

青年在工作中的权利



国际劳工局

青年人体面劳动



青年在工作中的权利

青年人体面劳动

作者：ValliCorbanese 和 Gianni Rosas

青年就业项目
国际劳工局

教师手册

版权 © 国际劳工组织 2013

2014 年第一次印刷

国际劳工局出版物享有《世界版权公约》第二项议定书中规定的版权。未经允许，在标明来源的情况下可以转载部分内容。如需复制或翻译，应向国际劳工局出版部门（版权和许可）申请复制权和翻译许可，地址：International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, 或发邮件至：pubdroit@ilo.org。国际劳工局欢迎此类申请。

已在复制权组织注册的图书馆、机构及其他用户可根据许可复制。请访问复制权组织国际联盟网站 www.ifrro.org 得到本国复制权组织相关信息。

Corbanese, Valli

青年在工作中的权利：教师手册

作者：Valli Corbanese 和 Gianni Rosas

国际劳工局－日内瓦：国际劳工局，2013 年

978-92-2-528393-1（印刷版）

978-92-2-528394-8（网络 PDF 版）

国际劳工局；青年就业项目

工人权利 / 工作条件 / 青年

04.02.5

国际劳工组织出版物数据库分类

国际劳工局出版物使用的名称符合联合国惯例，其内容不代表国际劳工局对任何国家的法律地位、区域或领土及其当局、或边界划定发表意见。

署名文章、研究报告和其它文稿，文责由作者自负，出版发行并不构成国际劳工局认可其观点。

提及的企业和商业产品和生产的名称不意味其得到国际劳工局的认可，而未提及的企业和商业产品和生产也并非得到不认可。

国际劳工局出版物可以通过大型书商，或国际劳工组织设在当地的办公室获得，或直接联系国际劳工局出版部门，地址：Publications Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland。

新出版物的图书目录或清单可以从上述地址免费索取，或通过电邮索要：pubvente@ilo.org

欢迎访问我们的网站：www.ilo.org/publns

在中国印刷

教师手册

模块

1

导言 6

如何使用手册和工具包 8

青年与工作 14

模块

2

劳动合同 28

模块

3

社会保障 40

模块

4

工时、工薪与年假 52

模块

5

职业安全与卫生 58

模块

6

行使工作中的权利 70



工具包

模 块	1	青年与工作	84
模 块	2	劳动合同	98
模 块	3	社会保障	106
模 块	4	工时、工薪与年假	112
模 块	5	职业安全与卫生	124
模 块	6	行使工作中的权利	138

附件

附件 1	国际劳工组织公约	154
附件 2	术语表	162
附件 3	培训班的设计与实施：教师指南	166
附件 4	教学方法：利与弊	172
附件 5	课堂教学计划示范样本	176
附件 6	培训评估调查问卷	178

导言

在世界各地，广大青年男女正在作为生产性工人、消费者和公民为社会做出重要贡献。

2012 年 6 月国际劳工大会通过的题为“*青年就业危机：呼吁采取行动*”的决议要求各国确保青年人获得平等待遇，享受到工作中的权利。此外，该决议还要求各国政府在充分考虑国际劳工标准的基础上出台青年就业政策。该决议还强调有必要将“工作中的权利”模块纳入到教育和培训机构的课程大纲当中，增强有关青年工人权利的认识。¹

关于国际劳工组织（ILO）

ILO 是负责制定国际劳工标准并监督其实施情况的联合国专门机构。它将各国政府、雇主组织和工会组织的代表聚集在一起，共同制定一系列旨在确保所有人获得体面劳动的劳工标准和政策。以总干事为首的国际劳工局是国际劳工组织常设秘书处，通过由日内瓦总部和全世界 60 多个国家的劳动和就业问题专家组成的网络开展工作。

设计该学习材料的目的在于帮助工会、就业服务机构、教育和培训机构以及青年组织开展项目，来增强青年人对自身在工作中权利的认识。这套学习材料由教师手册和工具包两部分组成，提供了有关招聘和工作场所情景的实践案例。本材料中还包括一系列个人或小组练习、参考资料、术语表以及主要国际劳工标准的总结。

¹ 国际劳工大会：“青年就业危机：呼吁采取行动”，2012 年 6 月于日内瓦。

参见：http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/textsadopted/WCMS_185950/lang-en/index.htm

教师可针对本国国情对手册中所载信息和工具进行适当改编，设计一套符合自身特点的培训课程。教材当中的附件 3 和附件 4 向教师提供了一套有关培训课程设计、教学和评估的指导方针。

这套学习材料在编写过程中充分汲取了国际劳工局在亚太地区、中东欧地区、拉美及加勒比地区实施的多项技术合作项目所积累的大量跨国和跨地区经验。其中许多项目对如何促进青年人工作权利以及国际劳工标准所包含的各项原则进行了尝试和发展。这些项目使得青年受益群体了解和认识到了他们在工作中应当享有的权利和利益。

如果没有国际劳工组织多名同事的宝贵支持、没有许多参与手册和工具包试点实施的青年工会会员的反馈意见，这套学习材料的编制工作将无法完成。我们感谢 Juliane Drews 在工作中的权利相关信息收集和对相关材料的审查方面给予大力支持，感谢 ILO 工人活动局的 Mohammed Mwamadzingo 在这套学习材料起草过程中提供的有效反馈意见，同时感谢 ILO 传播和公共信息局的 Karen Naets-Sekiguchi。特别感谢 Patrick Daru 和 Guillermo Dema 在教材试用方面提供的反馈意见和给予的大力支持。

最后，我们最应该感谢不列颠哥伦比亚省加拿大劳工理事会“青年工人认知课程”培训师 Brian Campbell，感谢他提供了非常有用的反馈意见以及对本学习教材内容进行的同行评审。

如何使用手册和工具包

学习目标

编写这套培训教材的总体目标在于为教师设计有关工作中的权利的学习课程提供指导框架。该培训教材旨在定义“体面劳动”、帮助青年工人明确他们在促进和维系工作场所公平和效率方面的作用，这也是青年工人群体发展的主要目标。

通常情况下，各国劳动法对青年人进入劳动力市场时的工作条件都已经做出明确规定。不过，许多青年工人往往缺乏对这些法律的了解，也不知道这些法律与他们的就业经验有什么联系。因此，这套学习材料旨在给出青年工人所需的信息，以便他们为自己的第一次工作经历做好准备。

培训对象

手册和工具包中所包含的练习是专门为即将进入劳动力市场或近期刚刚进入劳动力市场的 15 至 24 周岁青年人设计的。参加该课程的学习不要求学员具备特定专业知识。不过，学员需要具备基本读写能力和计算能力。

对教师的要求

教师手册和工具包作为参考工具，不仅可供负责就业促进工作的劳动力市场服务机构工作人员参考，也可供工会组织、就业服务咨询顾问、学校教师和培训师、青年领袖和同行参考。

教师应当熟悉所在国家现行的工作中基本权利，而且愿意获取有关劳动法的其他信息。教师需要具有一定的创造力，具备良好的授课能力和培训技巧。这一点在针对青年学员的需求来改编相关学习材料时尤显重要。教师的主要作用在于介绍相关信息和“专门知识”，以便帮助青年工人熟悉他们应当享有的工作中的基本权利。

教材结构与内容

教师手册的教学由六个培训模块组成，共计大约 13 个培训学时。这些培训模块可分开教学，授课时间也可延长或缩短，以实现教师 / 培训师及其组织的目标。教师可根据学员的学习风格、可用于授课的时间和国家法律及具体国情对课堂练习进行调整。培训按以下六个模块来展开：

- ① 青年人劳动力市场变化趋势概述，包括对工作中基本权利和体面劳动原则的介绍；
- ② 就业合同的关键构成要素；
- ③ 社会保障制度；
- ④ 工作条件（工资、工作时间、病假、休假与解雇等）；
- ⑤ 职业安全与卫生问题、工作场所危险因素的识别以及减少风险的措施；
- ⑥ 向青年工人给出实用的建议，来帮助他们解决工作场所冲突以及通过协商获得体面的劳动条件。

学习侧重点

教师手册把学习重点放在增强青年工人对其工作中权利的认识、使其能够确定自身的工作条件是否与这些权利一致。此外，手册中提供的各种练习旨在增强青年人的核心能力，帮助他们更有效地行使其作为工人的权利，这些核心能力包括：

- 信息收集、分析与整理（发现和陈述相关信息的能力）；
- 沟通技巧（与其他人有效沟通的能力）；
- 团队协作（与其他人一对一互动或在小组内互动的能力以及作为一个团队成员开展工作的能力）；
- 解决问题（运用批判性思维解决问题的能力）。

课堂练习

每个模块都有明确的学习目标，并辅之以相应的个人和小组练习，教学所需大致时间也已给出。手册中对教师关于工作中的权利和教学过程两方面如何开展授课都给出了参考意见。

手册中建议开展的练习仅供教师参考。个人练习和小组练习示范样本见工具包附件。教师应当尽可能对这些内容进行改编，以适应各自具体国情，更重要的是适应学员的学习需求和学习风格。

教师需要在培训班开班时强调，学员应对自己的学习负责，而且大多数学习将通过实践练习的方式来进行。教师不仅应当向学员解释通过练习要吸收到哪些信息和思想观念，而且应当向学员解释通过这些练习要加强哪些可在工作场所中运用的能力。

教师应当在每一次小组练习结束后设置一个小结环节，让学员有机会分享各自的体会和想法。培训班结束时，应当开展培训评估，获取学员的反馈意见，以便进一步完善该学习课程。

评估问卷的示范样本见附件 6。

可通过让当地不同就业领域的专家参与授课，来丰富和完善该学习课程。工会代表、来自当地企业的人力资源经理、劳动监察人员和青年工人自己都有宝贵的经验可以分享。争取他们的参与可使培训班更具有参考价值，更加丰富。

课程的本土化改编

为了对手册中的学习内容进行完善和本土化改编，教师应当收集和整理有关本国工作条件（最低工作年龄、工作时间、最低工资和社会保障体系）和职业卫生与安全条例的信息。教师可将这些信息汇编到关于工作中的权利的卡片上，在培训期间分发给学员（关于如何设计这些卡片在模块一中给出了示范样本）。此外，收集与分发书面就业合同与工资条样本有助于学员更好地理解其应当享有的权利。

学习内容所涉及的专业信息来源

- 国际劳工局 (www.ilo.org)

所有国际劳工组织公约的信息均可参见 <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>。

“劳动力市场的主要指标”是有关 1980 年到最近有效年份劳动力市场 18 个主要指标的国家级数据的综合数据库。可通过下列网页进入该数据库：

http://www.ilo.org/empelm/what/WCMS_114240/lang-en/index.htm

“工作条件和就业法规数据库”概述了全世界 100 多个国家在工作时间、最低工资和孕产妇保护方面的司法环境。可通过下列网页进入该数据库：<http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>

“青年就业政策全球数据库 (YouthPOL)”包含针对青年的政策措施以及对青年人就业产生间接影响的政策措施的信息。可通过下列网页进入该数据库：<http://www.ilo.org/employment/areas/youth-employment/youth-pol/lang-en/index.htm>

- 你所在国家劳动部门在本地区或地方的办事机构。
- 附近的全国工会办事机构或地方劳工理事会。关于国际工会联盟会员名单，请参见：http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/No_13_-_List_Affiliates_08GC-2.pdf
- 中央或地方企业组织。关于国际雇主组织国家会员的联系方式，请参见：<http://www.ioe-emp.org/en/member-federations/index.html>

教师手册正文提及了一系列国际劳工组织（ILO）公约。这些公约依照主题编列在附件 1 中。该附件也对这些公约明确规定的条款进行了概述。如果开展培训活动的国家已批准附件 1 所列的某个劳工标准，应有该国官方语言的文本。教师可从负责劳工和就业事务的部门或从工会处获取本国官方语言发布的国际劳工组织公约文本。有些国家还会在互联网上公布国际劳工组织公约的本国官方语言译本。教师还可直接从国际劳工组织网站上获取更多相关信息（参见前页文本框）。

教师还应当向青年工人提供各类能够给出有关劳工权利的信息以及能够就如何确保这些权利得到尊重等问题提供建议的机构或组织的联系地址、电话号码、电子邮件地址和网址。这些机构包括工会、就业服务机构、劳动监察机构、机会平等委员会、劳动仲裁机构、职业安全与卫生机构。

最后，在培训班开班之前，建议教师：

- ① 仔细阅读教师手册和工具包，熟悉授课内容和各种练习，确定哪些模块需要进行本土化改编，同时准备好培训班需要用到的各类学习资源；
- ② 收集有关本国劳工标准的必要信息；
- ③ 制定每个模块的课堂教学计划，突出学习目标、授课内容、练习和教学材料（附件 5 给出了课堂教学计划示范样本）；
- ④ 审阅附件 2 所附《术语表》，选出那些与即将开展的培训班最相关的术语。

模 块

1

青年与工作

体面
劳动



学习目标

该模块学习结束时，学员将能够：

- 列出本国青年劳动力市场的主要特点；
- 明确工作中的基本原则和权利；
- 清晰定义什么是“体面劳动”。

教学时间

120 分钟

课堂练习

- ① 公平的工作场所
- ② 灵活就业及其利弊分析
- ③ 对歧视说不！
- ④ 体面劳动百万富翁比赛

课程介绍

模块一开始部分旨在向学员介绍此次培训的总体目标，帮助教师让学员对课程有初步印象。工具包中提供了几个破冰游戏的例子。学员还应当了解学习进度（各个模块的编号和内容，以及预期学习成果）以及将要在培训过程中用到的学习方法，比如“边做边学”。

第一模块学习的核心宗旨在于讨论青年工人在进入劳动力市场时面临的主要障碍，并介绍工作中的基本原则和权利，包括“体面劳动”的定义，以及它对初入劳动力市场的青年工人的影响。模块一的整体设想是，教师运用大量有关本国及国际劳工标准的信息来辅助课堂教学活动。

教师手册和随附工具包中介绍了“工作中的权利卡”要包含内容的建议。

青年工人状况

当青年人初次进入劳动力市场时，他们经常会面临诸多困难（缺少工作经验、教育证书不符合雇主要求、可供选择的工作岗位有限等）。一旦受雇，他们的合同期限一般短于老员工，当企业陷入困境时，他们也更有可能成为首批被辞退的员工。他们往往不得不接受任何工作以求获得工作经验，为将来能够谋得一份更好的工作增加筹码。不幸的是，有时这会让他们陷入两难境地——要么接受低薪且环境恶劣的工作，要么根本没有工作。即使青年工人了解他们的权利，也往往因为担心会被开除，或者蒙上“麻烦制造者”的污名而不敢维护自己的权利。

教师应当列出劳动力市场新进人员在本国及当地劳动力市场可能面临的各种情况，由此发起针对青年就业的讨论。下面

列出了需要收集的信息，但所列内容并非详尽无遗。这些信息可在通常由国家劳动统计机构或部门进行的季度及 / 或年度劳动力调查结果中获得。如果某个国家未进行劳动力调查，教师可参考人口普查数据或公共就业机构收集的劳动力市场信息等其他统计资料来源。

- 青年（15 至 24 岁，或依照国家定义）² 占总人口的比重；
- 在校、受雇及失业青年人口估计数量（同成年人相比）；
- 受雇于经济部门（农业、工业以及服务业）的青年人数量及职位分布（经理、技术人员、文员、服务人员等）；
- 工作条件（工作小时、全 / 兼职、长期 / 临时工作）；
- 在非正规经济中工作的青年人的估计数量。

在非正规经济中工作的青年工人数量信息通常非常之少、无法获得、甚至根本没有。教师应当至少努力搜寻获得一些有关非正规雇佣情况的估计，并为学员提供一些非正规工作的案例（比如，晚上在酒吧打工获取现金报酬的工作，无合同和无固定工作时间的工作，或者正规就业合同只按照最低工资标准给付工资但以非法方式支付其余部分现金的工作）。这些信息同样也可用于识别劳动力市场中处于最劣势地位的青年工人群体（参见模块三）。

² 一些国家对“青年”的国际通行定义做了扩展，将所有 29 岁以下的人口也包含在内。

课堂练习 1.1：公平的工作场所

应该为青年工人提供机会，让他们反思此前对劳动力市场以及工作中的权利已经有了哪些认识。教师可要求他们两人一组或分成若干小组，让他们根据以往的工作经验（例如，暑期工作或实习工作经验）回答下列问题：“什么是公平的工作场所？”对于那些既没有工作经验也没有求职经历的学员，可让他们借鉴朋友或家人的经验。

设计这个练习的目的在于促进有关工人享有公平待遇问题的讨论。练习开始前，教师应当用彩色卡片对本国目前生效的主要劳动法规进行归纳和汇总。有关如何准备“工作中的权利卡”的例子见工具包附件（课堂练习 1.1：公平的工作场所）。这些卡片可随着课堂教学活动的开展而张贴在培训班教室墙上，也可贴在白纸上，以便学员在上课期间讨论工作中的权利时能够随时参考。要汇总信息与《教师手册》内容（最低就业年龄、工作时间、最低工资、年假、病假、同工同酬、解雇等内容）保持一致。这些信息可在国家劳动法规、职业卫生与安全条例和（或）《一般集体劳动协议》中找到。此外，教师还应当与工会组织联系，因为工会组织通常会出版一系列有关职工权利的知识手册、宣传册和宣传单等。教师应当认真记录学员的评论意见，并充分利用这些意见准备或调整课堂教学与练习的方案。例如：学员可能会谈到授课时间方面的冲突或担忧；个别或特定行业工作场所的问题；他们想要讨论或忽略的话题；及他们所认识的可能因参与该课程学习而受益的人。

就业灵活性与不断变化的劳动力市场

过去几年，就业市场和工作条件发生了很大变化。劳动力市场变得越来越灵活，这对雇主和工人都是既有利也有弊。一方面，这使得企业能够对市场需求做出更快反应，同时能够为工人提供机会更好地平衡工作与家庭及其他责任之间的关系；另一方面，这种灵活性也可能导致工作稳定性降低。

灵活的劳动力市场通常具有以下典型特征：

- **灵活的就业模式** – 这种灵活性既体现在弹性的工作时间内，也体现在工作场所弹性运用各种工作技能。
- **雇用和解雇工人更容易、成本更低** – 在许多国家，劳动法改革使雇主雇用和解雇工人更容易。虽然这种改革使得雇主可以根据生产需要增加或减少雇工人数，但对工人而言，却意味着工作稳定性降低。
- **就业合同期限缩短** – 在许多国家，雇主与工人签订的长期或无限期劳动合同日益被短期和（或）有限期劳动合同所取代。
- **薪酬安排灵活性更大** – 这意味着工人薪酬总额的一部分必须与企业经营绩效（劳动生产力和 / 或公司利润）挂钩。某些行业工人的薪资待遇还可能体现了区域劳动力需求与供给方面的差别。

教师可利用上述特征以及文本框 1.1 所列术语和定义，引导学员进行一次关于不断变化的劳动力市场对青年工人影响的简短讨论。然后，开展下列课堂练习，来讨论劳动力市场灵活性的利与弊。

与就业灵活性有关的术语

文本框 1.1

年度综合工时制合同：企业采取的一种旨在减少加班费支出的方法。工人每年按固定的小时数接受雇佣，也就是说，他们每个月都将领到相同金额的工资，不论他们的工作时间多长。产量增加时，工人的工作时间会延长；产量减少时，工人的工作时间会缩短。

压缩工时和灵活工作周：压缩工作周指的是，用更少的工作日来完成相同工时的工作（例如，用一周工作四天取代一周工作五天），这样工人可享受更长的休息时间，这有助于招聘工人和减少加班时间，但是，如果工作日工作太长，可能会导致员工疲劳。

固定期限合同：在规定日期开始生效和规定日期终止的就业合同。

弹性工时制：工人可在规定范围内自行变更其每日工作时间，但在特定核心工作时间内（例如，上午 10 时至下午 4 时），则必须留在工作场所。这使得工人能够在某些工作日晚到晚走，同时还能够遵守每日或每周平均工时的约定。弹性工时制主要适用于管理层以下的办公室工作人员。

工作分担制：两个人分担同一份全日制工作的非全日制工作形式。他们之间通常有一个约定：即如果一个人生病或休假，另一个人将分担他的工作。

多技能工作：工人可接受多种工作任务的技能训练，这种做法可增加劳动力调配的灵活性。比如有必要增加特定工序工人数量时，可把其他工人调派到这些工序上，轻易解决问题。

非全日制工作：工时数少于国家基本工时标准（通常是一周工作大约为 35 小时）规定的任何工作。非全日制工人在薪酬和工作条件方面享有与全日制工人相同的权利。

临时工作：工人只在特定时间段被雇用，其中有些工作甚至可能是月度性工作。

课堂练习 1.2：灵活就业及其利弊分析

设计这个练习的目的是向学员介绍灵活劳动力市场的主要特征，尤其是灵活就业形式对工人的利与弊。培训开始之前，教师应当研究本国青年人中最常见的灵活就业形式（例如，非全日制或临时工），还应制作“工作中的权利卡”来汇总劳动法中相关条款。非全日制工作的“权利卡”内容也可从文本框 3 中摘取（参见模块二）。

教师可以将学员分成两组，指导各组讨论每一种特定就业形式分别给工人和雇主带来的利与弊。学员应当将他们的回答分别记录在两张白纸上（一张记录对工人的讨论结果、一张记录对雇主的讨论结果），白纸上分成“利”、“弊”两栏。工具包中给出了有关如何针对非全日制工作和临时工作开展此项练习的案例³。练习结束时，教师应当介绍适用于本节所讨论的灵活就业形式的规章制度并将相关“权利卡”张贴在墙上或白纸上。

国际劳工标准

ILO 三方伙伴（各国政府、雇主组织和工人组织）在国际劳工大会年会期间通过的国际劳工标准都以公约和建议书的形式呈现。国际劳工公约为国际条约，经 ILO 会员国批准生效。建议书是不具约束力的法律文书，阐述了旨在帮助各国制定适当政策和行动计划的指导方针。

³ 不同国家政策的更多实例及介绍可参见 <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/infosheets/index.htm>。此外，这些信息表还列出了这些变化对雇主和工人的利弊。

批准公约的国家应依照国际劳工标准所包含的原则对其国内法律法规进行调整。各国劳动法的标准可以高于其所批准的国际劳工组织公约规定的标准，但不得低于公约规定的标准。这些标准在青年人进入劳动力市场及其就业条件方面也做出了相应的最低指导原则（例如，最低就业年龄、工资待遇、工作时间、夜班工作和医学体检、职业安全与卫生和劳动监察等）。⁴

不论一个国家是否批准了某一国际劳工组织公约，公约中的标准都对各国劳动机构的运行起到了指导意义，树立了良好的劳动和就业规范。因此，国际劳工标准不单纯是对法规进行调整来符合已批准的公约要求，它对国内法律和实践都会产生影响。通常情况下，获得批准的公约将转化为国内法（这些规定可能出现在宪法、劳动法、社会保障规范、行业安全条例中）。

工作中的基本原则和权利

四个基本领域的八大公约已被认为是 1998 年国际劳工组织会员国通过的国际劳工组织《关于工作中的基本原则和权利宣言》的基石。《宣言》充分体现了各国政府、雇主组织和工人组织对尊重和促进在结社自由、强迫劳动、最低工作年龄和就业歧视等方面各项原则和权利的承诺。与公约不同，《宣言》不需要各国批准，但可自动适用于国际劳工组织所有会员国。教师应当将这些工作中的基本原则和权利汇编到“工作中的权利卡”上，然后将“工作中的权利卡”张贴到墙上或白纸上。相关示范样本参见工具包（模块一）。

⁴ 国际劳工组织：“游戏规则：国际劳工标准简介”，日内瓦，2009 年修订版。关于所有劳工组织公约的信息可参见 <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdisp1.htm>

有一个简单的方法来帮助教师强调工作中的基本原则和权利的重要性，就是由教师启动有关求职、任职或离职后就业歧视问题的讨论。如果一名工人尽管能够满足工作要求，但却因其性别、年龄、种族、族裔血统、性取向、残疾或宗教信仰而受到不利的待遇，则说明存在歧视。歧视将一个人置于与其他人相比不利的境地，导致其求职、职业发展以及在工作场所获得平等待遇的机会大幅减少。

不同的待遇不一定说明存在违背国际劳工标准的问题。例如，以一项工作的实际要求为基础而提供差别待遇不应被认定为歧视。比如，要求性别为男性或女性可能是从事文艺表演等特定工作或其他工作的合法要求。此外，在薪酬方面体现一个人受教育程度或先前工作经验方面存在的差异也是合法的。

课堂练习 1.3：对歧视说不！

为了增强人们对歧视做法的认识，教师可要求学员两人一组，对一些现实生活中存在的场景进行审查，以确定是否存在歧视，如果存在歧视，还应分析其原因。练习期间，教师应当鼓励学员讨论他们知晓或经历过的用工歧视和 / 或就业歧视案例。这项练习可作为一项单独练习来进行，也可以与“体面劳动百万富翁”练习相结合。练习结果应当总结成“工作中的权利卡”张贴在墙上或白纸上，列出国家明令禁止的歧视形式。此外，“工作中的权利卡”还应当列出哪些国家机构负责权利平等法规的实施（例如，劳动监察机构、公民权利与平等机会委员会等）。

体面劳动

全世界的青年人都面对一系列就业赤字问题：高于成年人的失业率；不充分就业；低质量、低生产力或不安全的工作；收入不稳定；工作场所歧视和对伤残保障不力。全世界估计有 2.01 亿失业人口，其中 36% 以上（约合 7300 万人）是年龄在 15 至 24 周岁的青年人。贫困或不充分就业的青年人数量比以往任何时候都要多：大约有 2.2 亿青年人工作和生活在每日人均收入 1.25 美元贫困线以下的家庭中。数百万青年人不得不从事临时性、非自愿的非全日制工作或非正规工作，而这些工作带给他们的福利保障很少，能提供的生活和事业发展前景非常渺茫。全球共有 2.15 亿儿童在工作，其中一半以上的儿童所从事的工作非常危险。工作场所的意外事故和疾病导致每年有 220 万人死亡，平均每天的死亡人数达到 6000 人。

与成年人相比，青年人更有可能只能签订临时劳动合同，这些合同可能会妨碍他们获得缴费期较长的员工才能享有的福利保障，比如失业保险。当青年人长期获得的都是临时性工作合同时，他们的保障缴费记录和规划未来的能力会被削弱（第 102 号公约《社会保障（最低标准）公约》和第 157 号公约《维护社会保障权利公约》）。固定期限合同也会增加员工的压力，因为他们要想续签合同需要证明自己的能力高于平均水平。

为了解决这些问题，ILO 大力宣传“体面劳动”的概念，人们应当有机会以自由、平等、安全和尊严为条件获得生产性劳动。体面劳动的内涵包括：有机会获得能够带来公平收入的生产性劳动、安全的工作场所和各项社会保障、更好的个人发展前景、更好的融入社会、自由地表达关切，组织并参与对他们的生活造成影响的决策，以及所有人享有平等机会和公平待遇。⁵

⁵ 参见：<http://www.ilo.org/decentwork>

所有人享有体面劳动

文本框 1.2

劳动是民生之本。除创造收入外，劳动还可为社会进步与经济发展、增强个人及其家庭和社区的能力铺平道路。不过，这些进步都取决于体面劳动。体面劳动是人们在职业生涯中期待的美好愿望。

“体面劳动”概念是由劳工组织的三方伙伴（各国政府、雇主组织和工人组织）共同提出的，由此确立了国际劳工组织的工作重点。这一概念主要基于这样一种理解，即劳动是个人尊严、家庭稳定与社区和谐、人民获得民主、增加生产性就业机会和促进企业发展的源泉。

将“体面劳动议程”付诸实践意味着 ILO 四大战略目标的实施，其中男女平等是贯穿各领域的目标：

创造工作机会 – 经济体要做到创造投资机会、推动创业精神、提供技能发展、增加就业以及可持续发展的生计。

保障工作中的权利 – 承认和尊重工人的权利。所有工人（尤其是处于弱势地位或贫困中的工人）都需要代表权、参与权以及保障他们利益的法律。

扩大社会保障 – 确保所有男女享有安全的工作条件来促进社会融合和提高劳动生产力、允许他们有足够的自由时间和休息、充分考虑家庭和社会价值、在没有收入或收入减少的情况下能够获得适当补偿、提供适当医疗服务。

促进社会对话 – 独立而强大的工人组织和雇主组织的参与对于提高劳动生产力、避免劳动争议以及建设和谐社会而言极其重要。

课堂练习 1.4：体面劳动百万富翁比赛

该练习要求学员三到四人一组，对数个工作进行讨论，并确定这些工作能否被认定为体面劳动。每一组在开始时获得等额货币单位。然后，教师提出问题，每个正确或错误的答案都会为该组赢得或失去一定数量的金钱。第一个赚取 100 万个货币单位的小组将在这场游戏中取胜。为了确定某项工作是否是体面劳动，学员应当利用他们以往或目前的工作经验，比如实习工作经验、暑期或正规工作经验，也可利用朋友、熟人或家庭成员的经验，来回答问题。

为了更好地改编这个练习，使其适应本国国情，教师应当研究对本国青年工人影响最大的体面劳动赤字，进而调整向学员提出的问题。工具包中还列出了相关的国际劳工组织公约。同时，这项练习也可在模块二和模块四讨论工作条件时使用。还可利用“对歧视说不”的练习来扩充体面劳动的实例。

需要回顾和小组讨论的题目

- 体面劳动对经济发展与社会进步会产生哪些更广泛的深远影响？例如，一个社会或一个国家如何通过发展体面劳动来提高生活水平和改善商业环境？你认为体面劳动议程中哪些特定因素尤其适用于像你一样的青年工人？
- ILO《关于工作中的基本原则和权利宣言》所提出的四个重点领域是什么？你认为国际社会为何要强调这四个重点领域？你认为哪个领域与青年人的关系最密切？为什么？
- 在我们今天所讨论的国际劳工标准中，是否存在你认为应当在本地区或全世界任何其他地区采用却未被采用的标准？

- 你认为支持劳动力市场应当更加灵活的最好理由是什么？应当减少劳动力市场灵活性的最好理由是什么？你是否认为青年工人与其他工作年龄人口相比更容易受到市场灵活的负面伤害？而且这是否是一件坏事情？你是否认为有办法对灵活就业方案进行调整，以确保在工人得到足够保障的同时，雇主得到他们所追求的利益？
- 除对工人造成的负面影响，歧视如何对社会整体造成影响？你认为歧视会对你所在国家的经济和社会框架造成哪些影响？你认为如果歧视能够大幅减少或消除，可能会对社会（或国家）带来哪些好处？（或者，随着歧视现象已经减少，我们已经看到了哪些社会效益？）
- 你是否认为为青年人营造一个公平的工作场所和维持年长工人的公平待遇之间可能存在冲突？如果存在冲突，这些冲突是如何产生的？如何才能消除这些冲突？

模 块

2

劳动合同



学习目标

该模块学习结束时，学员将能够：

- 知道劳动合同要满足哪些最低要求；
- 列出工人和雇主的权利和义务。

教学时间

120 分钟

课堂练习

- ① 搜救任务：更好的工作条件
- ② 了解劳动合同：关于工作，我想了解哪些信息
- ③ 想要享有权利…但也必须履行责任
- ④ 你享有的权利比你想象的要多

引言

本模块旨在使学员熟悉劳动合同的主要特征以及有哪些不同形式。此外，教师还将向学员介绍在商谈工作条件和条款时应该了解哪些问题以及如何应对非法要求。模块结束时，应该对雇员和雇主在雇佣关系中的权利和义务具备简单了解。

雇员、自营工作者和学徒

在这一节培训开始时，有必要先向学员阐明“雇员”、“自营工作者”、“自谋职业者”、“无薪家庭工人”和“学徒”等术语的涵义，以便学员熟悉青年人可能建立的不同类型雇佣关系及这些关系中包含的各项权利和责任。这些术语的定义一般可以在国家劳动法规中找到。教师不妨用上述劳动法规中给出的相关定义来编制“工作中的权利卡”，鼓励学员讨论青年人可能从事的各类工作之间的差别。

雇员（全日制和非全日制）：雇员系指那些拥有“有偿工作岗位”的工人（他们也被称为工资雇员或工资劳动者）。他们以工资和薪金的方式获得劳动报酬。向雇员支付的工资不取决于企业的日常收入，这与自营工作者和雇主的薪酬正好相反。雇主负责缴纳按雇员薪酬计算的相关税费和社保支出，制定规章制度，雇员必须依此完成工作任务（通常被称为岗位说明）。雇员可以是全日制雇员（通常是每天工作 8 小时、每周工作 40 小时），也可是非全日制雇员，也就是说，实际工作小时数少于全日制工作的小时数。从事非全日制工作并不意味着工人享有的权利少于全日制工人。为避免对非全日制工作和非全日制工人的权利概念产生误解，教师可要求学员留意为“灵活工作及其利弊分析”练习编制的非全日制“工作中的权利卡”。下面的文本框 2.1 对非全日制工人普遍享有的权利进行了总结。

非全日制工人在工作中的权利

文本框 2.1

非全日制工人系指那些正常工作时间少于同等岗位全日制工人正常工作时间的工人。也就是说，他们的雇佣关系类型与企业其他工人相同，他们所从事的工作或职业类型与企业其他工人相同或相似。

非全日制工人在以下方面享有与全日制工人相同的权利：

- 组织和参与集体谈判的权利；
- 职业卫生与安全；
- 就业与职业方面不受歧视。

此外，非全日制工人还有权在以下方面获得与全日制工人相同的条件：

- 社会保障；
- 孕产妇保护；
- 雇佣关系终止；
- 带薪年假、公共假期和病假。

这些权利的确定，可以参照非全日制工人和全日制工人在工作时间或收入方面的比例关系来决定。

自营工作者（或自谋职业者）：“自营工作者”系指任何通过个体经营、合同或自由职业活动来谋生的劳动者。自营工作者的薪酬取决于他所生产的商品和服务创造的利润。自营工作者独自或与其合伙人共同做出影响其企业经营的决策。自营工作者通常不会连续雇用工人。

雇主：雇主系指那些连续雇佣一人或多人作为雇员为其工作的人。雇主自身的薪酬通常取决于企业生产的商品或服务销售所得的利润。

无薪家庭工人：无薪家庭工人系指为家庭成员或亲属（一般同吃同住）工作的人。他们通常不领取薪酬。不同吃同住但在家庭成员或亲属开展的经济活动中从事无薪工作的劳动者也可被认定为无薪家庭工人。

学徒、学员和实习生：学徒、学员和实习生的权利与责任与其他工人不同，这是因为这些形式的工作主要是为了学习和岗位培训。不同国家适用于这些工作形式的监管规则也有所不同，但这些规则与青年工人的关系非常密切，因为这些类型的工作往往是由青年工人承担。教师应当收集国别案例，编制一套“工作中的权利卡”来概括这类工作的主要特征。这些工作形式的基本要素可广泛见于劳工法规和各类集体谈判协议。

学徒工作的主要目的是学到知识、获得技能。因此，不允许学徒在未经培训的情况下使用任何机器或设备，也不允许学徒在没有师傅监督的情况下执行特定工作任务。学徒和学员通常有权要求为他们委派一名导师或者师傅来辅导他们学习。如果学徒期间或培训期间还要回到课堂上课，应当做出特别规定，通过限制上课日的工作时间实现学习与工作时间

的平衡。实习系指学生用一段时间在一家企业进行实践活动，了解他们感兴趣的工作，观摩与工作相关的不同任务。实习生也可做一些实际工作，但应由组织实习活动的学校或教育机构承担相关责任。

有关雇佣关系的基本劳工标准

适用于雇主与雇员关系（包括个人就业合同、组织和参与集体协议谈判的权利、不受歧视、薪酬、工作时间、职业卫生与安全等）的法律主体和国家规章共同构成一个国家的“劳动法”。如前文所述，国际劳工组织公约确立了工人应享权利的最低标准。如果一个国家批准一部公约，则该国须将公约的规定转化为本国劳动法。国家劳动法设立的标准可以高于其所批准的国际劳工组织公约规定的标准，但不得低于公约规定的标准。

除劳动法的规定外，在许多国家，工作场所关系条款是在集体谈判协议里体现的，而该协议由一个或多个雇主（或一家雇主组织）作为一方、（由一家或多家工会组织所代表的）工人作为另一方通过磋商（集体谈判）订立（参见文本框 2.2）。这些协议将对其签字人以及他们所代表的工人具有法律约束力。

雇主组织和工人组织

文本框 2.2

对于任何创造就业、改善民生的战略而言，其核心都是促进企业的发展。为了确保工作环境有利于企业增强竞争力和实现可持续发展，进而促进经济和社会发展，雇主组织发挥着至关重要的作用。雇主组织是一切社会对话进程的重要组成部分，它有助于确保正确而有效地制定国家、社会和经济发展目标，并使这些目标获得雇主组织所代表的企业界的支持。

工会是不同行业、专业和职业的工人以会员制为基础成立的组织，工会的主要任务是在工作场所和更广泛的社会中代表其会员利益。工会组织寻求通过制定规则和集体谈判来促进工人的利益。

如需有关雇主组织和工人组织的更多信息，请登录：<http://www.ilo.org/actemp> 和 <http://www.ilo.org/actrav>

课堂练习 2.1：搜救任务：更好的工作条件

该练习可作为一次小组活动或作为一项作业布置下去。教师应当事先编制“工作中的权利卡”，将劳动法中关于最低工资、工作时间、加班费、年假和休息时间的规定汇总起来。

如果该练习作为一次课堂活动来组织实施，教师应当找到不同行业近期订立的集体劳动协议（国家和行业各级工会组织可在这方面提供帮助）。如果这些集体劳动协议不容易获取，教师可写出一些有关企业与工人之间就工作条件展开谈判的简短文章（例如，那些报纸上能见到的文章），相关实例已在工具包中列出。学员的任务是“搜索”哪些行业或行业部

门社会伙伴之间的谈判 / 集体劳动协议规定的工作条件优于劳动法标准。

如果该练习作为一项课堂外作业来布置，教师可将国家和行业各级工会组织联系人的姓名告知学员，要求他们搜索适用于他们所选经济部门、行业或职业（或他们目前工作的经济部门、行业或职业）的集体协议的信息。学员必须“搜救”的工作条件系指与薪资、工作时间、加班费、休息时间和带薪年假相关的条件。

劳动合同

雇员和雇主约定好雇佣条款和条件时即表示达成劳动合同。除非国家劳动法有明确要求，否则，上述劳动合同不一定必须以书面形式呈现。不过，即便雇员和雇主可能从未就合同本身明确达成一致意见，但他们之间的关系性质本身就意味着劳动合同的存在。国家劳动法通常会规定，在什么样的情况下，雇佣关系的主要特征需要以书面形式出现，而且必须经雇主和雇员签字确认。如果存在书面合同，雇员应当要求存留一份合同，因为这有助于避免发生与工作条款和条件相关的分歧。

为了更有效地解释一个劳动合同的基本要求，同时明确合同伴随的权利和责任，教师应当收集不同行业和经济部门不同类型的劳动合同，供培训期间使用。各国都有根据本国劳动法条款制定的劳动合同标准范本和条款⁶。让学员阅读劳动合同所附岗位说明书，也有助于学员更好地理解工人和雇主之

⁶ 如果收集不到上述范本，可在下列网站生成一份英国标准示范合同：

<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/stmtEmpLanding?r.l2=1074428798&r.l1=1073858787&rs=sm&topicId=1075225309>

间的关系。一般而言，劳动合同中至少应包含下列信息：

- 雇主名称和地址；
- 雇员姓名；
- 雇员的职务和岗位说明书；
- 工作地点（或注明雇员将会在不同地点工作）；
- 薪酬（薪资金额、薪资构成和支付条款）；
- 工作时间；
- 合同生效日期（以及临时工作合同的终止日期）。

劳动合同还可能包含一些特殊规定，特别是那些与本国现行基本劳动标准不同的特殊规定。这些特殊规定可能会涉及到年假、病假工资、国家法定带薪假和周末、加班费、终止劳动合同的通知期、退休金和医疗保险等。如果书面合同未明确规定相关特殊条款，则应适用劳动法和（或）集体谈判协议设立的劳动标准。雇主和雇员之间通过谈判商定的条款如果与劳动法相，应当在书面劳动合同中注明。在任何情况下，工作条款和条件都不得低于一般劳动法或集体协议赋予的条款和条件（例如，雇主准许的年假时间不得少于劳动法规定的时间）。

课堂练习 2.2：请留意合同细则！了解劳动合同

这个练习旨在使学员熟悉劳动合同中通常包含的条款。学员应当有机会阅读本国使用的劳动合同范本，以便其理解合同中应包含哪些条款以及这些条款是如何阐述的。如果无法获得合同范本，工具包中的课堂练习 2.2A “请留意合同细则”给出了一个可用于培训的例子。教师可以将学员分成两人一组或分成若干小组，阅读劳动合同范本、找出该合同范本中的关键条款。

此外,开展这个练习时还可问问学员,对于他们(今后)的工作,想要了解哪些信息(练习 2.2B: 对于这项工作,我想要了解哪些信息……)。教师应当根据学员提出的问题,在白纸上列出劳动合同的相关条款和条件。然后,可对照劳动合同范本中所包含的条款,对这些条款和条件进行检查。

学员可能提出的问题是:

- 工作时间、休息日、假期(我将工作多少小时?我一周哪几天不上班?假期规定是什么?);
- 薪资(我的工资是多少?我的工资如何发放以及何时发放?哪些项目会从我的工资里扣除?用于什么目的?);
- 工作任务(我的工作职责是什么?我应当向谁汇报工作?)

教师还可以让学员尝试练习如何在求职面试过程中获取信息。比如,教师可以要求学员设计一些他们想要向潜在雇主询问的有关薪资、工作时间和工资扣除项的问题(工具包中已给出有关这些问题的例子)。

在分析练习结果时,教师应当提醒学员注意,劳动合同不需要列出适用于雇佣关系的所有条款和条件。例如,试用期、解雇及离职金等问题通常已在劳动法和集体协议条款中提及。可用“工作中的权利卡”简要概述劳动合同中没有明确规定的条款。下面的文本框 2.3 给出了相关例子。

特殊条款

文本框 2.3

试用期：试用期或见习期内，雇主和雇员都有权终止劳动合同，无需遵守通知期的规定。通常情况下，试用期不超过三个月，试用期内解雇无需给出任何理由。试用期的员工不享有与正式员工相同的权利。例如，试用期的员工没有带薪年假。

通知期与解雇：雇主和雇员如果想要终止一项雇佣关系，必须遵守有关通知期的规定。通知期可能会因工作年限长短而有所不同。雇员有权要求雇主以书面形式说明解雇原因（通常在两周内）。此外，许多国家还要求企业在因减产或重组而不得不得解雇员工时支付裁员补偿。裁员补偿应当一次性支付，不同员工得到的补偿金额有所不同，具体取决于工作年限和平均工资。

合同条款的变更：劳动合同条款发生变更时，必须通知员工（通常以书面形式通知）。通常情况下，上述变更只有在员工同意时方可生效。

知晓和理解制约工人与雇主之间关系的基本劳动标准有助于工人确认雇主的要求（招聘中提出的或在岗时提出的）是否合理合法。多数情况下，很容易分辨出雇主可以要求工人做什么以及不能要求工人做什么（例如，招聘青年妇女时要求以她承诺不怀孕为录用条件，或要求青年工人周日倒班工作作为他获得工作的先决条件）。而在有些情况下，则很难分辨。例如，雇主能否从工人的工资中扣除用于购买工作制服的钱？雇主能否以带薪补休的方式代替向员工发放加班费？教师需要告诉学员，当他们怀疑雇主在工作中要求他们做的事情是否合法时，他们应当如何找到需要的信息以及在哪里找到这些信息（例如，与工会组织或公共就业机构联系等）。

练习结束时，根据课堂剩余时间，教师可回顾工人和雇主的权利与责任（课堂练习 2.3：想要享有权利…但也必须履行责

任），也可组织一个小组练习来确定雇主的某项要求是否合理合法（课堂练习 2.4：你享有的权利比你想象的要多）。

课堂练习 2.3：想要享有权利…但必须履行责任

在这个练习中，学员将分成三组，每一组都有自己的彩色卡片（红色、黄色和蓝色）。教师已经在每一组卡片上写下了一些雇主和工人享有的权利和承担的责任（例如，“收到关于工作任务的说明”）。学员需要确定每一张卡片上书写的內容是权利还是责任、是雇主的权利 / 责任还是员工的权利 / 责任。每组根据他们的讨论结果将卡片放在贴有“雇主”和“工人”标签的白板纸上相应位置（权利或责任）。

课堂练习 2.4：你享有的权利比你想象的要多

在这个练习中，可要求学员分成三组讨论分配给他们的案例，提出可能的解决方案，并列出与雇主谈判的要点。工具包中已列出可供学员分析的案例。但是，教师需对照本国劳动法检查这些案例的答案是否合适。练习结束时，可要求各组向其他组学员介绍他们的案例，并回答问题和（或）给出反驳意见。分组介绍完成后，教师还可问问其他学员，遇到类似情况他们会怎么做？

需要回顾和小组讨论的题目

- 如果你对获得一份工作感到很兴奋，但又对劳动合同的具体条款心存忧虑，你会怎么做？你会采取哪些措施（如有）应对这种情况？有没有一个底线，超出这条线会使“得到一份工作”的需要压倒其他所有问题？
- 如果你意识到你的雇主不遵守劳动合同中的具体规定，你会怎么做？
- 你认为一名实习生在其与雇主的劳动关系方面应该获得哪些基本保障？实习生是否应当以某种方式获得劳动报酬？实习生在工作场所是否应当享有一定权利？或实习生是否应当满足于能够获取工作经验即可？实习生的存在会对企业其他雇员产生何种影响？
- 讨论工人通过集体谈判与雇主商谈雇佣条款和作为个体与雇主商谈雇佣条款的差别。
- 家庭企业中的无薪家庭工人可能会带来哪些问题和关切？如何解决这些问题？

模块

3

社会保障



学习目标

该模块学习结束时，学员将能够：

- 列出国家社会保障体系的主要特征；
- 找出在国家层面最常见的非正规就业形式；
- 确定对青年工人劳动力市场产出的影响因素。

教学时间

120 分钟

课堂练习

- ① 设计生活情景；抱持最好的希望，作出最坏的打算
- ② 挑战与特征：探讨劳动力市场的不利条件

导言

这个模块旨在让青年工人熟悉国家社会保障体系的主要特征。向学员介绍社会保障计划的基本原理以及工人有权领取的福利范围。由于不同国家社会保障计划也各不相同，因此，教师需要研究相关国家规定，编制“工作中的权利卡”，来总结社会保障体系的主要特征、保障所覆盖的意外范围、保障资格认定标准、以及福利水平和金额。这方面最可靠的信息来源是国家社会保障机构和工会组织。

模块结尾部分将讨论青年工人当中最常见的非正规就业形式，同时重点介绍那些可能使某些青年工人群体在劳动力市场上处于不利地位的因素。

社会保障体系的主要特征

社会保障是社会向个人和家庭提供的保障，确保他们获得医疗保健服务、保证收入安全，尤其是在老年、失业、生病、残疾、工伤、孕产或失去家庭经济支柱的情况下。社会保障体系被广泛定义为一套以缴费为基础的医疗、养老和失业保障体系，以及由财政支持的社会福利制度。国家社会保障体系可包含许多构成要素，如下文文本框 3.1 所述。

社会保障体系的主要构成要素

文本框 3.1

不同国家的社会保险体系各不相同。不过，大多数体系：1) 由工人和雇主的缴费资金构成（工人和雇主缴纳相同费用，或者雇主缴纳的费用多于工人，有时还有国家财政的参与）；2) 要求强制参保；3) 要求保险缴费进入指定基金，并从该基金发放保险福利；4) 保证以缴费金额为基础发放保险福利，而与个体保险领取人的收入或财产状况无关。

在社会救助计划中，地方税收或国家税收可用于向符合特定条件的个人或家庭发放福利金。一般情况下，在确定应当发放的保险福利的最终金额时会考虑领取人的收入因素。许多有社会保险计划的国家同时还针对那些不在社会保险覆盖范围内的人员或社会保险福利无法满足其基本需求的人员制定了社会救助计划。

*用政府一般税收支付的福利：*在一些国家，政府会用一般税收支付福利金给全体居民或满足最低就业年限的人员，而不考虑这些人的收入或财产状况。这些福利金通常包括对老年人发放的养老金、对寡妇或孤儿发放的抚恤金以及向残障人士发放的补助金。此外，有些国家提供给个人的医疗服务也不需要个人缴费，因为服务费用部分或全部由公共基金给付。

*家庭福利金：*许多国家还提供某种形式的社会保障，以满足与养家糊口相关的特定需求。在一些国家，相关费用将通过税收体系支付。其他国家通过育儿补贴或通过工资补贴向那些正在养育子女的人员发放特殊福利金。

*国家公积金：*是一项强制储蓄计划，通常在参加该计划人员退休、伤残或死亡时，向其发放累计缴纳的费用（储蓄款）及利息。在公积金计划中，工人个人缴费部分从工人工资中代扣，而雇主通常也会同时配套缴纳相等（或更多金额的）费用。二者结合缴纳的费用将存入以工人名义开立的账户。

资料来源：国际劳工组织：《社会保障原则》，日内瓦国际劳工局，1998年。

社会保险以会员制为主。个人会员向保险计划缴纳保险费，而该保险计划则应在会员生病、退休或死亡等情况发生时，向会员（或其家属）发放保障金。在社会救助计划中，领取福利金的权利取决于领取人在一个群体的成员资格。该群体通过国家税收资金，以福利金方式向有困难的个人或家庭发放福利。

某些国家社会保障计划的覆盖范围非常有限，也就是说，这些计划只覆盖到特定类型的工人。究其原因很多，其中之一在于大多数保险计划在管理上的复杂性。如果个人和雇主向一套社会保障体系缴费，其就业记录、工资和缴费金额等信息需要不断更新，以确保在发生索赔时，可获得所有必要的准确信息（对于可能要发放几十年的养老金和伤残补助金尤其如此）。

社会保险计划对领薪工人的主要吸引力在于这些保险计划的价值：尽管工人需要拿出一部分工资缴纳社会保险费，但至少配套相同金额的雇主缴费（政府也可能会补充额外缴费）。但是，自营工作者必须自行缴纳全部保险费。一般情况下，国家将采用下列两种方法中的一种征收保险费和发放相关福利金。第一种方法是以工人工资的一定比例为基础确定福利金给付标准（与收入挂钩的福利保障）。第二种方法是以生存成本为基础确定福利金给付标准（统一费率标准）

在这个培训阶段，教师应当介绍国民保险制度涵盖的福利金的范围（福利类型、保障资格认定标准、缴费金额和福利水平）。教师可以将这些信息编入讲义分发给学员。基于国际劳工标准的例子可参见文本框 3.2。

社会保障福利

文本框 3.2

医疗保障类：这些福利通常包括预防性保健、医生治疗（全科医生和专科医生）和医院服务，有时，还包含牙科治疗和医学康复。通常情况下，在可以给付医疗福利之前，领取人必须达到最低就业时间和缴费期限要求。一些国家要求共同支付医疗服务费，并且有医疗福利发放的最长期限规定。（第 102 号公约《社会保障（最低标准）公约》；第 130 号公约《医疗与疾病补助公约》）

疾病补助金：领取人需要证明自己身患某种疾病，无法工作。医生的诊断证明书通常可作为判断标准。许多保障体系要求雇主在领取人发病后的一段时间内以及因病缺勤期间继续向其发放工资（或一定比例的工资）。国际劳工组织第 102 号公约《社会保障（最低标准）公约》规定，疾病补助金至少应为基准工资的 45%；国际劳工组织第 130 号公约《医疗与疾病补助金公约》规定，疾病补助金应为基准工资的 60%。

孕产妇生育津贴：孕产妇生育津贴可由社会保险体系发放，也可由其他公共基金发放。不同国家，孕产妇生育津贴标准也有所不同（国际标准规定，孕产妇生育津贴至少应达到领取人以往收入的三分之二）。孕产妇生育津贴包含医疗服务和必要的住院补贴。产假至少应达到 14 周的标准，产后至少应休息六周。此外，还应当确保母亲在重返工作岗位后恢复原职，而且应确保在工作时间中有哺乳时间。（第 102 号公约《社会保障（最低标准）公约》、第 183 号公约《保护生育公约》）

失业救济金主要向那些不是因其自身过错而失业并且因此而失去收入的人员发放。失业救济金发放的时间通常相对较短，具体取决于领取人的缴费期限。领取人参加工作的月数通常需要达到最低标准才有资格领取失业救济金。正常情况下，失业救济金只覆盖固定工资岗位的有薪雇员。失业救济金发放额度取决于工人就业期间领取的工资水平，或者一定百分比的基准工资。国际劳工组织第 102 号公约《社会保障（最低标准）公约》规定的最低标准为基准工资的 45%，而第 168 号公约《关于促进就业和失业保护的公约》规定的最低标准为失业初期发放基准工资的 50%。领取失业救济金的一般条件是在“公共就业服务机构”（PES）登记并积极寻找工作。

继续

文本框 3.2

工伤赔偿：不同国家工伤和职业病赔偿标准和补贴期限有所不同。国际劳工组织第 102 号公约《社会保障（最低标准）公约》规定的最低标准为基准工资的 50%，而第 121 号公约《工伤事故和职业病津贴公约》规定，职工丧失工作能力或伤残的补贴标准为基准工资的 60%。一般情况下，工伤赔偿金由以下五个部分组成：1) 医疗服务与住院治疗；2) 与暂时丧失工作能力相关的补贴；3) 对永久性完全失能人员一次性给予的补偿；4) 对永久性部分失能人员一次性给予的一定百分比的补偿；5) 在被保险人身故的情况下向其家属一次性支付的费用。构成“工伤事故”或“职业病”的要件通常在国内法中有明确界定。

残疾补贴：残疾补贴主要向是丧失行为能力、无法工作的被保险人发放。许多国家通常都规定了有资格领取残疾补贴的最低缴费期限。国际劳工组织第 102 号公约《社会保障（最低标准）公约》规定补贴金额至少应为基准工资的 40%，而第 128 号公约《病残、老年、遗属补助公约》规定的补贴金额至少应为基准工资的 50%，而且标准会定期修改。

养老金：发放养老金的目的在于防止老年人致贫。工人向保险计划或养老基金缴费，或由国家留出专项资金，确保老年人的收入。许多国家都规定了最大工作年龄（通常为 65 周岁）。通常情况下，养老金的领取额度取决于就业年限和缴费金额。国际劳工组织第 102 号公约《社会保障（最低标准）公约》规定养老金发放金额应为基准工资的 40%（可根据生活成本进行适当调整），而第 128 号公约《残疾补贴、养老金和遗属补助金公约》规定的养老金发放金额为基准工资的 45%，而且标准会定期修改。

资料来源：国际劳工组织，《社会保障原则》，日内瓦国际劳工局，1998 年；国际劳工组织，《游戏规则：国际劳工标准简介》，日内瓦国际劳工局，2009 年。

课堂练习 3.1：生活情景：抱持最好的希望，作出最坏的打算

在熟悉了国家社会保险体系的主要特征后，教师应当强调青年工人参加社会保险计划的重要性。青年人生活和工作的经验往往比较有限，因此，他们在受伤致残、无法工作的情况下承受后果的能力也比较有限。事实上，许多青年工人可能更愿意自行支配全部工资，也不愿意缴纳金额非常小的保险费，因为他们通常认为保险事故（例如，疾病或伤残等）不会发生在自己身上。

为了帮助青年工人讨论生活和工作中的突发事件以及在面临这些情况时如何做出决定，教师可通过小组练习，要求学员设想出各种生活情景，帮助青年工人作出有关向国家社会保障计划缴费的知情决定。

将学员分成两组，分别要求他们阅读发生在一名青年工人身上的故事，然后，设计两种情景，一种情景是事事顺心，另一种情景是诸事不遂。然后，学员应当参照两种情景中的每一种，讨论参加保险的利与弊。最后，要求每一组都亮明自己的观点。学员应当牢记，从工人工资中扣除的所有项目都必须尽可能接近本国实际情况（更多例子见模块四）。关于教师如何设计这类小组练习的例子已在工具包中给出。该练习结束时，教师应当提醒学员，人生变幻无常，真实的生活体验可能既不会那么好，也不会那么糟。

非正规就业

课堂练习 3.1（设计生活情景：抱持最好的希望，作出最坏的打算）向学员展示了许多非正规就业的情景。“非正规经济”一词系指工人和经济单位开展的、所有在法律或实践中未被正式约定覆盖或完全覆盖的经济活动。因此，非正规就业包括：⁷

- 自营工作者和符合下列条件的企业：（1）企业规模低于规定水平（用雇工人数表示）；（2）企业未依照国家法律登记注册和（或）（3）员工未登记注册（出于社会保险缴费目的）；
- 工人的雇佣关系不受国家劳动法律约束、不缴纳所得税、无社会保障或工人的雇佣关系未赋予工人特定权利（例如，提前解雇通知、遣散费、带薪年假或病假等）。

在非正规经济组织工作的工人通常会面对恶劣的工作场所条件和贫困。非正规就业部分特征在于收入低、得不到保护、在未事先通知或无补偿的情况下被解雇、不安全的工作条件、没有社会保障福利（例如退休金、病假工资和医疗保险）。

由于青年人通常更有可能从事临时工作，雇工与雇主关系不牢固，青年工人当中非正规就业的发生率通常高于成年人，因此，他们无法参加社会保险计划的概率也会高于成年人。

教师应当准备一些在本次培训班所在国比较常见的非正规就业形式的案例，比如街头小商贩、家庭工人和从事无薪家庭

⁷ 其他类别的工人（比如：无薪家庭工人、在自家从事商品生产的自营工作者以及非正规合作组织的成员）也被认为是非正规就业工人。参见国际劳工组织 1993 年日内瓦第十五次国际劳动统计大会通过的《关于非正规经济部门就业测量的决议》；2003 年第十七次国际劳动统计大会通过的《关于非正规就业的统计学定义的指南》。

农场劳动的青年工人或建筑行业、旅游业和私人服务行业的青年临时工。国家工会组织和劳动监察机构可给出与更有可能雇用非正规工人的经济部门相关的数字和信息，作为编制现实案例的依据。

这个模块结束时，教师应当再次重申，尽管青年人在劳动力市场上面临的困难一般多于成年人，有些青年人群体因为个人特征与所处环境，会处于更加弱势的地位。文本框 3.3 给出了一些例子来说明哪些因素可能导致某些青年人群体面临的风险大于其他人群。

劳动力市场的风险因素

文本框 3.3

劳动力市场上的风险因素通常分成外部（综合）因素和内部（个人）因素。

家庭：家庭收入较高的青年人更有可能完成学业、获得更高的资质条件并进入劳动力市场。在成年以后才做母亲的女性培养出来的子女更有可能获得更多更好的教育，而良好的教育会使子女今后的就业前景更广阔。

教育 / 学校：教育程度低与弱势的社会地位和贫困的关系非常密切。许多受教育程度低的青年人来自贫困和弱势家庭。事实证明，教育能够大幅增加青年人在劳动力市场上的收入和就业机会，对他们的身体健康与各类其他成果构成重大影响。⁸

地域：居住地区的经济条件会对就业机会构成影响，与农村青年工人相比，居住在城市地区的青年工人往往收入更高、就业率更高。不过，某些国家的情况正好相反，由于人们赖以生存的农业普遍存在，因此，农村地区的失业率更低，而大城市地区的青年工人面临失业、不充分就业和边缘化风险的可能性更大。

⁸ 经合组织：《社会弱势与教育经历》，经合组织社会、就业和移民工作文件，第 32 号，2006 年。

继续

文本框 3.3

劳动力市场：青年就业受经济景气程度的影响特别大。经济疲软时，青年人的失业率往往高于其他年龄群体。职业生涯一开始就面临长期失业，通常预示着今后也会失业、没有收入。对于部分青年人而言，职业生涯早期从事临时性非正规工作通常会增加他们的脆弱性，而对其他青年人而言，做临时工是他们进入劳动力市场的“跳板”。

个人：在校学习期间的行为问题以及注意力问题可能预示着今后会发生更多问题，比如学以及无法获得就业资质等。健康问题（例如艾滋病）使得他们很难获得稳定的工作，尽管我们并不清楚这种状况在多大程度上是受就业歧视的影响，在多大程度上是因实际身体状况所限。残疾青年受正规教育的机会通常很小，因此，他们的就业能力往往非常低。此外，根据残疾青年的伤残类型，可能需要对工作场所和（或）工作设备进行改造。如果改造成本非常高，残疾青年工人被录用的机会可能会受到限制。十几岁的少女怀孕问题与较早 学以及就业资质欠缺密切相关，尽管性行为本身对她们就业前景的影响并不明朗。其他风险因素可能还包括青年工人的民族身份或所操语言，或其作为移民或难民的身份。

课堂练习 3.2：挑战与特征：探讨劳动力市场的不利条件

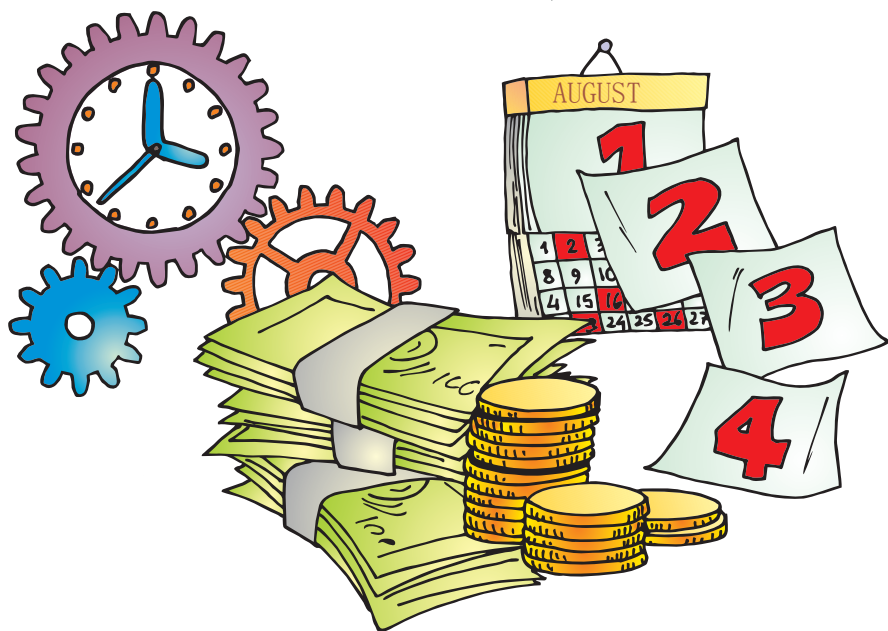
这个模块结束时，如果还有时间，教师应当组织一次小组练习，来鼓励学员总结他们了解到的有关影响青年工人就业前景的负面因素。

在课堂练习 3.2 (*挑战与特征：探讨劳动力市场的不利条件*) 中，学员将被分成两组。要求每一组编制一份清单，详细列出与劳动力市场不利条件相关的方面。这些方面包括：1) *挑战*（青年人面临的障碍，比如无法获得正规就业机会）；2) *个人特征*（青年人与不利条件相关的个人特征）。指定两名学员作为裁判：一名学员负责为各项任务计时，另一名学员则充当“交通管理员”。每一组都将发一张带有标题的白纸，标题为两个题目中的一个。同时，要求各组收集来自另一组成员的信息。每一组都有五分钟时间用于筹划如何收集来自另一组学员关于本组所分配的“题目”的反馈信息，还有五分钟时间用于在教室内巡回走访另一组成员、收集与本组任务相关的信息，最后再用五分钟时间把本组收集到的信息整理到白纸上。本组陈述和展示结束时，教师应当与学员们讨论两张白纸之间的共同点、差异、亮点及遗漏项目，然后得出两张白纸之间的联系。关于教师如何才能设计这类小组练习的例子已在工具包中给出。

需要回顾和小组讨论的题目

- 你所在国家社会保障框架的一般特征有哪些？你认为该社会保障框架本身向工人提供了足够的基本社会保障吗？劳动人口参与该保障框架的程度有多大？你能否提出任何可能使社会保障更好、更有效的改进建议？
- 社会保障为促进本国经济和社会的发展做出了哪些贡献？
- 你认为哪些社会保险问题对青年工人最重要？为什么？
- 你所在国家非正规经济活动存在哪些特征？非正规经济部门的工人如何才能获得正规就业、从而获得更好的社会保障？
- 你有没有规划退休后的生活？你认为退休后的生活会花多少钱？你预计这些钱会从哪里来？你期待采取哪些措施确保你能够在退休后以一种体面的方式生活？

模块 4 工时、工薪与年假



学习目标

该模块学习结束时，学员将能够：

- 列出有关工作时间、休假和薪酬相关的国家规定；
- 确定工资单的基本要求；
- 对标准工资扣除项做出解释。

教学时间

120 分钟

课堂练习

- ① 工作中：劳工标准快速回顾！
- ② 月底工资所剩无几：我的工资单
- ③ 快速给出建议
- ④ 主管，最后一个问题…协商工作时间和薪酬

引言

这个模块重点关注工作时间、工资、年假和休息时间。模块的教学目标在于巩固和扩展学员对相关国家劳动标准的知识。此外，这个模块还将举例说明如何就工作条件和条款与雇主进行谈判。模块最后部分主要涉及工资、工资单和扣除项目。

这个模块的教学应当以本次培训班所在国家现行劳动标准为基础。教师要编制相关的“工作中的权利卡”，用来随时提醒学员注意国家劳动法律规定的基本保障。此外，文中还提及了相关的国际劳工标准。教师应当提醒学员注意：如果其所在国政府已批准相关劳工公约，该国工人将享有公约规定的基本劳工权利。

工作时间

工资金额通常是青年人决定是否接受一项工作要约时依据的主要标准。不过，在大多数情况下，刚刚参加工作的青年人会发现自己身处一个被工作支配其日常生活、占用其大部分时间的陌生环境中。从学校到工作的转型会改变青年人的生活方式，因此，青年人（尤其是那些仍然处在青春期的青年人）除了必须面对与这种转变相关的困难外，通常还需要更多的保护，因为他们尚未完全长大成人。为了满足这些需求，许多国家通过了一系列有关青年人工作条件的专门规定。通常情况下，这些规定包括减少每日和每周最长工作时间、禁止承担夜间工作以及其他旨在允许青年人将教育与工作相结合的特别规定。

一般而言，每周工作小时数以及这些工作时间的安排方式会对一个人的工作和生活产生重大影响。工作会影响一个人的健康（尤其是在工作时间漫长、无规律、经常熬夜加班或周末上班的情况下）。出于这些原因，各国政府通常会出

台最低标准，帮助工人实现健康工作与生活的平衡、确保工人身体健康。

就业困难的青年人可能会认为他们应当超出标准工作时间加班工作（即使不要求他们加班也不例外），以证明他们愿意并且有能力做好这份工作。此外，他们害怕如果不在工作上花更多时间，自己会失去这份工作。教师应当向学员说明长期超时工作可能产生的严重后果。比如，研究表明，每周工作时间超过 48 小时是一个非常重要的职业应激源，会大幅增加心理健康出现问题的风险，而每周工作时间超过 60 小时会增加患心脑血管疾病的风险。工作时间无规律的员工通常会反映睡眠紊乱并且很难集中注意力；夜班工作也可能增加健康障碍的风险。

课堂练习 4.1：工作中：劳工标准快速回顾！

这是一次头脑风暴练习，旨在让学员对工作时间、加班、夜班工作和休息时间进行思考和讨论。这个练习主要依托两个教学工具来进行：概述这些方面最低标准的“工作中的权利卡”，以及列出其对工人和雇主的利弊的白纸。在教师介绍完“工作中的权利卡”上列出的相关国家标准后，由一名学员在白纸上写下学员们关于这些标准对工人和雇主的利与弊的回答。工具包中的课堂练习 4.1 给出了倒班和夜班工作的利弊问题的例子，教师可用这些例子引导学员展开讨论。基于国际劳工标准的“工作中的权利卡”示范样本将在工具包（模块四）中介绍。

工资

工资可能是青年人在决定是否接受一份工作时考虑的最重要的因素。因此，青年人有必要了解他们的工资的计算方式、

要扣除哪些项目、出于何种目的扣除以及了解国家劳动标准设定的最低工资要求。

工资用货币形式体现，由雇主向雇员发放，作为对其所完成的工作或所提供的服务的酬劳。工资可通过工人与雇主之间的双边协议确定，也可以根据国家法律来确定。工资必须定期发放，而且只允许在国家法律或集体谈判协议规定的范围内扣除相关款项。

许多国家已制定最低工资标准，该标准在国家层面设定了工人的最低薪酬，旨在满足工人及其家属的基本需求，标准的高低与国家经济和社会发展条件密切相关。集体谈判协议和雇主与工人个体订立的协议都不得低于国家规定的最低工资标准。一些国家还有两套不同的最低工资标准：一套标准适用于成年工人、另一套标准适用于青年工人。如果培训所在国对青年工人实行低于国家最低工资规定的标准，教师不妨与学员讨论这种做法的利与弊。例如，有些学员认为，对青年工人实行低于国家最低工资的标准会鼓励企业雇用更多的青年工人；其他学员则认为，实行不一样的工资标准可能会鼓励青年人为获得一份工作而过早辍学。⁹

第 95 号公约《保护工资公约》；第 131 号公约《确定最低工资公约》¹⁰

查看工资单可能不是一份工作中最吸引人的部分，不过，学会如何查看工资单将有助于学员了解其领到的工资款项少于

⁹ 同意和反对对青年工人实行低于国家最低工资的标准的观点一览表可参见：工会联合会：《一种更好的工作方式》，第 2 单元：工作中的权利与责任，沃里克，2006 年，第 25 页，可在下列网站下载：http://www.tuc.org.uk/extras/ABWTW_06_UNIT_2.pdf

¹⁰ 也可参见第 95 号公约《保护工资公约》和第 131 号公约《最低工资确定公约》。

约定工资总额的原因。依照国家现行社会保障计划的规定，从工人工资中扣除的款项的性质和比例可能有所不同（参见模块三）。

课堂练习 4.2：月底工资所剩无几：我的工资单

教师应当获取一份来自学员所在国的工资单（确保工资单上列出员工的姓名和员工号码），用这份工资单使学员清楚的了解工资总额、扣除额和实付工资（带回家的实得工资）等概念。如果无法获得工资单，可使用工具包中给出的工资单示范样本。教师应当解释每一笔扣款的出处，就如何检查雇主是否缴纳所有应缴税费（税款和社会保障缴费）给出提示和建议。教师需要研究如何才能获取这些信息（例如，哪些社会保障体系允许用户通过互联网查看其缴费状态；或者，个人需要亲自与社会保障机构联系才能查明其缴费状态）。

课堂练习 4.3：快速给出建议，以及

课堂练习 4.4：主管，最后一个问题…协商工作时间和薪酬

这个模块结束时，教师应当组织一次角色扮演练习，来运用有关工作时间、工资和年休假的知识。工具包给出了两个角色扮演的例子。在第一个练习（课堂练习 4.3：快速给出建议）中，学员将分成人数相等的两组。一组由在工作方面存在问题的青年工人组成，另一组由就如何解决这些问题给出意见建议的“咨询顾问”组成。青年工人小组的每一名学员将拿到一张描述现实生活情景的卡片（相关示范样本见工具包）。把该情景告知其中一名咨询顾问，该咨询顾问应当在 2 到 3 分钟内就如何解决该问题发表意见和建议。每隔 3 到 5 分钟，教师会更换咨询顾问，以确保一名青年工人至少向两名不同的咨询顾问报告自身遇到的问题。教师可开展两次上述练习，

以确保学员既能扮演工人的角色，又能扮演咨询顾问的角色。在总结时，教师应当回顾与咨询顾问讨论的问题，并要求青年工人分享他们获得的意见和建议。此外，青年工人还应当说明他们认为哪些建议最好。

这个模块的最后一项练习（课堂练习 4.4：主管，最后一个问题…协商工作时间和薪酬）将模拟关于工资和工作时间问题的谈判。在这个练习中，学员将分成两组：雇主和工人。每一组都将获得本组的角色卡及其使用说明。每一组的第一项任务都是确定要采用的谈判策略。策略决定以后，每一组将任命一名发言人负责与另一方代表进行谈判。教师应当允许双方进行大约 15 分钟的谈判。角色扮演活动结束后，教师应当就所采用的策略、该策略是否有效以及如果有机会重新演绎的情况下他们会进行哪些调整等问题与学员展开讨论。

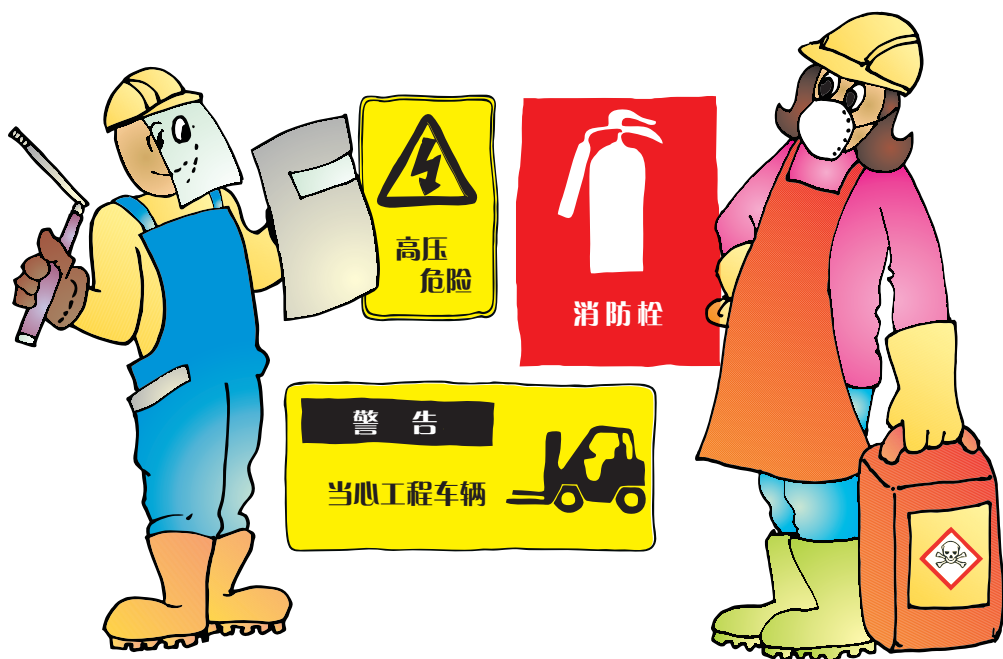
需要回顾和小组讨论的题目

- 你认为员工不得不过度劳作或工作时间严重无规律可能会带来哪些后果？这些情况会对员工的健康、家庭和家庭生活产生何种影响？这些情况会在安全、质量和效率等方面对整个工作场所产生哪些影响？
- 你想要获得哪一类工作？你认为包含所有必要扣除项的税后实得工资的适当起点是多少？
- 你是否知道本国最低工资标准是多少？你是否认为该最低工资标准足以维持自己的生活？你或你的任何熟人是否在从事拿最低工资的工作？你是否认为该最低工资满足了你或你的熟人的基本需求？
- 你认为除所领取的工资外哪些因素是一项工作协议中最重要的因素？对这些因素按重要性进行排序并给出你的排序理由。

模 块

5

职业安全与卫生



学习目标

该模块学习结束时，学员将能够：

- 列出雇主和工人与安全工作场所相关的权利和责任；
- 确定工作方面的卫生与安全风险并提出旨在减少这些风险的措施。

教学时间

120 分钟

课堂练习

- ① 搜索危险！
- ② 安全金字塔

导言

这个模块将分成三大部分：第一部分旨在使学员熟悉工人和雇主在工作场所安全与卫生方面的权利和责任。第二部分旨在介绍健康危险和风险的定义，同时介绍如何识别健康危险和风险的方法。最后一部分重点关注为减少工作场所风险可能采取的措施。

教师可组织一次对工作场所的现场考察，来取代这个模块列出的小组练习。在职业安全与卫生框架内，学员将有机会识别健康危险以及为控制这些危险在现场可采取哪些措施。如有可能，应当允许学员与工人和雇主面谈，来了解为改善企业安全与卫生状况而采取的措施。对工作场所的考察必须事先做好计划，而且必须在考察活动开始前向学员简要介绍相关情况。最好是把学员分成若干小组，对工作场所不同区域进行“检查”。回到课堂后，学员可用不同颜色在平面图上标注出不同危险（例如，红色代表安全危险、绿色代表化学危险、蓝色代表其他健康危险等）。平面图上还需要注明已采取了哪些安全措施来减少危险。各小组可以补充一切可能因已识别的危险而导致的疾病和伤害，来完善其调研成果。

安全与卫生：工作场所的权利和责任

当工人意识到这些风险的存在，并且知道如何消除或减少这些风险时，许多职业性意外事故都可避免。工人有权在工作存在危险的情况下获得保护，但其也有责任做好自我保护、确保工作场所的安全。

当今世界的职业安全与卫生（OSH）

文本框 5.1

劳据国际劳工局（劳工局）估算，全球每年共有 220 万人死于与工作相关的意外事故和疾病。而且与职业相关的死亡人数似乎呈上升趋势。此外，每年估计还有 2.7 亿起非致命工伤事故（每一起事故都使得工人至少三天无法工作），以及 1.6 亿起与工作相关的疾病新增案例。

职业安全与卫生是各国政府、雇主、工人及其家庭都非常关注的问题。虽然有些行业的内在危险性高于其他行业，但是移民或其他被边缘化工人群体由于贫困不得不从事不安全的职业，因此，他们通常面临更多工伤事故和疾病的风险。

工作中的意外事故和疾病通常由多种因素所致，组织因素、物质因素和人为因素都可能起作用。某些行业会产生许多各种不同的风险。例如：在采矿行业，工人可能会在光照条件差的环境中操作快速移动的设备，他们可能经常暴露在有害粉尘和烟气中，并且可能面临爆炸危险或火灾危险。

与工作相关的意外事故和疾病对工人及其家庭、甚至其所在企业和整个社会都造成了非常严重的人力负担和经济负担。全球与工作相关的意外事故和疾病导致的经济成本累计相当于全世界国内生产总值的 4%，是官方发展援助承诺款项的 20 倍以上。相反，有明显迹象表明，健康的工作场所有助于减少意外事故和疾病的发生率、减少保险支出和赔偿金给付，从而增强了企业生产力，同时也有利于企业和国家经济的发展。

资料来源：劳工组织：我的生活... 我的工作... 我的安全工作。管理工作环境中的风险，日内瓦国际劳工局，2008 年。

工作中的意外事故可通过工人自身审慎的行为、行动和反应加以避免。不将溢出液体擦除导致工友滑倒、认为自己可独自完成某项任务最后因此而受伤就是其中两个比较典型的例子。

教师应当鼓励学员思考他们在减少各自工作场所任何安全和健康危险方面应尽的责任。确保工作场所的健康与安全，人人有责，每一个人都有权力、有能力确保工作场所的健康与安全。雇主对工作场所有最大控制权，而且有确保工作场所健康与安全的法定责任。不过，在许多企业，雇主并不知道工作场所可能存在的每一个风险因素。他们只能靠个体工人识别风险并提出有效消除或减少风险的措施。

青年工人尤其面临遭受职业性伤害的风险。由于他们工作太努力和（或）速度太快而导致伤害时有发生。他们通常不知道自己所使用的设备可能造成的危险，或对工作场所的情况不熟悉。证明自己能够做好这项工作的迫切心情可能会增加他们受伤的可能性。作为新入职的员工，他们不想“制造麻烦”，因此，可能不愿意向主管报告不安全的工作条件。此外，不完全了解自身权利或没有足够自信的青年工人可能会听从主管的指示行事，即使在其对自己能否完成所赋予工作存在疑问的情况下也不例外。教师应当对雇主和工人在确保工作场所健康与安全方面的责任进行总结。¹¹ 文本框 5.2 中给出了一些相关案例。

¹¹ 本表改编自萨斯喀彻温省：《工作准备三：安全生产：青年工人的职业健康与安全》，萨斯喀彻温省，2005 年，第 51 页。可在下列网站获取：<http://www.readyforwork.sk.ca/teachers/resource-binder.htm>

雇主和工人的权利与责任		文本框 5.2
雇主：	工人：	
● 营造一个安全、健康的工作场所。 ● 提供确保工人健康与安全所需的信息和培训。 ● 安排对工作场所、工具和设备进行定期检查，以确保安全。 ● 确保工具、机器和设备得到妥善维护和保养。 ● 立即消除主管或工人报告的不安全工作条件和活动。 ● 了解并严格遵守健康与安全规定。	● 负责保证自身及其他工人的健康与安全。 ● 配合雇主处理好职业安全与卫生（OSH）问题。 ● 遵守安全工作程序、佩戴安全保障措施和个人防护设备（PPE）。 ● 及时报告危险因素（比如不安全的情况与活动）。 ● 参加健康与安全培训。 ● 了解并严格遵守健康与安全要求。	

这些责任主要体现在工人三大基本权利上：¹²

- ① 对工作场所存在的危险以及如何应对这些危险因素的知情权。由于雇主有责任营造一个安全和健康的工作场所，因此，他们必须告诉工人如何消除危险因素并对工人进行相关培训。对新入职的员工开展的培训必须包含：针对行业或工种的安全程序与操作规范；关于工作场所任何危险因素的信息以及为减少风险而制定的程序；使用标签和标志来标示有害物质以及接触这些物质时必须采取的防护手段；发生火灾或其他紧急情况时应采取的程序；禁止或限制区的标识；个人防护设备；报告危险因素和意外事故的程序。

¹² 本文源自萨斯喀彻温省政府：《工作准备三：安全生产：青年工人的职业健康与安全》，萨斯喀彻温省，2005 年，第 56 至第 100 页。可在下列网站获取：<http://www.readyforwork.sk.ca/teachers/resource-binder.htm>

- ② 参与促进工作场所健康与安全活动的权利。这其中包括工人有权加入为给出有关工作场所健康与安全改进意见和建议而设立的职业健康委员会。职业健康委员会的建立特定情况下可以具有强制性（例如，职工人数达到最低数量要求）。
- ③ 工人有权拒绝从事任何对其自身或其他人异常危险的工作。“异常危险”的工作系指对该岗位而言非正常的工作，工人对此未接受相关正规培训、无适当装备或经验。拒绝从事自己认为异常危险的工作时，工人必须告知相关主管，以免受到任何歧视性处分（例如，无正当理由被解雇）。

发现工作场所一些不太显眼的风险

谈到工作场所的风险，很多人立刻会想到采矿或建筑等特别危险的行业。人们很少会想到办公室或服务行业也会有危险。因此，有必要帮助学员增强工作场所的职业危险无处不在的认识。“危险”通常被定义为任何可能会导致肉体或精神伤害的活动、情况或物质。危险可分为两大类：健康危险和安全危险。

雇主有责任对新员工开展有关危险或风险的培训。青年人作为新员工可能不习惯问很多问题。但是，如果他们不提出问题，同时雇主也不对他们进行生产安全方面的培训，他们将永远不会意识到相关危险，因此，很可能会发生事故。教师应当向学员清楚讲明，如果他们不了解或不理解某件事情，就一定要打破砂锅问到底。

课堂练习 5.1：搜索危险！

这个练习旨在增强学员识别安全与健康风险的能力。所有学员将分成若干小组，每个小组四到五人，然后要求每个小组识别照片所示工作场所（快餐厨房、杂货店、办公室和加油站）存在的危险，并列出每一个工作场所可能发生的相关职业疾病和伤害。如果时间有限，教师可以将这个练习与随后开展“安全金字塔”练习合并进行。在此情况下，教师可以只展示一两张照片，然后让学员识别危险并说明控制危险的方法。如果培训班是专门为在校学生开设的，教师可以组织一次“课堂危险源搜索行动”，帮助学员理解：课堂和工作场所一样也可能存在特定危险，因此也应该加以识别和报告。教师可以要求学员以小组为单位观察自己的教室（地板、墙壁、灯具、通风设施、噪音、温度），然后列出相关危险。

在练习进行过程中，教师应帮助学员对危险进行分类（化学、生物、物理、人机工程等类别），同时强调某些危险可能会立即产生影响（安全危险），有些会造成长期不良后果（健康危险）。文本框 5.3 对健康危险和安全危险进行了汇总。

健康和安全隐患¹³

文本框 5.3

健康危险

通常情况下，健康危险会引发很多职业病，例如，噪音诱发听觉丧失、由接触化学物质造成的呼吸系统疾病或重复用力造成的伤害等。健康危险可能会造成长期后果或慢性病。患职业病的人可能不会立即察觉相关症状的存在。例如，听觉丧失在非常严重之前通常难以检测到。有四种危险通常会引发职业病：

- **化学品危害：**可能会伤害员工身体的气体、蒸汽、液体或灰尘。例如：清洁用品、电池酸液或杀虫剂。
- **生物危害：**活性有机体可能会造成感冒、肝炎或肺结核等疾病。例如：细菌、病毒或昆虫。在工作场所，一个人可能会通过接触用过的针头、病人、动物等面临生物性危害。
- **物理因素：**足以危害身体的能量源。例如：热、光、震动、噪音或辐射。
- **人机工程学危险：**家具、卡具、设计不佳的设备或运动等。例如：昏暗 / 闪烁的灯光、重复运动、不合适的座椅等。

安全危险

安全危险可能会立即造成意外事故和伤害，其中可能包括烫伤、割伤、骨折、腰背损伤甚至死亡。其中部分主要安全隐患包括：

- 被地面上拉扯的电缆绊倒或踩到积液滑倒。
- 由易燃材料或易爆化学品造成的火灾或爆炸危险。
- 机器、工具或设备的活动部件、刀刃等。
- 高空作业，例如：在脚手架或梯子上作业。
- 压力系统，例如：蒸汽锅炉或管道。
- 驾驶、乘坐叉车和卡车等车辆或在其附近作业。
- 提举重物以及其他手工 / 搬运作业。
- 材料从高空坠落或滚动或滑动过来；
- 其他工人 / 管理人员 / 顾客 / 公众实施的暴力行为。
- 独自或在与世隔绝的场所开展作业活动。

¹³ 本表改编自萨斯喀彻温省：《工作准备三：安全生产：青年工人的职业健康与安全》，萨斯喀彻温省，2005 年，第 69 页。可在下列网站获取：<http://www.readyforwork.sk.ca/teachers/resource-binder.htm>

控制工作场所的危险因素

在危险源搜寻的小组练习中，教师将有机会讨论可用于减少风险的方法和手段。

- ① 消除危险源：最好的办法是从工作场所彻底移除危险源或将危险源隔离。例如，在喷溅液体的地面周围放置警示标志，安放防滑地板，以及使用物理性防护设施来避免使用者受到活动的设备零部件和刃具的伤害。这样一来，工作场所会更加安全，而且确保安全的责任也不是完全由员工个人承担了。
- ② 完善安全政策和工作规程：不可能完全消除或隔离危险源时，可采用该方法。良好的安全政策可降低员工接触危险设备或液体的风险。例如：放置“警示”标志并立即清理溢出物。
- ③ 使用防护服和防护设备：个人防护装备（PPE）是控制危险源的方式中效果最差的。如有要求，即使感觉不舒服和不方便，员工也必须使用这些防护装备。防护装备本身不会消除危险源，因此是效果最差的危险源控制机制。例如，穿防滑鞋或坚硬的头盔或“安全帽”保护头部。

每一名员工都有权了解工作场所可能存在的危险，知道如何处置这些危险因素。文本框 5.4 列出了一些问题，来引导学员与雇主讨论健康和安全问题。

针对职业安全与健康向雇主提出的问题

文本框 5.4

1. 我何时将接受岗位安全培训和入职培训?
2. 我应该知道哪些危害或风险?
3. 如果我想问一个如何以安全方式完成任务的问题, 应当跟谁谈?
4. 如果我发现哪里不对劲, 应当向谁报告?
5. 我需要遵守哪些健康和安全规程?
6. 为了做好这项工作, 我需要哪些安全设备?
7. 我会接受有关个人防护设备使用问题的培训吗?
8. 如果发生紧急事件, 我应该怎么做? 如果我受到伤害, 我需要告诉谁?
9. 我能够在哪里找到灭火器、急救药箱并获得紧急援助?
10. 关于健康和安全, 我的责任是什么?

课堂练习 5.2: 安全金字塔

这个练习旨在增强学员管理工作场所风险的能力。该练习将在绘有金字塔的白纸上进行, 金字塔分成三个部分。每个部分列出一项用于管理危险因素的方法 (即消除危险源、完善安全政策和工作规程以及使用防护设备), 每一部分都代表一定分值。学员将分成若干小组, 每组 3 到 4 个人。其中一人充当记录员, 另一个人充当信使。各个小组都有自己的一套彩色卡片, 因此, 在练习结束时, 可以据此为各个小组评分。每组都有三分钟时间来阅读每一张图的故事脚本, 然后在本组的卡片上写出关于防止事故再次发生的解决方案, 然后叫信使将本队的卡片贴在金字塔的相应部位。教师可以按照图画 / 脚本的数目组织游戏轮次或决定获胜分数。

教师应当对学员的回答提供备选解决方案 (如有), 引导此项练习顺利开展。

需要回顾和小组讨论的题目

- 在保证工作场所安全与卫生方面，找出能够兼顾雇主和工人利益的措施。双方可在哪些重要领域开展合作共同实现健康和安全目标？雇主应该采取哪些措施确保员工充分参与？员工的责任是什么？
- 青年工人如何才能最有效地理解营造一个健康和安全的工作场所的重要意义？在参与实现工作场所健康和安全目标的过程中，他们可能有哪些特别的关切和利益？
- 列出一些具体和例子说明，哪些健康和安全危险目前不太明显但可能在员工未来的生活中造成严重健康问题。列出工人和雇主可采取哪些措施来更好地了解这些风险因素的影响以及解决这些问题的必要性。
- 在工作场所成功解决健康和安全问题能带来哪些主要的经济和社会利益？

模块 6 行使工作中的权利



学习目标

该模块学习结束时，学员将能够：

- 运用相关策略，解决由于工作场所不公的做法而造成的问题；
- 妥善处理与雇主之间的纠纷。

教学时间

180 分钟

课堂练习

- ① 管理工作场所的冲突：你感到很不满……
- ② 你的风格是什么？
- ③ ……我们还没有听到最后的声音！

导言

了解工作中的权利非常重要，但仅仅了解还不足以确保这些权利获得尊重。这次培训的最后一个模块将着重介绍有哪些策略能够帮助青年工人管理工作场所的冲突，并保护他们的权利。谈判技巧和提出建设性问题的能力是这些策略的核心，同时在工作场所发生争议时还要有能力找出哪些人、组织、或机构能够帮助他们解决争议。

培训至此，我们建议教师邀请工会或工人代表与学员分享一些实际经验，讨论他们在向雇主提出棘手问题时存在哪些顾虑和犹疑。尤其需要特别指出的是，作为个人在倡导工作场所公平时可能比较困难，但通过加入工会和（或）工人代表大会，管理层就会更严肃对待和更认真倾听员工的声音。

以建设性方式提出问题¹⁴

对于一家企业的很多新员工而言，在完成工作任务来证明自己是有价值的员工和主张工作中的权利之间，他们很难找到一种平衡。新录用的青年工人可能感觉很难行使自身的权利，尤其是存在外部压力让他们不要制造麻烦或不要留下坏印象的时候。

知道或感觉到自己的权利被侵犯时，工人的第一反应通常是愤怒。他们最初的冲动可能是要与主管 / 雇主对抗。不过，虽然愤怒是一种自然反应，但以一种建设性的方式退让一步和表达愤怒非常重要。

工作场所发生问题时，首先要做的应该是确定自己的权利和

¹⁴ 改编自萨斯喀彻温省高等教育、就业和劳动部：《工作准备八，公平的作用：青年工人的劳工标准》，2008年。

责任。一种有效的办法是与工人代表大会、工会或调解 / 调停机构联系，来了解自身在某些情况下的权利和责任。一个人不能管理自己的愤怒情绪时，必然会产生很多不良后果，例如失去同事的信任等。同时，大多数雇主都不能忍受一名工人采用激进的方式解决工作场所遇到的问题。下面介绍一些关于以建设性方式管理工作场所的愤怒情绪的基本原则：

- 认可和承认愤怒。愤怒是一种非常自然的人类情感。压制或回避愤怒情绪，对于愤怒感觉愧疚或歉意或反复回忆某个事件只能产生相反效果并让人筋疲力尽。
- 试图理解对方的观点和（或）倾向。涉事各方都不应该随便对对方的倾向下结论，而应尽量从对方的角度看问题，并调查所有事实真相，这一点非常重要。
- 决定如何管理愤怒情绪。思考一下直接向对方表达愤怒或间接（例如向朋友）表达或根本不表达的风险和好处。决定立即、稍后或放弃采取行动完全取决于员工发泄愤怒的对象对于其工作稳定性的影响力以及这种关系对员工的重要性。做出决定时，青年工人需要考虑对方是否通情达理。例如，如果员工说的话让他 / 她很生气、感觉受到伤害或威胁，他 / 她是否会让自己的日子非常不好过？是否与涉事人员直接谈一下会更好，或换种方式发泄愤怒？
- 在适当情况下直接表达愤怒。时机是一个非常重要的因素。等到有足够的时间的时候再不受打扰地私下讨论这一问题，这一点很重要。如何开始并展开讨论会决定对话能否取得成功。
- 如果不适合直接表达愤怒，可以间接表达。如果不适合直接表达愤怒，学员应尝试采取间接方式，其中包括私下与自己信任的人聊一聊或采取其他方式发泄愤怒。

各国都制定了自己的劳动争议解决制度。教师应当研究本国现行劳动争议解决机制，并在此基础上提出相关建议（见文本框 6.1）。

解决劳动争议的国家机制

文本框 6.1

冲突在雇佣关系中不可避免。理想情况下，涉事各方能够在自愿基础上协商解决，无需第三方干预。如果协商不成，受害方还可以诉诸多种解决机制。国际劳工组织第 130 号建议书（《企业内不公审查建议书》，1967 年）保证了工人在雇主行为违反相关法规、雇佣合同或集体谈判协议时有权提出申诉。第 154 号公约（《促进集体谈判公约》，1981 年）规定，劳动争议解决机构和解决程序应当有效，并且其操作方法应当具有独立自主、迅速有效、方便适用和双方自愿的特点。

在解决劳动争议方面，“非诉讼纠纷解决机制”（ADR）越来越被广泛采用。这一术语涵盖了多种争端解决机制，包括鼓励各方直接谈判来的和解谈判，以及仲裁制度或类似法庭程序的微仲裁庭等。“非诉讼纠纷解决机制”通常被归类为协商、调解/调停或仲裁机制。协商机制鼓励并推动争议各方进行直接谈判，而无需第三方干预。调解和调停机制与之非常相似，但其在争议各方之间引入了第三方，来调解某一具体争议或调停各方的关系。调解和调停可以是单纯为了促进双方之间的沟通，也可以是为了帮助构建争议的和解方案，但调解和调停没有对和解方案做出裁决的权力。仲裁机制准许由第三方决定如何解决某项争议。

资料来源：劳工组织，《集体谈判和劳动争议解决》，劳工组织第 30 号议题文件，2008 年

一般来说，员工可通过以下方式解决其关于劳工标准的问题：

- 确定权利和责任（可以通过接触工会代表、工人代表大会或劳动就业机构来了解）；
- 与雇主讨论该问题并要求雇主尽快拿出解决方案。如果问题仍然得不到解决……
- 可向有关机构（可以是劳动部或劳动争议委员会或调解机构）提出正式申诉。

与雇主谈话：工人应当首先与雇主讨论任何不公平或不安全的工作条件问题。必须强调，大多数雇主希望在外部干预之前解决问题。有很多因素可能会影响与雇主的讨论结果。例如，雇主可能不了解法律，不知道法律会对某个具体情况有何影响。如有可能，工人和雇主有必要多花些时间来‘讨论’这一问题，并寻求必要的建议和信息。有些雇主可能愿意讨论工作条件的问题和（或）了解相关信息或听取建议，而有些雇主可能不愿意。不过，讨论可能会导致一些被员工认为是不公平、纪律性或惩罚性的行为。工人发起讨论的方式可能会决定讨论的结果，因此，引出讨论的一种有效方式是在一开始时要求针对现有问题提供信息或做出澄清。

早期解决：如果工人认为无法与雇主沟通，或其他尝试均告失败，可考虑寻求劳动部门的协助。如果有违反劳动法的情况发生，上述机构经工人同意后可代表工人要求雇主讨论该问题。应当注意，大多数雇主都倾向于尽快解决关于其工作场所工作条件问题的申诉。

正式申诉：如果雇主对通过友好方式（协商、调解或调停）解决问题的尝试不做出回应，工人在通常应提出正式申诉。工人应当对申诉的问题加以解释（通常以书面形式），需要提供其现有的一切记录。一项正式申诉会启动调查程序。如

果调查发现雇主侵犯劳工权利，可通过既定程序解决（比如在双方之间进行调解，直至诉诸仲裁和法庭裁决）。

耐心等待：工人可选择不立即申诉。例如，他们可决定等到其离开该工作场所后再提出申诉。不过，考虑提交申诉的工人必须了解提交申诉有一定的时效性。

匿名技巧：在某些国家，在有明确证据证明有不符合劳动法的情况发生时，劳动部门会受理匿名申诉或第三方申诉并展开调查。

课堂练习 6.1：管理工作场所的冲突：你感到很不满……

设计这个练习的目的在于帮助学员找出有哪些策略可以帮助他们处理工作场所遇到的问题以及可能因不公平待遇而产生的愤怒情绪，并练习运用这些策略。学员被分成两组，每组分配一个案例。每组都要阅读一段雇员和雇主之间的对话，从中发现问题，确定双方的权利和责任以及决定工人应该怎样说和怎样做。各小组在总结环节公布本组讨论结果跟所有人讨论。在练习的最后，教师应发放文字材料，提供有关每一步应该怎样说、应该怎样做的示范。工具包中已给出了文字材料的示范样本。

有多种策略可用于处理与主管、雇主或同事之间的冲突。决定最佳冲突管理策略时需要考虑的一个重要因素是工人个人处理冲突的风格。一些工人发现冲突非常难以解决，并尽量回避。也有人可能会下定决心不惜任何代价赢得最后胜利。如果工人 / 雇主认识到自己（和对方）的个人行事风格，成功解决冲突的可能性会更大。当决定冲突管理方法时，工人需要权衡他们要达到的目标以及与雇主 / 主管 / 同事之间的关系。如果实现目标比维护关系更重要，可以把策略重点放在目标的实现上。而如果维护关系非常重要，策略的选取就需要考虑这种关系的维系问题。通常有五种个人冲突管理风格：

风格	目标的重要性	关系的重要性	策略
泰迪熊 	不重要	非常重要	圆滑型 这些人认为是否实现自己的目标不重要，而维持关系才是最重要的。他们往往会顺应对方的方式，以保持关系。
海龟 	不重要	不重要	退缩型 这些人通常认为目标和关系都不重要。他们常常一走了之、逃避问题。
狐狸 	一般	一般	妥协型 这些人认为目标和关系都比较重要性。狐狸风格的人通常会放弃部分目标和部分关系，来达成一致。
鲨鱼 	非常重要	不重要	强迫型 这些人通常会投入一场必分输赢的谈判，因为他们认为目标非常重要，而关系不重要。他们将尽力迫使或说服对方满足自己的需求。
猫头鹰 	非常重要	非常重要	解决问题 / 谈判型 这些人认为目标和关系都非常重要。他们需要寻找解决方案，确保双方充分实现各自目标，同时仍然维持良好关系。

改编自：萨斯喀彻温省政府高等教育、就业和劳工部的《**工作准备：八、公平工作、青年工人的劳工标准**》，2008 年。

课堂练习 6.2：你的风格是什么？

这个练习的目的在于帮助学员熟悉不同的冲突管理策略。将学员分为两组进行案例研究。教师要求小组成员通读案例，从最好（1）到最差（5）对每种特定冲突管理策略进行打分。然后，学员与小组其他成员讨论自己的打分结果。最后，各小组回顾建议的冲突管理策略，确定每一项策略的优点和缺点，然后在“利弊”表上记录相关结果。教师应当强调：这些案例没有“正确”答案。提出的任何策略，单独、全部或组合使用，都可成功解决现有问题。

在练习进行过程中，教师应当讨论面对不同情景可采取的各种策略：

- 在关系方面，化解冲突比逃避冲突更有效。强迫、说服、威胁或操纵他人屈服都可能会使他们在将来再次爆发这个问题。
- 工人必须考虑关系是否对他们非常重要。他们并不能确定今后再不会与此人有来往。
- 对于工人而言，不放弃他们真正希望实现的目标十分重要。放弃目标可能会引发挫折感和愤怒情绪，而这种挫折感和愤怒情绪可能会在未来某个时间再次爆发。
- 并非所有问题或冲突都能得到立即解决。一些问题或冲突可能需要在一段时间内采取长期策略逐步解决。如果有时间，解决问题的谈判通常是建设性处理问题的最佳方案。
- 并非所有问题或冲突都可以得到解决。因此必须承认问题不会消失。关系可能需要终结。也有可能在一时间，放弃、调到不同团队或部门或跳槽到一个新的岗位更可行。

改善工作条件

确保工作场所的公平性以及体面劳动需要政府、雇主组织和工会共同参与。政府作为立法机构，通过劳动法为确保体面的工作条件提供了法律框架。雇主组织和工会组织代表和保护了各自成员的利益。他们通常有不同的观点，但是，两个组织都有志于确保体面劳动。工作条件和生产力是相互依赖的：工人如果得到公平待遇并且能够在其工作场所得安全保障，可能会迸发出更大的生产力。为了解决冲突，工人和雇主有时需要为解决方案进行协商。

课堂练习 6.3：……我们还没有听到最后的声音！

设计这个练习的目的在于帮助学员练习谈判技巧。这是一个多层次角色扮演练习，是以二十世纪九十年代伦敦码头区发生的生活工资运动（反对国家最低工资制度）为背景设计的。角色扮演旨在回答低收入劳动、不平等、工人的代表权、为捍卫自身权利发起群体运动的好处等问题。

教师可基于不同国情准备角色扮演。为此，可以采用最近见诸媒体的雇主和工人组织之间关于工资、工时、集体谈判和职业安全与健康问题的讨论来设计相关情景和角色。这个练习把学员置于不熟悉的角色中，鼓励他们针对某一具体问题更有效地与其他小组交流。

为了更有效地准备这个环节，教师应当为各个小组安排桌椅布局，以便学员都能够看到注明了各组所扮演角色的指示牌。学员应分成若干小组，每个小组都将扮演不同角色。各组有十分钟时间准备其谈判策略。每个小组还有一分钟时间简单介绍本组角色，向其他扮演者简要介绍本组的意图。角色扮演开始时，每组写下第一条角色卡上要求的信息。一个小组

收到另一个小组发出的信息后，双方可自由发送多条回复。还可与各个小组模拟双边会议。这一阶段的角色扮演可以自由进行，各小组都可发送和接收信息，对其他小组的陈述和行动做出反应。如有必要，教师可要求各组发出“最终行动 / 最终信息”，结束本次练习。随后总结时，教师应当鼓励学员回答以下问题：

- ① 你决定把消息写给谁？为什么？他们的回复是否令你满意？
- ② 你是否设法实现了你想要实现的目标？
- ③ 在角色扮演设定的情景下，工人身上最有可能发生哪些事情？
- ④ 思考不同扮演者采取的行动，你的小组还有哪些地方可以做得更好？

需要回顾和小组讨论的题目

- 你的个人行事风格是什么？可采取哪些方法确定或评价其他人的个人风格，以及在发生冲突或争议的时候如何与他人进行沟通？
- 在哪些历史上众所周知的事件或情景中，个人或国家之间在制定方案解决分歧的尝试失败之后双方最终爆发了冲突？为什么这些尝试会失败？还有没有其他一些手段能够避免冲突？
- 如果雇主不愿意让步或不设身处地理解你的诉求，你作为工人选择如何和雇主交涉？
- 有没有能够“求同存异”并以此为基础积极寻求解决方案的案例？这种情况是如何发生的？请设想一种双方能够搁置争议达成积极结果的情景。

培训班结业

在培训班结束时，教师应当留出时间，让学员整理其所获得的相关信息，提出任何其他问题，并确保他们都收到了所需要的联系方式。可以用一场与工会代表的“问答”环节来作为此次培训的收尾：

- 工会的会员资格以及全国各行业的普遍工作条件；
- 国家集体协议的条款；
- 工会如何帮助青年工人完成申诉程序并解决其他与就业相关的问题。

在培训班结束时，教师应当要求学员对自己的学习经历进行评估。附件 6 中提供了一个培训评估问卷的样本，教师可改编调整后使用。评估结果将帮助教师完善今后的培训课程和其他学习活动。



模块 1 青年与工作

破冰游戏

“破冰游戏”是一项旨在帮助新建小组的成员之间在小组练习开始前相互认识和让他们感到放松的活动。此外，这个游戏还将帮助学员克服在陌生人面前讲话时的羞怯感。下面介绍几个其他教师在各种小组中成功使用的非常有趣的破冰游戏。教师可对这些活动进行调整以适合不同类型学员小组的需要：

采访游戏：学员结成对子。然后，每一个人在规定时间内采访自己的同伴。全体学员再次集合时，每个人向其他学员介绍自己的采访对象。

圆圈介绍：让学员站成一圈。学员有两分钟时间尽可能多的了解站在他们左边的人以及与此人相关的一些趣事。每一个人要向全体学员介绍站在他们左边的人。

传球游戏：学员和教师站成一圈，然后围绕这个圈传递一只软球。学员接到球时说出自己的名字。而且学员在接到球时，要能够说出向他们传球的人的名字。

鲜为人知的事实：学员要向他人介绍自己的姓名和谋生的职业以及关于自己的一些鲜为人知的事实。这种“鲜为人知的事实”作为一种人性化的因素，有助于在接下来的互动中消除小组成员之间的差异。

两真一假：要求每一个人依次吐露关于他们自己的两句真话和一句假话。小组其他成员猜猜哪一句是假话。

“工作中的权利卡”

在开展第一组练习之前，教师应当使用彩色卡片对本国有关最低就业年龄、工作时间、最低工资、年假、病假、同工同酬、解雇等问题的主要现行劳工标准进行汇编。为此，教师应当核实下列事项：

- ① 本国现行最低就业年龄标准；
- ② 最低就业年龄门槛提高的职业；
- ③ 每周允许的最长工作时间（包含加班时间）；
- ④ 现行最低工资标准以及不包括在该标准内的工人类别；
- ⑤ 《劳动法》和（或）《国家集体协议》规定的加班费标准。

除此以外，教师还应当编制一套“工作中的权利卡”来介绍《教师手册》中提及的核心国际劳工标准。

教师可利用这些卡片辅助开展本模块和其他模块的教学活动。

“工作中的权利卡”示范样本



介绍国际劳工标准的“工作中的权利卡”示范说明

“工作中的权利卡”：结社自由与集体谈判的权利

这些劳工标准明确规定，所有工人和雇主都有权成立并加入自己选择的组织、保护自己免于受到反工会歧视和促进集体谈判。结社自由标准规定，工人应当得到适当保护，以免受到反工会歧视的行为，包括要求工人不得加入工会或为就业而放弃工会会员资格，或工人因工会会员资格或参加工会活动而被解雇。组织和成立雇主和工人组织的权利是顺利开展集体谈判和社会对话的先决条件。集体谈判旨在确保雇主和工人在谈判中享有平等的话语权，同时确保谈判成果公平公正。

第 87 号公约《结社自由与保护组织权利公约》 第 98 号公约《组织权利和集体谈判权利公约》

“工作中的权利卡”：消除一切形式的强迫劳动或强制劳动

这些标准禁止采用任何形式的强迫劳动或强制劳动作为政治胁迫或教育的手段、对表达政治观点行为的惩罚、劳动纪律处分手段以及对参与罢工和反歧视的惩罚。但是，义务兵役制度、履行正常公民义务、因法院定罪（特定条件下）、紧急情况下以及作为社区成员提供的少量社区服务所要求的强制劳动除外。

第 29 号公约《强迫劳动公约》； 第 105 号公约《废除强迫劳动公约》

“工作中的权利卡”：最低就业年龄和禁止使用童工

最低就业年龄标准规定，一般最低入职或就业年龄为 15 周岁（轻松工作的就业年龄为 13 周岁），从事危险工作的最低年龄为 18 周岁（在特定严格条件下为 16 周岁）。这些具体标准的确立，是为了迅速消除最恶劣形式童工劳动，包括出售和拐卖儿童等类似奴隶制的作法；债务奴隶和强迫劳动；雇用儿童从事卖淫、色情服务、武装冲突或贩运毒品等；以及从事有害健康、危害安全或违反道德的工作。

第 138 号公约《最低就业年龄公约》；第 182 号公约《最恶劣形式童工劳动公约》

“工作中的权利卡”：消除（就业和职业）歧视

该标准禁止以种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、国籍或社会出身为由在入职、培训和其他就业条件等方面采取任何歧视做法。该标准所要实现的目标在于促进机会与待遇平等以及同工同酬。

第 100 号公约《同工同酬公约》；第 111 号公约《消除就业和职业歧视公约》

课堂练习 1.1：公平的工作场所¹

要求学员两人一组或分成若干小组，每一名学员都有 10 分钟回答下面五个问题：

- 1. 你或（你的朋友）在多大开始参加有偿劳动？

- 2. 工作岗位名称是什么？

- 3. 你或（你的朋友）当时每周工作多少小时？

- 4. 你或（你的朋友）当时的工资是多少？

- 5. 如果你或（你的朋友）加班工作，加班费是多少？

课堂练习 1.2：灵活就业及其利弊分析²

将学员分成两组。每个小组得到两张白纸，一张标有“工人”、另一张标有“雇主”。每一张白纸将分成“利”、“弊”两栏。每个小组都有 10 分钟时间讨论下列灵活就业形式对工人和雇主的利与弊。在白纸上写下你们的答案。

¹ 改编自萨斯喀彻温高等教育、就业与劳工部：《公平的作用：青年工人的劳工标准》，2008 年。
² 本清单改编自工会联合会：《更好的工作方式 - 第 5 单元：未来的工作》，Warwick, 2006 年，第 18 页 f。可参见：
http://www.tuc.org.uk/extras/ABWTW_06_UNIT_5.pdf

例 1：

非全日制工作	
非全日制工作是指工作时间少于全日制工作的所有工作形式，全日制工作时间通常为每周 40 小时。通常情况下，非全日制工人是指每周工作时间少于 35 小时的工人。	
雇主	
利	弊
● 应对生产变化的能力增强 ● 工作规划更灵活 ● 税收和社会保障缴费支出降低 	● 使用更多非全日制工人完成与全日制工人相同工作时间的的工作，税费和社会保障缴费支出增加 ● 额外数量雇员的工作协调带来的成本提高
工人	
利	弊
● 时间更自由、能更好地实现工作、家庭和休闲之间的平衡 ● 青年工人进入劳动力市场的切入点 ● 雇用的工人数量更多 	● 由于工作时间较短，因此工资较低 ● 社会保障福利较低、职业发展前景减少 ● 在全日制工作的工作量必须由非全日制工作完成的情况下，工作强度更大 ● 工作时间可能不固定

例 2：

临时工

临时工被定义为只在有限时间内短期就业（可能是 1 到 12 个月或更长时间）。通常情况下，对于同一个人，临时合同的续签次数有限。

临时工有时也是依照固定期限劳动合同雇佣的。这些合同的期限非常短，而且是事先明确规定的。合同到期时，就业终止，雇主无需另行发出通知。

雇主	
利	弊
- 带来更大的灵活性，这是因为所需工人人数的变化主要取决于生产需求（需求增加时聘请，生产低迷时，不续签临时合同） - 工作计划更灵活，这是因为临时工可在固定人员年假、孕产假或病假期间代替他们工作 - 为聘用专家实施特定项目敞开大门 - 可作为一种选工人签订正式合同的筛查工具 	- 工作协调成本更高 - 不能节省税费或社会保障缴费支出 - 临时工的积极性以及奉献精神不及固定工 - 对临时雇员的培训成本增加

雇主

利

- 青年工人进入劳动力市场的切入点
- 更多工人被雇用
- 在选定职业道路之前，可尝试不同的工作

.....

.....

弊

- 在任期和工资方面的安全感不足
- 两份工作之间的失业期可能会很长
- 职业机会减少
- 需要学习不同的任务
- 无法获得或很少获得那些需要达到最低连续就业期限标准才能享有的福利
- 通常需要更努力工作，来证明一个人能够胜任这份工作
- 工作时间可能不固定

.....

.....

课堂练习 1.3：对歧视说不！³

你有 15 分钟与同伴一起阅读四名青年工人的故事。对于每一种情景，你必须确定是否存在歧视，如果存在歧视，是何种理由的歧视。

安娜的故事：

安娜到一家大型百货商店申请一份暑期工作。这家百货商店说，本店暑期岗位不雇人。几周以后，罗马裔的安娜发现，她的一位校友在那家百货商店工作。这位校友说，她是几天前受雇到这家店，主要是在暑期旺季的几个月帮忙干活。

可能的理由：种族/民族。如果这家百货商店因安娜的罗马裔身份而不雇用安娜，是对安娜的歧视。

玛利亚的故事：

玛利亚到当地一家通常雇用高中学生到施工队工作的公司求职。然而，经理告诉玛利亚，施工队目前没有空缺岗位，但该公司总部有个秘书岗位空缺。玛利亚申请并且得到这份工作。几周后，玛利亚听到这名经理告诉一位同事，他雇用玛利亚做秘书是在帮她，因为施工队的工作是男人干的。

可能的理由：性别歧视。如果这名经理不雇用玛利亚到施工队工作是因为她是一个女性，是对玛利亚的性别歧视。

艾贝尔的故事：

艾贝尔刚到一家流行服装店做兼职。他是这家服装店 50 名话务员之一，负责接电话订单。所有话务员“都在一个大房间

³ 本例改编自美国平等就业机会委员会：《青年在工作中的权利》。可参见：<http://youth.eeoc.gov/rights.html>。

内的小型工作间里工作”。不给员工分配专用工作间，而是采取先到先得的方式自己选择工作间。艾贝尔是一个坐轮椅的残疾人，在狭窄通道内来回移动非常困难。尽管他每天早到 30 分钟，但是始终不能在规定班次开始之前在靠近出口的地方为自己找到一个可用的工作间。艾贝尔将这一问题告诉了他的经理，并申请为他分配一个靠门口的工作间。经理告诉艾贝尔，公司不能给予任何人特殊照顾，因此，建议他还是再早一点上班。

可能的理由：残疾。这家服装店驳回艾贝尔的请求，不考虑艾贝尔出于自己的残疾状况对工作场所提出的合理要求，这是对艾贝尔的歧视。

周的故事：

家软件公司的新任经理认为，雇用一名成熟的平面设计师可促进销售，全然不顾该公司年仅 23 岁的周作为内部设计师在为该公司工作的 6 个月时间内吸引了许多新客户的事实。新任经理没有与周续签有限期雇佣合同，而用夏安（一名 40 岁的市场营销专家）取代了周。

可能的理由：年龄。如果经理以年龄为由不与周续签合同，这是对周的歧视。然而，如果该工作的岗位说明发生变更，加入了要求较长时间的工作经验的内容，而周没有，则不存在歧视。

课堂练习 1.4：体面劳动百万富翁比赛

将学员分成两组。要求每组选出一名发言人，回答教师提出的问题。每个小组有 15 秒钟回答问题。如果回答正确，该小组将赢得 20 万货币单位。如果回答错误，该小组将失去 20 万货币单位。每一个小组开始时都将获得 30 万货币单位。第一个累积货币单位达到 100 万的小组获胜。

	问题	答案
1	马可是一名经常每周加班 15 小时的门警。他没有获得加班费，而是每三周获得额外一天带薪休假的机会。	不是体面劳动 一般而言，《劳动法》规定了一名员工每周 / 每月可加班工作多少小时以及用于计算加班费的方法。同一部分当中还规定了一般规则的例外情况（比如，经理人员通常无权领取加班费）以及是否可用额外带薪休假作为加班补偿。 参考公约：劳工组织第 1 号、第 30 号和第 153 号公约
2	过去一年，戴娜一直在一家鞋厂从事非全日制工作，但是她被告知无权休产假。	不是体面劳动 非全日制工人享有与全日制工人同等的权利。 参考公约：劳工组织第 175 号公约
3	塔玛拉是一名晚上在餐馆工作的学生。她获得的薪酬比最低工资标准还低 20%，因为这家餐馆是她叔父开的。	不是体面劳动 《劳动法》规定了不受最低工资规定约束的工人类别。这些类别包含农场工人、临时保姆，但不包含雇主的亲属。 参考公约：劳工组织第 131 号公约

	问题	答案
4	詹姆斯在一家软件公司上班，在该公司他可得到一个小时的无薪进餐休息时间。	是体面劳动 工作日无薪进餐休息时间的长度在《劳动法》或《集体协议》中有明确规定。无薪进餐休息时间通常是 30 分钟到一个小时。
5	艾丽卡是一名放学后在便利店上班的 16 岁学生。便利店按最低工资标准向她发放工资。	是体面劳动 正常情况下，15 周岁以上的年轻人可受雇从事轻松的工作，但条件是不得影响他们上学。 参考公约：劳工组织第 138 号公约
6	18 岁的萨姆在施工队工作。雇主告诉萨姆，萨姆必须为其防护设备（靴子和头盔）支付费用。	不是体面劳动 雇主有义务提供并维护防护设备。 参考公约：劳工组织第 167 号公约
7	17 岁的亚历山大在一座钻石矿（地下矿井）找到工作。主管告诉亚历山大，该公司的政策规定，为防止盗窃，下班时，会对他进行裸身检查。	不是体面劳动 地下矿井的工作被视为危险工作，因此，禁止 18 周岁以下的人从事地下采矿工作。裸身检查违反了工人的人格尊严，因此是不合法的。 参考公约：劳工组织第 138 号、第 182 号和第 176 号公约
8	玛丽安在一家啤酒厂工作了两年。该公司亏本时，她被解雇，未收到任何通知，也未获得任何补偿。	不是体面劳动 劳动法对解雇通知的提前时长有明确规定，取决于员工的工作年限。雇主可对工人给予适当补偿，代替解雇通知。 参考公约：劳工组织第 158 号公约

	问题	答案
9.	瓦伦蒂娜想要当一名美发师。她在市镇中心的一家理发店找到工作机会，但是被告知必须经历15天的试用期。	是体面劳动 一般而言，《劳动法》允许试用期的存在。
10	文森特 23 岁，申请一份需要至少两年工作经验的工作。但是，他只有 15 个月的工作经验。因此，他未被录用。	是体面劳动 雇主有权按工人的工作经验和岗位要求选聘工人。
11.	塔伊已在一份临时雇佣合同下工作了三个月。雇主承诺与塔伊订立无限期劳动合同，但她在该三个月期限结束后最终只得到另一份为期三个月的临时合同。	是体面劳动 一般而言，临时劳动合同可续签。《劳动法》对可续签的次数以及临时工作总时长有明确规定。
12	萨尼亚过去三年一直在从事非全日制工作。现在，由于孩子已上幼儿园，她想改为全日制工作。然而，雇主告诉她，目前没有全日制岗位给她。	是体面劳动 雇主没有义务将非全日制工作改为全日制工作。 参考公约：劳工组织第 175 号公约

模块 2 劳动合同

活动 2.1：搜救任务：更好的工作条件

1) 课堂练习

你们组有 20 分钟时间完成一次有关更好工作条件的搜救任务。

任务 1：

任务的“搜索”部分要求你们组审阅发给你们的集体协议（或新闻稿），找出其中有关工资、工作时间、加班费、休息时间和带薪年假的规定。

任务 2：

任务的第二部分是“营救”出那些谈判 / 集体协议给予工人的工作条件优于劳动法赋予的工作条件的行业 / 部门。把这些信息汇总在标有“最低工资”、“工作时间”、“加班”、“休息时间”、“年假”的“工作中的权利卡”上，并把卡片贴在墙上。

2) 作业

你将收到一张国家 / 部门工会联系名单，以及一套概述国家劳动法中关于工资、工作时间、加班费、休息时间和带薪年假规定的“工作中的权利卡”。

任务 1：

你需要单独或两人一组与工会联系，以获取一份你想要进入或你已经进入的行业 / 部门的集体谈判协议。这个任务的“搜索”部分要求你对该集体协议进行审阅，找出相关条款。

任务 2:

任务的第二部分是要“营救”出那些你感兴趣的行业中给予工人的工作条件优于劳动法一般规定的条款。

教师参考:

这个练习要求教师利用“工作中的权利卡”来总结目前关于工资、工作时间、加班费、休息时间和带薪年假的现行国家标准。

如果无法获得多个行业或部门的集体协议，搜救任务也可以利用有关具体行业或公司集体谈判结果的新闻报道来进行，还可以通过编制一系列虚构的包含正面和负面信息的新闻稿，让学员搜救其中有关工作条件的信息。下面给出了一个良好的工作条件随处可见或提供了良好工作条件的新闻稿示范。此外，任务的搜索部分还应包括谈判失败以及工作条件始终未见改善的新闻稿。

新闻稿

顶级汽车制造商减少周工作时间

丰田公司的生产效率不断提高，因此这家顶级汽车制造商与工人代表进行了谈判，将周工作时间从 40 小时减少到 38 小时。在过去六个月当中，这家顶级汽车制造商的生产效率提高了 8%。部分原因是由于公司去年对工人进行了适当培训。由于生产效率提高，在过去的两个月当中，工人组织与公司展开谈判，要求小时工资提高 1 美元。但是，由于汽车销售出现下降迹象，工人组织和公司管理层决定，把周工作时间从原来的 40 小时减少到 38 小时，在维持生产效率不变的条件下，工人能够少工作一些时间但仍然拿到相同工资。因此，从下周一开始，丰田汽车公司的工人将每天工作 9.5 小时，从周一到周四上班。

盖特威尔森诊所为护士提供更理想的工作时间

护士自由组织上周五与盖特威尔森诊所的管理层签署了协议，将从明年开始对值班时间进行调整。目前护士每天两班轮岗，每班值班 12 小时。夜班跟白班工资相同。而在新协议中规定，护士将每天三班轮岗，上午、下午和夜班，夜班工资比其他两个班次每小时高 1 美元。同样在该协议当中规定，护士假日加班将得到加班工资，金额为标准工资的两倍。

矿工井下工作获得更好雇佣条件

矿工工会明天将签署协议，把井下工作时间从每天七小时减少到每天六小时。过去六个月以来工会一直在为这项协议的签订而努力，希望把井下矿工的工作时间减少到每天六小时（外加一小时地面休息时间）。此外，考虑到井下作业的危险性，矿工小时工资将有 2 美元的增长。

学校教师获得额外假期！

教师自由工会今天上午与教育局签订了一项协议，对工作超过两年的教师每年额外提供五天带薪假期。从 1 月 1 日起，教师将享受到 15 天带薪假期，目前他们的带薪假期是 10 天。

课堂练习 2.2（A）：请留意合同细则！了解劳动合同

你和你的小组有 15 分钟时间阅读下面的就业合同样本。列出你认为哪些信息应当始终纳入劳动合同。如果你对某些条款的含义不是很确定，可要求教师予以说明。

雇用合同⁴

雇主单位名称： 霍尔盖特自行车维修服务公司
雇主单位地址： 阿卡迪亚市 Magso 弧形路 8 号阳光丘山庄（邮编：EC3N 4AB）
电话：+11 1111 1111

雇员姓名： Rabo Nitza **岗位名称：** 机修工

1. 工作起始日期

你与霍尔盖特自行车维修服务公司签订的就业合同于当年 5 月 29 日开始执行。

2. 岗位说明

自行车机修工将在修理车间工作，负责自行车的修理和维修服务。具体工作包括问题的诊断、轮毂、机械和液压制动系统、转向、悬架和传动系统的修理与维修。此外，还包括车轮和车架的设计、制作和修理以及配件的拆除与安装。自行车机修工还将负责与与客户有关的一些工作，比如用现金和信用卡完成交易以及向客户推销公司服务。

3. 工作地点

工作地点：阿卡迪亚市 Magso 弧形路 8 号阳光丘山庄（邮编：EC3N 4AB）

4. 工资

每月工资总额为 813.20 阿卡迪亚元，于每月月末发放当月工资。

5. 工作时间

你将受雇从事全日制工作，即每周工作 38 小时，周一到周五上班。工作时间为上午 8 时到下午 17 时。

6. 假期

你每年有 15 天的休假时间，其中不含公共假期，在此期间，你不需要工作。你的休年假从 5 月 1 日开始计算。当年未休假期（最多 5 天）可结转至下一年份。

7. 病假

如果你因病无法工作，必须尽可能在第一天以及此后的每一天通知雇主。最多允许两天的自行证明病假，此后病假必须出示医生证明。你有权领取以正常工资标准发放的合同约定病假工资，最多领取五天，而且每年的病假工资发放时间最多为 15 天。但必须及时通知雇主并且提供必要的证明丧失工作能力的证据。此后，你将领取法定病假工资。

8. 终止雇佣合同

这是一份长期雇佣合同，合同双方均有权依照合同规定的条款终止合同。如果你想要离职，必须提前三周发出通知。如果雇主想要终止合同，也应提前三周发出通知。

9. 本人在此确认已知悉雇佣条款

签字：..... 日期：.....

⁴ 改编自 Business Link：《对企业的实用性建议：编制一份书面雇用声明》，伦敦，2008 年。可参见：<http://www.businesslink.gov.uk/bdotg/action/stmtEmpBusiness?r.l1=1073858787&r.l3=1075225309&topicId=1075225309&r.l2=1074428798>。

课堂练习 2.2（B）：关于工作，我想了解哪些信息……

任务 1：

最近你申请到一家当地开设的大型体育用品商店工作。总经理的秘书与你电话约定面试时间。报纸上的招聘广告并没有给出有关该职位雇佣条款和条件的任何信息。你请了一个朋友帮助你列出面试期间你需要问的问题。你与你的伙伴有 15 分钟时间列出你需要问到的 10 个最重要的问题。你可把这些问题记录在下面。

任务 2：

阅读课堂练习 2.2（A）（请留意合同细则！了解劳动合同）中给出的雇佣合同范本，同时检查你列出的问题是否已经在合同规定的条款中得到了解答。练习结束时，你和你的同伴要把雇佣合同中未解决的问题列出来。

	合同中是否已经有了相关规定？	
举例： 我将何时开始工作？	是 ☐	否 ☐
1	☐	☐
2	☐	☐
3	☐	☐
4	☐	☐
5	☐	☐
6	☐	☐
7	☐	☐
8	☐	☐
9	☐	☐
10	☐	☐

课堂练习 2.3：想要：享有权利…但也必须履行责任

将学员分成三组。每一组都有四张相同颜色（红色、黄色和蓝色）的卡片。每张卡片上都有一句话，比如“收到关于工作任务的指示”。你们组必须确定卡片上的这句话是一项权利还是一项责任以及这项权利或责任属于雇主还是属于工人。

例 1：

雇主	
权利	责任
● 要求工人完成规定的工作任务 ● 要求工人遵守公司的规章制度 ● 向工人发出指示 ● 以正当理由终止雇佣关系	● 向工人发放工资 ● 给予工人休息时间和休息日 ● 支付加班费 ● 支付社会保障费

工人	
权利	责任
● 得到工资 ● 有休息时间和休息日 ● 有固定工作时间 ● 加入工人代表组织	● 准时到岗 ● 安全细心地使用工具和设备 ● 遵守上级指示 ● 尽力做好本职工作

课堂练习 2.4：你享有的权利比你想象的要多

将学员分成三组。每一个小组都将获得一个真实生活场景。你们组需要确定雇主的要求是否合法并给出雇员如何应对雇主观点的建议。每个小组都有 10 分钟时间完成这些任务。练习结束时，小组发言人将介绍案例并阐述解决纠纷的策略。可要求各个小组现场回答其他学员的问题，回应其他学员的观点。

情景 1：

19 岁的阿莉西亚成功申请到一家知名酒店的厨师学徒的工作。她与人事经理见面签署学徒合同时，人事经理告诉她，两年学徒期间不得怀孕。尽管阿莉西亚本来是计划尽快结婚的，但现在不准备成家了。

情景 2：

胡安，16 岁，刚刚高中毕业，在一家面包店找到一份工作，面包房要求他戴手套，以免在将面包放入烘炉或将烘好的面包从炉中取出时被烧伤。此外，面包房还要求他穿着面包师的围裙、戴上面包师的帽子。雇主告诉胡安，必须自己拿钱买下这些手套、围裙和帽子，或从发给他的第一笔工资中扣除此项费用。

情景 3：

安德烈斯，22 岁，开始在一间大办公室做秘书。他熟悉他需要使用的大部分设备，而且能够解决诸如打印机或复印机卡纸等小问题。主管要他用一台他以前从未用过的自动（启动）订书机将一些非常厚的文件订到一起。

对真实生活场景问题的建议答案

- ① 雇主不能提出上述要求。即使阿莉西亚同意了，她仍有权获得全面生育保障，包括休产假以及不被解雇的权利（参见劳工组织第 3 号和第 183 号公约）。
- ② 雇主必须从他的费用里向员工提供所有防护设备（参见劳工组织第 155 号公约）。如果雇主要求员工穿着专门的制服，这些制服应由雇主提供。
- ③ 雇主必须就工作中要求工人使用的每一台设备对工人进行相关培训。安德烈斯应当要求雇主培训和演示如何安全使用这台设备（参见劳工组织第 155 号公约）。

模块 3 社会保障

课堂练习 3.1：生活情景：抱持最好的希望，作出最坏打算

将学员分成两组。每组都有 30 分钟阅读罗斯的故事，然后帮助她权衡参加国家社会保障体系的利与弊。以罗斯的计划为基础，每个小组尽可能多的确定并列出各种假设，在一切顺利的情况下（乐观情景）可能发生什么以及在诸事不顺利的情况下（悲观情景）可能发生什么。每组根据这张清单对罗斯提出建议。

教师参考：

罗斯故事的最后给出了悲观情景和乐观情景的例子。这些例子是非常极端的例子，不太可能全部发生。

罗斯的故事

罗斯，22岁，即将到一家小型纺织公司（女装公司）上班。她的任务是用工业设备裁剪和缝制衬衫。该公司健康与安全记录不错：过去五年，只发生过两起事故，都不致命。第一起事故中一名工人失去右手，第二起事故中一名工人失去一只眼睛。

由于从邻国进口的服装尽管质量不高，但价格便宜，因此，纺织行业的产量正在逐渐而缓慢减少。不过，整体经济形式仍然十分繁荣，对高质量服装的需求也仍然很旺盛。

罗斯的母亲三年前死于乳腺癌，她的外婆也死于同样疾病。罗斯的母亲40岁时发病，并在确诊五年后死去。此外，罗斯的父亲也有遗传性肾病史。

罗斯与一名在当地铜矿工作的年轻人订婚。在该国，铜矿开采是高危行业之一，发生死亡事故和永久性肺病的比率非常高。然而，这份工作的工资很高，每一个班次工作时间相对较短，每天工作六小时、一周工作五天。福利待遇也很好，比如个人和家属可享受医疗保健服务、遗属抚恤金和绩效年金等。罗斯计划两年内结婚，并且至少生育两个孩子。罗斯希望自己的子女上大学。此外，罗斯还计划买一套带大花园的房子。罗斯的收入加上未婚夫的收入，使得她能够借钱买房。

罗斯对花卉和园艺情有独钟。由于汤尼的工资高，足以养家，因此，罗斯计划在42岁时退休，以便专门致力于种花养草。园艺工作也可能成为一种创收活动。

罗斯未来的雇主向她解释，有办法能让每个月的工资少扣很多保障缴费。雇主明面上将向罗斯发放《集体协议》确定的最低工资。应当缴纳的社会保障费用（比如医疗保险、大病与伤残保险、孕产假、失业保险、养老金等）都将以该最低工资为基础来计算。工资的其余部分，雇主将以现金的方式每月发给罗斯。该金额不用纳税，也不计入社保扣项。如果罗斯决定采用这种方法，她将每月领到更多的现金。

如果决定全额缴费，她每月领到的现金将减少。

设想情景举例：

悲观情景	乐观情景
罗斯发生意外事故,使得她不能胜任工作。如果她没有足额保险, 她所领取的保险金将不足以帮她完成人生计划。	罗斯在工作中从未发生任何意外事故。因此, 她从来也用不到意外事故保险。
雇主的公司倒闭, 罗斯失去工作。由于罗斯决定按照最低工资标准缴纳社会保险, 因此, 只能在短期内领取失业救济金。并且她可能无力偿还债务。	对国产服装的需求仍然十分强劲, 罗斯一直工作到退休。因此, 她从未动用过失业救济金。
罗斯像她母亲一样身患癌症。健康险支付了她的医疗费用, 并且在她患病期间向她发放补贴。如果她的健康状况影响工作能力, 她将有机会领取残疾退休金。她的收入不会太高, 但她不需要动用自己的储蓄用于医疗, 也不需要被迫带病坚持工作。	罗斯没有得癌症, 并且在她工作生涯中自始至终都很健康。因此, 她从来没有动用过按月缴纳医疗和疾病保险而产生的保险福利金。
罗斯身患另一种致残的疾病。情景同上。	罗斯未患上任何威胁生命的疾病。情景同上。
罗斯的丈夫身患职业病, 不能继续工作。他的收入锐减, 而且罗斯需要动用所有现金用于偿还银行债务、缴纳子女的学费等。如果她缴纳足额保险, 她能动用的现金数额会比较低。	罗斯的丈夫未患职业病, 一直工作至退休年龄。因此, 罗斯不需要额外的现金来实现她的人生计划。
罗斯没有孩子。她支付了医疗保险费用。缴纳了生育保险, 却没有享受到生育福利。	罗斯有两个孩子。她可两次动用生育福利, 并且两次怀孕期间的收入都有保障。此外, 她的工作也是有保障的。

罗斯的丈夫在工作中发生意外事故而死亡。罗斯无法在 42 岁时停止工作，因为 遗属抚恤金不足以养活她和她的家庭。罗斯养老保险的缴费金额越大、缴费时间越 长，退休时领到的退休金就越多。工作 20 年后，在没有丈夫收入的情况下，她 没有足够的钱实现自己的退休计划。	罗斯的丈夫退休时可领取最高额退休金。 罗斯在 42 岁时可停止工作，到她的花园 种花养草。她在退休时有更多的钱用在她的 子女和花园上。
.....	
.....	
.....	

课堂练习 3.2：挑战与特征：探讨劳动力市场的不利条件

将学员分成两组。两名学员充当裁判，一名学员充当计时员。给一个小组发一张标题为“挑战”的白纸，给另一个小组发一张标题为“特征”的白纸，如下所示。

- “挑战”是指劳动力市场存在的某些现象。例如：在非正规经济部门工作；歧视；低收入工作。
- “特征”是指在面对这些现象时，使得一部分青年工人与其他工人相比面临更大风险的个人特征。例如：残疾青年工人通常面临工作中的歧视；使用少数民族语言的工人通常被视为不具备必要的工作能力而且工资比较低等。

每个小组都有五分钟时间来规划如何收集其他学员对本组问题的回答。各个小组都应当充分利用这个时间拟定要问的问题、决定由谁来采访谁以及如何记录这些问题。五分钟准备时间结束以后（由计时员决定），再给各组五分钟时间在教室内巡回走访另一组学员、收集相关信息。教室秩序则由同时充当“交通管理员”的裁判员负责管理。最后，每个小组有五分钟时间将收集到的信息张贴在各自白纸上。最后，两个小组就哪种“特征”面临的“挑战”最大达成一致。

实例：

挑战	特征
1. 在非正规经济部门工作	A. 移民工人
2. 以健康状况差、就业经历少、经济不活跃为由采取的歧视行为	B. 身患艾滋病的工人
3. 无社会保障的低收入工作	C. 技能水平低的工人
4. 基于家庭责任和性别的歧视，难以获得全日制工作	A. 单亲母亲
5. 有危险不安全的工作	E. 残疾工人

模块 4 工时、工薪与年假

关于工作时间、夜间工作、休息时间、年假的“工作中的权利卡”示范

“工作中的权利卡”：最长工作时间和标准工作时间

大多数国家已立法规定每日和（或）每周最长工作时间。最大工作小时数通常包含了允许的加班时间，每日包括加班合计工作时间不得超过 10 小时，每周包括加班合计工作时间不得超过 48 小时。标准工作时间通常为每日 8 小时或每周 40 小时。对 18 周岁以下的工人设定的标准可能会降低，而且对那些通常只能在周末和（或）假期工作的学龄工人设定的标准会更低。

第 1 号公约《工业部门工作时间公约》；第 30 号公约《商业和办公室工作时间公约》

“工作中的权利卡”：加班时间

加班时间是指所有超过各国立法明确规定的标准工时（通常为每周 40 小时）的全部工作时间。工人每日或每周加班时间不得超过每日或每周最长工作时间。长期加班可能对员工的健康和安全（比如：疲劳、压力、发生意外事故的概率增加）和劳动生产力造成负面影响。不同国家关于雇主必须遵守的加班规定各不相同。有些国家对可要求工人加班工作的时间没有任何限制，而在其他国家，则必须有正当理由才可以加班（比如在产生额外工作量的一段时间）。

第 1 号公约《工业部门工作时间公约》；第 30 号公约《商业和办公室工作时间公约》

“工作中的权利卡”：夜间工作

夜间工作是从午夜到早晨 5 时的时间段内连续工作时间不少于 7 个小时的工作。夜班工人是指其从事夜间工作的小时数超过规定限度的工人。各国劳动法对两大要素（工作时间和规定限度）都有明确规定。许多国家通常限制青年人（尤其是那些仍在上学的青年）从事夜间工作，也就是说，不允许年龄在 18 周岁以下的青年人在晚上 10 时到上午 5 时这一段时间工作。但是，也可能存在例外情况，某些职业允许年满 16 周岁的工人从事夜班工作。

第 171 号公约《夜间工作公约》**“工作中的权利卡”：休息时间**

为保证工人的安全、健康和福利，应当给予工人一定休息时间。各国劳动法通常规定了工人每周有权获得的最低休息时间（比如：每工作七天至少连续休息 24 小时）。劳动法通常规定，工人工作日连续工作时间超过特定最低标准时（例如：连续工作六小时）可休息一次。工间休息时间的长度变化很大，通常 30 分钟到两个小时不等。工间休息时，不要求员工留在工作场所，而且休息时间也不计入工作时间。雇主可在工作时间当中给予员工额外的短暂休息时间。固定休息时间对雇主和工人都有好处，因为固定休息时间会对工作场所的安全和劳动生产力的提高产生积极的影响。

第 14 号公约《（工业）每周休息公约》；第 106 号公约《商业和办事处每周休息公约》

“工作中的权利卡”：年假

带薪假是工人每年暂时离开自己的工作岗位但继续领取工资收入、继续享有社会保障的一段时间。工人可要求一定数量的工作日或工作周假期，其目的在于让工人度假或休息。带薪年假旨在保证工人的健康与福。年假也被认为是减少怠工、增强工人工作积极性、从而增强劳动生产力和工作效率的因素之一。教师应当对有关带薪年假的最小天数 / 周数的国家规定、关于连续休假、预支工资和额外假日工资的规定、与安排工人休假的责任以及临时雇佣的特殊规定进行汇总。

第 132 号公约《带薪休假公约》

课堂练习 4.1：工作中：劳工标准快速回顾

请叙述相关劳工标准（关于工作时间、加班、夜间工作、休息期等）的所有利与弊及其可能对雇主和工人产生的影响。这些标准用“工作中的权利卡”汇总在墙上。你的同伴将把你的观点记录在白纸上。

例 1：夜班工作

利	弊
雇主	
● 相关设施和设备的利用率更高 ● 增加产量、满足更多需求 ● 生产过程高效地连续和半连续运行	● 产生额外管理费用和人工费用 ● 需要额外经费为夜班工作提供适当监督和管理 ● 可能会对工作场所安全与卫生产生负面影响 ● 太大压力可能会降低劳动生产力
工人	
● 如果工人夜间工作可领到额外工资，会增加他们的总收入 ● 除夜班工资外如果还给付带薪休假，会增加工人的自由支配时间	● 睡眠模式被破坏可能会导致短期睡眠障碍。 ● 可能会造成非常严重的健康问题 ● 对工作绩效产生负面影响 ● 降低家庭和社会生活的质量

例 2：倒班工作

利	弊
雇主	
● 由于运行时间延长，相关设施和设备的利用率更高 ● 增加产量以满足更高需求 ● 生产过程高效地连续和半连续运行 ● 夜间或其他淡季能源或其他资源的优化利用	● 由于运行班次增加需要雇用更多工人并且向他们发放工资，因此会产生额外管理费用 ● 为保证适当的监督与管理（尤其是在夜间），工作组织会更加复杂 ● 由于需要支付倒班费用，因此，用工成本更高 ● 可能对工作场所安全和卫生造成负面影响（尤其是在涉及夜班的情况下）
工人	
● 通过给特定班次（比如：夜班）工人发放额外工资会增加他们的总收入 ● 除夜班工资外雇主如果给予带薪休假，会增加工人的自由支配时间 ● 可能会有助于保住现有工作和（或）减少就业“不稳定”	● 可能对工人的健康与安全造成负面影响（尤其是夜班工作） ● 由于工作时间在“正常社会活动时间”范围以外而且无规律，因此会破坏工人的家庭和社会生活 ● 夜班工人的交通可能存在问题

课堂练习 4.2：月底工资所剩无几：我的工资单

下面将给出一张工资条的例子。学员与同伴用 10 分钟时间读一遍，然后回答下列问题：

- ① Rabo 每周工作多少小时？

(回答：40.5)

- ② 加班费标准与正常小时工资标准相同吗？

(回答：不相同，比正常小时工资水平高出 3 美元)

- ③ 工资中的社会保险与养老基金扣除项与哪些社保项目对应？

(回答：扣除的款项用于缴纳健康保险、疾病、失业、残疾和退休金等社保费)

- ④ 应缴纳多少税款？由谁缴纳？

(回答：工资总额的 11%，由雇主代工人从工资中缴纳)

雇主单位名称： 霍尔盖特自行车维修服务公司
雇主单位地址： 阿卡迪亚市 Magso 弧形路 8 号阳光丘山庄

工资条

雇员姓名：	Rabo Nitza	发薪日期	2008 年 6 月 30 日
雇员人事编号	10000456	工资结算期	06/2008
雇员纳税编号	673/U1		

支付项

工作小时数	152	每小时工资率	5.35	小计	813.20
加班（小时数）	10	每小时工资率	8.03	小计	80.30
工资总额					893.50

扣除项

已缴纳的税费（占工资总额的 11%）	98.29
社会保险缴费（占工资总额的 6%）	53.61
养老基金缴费（占工资总额的 2.4%）	21.44
总扣除额	173.34

实付工资

支付项减去扣除项	720.16
----------	--------

课堂练习 4.3：快速给出建议

将学员分为两个小组。第一组代表寻求建议的青年工人群体。这组学员挑出一张角色卡，上面描述了你会在工作中遇到的一个情景。束手无策的你要寻求咨询顾问的建议，来帮助你确定最佳行动方案。你有三到五分钟时间与每一位咨询顾问交流。

第二组代表咨询顾问群体。你的职责是倾听许多正在面临工作问题的青年工人的倾诉，并基于你迄今为止了解到的知识向他们提出最佳建议。你必须迅速思考并快速作答；你只有三到五分钟的时间与每一位青年工人交流。

青年工人的“角色卡”

情景 1：

假期，你在一家书店工作。每周三，你要参加一个小时的员工会议，但当天其他时间不工作。参加员工会议没有薪酬，但是你认为应当支付酬劳。你想知道，参加员工会议是否有资格获得薪酬以及如何跟老板说此事。

情景 2：

你放学后在一家音乐厅从事兼职工作。你发现很难规划与朋友在一起的时间，因为你从来都不知道你将在什么时间工作。你希望有一份清晰明确的工作时间表。老板说，非全日制工人没有工作时间表，因为需要他们作为机动灵活完成必要工作。你想知道雇主的说法是否正确以及如何跟老板说此事。

情景 3:

你从 12 月 1 日开始了售货员的新工作，每天工作八小时，一周工作三天（星期二、星期四和星期六）。圣诞节当天是星期四，由于店铺关门，你不用上班。你的朋友告诉你，当天你应当领到假日工资。你想知道，自己是否有资格获得该假日工资以及如何跟老板说此事。

情景 4:

你在放学后和周末充当泊车员。你分别在周一下午、周四晚上和周六上午各工作三个小时。今年的一个公共假日是星期六。你认为，在公共假日工作应当获得更多的工资。你想知道，你是否有资格获得额外薪酬以及如何对老板说此事。

情景 5:

你今年在一家快餐店当一名兼职服务员赚了 4000 美元。你的朋友在同一家快餐店当全职服务员，每一张工资支票上都有年度假日工资，而你却没有。你想知道，你是否有资格获得假日工资以及如何跟老板说此事。

可能的解决方案⁵

1. 如果是被老板要求出勤，工人应当获得工资，因为那是工作时间。关于“最低应召出勤时间”的特殊规定可适用（参见国际劳工组织第 30 号公约）。
2. 所有工人不论他们工作小时数是多少，都有权获得工作时间表。雇主必须事先向工人发出通知：
 - 你的工作何时开始、何时结束，而且起止时间至少一周；
 - 以书面形式发出并且张贴在雇员可见的地方；
 - 在时间表变更前一周发出。如果发生紧急情况或异常情况，雇主可变更雇员工作时间表，无需事先通知。雇主也可申请要求变更工作时间表的许可（参见劳工组织第 30 号公约）。
3. 大多数雇员都应领到公共假日工资，不论他们的工作日是哪几天。在此情况下，工人有资格获得圣诞节当日的公共假日工资，即使当天他不工作也不例外。相关国家制度对假日工资的数额有明确规定（参见劳工组织第 132 号公约）。
4. 公共假日仍在工作的大部分雇员都应领到“加班工资”，公共假日全部工作小时都应当支付加班工资，标准通常是他们标准工资的 1.5 倍。同时，他们还将领到公共假日工资。在公共假日工作的工人有资格获得加班费（也是基本工资的 1.5 倍）加上公共假日工资。相关国家制度可能规定了不同的金额（参见劳工组织第 132 号公约）。
5. 该工人应当领到年度假日工资，所有雇员（其中包含全日制工人、非全日制工人、临时工、非正式工人和季节工）的年度假日工资发放标准相同。年度假日工资将在该雇员 12 个月期限内的工资总额的基础上计算。相关国家制度可能规定了不同的金额（参见劳工组织第 132 号和第 175 号公约）。

⁵ 情景 1 到 5 改编自萨斯喀彻温省政府：《工作准备之八：公平的作用：青年工人的劳动标准》，萨斯喀彻温，2005 年，第 29 页 ff。可参见：<http://www.readyforwork.sk.ca/teachers/resource-binder.htm>。

课堂练习 4.4：主管，最后一个问题…协商工作时间和薪酬

将学员分成两组，一组充当工人的角色，另一组充当雇主角色。每组学员有 15 分钟了解本组角色，确定谈判策略、列出谈判要点。每组任命一名发言人与另一方代表谈判。

‘雇主’角色卡

你是霍尔盖特自行车维修服务公司的所有者，你为找到一个熟练的机修工花了很长一段时间。

在报纸上发布招聘广告后，你收到 27 份求职申请，邀请了五位有希望的求职者参加面试。

在这五位候选人中，你把工作机会给了 Rabo Nitza，他是这个岗位最合适的候选人。Rabo 很熟练，但仍需进一步培训。

除 Rabo 外，你还有其他三名机修工，他们工作经验更丰富，而且长期为你工作。另外，你还有两名销售员。

你给 Rabo 的最低工资是每小时 5.35 美元。你希望 Rabo 一周工作 38 小时，周末也工作。你制定的工作时间表如下：

周一：下午 2 时到下午 8 时，工作 6 小时；
周二：上午 10 时到下午 2 时，工作 4 小时；
周三：上午 8 时到下午 2 时，工作 6 小时；
周四：下午 2 时到下午 8 时，工作 6 小时；
周五：上午 11 时到下午 8 时，工作 8 小时，
含 1 小时的工间休息；
周五：上午 8 时到下午 5 时，工作 8 小时，
含 1 小时的工间休息；

你知道，要 Rabo 在本店开门营业的每一天都来上班对他来说是件麻烦事，但是，你更希望满足其他已经为你工作了一段时间的员工的需求。

本店营业时间是周一到周五上午 8 时到下午 8 时；周六上午 8 时到下午 5 时。

‘工人’角色卡

很长一段时间以来，你一直在找一份机修工的工作，当你被霍尔盖特自行车维修服务公司录用后，你真的非常高兴。你是一位非常熟练而且持证的机修工。你接受培训的时间比较早，因此，不十分了解该行业的最新发展。由于你是一名狂热的自行车手，你仍然非常熟悉自行车技术的最新发展状态。

你还知道其他一些求职者也有非常丰富的工作经验并且能够胜任这份工作。

考虑到你接受过的培训，你希望获得每小时 7.00 美元的工资，而且你知道，这个行业的平均收入是每小时 7.50 美元。

你想要一周工作 40 小时，每周工作五天。你希望在上午工作，因为下午晚些时候和晚间你还有其他事情要做。你不希望周六一大早就开始工作并且要工作八小时，因为你周五晚上还要外出娱乐。

模 块 5 职业安全与卫生

课堂练习 5.1：（A）搜索危险！⁶

你与本组学员有 20 分钟时间尽可能多的发现图片展示的工作场所当中存在哪些危险因素，并将它们分别归类为健康危险或安全危险。有些可能既属于健康危险，又属于安全危险。

图 1：快餐店厨房



⁶ 活动改编自美国疾病预防控制中心－国家职业安全与健康研究所等：《谈论安全问题，让青年工人了解工作安全与健康》，亚特兰大，第 85 至第 89 页。可参见：<http://www.cdc.gov/niosh/talkingsafety/states/all/>。

图 2：杂货店



图 3：办公室



图 4：加油站



快餐店厨房

健康危险	安全危险
快速工作的压力（紧张）	高温烤架、烘炉和蒸汽（灼伤）
紧张	湿滑地板（关节扭伤和骨折损伤）
	刀具（割伤）
	高温烹 油脂（灼伤）
重物升举	
人体工程学危害：背部受伤风险、活动受限、神经损伤、虚弱、容易再次受伤	韧带错位、肌肉拉伤、关节扭伤、骨折损伤
化学品可能致癌而且会伤害或刺激肝脏、肾脏、皮肤、肺（导致支气管炎）和大脑（失去记忆、协调能力或认知能力）。	刺激鼻腔、咽喉和肺脏，导致咳嗽、哮喘和（或）呼吸短促；导致头晕目眩、头昏眼花、疲劳、恶心和头疼的“麻醉效果”；皮肤和眼睛受到刺激和灼烧以及可能的眼伤。

杂货店

健康危险	安全危险
长期站立（导致疼痛的人体工程学危害、活动受限、神经损伤、虚弱、容易再次受伤）	开箱刀具（割伤）
	切肉机（割伤、严重伤害、失去手指等）
重物升举、弯曲或伸张	
导致疼痛的人体工程学危害、活动受限、神经损伤、虚弱、容易再次受伤	韧带错位、肌肉拉伤、关节扭伤、骨折损伤
重复运动	
导致腕管综合征（CTS）的人体工程学危害、关节间隙运动减少、关节炎、长期疼痛、伤痛、麻痹、刺痛或烧灼感	疼痛、麻痹或刺痛、麻刺感、红肿和肿胀
化学清洗剂	
可能影响大脑的化学品危害，导致失忆、协调能力差、思维能力降低、肝脏和肾脏受伤、支气管炎、长期皮肤病，甚至可能致癌。	刺激鼻腔、咽喉和肺脏，导致咳嗽、哮喘和（或）呼吸短促；导致头晕目眩、头昏眼花、疲劳、恶心和头疼的“麻醉效果”；皮肤和眼睛受到刺激和灼烧以及可能的眼伤。

办公室

健康危险	安全危险
重复使用键盘、姿势不当	
复印机和其他办公室设备使用的化学品	
可能影响大脑的化学品危害,导致失忆、协调能力差、思维能力降低、肝脏和肾脏受伤、支气管炎、长期皮肤病,甚至可能致癌。	刺激鼻腔、咽喉和肺脏,导致咳嗽、哮喘和(或)呼吸短促;导致头晕目眩、头昏眼花、疲劳、恶心和头疼的“麻醉效果”;皮肤和眼睛受到刺激和灼烧以及可能的眼伤。

加油站

健康危险	安全危险
暴力(紧张、永久性伤害、死亡、创伤后压力症)	热或冷(热中暑、冻伤、失去知觉)
	工具和设备(割伤和碰撞等伤害)
	湿滑地板(关节扭伤和骨折损伤)
汽油和其他化学品	
可能影响大脑的化学品危害,导致失忆、协调能力差、思维能力降低、肝脏和肾脏受伤、支气管炎、长期皮肤病,甚至可能致癌。	刺激鼻腔、咽喉和肺脏,导致咳嗽、哮喘和(或)呼吸短促;导致头晕目眩、头昏眼花、疲劳、恶心和头疼的“麻醉效果”;皮肤和眼睛受到刺激和灼烧以及可能的眼伤。

课堂练习 5.1：（B）教室安全隐患排查

分成小组，每组 2 到 4 个人。思考教室存在哪些可归入《讲义 1》所列类别的潜在危险。然后对照《讲义 2》所列详细清单，对教室存在的安全隐患进行评估并给出改进建议（即如何消除或减少每一种危险因素）。你有 40 分钟的时间完成此项任务。

讲义 1	
教室某些区域可能存在危险。你们小组要找出每个区域可能存在的对健康或安全构成危害的危险项目。在可用时间内尽可能多的列出这些危险项目。	
物理区域、家具、固定装置 地板 墙壁 天花板 门 窗 家具 固定装置	环境 照明 通风 噪声 供电

讲义 2

教室存在的危险

1. 教室（一般性危险）

教室清洁打扫是否良好？

照明是否充足？

地板是否处于良好状态？

出口是否有明确标志？

教室家具是否处于良好维修状态？放置位置是否安全？

所有橱柜、黑板和显示装置是否安全牢固？

2. 墙壁

所有标志、公告板和固定装置是否安装牢固？

3. 地板

地板状态是否良好？是否存在被绊倒的危险？

地板是否干净？是否存在湿滑区域？

4. 门窗

门合页是不是很牢固或被破坏？

门窗玻璃板是否完整无缺？是否破裂？

所有窗户能否正常开启和关闭？

窗户紧固件是否完好？

5. 照明

所有照明装置工作是否正常？

所有照明灯具和开关的安装是否牢固？是否处于良好工作状态（未松动、破裂或破碎）？

是否干净整洁？

6. 电源线和电缆

所有电源线是否处于良好状态（无磨蚀或暴露的电线）？

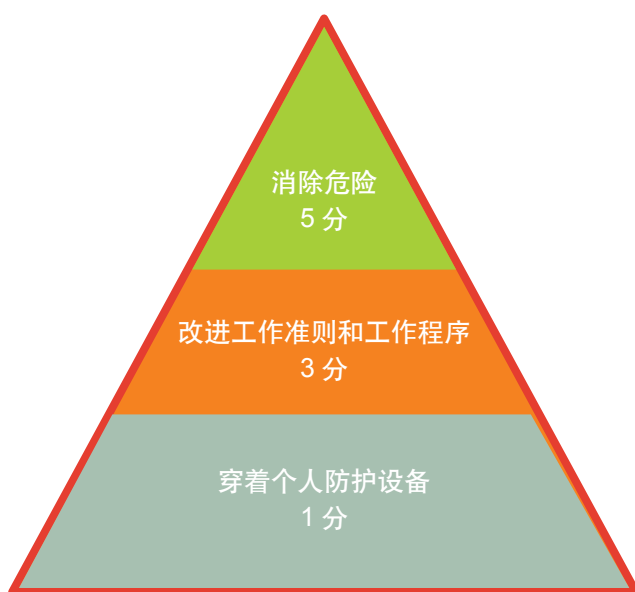
所有插头是否处于良好状态（无破裂或破碎零部件）？是否与电源线连接牢固？

线缆是否放好以免绊倒？

课堂练习 5.2：安全金字塔⁷

将学员分成两组，每个小组都有一套自己的彩色卡片。每个小组需要指定一名“记录员”和一名“信使”。每个小组都将获得同样的工作上安全与卫生的现实生活情景，三分钟讨论，记录员记录下本组认为可防止意外事故再次发生的解决方案。

“信使”来到安全金字塔前，找到上面与本组解决方案对应的控制危险方法，将本组卡片贴在上面：消除危险（5分）、改进工作准则和工作程序（3分）、穿着个人防护设备（1分）。可开展两到三个回合。所有回合结束时得分最高的一组获胜。



⁷ 活动改编自美国疾病预防控制中心－国家职业安全与健康研究所等：《谈论安全问题、让青年工人了解工作安全与健康》，亚特兰大，第 28 至第 34 页。可参见：<http://www.cdc.gov/niosh/talkingsafety/states/al/>

情景 1：

阿卜杜勒，17 岁，一家医院厨房的洗碗工。清洗烹锅时，阿卜杜勒将它们浸泡在强力化学溶液中。他用一双长手套保护自己的双手和胳膊。一天，当他一次将三只大锅从洗涤槽中提起时，这些大锅从他的手中滑落回洗涤槽。洗涤溶液溅到他的脸上，满脸都是，而且溅入他的右眼。为此，他的右眼失明两周。

建议的答案包括：

消除危险	用更安全的清洗用品替代。 使用一次性烹锅。 使用洗碗机。
工作准则	规定工人一次只允许洗一个烹锅。 对工人开展有关如何防止自己不受化学物质伤害的培训。
个人防护设备	使用护目镜。

情景 2：

塔季杨娜，16 岁，在一家快餐店工作。一天，塔季杨娜滑到在地板上，因为地板上因油炸锅飞溅的油脂而异常湿滑。为了不让自己跌倒，塔季杨娜跌倒时试图抓住烤架附近的一个把手。但是，她没有抓到这个把手，她的一只手却碰到了高温烤架，手掌二度烧伤。

建议的答案包括：

消除危险	重新设计烤架，确保把手不靠近它。 地板上铺防滑垫。 安装防滑地板。 烤架不用时，在它上面放置防护罩，以免相关人员意外触碰。 在油炸锅上盖好锅盖，以免油脂溅出。
工作准则	规定工人必须立即清除溅出的油脂。 设计员工行走路径，以确保工人不从烤架旁边经过。
个人防护设备	穿防滑鞋。 戴手套。

情景 3：

阿基科，16 岁，在一家杂货店的熟食部工作。她的主管要她清洗切肉机，但是她以前从来没有做过这项工作，而且从未参加过相关培训。在开始清洗之前，她以为切肉机已经关闭。但她刚开始清洗刀片，机器就突然启动。刀片割断了阿基科左手的一个手指，一直割到骨头。

建议的答案包括：

消除危险	在机器上安装防护装置，防止手指接触刀片。 设置机器自动关闭装置。
工作准则	规定关于机器在清洗之前必须拔出电源插头。 实施/遵守童工法律, 禁止年龄在 18 周岁以下的未成年人使用、清洗和维修切肉机。如果没有上述法律，必须制定并实施一条类似的企业规定。 制定并实施相关培训政策。
个人防护设备	戴上防切割手套。

情景 4:

维戴尔在城市公共工程部门工作。一天下午，室外温度高达 35 摄氏度。维戴尔在一块空地上铲土时，开始感到头晕目眩和迷失方向。由于高温，他晕倒了。

建议的答案包括：

消除危险	不可能
工作准则	在高温天气下限制户外工作。 设置一个方便工人平常休息的阴凉地方。 供应大量的饮用水。 开展有关热应激综合症以及如何防止中暑的培训。 团队共同工作，以确保同事能够相互关照，及时发现中暑症状（比如：迷失方向和头晕目眩）。
个人防护设备	戴上遮阳帽。 穿着液冷背心。

情景 5:

亚历克斯，16 岁，在一家繁忙的比萨店上班。他的工作是将比萨饼面团铺在煎锅上。他每分钟要照顾多个煎锅。后来，他发现他的双手、双肩和背部因为重复运动和长时间站立而感到疼痛。

建议的答案包括：

消除危险	设置椅子或高脚凳，以便工人坐着完成此项任务。 在坚硬地板上铺橡胶垫。
工作准则	调动工作，以确保任何人都没有必要反复做同一个动作。 设置定期休息的制度。
个人防护设备	提供手腕绷带或采用其他方法解决重复运动造成伤害的问题。

情景 6：

萨拉在当地一家医院当护士助理。她被要求清洗床上便盆，有时要为病人换床单，这些工作需要将病人抬起。后来，她俯身弯腰或伸直时，感到后背刺痛。她知道，将病人抬起时应当寻求他人帮助，但是，部门里每一个人都很忙，她不愿意请他人帮忙。回家睡觉时，她经常感到后背、颈部和肩膀刺痛。这些疼痛似乎每天都在加剧。

建议的答案包括：

消除危险	只有在有其他人帮忙时才将病人抬起。 使用一台机械升举设备。
工作准则	确保不要求已受伤的工人再从事将病人抬起的工作。 规定只允许工人在与他人合作或使用一台升举设备的情况下才可以将病人抬起。 对工人开展有关安全升举病人方法的培训。
个人防护设备	要求负责升举重物的工人戴好护腰护背装置。

模块 6 职业安全与卫生

课堂练习 6.1：管理工作场所的冲突：你感到很不满……⁸

将学员分成两组，每个小组都有自己的案例供审阅。案例是发生在雇员和雇主之间的对话。每组有 30 分钟的时间阅读这场对话，然后：1) 发现问题；2) 确定双方的权利和责任；3) 决定工人在每一步能够说些什么以及做些什么，来以一种建设性的方式应对这种情景。

角色扮演 1

雇主：我想跟你谈下上周你把餐具打碎的问题。

雇员：哦，好的，那不是我的错。汤姆突然闯进来，我正在运送一大 从 7 号桌上撤下来的脏餐具时他撞了我。当时现场有很多人，非常拥挤。

雇主：我不知道汤姆做了什么，我只知道是你将装满餐具的托盘摔落。重新购置这些餐具，我要花很多钱啊。而且你知道，依照我们的政策，你必须赔偿你打碎的餐具。

雇员：但那不是我的错。

雇主：我不管是谁的错。我要买更多的餐具，要花很多钱。因此，我已经从你这个月的工资里扣了 122.93 元。

雇员：那就是说，这个月我拿到手的钱只有 50.00! 我的车要修，50.00 都不够啊。这不公平!

雇主：我也没办法。如果你认为是汤姆的错，为什么不想办法找汤姆要钱?

雇员：汤姆不会赔钱给我的。钱已经从我的工资里扣掉了，再找他有用吗? 你的意思是说，我必须为他人的过错“买单”?

雇主：好啦，我不知道我是否应该那样说。我只知道，你给我一堆摔碎的餐具，我没有将它们打碎，所以，不应该由我来赔偿。再说吧，我想你现在该回去工作啦。你那里很多客人正等着你呢。

⁸ 萨斯喀彻温省政府高等教育、就业和劳工部的《工作准备 - 八、公平的作用、青年工人的劳工标准》，2008 年。

① 陈述问题

② 在此情景下，雇主和雇员分别有哪些权利和责任？

一般而言，雇主不得从雇员的工资里扣除打碎餐具的钱。雇主有权向法院起诉，追讨打碎餐具的赔偿款。如果法院裁定雇主胜诉，雇主有权从雇员的银行账户或工资支票内追讨该赔偿款。

③ 要做和要说的事情。

角色扮演 2

雇主：这不是打扫房间的正确方法。你必须得有自己的条理。

雇员：这是安娜教我的。

雇主：我不相信安娜会告诉你像那样铺床。她做这项工作是把好手。

雇员：是的，她是那样教的。

雇主：哎，那样不对。你最好学会正确的方法，你看你花了那么长的时间都做不好这项工作。

雇员：如果你告诉我怎么做，我相信，我能够加快速度。我需要有人教会我正确的方法。

雇主：你怎么啦？你是太笨了还是怎么回事？是个人都知道怎么铺床！难道你的妈妈没教过你吗？我想，像你这样的小孩根本不知道如何做好像铺床这样的重要事情吧。我猜你大概必须得拿个大学学位才知道怎么做这件事。

雇员：我妈妈当然告诉我怎么铺床。但是似乎跟你想要的方式不同。

雇主：如果我妻子有时间，我会让她教你。你想，你雇用女佣做家务时，她们是不是至少应该知道一点怎么做家务吧。难道今天的妈妈都不教自己的孩子做任何事情吗？回去工作吧，在我妻子有时间回来教你之前，你至少应该把地板擦一下吧。还是说，你年轻得连怎么做这个事情都不知道？

① 陈述问题

② 在此情景下，雇主和雇员都有哪些权利和责任？

这种情况可能涉及基于年龄对雇员的骚扰。雇主有责任不骚扰雇员，保证雇员得到有关如何做好本职工作的适当培训。一旦雇员接受过培训和辅导、能够以正确的方式完成与工作相关的任务，雇主有权要求雇员高质量完成本职工作。雇员有责任采用培训教会的正确方法做好本职工作。

③ 要做和要说的事情。

讲义 1：以建设性方式管理愤怒情绪

步骤	要	不要	要说的事情举例
认可和承认愤怒。	告诉自己，愤怒是一种非常自然的人类情感，人可以生气发怒。	害怕、否认或回避愤怒情绪、对愤怒感到愧疚或感到歉疚。反复回忆该事件。变得咄咄逼人。	对自己说： “我有时可以生气和愤怒，但不可以有暴力行为或辱骂他人。”
试图理解其他人的观点和（或）想法。	尽量保持冷静和不威胁其他人。告诉其他人，你对其行为的感受。表明你在倾听并且试图理解。 设法确定其他人是否故意让你生气、发怒。	对其他人的想法武断地给出自以为是的结论。 在你了解所有事实真相之前就做出回应。 在你尽可能多的获得相关信息之前，不重视或太重视该事件。 忽视其他人的需求。	向对方说： “你昨天告诉我，我不理解你的观点时，我感觉你是在暗示我，我不知道自己在说什么。这是你的感觉吗？”
决定如何管理你的愤怒情绪。	考虑直接向其他人表达愤怒情绪的风险和好处。 确定你大声说出自己的愤怒可能会带来的好的或不好的结果。 考虑间接（例如向朋友）表达自己愤怒情绪可能带来的风险和好处。 考虑根本不表达自己愤怒情绪的风险。	忘记考虑短期后果和长期后果。 忘记考虑对方对你的工作稳定性或满意度有多大影响力。 忘记考虑愤怒对你身体健康和心理健康的影响。	对自己说： “此人是否通情达理？如果他们不喜欢我说的话，是否会使我的处境更加难过？” “是直接说出来好，还是以其他方式发泄愤怒？忍住愤怒是否会影响自己的健康？情况会变得更糟糕吗？”

讲义 1：以建设性方式管理愤怒情绪

在适当情况下，可直接表达愤怒情绪。	等到有足够的时间再来讨论这一问题；可私下与对方交谈。 描述对方的行为，描述你的愤怒感受。 坚定（但不要逼人），努力给出一条满足双方需求的解决方案。 要对方告诉你，他/她对此事的感受。 表明你想要抛开愤怒，并保持良好关系。	在背后埋怨其他人；用言语攻击他人的性格或智商或冒犯他人。 试图在对方很忙或有心事时和（或）当着其他人的面讨论这一问题。 不关注或太过关注自己的实际感受和（或）忽略对方的需求和感受。 使自己看起来似乎仇恨在心。	向对方说： “耽误你两三分钟和我私底下谈下好吗？早上，你问我能不能加班干点活。我当时说不行，你表示活儿似乎都是让你干了。这暗示着我没有做自己份内的那份工作，对此我比较担心。我努力工作，而且要我加班我就加班。但是，我们为什么不能在下次员工大会上讨论这一问题呢。也许我们可以建立一套轮流加班的制度。你觉得怎么样？”
-------------------	---	--	---

课堂练习 6.2：你的风格是什么？

将学员分成两组，每组分配一个案例进行分析。用 30 分钟的时间完成两项任务。

任务 1：

独自阅读分析案例，从 1（最有效）到 5（无任何效果）对下列五种行动方案进行排序。记住：这些案例没有“正确”答案。

任务 2：

与本组其他学员一道审查案例采取的策略、确定采取每一种策略的优缺点。请用“利弊图表”完成此项任务。

利弊图表⁹

风格	冲突解决策略	利（优点）	弊（缺点）
泰迪熊 	圆滑型 放弃自己的目标，让对方以他们自己的方式行事，以便保持与他们的良好关系。		
海龟 	退缩型 “一走了之”，逃避问题、躲避对方。		
狐狸 	妥协型 放弃部分目标、牺牲部分关系，以便达成妥协。		
鲨鱼 	输赢谈判型 设法强迫或劝说对方放弃他们的需求，满足你自己的需求。		
猫头鹰 	解决问题型 寻求一种让你和对方能够充分实现目标、同时保持良好关系的解决方案。		

⁹ Daniel W. Johnson：《接触：人际效能与自我实现》。

案例研究 1:

你在一家男装店做兼职售货员。你的老板是一个十分情绪化的人，你与他关系非常正式。他用你的名字称呼你，但你称呼他布朗先生。他生气时会非常愤怒、甚至恶语伤人。他经常对你和你的同事们说些侮辱性的话并做出侮辱性判断。这些事件大约每周发生一次。其他时间，他很少和你说话。他容不得任何员工“顶嘴”。

到目前为止，包括你在内的所有员工在他发脾气时都站在一旁沉默不语。这种工作机会很难得，而且你真的需要这份工资，因为你要存够明年上大学的钱。然而，你不喜欢布朗先生生气时说的话，这种情况开始让你烦躁不安。

你刚刚领到上个月的工资。上个月你曾经连续三天每天工作10小时。你认为，这三天应当向你发加班费，但是没有。于是，你向工会咨询，工会确认你应当领到这笔加班费。这种情况以前也发生过，你对此非常生气。你需要钱。而且你也付出了劳动来赚这笔钱，因此，老板应当向你支付加班费。下一步，你准备怎么做？

- ① 我设法躲避布朗先生。每当我们在一起时，我始终沉默不语。我们说话时，我通常表现得毫无兴致。目前，我不想再跟他有任何关系。我设法冷静下来，远离他。我尽量不谈及任何可能触怒他的事情，尤其是他欠部分加班费的事情。
- ② 我告诉布朗先生，我已经受够了他的辱骂。我告诉他这太不公平，我想要回我应得的加班费，不仅要上周的，而且要去去年一年的加班费。我告诉他，他需要管理好自己的情绪以及注意他对我的言语，因为我再也不想被他恶言恶语

侮辱了。我准备让他停止恶语伤人，否则，我就辞职。这将证明给他看。我准备正式提出申诉，要回我的加班费。

- ③ 我闭口不言。尽量控制自己的情绪。我希望在不告诉他的情况下，他自己能够觉察到他的行为如何伤害了整个部门。其他员工也经常加班，而且也没有领到加班费。他们也很气愤。我害怕对他发火，因此设法对他亲切一点。如果我试图告诉他我的感受以及我应当领到加班费，他只会更加生气并且继续辱骂我。我甚至会失去这份工作。我可能会请人给劳动争议委员会打匿名电话。这可能会对他有点震动。但是，他可能很快会查出投诉他的是谁，事情会变得更糟糕。
- ④ 我试图跟他谈判。我告诉他，如果他不再辱骂我，我会加倍努力做好销售工作，更多的加班而且不会投诉。我设法寻求达成妥协，这样会阻止他继续对我大喊大叫。我努力思考我可以做哪些事情能让他觉得值得为此改变自己的行为。我告诉他，其他员工对他的行为也非常失望。我尝试劝说他同意不再辱骂我，以换取我做一些自己力所能及的事情。
- ⑤ 我提醒他注意我们之间关于加班费问题和骂人问题的冲突。我告诉他，我是如何看待他的行为。我说出自己愤怒的情绪和内心的沮丧。我尝试跟他讨论，有哪些方法可以减少他的怒气和我的愤恨，以便我能够领到加班费。我试图从他的视角看待问题。我在寻求一套解决方案，让他在不辱骂我或其他员工的情况下发泄怒气。

案例研究 2:

你是一家快餐店厨房的主管，负责管理五名员工。这五名员工分别从事与食品准备相关的各种工作，包括切菜、烹饪、装盘和清洗碗碟。

你的顶头上司经常在厨房和大堂之间巡视。出于某种原因，你的上司似乎不喜欢你和你做的任何事情。任何时候与她交流，你都会感到她不满的情绪。她从来不对你直说，然而，你的员工告诉你，她在背后对你的评价言论非常粗鲁。你觉得你看到过她在背后当着你的员工的面模仿你的样子。这会破坏你与你手下员工的关系，并且开始让你感到烦躁不安。

今天上午，她来到你的工作区，停下来与员工闲聊，打断了他们的工作。你的很多订单不能如期完成，客人有些已经开始投诉。你不愿意叫她离开，因为她是老板，还因为你已请求她允许你在午餐时间离开快餐店。你担心，如果使她生气，她不会批准你走。工作大量积压，你知道客人很快就会开始投诉，而且你会被怪罪。

正当你准备对她说些什么的时候，她告诉你，你就别想请假了。她告诉你，你显然不知道如何管理工作区，因为你的员工总是站在那里闲聊，而且客户正在投诉。你受够了，所以，走到她跟前告诉她，休息时间，必须让你离开快餐店。当你转身走开的时候，你看到员工正在一脸傻笑。你知道她正站在你身后模仿你。

- ① 我不理会她，回到自己的工作台。我尽量避免与她发生任何接触。当她来到厨房区时，我就去我的办公室或躲到前厅。尽量避免任何可能导致再次与她交锋的情况发生，并且希望她看到这些并做出改变。
- ② 我转身，当场拉住她。我告诉她，我受够了她的态度，她该成熟一些，不要再那么做。如果她不改变她的行为，我将不得不告诉雇主。此外，我还会到劳动理事会，找到有关工间休息的法律规定，这样，在雇主面前，她会看上去像个大傻瓜。我不关心她是不是我的老板；她必须更明白事理。我希望如果我的态度变得强硬一点，她会改变自己

的行为，不再那样对我。

- ③ 我会暂时忽视她，因为我仍然认为我能够说服她站到我这边来。我将在晚些时候和她进行友好交谈，多了解一些她的个人情况。或许，我能够在双方之间培养友好感情。我不再为工间休息的事情烦恼了。
- ④ 我立即跟她说，尽量达成妥协。如果她让我休息，不再嘲弄我，周日我会连上两个班。周末让员工加班总是困难重重。我将继续进行这种交易，这样她会改变自己的行为。
- ⑤ 我会叫她到我的办公室来。我会让她关注我们之间的冲突，告诉她我对她的行为的看法和这种行为给我带来的愤怒。我会从我的角度向她解释这些问题：她的行为如何让我在员工面前没有面子、依照法律规定我有休息的权利，同时暗示她，我们能够找到一种对双方更有利的共事方式。我会了解她的想法和感受。此外，我还告诉她，我愿意拿出时间与更详细的讨论这一问题，找到彼此之间合作共事的方法。

课堂练习 6.3：……我们还没有听到最后的声音！¹⁰

将学员分成八组，每组都有自己要表演的角色。

情景是达克兰的一座商业综合体。许多一流金融公司将总部设在这里。在这里工作的银行家和经纪人是该国收入最高的群体之一。晚上，这里则由另一个工人群体接管，他们是这里的保安员和清洁工。保安员主要是男性，而清洁工大多数是女性，并且多数是少数族裔。他们都是私人承包商雇用的、收入比较低、工作条件差。大部分只能领到最低工资，而且在非正常工作时间上班也领不到额外的薪酬，许多人为了养

¹⁰ 活动改编自工会联合会：《更好的工作方法 - 第 1 单元：工会在工作中的作用》，Warwick，2006 年，第 24 至第 29 页。可参见：http://www.tuc.org.uk/extras/ABWTW_06_UNIT_1.pdf。

家糊口都有第二职业。劳工部近期承认，国家最低工资（每小时 5.05 美元）和过上“正常社会生活”所需的工资（每小时大约 6.70 美元）之间存在一定差距。然而，关于上调最低工资的讨论在八个月之内可能不会开始。

任务 1:

你有 10 分钟时间阅读你的角色卡并与小组其他学员制定谈判策略。每组都将有一分钟时间向其他小组进行自我介绍，同时阐明他们的意图。

任务 2:

根据你的角色卡，向角色卡底部要求的对象写一条信息。收到 / 发送第一条信息后，你想写多少条信息 / 回复就写多少。你还可决定是否进行双边磋商（也就是说，如果你认为有必要，可与另一组学员进行面对面的讨论）。你的目标是尽可能为本组达成最佳解决方案。

SKS 银行

你们是一家有 400 名员工的大银行的高级经理。你们的安保业务承包商是 JAMISON 安保服务有限公司，他们给出的竞标价是最低的。他们的工作主要是傍晚和夜间在营业场所巡逻、查看闭路电视显示屏，他们的工作表现令人满意。WeClean 是保洁服务承包商，也没有接到过任何针对他们的投诉。这两家公司的服务都是物美价廉。只要你能够缩减成本，你并不太关心他们给自己的员工发了多少工资。但是，你必须关注任何负面消息。保安和保洁两份合同下月都将续签，你必须决定该怎么做。

你知道“达克兰 INFORMER”公司正在对大型金融机构向保洁和保安服务分包商提供的工作条件和支付的工资进行调查。此外，他们还开始询问有关银行经理人员得到的工资和福利的问题。

写第一条消息给：“达克兰 INFORMER”公司

JAMISON 安保服务有限公司

你们是 JAMISON 安保服务有限公司董事会成员。与 SKS 银行订立的合同每年给你们公司带来 25 万美元的价值。工人每小时的工资刚好高于规定的最低工资标准（即每小时 5.50 美元）。你们不承认任何工会组织。任何负面消息都有可能影响你们公司下个月底到期的承包合同的续签。公司规定值班时不得聊天，因为安保人员拿工资是为了保持警惕，不能够分散注意力。任何工资增长都会削减你们公司的利润。你们如何才能保住这份合同？

写第一条消息给：JAMISON 安保服务有限公司员工

WeClean 保洁公司

你们是 WeClean 保洁公司高级经理，WeClean 公司是一家大型保洁服务承包企业。你们公司雇了一个大部分由女工组成的用工队伍，其中许多工人是最近才从西非移民来的。你们向她们发放的工资刚好高于每小时 5.50 美元的法定最低工资标准。许多员工都是兼职工作，你们知道她们中许多人还有其他工作。你们不承认任何工会组织，但是你们知道有一家工会组织正在设法招募你们公司的员工成为会员。你们迫切希望保住这份每年能够带来 30 万美元收入的承包合同。任何工资的增长都会吞噬你们公司的利润。该合同下月将到期，你们希望续签。你们如何才能保证合同续签呢？

写第一条消息给：WeClean 公司员工

Justice 保洁与保安公司

你代表一家新成立公司的管理层，这家公司采取与员工利润分成的管理方式。你们计划向清洁工和保安员发放最低生活工资和一定比例的公司利润。此外，你们还将为非正常工作时间的工发放酬劳。一家工会组织（UNISEC）得到了你们的承认，你们与该组织代表谈判确保你们公司具备良好工作条件。你们想要与 JAMISON 安保服务有限公司和 WeClean 公司竞争 SKS 银行的合同。它们的合同很快会到期，需要续签。你们如何才能确保两项合同服务都能公开招标？你们如何才能赢得该合同？

写第一条消息给：SKS 银行

UNISEC

你们是 UNISEC 工会组织在当地的官员。UNISEC 工会是一家由各类低收入、非技术类工种工人组成的一般性工会组织。你们正在开展一场宣传活动来反对富裕企业（比如金融服务行业）保洁和保安服务人员面临的低工资和恶劣工作条件。此外，你们并没有得到一些私人承包公司的正式承认。你们把矛头指向 WeClean 公司和 JAMISON 安保服务有限公司，向他们的工人散发宣传单，劝说他们加入你们的工会组织。你们如何才能改善这些低工资工人的生活条件？你们如何才能说服他们加入工会组织？你们可采取哪些行动？

写第一条消息给：WeClean 保洁公司

WeClean 保洁公司的工人

你们是保洁服务承包企业 WeClean 保洁公司雇用的员工，公司派遣员工负责达克兰的 SKS 银行办公室的保洁。你们的工作时间是工作日的晚 7 点到晚 11 点和早 5 点到早 7 点 30 分。你们每小时的工资是 5.35 美元，许多人为了养家糊口不得不同时兼职其他工作。大部分时间，你们都很累，而且你们很少与家人见面。你们对 UNISEC 散发的工会宣传单很感兴趣。但是你们害怕，如果要求老板增加工资或加入工会，你们会失去目前的工作。要改善你们的生活，你们可做哪些事情？你们可采取哪些行动？

写第一条消息给：UNISEC

JAMISON 安保服务有限公司的工人

你们受雇于这家公司，负责 SKS 银行在达克兰的一栋办公大楼的安全巡逻。你们每小时的工资是 5.50 美元，你们的工作时间是每周四个夜晚，从晚 6 点到早 6 点。工作上面临的主要问题是，在非主流工作时间内上班使得你们无法与家人在一起。你们对 UNISEC 工会和 Justice 保洁与保安公司能够为你们做些什么事情非常感兴趣。关于在上班时不得与其他保安人员聊天有明确规定，但你们通常忽略了这项规定。你们希望做些什么事情改善你们的工作条件？你们可采取哪些行动？

达克兰工人群体（JAMISON 安保服务有限公司工人和 WeClean 保洁公司工人）概况
保安人员主要是男性，而清洁工大部分是女性；他们中许多人来自少数族裔。他们都是私人承包商雇用的，工资比较低、工资条件很差。你们面临的问题包括：

- 在非主流工作时间内上班却没有任何额外补助；
- 不得不做多份兼职；
- 没有储物柜存放自己的私人物品；
- 工间休息没有休息室或休闲设施；
- 工作时间不允许与同事说话。

写第一条消息给：Justice 保洁与保安公司

达克兰 Informer 公司

你们是一群来自当地报纸的新闻记者。你们愿意报道在 SKS 银行以及其他达克兰公司工作的高工资群体和夜班工人这样的低工资群体形成鲜明对比的故事。你们采访的当地教会组织称，“非主流的”工作条件和低工资会导致家庭破裂、引发家庭暴力。你们将如何采集信息、帮助开展相关宣传活动？你们将如何施加压力？

写第一条消息给：JAMISON 安保服务有限公司

消息格式

发信人： _____

收信人： _____

签名：

回复格式

发信人： _____

收信人： _____

签名：

附件 1： 国际劳工组织公约

结社自由、集体谈判和劳资关系

- 第 11 号公约 《（农业）结社权利公约》（1921 年）
- 第 84 号公约 《非宗主国结社权利公约》（1947 年）
- 第 87 号公约 《结社自由和保护组织权利公约》（1948 年）
- 第 98 号公约 《组织权利和集体谈判权利公约》（1949 年）
- 第 135 号公约 《工人代表公约》（1971 年）
- 第 141 号公约 《农村工人组织公约》（1975 年）
- 第 151 号公约 《（公务员）劳动关系公约》（1978 年）
- 第 154 号公约 《促进集体谈判公约》（1981 年）

第 87 号公约（《结社自由和保护组织权利公约》）和第 98 号公约（《组织权利和集体谈判权利公约》）规定的标准旨在明确所有工人和雇主都有权成立并拥有自己的组织、防止反工会歧视和促进集体谈判。

强迫劳动

- 第 29 号公约 《强迫劳动公约》（1930 年）
- 第 105 号公约 《废除强迫劳动公约》（1957 年）

这些标准禁止使用任何形式的强迫劳动或强制劳动作为政治胁迫或教育的手段、对表达政治观点行为的惩罚、劳动纪律处分手段以及对参与罢工和反歧视的惩罚。

消除童工和保护儿童与青少年

- 第 5 号公约 《（工业部门）最低就业年龄公约》（1919 年）
- 第 6 号公约 《（工业部门）未成年人夜间工作公约》（1919 年）

- 第 10 号公约 《(农业部门)最低就业年龄公约》(1921 年)
- 第 15 号公约 《确定准许使用未成年人为扒炭工或司炉工的最低年龄公约》(搁置) (1921 年)
- 第 33 号公约 《(非工业部门就业)最低年龄公约》(1932 年)
- 第 59 号公约 《(工业部门就业)最低年龄公约》(1937 年修订)
- 第 77 号公约 《未成年人(工业部门)就业体格检查公约》(1946 年)
- 第 78 号公约 《未成年人(非工业部门)就业体格检查公约》(1946 年)
- 第 79 号公约 《(非工业职业)未成年人夜间工作公约》(1946 年)
- 第 90 号公约 《(工业部门)未成年人夜间工作公约》(1948 年修订)
- 第 123 号公约 《(井下工作)最低就业年龄公约》(1965 年)
- 第 124 号公约 《未成年人(井下作业)体格检查公约》(1965 年)
- 第 138 号公约 《最低就业年龄公约》(1973 年)
- 第 182 号公约 《最恶劣形式童工劳动公约》(1999 年)

最低就业年龄不得低于完成义务教育的年龄(参见第 138 号公约《最低就业年龄公约》), 该公约中就立即消除最恶劣形式童工劳动(例如, 奴役、卖淫和拐卖)给出了具体规定。上述禁令适用于年龄在 18 周岁以下所有儿童(参见第 182 号公约《最恶劣形式童工劳动公约》)。

机会和待遇平等

- 第 100 号公约 《同酬公约》(1951 年)
- 第 111 号公约 《(就业和职业)歧视公约》(1958 年)
- 第 156 号公约 《有家庭责任的工人公约》(1981 年)

第 100 号公约(《同酬公约》)和第 111 号公约(《(就业

和职业)歧视公约》)禁止以种族、肤色、性别、宗教信仰、政治见解、国籍或社会出身为由在入职、培训和其他就业条件等方面采取歧视做法。公约目标在于促进机会平等与公平待遇以及推动实现同工同酬。

职业指导与培训

第 140 号公约《带酬脱产学习公约》(1974 年)

第 142 号公约《人力资源开发公约》(1975 年)

国际劳工组织《人力资源开发公约》(第 142 号)要求批准国制定有关职业指导与培训的全面政策和计划,其目的在于确保所有人在不受任何歧视的情况下,在平等基础上,依照其自己的愿望,培养和运用自身能力为其自身最大利益工作。

就业保障

第 158 号公约《终止雇佣公约》(1982 年)

本标准规定,无合法正当理由,雇主不得终止与一名工人的雇佣关系。工会的会员资格、种族、肤色、性别、婚姻状况、家庭责任、怀孕、宗教信仰、政治见解、国籍或社会出身、因病或因伤缺勤等都不得成为雇主终止雇佣关系的正当理由。雇佣关系被终止的工人有权要求:1)合理的通知期(或相应补偿);2)离职补贴或其他离职福利金;3)失业保险补助金或救助或其他形式的社会保障福利。

工资

第 26 号公约《最低工资厘定机制公约》(1928 年)

第 94 号公约《(公共合同)劳动条款公约》(1949 年)

第 95 号公约《保护工资公约》(1949 年)

第 99 号公约《(农业部门)最低工资厘定机制公约》(1951 年)

第 131 号公约《确定最低工资公约》(1970 年)

第 173 号公约 《（雇主破产）保护工人债权公约》（1992 年）

第 95 号公约（《保护工资公约》）规定工资应定期发放。只允许在国家法律法规明确规定或集体协议或仲裁裁决确定的条款下以及在规定的范围内扣除相应款项。工人有权获得与其工资扣款相关的信息。如果企业破产或在法律上被清算，工人属于享有优先权的债权人。

劳工组织第 131 号公约（《确定最低工资公约》）要求批准国建立一套最低工资制度。在确定最低工资标准时，必须包含下列内容：（a）工人及其家庭的需求；（b）经济因素，包括经济发展、生产率和维持较高的就业水平的要求。

工作时间

第 1 号公约 《（工业部门）工作时间公约》（1919 年）

第 14 号公约 《（工业部门）每周休息公约》（1921 年）

第 30 号公约 《（商业和办公室）工作时间公约》（1930 年）

第 47 号公约 《四十小时工作周公约》（1935 年）

第 52 号公约 《带薪休假公约》（1936 年）

第 89 号公约 《（妇女）夜间工作公约》（修订版）（1948 年）

第 101 号公约 《（农业部门）带薪休假公约》

第 106 号公约 《（商业和办事处所）每周休息公约》（1957 年）

第 132 号公约 《带薪休假公约》（1970 年修订）

第 153 号公约 《（公路运输）工时与间休公约》（1979 年）

第 171 号公约 《夜间工作公约》（1990 年）

第 89 号议定书 《〈（妇女）夜间工作公约〉1990 年议定书》（1948 年修订）

第 175 号公约 《非全日制工作公约》（1994 年）

国际劳工组织第 14 号公约（《（工业部门）每周休息公约》）

和第 106 号公约（《（商业和办事处所）每周休息公约》）规定，工人每连续工作七天至少应连续休息 24 小时。

《（商业和办公室）工作时间公约》（第 30 号）规定，这些行业的工作时间每周不得超过 48 小时、每天不超过 8 小时。每天额外增加的工作时间不得超过 1 小时、全天的工作时间总共不得超过 10 小时。

《带薪休假公约》（第 132 号）规定，工人有权带薪年假。虽然带薪年假有多长由各国政府确定，但是，工人每个工作年度不得少于三个工作周。一名工人要行使年度带薪休假的权利，可能必须满足最低工作期限要求。公共假期不得算入最低带薪休假期。休假期间，工人至少应领到其标准或平均薪酬。

劳工组织第 171 号公约（《夜间工作公约》）将夜间工作定义为连续工作不少于 7 个小时、其间包括从午夜到早 5 点的时间段内完成的任何工作。一个国家可在征求雇主和工人的意见后，将部分或全部少量类别的工人剔除在《公约》规定的范围外。《公约》还规定，雇主应采取适当手段确保女工在下述情况下能够得到夜间工作的替代方案：（a）在分娩前后至少十六周的时间段内；（b）为确保母婴健康需要延长这一期限时；（c）妊娠期间。

劳工组织第 175 号（《非全日制工作公约》）规定，非全日制工人在下述方面应被赋予与全日制工人同等的保障：（a）组织、集体谈判和担当工人代表的权利；（b）职业安全和健康；（c）就业与职业方面不受歧视。此外，还应对法定社会保障计划进行适当调整，以确保非全日制工人在下列领域享有与可比较的全日制工人同等的条件：（a）生育保障；（b）雇佣终止；（c）带薪年假和公共假期；（d）病假。

职业安全与健康

- 第 13 号公约 《油漆白铅公约》（1921 年）
- 第 45 号公约 《（妇女）井下工作公约》（1935 年）
- 第 62 号公约 《（建筑行业）安全规定公约》（1937 年）
- 第 115 号公约 《辐射防护公约》（1960 年）
- 第 119 号公约 《机器防护公约》（1963 年）
- 第 120 号公约 《（商业和办事处所）卫生公约》（1964 年）
- 第 127 号公约 《最大负重量公约》（1967 年）
- 第 136 号公约 《苯公约》（1971 年）
- 第 139 号公约 《职业癌公约》（1974 年）
- 第 148 号公约 《工作环境（空气污染、噪音和振动）公约》（1977 年）
- 第 155 号公约 《职业安全和卫生公约》（1981 年）
- 第 161 号公约 《职业卫生设施公约》（1985 年）
- 第 162 号公约 《石棉公约》（1986 年）
- 第 167 号公约 《建筑业安全和卫生公约》（1988 年）
- 第 170 号公约 《化学品公约》（1990 年）
- 第 174 号公约 《预防重大工业事故公约》（1993 年）
- 第 176 号公约 《采矿行业安全和卫生公约》（1995 年）
- 第 184 号公约 《农业部门安全和卫生公约》（2001 年）
- 第 155 号议定书 《〈职业安全和卫生公约〉2002 年议定书》（1981 年）
- 第 187 号公约 《职业安全和卫生促进框架公约》（2006 年）

第 155 号公约（《职业安全和卫生公约》）要求批准国在征求雇主和工人组织意见后制定、实施并定期审查本国有关职业安全、职业卫生与工作环境的国家政策。该政策的目标在于通过减少工作环境固有的危险源防止事故和伤害事件的发生。

社会保障

- 第 12 号公约 《农业工人赔偿公约》（1921 年）
- 第 17 号公约 《工人事故赔偿公约》（1925 年）
- 第 18 号公约 《工人（职业病）赔偿公约》（1925 年）
- 第 19 号公约 《（事故赔偿）同等待遇公约》（1925 年）
- 第 24 号公约 《（工业部门）疾病保险公约》（1927 年）
- 第 25 号公约 《（农业部门）疾病保险公约》（1927 年）
- 第 42 号公约 《工人（职业病）赔偿公约》（1934 年修订）
- 第 102 号公约 《社会保障（最低标准）公约》（1952 年）
- 第 118 号公约 《（社会保障）同等待遇公约》（1962 年）
- 第 121 号公约 《工伤事故和职业病津贴公约》（1964 年）
- 第 128 号公约 《残疾、老年和遗属津贴公约》（1967 年）
- 第 130 号公约 《医疗和疾病津贴公约》（1969 年）
- 第 157 号公约 《维护社会保障权利公约》（1982 年）
- 第 168 号公约 《促进就业和失业保护公约》（1988 年）

批准《社会保障（最低标准）公约》（第 102 号公约）的国家有义务向被保障人员发放医疗、疾病、失业和养老福利金。
《公约》还规定，有权获得保障的人员范围、涵盖的意外事故范围、保障的最短期险和支付方式。第 128 号公约（《残疾、老年和遗属津贴公约》）规定向那些永久丧失参与一切有偿活动能力的人员发放残疾补贴。

生育保障

- 第 3 号公约 《保护生育公约》（1919 年）
- 第 103 号公约 《保护生育公约》（1952 年修订）
- 第 183 号公约 《保护生育公约》（2000 年）

劳工组织第 183 号公约（《保护生育公约》）适用于所有女性雇员，包括那些从事非典型形式隶属工作的女性雇员。批准国有义务采取一系列手段确保孕妇或哺乳期妇女不必从事

会对母婴健康造成伤害的工作。妇女有权享有不少于 14 周的产假（如果因妊娠或分娩而患上疾病、并发症或并发症风险，可延长假期）。产期期间离开工作岗位的女性雇员应获得一定标准的现金补贴，以确保女雇员能够养活自己和孩子。雇主不得在女雇员怀孕或休产假离岗期间或在重返工作岗位后的一段时间内终止与该女雇员的雇佣关系，除非终止的理由同妊娠或分娩及其结果或哺乳无关。，相关举证责任应由雇主承担。应保证妇女有权在其产假结束后重返原来的工作岗位或同等岗位，同时确保其薪酬标准不变。妇女应有权每天休息一次或多次或缩短每日工作时间用于哺乳。

特定类别工人

第 83 号公约 《（在非本部领土适用）国际劳工标准公约》（1947 年）

第 110 号公约 《种植园公约》（1958 年）

第 149 号公约 《护理人员公约》（1977 年）

第 172 号公约 《（旅馆和餐馆）工作条件公约》（1991 年）

第 110 号议定书 《种植园公约议定书》（1958 年）

第 177 号公约 《家庭工作公约》（1996 年）

国际劳工组织第 172 号公约《（旅馆和餐馆工作条件公约）》规定，这些行业的工人应有权：1）获得合理的正常工作时间和加班规定，以及合理的每日和每周基本休息时间；2）提前足够时间收到有关工作时间的通知；3）在被要求在公共假期工作的情况下获得时间和薪酬补偿；4）获得带薪年假；5）获得定期发放的基本薪酬（不论是否有小费）。

第 177 号公约（《家庭工作公约》）旨在确保家庭工人和其他工薪族获得平等待遇，尤其是在以下方面：（a）成立或加入他们自主选择的组织；（b）在就业和职业方面不受歧视；（c）职业安全与卫生；（d）薪酬；（e）法定社会保障；（f）获得培训机会；（g）最低入职年龄；（h）生育保障。

附件 2： 术语表

年假	“年假（或带薪假）”系指工人一年内可以离开工作岗位休假但继续领取工资收入、继续享有社会保障的时间。工人可自定休假的工作日或工作周，好让工人有机会获得长时间休息和放松。
儿童	年龄在 18 周岁以下的人。
集体谈判	“集体谈判”系指雇主、雇主团体或一家或多家雇主组织作为一方、一家或多家工人组织作为另一方为达到以下目的开展的所有谈判： ● 确定工作条件和雇佣条款； ● 规范雇主与工人之间的关系； 规范雇主或雇主组织与一家或多家工人组织之间的关系。
集体谈判协议	“集体谈判协议”系指雇主、雇主团体或一家或多家雇主组织作为乙方、一家或多家工人组织作为另一方订立的旨在以书面形式明确规定工作条件和雇佣条款的协议。这些协议将对签字人及其所代表各方具有约束力。
体面劳动	体面劳动系指： ● 富有成效并且能够带来公平收入的工作； ● 确保工作场所安全并且为工人及其家庭提供社会保障的工作； ● 为个人发展和融入社会创造美好前景的工作； ● 赋予人们自由表达关切、组织和参与影响人们生活决策的工作； ● 确保所有女性和男性都享有平等机会和公平待遇的工作。
雇员	“雇员”系指所有从事“有偿工作”的工人。也就是说，雇员有雇佣合同，该合同使得雇员有资格获得基本薪酬（通常以工资的形式发放）。与自营工作者和雇主相反，雇员的薪酬不直接取决于企业的收入。雇主负责缴纳相关税费和社会保障费。

雇主	“雇主”系指那些从事个体经营并且长期雇用一人或多人作为“雇员”在其企业里工作的人员。“雇主”的酬劳取决于其所生产的商品和服务创造的利润。
雇主组织	“雇主组织”系指代表雇主为雇主利益游说的会员制机构。
危险因素	危险因素通常被定义为任何可能造成身体伤害或心理伤害的活动、情形或物质。
危险工作	“危险工作”系指在性质上或因其工作环境而可能危害工人健康或安全的任何类型的工作。
家庭工作	“家庭工作”系指一个人在家庭或其自主选定的其他场所（雇主的工作场所除外）为获得酬劳而开展的旨在生产雇主规定的产品或服务的工作，而且此人不具备被认定为独立工人所需的自主权和经济上的独立性。
ILO	国际劳工组织（ILO）是联合国专门机构，致力于减少贫困、实现公平全球化、推动女性和男性在自由、平等、安全和人格尊严等条件下获得体面的生产性劳动。作为一个三方机构，ILO 将与政府、雇主和工人组织开展工作。
生活工资	生活工资应考虑一个国家不同地区之间（例如，农村与城市地区之间）可能差别非常大的实际生活成本。生活工资方法要充分考虑与生活成本相关的差别，来建立一套可确保工人能够谋生的最低弹性薪酬。
最低工资	“最低工资”是在规定期限内向一名工人所完成的工作或所提供的服务而支付的最低报酬。最低工资受到法律保障，不得以个人协议或集体协议的方式减少，最低工资标准的确定要能够满足一名工人及其家属最低需求。

夜间工作	夜间工作是指至少连续 7 个小时，其中包括从午夜到早 5 点这个时间段，执行的工作。
自营工作者	“自营工作者”的酬劳取决于其所生产的商品和服务创造的利润。自营工作者做出影响其业务经营的决定。自营工作者不会连续雇用员工。他们可能与其他合伙人合作经营一家企业。
加班	加班系指所有在标准工时之外工作的全部时间。工人可加班至每日或每周最长工作时间上限。
非全日制工人	非全日制工人系指正常工作时间少于可比较的全日制工人正常工作时间的被雇用人员。
通知期与解雇	想要终止雇佣关系的雇主和雇员必须遵守通知期的规定，该规定明确了解雇通知生效之前雇佣关系必须维系的时间。
试用期	规定数量的工作日，雇主和雇员双方在此期间有权在不预先通知或在通知期非常短的情况下终止雇佣合同。
薪酬	雇主以现金或实物直接或间接向工人发放的因工人的雇佣工作而产生的基本工资和任何其他报酬。
休息期	为保证工人安全、健康和福 而向工人提供的离开岗位自由支配的一段时间。
自营职业	参见“自营工作者”的定义。
轮班	轮班是一种组织工作时间的办法，工人在工作场所依次轮换工作，以确保企业的运行时间超过单个工人工作小时数。

社会保障	社会保障系指社会通过一系列公共措施为其成员提供的保障，防止其成员因停工或因疾病、孕产、工伤、失业、残疾、老龄和死亡而陷入经济和社会困境。
工会	工会是由雇员组成的会员制组织，工会涵盖范围往往超过一家企业，建立工会组织的目的在于通过集体行动保证或改善工人的经济和社会境况。
工资	工资是一家雇主为其所完成的工作或所提供的服务而向一名受雇人员发放的以货币方式计算的薪酬或收入，其金额取决于双方约定或国家法律法规。
工人代表	“工人代表”系指由工会组织或工会成员指定或选举产生的代表或由企业工人自由选举产生的代表，他们的代表身份同时得到国家法律或规范的认可。
青年 / 青少年	介于童年期和成人期之间的生命周期。国际公认的“青年”定义系指年龄在 14 至 25 周岁的所有人。

附件 3：培训班的设计与实施：教师指南

了解培训对象

了解学员的性质和特征是培训班取得成功的关键。只有了解了这些情况，教师才能够依照学员的需求和期待展开培训。教师只需在培训开始前让学员有机会表达他们的期待，或准备一份简短的调查问卷来确定他们的培训需求，就可以了解到这些信息。

制定学习目标

学习目标明确阐明了通过本次学习学员能够学到哪些东西。目标当中表述了此次培训的预期成果。这些目标有助于教师：

- ① 确定他们在想要在本次培训期间实现什么目的以及如何实现；
- ② 依照学员的需求对本次培训课程进行完善和调整；
- ③ 了解学员是否认为本次培训课程切合和适应其实际需要；
- ④ 确定授课内容和课堂练习；
- ⑤ 明确学员在本次培训课程结束时能够学到哪些东西；
- ⑥ 对本次培训课程结束时取得的成果进行考核。

确定培训课程设计标准

学习目标明确后，教师可甄选和 / 或编制本次培训需要使用的培训教材和教学手段。

教师应当对培训采用的教材做到心中有数。此外，教师还必须精通主要的教学方法。

下列原则可能有助于教师对使用哪些培训教材、采用哪些教学方法进行取舍。这些信息应当纳入课堂教学计划。课堂教

学计划样本已纳入“工具包”附件 5。

- ① 确定培训目标以便学员明确本次培训结束时预计达到哪些目的。
- ② 编制培训大纲，概括培训目标和培训内容。
- ③ 介绍浅显易懂的概念，一次介绍一个。
- ④ 确定最合适的教学方法，促进知识与能力建设（例如角色扮演、案例分析和学员自身经验分享等）、提供替代学习手段（即各类教学方法等）。
- ⑤ 给出关于相关概念的一定数量正面案例，通过具体案例的演示来对概念进行具体解释。
- ⑥ 如有可能，从学员熟悉的理念和知识中举例说明与现实生活的联系。
- ⑦ 让学员有机会参与到培训当中（例如通过小组讨论、实践活动、问答环节、解决问题等方式）。
- ⑧ 给学员讨论和练习留出足够的时间。
- ⑨ 留出足够的时间听取学员的反馈或与学员互动，以便监督
- ⑩ 准备足够的练习题，培养学员自觉获取知识或技能的能力。
- ⑪ 对每一个模块的内容进行总结回顾，建立前后知识之间的联系。
- ⑫ 营造一个不具威胁、自我激励的学习环境。

关于办好培训班的建议

这个部分对于如何办好培训班给出了几点建议。关于采用主要教学方法的优缺点在附件四中进行了概述。

授课经验丰富、知识渊博的教师

学员都是带着特定目的来参加培训的（即获取知识和掌握技能），他们可自由支配的时间非常有限，因此，都希望有一个经验丰富、知识渊博的教师有效地向他们传递知识和技能。

为此，教师在课前必须要做好充分准备。

在现实世界的应用

学员希望本次培训教给他们能够立即直接在生活中应用的知识和技能。因此，教师必须通过在“现实世界”实际开展调查研究、并找出相关概念在现实生活中的应用，来满足学员期待。此外，教师还可充分利用在特定领域具有丰富经验和渊博知识的专家资源。培训班越切合学员需求，学员越能够将其与自身实际联系起来并且从中学到更多东西。这样，学员才能觉得这次学习物有所值，才会认为本次培训是有效果有帮助的。

开班

教师开班的方式为后面的教学定下了基调。他们要借助这个机会，从一开始就令学员对他们自己和本次培训留下一个良好印象，同时还要努力营造一个最佳的学习环境。教师可能无法决定学员的态度，但是他们能够从一开始就争取让学员对培训的态度更加积极。

欢迎学员

教师致欢迎词是在全体学员面前的第一次亮相。必须向学员展示出教师的正面形象。一个简单明了、充满自信的欢迎词就足够。比如，教师可简单地说：“我愿意代表劳动部欢迎你参加本次关于青年工作权利的培训班。希望你们会发现本次培训班物有所值，富有成效。”

自我介绍

教师应当对自己做一个正式介绍。此是树立教师威信的机会。教师可以介绍一些跟这次培训有关的个人背景、相关经验和授课资格，最后再加几条个人细节来增进与学员的关系。

说明本次培训班的目的

教师应当解释本次培训班的目的，简要阐述对学员的期待。还应当简要介绍本次培训班所要实现的主要学习目标，问问学员他们自己希望学到哪些知识。这将有助于确认学员的需求，明确哪些题目需要给予更多的关注。这些意见可记录在白纸上。

概述本次培训班的日程安排

教师应当从头到尾介绍一下本次培训班的日程安排（即：要开展哪些活动以及何时开展这些活动、教师计划如何开展各个模块的教学、有哪些练习、授课时间安排以及课间休息等）。学员可以参考随培训邀请函一起发放的培训日程安排，如果培训日程发生变更，要向学员分发修订后的日程安排。

提供关于培训地点的实用信息

教师应当简要说明学员在哪里可以找到主要设施（比如：休息室、电话、就餐地点和吸烟区）。

介绍学员

教师可邀请学员进行自我介绍，也可开展破冰游戏，主要取决于教师是想要从学员那里获得信息，还是想要营造一个特定环境。如果是想要从学员那里获得信息，教师可要求每一位学员说出自己的名字以及参加本次培训班的原因。如果教师感觉许多学员对自我介绍感到不舒服，可考虑换破冰游戏来完成介绍环节。

破冰

破冰游戏或热身活动可帮助教师营造一个非正式的环境，让学员更放松地与教师和其他学员相处。

设计这些活动的目的在于帮助教师营造一个积极而合作的环境，形成一种开放的氛围，从而促进人际关系的发展。

破冰游戏特别有助于帮助个体学员融入整个团队。破冰活动适合在学员互不相识或对即将发生的事情多少感到有些不安的情况下开展。

建立和谐关系

建立和保持和谐关系是培训班取得成功的关键。和谐的关系有助于教师与学员之间以及学员与学员之间进行更加开放的互动与交流。教师建立和谐关系可采用的方法很多。以下只是几个简单的例子：

- 在提问学员以及回答学员的问题时，称呼学员的名字。
- 礼貌待人，尊重每一个人。
- 坦诚亲和、平易近人。明确表示，欢迎学员对培训发表自己的意见和建议。
- 纠正错误时要富有智慧。

对培训班进行评估

评估是培训过程的一个重要方面，要纳入相关授课计划中。评估可使教师了解更多有关培训效果的有用信息和反馈意见。评估内容与授课计划开始时设计的学习目标直接挂钩，来了解这些目标是否达到。

评估分为四个类型。教师选择哪一个类型的评估取决于他们想要获取哪一类信息。下文是对不同类型评估的介绍，教师可以据此确定他们想要开展的评估类型。

反应评估

这种类型的评估旨在收集学员有关下列内容的反馈意见：1)

课程内容，包括课程目标是否明确、教学方法是否有效以及授课长度和授课节奏；2) 学到的知识和技能；3) 培训材料，包括培训教材和直观教具；4) 培训教师和专家；5) 教学设施。反应评估问卷样本可参见“工具包”附件 6。

学习评估

学习层面的评估旨在考察学员获得了哪些知识和技能。这个评估是针对具体内容、根据学员在培训期间的表现来进行的。学习层面的评估可通过下列方式进行：1) 对课堂学习的参与程度；2) 贯穿培训始终的对学员进行的不间断评价（比如：在角色扮演和案例分析过程中对知识和技能的运用情况）；3) 简答测验；4) 论文与课堂观察。

绩效评估

绩效层面的评估旨在考察学员将培训期间获取的知识和习得的技能转换或运用到现实生活中的程度。可从以下方面收集这种类型评估需要的信息：1) 直接观察；2) 与主管面谈；3) 绩效考核；4) 学员的报告。

结果评估

结果层面的评估考察的是培训对其最终目标群体产生的影响。换言之，本次培训是否产生了预期结果（比如：有效回答了青年面临的工作中权利的问题）。

附件 4：教学方法：利与弊

教学方法	利	弊
讲座 – 完全由教师负责口头陈述相关事实和原则。正式讲座的形式主要用于向较大数量学员群体介绍相关信息，其实质是（讲师对学员的）单向沟通。非正式讲座是利用提问与学员实现双向沟通，从而让学生对课堂更加投入。	教师可以在较短时间内向较大数量学员群体传递相关信息。此外，还是对其他教学方法的有效引导与过渡。例如：教师可通过讲座引入案例分析、总结案例分析的结果以及通过案例分析获取的知识，过渡到下一个话题，同时引入下一个活动。	将学习负担压到教师的肩上，限制了学员参与互动和相互学习的机会。此外，对于相关信息是否被有效传递或学员是否理解了其所传递的信息，教师得到的反馈比较有限。
提问 – 教师通过提问，向学员传授知识和技能。此外，也可通过回答学员向教师的提问，来传授知识和技能。	能够鼓励学员主动参与学习过程。能够帮助教师了解正确信息是否得到了有效传递。运用该方法，教师可对学员运用所讨论的概念的能力做出评估。	耗费时间。教师应当确保问题不会跑题，同时要确保问答内容有助于学习目标的实现。另一个缺点在于，这种方法只有助于少数学员积极回答问题，却阻碍了害羞胆怯的学员参与其中。

讨论 – 通过讨论，学员能够投入到一个开放式论坛，分享各自观点。论坛可以是一般性全体讨论，也可以是分小组进行密切互动。讨论必须有目的性和针对性，必须有助于培训班学习目标的实现。

创造了绝佳的机会让学员之间相互学习。学员有机会交流思想、相互学习、对比自己和他人的知识和观点、共同分析讨论的要点。

可能会耗费较长时间，而且学员可能会偏离讨论主题。讨论环节需要教师具备有效的课堂辅导能力。

模拟练习 – 该方法旨在让学员对要学习的任务有一个“清晰的画面”。它的设计原则是基于实践就是最好的学习。学员通过在教师监督下实际运用这些身体或心理技能来进行学习。

让学员有机会模拟练习这些技能，及时获得他是否准确理解和正确运用了相关概念的反馈信息。此外，该方法还可帮助学员通过实践培养能力、建立自信。

该方法需要大量的准备时间和周密细致的计划。教师必须确保模拟练习与实践密切相关。

案例分析 – 案例分析是对基于真实事件的现实场景中各种事实进行描述或呈现。要求学员对这些事实或场景进行讨论，制定出最佳行动方案或解决办法。

该方法可帮助学员培养判断能力、决策能力以及解决问题的能力。还可加强不同小组之间的相互学习，因为学员可看到其他小组如何看待和分析该案例，从而向全班同学提供对既定问题的多种解决方案。

编制一个好的分析案例需要时间。与实际情况相比，有些案例分析对于真实场景进行了过度简化，造成对这些案例分析出的解决方案在现实生活中只是部分有效，甚至完全无效。

角色扮演 – 即学员扮演分配的角色将各种情景表演出来的方法。通过要求学员（独自或分组）模拟扮演某个角色，进行知识和能力的传授。	该方法有助于学员认同其他人的观点、态度、思想和感受。此外，该方法还让学员有机会践行新的观点、行为和能力。最后，该方法可帮助学员展示新掌握的能力时减少自我意识、树立自信心。	采用这种教学方法，有些学员可能感到不习惯。为消除角色表演的阻力，教师应当向学员解释这种方法在学习和践行新的行为方式或能力方面的好处，同时强调这不是关于表演能力的练习，而是为了练习正确运用所学知识。
头脑风暴 - 这种教学方法要求全体学员群策群力，充分考虑各种可能的解决方案，解决他们共同面对的问题。这些问题应该是根据学员的需求量身定制的，也就是说，应该是他们在日常生活中会碰到的问题。	该方法有助于学员创造性思考新观点，鼓励全员参与（即，所有观点都被记录下来），同时充分利用小组的知识和经验。该方法在学员之间培养了合作精神。	讨论过程可能过于发散。学员可能很难摆脱已知知识的束缚。如果处理不当，可能会受到学员病和否定评价。这种方法对学员的价值在一定程度上取决于他们的成熟度。

专家－教师也可充分利用专家，也就是经验丰富、知识渊博并且授课内容上有丰富经验的人。他可能已在该领域经有了多年的经验积累或高水平的学习或研究。教师在培训当中利用专家资源的方式有很多。

该方法可设置个性化主题，打破受众的思维定势。

专家可能不是一名出色的演说家。在某些情况下，专家的个性可能会使内容黯然失色。

附件 5：课堂教学计划示范样本

模块一

学习目标	教学内容	教学材料
	介绍（10 分钟） ● 学员和教师 ● 培训目的 ● 第一模块的学习目标	在白纸上列出下列内容： ● 培训目的 ● 第一模块的学习目标
列出本国青年劳动力市场的主要特征	关于青年工人的一些事实（10 分钟） ● 介绍本国青年工人的情况。 ● 课堂练习 1.1 公平的工作场所（10 分钟） 不断变化的劳动市场、灵活就业形式（10 分钟） ● 阐述本国劳动力市场的历史变迁和当前发展 ● 课堂练习 1.2 工作中的灵活性：利与弊（15 分钟）	在白纸上列出青年进入劳动力市场时面临的主要障碍 关于下列劳工标准的权利卡： ● 最低就业年龄（和例外情况） ● 最长工作时间（含加班时间） ● 最低工资（如适用） ● 加班费标准（如适用） ● 非全日制工作 ● 临时工作 ● 家庭工作
明确工作中的基本原则和权利	工作中的基本权利（10 分钟） ● 介绍国际劳工组织和工作中的基本权利 ● 歧视的形式和理由	准备一张白纸列出下列内容： ● 工作中的基本权利 关于禁止歧视的国际劳工标准权利卡

定义“体面劳动”	体面劳动（20 分钟） ● 阐述体面劳动的概念 ● 课堂练习 1.4：体面劳动百万富翁（30 分钟）与课堂练习 1.3：这就是它！对歧视说不！ 结束（5 分钟） ● 主要知识点的总结	准备一张白纸列出体面劳动主要组成部分。 在白纸上列出主要知识点。
----------	--	--

附件 6：培训评估调查问卷

培训评估调查问卷

培训班名称： 青年在工作中的权利

地点：

日期：

请回答下列问题。对照每个问题列出的评价标准对培训班的各个方面情况进行评估。
请坦诚回答问题。该调查问卷是匿名调查，而且仅以综述的方式分享评估结果。

真诚感谢你的反馈意见。谢谢！

	是	大部分	基本上	部分	否
开班前是否明确了本次培训班的教学目标、教学内容和教学方法？	☐	☐	☐	☐	☐
本次培训班结束后，我认为：	全部	大部分	基本上	部分	否
培训活动结构合理、组织有序。	☐	☐	☐	☐	☐
教师非常专业。	☐	☐	☐	☐	☐
培训内容关注到了主要问题。	☐	☐	☐	☐	☐
教师 / 专家充分考虑到了学员的反馈意见。	☐	☐	☐	☐	☐
教学内容恰当而且有吸引力。	☐	☐	☐	☐	☐
本班学员对我的学习有帮助。	☐	☐	☐	☐	☐
学习方法得当。	☐	☐	☐	☐	☐
教学场地适合学员需求。	☐	☐	☐	☐	☐

本次培训班结束后，我认为：	是	大部分	基本上	部分	否
本次培训班的目标已经实现。	☐	☐	☐	☐	☐
培训班所学一定会对我的工作产生积极影响。	☐	☐	☐	☐	☐
总之，我认为本次培训班：					
非常切合实际	☐				
比较切合实际	☐				
多少能切合实际	☐				
几乎不切合实际	☐				
与实际情况毫不相干	☐				
你将如何改进本次培训活动？（勾选所有适用项目）					
☐	培训活动开始前提供更有价值的信息	☐	明确培训的学习目标		
☐	减少教学内容	☐	增加教学内容		
☐	更新教学内容	☐	改进教学方法		
☐	让课堂练习更能激发学员学习兴趣	☐	改进教学的组织管理		
☐	降低培训难度	☐	增加培训难度		
☐	放慢教学节奏	☐	加快教学节奏		
☐	增加培训时间	☐	缩短培训时间		

培训评估调查问卷

本次培训班结束以后，你认为下列主题跟你的实际情况有多大联系？	联系非常紧密	有一定关联度	多少有一些联系	几乎没有联系	毫不相干
工作中的基本权利	☐	☐	☐	☐	☐
体面劳动	☐	☐	☐	☐	☐
灵活的劳动力市场	☐	☐	☐	☐	☐
劳动合同的基本要求	☐	☐	☐	☐	☐
工作时间、休息时间和带薪休假	☐	☐	☐	☐	☐
工资及工资扣除项	☐	☐	☐	☐	☐
你在工作安全与健康方面的权利与责任	☐	☐	☐	☐	☐
危险识别与控制	☐	☐	☐	☐	☐
行使你在工作中的权利	☐	☐	☐	☐	☐

重返工作岗位或开始工作后，要想将所学知识成功付诸实践，你还需要什么？

本次培训班哪些部分最有用？为什么？

本次培训班哪些部分最没有用？为什么？

关于本次培训班，你还有哪些意见和建议？

