

萬花筒計劃

一項為鼓勵持續守法的合作計劃

As You Sow Foundation
Center for Reflection, Education and Action
Connecticut State Treasurer's Office
Domini Social Investments LLC
General Board of Pension and Health Benefits of the United Methodist Church
Interfaith Center on Corporate Responsibility
McDonald's Corporation
Missionary Oblates of Mary Immaculate
The Walt Disney Company

中期報告

2005年1月

目錄

概述.....	1
計劃背景.....	2
計劃目的及方法.....	3
項目進展.....	5
下一步計劃.....	6
計劃參與成員.....	7

概述

麥當勞公司(麥當勞)、華特迪士尼公司(迪士尼)及一些關注勞工權益並有宗教信仰和社會責任的機構投資者正在致力於一項嶄新的計劃，探索生產商如何遵守企業行為守則並能始終如一地執行下去。

此項計劃被命名為萬花筒計劃。萬花筒計劃已成為兩家公司為改善其勞工標準系統的成效而持續努力的一部分。兩家公司及投資者（“工作組”）正嘗試在中國的 10 家工廠包括鞋業、玩具和服裝廠裏建立一種嶄新的監督模式。該模式旨在建立以供應商為基礎的系統，從而能進一步尋找一些違規現象重覆出現的原因，目的在於克服它並預防同樣的問題再次出現。計劃的更廣泛目的在於發現有效的方法，並將這些方法應用於不同的產業、地區和社會經濟管理體制內。工廠的績效會依據本計劃的一套普遍適用的雇用與工作環境標準來衡量，包括遵守有關薪資、工作時間、工作場所安全、童工，及工作組基於一般接受的原則所確認的其他勞工等標準。

本計劃是測試一個前提，就是成功執行內部工廠守法系統，將可促使工廠具有即時修正問題的能力，同時能創造守法的文化。

多個利益團體的參與為本計劃提供更全面而廣泛的觀點和凝聚共同的責任感。這對於計劃的成功是絕對而且是必要的。工作組與中國當地的民間社會團體(民間團體)、供應鏈中的機構，包括各參與工廠、內部的和外部的社會責任評估機構等攜手合作，致力於研究實用的達標方法，包括評估，培訓教育和溝通工具。系統模式的設計將工廠管理層、車間管理層和工人等各層面作為計劃開展與持續守法的參與者。

萬花筒計劃的中心前提是：

1. 長期持續守法是可能的
2. 工廠必須成為負責執行監督的一方
3. 新的內在守法模式將會促使即時修正行為

本報告簡要的闡明了萬花筒計劃的目的、主要參與成員，並在測試和探索可恆久遵守現有的勞工標準的模式的進展情況。工作組將於 2005 年末，在計劃完成時發表一份更詳細的公開報告。

計劃背景

在過去八年，麥當勞和迪士尼都分別從各自的製造商行爲守則的制定以及對這些守則的執行情況的評估過程中獲得了親身經驗。他們都要求各自的供應商承諾遵守行爲守則。守則上列明一系列有關雇用及工作場所的標準。他們就行爲守則的要求、對其相關的供應鏈及 / 或授權商不斷地提供相應的培訓。品牌公司內部和外部監督機構被任命、委派負責評估工廠的遵守情況。麥當勞和迪士尼是全球聯盟夥伴，兩家公司簽訂了長達 10 年的跨部門和區域的專享戰略。麥當勞經營連鎖餐廳，獨享迪士尼產品市場推廣權，包括迪士尼的電視、電影、家庭錄影和主題公園。

參與計劃的具宗教信仰和社會責任的機構投資者，一直參與在行爲守則的完善、執行及其執行情況的監督等方面的工作。他們也跟一些致力於找出日益增長的供應鏈中固有挑戰的品牌機構有密切的合作。

萬花筒計劃的構想始於 2002 年，目的是聯合來自麥當勞、迪士尼和相關投資機構的專家並融會各家的經驗創立一種與別不同的方式來促使工廠能夠持續地遵守製造商行爲守則。實際上，萬花筒這個名字就是取意爲可能存在的一個看問題的新角度，一種評審的新方法，以及一種對工廠環境做出積極改善的新方法。

計劃目的及方法

萬花筒計劃的主要目的是在供應商工廠內建立一個可查證、可重覆使用的機制，以確保製造商持續的遵守勞工規定。計劃將採取一種多方參與的方式，工廠工人、車間管理人員、工廠管理層和工廠老闆等都將參與這個計劃。這就要求工廠所有層面的工作人員都有執行計劃的能力。工作組視萬花筒計劃為一試驗性計劃，以尋找一個可應用於不同產業和區域的機制。

本計劃建立了一個系統化機制，以鼓勵及支持工廠持續守法。計劃尋找創造一個以事實為依據的模式，並可以得出可靠的及可重覆的結果。機制一旦建立並產生可確認的一致性方法，工作組就會嘗試把這個系統機制及方法應用於其他產業和地區。

該機制包括（但不限於）要求每家工廠管理層建立及維繫一個內部運作系統，以確保廠內各級人員均能注意並理解相關法令及標準。機制會確保每一條現行或者是新修訂的法律條例都得到遵守：

- 所有政策都必須落到實處，保證工廠的日常運作能夠做到按章辦事
- 為確保運作機制的正常執行，必須進行定期評估。工廠工人，車間管理人員和工廠管理層都會參與評估
- 任何違規行為都會被即時發現並得到糾正。管理層對違規行為的改正負有最終的責任。工人和車間管理人員的參與使他們能夠及時提出自己的不滿的同時無需擔心會遭到報復
- 建立績效衡量機制，並定期向全廠公佈
- 主動就現有資源和新的學習經驗注入培訓內，孕育一個不斷完善的環境

系統化的方式：

- 使工廠雇主以及車間管理人員認識到他們對行為守則的履行負有首要責任
- 明訂工廠老闆和管理層，車間管理人員，工廠工人，供應鏈機構和品牌公司各方的角色
- 確定要針對每一條法規條例，定期瞭解及彙報工廠執行情況的目標，可以以年、月、周和日為週期作報告
- 確認及記錄相關法令，執行情況的內部評估，對全體雇員的培訓內容，全廠公佈的事項以及這對每一條法律規定所作的執行情況的自我評價等
- 進行定期的外部評估（由外部的監督機構來完成），以確實建立的自我完善機制的成效性

萬花筒計劃是基於一個概念，就是一個適當的運作守法機制，於短期內修正守法方面的問題，並在長期來看，可以鼓勵持續地守法。同時，這個機制的前提是內部模式，並由所有參與成員共同合作以達至持續守法。

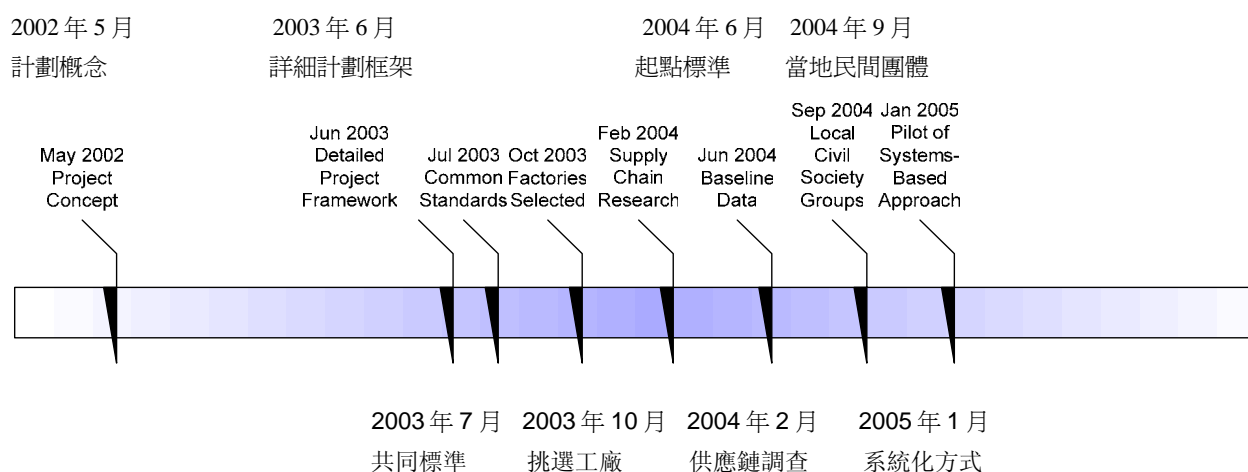
基於對當地資源的需要，工作組邀請了駐中國的組織和個人參與這個計劃。一個當地的民間社會團體被邀為國內的計劃協調員。其他協助計劃的駐廣東省的民間社會團體亦加入，支援計劃協調員。這些團體的加入，滿足了計劃對建立勞工標準、評估、監督執行、向生產工人和工廠的管理層提供教育培訓等要求。當然這些並非要求的全部。

民間社會團體的候選名單，是根據工作組的關係網絡確定的。工作組諮詢了全世界相關的網絡組織，並一項針對在中國內地及香港國際勞工標準領域內的組織及個人展開的相關調查結果而確定的。工作組對這些民間社團組織進行了面試，以求看清他們在能力、經驗、計劃的執行能力方面是否能夠符合前面所提到的標準。另外，為確保能夠得到當地政府的充分理解和認同，品牌公司的代表與國家、省市各級政府機構舉行會議，以闡明這個計劃的目的並取得政府的支持。

項目進展

到目前為止，工作組已完成了以下幾項主要工作：

1. 建立了計劃總概念，明確了工作組的角色和責任
2. 建立了一個詳細的計劃框架，規定了各項工作明細，包括系統化的方法，教育及培訓，獨立驗證方式以及公開報告
3. 結合麥當勞和迪士尼兩家現有的製造商行為守則，建立了一套共同標準
4. 在中國挑選了十家工廠作為計劃的成員。這些工廠的工人數目有多有少，生產的產品包括玩具、服裝以及鞋類製品。工作組向供應商和工廠的管理層介紹了本計劃的內容，並跟工廠的管理層建立起合作關係。工廠承諾將積極參與計劃的各項工作
5. 與這 10 家工廠老闆和代理商一起合作，共同探討最佳做法，並且協助評審員及其他的計劃參與者順利進入工廠執行計劃
6. 整理出一套守法起點標準及有關參與工廠近期的評估結果，這有助於了解現存守法機制及情況
7. 邀請當地的民間社會團體加入。他們在計劃管理、提供第三方測評、教育培訓和評核等方面扮演了重要的角色
8. 制定了一套系統化的內部監督機制，包括如何去準確定義行為、用於監督的工具、評價方法、報告方式和溝通座談會。系統化方法還明確釐訂採購機構和全體工廠雇員（生產工人，車間管理人員和工廠管理層）的角色和責任



下一步計劃

1. 前期評估

- 工廠將會接受一系列的前期評估，以明確工廠的用工條件的現狀，內部監察及彙報系統的功效
- 評估包括由第三方公證行執行的評審，民間社會團體對工廠的評價，和一個由一所獲得認可的當地大學進行詳細的雇員問卷調查
- 評估結果將作為分析工廠法規執行情況的水準，評定體制的成效，找出作為其他廠家的榜樣做法，和進行全面性的需求評估

2. 改進方法

- 違規行為將通過一系列的措施得到改進，包括加強對工廠的教育和培訓、加大政策的落實力度和改良體制的設計
- 這些改善措施的目的，是使工廠在再次遇到同樣情況時，自己具備解決問題的能力，這將有助於提高工廠自我改善的能力

3. 多方參與方式對計劃改進的落實

- 工廠內部的運行機制將定期對駐廠報告作出評價
- 機制的評估將由第三方監督機構進行
- 民間社會團體將對生產工人進行訪問，並向工人提供一個暢所欲言的管道

4. 整個計劃的成效評估

- 評估的尺度就是計劃達成目的的情況，即能否“建立起一個可查證、可重覆轉移使用的保證機制，以確保製造商持續遵守雇傭勞工規定”
- 評估將會參考各方參與者的意見
- 進一步評估各項計劃要素的成效，這些部分包括
 - 勞工標準
 - 參與者
 - 評估工具
 - 體制的指導方針
 - 彙報方式
 - 教育和培訓

5. 期末報告 — 期末報告將於計劃總結後發表

計劃參與成員

品牌公司

McDonald's Corporation

麥當勞是一家食品服務零售商，業務範圍涉及全球 119 個國家，在 1998 年，麥當勞開始了一個名為供應商社會責任（SSA）的計劃。起初計劃只在中國地區的大型批發商中展開，但現已擴展到各個地區的全部生產線。SSA 計劃只是麥當勞參與另有一個範圍更廣的多方位的社會責任計劃的一部份。這項多方位社會責任計劃的範圍包括供應鏈、行銷、交流與傳播、安全保障、政府關係、公共關係、人力資源和餐廳運營。供應商社會責任計劃元素包括教育、監察、合作計劃及預期管理等。

www.mcdonalds.com

The Walt Disney Company

華特·迪士尼公司是一家多元化的跨國娛樂事業公司，主要有四項業務：媒體網路，電影攝製，主題公園和消費商品。迪士尼公司於 1996 年制訂國際勞工標準計劃和製造商行為守則。此後，迪士尼造訪了上萬家的工廠，依據守則對他們進行了工廠評審。計劃的自主管理方式包括在部門功能上向公司財務部門呈交報告，由國際勞工標準的執行委員會（監管執行委員代表公司所有事業部門），與董事會的評審委員會作定期溝通。國際勞工標準計劃的內容包括教育、監察供應商並與他們共同合作。

www.DisneyLaborStandards.com

宗教組織和社會福利慈善機構投資者

As You Sow Foundation

一個位於三藩市的非盈利性組織，致力於促進公司承擔社會責任。

www.asyousow.org

Center for Reflection, Education and Action (CREA)

一個宗教性質的社會經濟調查教育及執行中心，位於康乃迪克州的哈特福特市。

www.crea-inc.org

Connecticut State Treasurer's Office

康乃迪克州退休信託基金的首席代表，位於康乃迪克州的哈特福特市，負責為教師和參與計劃的州省市雇員管理資產。

www.state.ct.us/ott

Domini Social Investments LLC

一家位於紐約的投資公司，為願意把社會及環境因素作為投資決策參考的個人及組織提供資產管理服務。

www.domini.com

General Board of Pension and Health Benefits of the United Methodist Church

一個非盈利管理代理組織，位於美國的伊利諾州伊凡士頓市，負責管理衛理公會聯合教堂的養老及補助專案、計劃和基金。

www.gbophb.org

Interfaith Center on Corporate Responsibility (ICCR)

一個總部設在紐約的宗教投資機構，該機構聯合國家派別，宗教團體，養老基金會，捐贈財物管理組織，醫療組織，經濟發展基金和出版公司等。

www.iccr.org

Missionary Oblates of Mary Immaculate

為一羅馬天主教組織，由服務於 68 個國家的弟兄信徒和神職人員所組成，辦事處設在華盛頓和羅馬。

www.omiusa.org

駐中國的民間社團組織

廣東省婦女幹部學校

該學校隸屬廣東省婦女基金會。該會是一個非盈利教育及公共服務機構。學校內“婦女教育及發展研究中心”的師資們憑藉當地政府和婦女基金會提供的設施，為珠江三角洲的外來務工婦女提供輔導和培訓，範圍涉及 16 個鄉鎮和市級社區中心。

廣東參與發展工作網

該組織隸屬於廣東省人力資源管理協會（GDHRMA）。廣東參與發展工作網的核心是把參與農村地區評估的方法應用於珠江三角州地區的的工廠上，目的是使更多的工人參與工廠工作環境的改進。該套方法旨在喚起人們對保護工人權益、健康與安全、工作環境的關注。廣東參與發展工作網的任務是持續改善中國工人的生活 and 勞動環境，加強根據中國勞動法規和環境法規制定的公司社會責任（CSR）的落實。

中山大學

一所坐落在華南地區的廣東省高等教育院校。她的資金來源分為國家撥款和私人捐助兩部分。她在勞動法和社會工作問題，社區服務和外來務工人員問題上擁有豐富的學術資源。中山大學的法學院設立了一所法律援助處，由法律系師生為外來務工人員及其它工廠工人提供法律服務和輔導。中山大學的社會發展系在外來務工人員當中開展了一系列的研究和需求評估。