



Mga Karapatan ng Manggagawa at Mga Prinsipyo sa Modernong Pang-aalipin ng BP

Mga Karapatan ng Manggagawa at Mga Prinsipyo sa Modernong Pang-aalipin ng BP

Naninindigan kami sa paggalang sa mga karapatan ng mga manggagawa, alinsunod sa Mga Buod ng Kasunduan sa Mga Karapatan sa Trabaho ng International Labor Organization (International Labor Organization Core Conventions on Rights at Work) at inaasahan naming gagawin din ito ng aming mga kontratista, supplier, at ng joint venture na nilalahukan namin.

Inaasahan naming hindi napapailalim ang mga manggagawa sa aming operasyon, mga joint venture, at hanay ng supply sa mga mapang-abuso o hindi makataong kasanayan, tulad ng pagkakaroon ng batang manggagawa, sapilitang paggawa, pangangalakal, pang-aalipin o paglilingkod, diskriminasyon, o panggigipit. Layunin ng mga alituntunin sa ibaba na matulungan ang aming mga negosyo habang sinisikap ng mga ito na suriin ang pagganap sa inaasahang ito, kasama ang aming mga kontratista at supplier.

1. Mga Tuntunin: Palaging sinusunod ang malilina na tuntunin sa pagtatrabaho ng mga manggagawa bago ang pag-deploy sa kanila. Nakasulat ang mga ito sa wikang naiintindihan nila, at alinsunod sa mga tuntunin sa panahon ng pag-recruit.¹

2. Legal na katayuan: Ang mga manggagawa ay legal na pinahihintulatang magtrabaho para sa kanilang employer at nagtataglay ng mga kinakailangang visa, permit sa trabaho, at anumang katulad na kinakailangang legal na dokumento.

3. Proteksyon ng Mga Batang Manggagawa: Hindi pinagtatrabaho ang mga manggagawang wala pang 15 taong gulang o wala pa sa legal na minimum na edad ng pagtatrabaho (alinman ang mas mataas), direkta man o hindi direkta.

4. Mga Bayarin: Responsibilidad ng mga employer ang lahat ng gastos at bayaring nauugnay sa pag-recruit ng mga manggagawa anuman ang paraan o lokasyon ng pagpapataw o pangongolekta sa bayarin. Ang mga manggagawa ay hindi nagbabayad ng bayarin sa pag-recruit o iba pa² nang walang pagsasaalang-alang sa paraan ng pagbabayad o kung sino ang nangolekta. Hindi nakararanas ang mga manggagawa ng mga labag sa batas na pagkakaltas sa sahod o ng hindi balanseng parusa sa pananalapi bilang sukatan sa pagdidisiplina upang maka-secure ng trabaho o para sa patuloy na serbisyo.

5. Mga pasaporte at dokumento: Hindi ipinagkakait ang mga pasaporte, ID para sa paglalakbay, o mga dokumento ng pahintulot sa trabaho ng manggagawa. Maaaring piliin ng mga manggagawa na ibigay ang kanilang mga pasaporte o iba pang dokumento sa mga employer kung ganap silang pumayag dito at malaya nilang maa-access ang mga ito kapag hiniling nang walang parusa o pagkaantala.

6. Malayang kilusan: Malaya ang mga manggagawa na wakasan ang pagtatrabaho sa pamamagitan ng pagbibigay ng makatuwirang paunawa nang walang parusa. Hindi pinipigilan ang mga manggagawa na umalis sa mga lugar ng trabaho o sa trabaho, maliban na lang kung mayroong makatuwirang dahilan na nauugnay sa kaligtasan o seguridad.

7. Sahod: Binabayaran ang mga manggagawa nang nasa oras, batay sa mga tuntunin sa pagtatrabaho. Nakatutugon sa mga pambansang legal na pamantayan ng batas ang mga sahod, benepisyo, at rate ng overtime bilang minimum. Tumpak na itinatala ang mga bayad na sahod at oras na nagtrabaho sa pamamagitan ng sistema ng pagpapatupad ng oras.

Hilinging ilapat ang probisyon na nagbibigay ng higit na proteksyon sa mga manggagawa, nang hindi lumalabag sa domestikong batas o sa kolektibong kasunduan, kung may pagkakaiba sa pagitan ng mga alituntuning ito at sa legal na kinakailangan o kolektibong kasunduan.

¹ Ang mga kontrata bilang minimum ay naglalaman ng mga sumusunod na elemento: employer, likas na katangian ng trabaho, inaasahang mga regular na oras ng pagtatrabaho, kasama ang mga oras ng overtime, mga rate ng sahod, pagkakaltas sa sahod na ayon sa batas, yugto ng sahod, benepisyo, kabilang ang overtime, karapatang mag-leave at mga araw ng pahinga, probisyon para sa pagpapabalik sa sariling bansa.

² Kasama sa mga bayarin ang: mga pagbabayad na may kaugnayan sa pag-recruit, pagwawakas ng trabaho, pagsasalugar, mga visa o pahintulot sa trabaho, buwis na ipinapataw ng pamahalaan, medikal na pagsusuri, airfare o gastos sa iba pang anyo ng pandaigdigang transportasyon, depositong pansiguridad at bond, transportasyon mula sa paliparan o pagbababaan papunta sa mga dormitoryo o sa pasilidad.

8. Oras ng trabaho at pahinga: Hindi kinakailangang magtrabaho ng mga manggagawa sa mga oras na hindi makatuwiran, lampas sa mga legal na limitasyon, o nang walang naaangkop na pahinga at tukoy na mga panahon para sa leave.

9. Karaingan: Sa pamamagitan ng proseso ng karaingan, ang mga manggagawa ay makakapaghain ng mga reklamo, maaaring walang pagkakakilanlan, at makatatanggap ng mga naaangkop na sagot at napapanahong update sa katayuan ng mga alalahanin. Maaaring maghain ng mga alalahanin sa pamamagitan ng anumang proseso (pormal o hindi pormal) nang walang takot sa paghihiganti, diskriminasyon, o panggigipit.

10. Mga kondisyon ng pagtatrabaho at tirahan: Nakikinabang ang mga manggagawa sa ligtas at malinis na kapaligiran sa pagtatrabaho. Mayroong malilinis na pasilidad na palikuran, naiinom na tubig, at kung naaangkop, malilinis na pasilidad para sa pag-iimbak ng pagkain. Malinis, ligtas, at nakatutugon sa mga pangunahing pangangailangan ng mga manggagawa ang tirahan at pagkaing ikinakaloob.

11. Diskriminasyon at panliligalig: Walang diskriminasyon sa mga kasanayan sa pagtatrabaho batay sa lahi, caste, bansang pinagmulan, relihiyon, edad, kapansanan, kasarian, katayuan sa pag-aasawa, oryentasyong sekswal, pagiging kasapi ng unyon o kaugnayan sa politika, o anumang katangian na ipinagbabawal ng batas. Hindi pinahihintulutan ang pisikal na pang-aabuso o pagdidisiplina, banta ng pisikal na pang-aabuso, sekswal na panggigipit o iba pang anyo nito at pasalitang pang-aabuso, o iba pang anyo ng pananakot.

12. Kalayaan ng Samahan: Alinsunod sa lokal na batas, kung saan nakasaad na maaaring piliin ng mga manggagawa na mapangatawanan ng mga unyon sa pangangalakal o konseho ng mga trabaho, makikipagtulungan sa abot ng kanilang makakaya ang mga employer sa mga taong magkaisang pinili ng mga empleyado upang kumatawan sa kanila.

13. Mga Kontrol: Bumubuo at nagpapanatili ng mga sapat na proseso at kontrol ang mga kontratista, supplier at hindi pinatakbong joint venture upang maipatupad, maihatid, masubaybayan, at matanggap ang mga natukoy na kakulangan hinggil sa nabanggit sa itaas, kabilang ang kanilang mga hanay ng supply.