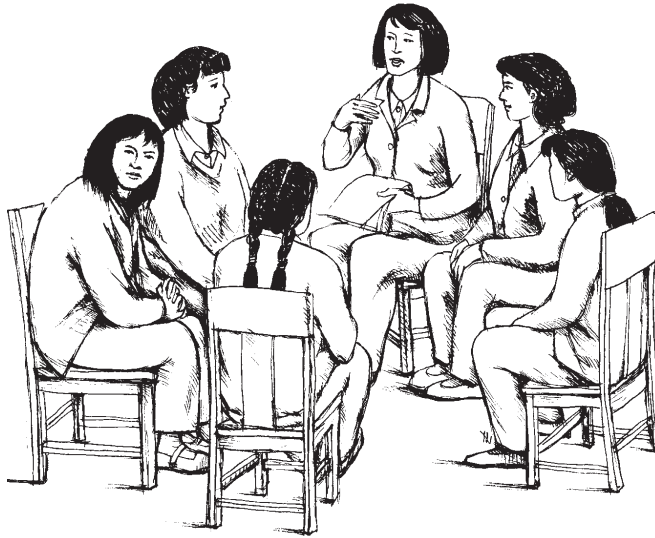


# Tổ chức ra các nhóm để cải thiện sức khỏe của người lao động

## 3



Các vấn đề tại nơi làm việc ảnh hưởng tới rất nhiều người, vì thế cách tốt nhất để giải quyết các vấn đề đó thì cần phải có sự tham gia của nhiều thành phần. Cán bộ tuyên truyền về sức khỏe của NLĐ cần phải có khả năng khuyến khích người lao động tham gia thảo luận, học tập và tổ chức các hoạt động liên quan đến vấn đề sức khỏe người lao động tại nơi làm việc. Thành lập các nhóm hoạt động cũng như thúc đẩy những người lao động tham gia vào quá trình cải thiện sức khỏe tại nơi làm việc là việc quan trọng nhất bạn phải làm. Đây là một hoạt động cần thời gian và bạn phải kiên nhẫn trong việc khuyến khích người lao động tham gia và hoạt động trong các tổ chức.

Chương này của cuốn sách sẽ đề cập tới những hoạt động giúp bạn có thể kết nối những người lao động lại với nhau, giúp họ nhận biết và tìm hiểu sâu sắc hơn về các vấn đề, cũng như giảng dạy và thuyết phục những người lao động về những giải pháp trước mắt cũng như lâu dài trong việc cải thiện điều kiện làm việc. Chương này trong cuốn sách cũng sẽ chỉ ra cách để thành lập ban chuyên trách về an toàn, vệ sinh lao động nhằm hỗ trợ người lao động, các chuyên gia ATVSLĐ và người sử dụng lao động đưa ra những quyết định thực hiện thay đổi cần thiết một cách thuận lợi hơn.

Khi lựa chọn một hoạt động bất kỳ, hãy nghĩ tới những điều sau:

- Hoạt động nào sẽ phù hợp với những thông tin mà bạn muốn thu thập?
- Hoạt động nào mà bạn và những người lao động khác có đủ thời gian để tham gia?
- Hoạt động nào có thể tạo ra một mạng lưới thông tin đủ sức kết nối những người lao động? Hoạt động nào sẽ thúc đẩy sự hợp tác giữa nhiều nhóm hoạt động, như ban lãnh đạo nhà máy, các chuyên gia ATVSLĐ và cả những người sống xung quanh khu vực nhà máy?
- Hoạt động nào sẽ giúp cho những người lao động cảm thấy hào hứng khi tham gia?

### **Thông qua những hoạt động này bạn học hỏi được điều gì?**

Không cần biết bạn lựa chọn sẽ tham gia vào hoạt động nào, nhưng những thông tin mà bạn thu được từ những người lao động khác thông qua việc tổ chức các cuộc thảo luận, các cuộc khảo sát, vẽ các bản đồ và việc so sánh các sự kiện đặc biệt được ghi chép lại sẽ rất đa dạng và phong phú. Tuy nhiên, những điều đó chỉ giúp bạn dễ dàng xác định các vấn đề phổ biến và cách tiến hành các biện pháp hiệu quả, vì vậy bạn luôn luôn phải tự đặt ra cho mình những câu hỏi kiểu như là:

- Những vấn đề nào được đa số người lao động chia sẻ?
- Những vấn đề được đề cập bởi người lao động nam và nữ có khác nhau không?
- Những vấn đề sức khỏe nào thường hay gặp? Những vấn đề nào hiếm khi gặp?
- Những vấn đề nào là nghiêm trọng nhất hoặc có thể có hại nhiều nhất?
- Những vấn đề nào mà người lao động muốn can thiệp ngay?
- Những vấn đề nào nhận được sự quan tâm đặc biệt từ những người đứng đầu trong cộng đồng?
- Những vấn đề nào có thể dễ dàng và nhanh chóng được giải quyết?

### **Chia sẻ về những điều bạn được học**

Chia sẻ thông tin mà bạn thu thập được từ những người lao động khác, đặc biệt là từ những người chia sẻ ý kiến về vấn đề mà bạn đang quan tâm. Trao đổi với những người lao động khác sẽ thúc đẩy họ cùng tham gia, đồng thời tranh thủ sự ủng hộ của họ trong việc thực hiện kế hoạch thay đổi trong tương lai. Và với cùng chung một mục đích như vậy, việc chia sẻ thông tin với những tổ chức liên quan khác trong cộng đồng như hội phụ nữ, tổ chức tín ngưỡng hay những người dân sống quanh khu vực nhà máy cũng đóng vai trò rất quan trọng.



## Trao đổi với những người lao động về vấn đề họ quan tâm

Hãy tìm ra những cách khác nhau để có cơ hội được trao đổi với những người lao động khác về những điều kiện làm việc khiến họ cảm thấy không thoải mái và giúp họ nhận ra tầm quan trọng của việc thay đổi. Thông qua các cuộc thảo luận, bạn sẽ “bắt mạch được tình trạng” của nhà máy và hiểu được người khác nghĩ gì khi bàn luận tới việc thay đổi điều kiện làm việc. Thông qua việc tiếp xúc với những người khác, bạn sẽ nhận được niềm tin từ họ và điều này sẽ tạo ra sức mạnh gắn kết những người lao động với nhau.

Hãy bắt đầu từ việc tiếp xúc với những người trong nhà máy như một sự tình cờ. Điều này sẽ giúp việc trao đổi thông tin diễn ra bên ngoài khu làm việc được an toàn và thuận tiện hơn. Bạn cần thể hiện sự rõ ràng và cởi mở trong cách đặt những câu hỏi và nói cho họ biết về kế hoạch của bạn thông qua các câu trả lời. Đừng ép buộc bất kì ai phải chia sẻ thông tin khi họ cảm thấy không thoải mái. Phải thận trọng khi tiếp xúc với một người nào đó, đặc biệt là ở những nơi công cộng.

Khi bạn cảm thấy đã sẵn sàng để có thể tổ chức được một cuộc họp chính thức, hãy bắt đầu từ những nhóm nhỏ những người bạn cảm thấy tin tưởng và thực sự quan tâm tới các vấn đề. Hãy chọn một địa điểm nằm ngoài nhà máy và mời họ tới họp. Cuộc họp đầu tiên tốt nhất là trong nhóm nhỏ. Những nhóm nhỏ sẽ hữu ích khi những người tham dự thuộc nhiều nền văn hóa khác nhau, nói đa dạng ngôn ngữ, là thành phần nhiều dân tộc hoặc những người nhập cư. Cuộc họp đầu tiên nên mời riêng lao động nam và lao động

nữ, vì như vậy những người lao động nữ sẽ cảm thấy được tự do đóng góp ý kiến vào những vấn đề họ quan tâm. Lâu dần, khi tổ chức của bạn phát triển, sẽ nhận được sự tin tưởng của nhiều thành phần lao động khác nhau.

Trong các cuộc thảo luận với những người lao động khác, hãy tạo ra nhiều không gian và dành nhiều thời gian để cho họ được trao đổi về những vấn đề làm họ khó chịu và những vấn đề họ nghĩ là quan trọng. Có cái nhìn bao dung với những người không muốn tham gia trao đổi ý kiến và đặc biệt không được phân biệt đối xử với họ khi họ không tham gia. Một số người cần thời gian để cân nhắc lại sự lựa chọn của họ.

Đôi lúc những vấn đề mà mọi người đề cập tới sẽ khiến bạn cảm thấy không thoải mái. Hãy cố gắng cởi mở lắng nghe ý kiến của họ và tìm kiếm sự giúp đỡ từ những người khác khi mà bạn chưa tìm được cách để giải đáp những thắc mắc đó. Hãy nhớ rằng, vai trò của bạn không phải là để giúp đỡ họ giải quyết tất cả các vấn đề, mà là giúp họ nhận thức và tìm ra được cách giải quyết các vấn đề đó từ chính bản thân họ.

*Nếu bạn hỏi về vấn đề sức khỏe của người lao động, hãy để cho mọi người trao đổi về vấn đề sức khỏe nói chung vì sức khỏe không giới hạn trong hay ngoài nơi làm việc*



**Hoạt động** Trao đổi trong các nhóm nhỏ

*Tiếng máy to quá làm tai tôi ù đi.*



*Khi về nhà tôi cảm thấy đau nhức toàn thân.*



*Người quản lý la hét tôi "Phải làm việc nhanh hơn", điều này gây áp lực cho tôi!*



*Việc này khiến tôi và đứa con tôi phát ốm*

Mỗi nhóm nhỏ sẽ có từ 1 đến 2 người phụ trách hoặc là bạn sẽ cử ra một số người phụ trách từ 1 đến 2 nhóm. Điều này cho phép người lao động có điều kiện phát huy khả năng lãnh đạo cũng như giúp cho việc thu thập thông tin diễn ra nhanh chóng.

**Gặp mặt:** Liên lạc với một số người lao động và hẹn gặp họ tại một nơi nào đó khi bạn muốn trao đổi với họ về các vấn đề. Tốt nhất nên chọn một nơi an toàn và dễ dàng đi lại.

**Trao đổi về các vấn đề được quan tâm:** Hãy hỏi về những vấn đề gây phiền toái cho người lao động hay đề cập tới sự việc mà bạn đang quan tâm. Cùng nhau thảo luận về điều kiện làm việc nào có hại nhất theo họ nghĩ hoặc có khả năng gây hại cho sức khỏe của họ.

**Lắng nghe các vấn đề và đề xuất giải pháp:** Cẩn thận lắng nghe các ý kiến về từng vấn đề, từng mối quan tâm được người lao động chia sẻ. Thảo luận về các mối quan tâm đó ảnh hưởng đến các nhóm lao động như thế nào. Đặc biệt chú ý tới ý kiến của những lao động nữ hay các nhóm lao động thường xuyên chịu cảnh phân biệt đối xử như nhóm lao động nhập cư hay nhóm những người lao động khuyết tật.

**Ghi chép những điều bạn học tập được:** Đây là cách giúp ghi nhớ mọi thứ. Cố gắng ghi lại thật nhanh những nội dung quan trọng trong các cuộc thảo luận và viết ra những suy nghĩ của bạn sau mỗi cuộc thảo luận đó.

**Tổng hợp lại các kết quả:** Sau khi thảo luận với những người lao động về các vấn đề, cố gắng tổng hợp lại những điều bạn học được bằng cách trả lời một số câu hỏi như: Vấn đề nào thường xuyên xảy ra với nhiều người lao động? Vấn đề nào được người lao động nghĩ là vô cùng quan trọng? Vấn đề nào sẽ dễ dàng tìm ra phương án giải quyết? Bạn có cần sự giúp đỡ hay không? Nếu có, hãy khuyến khích các nhóm, tổ chức chủ động gặp các chuyên gia về ATVSLĐ, tổ chức công đoàn, các tổ chức phi chính phủ, các tổ chức có kĩ năng và kinh nghiệm trong việc xử lý các vấn đề để có thể nhận được sự trợ giúp và tư vấn từ họ.

## Đặt ra những câu hỏi trong khi khảo sát

Tiến hành một cuộc khảo sát sẽ giúp bạn thu thập được những thông tin chung nhất từ ý kiến của nhiều người và sẽ dễ dàng hơn trong việc so sánh các câu trả lời với nhau. Một cuộc khảo sát cũng có vai trò trong việc xây dựng mối quan hệ giữa các nhóm với nhau, giữa các thành viên trong nhóm và với những người lao động được tham gia trao đổi về các vấn đề.

Cuộc khảo sát sẽ ít bổ ích nếu thu thập các thông tin phức tạp. Những vấn đề này nên trao đổi trong nhóm khi có nhiều người tham gia. Các chủ đề trong cuộc khảo sát một-đôi-một tốt nhất nên xoay quanh các vấn đề liên quan đến suy nghĩ và điều kiện làm việc khiến người lao động cảm thấy không được thoải mái.

Hãy đặt ra những câu hỏi mang tính thiết thực như: “Tuần trước bạn đã phải làm việc trong bao nhiêu giờ?” khi thấy trên da của họ xuất hiện những nốt phát ban hoặc nếu NLD bị người quản lý của nhà máy hạn chế cả thời gian đi vệ sinh.

Những phương pháp đơn giản nhất, thuận tiện nhất để thu thập thông tin luôn là những phương pháp hiệu quả nhất. Nếu bạn chỉ nghĩ ra một vài những câu hỏi đơn giản, thay vì phải tiến hành một cuộc khảo sát, bạn cũng có thể thu thập được thông tin thông qua những cuộc trao đổi ngắn với những người khác khi cùng ở trong căng tin.



Hãy nói cho người khác biết bạn là ai, tại sao bạn lại thực hiện cuộc khảo sát, và giải thích cho họ thấy những kinh nghiệm được chia sẻ sẽ giúp cải thiện cuộc sống của người lao động.

Những cuộc khảo sát nếu chứa đựng quá nhiều các câu hỏi phức tạp sẽ rất khó thực hiện và phân tích những thông tin thu được. Mọi người thường có xu hướng muốn trao đổi nhiều hơn là những điều mà cuộc khảo sát muốn đề cập. Hãy lên một kế hoạch cụ thể để có thể lắng nghe tất cả ý kiến của mọi người, ghi chép lại và sau đó mời những người đó tới các cuộc gặp gỡ, các cuộc thảo luận sau để họ có cơ hội tiếp tục theo dõi và bám sát được các nội dung trước đó.

Khi thực hiện cuộc khảo sát, điều quan trọng là giữ cho những thông tin mà bạn thu thập được càng ít người biết càng tốt. Điều đó sẽ bảo vệ bạn và cả những người đã tham gia thực hiện cuộc khảo sát đó.



Theo bạn thì cần cải thiện vấn đề nào trước tiên?

Tôi nghĩ nên thay đổi số giờ lao động. Chúng tôi cần được nghỉ ngơi và chăm sóc gia đình.

Vấn đề tiền lương. Chúng tôi không thể sống được với mức tiền công hiện tại.



**Hoạt động****Tiến hành một cuộc khảo sát**

**Gặp gỡ:** Hãy đề nghị sự giúp đỡ từ những người làm việc cùng với bạn. Hãy gặp họ ở những nơi mà bạn cảm thấy thoải mái để trao đổi và thảo luận về các vấn đề rắc rối tại nơi làm việc.

**Trao đổi về những mối quan tâm:** Bàn bạc với những người trong nhóm của bạn để lập ra danh sách những câu để hỏi người lao động sẽ tham gia vào cuộc gặp mặt đó. Hãy bắt đầu từ những vấn đề được quan tâm nhất tại nơi làm việc. Từ danh mục những vấn đề đó, hãy lựa chọn ra những vấn đề hay những mối nguy hiểm phổ biến nhất mà bạn nghĩ rằng cần phải ưu tiên làm sáng tỏ.

**Hãy đặt những câu hỏi cho cuộc khảo sát:** Hãy tạo ra danh mục các câu hỏi cho những người tham gia. Khi bạn muốn đề cập tới một vấn

đề cụ thể ở nơi làm việc, hãy luôn hỏi xem mức độ quan trọng của vấn đề cũng như xem xét sự quan tâm của họ trong việc giải quyết vấn đề đó. Nếu bạn có rất nhiều câu để hỏi, hãy nghĩ tới những câu nào mà bạn cho là quan trọng nhất. Những câu hỏi với dạng “Có hay Không” hay những câu dưới dạng nhiều đáp án trả lời sẽ khiến bạn dễ tổng hợp thông tin hơn là những dạng câu hỏi theo dạng mở. Không nên giới hạn phương án lựa chọn vì điều đó sẽ giúp bạn tìm ra được những người lao động thực sự nghĩ gì về vấn đề đó. Hãy cố gắng tiến hành khảo sát với những người lần đầu tiên được tiếp xúc với những câu hỏi được đưa ra. Nếu họ thấy những câu hỏi không được rõ ràng hoặc có nhiều câu hỏi quá, hãy viết lại những câu hỏi cho rõ nghĩa và rút bớt số các câu hỏi lại.

**Lên kế hoạch cho cuộc khảo sát:** Quyết định số người lao động sẽ tham gia vào cuộc khảo sát cũng như họ đến từ những phân xưởng nào trong nhà máy. Lên lịch cuộc gặp các thành viên trong nhóm để kiểm tra tiến độ của công việc. Dự kiến các tình huống sẽ xảy ra trong cuộc khảo sát để sẵn sàng đối phó với những diễn biến bất chợt xảy ra. Lập kế hoạch cho cả việc sau cuộc khảo sát bạn sẽ thu được điều gì thông qua những câu hỏi, xem xét liệu những câu trả lời có giúp bạn đạt được những thông tin cần thiết hay không.

**Tiến hành khảo sát:** Vì có một số người lao động khả năng đọc hạn chế, bạn có thể hỏi trực tiếp và ghi lại câu trả lời.

**Cùng với những người trong nhóm kiểm tra lại:** Sau mỗi cuộc khảo sát, khi các thành viên trong nhóm gặp nhau, hãy để cho từng thành viên được nói về những người vui vẻ nhất hay thú vị nhất mà họ đã gặp trong quá trình khảo sát cũng như những người rất khó khăn mới có thể thuyết phục họ tham gia. Nếu trong đội có thành viên nào gặp khó khăn, hãy đề nghị những thành viên khác chia sẻ cách làm để việc khảo sát diễn ra thuận lợi hơn.

Tháng vừa qua, bạn có bị:  
 Ngứa: Có/Không  
 Đút tay, chân: Có/Không  
 Đau: Có/Không  
 Các vấn đề hô hấp: Có/Không

**Tổng hợp kết quả thu được:** Khi bạn đã thu thập đầy đủ thông tin, hãy kiểm tra lại các câu trả lời và phân loại chúng. Sau đó hãy tổng hợp lại những gì mà nhóm đã học được thông qua việc trả lời những câu hỏi: Mỗi nguy hiểm nào là phổ biến nhất mà những người lao động đã quan sát được hay trải nghiệm qua? Những mối nguy hiểm nào mà chỉ có duy nhất một nhóm lao động đã gặp phải? Các vấn đề sức khỏe liên quan đến công việc mà người lao động đang gặp phải? Điều gì khiến những người lao động quan tâm nhất? Điều gì mà họ mong muốn làm để thay đổi?

### Lắng nghe ý kiến từ người lao động

Đã từng có một nhóm tổ chức hội thảo về các vấn đề về ergonomi. Chúng tôi đã học hỏi được rất nhiều điều từ việc làm thế nào để thiết kế công việc sao cho ít gây hại hơn. Khi sắp xếp các đồ vật cần dùng gần với vị trí làm việc hơn, chúng tôi sẽ hạn chế được việc phải đi lại trong nhà máy và cũng chính vì thế sẽ ít phải chịu những ảnh hưởng xấu hơn. Chúng tôi cũng được học về những cách xoa bóp, thư giãn cũng như các bài tập vận động để giúp cho cơ thể được khỏe mạnh hơn.

Khi giảng viên nói về những chấn thương từ việc lặp đi lặp lại nhiều lần các thao tác đó, chúng tôi mới hiểu rõ được vấn đề mà giảng viên muốn truyền đạt. Có rất nhiều người lao động như chúng tôi bị đau ở bàn tay vì phải làm những công việc đó! Vì vậy, khi quay lại nhà máy và trao đổi về vấn đề “Các chấn thương gây ra bởi những thao tác lặp đi lặp lại” cho những người khác, chúng tôi nghĩ rằng họ sẽ hào hứng khi được nghe về điều đó. Tuy nhiên, thay vì lắng nghe, họ lại bảo với chúng tôi rằng “Bạn đã hoàn toàn sai! Những gì chúng tôi mắc phải là bệnh viêm khớp, không phải từ nguyên nhân của những thao tác lặp đi lặp lại như vậy. Khi bạn làm việc nhiều và già đi, bạn cũng sẽ mắc các chứng bệnh liên quan tới viêm khớp và không gì có thể chữa được căn bệnh đó”.

Trong cuộc hội thảo sau đó, chúng tôi có phản nàn với giảng viên về một số người lao động cùng trong nhà máy tỏ ra khá cứng đầu. Các chuyên gia đã giải thích rằng mỗi người có những quan điểm khác nhau về vấn đề sức khỏe. Vai trò của chúng ta là đánh giá, nhận định ý kiến của họ và sau đó giúp họ tiếp cận với những ý tưởng mới. Nếu chúng ta nói với họ rằng họ hoàn toàn sai, họ có thể sẽ không lắng nghe những điều chúng ta muốn nói. Chúng ta cần phải tìm ra những cách thuyết phục để giúp họ hiểu và tiếp cận với những vấn đề mới cũng như chỉ ra mối quan hệ giữa những vấn đề mới đó với những gì mà họ đã biết.

Thay vì phủ nhận hoàn toàn nhận định sai lầm của những người lao động khác về vấn đề viêm khớp, giảng viên đã đề nghị chúng tôi hỏi họ một số câu hỏi như: Bạn cảm thấy đau ở đâu? Bạn có cảm thấy ngứa, mệt mỏi hay những cảm giác khác ngoài những chỗ đau không? Khi bạn ngừng làm việc bạn còn cảm thấy đau không?



Những câu hỏi như vậy sẽ giúp những người lao động dần dần nhận ra được sự khác nhau giữa bệnh viêm khớp với các chấn thương gây ra do phải làm những công việc lặp đi lặp lại nhiều lần. Và sau khi họ nhận ra được điều đó, họ sẽ dễ dàng tiếp thu những thông tin mới hơn.

Giảng viên cũng nói với chúng tôi là nên mời mọi người tới để kiểm nghiệm những ý kiến mới cũng như chứng kiến cách mà các sự việc đó diễn ra trong thực tế. Đề nghị một số người cố gắng làm giảm các cơn đau của họ thông qua việc áp dụng một số thay đổi nhỏ ở nơi làm việc hoặc chỉ cho họ cách thư giãn cơ thể trong những giờ giải lao, điều đó giúp bạn minh họa rõ hơn về những điều diễn ra trong thực tế. Sau một thời gian áp dụng, hãy hỏi những người lao động về những thay đổi tích cực mà họ cảm nhận được.

Chúng tôi làm theo lời khuyên của giảng viên và những người lao động khác cũng tìm hiểu về những vấn đề có thể ảnh hưởng tới cơ thể của họ trong quá trình làm việc, đồng thời họ cũng thực hiện theo một số lời khuyên thay vì cứ phải chịu đựng nỗi đau. Trên tất cả, chúng tôi học được một bài học quý giá hơn, đó là: khi chúng tôi giúp những người khác tự hiểu bản thân họ thay vì giảng giải, chúng tôi sẽ thu được những kết quả tốt hơn cũng như xây dựng được một nhóm hoạt động mạnh mẽ và chủ động hơn.

## Chia sẻ kinh nghiệm với các hoạt động lập bản đồ

Các hoạt động nhóm trong đó mời người lao động tới chia sẻ kinh nghiệm cũng như những quan sát của họ về cơ thể, công việc, cộng đồng của nơi họ sinh sống làm việc, là một cơ hội tốt để củng cố sự hiểu biết cho người lao động cũng như tạo điều kiện để họ được chia sẻ sự hiểu biết của mình về các vấn đề xảy ra ở nơi làm việc. Các hoạt động vẽ bản đồ sẽ giúp cho người lao động nắm được những vấn đề thường xuyên xảy ra. Điều này cũng giúp cho các nhóm khi đề xuất các giải pháp và tiến hành những hoạt động cần thiết trở nên dễ dàng và thuận tiện hơn.

*Không ai hiểu rõ về cơ thể mình cũng như điều kiện làm việc hơn chính những người lao động. Hãy để người lao động chỉ ra những vị trí bị đau trên cơ thể họ; họ sẽ giúp chúng ta xác định chính xác những vị trí làm việc cần phải cải thiện để giúp giảm bớt những đau đớn mà họ phải chịu đựng.*



**Vẽ bản đồ cơ thể:** Loại bản đồ này sẽ cho bạn biết “Bộ phận nào trên cơ thể bị đau do ảnh hưởng của công việc?”. Tất cả mọi người trong nhà máy đều được phép tham gia đóng góp ý kiến để xây dựng bản đồ này. Cách tốt nhất để bạn khởi đầu câu chuyện là chỉ ra ngay trên cơ thể bạn đang bị đau ở đâu do công việc gây ra.

Điều này sẽ giúp những người khác cảm thấy thoải mái và tự tin hơn khi nói về bản thân họ cũng như những vấn đề mà họ gặp phải tại nơi làm việc của mình. Xem ví dụ về lập bản đồ cơ thể ở trang 167.

**Vẽ bản đồ nhà máy của bạn:** Hãy làm cho người lao động cảm thấy thoải mái khi được trao đổi về các vấn đề xảy ra ở nơi làm việc, đồng thời vẽ bản đồ khái quát về nơi làm việc. Đánh dấu những khu vực làm việc, công việc và các quy trình sản xuất có thể gây nguy hiểm cho những người lao động, bao gồm cả người gây hại, ví dụ như người quản lý phân xưởng có tính lỗ mãng. Và dĩ nhiên phải đánh dấu lại những nơi mà có tai nạn lao động xảy ra. Việc vẽ bản đồ nơi làm việc sẽ giúp các nhóm tập trung vào những vấn đề cụ thể cũng như những khu vực cần chú trọng trong nhà máy. Từ đó, bạn sẽ dễ dàng trao đổi với họ về những giải pháp cụ thể hơn cho từng vấn đề. Bạn có thể tham khảo về ví dụ cho việc vẽ bản đồ nơi làm việc ở trang 260 trong cuốn sách.

**Vẽ bản đồ cộng đồng của bạn:** Sau tiến hành các Hoạt động nhằm tìm hiểu về vấn đề ô nhiễm được nêu ở trang 451, hãy tổng hợp các thông tin mà bạn thu thập thành một nhóm các vấn đề rồi sau đó vẽ bản đồ đường đi của ô nhiễm từ nhà máy lan ra cộng đồng như thế nào. Bạn có thể vẽ bản đồ về sự ô nhiễm trong nhà máy thông qua việc quan sát nơi chất thải sẽ được vận chuyển đến địa điểm nào sau khi được thu gom từ nhà máy và các vấn đề sức khỏe do ô nhiễm gây ra. Bằng cách chỉ ra mối quan hệ giữa nhà máy với môi trường xung quanh, bạn có thể thuyết phục người sống quanh khu vực hay các tổ chức cộng đồng trong khu vực đó ủng hộ cho chiến dịch của những người lao động trong việc cải thiện điều kiện lao động cũng như thuyết phục các tổ chức công đoàn thông qua các biện pháp cải thiện môi trường.

## Hoạt động

### Vẽ bản đồ cơ thể

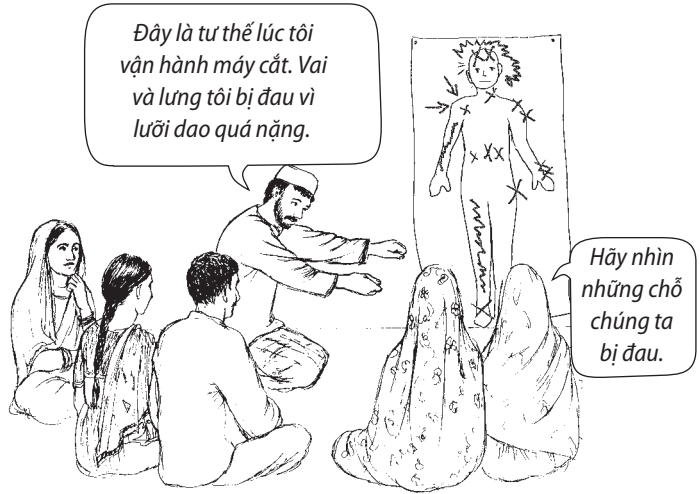
**Gặp gỡ:** Tập hợp một nhóm các bạn đồng nghiệp rồi cùng nhau vẽ lên những chất liệu nào đó để dễ nhìn thấy. Bạn có thể vẽ bản đồ trên một tờ giấy trắng khổ lớn và bằng bút dạ, hoặc vẽ trên một tấm bảng đen bằng phấn trắng hay thậm chí vẽ trên một nền đất mềm và xóp bằng những viên đá.

**Phác họa bản đồ cơ thể người:** Phác họa một bản đồ cơ thể người trên giấy, trên bảng đen hay trên đất.

**Đánh dấu và nói về các bộ phận trên cơ thể bị đau:** Đề nghị mọi người đánh dấu vào những vùng trên bản đồ cơ thể mà họ cảm thấy đau mỗi do làm việc. Sau khi mọi người đánh dấu những vùng quan trọng trên bản đồ, hãy hỏi họ tại sao họ lại đánh dấu vào những vùng như vậy. Những đau mỏi nào mà họ phải chịu đựng? Những hoạt động nào trong quá trình lao động gây ra những sự đau mỏi đó? Hay những mối nguy hiểm nào gây ra những đau mỏi như vậy? Sau khi hỏi từng người một về các lựa chọn của họ, hãy hỏi những người khác xem họ có bị đau mỏi như thế không.

**Thảo luận về các mối nguy hiểm và các biện pháp khắc phục:** Sau khi lắng nghe ý kiến chia sẻ của mọi người, hãy thảo luận xem những mối nguy hiểm nào ảnh hưởng đến hầu hết mọi người, những mối nguy hiểm nào được xem là rất nghiêm trọng, những vấn đề nào có thể dễ dàng được giải quyết và những vấn đề nào, theo ý kiến của nhóm, cần giải quyết trước. Hãy hỏi mọi người về các ý tưởng trong cách khắc phục các vấn đề.

**Viết ra những điều bạn học được:** ghi chép lại những đau khổ mỗi được mọi người miêu tả, những mối nguy hiểm gây ra những đau khổ đó cũng như những giải pháp được mọi người đề xuất. Hãy viết những điều này ở những khu vực mà những người khác có thể đọc được để họ có thể đóng góp thêm cũng như chỉnh sửa những ý kiến đã được bàn luận trước đó.



**Sử dụng bút màu:** Hãy đánh dấu bằng nhiều bút với màu mực khác nhau để thể hiện sự đa dạng của các vấn đề. Ví dụ, để biểu thị cho những vấn đề về ergonomi bạn dùng bút màu đỏ, còn những vấn đề do sử dụng hóa chất bạn dùng bút màu xanh. Hoặc những người lao động làm cùng một khu vực đánh dấu cùng một màu. Việc sử dụng màu sắc khác nhau sẽ giúp cho bạn dễ dàng nhận ra loại vấn đề nào thường xảy ra nhiều hơn. Bạn cũng có thể sử dụng những mẫu giấy dán màu để đánh dấu những vùng bị đau trên cơ thể được phác họa trên bản đồ.

## Hoạt động

## Vẽ nhà máy của bạn

**Gặp gỡ:** Nên tập trung ở những nơi mà bạn cảm thấy thoải mái khi trao đổi về các vấn đề nguy hiểm ở nơi làm việc. Sử dụng một khổ giấy lớn với những chiếc bút màu, đặt ở trên bàn để phác họa bản đồ (hoặc bạn có thể sử dụng bảng đen và phấn).

**Phân chia nhóm lớn thành các nhóm nhỏ:** Việc phân chia thành các nhóm nhỏ sẽ tạo điều kiện cho những người lao động được trao đổi cũng như phác họa được bản đồ từ chính sự hiểu biết của họ. Mỗi một nhóm sẽ chịu trách nhiệm giải thích cho những nhóm khác về bản đồ mà họ lập ra, như vậy sẽ cho chúng ta thấy được những quan điểm khác nhau về cùng một vấn đề xảy ra ở nơi làm việc.



**Phác họa bản đồ khái quát về nhà máy:** Yêu cầu các nhóm vẽ về những gì họ quan sát được, tưởng tượng như họ được nhìn toàn bộ khung cảnh nơi làm việc từ trên mái nhà. Mỗi một tầng làm việc của nhà máy đều cần phải có bản đồ riêng. Bản đồ cũng bao gồm các bức tường, cửa ra vào, cửa sổ, các lối ra vào. Phác họa tất cả những gì liên quan tới khu vực làm việc, vị trí thao tác, máy móc sử dụng, khu vực của người quản lý và những người lao động khác và tất cả những điều liên quan mà những người lao động muốn quan sát.

**Đánh dấu và trao đổi về những mối nguy hiểm:** Yêu cầu các nhóm đánh dấu trên bản đồ những nơi nào mà họ đã gặp và đã nhìn thấy những mối nguy hiểm. Hãy dùng nhiều màu khác nhau để đánh dấu chúng. Ví dụ, để đánh dấu những khu vực có những mối nguy hiểm về vật lý như hỏa hoạn, điện giật, sàn nhà trơn trượt hoặc cầu thang hỏng v.v. thì sử dụng bút màu đỏ. Dùng màu xanh để biểu thị cho những mối nguy hiểm về hóa chất, bụi trong nhà máy. Dùng màu vàng để biểu thị cho những mối nguy hiểm về sinh học như đồ ăn ôi thiu, nước uống không sạch, hay nhà vệ sinh bẩn. Dùng màu xanh lá cây để biểu thị cho những áp lực người lao động phải chịu đựng từ những sự đe dọa, sự quấy rối hay bị đối xử không công bằng.

**Xem lại một lượt bản đồ:** Hãy để cả nhóm xem lại bản đồ từ trên xuống dưới một lần nữa và soát lại xem còn những mối nguy hiểm quan trọng nào bị bỏ sót không. Nếu có, hãy thêm những chi tiết đó vào trong bản đồ, sử dụng từ chú thích, màu hoặc hình vẽ để kí hiệu. Trao đổi với những người từng mất việc hoặc bị bệnh phải nghỉ việc do công việc gây ra, sau đó chú thích thêm vào bản đồ những khu vực mà họ đã từng làm việc.

**Tổng hợp các mối nguy hiểm:** Đặt ra những câu hỏi để tổng hợp các mối nguy hiểm được thảo luận, ví dụ: Những người lao động phải thường xuyên đối mặt với mối nguy hiểm nào? Những mối nguy hiểm nào thường chỉ xảy ra với một nhóm lao động? Mối nguy hiểm nào gây ra các vấn đề nghiêm trọng nhất?

## Hoạt động **Vẽ bản đồ cộng đồng nơi bạn sinh sống**

Mang theo giấy và bút chì, bút mực, hoặc bút đánh dấu để vẽ bản đồ. Hoặc sử dụng đá, que, và các chất liệu khác để vẽ bản đồ trên nền đất.

**Gặp gỡ:** Mời người lao động và thành viên cộng đồng đến để cùng làm một bản Khảo sát về ô nhiễm trong cộng đồng như ở trang 451 nói về việc mọi người tham khảo ý kiến các thành viên cộng đồng, tham quan cộng đồng, và chụp ảnh. Tất cả những hành động này đều giúp ích cho việc vẽ bản đồ.

**Vẽ bản đồ:** Yêu cầu mọi người vẽ bản đồ cộng đồng thể hiện vị trí các nhà máy và những nơi họ sinh sống, học tập, ăn uống, cũng như những nơi họ hay vui chơi. Đừng quên vẽ bản đồ nguồn nước, những nơi chứa nước, vùng trồng trọt và nơi vứt rác thải của cộng đồng. Kích thước của các vùng trên bản đồ to hay nhỏ, tùy thuộc vào nhu cầu thể hiện của bạn.

**Đánh dấu đường đi và ảnh hưởng của ô nhiễm:** Hãy dùng màu (hoặc vật liệu) khác nhau để thể hiện từng loại ô nhiễm. Đánh dấu nguồn xuất phát ô nhiễm, cách di chuyển của từng loại ô nhiễm qua khu dân cư cũng như tác động của chúng đến sức khỏe con người.

- **Nguồn phát sinh ô nhiễm:** Liệt kê các nhà máy hoạt động trong cộng đồng đang làm ô nhiễm không khí, đất và nước? Những nhà máy nào đang gây ô nhiễm? Ô nhiễm ra sao? Hãy đánh dấu nguồn phát sinh ô nhiễm và cách thức nhà máy đó gây ô nhiễm. Cũng có một số loại hình ô nhiễm không nhìn thấy được bằng mắt thường.
- **Dấu hiệu của ô nhiễm:** Chất thải sẽ đi về đâu? Có phải chất thải và hóa chất đều được đổ xuống nguồn nước? Bạn có thể nhìn hoặc ngửi thấy khói hay hóa chất bay vào không khí không? Người và động vật sinh sống trong cộng đồng có tiếp xúc với chất thải nhà máy không? Hãy yêu cầu tất cả mọi người nói về các loại ô nhiễm cũng như cách thức họ tiếp xúc với ô nhiễm hàng ngày. Đừng quên lấy ý kiến của những người chịu trách nhiệm thu gom, dọn vệ sinh hoặc tái chế chất thải trong cộng đồng mà bạn đang sinh sống.
- **Những người mắc bệnh:** Đánh dấu các khu vực có người phản ánh về các vấn đề sức khỏe như phát ban, hen suyễn, các vấn đề về sinh sản, trẻ em bị khuyết tật bẩm sinh và ung thư, vì có thể ô nhiễm gây ra một số vấn đề sức khỏe mà khảo sát của bạn chưa bao trùm hết được. Hãy kiểm tra xem có bệnh nào xuất hiện “tập trung” ở một khu vực dân cư cụ thể không. Thông thường thì bạn sẽ thấy bệnh tập trung xuất hiện trong các cộng đồng nằm gần nhà máy nhất. Nhưng nếu nhà máy đó xả hóa chất hoặc các chất thải khác xuống sông thì các cộng đồng sinh sống ở vùng hạ lưu cũng có thể là các tụ điểm bệnh.



**Xem lại một lượt:** Hãy cùng nhau xem lại tổng thể bản đồ và tự hỏi liệu còn bỏ sót thông tin quan trọng nào không. Ví dụ, có thể mọi người muốn vẽ thêm các khu vực tái chế vật liệu trong cộng đồng cũng như muốn bàn luận về tình trạng ô nhiễm tại những vùng đó hoặc nói về những nguồn gây ô nhiễm lớn khác trong cộng đồng.

**Lưu giữ thông tin và tóm tắt lại những gì bạn đã thu được:** Nếu bạn vẽ bản đồ trên giấy, bạn hãy mang theo mình; nếu bạn vẽ bản đồ trên mặt đất, bạn hãy chụp lại. Hãy thảo luận về cách thức chia sẻ bản đồ cũng như những thông tin trong bản đồ với những người lao động, người dân sinh sống trong cộng đồng, quan chức chính phủ chịu trách nhiệm về môi trường và y tế công cộng, với truyền thông xã hội và các loại hình truyền thông khác. Làm cho mọi người quan tâm đến những vấn đề ô nhiễm bên ngoài do nhà máy gây ra sẽ giúp cho họ quan tâm đến những vấn đề xảy ra bên trong nhà máy và hỗ trợ cho việc xử lý các nguồn ô nhiễm.

## Lưu giữ thông tin về công việc và sức khỏe

Rất nhiều quốc gia có hẳn các đạo luật yêu cầu nhà máy phải lưu giữ biên bản về các tai nạn cũng như các vấn đề về sức khỏe của người lao động. Những biên bản lưu giữ này sẽ giúp bạn nhận biết được đâu là nơi nguy hiểm nhất trong nhà máy, liệu những người lao động làm việc trong cùng một khu vực có mắc các bệnh tương tự như nhau và loại tai nạn nào xảy ra nhiều nhất. Điều này có thể hỗ trợ bạn khi làm việc với lãnh đạo nhà máy để giảm thiểu bệnh tật và chấn thương tại nơi làm việc. Hãy yêu cầu người sử dụng lao động chia sẻ những thông tin này với bạn.



Nhiều người sử dụng lao động sẽ không chia sẻ những thông tin này. Dù trong bất kỳ trường hợp nào, tự lưu giữ biên bản về sức khỏe của bản thân và chỉ cho những người lao động khác cùng làm như vậy là một ý tưởng không tồi. Một điều quan trọng cần nhớ khi lưu giữ sổ theo dõi sức khỏe là bạn có thể sử dụng nó ngay cả khi bạn chuyển sang làm công việc khác. Bạn sẽ không đánh mất thông tin về việc tiếp xúc với hóa chất hay số lần bị đau đầu như búa bổ khi bạn chuyển nơi làm việc.



## Hãy giữ một cuốn sổ ghi chép riêng

Hãy giữ một bản ghi chép về công việc cũng như tình trạng sức khỏe của bạn, hãy ghi thật chi tiết về điều kiện làm việc, hóa chất đã sử dụng, dấu hiệu về các vấn đề sức khỏe, đặc biệt là khi bạn bắt đầu làm một công việc mới. Ngoài ra, chụp ảnh hoặc ghi hình nơi làm việc hoặc những chỗ phát ban trên cơ thể cũng là một cách hay có thể giúp ích cho bạn. Thông tin này có thể giúp bác sĩ dễ dàng chẩn đoán vấn đề sức khỏe mà bạn đang gặp phải. Thông tin này cũng giúp ích cho các luật sư, các chuyên gia về ATVSLĐ, các tổ chức công đoàn, nhà báo và cả những người muốn giúp đỡ bạn. Giữ một cuốn sổ ghi chép riêng sẽ giúp bạn hiểu rõ hơn về chính cơ thể mình cũng như điều kiện làm việc.



Bạn sẽ thấy biểu tượng này được vẽ rất nhiều trong cuốn sách để nhắc nhở bạn ghi chép những mối nguy hiểm và các vấn đề về sức khỏe gặp phải khi làm việc vào trong sổ

**Về sức khỏe:** Hãy ghi chép một cách ngắn gọn về tình trạng sức khỏe hàng ngày của bạn. Vào những ngày đầu, bạn có thể ghi chép về những chỗ bị đau hay nguyên nhân khiến bạn không khỏe, chẳng hạn như khi bạn bị cảm hoặc phát ban. Nhưng nếu ngày nào bạn cũng ghi chép, dần dần bạn sẽ bắt đầu chú ý nhiều hơn đến cảm giác cũng như những thay đổi của cơ thể mình. Hãy ghi lại thông tin về những cơn đau đầu, chóng mặt, phát ban, và cả những vấn đề về hô hấp, những vấn đề này thường do hóa chất gây ra. Đừng quên ghi cả những vấn đề về sức khỏe có thể không do công việc gây ra. Và nếu bạn có kết quả khám sức khỏe, hãy sao thêm một bản, chụp ảnh lại hoặc cố gắng ghi lại hết những gì bạn có thể nhớ được.

**Về công việc và người sử dụng lao động:** Mỗi khi bạn đổi chỗ làm, hãy ghi lại nhiều thông tin nhất có thể về người sử dụng lao động nơi bạn làm việc. Hãy ghi tên công ty, địa chỉ chính xác (chụp ảnh lại nếu có thể), cũng như tên của người sử dụng lao động và người quản lý. Nếu công ty bạn bị chuyển nhượng lại, hoặc thay đổi người sử dụng lao động, đừng quên cập nhật thông tin về việc đó vào sổ ghi chép. Ngoài ra, hãy ghi lại thông tin về những lần tập huấn, kiểm tra sức khỏe, hoặc các giấy chứng nhận bạn đã nhận được trong thời gian làm việc ở đó. Hãy ghi lại những lần thay đổi hóa chất hoặc hóa chất mới trong quá trình sản xuất.

**Cùng những người lao động khác kiểm tra lại sổ ghi chép:** Hãy cùng xem xét những dấu hiệu sức khỏe hay các vấn đề khác tại nơi làm việc với những người lao động khác cũng có sổ ghi chép như bạn. Hãy tìm xem có vấn đề phổ biến nào xảy ra vào cùng những thời điểm như nhau không. Nguyên nhân của những vấn đề đó là gì? Chẳng hạn như khi các bạn thấy việc thay đổi hóa chất tẩy rửa khiến mọi người bị đau đầu, các bạn có thể yêu cầu người sử dụng lao động sử dụng một chất tẩy rửa tốt hơn và an toàn hơn. Đôi khi, ban ATVSLĐ sẽ thu thập thông tin và tổng hợp vào một cuốn sổ ghi chép chung cho một khu vực làm việc nhất định hoặc toàn bộ nhà máy.

## Giúp đỡ đo lường các mối nguy hiểm tại nơi làm việc

Bạn có thể giúp đỡ các chuyên gia ATVSLĐ trong nhà máy bằng cách giám sát và đo lường các mối nguy hiểm. Đây là một hoạt động hữu ích cho một nhóm nhỏ người lao động cùng làm việc tại một khu vực bởi hoạt động này cho phép người lao động tìm được giải pháp và câu trả lời cho câu hỏi: liệu thay đổi có giải quyết được vấn đề đó hay không?

Một số mối nguy hiểm chỉ có thể đo lường bằng các trang thiết bị chuyên dụng hoặc bằng các khâu kiểm tra đặc biệt, ví dụ như khi đo nồng độ hóa chất có trong không khí mà bạn đang hít thở. (Xem mục Xét nghiệm hóa chất, trang 163). Tuy nhiên bạn cũng có thể đo lường được nhiều dựa vào các giác quan cơ thể.

Dưới đây là một số mối nguy hiểm mà bạn có thể đo lường được, cũng như một số cách để đo chúng:

- **Ecgônômi:** Hãy đếm xem tay bạn chuyển động bao nhiêu lần khi thao tác với một sản phẩm và bạn làm ra bao nhiêu sản phẩm trong một giờ, một ca, hoặc một ngày.
- **Nóng và lạnh:** Hãy đo nhiệt độ không khí bằng nhiệt kế.
- **Hỏa hoạn:** Hãy đếm xem ở nhà máy có bao nhiêu cửa thoát hiểm khi có hỏa hoạn và bao nhiêu cửa ra vào bị khóa trong ca làm. (Tất cả các cửa đều không được khóa!)
- **Phân biệt đối xử:** Hãy so sánh mức lương của lao động nam và lao động nữ.
- **Bạo lực:** Hãy đếm xem có bao nhiêu người lao động bị người quản lý dọa nạt hoặc đánh đập.
- **Nhà vệ sinh:** Hãy đếm xem trong nhà máy có bao nhiêu nhà vệ sinh; trong số đó có bao nhiêu nhà vệ sinh không bị khóa và bao nhiêu nhà vệ sinh được dọn dẹp sạch sẽ.



Hãy ghi lại tất cả các vụ tai nạn xảy ra tại nơi làm việc vào sổ ghi chép cá nhân, ví dụ như đổ hóa chất hoặc bất cứ tình huống nào khiến người lao động phải đối mặt với nguy hiểm. Sau đó đếm xem mỗi tháng có bao nhiêu vụ việc như vậy xảy ra và tại khu vực nào trong nhà máy. Điều này sẽ giúp bạn đo lường được mức độ nguy hiểm của một khu vực hoặc tại một thời điểm nhất định. Hãy ghi lại chính xác thời gian, địa điểm, nội dung sự việc và liệu có ai bị chấn thương không, người phụ trách có báo cảnh sát, thanh tra và gọi cứu thương không hay bất cứ thông tin hữu ích nào khác.

## Thành lập ban an toàn, vệ sinh lao động

Thành lập ban an toàn, vệ sinh lao động trong nhà máy có thể giúp người lao động giải quyết các vấn đề về an toàn, vệ sinh lao động cũng như giúp tạo nên sự thay đổi. Dù nơi làm việc có công đoàn hay không thì bạn vẫn có thể thành lập ban an toàn, vệ sinh lao động. Thông thường ban an toàn, vệ sinh lao động có các thành viên bao gồm cả người lao động và người quản lý, với số lượng ngang bằng nhau. Công việc của các thành viên trong ban là xác định các mối nguy hiểm, đề xuất biện pháp xử lý, giám sát việc xử lý và theo dõi xem vấn đề còn tiếp tục xảy ra sau khi xử lý hay không và khuyến khích người lao động chủ động trong việc giám sát an toàn, vệ sinh lao động cho chính mình.

Ban an toàn, vệ sinh lao động sẽ hoạt động hiệu quả khi họ:

- để những người lao động đại diện cho quyền lợi của tất cả người lao động tham gia vào ban.

- tổ chức bầu chọn những người đại diện cho người lao động.
- cho phép người lao động trình bày quan điểm mà không bị xử phạt
- khởi xướng những thay đổi và xem xét các thay đổi.
- có các quy trình để đối mặt với các vấn đề nguy hiểm khi chúng chưa được xử lý.

Có thể pháp luật đã có quy định về việc phải có ban an toàn, vệ sinh lao động tại nhà máy. Hãy hỏi công đoàn hoặc luật sư về Luật lao động của nước sở tại. Nếu pháp luật không quy định về ban an toàn, vệ sinh lao động, hãy cố gắng thuyết phục người sử dụng lao động rằng ban ATVSLĐ có thể giúp phát hiện các vấn đề xảy ra tại nhà máy trước khi chúng trở nên nguy hiểm đối với người lao động và tốn kém chi phí khắc phục. Ban ATVSLĐ cũng có thể giúp nhà máy giành được nhiều hợp đồng hơn bằng cách chuẩn bị cho công tác kiểm toán và đảm bảo sự an toàn trong công việc. Điểm hạn chế của Ban an toàn, vệ sinh lao động là họ thường có xu hướng làm ngơ với nhiều vấn đề liên quan đến lao động. Ví dụ, vấn đề trả lương đủ và đúng hạn, hạn chế thời gian làm việc và số ca làm đều có ảnh hưởng đến sức khỏe và tinh thần của người lao động nhưng phạm vi hoạt động của Ban an toàn, vệ sinh lao động lại không bao gồm giải quyết những vấn đề đó.

Bạn cũng có thể thành lập ban an toàn, vệ sinh lao động chỉ gồm những người lao động. Nếu bạn không thể tự tổ chức một buổi bầu chọn, hãy tìm chọn những người lao động mà bạn biết chắc rằng họ là người có trách nhiệm và tận tâm trong việc cải thiện công việc. Những cuộc họp của ban không chính thức, không có sự tham gia của người quản lý để các thành viên trong ban ATVSLĐ có cơ hội thảo luận các vấn đề và quyết định cách thức chia sẻ thông tin với những người lao động khác. Những người này cũng có thể giúp bạn có tiếng nói mạnh mẽ hơn khi đối mặt với người sử dụng lao động. Ví dụ, ban của bạn có thể thu thập các Phiếu dữ liệu an toàn dành cho các hóa chất được sử dụng và sau đó tổ chức một buổi tập huấn để giúp mọi người hiểu hơn về chúng. Ban an toàn, vệ sinh lao động chính thức cũng có thể làm được việc này. Bạn không nhất thiết phải tập hợp nhiều người – bạn chỉ cần có một nhóm đủ mạnh gồm những người muốn những người lao động khác nắm bắt được thông tin cũng như cùng tham gia vào nhóm.

## Thành lập tổ chức công đoàn ở các nhà máy xuất khẩu

Khi được tham gia vào công đoàn, những người lao động sẽ được làm việc trong môi trường an toàn hơn, với những điều kiện lao động tốt hơn, được trả công cao hơn và có tiếng nói hơn trong công việc. Ở hầu hết các quốc gia, thành lập công đoàn là việc làm hợp pháp nhưng cũng có trường hợp như ở các khu sản xuất hàng xuất khẩu, thành lập công đoàn lại là trái pháp luật. Tuy nhiên, ngay cả khi điều đó là hợp pháp, thì có thể chính quyền địa phương cũng không sẵn sàng hoặc không thực thi các điều luật lao động và không bảo vệ những người lao động đứng ra thành lập tổ chức công đoàn.

Và cả khi người lao động đã thành lập được công đoàn, vẫn có trường hợp người sử dụng lao động từ chối công nhận công đoàn hoặc từ chối thương thảo lại hợp đồng.

Mặc dù gặp phải những khó khăn trong khâu tổ chức, nhưng những công đoàn dân chủ và trung thực vẫn là giải pháp tốt nhất mà người lao động có thể tìm được để cải thiện công việc và đời sống của bản thân. Khi những người lao động có thêm nhiều kinh nghiệm trong việc tổ chức các thay đổi tại nơi làm việc, chiến dịch tổ chức thành lập công đoàn của họ sẽ có cơ hội thành công cao hơn. Trong công cuộc đấu tranh vì an toàn, vệ sinh lao động, điểm mấu chốt để tổ chức công đoàn có hiệu quả là lắng nghe ý kiến đồng nghiệp để biết được họ muốn thay đổi điều gì, đồng thời khuyến khích họ tham gia vào việc biến những điều đó thành hiện thực. Mỗi thành công trong việc thành lập một tổ chức công đoàn đều là động lực cho chiến dịch tiếp theo tại nhà máy của bạn, hoặc một nhà máy lân cận hay nói xa hơn là trên toàn thế giới.

### **Thành lập tổ chức công đoàn cho dù công ty phản đối**

Người lao động làm việc tại xưởng may Yoo Yang ở Honduras rất mệt mỏi vì họ bị quấy rối, trả lương thấp và làm việc trong điều kiện tồi tệ. Họ đã quyết định thành lập công đoàn, lấy cảm hứng từ những người lao động trong một nhà máy gần đó, những người đã giành thắng lợi trong cuộc đấu tranh để công đoàn của họ được công nhận. Trong một năm, những người lao động đã thúc đẩy sự công nhận từ chính quyền địa phương và nhà máy. Họ gây áp lực cho chủ nhà máy để lắng nghe họ thông qua các hành động sáng tạo như tẩy chay quán cà phê và dán ruy băng đoàn kết màu xanh trên tất cả các dây chuyền máy của họ. Sau bữa trưa, họ cùng nhau trở lại nhà máy. Họ đã tổ chức 5 phút dừng làm việc.

Một số người lao động bị quấy rối, một số bị sa thải bất hợp pháp và nhà máy đe dọa đóng cửa, nhưng công đoàn vẫn mạnh mẽ và giành được thắng lợi. Chủ nhà máy đã đồng ý trả lương cao hơn, tăng lợi ích và gặp gỡ ban ATVSLĐ của người lao động hàng tháng. Đó là một chiến thắng lớn. Sau đó, công đoàn bắt đầu hỗ trợ người lao động trong một nhà máy khác thuộc sở hữu của Yoo Yang nơi đã thành lập công đoàn. Họ cũng đang làm việc để có được sự công nhận, giành được thỏa ước và ngăn chặn sự đe dọa đối với những người ủng hộ công đoàn. Khi người lao động từ 2 nhà máy cùng nhau chia sẻ kinh nghiệm của họ, điều đó đã giúp ích rất nhiều.

## Quyền tổ chức và thành lập công đoàn



Các tiêu chuẩn lao động cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế (xem ở trang 454) đã được cân nhắc để xây dựng các quyền lao động cơ bản quốc tế bao gồm Xóa bỏ Lao động Cưỡng bức, Xóa bỏ Lao động Trẻ em, Loại bỏ Phân biệt đối xử tại Nơi làm việc và Quyền được Tập hợp và Tổ chức Công đoàn. Những công ước dưới đây để cập cụ thể về quyền thành lập các công đoàn:

Công ước về Tự do liên kết và Bảo vệ quyền tổ chức của Tổ chức Lao động Quốc tế (Số 87) quy định rằng:

- Người lao động và người sử dụng lao động có quyền tổ chức và tham gia các tổ chức.
- Các tổ chức của người lao động hoặc người sử dụng lao động có quyền soạn thảo các điều lệ và quy định của riêng mình, có quyền tự do bầu đại diện và tổ chức các hoạt động cũng như các chương trình.
- Chính phủ không được ngăn cản người lao động thực hiện quyền được thành lập hội.
- Các hội nhóm của người lao động và người sử dụng lao động có quyền tham gia vào các liên đoàn và liên minh cũng như liên kết với các tổ chức quốc tế.
- Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động cần được bảo vệ để không bị đình chỉ hoạt động hoặc giải tán.

Công ước về Quyền tổ chức và thương lượng tập thể của Tổ chức Lao động Quốc tế (Số 98) bảo vệ Công đoàn chống lại các hành vi phân biệt đối xử chống phá công đoàn. Người lao động phải được bảo vệ để tránh khỏi:

- điều kiện lao động mà buộc người lao động phải từ bỏ quyền đoàn viên công đoàn cũng như điều kiện ngăn cấm họ tham gia công đoàn.
- bị sa thải do là đoàn viên công đoàn hoặc do tham gia vào các hoạt động công đoàn.

Vai trò của Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động Quốc tế và các tổ chức quốc tế khác trong việc thúc đẩy quyền của người lao động được giải thích trong Phụ lục A.



### Công đoàn tranh đấu vì các vấn đề sức khỏe

Ngay từ khi bắt đầu, ngành công nghiệp điện tử đã cố gắng ngăn người lao động thành lập công đoàn vì họ thấy rằng nhu cầu về tiền lương công bằng, điều kiện làm việc tốt và nơi làm việc an toàn là một thách thức đối với sự kiểm soát và lợi nhuận của họ. Họ tuyên bố, “Không để công đoàn tồn tại là điều cần thiết cho sự sống còn của các công ty của chúng ta”.

Nhưng bên trong Đặc khu kinh tế ở Nam Luzon, Philippines, Công đoàn Người lao động NXP đã tổ chức người lao động trong hơn 20 năm. Ban quản lý đã sa thải các nhà lãnh đạo công đoàn và trấn áp những người lao động đấu tranh để có tiền lương và thời giờ làm việc tốt hơn. Bằng cách thúc đẩy nền dân chủ công đoàn và tiếp tục nỗ lực xây dựng công đoàn, NXP vẫn mạnh mẽ trước các cuộc tấn công này và giành được thắng lợi trong nhiều chiến dịch.

**Nếu không có công đoàn, bạn không được phép thành lập nó. Nếu có công đoàn, công đoàn đó không được phép hoạt động tích cực.**

Trong khi tiền lương và điều kiện đã được cải thiện, nhưng công tác an toàn, vệ sinh lao động thì không. Nhiều người lao động vẫn tin rằng các công ty điện tử là nơi an toàn để làm việc. Mặc dù NXP đã thực hiện nghiên cứu để hiểu người lao động nào đang bị bệnh và tại sao, công việc an toàn và lành mạnh hơn tại NXP vẫn là một thách thức. Công ty vẫn sử dụng các hóa chất bị cấm và nguy hiểm chẳng hạn như tetrachloroetylen (PERC) và trichloroetylen (TCE). Nhiều người lao động bị điếc nhưng NXP không thể yêu cầu công ty giảm cường độ tiếng

ồn bằng lắp đặt các máy chạy êm hơn. Mặc dù công đoàn cố gắng thúc đẩy người lao động trở nên tích cực hành động vì sức khỏe người lao động nhưng không nhiều người lao động hưởng ứng.

*Khi cuộc sống quá khó khăn, nó khó thuyết phục người lao động rằng sức khỏe của họ là điều quan trọng nhất vì điều quan trọng hơn đó là tiền.*



Nhưng Công đoàn NXP chẳng là gì nếu họ không đấu tranh.

Ban lãnh đạo công đoàn đã bị bắt và bị sa thải vì phản đối điều kiện làm việc của nhà máy. Với sự hỗ trợ mạnh mẽ từ các đoàn viên công đoàn, sau 5 tháng hầu hết đã được quay lại làm việc và yêu cầu của họ đã được công ty chấp nhận. Bây giờ các lãnh đạo công đoàn đang cố gắng thuyết phục những người lao động trong công ty đấu tranh hết sức vì sức khỏe và sự an toàn của họ.

## Lập kế hoạch các chiến dịch để giải quyết các vấn đề quan trọng nhất

Thu thập thông tin về các vấn đề tại nơi làm việc khiến mọi người trò chuyện nhiều hơn và cảm thấy được gắn kết với nhau. Với nhiều người lao động, những buổi trao đổi này là lần đầu tiên họ cảm thấy được người khác lắng nghe về những băn khoăn của họ trong công việc. Đây có thể là một trải nghiệm mạnh mẽ để họ biết được rằng còn có những người khác cũng gặp phải các vấn đề tương tự.

Một khi người lao động biết và tin tưởng đồng nghiệp của mình, họ có thể bắt đầu nói về những điều họ muốn thay đổi. Đầu tiên, họ sẽ xác định vấn đề và sau đó tìm giải pháp. Thậm chí khi nhiều nhóm người lao động khác nhau đối mặt với cùng một vấn đề, mỗi nhóm lại ủng hộ một giải pháp mà họ cho rằng phù hợp nhất với tình cảnh hiện tại của mình.



Hãy lên tiếng!

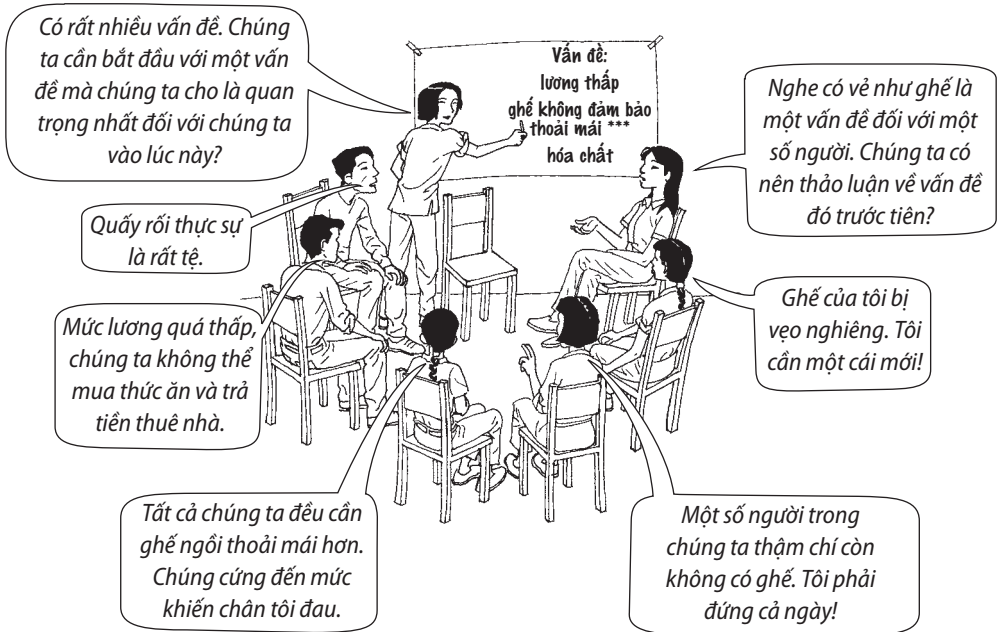
## Bước 1: Hãy chọn vấn đề dễ giải quyết nhất

Có thể cần thay đổi nhiều lần, nhưng nếu thành công trong một lần thử thì nhóm bạn sẽ hoạt động hiệu quả hơn nhiều. Đầu tiên, hãy chọn một vấn đề có thể giải quyết dễ nhất. Khi nhóm đã học được cách phối hợp với nhau, mọi người có thể chuyển sang giải quyết các vấn đề phức tạp hơn. Nếu chọn nhiều vấn đề cùng một lúc thì cần có một nhóm mạnh hơn và một chiến dịch toàn diện hơn.

Để giúp một nhóm quyết định được nên giải quyết vấn đề nào trước, các thành viên trong nhóm có thể thảo luận các câu hỏi như:

- Mỗi nguy hiểm nào ảnh hưởng nhiều nhất đến người lao động?
- Mỗi nguy hiểm nào gây ảnh hưởng lớn nhất hoặc nguy hiểm nhất?
- Mỗi nguy hiểm nào có thể xử lý nhanh?
- Các đồng nghiệp của bạn sẽ ủng hộ nhóm xử lý mỗi nguy hiểm nào?
- Các hội nhóm, các nhà chính trị hay những người lãnh đạo cộng đồng nào có thể giúp đỡ?
- Phương tiện truyền thông địa phương nào - đài, báo, hoặc đài truyền hình nào - có thể chung tay giúp đỡ?
- Công ty đó có vi phạm bất cứ điều luật nào không?
- Có tổ chức quốc tế nào có thể giúp đỡ?

Có thể bạn sẽ cần nhiều thông tin hơn trước khi đưa ra quyết định về một vấn đề và chuyển sang Bước 2. Xem thêm tại trang 35 và trang 36.



## Bước 2: Quyết định cách giải quyết vấn đề

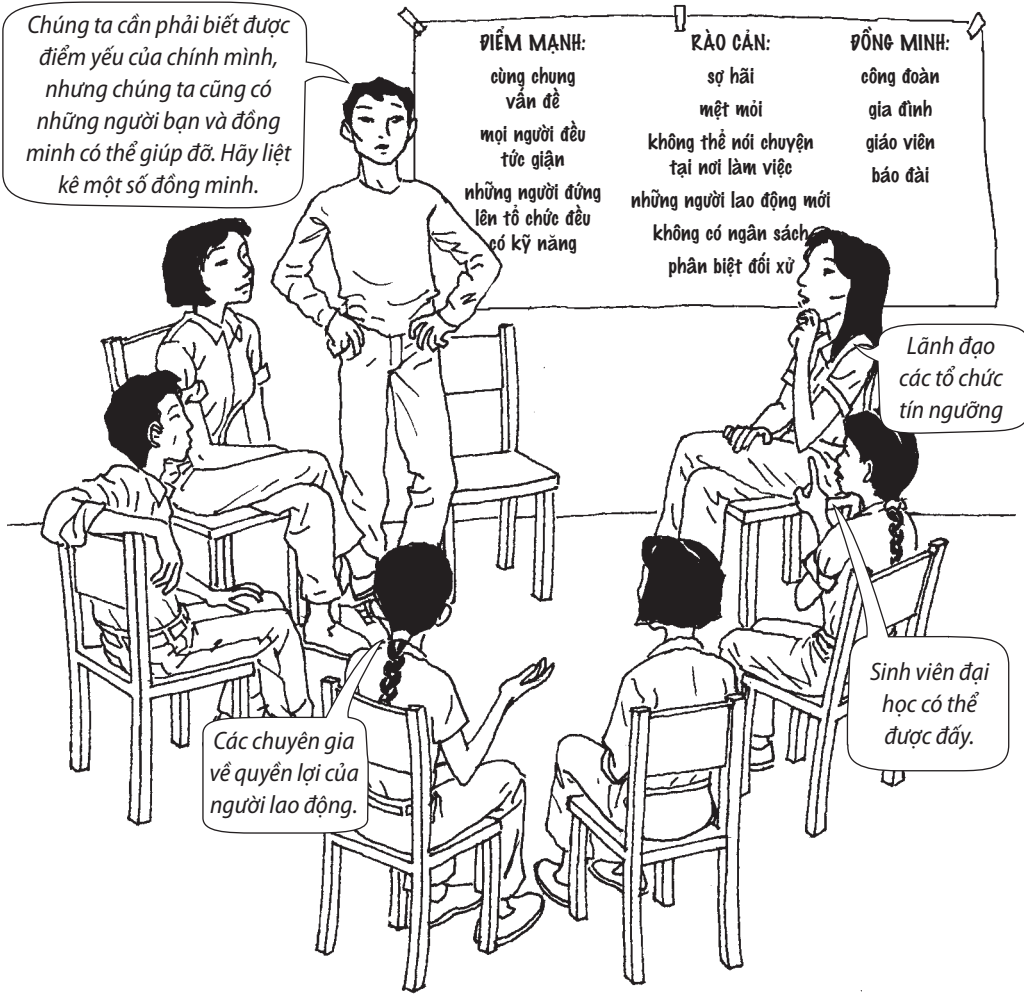
Hãy liệt kê tất cả các cách có thể giải quyết vấn đề. Sử dụng dẫn chứng trong mục “Giải quyết các vấn đề an toàn, vệ sinh lao động” tại trang 8 và trang 9 để nói về những thay đổi có thể thực hiện được. Tuy nhiên, không nên bó hẹp ý kiến của nhóm vào những câu trả lời đó. Hãy sẵn sàng lắng nghe mọi ý kiến về cách xử lý vấn đề – ý kiến trực tiếp của người lao động thường dễ áp dụng với nhà máy họ đang làm việc. Hãy coi những thay đổi và giải pháp là các bậc thang. Bậc thang đầu tiên là mức thay đổi dễ dàng nhất, rồi dần dần tiến tới các giải pháp lâu dài và bền vững hơn. Hãy chọn những cách có thể tận dụng tối đa sức mạnh và nguồn lực của nhóm.



### Bước 3: Xem xét những điểm mạnh, những rào cản và đồng minh của nhóm

Ngoài điểm mạnh là làm việc tập thể, người lao động còn có điểm mạnh nào khác để có thể sử dụng để giải quyết các vấn đề này không? Hãy thảo luận về điều đó và ghi lại:

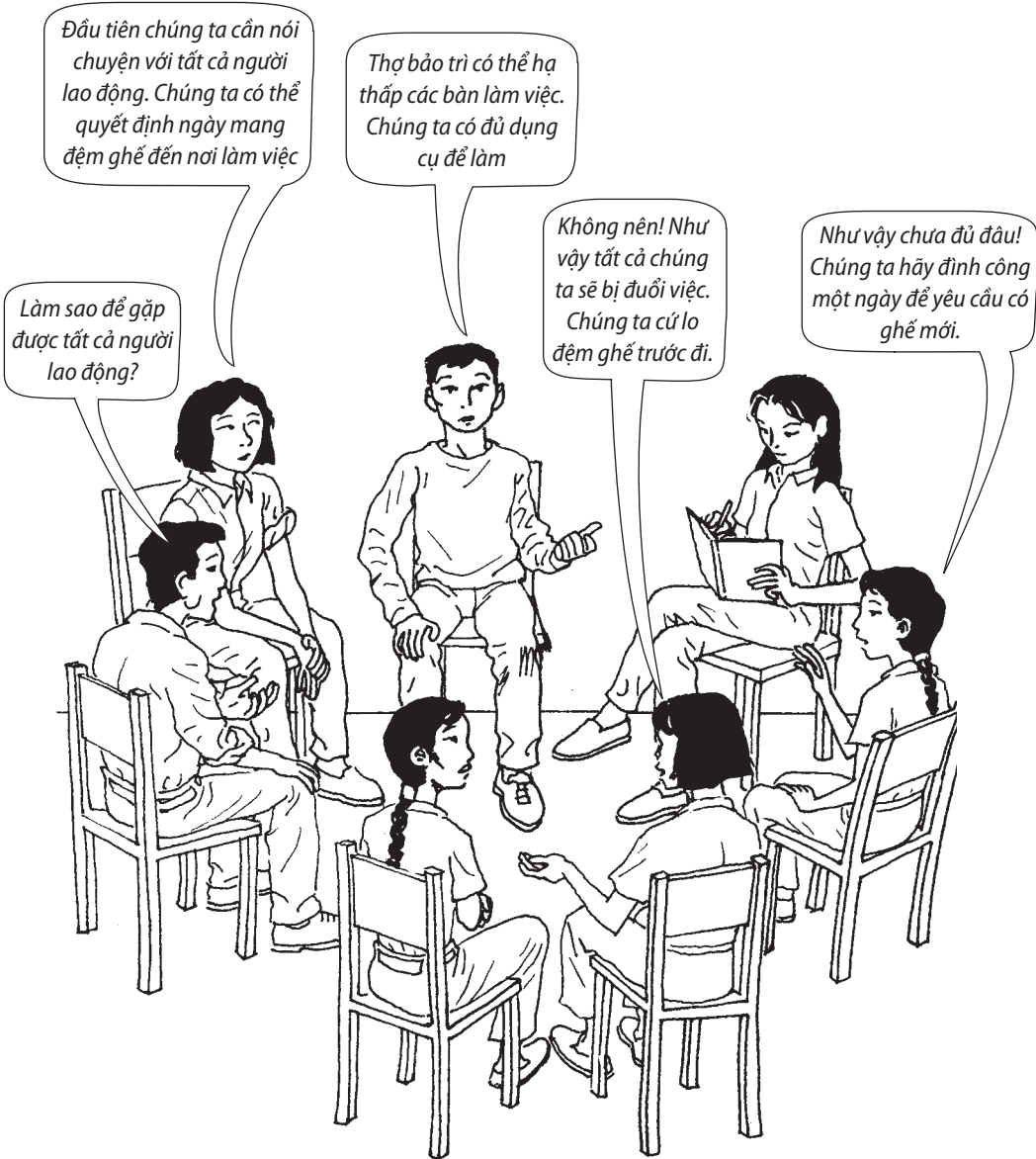
- Chúng ta có những điểm mạnh gì? Chúng ta có những cơ hội nào để thay đổi? Chiến lược nào hữu ích nhất trong việc gây sức ép lên người sử dụng lao động để thực hiện các thay đổi?
- Chúng ta sẽ phải vượt qua những rào cản nào? Người lao động có những quan tâm gì khi tổ chức hội nhóm? Người sử dụng lao động có những đồng minh nào để phản đối những yêu cầu của người lao động?
- Chúng ta có thể liệt kê ra những đồng minh nào có thể gây sức ép lên người sử dụng lao động?





### Bước 4: Xây dựng kế hoạch hành động

Có thể sẽ mất một thời gian để tổ chức người lao động đứng lên hành động, nhất là nếu người lao động sợ bị tấn công hoặc mất việc. Hãy lên kế hoạch và quyết định ai sẽ đảm nhiệm từng phần việc cụ thể. Bàn luận về cách thức tiến hành từng nhiệm vụ cụ thể. Cùng nhau chia sẻ ý kiến và kỹ năng để tổ chức thành công. Có lẽ nhiệm vụ đầu tiên bạn phải làm là chiêu mộ thêm người cho ban tổ chức. Hãy đặt ra thời hạn hoàn thành cho mỗi nhiệm vụ trong kế hoạch, sau đó chọn thời gian tổ chức một buổi gặp khác để xem xét tình hình công việc.





## Bước 5: Kế hoạch tiến hành ra sao?

Hãy yêu cầu từng người báo cáo về tiến trình công việc đối với nhiệm vụ được giao. Chúc mừng những kết quả đã đạt được, ví dụ như có bao nhiêu người lao động ủng hộ những yêu cầu nhóm đưa ra hoặc sẵn sàng tham gia hành động. Sau đó quyết định liệu đó có phải kết quả mà bạn mong muốn hay bạn cần thay đổi kế hoạch.



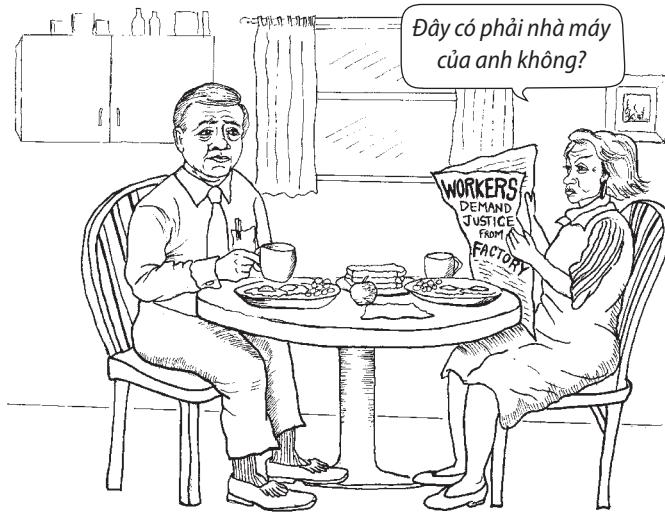
## Bước 6: Điều chỉnh kế hoạch nếu cần

Nếu công việc không theo đúng kế hoạch, hãy phân tích nguyên nhân. Cần phải thay đổi điều gì để kế hoạch thành công? Điều chỉnh kế hoạch và phân công công việc cho từng người trong nhóm. Sau đó cũng đặt thời hạn hoàn thành cho từng nhiệm vụ và thời gian họp nhóm để đánh giá và điều chỉnh kế hoạch như trước.

Nếu ai cần giúp đỡ để hoàn thành nhiệm vụ, hãy hỏi họ xem họ cần giúp gì và ai có thể giúp. Một người lao động mới gia nhập nhóm cũng có thể thực hiện các nhiệm vụ mà họ chưa từng làm nếu người đó được chỉ bảo, tập huấn và nhận được sự giúp đỡ của những nhà tổ chức đã có kinh nghiệm. Hãy giúp đỡ họ thay vì chỉ trích. Đừng đánh mất những nhà tổ chức tiềm năng chỉ vì họ mắc một vài lỗi.

## Một chiến dịch quốc tế có thể giúp đỡ được gì không?

Các tổ chức trong nước và quốc tế có thể giúp đỡ người lao động làm việc trong nhà máy. Họ có thể cung cấp những thông tin và kinh nghiệm hữu ích. Ví dụ, họ có thể cung cấp thông tin về công ty thu mua hàng may mặc của một nhà máy cụ thể. Họ có thể tìm hiểu về điều kiện lao động ở các nhà máy mà công ty đó ký hợp đồng. Biết được công ty nào sở hữu hoặc có hợp đồng với một nhà máy cụ thể có thể giúp ích trong việc tổ chức một chiến dịch quốc tế để gây áp lực cho một công ty, buộc công ty đó phải đối xử tốt hơn với người lao động của nhà máy.



**Khi các tập đoàn có phạm vi toàn cầu,  
chiến dịch của bạn cũng có quy mô như vậy!**

Các cuộc vận động quốc tế có thể đưa tiếng nói về những nỗ lực của người lao động địa phương tới toàn thế giới. Các công ty lớn thu mua sản phẩm từ các nhà máy xuất khẩu không thích công chúng biết đến họ với tư cách các công ty “chuyên bóc lột”. Kể một câu chuyện về những khó khăn mà người lao động trong nhà máy phải đối mặt là một cách tuyệt vời để giành được sự ủng hộ của người dân trên toàn thế giới.

Một cuộc vận động quốc tế chỉ có thể giúp đỡ chiến dịch và các mục tiêu của người lao động địa phương khi người lao động nói với những người tham gia cuộc vận động về điều họ cần được giúp đỡ và khi những người ủng hộ trên thế giới lắng nghe họ. Việc trình bày ý kiến với những người tham gia cuộc vận động sẽ dễ dàng hơn khi người lao động liên kết thành một nhóm vững mạnh. Những người lao động cũng có thể có mối liên hệ chặt chẽ với một công đoàn hoặc nhóm cộng đồng bên ngoài – những nhóm hoạt động như cầu nối giữa những người lao động không tham gia công đoàn và một chiến dịch quốc tế.

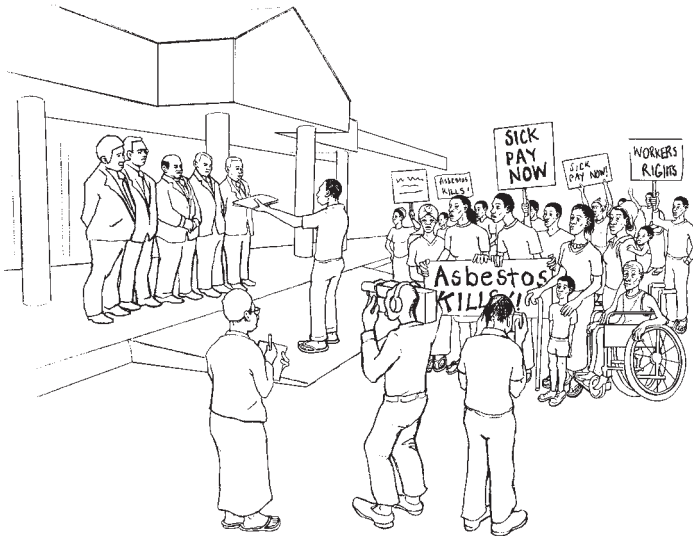
## Hành động để đạt được sự thay đổi

Không phải chỉ có một cách tổ chức duy nhất hiệu quả mọi lúc. Có thể thực hiện nhiều dạng hành động; và thực hiện nhiều hành động khác nhau để tạo nên sức mạnh của người lao động và xử lý các vấn đề tại nơi làm việc. Có thể bạn sẽ giành được sự thay đổi mà bạn muốn trong thời gian ngắn, cũng có thể bạn sẽ phải mất hàng tháng hay hàng năm để giành được điều đó.

**Giáo dục và chỉ ra những điều người lao động cần** cho những người lao động khác, cho cộng đồng, người sử dụng lao động và hiệp hội người sử dụng lao động cũng như viên chức và các cơ quan chính phủ.

**Tạo dựng mối quan hệ** với các đồng minh và những người đứng đầu cộng đồng – những người có thể thuyết phục người sử dụng lao động và cả những người khác tham gia, hoặc ít nhất là không phản đối những hành động mà bạn tổ chức. Hãy cố tạo dựng cả mối quan hệ với các chủ nhà máy và quan chức chính phủ. Một trong những thử thách lớn nhất mà bạn phải vượt qua với tư cách một nhà tổ chức là giúp những người làm việc cùng bạn có thể thể hiện được hết khả năng của họ. Và hãy tập trung vào những nguồn hỗ trợ mà bạn cần để có thể giành chiến thắng.

**Tổ chức cho nhiều người lao động** cùng tham gia hành động để yêu cầu người sử dụng lao động đưa ra giải pháp cho các vấn đề. Đây là cách thức hữu hiệu để khiến những người sử dụng lao động phải chú ý. Tuy nhiên cách này cũng đầy rủi ro đối với những người lao động tham gia hành động. Nhưng càng có nhiều người lao động cùng tham gia hành động thì thông điệp của người lao động sẽ càng mạnh mẽ, và bản thân từng thành viên tham gia cũng ít gặp nguy hiểm hơn. Hãy nhớ, thỏa thuận với người lãnh đạo nhà máy không phải là công việc của bạn. Hãy đưa các bản dự thảo cho người lao động và để họ tự quyết định. Đó chính là cách thức củng cố sức mạnh tập thể.



## Học hỏi kinh nghiệm về những hoạt động thành công từ những người lao động khác

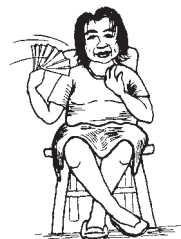
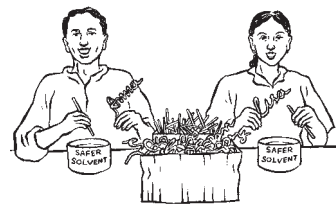
Dưới đây là một số phương thức hành động mà người lao động đã thực hiện thành công tại các nhà máy xuất khẩu trên khắp thế giới. Hãy áp dụng và điều chỉnh sao cho phù hợp với tình trạng nơi làm việc hoặc cộng đồng để hành động có thể thành công. Khi là thành viên tham gia vào những hành động này hoặc những hành động khác bạn hãy thảo luận phương thức để bảo vệ bản thân và những người khác khỏi bị trả thù.

Tổ chức người lao động thực hiện những hoạt động mang tính cá nhân để làm cho nơi làm việc tốt hơn (như mang theo gối để lót chỗ ngồi hoặc tự làm chỗ để chân). Hoặc tổ chức tẩy chay một khu vực (ví dụ như xưởng máy quá ồn) hoặc một dịch vụ kém (ví dụ như quán ăn tự phục vụ). Nếu tất cả mọi người làm như vậy cùng một lúc, người sử dụng lao động sẽ phải chú ý. Xem mục “Người lao động yêu cầu được cung cấp thực phẩm tốt hơn và thành lập được công đoàn” trang 415.



Tìm hiểu nhiều hơn về các vấn đề ATVSLĐ. Bạn biết càng nhiều thì bạn càng có nhiều công cụ để khiến người sử dụng lao động và chính phủ phải lắng nghe và hành động. Xem mục “Lao động nữ tổ chức thông qua hoạt động nâng cao sức khỏe” trang 382.

Thiết lập một mạng lưới thông tin liên lạc giữa mọi người lao động, ở tất cả các bộ phận trong nhà máy. Người lao động có thể tự lưu truyền thông tin nội bộ về tình trạng sử dụng hóa chất trong nhà máy, về kế hoạch mà lãnh đạo nhà máy dự kiến thực hiện, về kinh nghiệm của người lao động ở các bộ phận khác nhau và cách mọi người phản ứng với tư cách là một tập thể. Xem mục “Chúng tôi sử dụng hóa chất an toàn hơn” trang 195 đến trang 196.



Đình công trong vài phút, một giờ, hoặc lâu hơn và nói cho người quản lý và người sử dụng lao động biết lý do mọi người làm như vậy. Hoặc vận động để các bộ phận khác nhau đình công vào các khung giờ khác nhau. Những hành động này có kết quả tốt khi có nhiều người tham gia. Nếu có quá ít người đình công, kế hoạch sẽ thất bại. Xem mục “Cùng nhau làm mát”, trang 241.

Cử một đoàn đến gặp người sử dụng lao động và thảo luận về những yêu cầu cụ thể. Tuyệt đối không đi một mình. Hãy giải thích về cách giải quyết vấn đề để nó cũng đem lại lợi ích cho cả người sử dụng lao động. Hãy ghi lại tất cả những gì được bàn luận trong cuộc họp, bao gồm cả thời gian, địa điểm, những người tham dự và những thỏa thuận đã đạt được. Chụp ảnh hoặc ghi âm lại quá trình họp bằng điện thoại.



Đệ trình những khiếu nại của NLD tới các cơ quan chính phủ để buộc họ phải thực thi các luật lao động, luật an toàn, vệ sinh lao động và luật chống phân biệt đối xử. Xem mục “Làm thế nào chúng ta thành công trong việc chống lại tăng ca” trang 301 đến trang 302.

Hãy xin ý kiến và sự giúp đỡ của các luật sư, sau đó kiện chính phủ hoặc công ty chủ quản ra tòa. Những vụ kiện có thể mất nhiều thời gian, nhưng quyết định của tòa có thể giúp cải thiện điều kiện lao động của nhiều người. Xem mục “Làm sạch tấm wafer đã gây ung thư cho Yu-mi và khiến cô tử vong” ở trang 76.

Hãy mời phương tiện truyền thông đến tham dự các sự kiện của nhóm và học cách viết tin tức. Hãy sử dụng phương tiện truyền thông đại chúng như phương tiện liên lạc giữa những người lao động và những người quan tâm đến họ. Chụp ảnh và phân phát những bức ảnh đó. Xem mục “Nước của chúng tôi chuyển sang màu xanh nhạt!” ở trang 115.



Hãy tổ chức một phiên điều trần công khai, nơi những người lao động có thể làm chứng trước những người lãnh đạo cộng đồng và những dân cư lân cận của họ về những vấn đề trong nhà máy, cũng như đề đạt nguyện vọng muốn xử lý những vấn đề đó. Xem mục “Chúng tôi yêu cầu cần được biết nhà máy đang sử dụng loại hóa chất nào” ở trang 191.

Tổ chức các buổi mít tinh, hội nghị và hội thảo để giáo dục mọi người về những vấn đề mà người lao động đang phải đối mặt đồng thời hối thúc chính phủ lắng nghe và hành động. (Xem mục “Người lao động không nên chết vì thời trang!” ở trang 112).

