

执行领域 10：无缺乏保障就业

无缺乏保障就业指：

- 雇佣条款不会给工人带来不安全感
- 雇佣合同提供社保
- 不通过临时或季节性工人合同，学徒计划和分包合同来规避法律

10.1 被审核方（生产商）的雇佣关系不会给工人带来不安全感

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保雇佣条款为工人提供法律保护

无安全感原因：给工人带来不安全感的情况会影响固定雇佣工人和临时工人，这包括：

- 缺乏社会保障
- 在固定工作中使用季节性合同
- 防止整合公司内工人权利的雇佣和解雇规范

临时工人：法律通常给出了固定工作和临时工作（季节性工作是其中一种类型）的定义。若无法律定义，被审核方（生产商）应规定有预定的结束日期或在项目完成时结束的工作为临时工作。

试用期：国家法规通常允许确定新确立的雇佣关系的前几个月为试用期。在试用期内，雇主和雇员均能够尝试建立雇佣关系。它通常包含终止雇佣关系的通知期。

良好实践：生产商考虑根据工人作为父母亲或看护人身份相应地调整工作条件。审核员应在调查报告的“良好实践”中确认这些工作。

生产商应主动汇报任何其他并非法律要求，而是生产商自愿实施以改善工作条件的契约规范。

生产商通过下列措施来防止不安定的雇佣关系：

- 公平报酬过程、报酬、工时、惩戒措施、晋升、培训和终止合同
- 临时工作安排确实只涵盖规定期间的工作
- 有效试用期和雇佣条件

10.2 被审核方（生产商）聘用工人是基于受认可、有合同文档的雇佣关系

这意味着生产商（被审核方）采取必要措施来确保雇佣条款清晰且符合法律规定。生产商和工人之间的雇佣关系：

- **受认可：**已按照国家法规、习俗或规范以及国际劳工标准（为工人提供更多保护的规定优先）确立工作关系。
- **有合同文档：**使工人了解其权利和义务的任何文档证明适用于证实工作关系（如工作合同和说明工作规则的公告）。尤其注意工人是否存在阅读和书写困难。在这种情况下，被审核方（生产商）必须通过额外的努力来确保工人理解其工作条件。

间接招聘：当生产商通过招聘代理或劳动中介雇佣工人时，应仔细阅读工人的雇佣条款。招聘代理必须具备合法“受认可的代理”的特征。否则，这些代理会给生产商的商誉带来较高风险。

在此情况下：

生产商对招聘代理如何与工人订立合约有一个良好的全面了解，并考虑以下标准：

- **透明：**不使用胁迫或暴力威胁，提供准确的有关雇佣条件的信息，合同以工人理解的语言书写。
- **安全：**自由出行，不没收个人文件或重要物品，不进行半合法式招聘，不拒绝提供社会福利，不要过度超时工作，没有恶劣工作条件。
- **雇主承担招聘成本：**工人无须支付招聘费，与招聘相关的成本由雇主承担。

生产商定期收到代理的雇佣文件。

生产商了解代理如何和何时向工人支付报酬以及报酬金额，包括可能的工资扣减。

10.3 被审核方（生产商）在达成雇佣关系前为工人提供易于其理解的信息。

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保工人意识到他们的权利以及对工作的责任。

提供给工人的信息必须是：

- **可理解的：**这要求翻译成工人使用的语言、或者为残障工人以及阅读和书写存在困难的工人提供听力和视觉向导。
- **及时的：**生产商在开始建立雇佣关系前提供信息。
- **相关的：**信息是指工人权利、义务和雇佣条件的信息。这包括下列信息：
 - 工时和加班费
 - 培训和其他福利
 - 报酬和支付条件
 - 使用申诉机制

这些易于理解的信息也必须提供给间接雇佣的工人（例如，通过招聘、劳动分包或中介雇佣的工人）。

10.4 关键问题：生产商未以故意违背真实法律目的的方式使用雇佣协议

这意味着生产商（被审核方）采取了必要措施来确保雇佣条款反映真实目的。它们不是用来规避法律的。

如有误用，某些法定雇佣协议会危害工人。生产商应避免出现以下情况：

- 不以传授技巧或提供正常雇佣关系为目的的学徒计划
- 用来削弱工人保护的季节性或应急工作安排

某些雇佣方案还可能是为了掩盖非法活动或减少工人权利。生产商必须非常警惕，避免直接或间接地卷入以下行为中：

- **非正式雇佣合同：**承包商或分包商只雇佣、供应或安排工人完成某项工作或/或服务。但事实上，这种劳动安排包含了强迫劳动。
- **工人分包：**分包应该是为了提高效率或质量，而不是为了削弱工人权利。（例如，避免达到允许存在工人代表或行使成立工会的权利的最低工人人数的目的）。

在这两种情况下，生产商必须能够解释其分包行为背后的商业逻辑，并表明工人权利受到保护。

