



Karta Dobrego Zatrudnienia Hrabstwa Greater Manchester

Dokument informacyjny do
tłumaczenia

Supported by



GMCA GREATER
MANCHESTER
COMBINED
AUTHORITY

ANDY BURNHAM
MAYOR OF
GREATER
MANCHESTER

Przegląd dokumentu i cel

Niniejszy dokument przedstawia Kartę Dobrego Zatrudnienia Hrabstwa Greater Manchester oraz opisuje jej cele, poziomy, cechy i proces dla pracodawców chcących zaangażować się w ten ruch. Zawiera on też Zobowiązanie zwolennika oraz Kryteria członkostwa dla pracodawców, którzy chcą zarejestrować się jako Zwolennicy, a następnie stać się Członkami Karty.

Karta Dobrego Zatrudnienia Hrabstwa Greater Manchester

Karta Dobrego Zatrudnienia Hrabstwa Greater Manchester jest dobrowolnym programem członkostwa i oceny, który został stworzony, aby pomóc w tworzeniu dobrych miejsc pracy oferujących ludziom możliwości awansu i rozwoju wraz z rozwijającą się i wydajną gospodarką. Karta ma na celu poprawę standardów zatrudnienia u wszystkich pracodawców w hrabstwie Greater Manchester, niezależnie od ich wielkości, sektora czy położenia geograficznego. Karta ma trzy poziomy zaangażowania pracodawców, którzy mogą być zwolennikami, członkami i propagatorami.

Zachęca się pracodawców do przystąpienia do Karty, a przez to do wyraźnego zademonstrowania zaangażowania na rzecz dobrego zatrudnienia, zapewnienia sobie dostępu do Sieci zwolenników, aby móc korzystać ze wsparcia współpracowników, wydarzeń i seminariów internetowych oraz stale rosnącej liczby zasobów, które pomagają pracodawcom udoskonalać siedem cech dobrego zatrudnienia określonych w Karcie, takich jak: bezpieczna praca, elastyczna praca, godziwa płaca, zaangażowanie i wyrażanie opinii, rekrutacja, zarządzanie ludźmi oraz zdrowie i dobre samopoczucie.

W Karcie uznaje się, że dobre zatrudnienie to podróż, a nie cel podróży. Karta wspiera pracodawców bez względu na to, gdzie się znajdują — bez względu na to, czy zobowiązują się do podnoszenia standardów, tworzenia dobrego zatrudnienia, dalszego doskonalenia praktyk, czy też zachęcają innych, aby robili to samo.

Zobowiązanie

Zostań Zwolennikiem Karty, składając pisemne zobowiązanie, które wskaże, jakie są obecnie Twoje praktyki w zakresie siedmiu cech dobrego zatrudnienia i w jaki sposób planujesz wprowadzić ulepszenia. Aby zaangażować się jako Zwolennik, nie musisz spełniać wszystkich kryteriów dotyczących poszczególnych cech, ale musisz zobowiązać się do ulepszania praktyk we wszystkich aspektach.

Zaangażowanie

Zaangażuj się w Sieć zwolenników Karty, uczestnicząc w wydarzeniach mających na celu prezentowanie różnych aspektów dobrego zatrudnienia, edukowanie z wykorzystaniem praktycznych i łatwych do wdrożenia metod, a także inspirowanie innowacyjnymi praktykami i sprawdzonymi korzyściami. Dąż do lepszego zatrudnienia we wszystkich aspektach Karty poprzez dostęp do zasobów i usług wsparcia dostępnych dla Zwolenników w całym hrabstwie Greater Manchester i dostosowanych do potrzeb pracodawców w zależności od ich wielkości, sektora lub lokalizacji.

Doskonalenie

Wszyscy pracodawcy rozpoczynają swoją podróż jako Zwolennicy, a następnie mogą uzyskać status Członka, spełniając ustalone kryteria dotyczące wszystkich siedmiu cech dobrego zatrudnienia. Chociaż spełnienie kryteriów członkostwa jest dowodem dobrych praktyk w zakresie zatrudnienia, nie jest to jednak koniec podróży i od członków oczekuje się dalszego doskonalenia praktyk w tych obszarach. Nowi członkowie będą zgłaszani przez Zespół Karty.

Mentoring

Osoby fizyczne mogą stać się Propagatorami Karty, w charakterze mentora dzieląc się swoją wiedzą na temat zasad dobrego zatrudnienia i wspierając cel Karty, jakim jest poprawa standardów zatrudnienia w całym hrabstwie Greater Manchester poprzez współpracę z pracodawcami. Propagatorzy pochodzą z organizacji o różnej wielkości, z różnych sektorów i z różnych lokalizacji.

Zobowiązanie Zwolennika Karty

Poniższe zobowiązania określają minimalne standardy, jakich oczekuje się od Zwolenników Karty w odniesieniu do

siedmiu aspektów dobrego zatrudnienia. Zwolenników Karty łączy wspólna ambicja tworzenia dobrych miejsc pracy dla wszystkich z realnymi możliwościami, aby pomóc ludziom w czynieniu postępów, rozwoju i aby przyczynić się do rozwoju naszej dobrze prosperującej gospodarki regionalnej.

Od pracodawców oczekuje się pełnego wsparcia i pracy na rzecz poprawy stosowanych przez nich praktyk w zakresie cech dobrego zatrudnienia — cechy te określają, na czym polegają dobre praktyki w zakresie zatrudnienia, skuteczne zaangażowanie pracowników oraz dobre i sprawiedliwe zatrudnienie. Są to dynamiczne elementy, które będą zmieniać się wraz z coraz większym zaangażowaniem organizacji i uwzględnieniem różnych sposobów postępowania.

Oferowanie bezpiecznej pracy

Zobowiązujemy się do zapewnienia naszym pracownikom jasnych informacji na temat godzin pracy i do niestosowania nieuzasadnionych form niepewnego zatrudnienia, aby pracownicy mieli większe poczucie bezpieczeństwa w odniesieniu do swoich dochodów i mogli łatwiej zarządzać swoją pracą i zobowiązaniami pozazawodowymi.

Oferowanie elastycznej pracy

Dajemy pracownikom możliwość elastycznej pracy wszędzie tam, gdzie to możliwe, zapewniając większą równość szans, tworząc bardziej zróżnicowane i integracyjne miejsca pracy oraz zapewniając sobie możliwość lepszego wykorzystania umiejętności i talentów naszych pracowników.

Praca na rzecz wypłacania godziwego wynagrodzenia

Dzięki temu nasi pracownicy mogą osiągnąć przyzwoity poziom życia, a my jako pracodawcy możemy czerpać korzyści z lepszego zatrzymywania i zaangażowania siły roboczej, a dzięki oszczędnościom, które z tego wynikają, będziemy wypłacać lub dążyć do wypłacania godziwego wynagrodzenia ustalonego na poziomie zalecanym przez Fundację ds. Godziwej Płacy (Living Wage Foundation).

Poprawa zaangażowania w miejscu pracy i zwiększenie możliwości wyrażania opinii

Aby nasi pracownicy mogli w pełni przyczynić się do kierunku rozwoju i sukcesu naszej organizacji oraz kształtować swoje role, a uznane związki zawodowe mogły w miarę możliwości wyrażać zbiorowe stanowisko pracowników, prowadząc skuteczne działania angażujące pracowników oraz korzystając ze wsparcia odpowiednich organizacji zawodowych.

Opracowywanie doskonałych praktyk w zakresie rekrutacji

Abyśmy jako pracodawcy mogli w pełni wykorzystać różnorodność i talenty wszystkich społeczności zamieszkujących hrabstwo Greater Manchester poprzez przejrzyste, integracyjne i sprawiedliwe procesy, współpracę ze szkołami, placówkami kształcenia ustawicznego i szkolnictwa wyższego oraz programami zatrudnienia, zapewniając naszym pracownikom możliwość ciągłego rozwoju oraz wykorzystania ich umiejętności i doświadczenia.

Udoskonalanie zarządzania ludźmi

Cenimy wszystkich naszych pracowników i będziemy tworzyć sprawiedliwe i integracyjne miejsca pracy, inwestując w szkolenia i rozwój pracowników, w tym kadry kierowniczej, oraz inspirując i motywując pracowników, aby zagwarantować, że jesteśmy organizacją odnoszącą sukcesy i osiągającą wysokie wyniki.

Dbanie o zdrowie i dobre samopoczucie pracowników

Dbamy o zdrowie psychiczne i fizyczne wszystkich naszych pracowników, włączając w to przystosowywanie się do potrzeb osób z przewlekłymi schorzeniami i niepełnosprawnością, zapewniając wysokie standardy bezpieczeństwa i higieny pracy, a tym samym zmniejszając koszty nieobecności w pracy i zapewniając firmie korzyści płynące z bardziej zróżnicowanej siły roboczej.

Kryteria członkostwa w programie

Poniższe kryteria określają minimalne standardy, jakich oczekuje się od Członka Karty w odniesieniu do siedmiu aspektów dobrego zatrudnienia. Standardy te opierają się na zasadach gwarantujących równość, różnorodność i integrację. Zostały one opracowane w drodze współpracy w celu wyrażenia dążenia do doskonałości, a jednocześnie zapewniają one elastyczność pozwalającą zagwarantować, że pracodawcy ze wszystkich sektorów i o różnej wielkości mogą stać się częścią ruchu na rzecz dobrego zatrudnienia w regionie Greater Manchester.

Bezpieczna praca

Od członków Karty oczekuje się przedstawienia dowodów na to, że pracownicy mają pewność co do swoich dochodów i mogą łatwiej zarządzać swoją pracą i zobowiązaniami pozazawodowymi dzięki elementom, takim jak:

- Umowy, które odzwierciedlają rzeczywistą liczbę godzin pracy, a także możliwość weryfikacji i korekty umów, jeżeli rzeczywista liczba godzin pracy regularnie przekracza liczbę godzin pracy wynikającą z umowy, przy czym umowy o zerowej liczbie godzin pracy są zawierane tylko z tymi, którzy ich potrzebują. Weryfikacja umowy odbywałaby się po 12 tygodniach zatrudnienia, a następnie co sześć miesięcy.
- Gwarantowana minimalna liczba godzin w ogłoszeniu i opisie stanowiska dla każdej roli i brak umów na wyłączność z zerową liczbą godzin.
- W przypadku, gdy pracodawca oferuje godziny pracy pracownikowi, który otrzymuje wynagrodzenie godzinowe, powiadamia go z czterotygodniowym wyprzedzeniem o godzinach, w których będzie pracował (aby ułatwić planowanie w gospodarstwie domowym) i zobowiązuje się do zapłaty za te godziny w przypadku odwołania. [Nie wyklucza to możliwości zaoferowania przez pracodawcę dodatkowych godzin pracy poza zakontraktowanymi godzinami pracy z okresem wypowiedzenia krótszym niż cztery tygodnie].
- Po 12 tygodniach ciągłego zatrudnienia na danym stanowisku pracownikom tymczasowym oferuje się takie same wynagrodzenie i warunki jak pracownikom zatrudnionym bezpośrednio przez pracodawcę. Po 12 tygodniach, a następnie co pół roku, formalnie rozważa się możliwość zaoferowania pracownikom tymczasowym i pracownikom zatrudnionym przez agencję stałego zatrudnienia.

Elastyczna praca

Od członków Karty oczekuje się, że dostarczą oni dowodów na to, że umożliwiają bardziej zróżnicowanym pracownikom dostęp do szerokiej gamy umiejętności i talentów:

- Tworzenie miejsc pracy, które będą elastyczne pod względami, takimi jak:
 - Miejsce pracy (praca z domu; praca w różnych biurach; praca mobilna);
 - Czas pracy (elastyczny czas rozpoczęcia lub zakończenia; elastyczność w skali roku; zmniejszona liczba godzin; praca w oparciu o projekty; praca w systemie zmianowym); oraz
 - Liczba przepracowanych godzin (praca w niepełnym wymiarze godzin; dzielenie się pracą lub podział pracy; urlop bezpłatny).
- Stosowanie polityki elastycznej pracy w celu:
 - Zachęcania do elastycznej pracy tam, gdzie jest to właściwe i uzasadnione;
 - Umożliwienia każdej osobie, niezależnie od okoliczności, ubiegania się o elastyczną organizację pracy oraz rozpatrywanie takich wniosków w ciągu 28 dni;
 - Regularny przegląd elastycznej organizacji pracy.
- Od samego początku informowanie w ogłoszeniach dotyczących wszystkich stanowisk o możliwości elastycznej organizacji pracy.

Godziwa płaca

Od Członków Karty oczekuje się przedstawienia dowodów potwierdzających:

Uwaga: Niniejsze Kryteria członkostwa stanowią oświadczenie o najlepszych praktykach i wymienione kryteria nie są prawnie wiążące.

- Wypłatę godziwego wynagrodzenia pracownikom oraz szczegóły planów dotyczących wypłacania kontrahentom godziwego wynagrodzenia zgodnie z ustaleniami Fundacji ds. Godziwej Płacy (Living Wage Foundation).

Zaangażowanie i wyrażanie opinii

Od Członków Karty oczekuje się, że dostarczą dowodów na to, że pracownicy są pewni siebie i mają silną pozycję,

co pozwala na tworzenie skutecznych relacji między poszczególnymi osobami, pracownikami i kierownictwem, w ramach których

opinie mogą być bezpiecznie wysłuchiwane i prezentowane poprzez:

- Zaangażowanie pracowników w podejmowanie decyzji i zarządzanie zmianami poprzez skuteczną komunikację i konsultacje.
 - Przywiązywanie tak samo dużej wagi do słuchania jak do mówienia.
 - Aktywne poszukiwanie opinii przez pracodawców, uwzględnianie tego, co słyszą od pracowników i regularne informowanie o wkładzie pracowników w rozwój organizacji.
 - Dbałość o to, aby menedżerowie na wszystkich szczeblach byli zaangażowani w to, aby pracownicy mieli możliwość wypowiedzenia się.
 - Rzeczywiste uwzględnianie opinii pracowników przed podjęciem decyzji
 - Systematyczna i regularna komunikacja oraz konsultacje z pracownikami
- Pozytywne relacje ze związkami zawodowymi, w tym:
 - Umożliwienie dostępu do miejsca pracy organizatorom związków zawodowych
 - Informowanie nowych pracowników o możliwości przystąpienia do związków zawodowych
 - Dobrowolne uznanie związku(-ów) zawodowego(-ych) tam, gdzie jest to możliwe
 - Zapewnienie odpowiednich warunków i czasu na wypełnianie obowiązków związkowych, szkolenia i działalność związkową
 - Brak dążenia do usunięcia związku(-ów) zawodowego(-ych) lub likwidacji systemu negocjacji zbiorowych
 - Wdrożenie wspólnie uzgodnionych zasad i warunków
 - Uczestnictwo w negocjacjach układów zbiorowych, jeśli takie istnieją
 - Wdrożenie wspólnie uzgodnionych norm w sektorze, o ile to możliwe

Rekrutacja

Od Członków Karty oczekuje się, że dostarczą dowodów na to, że rekrutują różnorodnych pracowników, wykorzystując talenty ze wszystkich społeczności z regionu Greater Manchester, poprzez:

- Procesy selekcji opracowane pod kątem eliminacji nieświadomych uprzedzeń;
- Integracyjne i uczciwe praktyki rekrutacji uwzględniające kwestie równości i różnorodności;
- Procesy rekrutacji, które są anonimowe, w tym program zatrudnienia osób niepełnosprawnych (lub jego odpowiednik) i spójne z kampanią „ban the box” (usunięcie z formularzy podań o pracę rubryk dotyczących karalności lub ich odpowiedników);
- Ogłoszenia o pracę, które zawierają informacje na temat możliwości elastycznej pracy na danym stanowisku oraz liczby godzin do przepracowania (patrz Bezpieczna praca);
- Rekrutacja kadry kierowniczej, która ukończyła szkolenie z zakresu równości i różnorodności;
- Metody rekrutacji odpowiednie dla danego stanowiska i kandydata — np. z wykorzystaniem elastycznych metod komunikacji, rozmów kwalifikacyjnych i innych działań;
- Procesy rekrutacji, w tym ogłoszenia o pracę, które aktywnie zachęcają do zatrudniania zróżnicowanej siły roboczej;
- Monitorowanie różnorodności pracowników w celu zrozumienia jej zmieniającego się charakteru i postępu w kierunku większej różnorodności.

Zarządzanie ludźmi

Od Członków Karty oczekuje się przedstawienia dowodów potwierdzających:

Uwaga: Niniejsze Kryteria członkostwa stanowią oświadczenie o najlepszych praktykach i wymienione kryteria nie są prawnie wiążące.

- Jasne wartości organizacyjne i oczekiwane zachowania, które są zgodne z wartościami, które są wyraźnie demonstrowane i śmiało wyrażane przez pracowników;
- Wypracowanie przez liderów i kierownictwo kultury, która pozwala wszystkim pracownikom mieć pozytywne doświadczenia w życiu zawodowym;
- Indywidualne cele, które są zgodne z wartościami i ogólnymi celami organizacji;
- System zarządzania wydajnością z rozmową 1 na 1 z przełożonymi;
- Firmowy plan rozwoju/szkoleń, który gwarantuje, że wszyscy pracownicy (w tym kadra kierownicza) przechodzą odpowiednie szkolenia w płatnym czasie, aby umożliwić im wydajne wykonywanie pracy, rozwój i wykorzystanie ich umiejętności oraz doświadczenia;
- Możliwości rozwoju umożliwiające realizację ambicji związanych z awansem;
- Informacje zwrotne i ankiety z wielu źródeł, które pokazują, że pracownicy czują się doceniani, mają wsparcie i się rozwijają;
- Profile stanowisk kierowniczych, które uwzględniają czas potrzebny do zarządzania personelem;
- Program wprowadzający do organizacji;
- Procedury skarg i postępowania dyscyplinarnego zgodne z wytycznymi ACAS;
- Liderzy chroniący pracowników przed nękaniami i prześladowaniem.

Zdrowie i dobre samopoczucie

Od Członków Karty oczekuje się, że będą wspierać wszystkich w dążeniu do bycia produktywnymi pracownikami, akceptując fakt, że wszyscy pracownicy mają różne potrzeby, poprzez przedstawianie dowodów na:

- Zaangażowanie kierownictwa wyższego szczebla w rozwój kultury, w której pracownicy mają możliwość przejęcia odpowiedzialności za swoją indywidualną rolę w zakresie tworzenia zdrowego i wydajnego miejsca pracy;
- Systemy monitorowania dobrego samopoczucia pracowników z wymogiem działania w oparciu o informacje zwrotne, które dają rzeczywiste i wymierne rezultaty;
- Uwzględnianie różnych etapów życia i wspieranie pracowników, aby mogli rozwijać się w swoim środowisku pracy, w tym udogodnienia dla osób z chorobami przewlekłymi i niepełnosprawnością;
- Uznanie, że zdrowie psychiczne jest kwestią zdrowia i dobrego samopoczucia, którą należy postrzegać w kontekście szerszych wartości i celów organizacji, a strategię muszą być poddawane regularnym przeglądom;
- Kierownictwo, dla którego konkretnym celem jest omawianie dobrego samopoczucia pracowników, a także wsparcie umożliwiające ciągłe szkolenia i stosowanie najlepszych praktyk;
- Wewnętrzne lub zewnętrzne usługi wsparcia dla pracowników z możliwością dostępu w razie potrzeby oraz zarządzanie nieobecnościami w pracy z powodu choroby zgodnie z wytycznymi ACAS lub równoważnymi.

Kolejne kroki

Aby zaangażować się w Kartę i zapisać się jako Zwolennik, należy skontaktować się z zespołem Karty pod adresem contact@gmgoodemploymentcharter.co.uk lub odwiedzić stronę www.GMgoodemploymentcharter.co.uk

Uwaga: Niniejsze Kryteria członkostwa stanowią oświadczenie o najlepszych praktykach i wymienione kryteria nie są prawnie wiążące.