Chính sách về Tuyển dụng và Sử dụng có trách nhiệm Lao động Nhập cư Nước ngoài dành cho các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia

Được sửa đổi ngày 1 tháng 4 năm 2025

Mục lục

Giới thiệu 3

Mục đích của Chính sách 3

Phạm vi của Chính sách 4

Cách tiếp cận hợp tác dành cho Panasonic tại Malaysia 5

Định nghĩa 6

I. Các nguyên tắc Chính Về Tuyển Dụng Có Trách nhiệm Và Việc Làm Của Người Lao Động Nhập Cư Nước Ngoài 8

I-1. Tuân Thủ Pháp Luật 8

I-2. Đối xử và Cơ hội bình đẳng 8

I-3. Quyền tiếp cận các biện pháp khắc phục 9

I-4. Bảo Vệ Dữ Liệu 9

I-5. Giáo dục, Đánh giá và Cải tiến 10

II. Tuyển dụng Và Triển khai Lao Động Nhập Cư 10

II-1. Tuyển dụng trực tiếp lao động nhập cư nước ngoài 10

II-2. Thẩm định Nhân quyền 11

II-3. Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan 11

II.4. Minh bạch Và Truy Cập Thông Tin Chính xác 13

III. Việc Làm Của Người Lao Động Nhập Cư Nước Ngoài 14

III-1. Môi trường làm việc An toàn, Lịch sự và Tôn trọng 14

III-2. Tự do Lập hội, Đối Thoại Quản Lý Lao động 15

III-3. Lương và phúc lợi 15

III-4. Thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi 16

III-5. Truy Cập Vào Tài Liệu Cá nhân 16

III-6. Tự do đi lại 17

III-7. Điều kiện sống và ký túc xá 17

III-8. Tự nguyện chấm dứt Hợp đồng lao động của lao động nhập cư nước ngoài 18

Giới thiệu

Mục đích của Chính sách

Mục đích của Chính sách về Tuyển dụng và Sử dụng có Trách nhiệm Lao động Nhập cư Nước ngoài dành cho 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 nước ngoài một cách có trách nhiệm và bền vững.

Chính sách giải thích các thành phần chính của việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư nước ngoài có trách nhiệm tuân thủ luật pháp quốc gia tại Malaysia và tại các quốc gia xuất xứ liên quan, cũng như các tiêu chuẩn quốc tế liên quan và các luật và quy định hiện hành.

Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia hỗ trợ các tiêu chuẩn, hướng dẫn và nguyên tắc quốc tế sau đây và tài liệu này dựa trên các khuôn khổ này và thông lệ tốt hiện hành khi có thể:

- Tuyên Ngôn Nhân Quyền Quốc Tế Của Liên Hợp Quốc (Tuyên Ngôn Nhân Quyền Toàn Cầu, Công Ước Quốc Tế Về Quyền Dân Sự Và Chính trị, Và Công Ước Quốc tế Về Quyền Kinh tế, Xã hội Và Văn hóa)
- ILO Nguyên tắc Chung Và Hướng Dẫn Hoạt động Về Tuyển Dụng Công Bằng Và Định nghĩa Về Phí Tuyển dụng Và Chi phí Liên quan
- ILO C29 – Công Ước Lao Động Cưỡng Bức
- ILO C097- Công Ước Di cư để Làm Việc
- ILO C105 – Công Ước Bãi bỏ Lao Động Cưỡng Bức
- ILO C143- Công Ước Lao Động Nhập Cư
- ILO C181- Công Ước Cơ Quan Việc Làm Tư Nhân
- Công Ước Quốc tế Về Bảo Vệ Quyền Của Tất Cả Người Lao động Nhập cư Và Các Thành viên Trong Gia Đình Họ
- Các Nguyên tắc Hướng Dẫn Của Liên hợp quốc Về Kinh doanh và Nhân quyền (Nguyên Tắc hướng dẫn của Liên hợp quốc)
- Hướng dẫn của IOM dành cho người sử dụng lao động về người lao động di cư: Thúc đẩy sự tôn trọng đối với quyền con người và quyền lao động của người lao động di cư thông qua tuyển dụng và triển khai có đạo đức, việc làm có trách nhiệm và trở về an toàn
- Các Nguyên tắc Dhaka về Di cư có Nhân phẩm (IHRB)
- Tiêu chuẩn Hệ thống toàn vẹn tuyển dụng quốc tế (IRIS)
- Quy Tắc Ứng Xử Của Liên Minh Kinh Doanh Có Trách Nhiệm

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

Vào tháng 4 năm 2022, Tập đoàn Panasonic đã thông qua Quy tắc Đạo đức Và Tuân thủ Của Tập đoàn Panasonic, Chính sách Nhân quyền Và Lao động Của Tập đoàn Panasonic và Các Quy tắc nội bộ Về Nhân quyền và Tuân thủ Lao động (chỉ truy cập vào các thành viên nội bộ). Chính sách sửa đổi này, được cập nhật vào ngày 1 THÁNG 4 NĂM 2025 phản ánh các tài liệu đó cho phù hợp.

Quy tắc Đạo đức Và Tuân thủ của Tập đoàn Panasonic nêu rõ "Là một tổ chức toàn cầu hoạt động kinh doanh trên toàn thế giới, Panasonic tôn trọng các quyền con người được quốc tế công nhận. Panasonic tuân thủ các quy tắc và tiêu chuẩn liên quan đến quyền con người do Liên hợp quốc và Tổ chức Lao động Quốc tế thiết lập và áp dụng các quy tắc và tiêu chuẩn đó đối với các hoạt động công ty và các giao dịch kinh doanh của Tập đoàn. Chúng tôi cố gắng ngăn chặn và giảm thiểu các tác động tiêu cực đến quyền con người của các thành viên Panasonic, cũng như ngăn chặn và giảm thiểu các tác động bất lợi có thể xảy ra từ các hoạt động kinh doanh, sản phẩm và dịch vụ của chúng tôi và các giao dịch liên quan"

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia cam kết bảo vệ quyền con người và quyền lao động của người lao động trong chuỗi cung ứng toàn cầu của chúng tôi, tuân thủ Chính sách lao động và quyền con người của Tập đoàn Panasonic. Chính sách này nêu rõ rằng chúng tôi tuân thủ mọi luật và quy định hiện hành trong các hoạt động kinh doanh của mình và chúng tôi ủng hộ các quyền con người được quốc tế công nhận và thúc đẩy các sáng kiến nhằm cấm mọi hình thức lao động cưỡng bức, xóa bỏ hiệu quả lao động trẻ em, xóa bỏ phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, tự do lập hội và công nhận hiệu quả quyền thương lượng tập thể, cũng như môi trường làm việc an toàn và lành mạnh. Theo chính sách này, chúng tôi đã thiết lập các quy tắc nội bộ, xây dựng hệ thống thăng tiến và đưa ra các sáng kiến cụ thể để tôn trọng quyền con người và tạo ra môi trường làm việc có giá trị.

Để thực hiện trách nhiệm xã hội trong toàn bộ chuỗi cung ứng, Panasonic cũng đã thiết lập "Hướng dẫn thúc đẩy CSR trong chuỗi cung ứng", nhấn mạnh không khoan nhượng đối với lao động cưỡng bức bao gồm cả nạn buôn người.

Theo Tổ chức Di cư Quốc tế (IOM), sự đóng góp của lao động nhập cư nước ngoài ngày càng trở nên quan trọng trong chuỗi cung ứng quốc tế trên tất cả các ngành công nghiệp. Khi được quản lý một cách an toàn, nhân đạo và có trật tự, di cư lao động mang lại lợi ích cho người lao động nhập cư nước ngoài và gia đình của họ, nền kinh tế của cộng đồng xuất xứ và điểm đến. Sử dụng lao động trên nhiều ngành công nghiệp và địa lý dựa vào lao động nhập cư nước ngoài khi phải đối mặt với tình trạng thiếu lao động. Tuy nhiên, quá nhiều lao động nhập cư nước ngoài phải đối mặt với nhiều hình thức lạm dụng và bóc lột. Thực hành tuyển dụng phi đạo đức khiến họ không hiểu biết hoặc bị lừa dối về các điều khoản và điều kiện công việc. Lệ phí tuyển dụng quá mức và chi phí liên quan mà họ được yêu cầu phải trả cho một công việc ở nước ngoài thường buộc họ phải đưa ra các khoản vay dẫn đến nô lệ nợ và lao động cưỡng bức. Việc lưu giữ tài liệu trong quá trình tuyển dụng và việc làm thường khiến người lao động nhập cư nước ngoài không thể từ chối quy trình tuyển dụng hoặc tránh xa các điều kiện lao động bóc lột.

Nhận thấy rằng lao động nhập cư nước ngoài đặc biệt dễ bị tổn thương trong chuỗi cung ứng toàn cầu của chúng tôi, chúng tôi đã thiết lập Chính sách về Tuyển dụng và Sử dụng Lao động Nhập cư Nước ngoài Có trách nhiệm cho các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia để đảm bảo rằng nhóm lao động này được đối xử một cách có đạo đức và công bằng trong quá trình tuyển dụng, lao động và hồi hương.

Phạm vi của Chính sách

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

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

Chính sách 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 bao gồm các lĩnh vực rủi ro ưu tiên liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư nước ngoài tại Malaysia.

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 thông qua các quy định nội bộ tương tự) và được mở rộng sang các hoạt động của doanh nghiệp và các mối quan hệ kinh doanh do họ trực tiếp quản lý, bao gồm các đơn vị tuyển dụng lao động, công ty môi giới việc làm, nhà cung cấp trực tiếp và nhà cung cấp dịch vụ.

Cách tiếp cận hợp tác dành cho 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 cách tiếp cận của mình và hợp tác với nhau như một tập đoàn.

Định nghĩa

Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia – Các công ty hợp nhất của Panasonic Holdings Corporation tại Malaysia. [Phụ lục] Danh sách các Công ty.

Cơ quan tuyển dụng – pháp nhân có quan hệ hợp đồng với người sử dụng lao động và tạo điều kiện cho việc tuyển dụng và đưa người lao động đến nơi làm việc không phải ở quốc gia xuất xứ của người lao động.

Thuật ngữ

Bộ Quy Tắc Đạo Đức & Tuân Thủ này của Tập Đoàn Panasonic - Bộ Quy Tắc nêu rõ các "Cam Kết của chúng ta" (các cam kết mà từng công ty trong Tập Đoàn Panasonic phải hoàn thành) và các "Cam Kết của tôi" (các cam kết mà từng thành viên của Panasonic phải hoàn thành). Cùng với nhau, chúng ta cam kết tiến hành các hoạt động kinh doanh theo các tiêu chuẩn cao nhất về đạo đức và tuân thủ, thấm nhuần Triết Lý Kinh Doanh Cơ Bản của mình.

Tuyển dụng trực tiếp – Tình huống mà Công ty Tập đoàn Panasonic trực tiếp đến quốc gia xuất xứ và tuyển dụng lao động mà không sử dụng bất kỳ trung gian nào như người tuyển dụng lao động ở quốc gia xuất xứ hoặc quốc gia đích đến.

Mối quan hệ dịch vụ tuyển dụng – Tình huống mà Công ty Tập đoàn Panasonic hợp tác trực tiếp với một nhà tuyển dụng lao động tại quốc gia gốc để thực hiện quy trình tuyển dụng và khi tuyển được người lao động, nhà tuyển dụng sẽ trực tiếp tuyển dụng họ mà không qua bất kỳ trung gian nào.

Mối quan hệ dịch vụ việc làm – Tình huống mà Công ty Tập đoàn Panasonic hợp tác với một nhà tuyển dụng lao động tại quốc gia đích, sau đó hợp tác với một nhà tuyển dụng lao động tại quốc gia gốc và khi nhà tuyển dụng lao động tại quốc gia đích tuyển dụng và bố trí họ tại nơi làm việc của Công ty Tập đoàn Panasonic sau khi tuyển chọn được người lao động.

Thẩm định Nhân quyền – quy trình của một công ty để xác định, ngăn chặn, giảm thiểu và giải thích các tác động bất lợi thực tế và tiềm ẩn của nhân quyền được giải quyết như một phần không thể thiếu trong việc ra quyết định kinh doanh và quản lý rủi ro[1].

Lao động nhập cư nước ngoài – một người di cư đến một quốc gia không phải là nơi họ sinh ra để làm việc.

Quốc gia xuất xứ – quốc gia người lao động cư trú tại thời điểm tuyển dụng.

Quốc gia đến – quốc gia người lao động đến để làm việc.

Gán nợ – tình trạng hoặc điều kiện phát sinh từ việc con nợ cam kết dịch vụ cá nhân của mình, hoặc của người dưới sự kiểm soát của mình, làm biện pháp bảo đảm cho một khoản nợ, nếu giá trị của các dịch vụ đó, với đánh giá hợp lý, không được áp dụng để thanh toán khoản nợ, hoặc nếu thời gian và tính chất của các dịch vụ đó không được giới hạn và xác định rõ ràng.

[1] Chỉ thị của EU về thẩm định tính bền vững của doanh nghiệp, ngày 13 tháng 6 năm 2024

Lao động cưỡng bức– tất cả công việc hoặc dịch vụ mà một người bị bắt phải làm với sự đe dọa bị phạt và tất cả công việc hoặc dịch vụ mà người nói trên không tự nguyện làm hoặc cung cấp[2] như được minh họa trong Bộ Chỉ số của ILO về Lao động Cưỡng bức.

Buôn người –Việc tuyển dụng, vận chuyển, chuyển giao, chứa chấp hoặc tiếp nhận người, bằng cách đe dọa hoặc sử dụng vũ lực hoặc các hình thức ép buộc khác, bắt cóc, gian lận, lừa dối, lạm dụng quyền lực hoặc chức vụ dễ bị tổn thương hoặc việc tặng hoặc nhận các khoản thanh toán hoặc lợi ích để đạt được sự đồng ý của một người có quyền kiểm soát đối với người khác, nhằm mục đích lợi dụng[3].

Phí tuyển dụng và các chi phí liên quan khác – đề cập đến các khoản phí hoặc chi phí 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 dụng hoặc thu[4].

Tuyển dụng có trách nhiệm /tuyển dụng có đạo đức/tuyển dụng công bằng – việc tuyển dụng ít nhất phải minh bạch và được tiến hành theo luật, và không khiến ứng viên hoặc người lao động có nguy cơ bị lao động cưỡng bức hoặc lao động ràng buộc, hoặc theo cách khác vi phạm quyền và tự do của người lao động.

Lý do bảo mật thông tin (III-6. Tự do đi lại) – như được định nghĩa trong các nội quy về bảo mật thông tin của các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia, quyền tiếp cận vào Khu A (khu vực mà các tài nguyên hoặc thông tin 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 yêu cầu giám sát nghiêm ngặt) chỉ cấp cho nhân viên Tập đoàn Panasonic, thành viên hội đồng quản trị, cán bộ, giám đốc điều hành và các nhân sự khác có liên quan đến hoạt động kinh doanh trong khu vực. Tất cả các quyền tiếp cận, cả việc ra vào, đều được ghi lại, và cấm người không được ủy quyền ra vào.

Lý do an toàn (III-6. Tự do đi lại) – các hạn chế nhằm đảm bảo sức khỏe và sự an toàn của người lao động khỏi các yếu tố nguy hại 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 phòng ngừa tai nạn lao động như đã định nghĩa trong nội quy 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.

[2] Công ước của ILO về lao động cưỡng bức, 1930 (Số 29)

[3] Công ước của Liên hợp quốc về chống tội phạm có tổ chức xuyên quốc gia, Nghị định thư về phòng ngừa, trấn áp và trừng phạt nạn buôn người, đặc biệt là phụ nữ và trẻ em

[4] ILO Nguyên tắc chung và hướng dẫn hoạt động tuyển dụng công bằng và định nghĩa về phí tuyển dụng và chi phí liên quan

I. Các nguyên tắc Chính Về Tuyển Dụng Có Trách nhiệm Và Việc Làm Của Người Lao Động Nhập Cư Nước Ngoài

I-1. Tuân Thủ Pháp Luật

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia tuyển dụng và sử dụng tất cả lao động di cư nước ngoài theo đúng luật pháp và quy định hiện hành tại quốc gia xuất xứ và tại Malaysia. Khi làm như vậy, các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia nỗ lực đạt được sự tuân thủ các tiêu chuẩn quốc tế và thông lệ tốt về tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư nước ngoài có đạo đức.

I-2. Đối xử và Cơ hội bình đẳng

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia đối xử bình đẳng với tất cả lao động nhập cư nước ngoài. Không một 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 lao động, bao gồm cả tuyển dụng, thuê mướn, triển khai và hồi hương.

a) Không được phân biệt đối xử với bất kỳ người lao động nhập cư nước ngoài nào dựa trên bất kỳ đặc điểm cá nhân, kinh nghiệm hoặc niềm tin nào sau đây hoặc bất kỳ đặc điểm cá nhân, kinh nghiệm hoặc niềm tin tương tự nào: tuổi tác, giới tính, giới tính, chủng tộc, màu da, tín ngưỡng, tôn giáo, địa vị xã hội, quốc tịch, nhóm dân tộc, đẳng cấp, tình trạng hôn nhân, khuynh hướng tình dục, bản dạng giới và biểu hiện giới, thai kỳ, tiền sử bệnh tật, có hoặc không có nhiễm trùng vi-rút hoặc tình trạng tương tự, thông tin di truyền, có hoặc không có khuyết tật, tư cách thành viên đảng phái chính trị hoặc quan điểm chính trị, tư cách thành viên công đoàn lao động hoặc lịch sử nghĩa vụ quân sự trong quá trình tuyển dụng và làm việc, trừ khi và ngoại trừ phạm vi áp dụng các hạn chế pháp lý.

b) Theo luật pháp hiện hành của Malaysia, người lao động nhập cư nước ngoài sẽ được trả lương bình đẳng cho công việc có giá trị như nhau.

c) Để giải quyết các nhu cầu cụ thể của người lao động nhập cư nước ngoài, các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ:

i. Giải quyết các rào cản ngôn ngữ hiện có với người lao động nhập cư nước ngoài một cách có hệ thống. Đảm bảo rằng tất cả các chính sách nội bộ, đào tạo và tóm tắt, cơ chế khiếu nại, hợp đồng lao động và các tài liệu liên quan khác có thể được truy cập bằng ngôn ngữ đơn giản và rõ ràng mà tất cả người lao động, bao gồm cả người lao động nhập cư nước ngoài, có sự hỗ trợ của phiên dịch viên khi cần.
ii. Thiết lập và duy trì hệ thống thông tin và định hướng toàn diện, bao gồm định hướng trước khi khởi hành và sau khi đến, để giúp người lao động nhập cư nước ngoài hiểu được các điều khoản tuyển dụng cũng như quyền lợi và trách nhiệm của họ trong quá trình làm việc ở nước ngoài.
iii. Cung cấp cho người lao động nhập cư nước ngoài quyền truy cập hợp lý vào các dịch vụ internet và truyền thông, kể cả trong ký túc xá, để có thể liên lạc dễ dàng với gia đình và mạng lưới hỗ trợ.

iv. Có hệ thống giao tiếp và đối thoại để tăng cường giao tiếp với tất cả người lao động, bao gồm cả người lao động nhập cư nước ngoài, thu hút phản hồi của họ và cải thiện các cơ chế khiếu nại có sẵn.

I-3. Quyền tiếp cận các biện pháp khắc phục

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ đảm bảo rằng người lao động nhập cư nước ngoài có thể tiếp cận các biện pháp khắc phục hiệu quả trong suốt mọi giai đoạn di cư lao động. Các khiếu nại về vi phạm nhân quyền sẽ được giải quyết kịp thời để có thể khắc phục phù hợp.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia cam kết thiết lập và vận hành một cơ chế khiếu nại hoạt động ở cấp nhà máy hợp pháp, dễ tiếp cận, có thể dự đoán, công bằng, minh bạch, là nguồn học tập liên tục, dựa trên sự tham gia và đối thoại và tương thích với quyền của người lao động nhập cư trong suốt các giai đoạn tuyển dụng, triển khai, tuyển dụng và hồi hương. Cơ chế khiếu nại này được quản lý nội bộ, đảm bảo tuân thủ các chính sách và thủ tục rõ ràng. Những nội dung này sẽ bao gồm phạm vi khiếu nại và khắc phục, ngôn ngữ bắt buộc, mốc thời gian và các đầu mối liên lạc được chỉ định để sàng lọc và giải quyết khiếu nại. Nghiêm cấm mọi hành vi trả thù.

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ khuyến khích sử dụng hệ thống tố giác nhập cư - EARS, và cũng tham gia vào các cơ chế khiếu nại do các cơ quan chính phủ, hiệp hội doanh nghiệp và các tổ chức khác cung cấp. Chúng tôi sẽ bảo mật nghiêm ngặt các báo cáo đó, nghiêm cấm đối xử bất lợi với người tố giác hoặc những cá nhân bị ảnh hưởng khác và liên lạc kịp thời với họ để đưa ra biện pháp khắc phục có thể.

c) Trong trường hợp các vi phạm được báo cáo liên quan đến hoạt động của chúng tôi hoặc bất kỳ nhà cung cấp nào của chúng tôi, các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không có bất kỳ hành vi trả thù nào, theo định nghĩa trong Quy tắc đạo đức và tuân thủ và Quy định về Cấm hành vi trả thù đối với Người tố giác và những người khác, đối với cá nhân đã báo cáo và chúng tôi sẽ sử dụng sự ảnh hưởng của mình để tác động đến các nhà cung cấp của chúng tôi cũng không có hành vi trả thù. Trong trường hợp bị trả thù, các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ hỗ trợ người tố giác trong các trường hợp bị trả thù theo quyết định riêng của họ.

I-4. Bảo Vệ Dữ Liệu

Tập đoàn Panasonic coi dữ liệu cá nhân của người lao động nhập cư nước ngoài là dữ liệu bí mật và được bảo vệ, theo luật pháp và quy định hiện hành tại quốc gia xuất xứ và Malaysia.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic chỉ thu thập thông tin cá nhân của người lao động nhập cư nước ngoài khi cần thiết cho mục đích tuyển dụng, triển khai, làm việc và hồi hương. Sẽ không thu thập dữ liệu trừ khi cần thiết để đánh giá năng lực của người lao động nhập cư nước ngoài đối với công việc mà họ đang được xem xét hoặc có thể được xem xét.
b) Bất kỳ thông tin và dữ liệu cá nhân nào được thu thập, nhận, sử dụng, chuyển giao hoặc lưu trữ đều được coi là bí mật và chỉ được chia sẻ trên cơ sở "cần biết" và có

sự đồng ý trước bằng văn bản của người lao động hoặc người đại diện của người lao động, trừ khi Điều này bao gồm thông tin y tế, khiếu nại và bất bình.

I-5. Giáo dục, Đánh giá và Cải tiến

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia nhận ra rằng việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư nước ngoài có trách nhiệm đòi hỏi phải liên tục cải tiến và cẩn trọng, và phải thường xuyên xem xét và cập nhật các chính sách, thủ tục và thông lệ của mình để phản ánh các thông lệ tốt nhất, yêu cầu pháp lý và kỳ vọng của các bên liên quan.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cung cấp cho tất cả người lao động nhập cư nước ngoài và người quản lý của họ, người phụ trách tuyển dụng và sử dụng người lao động nhập cư nước ngoài chương trình giáo dục và đào tạo phù hợp về chính sách này. Hơn nữa, họ sẽ tiến hành các buổi đào tạo bồi dưỡng định kỳ cho tất cả lao động nhập cư nước ngoài để hiểu các quyền lợi của họ liên quan đến làm thêm giờ, ngày nghỉ ngơi, nghỉ ốm, tính toán tiền lương và các điều khoản chấm dứt, như được nêu trong Quy trình có liên quan. Ngoài ra, tất cả các giám sát viên và người quản lý sẽ được đào tạo và nhắc nhở thường xuyên để đảm bảo họ hiểu và có thể truyền đạt hiệu quả các quyền lợi này cho công nhân của họ.

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ đảm bảo rằng chính sách này được tích hợp, triển khai hiệu quả và đưa vào hoạt động và quy trình vận hành nội bộ của doanh nghiệp, cũng như trong các mối quan hệ kinh doanh do họ trực tiếp quản lý, bao gồm các đơn vị tuyển dụng lao động, công ty môi giới việc làm, nhà cung cấp trực tiếp và nhà cung cấp dịch vụ.

c) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ liên tục được xem xét và sửa đổi Chính sách và Quy trình liên quan đến tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư nước ngoài, phù hợp với những cải tiến đối với Chính sách về Nhân quyền và Lao động của Tập đoàn Panasonic. Các công ty thuộc Tập đoàn sẽ tận dụng những hiểu biết sâu sắc từ ban lãnh đạo nội bộ và phản hồi từ nhiều bên liên quan bên ngoài khác nhau để thông báo các sáng kiến liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư nước ngoài có trách nhiệm, với mục tiêu liên tục nâng cao hiệu quả thực hiện Chính sách.

II. Tuyển dụng Và Triển khai Lao Động Nhập Cư

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic thúc đẩy nỗ lực xây dựng môi trường tuyển dụng không có lao động cưỡng bức và đối xử bất công, tuân thủ mọi luật, quy định và quy tắc nội bộ hiện hành, đồng thời tham khảo các tiêu chuẩn và hướng dẫn quốc tế.

II-1. Tuyển dụng trực tiếp lao động nhập cư nước ngoài

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia tuyển dụng lao động nhập cư nước ngoài trực tiếp từ các quốc gia xuất xứ hoặc thông qua sự hỗ trợ tuyển dụng của các công ty tuyển dụng có trụ sở tại các quốc gia xuất xứ hoặc tham gia vào các dịch vụ việc làm công cộng có sẵn. Mối quan hệ dịch vụ việc làm với các cơ quan, dẫn đến việc thuê gián tiếp lao động nhập cư nước ngoài, không được

khuyến khích. Trong trường hợp có mối quan hệ như vậy, cần phải có các biện pháp thẩm định tăng lên.

II-2. Thẩm định Nhân quyền

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic Tại Malaysia sẽ thực hiện thẩm định nhân quyền liên tục đối với nhân viên, cơ quan tuyển dụng và bất kỳ đối tác kinh doanh được quản lý trực tiếp nào khác liên quan đến việc tuyển dụng và tuyển dụng lao động nhập cư nước ngoài.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ xác định tất cả các nhà cung cấp dịch vụ và bất kỳ đối tác kinh doanh nào khác tham gia vào việc tuyển dụng lao động di cư nước ngoài tại quốc gia xuất xứ và tại Malaysia.

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ tiến hành đánh giá rủi ro ban đầu và giám sát liên tục đối với các thành viên nhân viên, công ty tuyển dụng và bất kỳ đối tác kinh doanh nào khác được quản lý trực tiếp có liên quan. Đối với các công ty tuyển dụng, điều này bao gồm việc kiểm tra xem các công ty tuyển dụng có được cấp phép hay không, không có phán quyết bất lợi của tòa án và các biện pháp trừng phạt hành chính khác đối với họ và họ tuân thủ các nguyên tắc tuyển dụng có đạo đức.[5]

c) Hợp đồng chính thức được ký kết hoặc Thỏa thuận dịch vụ giữa các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia và công ty tuyển dụng sẽ xác định rõ quyền và nghĩa vụ của cả hai bên. Nó sẽ quy định rõ ràng cách tiếp cận không khoan nhượng của chúng tôi đối với phí tuyển dụng và bao gồm các điều khoản cho một quy trình tuyển dụng và lựa chọn minh bạch và có trách nhiệm, liệt kê chi tiết các khoản phí tuyển dụng và chi phí liên quan cũng như bên chịu trách nhiệm chi trả các khoản phí này.

d) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia yêu cầu các công ty tuyển dụng phải tự tiến hành thẩm định chuyên sâu và duy trì tính minh bạch đối với các đối tác kinh doanh của mình, bao gồm các đại lý phụ và bất kỳ nhà cung cấp dịch vụ bên thứ ba nào khác.

e) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia thường xuyên kiểm tra các công ty tuyển dụng và theo dõi kế hoạch cải thiện của họ để đảm bảo tuân thủ liên tục các nguyên tắc tuyển dụng có đạo đức.

II-3. 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 Các Cơ quan Tuyển dụng hoặc bất kỳ đối tác kinh doanh nào khác tính phí lao động nhập cư nước ngoài bất kỳ khoản phí hoặc chi phí tuyển dụng nào liên quan đến việc làm của họ.

[5] Tiêu chuẩn IRIS Là một tiêu chuẩn toàn cầu xác định việc tuyển dụng có đạo đức trông như thế nào trong thực tế đối với các nhà tuyển dụng lao động. Nó bao gồm bảy nguyên tắc, bao gồm tôn trọng luật pháp hiện hành và các tiêu chuẩn quốc tế, cấm tính phí tuyển dụng và chi phí cho người lao động nhập cư và tôn trọng tính minh bạch trong điều khoản và điều kiện việc làm.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ chi trả tất cả các khoản phí tuyển dụng và chi phí liên quan đến việc tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư nước ngoài được các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic thuê, theo định nghĩa của ILO về phí tuyển dụng và chi phí liên quan[6]:
    - Thanh toán cho các dịch vụ tuyển dụng được cung cấp bởi các nhà tuyển dụng lao động, dù là công hay tư, trong các đề nghị và đơn xin việc phù hợp;
    - Các khoản thanh toán được thực hiện trong trường hợp tuyển dụng người lao động với mục đích sử dụng họ để thực hiện công việc cho bên thứ ba;
    - Các khoản thanh toán được thực hiện trong trường hợp tuyển dụng trực tiếp bởi người sử dụng lao động; hoặc
    - Các khoản thanh toán được yêu cầu để thu hồi phí tuyển dụng từ người lao động.

Các chi phí liên quan đến tuyển dụng bao gồm:

- Chi phí hành chính
- Chi phí y tế
- Chi phí bảo hiểm
- Chi phí đi lại và ăn ở (tùy thuộc vào địa phương nơi người lao động đến, nên có một khoản tiền cố định)
- Chi phí định hướng và đào tạo
- Chi phí cho các kỹ năng và trình độ
- Chi phí thiết bị

Là một phần của quá trình tuyển dụng, nếu cần gia hạn hộ chiếu hoặc hộ chiếu mới có hiệu lực dưới hai năm, Các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic sẽ chi trả chi phí gia hạn hộ chiếu hoặc hộ chiếu mới cho người lao động nhập cư nước ngoài kể từ ngày phỏng vấn. Tuy nhiên, chi phí gia hạn hộ chiếu để duy trì việc làm sẽ là trách nhiệm của người lao động.

b) Bất kỳ khoản khấu trừ tiền lương nào của người lao động đối với phí tuyển dụng hoặc bất kỳ cơ quan nào khác tính phí dịch vụ, thay mặt cho người lao động, đều bị cấm.

c) Nếu bất kỳ khoản phí và chi phí nào như vậy được phát hiện đã được trả bởi người lao động nhập cư nước ngoài, các khoản phí và chi phí đó sẽ được hoàn trả cho người lao động nhập cư nước ngoài[7] không quá 90 ngày khi họ đến nơi làm việc nếu được chỉ định phù hợp với người lao động nhấn mạnh rằng sẽ không có hậu quả gì đối với họ nếu họ chia sẻ một cách trung thực. Kế hoạch hoàn trả nên được Thỏa thuận giữa Các Công ty Thuộc Tập đoàn Panasonic, quản lý nhà máy và những người lao động nhập cư nước ngoài có liên quan. Gánh nặng bằng chứng (chẳng hạn như biên lai) để bác bỏ chi phí mà người lao động nhập cư nước ngoài phải trả nên thuộc về người sử dụng lao động.

d) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic sẽ chủ động thực hiện các biện pháp thẩm định để ngăn chặn nhân viên, cơ quan tuyển dụng và bất kỳ đối tác kinh doanh được quản lý trực tiếp nào khác (tăng gấp đôi) tính thêm phí tuyển dụng hoặc các chi phí khác cho người lao động nhập cư nước ngoài. Điều này bao gồm các cuộc phỏng

[6] ILO Nguyên tắc chung và hướng dẫn hoạt động tuyển dụng công bằng và định nghĩa về phí tuyển dụng và chi phí liên quan.
[7] Lao động cưỡng bức và buôn người của RBA - "Định nghĩa về phí", tháng 1 năm 2021.

vấn với người lao động nhập cư nước ngoài khi họ đến và trong suốt thời gian làm việc, và thiết lập các biện pháp trừng phạt được xác định rõ ràng cho các nhà tuyển dụng lao động trong thỏa thuận dịch vụ trong trường hợp vi phạm.

e) Đối với lao động nhập cư nước ngoài được tuyển dụng trong nước thông qua các chương trình hiệu chuẩn do Chính phủ Malaysia công bố cho phép tuyển dụng lao động nhập cư nước ngoài theo yêu cầu trong nước dựa trên các tiêu chí nhất định, Panasonic sẽ chỉ xem xét việc tuyển dụng đó theo từng trường hợp cụ thể tùy thuộc vào nhu cầu hiện tại, lưu ý rằng việc tuyển dụng như vậy không được khuyến khích. Nếu quyết định rằng việc tuyển dụng trong nước như vậy sẽ tiếp tục (hoặc đã được tiến hành), các cam kết tương tự sẽ được áp dụng như trong trường hợp lao động di cư nước ngoài được tuyển dụng từ bên ngoài đất nước. Điều này có nghĩa là bất kỳ hoạt động tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư trong nước nào của các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic đều phải tuân thủ nghiêm ngặt Chính sách và Quy trình vận hành chuẩn về Tuyển dụng và Sử dụng Lao động nhập cư nước ngoài và Panasonic sẽ chi trả mọi khoản phí tuyển dụng và các chi phí liên quan đến quy trình (chẳng hạn như nhưng không giới hạn ở tiền phạt vi phạm luật nhập cư, phí hiệu chuẩn, thuế của chính phủ, tiền đặt cọc, v.v.). Ngoài ra, các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic cũng sẽ:

    a) Thực hiện tăng cường thẩm định (ví dụ: thông qua khảo sát người lao động) để hiểu hành trình di cư của người lao động, đặc biệt là nguy cơ bị ràng buộc nợ và các chỉ số khác của lao động cưỡng bức, và xem xét khắc phục rủi ro đó nếu xảy ra;
    b) Hỗ trợ nhân viên để có được các tài liệu cần thiết thông qua các kênh hợp pháp, như là một phần của quá trình hiệu chuẩn lại; và
    c) Thuê những công nhân được hiệu chỉnh lại như vậy trực tiếp, không có sự tham gia của các trung gian.

II.4. Minh bạch Và Truy Cập Thông Tin Chính xác

Tất cả lao động nhập cư nước ngoài đều có quyền tiếp cận các điều khoản và điều kiện công việc minh bạch và có thể đưa ra sự đồng ý có hiểu biết về việc làm.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic sẽ cung cấp mô tả chính xác về các điều khoản và điều kiện tuyển dụng và tuân thủ các nguyên tắc tuyển dụng có đạo đức đối với người tìm việc là người nước ngoài ngay từ khi bắt đầu tuyển dụng. Điều này bao gồm tổ chức một buổi thông tin cho người tìm việc, trong đó nêu rõ các điều khoản và điều kiện tuyển dụng, triển khai, tuyển dụng và trở về, bằng ngôn ngữ mà họ có thể hiểu được. Buổi thông tin sẽ được tổ chức ở các giai đoạn trước khi tuyển dụng và trước khi khởi hành. Người lao động nhập cư nước ngoài vẫn có quyền tự do rút khỏi quá trình tuyển dụng bất cứ lúc nào.

b) Khi được tuyển dụng, tất cả người lao động nhập cư nước ngoài sẽ được cung cấp và ký hợp đồng lao động mẫu chuẩn dành cho người lao động nhập cư nước ngoài của Tập đoàn Panasonic, bao gồm các điều khoản và điều kiện rõ ràng, chính xác, đơn giản và tuân thủ luật hiện hành, bằng tiếng Anh và được dịch sang ngôn ngữ mẹ đẻ của người lao động.

c) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia nghiêm cấm việc thay thế hợp đồng lao động đã ký ban đầu bằng các điều khoản và điều kiện kém thuận lợi hơn

đối với người lao động nhập cư nước ngoài ở bất kỳ giai đoạn nào trong quá trình làm việc.

III. Việc Làm Của Người Lao Động Nhập Cư Nước Ngoài

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không tham gia vào hoạt động lao động cưỡng bức, lao động trẻ em và buôn bán người.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia không khoan nhượng đối với nạn buôn người vì mục đích lao động hoặc dịch vụ cưỡng bức, bao gồm nhưng không giới hạn ở chế độ nô lệ và khổ sai. Sự đồng ý của nạn nhân buôn người đối với việc bóc lột, dù cố ý hay thực sự, đều không liên quan đến các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia. Mọi công việc phải là tự nguyện và các biện pháp kỷ luật dẫn đến lao động cưỡng bức đều bị nghiêm cấm.

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia cam kết hợp tác chủ động với các cơ quan có thẩm quyền để chống nạn buôn người và lao động cưỡng bức. Chúng tôi rất nghiêm khắc với các nhà cung cấp, nỗ lực tận dụng mọi đòn bẩy để ngăn chặn mọi hành vi vi phạm quyền lao động di cư.

c) Trong trường hợp xác định rằng các hoạt động kinh doanh của chúng tôi đã gây ra, góp phần gây ra hoặc có liên quan trực tiếp đến tác động bất lợi đã xác định, các Công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ sử dụng đòn bẩy của mình để giảm thiểu tác động bất lợi đã xác định và/hoặc cung cấp biện pháp khắc phục thích hợp và từ chối các đối tác kinh doanh không thực hiện hoặc từ chối thực hiện các biện pháp phòng ngừa và giảm thiểu khi được cảnh báo về rủi ro lao động cưỡng bức và buôn người trong hoạt động hoặc chuỗi cung ứng của họ.

d) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không tuyển dụng và sử dụng lao động nhập cư nước ngoài dưới 18 tuổi để thực hiện bất kỳ công việc nào.

III-1. Môi trường làm việc an toàn, Lịch sự và Tôn trọng

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cung cấp một nơi làm việc không có bất kỳ hình thức đối xử khắc nghiệt, lạm dụng hoặc vô nhân đạo nào, nơi người lao động nhập cư nước ngoài được hưởng việc làm và điều kiện làm việc an toàn, lịch sự và tôn trọng.

a) Tất cả người lao động nhập cư nước ngoài phải được đối xử tôn trọng và có phẩm giá. Không một người lao động nhập cư nước ngoài nào phải chịu bất kỳ sự quấy rối hoặc lạm dụng về thể chất, tình dục, tâm lý hoặc lời nói, hoặc bị phạt tiền hoặc bị làm nhục như một biện pháp kỷ luật.

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia cam kết thực hiện chính sách không khoan nhượng đối với mọi hình thức bạo lực, quấy rối và bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc, đảm bảo an toàn và tôn trọng tất cả nhân viên, bao gồm cả người lao động nhập cư nước ngoài, quản lý, giám sát viên và đối tác kinh doanh.

c) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia chịu trách nhiệm điều tra kỹ lưỡng mọi cáo buộc về bạo lực, quấy rối và bạo lực trên cơ sở giới tại nơi làm việc. Mỗi công ty trực thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ chỉ định một người chịu trách nhiệm theo dõi và điều tra mọi trường hợp liên quan đến quấy rối và/hoặc bạo lực giới, đồng thời cân nhắc đến sự thoải mái nếu người này cùng giới tính với người nộp đơn. Các hành động khắc phục và sửa chữa sẽ được thực hiện, đồng thời kế hoạch hành động khắc phục sẽ được giám sát chặt chẽ để đảm bảo thực hiện hiệu quả, phản ánh cam kết của Panasonic trong việc duy trì môi trường làm việc an toàn, lịch sự và tôn trọng.

d) Một chính sách và quy trình chuẩn mô tả các hành động phòng ngừa và khắc phục tình trạng quấy rối và lạm dụng, cũng như các quy tắc về hành động kỷ luật sẽ được thực hiện đúng đắn.

III-2. Tự do Lập hội, Đối Thoại Quản lý lao động

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia duy trì quyền tự do lập hội và quyền thương lượng tập thể, đảm bảo rằng người lao động nhập cư nước ngoài có thể tham gia và hoạt động trong bất kỳ hiệp hội hoặc công đoàn nào mà họ lựa chọn theo luật hiện hành.

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

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia không cấm các công đoàn hoặc hiệp hội người lao động khác tham gia vào việc tiếp xúc độc lập với người lao động nhập cư nước ngoài trong quá trình tuyển dụng, khi họ đến nước này và trong suốt quá trình làm việc.

c) Không một công nhân nào bị trừng phạt, sa thải, đe dọa, hăm dọa hoặc quấy rối vì tham gia công đoàn hoặc tham gia vào các hoạt động công đoàn. Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia không tuyển dụng lao động nhập cư nhằm mục đích thay thế những công nhân khác đang đình công. Chúng tôi nghiêm cấm hành vi trả thù đối với người lao động nhập cư vì họ ủng hộ hoặc tham gia vào bất kỳ hoạt động công đoàn hoặc quá trình thương lượng tập thể nào.

III-3. Lương và phúc lợi

Tiền lương trả cho lao động nhập cư nước ngoài sẽ tuân thủ tất cả các quy định pháp luật tiền lương hiện hành của địa phương, bao gồm các quy định liên quan đến lương tối thiểu, phụ cấp làm thêm giờ và các phúc lợi khác theo yêu cầu của luật và/hoặc hợp đồng (tùy theo mức nào cao hơn).

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia nghiêm cấm và lên án việc khấu trừ tiền lương hoặc bất kỳ hình thức phạt tiền nào như biện pháp kỷ luật hoặc như một phương tiện để thu hồi phí tuyển dụng hoặc giữ chân nhân viên, dù trực tiếp hay gián tiếp.

b) Tất cả lao động nhập cư nước ngoài phải được cung cấp bảng lương kịp thời. Bảng lương phải bao gồm đầy đủ thông tin để xác minh rằng công việc đã thực hiện được đền bù chính xác và bảng lương sẽ ghi thành mục mọi khoản khấu trừ hợp pháp.

c) Việc ứng trước tiền lương, cho vay và các chương trình tiết kiệm sẽ được cung cấp theo luật pháp hiện hành của Malaysia nếu người lao động nhập cư nước ngoài yêu cầu và không được khiến họ có nguy cơ mắc nợ hoặc tạo thêm gánh nặng tài chính. Việc hoàn trả các khoản ứng trước tiền lương sẽ không tính lãi và không phải chịu bất kỳ khoản phí hoặc chi phí bổ sung nào.

III-4. Thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia phải tuân thủ các quy định và luật lao động hiện hành về thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, thời gian làm thêm giờ, ngày lễ và ngày nghỉ. Ngoài ra, chúng tôi cố gắng áp dụng tổng số giờ làm việc hợp lý để bảo vệ sức khỏe tinh thần và thể chất, đồng thời cho phép lao động nhập cư nước ngoài có lối sống lành mạnh. Không có lao động nhập cư nước ngoài nào bị ép phải làm việc.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia phải cung cấp cho tất cả lao động nhập cư nước ngoài tối thiểu một ngày nghỉ (24 giờ) sau mỗi bảy ngày theo lịch.

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

c) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia đảm bảo rằng làm thêm giờ là hoàn toàn tự nguyện và tôn trọng quyền tự do quyết định có chấp nhận làm thêm giờ trong mọi trường hợp của người lao động nhập cư nước ngoài hay không. Làm thêm giờ sẽ không bị bắt buộc hoặc được sử dụng như một biện pháp kỷ luật, hoặc vì không đạt được chỉ tiêu sản xuất hoặc không kiếm được mức lương tối thiểu.

III-5. Truy Cập Vào Tài Liệu Cá nhân

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia bị cấm lưu giữ hoặc tiêu hủy, che giấu, tịch thu hoặc từ chối cho người lao động nhập cư nước ngoài tiếp cận các giấy tờ tùy thân hoặc giấy tờ nhập cư của họ, chẳng hạn như giấy tờ tùy thân do chính phủ cấp, hộ chiếu, giấy phép lao động hoặc các giấy tờ giáo dục và đào tạo như bằng tốt nghiệp và chứng chỉ đào tạo.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia phải đảm bảo tất cả người lao động nhập cư nước ngoài đều có giấy tờ cá nhân và có thể truy cập trực tiếp và ngay lập tức vào các giấy tờ này mà không bị hạn chế.

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cung cấp cho người lao động kho lưu trữ an toàn và có khóa riêng để bảo vệ tài liệu cá nhân và đồ đạc của họ khỏi sự truy cập trái phép. Việc tiếp cận kho lưu trữ phải được miễn phí và các vật dụng được lưu trữ phải được tiếp cận tự do và ngay lập tức đối với người lao động nhập cư nước ngoài bất kỳ lúc nào, không có hạn chế hoặc yêu cầu xin phép.

c) Khi luật pháp yêu cầu và thu giữ các giấy tờ cá nhân của người lao động nhập cư nước ngoài cho mục đích hành chính, Panasonic Group Companies tại Malaysia sẽ xin sự đồng ý bằng văn bản từ người lao động di cư nước ngoài và cung cấp cho họ biên lai. Các giấy tờ cá nhân sẽ được trả lại ngay cho người lao động di cư nước ngoài khi không còn cần thiết cho mục đích hành chính hoặc xử lý.

III-6. Tự do đi lại

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không hạn chế quyền tự do đi lại của lao động nhập cư nước ngoài mà không có căn cứ hợp lý.

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

b) Các quy tắc để vào và ra khỏi nơi làm việc và chỗ ở do người sử dụng lao động cung cấp sẽ được giải thích và hiển thị bằng các ngôn ngữ mà người lao động nhập cư nước ngoài hiểu. Nếu các quy tắc như vậy được thực hiện, họ sẽ không hạn chế quyền tự do di chuyển của người lao động nhập cư nước ngoài.

c) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không yêu cầu lao động nhập cư nước ngoài phải trả bất kỳ khoản tiền đặt cọc bảo đảm nào.

III-7. Điều kiện sống và ký túc xá

Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ cung cấp chỗ ở an toàn, vệ sinh, đầy đủ và lịch sự cho người lao động nhập cư nước ngoài theo đúng luật pháp và quy định hiện hành tại Malaysia.

a) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ không áp dụng lệnh giới nghiêm hoặc bất kỳ cách nào hạn chế việc di chuyển của người lao động nhập cư nước ngoài bên trong hoặc bên ngoài nơi ở được cung cấp.

b) Một chính sách và quy trình tiêu chuẩn mô tả cách quản lý và cung cấp chỗ ở tiêu chuẩn, an toàn, vệ sinh, đầy đủ và lịch sự cho người lao động nhập cư nước ngoài để đảm bảo phúc lợi, an toàn và hạnh phúc của họ sẽ được thực hiện hợp lệ.

c) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia đảm bảo rằng tất cả chỗ ở do công ty hoặc nhà cung cấp bên thứ ba cung cấp đều được kiểm tra thường xuyên để duy trì sự sạch sẽ, an toàn và khả năng ở, đồng thời có hồ sơ kiểm tra chi tiết để xem xét.

d) Phản hồi từ lao động nhập cư nước ngoài về điều kiện sống của họ cần được tích cực thu thập, đảm bảo mọi mối quan ngại hoặc khiếu nại đều được giải quyết kịp thời, đồng thời xem xét các nhu cầu cụ thể dựa trên giới tính, tuổi tác hoặc khiếm khuyết.

e) Đủ không gian sống, thông gió, vệ sinh và các cơ sở tách biệt khi thích hợp, bao gồm các khu vực được chỉ định cho người lao động bị bệnh để ngăn ngừa sự lây lan của ốm đau, bệnh tật và căng thẳng nhiệt, sẽ được cung cấp để thúc đẩy sức khỏe và an toàn theo luật và quy định hiện hành.

III-8. Tự nguyện chấm dứt Hợp đồng lao động của lao động nhập cư nước ngoài

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

a) Tuân thủ thời hạn báo trước tối thiểu theo quy định của pháp luật, Lao động nhập cư nước ngoài có quyền tự do chấm dứt việc làm của mình mà không bị phạt hoặc bị trừ lương.

b) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia phải thu xếp và chi trả cho việc hồi hương của người lao động nhập cư nước ngoài.

c) Các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia sẽ đảm bảo rằng tất cả tiền lương và phúc lợi còn nợ đối với người lao động nhập cư nước ngoài cho công việc đã hoàn thành trước đó sẽ được thanh toán đầy đủ khi chấm dứt hợp đồng lao động của họ, ngoại trừ các khoản khấu trừ (tạm thời) cần thiết theo luật pháp Malaysia. Trong những trường hợp như vậy, các công ty thuộc Tập đoàn Panasonic tại Malaysia được yêu cầu giải thích điều này cho người lao động nhập cư nước ngoài trong quá trình giới thiệu tại chỗ và định hướng sau khi đến và khôi phục lại sau khi chấm dứt hợp đồng lao động của họ.

APPENDIX

Panasonic Group of Companies in Malaysia

No	Abbreviation	Company Name
1	PM	Panasonic Malaysia Sdn Bhd
2	PAVCKM	Panasonic AVC Networks Kuala Lumpur Malaysia Sdn Bhd
3	PPMY	Panasonic Procurement Malaysia Sdn Bhd
4	PMAM	Panasonic Management Malaysia Sdn Bhd
5	PIDMY	Panasonic Industrial Devices Malaysia Sdn Bhd
6	PMMA	Panasonic Manufacturing Malaysia Bhd
7	PISM	Panasonic Insurance Service Malaysia Sdn Bhd
8	PIDSMY	Panasonic Industrial Devices Sales (M) Sdn. Bhd
9	PAPAMY	Panasonic Appliances Air-Conditioning Malaysia Sdn Bhd
10	PAPARADMY	Panasonic Appliances Air-Conditioning R&D Malaysia Sdn Bhd
11	PSNM	Panasonic System Networks Malaysia Sdn Bhd
12	PFI	Panasonic Financial Centre (Malaysia) Sdn Bhd
13	PASMY	Panasonic Automotive System Malaysia Sdn Bhd
14	PAPRADAP	Panasonic Appliances R&D Center Asia Pacific Sdn Bhd
15	PFSISMY	Panasonic Factory Solutions Integration Systems Malaysia Sdn Bhd
16	KDKM	KDK Fans (M) Sdn Bhd