



《大曼彻斯特 优质聘用章程》

概述文件的翻译

Supported by



GMCA GREATER
MANCHESTER
COMBINED
AUTHORITY

ANDY BURNHAM
MAYOR OF
GREATER
MANCHESTER

文件的概述和目的

这份文件介绍了《大曼彻斯特优质聘用章程》，简要说明其目标、层次、要素和流程，以供希望参与这项活动的雇主参考。然后包含了希望成为“支持者”和稍后成为“章程会员”的雇主需遵循的“支持者承诺”和“会员准则”。

《大曼彻斯特优质聘用章程》

《大曼彻斯特优质聘用章程》是一个自愿的会员组织和评估计划，旨在提供帮助雇主提供优质的工作岗位，为人们提供进步和发展的机会，并带动经济的繁荣和创新。该章程旨在提高“大曼彻斯特”区域所有雇主的聘用水平，而不论其规模、行业或地理位置。该章程有三个层次供雇主、支持者、会员和倡导者参与。

我们鼓励雇主签署该章程——对优质聘用做出旗帜鲜明承诺，获得进入“支持者网络”的机会，该网络提供点对点支持、各项活动和网络研讨会，以及越来越多的资源帮助雇主提高在“章程”中所阐述的优质聘用需具备的七大要素：安全生产、弹性工作、实际生活工资、参与度和话语权、招聘、人员管理以及健康福利。

“章程”认识到，优质聘用是一个过程，而不是终点。无论雇主身在何处，“章程”都将为他们提供支持——无论是致力于提供标准、发展优质聘用、进一步提高行动能力还是为他人提供指导。

承诺

要成为一名“章程”的“支持者”，您需签署一份书面承诺，重点介绍您目前在优质聘用的七大要素中具备了哪几点，以及打算如何改进。作为一名“支持者”，您不必具备七大要素中的所有准则，但您必须承诺在各方面加以改进。

发展

通过参加旨在介绍优质聘用的不同要素的活动，与“章程”的“支持者网络”交流，运用实用且易于实施的外卖服务进行教育，以创新的实践和已有的成效激发灵感。通过“大曼彻斯特”，所有“支持者”都可获得的资源和支持服务，并努力将优质聘用融入到“章程”根据雇主的规模、行业或地理位置设计的所有要素中去。

提升

所有的雇主都是以“支持者”的身份开始他们的旅程，然后他们就可以通过具备优质聘用的所有七大要素的准则后，升格为会员。虽然具备会员准则是优质聘用的现实证明，这并不代表您已经到达了旅途的终点，我们期待会员们能继续提升具备各项要素需要的实际水平。新成员将由“章程组织”推荐。

导师

个人可以成为“章程”的“倡导者”，以导师的身份和他人分享他们在具备优质聘用要素方面的专门知识，支持“章程”目标，通过与雇主交流，在“大曼彻斯特”区域提高聘用水平。

“倡导者”将来自所有规模、行业或地方的组织。

章程支持者的承诺

以下承诺列出了一个“章程支持者”应在具备优质聘用七大要素方面的最低标准。所有的“章程”支持者都有一个共同的愿望，就是为所有人创造良好的就业机会，帮助人们进步、发展和为繁荣我们的区域经济作出贡献。

雇主应全力支持并努力改进其在具备优质聘用要素方面的措施——这些要素阐述了优质聘用的措施、有效的员工参与以及优良和公平的就业环境。这些措施都是动态的，随着更多组织的参与，我们也会采纳不同的新措施。

安全工作的延伸

我们承诺让员工清楚了解他们的工作时间，避免采用不必要的非安全就业形式，这就使得他们的收入有了更大的保障，并且可以轻松实现他们在工作和非工作阶段的承诺。

弹性工作的延伸

我们将尽可能为雇员提供更多的弹性工作机会，展示更大的平等机会，创建更多元化和具包容性的工作氛围，以使我们能更好地发挥雇员的技能和才能。

努力达到实际生活工资水平

这将使我们的雇员可以过上体面的生活，作为雇主，我们可以从减低雇员流动率和增加雇员参与度的行动中获益，我们将达到或努力达到“生活工资基金会”建议的实际生活工资水平。

提高工作参与度和话语权

这将使我们的雇员全力以赴的为我们企业的未来和成功做出贡献，并发挥他们的重要作用，尽可能通过公认的工会组织表达雇员的集体心声，在相关专业机构的支持下，开展有效的雇员参与活动。

开发优秀的招聘方案

这将使我们这些雇主可以通过透明、包容和公平的程序，充分利用大曼彻斯特所有社区的多元化特征和人才资源，与学校、继续教育和高等教育机构以及就业项目对接，确保我们的雇员有机会不断开发和利用他们的技能和经验。

改善人员管理

我们珍惜所有雇员，并将开发公平和包容的工作环境，投资于雇员（包括经理）的培训和发 展，鼓励和激发雇员的工作热情，以确保我们成为一个成功和高绩效的企业。

促进雇员的健康和福利

我们为所有雇员的身心健康提供支持，包括提高工作场所的健康和安全标准，以适应患有慢性疾病和有身体缺陷的雇员，以降低缺勤成本，并提供更加多元化的劳动力。

章程会员准则

以下准则列出了一名“章程会员”在具备优质聘用的七大要素方面需达到的最低标准。这些准则以促进平等、多元化和包容性的原则为基础。它们是通过共同生产过程发展起来的，目的是树立追求卓越的远大理想，同时提供灵活性，确保所有行业和规模的雇主都能成为“大曼彻斯特优质聘用”运动的组成部分。

安全工作

章程会员将被要求提供证明其能保障雇员

收入并可以下列方式他们轻易支配他们的工作和非工作阶段承诺的证据：

- 反映实际工作时间的合同，包括在实际工时经常超过合同工时的情况下对合同进行审查和调整的能力，零工时合同最终只针对那些有需要的人。在聘用12周后，每六个月进行一次审查。
- 所有职位的广告和职位描述中保证的最低小时数，没有专门的零小时合同。
- 如果雇主向按小时计酬的雇员提供工时，他们会提前四周通知他们将要工作的时间（以帮助解决家庭计划安排），并承诺在取消的情况下为员工支付工时费。[这并不妨碍雇主在通知少于四周的情况下，在合同规定的工时之外提供工时。]
- 在一个岗位上连续工作12周后，合同雇员将获得与直属雇员相同的工资和条件。12周之后的每六个月，将会正式考虑向合同和临时雇员提供一个长期职位。

弹性工作

章程会员将被要求提供安排更具弹性的劳动力能够获得广泛多样的技能和人才的证据：

- 设计尽可能弹性安排的工作：
 - 人们工作的地方（在家工作；横跨不同的公司；非固定地点）；
 - 工作时间安排（弹性工作时间、年度弹性、压缩工时、项目型工作、轮班工作）；以及
 - 工作人数（兼职、轮岗或分工、无薪休假）。
- 弹性工作政策有利于：
 - 鼓励在适当和合理的情况下弹性工作；
 - 给予每个人机会，无论情况如何，都可以要求并考虑具弹性的工作安排，并在28天内答复请求；
 - 定期审查弹性工作安排。
- 从一开始就清楚地宣传有实施弹性工作可能的所有工作。

实际生活工资

章程会员将被要求提供以下证据：

- 按照“生活工资基金会”的规定，说明向雇员支付“实际生活工资”以及向他们的承包商支付生活工资的详细计划。

参与度和话语权

章程成员将被要求提供具备一支自信、有能力的雇员队伍的证据

注意：本会员准则提供了最佳的方案说明，所列准则不受法律约束。

他们能在个人、雇员和管理人员间建立有效的联系
从而可以通过以下方式安全地听取和分享不同的意见：

- 通过有效的沟通和协商，让雇员参与决策和管理改革。
 - 在对话时把重点放在倾向上。
 - 雇主应积极征求雇员的意见，认真考虑他们提出的观点和建议，并定期就雇员对推动企业向前发展的良策进行交流。
 - 确保各级管理人员尽量让雇员有更多的发言权。
 - 在做出决定前认真考虑雇员的意见
 - 有系统并定期地与雇员进行沟通和征询意见
- 积极参与工会活动，包括：
 - 允许工会组织者进入工作场所
 - 使新雇员了解潜在的工会会员资格
 - 尽可能地自觉认识工会组织
 - 为工会工作、培训和活动提供足够的设施和时间
 - 不寻求取消对工会的承认或废除集体谈判机制
 - 执行共同商定的条款和条件
 - 参与现存的集体谈判机制安排
 - 在可能的情况下，在该行业实施集体商定的规则

招聘

章程成员将被要求提供劳动力招聘多元化的证据
在整个大曼彻斯特社区汲取人才：

- 挑选过程旨在消除无意识偏见；
- 包容和公平的招聘行为不能忽略平等和多元化问题；
- 匿名招聘流程，包括障碍信心计划（或相同），与“禁止框”运动并存（从申请表中删除犯罪记录勾选框，或相同）；
- 招聘广告，说明该职位弹性工作的潜力和工作时间（见安全工作）；
- 招聘受过平等和多元化培训的经理；
- 与应聘者相适应的职位的招聘方法-例如，采用适应性强的沟通、面试和其他活动方法；
- 招聘流程，包括能积极鼓励招聘多元化的雇员队伍的职位宣传；
- 跟踪雇员队伍的多元化程度，以了解其不断变化的性质并且朝更广泛的多元化方向发展。

人员管理

章程会员将被要求提供以下证据：

- 明确的企业价值观并符合由雇员清楚展示和明确表达的价值观的预期行为；
- 领导和经理已经形成了一种确保所有雇员都能享受到积极的工作生活体验的文化；
- 符合企业价值观和总体目标的个人目标；
- 与管理者进行面对面对话的绩效管理框架；
- 企业确保所有员工（包括经理）在带薪期间接受适当培训的发展/培训计划，使他们能够开发和利用他们的技能和经验并有效地开展工作；
- 支持具有更大抱

注意：本会员准则提供了最佳的方案说明，所列准则不受法律约束。

- 负的发展机遇；
- 显示员工感到受重视、投入和发展的多渠道反馈信息和调查；
- 及时建立管理雇员队伍的经理职位简介；
- 企业入职培训计划；
- 申诉和纪律程序符合咨询调解与仲裁局（ACAS）指南；
- 保护雇员免受欺凌和骚扰的领导者。

健康和福利

章程会员应支持每个人都能成为一名富有成效的雇员，通过提供证据证实所有雇员均有不同的个人需求：

- 企业高管应致力于发展一种文化，使雇员能够在创造一个健康和富有成效的工作环境中发挥个人作用；
- 要求根据反馈的实际和真实结果采取行动的福利监测系统；
- 承认不同的人生阶段，支持雇员在其工作环境中茁壮成长，包括提供适应患有慢性病和有身体障碍的雇员的工作环境；
- 认识到心理健康是一个健康和幸福的问题，需要结合企业更广泛的价值观和目标来加以考虑，其战略须定期审视；
- 经理要有一个特定的目标来探讨员工的福利，并提供支持以促进持续的培训和最佳实践活动；
- 内部和/或外部支持服务供雇员在需要时使用，并根据ACAS或同等指南进行缺勤管理。

下一步

想参与“章程”并注册成为“支持者”，请联系“章程”团队并登陆

contact@gmgoodemploymentcharter.co.uk 或访问 www.GMgoodemploymentcharter.co.uk