



保护全球工人权益

公平劳动协会（FLA）通过提供相关工具、资源和培训对工人和工厂管理者进行知识和能力建设，从而改善工厂的结构和流程，使工厂能够有效并可持续性地达标。与此同时，通过提高企业对社会责任机制的实践能力，公平劳动协会帮助品牌在其全球供应链中保护工人权益。

FLA评估

FLA会员遵循“FLA公平劳动与负责任采购”原则，同时在他们的供应链中贯彻至少与“FLA工作场所行为守则”水平相等的标准。FLA通过在工厂进行完整的风险和差距分析，支持会员的合规活动。其中包括：

▶ **工人访谈（SCOPE）**：工人的观点对于衡量社会责任项目和能力建设活动的效率、效果和影响十分重要。工人访谈就是一种由具代表性样本量的工人完成的标准化的定量调研。这些经过随机选择的样本反映了性别、工龄等因素。除此之外，调研以匿名的方式进行，以确保工人的隐私。

▶ **管理层自我评估（SCAT）**：工厂管理者的观点对于衡量社会责任的效果与影响也十分重要。管理层的自我评估会涉及政策与程序、培训、实施、沟通、存档、工人参与和意识等指标。SCOPE和SCAT相结合可以进一步确认工厂的合规情况，并且进行进展跟踪。



公平劳动协会会员在巴基斯坦向工人提供培训

▶ **焦点小组访谈（Focus Group Discussion）**

：FLA为工人和工厂管理层提供能够让他们畅所欲言的平台——焦点小组访谈，对包括工时、薪酬和申诉机制等合规议题进行讨论。每场讨论通常包括一名受过专业训练的协调员和六到十名参与者——由协调员带领和鼓励参与者进行互动活动。焦点小组访谈经常可以暴露通过传统方法无法得到的工厂在合规活动和雇员满意度方面的问题，同时营造一个提供反馈的安全通道。

实地评估案例：在中国和泰国进行的工人访谈和管理层自我评估（工时）

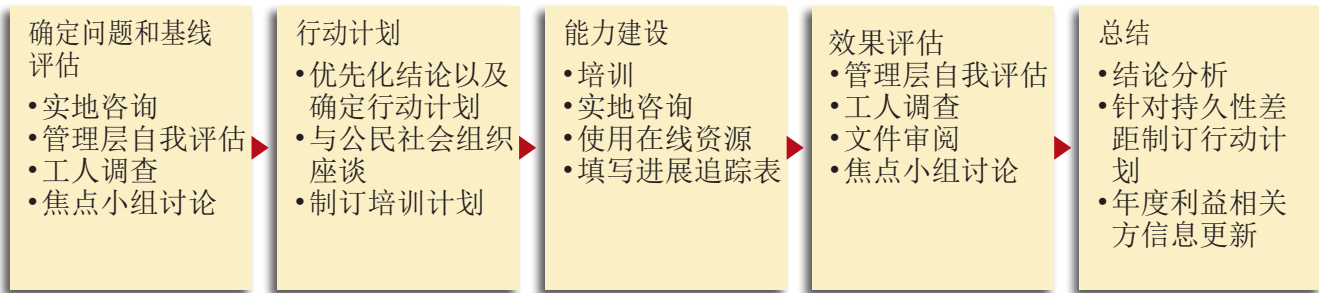
我们于2009年在中国和泰国进行了一系列工人访谈和管理层自我评估，结果发现在某些知名品牌足球产品的生产过程中，存在工人工作时间过长的不合规情况。以下是主要结论：

- 一半的受访工人表示，他们在之前的三个月中每周工作多于60小时。
- 工资单通常没有对正常工作时间和加班时间予以区分。20%的工人认为，他们应该得到比现在更高的报酬。
- 加班时间较少的供应商比那些加班更频繁、普遍的供应商达到采购商标准的次数更多。

通过评估，我们确定了对工时影响最大的几个因素，并基于此为品牌和工厂管理者提供改善建议。

能力建设和培训

FLA能力建设过程



通过在线学习工具和面对面培训，FLA帮助公司和工厂的表现达到甚至超过《工作场所行为守则》中的标准。FLA为工厂工人和管理层提供针对不同议题的培训课程，例如性骚扰和强迫劳动，以及雇佣关系中的部分，包括招聘、雇佣和劳动力维持。这些资源能够帮助工厂和品牌制订持久的解决方案，并在供应链中实现结构上的变化。另外，这些针对社会责任的能力建设和培训也能帮助工厂提高生产效率和利润。

能力建设项目概览

可持续性强化项目	这一系列工具旨在帮助工厂评估、提升他们的管理水平以及在不同劳动关系议题上的表现。这些议题包括：工时、薪酬和福利，健康和安全等。
定制型能力建设项目	以可持续性强化项目为基础，更灵活，形式也更为多样，譬如培训班和面对面会议等。
现场诊断	帮助个别希望确定主要合规难点和弱点的工厂，诊断根源性因素，然后确定和计划能力建设行动，并且予以跟踪。
培训班	针对性的培训班，旨在提升管理层的企业社会责任意识，和增强他们处理工厂中具体劳动问题的技能。
在线培训	一个提供培训资料查阅和完成自我评估的互动型平台。除了网站上电子版的培训工具箱外，FLA也提供网络会议和电子邮件培训。

汇报：进度跟踪表

进度跟踪表用来衡量一个工厂的能力建设进展情况。它验证了工厂是否将从能力建设中的经验应用在了实际操作中。进度跟踪表同样可以帮助检验哪些活动是有效的，哪些需要进一步的改善。每个月，工厂需要收集必要的指标性数据，以及对项目的最新进展和相关事宜进行定期汇报。

将”能力建设“付诸实际行动：H&M供应商培训简介

2010年，H&M的供应商工厂开始与FLA合作，开展工人参与的培训项目。在三次培训中，25名参与者（包括工人代表和工厂管理层）对厂内沟通、工人代表的重要性、问题鉴别和根因分析、有效的培训方法、谈判技巧、问题和冲突化解进行了充分讨论。FLA要求培训参与者在项目周期内针对工厂情况提交定期的进展汇报。



危地马拉的工人参加GFI劳动权益研讨会

工厂会在培训结束后立即进入实施和进度跟踪阶段，应用在培训中所学的经验、向其他工人传播培训内容、实践及进一步巩固他们的新技能。通过从进度跟踪表中收集到的信息，H&M和FLA可以衡量在工厂中发生的政策、程序和实践层面的实际变化，在观察积极影响的同时，与工厂一道解决负面影响和仍然存在的问题。最终，双方都认为，工人们变得更主动；福利总体水平有所提高；沟通和处理问题的技巧也得到增强。请在网上查阅有关这个案例的整体介绍，以及来自工人和管理层的反馈摘要。¹

实地评估：在中国进行的“工作满意度”工人访谈

2011年，FLA发起了针对“工作满意度”的工人访谈和调查，收集工人在“工时、薪酬与福利、健康与安全、管理层的态度与沟通”等影响方面的看法。除此之外，调查还确认了对提升雇佣表现、劳动力维持和生产效率最有帮助的各项因素，以及工厂在稳定生产力方面存在的危机与挑战。通过最近在中国南方进行的两次“工作满意度”调查，我们发现：

1. 工人与管理层间良好的沟通和关系能够提升工人对于工厂的忠诚度；而工人对于工时和薪酬方面的不满情绪则会带来相反效果。
2. 那些接受过类似职业发展等培训的工人相对不太可能在长期内寻找新的工作。
3. 良好的工作环境对工人的生产效率有积极影响。

这些在报告中显示的结论能够帮助工厂管理层更好的理解什么对于他们的雇员是重要的；同时也让他们更注重与FLA一起开展培训活动，以强化他们在那些受到工人重视的领域（譬如沟通技巧和关系维护等）中的表现。

¹ 在网上阅读H&M相关案例：<http://globalaction4fairlabor.wordpress.com/2011/05/18/training-capacity-building-efforts-benefit-workers-at-hm-supplier-factory/>