



工厂车间有什么变化吗？

数字培训对中国19家工厂权利和义务的影响评估



AXFOUNDATION

斯德哥尔摩，二零二零年 四月 ©Axfoundation
info@axfoundation.se
www.axfoundation.se

撰写者：Axfoundation的Viveka Risberg和Linda Andersson。**数据收集者：**NinaTorlénSimberg。**评论人：**翟玉娟，法学博士，深圳大学法学院教授，深圳大学劳动法和社会保障法研究所所长。**设计：**鳄梨创意工作室。**照片：**Linda Prieditis的Henrik Enocksson（最后一页）。**翻译：**Eva 刘 和 Ping-Hua林。**文字编辑：**James Pearse。**特别感谢：**哥德堡大学的Niklas EgelsZandén教授（管理和组织）对这项研究及其结果发表了评论。

版权：Axfoundation鼓励使用，复制和传播本报告中的材料。在承认Axfoundation作为来源和版权所有，而且不以任何方式暗示产品或服务基于本报告的前提下，本报告可以被复制，下载和打印材料用于私人研究，研究和教学目的，或用于非商业产品或服务。

Axfoundation是一个独立的非营利组织，致力于建立一个可持续发展的社会。Axfoundation相信业务是变革的力量。通过与社会中不同参与者的广泛合作，Axfoundation积极的为环境和社会变革做出了贡献。

执行摘要

Axfoundation于2014年启动了产能建设项目,用来支持Axel Johnson公司更有效的和可持续发展的运营方式。这项活动致力于强化中国工厂员工对于权利的意识。在这个项目中, Quizrr被选择作为辅助培训电子化学习工具,以提高中国供应商工厂员工和管理人员的权利和责任认知。

2019年的秋天,五年之后,Axfoundation评估了该项目的产出和结果。本报告提供了对19家供应商的调查结果。这些厂商为Axel Johnson 旗下的五家公司: Axfood, Filippa K, Kicks, Martin & Servera 和 Åhléns 提供产品。

结果表明,自引入Quizrr培训以来,供应商工厂的工作环境已有所改善。受访者经常提到工人与管理层之间有了更好的沟通。许多人说,他们很感激能有机会接受培训。总的来说,对于此项目的负面评价很少。

一个方面,我们需要谨慎的看待这个现象。第一,由于受访者可能过分忽视或强调自己的意见。同时,这也可能是因为问卷是由厂商鼓励员工来完成,因而员工更有倾向提交积极和乐观的反馈。简而言之,问卷反馈的真实性较难得到验证。然而,评估表明,参加Quizrr培训后,工人的敬业度得到了提高,这是一个重大成果。大多数受访者反应,工厂实行了工人代表选举,随后进行了民主选举和工人代表会议。超过一半的受访者反应这些变化是在培训后才发生的。如果调研的结果属实,这是一个巨大的成功。

提高工人们对工作条件和生产流程的意识是推行实际改进的前提。许多受访者表示,培训使人们对工厂的流程有了更多的了解。

在回答有关培训的公开问题时,一些工人表示,培训让人们更愿意而且积极的参与到工作中,并提高了工厂解决问题的能力。当被问及培训后工人们的变化时,工人们表示,他们获得了更多的话语权,而且更愿意表达自己的想法,同时有更高的工作积极性。

游戏化学习是一种通过在学习环境中使用游戏元素来激励用户学习的教育方式。在工厂环境中拍摄到的工人们使用 Quizrr的短片,能让工人和员工很容易联想到自己的实际生活而且可以与一系列问题结合起来。这种有趣的学习方式在一定程度上解释了更高的,对于此项目积极反馈。另外,数字化学习的方式得到了管理层的广泛支持。他们认为数字化学习是一种现代而高效的学习方式。

在过去的几年中,AxelJohnson在中国的本地代表一直密切参与Quizrr的实施工作。这些代表认为,Quizrr在改变员工的态度方面发挥了积极的作用。培训中使用的短片描绘了实施有效的工人代表制度,实行更有效的沟通和授予员工更多的权益的有利之处。我们希望此项评估能鼓励更好理解和更多的开放性。不幸的是,这两者都难以量化衡量。这项举措取得积极成果的原因之一,可能是工人和管理人员之间的态度发生了积极的变化。

问卷回复的总人数



问卷回复率达到49%。即使考虑到使用方法的缺陷,回复问卷的总人数也足够高以支持工厂中存在积极变化这个事实。这是非常重要的结论。





目录

- 6 产能建设是超越审计的目标
- 7 长期合作
- 8 Axfoundation在产能建设中的作用
- 9 Quizrr: 有关权利和责任的数字培训
- 10 报告目的, 方法和结构
- 12 工人的权利与责任
- 16 管理人员的权利和责任
- 20 工人敬业度
- 30 管理人员敬业度
- 38 工人工资管理系统
- 46 管理员工资管理系统
- 50 学术评论

超越审计的目标 — 产能建设

什么是负责的供应链管理？简而言之，负责的供应链管理是指公司积极的确保其供应商遵守和为其员工建立体面的工作环境。必须遵循准则，包括：国际劳工组织的公约所制定的标准；工人商定容易并编入公司行为准则；《联合国企业与人权指导原则》规定的在供应链中需要尊重人权和企业责任；经合组织针对跨国公司对于人权尽职调查程序的准则。基于这些准则，每家公司都应评估，应对和监控其供应链中的人权风险，并跟踪偏差。

从中国采购的欧盟和美国公司也可能对供应商提出社会需求，并通过社会审核对其进行监控。此过程旨在维护工厂的合规性，并向买方公司提供工厂工作条件的概述。从买方公司的角度来看，需求是推动改进的动力。对于供应商来说，他们获得了必须强制遵守的规则，因为这和他们的订单挂钩。激励主要依靠业务驱动，而不一定与工厂或其工人的需求挂钩。

尽管社会审计为提高工厂标准做出了贡献，但学术研究承认，审计并未在更深层次上对于工人的产能建设有所帮助，也未必能提供可持续的改善。这种自上而下的方法不涉及工作人员，它可以快速的解决问题或重复记录，而不是从根本上解决问题。

例如，实行员工代表制度在中国不是法律要求，但是由于来自欧盟和美国客户的压力，实行工人代表的工厂越来越多。例如：职能工人代表制度包括在选举会议上民主选举工人代表同事。但是，通常的做法是工厂经理指派工人参加会议而非选举，但仍然将此会议定义为“工人代表会议”，原因只为取悦特定客户。

这也有例外。在某些情况下，积极变化的产生是由于新一代中国人在认知，心态和文化上有别于上一或上几代中国人。与其他所有国家一样，公司文化取决于管理层的教育水平，方法和传统。该公司的一位当地代表解释说：“一方面，老一辈的业主通常不喜欢工人代表。但是，一些年轻，受过良好教育的业主却将其视为一个建立可持续业务的新方式。”

供应商将大量资源用于他们的客户的审核和要求，而后者又将大量资源用于检查审核结果和解决发现的问题。因此，出现了所谓的“超越审计计划”，以弥补被动审计对于主动产能建设的缺陷。Quizrr就是这样一个例子，旨在通过增加知识和意识来建设能力。

Quizrr是一家致力于开发有关工人权利和责任的数字培训的瑞典公司。使用人可以通过移动设备，诸如平板电脑之类，来获得培训内容。培训内使用当地语言的真人视频和问卷并实行“衡量和共享”的理念使客户（购买培训产品的品牌）和供应商都可以在在线平台上跟踪培训进度和比较培训结果。公司还可以比较员工知识水平在培训前后的差异。

长期合作

Axel Johnson公司的供应商Quizrr培训计划是Axfoundation与公司之间长期合作的一部分。自2014年以来，这两家公司已将Quizrr实施做为其可持续发展战略的一部分，其目标是其影响范围内促进积极的变化从而实现负责任采购。

得益于Axel Johnson公司与供应商的业务关系，Axfoundation得以支持，加快和监督这项措施，并能够与这些公司供应商紧密合作。这些供应商为Axfoundation打开了和中国当地工厂合作的大门。值得一提的是，Axfoundation也与集团（Axel Johnson）外的公司合作开展项目。

Axfoundation

Axfoundation是一个独立的非营利组织，致力于建立可持续发展的社

会。通过与社会中不同参与者广泛的合作，Axfoundation在自然环境和社会变革上做出积极的贡献。通过“可持续生产和消费”项目，Axfoundation为公司在管理和维护全球可持续生产增加了能力和资源，并特别关注供应链中的工人权益和环境问题。

Axel Johnson

Axel Johnson是北欧地区最大的贸易和服务公司之一。今天，全资和部分拥有的公司，Axel Johnson集团2019年年营业额约为880亿瑞典克朗，雇用约25,000名员工。Axel Johnson下属公司是全球数千家公司的贸易伙伴。Axel Johnson的价值观和长远的景愿是整个集团共享价值的关键。Axfood, Filippa K, Kicks, Martin & Servera和Åhléns是集团内的品牌，它们都从中国采购商品和服务。

在中国使用Quizrr的 Axel Johnson 公司

	2016-01	2016-12	2017-03	2020-03
完成培训课程的总数	1,330	10,049	11,176	34,167
获得培训总人数	370	3,601	4,071	8,766
工厂总数	4	21	24	28

Quizrr 培训总数	全球				中国
	2016-01	2016-12	2017-03	2020-03	2020-03
完成培训课程的总数	3,121	36,290	41,522	677,778	468,429
获得培训总人数	1,198	17,007	19,788	177,122	111,582
工厂总数	10	90	110	425	358

Axfoundation在产能建设中的角色

Axfoundation致力于在全球商业操作中引导支持有助于全球社会可持续性发展的行动。Axfoundation相信负责任的供应链管理应该包含产能建设，在预设的审计任务中，不止应该赋予工人权利，并且应该帮助各方在工作场所进行平和对话沟通。

Axfoundation是Quizrr的早期实施适用者，并且决定向Axel Johnson旗下所有公司补贴其许可花费。这些举措早在2014年旗下公司们在其供应商处开始实现Quizrr培训项目时就开始了。截止2020年，集团内五个公司已经在中国的24家工厂和泰国的3家工厂实施了Quizrr项目。

从2017年开始，Axfoundation就着重在评价培训的效果，并且进一步支持Quizrr培训在已有课程基础上的再发展。现在该项目已经相当成熟，Quizrr的许可费用已经主要被购买公司和他们的供应商承担。然而，也有一些例外。Axfoundation仍然支持一些在工厂用Quizrr提供的结合数字教学和教室现场教学的学习行为。Axfoundation还是Nordic initiative的创始者之一，该项目是和Quizrr项目一起在泰国实施的。在2020年初，该项目更名为MOVE，旨在联系到不同国家的移民工人。

Axfoundation在社会可持续性领域的试行项目中的参与和创新性的努力使得评估影响力测量变得很有必要。这份报告的目的之一属于Axfoundation在社会影响力方面的评估。没有任何一种新技术可以衡量和证明社会影响力是由某种特定的活动引起的结果。因此，有不同的途径可以选择。我们看到学术研究和工厂务实措施的价值。因此，

为了在常规的基础上结合和比较方法和结果，Axfoundation让学术研究者和实践者都参与了研究。

2017年Axfoundation聘请Raoul Wallenberg Institute（劳尔 瓦伦贝里机构）来评估Quizrr项目的权利和责任的影响。随后报告于2018年10月公布了。报告指出Quizrr培训项目极大地帮助了工人获得更高的觉悟和新的例行常规，尤其是在健康和安方面。但是这个培训是否带来的可量化的影响还不明朗。

Axfoundation决定扩展范围包括下页描述的所有三个Quizrr项目。这项评估实在2019/2020年间完成，评估结果构成了这份报告的基础。这项评估包含了为Axfood, Filippa K, Kicks, Martin&Servera, 和 Åhlens等五个公司生产服装，陶瓷制品，视频和非食品产品的19个中国工厂。Quizrr用于参与工厂的所花时间各不相同，取决于他们培训项目和交付方式的不同。一个相同的操作是管理团队制定时间计划来让整个生产线以个人或者小组的方式来参与培训项目。

评估所用方法论不同于Raoul Wallenberg Institute（劳尔 瓦伦贝里机构）对六个工厂的工人和经理基于定性的访谈。这份报告基于来自19个工厂的在线问卷调查。受众范围更加广泛，没有个人交互。Axel Johnson的公司们提供了访问工厂的机会，Axfoundation设计并开发了调查问卷，并且在当地公司代表的协助下，完成了分析。用不同的方法旨在契合Axfoundation的目标以发掘不同的方法来量化社会影响力。

Quizrr:关于权利和责任的数字化培训

Quizrr是瑞典一家开发关于工人权利和责任的数字化培训的公司。培训以游戏化的内容呈现在诸如平板电脑等移动设备上。他们把现场录像和问题（当地语言）结合。“衡量和分享”的概念让购买公司和供应商通过在线展示板的形式来共同跟踪进度和基准。

Quizrr有很多培训项目。Axel Johnson的公司们使用的是权利和责任项目，工人参与，和薪酬管理系统。所有项目对于工人和经理都有不同的程度区分。培训项目可用于孟加拉国，中国，毛里求斯和泰国，都被更改适应成当地的劳工法律。Quizrr培训项目针对不同的主题有不同的学习模式，比如工作场所政策，健康和安安全，火警安全和工作场所对话。

培训基于共同的理念能够改善沟通因此改善工作环境的理念。工人应该清楚明白并能够使用他们的权利，各级经理应该分享这些知识，并实践良好的行为。简而言之，对权利，规定，规章制度和良好实践有共同的认识有益于工厂的生产过程。

Quizrr的商业模式是向用户销售许可。许可费有时是由购买方公司支付，有时由供应商方支付，间或，双方共同承担费用。这种商业模式假定供货方有动机去投资时间和金钱在Quizrr培训方面。有挑战性的任务是鉴定是否价有所值一是否有激励员工，改进生产效率，减少工人损耗或者在组织内和商业伙伴间建立了信任和透明化交流。

Quizrr 培训项目

本报告中评估的这三个培训项目都各有工人版本和经理版本。每个项目包含了一些学习模式。目标是通过增加对权利，规定，和规章制度等公共知识的共同理解，来改善工作条件，建立稳定的工厂流程。



权利和责任



工人契约



薪酬管理系统



关于本报告： 目的，方法和结构

Axfoundation的影响力评估报告的目的是量化Quizrr培训项目作为一个行为带来的影响和变化。评估报告聚焦于影响力：工厂层面具体的变化。Quizrr培训项目的用户友好度设计和工厂实现并不在此次评估范围之内。

方法

影响力评估是基于在线问卷调查收集的定性和定量数据。问卷调查的问题是由

Axfoundation和Axel Johnson的公司们以及当地代表共同选定的。评估是2019年9月到11月完成的。

问卷调查是为每一个Quizrr的培训项目定制的，分为给经理的问题集和给工人的问题集。全部六个问卷调查用使用Mentimeter用英文和中文来完成。问卷调查可以通过扫描贴在19个工厂里公告板上的告示里的二维码来获得并完成。用户用他们的智能手机扫描二维码来打开问卷调查，包含了多选项问题（是/否/不知道）和开放性问题。

统计数据基于1869位回应者，其中1315名工人和554名经理。19个工厂一共有3825名员工。回应率达到49%。把方法中的弱点也计算在内，回应者的数量已经足够显示正在发生的积极变化，知识是至关重要的。

回应问卷调查的人数如下：

- 针对工人的权利和责任：465
- 针对经理的权利和责任：211
- 针对工人的工人契约：412
- 针对经理的工人契约：183
- 针对工人的薪酬管理系统：438
- 针对经理的薪酬管理系统：160

总回应数：1869

完整性

工人和经理被Axel Johnson公司们的当地代表通知关于这场问卷调查的目的。当地代表在鼓励激发推动19个工厂的管理层把问卷调查贴在告示栏广而告之的过程中，扮演了相当重要的角色。

所有的回应都是匿名的，没有任何身份被记录。在问卷调查首页的介绍中包含了下述信息：“这些信息将被用作沟通目的。个人信息不会被泄露。Axel Johnson公司的品牌对所有工厂使用Quizrr情况的集成数据有兴趣。请诚实回答。你的时间和真实的回答对我们将来做出基于你的需求的必要改进有重要的意义。”这份报告将会被分享给购买方（英语）和供应商（中文）。

缺点

Mentimeter问卷调查的设置同一智能手机上使用多次。好处是如果回应者没有智能手机可以通过借用其他工友的手机来完成问卷调查，因此可以得到更多的回应。一个缺点就是无法判定不同的回应是不是由不同的个人完成的。有可能一个个人注册多份问卷调查。调查显示此种情形确有发生。比如

在某些情况下，同样的词汇在开放性问卷调查中出现了多次。这种情况下，重复的回应并没有被记入分析。也不会出现在回答集成报告中。

而且，此次问卷调查是否是在压力下被迫完成还是自愿完成的，并不清晰。同样也不可能去确认回应是否真实。更进一步，翻译不同语言永远是具有挑战性的。三个不同的翻译人员翻译了大量的材料，在最终的英文版本中有些不一致性被发现。

基于上述原因，这次问卷调查并不能给出绝对的结论。更准确的说，这些数据显示了一些方式的改进。也许除了培训之外还有其他因素引起了指明的改变。

相关性

这19个工厂的调查结果也许并不能代表所有在中国拥有Quizrr许可的工厂。然而，这些数据结果依然对于中国供应商和其他购买品牌有相关意义。这些结果显示有些改变是跟沟通和对话相关的，这对于品牌和供应商都是很正向的反馈。当然，Quizrr不是这些改变的唯一贡献者，或者说，这些结果是在广泛级别的改变标志。

报告结构

本报告呈现了来自Quizrr项目的六个问卷调查和各自的结果，排列顺序如下：

1. 针对工人的权利和责任
2. 针对经理的权利和责任
3. 针对工人的工人契约
4. 针对经理的工人契约
5. 针对工人的薪酬管理系统
6. 针对经理的薪酬管理系统

每一个章节都是由Quizrr培训项目内容，调查回应的分析，图表，和开放性回应的集合组成。





Quizrr 权利和责任

针对工人的问卷调查：
结论和分析



什么是 Quizrr 权利和责任培训？

世界各地的工厂工人都没有意识到他们的权利和责任，这使得他们能够行使那些应有的权利更加困难。这会使他们更容易受到不公正待遇或虐待。

违反标准和侵犯工人权利，或者没有能在实际中发现或解决上此类问题，很可能会危及企业的声誉。恶劣的工作条件还会引发安全隐患，如果与其他问题（例如：工资不公）结合在一起，会导致工人敬业度降低和增加员工离职率。在新兴市场运营的公司及

什么是 Quizrr 权利和责任培训

市场：中国，孟加拉国
语言：普通话，孟加拉语
内容：短片，测验学习模块：

- 工作场所政策
- 健康和安全
- 消防安全
- 工作场所对话

其供应商通常很难保证很高的劳工标准并遵守法规。

Quizrr权利与责任培训是针对在岗工人，经理和主管提供相关的信息和进行培训。培训项目通过电影和问卷的形式，培养员工了解有关就业政策和准则的知识，涵盖的内容，包括：加班，产假，健康和安全，以及在工作场所建立有效的工人与经理对话的重要性。

增加的工作动力

分析工人的反馈



回应人数

465

在评估Quizrr权利与责任培训的效果时，工人被询问到是否观察到任何在该模块培训后较之培训前的变化。询问者被给予了九种选择。

工人在培训后可观察到的工厂最有效的三种变化：

1. 增加动力 (82%)
2. 更好的工作环境 (65%)
3. 受伤更少 (63%)

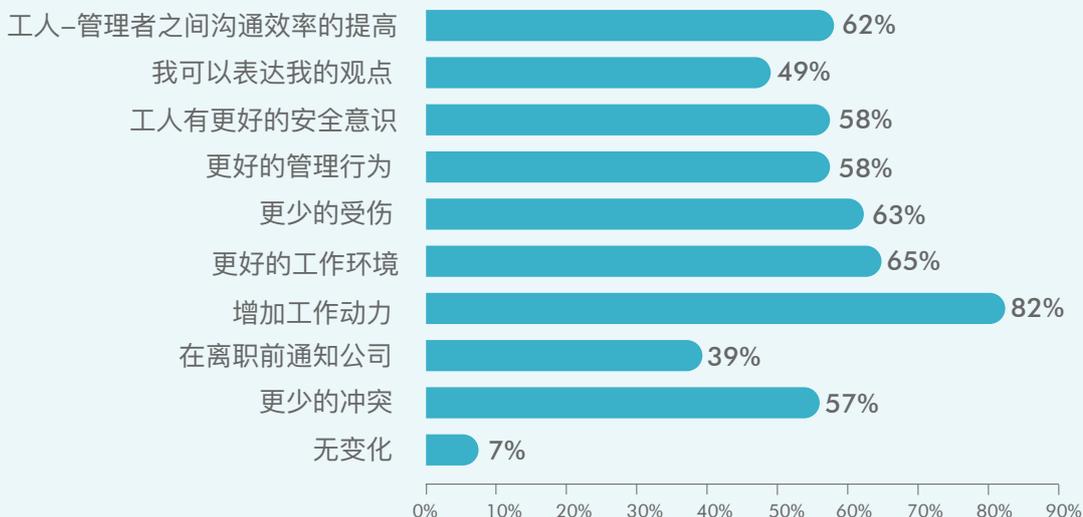
潜在的在态度和行为的变化体现在“增加工作动力” (82%) 和“更好的工作环境” (65%) 的两个选项中。得分第三高的是“更少的受伤” (63%)，表明工人健康和工厂的安全流程也得到改善，Raoul Wallenberg Institute在2017年也报告了这一改进。“更少的受伤”也使工人敬业度得到提高。

问卷答案中“职业安全”，“劳动保护”，“防护设备”和“生产安全”等词经常被提到。

还值得注意的是，有57%的人选择“较少冲突”，58%的人选择“更好的管理行为”，另外，还有49%的人表示他们可以开始表达自己的意见和见解。所有这些选项都获得了较高的分值。这是显示了更好的工作氛围。

我们假设，问卷结果没有区别，如果受访者接受以下三种培训的任何一种：Quizrr权利与责任培训，Quizrr工人敬业度培训和Quizrr工资管理系统培训。因此，重要的是将反馈作为Quizrr培训项目及其效果的总体评价而非区分不同的效果来自不同的培训模块。

你意识到工厂发生的变化了么？







—

Quizrr

权利和责任培训

管理人员问卷调查:
结论和分析



改善沟通

管理人员眼中工厂中最有效的三个变化

- 64% 工人-管理者之间沟通效率的提高
- 62% 工人工作更安全
- 62% 火警演习时更好的合作

分析经理的反馈



211

在评估Quizrr权利与责任培训的效果时，询问管理人员在该培训后是否观察到任何变化，并提供了9个备选答案。

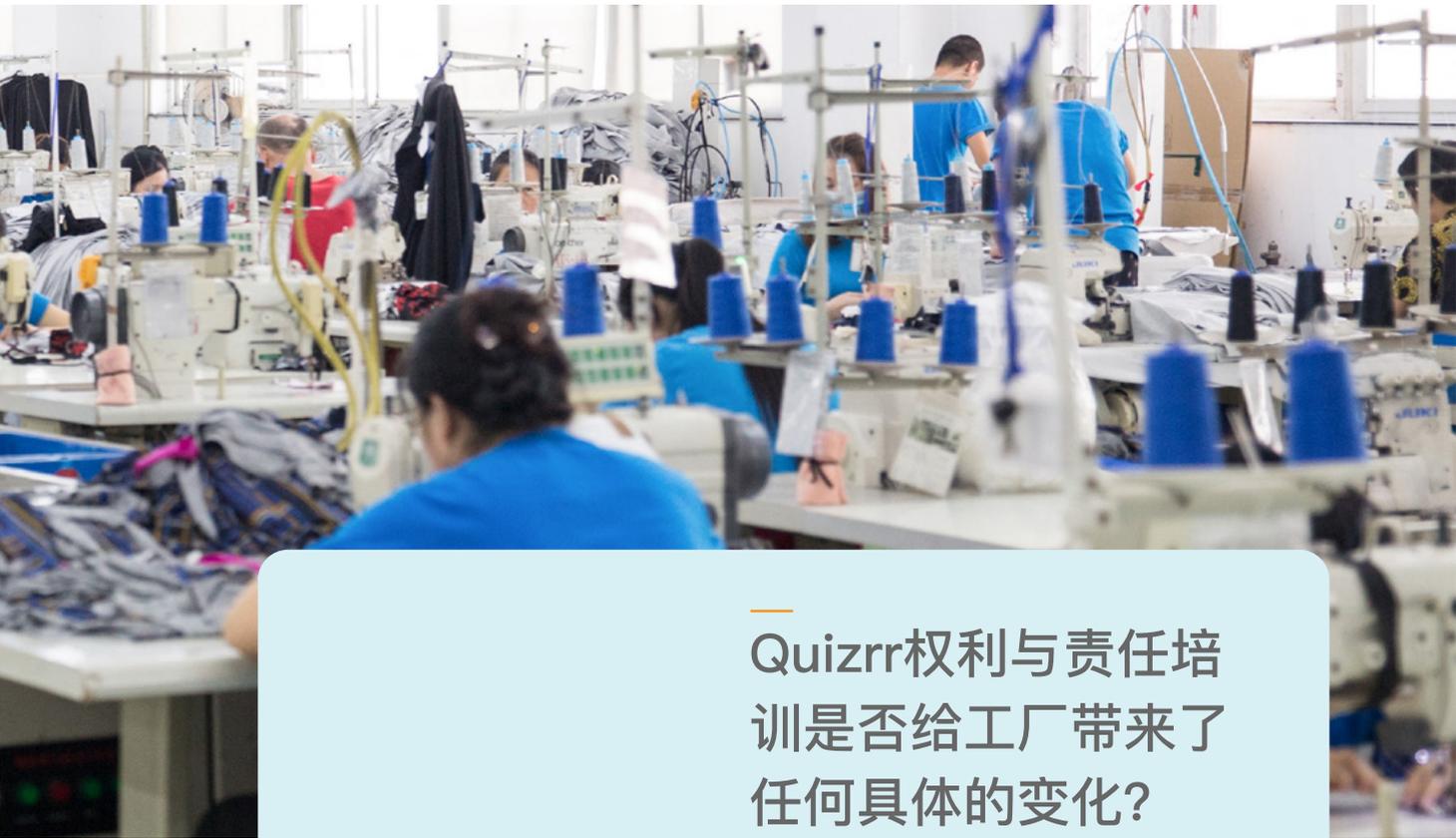
管理人员反馈的工厂最有效的三个变化：

1. 改善工人与管理层之间的沟通 (64%)
2. 工人能更安全的工作 (62%)
3. 火警演习时更好的合作 (62%)

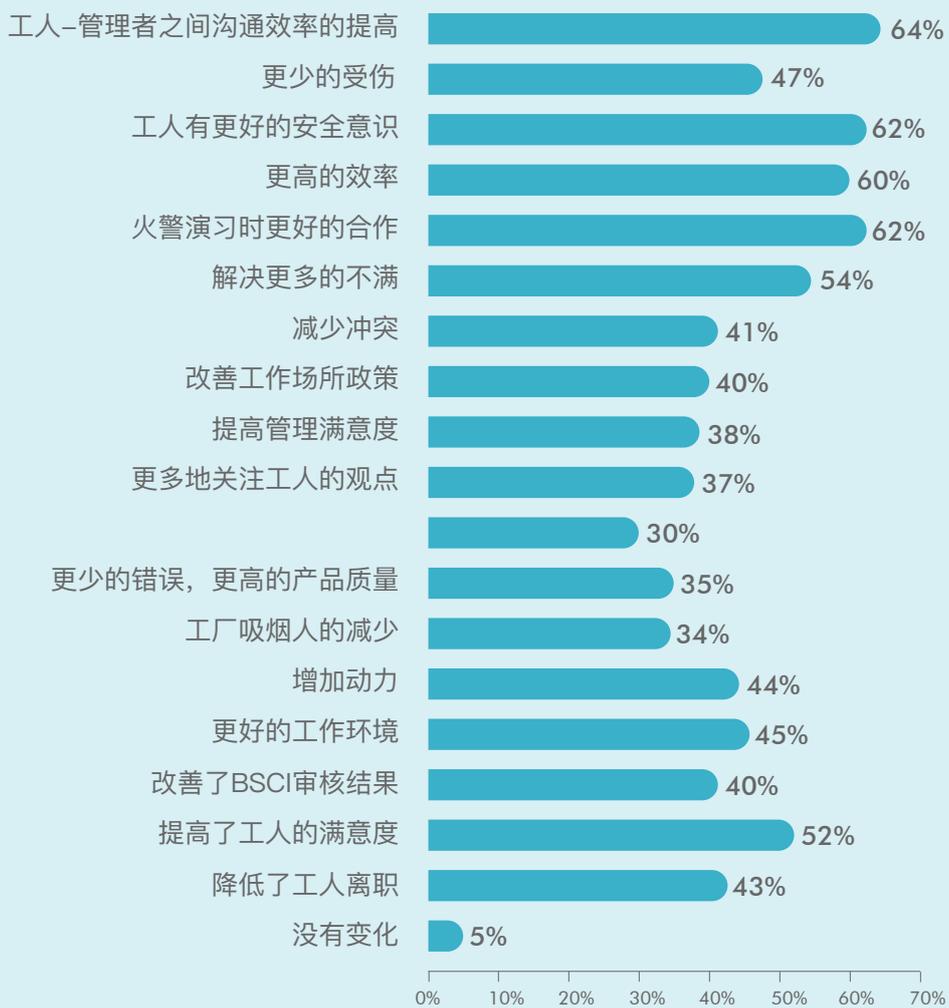
在此，管理人员的反馈和工人一致：沟通，解决问题的能力 and 工厂安全性得到改善。此外，有54

%的人回答“更多解决的不满”，这验证了当员工能够更好的发现和表达可能存在的问题时，沟通变得更为有效。健康和安全问题也很重要。62%的人选择“在消防演习中有更好地合作”，47%的人选择“更少的受伤”。

此外，有40%的受访者声称该培训提高了“企业社会责任倡议”（BSCI）的审核结果。Axel Johnson公司尚未证实也没有质疑这个对审计分数的积极影响。经过一段时间的比较，发现这五家公司的审计结果没有明确的变化。



Quizrr权利与责任培训是否给工厂带来了任何具体的变化？







Quizrr 工人契约

针对工人的问卷调查：
结论和分析



Quizrr工人契约培训

市场：中国，孟加拉国

语言：中文，孟加拉语

内容：短片，小测试等

学习模块：

- 对话和契约
- 工人代表
- 角色和责任
- 提名和选举

什么是工人契约？

一个普遍常识是在中国的工人不能通过民主的程序来参与或者发出他们的声音。事实上，这是不正确的。在中国确实不允许自由组织存在，只有国有的工会组织存在在国家贸易协会的框架下，可以按照提名和选举规章制度来组成工厂工会。而且这种通过工会来增加雇主和工人沟通的方式是经常被鼓励的。

职能型工人代表意味着工人代表是被他们的工友民主选举产生的，积极参与到工厂管理层的决策制定中去。

由于欧盟和美国购买方的要求，工人代表的信息被告示在工厂的告示栏里的情况很普遍。然而如同在前言中介绍的，并不能确

定这些工人代表是由选举产生的。他们甚至有可能是被其他经理选出来的经理。对于一个社会审查者来说，很难去验证工人代表系统是否在诸如增强对话，让更多的工人声音被听到方面真正的履行了其职责。

什么是Quizrr工人契约培训？

Quizrr工人契约培训是为以对话为解决问题，工人关系管理设计的辅助功能系统，主要覆盖的功能包括效率对话，雇员满意度，工人代表和参与。它精确列出了工人代表的角色和授权，同时来自经理的反馈和行动的重要性。

工人代表民主选举的改进

工人回应分析



回应人数

412

在评测Quizrr工人契约培训的影响时，工人被问到他们是否可以提名代表，选举是否被举行，参与者委员会是否被举行，他们是否在会后观察到改变。

- 86%的工人声称他们可以在一个提名程序中提名代表。61%声称在Quizrr培训后发生了提名。32%声称并没有发生改变。
- 几乎所有的工人都说有过一次选举。55%声称在Quizrr培训后，38%声称没有。
- 85%的工人声称他们参与过一次选举
- 76%的工人声称他们曾经向工人代表提起过问题
- 93%的工人声称在工厂参加过参与委员会
- 87%的工人声称在会后有书面记录，90%的工人声称会后有积极性的改变

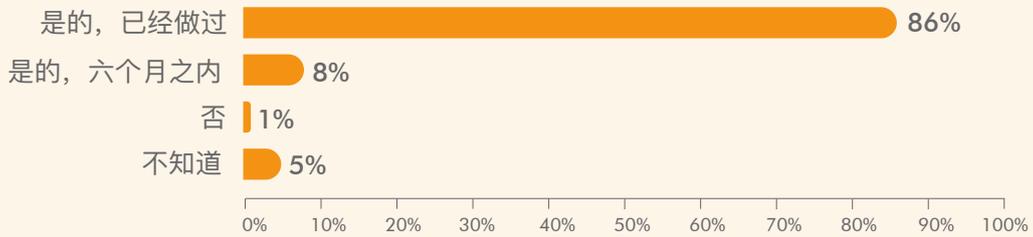
这些回应显示对工人代表的提名，选举和参与委员会确实在工厂中进行。至于这个系统是否真正有效，是否是Quizrr培训后的结果，很难去判断。

超过一半的回应者声称提名，选举和会议在Quizrr培训之后发生，然而依然有32%的人声称并没有（意味着他们本来在培训之前就有）。这些在培训之前就存在的提名和选举程序是否真正发挥职能，并不知晓。基于Axel Johnson公司的当地代表和Quizrr的培训团队经验，工人代表经常是被管理层指定，所以可以认为：不是所有原本已有的提名和选举程序是职能性的。

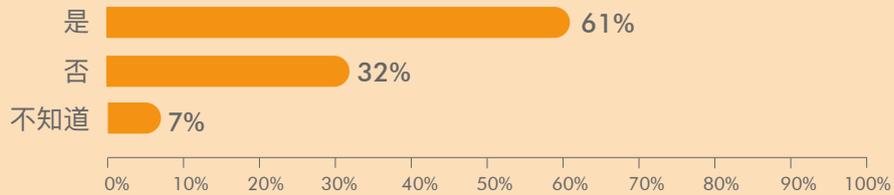
在2019年，5个工厂参与了由数字教学和现场教学结合的学习培训。Quizrr和公司当地代表参与了当地一些工厂的提名和选举，所以这些改变确实已经发生。

工人代表的角色是向管理层通过正式和有规律的会议来传达工友的意见和想法。在总体上，87%的回应者声称在这样的会议之后有书面记录。调查结果显示，工人清楚这些日程和结果。90%的人声称这些会议确实带来了改变，这些表明职能反馈系统已经到位。

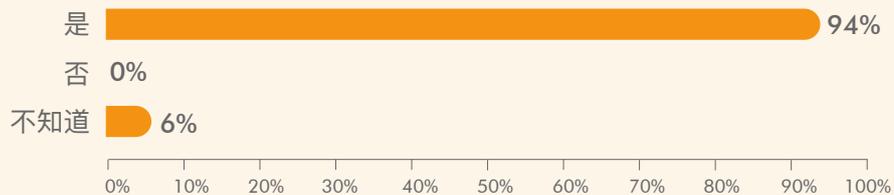
在你的工厂，工人可以在提名程序中提名工人代表吗？



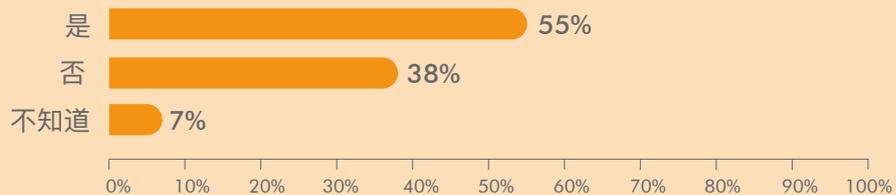
如果是，是在Quizrr培训之后吗？



工厂里有举行过工人选举工人代表吗？



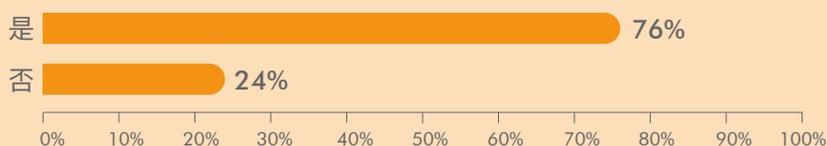
如果是，是发生在Quizrr培训之后吗？



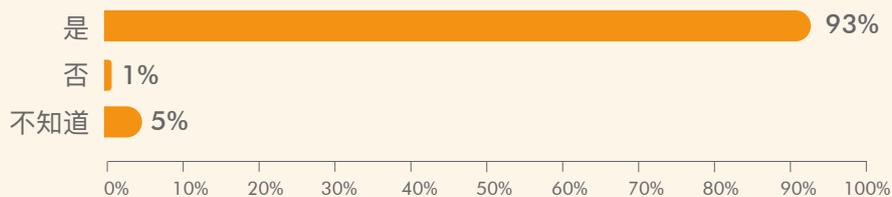
你参与过任何一个工人代表的选举吗？



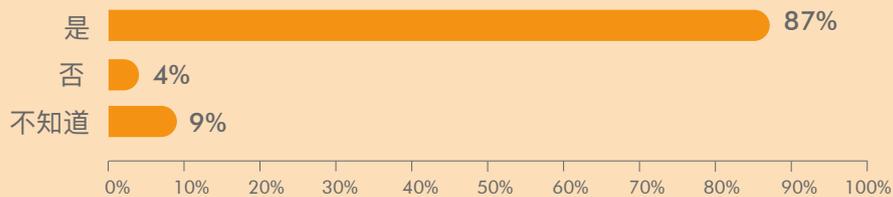
你向工人代表提出过任何问题吗？



你们工厂里有参与委员会会议吗？



这些会议有书面记录吗？



参与式委员会会议改善沟通

对于工人对开放性问题回答的分析

询问工人是否发现工厂实施参与式会议后是否发生了任何积极的变化，如果有，请描述该变化。总计有90%的工人声称会议带来了积极的变化。

通过分析他们对开放性问题的回答，我们发现了四个主题：

1. 交流，知识和理解
2. 积极参与，解决问题和行使权利
3. 环境与福利
4. 管理体系与效率

许多工人提到参与式会议使工人与管理
人员之间 或 工人自身之间有了更好的沟通。

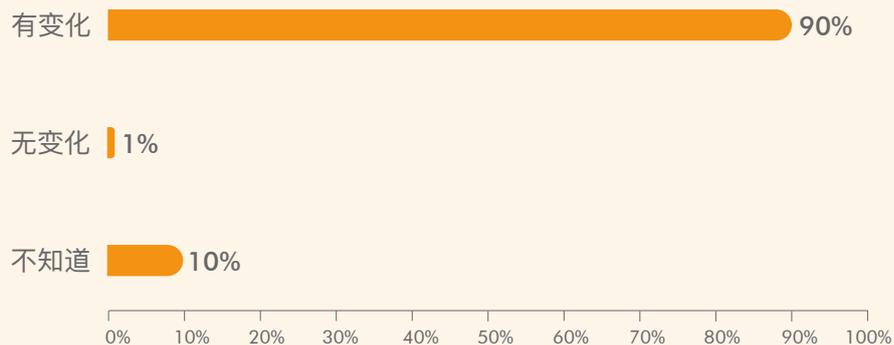
透明度，理解和知识是反馈中常出现的词。

大多数反馈集中在第二主题，即积极参与，解决问题和行使权利。这表明认识到必要的信息和知识可以让工人更可能使用这些信息和知识并且让工人们更有效的加入到工作中以此提高了敬业度。关于积极参与的许多言论不只是交流，而是提及授权。工人反馈中经常用到解决问题，积极对话，话语权，表达想法的意愿和积极性等词。

第三个主题总体上是关于工作场所中的幸福感的。反馈中提到的词包括：更好的待遇，更友好的管理，福利和人性化。

第四个主题涉及与工作有关的改进，例如提高生产率，增加效率和标准化。它还涵盖管理系统和流程的清晰度和员工对其的了解程度。反馈中使用的词语有：生产力，效率和专业性

这些会议是否在工厂带来了积极的变化？



这些会议之后，你观察到什么变化？

工人对开放式问题的回应主题归类

1. 沟通，知识和理解

- 管理层与员工更多的沟通
- 工厂管理层与工人之间的沟通发生了变化
- 确保了更好的沟通
- 改善有关职业危害，法律要求和员工权利的沟通
- 更好地了解了工人待遇
- 透明的决策
- 员工更多地了解自己的权利
- 更好地了解工人代表的作用
- 更好地了解工人代表选举程序
- 工人更多地了解自己的权利
- 更好地了解如何解决工人的问题
- 改善了工人和工人代表与业主之间的沟通
- 改善工厂管理层间地沟通
- 改善了工人与公司之间沟通渠道
- 了解了如何选择工人代表
- 更好地了解如何选举工人代表

2. 积极参与，解决问题，行使权利

- 工人代表更加积极工作
- 如果员工有问题，员工代表可以跟管理层沟通，立即寻找解决方案
- 工人提出的问题很快得以解决
- 员工困难可以被解决
- 改善了发言的权利
- 工人更加积极的工作，知道了如何保护他们的权利
- 员工更加积极的参与工作
- 员工更愿意表达观点
- 工人的建议可能会被采用
- 员工的建议更加被领导阶层采纳和解决
- 让我们有更多的权利去表达
- 增加了积极性
- 可能去行使员工权利
- 员工可以表达他们的建议和意见
- 增加了工作积极性
- 员工可以解决他们的个人发展问题
- 员工可以就他们的问题得到更好的反馈
- 员工可以就他们的问题得到更好的回应
- 员工工作起来更开心
- 员工可以更好的表达他们的观点
- 员工可以任何时候给反馈
- 当员工有问题的时候，他们可以找到更好的解决方案
- 增加了员工的积极性
- 在工作中发现问题的时候，他们可以主动找上级反映问题

3. 工作环境和待遇

- 员工和管理层更加友好
- 对员工待遇更加好
- 改善了员工生活和员工膳食
- 管理层更加友好
- 帮助员工在生活和工作中有更加开放的思维
- 更加舒适
- 工厂的外观和气氛被积极改善
- 改善了膳食
- 更加人性化的工作环境
- 员工之间更加和谐
- 员工更加和谐
- 员工福利
- 官方业务和流程更加人性化
- 员工和管理层更加友好
- 工厂更加人性化
- 工作氛围更好
- 更好的工作氛围
- 改善了工作环境
- 工厂有了更好的福利和待遇
- 改善了工作环境和福利
- 更好的福利和薪酬

4. 管理系统有效性

- 管理层不再只关心生产进度，而是关注员工的能力，工作时间和效率
- 生产会议
- 更加标准化
- 工厂改善了工人保护供给设施，更加关注生产安全性
- 管理层更加专业
- 系统更加专业化
- 更加标准化的工作流程
- 改善了公司的效率
- 增加了工作生产率
- 改进了效率
- 更加标准化的员工
- 工作更加积极
- 职业安全

5. 负面反馈

- 不知道



针对工人代表态度的变化

工人对开放性问题的回答分析

工人被问到Quizrr工人契约培训是否在工厂流程方面带来其他改变。这些开放性问题的回答被分成了四个主要的类别。

许多回应者声称Quizrr工人契约培训带来了更好的沟通和理解，更加积极地参与，更好的工作环境还有其他工作方面的改善。

不止如此，许多回应者看到了行为上或者流程上的改变，比如解决问题方法的改进。如果果真如此，这是一个显著的成果。最重要的是，Quizrr工人契约培训在针对工人代表的态度改变的过程中起了明显的作用。这些也被Axel Johnson公司的当地代表确认。据这些回应者，Quizrr在提供一个更

好的理解和开放的工人代表系统方面提供了很好的帮助。

最后，许多回应显示了工厂在系统方面的改进。这些表明培训确实在标准化，流程化和产品相关的流程方面改善了常识。

在解释回应时的考虑

值得注意的是，在分析过程中，同样的词汇在同一个供应商的回应者中重复出现。这些表明同一用户可能注册了多次。这些重复显示有欺诈行为，因此不被计算在内。同时，同一供应商的其他回复者在开放问题的回答中的词汇显示了多样性。

尽管考虑到方法中的缺点，这个调查整体的印象在许多方面仍然有积极的意义。

在Quizrr工人契约培训之后有其他行为或者流程的改变吗？

工人对开放性问题的回答集群

1. 沟通，知识和理解

- 有规律的会见雇员
- 有规律的开会讨论有关雇员问题
- 经理规律性的来到车间与员工讨论他们的近期困难
- 雇员对工厂有了更好的理解
- 增加了雇员的觉悟
- 人际沟通很多
- 对工作清晰的理解
- 对火警增加了觉悟
- 人人都很欣赏对话沟通
- 更多的透明性
- 雇员懂得更多的人权知识
- 改善了内部沟通
- 对工厂有了更多的理解
- 理解了工人代表的选举流程
- 雇员了解了相关法律和法规
- 增加了责任感
- 雇员愿意参与更多此类培训
- 雇员对他们的权利有了更好的理解
- 对于如何对待工厂有了更多的理解
- 对工人的选举过程有了更好的理解
- 对于解决雇员问题有了更好的技巧
- 熟悉了工人代表选举流程

2. 积极参与，问题解决，训练权利

- 主动工作，生产安全和保护措施，工人的法律权利
- 工厂改善了膳食，加班更加合理合法
- 工人更加活跃
- 人人可以更好的发表意见
- 每人都有改进意见
- 权利和责任更加容易实现
- 工人代表选举过程
- 及时解决问题
- 改善了工人代表选举流程
- 雇员在工作中更加活跃
- 雇员比以前更加活跃
- 员工问题能够及时解决
- 员工的问题及时被解决
- 更好的解决员工的问题
- 雇员在参与沟通方面更加积极
- 公司在与我们沟通方面更加用心
- 工厂管理层了解了更多关于工人的现状

3. 环境和福利

- 雇员得到更加公平的对待
- 更多的员工把工厂看作是家，并得到管理层的关注
- 更好的工资和福利
- 改变了生活标准
- 工作中减少了麻烦
- 有了强烈的责任感和主观能动性
- 工厂感觉就像家一样
- 更好的工作环境和更好的动机去工作
- 更好的工作环境
- 工厂更加人性化，透明化
- 工厂的福利和环境变的越来越好
- 福利待遇
- 更好的福利
- 管理层和工人之间拉近了距离
- 行为更加有保障
- 工厂中的氛围更好，工作更加顺畅
- 员工的主观能动性
- 更加舒服
- 更好的管理
- 员工之间更好的关系
- 雇员之间更好的关系
- 雇员之间更加和谐
- 员工之间的关系
- 工人之间更加和谐的关系
- 员工之间更加和谐

4. 管理系统有效性

- 业务管理更加标准化
- 流程优化
- 安全生产
- 减少了工伤
- 更加标准化的工作流程
- 操作细规
- 常规化操作
- 更高的效率
- 流程持续改进
- 流程优化
- 更多透明化流程
- 流程简化
- 改进福利系统
- 政策完善
- 政策标准化
- 管理规范化的，工人职业化
- 保护性设备
- 员工在工作中增加了合作效率和安全保护操作

5. 消极方面

- 我不知道





Quizrr 工人敬业度

管理人员调查：
结论和分析



反馈系统得分高

管理人员反馈分析



回应人数

183

在评估Quizrr工人敬业度培训的影响时，管理人员被询问到：是否可以提名代表，是否举行选举，代表与管理人员见面的频率，以及这些会议的书面记录是否会被公开分享。

- 84%的管理人员表示工人可以在提名过程中提名代表，而55%的人表示这些提名是由于接受Quizrr培训而产生的。
- 88%的人表示已经举行过工人代表选举，而82%的人表示Quizrr培训在此过程中有所帮助。

- 71%的经理说工人代表和管理层定期开会。
- 75%的人说书面记录是在工厂共享的，大多数人表示他们会跟进工人的评论。

对于工人提名，84%的人表示该流程得到了很高的分值。即使无核实的分，工人提名程序已经在一些工厂中得以实施，这得益于Quizrr团队和当地代表的支持和努力。

关于Quizrr的影响，55%的管理人员说提名之所以发生是因为Quizrr工人敬业度培训，这意味着这些培训产生了影响。

在尚未实施工人提名的工厂，管理人员可以选择“它将在六个月内发生”这一选项。总共有14%的经理选择此选项，这可以解释为变化的迹象，因为在培训之前工厂已经存在工人代表，而这些工人代表很可能是由管理层选派的，而非由工人提名的。因此，可以预见一个新兴的流程正在形成，即工人提名。另一方面，这样的反馈也可以解释为旨在取问卷设计人员。

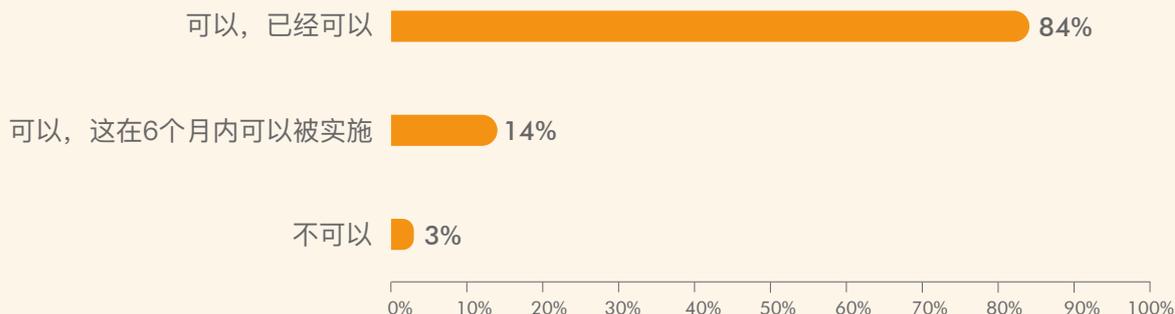
关于工人代表选举，88%的人表示已经举行过选举，82%的人表示Quizrr培训在此过程中有所帮助。光从数字来看，很难说这是定量的现实，但是这些反馈至少说明了培训的在定性上的有效性：对工人代表的功能和含义的理解：改进了工作场所的沟通对整个工厂都有利。

在183位受访者中，有71%的管理者表示工人代表和管理者定期开会。其余29%的人说，他们很少见面，只有在需要时才见面。这显示了一个对于系统性和定期沟通的一个较高数字（可能是自大）。

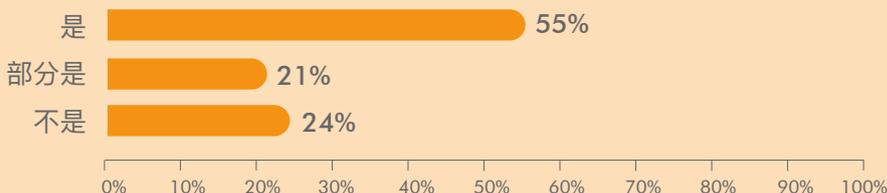
75%的经理表示这些会议的书面记录在工厂已经得以共享，21%的经理表示不知道，4%的经理告知不共享。如果十分之二的经理不知道会议记录是否在工厂共享，则存在改进的空间。

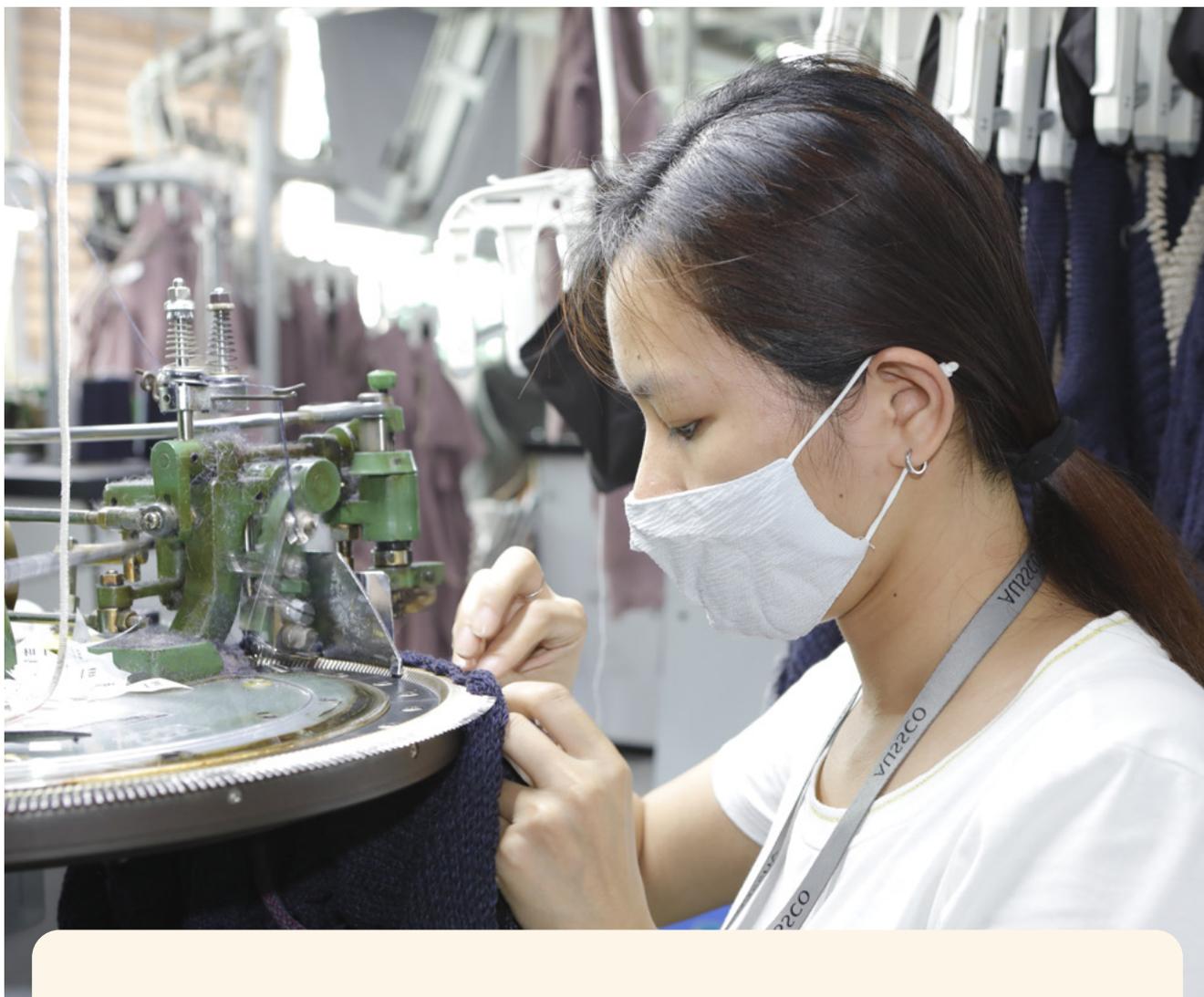
绝大多数管理人员（93%）表示他们会跟进工人的反馈。只有2%的人说他们不跟进工人代表在会议上的意见。如果是这样，这说明功能性反馈系统在绝大多数工厂都已经得到实施。经理们的反馈与我们获得的工人的反馈是一致的，因为工人在问卷中表示在工厂能够很及时的解决工人存在的问题，而且他们与管理层的沟通得到了改善。

工人们可以在工厂基于代表程序选举代表么？

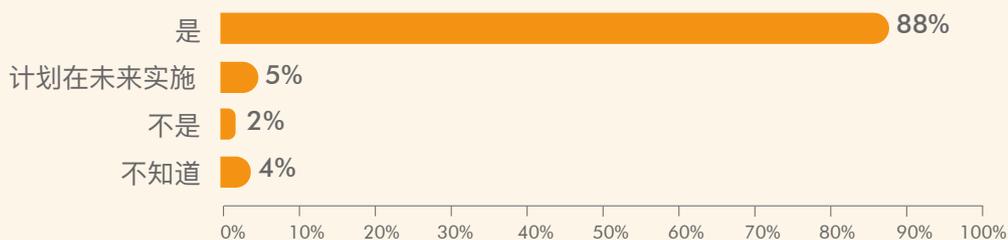


如果可以，这是培训的结果么？

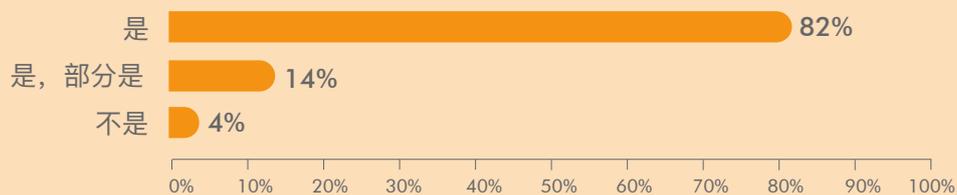




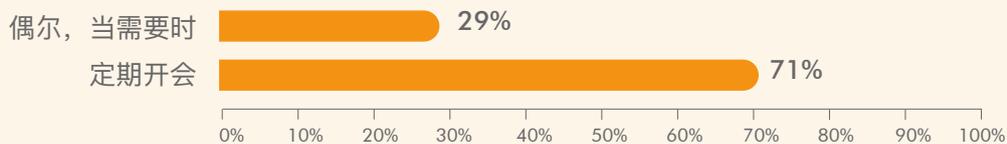
在有工人代表选举工厂是否 实施工人代表选举制度？



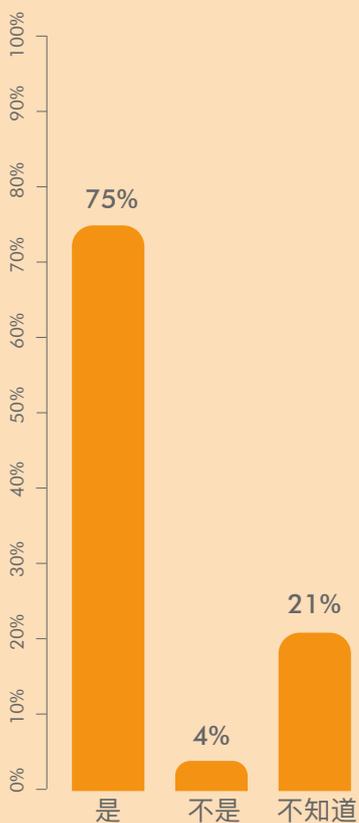
如果是，是因为quizrr培训么？



工人代表和管理人员多长时间开一次会？



会议记录会在工厂公开么？



工人的建议会被管理层重视并跟进么？





功能型工人契约的表现

对经理们的开放性问题回答的分析

经理们被问到哪种Quizrr工人契约培训有帮助。基于回复，划分为三个主要的方面：

1. 知识和沟通
2. 积极参与和保护权利
3. 管理技巧和职业水准

考虑到工人的情况，沟通改善和问题解决是被经理们认可为Quizrr培训的产物。而且这些回应显示了一定程度上的职业满意度。也可以认为培训为能力提升有帮助。诸如工作技巧，个人提升，标准提高方面的改进都有体现。

一个回答反驳了所有其他的回应。他声称工人代表是经理们指定的，而且“他们只说经理们允许说的”。这个回应表明非职能型工人代表问题依然存在在许多工厂里，而且在Quizrr工人契约培训之后依然存在。

工人契约培训如何有帮助？

经理们对开放性问题的回应集群

1. 知识和沟通

- 学习到了很多知识
- 学习到有用的知识，比如如何维持权利
- 我学习到如何解决问题
- 对和工人对话有帮助
- 畅通了管理团队和工人的沟通
- 工人和管理层的沟通更畅通了
- 提高了个人觉悟
- 个人经历觉得有用
- 培训帮助我们解释新的信息和知识
- 改善了工人和管理层的关系
- 增强了雇员的主观能动性

2. 积极参与，权利

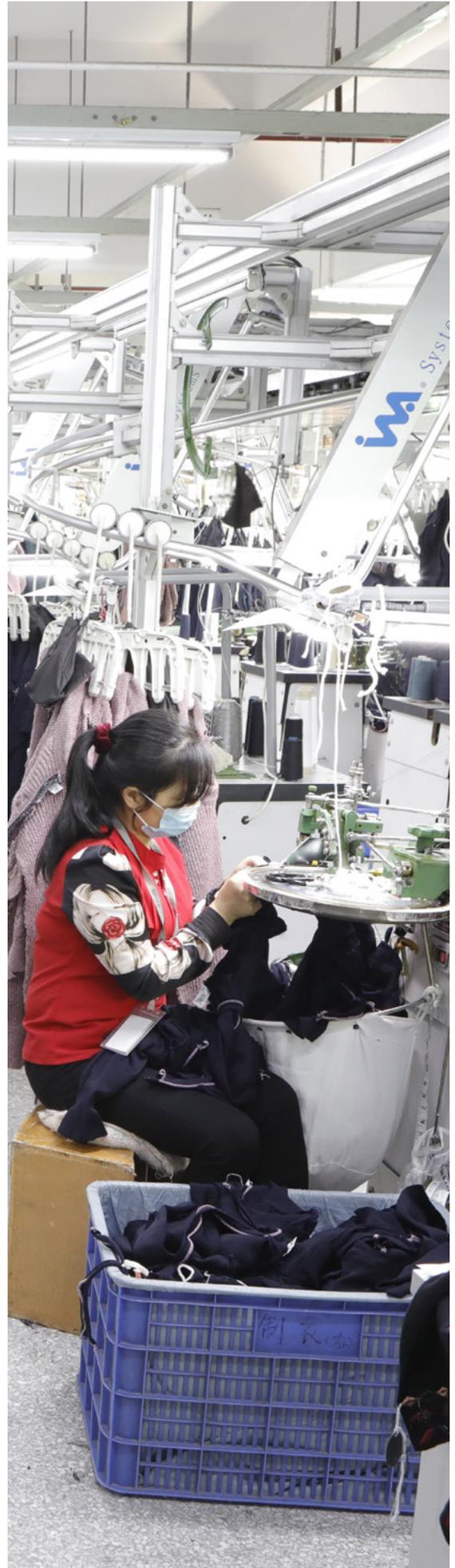
- 对员工的各个方面更加关注
- 对每个员工的方方面面更加关心
- 培训保护个人权利和利益
- 培训保护了工人和他们的利益
- 在工人代表的选举中有帮助
- 通过系统的学习使得工人明确责任和权利
- 培训帮助我们了解到员工参与的最好形式

3. 管理技巧，职业水准

- 增强了工作技巧，个人成长飞速
- 提高了个人工作技巧，改善个人每个方面的提升
- 在公司中提高了技巧
- 公司正在实现这些框架
- 改进了工作效率，改善了公司规定
- 改善了管理能力
- 提升了管理标准
- 改善的技巧可言帮助改进效率和提升生产率
- 更好的管理雇员
- 人力资源经理应该得到更多此类培训

4. 负面回答

- 工人代表不是工人选举的，他们是被经理们指定的。工人代表只说经理们允许他们说的。







Quizrr 薪酬管理系统

针对工人的问卷调查：
结论和分析

什么是Quizrr薪酬管理培训？

供应商认识到工人契约和适应国际标准的必要性和重要性，也理解一个公平激励的工作环境的重要价值。这也需要一个优秀的薪酬管理系统到位，来保证个人技巧和经验反应在薪酬水平上，而且工人要了解他们的薪酬结构，也要能够让其有机会进行个人发展。

Quizrr薪酬管理培训介绍了薪酬管理系统，雇佣福利，加班规定，以及事业发展机会，以鼓励一个更加稳定和被激励的员工团体。这个项目也包含了工人对于雇佣合同的权利，职位描述，薪酬，加班补偿，以及社会安全方面等的法律条款要求。而且，培训还包含了薪酬不公平待遇，招聘，事业发展和工作场合对话等。

Quizrr薪酬管理系统培训

- 市场：中国
语言：中文
内容：短片，小测验
学习模块：
- 雇佣关系
 - 薪酬
 - 支付系统







法定工资和工作场所沟通的关键要点

工人反馈分析



回应人数

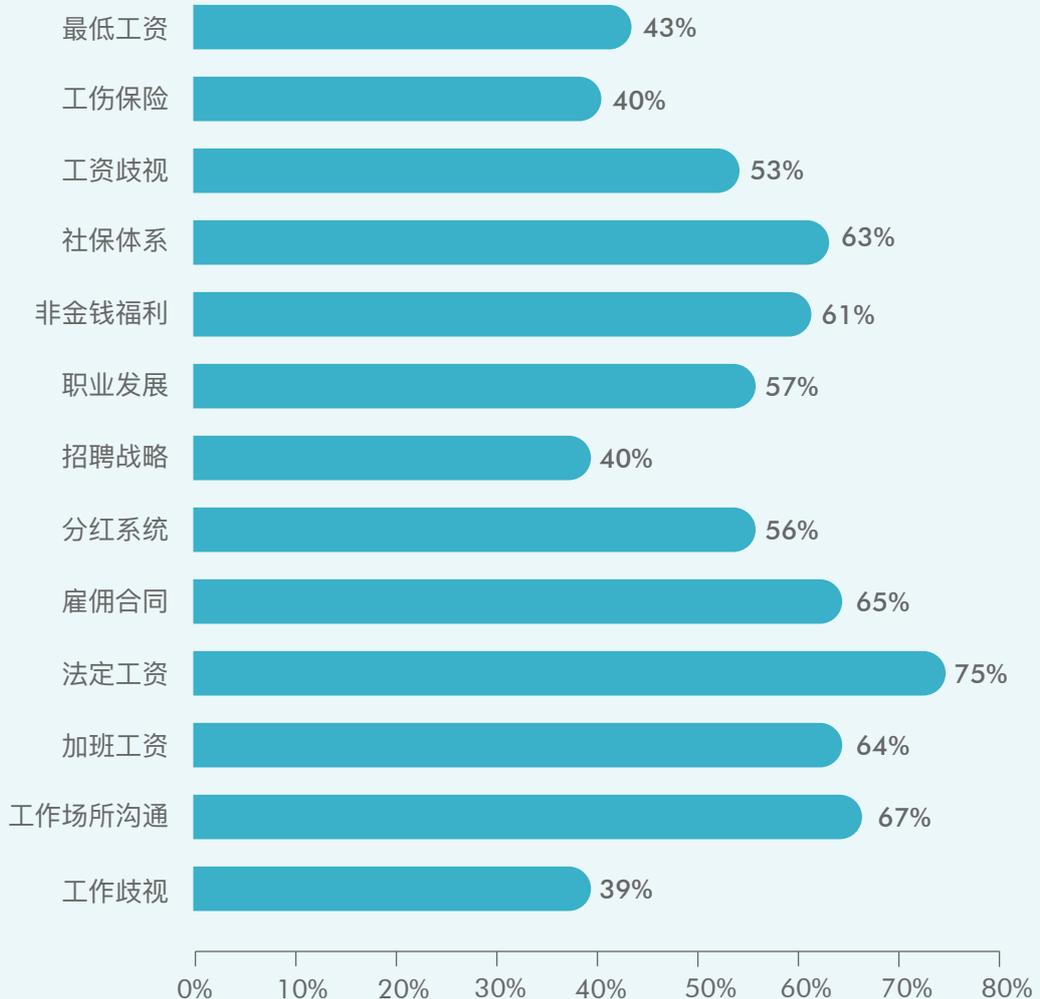
438

在评估Quizrr工资管理培训效果时，工人被询问到在工资，保险，社会保障，福利和合同等方面的知识是否有所提高。

75%的工人声称他们增加了对法定工资水平的了解。由于中国工

厂没有集体谈判机制，因此工资通常会采用地方或地区的最低工资。有时，工资设定不会考虑到个人技能，责任心和工作年限。Quizrr工资管理培训向工人传授了有关基于能力的工资设定系统，包括工人和管理层的不同角度。由于法定工资水平是最受欢迎的收入，因此我

Quizrr 工资管理培训是否怎家了你 对以下话题的了解?



们可以假设这是因为在培训前工人没有获得相关的知识和信息，这很可能取得了显著成果。

评分最高的第二个选项涉及对增强工作场所沟通了解。这与工人们对自己获得公平工资的能力紧密相关。超过一半的受访者（53%）说，他们提高了对工资歧视的认识。工资歧视是一个复杂的问题，如果缺乏认识，是很难解决的。因此，大量的受访者表示他们增强了对这两个领域的了解，这是一项重要的成就。

被提到最多的第三个话题（就业合），问卷结果表明工人需要获得更多信息。获得有关合同的知识非常重要，在将来的培训中必须进一步加强。

64%的工人说，他们了解了更多有关加班费的信息，这是中国厂商（乃至全球生产）中最具挑战性的合规性问题之一。过度加班的原因可能是来自客户的不良购买行为，工资不足或强制加班。因此，加班工资的实际支付是用于区分，工人被面临剥削风险或自愿加班以增加其净收入是非常重要的信息。



在这个谜题中增长的知识是一个重要的部分

对员工开放性问题的回答的分析

为了评估Quizrr薪酬管理培训带来的影响，工人被询问关于他们是否注意到培训之后工厂有哪些变化。

基于回复，分了五个主要方面：

1. 沟通
2. 工作场所
3. 薪酬和社会福利
4. 整体的认可
5. 负面信息

很多回复都是很积极的，比如第四个方面，然而也有一些回复显示并没有什么变化。这些积极的回复表明对培训的整体认可。很多都提到了对薪酬管理的核心问题有了更多的理解：工资计算和对薪酬状况的理解。这是薪酬管理培训最好的结果，培训必须被认为是这个谜题的一部分。

因此，这些回应表明薪酬被提升了，比如“更好的收入”和“改进了社保流程”，不能被解释为是Quizrr培训的结果，即便这可能是真的。从方法学上看，薪酬管理系统培训是否带来真正的薪酬提升是很难验证的，然而经过培训，对薪酬计算的认知在某种程度上有了提升。

在薪酬管理培训之后你注意到有哪些效果？

工人对开放性问题的回复有如下几个集群：

1. 沟通

- 沟通
- 更畅通的沟通
- 管理层和员工之间更好的沟通
- 改善了工作场所对话
- 改善了工人和管理层的沟通
- 我可以表达我的观点
- 对法律和规章制度有了更好的理解
- 理解了如何解决问题和误解
- 学到了新知识
- 管理层更加友好
- 改善了沟通技巧
- 改善了管理技巧
- 了解了法律和规章制度
- 工人的职业发展更加清晰
- 更透明的招聘流程
- 工厂管理更着眼在雇员沟通方面
- 如何选举工人代表

2. 工作场合

- 改善了管理
- 工作流程优化
- 工作状况更加有自觉性
- 工人人力安全有了极大改善
- 改善了工作效率和产品质量
- 工人更会保护自己
- 改进了工作效率
- 更高的生产率

3. 薪酬和社会福利

- 我们得到更好的收入以获得更好生活
- 增加了薪酬和福利
- 薪酬更加合理了
- 之前有好多事情不了解，现在我明白了很多，比如社保。
- 工资计算
- 同工同酬，没有薪酬不平等
- 更多的加班费
- 对工资计算更加清晰的认识
- 工伤保险更加方便
- 改善了社保流程
- 更好的工资和福利
- 更多的非现金福利
- 对薪酬的关键点有了更好的理解
- 理解了薪酬的状况
- 公司的工资管理系统更加完善

4. 整体认可

- 福利会缓慢增加
- 非常好
- 工作更好了
- 更加舒适的工作
- 非常棒
- 极大的改善
- 好的变化
- 变化很大
- 非常好
- 极其开心
- 对我们好
- 对工作更有热情了
- 雇员的态度变化了
- 变化很大
- 生活改善了，运动设施改善了
- 学习新知识
- 工作条件
- 工作环境
- 对日常工作有帮助
- 非常好
- 对日常工作有帮助
- 好的工作氛围
- 好的工作条件
- 工作氛围很好
- 改进了雇员的主观能动性
- 好的环境
- 好的条件
- 更好的工作条件
- 有助于日常工作
- 减轻了工人的生活负担（生活更容易）
- 工人对工作有了更多的主观能动性
- 对工人权利的强调
- 有了更好更完善的系统
- 经理们更加友好
- 工厂更加有秩序
- 改善了工人的主观能动性
- 更安全的工作场所
- 雇员在发现问题时更加主动解决
- 更好的福利
- 流程被改善了

5. 负面信息

- 商业减少，标准的工作时间
- 没有改变
- 不清楚
- 不
- 不是很清楚



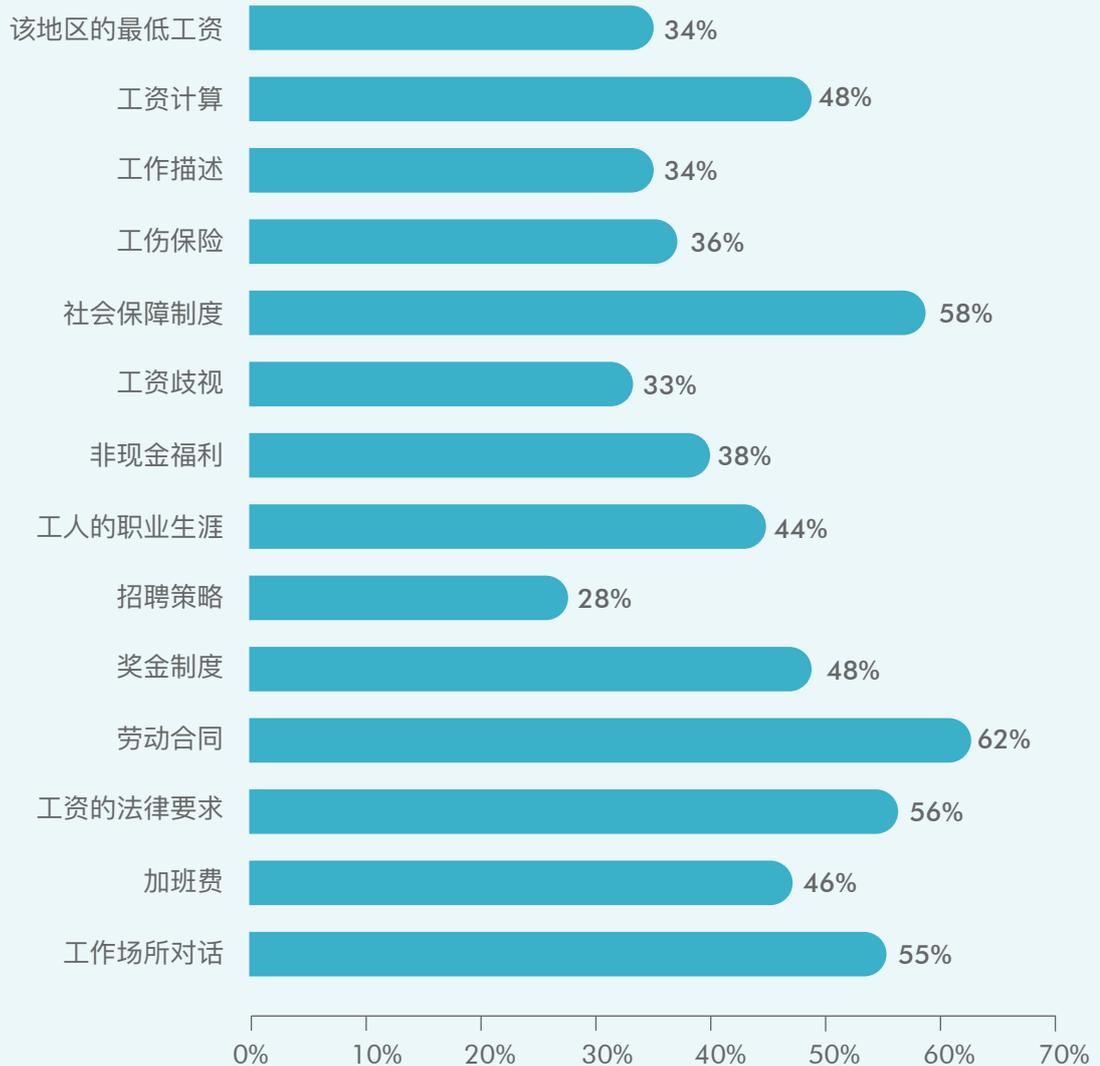


Quizrr 工资管理系统

管理人员问卷:
结论和分析



工资管理培训是否提高了您在以下任何方面的知识水平？





知识提升的关键领域

经过培训，知识水平在三大方面得到最显著的提高：

62%
劳动合同

58%
社会保障制度

56%
工资的法律要求

关于经理们答复的分析



回应人数

160

在评估Quizrr工资管理培训的作用时，向经理们提出了和工人们同样的问题，即他们在工资，保险，社会保障，福利和合同方面的知识水平是否得以提高。

值得注意的是，经理们知识水平提高最多的领域是关于合同的，它是一个基本的主题。需要考虑在内的是，经理调查的受访者并未细分。调查结果包含了高层和基层管理人员的回复。在培训之前，没有

员工责任的生产线经理们很可能在这些领域缺乏能力。

社保是对于中国本地工人和外地工人越来越重要的第二高领域。社会福利是在工作所在省份被缴纳的，回到工人家乡是无法享受到的。雇主正确的处理社保系统是至关重要的，为了让员工能享受到他们应得的福利，应让员工清晰了解这个系统。

学术评论

近年来，中国的社会责任审计遇到了重大挑战。一些生产公司似乎对现有的劳动法，社会责任审计和合规标准感到满意，因此对进一步改善工作环境和加强公司凝聚没有更多的努力。

自2014年以来，Axfoundation一直致力于创建和提供有价值的有意义的培训。Axfoundation致力于发展员工的基本能力，这被接受为是将可持续发展模式纳入公司劳动实践的基石。

本报告对于Quizrr培训可以分为三个主题，涵盖了劳资关系的核心内容。生动的教学方式和培训的灵活性给受访者留下很深刻的印象。由于培训项目是委托给专门的第三方非营利组织，因此有着可被接受的一定程度上的独立性，专业性和相关性。

本报告基于对培训的三个主题的评估以及对培训效果的详细评述。总体上看，培训在保护工人权益，工人代表选举制度和劳资关系方面发生了重大积极影响，因此我们可以确认培训的有效性。特别的是，对管理人员的培训使他们能够掌握工资管理的基础知识以及获得支持交流培训所需的技能。显然，许多想要实现更有效地沟通的管理者由于缺乏方法和对系统的理解而受阻。这些都可以通过培训来实现。

然而，除了明显的进步意外，我们还应就继续培训提出建议，并且就评估本身提出意见。

首先，采样可能存在问题。如报告中所述，在某些情况下，员工可能会多次扫描QR码以至于用同一部手机多次填写调查表。供应商也可能鼓励员工遵循指令而致使调查的真实度降低。在未来，这些问题可以通过在技术上更好识别个体员工来避免。

其次，图表显示的结果缺少评估前和评估后测试比较。这种方法旨在比较培训前后的同一参与者态度和行为的变化。这种比较可以作为是衡量培训效果的客观方法。

第三，问卷问题和表达方式的设计需要完善。例如工人代表的民主选举可以包括：提名工会领袖候选人，提名集体谈判代表或提名生关于活条件的代表。而当工人没有足够的权利实施工会领导人和集体谈判代表的情况下，他们确实可以在参与选举与生活条件有关的代方面享有较高的参与度。问卷没有区分代表的类型，这可能导致过于乐观的结果。此外，问卷中并未区分不同类型的管理人员，而总经理的观点与高级经理的观点大不相同。在解决如何减少冲突的问题时，除了调查中列出的问题外，还应考虑公司内部发生的劳动仲裁案件和劳动投诉案件的数量。

翟玉娟，法学博士，深圳大学法学院教授，深圳大学劳动法和社会保障法研究所所长。2006-2007年在西北大学做访问学者。她还曾担任广东省劳动关系委员会副主任和深圳市劳动争议仲裁委员会仲裁员。她在劳动法和社会保障法领域从事法律实践和理论研究多年。



可持续的生产和消费是地球和人类赖以生存和繁荣的前提。从饮食到衣物，从技术使用到用来装饰房屋的物品，这一切都适用。正在加速增长的消费，不仅给自然环境带来严重风险，而且还给全球供应链中的工作人员带来严重风险。Axfoundation致力于发起、支持和执行旨在促进全球运营链中的可持续性的发展项目。我们认为，负责任的供应链管理应包括员工产能建设和超出审计范围的活动，旨在增强工人的能力并鼓励工作场所各方之间的和平对话交流。

—
**行动带来灵感，
灵感激发行动**



AXFOUNDATION

请在社交媒体上关注我们@axfoundation

www.axfoundation.se