Chính sách về Tuyển dụng và Sử dụng Người lao động nhập cư Có trách nhiệm đối với các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia

01 Tháng 4, 2020

Nội dung

Giới thiệu 3
Mục đích của Chính sách 3
Phạm vi của Chính sách 3
Phương pháp tiếp cận hợp tác đối với Panasonic tại Malaysia 4
Định nghĩa 5
I. Thẩm định 7
II. Việc làm tự do lựa chọn 7
II-1. Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan 7
II-2. Hợp đồng lao động 7
II-3. Việc tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nhập cư 8
II-4. Di chuyển tự do 8
III. Người lao động trẻ 9
IV. Giờ làm việc và các ngày nghỉ 9
V. Lương bổng và phúc lợi 9
VI. Đối xử nhân đạo 9
VII. Cấm phân biệt 10
VIII. Tự do tham gia hiệp hội, đối thoại người lao động - quản lý 10
IX. Điều kiện sống và nơi ở 10

Giới thiệu

Mục đích của Chính sách

Mục đích của Chính sách về Tuyển dụng và Sử dụng Người lao động nhập cư Có trách nhiệm đối với các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia (sau đây gọi là Chính sách) là cung cấp cho các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia các tiêu chuẩn để quản lý việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư tại một cách có trách nhiệm và bền vững.

Chính sách giải thích các hoạt động chính của việc tuyển dụng và quản lý người lao động nhập cư có trách nhiệm mà tuân thủ luật pháp quốc gia ở Malaysia và ở các quốc gia liên quan, cũng như các tiêu chuẩn quốc tế liên quan và các thông lệ hiện có.

Việc tuân thủ Chính sách là bắt buộc đối với các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia. Nếu Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic đã áp dụng chính sách nhân quyền thì chính sách chặt chẽ hơn sẽ được áp dụng.

Bộ quy tắc ứng xử của Panasonic tuyên bố rõ ràng rằng “chúng tôi phải tôn trọng nhân quyền và cố gắng hết sức để hiểu, thừa nhận và tôn trọng các nền văn hóa, tôn giáo, tư duy, luật pháp và quy định đa dạng của người dân ở các quốc gia và khu vực khác nhau nơi chúng tôi kinh doanh.” Vào tháng 4 năm 2015, Tập đoàn Panasonic đã bổ sung Bộ quy tắc ứng xử bằng cách thiết lập các Chính sách về Nhân quyền và Lao động Toàn cầu.

Nếu bất kỳ công ty thuộc nhóm nào gặp khó khăn trong việc thực hiện một số chính sách của Chính sách Nhân quyền và Lao động Toàn cầu ngay lập tức, các công ty đó có thể áp dụng chính sách của riêng họ như một bước trung gian.

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ áp dụng Chính sách này tại Malaysia như một bước trung gian để đạt được Chính sách về Nhân quyền và Lao động Toàn cầu của Panasonic.

Chính sách này phải được tích hợp vào các quy định nội bộ của các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia (trừ khi Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic đã áp dụng các quy định nội bộ tương tự) và vào các hợp đồng với Đối tác Kinh doanh và Cơ quan Tuyển dụng.

Phạm vi của Chính sách

Chính sách áp dụng cho việc tuyển dụng trực tiếp và sử dụng lao động nhập cư của các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia.

Các nguyên tắc của Chính sách này áp dụng cho tất cả các hình thức tuyển dụng, bất kể quốc tịch của người lao động, cơ quan tuyển dụng hoặc tổ chức trung gian có liên quan hay loại hình tuyển dụng.

Chính sách này không đưa ra chính sách nhân quyền toàn diện hoặc quy tắc ứng xử cho các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia. Phạm vi của Chính sách này bao gồm các lĩnh vực rủi ro ưu tiên liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư tại Malaysia.

Phương pháp tiếp cận hợp tác đối với Panasonic tại Malaysia

Bằng cách thực hiện Chính sách, các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia đã đồng ý liên kết chặt chẽ các phương pháp tiếp cận của họ và hợp tác với nhau như một nhóm thống nhất.

Định nghĩa

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia - các công ty con hợp nhất của các công ty trong lĩnh vực kinh doanh (Thiết bị, Giải pháp Đời sống, Giải pháp Kết nối, Ô tô, Giải pháp Công nghiệp và Trung Quốc & Đông Bắc Á).

Đối tác kinh doanh - Nhà thầu phụ tại cơ sở và nhà thầu phụ ngoài cơ sở, không bao gồm nhà cung cấp.

Nhà cung cấp - tổ chức cung cấp vật liệu sản xuất được sử dụng để sản xuất các sản phẩm, hàng hóa được kết hợp vào các sản phẩm hệ thống, khuôn mẫu, MRO (vật liệu bổ sung như hóa chất, chất hàn, chất kết dính và khí, vật liệu phụ, công cụ tiêu hao, thiết bị cơ khí, sản phẩm thông tin, dịch vụ vận tải, v.v. được sử dụng trực tiếp hoặc gián tiếp trong các hoạt động nghiên cứu, sản xuất, bán hàng hoặc dịch vụ không phải là tư liệu sản xuất, đồ dùng văn phòng), hoặc đảm nhận một phần của quá trình sản xuất sản phẩm.

Nhà thầu phụ tại cơ sở - pháp nhân có quan hệ hợp đồng trực tiếp và cung cấp dịch vụ theo hợp đồng của mình (ví dụ: lắp ráp, xử lý, kiểm tra, an ninh, căng tin, dọn dẹp, xử lý chất thải) cho (các) Công ty Panasonic ở Malaysia tại các cơ sở của (các) công ty của Panasonic tại Malaysia.

Nhà thầu phụ ngoài cơ sở - pháp nhân ở Malaysia có quan hệ hợp đồng trực tiếp và cung cấp dịch vụ sản xuất thiết kế ban đầu hoặc sản xuất thiết bị gốc cho (các) công ty của Panasonic ở Malaysia, nhưng không phải tại các cơ sở của (các) công ty thuộc Tập đoàn Panasonic ở Malaysia .

Cơ quan tuyển dụng - tổ chức có quan hệ hợp đồng với người sử dụng lao động và tạo điều kiện thuận lợi cho việc tuyển dụng và hỗ trợ người lao động di chuyển đến nơi làm việc không phải ở quốc gia của người lao động.

Thuật ngữ

Bộ quy tắc ứng xử của Panasonic - Quy tắc ứng xử thể hiện triết lý kinh doanh cơ bản của chúng tôi dưới dạng các hướng dẫn rõ ràng, thiết thực. Bộ quy tắc này áp dụng với tất cả các giám đốc, cán bộ điều hành và nhân viên của Panasonic Corporation (PC), và đối với tất cả các bộ phận điều hành và các công ty con.

Tuyển dụng trực tiếp - mô tả tất cả các bước trong việc tuyển chọn và triển khai lao động nhập cư, trong đó hợp đồng lao động được ký kết giữa người lao động nhập cư và các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic.

Thẩm định - việc kiểm định hoặc thực hiện tìm hiểu cẩn thận trước khi ký kết một thỏa thuận hoặc hợp đồng với một bên khác để tránh gây tổn hại cho người khác hoặc cho công việc kinh doanh của các bên.

Chuỗi cung ứng lao động - mô tả tất cả các bước tuyển dụng mà người lao động phải trải qua để có được công việc. Chuỗi này bao gồm tất cả các yếu tố tham gia vào quá trình tuyển dụng này.

Người lao động nhập cư - một người nhập cư đến một quốc gia không phải nơi họ sinh ra với mục đích làm việc.

Quốc gia đi - quốc gia mà người lao động cư trú tại thời điểm tuyển dụng.

Quốc gia đến - quốc gia mà người lao động đi làm việc.

Lê thuộc vì nợ - tình trạng hoặc điều kiện phát sinh từ việc người mắc nợ cam kết các dịch vụ cá nhân của họ hoặc của những người dưới quyền kiểm soát của họ, như một sự bảo đảm cho một khoản nợ, nếu giá trị của các dịch vụ đó, được đánh giá một cách hợp lý, không được áp dụng cho việc thanh lý khoản nợ, hoặc nếu độ dài và bản chất của các dịch vụ đó không tương ứng, bị giới hạn và xác định.

Lao động cưỡng bức - tất cả công việc hoặc dịch vụ được thực hiện bởi bất kỳ người nào dưới sự đe dọa của hình phạt và vì vậy người đó đã không tự nguyện cung cấp dịch vụ của mình[1].

Buôn người – Việc tuyển dụng, vận chuyển, chuyển giao, chứa chấp hoặc nhận người, bằng cách đe dọa hoặc sử dụng vũ lực hoặc các hình thức ép buộc khác, bắt cóc, lừa đảo, lừa dối, lạm dụng quyền lực hoặc tình trạng bất khả kháng hoặc việc cho hoặc nhận các khoản thanh toán hoặc lợi ích để đạt được sự đồng ý của một người có quyền kiểm soát người khác, nhằm mục đích lợi dụng[2]

Phí tuyển dụng hoặc các chi phí liên quan - đề cập đến bất kỳ khoản phí hoặc chi phí nào mà người lao động phải chịu trong quá trình tuyển dụng để đảm bảo việc làm hoặc vị trí, bất kể cách thức, thời gian hoặc địa điểm áp đặt phí hoặc cách thức thu phí[3].

Tuyển dụng có trách nhiệm / tuyển dụng có đạo đức / tuyển dụng công bằng - tuyển dụng minh bạch và được tiến hành theo pháp luật, và việc tuyển dụng không khiến ứng viên hoặc người lao động có nguy cơ bị phải thực hiện lao động cưỡng bức, hoặc theo bất kỳ cách nào khác vi phạm quyền và các quyền tự do của họ.

Lý do bảo mật (II-4. Tự do di chuyển) - theo định nghĩa trong các quy định nội bộ về bảo mật thông tin của các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia, quyền vào Khu A (khu vực mà thông tin hoặc tài liệu quản lý có tính bảo mật cao được xử lý và lưu trữ. Nó cũng bao gồm các khu vực lưu trữ các đối tượng mà cần sự giám sát chặt chẽ) chỉ được cấp cho nhân viên Tập đoàn Panasonic, thành viên hội đồng quản trị, cán bộ, giám đốc quản lý và các nhân viên khác có liên quan đến hoạt động kinh doanh trong khu vực đó. Mọi hoạt động ra vào khu vực này đều được ghi lại, và những người không có thẩm quyền bị cấm vào khu vực này.

Lý do an toàn (II-4. Tự do đi lại) - các hạn chế nhằm đảm bảo sức khỏe và an toàn của người lao động khỏi các khía cạnh nguy hiểm và có hại của máy móc, hóa chất, ánh sáng, nhiệt, âm thanh, độ cao, điện, các nguồn năng lượng khác, và những thứ tương tự, và để ngăn ngừa tai nạn lao động như được định nghĩa trong các quy định nội bộ về quản lý an toàn và sức khỏe của các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia và trong các quy định quốc gia của Malaysia.

---

[1] ILO Công ước Lao động Cưỡng bức năm 1930 (số 29)
[2] Công ước của Liên hợp quốc về chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia, Nghị định thư về ngăn chặn, trấn áp và trừng phạt buôn bán người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em
[3] ILO Các nguyên tắc chung và hướng dẫn hoạt động để tuyển dụng công bằng và định nghĩa về phí tuyển dụng và các chi phí liên quan.

I. Thẩm định

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ thực hiện thẩm định liên tục đối với các Đối tác kinh doanh và Cơ quan tuyển dụng của họ liên quan đến việc tuyển dụng và quản lý lao động nhập cư.

a) Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia phải xác định tất cả các nhà cung cấp dịch vụ có liên quan đến quá trình tuyển dụng tại quốc gia đi và quốc gia đến.

b) Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ tiến hành đánh giá ban đầu và giám sát liên tục các Cơ quan Tuyển dụng.

c) Một hợp đồng chính thức được ký kết giữa các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia và Cơ quan Tuyển dụng sẽ xác định các quyền và nghĩa vụ của cả hai bên. Việc thẩm định sẽ bao gồm các điều khoản phục vụ một quá trình tuyển dụng và tuyển chọn minh bạch và có trách nhiệm, đồng thời liệt kê các khoản phí tuyển dụng và các chi phí liên quan thành từng khoản.

II. Việc làm tự nguyện lựa chọn

Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không tham gia vào hoạt động lao động cưỡng bức hoặc buôn người, bao gồm cả lệ thuộc nợ nần.

a) Tất cả công việc phải tự nguyện và các biện pháp kỷ luật dẫn đến lao động cưỡng bức đều bị nghiêm cấm.

II-1. Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan

Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không tính phí cũng như không cho phép Cơ quan Tuyển dụng tính phí người lao động nhập cư đối với bất kỳ phí tuyển dụng hoặc chi phí nào liên quan đến việc làm của họ.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ thanh toán tất cả phí tuyển dụng và các chi phí liên quan liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng trực tiếp người lao động nhập cư theo định nghĩa của ILO về phí tuyển dụng và các chi phí liên quan[4].

b) Nếu người lao động nước ngoài nhập cư phải trả bất kỳ khoản phí và chi phí nào thì các khoản phí và chi phí đó sẽ được hoàn trả cho người lao động nhập cư.

II-2. Hợp đồng lao động

Tất cả những người lao động nhập cư sẽ được tiếp cận với các điều khoản và điều kiện việc làm minh bạch, và họ sẽ có thể đồng ý về việc làm.

[4] Các nguyên tắc chung và hướng dẫn hoạt động để tuyển dụng công bằng và định nghĩa về phí tuyển dụng và các chi phí liên quan.

a) Sau khi được lựa chọn, tất cả lao động nhập cư sẽ được cung cấp hợp đồng lao động mẫu tiêu chuẩn của các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia bằng tiếng Anh và được dịch sang tiếng mẹ đẻ của người lao động.

II-3. Việc tự nguyện chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động nhập cư

Hợp đồng lao động do người lao động nhập cư ký bao gồm quyền chấm dứt hợp đồng của người lao động.

a) Phù hợp với thời hạn thông báo tối thiểu bắt buộc hợp pháp, người lao động nhập cư có quyền tự do chấm dứt việc làm của họ mà không bị phạt hoặc bị trừ lương.

b) Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ thu xếp và chi trả cho việc hồi hương của người lao động nhập cư khi kết thúc hợp đồng hoặc trong trường hợp các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia chấm dứt hợp đồng vì bất kỳ lý do gì, ngoại trừ do hành vi sai trái hoặc bất hợp pháp được ghi nhận của người lao động nhập cư, trước ngày kết thúc hợp đồng.

c) Nếu người lao động nhập cư tự nguyện chấm dứt hợp đồng làm việc trước ngày kết thúc hợp đồng bằng cách cung cấp thông báo hợp lý, người sử dụng lao động sẽ không chịu trách nhiệm trả tiền cho việc hồi hương, trừ khi người lao động nhập cư bị chấm dứt hợp đồng lao động do quấy rối, lạm dụng hoặc các hành vi vi phạm nghiêm trọng quyền của người lao động bởi người sử dụng lao động.

d) Thông báo hợp lý được định nghĩa là thông báo ít hơn được quy định trong hợp đồng lao động hoặc thông báo tối thiểu được quy định trong luật của quốc gia tiếp nhận.

II-4. Di chuyển tự do

Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không hạn chế quyền tự do đi lại của người lao động nhập cư mà không có căn cứ hợp lý. Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia bị cấm nắm giữ hoặc tiêu hủy, che giấu, tịch thu hoặc từ chối quyền tiếp cận của người lao động nhập cư với giấy tờ tùy thân hoặc nhập cư của họ, chẳng hạn như giấy tờ tùy thân do chính phủ cấp, hộ chiếu, giấy phép lao động hoặc tài liệu giáo dục và đào tạo như bằng cấp và các chứng chỉ đào tạo.

a) Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không hạn chế người lao động nhập cư ra vào các cơ sở tại nơi làm việc của người lao động nhập cư, trừ khi bị cấm vì lý do bí mật hoặc an toàn.

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cung cấp cho người lao động tủ đồ an toàn và có khóa để đảm bảo tài liệu và đồ đạc cá nhân của họ không bị sử dụng trái phép.

c) Việc sử dụng tủ đồ sẽ được miễn phí và các vật phẩm được cất giữ sẽ có thể được lấy một cách miễn phí và ngay lập tức bởi người lao động nhập cư vào bất kỳ thời điểm nào, không có giới hạn và không cần cho phép bắt buộc.

d) Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không yêu cầu người lao động nhập cư trả tiền đặt cọc cho bất kỳ khoản nào mà Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia cho người lao động nhập cư vay.

III. Người lao động trẻ

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không sử dụng lao động nhập cư dưới 18 tuổi.

IV. Giờ làm việc và các ngày nghỉ

Không có lao động nhập cư nào bị ép buộc làm việc.

a) Trong một tuần, các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cho tất cả người lao động nhập cư nghỉ tối thiểu một ngày (24 giờ).

b) Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cung cấp cho tất cả người lao động nhập cư ngày nghỉ phép hàng năm có lương theo luật và quy định làm việc của Malaysia. Đơn xin nghỉ phép của người lao động nhập cư sẽ không bị từ chối mà không có lý do kinh doanh hợp lệ.

c) Không người lao động nhập cư nào bị buộc phải làm thêm giờ.

V. Lương bổng và phúc lợi

Tiền lương trả cho người lao động nhập cư sẽ tuân theo tất cả luật tiền lương hiện hành của địa phương, bao gồm luật liên quan đến lương tối thiểu, phụ cấp làm thêm giờ và bất kỳ phúc lợi ngoài lề nào theo yêu cầu của luật và / hoặc hợp đồng (tùy theo mức nào lớn hơn).

a) Không được phép khấu trừ lương như một hình thức kỷ luật.

b) Tất cả người lao động nhập cư sẽ được cung cấp bản sao kê lương một cách kịp thời. Báo cáo tiền lương phải bao gồm đầy đủ thông tin để xác minh rằng công việc đã thực hiện được trả công chính xác và nó sẽ giảm thiểu mọi khoản khấu trừ hợp pháp.

VI. Đối xử nhân đạo

Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cung cấp một nơi làm việc mà không có bất kỳ hình thức đối xử thô bạo, ngược đãi hoặc vô nhân đạo nào.

a) Tất cả người lao động nhập cư phải được đối xử với sự tôn trọng và phẩm giá con người. Nghiêm cấm mọi hành vi quấy rối hoặc lạm dụng về thể chất, tình dục, tâm lý hoặc bằng lời nói, phạt tiền hoặc sỉ nhục dưới danh nghĩa một biện pháp kỷ luật.

b) Một chính sách và quy trình tiêu chuẩn mô tả các hành động phòng ngừa và khắc phục chống lại hành vi quấy rối và lạm dụng, cũng như các quy tắc xử lý kỷ luật, sẽ được thực hiện một cách hợp lệ.

VII. Cấm phân biệt

Không một người lao động nhập cư nước ngoài nào phải chịu bất kỳ sự phân biệt đối xử nào trong bất kỳ khía cạnh nào của mối quan hệ việc làm, bao gồm tuyển dụng, thuê mướn, triển khai và hồi hương.

a) Không có sự phân biệt đối xử nào đối với bất kỳ người lao động nhập cư nước ngoài nào dựa trên chủng tộc, tôn giáo, giới tính, tình trạng hôn nhân hoặc gia đình, tuổi tác, đảng phái chính trị, nguồn gốc quốc gia, khuynh hướng tình dục, dân tộc hoặc bất kỳ khía cạnh nào khác về danh tính của họ trong quá trình tuyển dụng và làm việc, trừ khi áp dụng các hạn chế pháp lý.

b) Tất cả người lao động nhập cư sẽ có quyền bình đẳng như người lao động địa phương và được hưởng các quyền lợi an sinh xã hội theo quy định của pháp luật có liên quan của Malaysia.

VIII. Tự do tham gia hiệp hội, đối thoại người lao động - quản lý

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không cản trở hoạt động của các liên đoàn lao động, miễn là các quy định làm việc không bị vi phạm.

a) Tất cả người lao động nhập cư đều có thể tham gia các công đoàn, phù hợp với các yêu cầu pháp lý của Malaysia.

IX. Điều kiện sống và nơi ở

Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cung cấp chỗ ở an toàn, đầy đủ và tươm tất cho người lao động nhập cư.

a) Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không áp dụng lệnh giới nghiêm hoặc theo bất kỳ cách nào khác hạn chế việc di chuyển của người lao động nhập cư vượt quá các điều kiện được cung cấp.