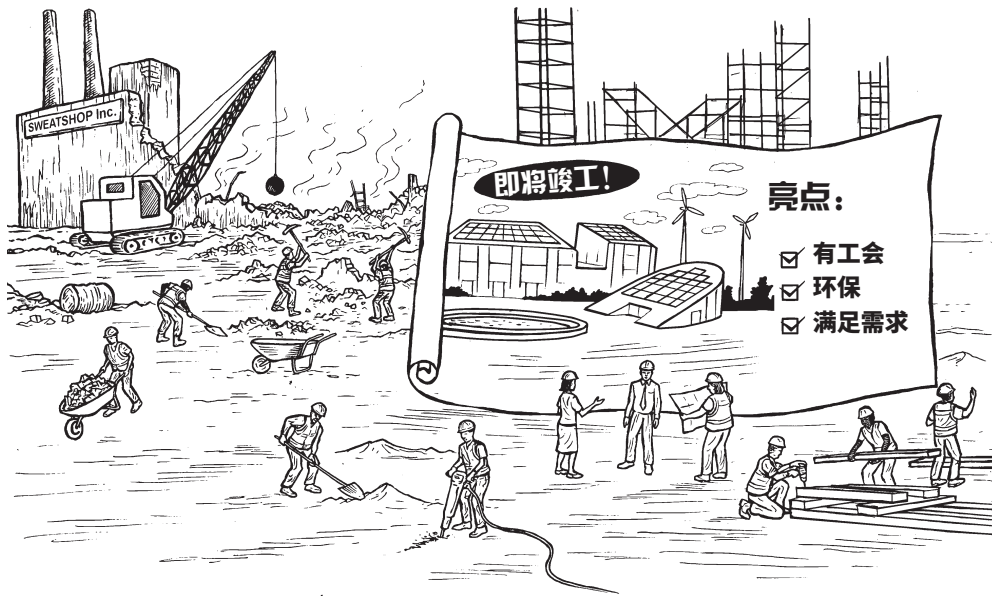


## 1

# 工作不光为了生存， 还应享有尊严的生活



工作应该是安全、有尊严和公平的，并且不应损害我们的健康和地球的环境。但在世界各地，仍有无数工人因危险的工作而健康受损。而且，很多工人尽管工时长、工作辛苦，却挣不到足够生活的工资。

本书记述了出口制造业工人所面临的安全和健康问题，以及他们尝试过的一些解决方案。书中展示了工人是如何通过组织斗争，来改进工作条件、提高工资、推动使用更安全的机器设备、少用或使用更安全的化学品。有时，工人们和老板并肩斗争；有时，他们的对手正是老板。虽然本书选用的例子大多是来自出口行业的工厂，但反映出的问题和焦点也普遍适用于其他工厂和行业。

本书涉及的行业包括服装、制鞋和电子。这些行业的利润，其实足够用来改善工人的劳动条件。这样的改善对工厂也有很大好处：健康快乐的员工效率更高，也较少跳槽；有工人代表的工厂，生产出的产品质量更好，排污更少，而且有更为平等的工作场所。

## 全球工厂体系

全球性公司会把产品订单发往位于世界各地、特别是贫穷国家的工厂。著名的“品牌”公司，如盖璞(Gap)、沃尔玛、苹果、阿迪达斯等，都会明确告诉工厂去生产什么。在这个体系中，品牌自身并不需要建造或运营任何工厂；但是，由于它们的订单巨大，工厂为了不丢掉大生意，就必须满足它们的要求(如价格、质量、生产进度等)。

这些全球性公司还会和穷国的政府讨价还价，要求后者减免税收，降低工资，弱化对工人和环境的法律保护，提供廉价的设施、电力、通讯和道路。有了这些条件，提供就业机会的工厂老板就能降低生产成本。对于那些把产品以数倍于成本的价格销售的品牌来说，好处更是不言而喻。

为了赢得全球性公司的订单，出口行业的工厂需要在世界范围内与同行竞相降价，这种现象被称为“竞相逐底”。品牌不断与各国工厂讨价还价，谁家工资更低、排污成本更小，它们就把生产转

移到谁家。

“竞相逐底”的后果就是，在出口行业工厂工作的工人，要忍受不健康、不安全和不公平的劳动条件。

## 是谁设计了工厂和工作岗位？

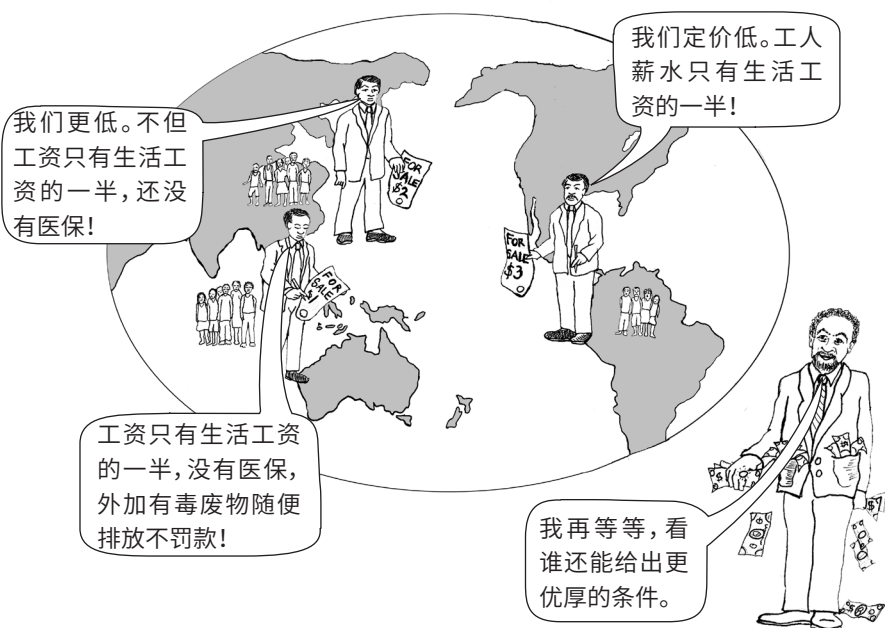
有人为你所在的工厂做了规划，并决定使用哪些机器、化学品、工具和原料来生产产品。做这些决定的可能是你的老板，也可能是工厂主或订购产品的公司。这些人还可以作出另一些决定，使工作岗位和工作场所对工人危害更少、更公平、更有利，特别是在他们参考了工人的知识和想法的情况下。

确保工作场所以及所有工作岗位都是安全的，是工厂主的责任。如果老板不具备做到这一点的专业知识（大部分确实不具备），他们可以雇佣职业安全健康（职安健）的专业人士来监督工作场所的条件。许多工厂有职安健部门，有工人和管理层共同参与的安全委员会，会不断地监察并努力改善工作环境。当这些部门确实是致力于保护工人健康的时候，他们会是促成改变的重要力量。

但是，下订单的全球性公司已经在“竞相逐底”中胜出，通常也就不会给地方工厂老板多少空间去改善劳动条件、增加工资或推行变革。品牌公司对全球工厂体系实行了铁腕控制，于是，工人和消费者、和政府、和职安健专家去建立联盟，就变得十分重要。因为消费者想要一个公平的、可持续发展的消费系统；政府和职安健专家则有责任保护人民的健康和安全。

## 解决工作中的健康和安全问题

本书可以帮助你确认和改正工作场所中的问题，并成为工人健康促进员（见第二章：学习和讲授工作健康）。因为每个工人都会暴露于工厂中的不同问题，所以改善劳动条件对大家都有利。但是，解决问题有各种不同策略，其中有些策略较为有效。



## 并不能保护工人的策略

保证工作场所安全是工厂老板的责任。但是，面对工作场所中出现的安全问题，老板们的回应却五花八门。他们往往指责工人，说他们无理取闹或不遵守已有的规则。如果老板承认了有问题，他们也会寻求花费最少的“解决方案”，而不选择能够最有效促进工人健康和安全的方案。

### “不作为”策略

老板可能会不承认工作有危险，然后不采取任何应对措施。当工人受伤或患病后，这种老板会将其解雇，再另雇他人。他不会让工人生病或受伤之事记录在案，或者会将记录隐藏。

### “改变工人”策略

老板可能会尝试让工人改变工作方法，或强迫她穿戴不舒适的防护用品。如果工人没法按老板说的去做，老板就会指责她懒惰，造成伤病都怪她自己。“改变工人”往往只是“责怪工人”罢了。

## 提高工作安全性的策略

在职安健专业人员的帮助下，一个致力于保护工人健康和安全的雇主会问：“哪些危险是工人真正面临的？危险性有多高？”一个好老板会这样改变工作场所：通过改进或更换设备、工具和生产流程，来消除危险因素，使工作更加安全。一个好老板会懂得工人是其所做工作的真正专家，并让他们参与到加强工作安全的每一个步骤之中。为了使工作更安全，建立包含管理层和工人在内的健康安全委员会是必要的。而且，在寻找解决方案时，如果委员会的成员都能向职安健专业人员寻求帮助，那委员会的作用就能得到最大发挥。



### “改变工作场所”策略

防止工作危险导致的危害。

消除危险。一直以来，人们就在改进机器和产品，以使工作更加安全。虽然可能花费更多，但如果能防止一种癌症或救人一命，就是值得的。同样重要的是，要培训工人，让他们掌握新的生产流程，并学会如何使用预警系统和警报。

将危险因素隔离、移走，或对工人采取保护。这些包括安装防护罩、围栏、将不同工作区分开、把工人和机器隔开、加装通风系统和其他必要措施。

改变工作安排。比如，减少单个劳动者从事危险工作的时间，或是想法子让工作内容不太过于单调乏味。有趣而充实的工作往往事故较少。

必要时提供安全设备。如果成功做到了以上三点，应该就没必要使用个人防护装备(PPE，参见第18章)了。如果工作中仍然存在危险因素，个人防护装备就可以使工作更加安全，但前提是要保证以下几点：

- 每个工人都有合身的个人防护装备。
- 针对不同危险，正确使用相应的个人防护装备。
- 个人防护装备要按时清洁和更换。

## 消除社会性危险，让工作更加安全

导致工作场所出现问题，不仅仅是化学品、电气故障和无人看守的机器；还有一些因素所导致的问题，不是靠修理或更换好设备就能解决。这些因素包括歧视妇女、种族主义和其他会对工人的权利和尊严造成损害的态度、习惯、行为和劳动条件。这些社会性危险因素，反映了社会上的权力关系，可能更难被发现。如果社会是不公平、不公正的，工作场所也会如此。要创造一个健康和安全的工作场所，就必须改变这些状况。有时，在工作场所消除贫困、歧视、种族主义、性别歧视，可能比在社会上更容易。

### 谁可以使工作更安全并改善工作条件？

**你工厂的老板：**为工人提供健康安全的工作环境是雇主的责任。他们有责任发现和解决问题。有良心的老板可令情况截然不同。

**购买你厂产品的工厂：**如果另一家工厂把工作外包给你厂，你的工作环境，包括生产什么，使用什么化学品或原材料，你厂厂主以什么价格销售产品等等，可能就是由你厂之外的人决定了。下订单的工厂就好像是你老板的老板。

**品牌：**品牌设计“自己”的产品，包括用途、外观、内构和制造流程等。这些由品牌决定的事情又决定了工人应如何生产。如果品牌公司设计产品的时候忽视工人的健康和福祉，就会造成有害的劳动条件，影响生产这些产品的工人。因此品牌也必须对工作流程和劳动条件负责。

**政府的劳动监察人员：**大多数国家有劳动法和劳动监察机构，后者负责调查工厂劳动条件，并采取行动促进改善。不幸的是，监察员一般人手不足，收入也很低，这就为腐败创造了肥沃的土壤：监察员经常接受贿赂，然后不执行法律；秉公办事的监察员往往会被“穿小鞋”，甚至可能丢工作。

**独立监察机构和行为准则：**品牌和工厂老板会雇用职安健监察员或“社会核查员”。由于这些机构监察的是自己的金主，因此他们经常发现不了多少问题就不足为奇了。即使发现问题，老板们也往往不屑一顾。这些机构的努力往往改善不了劳动条件，而只是一种公关手段。

**国际劳工组织 (ILO) 和国际劳工组织“更佳工作”计划：**国际劳工组织规定了劳动条件和劳工权利的国际标准。但他们的决定只有道德权威，并没有强制执行力。“更佳工作”计划是一个公私结合的伙伴关系，目前在七个国家中运行，其国际资金用于改善服装厂工人的劳动条件。

**工会、工人组织和社区组织：**仅靠有组织的工人和社区力量，虽然不足以赢得每次改善劳动条件斗争的胜利，但经验表明，只有组织起来，才能获得持久性的改善。有工人组织的工作场所绝大多数是更加安全和健康的。



## 查克瑞雅的故事

查克瑞雅从柬埔寨农村来到首都金边，很快在一家叫“Song”的服装厂找到工作。这家公司为国际品牌供货。她和年幼的儿子住在工厂附近一处叫做可内迪亚的贫民窟，和同村一位名叫维斯那的女人合租一间很小的房间。查克瑞雅的底薪仅够勉强支付食品和房租。为了能寄钱给她的父母姐妹，查克瑞雅需要大量加班。

柬埔寨的最低工资并不够维持健康和尊严的生活，于是工人和他们的家人生活非常困难。这也是为什么品牌公司会首选柬埔寨这样的国家作为供货地——因为其工厂产品的价格最便宜。工厂竞相降价的时候，很少会为保护工人的健康和投入资金。

查克瑞雅工作的工厂内部非常炎热，空气感觉就像热气腾腾的乌云，永不移动地压在人身上。在一个非常忙碌的礼拜，有一天，查克瑞雅闻到一种化学气味，香甜却难闻，使她感到头晕。接着她昏了过去。同样晕倒的还有二十多个工人，一起被一辆卡车送去了医院。在柬埔寨，每年有超过2,400名服装工人在工作中晕倒，但老板们却说不知道原因。

工厂老板指责这些集体昏厥的工人，说她们是歇斯底里的女人，互相传染了心理疾病。但查克瑞雅并不认为是自己的头脑出了问题，她说：“工时太长，我们只是太累了。我们的工资都不够买食物。如果买了吃的，就不够给孩子交学费，更没有什么富余寄给父母。”

一天，老板把工人们叫到一起。之后来了几个外国人，说国际劳工组织“更佳工作”计划已经和他们厂达成协议，并讲了会如何改善劳动条件。不久，照明和通风就得到了改善，但工资却没变。这是查克瑞雅最后一次听到“更佳工作”计划，也是厂里唯一一次的条件改善。

查克瑞雅加入了厂里的一个工会，希望通过共同行动，可以得到更高的工资和更好的劳动条件。该工会在2010年参加了一次要求提高工资的总罢工，发动

一名工厂工人的控诉

我们没有想到会被暴力镇压，因为我们是和平请愿。我们只是要求增加最低工资，没想到会被这么残忍地对待。



68,000名工人停工一周。公司马上解雇了160名活跃的工会会员。作为回应，工会组织工人去怠工、拒绝加班、投诉机器状况，直到五个月后公司重新雇用了那些被辞掉的工会成员。但工厂依然没有增加工资。

2013年底，工人再也忍受不下去了。他们要求每月最低工资加倍，由原本的80美元涨到160美元的基本“生活工资”，这样才能让工人付得起房租、吃得上有营养的食物、照顾到家庭。但是，政府却对工厂老板施压，要求月薪最多提到95美元。这可不够！工人们再次总罢工，并坚持了近一个月。

这一次，政府以暴力方式回应。警方攻击了工人，并打死4人。许多人因为害怕逃回了乡下老家。最后，饥饿和镇压迫使罢工工人重返了工作岗位，还有23名抗议者被判入狱5个月。

柬埔寨服装工人的斗争并没有被外界忽视。外国工会组织，国际劳工组织，来自欧洲和美国的非政府组织，甚至一些负责任的品牌公司都开始向柬埔寨政府和工厂主施压，要求其改善劳动条件。最重要的是，柬埔寨工人保持了顽强的团结。2014年11月，他们又增加一次最低工资。

现在，查克瑞雅挣得依然太少，工作依然太辛苦，劳动条件依然恶劣。但她和工会一起争取来的成果，以及她的工会在国际上建立的联盟，都表明只有组织起来，共同奋斗，才能赢得改善。



## 为了更好的工作条件，组织起来！

一个工人，可以自己做点小事改善工作条件，例如添一个坐垫或靠垫，使工位舒服一些。但是，面对重大的安全健康问题，单个工人无法做出什么改变。比如，她决定不了用什么化学品作为清洁剂，决定不了是否要给一台危险机器装上防护网，如果某个或某一组工人一直要干一些特别脏、特别危险或特别无聊的工作，她也管不了。但如果希望改善的工人能团结合作，他们可以较易说服老板，或给老板压力，从而使老板做出所需的改变。

### 工人的权利

每个国家都有相关法规去保护工人免受不安全和不公平的工作待遇。我们可以通过咨询劳权律师、政府官员、工会、其他工人或社区组织，或通过网上查询，来更多了解这些法律。

基本的劳动法规通常涵盖最低工资、休假、产假、医疗保险以及工作中的健康和安。大多数法规还会包括如何执行的信息：比如，谁能监察工厂，如何向政府投诉，以及政府如何解决问题等等。在一些国家，虽然法规写得很好，但政府往往没有尽力执行。

国际法也明确支持工人权利，例如联合国（UN）和国际劳工组织（ILO）制定的相关公约。联合国和国际劳工组织的成员国签署这些公约，并同意将在本国法律中落实这些权利。联合国和国际劳工组织公约支持所有人享有安全公平的就业，并且收入可以足够工人及其家庭过上有尊严的



新的通风系统改变了  
一切!而且毛刷比抹布  
好用多了!



生活。了解这些公约,有助于你促进其他人去争取更好的工作条件,以及去鼓励政府改善和执行劳动法规。想了解更多有关联合国、国际劳工组织和其他促进工人权利的国际法的信息,可参阅附录A。

## 女性权利

对于出口产业工厂来说,了解和保护女性权利是特别重要的,因为这些行业的工人主体往往是女性。联合国、国际劳工组织和许多国家的法律都支持男女在经济、社会和政治方面享有平等权利。这些权利包括:

- 同工同酬。
- 受到相同的培训和保护。
- 作为女性或母亲不受歧视(参见“平等权利”和“工作中不影响生育健康的权利”两节)。

安排工作岗位时,要考虑女性的健康需求,包括生育和照顾孩子的需求。

## 工会和工人组织

国际法和多数国家的法律都承认工会是由工人控制的组织,其有权利和义务去保护其成员的权利。雇主必须同工人选择的工会进行协商。工会有权利和义务就工资、安全健康、工时以及公平和平等的待遇等问题进行谈判。一些工会甚至会同老板协商如何安排生产。雇主和政府不得骚扰或恐吓工会成员。

**组织的权利:**经过多年奋斗,许多国家的工人赢得了建立工会的合法权利;但仍有一些国家,工人组织工会是非法的。即使在工会合法的国家,当工人组织起来争取更好劳动条件的时候,仍然可能面临来自老板、打手、警察或士兵的威胁、暴力和歧视。但在工会运动强大的国家,有组织的工人运动可以成功地改善生活和工作条件,甚至去争取社会正义。

**独立民主的工会和工人组织:**在一些国家,工会并非由工人控制,而是由政府、雇主或支持老板和公司利益的腐败“工会领袖”所控制。这些工会给外界一个工人组织存在的表象,但并不能赋予工人什么权力。在这样的情况下,为了维护自己的权益,工人们会建立独立民主的工会,或其他形式的工人组织,如工人中心、工伤互助小组、女工或社区组织等。

## 其他工人组织

多年来,女性为了教授和了解自身权利,成立了许多女性组织;这些组织也会去保护和扩展已有的女性权利。女性组织帮助女工改革工会,并赢得了尊重。有时,男性主导的工会忽略了女工的需求,或是不让女工平等参与,于是女工也会成立自己的工会。

在工会由公司或政府控制的地方,工人还发展出各种各样的组织,去争取工会不愿争取的东西。比如,当工会不支持工伤赔偿的时候,工人就组织“事故受害者”团体,去为受伤工人和他们的家属争取正义和赔偿。再比如,当工会不反对工厂污染的时候,工人就组成环保团体,去争取使用清洁的能源和生产方式。

为了支援和团结,工人也会基于种族、文化、语言或民族背景来组成团体。这些团体会教育其

成员和其他工人，让他们知道自己的权利，以及知道如何在社会 and 工作中保护自己。这些团体还起到了保存文化传统的作用，并帮助外来工人与自己的家乡和国家保持联系。

为了增强组织力量，工人往往会与其他团体结成同盟。同盟可能是围绕某一特定行动结成，也可能是大家为了更广泛、更长期的政治目标和组织目的而走到一起。这些同盟可能包含工会、宗教组织、女性团体、人权团体、政党、学生、退休人员和其他各种社区和工人小组。



## 雇主组织

企业也经常联合起来促进共同利益。企业家们会组织起来，要求政府减税、立法、改善工作条件、促进地方发展和签订国际贸易协定，目的是使他们的企业更稳定、盈利更多。对利润增加的渴望，往往驱使他们去游说政府，使后者反对或无视联合国和国际劳工组织公约，反对国内有关劳工和环保的法规，以及压制工人的利益。

一些企业制定了行为守则，要求生产他们产品的工厂老板和工人去遵守。这些守则会提到，它们只会同遵守特定劳工和人权标准的工厂和承包商合作。这些守则在保障工人待遇和保护工人权利方面可能比国际劳工组织和联合国的标准要低，但在一些行业里，也可能会高出普遍标准。

例如，这些守则通常会要求雇主至少支付当地最低工资，并遵守当地的法定工时制度。但在许多国家，针对出口工厂的法定最低工资本来就很低，法定工时本来就很长。所以，即使雇主遵循这些法规，工人们仍然可能干得很辛苦，过着贫困的生活。

很多人会质疑，为什么跨国公司要创建这些较低的标准，而不是直接使用联合国和国际劳工组织的国际标准。但是，有时候这些行为准则也给工人提供了组织起来的前提条件，帮助工人去争取更好的劳动条件。

那些关心人权、环境和气候变化的企业也开始组织起来，互相帮助对方改变原材料和生产方式。比如，BizNGO正在努力帮助企业把有害化学品从生产中淘汰，从而改善工人的健康和自然环境；商业社会责任(Business for Social Responsibility) 赞助的“HER项目”致力于女工健康教育；人权与商业学会(Institute for Human Rights and Business) 不但在工作场所、还在政府政

府政





策层面促进人权,其关注的领域包括移民工人、摄录或其它科技监控对工人的威胁等问题。

当企业认真接受并重视有关人权、劳权和女权的国际规范,它们所带来的大量资源,会有利于争取安全的工作场所和可持续发展的世界。

## 组织起来就能赢得改变

很多国家的工人都已经组织起来,去建立有效的、有代表性的工会,去争取更好的工作条件,以及创建持久的组织来捍卫胜利果实。多年以来,工会为工人赢得了更高的工资、更短的工时、更安全的工作场所,赢得了医疗、伤残和养老等社会保险。有时工会还会帮助代表工人利益的执政者上台。

### 关于工人权利的国际法规

**联合国(UN)**把世界上几乎所有国家的政府集合起来,力图通过促进积极的国际关系和合作,来解决经济、社会、文化和人道主义问题。本书引用了很多有关保障人权和自由的联合国公约(国际法),就像这里一样放在框框里,并加上左边这样的联合国标志。



**联合国关于消除一切形式对妇女歧视的公约(CEDAW)**是一个为妇女创造更加平等公正的劳动条件的强大组织工具。



**国际劳工组织(ILO)**是联合国的一部分,旨在促进劳工权利,并为工人权利、劳动条件和工人健康设定国际标准。国际劳工组织还支持独立民主的工人组织和工会的发展。国际劳工组织标准,在世界上被许多国家的政府所采纳,本书也做了很多引用,就像这里一样放在框框里,并加上左边这样的ILO标志。国际劳工组织在许多国家资助一个叫做“更佳工作”计划的公私伙伴关系,目的是改善服装厂的劳动条件。



有关国际劳工组织公约和如何利用它们的更多信息,请参见附录A。有关国际劳工组织“更佳工作”计划的更多信息,请参见456页。