

劳动合同



原则

所有工人都收到以他们能理解的文字所书写的，且有详细工作条件内容的劳动合同。合同至少包括工作的性质，工资水平和支付安排，工时，假期及其他福利等内容。

定义

“用人单位和劳动者之间的书面协议，与成文法和习惯法中规定的权利一致，决定着双方之间的劳动关系。”¹

何为劳动合同以及为何需要？

- 劳动合同规定了用人单位及工人之间的关系。
- 劳动合同规定了工人的角色和职责，工资工时及其他雇佣的相关内容。
- 劳动合同对工人清晰地理解雇主的期待是十分重要的。
- 合同为用人单位和劳动者均提供了保障和保护。
- 劳动合同应该被工人完全理解并签字，工人也应该持有合同副本。

我们期待在现场看到什么？

- 合同应该以合适的文字书写并由工人签字。用人单位和劳动者都应该持有合同副本。
- 应向无法阅读及理解劳动合同的工人解释合同的款项。这个过程应该被记录在案。
- 已签订的合同应被安全存放，且便于存取。
- 任何关于合同的修改都应先告知工人并取得工人的同意。

劳动合同应该包括哪些内容？

- 用人单位和工人的名字。
- 职称及工作描述。
- 工作地点
- 如果是定期合同，需有雇佣开始日期和结束日期
- 工资标准及计算工资的方式，包括加班工资。
- 发放工资的日期和方式。
- 额外福利、费用、押金、预付款等内容的说明。

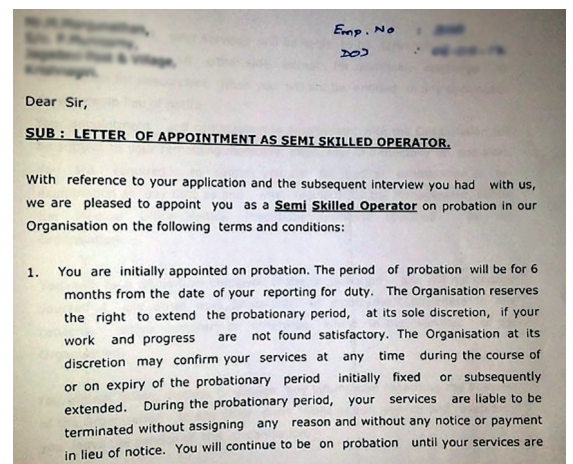


关键信息

劳动合同必须能被工人理解及签署，工人有权保留劳动合同副本。

事实

- 世界上有超过60%的劳动力没有签署合同。²
- 在签署了劳动合同的工人中，只有大约一半的人有长期的合同。²
- 在新兴的发展中国家中，正式签订合同的劳动关系越来越普遍了。²
- 然而，只有大约四分之一的工人处在稳定的劳动关系中。²



在工人签订任何合同之前，他们应该清楚合同中劳动关系的条款。

待续...

劳动合同



- 预期的工时、天数及加班的流程。
- 年假权利、病假、其他休假的条款以及这期间工资如何计算的内容。
- 工人离职前的通知期限。

短期合同

- 短期合同是指保证短期内的劳动关系的合同。
- 签订了短期劳动合同的工人不应该被歧视。这包括应保证所有的工人在工资工时及其他雇佣内容上平等而不受到合同长度的影响。
- 现场管理者不能利用短期合同歧视特定群体——例如妇女或外来工。
- 在可能的情况下，应尽量避免使用短期合同，而是使用长期合同。
- 短期合同不应重复地用于固定劳工身上。
- 现场应开发可靠的工作计划，与工人代表谈话，在可能的情况下把工人的短期合同改成长期合同。
- 所有新员工都应签署长期合同。对于新员工而言，最长6个月的试用期是可以接受的。

包商

- 现场管理者在使用第三方服务之前应进行尽职调查。
- 尽职调查包括：
 - 与包商讨论他们雇佣工人的条款。如果包商所述的内容是非法的或者涉及到剥削，则不该再使用他们的服务。
 - 与外包工交流以识别所有与剥削或非法行为相关的迹象。
 - 与其他使用了包商的公司交流，确认包商过往是否有任何剥削或者非法的行为。
- 现场管理者应该与包商中介签订合同，概括出包商雇佣工人的条款。
- 外包工应该签订描述雇佣条款的合同并留有副本。
- 劳动合同应以工人理解的文字进行书写，并向文盲的工人解释其中的内容。
- 外包工在离开他们的国家或者家乡之前，必须理解并签订他们的合同。
- 现场管理者有责任保证外包工根据合同条款被雇佣且收到全额的工资。

附加的信息和资源

- [合乎道德的招聘资料页](#)
- [劳动合同模板](#)
- [雇佣政策模板](#)