



TẬP ĐOÀN CN CAO SU VIỆT NAM
CÔNG TY TNHH MTV CAO SU CHƯ SÊ

-----o0o-----

QUY ĐỊNH
THỰC HIỆN CHÍNH SÁCH LAO ĐỘNG

1. Mục đích:

- Quy định này được lập ra nhằm quy định cách thức triển khai thực hiện chính sách về lao động của công ty theo yêu cầu của Công ước ILO và tuân thủ pháp luật hiện hành.

2. Phạm vi áp dụng:

- Áp dụng cho việc triển khai thực hiện chính sách về lao động của công ty.

3. Một số định nghĩa liên quan:

- **Lao động lệ thuộc:** Một người phải làm trong hoàn cảnh lệ thuộc về vấn đề kinh tế, do mắc nợ không trả được một khoản vay hay tiền ứng trước nào đó. Khi vay nợ là nguyên nhân gốc rễ của việc bị lệ thuộc, người lao động (hay người phụ thuộc, người thừa kế) bị ràng buộc với người chủ nợ trong một khoảng thời gian, xác định hoặc không xác định, đến khi khoản nợ đó được hoàn trả.
- **Phân biệt đối xử:** Là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp;
Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.
- **Thương lượng tập thể:** Một quá trình thương lượng tự nguyện giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức của người sử dụng lao động và tổ chức của người lao động, nhằm quy định các điều khoản và điều kiện việc làm thông qua các thỏa ước tập thể.
- **Cưỡng bức lao động:** Là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.
- **Bạo lực thể chất:** Là các hành vi sử dụng vũ lực hoặc các hành vi khác nhằm gây ra đau đớn hoặc thương tích đến thân thể hoặc sức khỏe.
- **Bạo lực tình dục:** Là bất kỳ hành vi tình dục hoặc cố gắng để có được một hành vi tình dục bằng bạo lực hoặc cưỡng chế, hành vi buôn bán người để phục vụ mại dâm hoặc hành vi tình dục không phù hợp với giới tính người đó, bất kể mối quan hệ với nạn nhân ra sao.

4. Nội dung thực hiện:

a. Công ty không sử dụng lao động trẻ em:

- Công ty chỉ tuyển dụng lao động đủ 18 tuổi trở lên vào làm việc cho công ty.
- Công ty triển khai thực hiện thông qua quá trình tuyển dụng bao gồm:
 - ✓ Tiếp nhận hồ sơ xin việc.
 - ✓ Kiểm tra chọn lọc hồ sơ xin việc.
 - ✓ Kiểm tra Căn cước công dân về độ tuổi.

b. Công ty không sử dụng các hình thức lao động cưỡng bức và bắt buộc.

- Công ty đảm bảo các mối quan hệ việc làm là tự nguyện dựa trên các điều khoản thoả thuận trong hợp đồng lao động và được sự đồng thuận của hai bên.
- Công ty đảm bảo không để xảy ra các hình thức:
 - ✓ Bạo lực thể chất và tinh dục.
 - ✓ Lao động lệ thuộc.
 - ✓ Giữ lại tiền lương.
 - ✓ Hạn chế di chuyển đi lại.
 - ✓ Lưu giữ giấy tờ tùy thân.
 - ✓ Dùng pháp luật đe dọa.
- Công ty triển khai thực hiện thông qua các quy định của nội quy lao động, cơ chế khiếu nại của người lao động và hồ sơ trả lương đúng theo thoả thuận của hợp đồng lao động. Công ty không lưu giữ bản chính giấy tờ tùy thân trong hồ sơ xin việc của người lao động.
- Khi công ty vi phạm các điều trên người lao động có quyền làm Đơn khiếu nại gửi Chủ tịch công đoàn công ty để xử lý.

c. Công ty đảm bảo không phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp:

- Công ty không phân biệt chủng tộc, giới tính, tôn giáo khi tuyển dụng. Công ty có văn bản phản hồi rõ ràng lý do không tuyển dụng đối với người lao động không được tuyển vào làm cho công ty.
- Công ty đảm bảo cơ hội thăng tiến của người lao động được đối xử công bằng thực hiện thông qua các kế hoạch đào tạo, chính sách đào tạo, các quyết định bổ nhiệm, điều chuyển, quyết định điều chỉnh lương,...
- Công ty triển khai thực hiện thông qua các quy định của nội quy lao động của công ty, cơ chế khiếu nại của người lao động và hồ sơ trả lương tương đồng đối với các nhân viên cùng thâm niên và cùng thực hiện một loại công việc.
- Khi công ty vi phạm các điều trên người lao động có quyền làm Đơn khiếu nại gửi Chủ tịch công đoàn công ty để xử lý.

d. Công ty tôn trọng quyền tự do lập hội và thương lượng tập thể, gồm:

- Công ty tổ chức đối thoại với người lao động mỗi năm 02 lần để trao đổi thông tin liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác và cùng hướng tới các giải pháp các bên cùng có lợi.
- Công đoàn công ty được thành lập để người lao động tham gia. Ban chấp hành công đoàn được người lao động tự bỏ phiếu tín nhiệm.
- Ban chấp hành công đoàn đại diện cho quyền lợi của người lao động thương lượng các quyền và nghĩa vụ của người lao động với Ban lãnh đạo công ty. Kết quả thương lượng được lập thành Thỏa ước lao động tập thể và được hai bên xác nhận.
- Công ty đảm bảo các nội dung thỏa thuận trong Thỏa ước lao động tập thể đã được hai bên xác nhận được triển khai thực hiện nghiêm túc.
- Nếu công ty vi phạm quyền tự do thành lập Công đoàn công ty, phân biệt đối xử với đoàn viên, có hành vi trừng phạt khi người lao động thành lập Công đoàn công ty, gia nhập hoặc hỗ trợ cho Công đoàn công ty, người lao động có quyền làm Đơn khiếu nại gửi Chủ tịch công đoàn công ty để xử lý.

e. Điều kiện làm việc không gây nguy hiểm tới sức khỏe, an toàn người lao động.

- Công ty cung cấp môi trường làm việc đảm bảo sức khỏe và an toàn cho người lao động, giảm thiểu các nguyên nhân gây nguy hiểm.
- Thành lập ban an toàn vệ sinh lao động chuyên trách về sức khỏe và an toàn lao động.
- Định kỳ cung cấp các khóa đào tạo về hướng dẫn công việc, an toàn lao động, sơ cấp cứu và PCCC cho nhân viên.
- Công ty thực hiện việc nhận diện các mối nguy đối với an toàn lao động và sức khỏe của nhân viên, phân tích nguyên nhân và thực hiện các biện pháp khắc phục phòng ngừa hiệu quả cho các trường hợp xảy ra tai nạn lao động.
- Công ty thực hiện quy trình cấp phát trang thiết bị bảo hộ lao động đảm bảo nhân viên được trang bị đầy đủ và phù hợp với điều kiện và môi trường công việc.
- Nhân viên có quyền rời khỏi nơi sắp xảy ra nguy hiểm nghiêm trọng mà không cần sự cho phép của công ty.

Đại diện tiếp nhận thông tin khiếu nại của người lao động:

Ông Vương Đức Thông – Chủ tịch công đoàn.

Điện thoại: 0914.030.766.

Hàng năm, Tổ CCR Công ty xem xét và cập nhật các thay đổi của pháp luật, công ước quốc tế ILO về các vấn đề lao động liên quan (nếu có) và tiến hành triển khai cho toàn thể cán bộ công nhân viên trong toàn công ty được hiểu rõ.

Chư Sê, ngày 02 tháng 03 năm 2023

