



BP İş Hakları ve Modern Kölelik İlkeleri

BP İş Hakları ve Modern Kölelik İlkeleri

Uluslararası Çalışma Örgütü Çalışma Haklarına İlişkin Temel Sözleşmeler doğrultusunda işçi haklarına saygı göstermeye kararlıyız ve yüklenicilerimizin, tedarikçilerimizin ve katıldığımız ortak girişimlerin de aynısını yapmasını bekliyoruz.

Beklentimiz; operasyonlarımız, ortak girişimlerimiz ve tedarik zincirlerimizdeki çalışanların çocuk işçiliği, zorla çalıştırma, insan ticareti, kölelik veya kulluk, ayrımcılık veya taciz gibi taciz edici ya da insanlık dışı uygulamalara maruz kalmamasıdır. Aşağıdaki ilkeler, yüklenicilerimiz ve tedarikçilerimiz de dahil olmak üzere, bu beklenti üzerindeki performansı kontrol etmeye çalışırken işletmelerimize yardımcı olmayı amaçlamaktadır.

1. Şartlar: İşçiler işe yerleştirilmeden önce, anladıkları bir dilde ve işe alım noktasında sürekli olarak idame edilen terimler doğrultusunda net, yazılı istihdam şartlarına sahip olacaktır.¹

2. Hukuki durum: İşçiler, işverenleri için çalışmaya ve gerekli vizeler, çalışma izinleri ve gerek duyulan benzeri resmi belgeleri ellerinde bulundurmaya yasal olarak yetkilidir.

3. Gençlerin Korunması: 15 yaşın veya yasal asgari çalışma yaşının (hangisi daha yüksekse) altındaki işçiler doğrudan veya dolaylı olarak işe alınamaz.

4. Ücretler: İşverenler ücretin uygulanma veya tahsil edilme şekli veya yeri ne olursa olsun işçilerin işe alımıyla ilgili tüm masraf ve ücretlerden sorumludur. İşçiler, ödeme yöntemine veya kim tarafından tahsil edildiğine bakılmaksızın, herhangi bir işe alım ücreti veya başka bir ücret² ödemez. İşçiler, bir işi güvence altına almak ya da hizmetin devam ettirilmesi için yasa dışı ücret kesintilerine tabi tutulmazlar ya da disiplin önlemi olarak orantısız para cezalarına maruz kalmazlar.

5. Pasaportlar ve evraklar: İşçi pasaportu, seyahat kimlik belgesi veya çalışma izni belgeleri alıkonulmaz. Çalışanlar pasaportlarını veya diğer evraklarını içtenlikle işverenlere vermeyi seçerlerse talep ettiklerinde ceza veya gecikme olmaksızın serbestçe bu belgelere erişebilirler.

6. Serbest hareket: İşçiler, makul bir bildirimde bulunarak, cezalandırılmaksızın istihdam ilişkisini sonlandırmakta serbesttirler. İşçilerin makul güvenlik ve emniyet nedenleri dışında iş sahalarından veya işten ayrılmaları engellenmez.

7. Ödeme: İşçilere, çalışma şartlarına uygun şekilde, zamanında ödeme yapılır. Ücretler, sosyal haklar ve fazla mesai oranları asgari olarak ulusal yasal standartları karşılar. Ödenen ücretler ve çalışılan saatler bir zaman tutma sistemi aracılığıyla doğru şekilde kaydedilir.

8. Çalışma süresi ve dinlenme: İşçilerin makul olmayan saatler, yasal sınırların ötesinde saatler veya uygun molalar ve tanımlanmış izin süreleri olmadan çalışmaları zorunlu tutulamaz.

9. Şikayet: İşçilerin anonim de dahil olmak üzere şikayette bulunabileceği ve endişelendikleri konu hakkında uygun yanıtlar ve zamanında güncellemeler alabileceği bir şikayet süreci mevcuttur. Endişeler; misilleme, ayrımcılık veya taciz korkusu olmadan herhangi bir süreçle (resmi veya gayri resmi) dile getirilebilir.

10. Çalışma koşulları ve barınma: İşçiler güvenli ve hijyenik bir çalışma ortamında çalışır. Temiz tuvalet tesislerine, içme suyuna ve eğer uygunsa, gıda depolama için sıhhi tesislere erişim sağlanır. Eğer sağlanıyorsa barınma ve yemek olanakları temiz ve güvenli olup işçilerin temel ihtiyaçlarını karşılar.

11. Ayrımcılık ve taciz: İstihdam uygulamalarında ırk, kast, ulusal köken, din, yaş, engellilik, cinsiyet, medeni durum, cinsel yönelim, sendika üyeliği veya siyasi bağlantı veya yasaların yasakladığı başka herhangi bir özelliğe dayalı ayrımcılık yoktur. Fiziksel istismar veya ceza, fiziksel istismar tehdidi, cinsel veya diğer taciz ve sözlü istismar veya diğer yıldırma biçimlerine göz yumulmaz.

12. Örgütlenme Özgürlüğü: İşçilerin sendikalar veya çalışma konseyleri tarafından temsil edilmeyi seçtiği durumlarda, yerel yasalara uygun olarak, işverenler, çalışanların kendilerini temsil etmesini tercih ettikleri organlarla iyi niyetle iş birliği yapacaklardır.

13. Kontroller: Yükleniciler, tedarikçiler ve işletilmeyen ortak girişimler, tedarik zincirleri de dahil olmak üzere yukarıdakilerle ilgili tanımlanmış eksikliklerin uygulanması, iletilmesi, izlenmesi ve giderilmesi için yeterli süreçler ve kontroller geliştirir ve sürdürür.

Bu ilkeler ile yasal bir gereklilik veya toplu sözleşme arasında bir fark olduğu takdirde, iç hukuku veya toplu sözleşmeyi ihlal etmeden işçilere daha fazla koruma sağlayan hükmü uygulamaya çalışın.

¹ Sözleşmeler asgari olarak şu unsurları içerir: işveren, işin niteliği, fazla mesai saatleri dahil beklenen düzenli çalışma saatleri, ücret oranları, yasal ücret kesintileri, ücret döngüsü ile fazla mesai, izin hakkı ve dinlenme günleri dahil yan haklar, işçinin kendi ülkesine geri dönüşüyle ilgili hükümler.

² Ücretler şunları kapsar: işe alım, fesih, yerleştirme, vize veya çalışma izinleri, resmi harçlar, tıbbi muayeneler, uçak bileti ücretleri veya diğer uluslararası ulaşım yöntemleriyle ilişkili maliyetler, güvence bedel ve senetleri, havalimanından veya iniş noktasından yatakhanelere veya tesislere taşıma.