



BP 劳动者权利和现代奴役原则

BP 劳动者权利和现代奴役原则

我们承诺依照国际劳工组织关于工作权利的核心公约尊重工作人员的权利，并期望我们的承包商、供应商和我们所参与的合资企业也能如此行事。

我们期望我们运营场所、合资企业和供应链中的工作人员均不会遭受到虐待或非人道的对待，比如童工、强迫性劳动、人口贩卖、奴隶或奴役、歧视或骚扰。以下原则旨在为我们的企业提供协助，因为这些原则有助于对照这些期望来核实其表现，包括我们承包商和供应商的表现。

1. 条款：在安排工作人员工作之前，需以其理解的语言并依照招聘时所申明的一致条款为其提供明晰的书面雇佣条款。¹

2. 法律资格：工作人员拥有合法授权，可为其雇主工作，并持有必要的签证、工作许可证，并满足任何类似的法律文件要求。

3. 保护未成年人：不得直接或间接雇用未满 15 周岁或法定最低工作年龄（以较高者为准）的工作人员。

4. 费用：雇主负责与工作人员招聘相关的所有成本和费用，不论征收或收取费用的方式或地点。工作人员不支付招聘或其他费用²，不论支付的方式或由何人收取费用。不得因工作人员要获得工作或继续供职而使其遭受非法的薪酬扣减或以不成比例的金钱惩罚作为纪律惩处措施。

5. 护照和文书：不得扣留工作人员的护照、旅行身份证明或工作授权文书。工作人员可选择将其护照或其他文书存放在雇主处（如果其确实同意如此做），且在提出要求时应能够不受惩罚或不加延误地自由获得其护照或此类文书。

6. 自由去留：在进行合理通知的情况下，工作人员应能够不受惩罚地自由终止其雇佣关系。不得阻止工作人员离开工作地点或雇佣地点，出于合理安全保障原因的情况除外。

7. 薪酬：须根据雇佣条款按时向工作人员支付薪酬。工资、福利和加班费应至少满足国家的法定标准。所支付的工资和所工作的时数应通过时间记录系统予以准确记录。

8. 工作时间和休息：不得要求工作人员工作不合理的时数、超出法定限制的时数或在没有适当休息和规定假期的情况下要求其工作。

9. 申诉：依据所制定的申诉流程，工作人员可提出投诉（包括以匿名方式）、收到适当回复以及及时的问题状态更新。可通过任何流程（正式或非正式）提出问题，而无需担心遭到打击报复、歧视或骚扰。

10. 工作条件和住宿：工作人员应享有安全和卫生的工作环境。应提供清洁的盥洗设施、饮用水和（在适当情况下）用于储存食物的卫生设施。住宿和食物（如提供）应干净且安全，并满足工作人员的基本需求。

11. 歧视和骚扰：不得基于种族、种姓、民族血统、宗教信仰、年龄、残疾、性别、婚姻状况、性取向、工会会员身份或政治面貌，或法律禁止的任何其他特征在雇佣流程中歧视任何人。对于身体虐待或惩戒、身体虐待威胁、性骚扰或其他骚扰以及言语虐待或其他形式的恐吓，概不予以容忍。

12. 结社自由：在遵守当地法律的情况下，如果工作人员选择由工会或工作委员会作为其代表，雇主将秉承真诚的原则与员工集体选择作为其代表的机构积极配合。

13. 控制措施：承包商、供应商和非运营合资企业制定并维护充分的流程和控制措施，以实施、沟通、监控并纠正已经发现的有关上述方面（包括其供应链）的不足之处。

如果这些原则和法律要求或集体协议之间存在任何差异，请在不违反国内法律或集体协议的情况下，寻求应用能够为工作人员提供更强有力保护的规定。

¹ 合同至少包含以下要素：雇主、工作性质、预计的常规工作时数（包括加班时数）、薪酬率、合法的工资扣减、支付周期、福利（包括加班、休假权利和休息天数）以及遣返相关规定。

² 费用包括：与招聘、解雇、安置、签证或工作许可证、政府征税、体检、机票相关的费用或者其他形式的国际交通成本、保证金和担保金、从机场或入境地点到宿舍或相应设施的交通费用。