



บันเส็นทางการต่อสู้เพื่อแรงงานหญิง 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

FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

จัดพิมพ์เนื่องในโอกาสครบรอบ 12 ปี
แห่งความร่วมมือระหว่าง
มูลนิธิเฟริดิค เอเบิร์ท
และ กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี



บันเส็นทางการต่อสู้เพื่อแรงงานหญิง 12 ปี กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

บรรณาธิการ และ ผู้แปล: คริส เบเกอร์, พันธ์ วรรณะบริบูรณ์, วาสนา ลำดี,
ศักดินา ฉัตรกุล ณ อุดมยา, สันติ อิศโรวุชกุล, อภิมณี รมยานนท์

ผู้ออกแบบ: ดวงตา พุ่มเจริญ

ภาพประกอบจาก: พิพิธภัณฑ์แรงงานไทย

ผู้จัดพิมพ์: มูลนิธิเฟรีดิค เอเบร์ท

1550 อาคารชั้น 23 ถ. เพชรบุรีตัดใหม่ แขวงมัข hakkhan เขตราชเทวี กรุงเทพฯ 10400
โทร. 0-2652-7178/9 แฟกซ์ 0-2652-7180

ครั้งที่พิมพ์: ครั้งแรก กันยายน 2547

พิมพ์ที่: บริษัท ครีเมืองการพิมพ์ จำกัด

5/37-41 ถนนเมือง ซอย 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

ดร. สเตฟาน โครบอท

วีไสววรรณ แซ่เตี้ย

6

กว่าจะมาเป็นกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี 7

แรงงานหญิงแบบโลกไว้ครึ่งหนึ่ง
ย้อนต้นงานการต่อสู้ของแรงงานสตรีไทย
ประเทศไทย พ.ศ. 2535
กำเนิดกลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี
โฉมหน้ากรรมการชุดก่อการ

17

ยุคหนึ่ง ก่อร่างสร้างตัว 2535-2539

อุรุณี ศรีริต

แต่ละย่างที่ก้าวผ่าน

“ลากลอด 90 วันกับชัยชนะอันยิ่งใหญ่ของเพศแม่”
ภาพรวมของยุคสมัย

ยุคสอง ฝ่าวิกฤติ 2540-2543

วันแพญ ประมวลแก้ว

แต่ละย่างที่ก้าวผ่าน

“กลับถูกแม่: คุณย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน”
ภาพรวมของยุคสมัย

ยุคสาม หวานกระแสโลกวิจัตน์ 2544-2547

วีไสววรรณ แซ่เตี้ย

แต่ละย่างที่ก้าวผ่าน

“สถานบันคุ้มครองสุขภาพฯ ที่ฝ่าฝืน”
ภาพรวมของยุคสมัย

มิตรหลักมุมมองตอกลุ่มบูรณาฯ

45

ก้าวที่ต้องย่าง

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 “บันเลี้นทางการต่อสู้เพื่อแรงงานหญิง 12 ปี กลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี” เล่มนี้ ได้ถูกจัดพิมพ์ขึ้น เนื่องในโอกาสครบรอบ 12 ปี แห่งความร่วมมือ ระหว่าง มูลนิธิเฟริดริก เอเบรท และ กลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี

ในปี พ.ศ. 2535 กลุ่มผู้ใช้แรงงานสตรีที่มาจากโรงงานอุตสาหกรรมหลากหลายประเภท ได้รวมตัวกันจัดตั้งกลุ่มเครือข่ายแรงงานสตรีวิสิริ ขึ้นมาเพื่อประโภช์ของแรงงานสตรีโดยรวม ซึ่งต่อมากลุ่มดังกล่าวนี้ ก็มีชื่อย่อเป็นทางการว่า “กลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี” นั่นเอง การประชุมครั้งแรกของกลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี ถูกจัดขึ้นที่สำนักงานของมูลนิธิเฟริดริก เอเบรท หลังจากนั้นเป็นต้นมา กลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี ก็เริ่มเคลื่อนไหวและรณรงค์เพื่อประโภช์ของผู้ใช้แรงงานสตรี เริ่มตั้งแต่ การรณรงค์เพื่อเรียกร้องสิทธิในการลาคลอด 90 วัน ซึ่งถือเป็นชัยชนะที่ดึงดูดของแรงงานสตรีที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นในสมัยนั้น อีกทั้งยังทำให้กลุ่มเริ่มเป็นที่รู้จักในระดับสากลด้วย นับตั้งแต่นั้น เป็นต้นมา กลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี และ มูลนิธิเฟริดริก เอเบรท ได้ประสานความร่วมมือซึ่งกันและกันมาโดยตลอด ซึ่งมีให้เห็นความร่วมมือในการดำเนินโครงการที่ต่างๆ แต่ทั้งสององค์กรมีอุดมการณ์ร่วมกัน โดยให้คุณค่ากับเรื่องสิทธิของผู้ใช้แรงงาน และเนื่องจากมูลนิธิเฟริดริก เอเบรท ได้มีส่วนร่วมในการจัดตั้งกลุ่มนูรณาการแรงงานสตรีมาตั้งแต่แรกเริ่ม ทั้งสององค์กรจึงมีความใกล้ชิดกันอย่างแนบแน่น ด้วยความร่วมมือที่มีทั้งในด้านนโยบาย และ ความร่วมพัฒนาช่องที่เพื่อนร่วมอุดมการณ์ในการต่อสู้เพื่อความยุติธรรมในสังคม ความเท่าเทียมกัน ระหว่างหญิงชาย ความเข้าใจอันดีระหว่างประเทศ และความสงบสันติของโลก

หนังสือเล่มนี้ จัดทำขึ้น เพื่อให้ผู้อ่านได้รู้ความรู้อย่างลึกซึ้งในเรื่องการเคลื่อนไหวทางแรงงานสตรีในประเทศไทย และมีความเข้าใจในเรื่องราวการเคลื่อนไหวและรณรงค์ของกลุ่มนูรณาการแรงงานสตรีตลอด 12 ปีที่ผ่านมา เนื้อหาของหนังสือจะเน้นที่เรื่องราวการต่อสู้เคลื่อนไหวของกลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี หากกว่าเรื่องกิจกรรมที่อยู่ในโครงการประสานความร่วมมือระหว่างกลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี และ มูลนิธิเฟริดริก เอเบรท ในมุขของการพัฒนาไปสู่รัฐส่วนตัวสากลอ่างขั้นหนึ่น គัดผู้จัดทำได้มีความเห็นตรงกัน ในการที่จะจัดพิมพ์หนังสือเล่มนี้ ทั้งในภาษาไทย และ ภาษาอังกฤษ รวมทั้งเผยแพร่หนังสือไปยังผู้อ่านทั่วในประเทศไทย และต่างประเทศ เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้ จะนำไปสู่การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างประเทศ อีกทั้งยังนำไปสู่ความร่วมมือซึ่งกันและกันในการเคลื่อนไหวทางสังคมในประเทศไทยด้วย

ดร. สเตฟาน โคโรบอฟ ผู้อำนวยการ มูลนิธิเฟริดริก เอเบรท

วิไลวรรณ แซเตีย ประธาน กลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี

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



ก้าวจะมาเป็น
กลุ่มนบูรณาการแรงงานสตรี

We have come a long way!





ครึ่งหนึ่งของโลกนี้ สร้างโดยแรงงานสตรี

แรงงาน คือ ผู้สร้างสรรค์โลก ครึ่งหนึ่งของโลกใบนี้จึงถูกสร้างขึ้นด้วยน้ำมือของพวกรชือ แรงงานหญิง แม้ว่าแรงงานหญิงจะเป็นเจ้ากรฟื้องตัวสำคัญที่ขับเคลื่อนประวัติศาสตร์แห่งการพัฒนาของสังคมไทยอย่างต่อเนื่อง แต่แรงงานสตรีกลับมีสถานภาพที่ต่ำต้อยเสมอมา ด้วยจาริตทางวัฒนธรรมดั้งเดิมของไทยได้ตีกรอบให้สตรีมีบทบาทจำกัด และยังมีอิทธิพลตกค้างต่อเนื่องจนปัจจุบันที่อยู่ในไทย ถูกทำให้อ่อนแอกว่าที่ธรรมชาติให้ไว สังคมไทยสร้างค่านิยม และความเชื่อว่า หญิงเป็นเพศที่ด้อยค่า ถูกกำหนดให้อยู่กับเหย้าฝ่ายกับเรือน อยู่ใต้ด้วยบารมีชาย เป็นช้างเท้าหลัง หญิงไม่ได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกับชาย ในการพัฒนาค้ายภาพ ความรู้ ความสามารถ งาน และตำแหน่งหน้าที่อันมีเกียรติต่าง ๆ มักถูกกีดกัน และลงงานให้เพศชาย เม้มีข้อจำกัดมากมาย จากจาริตประเพณีและค่านิยมในสังคม แต่แรงงานหญิงยังคงเป็นแรงงานหลักที่มีคุณูปการต่อสังคมไทย เสมอมา



ในสังคมศักดินาโบราณผู้ชายต้องถูกเกณฑ์ไปทำงานให้กับรัฐ และเจ้าขุนมูลนาย แรงงานหลักในเรือสำราญเรือนา ที่ต้องตกแดดราก่อนไถหัววน สร้างผลิตผลเลี้ยงผู้คนหังแผ่นดิน จึงเป็นของแรงงานสตรี

เมื่อระบบการผลิตแบบทุนนิยมเข้ามาแทนที่ภายนอกการเปิดประเทศใน พ.ศ. 2398 แรงงานหญิงค่อย ๆ ถูกดึงเข้าสู่โรงงาน จนกลายเป็นกำลังสำคัญในการบริหารผลิตสมัยใหม่ ในยุคต้น ๆ ของการผลิตระบบใหม่นี้ การขาดแคลนแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญ รุนแรง เนื่องด้วยยังไม่มีกฎหมายเพื่อคุ้มครอง ด้วยอุดหนุนที่ยังคงดำเนินอยู่อย่างหนาแน่นในสังคมไทยขณะนั้น ทำให้แรงงานหญิงอยู่ในสถานภาพที่ถูกเอรัดอาเปรียบฐานะเรยิ่งกว่า

หญิงไทยส่วนใหญ่ได้รับการส่งเสริมด้านการศึกษา จึงมีการศึกษาต่ำกว่าชาย ผู้เข้าสู่โรงงาน งานที่ได้รับมอบหมายจึงเป็นงานที่ต่ำชั้นกว่า หรือที่เรียกว่า งานไร้ฝีมือ ทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัย ได้รับค่าจ้างต่ำ แต่แรงงานไร้ฝีมือราคากลางเหล่านี้นั้นแหลกเหล็ก เป็นผู้สร้างมูลค่าส่วนเกินและรายได้ให้ประเทศมากมาย มหาศาลในแต่ละปี เพาะพวกรชือคือ กำลังหลักในอุตสาหกรรมสำคัญของชาติ อย่างเช่น เสื้อผ้าสำเร็จรูป สิ่งทอ เจียระไน เพชรพลอย อาหารเช่น เชิง วิลล์กรอนิกล์ 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

การเอรัดอาเบรียบ ความไม่เสมอภาคและอยุติธรรมที่เกิดขึ้นต่อแรงงานสตรีทำให้คุณงานสตรีรุนแล้วรุนเล่าได้ ลูกขี้แมตต่อสู้เพื่อเรียกร้องสิทธิ ความยุติธรรมและความเสมอภาคอย่างไม่ขาดสาย

กรรมกรหญิงแห่งโรงงานห่อผ้าธนบุรีคือ ผู้ขับต้นแบบนำให้กับตำนานการต่อสู้ของแรงงานสตรีไทย ด้วยการหยุดงานประท้วงการลดค่าจ้างอย่างไม่เป็นธรรมของนายจ้างเมื่อเดือนกันยายน 2475 คือ หลังเปลี่ยนแปลงการปกครองใหม่ ๆ นั่นเลยที่เดียวและกำชัยชนะในการต่อสู้ครั้งนั้น อีกตำนานของการต่อสู้ที่ถือเป็นเครื่องมือของแรงงานสตรี คือ การต่อสู้ของคนงานหญิงแห่งโรงงานนำมั่นซ่องหนึ่งที่คัดค้านการเอรัดอาเบรียบของนายจ้างด้วยการอนุญาณเพื่อไม่ให้รถบรรทุกนำมั่นของบริษัทเข้าออกที่เรียกว่า “บุทธการธนีกรแสง” ในปี 2494

การเอรัดอาเบรียบต่อแรงงานหญิงทำให้เกิดความคิดที่จะรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรของแรงงานสตรีขึ้น ซึ่ง ความคิดนี้มีมาตั้งแต่ปี 2475 ดังปรากฏเป็นหลักฐานในหนังสือพิมพ์ทุ่งไทย ฉบับวันที่ 19 ตุลาคม 2475 แต่ความพยายามนี้มาสำเร็จเป็นจริงในปี 2494 เมื่อมีการจัดตั้ง “สหพันธ์กรรมกรหญิง” ขึ้น ซึ่งต่อมาได้เข้าร่วมกับขบวนการแรงงานผลักดันให้รัฐต้องตราพระราชบัญญัติแรงงานฉบับแรกออกบังคับใช้ในปี 2499 ทำให้มีบัญญัติว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานหญิงอยู่ด้วย แต่กฎหมายดังกล่าวบังคับใช้ได้ไม่นานก็ถูกยกเลิกไปภายหลังการรัฐประหารของ จอมพลสฤษดิ์ kansarachthi ในปี 2501 และสหพันธ์กรรมกรหญิงถูกยุบพร้อมกับสภาพแรงงานอื่น ๆ

กระทั่งประชาธิปไตยกลับคืนมาอีกครั้ง หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 แรงงานหญิงจึงได้ลุกขึ้นทางสิทธิอันพึงมีเพื่อได้ของตน ขบวนการต่อสู้เพื่อสิทธิสตรีเป็นไปอย่างเข้มข้นในช่วงประชาธิปไตยเบ่งบาน การต่อสู้หลายกรณีแรงงานหญิงเป็นฝ่ายได้รับชัยชนะ แต่หลายกรณีถูกปราบปรามอย่างรุนแรง อย่างเช่นกรณีการต่อสู้ของคนงานหญิงโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าสแตนดาร์ดการเมเนทที่ถูกเจ้าหน้าที่ตำรวจทำร้ายได้รับบาดเจ็บจำนวนมาก ในปี 2518 การประท้วงการเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมของคนงานหญิงโรงงานยาร่าที่ต่อสู้ยืดเยื้อ และยึดโรงงานดำเนินการผลิตเองใน



นามโรงงานสามัคคีกรรมกร และต่อมาถูกปราบปรามอย่างรุนแรง เช่นกันในปี 2519 ท่ามกลางสถานการณ์การต่อสู้อันแหลมคมในช่วงนั้นสำราญ คำกลืน คุณงานหญิงตัวเล็ก ๆ แห่งย่านกรุงเทพฯได้ถูกสังหารขณะต่อสู้คัดค้านการเอรัดอาเบรียบของนายจ้าง เมรัฐประหารเมื่อวันที่ 6 ตุลาคม 2519 ได้พัดพาบรรยายศาสตร์ประชาธิปไตยให้หายไปจากแผ่นดินไทย และการต่อสู้ของแรงงานหญิงคงดำเนินอย่างไม่หยุดยั้ง



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 Khamklan, 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 เหตุการณ์เหล่านั้นคือปีที่หล่อหลอมให้เกิดเป็น “กล่มบูรณาการแรงงานสตรี” ขึ้นในที่สุด

ปี 2535 บ้านเมืองตกอยู่ในอำนาจเผด็จการลัช. ซึ่งก่อรัฐประหารในปีก่อนหน้านั้น ลัช. พยายามอย่างยิ่งที่จะทำลายขบวนการแรงงานไทย

ชัยชนะของการต่อสู้นี้ได้อีกฝ่ายภาคแม่และภารกิจการเข้าร่วมต่อสู้ของขบวนการแรงงานในเหตุการณ์เดือนพฤษภาคมส่งผลต่อเนื่องให้เกิดความตื่นตัวของคนงาน กิจกรรมด้านแรงงานกลับมา มีชีวิตชีวียิ่งขึ้น องค์กรพัฒนาเอกชนบางส่วนได้ให้ความสนใจประเด็นแรงงานสตรีมากขึ้น อาทิ มูลนิธิอาرمณ์ พงศ์พันธ์ที่มีนาพร อัจฉินยิชพงค์และบันฑิตย์ ธนชัยเศรษฐี เป็นหัวเรง รวมทั้งสมาคมเพื่อสิทธิและเสรีภาพของประชาชน และมูลนิธิเพื่อนหญิง ซึ่งลงไปทำงานให้การศึกษาและจัดตั้งร่วมกับผู้นำแรงงานสตรีในเขตป่าอนุสาวรีย์ โดยมีจะเด็จ เชาว์นวีไลและสุภารดี เพชรรัตน์ เป็นจักษุเพื่อประสานความร่วมมือ ช่วงเวลาเดียวกันนี้ กิจกรรมทางการเมืองที่สำคัญคือ การประชุมแรงงานสตรี อาทิ อาจารย์ธีรนาถ กาญจนอักษรปิยมิตรของกรมกรหญิงผู้ล่วงลับ อาจารย์มาลี พฤกษ์พงศ์สวัสดิ์ อาจารย์นิตย์ ลังทรทิรา อาจารย์แอล

ดิลกิวิทยรัตน์ อาจารย์สังสิต พิริยังสรรค์
และ อาจารย์วรวิทย์ เจริญเลิศ รวมทั้ง
นักกิจกรรมแรงงานคนสำคัญอย่างสมยศ^{พุฒ}
พุฒชาเขษฐ์ ซึ่งถือเป็นคลังสมองและ
กองหนุนสำคัญของฝ่ายแรงงานทปฏิวิ่งใน
หัวງเวลาปัจจุบัน



ปีเดียว กันนั้นสถาบันวิจัย
นบทบาทหลักของชาติและการพัฒนา(GDRI)
ได้นำผลงานนวัตกรรมเรื่องบทบาทแรงงาน
หลักในการพัฒนาเศรษฐกิจไทยออกเผยแพร่
เพื่อโดยชี้ว่ารายได้สำคัญของรัฐบาลมาจากภาค
อุตสาหกรรมส่วนมากซึ่งร้อยละ 80 ของแรงงาน
เหล่านั้นเป็นสตรี ซึ่งมีสภาพชีวิต ลักษณะการ
ข้อมูลดังกล่าว ทำให้ทุกฝ่ายตระหนักรึงคิด
การแก้ไขปัญหาให้แรงงานหญิงสงบและเข้มแข็ง

ขณะที่องค์กรระหว่างประเทศที่ทำงานด้านแรงงานในไทยหลายองค์กรต่างระบุหนังสือปัญหาแรงงานสตรีมากขึ้น ICFTU-APRO ทำโครงการฝึกอบรมผู้นำแรงงานสตรี ซึ่งมีส่วนสร้างผู้นำแรงงานสตรีรุ่นใหม่ขึ้นมาหลายคน ปรากฏการณ์หนึ่งที่สำคัญยิ่งคือ การเข้ารับตำแหน่งผู้อำนวยการมูลนิธิพรีดิคิ เอเบร์ท หรือ FES ของส�테ฟาน โครบอฟ ผู้ซึ่งมีประสบการณ์ ความเข้าใจและทุ่มเทให้กับงานด้านแรงงานอย่างเต็มที่ เขาระหนักในปัญหาแรงงานหญิง และ ต้องการที่จะส่งเสริมบทบาทของแรงงานสตรีอย่างแท้จริง จึงทำให้กิจกรรมด้านแรงงานหญิงของมูลนิธิ FES ขยายตัวและ ดำเนินไปอย่างเป็นผล

ทั้งหมดนี้คือสภาพแวดล้อมที่เป็นป่าหลอม ให้กับการก่อตัวของกลุ่มบริษัทการแรงงานสตรีในที่สุด





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 Atiwanichayawong 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 Pruekpong sawalee, Nikom Chandaravithun, Lae Dilokvithayarat, Sungsidh Piriyarangsang, 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.



กำเนิดกลุ่มนูรณาการแรงงานสตรี

นอกจากสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกมีส่วนเกี่ยวข้องกับการแรงงานสตรีแล้ว ยังมีปัจจัยภายในที่เกิดจากความพร้อมของตัวแรงงานหญิงเอง ช่วงเวลาดังกล่าว ผู้นำแรงงานสตรีหลายคนก้าวขึ้นมาเมืองไทย เป็นแกนนำขององค์กรแรงงานหลายระดับ อรุณี ศรีโต ขึ้นมาเป็นประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิงห์ฯ ในปี 2533 ขณะที่ วันเพ็ญ เปรرمเก้าขึ้นไปบุกบังที่ียนสหพันธ์แรงงานโลหะ ริหารรณ แซเตียก้าวเข้ามายึดงานนำสูงสุดในกลุ่มย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่

การเคลื่อนไหวเริ่มต้นในวันที่ 1 มกราคม 2534 ได้ค่าจ้างเต็ม เริ่มมาตั้งแต่ปี 2534 ได้กลายเป็นกิจกรรมที่เชื่อมร้อยให้ผู้นำแรงงานสตรีหลายส่วนทำงานร่วมกันมากขึ้น และตระหนักรู้ว่าการเคลื่อนไหวปัญหาแรงงานหญิงจะสำเร็จและเป็นจริงได้ก็ต่อเมื่อแรงงานหญิงรวมกันและนำการเคลื่อนไหวเท่านั้น



ผู้เกี่ยวข้องกับการเริ่มตั้งกลุ่มนูรณาการแรงงานสตรีทุกท่านเห็นว่า ผู้มีส่วนร่วมเริ่มความคิดในการตั้งกลุ่มนูรณาการหญิงคือ สเตฟาน โครบอธ ซึ่งเป็นผู้อำนวยการมูลนิธิเฟริดริก เอเบร์ท (FES) ในขณะนั้นแต่เด็กวัยรุ่นให้ความเห็นว่า “การก่อตั้งกลุ่มนูรณาการฯ ไม่ได้เกิดจากความคิดและแรงบันดาลใจของคนใดคนหนึ่ง แต่เกิดจากการเรียนรู้และทำความเข้าใจร่วมกัน ต่อสถานการณ์ปัญหาของแรงงานหญิงในช่วงนั้น เกิดการพัฒนากรอบความคิดและปฏิบัติตามความคิดของแรงงานหญิงเอง ลิ่งที่ FES ทำก็คือ ดูแลสนับสนุนให้กลุ่มแรงงานหญิงทำงานร่วมกันอย่างเป็นอิสระ สามารถพัฒนาความคิด และทำงานภายใต้กรอบความคิดของกลุ่มเอง”

การประชุมครั้งแรกของคณะกรรมการอันประกอบด้วย สุเพ็ญศรี พึงโภคสูง ผู้นำแรงงานสตรีผู้ค้าหัวอดในวงการแรงงาน ขณะนั้นทำงานบริษัทพิลีป์เชมิคอลนดักเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด อรุณี ศรีโต ประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิงห์ฯ และวันเพ็ญ เปรرمเก้า ประธานสหพันธ์แรงงานโลหะ เกิดขึ้นในเดือนกันยายนปี 2535 จากการประสานงานของอารีย์ หรูครีรียกุล เจ้าหน้าที่โครงการของ FES โดยอาศัยสำนักงานของมูลนิธิฯ เป็นที่ประชุม ครั้งนั้นนำไปสู่การประชุมอีกหลายครั้ง และขยายวงไปสู่คุณงานหญิงส่วนอื่น ๆ เช่น รัฐวิสาหกิจ อันนำไปสู่การตัดสินใจตั้งกลุ่มนูรณาการแรงงานสตรีขึ้น

นักวิชาการท่านหนึ่งที่มีบทบาทอย่างสำคัญในฐานะที่ปรึกษากลุ่มตั้งแต่แรกคือ อาจารย์ธีราถ กาญจนอักษร จากคณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ในการทำงานเมื่อแรกตั้งกลุ่มคือ เพื่อเป็นศูนย์รวมและสื่อสาร ในการศึกษา เผยแพร่ และเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ให้ประเด็นที่เกี่ยวกับแรงงานหญิง ส่งเสริมบทบาทของแรงงานหญิงให้มีส่วนร่วมในกระบวนการแรงงาน 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.





ໂຄມທັນກ່ຽວມກາຮ

ຊຸດກ່ອກກາຮ

ປະທານ
ເລຂານກາຮ

ຝ່າຍກາຮຕຶກຫາ
ທ້າວທັນກ່າຍ
ຄຸນວິວຽຣຣຣຣຣ
ຄຸນວິໄລວຽຣຣຣຣ
ຄຸນເຄມຄາຍ
ມື້ທອງຫລາງ
ຄຸນກຸນຸ່ານາກຣຣຣ
ທອງບຸນຍຸລືອ
ຄຸນຂອບລ
ຮ່ວມໂພໍ້ຫອງ
ຄຸນວຸງນາ
ຂ້ອຍໜ້າມ້າຍ
ຄຸນສົງວນ
ຂຸນທຽງ
ຄຸນຈາງວຽຣຣຣ
ອນຸສຸນ

ຝ່າຍປະຈາສັນພັນນີ້ ແລະກິຈກາຮມ

ທ້າວທັນກ່າຍ
ຄຸນວັນເພື່ອນ
ເປົ່າມແກ້ວ
ຄຸນສູນທຣ
ເຜື່ອນພົງຄົ່ງ
ຄຸນສາຍຫຼຸດ
ຍະວາງນີ້
ຄຸນວາສັນ
ບຸດຕະ
ຄຸນທີພຍວຽຣຣຣ
ແກ້ວແສງຈັນທີ
ຄຸນຄົງນວລ
ຮອດເຮືອງຮູ່
ຄຸນຈີບ
ໂທປະເທດ
ຄຸນເພິ່ງພື້ນ
ວົງເວີຍນ
ຄຸນລູກອິນທີ
ວັນຕີ

ຝ່າຍເຫັນຢູ່

ທ້າວທັນກ່າຍ
ຄຸນລະວຍ
ຕຣີຍາສຸຂ
ຄຸນໜ້າງວາກຣຣນ
ເຫັນເກີຣ
ຄຸນຫ້າຍວຽຣຣຣ
ອິນທຣສູຕ

ທີປຶກກາ

ອາຈາຣຍີ້ຮົນາດ
ກາງູນຈຸນອັກບ່າຮ
ຄະແນວຍົງລຸກຄາສສຕວ
ຈຸ່າລາງກາຮນີ້ມາວິທາລັຍ
ຄຸນອາຣີ່
ຫຼູ້ຮົກຍຸກ
ເຈົ້າທັນທີ່ມູນນີ້ພິຈິດ
ເວົບຮັກ (FES)
ຄຸນອຸ້ຫາ
ສູວຽຣຣຣ
ທ້າວທັນກ່າຍສຕວ
ສົມາພັນນີ້ແຮງງານ
ວັງວິສາທິກາລັມພັນນີ້
ຄຸນສົມສັກດີ
ໂກສັຍສູຫ
ເລີ້ມເກີກາ
ສມາພັນນີ້ແຮງງານວັງວິສາທິກິຈ
ສັນພັນນີ້
ຄຸນສຸເພື່ອຍົກ
ພື້ນໂຄກສູງ
ຝ່າຍແຮງງາມກຸງົງໃນມາດຄຸຕສາທກວຽມກາຮພລິຕ
ມູລນີ້ພື້ອນທຽງ

The vanguard

Women Workers' Unity Group
The first Organizing Committee, 1992

Chairperson	Arunee Srito
Secretary	Witayakorn Khampoon
Education Section	Wiwan Chantha Wilaiwan Saetia Khomkhai Meethonglang Krisnaporn Thongboonlue Ubon Romphothong Roongnapa Choichamai Sa-nguan Khunsong Jaruwan Anuson
PR & Activity Section	Wanpen Premkaew Sunthorn Puerpong Saiyud Yawong Wassana Butta Thipawan Kaewsaengchan 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 Suwanthat, 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 ที่พัฒนา

Three phases of development





ยุคหนึ่ง ก่อร่างสร้างตัว 2535 - 2539

อรุณี ศรีโต

อรุณี ศรีโต เกิดเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2496 ในครอบครัวชาวสวนจังหวัดหนองบุรี เธอเป็นลูกสาวคนเดียวและเป็นคนกลางของพี่น้องจำนวน 5 คน มีโอกาสศึกษาในระบบโรงเรียนเพียงชั้นประถมลี่ นอกนั้นเป็นการเรียนเพิ่มเติมในระบบการศึกษานอกโรงเรียนภายหลังจากที่ได้เข้าทำงานแล้ว

ปี 2514 เริ่มอาชีพเป็นสาวโรงงานที่โรงงานสิ่งทอไทยเกรียงด้วยวัย 17 ปี จากการมีส่วนร่วมในเหตุการณ์ 14 ตุลาคม 2516 ทำให้เธอตระหนักรแล้วเชื่อมั่นในพลังของประชาชน หลังเหตุการณ์ 14 ตุลาฯ คุณงานไทยเกรียงได้ลูกขี้นต่อสู้เพื่อทางสิทธิ์และความเป็นธรรมหลายครั้งภายใต้การนำของคุณงานชาย อรุณีได้เรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์จากการต่อสู้เหล่านั้น ในปี 2520 และ 2521 อรุณีกับเพื่อนคุณงานหญิงก็ได้นำการสืบคัดค้านนโยบายเลือกปฏิบัติของนายจ้าง ซึ่งประสบความสำเร็จ แต่ในปี 2523 ได้ร่วมเป็นแกนนำก่อตั้งสหภาพแรงงานสิ่งทอไทยเกรียงขึ้น การทำงานของสหภาพเต็มไปด้วยอุปสรรคหลากหลาย ผู้นำคนเดียวคนเล่าูกลิกจ้าง จนไม่มีใครกล้าที่จะเข้าແบกับภาระของสหภาพ ในที่สุดปี 2526 อรุณีได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนคุณงานให้ก้าวขึ้นเป็นประธานหญิงคนแรกของสหภาพแรงงานแห่งนี้ เธอได้ทุ่มเททำงานให้กับสหภาพอย่างไม่รู้จักเหนื่ดเหนื่อย เพื่อลบความเชือกอก ที่มองว่า ผู้หญิงอ่อนแอบ ไม่กล้าตัดสินใจ พึงญ่องและหมายกับงานบ้าน



ด้วยบุคลิกภาพที่โดดเด่น การทุ่มเททำงานด้วยความมุ่งมั่นและเลี่ยஸล ทำให้อรุณีก้าวเข้าสู่ตำแหน่งสำคัญในองค์กรแรงงานระดับชาติ เธอได้รับเลือกเป็นรองประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ ในปี 2527-2528 เป็นหญิงคนแรกที่ก้าวสู่ตำแหน่งประธานสหพันธ์แรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอฯ ปี 2533-2536 เป็นหัวหน้าฝ่ายสตรีคนแรกของสหภาพองค์กรลูกจ้างสม帕นธ์แรงงานแห่งประเทศไทยในปี 2529-2531 เป็นรองประธานสหภาพองค์กรลูกจ้างสภาระแรงงานแห่งประเทศไทยในปี 2538-2539 เคยทำหน้าที่เป็นผู้พิพากษาสมทบฝ่ายลูกจ้างในศาลแรงงานระหว่างปี 2536-2540 และเป็นประธานคนแรกกลุ่มนழูรณการแรงงานสตรีช่วงปี 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 ไม่ว่าจะเป็นการเรียกร้องสิทธิ์ลูกคอลอต 90 วันช่วงปี 2534-2536 การเรียกร้องสิทธิ์ให้กับคบงานที่ประสบความรุนแรงจากเหตุการณ์ไฟไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาเดอเรวีนปี 2536 จนนำสู่แนวความคิดในการยกเครื่องระบบอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานในประเทศไทย การต่อสู้เรียกร้องให้มีกฎหมายเลี้ยงเด็กก่อนห่วยเรียนเป็นต้น เพาะบทบาทที่โดดเด่นนี้เองทำให้อรุณีได้รับเลือกให้เป็นสตรีดีเด่นและผู้หญิงเก่งสาขาแรงงานประจำปี 2536 จากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) และสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายและการพัฒนา

อรุณีถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมครั้งแรกในเดือนกรกฎาคม 2536 ขณะกำลังมีบทบาทสูงเด่นในฐานะผู้นำการต่อสู้ในหลายประเด็น เกือบได้ลูกขึ้นต่อสู้กับนายจ้างโดยได้รับการสนับสนุนอย่างกว้างขวางจากเพื่อนร่วมขบวนการแรงงานและพันธมิตร การต่อสู้ครั้งนั้นเป็นไปอย่างดุเดือดลึกลับ ผลงานของ她ต่อสู้ นอกจากจะทำให้เธอและเพื่อน ๆ สามารถกลับเข้าทำงานได้อีกรอบแล้ว ยังทำให้มีการแก้ไขกฎหมายคุ้มครองแรงงานในประเต็นการเลิกจ้างที่ไม่เป็นธรรมอีกด้วย ซึ่งเป็นหนึ่งในผลงานการต่อสู้ที่เชื่อภาคภูมิใจ

ภายหลังการต่อสู้ครั้งนั้น便ทำให้อรุณีหันมาสนใจในเรื่องการเมือง เพราะเห็นว่า ในรัฐสภาอย่างผู้แทนที่เข้าใจปัญหาแรงงานอย่างถ่องแท้ นักการเมืองแบบที่มีอยู่ไม่สามารถเป็นปากเป็นเสียงให้กับคบงานได้อย่างแท้จริง เชือเริ่มต้นกรุยทางเดินหน้าเข้าสู่การเมือง โดยเริ่มต้นที่การเมืองระดับห้องถัน ลงสมัครสมาชิกสภาเทศบาล ที่ใช้วิธีหาเสียงด้วยการเดินقاءประชุมบ้าน รับฟังปัญหาความเดือดร้อนของชาวบ้าน ผลการเลือกตั้งเชือพ่ายแพ้อย่างเดียวดิว เพราะคบงานส่วนใหญ่ไม่มีสิทธิ์ไปที่บ้านบัตร

อรุณียังไม่หยุดฝันที่จะเข้าสู่รัฐสภาอันทรงเกียรติ หลายคนเชื่อมั่นว่าเธอต้องทำได้และทำได้ดีเสียด้วย เชือถูกทำบานจากพรครการเมืองต่าง ๆ ให้ลงสมัครรับเลือกตั้ง แต่ภายหลังการประกาศใช้รัฐธรรมนูญปี 2540 ความผันผวนของเชือกตั้งสลายลงทันที เพราะรัฐธรรมนูญฉบับชี้อ้างกันว่าเป็นฉบับประชาธิรัฐ มีบทบัญญัติที่เกิดกับคนส่วนใหญ่ของประเทศไทยจาก การเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรง ด้วยกำหนดให้ผู้สมัครสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภาต้องมีวุฒิการศึกษาขั้นต่ำคือจบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทำให้เชือและคนมากคนน้อย ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ของประเทศไทยขาดคุณสมบัติที่จะเป็นผู้อ้าขาเข้าไปทำงานการเมือง นี่ถือเป็นเรื่องน่าเศร้าและน่าเสียดายที่อรุณีไม่อาจเข้าไปทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงให้กับคบงานได้



ในปี 2543 หลังจากใช้ชีวิตเป็นคบงานสร้างความมั่งคั่งให้กับเจ้าของกิจกรรมพาคอล แต่ผลตอบแทนที่ได้รับคือ “การเลิกจ้าง” อรุณีถูกเลิกจ้างอีกรอบพร้อมกับเพื่อนคบงานอื่น ๆ วันนี้แม้จะอยู่ในสภาพคบงาน เชือยังคงยืนหยัดมุ่งมั่นทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมอยู่ เชือได้ร่วมกลุ่มคบงาน เป็นแกนนำในการต่อสู้เพื่อให้มีการแก้ไขบทบัญญัติของร.บ.ประกันสังคม ที่กำหนดให้คบงานทาง หากต้องการจะรักษารสชาติของตนในระบบประกันสังคมไว้ จะต้องส่งเงินสมทบเพิ่มขึ้นเป็นสองส่วน คือส่วนส่วนของนายจ้างอีกหนึ่งส่วน ซึ่งเท่ากับเป็นการซ้ำเติมคบงานที่ต่างกัน 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.

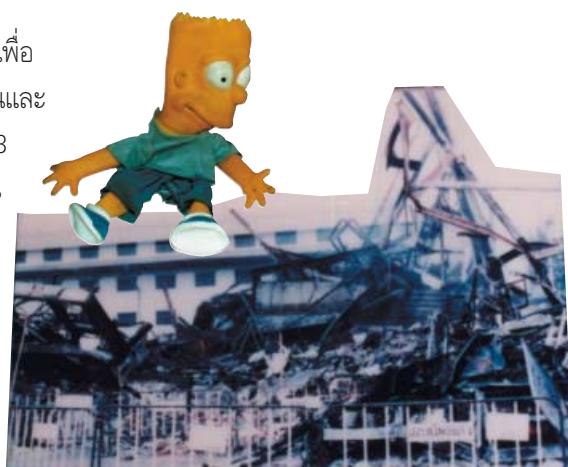




แต่ละป่างที่ก้าวผ่าน

ปี 2536

- ร่วมเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิภาคลอด 90 วันได้รับค่าจ้างเต็ม
- เป็นองค์กรนำในการจัดงานวันสตรีสากลเป็นปีแรก
- ร่วมประชุมนานาชาติที่ประเทศไทยในต่างประเทศ และยื่นหนังสือต่อองค์กรไทยในประเทศไทยเพื่อผลักดันให้รัฐบาลมีมาตรการดูแลคนงานไทยในต่างแดน โดยเฉพาะเมืองบ้าน
- ร่วมทำงานเคลื่อนไหวช่วยเหลือคนงานเดคเดอร์ฯ อรุณี ครีโต เป็นประธานร่วมของคณะกรรมการทำงานตามความช่วยเหลือคนงานเดคเดอร์ และกรรมการศูนย์อำนวยการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบภัย เพื่อเรียกร้องสิทธิประโยชน์แก่คนงานเดคเดอร์
- กลุ่มบูรณะ ร่วมกับศูนย์ประสานงานคนงานกรรมการร่วมเพื่อความเห็นชอบในการแก้ไข พ.ร.บ. ประกันสังคม คัดค้านและเสนอแนะเพื่อการแก้ไข พ.ร.บ. ประกันสังคม พ.ศ. 2533
- เหตุการณ์เลิกจ้างคนงานโรงงานสิงห์ไทยเกรียง จำนวน 376 คน ทำให้เกิดการเรียกร้องและนำไปสู่การออกประกาศ กระทรวงเพื่อให้มีการคุ้มครองคนงานที่ถูกเลิกจ้าง



ปี 2537

- เข้าร่วมอย่างแข็งขัน กับขบวนการแรงงาน ในประเทศไทย ปฏิรูประบบสุขภาพความปลอดภัยแบบยกเครื่อง อันนำไปสู่ข้อเสนอใหม่การจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในที่สุด
- ร่วมกับมูลนิธิฟรีดริก เอเบร์ท และ มูลนิธิพิชัยพาณิชย์แรงงานไทย จัดเวทีนำเสนอรายงาน เรื่องบทบาทของแรงงาน สตรีในขบวนการแรงงานไทย

ปี 2538

- เข้าร่วมประชุมระดับโลก ว่าด้วยเรื่องสตรี ณ กรุงปักกิ่ง
- ร่วมรณรงค์วันสตรีสากล เคลื่อนไหวประเด็นกฤษฎามความปลอดภัยของคนงาน และให้รัฐบาลประกาศให้วันที่ 10 พฤษภาคม ของทุกปีเป็นวันสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ
- แกนนำกลุ่มไปดูงานเรื่องสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานในประเทศไทยเยอรมัน

ปี 2539

- คณะกรรมการสุขภาพความปลอดภัยในการทำงาน ได้ประชุม และมีความเห็นเป็นเอกฉันท์เสนอให้รัฐบาลประกาศ วันที่ 10 พฤษภาคม ของทุกปีเป็นวันสุขภาพและความปลอดภัยแห่งชาติ
- ร่วมต่อสู้เพื่อเรียกร้องค่าจ้างขั้นต่ำโดยยึดหนี้กระทรวงแรงงานฯ





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





“ลากคลอด 90 วันกับชัยชนะอันยิ่งใหญ่ของเพศแม่”

การเคลื่อนไหวเรียกร้องสิทธิลากคลอด 90 วัน นับเป็นปฏิบัติการแรกสุดที่กลุ่มน้ำรุณการแรงงานสตรีได้เข้าร่วมเคลื่อนไหวและมีบทบาทอย่างสำคัญ อันที่จริงการรณรงค์ในเรื่องนี้ ได้เริ่มขึ้นก่อนแล้วเมื่อปลายปี 2534 เมื่อรัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน มีมติให้ข้าราชการได้รับสิทธิลากคลอด 90 วันโดยได้รับเงินเดือนเต็ม แต่ไม่ได้พิจารณาสิทธิดังกล่าวให้กับคนงานภาคเอกชน ในขณะนั้นแรงงานหญิงภาคเอกชนมีสิทธิลากคลอดได้เพียง 60 วันโดยได้รับค่าจ้างเพียง 30 วันแรกเท่านั้น อีก 30 วันไม่ได้รับค่าจ้าง ทำให้ค่านางส่วนใหญ่ใช้สิทธิลากคลอดเพียง 30 วันเท่านั้น เพราะหากไม่มาทำงานก็ไม่มีรายได้เพียงพอสำหรับครอบครัว เมื่อกลับมาทำงานในสภาพร่างกายที่ไม่พร้อมได้ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพคุณภาพงานหญิงเหล่านั้น อาทิ เจ็บแolor ปวดดولاเมื่อคุณงานหญิงที่เพิ่งคลอดใหม่ต้องรับกลับเข้าทำงานในโรงงาน ทำให้จำต้องลุกน้อยกลับบ้านในชั่วบุพ ปัญหาที่เกิดขึ้นนี้ ทำให้เลี้ยงเรียกร้องเพื่อให้คุณงานหญิงภาคเอกชนมีสิทธิลากคลอด 90 วันโดยได้รับค่าจ้างเต็มดังก่อตั้งและนำไปสู่การรวมตัวในปี 2535 เป็น “คณะกรรมการรณรงค์เพื่อสิทธิลากคลอด” ขึ้น อันประกอบด้วยกลุ่มคุณงานหญิง องค์กรแรงงานทั้งภาครัฐและเอกชนระดับต่าง ๆ องค์กรพัฒนาเอกชนที่ทำงานด้านแรงงาน สตรีและเด็ก และนักวิชาการ โดยมีอรุณี ครีโโตรูเป็นผู้นำ คนสำคัญ

การรณรงค์ทำให้หลายรูปแบบ มีทั้งการศึกษาข้อมูล ทำข้อชี้แจงเหตุผลและให้ข้อมูล ข้อเท็จจริงแก่สาธารณะ การจัดนิทรรศการ การจัดประชุม จัดเวทีข่าวเดินรณรงค์ การยื่นข้อเรียกร้องต่อรัฐบาลในโอกาสสัันสตรีสากลปี 2535 และเมื่อผู้นำแรงงานสตรีได้มาร่วมตัวกันเป็นกลุ่มน้ำรุณการแรงงานสตรีแล้ว กลุ่มก็ได้ก้าวขึ้นมาแสดงบทบาทเป็นแกนนำสำคัญในการเคลื่อนไหวประเด็นนี้



7 มีนาคม 2536 ได้มีการจัดตั้งเดินขบวนใหญ่ มีคนท้องเข้าร่วมขบวนด้วย โดยตั้งแต่ที่อนุสาวรีย์ชัยสมรภูมิ และเดินไปยังบ้านนายกาน พลิกภัยที่ซอยหมู่เหลืองเพื่อยืนหนึ่งสือ ต่อมาในวันที่ 25 เมษายนปีเดียวกัน ได้จัดให้มีการชุมนุมใหญ่กิจกรรม โดยตั้งขบวนແขายที่อนุสาวรีย์ประชาธิปไตย และเดินไปที่ศาลากลางประเทศไทย ที่ตั้งศาลากลางประเทศไทย เพื่อสมทบทักษิณให้ใช้แรงงานที่ไม่ใช่สิทธิเลือกตั้งผู้พิพากษาสมทบทศาลแรงงาน จากนั้นเดินไปประท้วงยื่นเรื่องที่หน้าทำเนียบรัฐบาล จนกระทั่งวันที่ 27 เมษายน อันเป็นวันประชุมคณะรัฐมนตรี อรุณี ครีโโตรูเป็นตัวแทนเข้าไปเจรจา กับรัฐบาล ในที่สุดคณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติตามข้อเรียกร้องของคนงาน และได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการคุ้มครองแรงงานในวันที่ 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



แรงขับเคลื่อนที่เป็นผลต่อเนื่องจากชัยชนะของขบวนการประชาชนที่มีต่อเผด็จการ “ลสช.” ในเหตุการณ์ พฤษาภามิพในปี 2535 และกระแสปฏิรูปการเมือง ทำให้การเคลื่อนไหวของขบวนการประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ดูมีชีวิตชีวา และเต็มไปด้วยความกระซิบกระซิบ การก่อกำเนิดของกลุ่มนบูรณาการแรงงานสตรีในห้วงเวลาดังกล่าว ทำให้การขับเคลื่อนของกลุ่มใหม่ๆ คุกคักแรกนีเป็นไปอย่างได้ผลและคึกคัก ในสังคมไทยในขณะนั้น การต่อสู้เพื่อลิทธิมุนุษยชน และความเป็นธรรมในสังคมได้กลับมาอีกครั้ง ประเด็นแรงงานกลับกลายมาเป็นประเด็นสาธารณะและเป็นข่าวขึ้นหน้าหนึ่งของสื่อพิมพ์รายวันและสื่อต่างๆ อย่างกว้างขวาง นี้เป็นอีกแรงส่ง ที่ทำให้การทำงานของกลุ่มฯ ซึ่งเคลื่อนไหวในประเด็นนี้ได้ด้วยความเป็นธรรมของแรงงานสตรี ได้รับความสนใจและถูกจับตามองโดยลือมvalor หลากหลายแขนง ซึ่งทำให้การเคลื่อนไหวต่อสู้ดูร่าร้อน ประกอบกับบุคลิกภาพอันเป็นเอกลักษณ์ ความเด็ดเดี่ยวกล้าหาญ ความมุ่งมั่นอาจริงอาจจัง ความแหลมคมในความคิดและฝีปากอันจัดจ้านของอรุณี ได้ขับเคลื่อนให้กลุ่มฯ มีความโดดเด่นเป็นอย่างยิ่งในขณะนั้น ความสามารถในการประสานงานและเชื่อมประสานกับองค์กรพันธมิตร รวมทั้งเครือข่ายนักวิชาการ ทำให้การเคลื่อนไหวเป็นไปอย่างมีพลังและประสิทธิภาพ จนนำไปสู่ความสำเร็จครั้งแล้วครั้งเล่า กรณีการเคลื่อนไหวเรื่อง “ลาคลอด 90” วันโดยได้รับค่าจ้างเต็ม” ถือเป็นการเปิดตัวงานแห่งความสำเร็จหน้าแรกให้กับกลุ่ม และได้สร้างความมีอิทธิพลให้กับคนงานหญิงเป็นอย่างยิ่ง

หลังเหตุการณ์โคกนาภารมที่เกิดขึ้นกับคนงานของโรงงานผลิตตุ๊กตาเดเครอร์ ที่ทำให้คนงานต้องลังเสียชีวิตไปทั้งหมด 188 คน และบาดเจ็บอีกหลายร้อยคน ซึ่ง 171 ชีวิตที่สูญเสียไปเป็นแรงงานหญิง อรุณี ครีตได้ก้าวขึ้นมาเป็นหัวหอกที่มีบทบาทสำคัญในการต่อสู้เรียกร้องสิทธิให้กับคนงานเดเครอร์ และครอบครัวที่ตกเป็นเหยื่อของอุบัติภัยครั้งร้ายแรงนี้ การทำงานในส่วนนี้ต่อมาได้พัฒนาไปเป็นการเรียกร้องให้มีการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันถือเป็นการปฏิรูประบบการดูแลด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานทั้งระบบ ความสำเร็จในการต่อสู้ด้านการกฎหมายอย่างไม่เป็นธรรมของอรุณีและเพื่อนคนงานโรงงานสิ่งทอไทยเกรียงในปี 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.





ຢູ່ມະນາຄົມ ພ້ອມ ພັດທະນາ ປະເທດລາວ

วันเพ็ญ เปรมแก้ว

วันพุธ เกิดเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2498 เป็นคนจังหวัดสมุทรปราการ มีพี่น้อง 2 คน เป็นลูกคนที่ 2 จบการศึกษาชั้นม. 3 แต่งงานเมื่อต.ร. 1 คน

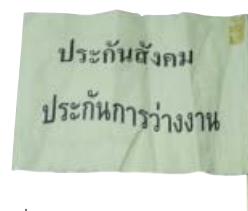
วันพุธที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562
เริ่มชีวิตการทำงานหลังสูญเสียพ่อ[†]
ซึ่งเป็นเสาหลักของครอบครัว ขณะนั้น
อายุเพียง 13 ปี 3 ปีต่อมาวันพุธเข้า
ทำงานเป็นลูกจ้าง บริษัทอาโอยาม่าไทย
จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์
และทำงานอยู่ที่นั่นตลอดมาจนถึง
ปัจจุบันนี้

วันเพ็ญ เริ่มทำงานสหภาพ
แรงงานเคลื่กและโลหะ ในปี 2524
ตลอดเวลา 18 ปีของการทำงานสหภาพฯ
ได้มีโอกาสสูดแลเรื่องสวัสดิการ ค่าจ้างของ
สมาชิกให้ได้รับความเป็นธรรม และตนเอง
ความปลดภัยที่ประเทศเยอรมันเมื่อปี 2
เจรจาต่อรอง

วันพุธ เป็นหนึ่งในกรรมการสหภาพฯเพียง 2-3 คน ที่ทำงานทำมูลค่าสูงกว่าแรงงานชายจำนวนมาก ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย วันพุธกล่าวว่า “สิ่งที่ทำให้ผู้นำแรงงานชายยอมรับเราคือ ทำงานให้ดีที่สุดไม่ว่าได้รับมอบหมายให้ทำงานต่างแห่งใด ต้องพิสูจน์ได้ว่าผลงานให้ดีกว่า แม้เป็นคนล่าวนั้นอยู่ แต่สามารถทำให้องค์กรเข้มแข็งได้เช่นกัน” วันพุธได้รับเลือกเป็นประธานสหพันธ์แรงงานโลหะแห่งประเทศไทยในปี 2535 นับเป็นประธานหญิงคนแรกของสหพันธ์แรงงานโลหะ ที่อยู่ในตำแหน่งต่อเนื่องยาวนานกว่าแรงงานหญิงคนอื่น และเป็นประธานกลุ่มนูรุณฯ ช่วงปี 2540-2543 และมีโอกาสทำงานด้านผู้หญิง เช่น เป็นอนุกรรมการฝ่ายแรงงานของสภาสตรี ปี 2541 และได้รับแต่งตั้งจาก รมช.ว่าการกระทรวงแรงงานฯ (นางปรีดา วงศ์สกุล) ให้เป็นคณะกรรมการด้านสตรี ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2541 และเป็นกรรมการมูลนิธิพิธภัณฑ์แรงงานไทยตั้งแต่ปี 2540

วันเพ็ญมีบุปผาในการเคลื่อนไหวที่สำคัญ เช่น การเรียกร้องลาคลอต 90 วัน ผลักดันให้รัฐบาลจัดตั้งสภานิติมตรองสุขภาพความปลอดภัยฯ ให้รัฐบาลเร่งประกาศใช้ พ.ร.บ. ประกันลังค์การณ์ส่งเคราะห์บุตร ชราภาพและประกันการว่างงาน และเคยเป็นผู้พิพากษาสมบทฝ่ายลูกจ้างในศาลแรงงานกลาง 3 สมัย คือ รุ่นที่ 11 (พ.ศ. 2533-2535) รุ่นที่ 13 (พ.ศ. 2535-2537) รุ่นที่ 16 (พ.ศ. 2539) ได้รับรางวัลสตรีดีเด่น สาขาแรงงานและผู้หญิงเก่ง สาขาแรงงาน จำกัดสำนักงาน

คณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานสตรีแห่งชาติ (กสส.) และสถาบันวิจัยบทบาทหญิงชายนและการพัฒนา ในปี 2538 ปัจจุบัน วันเพ็ญทำงานตำแหน่งพนักงานแผนกบุคคลของบริษัทอาโอยาม่าไทย จำกัด และเป็นที่ปรึกษากลุ่มบริษัทฯ





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.



แต่ละปีงที่ก้าวผ่าน

ปี 2540

- ร่วมรณรงค์ร่วงรัฐธรรมนูญเพื่อการคุ้มครองสิทธิสตรีกับเครือข่ายผู้หญิงกับรัฐธรรมนูญ
- รณรงค์ร่วมกับคณะกรรมการวันสตรีสากลเรียกร้องให้รัฐจัดสรงบประมาณจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในย่านอุตสาหกรรมและชุมชน



ปี 2541

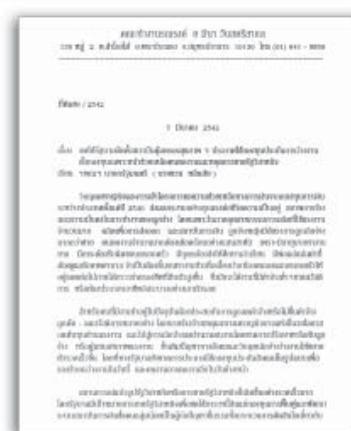
- ร่วมกับองค์กรแรงงานเรียกร้องให้รัฐบาลบังคับใช้กฎหมายปรบกันล้งค์ กรณีการว่างงานในปี 2541
- รัฐบาลเร่งออกกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ
- ร่วมเป็นกรรมการของทุกการศึกษาขับวนการแรงงานเพื่อลูกคุณตางกัน และตั้งศูนย์ฝึกอาชีพให้กับคนงานหญิงที่ต่างกัน
- ร่วมกับองค์กรแรงงานรณรงค์ผลักดันให้ร่าง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานปี 2541 ผ่านมติของสภาฯ และเน้นการคุ้มครองแรงงานสตรีและเด็ก
- จัดการศึกษาทำความเข้าใจเรื่องประกันการว่างงานเพื่อการรณรงค์เคลื่อนไหวแก่แรงงานหญิง และให้ความรู้คุณงานหญิงเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปี 2541

ปี 2542

- รณรงค์ให้แรงงานมีส่วนร่วมเข้าชื่อ 50,000 ชื่อ เสนอร่างกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ
- เรียกร้องให้แรงงานหญิงมีส่วนร่วมตัดสินใจระดับนโยบายที่ดูแลสิทธิประโยชน์ของแรงงาน
- จัดเสวนา เรื่อง “แรงงานหญิง: การมีส่วนร่วมในขบวนการแรงงานและปัญหาการเลิกจ้าง” จัดโดยกลุ่มบูรณา ร่วมกับโครงการสตรีมูลนิธิฟรีดิคิ โอเบร์ และมูลนิธิรามณ พงศ์พันธุ์
- ร่วมรณรงค์เรียกร้องการประกันการว่างงาน

ปี 2543

- ร่วมสนับสนุนการต่อสู้ของสมัชชาคนจน ชี้ชุมนุมที่หน้าทำเนยบรัฐบาล
- ร่วมรณรงค์วันสตรีสากล เรียกร้องให้รัฐบาลเร่งออกพระราชบัญญัติบังคับใช้ กองทุนประกันสังคมกรณีว่างงานภายใต้ปี 2543 โดยเก็บเงินสมทบระยะแรก ฝ่ายละ 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.



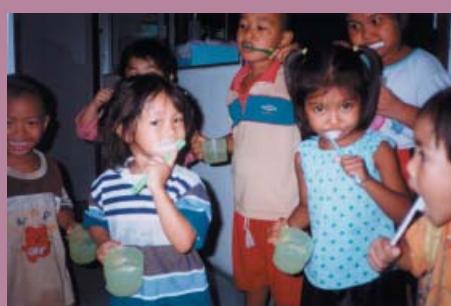
1998

- 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.



“กลับสู่อุกแม่: ศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน”

ท่ามกลางภาวะดินร้อนเพื่อความอยู่รอดของคนงาน ทำให้ไม่มีเวลาดูแลลูก ไม่สามารถจ่ายค่าเลี้ยงดูลูกให้กับศูนย์เลี้ยงเด็กของเอกชนได้ บางคนส่งลูกไปปอยกับบ้านนอก และการยืนยันของแพทย์ที่ว่า การเลี้ยงดูเด็กช่วง 6 ขวบเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์อย่างมีความหวัง มีคุณธรรม มีคักด์ครีและสร้างสรรค์ ทำให้การมีศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะทำให้ค่านางสามารถประกอบอาชีพและเลี้ยงดูลูกเองได้ ปัจจุบัน มีศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนที่สหภาพแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ 4 ศูนย์ ซึ่งดำเนินการโดยสหภาพอุตสาหกรรมผ้าห่มไทยและสิ่งทอ เขตจตุจักร, สหภาพฯสิ่งทอลักษี 3 จ.สมุทรปราการ, สหภาพฯเหล็กและโลหะฯ จ. สมุทรปราการ และ นครฯ จ. ปทุมธานี ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนดังกล่าว呢 กำลังเพิ่มปัญหาสำคัญคือ ภาระหนี้สิน เพราะค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอ สถานที่คับแคบ เพราะมีเด็กเพิ่มขึ้น ความไม่ต่อเนื่องของครูพี่เลี้ยงเด็กและแม่บ้าน เนื่องจากค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อย สื่ออุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ไม่เพียงพอ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนอย่างจริงจังจากหน่วยงานรัฐ และนายจ้าง

กลุ่มบูรณะ เริ่มเรียกร้องให้รัฐ จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก ก่อนวัยเรียนในเยือนอุตสาหกรรมและชุมชน โดยให้องค์การแรงงานและชุมชนร่วมจัดตั้งและบริหารจัดการ ให้บริการเลี้ยงดูลูกคนงานและคน夷กจนในชุมชน จัดเก็บค่าบริการอย่างเป็นธรรมเท่ากันกับผู้มีรายได้ต่ำ ซึ่งเป็นข้อเรียก ร้องนับตุรีสากลปี 2539 2540 2541 และ 2543 และเป็นข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติในปี 2540

2541 และ 2543 และวันที่ 31 สิงหาคม 2540 กลุ่มบูรณะ ร่วมกับกลุ่มสตรีスマพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจล้มพันธ์ ฝ่ายแรงงานสตรีของสถาบันคุณภาพจ้างงานแรงงานแห่งประเทศไทย ฝ่ายสตรีและแรงงานของสถาบันแรงงานแห่งชาติ ศูนย์พัฒนาเด็กฯ 4 แห่ง และองค์กรพัฒนาเอกชนหลายแห่ง ได้จัดลัมมนาเรื่อง “การใช้สิทธิภาคลอด 90 วันกับความต้องการศูนย์เลี้ยงเด็กของแรงงานและชุมชน”

กระทรวงแรงงานฯ ได้ออกมาชี้แจงต่อข้อเรียกร้องวันสตรีสากลปี 2543 ว่า กระทรวงแรงงานฯ ได้จัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่อ้อมน้อย มีลูกคนงานประมาณ 700 คน ต่อไปมีแผนจะสร้างศูนย์เลี้ยงเด็กฯ ที่บางปู และจ. สมุทรปราการอีกด้วย

ณ วันนี้ แม้ว่าจะยังไม่มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนองค์กรแรงงานและชุมชน ในการจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็ก ก่อนวัยเรียนในเยือนอุตสาหกรรมหรือชุมชน แต่กลุ่มบูรณะ ต้องผลักดันเรียกร้องและติดตามเรื่องนี้อย่างต่อเนื่อง เพราะนั่นหมายถึงการสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตของแรงงานที่ยังด้วยการเพิ่มโอกาสให้ลูกกลับสู่อุกแม่..ได้เลี้ยงดูด้วยตนเอง ถือว่าเป็นการกิจสำคัญของกลุ่มบูรณะฯ





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.



ภาครมของยุคสมัย

ยุคนี้ เป็นยุคที่เร่งงานไทยต้องแข่งขันกับวิกฤติเศรษฐกิจครั้งสำคัญ งานจำนวนมากถูกเลิกจ้าง โรงงานปิดตัว โดยเฉพาะโรงงานที่เร่งงานหนักทำงานเป็นหลัก ตัวเลขกรณีพิพาทแรงงานเพิ่มสูงขึ้น ขณะนี้ ข้อเรียกร้องของกลุ่มนบูรณะ จึงหลัก หลาย ส่วนใหญ่เน้นการป้องกันและแก้ไขปัญหาผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจ เช่น ให้รัฐตั้งคณะกรรมการคุมครองแรงงานไม่เป็นธรรม หรือปิดโรงงาน ด้วยเหตุผลที่คลุมเครือ โดยให้ผู้แทนฝ่ายแรงงานเข้าไปเป็นกรรมการโดย เดียวและร่วมกับแรงงานทุกภาคส่วน ใช้จัดตั้งกองทุนเฉพาะหน้าเพื่อช่วย ชาวนา สงเคราะห์บุตรและประกันการว่างงาน ให้จัดตั้งกองทุนเฉพาะหน้าเพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของคนตกงาน และครอบครัวที่เข้าไม่ถึงความช่วยเหลือของรัฐ เรียกว่า ร้องให้ปรับค่าจ้างโดยใช้ฐานการคำนวณแรงงานให้อยู่ได้ คัดค้านการขยายรัฐวิสาหกิจ และการขึ้นภาษีราคาน้ำมัน เป็นเหตุให้สินค้าแพงส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานและคนยากจน รวมทั้งข้อเรียกร้องต่อเนื่องจากปีก่อน ๆ เช่น ให้รัฐมีนโยบายชัดเจนต่อเนื่องในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานหนุ่น จัดสรรงบประมาณจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในเมือง อุตสาหกรรม เร่งออกกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ และให้รัฐบาลปรับปรุงกฎหมายและแนวปฏิบัติใหม่พนักงานสอบสวนหนุ่นทั่วประเทศ เพราะผู้เสียหายในคดีทางเพศส่วนใหญ่เป็นผู้หญิงและเด็ก รัฐบาลต้องบังคับกฎหมายจริงจังต่อการละเมิดการใช้แรงงานเด็กและผู้หญิง



ยุคนี้ ประดิษฐ์ข้อเรียกร้องสอดคล้องกับสถานการณ์และ ความต้องการของคนหลายกลุ่ม เช่น แรงงานหนุ่น แรงงาน ตกงาน ผู้หญิงที่ถูกกระทำ แรงงานเด็ก รวมทั้งประชาชนที่ จะได้รับผลกระทบจากนโยบายของรัฐในภาวะวิกฤติ บางข้อ เรียกร้องสอดคล้องกับข้อเรียกร้องของขบวนการแรงงาน ซึ่งสามารถเคลื่อนไหวรณรงค์ร่วมกันได้อย่างมีพลัง และมี ความต่อเนื่อง การทำงานของกลุ่มนบูรณะ ยุคนี้ได้รับการ ยอมรับและให้ความร่วมมือที่ดีจากขบวนการแรงงาน ซึ่ง เท็นได้จากการข้อเรียกร้องของกลุ่มฯ ในเรื่องการจัดตั้งศูนย์ เลี้ยงเด็กฯ ซึ่งเป็นข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติหลายปี ติดต่อกัน หากพิจารณาข้อเรียกร้องเทนน่าว่า กลุ่มนบูรณะ ทำงานล้มพังรื้อถอนคกรภายนอกที่หลอกหลอน นับว่าเป็น ทิศทางที่ดีต่อการขยายแพร่ร่วมเพื่อการทำงานมากขึ้น



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 ทวนกระและโลกากิวัตัน 2544-2547

ချို့ခြုံရန် အော်ဒြီယ

วิไลวรรณ เกิดวันที่ 23 มีนาคม 2499 เป็นคนจังหวัดขอนแก่น เป็นพี่คนโต ในจำนวนพี่น้อง 3 คน จากการคึกคักมากัน | 4



วิไลวรรณไม่ต่างกับหญิงสาวต่างจังหวัดหลายคนที่หนีความยากจนจากครอบครัวເກີຍຕຽມມາເປັນລູກຈ້າງຮ່ວມຂອງໂຮງງານຄວຫລວງຖຸເທົ່າໄລ່ລ່ອນ ຈຳກັດ ຕິ່ງແຕ່ອັຍ 20 ປີ ແລະ ທຳມາລົດເກືອບສາມລົບປີ
ວິໄລວົຣນແລະເພື່ອນຮ່ວມກັນກ່ອດັ່ງສໜກພາບແຮງນາ້ນໃນປີ 2524 ເພວະ
ຄົນງານໜີດຄວາມມັນຄົງ ລູກທັກດ່າຈ້າງນີ້ເຈັບປ່ວຍ ລູກໄລ່ອັກໂດຍໄມ້ມີ
ເຫດຜຸລ ເພະເປົ້າຄົນໃຝ່ຮູ້ມຸງໝັ້ນໃນການຕ່ອສູ້ ວິໄລວົຣນໄດ້ຮັບເລືອກເປັນ
ປະຈານສໜກພາບແຮງນາ້ນ ໃນປີ 2529-2530 ແລະ ເປັນກຳລັງສຳຄັງ
ຂອງຄົນງານຢ່ານອັນນັ້ນຂອຍ-ອັນນັ້ນໄທໝູ້ ແລະ ໃນປີ 2532

วิไลวรรณเป็นหนึ่งของผู้ร่วมก่อตั้งและดำเนินการในปี พ.ศ. 2534-2539

ไว้ล่วงหน้า สำหรับความเชื่อที่ว่า สิทธิของคนงานไม่สามารถแยกออกจากปัญหาสังคม เชือและเพื่อนจำนวน
มาก จึงเข้าร่วมกระบวนการประชาธิรัฐ เพื่อเรียกร้องประชาริปไตย ในเดือนพฤษภาคม ปี 2535

วิ่งวนเวียนเป็นกรรมการฝ่ายการศึกษาของกลุ่มนูรณะ มาตั้งแต่ก่อตั้งกลุ่มฯ เมื่อปี 2535 และได้รับเลือกเป็นประธานกลุ่มฯ ในปี 2544 วิ่งวนเวียนมีบทบาทในการเคลื่อนไหว และการริเริ่มสำคัญ ได้แก่ ร่วมรณรงค์จัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือคนงานเคนเดอร์ที่ประสบปัญหาจากไฟไหม้แรงงาน ร่วมก่อตั้งศูนย์การศึกษาและวัฒนธรรมของคนงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างของฝ่ายส่งเสริมสิทธิกรรมการ สมาคมลูกนิธิเสรีภาพของประชาชน (ส.ล.ส.) สำหรับให้การศึกษาแก่คนงานในย่านอ้อมน้อย-อ้อมใหญ่ รวมทั้งมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมสัมมนาเรื่องดับสาгал เพื่อร่วมนำเสนอแลกเปลี่ยนปัญหา และการต่อสู้ของแรงงานหญิงไทยกับแรงงานหญิงประเทศต่าง ๆ ภายใต้การสนับสนุนของมูลนิธิ FES มูลนิธิเพื่อนหญิง มูลนิธิเพื่อแรงงานหญิง (CAW) วิ่งวนเวียนมีบทบาทสำคัญต่อการนำประเด็นแรงงานหญิงสู่ที่สาธารณะ

วิเคราะห์ เป็นกรรมการบริหารกองทุนขับเคลื่อนการแรงงานช่วยลูกค้าต่างๆ และได้รับการชื่นชมเป็นอย่างมาก สำหรับการทำงาน
โดยยึดมั่นในคุณภาพและสวัสดิการลูกค้า ในปี 2541



กว่า 20 ปีของชีวิตการทำงานวิเคราะห์ปัญหาช่วงวัล
ผู้หญิงเก่งด้านแรงงานมาตลอด แม้ได้รับการทabaตาม และเส้นอ
ชื่อเพื่อรับรางวัลหลายต่อหลายครั้งก็ตาม รางวัลที่วิเคราะห์ปัญหัวัง



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.



แต่ละปีงที่ก้าวผ่าน

ปี 2544

- มีการก่อตั้งคณะกรรมการสามารถจัดทำรายงานไทย กลุ่มบูรณา เข้าร่วมเป็นสมาชิกและได้รับมอบหมายให้เป็นองค์กรหลักรับผิดชอบการเคลื่อนไหว เรื่องสถาบันคุณครองสุขภาพและความปลอดภัย และคุณย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน
- เคลื่อนไหวร่วมกับองค์กรแรงงานให้รัฐบาลเลิกค่า FT. (ค่าเชื้อเพลิงในการผลิตไฟฟ้า) เพราะทำให้ค่าน้ำและประชาชนแบกรับภาระมากขึ้น
- จัดเสวนาเรื่อง “วิกฤติแรงงานหญิงภายใต้รัฐบาลทักษิณ ชินวัตร กับแนวทางการแก้ไขปัญหา” กลุ่มบูรณา จัดร่วมกับฝ่ายแรงงานหญิงฯ มูลนิธิเพื่อนหญิง
- ร่วมจัดงาน 8 ปีโครงการเคนเดอร์ วันความปลอดภัยแห่งชาติ และเรียกร้องให้รัฐเร่งร่างพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันคุณครองสุขภาพความปลอดภัยโดยมีผู้แทนหลายฝ่ายร่วมร่าง
- ฝึกอบรมเรื่องบทบาทหญิงชายและการเลือกปฏิบัติ

ปี 2545

- ร่วมเสนอทัศนะของแรงงานต่อรัฐธรรมนูญฉบับใหม่
- จัดประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในปัญหาและกำหนดยุทธศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาระดับประเทศ
- ให้การศึกษาเรื่องสถาบันคุณครองสุขภาพความปลอดภัย กับคุณน้ำกลุ่มยุ่งๆ ต่างๆ
- กระทรวงแรงงานฯ เชิญคณะกรรมการแรงงานร่วมรับรองคุณลักษณะทางอาชีวศึกษา 2545 ส่งผู้แทนร่วมหารือเกี่ยวกับการตั้งคุณย์เลี้ยงเด็กฯ เช่น ความต้องการของผู้ใช้บริการ การพิจารณาสถานที่และรายละเอียดงบประมาณและผู้ดำเนินการ ฯลฯ
- ฝึกอบรมเรื่องบทบาทหญิงชายและการเลือกปฏิบัติ

ปี 2546

- รณรงค์ร่วมกับคณะกรรมการวันสตรีสากล 6 ข้อเรียกร้อง มี 3 ข้อต่างจากข้อเรียกร้องเดิมก็คือ 1) การแก้ไขกฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 กรณีจ่ายเงินสมทบ 2) ให้กองทุนประกันสังคมกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายยาต้านไวรัสแก่ผู้เข้าแรงงานที่ติดเชื้อเชื้อไวรัส 3) ตั้งกองทุนประกันการเลิกจ้างแก่ลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง กรณีนายจ้างย้ายฐานการผลิตหรือปิดโรงงานโดยนายจ้างเป็นผู้จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุน
- กลุ่มบูรณา ร่วมกับมูลนิธิพรีดิวติ เอเบร์ท จัดสัมมนาเรื่อง “มุ่งมองนักการเมืองหญิงกับการแก้ไขปัญหาของแรงงานหญิง”
- เป็นอนุกรรมการแก้ไขกฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 ลีบเนื่องจากการเรียกร้องในวันสตรีสากล
- กลุ่มบูรณา ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการแก้ไขปัญหาระดับประเทศ
- ประลองความสามารถผลักดันให้รัฐบาลสนับสนุนการจัดตั้งคุณย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนที่อยู่ด้วยกัน จังหวัดสมุทรปราการ เป็นโครงการนำร่อง 1 ปี เริ่มปี 2546 โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานประกันสังคม
- ร่วมจัดงานรำลึกครบรอบ 10 ปีเหตุการณ์ไฟไหม้โรงงานเคนเดอร์





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 FESThailand.



สถาบันคุ้มครองสุขภาพฯ ที่ไฝผัน

จากเหตุการณ์เพลิงไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาบริษัทเดอว์ อินดัสเตรียล (ไทยแลนด์) จำกัด นับเป็นความสูญเสียครั้งยิ่งใหญ่ หลายฝ่ายได้อาสาทำงานร่วมกันพยายามไขซื้อ คณะทำงานติดตามความช่วยเหลือคุณงานเดอว์ มีอรุณี ครีโต เป็นประธานร่วมกับสุวิทย์ หาทอง ประธานสภาพแรงงานฯ และคณะกรรมการศูนย์อำนวยการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบภัย ประกอบด้วยคุณหลายฝ่าย อรุณี ครีโตและวิไลวรรณ เชสเตียร ร่วมเป็นกรรมการ ศูนย์ฯ ทำหน้าที่ประสานให้ความช่วยเหลือแก่คุณงานที่ประสบภัยอย่างเร่งด่วนและเป็นธรรม และเสนอให้มีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหาความปลอดภัยอย่างเข้มงวดด้วย การเรียกร้องครั้งนี้ของคุณรพันธ์มิตรต่างแดน(ในอ่องกง) ร่วมแรงร่วมใจดันให้นายจ้างจ่ายสิทธิประโยชน์แก่คุณงาน

ต้นปี 2537 คณะทำงานเพื่อติดตามช่วยเหลือคุณงานเดอว์ เปลี่ยนชื่อเป็นคณะกรรมการรณรงค์เพื่อสุขภาพและความปลอดภัยของคุณงาน มีอรุณี เป็นประธานคณะกรรมการ ในปี 2539 ได้เคลื่อนไหวเรียกร้องในหลายประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน แต่ที่ถือว่าได้รับความสำเร็จเป็นอย่างยิ่ง ก็คือสามารถเรียกร้องให้รัฐบาลประกาศให้วันที่ 10 พฤษภาคมของทุกปีเป็นวันสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน และสามารถผลักดันให้รัฐต้องออกประกาศว่าด้วยคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากโคงานภูมิกรรมเดอว์และอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นช้าแล้วช้าเล่า ทำให้มีการรณรงค์เรียกร้องให้รัฐปฏิรูปเครื่องระบบการดูแลด้านอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเสียใหม่ หลังการศึกษาปัญหาในประเทศไทย และเรียนรู้ประสบการณ์การแก้ปัญหาของหลายประเทศที่ดำเนินการเรียกร้องให้มีการจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถาบันดังกล่าวจะเป็นองค์กรของรัฐที่เป็นอิสระแต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลโดยกระทรวงแรงงาน มีภารกิจในการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานแบบครบวงจรคือ ป้องกัน รักษาพยาบาล พื้นฟู และการจ่ายเงินทดแทน จะมีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 5 ฝ่าย คือผู้แทนรัฐบาล นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ป่วย จากการทำงานและผู้เชี่ยวชาญนักวิชาการ โดยไม่มีการโอนงานของสถาบันความปลอดภัยในการทำงานที่เป็นของรัฐ และ กองทุนเงินทดแทนมาอยู่ในองค์กรใหม่นี้

กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรีได้รับมอบหมายจากขบวนการแรงงานไทย ให้เข้าแบกรับภารกิจเป็นแก่นนำในการต่อสู้เรียกร้องเพื่อให้มีการจัดตั้งสถาบันดังกล่าว โดยร่วมต่อสู้อย่างเคียงข้างกับ สถาบันคุ้มครองสุขภาพ อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมแห่งประเทศไทย องค์กรพัฒนาเอกชนและนักวิชาการ การเคลื่อนไหวเรียกร้องดังกล่าวประสบความสำเร็จในขั้นที่ให้รัฐยอมแต่งตั้งคณะกรรมการยกร่างพรบ.จัดตั้งสถาบันฯ ซึ่งมีตัวแทนจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและนายจ้าง นักวิชาการ ผู้ป่วย และลูกจ้าง ซึ่งมีผู้แทนของกลุ่มเข้าร่วมทำงานยกตัวต่อตัว จนออกมาระบบเป็นร่างกฎหมาย แต่ด้วยความผันผวนทางการเมือง และภาระแตกต่างกันในกระบวนการที่เก่งกาจการเปลี่ยนแปลงทำให้กระบวนการปฏิรูป ต้องลากดูลายคลึงกัน จนทำให้ฝ่ายผู้ใช้งาน ต้องหันไปทำการรณรงค์รวม ลายมือชื่อ 50,000 ชื่อเพื่อเรียกความตื่นตัว แม้จะสามารถรวบรวมลายมือชื่อได้ครบถ้วน แต่ก็ถูกตีความว่าลายมือชื่อที่ได้มาไม่เป็นไปตามเกณฑ์ของกฎหมายลูกที่ออกแบบภายหลัง ทำให้ถ่วงน้ำร่างกฎหมายจัดตั้งสถาบันฯ ยังคงไม่สามารถดำเนินการพิจารณาของรัฐสถาปติได้

แม้จะมีอุปสรรคหลากหลายมากมาย แต่สถาบันคุ้มครองสุขภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ยังคงเป็นความที่ทุกคนต้องการแรงงานสตรี จะต้องสนับสนุนให้ปรากฏเป็นจริงให้จังได้ในอนาคต เพราะเชื่อมั่นว่า นี่คือสิ่งที่จะช่วยให้พ่อคุณงานมีสิริที่ปลอดภัย มีสุขภาพที่ดี คือสิ่งที่จะทำให้อุตสาหกรรมไทยสามารถพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน ไม่เกิดโคงานภูมิกรรมช้าช้อน และจะช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีให้กับประเทศไทยอันเป็นที่รักของพวกราษฎรทุกคน





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.



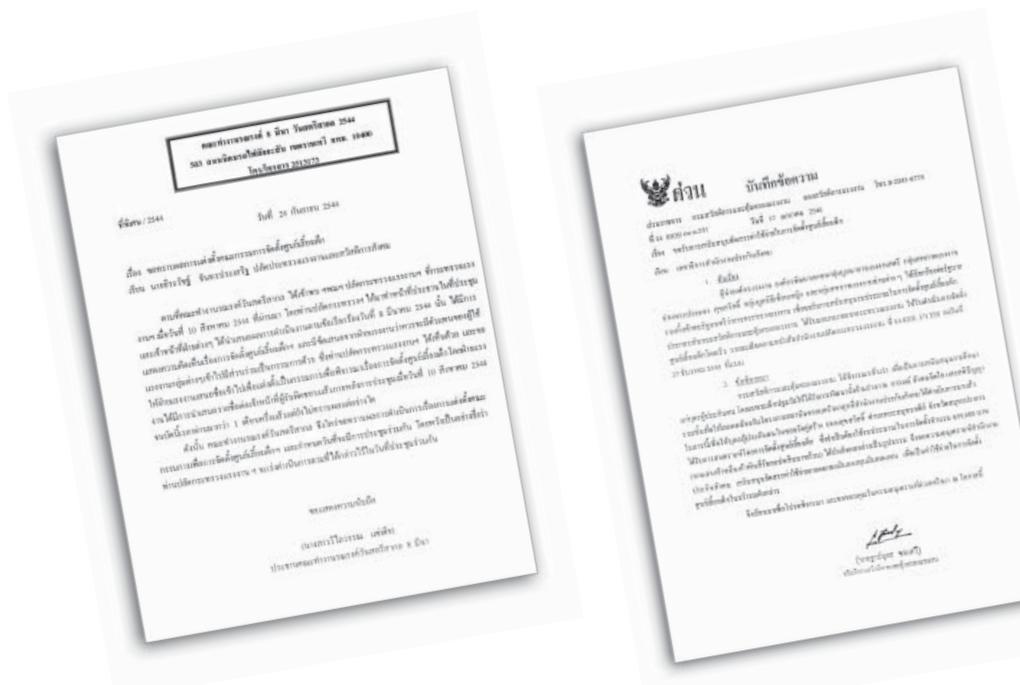


ภาพรวมของยุคสมัย

ยุคหนึ่ง เป็นการเคลื่อนไหวและติดตามผลลัพธ์เนื่องจากการเรียกร้องของปีก่อน ๆ เช่น ให้รัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดตั้งคุณย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในย่านอุตสาหกรรมและชุมชน เร่งให้รัฐบาลออกกฎหมายจัดตั้งสถาบันคุ้มครองสุขภาพความปลอดภัยฯ ให้รัฐบาลมีนโยบายชัดเจนต่อเนื่อง ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานหญิงอย่างจริงจัง ในปี 2545 มีข้อเรียกร้องใหม่ คือ ให้รัฐบาลกำหนดนโยบาย มาตรการและปรับปรุงกฎหมายเพื่อดูแลคุ้มครองแรงงานนอกจากระบบและผู้รับงานไปทำที่บ้าน และปี 2546 เรียกร้องให้แก้ไขกฎหมายประกันสังคม มาตรา 39 ให้คุ้มครองต่างประเทศอย่างเท่าเทียม 1 ส่วน ส่วนของนายจ้างให้อาจินดอกผลของกองทุนประกันสังคมมาจ่ายสมบทจนกว่าจะมีการแก้ไขมาตรา 39

ความพยายามในการติดตามข้อเรียกร้องอย่างใกล้ชิด กรณีให้รัฐจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดตั้งคุณย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียนในย่านอุตสาหกรรมและชุมชน จะประสบผลสำเร็จในปี 2546 เมื่อคณะกรรมการประกันสังคมอนุมัติงบประมาณจำนวน 659,480 บาท ซึ่งเป็นเงินจากอุดหนุนเงินทดแทน เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดตั้งคุณย์พัฒนาเด็กปฐมวัย ซอยวัดคู่สร้าง จ. สมุทรปราการ ซึ่งเป็นลักษณะโครงการนำร่องระยะเวลา 1 ปี โดยมีคณะกรรมการบริหารจัดการบประมาณที่จัดสรรให้

หากพิจารณาข้อเรียกร้องที่เพิ่มขึ้นในปี 2545 และ 2546 จะเห็นว่า กลุ่มบูรณาฯ ได้พยายามกลุ่มเป้าหมายการทำงานจากแรงงานหญิงในภาคอุตสาหกรรม ไปสู่แรงงานหญิงนอกระบบ และแรงงานที่ต่างด้าว นับว่าเป็นทิศทางการทำงานที่ดี เพราะยุคนี้ แรงงานหญิงต้องเผชิญกับภาระการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว ที่มีใช้ปัญหาแรงงานอย่างเดียว แต่เชื่อมโยงกับหลายประเด็นและคนหลายกลุ่ม ฉะนั้น การทำงานของกลุ่มในยุคนี้ มีใช้เรื่อยๆ และต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ภายใต้ภาระการเมืองแข็งตัว การขยายแวงร่วม และการทำงานกับพันธมิตรเพื่อต่อสู้ร่วมกันนั้นเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปเป็นสิ่งสำคัญ ในการกำหนดจุดยืนและทิศทางการทำงานของกลุ่มให้เข้าใจ





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.







มิตรหลาภุมุกมองต่อ[†] 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."

กานจนา นงค์ยา บริษัทฟิลิปส์เซมิคอนดัคเตอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด และอดีตกรรมการกลุ่มนบูรณะ “ทำงานกลุ่มนบูรณะ ช่วงปี 2540-2543 ไม่ว่ากี่มุ่ง ประسانงานกับกลุ่มใด แม้ได้รับความร่วมมืออย่างดี เพื่อภาพของกลุ่มฯ เป็นกลุ่มไม่มีผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่มีใครชี้นำ เราเรียกว่าเป็นพาร์คิวเมติคที่เดือดร้อนจากบัญชาจวังฯ คิดว่าถ้าไม่เลิกกลุ่มนบูรณะ ลั่นคอมงได้รู้จักแรงงานหญิง เพราฯกลุ่มนบูรณะ เป็นตัวแทน เป็นแท็บน้ำเสนอปัญหาของแรงงานหญิง แรงงานหญิงที่เข้ามาทำงานร่วมกันมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ และได้รับการยอมรับจากองค์กรของแรงงานหญิงเอง ทั้งในระดับสหภาพแรงงานและกลุ่มย่นๆ ผู้อิกรึตากที่ทำกิจกรรม เข้าร่วมกิจกรรมและนำเสนอความคิดเห็นในนามกลุ่มนบูรณะ เราสรุสึกเป็นตัวของตัวเองและสามารถพูดได้เต็มที่"

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 เชวน์วิไล มูลนิธิเพื่อนหญิง “มูลนิธิเพื่อนหญิงทำงานกับแรงงานหญิงมาระดับหนึ่ง หากผู้หญิงไม่มีเวทีหรือพื้นที่ของตัวเอง แรงงานหญิงไม่สามารถพูดเรื่องของตนเองได้ชัดเจน เพราะภายใต้ระบบสหภาพแรงงาน สถาแรงงานแบบเดิมที่เป็นทางการ ผู้หญิงนำเสนอปัญหาของตนมองค่อนข้างมาก การเรียกร้องสิทธิการลาคลอด 90 วัน ยกตัวที่จะสำเร็จตัวแรงงานหญิงไม่ออกมานั่ต่อสู้ เพราะแรงงานชายไม่เห็นด้วย กลุ่มนบูรณะ เป็นพื้นที่ให้ผู้หญิงพูดปัญหาของตนมองและมองไปข้างหน้าได้ชัดเจนขึ้น รวมทั้งทำให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในเหล่ายะดับ ผสมคิดว่ากลุ่มนบูรณะ ยังสามารถเป็นตัวแทนของแรงงานหญิงได้อยู่ แต่กลุ่มนบูรณะ ต้องเผชิญกับความท้าทายอีกมาก เช่น การมีตัวแทนของแรงงานหญิงจากหลายส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง การต่อสู้ที่ต้องเผชิญกับปัญหาลังคมโดยรวม ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบันที่มีใช้เพียงประเด็นแรงงานหญิง ฉะนั้น กลุ่มต้องมีพันธมิตรที่หลากหลาย และต้องเชื่อมประเด็นแรงงานกับปัญหาสังคมโดยรวมให้ได้ นับว่าเป็นการกิจหนักหน่วงของคนรุ่นหลัง 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."

ฐานปุตร ชุมเสวี รองปลัดกระทรวงแรงงาน “ผมคุ้นเคยและทำงานกับหัวหน้ากลุ่มนูรูนฯ อรุณี วันเพ็ญ วีโลวรรณมาโดยตลอด รู้ประธรรมของผลงานที่กรรมสวัสดิการฯ ทำงานร่วมกับกลุ่มนูรูนฯ คือ การตั้งที่ปรึกษาแรงงานหญิงและโครงการคุณย์ลี้ยงเด็ก เราก็มีใจอย่างยิ่ง ผมถือว่าการทำงานของกลุ่มนูรูนฯ 12 ปี เป็นความสำเร็จ กลุ่มนูรูนฯ ได้รับการยอมรับจากคนทั่วไป ในอนาคตกลุ่มฯ ควรขยายการทำงานไป สู่ผู้หญิงอาชีพอื่นๆ ให้มากขึ้น ทางน่าวร่วมเพิ่มเพื่อทำให้การทำงานมีความยั่งยืนและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ณ วันนี้กลุ่มฯ ต้องกำหนด ทิศทางการทำงานให้ชัดเจนและหัวธีริการที่จะไปให้ถึงจุดหมายของกลุ่มฯ ลิงสำคัญที่ผมเห็นชัดเจน คือ ความตั้งใจในการทำงานของกลุ่มนูรูนฯ เจตนารมณ์ที่ดี แห่งนี้ ผ่านออกให้ก้าวสู่เติบโตได้รับการยอมรับจากสังคมและทำงานเพื่อประโยชน์ของสังคมต่อไป”

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."

บันดิต ธนาไชษฐ์ มนิธรรม พงศ์พัน “กลุ่มนูรูนฯ มีฐานการรวมตัวมาจากการผู้นำแรงงานหญิงในสหภาพแรงงาน ผ่าน อย่างเห็นบทบาทที่เข้มข้นของกลุ่มนูรูนฯ ต่อการส่งเสริมบทบาทการมีส่วนร่วมของแรงงานสตรี เพราะที่ผ่านมาบังเอิญไม่เห็นข้อเสนอหรือการขับเคลื่อนที่ชัดเจน เป็นไปได้หรือไม่ที่กลุ่มฯ จะเป็นฝ่ายทำงานเชิงรุกในการเข้าไปมีส่วนร่วมและตัดสินใจในองค์กรระดับต่าง ๆ ที่ไม่ต้องรอ วันแรงงานฯ วันสตรีสากล ฉะนั้น กลุ่มนูรูนฯ ควรออกแบบให้ความเห็นต่อประเด็นทางเศรษฐกิจและสังคมให้มากขึ้น เพื่อแสดงจุดยืนของกลุ่มฯ ต่อเรื่องต่าง ๆ และประทิ้งที่ทำการเคลื่อนไหวเรียกว่องไว้ได้คิดบนฐานที่มีภัยปีศาจคุณย์กลางในการมอง แต่เอกสารเคลื่อนไหวเชิงสถาบัน เชิงนโยบายมาเป็นตัวตั้ง ร้ามของแบบมีจุดยืน เราควรมองโดยเอาความต้องการของผู้หญิงเป็นตัวตั้ง รวมทั้ง การเข้าไปมีส่วนร่วมที่ผ่านมาไม่ตัวแทนของฝ่ายลูกจ้างหญิงน้อยและอยู่ไม่นาน ดังนั้น เราต้องมองการมีส่วนร่วมในเชิงคุณภาพหรือเนื้อหาจริง ๆ ว่าเมื่อเข้าไปแล้ว คุณแม่ส่งบทบาทอย่างไร แตกต่างจากแรงงานชายหรือไม่ นั่นก็เป็น กลุ่มฯ ยังไม่สามารถพิสูจน์ได้”



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."

ปิยะเชษฐ์ แคล้วคลາດ อตีดประธานสหพันธ์แรงงานกระดาษและการพิมพ์แห่งประเทศไทย “เพาะแรงงานหญิงต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว จึงทำให้ขาดโอกาสในการศึกษาและพัฒนาตนเอง แต่เมื่อไรก็ตามที่แรงงานหญิงเข้าใจประเด็นปัญหา ความต้องการชัดเจน แรงงานหญิงเหล่านี้จะเข้าร่วมต่อสู้จนถึงที่สุด โดยส่วนตัวการเข้าร่วมภารกิจกรรมของกลุ่มนูรณาฯ เนื่อง วันสตรีสากล เพาะเห็นด้วยกับวัตถุประสงค์และต้องการเข้าร่วมสนับสนุนการต่อสู้ของแรงงานหญิง จากความสำเร็จการเรียกร้องลากาลอด 90 วัน ทำให้เกิดกลุ่มนูรณาฯ เป็นเครือข่ายโดยทั่วไป อาจเป็นเพราะกลุ่มฯ เลือกภารกิจกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่มเอง เป็นกิจกรรมที่แรงงานหญิงส่วนใหญ่เข้าร่วมได้ และได้รับการสนับสนุนจากองค์กรทางลัทธิในการจัดการศึกษาให้แก่แรงงานหญิงด้านข้อมูลและร่วมรณรงค์ ลัทธน กาญจนบุรีฯ ต้องสร้างเอกลักษณ์ของตนเองและเลือกภารกิจกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะของกลุ่ม”

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 พงศกุล อตีดเลขานุการพรรคชาติพัฒนา “สิ่งที่ประทับใจในการทำงานร่วมกับกลุ่มนูรณาฯ คือ การได้ร่วมยืนหนังสือการเรียกร้องสิทธิการลาคลอด 90 วันที่ทำให้แรงงานหญิงได้รับประโยชน์จากการเรียกร้องของแรงงานสตรี กลุ่มนูรณาฯ นอกจากจะเป็นตัวแทนในการเรียกร้องสิทธิแรงงานหญิงแล้ว ยังเป็นสื่อกลางประสานงานกับทุกฝ่ายให้เกิดเวทีพูดคุยของแรงงานหญิงสาขาอาชีพต่างๆ อีกด้วย ที่สำคัญ คือ ผู้นำแรงงานหญิงเหล่านี้ล้วนมีจุดยืนเด่น ต่อสู้อย่างแข็งแกร่งโดยตลอด ลิงก์กับกลุ่มควรทำอย่างยิ่งคือ การประชาสัมพันธ์ให้ลังคมวัฒนธรรมการทำงานของกลุ่มฯ ให้มากขึ้น รวมทั้งการทำงานร่วมกับนักการเมืองหญิงและชายเพื่อให้คนเหล่านี้เข้าใจประเด็นปัญหาความต้องการของแรงงานหญิงและช่วยกันผลักดันกฎหมายที่เกี่ยวข้องในอนาคต กลุ่มฯ จำเป็นต้องทำงานร่วมกับผู้ชายและทำให้ผู้ชายเข้ามาสนับสนุนการทำางานของกลุ่มฯ กลุ่มนูรณาฯ อายุครบ 12 ปี ถือว่ามีภาระวัย ลัทธน กลุ่มฯ ต้องทำงานขยายฐานให้เข้มแข็งขึ้นไป”



Assoc. Prof. Malee Pruekpong sawalee

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."

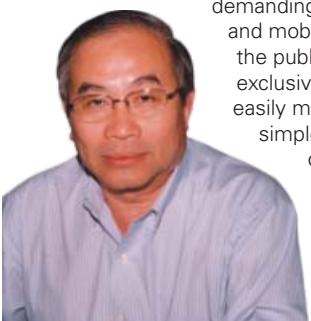


รศ. malee พุกปั้งคำวี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ “กิจกรรมของกลุ่มօค暮เรือย ๆ เป็นกอบเป็นกำโดยเฉพาะประเด็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ผู้นำแรงงานหญิงส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำ nau ในพื้นที่ของตัวเองอยู่แล้ว การมีองค์กรของแรงงานหญิงเป็นเรื่องจำเป็น เพื่อใช้เป็นเครื่องสำอางค์ในการทำงานชายไม่ได้ให้ความสนใจ การมีผู้นำกลุ่มนี้รุณฯ เข้าไปมีส่วนร่วมในระดับนโยบายที่เป็นเรื่องสำคัญ กลุ่มฯ ต้องสร้างเครือข่ายกับแรงงานและองค์กรอื่น ๆ กล่าวฯ ควรสนับสนุนและทำงานในประเด็นสังคม แต่ต้องมีประเด็นผู้หญิงอยู่ด้วย และต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในมิติของการเมือง เพื่อรวมติดต่อการเมืองเป็นมิติที่เปิดโอกาสทั้งในเชิงบังคับและแก้ไขปัญหาระดับmacro รวมทั้งช่วยสร้างศักยภาพให้แก่ผู้ใช้แรงงานและต้องเชื่อมโยงให้ได้ร่ว่าโครงการตามนโยบายของรัฐบาลที่มีอยู่เกี่ยวกับแรงงานด้านไหน 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 ดิลกวิทยารัตน์ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มองคิดว่า “ผู้หญิงพูดเลียงดัง มีคนฟังมากขึ้นเมื่อแรงงานหญิงมีองค์กรของตัวเองและมีความเข้มแข็ง ผลงานสำคัญของกลุ่มนี้รุณฯ คือ การเข้าร่วมและเป็นแกนนำในการเรียกร้องสิทธิการลาคลอด 90 วัน ผ่านมายากกับการรวมตัวของผู้หญิงและใช้ความเข้มแข็งขององค์กรผู้หญิงพูดหรือมีความเห็นต่อประเด็นผู้หญิงและประเด็นสังคม เพื่อทำให้สังคมรู้ว่ากลุ่มนี้มี แม้ตัวตน หากกลุ่มฯ พูดเฉพาะประเด็นผู้หญิง กลุ่มจะเป็นกลุ่มเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและในที่สุดจะถูกกีดกันไม่ให้สนใจหรือให้สิทธิมีสิ่งใดเรื่องอื่น ความยั่งยืนของกลุ่มหรือการที่ต้องเน้นของกลุ่มฯ เราอย่าเอาไปเทียบกับมาตรฐานขององค์กรอื่น แต่เราที่นี่เป็นการคุยเรื่องความทุกข์ยากที่ไม่ต้องจดงานใหญ่โต เพื่อการระบายความทุกข์แต่เป็นการสัมครែใจมาคุยกันและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ถึงวันนี้ กลุ่มนี้มีผู้นำที่ชัดเจน ไม่สามารถทักถก烙กันว่าเราจะทำอะไร เราเป็นใครก็ได้ แต่ต้องทำงานภายใต้สถานภาพที่เราเป็นอยู่..”



Ladawan Wongsriwong

Former Deputy Minister of Labour and Social Welfare.

"It's a great thing to have the WVUG 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



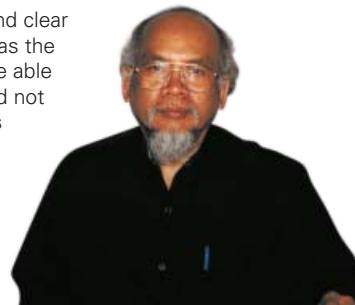
her legitimate benefit such as the 90-day maternity leave. This benefit alone has made it possible for a new generation to be adequately cared for and breast-fed with more than 200 different nutrients. I would like to see more women taking full advantage of this benefit. The WWUG realizes the principal 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."

ผลการล็อก วงค์ศรีวงศ์ อัตติรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม “การอ่อกกิดกลุ่มนู่นุนการแรงงานสหกรณ์ ถือเป็นความโชคดีของแรงงานหญิงและผู้หญิง เพราเมื่อตัวแทนที่ตั้งแต่ตัวลูกขึ้นมาสู่พ่อเรียกว่าลูกสิทธิ์ล้วงหลักประกันทางสังคม รวมทั้งการคุ้มครองสิทธิประโยชน์ของผู้หญิงภาคแรงงาน เน้น สิทธิลูกคลอด 90 วัน ซึ่งส่งผลให้ประชากรรุ่นใหม่เป็นคนที่มีคุณภาพ เพราะได้รับห้ามแม่ที่รัก สารอาหารถึง 200 กว่าชนิด อย่างไรแรงงานหญิงทุกคนใช้สิทธิขั้นพื้นฐานเพื่อได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ กลุ่มนู่นุนฯ เช้าใจว่าผู้หญิงเป็นกำลังหลักในการดูแลคนในครอบครัว ฉะนั้น หลักประกันเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้หญิงเป็นผลลัพธ์ เช่นเดียวกับความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อผู้หญิงในเรื่องการเขียนกฎหมายการทำงานของแรงงานหญิงและชาย กลุ่มนู่นุนฯ จึงได้เคลื่อนไหวเรียกว้องให้มีการจัดตั้งสถาบันสุขภาพคุณภาพลดภัย และการเขียนกฎหมายการทำงานที่เท่าเทียมกัน อย่างเห็นสมควรของกลุ่มฯ มีความหลากหลายที่่ ประกอบทั้งแรงงานหญิงในภาคเกษตรและวัสดุสากลฯ”

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 โภคสุข เลขาธิการ สมាពนธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
“เมื่อไวร์ตามที่กลุ่มบูรณะ ทำงานอย่างมีแผน มีวัตถุประสงค์ชัดเจนแล้ว
เคลื่อนไหวปะทะเด็นแรงงานหญิงที่เหลือคนอย่างชั้น การรณรงค์สิทธิ
ภาคลอด 90 วัน ประสบความสำเร็จ เพราะสังคมยอมรับการเคลื่อนไหวของ
ผู้หญิงได้ยิ่งกว่าผู้ชาย เมื่อจากลังค์คุณเข้ามารือภัยร้ายของผู้หญิง
หนึ่งหมายถึง ผู้หญิงกลุ่มนี้ไม่อาจอดทนกับปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ได้อีกต่อไป
ตัวอย่างการต่อสู้ของแรงงานหญิงหลายครั้ง ได้แก่ สูญใจให้เราเห็นถึงความยืน
หยัด มีวินัย เป็นคนที่წึ่ง ที่หลุดไปยามคับขันและชี้อย่างตรงไปตรงมา กลุ่ม
บูรณะ ยังเป็นเวทีแลกเปลี่ยน เรียนรู้ให้กำลังใจซึ่งกันและกันของแรงงานหญิง
สาขาวิชาชีวฯฯ ซึ่งเป็นผลให้ใหญ่กว่าแรงงานหญิงหลายคุณทำงานในองค์กร
แรงงานให้นานเข้าไป เพราะเข้าสักกว่าเข้ามายังเพื่อน...”





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 นราพนูลย์ มูลนิธิพิพัฒน์แรงงานไทย และที่ปรึกษากลุ่มบูรณาฯ

“การทำงานของกลุ่มบูรณาฯ ยังขาดมาตรฐานทางเพศที่ชัดเจน ช่วงหลังมีแรงงานหญิงที่มาจากการทักษะกลุ่มมากขึ้น แต่กลุ่มไม่สามารถผลักดันความหลากหลายเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกับนายแบบอย่างเดียวทันได้ นี่คือ ความท้าทายใหม่ในการทำงานของกลุ่มบูรณาฯ”

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 เจริญลีศ คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย “ช่วงแรกที่ผมรู้จักกลุ่มบูรณาฯ ก็กลุ่มเป็นองค์กรที่เปิดกว้างทั้งในแง่ประเด็นการเรียกชื่อ เช่น การเรียกชื่อสิทธิภาคคลอด 90 วัน ซึ่งเป็นประเด็นผู้หญิงในสังคมที่จะได้รับการพิจารณาที่มีในการผลิตชาและเปิดกว้างในแง่ของคนที่เข้าร่วมเคลื่อนไหวที่หลากหลาย จำกลายเป็นพลวัตผลักดันให้ออกกฎหมายสิทธิภาคคลอด 90 วัน ส่วนการขับเคลื่อนของกลุ่มบูรณาฯ ในประเด็นความเท่าเทียมของหญิงชายยังไม่ขยายไปในเชิงรูปธรรม ผู้มีคิดว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรแรงงานของผู้หญิงเป็นเรื่องของการเข้าไปแบ่งปันอำนาจการตัดสินใจไม่ใช่การยึดอำนาจ แต่เราอาจมีชั้นตอนวิธีการอย่างไรเพื่อไปให้ถึงจุดนั้น ล้วนที่กลุ่มต้องรักษาไว้คือ แทนนำของแรงงานหญิงที่มาจากฐาน นอกจากนี้การถ่ายทอดแนวคิด ประสบการณ์จากคนรุ่นหนึ่งไปรุ่นหนึ่งที่ไม่ใช่ความรู้และทักษะ กลุ่มจำเป็นต้องทำงานกับแรงงานชายด้วย เพื่อจะทำให้ประเด็นผู้หญิงเข้าไปอยู่ในมิติของขบวนการแรงงาน เมื่อไรที่เข้าคิดถึงประเด็นผู้หญิงไม่ได้คิดในเชิงตัวเลข (โควต้า) เท่านั้น แต่มันอยู่ในความคิดหรือแนวคิดของขบวนการแรงงานและส่วนการกำหนดกลุ่มเป้าหมายเราไม่ควรคิดภายใต้กรอบสภาพแรงงานแบบเก่ามาเป็นลั่นแบ่ง และแนวคิดการทำงานต้องยึดหยุ่นและหลากหลาย การทำงานร่วมกันของชายและหญิงในสังคมที่โลกเดียวกันจะคือความคิดที่ดี ต่อเนื่องและมีความลึก ก็กลุ่มบูรณาฯ เป็นองค์กรผู้หญิงแต่เมื่อไหร่ที่เรามองแบบแยกชายหญิงจะทำให้มองปัญหาด้านเดียว ฉะนั้นทำอย่างไรให้ผู้ชายเข้าใจประเด็นผู้หญิงและร่วมสถาบันกับเราได้ แต่เมื่อไหร่สูญเสียเอกสารหลักฐานของการเป็นองค์กรผู้หญิง”



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."

สุදารัตน์ เกยุราพันธุ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข “แรงงานหญิงคือเป็นกำลังหลักที่สำคัญต่อการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจของชาติ แต่ยังไม่ได้รับการดูแลที่ดีเพียงพอ ดังนั้น จึงนับเป็นสิ่งที่หมายถึงดีที่กลุ่มนูรุณการแรงงานสตว์ได้เข้าไปร่วมเป็นหน้าที่สำคัญในการแก้ไขปัญหาแรงงานหญิงให้ตรงประเด็นและตรงต่อความต้องการมากยิ่งขึ้น ดังที่ผ่านมา ผลงานของกลุ่มนูรุณการแรงงานสตว์ที่ปราบปรามเกี่ยวกับการเคลื่อนไหวเรื่องสิทธิชีวิตคลอด 90 วัน จนประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้หญิงในสังคมส่วนใหญ่ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่ควรจะได้มีมาช้านั้น การดูแลให้แรงงานหญิงได้รับสวัสดิการและห้ามหุ้นส่วนที่ต้องแลกเปลี่ยน ย่อว่าหมายถึง การดูแลเคราะห์กิจของประเทศไทยให้มีความมั่นคงเดียวกัน เพื่อแรงงานหญิง คือ ผู้ผลิตในอุตสาหกรรมหลักของผู้ผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ ในโอกาสครบรอบ 12 ปี กลุ่มนูรุณการแรงงานสตว์ ได้นำเสนอแสดงความยินดีและขอเชิญชวนให้แรงงานสตว์ที่ได้รับสิทธิและความเสมอภาค ร่วมมือกันเพื่อส่งเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมไทยให้อีกทางหนึ่ง ขอวยพรให้กลุ่มนูรุณการแรงงานสตว์สืบสานต่อ ดำรงอยู่คุ้มครองแรงงานสตว์และสังคมไทยอย่างยั่งยืนสืบต่อไป”

Supensri Puengkoksoong

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 พึงโภคสูง มูลนิธิเพื่อนหญิง “12 ปีการทำงานของกลุ่มนูรุณฯ ถือว่าประสบความสำเร็จ เพราะแรงงานหญิงได้ใช้ศักยภาพของตนทำงานจนเป็นที่ยอมรับของหลายฝ่ายและให้ผู้นำแรงงานหญิงเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงาน เช่น หน่วยงานรัฐบาลต่างๆ ได้รับการเชิญให้ผู้นำกลุ่มนูรุณฯ เป็นตัวหลักในการทำงานเพื่อแก้ไขปัญหาและดูแลสิทธิขั้นของแรงงานหญิง เพียงแต่ถูกจำกัดสิทธิในการเข้าไปมีส่วนร่วมภายใต้โครงสร้างไตรภาคี ซึ่งเป็นข้อจำกัดขององค์กรที่ไม่มีสถานภาพที่เป็นทางการ แต่ไม่ใช่ปัญหาการทำงานของกลุ่มฯ การยอมรับของสื่อมวลชนโดยผู้นำกลุ่มฯ ได้แสดงความคิดเห็นต่อเรื่องต่างๆ ในฐานะองค์กรแรงงานหญิง รวมทั้งการเข้าร่วมเคลื่อนไหวในประเด็นสังคม เช่น การเรียกหalte รัฐธรรมนูญ การเข้าร่วมเวทีทางการเมืองและเวทีวิชาการเพียงแต่การทำงานยังไม่ตอบสนองวัตถุประสงค์ทั้งหมดของกลุ่มนูรุณฯ จึงเป็นสมองเหตุให้ผู้นำแรงงานหญิงมีพื้นที่ในการทำงานและพูดปัญหาของตนเองมากกว่าที่เคยเป็น”



Sumalee Lailuad

Assistant Secretary to WWUG

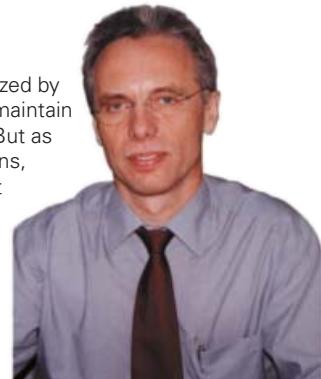


"I am fortunate to be a staff and member of the Group, focusing on the cultural aspects of organizing woman workers. At most events organized by the Group including seminars, workshops, conferences or campaign cultural activities, our woman worker band "Paradorn" has taken part. We can relate to women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

สุมาลี ลายลาวด ผู้ช่วยเลขานุการกลุ่มบูรณะ “เข้ามาเป็นส่วนราชการกลุ่มบูรณะ เพราะได้ทำงานร่วมกับกลุ่มบูรณะ ในเชิงวัฒนธรรมมาโดยตลอด เช่น งานแส้มมนา งานเดื่อเรื่องไฟในโอกาสต่าง ๆ ได้เห็นการทำงานของกลุ่มผู้หญิง เพราะภาครัฐเป็นนักดันต่อผู้หญิง กลุ่มบูรณะ เป็นองค์กรของผู้หญิง ทำให้เราเข้าใจเชิงเนื้อหาประเด็นผู้หญิงมากขึ้น ให้เราทิ่งกวัฒนธรรม แสดงตนตัวพูดคุยประเด็นเหล่านี้กับแรงงานกลุ่มต่าง 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 โครบอฟ ผู้อำนวยการ มูลนิธิเฟริดริค เอเมอร์ท (ประเทศไทย) มองคิดว่า "12 ปี การทำงานของกลุ่มบูรณะ เป็นช่วงเวลาที่ดีที่กลุ่มบูรณะ จะได้มีมองกลับไปในอดีต ขณะเดียวกันก็มองไปยังอนาคต ปัจจุบัน กลุ่มฯ ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางจากการแข่งขัน นักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ทำให้กลุ่มฯ ต้องทำงานล้มพังรับคนใหม่ล่าม ลึกล้ำคุณคือ กลุ่มต้องมีความเป็นอิสระทางความคิด เชื่อมั่นในความคิดของกลุ่ม จึงทำงานให้ถูกต้องตามมาตรฐาน ยึดหยัดด้วยเวลาและ เพื่อสร้างการยอมรับของสังคม รวมทั้งแรงงานหญิง ทุกคนจำเป็นต้องเรียนรู้ ติดตามสถานการณ์ พัฒนาความคิดของตนเอง และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างแนวคิดดูแลศักดิ์ศรีของกลุ่ม ร่วมกัน ทำให้เกิดภาวะสมดุลระหว่างความคิดและการกระทำ เพื่อนำมาสู่ที่เราคิดมาปฏิบัติจริง รูปธรรมขึ้น คือ การรณรงค์ 8 มีนาคม วันสตรีสากล นอกจากนี้ การปรับความสมดุลระหว่างผู้หญิงรุ่นก่อนและรุ่นใหม่ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้และการพัฒนาผู้นำกลุ่มรุ่นใหม่ การให้โอกาสกับผู้นำรุ่นใหม่เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง กลุ่มบูรณะ เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ฉะนั้น ทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน ที่ผ่านมาสิ่งที่มูลนิธิฯ ทำคือ การอ่อนน้อมถ่อมตน ความสัมภิงค์ ความต้องการ ฯ เพื่อสร้างโอกาสสร้างสรรค์ให้ผู้นำแรงงานหญิง ให้มีพบทะบุคคลคุยกับอย่างไม่เป็นทางการ ได้รู้จักและทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เช่น นักวิชาการ นักการเมือง และผู้นำแรงงานคนอื่น ๆ รวมทั้งสนับสนุนให้กลุ่มผู้หญิงเป็นอิสระ ทำงานบนพื้นฐานความคิดของกลุ่มและสร้างความร่วมมือในระดับประเทศและนานาประเทศ"



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 วายุภักดี ประธานคณะกรรมการสานักงานไทย “กลุ่มบูรณะ” เป็นองค์กรแรงงานที่ทำงานด้านสวัสดิการ 12 ปี แล้ว โดยมีกิจกรรมให้การศึกษาอบรมแก่สมาชิกกลุ่มอย่างต่อเนื่องและร่วมต่อสู้เรียกว่าเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ใช้แรงงานมาโดยตลอด ผลงานที่ผ่านมาเป็นที่ยอมรับในกระบวนการแรงงานเป็นอย่างดี แต่ลิงหนีที่อยากรู้เกิดความเปลี่ยนแปลงคือ กลุ่มบูรณะ ควรจะสามารถเพิ่มมากขึ้น 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 พราหมณ์ ประธานคณะกรรมการสานักงาน “บูรณะ” กล้าการรวมจั่วผู้หญิงของสถาบันแรงงานหรือองค์กรแรงงานนับอ่อนแอบ เพราะความเชื่อทางวัฒนธรรมนิยมที่มองว่าผู้หญิงเป็นชั้งเท้าหลัง แม้ว่าปัจจุบันแรงงานหญิงอยู่ภายใต้กลไกการผลิตที่เท่าเทียมกับแรงงานชายเท่าๆ กัน แต่ได้รับสิทธิต่างกัน ฉะนั้น ลิงสำคัญในการรวมตัวของแรงงานหญิงคือ การเรียนรู้ มีผู้นำชัดเจน ทำงานเป็นหน่วยการ เป็นห่วงใย มองรู้จักกลุ่มบูรณะ ตั้งแต่รับตำแหน่งปลัดกระทรวงแรงงานฯ รัฐสภา วันพ็ญ วิไลวรรณ สมบูรณ์ เห็นความเคลื่อนไหวของกลุ่มฯ แล้วรู้สึกชื่นใจในเรื่องสัมมนาต่าง ๆ มีแรงงานหญิงเข้าร่วมพัฒนาการก้าวกระโดด ทำงานหนีภัยແเนื่องเมืองและมีความสามัคคีที่ดีอย่างไรก็ตาม กลุ่มบูรณะ ต้องทำงานนับแหนวยร่วมกัน ทั้งนี้ ทั้งนั้น ไม่ใช่แค่การรับฟัง แต่ต้องมีการดำเนินการ ให้สามารถเข้าร่วมเคลื่อนไหวเพื่อ รักษาสิทธิประโยชน์ของแรงงานหญิงทั้งหมด ซึ่งจะทำให้กลุ่มฯ มีการนำชัดเจน มีพลังขับเคลื่อนในประเด็นต่าง ๆ มากขึ้น ผู้มีคิดว่าภาคการเมืองพร้อมให้การสนับสนุน เพื่อภาคการผลิตมีแรงงานหญิงจำนวนมาก"



Aree Hrusiyakul

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 หรุศรียกุล หัวหน้าฝ่ายการศึกษาด้านแรงงาน ศูนย์อเมริกันเพื่อแรงงานนานาชาติ “การทำนาของกลุ่มนรา ทำให้ทั้งสามคน สอนใจเรื่องสิทธิ ความเสมอภาคและแรงงานหญิงเองให้ความสนใจเรื่องการเมืองและลังคมมากขึ้น 12 ปีทำการทำงานของกลุ่มฯ มีการเรียกร้อง ให้บริษัทหลายอย่าง กลุ่มฯ ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานรัฐ และองค์กรต่างประเทศ ผู้แทนกลุ่มฯ มากถูกเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมในต่าง ประเทศ เช่น การประชุม การศึกษาแลกเปลี่ยนด้าน อย่างไรก็ตาม ในภาวะปัจจุบันกลุ่มฯ จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาและสร้างผู้นำแรงงาน หญิงใหม่ ๆ ขึ้นมาและปล่อยสำคัญของการสร้างผู้นำรุ่นใหม่คือ การให้ “โอดาล” ให้ “เวที” การยอมรับถึงที่จะเกิดขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลง เพราะคนรุ่นใหม่ กลุ่มลึ่งจะเกิดการพัฒนา นอกจากนี้การสนับสนุนให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การสร้างกิจกรรมที่ทุกคนมีส่วนร่วมถือเป็น การพัฒนาศักยภาพของผู้หญิงอย่างแท้จริง”

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 สุวรรณหัต หัวหน้าฝ่ายสตรี สภาพแรงงานการประปานครหลวง และรองประธานองค์กรสาธารณะปีกกระแสห่วงประเทศไทย (PSI ไทย) “ดีใจมากที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการก่อตั้งกลุ่มนรา และเป็นที่ปรึกษาของกลุ่มฯ เพราะเห็นว่าไม่ใช่ว่าจะต้องที่ญี่ปุ่นแรงงานถูกอาไว้ เอกเบรีบและนโยบายสภาพแรงงานส่วนใหญ่ไม่ได้ให้ความสนใจกับปัญหาของแรงงานหญิง การเข้าร่วมรณรงค์สิทธิมนต์คลอด 90 วันและ ประสบความสำเร็จถือเป็นผลงานสำคัญของกลุ่มฯ ที่ทำให้กลุ่มฯ ได้รับการยอมรับของคนทั่วไป รวมทั้งจากแรงงานชายด้วย นอกจากนี้กลุ่มนรา ยังมีบทบาทสำคัญต่อการเรียกร้องให้รัฐบาลเข้ามาช่วยเหลือค่าแรงแผลเดอร์ที่ประสบภัยจากไฟไหม้โรงงาน และทำงานติดตามเรื่อง กลุ่มภาพความปลอดภัยในการทำงาน ศูนย์เลี้ยงเด็กอย่างต่อเนื่อง กลุ่มนรา 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 WVUG 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."

เอกสาร รักความสุข อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงแรงงาน “การปฏิรูปการเมืองที่ก่านมา มีสิ่งหนึ่งที่เริ่มชัดเจนมากขึ้น คือ การสร้าง “คน” ให้มีความเป็น “มนุษย์” ซึ่งโอกาสทางการเมืองเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผลักดันให้คนไทย มีคักษ์ครีแห่งความเป็นมนุษย์ การดูแลคุณภาพชีวิตและส้างให้ผู้ใช้แรงงานมีคักษ์ครีในความเป็นมนุษย์ไม่ถูกเอาไว้ดูแล เปรียบเทียบหรือถูกดูถูก เหยียดหยามมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้อพยนต์ที่กล่าวมานี้ ให้ความสนใจต่อการดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีของแรงงาน พยายามปกป้องคุ้มครอง ผู้ใช้แรงงานให้เป็นคนที่มีคักษ์ครีแห่งความเป็นมนุษย์”





ก้าวต่อไป

กลุ่มบูรณาการแรงงานสตรี

The next step





ก้าวที่ต้องปาบ

12 ปีบนลั่นทางการต่อสู้เพื่อแรงงานหญิงของกลุ่มบูรณะการแรงงานสตรี เล่นทางของการต่อสู้ที่ผ่านมามีได้ ปฏิวัติกลีบกุหลาบ ทว่าเต็มไปด้วยอุปสรรคขวางหนามนาประการ แต่ด้วยความมุ่งมั่นเสียสละ ความสมัครสมาน สามัคคีและการทุ่มเททำงานอย่างเจ้าจริงเจ้าจังของกรรมการและมวลสมาชิก ทำให้ 12 ปีที่ผ่านมาสิทธิของแรงงานสตรีได้รับการยอมรับมากขึ้นและประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแรงงานหญิงหลายประเด็นได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องไป 12 ปีที่ผ่าน มาแม้จะมีความลำเร็วให้ชนชั้นมากร้าย แต่เบื้องครึ่งที่การต่อสู้ของพวกเราต้องประสบกับความพ่ายแพ้ครั้งแล้วครั้งเล่า ความล้มเหลวและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในอดีต จะกลับมาเป็นบทเรียนให้เราต้องศึกษาเพื่อพลิกฟื้นสถานการณ์ให้กลับมาเป็นผู้ชนะให้จังได้ในอนาคต วันนี้ยังมีปัญหาแรงงานสตรีอีกมากมายที่ยังรอการஸະສາງและท้าทายต่อการทำงานของ กลุ่มบูรณะการแรงงานสตรีที่ยังจะต้องก้าวต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง จากหลากหลายมุมมอง และข้อเสนอแนะของพันธมิตร ทั้งหลาย ทำให้กลุ่มบูรณะการแรงงานสตรีสามารถที่จะกำหนดด้วยทุกศาสตร์การทำางานของกลุ่มฯ ในอนาคตได้ ดังต่อไปนี้

สร้างผู้นำ คือ ...การกิจหลัก

มิตรหลายคนมองว่า ขณะนี้กลุ่มฯ ขาดผู้นำแรงงานหญิงทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ การกิจลั่นคัญเร่งด่วนของกลุ่ม บูรณะ คือ การสร้างผู้นำแรงงานหญิงเพิ่มและสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยสร้างจากคนงานระดับฐาน สหภาพฯ กลุ่มฯ ให้เข้าใจประเด็นผู้หญิง พัฒนาทักษะเพิ่มศักยภาพการทำงานและความรู้ ความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปตลอดเวลา วิธีการสร้างคนที่มีประสิทธิภาพยิ่งคือ การให้โอกาส ให้เวที และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานของคน รุ่นใหม่ และการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทักษะจากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ สร้างความมั่นใจ ให้กำลังใจซึ่งกันและกัน กลุ่มบูรณะ ต้องคิดถึงการพึงตนเองหั้งทางความคิด การตัดสินใจและการเงิน โดยเฉพาะการพึงตนเองทางการเงินต้องทำให้การจัดเก็บค่าสมาชิกเป็นระบบและเป็นจริง

การทำงานภายใต้กระแสสังคม เศรษฐกิจและการเมือง กลุ่มบูรณะ ต้องมีจุดยืนของตนเองที่ชัดเจนและกล้า ประการศุดยืน เพื่อให้สังคมเห็น และเข้าใจว่ากลุ่มฯ คือ ตัวแทนของแรงงานหญิงอย่างแท้จริง

จากหญิงแรงงาน..สู่หญิงหลากหลายอาชีพ

กลุ่มบูรณะ ควรเปิดและขยายการทำงานไปสู่แรงงานหญิงและผู้หญิงกลุ่มอื่นๆ นอกจากนี้จากแรงงานในภาค อุตสาหกรรมและรัฐวิสาหกิจ เช่น กลุ่มแรงงานอกรอบ หญิงต่างด้าว แรงงานหญิงภาคบริการ แรงงานหญิงต่างด้าว แรงงานหญิงภาคเกษตรกรรม ฯลฯ เป็นความท้าทายใหม่ในการทำงานของกลุ่มบูรณะ ว่าจะทำงานอย่างไรในสภาพแวดล้อม แตกต่างหลากหลายของแรงงานหญิง และข้อจำกัดของกลุ่มฯ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

กลุ่มฯ สำคัญที่น่าจะทำงานด้วยคือ นักการเมืองชาย และแรงงานชาย เพื่อให้เข้าใจประเด็นผู้หญิง สถาเตียง ร่วมกัน การทำงานของแรงงานหญิงจะทำอย่างไรให้เขามาสนับสนุนงานของกลุ่มบูรณะ โดยเฉพาะแรงงานชาย จะทำอย่าง ให้เข้าบวนการแรงงานมีแนวคิดการทำงานในประเด็นผู้หญิงที่ไม่ใช่ระบบโควต้า



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.

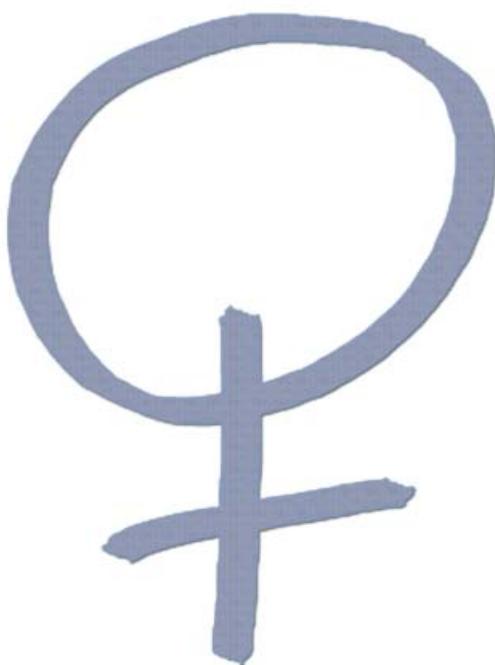


“แรงงาน” “หญิง” ภายใต้ประเด็นสังคม?

มีการถกเถียงประเด็นการทำงานของกลุ่มบูรณาฯ จะทำงานอยู่เฉพาะประเด็นผู้หญิงเท่านั้น หรือทำประเด็นสังคม แต่มีประเด็นผู้หญิงอยู่ด้วย

ภายใต้การพัฒนาแบบ “กระแลหลัก” หรือการพัฒนาที่เน้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยละเอียดคุณภาพชีวิตของ คน “ทำงาน” แรงงานหญิงต้องบอกให้ได้ว่า ตนเองต้องการชีวิตแบบใด และกลุ่มบูรณาฯ จะสร้างทางเลือกให้ผู้หญิงทุกส่วน ได้อย่างไร

กลุ่มบูรณาฯ ควรทำงานที่เน้นประเด็นแรงงานหญิง แต่เป็นประเด็นที่สามารถเชื่อมกับประเด็นอื่น และมีองค์กร พัฒนาร่วมกัน เพื่อให้เข้าเข้าใจประเด็นผู้หญิงและทำงานร่วมกันได้ หรือกลุ่มบูรณาฯ จะทำงานประเด็นผู้หญิงที่ไม่ใช่ “ผู้หญิง” หรือ “แรงงาน” อย่างเดียว แต่เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้หญิงทุกกลุ่ม และหากกลุ่มต้องการทำงานประเด็นผู้หญิงโดยเฉพาะ จะต้องทำให้เข้มแข็งและเป็นรูปธรรม บางคนเห็นว่าหากกลุ่มบูรณาฯ ทำงานประเด็นผู้หญิงประเด็นเดียว จะถูกมองว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่อง และจะถูกกีดกันออกจากประเด็นอื่นๆ จึงควรทำงานในประเด็นสังคมอื่นๆด้วย นอกจากนี้ แรงงานหญิงต้องเชื่อมโยงประเด็นปัญหาของตนเองให้ได้ว่าสอดคล้องกับนโยบายรัฐ ในเรื่องใดหรือไม่ เพื่อ เข้าไปมีส่วนร่วม และทำงานในมิติทางการเมือง เพราะทำให้แรงงานได้รับการพัฒนา นี่เป็นเพียงความคิดเห็นในมุมมองของพัฒนาร่วม กลุ่มบูรณาฯ 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.

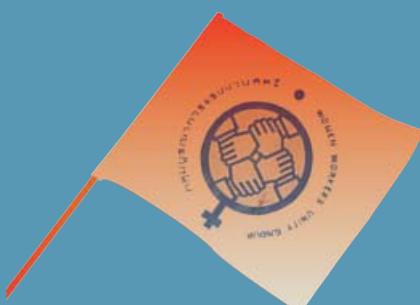
The WWUG tends to focus on issues which are relevant to woman workers, but which also have wider implications for women and society as a whole. The Group should select issues which offer a basis for linking with allies and partner organizations within the labour movement and wider social movement. Only 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 จำเป็นต้องวิเคราะห์การทำงานจากสถานการณ์สังคมเมืองใหม่ เพื่อให้เห็นงานที่ต้องทำพัฒนาระบบที่ต้องทำงานร่วมกัน
 - กลุ่มบูรณาฯ ต้องรับรู้ด้วยแรงงานหญิงกลุ่มต่างๆ ให้เข้ามายืนหนาแน่นในการเดินทาง และพัฒนาธุรกิจการค้าเลื่อนไห้แบบใหม่ที่ให้คนเมืองร่วมมากขึ้น จะทำให้มีพลัง
 - พัฒนารูปแบบ พัฒนาศักยภาพของกรรมการ สมาชิกที่มีความหลากหลาย แตกต่างกันทั้งความรู้ ความเข้าใจและประสบการณ์ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานได้มากขึ้น
 - ทำให้คนจากหลากหลายพื้นฐาน อาชีพ และความสนใจ ทำงานบนเป้าหมายเดียวกัน
 - กลุ่มบูรณาฯ ควรมีสถานที่ประสานงานที่ชัดเจน เพื่อรับเรื่องราวทุกๆ ให้คำปรึกษาแก่แรงงานหญิงเพื่อนำข้อมูลปัญหาที่ได้ไปเคลื่อนไหว โดยเฉพาะในภาวะวิกฤติที่แรงงานหญิงไร้ที่พึ่ง เช่น ให้มีค่านمانน์ให้คำปรึกษาหรือรับเรื่องราวทุกข์ประจำ เพื่อให้บริการเฉพาะช่วงเย็น
 - กลุ่มบูรณาฯ ต้องเป็นตัวของตัวเอง ระดมปัญหาด้วยตนเอง เน้นให้การศึกษาและพัฒนาตนเองและทำงานอย่างมีแพนธัคเจน
 - การทำงานร่วมกันของคนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ จะต้องมีขั้นตอนการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการให้กำลังใจ ให้คำปรึกษา แนะนำการทำงาน และปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่
 - เลือกกิจกรรม ประเทิญเคลื่อนไห้สอดคล้องกับปัญหาของผู้หญิงและลักษณะขององค์กร รวมทั้งเข้าไปมีบทบาทในเวทีผู้หญิงในทุกเรื่อง
 - การจัดให้มีกรรมการชุดเล็กๆ ชุดละ 3-5 คน เพื่อเป็นตัวหลักในการตัดสินใจ
 - มีเจ้าหน้าที่ทำงานเต็มเวลา

อิสระ ไม่เป็นทางการ: การเติบโต และอำนาจต่อรองของแรงงานหญิง

สุเพ็ญศรี พึงโภสสูง “กลุ่มบูรณะ มีสถานะเทียบเท่ากับสถาแรงงานของผู้หญิง แม้ว่ากลุ่มนี้ไม่ได้จดทะเบียนเป็นทางการ แต่โดยสถานภาพของสมาชิกและการกลุ่มทุกคน มีสถานภาพที่เป็นทางการอยู่แล้ว..”

อรุณี ศรีโต “เราร้องการให้กลุ่มฯ เป็นเวทีของผู้หญิง ได้พบปะพูดคุย สังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ต้องการองค์กรที่เป็นทางการ เพราะองค์กรที่เป็นทางการไม่สอดคล้องกับการทำงานประดิษฐ์ผู้หญิง เช่น นโยบายขององค์กรต้องผ่านมติที่ประชุม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ชายที่ขาดความเข้าใจเรื่องผู้หญิง แม้ว่าขณะนี้ ลพพนธ์แรงงานและลูกงานมีฝ่ายสตรี เพราะการผลักดันของเหล่าทุน เช่น TTG ซึ่งไม่ใช่เรื่องที่น่าภูมิใจ เพราะไม่ได้เกิดจากการสรุปปัญหาความต้องการของขบวนการแรงงานภายใต้เงื่อน…”

วีไลวรรณ แซ่เดีย “กลุ่มบูรณา ต้องเป็นองค์กรอิสระ มีคุณภาพการเป็นของตัวเอง ทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน....”

วันพุธ ปีร์เมก้า “กลุ่มบูรณะ เป็นองค์กรที่ไม่เป็นทางการ เป็นองค์กรอิสระทำงานภายใต้การปรึกษาหารือของแรงงานหญิงย่านต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าของปัญหา องค์กรแรงงานที่เป็นทางการลักษณะกันบบทาของแรงงานหญิงในการแสดงความคิดเห็น หรือเข้าไปทำงานในระดับการตัดสินใจ ในขณะที่กลุ่มไม่เป็นทางการเปิดโอกาสให้แรงงานหญิงได้แสดงความคิดเห็นที่รวมทั้งการได้รับการพัฒนาความรู้ 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."

Arunee 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."



ผู้ประพันธ์ วิชัย นราipoonlert มอบให้แก่กลุ่มนบูรณฯ เมื่อเดือนมีนาคม 2537