

广州市花都区狮岭焦点手袋厂

非强迫劳动管理程序	文件编号：JD-COC-005
	生效日期：2018-09-03
	版 本：A/1
	页 数： 1 of 2
	编 写： 胡东梅 批 准：陈海航

1.0 目的

为保障本公司员工能够在一个健康、安全、和平、稳定、愉快、自愿的环境中工作，从而营造一个良好的工作气氛。

2.0 应用范围

本程序适用本公司所有人员。

3.0 责任

3.1 管理者代表负责监督本程序的执行。

3.2 员工代表代表劳动者与管理者进行沟通，以及收集整理员工的意见和建议。

4.0 词语解释

强迫性劳动：强迫劳动是指在欺诈或威胁、暴力等强迫性手段条件下，所诈取的非自愿的工作或服务。在受雇用期间被收取押金、扣押身份证于本公司、暴力、威胁、非法限制人身自由的手段、侮辱、体罚、殴打、非法搜查和拘禁劳动者等。

5.0 程序内容

5.1 本公司所有员工均经确认不是囚工(或在逃犯)，才可录用，否则一律拒绝录用并报当地政府机关处理。

5.2 本公司严禁有强迫性劳动制度及管理，并建立申诉渠道（员工代表、意见箱），给员工有机会反映其在工作上的意见及感受。具体详见《员工代表管理程序》。

5.3 本公司不允许以暴力、威胁或非法限制人身自由的手段强迫员工劳动，并以平等自愿的原则依法与劳务工签订合同。

5.4 员工在下班时间可以自由离开工厂，可以在规定的作息时间内吃饭或休息；在上班时间可以根据自身需求自由出入洗手间或打开水等。

5.5 本公司不使用抵债工，不会有员工因家庭债务而被迫签订不合理合同，或因受财务牵连以及为还债而被迫从事违背意愿的工作。

5.6 保安人员或管理人员不得强迫或恐吓员工，保安人员的职责是保护全厂人员和财物安全，绝不是为限制员工行动或强迫员工工作。

5.7 公司员工辞职自由，试用期内提前 3 天，试用期满的员工提前 30 日以书面形式提出辞职，各级人员均应批准，不得以各种理由限制。但以加薪等激励措施来挽留员工是可以接受的，

广州市花都区狮岭焦点手袋厂

非强迫劳动管理程序	文件编号: JD-COC-005
	生效日期: 2018-09-03
	版 本: A/1
	页 数: 2 of 2
	编 写: 胡东梅 批 准: 陈海航

- 5.8 在以下情况下, 员工可以随时通知厂方解除劳动合同, 厂方不得以任何方式惩罚他们。
- 5.8.1 在试用期内.
 - 5.8.2 本公司出现以暴力、威胁或者非法限制人身自由的手段强迫劳动。
 - 5.8.3 本公司未按劳动合同约定支付劳动者报酬或者劳动条件。
 - 5.8.4 法律法规规定的其它情形。
 - 5.8.5 本公司绝对不使用囚工(监狱劳工), 不考虑监狱工厂为供应商.所有供应商必须经过审查并与本公司签订“不使用囚工协议”,在确定该厂没有囚工后方可将其列为供应商。
 - 5.8.6 如发现有强迫性情况时, 员工代表应向劳动者收集证据后安排日期及时与管理者进行沟通, 共同寻求解决的方法与对策。
- 5.9 员工受到不正当侵犯时, 可以向员工代表反映, 员工代表进行调查后根据实际情况要求管理者进行处理。
- 5.10 在一切生产过程中, 管理人员必须持认真态度详细为员工介绍工艺程序及产品要求以及安全操作规程等。在未介绍清楚上述内容而要求员工生产, 导致产品不合格而返工时, 不得以强迫手段延长工作时间作无偿返工或打骂等行为。
- 5.11 本程序应当张贴或可供全体员工查阅。
- 5.12 本程序由管理者代表监督各车间管理,由各车间主管具体落实。
- 6.0 相关参考文件/表格/附表
- 6.1 《中华人民共和国劳动法》
 - 6.2 《员工手册》
 - 6.3 《劳动合同》
 - 6.4 《员工代表管理程序》
 - 6.5 《员工意见、建议、申诉处理及反馈管理程序》
 - 6.6 《中华人民共和国劳动合同法》