



公平工资

公平和有效的工资调整措施

工资代表着迄今为止在雇佣关系中最重要并且最有争议性的因素，雇员，雇主及政府对它都享有同等的权益。工资与盈利和生产效率具同等重要性，但是个非常复杂的课题以至于许多工厂都不愿意处理。工资问题也会影响到其它相关劳工问题（包括工时、员工激励与留任），因此在工厂战略计划中也是重要的组成部分。

由于最低工资或基本生活工资难于被定义，所以无法带来可持续的工资解决方案。公平工资概念采取多维方法，视最低工资和基本生活工资为一个重要维度，并将其它维度列入其培训之中，帮助公司寻找平衡的工资政策。

公平工资是公司开支中的一个可变因素，会随产业与相关行业的现行工资的支付能力而提升。当雇主支付的工资低于市场普遍工资时，雇员离职率增加。当雇主支付的工资高于市场普遍工资时，雇主能吸引到应聘者。

FLA公平工资工具箱帮助组织在以下方面达到平衡：工资措施，确定适当的体制与方法（能带来经济增长、雇员留任和稳定，同时也获得通过生产效率提升带来

的盈利最大化）。该工具箱也鼓励工资政策中的利益相关者通过诸多讨论而对工资问题的理解达至细微。

益处

支付公平工资不仅能使相关不合规风险最小化而且也能增加员工忠诚度，鼓励员工的自我价值。它对企业文化的建立有益，使公司在雇佣过程中更具竞争力。

因素诸如员工留任、预防基于工资问题而引起的动荡和劳动力稳定性等都是为创造一个良好的激励系统来推进生产效率和提高生产质量- 所有这些都给予参与者一个竞争优势，能吸引买家和未来员工。

建立有效工资政策的三个步骤：

步骤 1 了解贵厂情况，可通过下列工具：

- 管理层的自我评估工具
- 工人调查

步骤2 进行能力建设，可通过下列手段：

- 面授培训课程
- 在线人力资源培训课程
- 专家咨询

步骤 3 评估上述工作带来的变化，可通过：

- 管理层自我评估*
- 工人调查*
- 进步衡量图表

*项目执行前后对比分析



公平劳动协会（FLA）致力于改善全球范围内工厂的工作条件。通过与一些具有前瞻性的公司、NGO和大学开展合作，FLA开发制作了一种基于国际劳工组织（ILO）标准的工作场所行为准则，并为达到这些标准而创建了一套实用的监督、纠正和检验系统。更多有关FLA、流程或学员信息，请访问网站：<http://www.fairlabor.org>。

能力建设工具



培训课程：公平工资

目标

培训的目的是定义和检验公平工资调整的必要条件。它包括了工资调整的所有必要和互补方面，帮助参与者在设计公司设计公平和有效的工资措施。

培训也讨论了怎样开发和改进工资系统，在确保公平与生产效率的同时符合监管标准。

途径

培训方式采取按部就班的方法，首先向学员介绍公平工资调整的基本理念与原则，然后深入挖掘十二个公平工资维度中的每一个，从基本的工资支付，最低工资到更复杂的问题诸如工资差别，随经济、企业、或个人技能等因素发展而调整的工资。该培训课程将学员导向讨论每个工资维度的关键考虑，了解为什么这些考虑对工厂会那么重要或有益，以及如何构建公平和有效的工资制度。

FLA公平工资工具箱也给予参与者机会从政府与工人角度来理解公平工资的问题，使他们能更全面的理解工资对于参与各方的重要性。

在线工具 - 公平工资

目标

与面授课程相似的是，在线工具演示如何设计和实施公平工资措施，帮助组织在工厂和制度层面都实现商业目标。

内容

在线工具课程列出公平工资定义的摘要，囊括了公平工资的五项基本条件，怎样在每个维度上改

方法

本课程具备战略性，高度行动导向和很强的互动性。结合理论演示，小组讨论，案例研究和角色扮演的方法使得参与者能够更好理解工资、员工激励、稳定性、生产效率和整体商业目标间的相关性。课程结束时参与者将对公平工资有一个平衡和多面向的理解，也将学会使用实际操作工具，比如制定工资政策、设计薪点表和多样化的工资/激励系统，致力于实现有效工资管理。

培训对象

本课程的培训对象是厂主或者需要对工资做战略性决策的高层管理，以及间接涉及工资设计、行政或者工厂沟通工作（包括人力资源部/企业社会责任部、财务部、生产部和其他职能部门）的职能经理和员工。对参与者来说很重要的一点是要愿意接受改变并在上完课程后付之于行动。

进，以及制定公平工资措施的十二个步骤的摘要。

所有FLA成员可以通过以下网址访问公平工资在线工具课程。

<http://tp.fairlabor.org/intranet/courses/fair-wages>

教材大纲

- ◆ 公平工资定义
- ◆ 公平工资的五项基本条件
 - 工资全额支付
 - 公平的等级工资
 - 工资例行调整
 - 工资支付制度有常做平衡调整
 - 提供必要的交流沟通与社会对话
- ◆ 怎样改进每一个公平工资维度
 - 工资支付
 - 基本生活工资
 - 最低工资
 - 现行工资
 - 工时制工资
 - 支付制度
 - 工资歧视与工资差别
 - 实际工资
 - 工资比重
 - 工资成本
 - 工资与工作强度、技术与技能



FAIR LABOR
ASSOCIATION_™

可持续性地遵守劳动 法规评估工具



管理层自我评估工具

“公平工资”的管理层自我评估工具是在接受和管理不满与投诉时用来衡量工厂表现的。它评估的因素包括政策，流程，培训，实施，沟通，文档记录，工人参与及认知，该工具能采集所有重要的因素，全面映射工厂在符合性上的表现。如果采集的重要因素中有缺失或不完整，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

“公平工资”的管理层自我评估工具是一个定量工具，由一系列多项选择问题组成，问题的答案能够证实或揭露工厂在符合性上的软肋。把由工具产生的数据与符合公平工资实践基本原则的分数并列就可以看出工厂在符合性上的成绩。

真诚、支持、进步

管理层自我评估工具是全面解决问题的流程的一部分。全面解决问题的过程从分析需求开始，然后通过能力建设工具来满足上述需求、随后沟通进步的衡量。只有起点的工作准确和坦诚，才有可能执行进步的衡量。在经过大约12个月的能力建设阶段，再重复作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：

为了确保评估的一致性和可持续性，征询工人的意见至关重要。通过SCOPE收集到的工人观点应该是基础数据的一部分。员工应当参与能力建

设。她/他们的经验和对变化的认知是评估影响的重要标准之一。

工人访谈的方法和组织

SCOPE是一个标准化和量化的调查模式。工人需要回答问卷中的多项选择问题。所有的工人的访谈都是以不记名形式进行，FLA会确保参加调查的工人得到保护。

抽样

参与SCOPE调查的工人是从工厂提供的工人名单中随意抽取的，抽样的大小视工厂劳动力的人数。调查问卷也包含工人视角的“公平工资”措施。

综合情况描述

只要可能，我们将尽可能让SCOPE的话题设计得能够反映管理层的自我评估工具，（如政策/ 流程/培训等等），以便收集到可进行比较的数据。每一个因素都用5到10个左右的问题（项）来衡量并把分数相加来获得最后的评分。评分结果可以直接与来自管理层自我评估的结果做比较。SCOPE调查和自我评估可以在过了一段时间后重复做一次以便探测工厂的进程。

衡量进步的图表

指标衡量一间工厂在能力建设阶段所取得的进展。这些指标显示在能力建设阶段学习的内容是否落实到工厂的日常运作中。工厂每个月收集必要的指标数据和提供周期性的报告涵盖进展和项目期间发生的任何问题。

评估因素

- ◆ 工资支付
- ◆ 工资分配
- ◆ 利益
- ◆ 对比起薪与本地最低工资
- ◆ 现行工资
- ◆ 社会对话与交流
- ◆ 支付制度与工资结构
- ◆ 工时制工资
- ◆ 工资差别
- ◆ 工人整合
- ◆ 工资成本与工资比重
- ◆ 培训、技术与工资
- ◆ 与职业相关的风险
- ◆ 与工厂相关的风险



FAIR LABOR
ASSOCIATION

For more information please visit
the FLA TRAINING PORTAL
tp.fairlabor.org

FLA ASSESSMENT PORTAL
ap.fairlabor.org

Or contact us on

trainingportal@fairlabor.org
assessmentportal@fairlabor.org