

校譯者前言

區龍宇

2014年3月15日

我校譯這本書有點出於偶然。事緣於一位研究工運的教授向學生推薦耶埃特斯這本書，又鼓勵學生集體地把這本書翻譯過來。結果學生們真的這樣做了，這位教授高興之餘，請我過目譯稿。

看過之後，我不得不老實說：水平不夠，做為教材恐怕不行。於是這位教授請我校對一下。我稍做嘗試，發覺差不多要重譯。但是，自己工作繁忙，如果完全重譯，恐難做到。所以只能校譯。即使校譯，也比我原先想像的繁重，加上自己水平所限，所以這個譯本一拖再拖，最後更需要邀請陳慧敏小姐幫忙，才能完成。她翻譯2009年新版序言以及新補的第七章。新版第六章，也對原版的有所增補，這部分也是陳慧敏小姐幫忙翻譯。雖然全書譯文尚可改進之處不少，但又恐怕再難有時間修改。所以只好維持原貌，相信將就一下，勉強也可以做為研習之用。由於時間不足，所以這個譯本也沒有把原著的註釋翻譯，只好請原作者和讀者諒解了。

話說回頭，如果不是這些學生的努力，我大概也不會著手校譯，所以也在此致謝。

第一章

為什麼需要工會？

說實話，幾乎每一個為了生活而工作的人都是為他人工作。我們從事各種各樣的工作，在各種產業、各種環境下工作。但是無論在哪種條件下，我們都不是為了自己，也不是為了彼此而勞動，這也意味著，我們的職業生涯中最關鍵的一面，恰恰不是由自己控制。而且，我們的雇主總是把工作場所安排到我們難以施加控制。再者，我們都需要工作，但這並不是為了勞動本身的樂趣，而是為了養家糊口。然而，沒有一個人可以保證我們哪天都有工作做，更不用說保證一輩子。如果雇主決定關門、搬走或者引進節省勞動力的機器，我們任何單獨行動都不能改變這些事實。

我是大學教師，已經在同一間學校工作了三十二年。很多人說我是好老師；我的教學獲過獎。大多數人會認為我的工作需要很多技能；我必須先當過長時間的學生才有資格當老師。假如說我覺得工資太少了，我去找主管要他說明理由。他很有同情心，跟我說會處理我的問題。幾個星期過去了，什麼事都沒有發生。於是，我又去他的辦公室找他。他說他很想給我多一些錢，但是學校的預算太緊了，所以現在他什麼事也辦不了。如果在這個時候，我跟他說工資那麼少，我不能待下去了，我要在學年結束時找其他工作，你認為他會怎麼說？我威脅離職能不能讓我得到更多的錢？對這一點，我感到懷疑。他知道如果我真的離開了，學校可以有兩種選擇。第一個是招募新人來頂替我，至少有一百個求職者競爭。他們全都願

意拿比我少的工資，而且不會得到我所得到的職位保障。學校的另一種做法，是根本不找人來頂替我，而是直接解散我的班級，然後把我的學生分配給其他的老師，或者是雇用兼職老師來教一部分學生。換而言之，我是可替代的，而且我無法改變這種狀態。畢竟，我的老闆說了算。

絕大多數工人的境遇和我一樣。如果你不相信，儘管問問你自己，假如你跟老闆說堅持要提高工資，否則不幹，你的老闆會怎麼說。當然，你不一定只提加薪。你可以要求減少工時但工資不減，或者要老闆支付退休金，或者要一部很昂貴但安全的生產設備，一邊保護你的健康，或者要老闆讓你的好朋友復職。這些你都可以要求，但是單憑個人行動你無法迫使雇主答應你。

如果我們是誠實的，就必須承認我們處於雇主的權力支配下。他們中有些是好人，有些是惡人，但是沒有一個願意爲了我們的利益而花錢的。他們知道，我們做爲個人，力量比他們小得多。我們只能出賣工作能力，而工作機會在他們手上。在我們的經濟體制中，工作位置屬於他們，不是我們，他們可以任意處置。一個簡單卻又有力的事實是，工人和雇主並非平起平坐。工人的職位在雇主手上，而工人又是可替代的。

人多勢眾

儘管大多數工人知道單憑自己不能做多少事，但是也有人對此毫不操心。也許是他們害怕，也許是他們相信有一天能成爲主管，或者是認爲他們被管束是理所當然的。無論如何，遲早大部分工人都明白一個道理：如果大家齊心，就能改變境況。通常工作中總會發生一些激起大家的怒氣和怨恨的事。我的妻子和女兒曾經在一家日間託管中心工作，這家中心是由一間大型全國性公司經營的。雖然工資少得可憐，但是大部分女性員工還是很喜歡照顧小孩子，同時對雇主也沒有顯出憎惡。其實，她們幾乎對工作的每一方面都感到不滿了。每個月主管會召開一次下班後的員工大

會，在大會上通知員工政策上的變化，並且想給員工一種印象——管理者是關心員工的福利的。最初沒有人敢在這種場合下挑戰辦公室主任，儘管事實是很多人受不了她，而且對公司恨之入骨。在一次員工大會之前，公司指示要每個人穿上制服並佩戴名片牌。這招來怨聲載道。有一小部分人說她們不會服從，如果強迫服從就辭職。在會議上，我的妻子公開提出這件事，同時還提出其他不滿，包括對辦公室主任的直接批評。她的勇氣使其他人也挺直腰板站出來說話。不一會兒，空氣中充滿了火藥味。面對反抗，主管被迫退讓並且承諾調查其中一些投訴。最終，沒有人穿上制服。

在世界上成千上萬的職業場所裡，這樣的直接行動（direct actions）每天都發生。工人從團結成伙中領略到自己的力量，同時也開始明白，現狀如此，不等於不能改變。日托中心的現狀是工資低，幾乎沒有福利，工作條件很差，管理人員任人唯親，員工得不到尊重。但是，實況如此，不等於不能改變。那些照顧我們小孩的人理應得到更好的對待。只是公司的貪婪，加上員工自己沒有運用集體力量去求變，才使到理應出現的情況沒有出現而已。

大家開過會之後，一些女員工開始更認真討論工作待遇，最後定出行動計劃。據她們所知，日托中心提供日間託管服務的合約即將到期了。這家中心是和一間大學的附屬大醫院有合約的，很多小孩的父母就在醫院裡工作。日托中心的工人代表團去拜訪了醫院裡專門同日托中心打交道的負責人。另一方面員工還與那些具有同情心的家長交談。她們告訴這些家長，除非醫院選用新的服務商，否則她們將離開日托中心。這使到家長不安，因爲他們的小孩都很喜歡這些員工，而且他們還不得不經常聘請保姆在傍晚和周末的時候到家裡照顧小孩。醫院也不希望這些又熟練又有愛心的工人大批流失。最終這家服務商不能續約，醫院選擇了新的公司，這家公司能給工人更高的工資以及更好的福利。但另一方面，並不是所有工人都得到新公司的錄用。

雖然上述關於工人自發的組織行動經常發生，也經常爭取到權益，但是它還不足以保證長期的結果。首先，工人會辭職、退休或者搬家，因此那些贏得了某一場鬥爭的工人可能下一次就不在場了。第二，工人不可能總是有直接行動的熱情，特別是在他們認為不重要的情況下。比如說，假設有個工人被不公平的解雇了，但是他的工作記錄不好，他也不為所有同事愛戴。這種情況下，幾乎不可能發生工人為了使他復職而威脅罷工。第三，工人想要工作條件有長久的改善，需要金錢和費盡心機。因此不難理解，工人逐漸意識到有需要成立正式的組織。所以，在所有資本主義社會，長期辛苦地為別人勞動的人，為保衛和爭取切身利益，不只要對抗有權有勢的雇主，而且最後都成立了工會。

工會在很多方面與其他志願組織很相似。比方說一些居民不滿意社區的街道、學校或操場的狀況。於是一些積極分子就在當地教堂召開會議，吸引很多人來。大家說了話之後，有人提議成立鄰里互助團體來向鎮政府施壓，逼其解決問題。他們選出了幾個臨時辦公人員，設立了常規的會議制度，制定了行動計劃及策略；他們還成立委員會負責制定組織的內部規章，這些規章包括選舉辦公人員的規定、對組織宗旨的概述、入會條件等等。隨著組織的壯大以及獲得一些成就，成員決定向會員收取會費，租借辦公室地點，購置一些二手的辦公設備，以及聘請辦公室主任。或多或少的自發行動促成了最初的組織，最後產生了一個有正式結構的機構，一個有望永久存在的機構。

工會有別於其他志願組織，在於它的形成，是為抵抗在常日的賣命勞動中所受到的剝削。當工人明白到個人之無力的時候，很快也認識到，其他同事其實一樣有這種煩惱。這時建基於共同勞動的經驗之上的命運一致感，就成為他們組織工會的根由。當這種工人認同感與工作中的挫折結合，工人行動就開始了：從自發停工或是怠工，強行與老闆會面，一直到罷工。或早或晚，工人會感到還需要有獨立組織來長期捍衛工人利益，一個隨時準備與雇主抗衡的團體。工會就是這樣誕生的。

第一個美國工會

1776年的美國還沒有很多雇傭工人。至於在南方，大部分工人是奴隸。在北方，主要是農民。那時候的小製造業是實行師徒制的小作坊，學徒跟熟練工人和工匠師傅學藝。工匠師傅擁有作坊，他們是作坊主，但是和工人一起工作，而大多數工人也渴望有一天成為師傅。然而，19世紀的來臨帶來劇烈變化。鞋和衣服這類商品成為巨大市場，帶來了賺大錢的機會。作坊主發現，如果他們改用更為嚴格的等級去組織生產，就能賺更多利潤。他們開始雇用更多學徒，但限制他們只能做非技術工作。對於熟練工人就其產品索取更高價錢的要求——亦即提高工資——作坊主往往予以抵制。同時，像動力織布機等節省勞動力並降低技術要求的機器的發明，導致了工廠的建立，大規模生產成為可能。這些工廠，特別是新英格蘭的紡織廠，開始雇用農場裡年輕的女性。在這些工廠中工人和作坊主之間從一開始就涇渭分明，然而，在小型手工業作坊，熟練工人要一段時間才意識到他們與作坊主之間的利益是很有區別的。

隨著工人與作坊主之間的矛盾越來越尖銳和明顯，熟練工人也開始像一般工人一樣行動了。他們開始組織起來保護自己的利益。1806年，費城的鞋匠向作坊主提交一份「價單」，列明各種工作的價目。當作坊主拒絕承認他們的價目表時，鞋匠宣佈罷工，還宣佈不會與那些自貶身價的鞋匠共事。他們要成立「封閉工廠」(closed shop)，也就是說，作坊主只能雇用熟練工的工會成員。同樣的，紡織廠的年輕女孩也用罷工的方式抗議削減工資。1834年，在麻省的洛威爾市(Lowell)爆發了一場涉及全市六分之一勞動力的大罷工。

但建立工會的早期努力遭遇了種種困難。經濟總是難免出現突然而至的蕭條，而隨之而來的失業迅速摧毀工會。雇主嚴酷地鎮壓反抗的工人，媒體與政客則譴責工會危害到他們的自由。賓夕法尼亞州的鞋匠被雇主告

上法庭，而法官竟然判處工會進行「刑事陰謀」，其成員理當被判處罰款和坐牢。法律無一例外敵視任何形式的工人組織活動。女工組織工會特別困難。她們不僅要與雇主根深蒂固的貪婪本性做鬥爭，而且還要抵抗男性，包括男工，對女性獨立行動的敵視。正如有一位婦女所說：「我們從年少到現在所遭受的不公正與壓迫，所以現在要站出來公開維護我們的權利，是需要不少勇氣的。」

然而工人堅持不懈，勢順則進，勢逆則退，卻總是在為後繼者留下一種記憶：只有集體行動才能改變命運。到了19世紀80年代，在所有工人之中，至少技術工人能夠成立一個永久性的組織——美國勞工聯合會，或簡稱勞聯。

工會有用嗎？

雇主和媒體經常告訴我們：工人既不需要工會，也不會受益於工會。當雇主聽到任何關於工人要成立工會的風聲時，就發動謠言攻勢。他們說工人有了工會也不表示境況變好，甚至往往變得更差。他們斷言工會是不民主的局外人，工會的領導只關心自己的權力，以及增加財源。他們問工人一個簡單的問題：參加工會的唯一「收益」，不過是交納會費，幹嘛還要投票成立工會？他們還說，工會一定帶領他們罷工，迫使他们失去工資，卻不能保證能換回任何收益；罷工又必然是暴力的，但罷工唯一的結果就是破壞工作場所的和諧。下面所節錄的是一家餐館的管理層發給工人的信件：

親愛的員工們：

正如你們所知的，這家餐館將在7月9號舉行工會選舉。在這次選舉，你們每人都可以投票決定是否願意讓餐館工會來代表你們。

你們比我們西城分店的工人要幸運得多。前些日子那裡的工人投票成立代表餐廳工人的工會。他們相信工會的承諾，以為參加工會能

讓他們提高工資及福利。事實上，當工會和餐廳經理商定合約後，在我看來，工人並沒有從合約中得到比沒有工會之前更多的好處——甚至可說是更少。此外，我相信很多工人將會因為工會合約的種種硬性規定，而蒙受損失……

另一方面，你們從西城那家餐廳的經驗，可以很清楚地知道，如果工會成為你們團體協商的代表，工會將得到怎麼樣的合約——一份並不能讓你得到比沒有工會時所得更多的合約。然而到時你們得到的唯一優惠是交納會費。

我們的餐廳不需要工會！西城的經驗證明，我們可以和工會談判達成協議，而這並沒有讓我們花費更多工資和福利，甚至可能花費更少呢。但是我們在西城的經驗也告訴我們，工會造成了緊張的工作關係，以及工人間極端的不和諧。

這是每一個人都得付出的真實代價。它將導致顧客的流失，而這又意味員工收入的下降，也意味餐廳收入的下降。成立工會，工會本身受益，除此之外沒有人受益。

媒體很少對工會有好的評價，更往往忽視工會的積極一面，同時強調並誇大消極的一面。罷工衝突經常成為頭條新聞，但媒體卻幾乎不提引起衝突的往往是雇主。如果雇主僱用工賊頂替罷工工人，媒體從來不問公司是否有權利這樣做。相反的，媒體往往突出罷工者與警察之間的對抗——警察介入是為了保證工賊能夠通過糾察線。工會的日常工作，如爭取更高的工資和福利、較安全的工作場所，為工人贏得投訴雇主的聽證會的權利等等，這些好處都被完全忽略了。在藝術性媒體，如電影，工人的集體鬥爭很少是主角，而當工人罷工成為主角的時候，他們就同暴力和腐敗沾邊。請大家回想一下看過哪部正面描述工會的流行電影。唯一可以馬上聯想到的，只有一部《諾瑪蕾》(Norma Rae)。這部電影是例外，而非常規。

我之所以要提及人們對工會的消極（往往也是錯誤的）形象，是基於兩個理由。第一，工人需要警惕雇主的謊言。為了阻止工人為自身利益而行動，雇主就會撒謊。第二，我們必須清楚，我們社會的本質，是被精心設計的政治宣傳所掩蓋和隱藏起來，這些宣傳不斷重複，以致大家都信以為真。在報紙、電臺、電視、電影、還有談話性節目，任何對工人有利的事情總是被描述成壞事。這樣說不算太誇張。他們對待工會尤其這樣，而原因並不難知道。讓公司獲利是我們社會秩序的基礎，從各種日報到國會大廳莫不如此。公司要追求利潤最大化，就必然要最大限度地控制工作場所，這就意味著雇主一定要自由控制員工，不受約束。任何干涉這種控制的事情，都被描繪成罪惡，不僅是對於雇主而言，而且對於社會秩序本身亦然。既然工會要為我們在工作時奪回一些控制權，這當然威脅到管理階層。因此，工會就被看成罪惡的化身，是病毒，為了社會的利益必須除之而後快。正正因為工會對工人有利，所以雇主就更要攻擊工會。

表1：工會會員在工資與福利方面的得益，2005

	工資	保險	退休金	總收益
所有工人				
工會會員 (美元)	24.1	3.63	2.39	33.17
非工會會員 (美元)	18.81	1.54	0.72	23.09
工會會員多得				
數額(美元)	5.29	2.09	1.67	10.08
比例(%)	28.1	135.7	231.9	43.7

一種證明工會益處的方法，就是比較工會會員與非工會的工人之間的工資和福利。表1提供一些基本數據。除了工資以外，表1還對比了兩項很重要的福利——保險（包括健康保險）和退休金。考慮到職業生涯的不穩定性，這兩項應該是最重要的福利了，因為它們可以保障工人免受疾病和衰老所造成的損失。

數據中有兩個需要注意的地方。第一，福利按時薪計算；比方說，在退休金方面，工會會員每小時多得1.67美元。第二，在總收入上，工會會員的額外所得，比較工資上的額外所得為高，這是因為會員的各種福利津貼比非會員為多。例如，在21世紀初，71.9%的工會會員享有退休金，相比之下，只有43.8%的非工會工人享有退休金。早期研究所得到的數據還反映，比起全部工人，工會給藍領工人以及較少正式教育的工人，能帶來更多收益。這也反映了一個事實，即工會最有益於基層工人。

表1顯示的，是我們所說的工會會員的總體得益。但僅僅從這些數據我們無法知道，工會會員與非會員工人在工資和福利上的差別，能否全部或主要歸因於工人是否工會會員。可能還存在其他導致工資不平等的因素。比如說，有更高教育水平和更豐富工作經驗的工人通常賺更多錢，因此表1所顯示的差別，也可能源於這些因素。考慮到這種可能性，我們就必須把其他所有決定工資的因素排除，只考慮工人的工會身分。這樣，我們就只有工會會員與非會員這兩種身分可資比較。好在經濟學家找到方法去做這個比較。雖然這些研究難以百分之百證實工會會員的工資和福利較高，至少在這個方向上邁前一大步。

表2：不同群體中工會會員相對非會員的額外收益

群體	工會收益（美元）	工會收益（%）
所有工人	1.52	14.7
男性	2.32	18.4
女性	0.97	10.5
白人工人	1.27	13.1
男性	2.14	17.0
女性	0.61	8.2
黑人工人	2.31	20.3
男性	2.46	22.0
女性	2.24	18.6
西班牙裔工人	3.02	21.9
男性	4.16	26.8
女性	1.75	15.9
亞裔工人	2.02	16.7
男性	1.72	16.0
女性	2.53	17.5
新移民工人 （居留少於10年）		
男性	1.28	14.6
女性	1.74	14.6
其他移民工人 （居留少於10年）		
男性	2.25	17.8
女性	0.91	10.2

表2反映了工會會員在不同種類的工人中的額外收益（不包括額外福利）。那些會影響工資水平的其他變數，都假定為不變，例如工作經驗、教育水平、居住地域、產業類型、職業和婚姻狀況等等。

雖然工會組織水平（其他所有因素保持不變）對不同工人組織的影響是不同的，但是這種影響總是明顯正面的。例如，西班牙裔男性工會會員的工資，在扣除其他影響工資的因素之後，還是比非會員高26.8%。這些數據也顯示，與很多保守的經濟學家的觀點相反，工會縮小了白人與黑人以及白人與西班牙裔人之間的工資差距。從表中可以看出工會對黑人和西班牙裔人的影響要大於對白人的影響。有了工會，工人也可以通過團體協商達成協議，保證「同工同酬」。從事同樣工作的黑人工人將與白人工人獲得同樣的工資——本書後面章節會再談到一點。一個較長年資的西班牙裔工人，通常比年資較短的白人工人有較多機會獲得較高薪的工作。但是在過去三十多年，工資的不平等一直在上升。其中一個原因正是工會組織率（工會會員占受雇者的比例）持續下降。我們將在本書的後面部分討論這個問題。

還有一個現象值得注意，是當其他工人加入工會時，沒有加入工會的工人也能受益。工會帶來了「溢出效應」（spillover effect）。在工會力量強大的地方，雇主會給予非工會工人較高工資和福利，以阻止員工組織工會。所以，如果有很多高中畢業生組成工會，那些沒加入工會的畢業生也會得到較高工資，總之比沒有工會時的工資為高。當工會組織率下降，上述那種「溢出效應」，也隨工會減少不平等的影響力而下降了。

工會與尊嚴

工會可以提高工人的工資和福利，這一點是所有工人都應該知道的，因為這證明，反工會宣傳雖然更為人熟悉，卻是錯誤的。這點也表明了，那個全能的市場經濟並沒有什麼神聖之處。工人得到低工資並不是因為市

場做主，而是因為工人沒有足夠力量讓雇主付較多工資。美國公司經常付給美國工人低工資，但他們的歐洲分部卻付給同類工人更高的工資。他們不得不這樣做，正是因為歐洲工人若不是參加了工會，就是受到待遇不錯的最低工資法的保護，而這個法令正是由工人運動所爭取來的。

在一個有錢沒錢是生死攸關的社會，工會能為工人多爭取一點錢，這非同小可。然而，工會帶來的益處遠不止這些。我們的經濟制度的獨特之處，是大多數人必須為了生存而出賣勞動力。當雇主購買了我們的勞動力，他們就把它看做私有財產。就如看待其他財產一樣，他們認為有權利隨意處置工人。換言之，在他們眼裡，我們只不過是一種「生產成本」，可以不斷削減。我們有勞動的能力，這在雇主眼中其實同工具和機器沒有差別，甚至可說更壞，因為工人更容易被替換。我們社會的本質決定了，雇主只會把工人「物化」(objectify)，即把我們視為賺錢的手段。但是，我們並不這樣看待自己。我們的勞動力，不能同自己分離。我們是人，是有記憶、有希望、有抱負的眾生。我們自覺是人，這不可避免與雇主物化我們的觀點衝突。我們希望被尊重，但這能否辦到只能看運氣，看雇主算是好人與否。又即使是好人，為了公司的利益他們也會毫不猶豫犧牲我們。

工會的基本宗旨是改變勞工與管理者之間的關係。當工人被問到為什麼支持工會，或者工會對他們有什麼意義，他們就再三做出同樣回答：為工會而戰就是為了尊嚴與尊重而戰。汽車工人說在20世紀30年代主管只會叫他們的編號而不是名字。一個車鏈製造廠的工人甚至說上司只會用口哨來指揮他們。沒有工會的保護，雇主可以合法地「任意處置」工人。只要法律沒有規限（例如就種族、性別、身心障礙、以及工會活動等方面的法律保護），雇主可以隨意把工人撤職、降職或者調職。雇主可以隨心所欲對待我們，甚至削減我們的工資、取消我們的福利。工會卻能夠改變這種狀況，也事實上這樣做。只要雇主對工人不表尊重，工會會員都可以對雇主採取行動。他們可以通過團體協商團體協約 (collective bargaining agreement) 中的企業內部調解程序來達到目的。工會也可以隨時預備採取直接行動去支持會員。

工會所做的，借用學術界的話，就是讓工人在工作場所有「話語權」，使工人能與雇主平起平坐。下面是兩個例子。我曾經在一家玻璃工廠工作了兩個夏天。我的辦公室是工廠消防站。消防員在第一輪值班期間要隨傳隨到，所以大半天都是乾等，唯有喝咖啡或者閒聊。每天早上那位當地工會的辦公人員就會過來和消防員喝喝咖啡，聊聊工作中和工會裡發生的事。當消防員在工廠各處進行安全調查時，他們也順便傳播這些故事。那位工會主席是老員工，他失去一隻手臂，卻精神充沛。有一次他的手臂被絞碎機絞住了，傳說他當場就把手臂截斷。他每天都會拿一些與公司對抗的故事來娛樂大家。即使他的故事有些誇張，但是假如沒有了工會，失去一隻手臂的他又會怎樣呢？他可能會像工廠廢品一樣被扔掉，自生自滅。但是工會團體協約保護了他的飯碗，結果他當了門衛，這份工作不需要太多體力。他利用這份工作來發展工會，每一個經過大門的人都認識他，而他也有足夠時間去思量 and 策劃。儘管他失去了手臂，但他卻保留了自尊，而這都歸功於工會。同樣的，那些由於在玻璃廠工作而患上了肺癆、無法正常呼吸的工人，他們能夠繼續有尊嚴地生活，也歸功工會。工廠裡有些職務的工作量比較輕，但有工會的話，誰獲得這些職務，就非公司能夠決定，而是要按年資長短來決定。

另一個工人的命運再次證明了工會的益處超乎金錢的考量。在我擔任仲裁者的一個個案裡，案主在失業兩年後終於得到了當地水廠公司的工作。雇主要求工人穿鞋尖加鋼的鞋，而員工最多可獲50美元的補貼買鞋。那個人因為太窮買不起鞋，所以他的祖母買了一雙給他。他拿著收據回公司，希望拿回50美元——其實那雙鞋不止50美元。他的主管事先沒有通知，就把他叫到辦公室並指控他偽造收據，說公司知道那雙鞋只值37.95美元。也就是說，他被控告騙取公司12.05美元。在會議上，那個工人十分慌張，因為他不想讓公司知道是他祖母買的鞋。他撒謊說是自己買的鞋，而鞋的價格如收據所示。就這樣那位工人因為被控偷竊而解雇。

如果沒有工會，這個故事可能就這樣結束了，因為公司可以不需要任何理由處分他。但是做為工會成員，這位工人擁有雇主必須尊重的權利。團體協商協議明確規定了除非有「正當理由」(just cause)，任何受到團體協約保護的單位的成員，都不可以被處分。於是他向公司投訴，要求全薪復職。企業內部調解程序包括了一連串步驟，工會與公司依據這些步驟解決糾紛。雇主之所以要對付這個工人，原來因為他是工會的忠實成員，最近還被選為基層工會代表，所以雇主用他來殺雞儆猴。他一直積極捍衛會員權益，向會員表明工會為工人撐腰，這樣來壯大工會。這種員工正是公司所討厭的，所以才決定解雇他，以為他年資較短，又在會議上撒謊，都足以宣判他有罪。

但是雇主錯了。當雙方不能達成調解時，工會援引團體協約中的仲裁條款，強制雇主將案件交給一位中立的局外人，也即仲裁人來判決。在仲裁聽證會上，公司的談判代表威嚇工會的證人和仲裁人。然而他卻不能證明那名員工竄改了收據。所以我，做為仲裁人，判定那位工人重新回到原職位，而工資、福利和年資依舊。接著雇主引用我的判決的一句話，來做為再次解雇這個員工的理由。但無論是第二輪的仲裁人還是州法庭，雇主都不能得逞，而那位工人不只拿到大筆工資補償，而且繼續當工會代表，一直到現在。

孤軍作戰的工人總是有難在身的工人。藍球明星邁克爾·喬丹 (Michael Jordan) 天賦異稟⁰¹，但千千萬萬的人，在崗位上都是可替代的。我們唯一的希望在於團結一致，而一旦大家這樣幹，一如經驗顯示，我們就可以改變命運。工會能夠迫使雇主給工人較高工資和福利。而更重要的，工會還能促使雇主聆聽工人的意見，尊重工人是人。雇主很清楚這一點，所以他們才如此急切誹謗工會。他們的誹謗運動在所有高層都有盟友，不論是國會、白宮、大公司掌控的媒體，還是大學。本書其餘章節將

01 原書寫做：美式足球明星邁克爾·喬丹 (Le Bron James)，於中譯本更正。

對工會做進一步分析，但我們必須牢記關鍵的一點：如果工會只是為自己而活，我們該如何解釋工會為工人帶來的益處？雇主又為什麼要不顧一切反對工會？