



Quyền lao động và các nguyên tắc phòng chống nạn nô lệ hiện đại của BP

Quyền lao động và các nguyên tắc phòng chống nạn nô lệ hiện đại của BP

Chúng tôi cam kết tôn trọng quyền của người lao động, phù hợp với các Công ước cốt lõi của Tổ chức Lao động Quốc tế về Quyền tại nơi làm việc và kỳ vọng các nhà thầu, nhà cung cấp và các liên doanh chúng tôi tham gia cũng cam kết như vậy.

Kỳ vọng của chúng tôi là người lao động trong các hoạt động, liên doanh và chuỗi cung ứng của chúng tôi không phải chịu các hành vi lạm dụng hoặc vô nhân đạo, như lao động trẻ em, lao động cưỡng bức, buôn người, lao động nô lệ, phân biệt đối xử hoặc quấy rối. Các nguyên tắc dưới đây nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp của chúng tôi khi họ kiểm tra hiệu quả thực hiện theo kỳ vọng này, bao gồm cả với các nhà thầu và nhà cung cấp của chúng tôi.

1. Điều khoản hợp đồng: Trước khi triển khai công việc, người lao động nhận được các điều khoản việc làm rõ ràng, bằng văn bản, bằng ngôn ngữ họ hiểu và phù hợp với các điều khoản tại thời điểm tuyển dụng, luôn được duy trì nhất quán.¹

2. Tình trạng pháp lý: Người lao động được ủy quyền hợp pháp để làm việc cho người sử dụng lao động của họ và có thị thực, giấy phép lao động cần thiết cùng mọi giấy tờ pháp lý tương tự theo yêu cầu.

3. Bảo vệ người trẻ tuổi: Không được tuyển dụng trực tiếp hoặc gián tiếp người lao động dưới 15 tuổi hoặc tuổi làm việc tối thiểu hợp pháp (tùy theo tùy chọn nào cao hơn).

4. Phí: Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm cho tất cả các chi phí và lệ phí liên quan đến tuyển dụng người lao động bất kể cách thức hoặc địa điểm tính phí hoặc thu phí. Người lao động không phải đóng phí tuyển dụng hoặc các phí khác² bất kể phương thức thanh toán hoặc người thu phí. Người lao động không phải chịu các khoản khấu trừ lương bất hợp pháp, để đảm bảo có được một công việc hoặc tiếp tục làm việc, hoặc cũng không phải chịu các hình phạt tiền như một biện pháp kỷ luật.

5. Hộ chiếu và giấy tờ: Hộ chiếu lao động, giấy tờ tùy thân dùng cho việc di chuyển hoặc giấy phép lao động không bị giữ lại. Người lao động có thể chọn nộp hộ chiếu hoặc giấy tờ khác cho chủ lao động nếu họ thực sự đồng ý làm như vậy và có thể tự do lấy lại theo yêu cầu mà không bị phạt hoặc trì hoãn.

6. Tự do nghỉ việc: Người lao động được tự do chấm dứt việc làm khi gửi thông báo trước trong khoảng thời gian hợp lý mà không bị phạt. Người lao động không bị cấm rời khỏi nơi làm việc hoặc nghỉ việc, ngoại trừ lý do an toàn hoặc an ninh hợp lý.

7. Tiền lương: Người lao động được thanh toán lương đúng thời hạn theo các điều khoản lao động. Tiền lương, phúc lợi và tiền làm thêm giờ đáp ứng các tiêu chuẩn pháp lý quốc gia tối thiểu. Tiền lương được thanh toán và giờ làm việc được ghi lại chính xác thông qua hệ thống theo dõi giờ giấc.

Trong trường hợp có sự khác biệt giữa các nguyên tắc này và quy định pháp lý hoặc thỏa thuận tập thể, hãy tìm cách áp dụng điều khoản mang lại sự bảo vệ tốt hơn cho người lao động, mà không vi phạm luật pháp trong nước hoặc thỏa thuận tập thể.

¹ Hợp đồng tối thiểu phải bao gồm các yếu tố sau: người sử dụng lao động, tính chất công việc, giờ làm việc thường xuyên dự kiến, bao gồm cả giờ làm thêm, mức lương, khấu trừ lương hợp pháp, chu kỳ trả lương, phúc lợi, bao gồm cả làm thêm giờ, nghỉ phép và ngày nghỉ, điều khoản cho hồi hương.

² Các khoản phí bao gồm: các khoản tiền thanh toán liên quan đến tuyển dụng, chấm dứt lao động, sắp xếp việc làm, thị thực hoặc giấy phép lao động, thuế chính phủ, kiểm tra y tế, vé máy bay hoặc chi phí của phương thức di chuyển quốc tế khác, tiền bảo chứng và trái phiếu, di chuyển từ sân bay hoặc điểm xuống xe đến khu nhà ở hoặc cơ sở.

8. Giờ làm việc và giờ nghỉ: Người lao động không bắt buộc phải làm việc với số giờ không hợp lý, số giờ vượt quá giới hạn của pháp luật hoặc không có thời gian nghỉ thích hợp và thời gian nghỉ phép theo quy định.

9. Khiếu nại: Luôn sẵn có quy trình khiếu nại, trong đó người lao động có thể than phiền, kể cả theo cách ẩn danh, và nhận được các câu trả lời thích hợp cũng như cập nhật kịp thời về trạng thái giải quyết các mối quan ngại. Người lao động có thể nêu lên các mối quan ngại thông qua bất kỳ quy trình nào (chính thức hoặc không chính thức) mà không sợ bị trả thù, phân biệt đối xử hoặc quấy rối.

10. Điều kiện làm việc và chỗ ở: Người lao động có quyền hưởng một môi trường làm việc an toàn và vệ sinh. Người sử dụng lao động cung cấp cơ sở vệ sinh sạch sẽ, nước uống và các thiết bị hợp vệ sinh để lưu trữ thực phẩm nếu có thể. Nếu được cung cấp, chỗ ở và thực phẩm phải sạch sẽ, an toàn và đáp ứng nhu cầu cơ bản của người lao động.

11. Phân biệt đối xử và quấy rối: Không có sự phân biệt đối xử trong thực tiễn lao động dựa trên chủng tộc, đẳng cấp, nguồn gốc quốc gia, tôn giáo, tuổi tác, tình trạng khuyết tật, giới tính, tình trạng hôn nhân, khuynh hướng tình dục, tư cách thành viên công đoàn hoặc quan hệ chính trị hoặc bất kỳ đặc điểm nào khác bị pháp luật cấm. Lạm dụng thể chất hoặc hành vi kỷ luật về thể xác, đe dọa lạm dụng thể chất, quấy rối tình dục hoặc quấy rối và lạm dụng bằng lời nói hoặc các hình thức đe dọa khác không được dung thứ.

12. Tự do hiệp hội: Theo luật pháp địa phương, nếu người lao động chọn được đại diện bởi các công đoàn hoặc hội đồng công xưởng, chủ sử dụng lao động sẽ hợp tác với các cơ quan mà người lao động chọn đại diện cho họ.

13. Biện pháp kiểm soát: Các nhà thầu, nhà cung cấp và liên doanh không thuộc điều hành của BP phải phát triển và duy trì đầy đủ các quy trình và biện pháp kiểm soát để thực hiện, truyền đạt, giám sát và khắc phục các thiếu sót phát hiện được liên quan đến các vấn đề trên, kể cả trong chuỗi cung ứng của họ.