



BP munkavállalói jogok és a modern rabszolgaság alapelvei

BP munkavállalói jogok és a modern rabszolgaság alapelvei

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet alapvető munkajogi egyezményeivel összhangban elköteleztünk vagyunk a munkavállalók jogainak tiszteletben tartása mellett, és elvárjuk, hogy alvállalkozóink, beszállítóink és közös vállalataink is ugyanezt tegyék.

Elvárjuk, hogy a működésünkben résztvevő munkatársainkkal, valamint a közös vállalkozásaink és ellátási láncaink munkavállalóival szemben ne alkalmazzanak olyan visszaélészerű vagy embertelen módszereket, mint például a gyermekmunka, a kényszermunka, az emberkereskedelem, a rabszolgaság vagy a szolgaság, a diszkrimináció és a zaklatás. Az alábbiakban megtalálható alapelvek célja, hogy segítse vállalkozásainkat ezen elvárásunk teljesítésének ellenőrzésében, ideértve az alvállalkozóinkkal és beszállítóinkkal szemben támasztott elvárásokat.

1. Feltételek: A munkavállalók egyértelmű, írásbeli foglalkoztatási feltételekkel rendelkeznek a kiküldetés előtt, amelyek az általuk megértett nyelven érthetőek el, és amelyek összhangban állnak az alkalmazáskor érvényben lévő, következetesen betartott feltételekkel.¹

2. Jogi státusz: A munkavállalók törvényesen fel vannak arra hatalmazva, hogy munkáltatójuk számára munkát végezzenek, valamint rendelkeznek a szükséges vízumokkal, munkavállalási engedélyekkel és minden hasonló jogilag kötelező dokumentummal.

3. Fiatalkorúak védelme: 15 év alatti munkavállalókat, illetve a törvényes minimális munkaképes kor alatti személyeket (amelyik magasabb) sem közvetlen, sem pedig közvetett módon nem alkalmazunk.

4. Díjak: A munkáltatók felelnek a munkavállalók felvételével kapcsolatos összes költségért és díjért, függetlenül a díj kivetésének vagy beszedésének módjától, illetve helyétől. A munkavállalók nem fizetnek felvételi vagy egyéb díjakat², a fizetési módtól vagy a beszedő személyétől függetlenül. A munkavállalók nem részesülnek jogellenes munkabér-levonásban a munkahely, illetve a folyamatos szolgálat biztosítása érdekében, valamint nem kapnak aránytalan pénzbüntetéseket fegyelmi intézkedésként.

5. Útlevelek és iratok: A munkavállalói útleveleket, az utazási azonosítókat vagy a munkavállalói engedélyeket nem őrizzük meg. A munkavállalók dönthetnek úgy, hogy útleveleiket vagy egyéb irataikat benyújtják a munkáltatóknak, ha valóban hozzájárulnak ehhez. Kérés esetén pedig szankció vagy késedelem nélkül szabadon hozzájuk férhetnek.

6. Szabad mozgás: A munkavállalók szabadon, észszerű felmondási idővel, szankció nélkül felmondhatják a munkaviszonyukat. A munkavállalók nem akadályoztathatók a munkahelyük elhagyásában vagy a munkaviszony megszüntetésében, kivéve, ha arra észszerű biztonsági okok miatt kerül sor.

7. Fizetés: A munkavállalók időben, a foglalkoztatási feltételek szerint kapják meg fizetésüket. A bérek, a juttatások és a túlórák legalább a nemzeti jogszabályoknak megfelelnek. A kifizetett bérek és a ledolgozott órák pontos rögzítése egy időnyilvántartási rendszeren keresztül történik.

Ha eltérés van ezen alapelvek és a jogi követelmények, illetve a kollektív szerződés között, törekedni kell azon rendelkezés alkalmazására, amely a nemzeti jog vagy a kollektív szerződés megsértése nélkül a nagyobb védelmet nyújtja a munkavállalók számára.

¹ A szerződéseknél legalább a következő elemeket tartalmazniuk kell: munkáltató, a munka jellege, a várható, szokásos munkaidő, beleértve a túlórákat, a bérek mértékét, a törvényes bérelvonásokat, a fizetési ciklust, az ellátásokat, beleértve a túlórákat, a szabadságot és a pihenőnapokat és a hazatelepítésre vonatkozó rendelkezéseket.

² A díjak magukban foglalják a következőket: a felvétellel, felmondással, elhelyezéssel, vízummal vagy munkavállalási engedéllyel, állami illetékekkel, orvosi vizsgálatokkal, repülőjegyekkel vagy más nemzetközi szállítási mód költségeivel, biztonsági letéttekkel és kötvényekkel, valamint a repülőtérről vagy a kiszállási ponttól a szállásokra vagy létesítménybe történő szállítással kapcsolatos díjakat.

8. Munka- és pihenőidő: A munkavállalók nem kötelesek észszerűtlen órákat, illetve a törvényben meghatározottnál több órát dolgozni, megfelelő szünetek és meghatározott szabadságidők nélkül.

9. Sérelem: Olyan panasztételi folyamat érhető el a munkavállalók számára, amely során többek között névtelenül tehetnek panaszt, valamint megfelelő válaszokat és friss híreket kaphatnak az általuk felvetett aggályokkal kapcsolatban. Az aggódalmak bármilyen (hivatalos vagy informális) folyamat révén felmerülhetnek, megtorlástól, megkülönböztetéstől vagy zaklatástól való félelem nélkül.

10. Munkakörülmények és szállás: A munkavállalók biztonságos és higiénikus munkakörnyezetben dolgozhatnak. Hozzáférésük van tiszta WC-khez, ivóvízhez és adott esetben élelmiszerek tárolására szolgáló helyiségekhez. A szállás és az étkezés, amennyiben biztosított, tiszta, biztonságos és megfelel a munkavállalók alapvető szükségleteinek.

11. Megkülönböztetés és zaklatás: A foglalkoztatási gyakorlatban nem történhet hátrányos megkülönböztetés faj, kaszt, nemzeti származás, vallás, életkor, fogyatékoság, nem, családi állapot, szexuális irányultság, szakszervezeti tagság vagy politikai hovatartozás vagy bármely más, a törvény által tiltott tulajdonság alapján. A fizikai bántalmazás vagy a fegyelmezés, a fizikai bántalmazással való fenyegetés, a szexuális vagy egyéb zaklatás és a verbális bántalmazás vagy a megfélemlítés egyéb formái nem megengedhetők.

12. Egyesülési szabadság: A helyi törvényeknek megfelelően, ha a munkavállalók szakszervezeti vagy üzemi tanácsi képviselőt mellett döntenek, a munkáltatók jóhiszeműen együttműködnek azon testületekkel, melyeket a munkavállalók együttesen választottak ki a képviselőikre.

13. Ellenőrzések: Az alvállalkozók, beszállítók és a nem operatív közös vállalkozások megfelelő folyamatokat és ellenőrzéseket fejlesztenek ki és tartanak fenn a fentiekkel kapcsolatban észlelt hiányosságok végrehajtása, kommunikálása, figyelemmel kísérése és orvoslása érdekében, az ellátási láncokat is ideértve.