

**GREATER MANCHESTER
GOOD
EMPLOYMENT
CHARTER**

ميثاق التوظيف السليم
في منطقة مانشستر الكبرى

مستند يستعرض نظرة عامة للترجمة

Supported by



GMCA GREATER
MANCHESTER
COMBINED
AUTHORITY

ANDY BURNHAM
MAYOR OF
GREATER
MANCHESTER

نظرة عامة على المستند والغرض منه

يقدم هذا المستند ميثاق التوظيف السليم في منطقة مانشستر الكبرى (Greater Manchester Good Employment Charter) ، حيث يحدد الإطار العام لأهدافه، وشرائح العضوية فيه، وأركانه، والإجراءات الموجهة لأصحاب العمل الساعين إلى المشاركة في هذه المبادرة. ثم يتناول المستند التزام الجهات الداعمة ومعايير العضوية لأصحاب العمل الذين يسعون إلى الاشتراك كجهات داعمة (Supporters) ثم اكتساب عضوية الاتفاقية في وقت لاحق.

ميثاق التوظيف السليم في منطقة مانشستر الكبرى

يمثل ميثاق التوظيف السليم في منطقة مانشستر الكبرى برنامجًا يقوم على أساس العضوية والتقييم التطوعي، وقد تم تأسيسه للمساعدة في تقديم وظائف جيدة تتيح فرصًا للناس لتحقيق التقدم وتطوير قدراتهم، فضلاً عن خلق اقتصاد مزدهر ومنتج. وتهدف الاتفاقية إلى تحسين معايير التوظيف بين جميع جهات العمل في منطقة مانشستر الكبرى، بغض النظر عن حجم أعمالها، أو القطاع أو المنطقة الجغرافية التي تباشر أعمالها بها. تضم الاتفاقية ثلاث شرائح للمشاركة من جانب جهات العمل والجهات الداعمة والأعضاء والمناصرين.

ويتم تشجيع جهات العمل على الاشتراك في الاتفاقية بما يعني إشهار التزامها الواضح والمعلن باتباع إجراءات التوظيف السليم، والاستفادة من شبكة دعم من نظرائهم في شبكة الجهات الداعمة والفعاليات والمنتديات المقدمة عبر الإنترنت (الويبينار)، فضلاً عن مجموعة كبيرة ومتزايدة من الموارد المخصصة لمساعدة جهات العمل على تحقيق التحسن في الخصائص السبعة للتوظيف العادل المنصوص عليها في الاتفاقية، وهي المتمثلة في: العمل الآمن، والعمل المرن، والأجور التي تتناسب فعلياً مع متطلبات المعيشة، والارتباط بالعمل والتعبير الحر عن الآراء، والتوظيف، وإدارة الأفراد، والصحة والرفاهية.

تقر الاتفاقية بأن التوظيف السليم يمثل رحلة، وليس وجهة في حد ذاتها، فهي تدعم جهات العمل في أي مرحلة من مراحل رحلتهم – سواءً كان ذلك من خلال الالتزام برفع المعايير، أو تطوير إجراءات التوظيف السليم، أو رفع مستوى الإجراءات بشكل أكبر، أو توجيه الآخرين لاتباع نفس الإجراءات.

الالتزام

يمكنك القيام بدور الجهة الداعمة للاتفاقية من خلال تقديم التزام مكتوب يسلط الضوء على الوضع الحالي للممارسات المتبعة لديك حالياً فيما يتعلق بالخصائص السبعة للتوظيف العادل وكيف تخطط لإجراء تحسينات. ولكي تشارك كجهة داعمة، ليس عليك تلبية جميع المعايير الخاصة بأركان الاتفاقية، وإنما يجب عليك الالتزام بتحسين الممارسات المتبعة في جميع الأركان.

تطوير القدرات

شارك في شبكة الجهات الداعمة للاتفاقية من خلال حضور الفعاليات الموجهة للتعريف بالجوانب المختلفة للتوظيف العادل، وتقديم التوعية من خلال الدروس المستفادة السريعة والعملية والقابلة للتنفيذ بكل سهولة، والتشجيع من خلال طرح الممارسات المبتكرة والمنافع التي ثبتت تحقيقها. احرص على دمج الإجراءات الأفضل للتوظيف عبر جميع أركان الاتفاقية من خلال الاستفادة من الموارد وخدمات الدعم المتوفرة للجهات الداعمة في جميع أنحاء منطقة مانشستر الكبرى، والمصممة خصيصاً لأصحاب العمل وفقاً لحجم أو قطاع أعمالهم أو موقعهم.

التقدمي

يبدأ جميع أصحاب العمل رحلتهم كجهات داعمة، ثم يمكنهم الانتقال بعد ذلك إلى اكتساب وضعية العضو (Member) من خلال استيفاء المعايير المحددة لجميع الأركان السبعة للتوظيف العادل. وفي حين أن استيفاء معايير العضوية يمثل دليلاً على اتباع ممارسات التوظيف السليم، فإنه ليس نهاية الرحلة ومن المتوقع أن يواصل الأعضاء الارتقاء بمستوى الممارسات المتبعة في أركان الاتفاقية. وسوف تتولى وحدة الاتفاقية تقديم الأعضاء الجدد.

الإرشاد

يمكن للأفراد أن يقوموا بدور المناصرين للاتفاقية (Advocates of the Charter) من خلال مشاركة خبراتهم في أركان التوظيف السليم بصفة إرشادية، ودعم هدف الاتفاقية لتحسين معايير التوظيف عبر منطقة مانشستر الكبرى من خلال المشاركة في التعاون مع أصحاب العمل. وينتمي المناصرون إلى مؤسسات من أي حجم أو قطاع أو موقع.

التزام الجهة الداعمة للاتفاقية

تحدد الالتزامات الموضحة أدناه الحد الأدنى من المعايير المتوقعة من الجهات الداعمة للاتفاقية عبر الأركان السبعة للتوظيف العادل. وتتبنى الجهات الداعمة للاتفاقية طموحًا مشتركًا يهدف إلى خلق وظائف جيدة للجميع مع فرص حقيقية لمساعدة الناس على تحقيق التقدم وتطوير قدراتهم والمساهمة في اقتصادنا الإقليمي المزدهر.

يُتوقع من أصحاب العمل أن يقدموا الدعم ويعملوا بشكل كامل على تحسين الممارسات المتبعة لديهم في أركان التوظيف السليم – وهي الأركان التي تحدد معالم ممارسات التوظيف السليم، والمشاركة الفعالة للموظفين والتوظيف السليم والعادل. وتكون هذه الأركان ديناميكية الطابع، وتتطور مع مشاركة المزيد من المؤسسات والاعتراف بالأساليب المنهجية المختلفة.

توسيع نطاق العمل الآمن

إننا ملتزمون بتوضيح الصورة أمام الموظفين العاملين لدينا بشأن مواعيد عملهم وعدم توظيف أشكال غير ضرورية من العمالة غير الآمنة، ولذلك ليكون لديهم المزيد من الأمان بشأن دخلهم ويمكنهم إدارة التزاماتهم المتعلقة بالعمل وغير العمل بمزيد من السهولة.

توسيع نطاق العمل المرن

سوف نمنح الموظفين الفرصة للعمل بمرونة كلما أمكن ذلك، مع توفير قدر أكبر من المساواة في الفرص، وتوفير بيئة عمل أكثر تنوعًا وشمولاً، ومساعدتنا على الاستفادة بشكل أفضل من مهارات ومواهب فريق العاملين لدينا.

العمل على دفع أجور تتناسب فعليًا مع متطلبات المعيشة

لكي يتمكن الموظفون لدينا من تحقيق مستوى معيشي لائق ولكني نتمكن نحن كأرباب عمل من الاستفادة من إمكانية أفضل للاحتفاظ بالعمالة وزيادة مستوى ارتباطها بالعمل، مع المدخرات التي تتحقق من خلال ذلك، فإننا سنلتزم بدفع أو العمل على دفع أجور تتناسب فعليًا مع أعباء المعيشة المحدد وفقًا للمستوى الموصى به من جانب مؤسسة أجور المعيشة (Living Wage Foundation).

تحسين مستوى الاندماج في العمل والتعبير الحر عن الآراء في مكان العمل

وذلك لكي يتمكن الموظفون لدينا من الإسهام بشكل كامل في توجيه مؤسساتنا وإنجاحها وتحديد شكل أدوارهم، مع قيام النقابات المعترف بها بتسهيل التعبير عن الآراء الجماعية للموظفين حيثما أمكن، وبناء نشاط اندماج فعال للموظفين، ومع دعم الهيئات المهنية المختصة.

تطوير ممارسات توظيف ممتازة

بحيث يمكننا كأرباب العمل الاستفادة الكاملة من التنوع والمواهب في جميع مجتمعات مانشستر الكبرى من خلال اتباع عمليات شفافة وشاملة وعادلة، والمشاركة مع المؤسسات الأكاديمية، وجهات توفير التعليم المتوسط والعالي وبرامج التوظيف، مع الحرص على توفير الفرص للموظفين لدينا للتطوير المستمر وتوظيف مهاراتهم وخبراتهم.

تحسين إدارة الأفراد

نحن نقدر جميع الموظفين لدينا وسنطور أماكن عمل عادلة وشاملة، كما نستثمر في تدريب وتطوير فريق العاملين، بما في ذلك المديرين، وتشجيع العاملين وتحفيزهم للتأكد من أننا مؤسسة ناجحة وذات أداء عالٍ.

تعزيز صحة الموظفين ورفاهيتهم

نحن ندعم الصحة الذهنية والبدنية لجميع الموظفين لدينا، بما يشمل إجراء التعديلات لمن يعانون من ظروف وإعاقات طويلة الأجل، وتقديم مستويات عالية من الصحة والسلامة في مكان العمل، بما يقود بالتالي إلى تكاليف الغياب عن العمل وتوفير المنافع التي تقدمها القوة العاملة الأكثر تنوعًا.

العمل على دفع أجور تتناسب فعليًا مع متطلبات المعيشة

تحدد المعايير أدناه الحد الأدنى من المعايير المتوقعة من الأعضاء في الاتفاقية عبر الأركان السبع للتوظيف السليم. تستند المعايير إلى مبادئ تمكن من المساواة والتنوع والشمول. لقد تم تطويرها من خلال عملية الإنتاج المشترك لتحديد تطلعات التميز مع توفير المرونة لضمان أن أرباب العمل من جميع القطاعات والأحجام يمكن أن يكونوا جزءًا من حركة مانشستر الكبرى للتوظيف السليم.

العمل الآمن

يكون من المنتظر من أعضاء الاتفاقية تقديم دليل على أن الموظفين لديهم يتمتعون بالأمان فيما يتعلق بدخلهم، ويمكنهم إدارة التزامات العمل وغير العمل بسهولة أكبر من خلال:

- العقود التي تعكس ساعات العمل الفعلية، بما في ذلك القدرة على مراجعة العقود وتعديلها إذا تجاوزت الساعات الفعلية ساعات التعاقد بشكل منتظم، مع الاحتفاظ بخيار العقود التي لا تنقيد بعدد معين لساعات العمل فقط لمن يريدونها. وتتم المراجعة بعد 12 أسبوعًا من التوظيف، ثم مرة كل ستة أشهر.
- حد أدنى مضمون من الساعات في الإعلان وتوصيف وظيفي لأي دور وعدم تقديم أي عقود لا ترتبط بعدد محدد لساعات العمل.
- عندما يعرض صاحب العمل ساعات على أحد العاملين بنظام الأجر بالساعة، فعليه أن يقدم إشعارًا مسبقًا بفترة أربعة أسابيع بالأوقات التي سيعمل فيها (للمساعدة في تخطيط الوضع الأسري) ويلتزم بسداد المقابل المالي للعاملين مقابل تلك الساعات في حالة إلغائها. [لا يمنع ذلك صاحب العمل من عرض ساعات عمل للموظفين بالإضافة إلى ساعات العمل المتعاقد عليها مع تقديم إشعار مسبق بفترة تقل عن أربعة أسابيع].
- بعد 12 أسبوعًا من العمل المتواصل في أحد الأدوار، يُعرض على العاملين في الوكالة نفس الأجر والشروط التي يحصل عليها الموظفون المباشرون. بعد 12 أسبوعًا، ثم كل ستة أشهر، يتم النظر بشكل رسمي في منح الوكالة والموظفين المؤقتين وظيفة دائمة.

العمل المرن

يكون من المنتظر من أعضاء الميثاق تقديم دليل على قيامهم بتمكين قوة العمل المتمتعة بمزيد من المرونة للاستفادة من مجموعة واسعة من المهارات والمواهب:

- تصميم وظائف مرنة كلما أمكن ذلك:
- مكان العمل (العمل من المنزل؛ عبر المكاتب المختلفة؛ العمل المتنقل)؛
- مواعيد العمل (أوقات مرنة لبدء العمل أو انتهائه؛ مزايا للمرونة يتم حسابها على أساس سنوي؛ ساعات مضغوطة؛ عمل قائم على المشاريع؛ عمل بنظام الوردية)؛
- وحجم العمل المطلوب (دوام جزئي، بنظام المشاركة في العمل أو مشاركة الوظيفة؛ إجازة دون أجر).
- وجود سياسة عمل مرنة للأغراض التالية:
- تشجيع العمل المرن حيثما كان ذلك مناسبًا ومعقولًا؛
- منح كل فرد الفرصة – بصرف النظر عن الظروف – لتقديم الطلبات والنظر في ترتيبات العمل المرنة والرد على الطلبات في غضون 28 يومًا؛
- المراجعة المنتظمة لترتيبات العمل المرنة.
- الإعلان عن جميع الوظائف بوضوح بشأن إمكانية المرونة الوظيفية منذ البداية.

الأجر المتناسب مع أعباء المعيشة

من المنتظر من أعضاء الاتفاقية تقديم أدلة لإثبات ما يلي:

- إثبات دفع أجر يتناسب فعليًا مع أعباء المعيشة للموظفين وتفصيل الخطط الخاصة بدفع أجر يضمن أساسيات المعيشة للمتعهدين المتعاقدين معهم، كما هو منصوص عليه من قبل مؤسسة (Living Wage Foundation).

الاندماج في العمل والتعبير الحر عن الآراء

من المنتظر أن يقدم أعضاء الاتفاقية دليلًا على تمتع فريق العمل لديهم بالثقة والتمكين، بما يقود إلى تأسيس علاقة فعالة بين الأفراد وفريق العاملين والإدارة بحيث يمكن الاستماع للآراء ومشاركتها بأمان من خلال:

إخطار: تقدم هذه المعايير الخاصة بالعضوية شرحًا لأفضل الممارسات المتبعة مع مراعاة أن المعايير المذكورة ليست ملزمة من الناحية القانونية.

- إشراك الموظفين في صنع القرار وإدارة التغيير من خلال التواصل الفعال والتشاور.
 - التركيز على الاستماع بنفس قدر التركيز على الكلام.
 - يسعى أصحاب العمل بشكل فاعل للتعرف على وجهات النظر، مع وضع الآراء التي تصلهم من الموظفين في الاعتبار، والتواصل بانتظام حول مساهمة الموظفين في دفع المؤسسة إلى الأمام.
 - ضمان التزام المديرين على جميع المستويات بتهيئة الفرصة للعاملين للتعبير عن آرائهم
 - مراعاة آراء الموظفين بشكل صادق قبل اتخاذ القرارات
 - التواصل والتشاور مع الموظفين بشكل منهجي ومنتظم
- الاندماج بشكل إيجابي مع النقابات، بما في ذلك:
 - السماح للمسؤولين التنظيميين النقابيين بدخول مكان العمل
 - توعية الموظفين الجدد بإمكانية الانضمام إلى عضوية النقابات
 - الاعتراف طواعية بالنقابة (واحدة كانت أو أكثر) حيثما أمكن ذلك
 - توفير التسهيلات الكافية والوقت المناسب لأداء الواجبات النقابية والتدريب والأنشطة
 - عدم السعي إلى إلغاء الاعتراف بالنقابة (واحدة كانت أو أكثر) أو تفكيك آلية التفاوض الجماعي
 - تنفيذ الشروط والأحكام المتفق عليها بشكل جماعي
 - المشاركة في ترتيبات التفاوض الجماعي حيثما وجدت
 - تنفيذ المعايير المتفق عليها بشكل جماعي في القطاع حيثما أمكن

التوظيف

من المنتظر من أعضاء الميثاق تقديم ما يثبت تنوع فريق العاملين لديهم للاستفادة من مواهب جميع المجتمعات المقيمة في منطقة مانشستر الكبرى من خلال:

- عمليات الاختيار المصممة للقضاء على التحيز اللاوعي.
- اتباع ممارسات توظيف شاملة وعادلة فيما يتعلق بقضايا المساواة والتنوع التي تهم الجميع.
- اتباع عمليات توظيف تقوم على إخفاء هوية التفاصيل المحددة لهوية للعمل، بما في ذلك برنامج تشجيع جهات العمل على تعيين المعاقين (Disability Confident) (أو ما يعادله) والمتسق مع حملة Ban the Box (حظر خاتمة التحديد، وهي حملة تدعو إلى إزالة الخانات الخاصة بالإفصاح عن السجل الجنائي في نماذج الطلبات أو ما يعادلها).
- إعلانات الوظائف التي تحدد إمكانية العمل المرن في الوظيفة وعدد ساعات العمل (انظر العمل الآمن).
- توظيف المديرين الذين أتموا التدريب على مبادئ المساواة والتنوع.
- اتباع طرق توظيف تناسب الدور والمرشح - التي تقوم على سبيل المثال على اتباع طرق اتصال قابلة للتكيف والمقابلات وغيرها من الأنشطة الأخرى.
- اتباع عمليات توظيف، بما في ذلك الإعلان عن الأدوار، والتي تشجع بشكل فاعل على توظيف قوة عاملة متنوعة.
- مراقبة التنوع بين أعضاء فريق العمل لفهم طبيعتهم المتغيرة والتقدم نحو تحقيق المزيد من التنوع.

إدارة الأفراد

يكون من المنتظر من أعضاء الاتفاقية تقديم أدلة على ما يلي:

- الالتزام بقيم تنظيمية واضحة وسلوكيات متوقعة تتماشى مع القيم، والتي يتم توضيحها بوضوح والتعبير عنها بثقة من قبل فريق العاملين.
- قيام القادة والمديرون بتطوير ثقافة تضمن تمتع جميع الموظفين بتجربة حياة عمل إيجابية.
- تبني أهداف فردية تتماشى مع قيم المؤسسة وأهدافها الإجمالية.
- إطار عمل لإدارة الأداء يعتمد على عقد محادثات فردية مباشرة بأسلوب 1:1 مع المديرين.
- وضع خطة تطوير/تدريب للمؤسسة تضمن حصول جميع الموظفين (بمن فيهم المدراء) على التدريب المناسب - خلال وقت العمل مدفوع الأجر - لتمكينهم من القيام بعملهم بفعالية، وتطوير واستخدام مهاراتهم وخبراتهم.
- توفير فرص لتطوير القدرات لدعم التطلعات لتحقيق التقدم.
- تقديم التعليقات والاستبيانات متعددة المصادر والتي تشير إلى أن فريق العاملين يشعرون بأنهم موضع تقدير ويتم الاستثمار فيهم وتطوير قدراتهم.
- وضع تحليلات لأدوار المديرين تخصص الوقت المناسب لإدارة فريق العاملين.
- وجود برنامج تعريفي للعاملين الجدد بالمؤسسة.
- وجود إجراءات للتظلم والعمليات التأديبية بما يتماشى مع توجيهات الهيئة الملكية للخدمات الاستشارية وتسوية المنازعات والتحكيم (ACAS).
- التزام المسؤولين القياديين بحماية فريق العاملين من التهم والمضايقات.

إخطار: تقدم هذه المعايير الخاصة بالعضوية شرحًا لأفضل الممارسات المتبعة مع مراعاة أن المعايير المذكورة ليست ملزمة من الناحية القانونية.

الصحة والرفاهية

من المنتظر من أعضاء الاتفاقية أن يدعموا الجميع ليكونوا موظفين منتجين، وأن يتقبلوا فكرة أن جميع الموظفين هم أفراد ذوو احتياجات مختلفة، من خلال تقديم أدلة على ما يلي:

- التزام كبار المسؤولين القيايين بتطوير ثقافة يتمتع فيها الموظفون بالقدرة على تولي دورهم الفردي فيما يتعلق بتوفير بيئة عمل صحية ومنتجة.
- وضع أنظمة لمتابعة رفاهية الموظفين مع اشتراط التصرف بناءً على التعليقات المقدمة مع تحقيق نتائج حقيقية وملموسة.
- الاعتراف بمراحل الحياة المختلفة ودعم الموظفين للنمو داخل بيئة عملهم، بما في ذلك إجراء التعديلات اللازمة للأشخاص الذين يعانون من حالات صحية وإعاقات طويلة الأجل.
- الإقرار بأن الصحة النفسية تمثل قضية تخص الصحة والرفاهية ويجب أخذها في الاعتبار فيما يتعلق بالقيم والأهداف الأوسع للمؤسسة، مع استراتيجيات تخضع لمراجعات منتظمة.
- للمديرين هدف محدد لمناقشة رفاهية الموظفين، مع وجود دعم قائم لتسهيل التدريب المستمر واتباع أفضل الممارسات.
- توفير خدمات الدعم الداخلي و/أو الخارجي للموظفين للاستفادة منها عندما يحتاجون إليها وإدارة حالات الغياب لأسباب مرضية بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية الصادرة عن هيئة ACAS أو ما يكافئها.

الخطوات التالية

للمشاركة في الميثاق والاشتراك كجهة داعمة، يرجى الاتصال بالفريق المختص بالميثاق على عنوان

contact@gmgoodemploymentcharter.co.uk أو زيارة موقع www.GMgoodemploymentcharter.co.uk