


Soạn thảo	Xem xét	Phê duyệt	Đóng dấu
VIÊN Y MI	HSU CHIA YUAN	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.

Mỗi CBCNV 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:

- Sử dụng tù nhân hoặc người đang thi hành án bị cưỡng bức lao động để khởi chi trả lương & các khoản đền bù
- Sử dụng lao động trẻ em (dưới 15 tuổi) làm việc ở các công đoạn nặng nhọc, độc hại.
- Sử dụng lao động để trừ nợ (tiền hoặc quyền lợi) và trả công rất thấp so với mức lương tối thiểu.
- Buộc 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.
- Canh gác và giám sát chặt chẽ 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.
- Giam cầm quá 24 tiếng 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.
- Không cung cấp công cụ, thiết bị, máy móc để làm việc mà phải dùng tay & lao động khổ sai.
- 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, đe dọa ...vv

1.2. 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 CBCNV. Đảm bảo công ty luôn thanh toán cho CBCNV đúng theo luật định.

Chính sách chống lao động cưỡng bức

- 1.3. Công ty quy định thời giờ làm việc & nghỉ ngơi theo luật định. CBCNV 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, CBCNV 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.
- 1.4. Công ty không khóa cửa, giam cầm hay giám sát CBCNV trong khu vực nhà xưởng. Công ty khuyến khích CBCNV 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 CBCNV 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.
- 1.5. 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 CBCNV. Nghiêm cấm mọi hành động cố tình đẩy dọa thân thể.
- 1.6. Nghiêm cấm mọi CBQL vi phạm dẫn lý do hoàn tất yêu cầu về sản lượng hay chất lượng để giam giữ & cưỡng bức nhân viên lao động.
- 1.7. CBCNV nào nhận thấy mình bị cưỡng bức lao động thì có thể báo ngay với đại diện công đoàn (tổ trưởng hoặc Ban Chấp Hành Công Đoàn) 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.

2. LỊCH SỬ TÀI LIỆU:

- 2.1 Ban hành lần đầu: 15/12/2009
- 2.2 Ban hành lần thứ hai: 02/01/2015
- 2.3 Ban hành lần thứ ba: 20/2/2019

Lần sửa	Hạng mục sửa đổi	Nội dung sửa đổi
3		Thay đổi tên người Phê duyệt