

Soạn thảo	Xem xét	Phê duyệt	Đóng dấu
VIÊN Y MI	NGUYỄN THỊ KIM ANH	CHOU CHUN KAI	

CHÍNH SÁCH

CHỐNG LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC

CAM KẾT CHUNG

Công ty TNHH Jia Hsin cam kết không cho phép và chống lại mọi hình thức lao động cưỡng bức trong hoạt động sản xuất kinh doanh của công ty.

Công ty cam kết không dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác ép buộc CB-CNV làm việc trái ý muốn hoặc buộc CB-CNV làm việc vượt quá những yêu cầu, điều kiện mà hai bên đã cam kết thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc thỏa ước lao động tập thể.

Mỗi CB-CNV đều có quyền bảo vệ mình tránh khỏi tình trạng bị cưỡng bức & ép buộc trong công việc.

1. CHÍNH SÁCH CHỐNG LAO ĐỘNG CƯỜNG BỨC:

1.1. Nghiêm cấm các hành vi sau tại nơi làm việc của công ty:

- 1.1.1 Lạm dụng tình cảnh khó khăn của CB-CNV để áp đặt làm việc hoặc giữ tiền lương của CB-CNV.
- 1.1.2 Buộc CB-CNV làm việc mà không trả lương hay các khoản đền bù nào khác hoặc trả quá thấp so với mức lương tối thiểu theo luật định.
- 1.1.3 Sử dụng tù nhân hoặc người đang thi hành án bị cưỡng bức lao động để khỏi chi trả lương & các khoản đền bù.
- 1.1.4 Sử dụng lao động trẻ em (dưới 15 tuổi) làm việc ở các công đoạn nặng nhọc, độc hại.
- 1.1.5 Sử dụng lao động để trừ nợ (tiền hoặc quyền lợi) và trả công rất thấp so với mức lương tối thiểu.
- 1.1.6 Hạn chế đi lại hoặc cô lập CB-CNV như:
 - Canh gác và giám sát chặt chẽ CB-CNV trong lúc làm việc, không cho thực hiện các nhu cầu cá nhân cơ bản như đi vệ sinh, ăn uống trong giờ nghỉ ngơi & nhu cầu chăm sóc y tế.
 - Có các hành động không phù hợp & mang tính chất giam cầm như: khóa cửa ra vào, giám sát bằng camera hoặc có người canh gác, định kỳ đếm đầu người ...vv

Chính sách chống lao động cưỡng bức

- Giám cầm hoặc không cho lối thoát ra khỏi khu vực làm việc để ép buộc hoàn tất mục tiêu sản lượng, thời hạn, chất lượng của Công ty hoặc phạt làm bù hàng hóa đã làm hư hỏng.

- 1.1.7 Sử dụng bạo lực với CB-CNV như bạo lực thân thể hoặc sử dụng bạo lực như 1 hình thức kỷ luật
- 1.1.8 Dọa nạt, đe dọa, lăng mạ CB-CNV như 1 hình thức ép buộc về tâm lý khi CB-CNV có ý kiến về điều kiện làm việc hoặc muốn thôi việc.
- 1.1.9 Giữ giấy tờ tùy thân bản gốc làm cho CB-CNV không thể tiếp cận những dịch vụ cần thiết.
- 1.1.10 Giữ tiền lương một cách có hệ thống và có chủ ý như là 1 biện pháp nhằm buộc CB-CNV ở lại làm việc cho mình
- 1.1.11 Ép buộc CB-CNV chấp nhận điều kiện làm việc mà CB-CNV không tự nguyện đồng ý. Ép buộc CB-CNV thực hiện công việc trong những điều kiện không đảm bảo: ẩm thấp/ bẩn thỉu hoặc độc hại - vi phạm luật pháp lao động: khó/ nguy hiểm mà không có thiết bị bảo hộ
- 1.1.12 Không cung cấp công cụ, thiết bị, máy móc để làm việc mà phải dùng tay & lao động khổ sai.
- 1.2. Công ty quy định thời giờ làm việc & nghỉ ngơi theo luật định. CB-CNV có quyền thực hiện các nhu cầu cá nhân cơ bản trong thời gian làm việc. Tuy nhiên, do đặc thù sản xuất theo dây chuyền, CB-CNV khi rời khỏi vị trí làm việc cần thông báo cho CBQL để sắp xếp nhân sự thay thế, tránh tình trạng ùn tắc sản xuất.
- 1.3. Công ty không khóa cửa, giam cầm hay giám sát CB-CNV trong khu vực nhà xưởng. Công ty khuyến khích CB-CNV làm việc trong thời giờ đã thỏa thuận và hạn chế rời khỏi khu vực nhà xưởng trong thời giờ làm việc. Tuy nhiên, nếu CB-CNV có nhu cầu cần thiết phải rời khỏi nhà xưởng đột ngột, cần trình báo cho CBQL và thương lượng việc sắp xếp nhân sự thay thế để không ảnh hưởng đến sản xuất.
- 1.4. Công ty cung cấp đầy đủ máy móc thiết bị cần thiết cho sản xuất. Đối với những công đoạn thủ công, việc làm bằng tay là cần thiết, hợp lý và phù hợp sức khỏe cũng như khả năng của CB-CNV. Nghiêm cấm mọi hành động cố tình đẩy dọa thân thể.
- 1.5. Nghiêm cấm mọi CBQL viển dẫn lý do hoàn tất yêu cầu về sản lượng hay chất lượng để giam giữ & cưỡng bức nhân viên lao động.
- 1.6. Đối với CBQL chịu trách nhiệm tư vấn cho Ban TGD và xây dựng hệ thống lương tại công ty, phải luôn nghiên cứu các quy định hiện hành về chế độ lương tối thiểu và các khoản tiền lương cần phải trả cho CB-CNV. Đảm bảo công ty luôn thanh toán cho CB-CNV đúng theo luật định.
2. CB-CNV nào nhận thấy mình bị cưỡng bức lao động thì có thể báo ngay Tổ chức đại diện người lao động hoặc các kênh giải đáp thắc mắc khiếu nại của công ty để có sự trợ giúp điều tra sự việc và báo cáo/thương lượng với Ban TGD công ty có hướng giải quyết kịp thời.

3. LỊCH SỬ TÀI LIỆU:

- 3.1. Ban hành lần đầu: 15/12/2009
- 3.2. Ban hành lần thứ hai: 02/01/2015

Chính sách chống lao động cưỡng bức

3.3. Ban hành lần thứ ba: 20/02/2019

3.4. Ban hành lần thứ tư: 01/01/2021

Lần sửa	Hạng mục sửa đổi	Nội dung sửa đổi
4		Chỉnh sửa theo luật lao động 2019