



BP Arbeidsrechten en principes inzake moderne slavernij

BP Arbeidsrechten en principes inzake moderne slavernij

We zetten ons in om de rechten van werknemers te respecteren, en doen dit in overeenstemming met de kernverdragen van de internationale arbeidsorganisatie over de rechten op het werk, en we verwachten hetzelfde van onze aannemers, leveranciers en van de joint ventures waar we aan deelnemen.

Onze verwachting is dat werknemers in onze activiteiten, joint ventures en toeleveringsketens niet worden blootgesteld aan onrechtmatige of onmenselijke praktijken, zoals kinderarbeid, dwangarbeid, mensenhandel, slavernij, onderworpenheid, discriminatie of pesterijen. De onderstaande principes zijn bedoeld om onze bedrijven te helpen bij het controleren van de prestaties in verband met deze verwachting, ook bij onze aannemers en leveranciers.

1. Voorwaarden: Werknemers hebben voordat ze worden ingezet, duidelijke, schriftelijke arbeidsvoorwaarden in een taal die ze begrijpen, en in overeenstemming met de voorwaarden op het moment van aanstelling. Deze worden consequent gehandhaafd.¹

2. Juridische status: Werknemers zijn wettelijk bevoegd om voor hun werkgever te werken en hebben de nodige visa, werkvergunningen en soortgelijke wettelijke vereisten voor documentatie.

3. Bescherming van jonge personen: Werknemers onder de 15 jaar of de wettelijke minimumleeftijd (afhankelijk van wat hoger is) worden niet direct noch indirect aangenomen.

4. Kosten: Werkgevers zijn verantwoordelijk voor alle kosten verbonden aan de werving van werknemers, ongeacht de wijze of de locatie waar de kosten worden geheven of geïnd. Werknemers betalen geen rekruterings- of andere kosten² ongeacht de methode van betaling of door wie het werd geïnd. Werknemers hebben geen onwettige inhoudingen op betalingen, om een baan te verzekeren of om een dienstverband te verlengen, noch onevenredige geldboetes als disciplinaire maatregel.

5. Paspoorten en papieren: Paspoorten, reisdocumenten of werkvergunningen van werknemers worden niet achtergehouden. Werknemers kunnen ervoor kiezen hun paspoort of andere papieren bij de werkgever in te dienen als ze daar echt mee instemmen en ze er op verzoek, zonder boete of vertraging, vrij toegang tot hebben.

6. Vrije beweging: Werknemers zijn vrij om hun dienstverband na redelijke kennisgeving zonder boete te beëindigen. Werknemers worden niet verhinderd om werkplekken of werk te verlaten, tenzij om aannemelijke veiligheids- of beveiligingsredenen.

7. Betalingen: Werknemers worden op tijd betaald, volgens de arbeidsvoorwaarden. Lonen, uitkeringen en overuren voldoen ten minste aan de nationale wettelijke normen. Betaalde lonen en gewerkte uren worden nauwkeurig geregistreerd via een tijdregistratiesysteem.

8. Werktijd en rust: Werknemers zijn niet verplicht om een onredelijk aantal uren of uren buiten de wettelijke grenzen te werken, of zonder passende pauzes en gedefinieerde verlofperiodes.

9. Klachten: Er bestaat een klachtenprocedure waarmee werknemers klachten kunnen indienen, ook anoniem, en gepaste reacties ontvangen en tijdige updates over de status van hun bezorgdheden. Zorgen kunnen worden geuit via elk proces (formeel of informeel) zonder vrees te hoeven hebben voor vergelding, discriminatie of intimidatie.

10. Arbeidsomstandigheden en accommodatie: Werknemers werken in een veilige en hygiënische omgeving. Er is toegang tot schone toiletten, drinkbaar water en, indien van toepassing, sanitaire voorzieningen voor de opslag van voedsel. Accommodatie en voedsel, indien verstrekt, zijn schoon en veilig en voldoen aan de basisbehoeften van de werknemers.

11. Discriminatie en intimidatie: Er is geen sprake van discriminatie op de werkplek op basis van ras, kaste, nationale afkomst, godsdienst, leeftijd, handicap, geslacht, burgerlijke staat, seksuele geaardheid, lidmaatschap van een vakbond of politieke partij of enig ander door de wet verboden kenmerk. Fysiek misbruik of straf, de dreiging van fysiek misbruik, seksuele of andere intimidatie en verbaal geweld of andere vormen van intimidatie worden niet getolereerd.

12. Vrijheid van vereniging: In overeenstemming met de lokale wetgeving, waar werknemers ervoor kiezen om vertegenwoordigd te worden door vakbonden of ondernemingsraden, zullen werkgevers te goeder trouw samenwerken met de organen die door de werknemers gezamenlijk zijn gekozen om hen te vertegenwoordigen.

13. Controle-instrumenten: Aannemers, leveranciers en onafhankelijke joint ventures ontwikkelen en onderhouden passende processen en controles om vastgestelde tekortkomingen met betrekking tot het bovenstaande te implementeren, te communiceren, te controleren en te verhelpen, inclusief in hun toeleveringsketens.

Wanneer er een verschil bestaat tussen deze beginselen en een wettelijk voorschrift of een collectieve overeenkomst, moet worden getracht de bepaling toe te passen die de werknemers meer bescherming biedt, zonder het nationale recht of de collectieve overeenkomst te schenden.

¹ Contracten bevatten minimaal de volgende elementen: werkgever, aard van het werk, verwachte reguliere werktijden, inclusief overuren, salarissen, wettelijke loonhoudingen, looncyclus, uitkeringen, verlofdagen en rustdagen, voorzieningen voor repatriëring.

² Vergoedingen omvatten: betalingen in verband met werving, beëindiging, plaatsing, visa of werkvergunningen, overheidsheffingen, medische onderzoeken, vliegtickets of kosten van andere vormen van internationaal vervoer, borgsommen en borgstelling, vervoer van de luchthaven of van de plaats van ontschepping naar slaapzalen of faciliteiten.