



Prawa pracowników BP i zasady dotyczące przeciwdziałania współczesnemu niewolnictwu

Prawa pracowników BP i zasady dotyczące przeciwdziałania współczesnemu niewolnictwu

Przykładamy wagę do szanowania praw pracowników zgodnie z podstawowymi konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącymi praw w pracy i oczekujemy tego samego od naszych wykonawców, dostawców i spółek joint venture.

Oczekujemy, że wobec pracowników zaangażowanych w naszą działalność operacyjną bądź pracujących w naszych spółkach joint venture czy w naszym łańcuchu dostaw nie będą stosowane niewłaściwe ani nieludzkie praktyki, takie jak wykorzystywanie pracy dzieci, praca przymusowa, handel ludźmi, niewolnictwo, dyskryminacja albo nękanie. Poniższe zasady mają na celu wspomaganie naszych jednostek biznesowych w pracy nad weryfikacją tych oczekiwań, w tym przez naszych wykonawców i dostawców.

1. Warunki: Przed rozpoczęciem pracy pracownicy otrzymują na piśmie zrozumiałe warunki zatrudnienia w języku, który rozumieją, zgodne z warunkami określonymi w czasie rekrutacji, a warunki te są konsekwentnie przestrzegane.¹

2. Status prawny: Pracownicy mogą zgodnie z prawem wykonywać pracę na rzecz swojego pracodawcy oraz posiadają niezbędne wizy, pozwolenia na pracę i wszystkie podobne wymagane dokumenty prawne.

3. Ochrona osób młodocianych: Nie zatrudnia się bezpośrednio ani pośrednio pracowników w wieku poniżej 15 lat albo poniżej prawnie przewidzianego wieku zatrudnienia (zależnie od tego, który jest wyższy).

4. Opłaty: Pracodawcy odpowiadają za pokrycie wszelkich kosztów i opłat związanych z rekrutacją pracowników niezależnie od sposobu bądź miejsca nałożenia czy pobrania opłat. Pracownicy nie pokrywają opłat związanych z rekrutacją bądź innych², niezależnie od metody płatności ani osoby, która pobrała opłatę. Pracownicy nie są obciążani niezgodnymi z prawem potrąceniami w celu utrzymania stanowiska albo dalszego zatrudnienia, ani niewspółmiernymi karami pieniężnymi w ramach środków dyscyplinarnych.

5. Pasporty i dokumenty: Nie zatrzymuje się paszportów, dokumentów potwierdzających tożsamość podczas podróży ani dokumentów uprawniających do pracy pracowników. Pracownicy mogą zdecydować się na przechowywanie paszportów bądź innych dokumentów u pracodawców, jeżeli naprawdę wyrażą na to zgodę, przy czym mogą oni swobodnie uzyskać dostęp do tych dokumentów na żądanie bez kary oraz zwłoki.

6. Swobodny przepływ osób: Pracownicy mogą rozwiązać stosunek pracy za odpowiednim wypowiedzeniem, bez żadnej kary. Pracownikom nie uniemożliwia się opuszczenia miejsca pracy ani rozwiązania stosunku pracy, z wyjątkiem przypadków, gdy wynika to ze względów bezpieczeństwa.

7. Wynagrodzenie: Pracownicy terminowo otrzymują wynagrodzenie zgodnie z warunkami zatrudnienia. Wynagrodzenia, świadczenia dodatkowe i stawki za godziny nadliczbowe spełniają przynajmniej wymogi krajowych norm prawnych. Wypłacane wynagrodzenia i przepracowane godziny są rzetelnie rejestrowane w systemie rejestracji czasu pracy.

W przypadku wystąpienia rozbieżności pomiędzy tymi zasadami a wymogami prawnymi albo postanowieniami umowy zbiorowej należy postarać się zastosować postanowienia zapewniające większą ochronę pracowników bez naruszenia przepisów prawa krajowego albo postanowień umowy zbiorowej.

¹ Umowy zawierają przynajmniej informacje na temat następujących elementów: pracodawcy, charakteru pracy, przewidywanych regularnych godzin pracy, w tym godzin nadliczbowych, stawek wynagrodzenia, zgodnych z prawem potrąceń od wynagrodzenia, cyklu płatności, świadczeń dodatkowych, w tym związanych z pracą w godzinach nadliczbowych, prawa do urlopu, dni odpoczynku i postanowień dotyczących powrotu do kraju.

² Opłaty obejmują: płatności związane z rekrutacją, rozwiązaniem stosunku pracy, przydzielaniem stanowisk, wizami albo pozwoleniami na pracę, opłatami nakładanymi przez państwo, badaniami lekarskimi, podróżą liniami lotniczymi albo innymi kosztami korzystania ze środków transportu międzynarodowego, kaucjami i zastawami, transportem z lotniska albo miejsca wysadzenia pasażerów do miejsca zakwaterowania albo zakładu.

8. Czas pracy i odpoczynek: Od pracowników nie wymaga się pracy w nieuzasadnionym wymiarze czasu pracy, wymiarze czasu pracy wykraczającym poza ograniczenia prawne ani bez odpowiednich przerw i bez określonych urlopów.

9. Skargi: Ustanowiono procedurę zgłaszania skarg, w ramach której pracownicy mogą składać skargi, w tym anonimowo oraz uzyskać odpowiednią odpowiedź i terminowe aktualności na temat statusu rozpatrywania ich wątpliwości. Wątpliwości można zgłaszać w ramach dowolnego procesu (oficjalnego albo nieoficjalnego) bez obaw przed działaniami odwetowymi, dyskryminacją czy nękaniami.

10. Warunki pracy i zakwaterowanie: Pracownicy pracują w bezpiecznym i higienicznym środowisku pracy. Zapewnia się im dostęp do czystych toalet, wody pitnej, a w stosownych przypadkach również do pomieszczeń sanitarnych, w których można przechowywać żywność. Zakwaterowanie i żywność – jeżeli są zapewniane – są czyste, bezpieczne i zaspokajają podstawowe potrzeby pracowników.

11. Dyskryminacja i nękanie: W ramach praktyk dotyczących zatrudnienia nie dochodzi do dyskryminacji ze względu na rasę, kastę, narodowość, wyznanie, wiek, niepełnosprawność, płeć, stan cywilny, orientację seksualną, członkostwo w związkach zawodowych, przynależność polityczną ani inne cechy podlegające ochronie prawnej. Nie toleruje się fizycznego znęcania się ani dyscyplinowania, grożenia fizycznym znęcaniem się, molestowania seksualnego lub nękania innego rodzaju oraz napaści słownych ani innych form zastraszania.

12. Wolność zrzeszania się: Zgodnie z przepisami prawa miejscowego, jeżeli pracownicy zdecydują, aby reprezentowały ich związki zawodowe albo rady zakładowe, pracodawcy będą współpracować w dobrej wierze z organami wybranymi wspólnie przez pracowników do ich reprezentowania.

13. Mechanizmy kontroli: Wykonawcy, dostawcy i spółki joint venture, których działalność nie podlega bezpośredniej kontroli BP, opracowują i utrzymują odpowiednie procesy i mechanizmy kontroli w celu wdrożenia powyższych postanowień, przekazywania informacji na ich temat, monitorowania tych kwestii i naprawiania wskazanych niedociągnięć w tym zakresie, w tym w ramach własnego łańcucha dostaw.