



Принципы ВР в отношении трудовых прав и современного рабства

Принципы ВР в отношении трудовых прав и современного рабства

Мы обязуемся уважать права работников в соответствии с Основными конвенциями Международной организации труда и ожидаем, что наши подрядчики, поставщики и совместные предприятия, в которых мы участвуем, будут действовать так же.

Мы рассчитываем, что работники наших компаний, совместных предприятий и поставщиков не подвергаются оскорблениям или нечеловеческому отношению в таких формах, как, например, детский труд, принудительный труд, торговля людьми, рабство или каторжный труд, дискриминация или притеснения. Приведенные ниже принципы призваны помогать нашим подразделениям контролировать выполнение этих требований, в том числе нашими подрядчиками и поставщиками.

1. Условия. До начала работы работники получают четкие условия трудоустройства, изложенные в письменной форме на понятном им языке и соответствующие условиям найма, которые неизменно соблюдаются.¹

2. Правовой статус. Работники имеют законное право работать на работодателя и имеют необходимые визы, разрешения на работу и любые аналогичные юридические документы.

3. Защита молодежи. Лица моложе 15 лет или установленного законом минимального возраста приема на работу (в зависимости от того, что выше) не нанимаются ни прямо, ни косвенно.

4. Денежные сборы. Работодатели несут ответственность за оплату всех расходов и денежных сборов, связанных с наймом работников, независимо от способа или места их начисления или сбора. Работники не платят за трудоустройство и не оплачивают иные денежные сборы², независимо от метода или получателя платежа. Работники не делают незаконные отчисления для продолжения работы, а также не уплачивают непропорциональные денежные штрафы в качестве дисциплинарных мер.

5. Паспорта и документы. Паспорта, документы, удостоверяющие личность при перемещении, разрешения на работу не отбираются. Работники могут передавать паспорта или другие документы работодателям на хранение исключительно на добровольной основе и могут свободно получать доступ к ним по запросу без штрафных санкций или задержек.

6. Свобода передвижения. Работники вправе расторгнуть трудовой договор после соответствующего уведомления без штрафных санкций. Никто не вправе препятствовать работникам покинуть участок выполнения работ или уволиться, кроме как из разумных соображений безопасности.

7. Оплата. Работники получают плату вовремя в соответствии с условиями трудоустройства. Заработная плата, льготы и ставки за сверхурочную работу соответствуют (как минимум) национальным правовым стандартам. Выплаченная заработная плата и отработанное время точно регистрируются в системе учета.

8. Рабочее время и отдых. Работники не обязаны работать необоснованное количество часов, количество часов, которое превышает установленные законом ограничения, либо работать без соответствующих перерывов и определенных периодов

отсутствия на рабочем месте.

9. Жалобы. Работники могут подавать жалобы (в том числе анонимно), получать ответы и своевременно узнавать о статусе жалобы в установленном порядке подачи и рассмотрения жалоб. О проблемах можно сообщить любым способом (официальным или неофициальным), не боясь возмездия, дискриминации или притеснения.

10. Условия труда. Работникам обеспечиваются безопасные и соответствующие санитарным нормам рабочие места. Обеспечивается доступ к чистым туалетным комнатам, питьевой воде и, если необходимо, средствам для хранения пищевых продуктов. Жилые помещения и питание (если это предусмотрено) соответствуют стандартам чистоты и безопасности, основным потребностям работников.

11. Дискриминация и преследования. При трудоустройстве и в трудовых отношениях исключается дискриминация по признакам расовой принадлежности, касты, национального происхождения, религиозных убеждений, возраста, инвалидности, пола, семейного положения, сексуальной ориентации, членства в профсоюзах или политической принадлежности, а также любым другим признакам, запрещенным законом. Физическое насилие или дисциплинарные меры, угроза физического насилия, сексуальные домогательства или другие притеснения, словесные оскорбления или другие формы запугивания недопустимы.

12. Свобода объединений. Если работники желают, чтобы их интересы представляли профсоюзы или советы предприятий, работодатели в соответствии с местным законодательством обязаны добросовестно сотрудничать с такими органами, представляющими интересы работников.

13. Меры контроля. Подрядчики, поставщики и совместные предприятия, не находящиеся под оперативным управлением ВР, разрабатывают и применяют надлежащие процессы и механизмы контроля для внедрения, сообщения, мониторинга и устранения выявленных проблем в отношении вышеизложенного, в том числе в своих каналах поставок.

В случае расхождений между этими принципами и законодательными требованиями или коллективным соглашением необходимо применять положение, которое обеспечивает большую защиту работников, не нарушая при этом внутреннее законодательство или коллективное соглашение.

¹ Контракт, как минимум, содержит следующие элементы: работодатель, характер работы, ожидаемое время работы, включая сверхурочное время, ставки оплаты, законные вычеты из заработной платы, цикл выплаты, льготы и дополнительные выплаты (в том числе за сверхурочную работу), право на отпуск и отдых, положения о репатриации.

² Денежные сборы включают: платежи в связи с трудоустройством, увольнением, замещением должности, получением виз или разрешений на работу, государственные сборы, оплату медицинских осмотров, авиабилетов или других расходов на международные перевозки, залогов, трансфера из аэропорта или пункта посадки в общежитие или другое место жительства.