

3

团结起来，改善工人健康



工作场所的问题会影响到很多人，所以共同参与往往是解决这些问题的最好方法。工人健康促进员要能够帮助其他工人就工作健康进行参与、学习和组织。你能做的最重要的事情之一，就是让一群人为改善健康而团结起来并保持干劲。你需要付出时间和耐心，才能促使人们参与行动而且不半途而废。

本章的内容包括：如何凝聚工人，如何识别并深入了解问题，以及如何教育和说服工友采用短期和长期的方法改善工作场所。本章还展示了如何通过健康和安全委员来协调工人、职安健专业人士和雇主，从而更顺利地促成那些必要的改变。

在选择开展哪些活动时，请考虑以下几点：

- 哪些活动最适合收集你现在想要的信息？
- 哪些活动方便你和工友的时间？
- 哪些活动能促成一个工友间的联络网？哪些可加强与他人的合作？比如与管理层、职安健专业人士和社区友邻的合作。
- 哪些活动可激发工人组织起来寻求改变的热情？

这些活动能帮你学到什么

无论选择举办讨论、做调查、绘制地图还是笔记对比，在每个工厂收集到的信息都会有所不同。为了找出普遍问题和成功的解决方案，你应该不断提出以下问题：

- 所有或大多数工人共同面对什么问题？
- 男性和女性是否提到了不同问题？
- 哪些健康问题经常发生？哪些偶尔发生？
- 哪些问题最严重，或伤害最大？
- 工人最想解决哪些问题？

- 哪些问题最能引起社区领袖的兴趣？
- 哪些问题可快速轻易地解决？

分享你学到的东西

要同其他工人分享收集到的信息，特别是那些与你分享过想法和担忧的工人。与工友交谈，有助于令他们保持积极性，赢得他们对改变的支持，并使他们对未来争取更多改变。出于同样原因，也要同社区中的盟友，包括宗教团体、女性团体和邻里组织，共同分享你得到的信息。



和工人交流他们关心的问题

想办法跟工人聊聊工作条件，找出哪些是令他们烦恼的，哪些是他们认为重要的。这些讨论能让你了解厂里的工人心态以及他们对通过集体行动改变工作条件的看法。同时这也是让工友认识你、信任你以及建立工人内部团结的机会。

刚开始要通过非正式的方式与工人接触。下班后在厂外交谈，可能会更安全，也更容易。要跟工人讲清楚你为什么问这些问题，以及你打算用他们的回答做什么。如果对方不愿意，不要强迫人家分享信息。接近他人时要谨慎小心，尤其是在公共场所。

如果打算组织工人开会，要先找出厂里那些有兴趣并值得信赖的工人，邀请他们到厂外会面。开始时人数最好不要太多。如果工人来自不同的文化、语言、民族或移民背景，小型会面就会更加有效。刚开始时，可能男女分开开会效果更好，因为这样女性可以更自在地谈论她们关心的问题。一段时间后，来自不同背景的工人产生了足够的相互信任，就可以大家一起开会了。

在与工人交谈时，要让对方尽情诉说他们的困扰，以及他们认为重要的问题。如果有人不想跟你谈话或参加集体行动，要宽容对待，不要歧视他们。有些人需要更多时间来理清自己的想法。

有些人可能会提出让你感到不舒服的问题。尽量坦诚面对，也可以请教他人该如何回应。记住，你的角色不是协助解决所有问题，而是帮助人们思考，并让他们找到解决问题的工具。

如果你询问有关工作健康的问题，人们往往会谈到自身各方面的健康——因为我们在工作内外使用的是同一个身体！



活动

小组讨论



一两个人就可以带领几个小组，或者你可以让他们每人带领一两个小组。这样可以让更多人学习如何领导，也能在更短时间内收集更多信息。

会面：约上几个工人，去一个大家都觉得可以畅所欲言的地方谈论工作中的问题。这个地方要既安全又交通方便。

谈论关心的事情：询问工人工作中的困扰，或是谈谈你关心的事情。找出工人认为造成了或可能造成损害的工作条件。

倾听问题和解决问题的提议：既要认真倾听多数工人反映的问题，也要认真倾听每个人不同的担忧。看看是不是不同群体的工人有着不同的关注点。要特别关注那些经常受到歧视的群体的想法，如女工、移民工人或残障人士。

写下你学到的东西：为了帮助你记下所有东西，请在讨论过程中做笔记，或是结束后立即写下你的想法。

汇总结果：与很多工人沟通后，可以通过一些问题来总结你了解的信息。这些问题包括：哪些问题是很多工人共同关注的？哪些问题是工人觉得最重要？哪些问题最容易解决？

需要帮助吗？职安健专业人士、工会、非政府组织和其他团体都可能提供有用的技能和经验。问问小组中有谁会接触到这些组织。

通过问卷调查来提问

开展问卷调查可以帮助你收集大量类似信息，并且更容易进行比较。问卷调查还可以拉近调查小组成员之间、以及小组成员和工友之间的关系。

问卷调查对收集复杂信息并不十分管用。对于复杂问题，最好还是进行小组讨论，让每个人都能参与。涉及个人感受或比较隐私的问题，最好通过一对一的形式来提问。

提出的问题要明确，例如：过去一周工作了多少小时，是否有人得皮疹，上厕所没有时间限制等。

对收集信息来说，最简单容易的方法就是最好的。如果你只有几个很简单的问题，也许只要工人在食堂就餐时举手统计就能得到答案，就不需要做问卷调查。



告诉对方你是谁，为什么做这个调查，以及为什么分享经验有助于改善工人生活。

包含许多复杂问题的问卷调查，可能会难以实施和分析。人们往往想谈很多问题，一份问卷根本不能全部包括。做好听取对方对各种事物发表意见的准备，并做好记录。邀请对方参加之后的会议或讨论，让他们继续谈论关心的话题。

做问卷调查时，保证所得信息的私密性是很重要的。这对提问者和回答者都有保护作用。



活动

做一个问卷调查

会面：约上几个工人来帮助你。去一个大家都觉得可畅所欲言的地方谈论工作中的问题。

谈论关心的事情：大家一起列出一系列的问题。先讨论参与制定问卷的工友最为关心的话题。从这些问题中，选择一些大家认为最重要、最常见的危险或问题，作为调查的方向。

写下调查问题：当你询问工作中某一具体问题
时，也要问问工人，这个问题对他们有多重要，以及他们是不是很在意能有所改进。如果你有很多问题，想想哪些是最重要的。是非题或选择题比开放式问题更容易总结答案。选项不要太少，这样你才能知道人们真正的想法。先找几个没有参与制定问卷的工友，让他们试着回答一下这些问题。如果发现问题不清楚或问题太多，就要修改或缩减。

在过去一个月中你是否有过：

皮疹：是/否

割伤：是/否

疼痛：是/否

呼吸问题：是/否

对调查进行规划：决定好每人负责访问多少名工人以及从厂里哪个部门找这些工人。定下调查小组碰面和检查进度的日期。利用角色扮演等活动，模拟调查过程中可能会遇到的所有情况，并想好应对方法。还要规划好调查完成后怎样判断是否得到了所需信息。

调查：由于一些工人文化程度较低，你可能需要把问题读给他们，并需要自己写下答案。

调查小组成员相互交流：查小组成员再次碰头的时候，让每个人都讲讲他们遇到的最好玩、最有趣或最困难的情况。如果某些成员有困难，让其他成员分享一些他们发现的应对困难的方法。

总结：当你收集了足够的信息，就可以把所有答案汇总分类，然后通过回答以下问题总结：工人发现或经历过的最常见的危险是什么？哪些危险是只有某一特定群体的工人才会感受到的？工人会遇到哪些与工作相关的健康问题？工人最关心的是什么？他们愿意付出努力去改变的是什么？

倾听工人知道的东西

我们一群人参加了一次有关人体工效学的工作坊，从中了解到，原来可以从减少伤害的角度来设计工作。如果我们把经常要用的东西放在更近的地方，就能减少身体的移动，从而使身体所受的伤害减少。我们还了解到，伸展、按摩和锻炼身体，都有助保持健康。

当培训员谈到不断重复同样动作所造成的伤害时，我们知道她指的是什么。我们很多人都有这种原因的手痛！回到厂里，我们谈到了“重复性劳损”，并且认为工友会感兴趣。但是，他们说：“错了！我们得的是关节炎，不是什么重复性劳损。工作越多，年龄越大，就会得关节炎，没办法解决。”

下一次参加工作坊时，我们抱怨工友太固执。培训员解释说：每个人都有很多关于健康的想法，首先要尊重别人的想法，然后再介绍新的观点。如果一上来就说别人错了，对方可能就不再听你讲了。必须找到方法帮助人们理解新的观念，并展示出新观念与他们已知的东西之间的联系。

培训员建议说，与其对工友说关节炎是错误的，不如问一些问题，诸如：哪里疼？除了疼，还有没有麻、疲倦或其他感觉？下班后疼痛会加剧吗？

这些问题使人们自己理解出关节炎和劳损之间的差别。而且，因为是自己想到的，他们更容易接受。

培训员还说，我们可以邀请工友去测试新的想法，然后看看会发生什么。可以建议他们对自己的工作台做些小改动，或邀请他们在休息时一起做伸展运动，如果痛苦减轻了，就表明新想法是正确的。一个星期之后，问问他们是否感觉更好了。

我们采纳了她的意见，工友们终于开始了解工作如何让身体受到伤害，并且知道了除了忍受痛苦之外，还可以做一些事情来减少痛苦。而且，我们学到了更重要的一课：如果我们帮助别人去理解，而不仅仅是告知，获得的结果就会更好，我们的团队也会变得更好、更积极。

用绘图活动分享经验

邀请人们分享他们对身体、工作和社区的经验和观察，通过人们已有的知识来达成对工作中问题的共识。绘图活动也让工人看到他们面对着许多共同问题，这会使一个团体更容易在选择解决方案和优先行动时达成一致。

没有人比工人本身更了解自己的身体和工作场所。让工人指出身体疼痛的位置，有助于查明需要改进的问题，继而我们可以帮助他们减轻痛楚。



身体地图：这个地图让人提出“工作怎样伤害你的身体？”这一问题。厂里每个人都可以在这份地图上添上一笔。作为活动开头，你可以先说说自己身体哪里痛，这样会鼓励他人畅所欲言。身体地图的例子详见160页。

工厂地图：当工人能够畅所欲言地谈论工作中的问题之后，可以和他们绘制工厂地图。标注出可能造成伤害的流程、工作或区域，以及可能造成伤害的人，比如粗鲁的监工。也要标出哪里发生过事故。绘制工厂地图要侧重于指出特定地点的特定问题，接下来就可以讨论具体的解决办法。工厂地图的例子详见253页。

社区地图：做完徒步寻找污染源（443页）这一活动后，召集参加者组成一个小组，绘制出工厂中的问题向社区蔓延的路径。可以通过指出废物流出工厂后的去向和它们造成的健康问题来反映污染问题。显示工厂和社区的联系，既有助于说服邻里和社区团体去支持工人改善工厂条件，也有助于说服工会去支持环保事业。

活动

画一幅身体地图

会面：召集一组工友来画地图。你可以使用：一张大纸和记号笔；黑板和粉笔；平滑的软土和卵石或坚果。

画出地图轮廓：在纸、黑板或地上绘出人体轮廓。

标记和讨论疼痛：请工友把他们感到疼痛的部位在图上标出。标完后，请他们解释为什么在那些位置做了标记，是什么样的疼痛，什么样的动作造成了疼痛，以及哪些危险会造成疼痛。一个人解释完后，问一下谁还有相同的疼痛。



讨论危害和解决方案：所有人都发言后，大家讨论以下问题：哪些危害影响的个人数最多，哪些危害最严重，哪些最容易解决，大家认为应该首先解决什么。向大家征求如何解决这些问题的思路。

写下你学到的东西：记下人们描述的疼痛，引起疼痛的危害，以及大家提出的解决方案。把它们写在大家可以看到的地方，并让大家进行添加或更改。

选项：如果你有不同颜色的记号笔，用不同颜色来书写不同种类的问题。例如，人体工效学的问题可以用红色，化学品引起的问题则用蓝色。或者，相同工种的工人使用相同的颜色，然后看看他们是否面临相同的问题。使用不同颜色还能让你发现某个问题是否比另一个问题更常见。你也可以使用“哎哟”贴纸在地图上标出疼痛。

活动

画一幅工厂地图



会面：去一个大家都觉得可以畅所欲言谈论工作中的问题的地方。在桌上铺一张大纸，准备几种颜色的记号笔（或使用黑板和粉笔）。

分成小组：各组创建并讨论各自的地图。然后每个小组给其他人解释他们的地图，以此来分享对同一工作场所的不同看法。

画出工厂地图：让每个小组去绘制工厂平面图，画出从空中透过屋顶俯瞰室内的效果。工厂每个楼层都需要单独的地图。地图上要包括墙壁、门窗、出口、工作区、工作台、机器、人（监工和工友）、以及各小组希望讨论的其他东西。

标明和讨论危害：让每个小组在地图上标出他们经历或看到过危害的区域。让大家使用不同的颜色。例如，用红色标出火灾、电线、湿滑的地面、有问题的楼梯等物理危害；用蓝色标出使用化学品或产生粉尘的区域；用橙色标出哪些工种会造成工人身体劳损、扭伤或过度使用；用黄色标出污染的食水或肮脏的厕所等生物危险；用绿色标出工人在哪里会感受到因威胁、骚扰和不公平待遇而产生的压力。

再检查一下：问问大家地图上是否遗漏了哪些重要危害。如果有，使用文字、颜色或图画把它们添加上去。再问问是否有人因为工作中的问题而失业或请病假。如果有，把这些情况添加到这些工人曾经工作过的位置。

总结危害：用如下问题帮助总结危害：哪些危害是许多工人都会面对的？哪些是只有一类工人会面对的？哪些会导致最严重的问题？

活动

画一幅社区地图

用纸和铅笔（或其他笔）来绘制地图。也可用石块、木棒和其他材料在地面上画。

会面：邀请工人和社区成员一起做社区污染调查（[详见443页](#)），访问社区居民，在社区走访、拍照。这些都可以当作地图的素材。

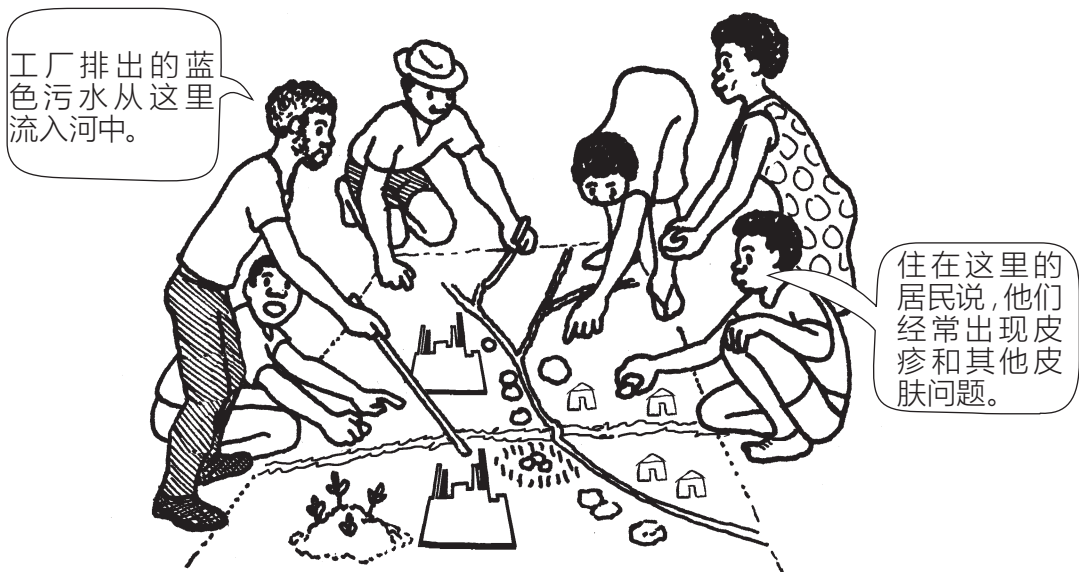
绘制地图：一起绘制地图，展现出工厂、居住区、学校、市场和娱乐场所。另外，地图一定要包括社区水源、河道、粮食种植区和垃圾场。地图呈现区域可小可大，只要适合当地情况就好。

标记污染的原因和影响：使用不同颜色（或材料）来表示不同污染。展示出污染的源头，通过社区的路径，以及如何影响人们的健康。

- **污染的源头：**工厂是否在污染你们社区的空气、水和土地？哪些厂是污染的？污染看起来是什么样的？标记出工厂排污口和排放方式。要注意，有些污染并不是非常明显。
- **污染的迹象：**废物去了什么地方？废物和化学品是否排入水中？你能否看到或闻到空气中的烟雾或化学品？社区中的人与动物会否接触到工厂的废物？请居民谈谈各种污染以及我们与它们的交集。访谈对象一定要包括社区中负责收集、清理或回收垃圾的工人。
- **生病的居民：**标出有人投诉健康问题的区域，问题可以是皮疹、哮喘、生育健康问题、有缺陷的新生儿和癌症。其中有的问题可能是污染造成的，但你的调查也许并没有把它们包括在内。看看某一问题是不是“集中”在特定区域。通常你会发现是集中在最接近工厂的居民区内。但是，如果工厂将化学品或其他废物倒进河中，那么下游社区很可能也出现类似的集中。

活动

画一幅社区地图（续）



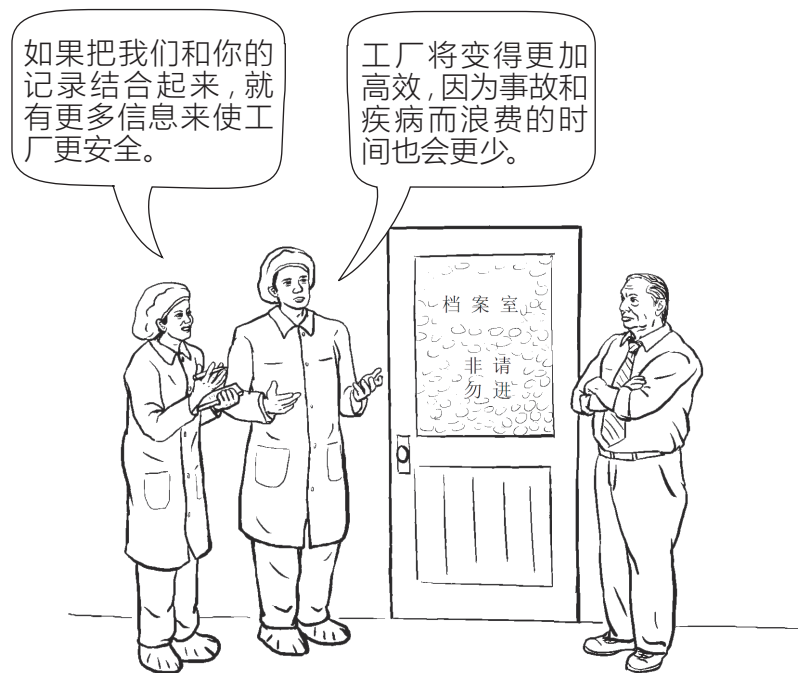
再检查一下：大家一起检查画好的地图，看是否遗漏了任何重要信息。例如，人们可能希望标出社区中回收废品的区域，并谈谈那里的污染；或者希望谈谈社区中其他排污较多的企业。

记录和总结你了解到的东西：如果地图是画在纸上，可以把它带走。如果是画在地面上，可以把它拍下来。一起讨论如何分享地图和上面的信息，分享的对象包括其他工人、社区居民、负责环境和公众健康的政府官员、网络社交媒体或其他类型的媒体。让人们去关注工厂在厂外造成的问题，有助于让工厂里面的问题也得到关注，从而使工人获得外界的支持。

保留有关工作和健康的信息

许多国家都有法律要求工厂保存有关事故和工人健康问题的记录。这些记录可以帮助你确定哪里是工厂最危险的区域，同一部门的工人是否会得同样的疾病，以及什么类型的事故最经常发生。如果和工厂管理层合作，就能利用这些信息降低生病和工伤的数量。因此，你应该要求雇主分享这些信息。

许多雇主不愿分享这些信息。因此在任何情况下，最好都自己保留记录，并教其他工人也这么做。保留自己的健康笔记的一个重要好处是，工人换工作时也可以带走它，而不会失去有关接触化学品或严重头痛天数的记录。



保存记录

记录有关自己工作和健康的历史，包括工作条件、化学品的使用、健康问题的迹象等细节，当你开始一份新的工作时这么做尤为重要。保留身体和工作场所的照片和视频也很有帮助，例如身上得皮疹的照片。这些信息可以帮助医生对你进行诊断。当律师、职安健专业人士、工会组织者、记者或其他人想要帮助你时，这些也很有用。保留这样的记录将有助于你更好地了解自己的身体和工作条件。



你会在本书中经常看到这个符号，提醒你把工作危害和健康问题记在笔记本上。

你的健康：保存一份简单的日常健康记录。刚开始只需写下受了什

么伤害或有什么东西让你觉得不舒服，比如发烧或出皮疹。但是，如果你每天坚持写，就会开始注意到更多的身体感受以及每天的变化。记下头痛、头晕、皮疹和呼吸困难，因为它们往往与接触化学品有关。你认为和工作无关的健康问题也要记下来。如果去体检，要保存结果复印件，拍下照片，或尽可能抄下结果。

你的工作和雇主：每开始一份新的工作，尽可能详细地写下你雇主的信息。包括公司名称、确切地址（如果可以的话拍下照片）以及老板和监工的姓名。如果公司被出售，或是换了老板，要记着更新信息。还要记下工作期间你得到的培训、体检和证书。当工作中更换或添加了新的化学品时，也要注意记录。

与工友一起查看笔记：和其他有记录习惯的工友一起查看记下的健康和工作问题，看看是不是在相同日期遇到相同问题，并思考可能的原因。举个例子，如果发现更换清洁剂让大家都头疼，就更有理由建议老板去更换更安全、更好的清洁剂。健康和安全委员可能会有一个综合记录本，记录着从整个车间甚至整个工厂收集到的信息。

帮忙测量工作中的危害

你可以通过对危害进行监查和测量来帮助厂里的职安健专业人士。对于在同一个车间工作的一小群工人来说，这是一项很好的活动，既有助工人自己想出解决方案，又可以查核问题是否得到解决。

有些危险，只能通过使用特殊的设备或测试才能测量，例如测量空气中某种化学品的浓度（详见156页“化学品测试”）。但也有很多东西，只需依靠感官就能测量。

以下是一些你可以帮助测量的危害以及测量方法：

- **人体工效学：**数数生产一个零件，你需要多少手部动作；再算算你每小时、每班或每天生产多少零件。
- **热和冷：**用温度计测量气温。
- **火灾：**数数工厂有多少火灾逃生门，其中有多少在上班时间是锁住的。（一个都不应该锁住！）
- **歧视：**比较男工和女工的薪资。
- **暴力：**数数有多少工人曾被监工威胁或是殴打。
- **厕所：**数数工厂里有多少厕所，其中多少是锁住的，多少是干净的。



在你的笔记本上记下所有事故，例如化学品泄漏或其他任何令工人处于危险之中的情况。数数一个月有多少次事故，并记下发生在工厂哪里。这样你就能衡量工厂不同区域或不同时段危险程度。记下日期和时间，具体发生了什么，是否有人受伤，是否叫了警察、劳动监察人员或救护车，以及其他任何可能有帮助的信息。

组织健康安全委员会

在工厂建立健康安全委员会有助于解决工人的健康安全问题 and 赢得改变。不论工作场所所有没有工会组织，都可以成立健康和安委员会。委员会成员通常是工人和管理层各占一半。委员会的工作包括：识别危害，向工人告知危害，提出解决危害的方案，监督解决问题的过程，确保不再出现同样问题，以鼓励工人主动维护自己的健康和安。

达成以下条件会使健康和安委员会更好地发挥作用：

- 让工人代表加入其中。
- 通过投票选举工人代表。
- 工人可以毫无恐惧地说出自己的想法。
- 倡导改变，并关注改变的过程。
- 对于没有解决的问题，要有应对程序。

有些国家，法律规定工厂必须有健康和安委员会。可以找工会或律师询问本国劳动法对此是如何规定的。如果法律没有要求，那就尝试去说服你的老板，告诉他委员会可以在问题变得危险之前将其发现，这样花费更少的钱就能解决。委员会还能帮助工厂获得更多订单，因为它有助于工厂通过审核，还能确保工作安。健康和安委员会有一个不足之处，就是往往会忽视许多其他劳工问题。比如，工资是否按时足额支付，工作时间和排班是否在法律限制之内，工人的健康和福祉是否得到改善，这些问题健康和安委员会通常不会涉及。

你也可以组织一个只有工人参加的健康和安委员会。如果不能选举，就找一些有责任心且致力于改善工作条件的工人，让他们组成非正式委员会。没有管理层参加的非正式委员会，也可以开会讨论问题并决定如何与其他工人分享信息。非正式委员会的支持也能使你在面对老板时更有底气。例如，这个委员会可以收集所有有关化学品使用的安资料表（SDS），然后组织培训，帮助工人理解。正式的健康和安委员会也可以这么做。委员会并不需要人数很多，重要的是所有成员都积极参与，并且致力于加强所有工人的知情权和参与权。

在出口工厂中组织工会

组建了工会之后，工人会有更安全的工作场所，更好的工作条件，更高的工资，而且在工厂里更有力量。在大多数国家，组织工会是合法的；但有些国家规定，不能在出口加工特区组织工会。即使在工会合法的国家，政府官员也常常不愿意或没能力执行劳动法规，从而无法保护组织工会的工人。有时候，虽然工人成功组建了工会，但雇主却拒绝承认或拒绝跟工会协商。

虽然组织工会要面对这些困难，但民主诚实的工会仍然是工人改善工作和生活条件的最好途径。工人通过集体行动赢得改变的经验越多，他们组织工会的努力就会越成功。成功把工人组织起来的关键，是听取工友的意见，懂得他们希望看到哪些改变，并鼓励他们参与到改变的过程中来。每一次集体行动的胜利，都会对下一次行动起到鼓励作用，也会激励其他工厂、甚至外国工人去采取行动。

在老板反对的情况下成立工会

洪都拉斯YooYang制衣厂的工人受够了骚扰、低薪和恶劣的工作条件。受到附近工厂工人组建工会并得到认可的鼓励，他们决定也成立工会。之后一年，这个工会都在努力寻求政府的认可，并要求与厂方签订合同。工人通过具有创造性的行动向老板施压，比如抵制工厂食堂，以及给所有机器绑上代表团结的蓝丝带。工人在厂外吃完午饭后，会一起游行回厂，还举行过几次停工5分钟的抗议。

工人的行动受到了弹压，一些人被非法解雇，厂方还威胁要关厂。但工会毫不畏惧，并最终赢得了有利协议。老板同意增加工资和福利，还同意每月会见工人组建的健康和安全委员会。这是一个巨大的胜利。接着，这个工会开始支持另一个Yoo Yang旗下的工厂组建工会。后者也获得了认可及书面协议，而且雇主对工会支持者的恐吓也停止了。这两个工厂的工人还聚集在一起分享经验，这对他们的抗争很有帮助。

组织和成立工会的权利



国际劳工组织核心标准（见454页）是国际公认的基本劳工权利，包括消除强迫劳动，废除童工，消除工作场所的歧视，以及组织和成立工会的权利。其中一些公约专门用于保证组织工会的权利：

国际劳工组织有关自由结社和保护组织权利的公约（第87号）指出：

- 工人和雇主都有权组织和加入团体。
- 工人和雇主的团体都有权起草自己的章程和规则，自由选举代表，开展活动和进行规划。
- 政府不得阻止工人行使组织权。
- 工人和雇主的团体都有权加入联合会、联盟以及国际组织。
- 工人和雇主的团体不应被关停或解散。

国际劳工组织有关组织和集体谈判权利的公约（第98号）反对歧视工会的行为。该公约规定：

- 不得以迫使工人退出工会或禁止加入工会作为就业条件。
- 不得以加入工会或参与工会活动为由解雇工人。

有关联合国、国际劳工组织和其他国际组织在促进工人权利方面所起的作用，详见附录A。

争取更好健康条件的工会

电子行业从一开始就一直试图阻止工人进行组织。该行业的老板认为，对公平工资、良好工作条件和安全工作场所的要求，挑战了他们对行业的控制，阻碍了他们获取利润。他们声称：“对于公司的生存来说，保持没有工会是至关重要的。”

但是，在菲律宾吕宋岛南部的经济特区，恩智浦工会有超过20年的组织工人的经验。管理层曾解雇过工会领袖，并且打压了争取更高工资和更短工时的工人。因为推行了工会民主，坚持了工会建设，恩智浦工会面对攻击屹立不倒，还赢得了很多胜利。

如果还没有工会，就不准工人去组建。如果有了工会，就让它成为摆设。

虽然工资和工作条件得到了改善，但职业安全健康却没有。许多工人仍然认为电子公司是安全的工作场所。尽管恩智浦进行了调研，了解到哪些工人会生病以及为什么生病，但没能让工厂变得更加安全健康。

该公司仍在使用违禁和危险的化学品，如四氯乙烯（PERC）和三氯乙烯（TCE）。许多工人听力受损，但恩智浦并没有换装更安静的机器去降低噪音。尽管工会一直鼓励工人去争取职业健康权益，但并没有多少工友响应。

如果生活艰辛，就很难让工人认同健康是最重要的事情，甚至比金钱更重要。



但恩智浦工会非常执着。因为抗议工厂条件，工会领袖们遭到逮捕和解雇。但是，凭借着工会会员的大力支持，大部分被解雇者在5个月后重新被恩智浦聘用，他们的要求也被公司接受。现在，工会领导层正在试图说服工人，让他们用同样的努力去争取健康和安全的的工作条件。

围绕着最重要的议题采取行动

收集有关工作问题的信息，能让人们展开讨论并连成一心。对许多工人来说，这些讨论让他们第一次感觉到有人愿意倾听他们工作中的担忧。得知他人也有类似的问题，会让工人感受更深刻。

一旦工友们能够了解和彼此信任，就有可能开始讨论共同想要改变的东西。首先，工人会找出问题；之后，他们会规划解决方案。但是，不同群体的工人，虽然面临类似的问题，但各个群体会支持他们认为最适合自身情况的解决方案。



说出你的心声

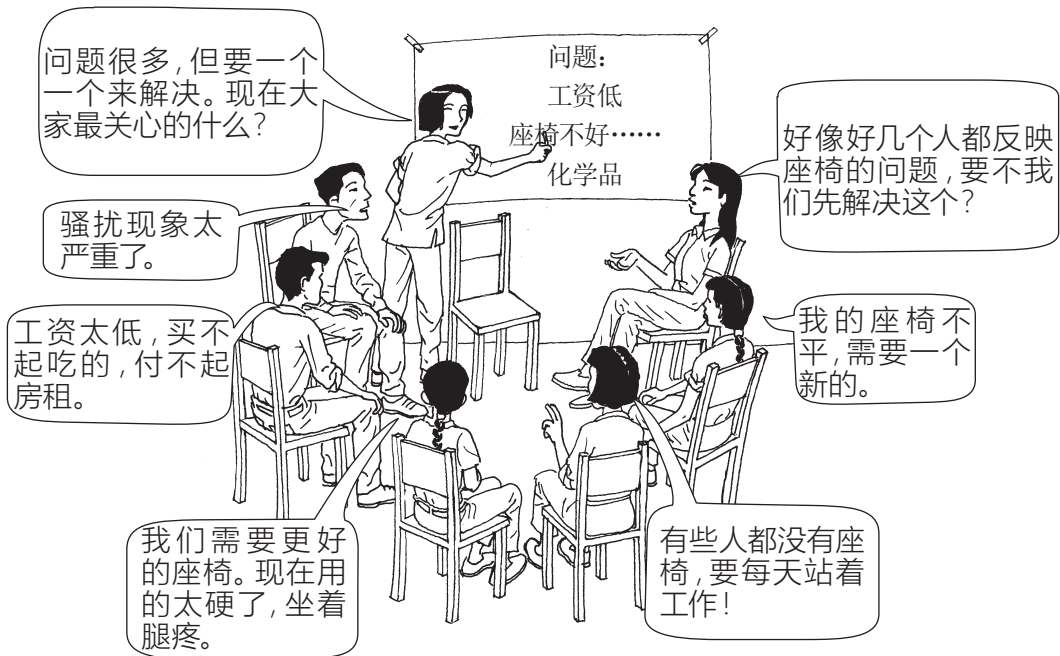
步骤一：选择一个问题

虽然有许多问题需要解决，但如果每次集中力量去解决其中一个，那么效率就会更高。刚开始时，先选择你们觉得能快速解决的问题。当团队磨合得更好以后，就可以处理更难的问题。想要同时处理几个问题，通常需要更强大的团队和更复杂的行动。

对以下问题进行讨论有助于你们决定先去解决什么问题：

- 哪些危险影响最多工人？
- 哪些危险造成危害最严重或危险性最高？
- 哪些危险可以迅速解决？
- 做什么会得到工友的大力支持？
- 哪些社区团体、政治家或社区领袖会提供支持？
- 哪些地方媒体，包括电台、报纸和电视台，会给予支持？
- 工厂是否有任何违法行为？
- 是否有国际组织可以提供帮助？

在决定选择解决哪个问题和开始步骤二之前，你可能需要更多的信息。寻找信息的方法请参见本书31-32页。



步骤二：决定如何解决问题

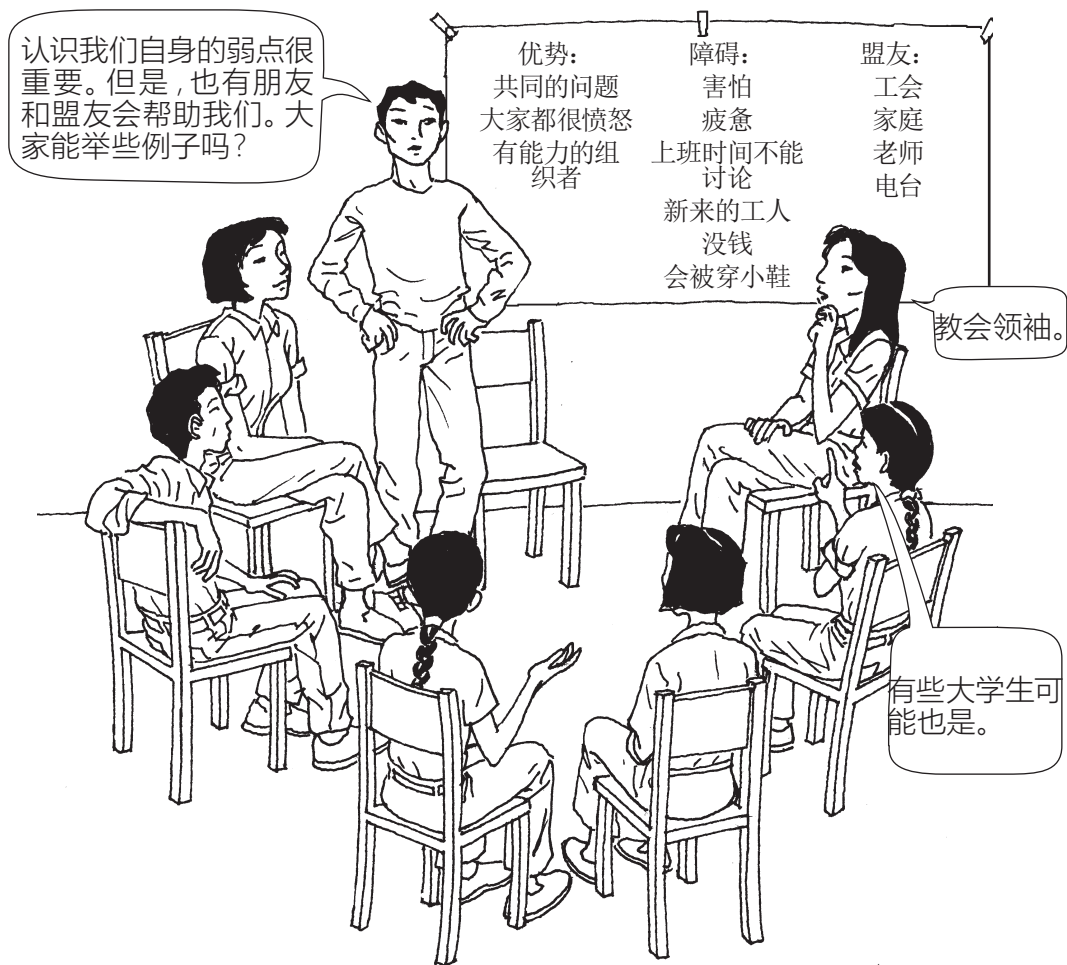
列出解决问题的所有方式。运用本书8-9页中给出的方法，讨论可以实现的改变。但不要局限于已有的答案，对任何有关解决问题的想法都要持开放态度。直接来自工人的想法可能更适用于他们工厂的实际情况。把改变和解决方案想象成梯子上的踏板：第一步是最容易实现的改变，越往上就代表越持久、长远的解决方案。要选择最符合你们现有能力和资源的解决方案。



步骤三：找出优势、障碍和盟友

除了团结的力量，工人还有什么其他的优势可以用来解决问题？讨论以下问题并做记录：

- 我们的优势是什么？有哪些促成变革的机会？为了使雇主做出改变，什么样的策略最有效？
- 我们必须克服的障碍是什么？工人对集体行动有什么顾虑？有谁会支持雇主，反对工人要求？
- 谁可以成为工人的盟友，一起向雇主施压？



步骤四：计划行动

组织工人集体行动可能需要花费一些时间，尤其是当工人害怕失去工作或成为攻击对象的时候。做好计划和分工，谈论每一项任务的实施细节，让每个人充分发挥自己的想法和技能。首先可能需要招募更多人进入行动组委会。为计划中的每个任务设定完成日期。确定组委会碰面的时间，碰面时一起检查任务的完成进度。



步骤五：计划进行的如何？

每个人汇报各自任务的进展，比如说说服了多少工人支持你们的诉求或愿意参加集体行动。然后评估是否达到预期成果，还是说需要更改计划。达到了成果，要互相鼓励。



步骤六：根据需要调整计划

如果计划进行得不顺利，就要分析原因，找出需要改进的地方。然后调整计划，重新决定小组成员的分工，重新设定每项任务的完成日期，并确定下次会面时间，来做进一步评估以及调整。

如果小组成员需要帮助来完成任务，和他们谈谈需要什么样的帮助，以及谁可提供帮助。小组中的工人如果能够从有经验的组织者那里获得建议、培训和支持，就可承担他们从未承担过的任务。要多给予小组成员支持，而不是批评。不要因为一两个错误而失去可能的组织者。

国际运动是否有帮助？

本地和国际组织都能够帮助工人。它们可以带来有用的信息和经验。例如，它们可以找出某公司从特定工厂购买服装产品的信息，也可以找出为该公司供货的其他工厂的劳动条件。知道一个工厂为谁所拥有，或与谁签订了合同，都有助于组织国际运动向大公司施压，要求后者更好地对待工人。



企业可以全球化，工人的集体行动也可以！

国际运动能让工人的声音有效地传到世界各地。那些靠出口工厂生产产品的大企业不喜欢公众看到他们“血汗工厂”的一面。让工人亲口讲述恶劣处境的经历，是赢得世界各地人民支持的一个很好方法。

只有当地工人把需要什么告诉了国际组织，而且后者也认同，国际运动才能有效支持当地工人的行动和目标。如果工人坚定团结在一起，他们与国际组织的沟通就会更容易。工人还可以同外部工会或社区团体建立牢固的关系，以此作为非工会工人和国际运动之间联络的纽带。

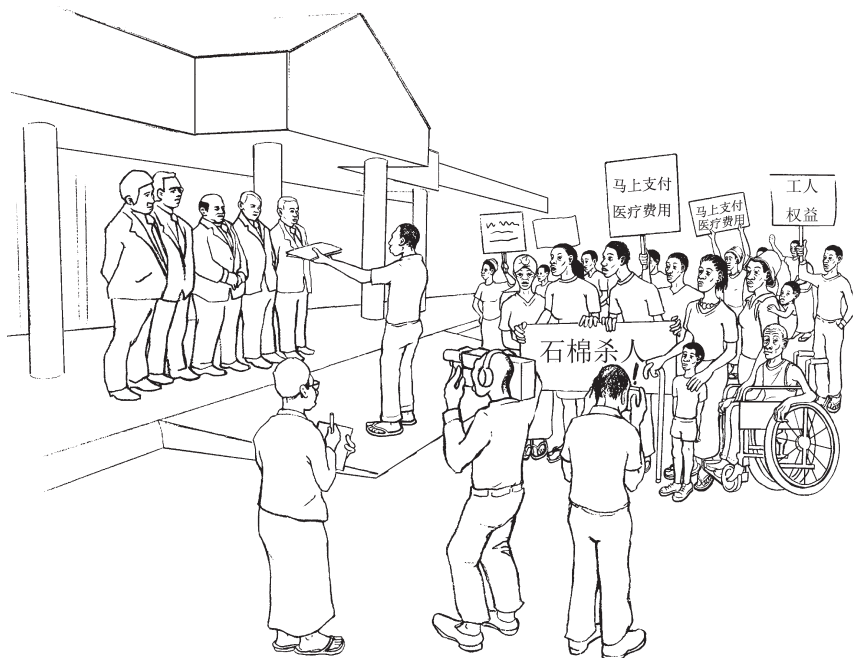
采取行动，赢得改变

并没有一种行动是万能的，许多类型的行动都可行的。而且，要想凝聚工人的力量 and 解决工作中的问题，可能需要许多次不同的行动。有时很快就能赢得预期的改变，有时却要花上几个月甚至几年。

宣传工人的要求，让其他工人、社区、雇主和雇主团体，以及政府机构和官员都知道这些要求。

与社区领袖和其他潜在盟友建立关系，让他们帮忙说服雇主和其他人参加你组织的行动，或者至少不反对这些行动。也要尝试与工厂老板和政府官员建立关系。作为一名组织者，你的最大挑战之一就是能否团结最优秀的人才。专注于那些能让你赢得胜利的支持。

组织尽可能多的工人一起行动，要求老板解决问题。这是一种强有力的引起雇主重视的方法，但也会给参与行动的工人带来风险。但是，参与行动的工人越多，他们的力量就越强大，单个工人所冒的风险反而越小。要记住，与管理层达成协定，不是你个人的决定，而是要工人集体决定。这是加强集体力量的关键。



从其他工人那里学习成功经验

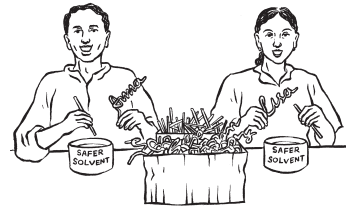
以下是世界各地出口工厂中各种成功的工人行动。可以尝试对它们进行修改，以适应你的工厂或社区的情况。如果要采取这些行动或开展其他类似活动，首先讨论如何在遭到报复时保护自己和其他人。

协调工人各自采取行动，改善自身工作区域（比如自带枕头当坐垫或脚垫）。或者组织工人抵制某一区域（如机器噪音大的车间）或服务（如食堂）。如果工人同时这样做，就会引起老板的注意。请参阅407页“要求更好食物，挣得新的工会”的故事。



了解更多有关健康和安全的知识。你知道的越多，就有越多的办法让老板和政府倾听你的意见并采取行动。请参阅374页“通过健康促进活动组织女工”的故事。

建立一个工人通信网络，包括工厂中每个部门的工人。工人可以通过这个网络分享信息，比如工厂使用化学品的情况，管理层有什么计划，不同车间工人的经验，以及如何对某一问题作出集体回应等。请参阅188-189页“我们现在使用更安全的化学品”的故事。



停工几分钟、一小时、或者更久，并且告诉监工和老板你们为什么要这样做。也可以组织不同车间在不同时段停工。越多工人参加，行动效果越好。如果停工的人数太少，行动就不会成功。请参阅234页“一起扇风”的故事。

派出代表团与老板讨论具体的要求。千万不要一个人去。向老板解释为什么解决这些问题也对雇主有利。记录会议期间双方说过的所有东西，包括日期和时间，都有谁出席以及达成了哪些协议。拍下照片或用手机录像。



向政府相关部门投诉，要求他们执行劳动、工作场所安全、以及反歧视的相关法规。请参阅293-294页“我们如何战胜强迫加班”的故事。

向律师寻求建议和支持，将政府或公司告上法庭。法庭审理往往需要花费很长时间，但裁决可以改善许多工人的工作条件。请参阅68页“清洁晶圆让Yu-mi死于癌症”的故事。



邀请媒体报道你们的行动，并向其学习如何写新闻稿。使用网络社交媒体联络工人和其他对你们行动感兴趣的人士。拍摄照片，并传到网上。请参阅106页“我们的溪水变成了亮蓝色！”的故事。



举行公开听证会，让工人作为证人，向社区领袖和居民陈述工厂中的问题和希望改变的要求。请参阅184页“我们要求知道工厂正在使用哪些化学品”的故事。

举行集会、会议和工作坊，向人们宣传工人所面临的问题，要求政府倾听工人的声音并采取行动。请参阅103页“工人不应为时尚而死！”的故事。

