BP Əmək Hüquqları və Müasir Köləlik Prinsipləri

© BP 2019

BP Əmək Hüquqları və Müasir Köləlik Prinsipləri

Biz Beynəlxalq Əmək Təşkilatının İşçi Hüquqları barədə Əsas Konvensiyasına əsasən əməkdaşların hüquqlarına hörmətlə yanaşır və podratçılarımız, təchizatçılarımız və birgə müəssisələrimizin eyni davranış göstərməsini gözləyirik.

Biz əməliyyatlarımız, birgə müəssisələrimiz və təchizat şəbəkəmizdə çalışan əməkdaşların uşaq əməyi, məcburi əmək, insan alveri, quldurluq və ya köləlik, ayrı-seçkilik və ya qısnama kimi təhqiredici yaxud qeyri-insani davranışla qarşılaşmamasını istəyirik. Aşağıdakı prinsiplər bu gözləntilərlə bağlı nəticələrin yoxlanması üçün podratçılarımız və təchizatçılarımız daxil olmaqla, biznes sahələrimizə kömək kimi nəzərdə tutulmuşdur.

1. Şərtlər: Əməkdaşlar işə başlamazdan öncə anladıqları bir dildə və işəgötürülmə məqamında müntəzəm şəkildə riayət edilən şərtlərlə uyğunluq təşkil edən yazılı və aydın əmək şərtlərinə malikdirlər[1]

2. Hüquqi status: Əməkdaşların işəgötürənləri üçün işləməsi və lazımi vizalar, iş icazələri və buna bənzər hüquqi sənəd tələblərinə malik olması üçün hüquqi səlahiyyətləri vardır.

3. Gənclərin mühafizəsi: Yaşı 15-dən və ya qanunla icazə verilmiş minimal əmək yaşından az olan əməkdaşlar (hansı daha çox olarsa) nə birbaşa, nə də dolayı yolla işə götürülmür.

4. Xidmət haqları: İşçilər ödəniş metodu və ya ödəniş metodu kimlər tərəfindən ödənilməsinə baxmayaraq işəgötürmə və ya digər xidmət haqları[2] ödəməli deyillər. İşçilər iş yerini saxlamaq və ya xidmətə davam etmək üçün maaşdan qanunsuz pul tutulmaları və ya intizam tədbiri kimi qeyri-mütənasib pul cərimələri ilə qarşılaşmamalıdır.

5. Pasport və sənədlər: Əməkdaşlar pasport və digər sənədlərini öz istəkləri əsasında işə götürənlərin ofisində saxlaya bilər və heç bir cərimə və ya gecikmə olmadan onları götürə bilməlidirlər.

6. Sərbəst hərəkət: İşçilər müvafiq qaydada bildiriş verdikdən sonra, hər hansı bir cərimə tətbiq edilmədən əmək müqaviləsinə xitam verə bilərlər. Əsaslı təhlükəsizlik ilə bağlı səbəblər istisna olmaqla, əməkdaşların iş sahəsindən və ya işdən çıxmasına qadağa qoyulmur.

7. Ödəniş: İşçilərə əmək şərtlərinə əsasən vaxtında ödəniş edilir. Maaş, sosial və əlavə iş saatları üzrə ödənişlər ən azı yerli qanunvericiliyin tələblərinə cavab verir. Ödənilmiş maaş və işlənən saatlar vaxt qeydetmə sistemi ilə dəqiq şəkildə qeydə alınır.

8. İş və asudə vaxtları: İşçilərdən iş saatlarından əlavə vaxtlarda, qanuni iş saatı limitlərini keçən saatlarda və ya qəbul olunmuş icazə müddətləri olmadan işləmək tələb edilmir.

9. Şikayət: İşçilərin şikayətlərini bildirməsi (anonimlik daxil olmaqla) və müvafiq cavab və narahat olduqları məsələnin statusu barədə vaxtında yeniliklər alması üçün şikayət prosesi mövcuddur. Narahatlıqlar doğuran istənilən proseslə bağlı intiqam, ayrı-seçkilik və ya incidilmə qorxusu olmadan şikayət qaldırıla bilər (rəsmi və ya qeyri-rəsmi formada).

10. İş şərtləri və yerləşmə: İşçilər təhlükəsizlik və gigiyena qaydalarına əməl edilərək hazırlanmış iş mühitində işləyir. Təmiz tualetlər, içməli su və lazım olarsa, qida saxlamaq üçün yerlər təmin edilir. Yerləşmə və yemək təmin edildikdə, təmiz, təhlükəsiz və işçilərin gündəlik ehtiyaclarına cavab verəcək şəkildə olur.

11. Ayrı-seçkilik və qısnama: İşə götürmə prosesində irq, təbəqə, milliyyət, din, yaş, əlillik, cins, ailə vəziyyəti, cinsi oriyentasiya, birlik üzvlüyü və ya siyasi maraqlara və yaxud qanunla qadağan edilməmiş başqa amillərə əsasən hər hansı ayrı-seçkiliyə yol verilmir. Fiziki güc tətbiqetmə və ya cəza, fiziki güc tətbiqetmə hədə-qorxusu, cinsi və ya başqa şəkildə qısnama və şifahi təhqir, eləcə də başqa qorxutma formaları qəbuledilməzdir.

12. Qruplaşma sərbəstliyi: Yerli qanunvericiliyə əsasən əməkdaşlar həmkarlar ittifaqları və ya müəssisə komitələri vasitəsilə təmsil edilmək istədikdə, işəgötürənlər əməkdaşların kollektiv şəkildə təmsil olunduğu orqanlarla səmimi əməkdaşlıq edəcəkdir.

13. Nəzarətlər: Podratçılar, təchizatçılar və əməliyyatları BP tərəfindən idarə edilməyən birgə müəssisələr özlərinin təchizat şəbəkələri də daxil olmaqla, yuxarıdakılarla bağlı müəyyən edilmiş çatışmazlıqları aradan qaldırmaq, müzakirə etmək, yoxlamaq və düzəltmək üçün müvafiq proseslər və nəzarət mexanizmləri hazırlayır və onları dəstəkləyir.

Bu prinsiplər ilə hüquqi tələblər və ya kollektiv razılaşma arasında fərq olarsa, yerli qanunvericilik və kollektiv razılaşmanı pozmadan əməkdaşları daha çox mühafizə edən maddəni tətbiq edin.

1. Müqavilələrdə ən azından aşağıdakı elementlər göstərilməlidir: işəgötürən, işin xüsusiyyəti, gözlənilən adi iş saatları və əlavə iş saatları, ödəniş dərəcələri, maaşdan qanuni tutulmalar, ödəniş dövrü, dividendlər və əlavə vaxt üçün ödənişlər, məzuniyyət və qeyri-iş günləri, repatriasiya üçün təminat.

2. Xərclərə daxildir: işəgötürmə, xitam, əvəzləmə, viza və iş icazələri, dövlət vergiləri, tibbi müayinələr, təyyarə və beynəlxalq daşınma qiymətləri, təhlükəsizlik depozitləri, hava limanına nəqliyyat və ya yaşayış yerləri və yataqxanalara çatdırılma.