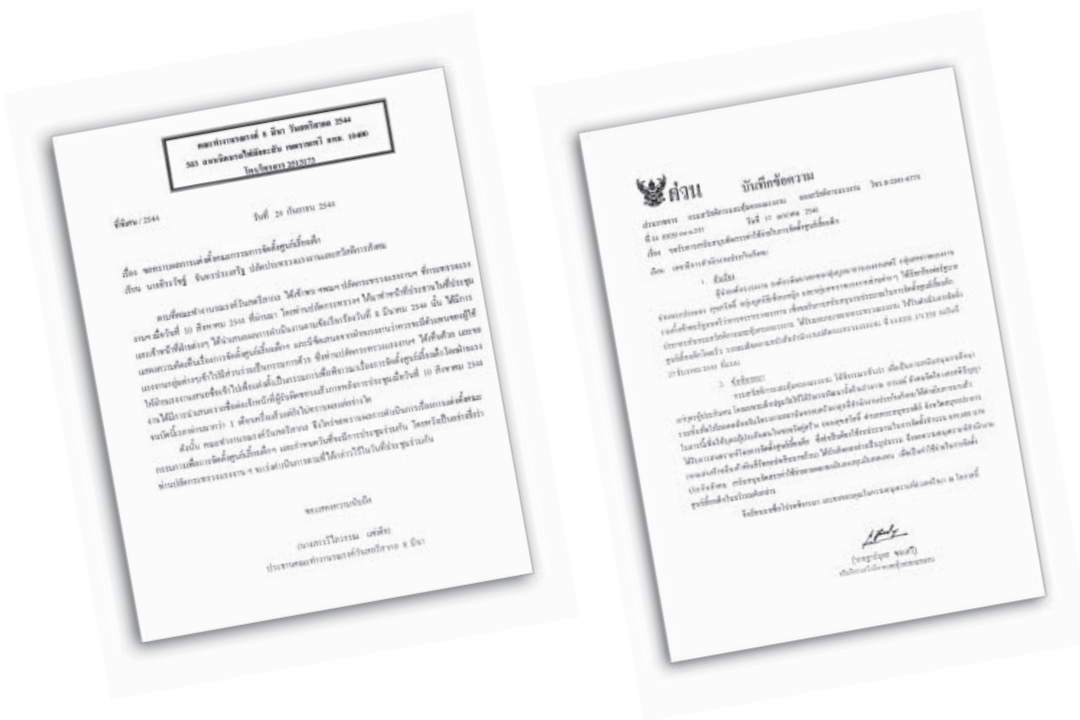
Workers still dream of an OHS Institute, and WWUG has the aspiration to bring this into existence, because it is so important for so many workers, for sustainable development, and for the image of the nation.

ภาพรวมของยุคสมัย

ยุคนี้ เป็นการเคลื่อนไหวและติดตามผลสืบเนื่องจากการเรียกร้องของปีก่อน ๆ เช่น ให้รัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในย่านอุตสาหกรรมและชุมชน เร่งให้รัฐบาลออกกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ ให้รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนต่อเนื่อง ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิงอย่างจริงจัง ในปี 2545 มีข้อเรียกร้องใหม่ คือ ให้รัฐบาลกำหนดนโยบาย มาตรการและปรับปรุงกฎหมายเพื่อดูแลคุ้มครองแรงงานนอกระบบและผู้รับงานไปทำที่บ้าน และปี 2546 เรียกร้องให้แก้ไขกฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 ให้คนงานตกงานจ่ายเงินสมทบเพียง 1 ส่วน ส่วนของนายจ้างให้เอาเงินดอกผลของกองทุนประกันสังคมมาจ่ายสมทบจนกว่าจะมีการแก้ไขมาตรา 39

ความพยายามในการติดตามข้อเรียกร้องอย่างใกล้ชิด กรณีให้รัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในย่านอุตสาหกรรมและชุมชน จนประสบผลสำเร็จในปี 2546 เมื่อคณะกรรมการประกันสังคมอนุมัติงบประมาณจำนวน 659,480 บาท ซึ่งเป็นเงินจากดอกผลของกองทุนเงินทดแทน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย ซอยวัดคู่อรั้ง จ. สมุทรปราการ ซึ่งเป็นลักษณะโครงการนำร่องระยะเวลา 1 ปี โดยมีคณะกรรมการบริหารจัดการงบประมาณที่จัดสรรให้

หากพิจารณาข้อเรียกร้องที่เพิ่มขึ้นในปี 2545 และ 2546 จะเห็นว่า กลุ่มบูรณาฯ ได้ขยายกลุ่มเป้าหมายการทำงานจากแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม ไปสู่แรงงานหญิงนอกระบบ และแรงงานที่ตกงาน นับว่าเป็นทิศทางการทำงานที่ดี เพราะยุคนี้ แรงงานหญิงต้องเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว ที่มีปัญหาแรงงานอย่างเดียว แต่เชื่อมโยงกับหลายประเด็นและคนหลายกลุ่ม ฉะนั้น การทำงานของกลุ่มในยุคนี้ มีใช้เรื่องง่าย และต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ภายใต้ภาวะการเมืองเข็งตัว การขยายแนวร่วม และการทำงานกับพันธมิตรเพื่อต่อสู้ร่วมกันนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเป็นสิ่งสำคัญ ในการกำหนดจุดยืนและทิศทางการทำงานของกลุ่มให้ชัดเจน





Reflections

In this period, Thailand was still recovering from the economic crisis. The WWUG continued its campaigns for preschool childcare centres and a National OHS Institute. The main victory was allocation of a budget of 659,480 baht from the Social Security Fund for a pilot project of a childcare centre.

The main new issue in 2002 was a demand for better social protection for the millions of home workers and those employed in the informal sector. And the main issue in 2003 was adjustment in the contributions of employers and employees to the unemployment insurance fund.



In this period, WWUG began reaching out to new target groups, namely woman workers in the informal sector and retrenched workers. This was an appropriate move. Statistics show that the number of workers in the informal sector has been increasing steadily for years. With the restructuring of business after the financial crisis, workers are still regularly being retrenched. Government and politicians remain insensitive to labour issues for the most part. The movement of women workers needs to broaden its activity and strengthen its linkages with partner organizations both inside and outside the labour movement.





มิตรหลากหลายมุมมองต่อ กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

Viewpoints





Karnjana Nongyao

Former Committee Member of WWUG and employee of Philips Semi-Conductors (Thailand) Co., Ltd.



"During 1997-2000, WWUG enjoyed fruitful cooperation from various organizations because it was free from individual vested interests, free from any external domination or influence. We submitted our demands based on concrete issues. Without the WWUG, no one would have known the problems of woman workers. The WWUG served as the sole voice of woman workers. Getting involved with the WWUG was a great opportunity for us woman workers to develop to our fullest potential. In turn we earned respect and due recognition from the labour movement both at the level of individual unions and the *Coalition of Industrial Area Unions*. As an independent coalition of woman workers, we felt quite confident to take positions on relevant issues and freely voice our opinions."

กาญจนา นงค์เยาว์ บริษัทฟิลิปส์เซมิคอนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด และอดีตกรรมการกลุ่มบุรณา "ทำงานกลุ่มบุรณา ช่วงปี 2540-2543 ไม่ว่าจะกลุ่มฯ ประสานงานกับกลุ่มใด มักได้รับความร่วมมืออย่างดี เพราะภาพของกลุ่มฯ เป็นกลุ่มไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีใครชี้หน้า เราเรียกร้องเพราะความเดือดร้อนจากปัญหาจริงๆ คิดว่าถ้าไม่มีกลุ่มบุรณาฯ สังคมคงไม่รู้จักแรงงานหญิง เพราะกลุ่มบุรณาฯ เป็นตัวแทน เป็นเวทีนำเสนอปัญหาของแรงงานหญิง แรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานร่วมกันมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ และได้รับการยอมรับจากองค์กรของแรงงานหญิงเอง ทั้งในระดับสหภาพแรงงานและกลุ่มย่านฯ เมื่อไรก็ตามที่เราทำกิจกรรม เข้าร่วมกิจกรรมและนำเสนอความคิดเห็นในนามกลุ่มบุรณาฯ เรารู้สึกเป็นตัวของตัวเองและสามารถพูดได้เต็มที่"

Jadej Chaowilai

Executive Member of the Friends of Women Foundation

"Having worked with woman workers for some time, we began to realize that without a specific forum for woman workers, it would virtually be impossible for them to speak out as an independent voice, bearing in mind that those national labour congresses were traditionally dominated by men at the leadership level. Without the militant stand taken by the woman workers, it would have been extremely difficult to win the 90-day maternity leave. It was the WWUG which pioneered the path of just struggle and paved the way for more woman workers to come out and join the struggle at all levels. Even so, there are still many challenges ahead. WWUG should invite more diversified representation and participation by women from various occupations and sectors. WWUG should not limit its commitment to labour issues alone. It should be prepared to work with strategic partners in a broader social context, so that labour issues are linked together with other key social issues. This task requires clear vision and long-term commitment. Truly, this is not easy."



จะเด็จ เชาววิไล มูลนิธิเพื่อนหญิง "มูลนิธิเพื่อนหญิงทำงานกับแรงงานหญิงมาระดับหนึ่ง หากผู้หญิงไม่มีเวทีหรือพื้นที่ของตัวเอง แรงงานหญิงไม่สามารถพูดเรื่องของตัวเองได้ชัดเจน เพราะภายใต้ระบบสหภาพแรงงาน สหภาพแรงงานแบบเดิมที่เป็นทางการ ผู้หญิงนำเสนอปัญหาของตนเองค่อนข้างยาก การเรียกร้องสิทธิการลาคลอด 90 วัน ยากที่จะสำเร็จถ้าแรงงานหญิงไม่ออกมาต่อสู้ เพราะแรงงานชายไม่เห็นด้วย กลุ่มบุรณาฯ เป็นพื้นที่หรือเวทีที่ผู้หญิงพูดปัญหาของตนเองและมองไปข้างหน้าได้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งทำให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในหลายระดับ ผมคิดว่ากลุ่มบุรณาฯ ยังสามารถเป็นตัวแทนของแรงงานหญิงได้อยู่ แต่กลุ่มบุรณาฯ ต้องเผชิญกับความท้าทายอีกมาก เช่น การมีตัวแทนของแรงงานหญิงจากหลายส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง การต่อสู้ที่ต้องเผชิญกับปัญหาสังคมโดยรวม ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่มีค่าใช้จ่ายประเด็นแรงงานหญิง ฉะนั้น กลุ่มต้องมีพันธมิตรที่หลากหลาย และต้องเชื่อมประเด็นแรงงานกับปัญหาสังคมโดยรวมให้ได้ นับว่าเป็นภารกิจหนักหน่วงของคนรุ่นหลัง ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องใช้เวลา"



Tapabutr Jamasevi

Deputy Permanent Secretary of the Ministry of Labour



"Having worked with the leadership of the WWUG, I am familiar with Arunee, Wanpen, and Wilaiwan. Our Department had appointed WWUG leaders as advisors on affairs concerning woman workers, particularly over the preschool childcare centres project. We are very proud of this achievement. I consider the 12-year record of the Group a great success. It has enjoyed recognition from the public at large. In the future, WWUG should reach out to more women engaging in more diversified occupations and seek more strategic alliances with other groups and organizations sharing similar concerns. Now is the time for the Group to set a clear direction to achieve its long-term goals. Obviously, the Group has the best intentions, commitment, and determination. I personally would like to see the Group develop qualitatively so that it would enjoy more social recognition and could contribute more to the society at large."

ฐาปบุตร ชมเสวี รองปลัดกระทรวงแรงงาน "ผมคุ้นเคยและทำงานกับผู้นำกลุ่มบุรณฯ อรุณี วันเพ็ญ วิไลวรรณมาโดยตลอด ฐาปบุตรชมเสวีของผลงานที่กรมสวัสดิการฯ ทำงานร่วมกับกลุ่มบุรณฯ คือ การตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิงและโครงการศูนย์เลี้ยงเด็ก เราภูมิใจอย่างยิ่ง ผมถือว่าการทำงานของกลุ่มบุรณฯ 12 ปี เป็นความสำเร็จ กลุ่มบุรณฯ ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป ในอนาคตกลุ่มฯ ควรขยายการทำงานไปสู่ผู้หญิงอาชีพอื่นๆ ให้มากขึ้น หาแนวร่วมเพิ่มเพื่อทำให้การทำงานมีความยั่งยืนและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ณ วันนี้กลุ่มฯ ต้องกำหนดทิศทางการทำงานให้ชัดเจนและหาวิธีการที่จะไปให้ถึงจุดหมายของกลุ่ม สิ่งสำคัญที่ผมเห็นชัดเจน คือ ความตั้งใจในการทำงานของกลุ่มฯ เจตนารมณ์ที่ดี แน่วแน่ ผมอยากเห็นกลุ่มเติบโตได้รับการยอมรับจากสังคมและทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมต่อไป"

Bundit Thanachaisethavut

Arom Pongpangan Foundation

"Since the WWUG was originally organized by a group of leading woman trade unionists, I would very much like to see the Group be more proactive in promoting participatory roles of woman workers in the movement. So far, I have not yet seen any clearly articulated proposal or clear direction towards its goal. I wonder whether it is possible for the Group to participate more in decision making at different levels of labour organizations, without having to wait for the annual May Day or International Women's Day to speak out. The WWUG should publicly voice their opinions on socioeconomic issues, to make their positions clear to the public. At least, the public should be aware that its actions and demands are not based only on a woman's perspective, but are based on policy and mobilization. In principle, women should have more meaningful participation in labour activities and social mobilization. At the moment, women are not adequately represented at the top echelons of the labour movement, and the handful of women in leadership positions cannot remain for long periods because of their double or even triple load of responsibilities. Therefore the quality of their participation and their direction is vital. They must show they have a clear role, different from that of their brothers in the labour movement. At present, WWUG is not yet fully self-reliant."



บัณฑิตย์ ธนชัยเศรษฐวุฒิ มูลนิธิอารมภ์ พงศ์พังษ์ "กลุ่มบุรณฯ มีฐานการรวมตัวมาจากผู้นำแรงงานหญิงในสหภาพแรงงาน ผมอยากเห็นบทบาทที่เข้มข้นของกลุ่มบุรณฯ ต่อการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของแรงงานสตรี เพราะที่ผ่านมายังไม่เห็นข้อเสนอหรือการขับเคลื่อนที่ชัดเจน เป็นไปได้หรือไม่ที่กลุ่มฯ จะเป็นฝ่ายทำงานเชิงรุกในการเข้าไปมีส่วนร่วมและตัดสินใจในองค์กรระดับต่าง ๆ ที่ไม่ต้องรอวันแรงงานฯ วันสตรีสากล ฉะนั้น กลุ่มบุรณฯ ควรออกมาให้ความเห็นต่อประเด็นทางเศรษฐกิจและสังคมให้มากขึ้น เพื่อแสดงจุดยืนของกลุ่มฯ ต่อเรื่องต่าง ๆ และประเด็นที่ทำการเคลื่อนไหวเรียกร้องไม่ได้คิดบนฐานที่มีหญิงเป็นศูนย์กลางในการมอง แต่เอาการเคลื่อนไหวเชิงสถาบัน เชิงนโยบายมาเป็นตัวตั้ง ถ้ามองแบบมีจุดยืน เราควรมองโดยเอาความต้องการของผู้หญิงเป็นตัวตั้ง รวมทั้ง การเข้าไปมีส่วนร่วมที่ผ่านมามีตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างหญิงน้อยและอยู่ไม่นาน ดังนั้น เราต้องมองการมีส่วนร่วมในเชิงคุณภาพหรือเนื้อหาจริง ๆ ว่าเมื่อเข้าไปแล้ว คุณแสดงบทบาทอย่างไร แตกต่างจากแรงงานชายหรือไม่ ปัจจุบัน กลุ่มฯ ยังไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้"



Piyachet Klaewklad

Former President of the Paper and Printing Federation of Thailand



"Because woman workers have to shoulder more family responsibility, they are often deprived of opportunity for education and self-development. But once they are able to grasp the essence of problems and know exactly what they want, they fight resolutely for it. I have participated in the celebration of International Women's Day organized

by the WWUG, because I agree with the objectives and support the struggle waged by woman workers. The success of establishing a 90-day maternity leave has made the Group widely known. Part of its success can be attributed to their well-chosen issues and relevant activities, which other groups, organizations and individuals can readily relate to.

Credit should be given to the Group's ability to solicit support for the public awareness campaign on woman labour. To develop further, the Group must capitalize on its

experience, organizing skills, firm commitment and clear position, while carrying out activities and campaign to achieve specific goal and objectives."

ปิยะเชษฐ แคล้วคลาด อดีตประธานสหพันธ์แรงงานกระดาษและการพิมพ์แห่งประเทศไทย "เพราะแรงงานหญิงต้องรับผิดชอบ ต่อครอบครัว จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาและพัฒนาตนเอง แต่เมื่อไรก็ตามที่แรงงานหญิงเข้าใจประเด็นปัญหา ความต้องการชัดเจน แรงงานหญิงเหล่านี้จะเข้าร่วมต่อสู้จนถึงที่สุด โดยส่วนตัวการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มบูรณาฯ เช่น วันสตรีสากล เพราะเห็นด้วยกับ วัตถุประสงค์และต้องการเข้าร่วมสนับสนุนการต่อสู้ของแรงงานหญิง จากความสำเร็จการเรียกร้องลาคลอด 90 วัน ทำให้กลุ่มบูรณาฯ เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป อาจเป็นเพราะกลุ่มฯ เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเอง เป็นกิจกรรมที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่เข้าร่วมได้ และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทางสังคมในการจัดการศึกษาให้แก่แรงงานหญิงด้านข้อมูลและร่วมรณรงค์ ฉะนั้น กลุ่มบูรณาฯ ต้องสร้าง เอกลักษณ์ของตนเองและเลือกทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่ม"

Pavena Hongsakula

Former Secretary General of the Chat Patthana Party



"As part of the coalition submitting the demand for a 90-day maternity leave at Government House, I was very impressed with the WWUG. Millions of woman workers have benefited from this achievement. Besides campaigning for the rights and benefits of women in the labour force, the Group also serves as a platform for women from all walks of life. I have seen that these woman trade unionists are fully committed. They have shown courage in their struggle. They urgently need to publicize their causes and activities to the public at large. They should work more closely with politicians, both women and men, to educate these politicians and make them aware of the needs of woman workers. The Group could do more in lobbying for new laws and necessary legislative amendments. Strategically speaking, the Group should work more with male counterparts. Now, the WWUG has been active for 12 years, but it still has a long way to go. The Group must expand its base of support to gain more respect and wider recognition."

ปวีณา หงสกุล อดีตเลขาธิการพรรคชาติพัฒนา "สิ่งที่ประทับใจในการทำงานร่วมกับกลุ่มบูรณาฯ คือ การได้ร่วมยื่นหนังสือการเรียกร้อง สิทธิการลาคลอด 90 วันที่ทำเนียบรัฐบาลและประสบผลสำเร็จทำให้แรงงานหญิงได้รับประโยชน์จากการเรียกร้องของแรงงานสตรี กลุ่มบูรณาฯ นอกจากจะเป็นตัวแทนในการเรียกร้องสิทธิแรงงานหญิงแล้ว ยังเป็นสื่อกลางประสานงานกับทุกฝ่ายให้เกิดเวทีพูดคุยของแรงงานหญิงสาขาอาชีพ ต่าง ๆ อีกด้วย ที่สำคัญ คือ ผู้นำแรงงานหญิงเหล่านี้ล้วนมีจุดยืนชัดเจน ต่อสู้อย่างเข้มแข็งมาโดยตลอด สิ่งทีกลุ่มควรรทอย่างยิ่งคือ การ ประชาสัมพันธ์ให้สังคมรับรู้การทำงานของกลุ่มฯ ให้มากขึ้น รวมทั้งการทำงานร่วมกับนักการเมืองหญิงและชายเพื่อให้คนเหล่านี้เข้าใจประเด็น ปัญหาความต้องการของแรงงานหญิงและช่วยกันผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องในอนาคต กลุ่มฯ จำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้ชายและทำให้ผู้ชายเข้า มาสนับสนุนการทำงานของกลุ่มฯ กลุ่มบูรณาฯ อายุครบ 12 ปี ถือว่ายังเยาว์วัย ฉะนั้นกลุ่มฯ ต้องทำงานขยายฐานให้เข้มแข็งยิ่งขึ้นไป"



Assoc. Prof. Malee Pruekpongawalee

Faculty of Law, Thammasat University

"The WWUG has launched many programmes and activities with concrete results, with special focus on the improved quality of life for woman workers. Most woman leaders have extensive practical experiences in their own specific fields or areas of concern, but there is a great need for woman workers to have their own organization and forum, so that they can adequately address their own problems, which most men tend to overlook. It is crucial that these woman trade unionists are able to participate and contribute at the policy level. At the same time, the Group must also expand its network among labour organizations and civil society. The Group should concentrate on issues which are relevant to women and woman workers. Women need more political participation to achieve both preventive and remedial reforms. They need to build the capacity of woman workers. The Group must try to question how projects proposed by government will affect woman labour."



รศ. มาลี พุกษ์พงศาวัลี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ "กิจกรรมของกลุ่มออกมาเรื่อยๆ เป็นกอบเป็นกำโดยเฉพาะประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ผู้นำแรงงานหญิงส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานฐานในพื้นที่ของตัวเองอยู่แล้ว การมีองค์กรของแรงงานหญิงเองเป็นเรื่องจำเป็น เพื่อใช้เป็นเวทีนำเสนอปัญหาของผู้หญิงที่แรงงานชายไม่ได้ให้ความสนใจ การมีผู้นำกลุ่มบูรณาฯ เข้าไปมีส่วนร่วมในระดับนโยบายก็เป็นเรื่องสำคัญ กลุ่มฯ ต้องสร้างเครือข่ายกับแรงงานและองค์กรอื่น ๆ กลุ่มฯ ควรสนใจและทำงานในประเด็นสังคม แต่ต้องมีประเด็นผู้หญิงอยู่ด้วย และต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในมิติเชิงการเมือง เพราะมิติทางการเมืองเป็นมิติที่เปิดโอกาสทั้งในเชิงป้องกันและแก้ไขปัญหาระดับมหภาค รวมทั้งช่วยสร้างศักยภาพให้แก่ผู้ใช้แรงงานและต้องเชื่อมโยงให้ได้ว่าโครงการตามนโยบายของรัฐบาลที่มีอยู่เกี่ยวข้องกับแรงงานด้านไหน อย่างไร"

Assoc. Prof. Lae Dilokvithayarat

Faculty of Economics, Chulalongkorn University

"I believe that the louder woman workers speak out, the more people will heed them, especially when they have their own organization of some strength. The great achievement of the WWUG was its militant role in demanding the 90-day maternity leave. I would love to see more of this type of initiative and mobilization on issues relevant to woman workers and other social issues, so that the public at large will be aware of such a vital group. But if the Group focuses exclusively on woman issues, I fear it may become a special-interest group which is too easily marginalized and excluded from other issues. The WWUG should serve as a simple but effective forum for woman workers to raise issues and share their opinions, experience, and expertise. The Group does not need to organize anything fancy at all. Today, WWUG should have clear objectives. The time to discuss what to do is long past. We must seize the time now and act within the present context."



รศ. แล ดิลกวิทย์รัตน์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผมคิดว่า "ผู้หญิงพูดเสียงดัง มีคนฟังมากขึ้นเมื่อแรงงานหญิงมีองค์กรของตัวเองและมีความเข้มแข็ง ผลงานสำคัญของกลุ่มบูรณาฯ คือ การเข้าร่วมและเป็นแกนนำในการเรียกร้องสิทธิการลาคลอด 90 วัน ผมอยากเห็นการรวมตัวของผู้หญิงและใช้ความเข้มแข็งขององค์กรผู้หญิงหรือมีความเห็นต่อประเด็นผู้หญิงและประเด็นสังคมเพื่อทำให้สังคมรู้จักกลุ่มบูรณาฯ มีตัวตน หากกลุ่มฯ พูดเฉพาะประเด็นผู้หญิง กลุ่มจะเป็น กลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและในที่สุดจะถูกกีดกันไม่ให้สนใจหรือให้สิทธิที่มีเสียงในเรื่องอื่น ความยั่งยืนของกลุ่มหรือการพึ่งตนเองของกลุ่มฯ เราอย่าเอาไปเทียบกับมาตรฐานขององค์กรอื่น แต่เวทีนี้เป็นารคุยเรื่องความทุกข์ยากที่ไม่ต้องจัดงานใหญ่โต เพื่อการระบายความทุกข์แต่เป็นการสมัครใจมาคุยกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ถึงวันนี้ กลุ่มบูรณาฯ ต้องมีจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ไม่ควรมานั่งตลกกันว่าเราจะทำอะไร เราเป็นใครอีกแล้ว แต่ต้องทำงานภายใต้สถานการณ์ที่เราเป็นอยู่.."



Ladawan Wongsriwong

Former Deputy Minister of Labour and Social Welfare.

"It's a great thing to have the WWUG established to represent the rights and interest of woman workers, demanding better social security and other legitimate benefit such as the 90-day maternity leave. This benefit alone has made it possible for a new generation to be adequately cared for and breast-fed with more than 200 different nutrients. I would like to see more women taking full advantage of this benefit. The WWUG realizes the principal role of women in childcare and in parenting. Woman workers should enjoy the same health and safety insurance, retirement age, and other welfare benefit as men. The WWUG has campaigned for the establishment of the Occupational Health and Safety Institute, for equal retirement age, and other issues. The WWUG should represent more woman workers in both private and state enterprises."

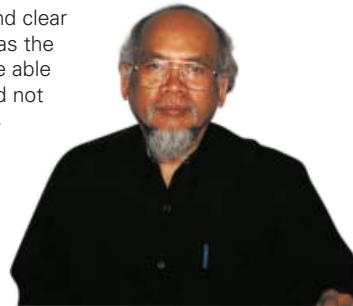


ลดาวัลย์ วงศ์ศรีวงศ์ อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม “การก่อตั้งกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี ถือเป็นความโชคดีของแรงงานหญิงและผู้หญิง เพราะมีตัวแทนที่ตื่นตัวลุกขึ้นมาสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิสร้างหลักประกันทางสังคม รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้หญิงภาคแรงงาน เช่น สิทธิลาคลอด 90 วัน ซึ่งส่งผลให้ประชากรรุ่นใหม่เป็นคนที่มีคุณภาพ เพราะได้รับนมแม่ที่มีสารอาหารถึง 200 กว่าชนิด อยากให้แรงงานหญิงทุกคนใช้สิทธิอันพึงมีพึงได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ กลุ่มบูรณาฯ เข้าใจดีว่าผู้หญิงเป็นกำลังหลักในการดูแลคนในครอบครัว ฉะนั้น หลักประกันเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้หญิงเป็นสิ่งสำคัญ เช่นเดียวกับความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อผู้หญิงในเรื่องการเกษียณอายุการทำงานของแรงงานหญิงและชาย กลุ่มบูรณาฯ จึงได้เคลื่อนไหวเรียกร้องให้มีการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย และการเกษียณอายุการทำงานที่เท่าเทียมกัน อยากเห็นสมาชิกของกลุ่มฯ มีความหลากหลายที่ประกอบทั้งแรงงานหญิงในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ”

Somsak Kosaisook

Secretary-General, State Enterprise Workers' Relations Confederation

"Whenever the WWUG decided to mobilize with well formulated plans and clear objectives, the Group enjoyed the support from the public at large, such as the campaign for 90-day maternity leave. It succeeded because women were able to win sympathy a lot easier than men. The public believed women would not have fought for change unless they really faced hardship. Many struggles waged by woman workers in the past have demonstrated that they can fight with determination, discipline, and dedication. At critical moments, woman workers have confronted their enemies with courage. The Group has proved to be a vital platform for woman trade unionists and workers to share their inspirations, knowledge, and experience in various fields and types of workplace. In addition, woman trade unionists feel less isolated as they have their own forum."



สมศักดิ์ โกศัยสุข เลขาธิการ สมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

“เมื่อไรก็ตามที่กลุ่มบูรณาฯ ทำงานอย่างมีแผน มีวัตถุประสงค์ชัดเจนและเคลื่อนไหวประเด็นแรงงานหญิงที่แหลมคมอย่างเช่น การรณรงค์สิทธิลาคลอด 90 วัน ประสบความสำเร็จ เพราะสังคมยอมรับการเคลื่อนไหวของผู้หญิงได้ง่ายกว่าผู้ชาย เนื่องจากสังคมเชื่อว่าการออกมาเรียกร้องของผู้หญิงนั้นหมายถึง ผู้หญิงกลุ่มนี้ไม่อาจอดทนกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้อีกต่อไป ตัวอย่างการต่อสู้ของแรงงานหญิงหลายครั้งได้พิสูจน์ให้เห็นถึงความยืนหยัด มีวินัย เป็นคนหนึ่งที่ที่สุดในยามคับขันและสู้โดยตรงไปตรงมา กลุ่มบูรณาฯ ยังเป็นเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ให้กำลังใจซึ่งกันและกันของแรงงานหญิงสาขาอาชีพต่างๆ ซึ่งเป็นผลดีทำให้ผู้นำแรงงานหญิงหลายคนทำงานในองค์กรแรงงานได้นานขึ้น เพราะเขารู้สึกว่าเขายังมีเพื่อน...”



Vichai Narapaiboon

Thai Labour Museum Foundation and Advisor to the WWUG



"The WWUG still lacks a set of clearly defined strategies. It was encouraging that more woman workers and diversified groups have joined the Group, but they have not been able to work together in a concerted manner towards the same goal. This is a truly new challenge for the Group."

วิชัย นราไพบูลย์ มูลนิธิพิพิธภัณฑ์แรงงานไทย และที่ปรึกษากลุ่มบุรณา

"การทำงานของกลุ่มบุรณา ยังขาดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ช่วงหลังมีแรงงานหญิงที่มาจากหลากหลายกลุ่มมากขึ้น แต่กลุ่มไม่สามารถหลอมความหลากหลายเพื่อให้งานร่วมกันบนเป้าหมายเดียวกันได้ นั่นคือ ความท้าทายใหม่ในการทำงานของกลุ่มบุรณา"

Assoc. Prof. Dr. Voravidh Chareonloet

Faculty of Economics, Chulalongkorn University

"When I first came into contact with them, the WWUG was working on a wide range of issues including the demand for a 90-day maternity leave. Its scope was very broad, and many workers participated. Its success was demonstrated by the 90-day maternity leave. So far, the Group has not yet mobilized in a broad-based manner on gender equality. It has yet to come up with something concrete. Woman workers should strive for greater participation in the labour movement, rather than wishing to seize power for themselves. The question is how to change things so that woman workers do participate more fully. The Group needs to maintain its rank-and-file members who are their real foundations. The leaders must know how to pass on their hard earned experiences and organizing skills to the next generation of woman workers. They must work in a comradely manner with male trade unionists. This way their struggle can certainly be an integral part of the labour movement."



The notion of gender equality cannot be simply translated into a quota system of representation. It should be integral to the whole labour movement. The Group should not be constrained by the dividing lines within the outmoded, traditional union context. The Group should adopt a more flexible approach to work with more groups and diversified interests. Working collaboratively with male counterpart in a relatively equally ratio should help woman trade unionists become more analytical in making decisions. But if the Group adopts a lopsided position, relying solely on a woman's perspective, it could easily find itself isolated. The WWUG has to educate men about woman issues, so there can be an even exchange and debate. But the WWUG must not lose its identity as a woman's organization."

รศ.ดร. วรวิทย์ เจริญเลิศ คณบดีเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย "ช่วงแรกที่ผมรู้จักกลุ่มบุรณา กลุ่มเป็นองค์กรที่เปิดกว้างทั้งในแง่ประเด็นการเรียกร้อง เช่น การเรียกร้องสิทธิลาคลอด 90 วัน ซึ่งเป็นประเด็นผู้หญิงในสังคมที่จะได้รับการพิทักษ์สิทธิในการผลิตซ้ำและเปิดกว้างในแง่ของคนเข้าร่วมเคลื่อนไหวที่หลากหลาย จนกลายเป็นพลวัตผลักดันให้ออกกฎหมายสิทธิลาคลอด 90 วัน ส่วนการขับเคลื่อนของกลุ่มบุรณา ในประเด็นความเท่าเทียมของหญิงชายยังไม่ขยับไปในเชิงรูปธรรม ผมคิดว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงานของผู้หญิงเป็นเรื่องของการเข้าไปแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจมีใช้การยึดอำนาจ แต่เราจะมึ้นตอนวิธีการอย่างไรเพื่อไปถึงจุดนั้น สิ่งที่กลุ่มต้องรักษาไว้คือ แกนนำของแรงงานหญิงที่มาจากฐาน นอกจากนี้การถ่ายทอดแนวคิด ประสบการณ์จากคนรุ่นหนึ่งไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งทั้งในเชิงความรู้และทักษะ กลุ่มจำเป็นต้องทำงานกับแรงงานชายด้วย เพื่อจะทำให้ประเด็นผู้หญิงเข้าไปอยู่ในมิติของขบวนการแรงงาน เมื่อไรที่เขาคิดถึงประเด็นผู้หญิงไม่ได้คิดในเชิงตัวเลข (โควต้า) เท่านั้น แต่มึ้นอยู่ในความคิดหรือแนวคิดของขบวนการแรงงานเลย ส่วนการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเราไม่ควรคิดภายใต้กรอบสหภาพแรงงานแบบเก่ามาเป็นเส้นแบ่ง และแนวคิดการทำงานต้องยืดหยุ่นและหลากหลาย การทำงานร่วมกันของชายและหญิงในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันจะคิดรอบด้าน ต่อเนื่องและมีความลึก กลุ่มบุรณา เป็น องค์กรผู้หญิงแต่เมื่อไรที่เรามองแบบแยกชายหญิงจะทำให้มองปัญหาด้านเดียว ฉะนั้นหาอย่างไรให้ผู้ชายเข้าใจประเด็นผู้หญิงและร่วมถกเถียงกับเราได้ แต่ไม่ให้สูญเสียเอกลักษณ์ของการเป็นองค์กรผู้หญิง"



Sudarat Keyuraphun

Minister of Public Health



"Woman workers truly are a major force in the national economy, but they have not yet been adequately provided with the welfare and benefits they deserve. So it is encouraging that the WWUG has played a significant role in addressing woman workers issues in a more direct manner. The 90-day maternity leave was an example. Woman workers are now entitled to something they truly deserve. When our woman workers can have job security, adequate welfare, and proper benefits, then our economy will prosper, because woman workers are a major element in production."

"On the occasion of the 12th anniversary of the WWUG, I must congratulate the Group and also express my heartfelt appreciation of its contribution in fighting for equal rights and benefits for woman workers, which helps the overall socio-economic development of the country. I wish the Group all the best."

สุดารัตน์ เกษราพิพันธุ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข “แรงงานหญิงถือเป็นกำลังหลักที่สำคัญต่อการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของชาติ แต่ยังไม่ได้รับการดูแลที่ดีเพียงพอ ดังนั้น จึงนับเป็นสิ่งที่น่ายินดียิ่งที่กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีได้เข้าไปมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงให้ตรงประเด็นและตรงต่อความต้องการมากยิ่งขึ้น ดังเช่นผลงานของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีที่ปรากฏเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิลาคลอด 90 วัน จนประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้หญิงในสังคมส่วนใหญ่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ควรจะได้มากขึ้น การดูแลให้แรงงานหญิงได้รับสวัสดิการและการคุ้มครองที่ดีและมั่นคง ย่อมหมายถึง การดูแลเศรษฐกิจของประเทศให้มีความมั่นคงเช่นเดียวกัน เพราะแรงงานหญิง คือ ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมหลักของผู้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ

ในโอกาสครบรอบ 12 ปี กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี ดิฉันขอแสดงความยินดีและขอชื่นชมในบทบาทของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีที่ได้มีส่วนช่วยให้แรงงานสตรีได้รับสิทธิและความเสมอภาค อันนับเป็นการช่วยพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไทยได้อีกทางหนึ่ง ขออวยพรให้กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีสถิตสถาพร ดำรงอยู่คู่สังคมแรงงานสตรีและสังคมไทยอย่างยั่งยืนสืบต่อไป”

Supensri Puengkoksong

Friends of Women Foundation

"With a 12-years track record, the WWUG is a success story due to hard work and firm commitment. The Group has earned the recognition it deserves. Government agencies have shown their confidence in its leaders by appointing them to work as advisors to tackle pressing problems faced by woman workers. It is a pity that the Group does not have an official status required to be represented in the tripartite structure. But this has not prevented the Group working towards its objectives. It has enjoyed enormous recognition by the mass media, due to its public positions on vital issues and its active participation in both labour and social movements. Its leaders and members have been at the forefront of struggles for popular democracy and for a people's constitution. They have been very active in public campaigns, public forums, and political debates. The WWUG has served as an open forum for woman workers to meet and openly voice their opinions-something that formerly did not exist."



สุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง มูลนิธิเพื่อนหญิง “12 ปีการทำงานของกลุ่มบูรณาฯ ถือว่าประสบความสำเร็จ เพราะแรงงานหญิงได้ใช้ศักยภาพของตนทำงานจนเป็นที่ยอมรับของหลายฝ่ายและให้ผู้นำแรงงานหญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น หน่วยงานรัฐเปิดโอกาสให้ผู้นำกลุ่มบูรณาฯ เป็นตัวหลักในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและดูแลสิทธิของแรงงานหญิง เพียงแต่ถูกจำกัดสิทธิในการเข้าไปมีส่วนร่วมภายใต้โครงสร้างไตรภาคี ซึ่งเป็นข้อจำกัดขององค์กรที่ไม่มีสถานภาพที่เป็นทางการ แต่ไม่ใช่ปัญหาการทำงานของกลุ่มฯ การยอมรับของสื่อมวลชนโดยให้ผู้นำกลุ่มฯ ได้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องต่าง ๆ ในฐานะองค์กรแรงงานหญิง รวมทั้งการเข้าร่วมเคลื่อนไหวในประเด็นสังคม เช่น การเรียกร้องรัฐธรรมนูญ การเข้าร่วมเวทีทางการเมืองและเวทีวิชาการเพียงแต่การทำงานยังไม่ตอบสนององวัตถุประสงค์ทั้งหมดของกลุ่มบูรณาฯ จึงเป็นเสมือนเวทีให้ผู้นำแรงงานหญิงมีพื้นที่ในการทำงานและพูดปัญหาของตนเองมากกว่าที่เคยเป็น”



Sumalee Lailud

Assistant Secretary to WWUG



"I am fortunate to be a staff and member of the Group, focusing on the cultural aspects of organizing woman workers. At most events organized by the Group including seminars, workshops, conferences or campaign cultural activities, our woman worker band "Paradorn" has taken part. We can relate to women easily. We can reach out to woman workers with our music and song, because the message is always relevant to their struggle."

สุมาลี ลายลวด ผู้ช่วยเลขานุการกลุ่มบุรณะ "เข้ามาเป็นสมาชิกกลุ่มบุรณะ เพราะได้ทำงานร่วมกับกลุ่มบุรณะ ในเชิงวัฒนธรรมมาโดยตลอด เช่น งานสัมมนา งานเคลื่อนไหวในโอกาสต่าง ๆ ได้เห็นการทำงานของกลุ่มผู้หญิง เพราะภรรยาเป็นนักดนตรีผู้หญิง กลุ่มบุรณะ เป็นองค์กรของผู้หญิง ทำให้เราเข้าใจเชิงเนื้อหาประเด็นผู้หญิงมากขึ้น ใช้เวทีทางวัฒนธรรม แสดงดนตรีพูดคุยประเด็นเหล่านี้กับแรงงานกลุ่มต่าง ๆ"

Dr. Stefan Chrobot

Resident Director of the Friedrich-Ebert-Stiftung, Thailand

"After 12 long years of existence, it is time to look back and reflect on both accomplishments and shortcomings. Currently, the WWUG is widely recognized by politicians, academics, and government agencies. The Group has learned to maintain good working relations with different organizations, groups, and individuals. But as an organization, the Group has to maintain its independent views and positions, and have confidence in working towards the goals it has set for itself. It must rely on its own resourcefulness and creative thinking in order to gain more social acceptance, respect, and recognition as a force to be reckoned with. Every woman worker must demand their rights and benefits. They must be well informed on the relevant issues and developments. Each woman worker should take the time and opportunity to develop her ability to think analytically, to learn from each other, and to think in strategic terms. There needs to be a balance between thinking and acting so that ideas are translated into concrete actions, e.g., launching a campaign to coincide with the celebration of International Women's Day.



The "old guard" and the new generation must learn to work together so that a new leadership can emerge. It is extremely important that potential new leaders are given their chance. Since the WWUG is like a family, everyone is entitled to an equal chance to develop and lead. FES plays only a supporting role in facilitating and assisting programs and activities so that the Group can serve as a forum for woman trade unionists to work together informally, and network with academics, politicians, and other trade unionists. The Group must have its own independence based on its own commitment as well as collaborating with other groups at national and international levels."

ดร. สเตฟาน โครบอท ผู้อำนวยการ มูลนิธิฟรีดริค เอแบร์ท (ประเทศไทย) ผมคิดว่า "12 ปี การทำงานของกลุ่มบุรณะ เป็นช่วงเวลาที่ดีที่กลุ่มบุรณะ จะได้มองกลับไปในอดีต ขณะเดียวกันก็มองไปยังอนาคต ปัจจุบัน กลุ่มฯ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากนักการเมือง นักวิชาการและหน่วยงานรัฐ ทำให้กลุ่มฯ ต้องทำงานสัมพันธ์กับคนเหล่านี้ สิ่งสำคัญคือ กลุ่มต้องมีความเป็นอิสระทางความคิด เชื่อมโยงในความคิดของกลุ่มต้องทำงานให้ถึงเป้าหมายของกลุ่ม ยืนหยัดด้วยตนเอง เพื่อสร้างการยอมรับของสังคม รวมทั้งแรงงานหญิงทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้ ติดตามสถานการณ์ พัฒนาความคิดของตนเอง และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างแนวคิดยุทธศาสตร์ของกลุ่มร่วมกัน ทำให้เกิดภาวะสมดุลระหว่างความคิดและการกระทำ เพื่อนำสิ่งที่เราคิดมาปฏิบัติจริงรูปธรรมชัดเจน คือ การรณรงค์ 8 มีนาคม วันสตรีสากล นอกจากนี้ การปรับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำรุ่นเก่าและรุ่นใหม่ให้สามารถทำงานร่วมกันได้และการพัฒนาผู้นำกลุ่มรุ่นใหม่ การให้โอกาสกับผู้นำรุ่นใหม่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง กลุ่มบุรณะ เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ฉะนั้น ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ที่ผ่านมามีสิ่งที่ดีที่มูลนิธิทำคือ การอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างโอกาสสร้างเวทีให้ผู้นำแรงงานหญิงได้มาพบปะพูดคุยกันอย่างไม่มีเส้นทางได้รู้จักและทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เช่น นักวิชาการ นักการเมือง และผู้นำแรงงานคนอื่น ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้กลุ่มผู้หญิงเป็นอิสระ ทำงานบนพื้นฐานความคิดของกลุ่มและสร้างความร่วมมือในระดับประเทศและนานาชาติ"



Sripo Wayuphak

Chairperson of the Thai Labour Solidarity Committee



"During the past 12 years, the WWUG has continuously conducted educational programs and activities for the benefit of woman workers as well as actively participating in just struggles for workers. As a result, the labour movement in general has recognized its achievements and contributions. But I would still like to see changes within the Group, such as a membership drive to broaden the number of supporters and sympathizers, and more initiatives to work with other groups. Most importantly, the WWUG should become more professional in its work."

ศรีโพธิ์ วายุกัษ ประธานคณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย “กลุ่มบุรณฯ” เป็นองค์กรแรงงานที่ทำงานด้านสตรีมาเป็นเวลา 12 ปีแล้ว โดยมีกิจกรรมให้การศึกษอบรมแก่สมาชิกกลุ่มอย่างต่อเนื่องและร่วมต่อสู้เรียกร้องเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานมาโดยตลอด ผลงานที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับในขบวนการแรงงานเป็นอย่างดี แต่สิ่งหนึ่งที่ยากให้เกิดความเปลี่ยนแปลงคือ กลุ่มบุรณฯ ควรมีสมาชิกเพิ่มมากขึ้น และเป็นสมาชิกที่มาจากกลุ่มต่าง ๆ หลากหลาย กลุ่มฯ จะต้องทำงานในขอบเขตที่กว้างมากขึ้น ไม่จำกัดเพียงการทำงานเฉพาะในกลุ่มเท่านั้น ประการสำคัญต้องทำงานอย่างมืออาชีพให้มากขึ้น”

Senator Sawai Prammanee

Chairperson of Senate Standing Committee on Labour and Social Welfare

"Within the Thai labour movement, we have a rather weak and inefficient mechanism to promote capacity building of women trade unionists, due to an old belief that compares women to the hind legs of an elephant. We now have woman workers who do all sorts of work alongside men but they still are not entitled to the same benefits. Woman workers must learn how to demand what they deserve. They should build their own strong leadership with clear direction. They must know how to work collectively as part of the labour movement. When I first became permanent secretary of the Ministry of Labour and Social Welfare, I came to know Arunee, Wanpen, Wilaiwan, and other leaders. I learned of their activities with great appreciation. In seminars staged by the WWUG, I noticed that more women showed up than men, which could only mean that those events were well planned and executed. However, the Group should still work with other organizations or agencies as allies. This way these woman trade unionists can develop further and learn how to mobilize for the benefit of all woman workers. Practical experience will help build leadership which can mobilize more workers, both women and men, on vital issues. I think some politicians will give support simply because there are many women in the workforce."



ไสว พรหมมณี ประธานคณะกรรมการสิทธิแรงงาน วุฒิสภา “กลไกการรวมตัวผู้หญิงของสถาบันแรงงานหรือองค์กรแรงงานยังอ่อนแอ เพราะความเชื่อทางวัฒนธรรมนิยมที่มองผู้หญิงเป็นช้างเท้าหลัง แม้ว่าปัจจุบันแรงงานหญิงอยู่ภายใต้กลไกการผลิตที่เท่าเทียมกับแรงงานชายก็ตาม แต่ได้รับสิทธิต่างกัน ฉะนั้น สิ่งสำคัญในการรวมตัวของแรงงานหญิงคือ การเรียนรู้ มีผู้นำชัดเจน ทำงานเป็นขบวนการ เป็นทีม ผมรู้จักกลุ่มบุรณฯ ตั้งแต่รับตำแหน่งปลัดกระทรวงแรงงานฯ รู้จักอรุณี วันเพ็ญ วิไลวรรณ สมบุญ เห็นความเคลื่อนไหวของกลุ่มฯ แล้วรู้สึกชื่นใจในเวทีสัมมนาต่าง ๆ มีแรงงานหญิงเข้าร่วมฟังมากกว่าชายแสดงว่ากลุ่มบุรณฯ ทำงานเหนียวแน่นมีฐานและมีความสามัคคีที่ดี อย่างไรก็ตาม กลุ่มบุรณฯ ต้องทำงานกับแนวร่วมอื่น ๆ พัฒนาระบบการจัดการ การศึกษาหาความรู้ ทำให้สมาชิกเข้าร่วมเคลื่อนไหวเพื่อรักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานหญิงทั้งหมด ซึ่งจะทำให้กลุ่มฯ มีผู้นำชัดเจน มีพลังขับเคลื่อนในประเด็นต่าง ๆ มากขึ้น ผมคิดว่าภาคการเมืองพร้อมให้การสนับสนุน เพราะภาคการผลิตมีแรงงานหญิงจำนวนมาก”



Aree Hrusriyakul

Head of Trade Union Education Program,
American Center for International Labour Solidarity (ACILS)

"The WWUG has worked very hard to make people aware of the issues concerning gender equality, rights, and benefits of woman workers. More woman workers are keen to know about the political implications of their situation. During the past 12 years, the Group has accomplished a great deal, educating the workers as well as the public on relevant issues. They have earned respect and recognition from government agencies, local and international labour organizations, resulting in invitations to attend seminars, conferences, workshops abroad, and exposure trips. However, the Group still needs to develop further and build up a second tier of leaders by giving young members the chance to develop and demonstrate their potential. With more active participation by woman workers and trade unionists, woman workers should be able to develop to their fullest potential."



อารีย์ หุศรียุกุล หัวหน้าฝ่ายการศึกษาด้านแรงงาน ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ "การทำงานของกลุ่มบูรณาฯ ทำให้หลายคนสนใจเรื่องสิทธิ ความเสมอภาคและแรงงานหญิงเองให้ความสนใจเรื่องการเมืองและสังคมมากขึ้น 12 ปีการทำงานของกลุ่มฯ มีการเรียกร้องสิทธิหลายอย่าง กลุ่มฯ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานรัฐ และองค์กรต่างประเทศ ผู้แทนกลุ่มฯ มักถูกเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมในต่างประเทศ เช่น การประชุม การศึกษาแลกเปลี่ยนดูงาน อย่างไรก็ตาม ในภาวะปัจจุบันกลุ่มฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาและสร้างผู้นำแรงงานหญิงใหม่ ๆ ขึ้นมาและปัจจัยสำคัญของการสร้างผู้นำรุ่นใหม่คือ การให้ "โอกาส" ให้ "เวที" การยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลง เพราะคนรุ่นใหม่ กลุ่มจึงจะเกิดการพัฒนา นอกจากนี้การสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมถือเป็นการพัฒนาศักยภาพของผู้หญิงอย่างแท้จริง"

Usa Suwanathat

Head of Women Section, Metropolitan Water Works Labour Union,
Vice Chairperson of PSI-Thailand



"I am glad to be one of the founding members of WWUG and one of its advisors. I did not think it was right that workers are heavily exploited while most labour unions did not pay enough attention to problems faced by woman workers. The success of the campaign for 90-day maternity leave was a major achievement for the WWUG because the Group was at the forefront of the struggle. The Group is now well recognized by the public at large, including male workers. In addition, the Group was also highly active in demanding the government provide welfare, benefits, and assistance to the victims of the Kader factory fire. The Group has campaigned vigorously on occupational health and safety as part of a national coalition, and on other issues such as childcare centres. I think the Group has been fully committed without any vested interest."

อุษา สุวรรณทัต หัวหน้าฝ่ายสตรี สหภาพแรงงานการประปานครหลวง และรองประธานองค์กรสาธารณูปโภคระหว่างประเทศ (PSI ไทย) "ดีใจมากที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการก่อตั้งกลุ่มบูรณาฯ และเป็นพี่ปรึกษาของกลุ่มฯ เพราะเห็นว่าไม่ใช่เรื่องถูกต้องที่ผู้ใช้แรงงานถูกเอารัดเอาเปรียบและนโยบายสหภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจกับปัญหาของแรงงานหญิง การเข้าร่วมรณรงค์สิทธิลาคลอด 90 วันและประสบความสำเร็จถือเป็นผลงานสำคัญของกลุ่มฯ ที่ทำให้กลุ่มฯ ได้รับการยอมรับของคนทั่วไป รวมทั้งจากแรงงานชายด้วย นอกจากนี้กลุ่มบูรณาฯ ยังมีบทบาทสำคัญต่อการเรียกร้องให้รัฐบาลเข้ามาช่วยเหลือคนงานเคเดอร์ที่ประสบภัยจากไฟไหม้โรงงาน และทำงานติดตามเรื่องสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน ศูนย์เลี้ยงเด็กอย่างต่อเนื่อง กลุ่มบูรณาฯ ทุกคนทำงานด้วยใจรัก เสียสละ และไม่ได้หวังผลประโยชน์"



Ekaporn Rakkwamsuk

Former Deputy Minister of Labour



"One clear goal of the recent political reform is to create the conditions for people to claim their rightful human dignity. The process of political reform itself made the Thai people appreciate better what the constitution means by 'human dignity'. Within this context, it is essential that workers enjoy a better quality of life, free from all forms of exploitation, discrimination, and inhumane treatment. I am glad that the WWUG has been dedicated to improving the livelihood of workers and protecting their rights and benefits, so that workers can work and live with human dignity."

เอกพร รักความสุข อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน “การปฏิรูปการเมืองที่ผ่านมา มีสิ่งหนึ่งเริ่มชัดเจนมากขึ้น คือ การสร้าง “คน” ให้มีความเป็น “มนุษย์” ซึ่งโอกาสทางการเมืองเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผลักดันให้คนไทย มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์ การดูแลคุณภาพชีวิตและสร้างให้ผู้ใช้แรงงานมีศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่ถูกเอาเปรียบหรือถูกดูถูกเหยียดหยามมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผมยินดีที่กลุ่มบูรณาฯ ให้ความสนใจต่อการดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน พยายามปกป้องคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้เป็นคนที่มีศักดิ์ศรีแห่งความเป็นมนุษย์”



ก้าวต่อไป

กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

The next step





ก้าวที่ต้องย่าง

12 ปีบนเส้นทางการต่อสู้เพื่อแรงงานหญิงของกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี เส้นทางการต่อสู้ที่ผ่านมาได้ปูด้วยกลีบกุหลาบ ทว่าเต็มไปด้วยอุปสรรคขวากหนามนานาประการ แต่ด้วยความมุ่งมั่นเสียสละ ความสมัครสมานสามัคคีและการทุ่มเททำงานอย่างเอาใจจริงเอาใจของกรรมการและมวลสมาชิก ทำให้ 12 ปีที่ผ่านมาสิทธิของแรงงานสตรีได้รับการยอมรับมากขึ้นและประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงหลายประเด็นได้รับการแก้ไขให้ลุล่วงไป 12 ปีที่ผ่านมาแม้จะมีความสำเร็จให้ชื่นชมมากมาย แต่บ่อยครั้งที่การต่อสู้ของพวกเราต้องประสบกับความพ่ายแพ้ครั้งแล้วครั้งเล่า ความล้มเหลวและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีต จะกลับมาเป็นบทเรียนให้เราต้องศึกษาเพื่อพลิกฟื้นสถานการณ์ให้กลับมาเป็นผู้ชนะให้จงได้ในอนาคต วันนี้ยังมีปัญหาแรงงานสตรีอีกมากมายที่ยังรอการสะสางและท้าทายต่อการทำงานของ กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีที่ยังจะต้องก้าวต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง จากหลากหลายมุมมอง และข้อเสนอแนะของพันธมิตรทั้งหลาย ทำให้กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีสามารถที่จะกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานของกลุ่มฯ ในอนาคตได้ ดังต่อไปนี้

สร้างผู้นำ คือ ...ภารกิจหลัก

มิตรหลายคนมองว่า ขณะนี้กลุ่มขาดผู้นำแรงงานหญิงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ภารกิจสำคัญเร่งด่วนของกลุ่มบูรณาฯ คือ การสร้างผู้นำแรงงานหญิงเพิ่มและสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างจากคณงานระดับฐาน สหภาพฯ กลุ่มย่านฯ ให้เข้าใจประเด็นผู้หญิง พัฒนาทักษะเพิ่มศักยภาพการทำงานและความรู้ ความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา วิธีการสร้างคนที่มีประสิทธิภาพยิ่งคือ การให้โอกาส ให้เวที และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานของคนรุ่นใหม่ และการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ สร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน

กลุ่มบูรณาฯ ต้องคิดถึงการพึ่งตนเองทั้งทางความคิด การตัดสินใจและการเงิน โดยเฉพาะการพึ่งตนเองทางการเงินต้องทำให้การจัดเก็บค่าสมาชิกเป็นระบบและเป็นจริง

การทำงานภายใต้กระแสสังคม เศรษฐกิจและการเมือง กลุ่มบูรณาฯ ต้องมีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจนและกล้าประกาศจุดยืน เพื่อให้สังคมเห็น และเข้าใจว่ากลุ่มฯ คือ ตัวแทนของแรงงานหญิงอย่างแท้จริง

จากหญิงแรงงาน..สู่หญิงหลากหลายอาชีพ

กลุ่มบูรณาฯ ควรเปิดและขยายการทำงานไปสู่แรงงานหญิงและผู้หญิงกลุ่มอื่นๆ นอกเหนือจากแรงงานในภาคอุตสาหกรรมและรัฐวิสาหกิจ เช่น กลุ่มแรงงานนอกระบบ หญิงตกงาน แรงงานหญิงภาคบริการ แรงงานหญิงต่างด้าว แรงงานหญิงภาคเกษตรกรรม ฯลฯ เป็นความท้าทายใหม่ในการทำงานของกลุ่มบูรณาฯ ว่าจะทำงานอย่างไรในสภาวะความแตกต่างหลากหลายของแรงงานหญิง และข้อจำกัดของกลุ่มให้สามารถทำงานร่วมกันได้ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

กลุ่มเป้าหมายที่น่าจะทำงานด้วยคือ นักการเมืองชาย และแรงงานชาย เพื่อให้เขาเข้าใจประเด็นผู้หญิง ถกเถียงร่วมกัน การทำงานของแรงงานหญิงจะอย่างไรให้เขามาสันนิษฐานงานของกลุ่มบูรณาฯ โดยเฉพาะแรงงานชาย จะทำอย่างไรให้ขบวนการแรงงานมีแนวคิดการทำงานในประเด็นผู้หญิงที่ไม่ใช่ระบบโควต้า



The next step

The viewpoints expressed by friends, colleagues and supporters of the Group show that the WWUG has come a long way from the formative years, has soldiered through the crisis, and withstood the tides and current of globalization. These viewpoints, along with the experience of 12 years of struggle, have helped the Group to define its objectives for the future.

Forging new leadership: A major task

Many constructive comments point to the need for the Group to develop a new tier of leadership so that the Group can remain a vital and effective force. This is absolutely correct, but it is also a big task. Leadership is matter of both quantity and quality. The new tier must be built bottom up, beginning from the shopfloor rank-and-file members, house unions, and coalitions of industrial area unions. The needs and potential of woman workers must be properly understood within the context of the labour movement and other social movements. Opportunities have to be created for a new tier of leaders to make their voices heard and their opinions known. Forums have to be created so the old guard and the future leadership can share their views and experiences. Most importantly, the new tier must have the confidence and the commitment to continue the struggle.

The WWUG must focus on self-reliance, self-sufficiency, and self-determination. One critical area is the Group's financial status. In the long run, membership fees must be systematically collected so that the organization is financially sustainable.

In an ever-changing socio-economic, cultural, and political environment, the Group has to take a firm position on every relevant issue so that it gains social recognition as an agent for change—a true voice of woman workers.

From woman workers to women in diverse careers.

The WWUG should reach out to more women in different occupations and workstyles including women employed in the service industry, informal sector, home workers, retrenched workers, migrant workers including those engaged in the agricultural sector, and so on. These targets present new challenges to the Group: how should these new segments be approached, and how can they be brought together to work for common goals.

Even more challenging is the question of male politicians and male counterparts within the labour movement. How can the Group win their support for the cause of woman workers. How can women play a greater role in decision making within the labour movement without resort to a quota system.

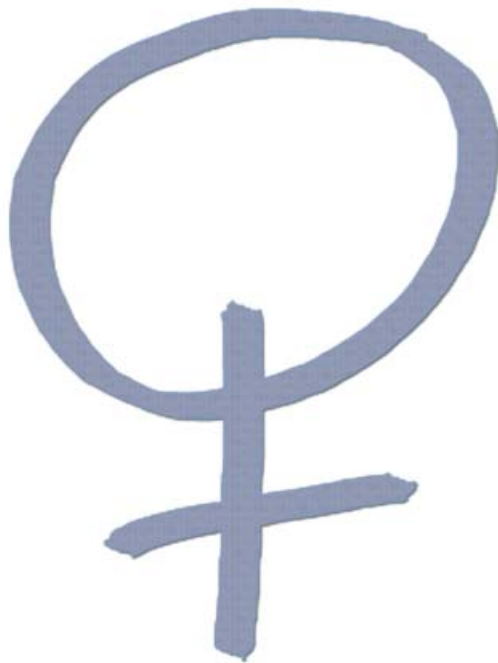


“แรงงาน” “หญิง” ภายใต้ประเด็นสังคม?

มีการถกเถียงประเด็นการทำงานของกลุ่มบุรุษฯ จะทำงานอยู่เฉพาะประเด็นผู้หญิงเท่านั้น หรือทำประเด็นสังคม แต่มีประเด็นผู้หญิงอยู่ด้วย

ภายใต้การพัฒนาแบบ “กระแสหลัก” หรือการพัฒนาที่เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยละเลยคุณภาพชีวิตของคน “ทำงาน” แรงงานหญิงต้องบอกให้ได้ว่า ตนเองต้องการชีวิตแบบใด และกลุ่มบุรุษฯ จะสร้างทางเลือกให้ผู้หญิงทุกส่วนได้อย่างไร

กลุ่มบุรุษฯ ควรทำงานที่เน้นประเด็นแรงงานหญิง แต่เป็นประเด็นที่สามารถเชื่อมกับประเด็นอื่น และมีองค์กรพันธมิตรทำอยู่ เพื่อให้เขาเข้าใจประเด็นผู้หญิงและทำงานร่วมกันได้ หรือกลุ่มบุรุษฯ จะทำงานประเด็นผู้หญิงที่ไม่ใช่ “ผู้หญิง” หรือ “แรงงาน” อย่างเดียว แต่เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงทุกกลุ่ม และหากกลุ่มต้องการทำงานประเด็นผู้หญิงโดยเฉพาะ จะต้องทำให้เข้มแข็งและเป็นรูปธรรม บางคนเห็นว่าหากกลุ่มบุรุษฯ ทำงานประเด็นผู้หญิงประเด็นเดียว จะถูกมองว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง และจะถูกกีดกันออกจากประเด็นอื่นๆ จึงควรทำงานในประเด็นสังคมอื่นๆ ด้วย นอกจากนี้ แรงงานหญิงต้องเชื่อมโยงประเด็นปัญหาของตนเองให้ได้ว่าสอดคล้องกับนโยบายรัฐในเรื่องใดหรือไม่ เพื่อเข้าไปมีส่วนร่วม และทำงานในมิติทางการเมือง เพราะทำให้แรงงานได้รับการพัฒนา นี่เป็นเพียงความคิดเห็นในมุมมองของพันธมิตร กลุ่มบุรุษฯ ต้องพิจารณาและตัดสินใจบนจุดยืนของกลุ่มเอง





Labour issues or woman issues within a broader social context?

For some time, this question has been a focus of debate among the ranks of woman trade unionists. Thailand's lopsided and growth-obsessed development strategy pays little attention to the qualitative aspects of life for workers, women and men alike. Thus woman workers and woman trade unionists must have a clear understanding of what kind of life they want to live. And the WWUG must come up with alternative strategies appropriate for women engaged in diverse occupations and careers.

The WWUG tends to focus on issues which are relevant to woman workers, but which also have wider implications for women and society as a whole. The Group should select issues which offer a basis for linking with allies and partner organizations within the labour movement and wider social movement. Only then can common grounds be identified and established.

The Group should not work on "purely woman issues" or "exclusively labour issues", but rather on issues relevant to a broad spectrum of women and women's groups. If the Group decides to work on a specific woman issue, it must be crystal clear why it is making such a decision. Otherwise, the Group may be seen as narrow in outlook and commitment, and could be isolated by other organizations working on broader issues.

Thus the Group must take up broader social issues as well.

In addition, the WWUG and its members should be capable of linking their issues of immediate concern with government policies and their impact on people. The Group should continue to press for more meaningful participation of woman workers in the political process.

The viewpoints of friends, colleagues and supporters have also given the Group some "food for thought", as follows.





กระบวนการใหม่ กับงานเชิงรุก

- กลุ่มบูรณาฯ จำเป็นต้องวิเคราะห์วิธีการทำงานจากสถานการณ์สังคมเสียใหม่ เพื่อให้เห็นงานที่ต้องทำพันธกิจที่ต้องทำงานร่วมกัน
- กลุ่มบูรณาฯ ต้องร้อยรัดแรงงานหญิงกลุ่มต่าง ๆ ให้เข้ามาเป็นขบวนการเดียว และพัฒนาวิธีการเคลื่อนไหวแบบใหม่ที่ทำให้คนมีส่วนร่วมมากขึ้น จะทำให้มีพลัง
- พัฒนารูปแบบ พัฒนาศักยภาพของกรรมการ สมาชิกที่มีความหลากหลาย แตกต่างกันทั้งความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้มากขึ้น
- ทำให้คนจากหลากหลายพื้นฐาน อาชีพ และความสนใจ ทำงานบนเป้าหมายเดียวกัน
- กลุ่มบูรณาฯ ควรมีสถานที่ประสานงานที่ชัดเจน เพื่อรับเรื่องราวร้องทุกข์ให้คำปรึกษาแก่แรงงานหญิงเพื่อนำข้อมูลปัญหาที่ได้ไปเคลื่อนไหว โดยเฉพาะในภาวะวิกฤติที่แรงงานหญิงไร้ที่พึ่ง เช่น ให้มีคนมานั่งให้คำปรึกษาหรือรับเรื่องราวร้องทุกข์ประจำ เพื่อให้บริการเฉพาะช่วงเย็น
- กลุ่มบูรณาฯ ต้องเป็นตัวของตัวเอง ระดมปัญหาด้วยตนเอง เน้นให้การศึกษาและพัฒนาตนเองและทำงานอย่างมีแผนชัดเจน
- การทำงานร่วมกันของคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ จะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา แนะนำการทำงาน และเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่
- เลือกกิจกรรม ประเด็นเคลื่อนไหวให้สอดคล้องกับปัญหาของผู้หญิงและลักษณะขององค์กร รวมทั้งเข้าไปมีบทบาทในเวทีผู้หญิงในทุกเรื่อง
- การจัดให้มีกรรมการชุดเล็กๆ ชุดละ 3-5 คน เพื่อเป็นตัวหลักในการตัดสินใจ
- มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

อิสระ ไม่เป็นทางการ: การเติบโต และอำนาจต่อรองของแรงงานหญิง

สุเพ็ญศรี พึ่งโคกสูง “กลุ่มบูรณาฯ มีสถานะเทียบเท่ากับสภาแรงงานของผู้หญิง แม้ว่ากลุ่มไม่ได้จดทะเบียนเป็นทางการ แต่โดยสภาพของสมาชิกและกรรมการกลุ่มทุกคน มีสภาพที่เป็นทางการอยู่แล้ว..”

อรุณี ศรีโต “เราต้องการให้กลุ่มฯ เป็นเวทีของผู้หญิง ได้พบปะพูดคุย สังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ต้องการองค์กรที่เป็นทางการ เพราะองค์กรที่เป็นทางการไม่สอดคล้องกับการทำงานประเด็นผู้หญิง เช่น นโยบายขององค์กรต้องผ่านมติที่ประชุม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชายที่ขาดความเข้าใจเรื่องผู้หญิง แม้ว่าขณะนี้ สหพันธ์แรงงานและสภาแรงงานมีฝ่ายสตรี เพราะการผลักดันของแหล่งทุน เช่น TTG ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่น่าภูมิใจ เพราะไม่ได้เกิดจากการสรุปปัญหาความต้องการของขบวนการแรงงานในเอง..”

วิไลวรรณ แซ่เตีย “กลุ่มบูรณาฯ ต้องเป็นองค์กรอิสระ มีคณะกรรมการเป็นของตัวเอง ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน...”

วันเพ็ญ เปรมแก้ว “กลุ่มบูรณาฯ เป็นองค์กรที่ไม่เป็นทางการ เป็นองค์กรอิสระทำงานภายใต้การปรึกษาหารือของแรงงานหญิงย่านต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าของปัญหา องค์กรแรงงานที่เป็นทางการสกัดกั้นบทบาทของแรงงานหญิงในการแสดงความคิดเห็น หรือเข้าไปทำงานในระดับการตัดสินใจ ในขณะที่กลุ่มไม่เป็นทางการเปิดโอกาสให้แรงงานหญิงได้แสดงความคิดเห็นเต็มที่ รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงานได้มากกว่า...”



A pro-active approach and process

The WWUG must sum up past experiences, from successes as well as failures, and adopt a more flexible approach in working with allies and strategic partner organizations.

The Group must draw women from different groups and diverse occupations into a gradually consolidated movement and learn how work in more participatory manner in order to gain more strength.

New and more creative approaches should be adopted for capacity building programmes designed for woman workers, drawing from the rich collective experience of different careers and different circles.

The Group must create favourable conditions for women from diverse backgrounds to work towards common goals.

The WWUG should have a permanent office or secretariat for such work as filing complaints and grievances, providing counselling service, disseminating facts and figures for the purpose of raising awareness, conducting campaigns, and especially providing relief and emergency response to women who may need shelter or protection. These services could be provided both on and off office hours.

The WWUG must maintain independence in conducting analysis, education, development and concrete actions based on well formulated policies, plans, and programmes.

The Group should serve as a bridge between activists of different age groups in order to transfer experience, knowledge, and skills so that new and younger generations may develop to their fullest potential.

Issues must be properly analyzed before a campaign is launched, taking into account the relevance of the issue to woman workers or women in general, and the capacity of the Group to conduct the campaign. The Group must have a clear position before committing itself to any issue or participating in any forum.

Small groups of 3-4 members or potential leaders must be organized as subcommittees to make decisions on important matters on behalf of the Group.

Full-time staff is badly needed.

Autonomy and independence: Empowering and gaining more bargaining power for woman workers.

Supensri Puengkoksoong: "The WWUG is the de facto Women's Labour Council. There is no need to register it at the moment, simply because all the members and member-organizations already have their own legal status anyway."

Arune Srito: "We want the Group to serve as a women's forum for meeting, sharing, and carrying out activities. It does not have to be a formally registered organization, because all officially registered organizations have proved to be irrelevant and ineffective on women's issue. For example, their decisions have to be adopted by an executive committee which is male-dominated. It is always difficult to pass any resolution on woman issues because men do not fully understand them. Even though we now have a "Women's Affairs Section" under the auspices of labour federations and labour councils, due to pressures applied by funding agencies, this was not something we have achieved with pride. It did not come from concrete experiences summed up within the labour movement."

Wilaiwan Saetia: "The WWUG must be autonomous with its own executive committee, so that it can be more effective in carrying out its programmes and activities."

Wanpen Premkaew: "The WWUG is not a fully registered organization, but independently functioning in close consultation with woman workers and coalitions of industrial area unions. The legally registered labour organizations have actually prevented us from voicing our opinions and from playing crucial roles in the decision-making process. In contrast, this informally organized group has given us badly needed opportunities to speak out without restriction. On top of this, the Group also provides a forum for us to learn and develop in a much more meaningful way."



เพลง...หญิงกล้า

บนถนนหนทางยาวไกล มาหญิงไทยร่วมกันสร้างฝัน

ฝันสร้างโลกสดใสขึ้นบาน ดวงตะวันเจิดจ้ากลางใจ

เอามือสวยสร้างโลกแสนงาม มาสร้างความเป็นธรรมเกิดหญิง ล้างสังคมโสมมจริง ๆ

เอาเปรียบหญิงชูดรีดกายใจ ชูดรีดกายใจ

เบิกฟ้า สตรีสากล มั่นในกมล ร่วมกันฟันฝ่า ปลดปล่อยใจ รุดไปข้างหน้า

ปลดพันธนาการ สู่ทางเสรี

โลกทั้งผองเหมือนดั่งน้องพี่ เอื้ออารีต่อกันได้ไหม ขาวหรือดำ ต่ำสูงจากใด

สังคมใหม่หญิงชายเท่าเทียม

ผู้ประพันธ์ วิชัย นราไพบุลย์ มอบให้แก่กลุ่มบุรณฯ เมื่อเดือนมีนาคม 2537