



促进工人参与

建立沟通和对话渠道，提高工人参与性

企业内部缺乏沟通机制和对话渠道，或者这些渠道和机制不健全，都会对工人的参与性和代表性产生重大的负面影响，进而增加发生冲突的风险，阻碍工厂的持续改善和高效生产。公平劳动协会(FLA)认识到，在某些国际/地区，工人的组织性和代表性非常薄弱，为此开发了“促进建立工人-管理者对话机制”(PREPARE)的项目。

本项目的主要目标是通过下列手段提高工人参与和代表的有效性：

1. 提供一个劳工-管理者的对话平台；
2. 建立沟通、商议和谈判的制；
3. 向工人代表和管理者就各自的作用和职责进行培训，加强其能力；
4. 推广可持续的培训教材，使所有工人和主管人员都能够受到关于劳动法律法规方面的定期培训。

建立有效的工人参与的

三个步骤

步骤1 – 了解贵厂情况，可通过下列工具：

- 管理者自我评估工具
- 工人调查

步骤2 – 进行能力建设，可通过下列手段：

- 促进建立对话机制项目

步骤3 – 评估上述工作带来的变化，可通过：

- 衡量进步的图表
- 第二次管理者自我评估*
- 第二次工人调查*

* 执行项目前后对比分析



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

公平劳动协会 (FLA) 是一家非营利和自愿性的会员组织，它汇集了品牌公司、高校和非政府组织的力量，共同致力于在全球范围内保障和维护工人权益。协会依据国际劳工组织 (ILO) 的劳动标准制定了“公平劳工协会工作场所行为准则”，并建立了审核、整改、核查一套操作体系，为改善全球工人的生存状况做出了贡献。有关FLA及其会员的更多信息和活动情况，请访问 <http://www.fairlabor.org>。



培训课程， 培训工具

视角

PREPARE项目的一个重要内容就是向工人代表和管理层就各自的作用和职责进行培训，加强能力。为此，本项目的培训需要各个层面的人员直接参与：包括老板、经理、主管、工人以及工人代表，“自上而下”与“自下而上”两种方式并举。

方法

本培训课程涉及工厂所有层面的人员—从管理层到一线工人。通过角色扮演、小组练习、案例研究和实际对话，参加者们在实际操作中学习如何建立对话机制。对沟通的理解和共识可以帮助工厂建立起更加完善的沟通渠道、持久的对话机制以及参与的模式。大家还可以学习、比较和评估不同形式下的对话形式和工人参与形式的优劣。

内容

本课程培训的目标是确保工作场所工人和管理层应有的代表性得以实现。通过培训，学员们将学到如何识别问题、分析问题的根源、寻找目标、寻求解决问题的途径、如何达成一致目标、制定行动计划、建立沟通渠道、如何进行沟通和谈判。学成之后，学员们将能够识别本企业的问题，并用学到的知识和技能解决本企业存在的问题。

培训课程大纲：

- ◆ 工具1：“沟通和对话机制”概览
- ◆ 工具2：问题识别
- ◆ 工具3：原因分析
- ◆ 工具4：目标分析
- ◆ 工具5：寻找解决方案
- ◆ 工具6：确定解决方案
- ◆ 工具7：制定行动计划
- ◆ 工具8：沟通渠道
- ◆ 工具9：沟通和谈判技巧



FAIR LABOR
ASSOCIATION™

可持续地遵守劳动 法规评估工具



管理者自我评估工具

自我评估工具是管理者自己用来衡量本工厂的工人参与决策程度的工具。它评估的内容包括政策、操作程序、执行情况、交流沟通以及意识，该工具包含了所有涉及工厂这方面的要素。上述方面如果有一些要素缺失或者不完整，那么企业不合规的风险就会大大增加。在1-5分的分值中，如果分数低于3，说明存在着重大问题和不合规的风险。

方法

工人参与 (WP) 评估工具中的自我评估是一个定量工具，由一系列多项选择问题组成，打分是根据某项劳动法规执行情况的好坏而评定的。由此而生成的数据可以使一个工厂的情况一目了然。

真诚、支持和进步

管理者自我评估是全面解决问题的一部分，解决问题的全过程包括需求分析、使用能力建设工具满足上述需求、以及衡量进步。只有起点的工作准确而坦诚，才能够保证取得进步。在经过大约12个月的能力建设阶段，还要做一次自我评估，来评估项目的影响。自我评估的结果可以和工人调查的结果相比较，数据的真实性就可以得到验证。

SCOPE: 工人调查

为了确保评估的准确性和可持续性，工人不应该被排斥在这些过程之外。工人的观点应该成为基础数据的一部分，她/他们也应当参与到能力建设的过程中来，她/他们的经验和对改变的理解是最后评估项目影响的重要标准之一。

工人访谈的方法和组织

我们有一个标准化和量化的调查模式。工人需要回答问卷中的问题，这些问题基本上是多项选择问题。所有的工人访谈都是不记名的，以保证参加调查的工人能够得到保护。

抽样

被访谈的工人是从工厂提供的工人名单中随机抽取的，抽样的大小视工厂总人数而定。调查的问卷要从工人的角度收集关于“对话机制”的信息（如工人代表是如何选举的，她/他们是否知道工人代表的工作，是否看过工人代表的工作报告，等等）。

综合情况描述

我们尽可能将SCOPE设计得和管理者自我评估工具所涉及的方面相一致（如政策/操作程序等），以便收集到的数据可以进行比较。每一个方面都由5个左右的问题（项）组成，并由此构成评分分值。评分结果也可以直接和管理者自我评估所得出的结果相比较。这些评估和调查可以在不同的时间反复做多次，以准确地展示工厂在不同时间段的进步。

SCI: 衡量进步的图表

图表由一些指标(KPI)组成，反映了工厂在能力建设阶段所取得的进展。衡量进步的图表可以衡量工厂在促进工人-管理者对话方面的进展。图表还可以记录工厂所面临的挑战以及能力建设给工厂带来的变化。

评估的方面：

- 政策
- 操作程序
- 培训
- 执行情况
- 宣传
- 存档记录
- 认知
- 工作氛围



FAIR LABOR
ASSOCIATION

更多信息 请访问

FLA 培训网站: tp.fairlabor.org

FLA 评估网站: ap.fairlabor.org

或联系我们

trainingportal@fairlabor.org

assessmentportal@fairlabor.org