



مبادئ شركة بي بي بشأن حقوق العمال ومكافحة العبودية الحديثة

مبادئ شركة بي بي بشأن حقوق العمال ومكافحة العبودية الحديثة

نلتزم باحترام حقوق العمال، بما يتماشى مع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية التي تنظم الحقوق في مكان العمل ونتوقع من مقاولينا وموردينا والمشروعات المشتركة التي نشارك فيها الالتزام بها أيضًا.

نتوقع ألا يتعرض العمال في عملياتنا ومشروعاتنا المشتركة وسلاسل التوريد لدينا لأي ممارسات مسيئة أو غير إنسانية، مثل عمالة الأطفال أو العمل القسري أو الإتجار بالبشر أو العبودية أو الاستعباد أو التمييز أو المضايقات. وتهدف المبادئ التالية إلى مساعدة شركاتنا في جهودها لقياس الأداء بناءً على هذا التوقع، بما في ذلك لدى مقاولينا وموردينا.

1. شروط العمل: يتلقى العمال شروط عمل واضحة ومكتوبة باللغة التي يفهمونها قبل توزيعهم، وبما يتفق مع الشروط المقدمة عند التوظيف، ونحرص على الالتزام بها دائمًا¹.

2. الوضع القانوني: يحق للعمال قانونًا العمل لدى صاحب العمل ويملكون التأشيرات، وتصاريح العمل اللازمة، وأي متطلبات قانونية مماثلة تتعلق بالوثائق.

3. حماية صغار السن: لا يجوز تعيين العمال الذين تقل أعمارهم عن 15 عامًا أو الحد الأدنى القانوني لسن العمل (أيهما أعلى)، سواءً بشكل مباشر أو غير مباشر.

4. الرسوم: يتحمل أصحاب العمل المسؤولية عن جميع التكاليف والرسوم المرتبطة بتوظيف العمال بغض النظر عن طريقة أو مكان فرض الرسوم أو تحصيلها. ولا يدفع العمال رسوم التوظيف أو غيرها من الرسوم² بصرف النظر عن طريقة دفعها أو الجهة التي تقوم بتحصيلها. لا يتكبد العمال أي خصومات غير مشروعة من الأجور مقابل إلحاقهم بوظيفة أو الاستمرار في العمل، ولا تفرض عليهم أي عقوبات مالية غير متناسقة مع المخالفة كإجراء تأديبي.

5. جوازات السفر والأوراق: لا يجوز حجب أوراق العمال مثل جوازات السفر أو وثائق تحديد الهوية أو تصاريح العمل. ويمكن للعمال بمحض إرادتهم تقديم جوازات سفرهم أو غيرها من الأوراق لأصحاب العمل ويتمتعون بمطلق الحرية في الحصول عليها عند طلبها من دون أي عقوبة أو تأخير.

6. حرية التنقل: يحق للعمال إنهاء العمل بعد تقديم إخطار معقول من دون عقوبة. ولا يجوز منع العمال من ترك مواقع العمل أو الوظيفة باستثناء ما يكون لأغراض معقولة تتعلق بالسلامة أو الأمن.

7. الأجور: يحصل العمال على أجورهم في الوقت المحدد وفقًا لشروط العمل. ويجب أن تستوفي الأجور والمستحقات ومعدلات ساعات العمل الإضافية، كحد أدنى، المعايير القانونية الوطنية. ويتم تسجيل الأجور المدفوعة وساعات العمل بدقة من خلال أحد أنظمة تسجيل وقت العمل.

في حالة وجود اختلاف بين هذه المبادئ ومتطلب قانوني أو اتفاقية جماعية، يتم العمل على تطبيق الحكم الذي يوفر حماية أكبر للعمال، من دون انتهاك القانون المحلي أو الاتفاقية الجماعية.

1 تتضمن العقود كحد أدنى العناصر التالية: صاحب العمل، وطبيعة العمل، وساعات العمل العادية المتوقعة، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، ومعدلات الأجر، والخصومات القانونية من الأجر، ودورة الأجر، والمستحقات، بما في ذلك العمل الإضافي، واستحقاق الإجازة وأيام الراحة، ومخصصات العودة إلى الوطن.

2 تشمل الرسوم: المدفوعات المتعلقة بالتوظيف، وفسخ العقد، والتعيين النهائي، والتأشيرات أو تصاريح العمل، والرسوم الحكومية، والفحوص الطبية، ورسوم السفر الجوي أو تكاليف وسائل النقل الدولي الأخرى، وودائع وسندات الضمان، والنقل من المطار أو نقطة النزول إلى أماكن الإقامة أو المنشأة.

8. وقت العمل والاستراحة: لا يُطلب من العمال العمل لساعات غير معقولة، أو ساعات تتجاوز الحدود القانونية، أو من دون الحصول على فترات استراحة مناسبة وفترات إجازة محددة.

9. التنظيم: تُطبق إجراءات تظلم يمكن للعمال بموجبها تقديم شكاوى، بما في ذلك من دون الإفصاح عن هويتهم، وتلقي الردود الملائمة والتحديثات في الوقت المناسب بشأن الشكاوى. ويجوز الإعراب عن المخاوف من خلال أي عملية (سواءً أكانت رسمية أم غير رسمية) من دون خوف من انتقام أو تمييز أو مضايقة.

10. ظروف العمل والإقامة: تُوفر بيئة عمل آمنة وصحية للعمال. ويجب أن تتاح لهم إمكانية الوصول إلى مرافق نظيفة، ومياه صالحة للشرب وكذلك، عند الاقتضاء، مرافق صحية لتخزين الطعام. ويلزم أن يكون محل الإقامة والطعام، حال توفيرهما، نظيفين وأمنين ويلبيان الاحتياجات الأساسية للعمال.

11. التمييز والمضايقة: يُحظر ممارسة التمييز في العمل على أساس العرق أو الطائفة أو الأصل القومي أو الدين أو العمر أو الإعاقة أو الجنس أو الحالة الاجتماعية أو التوجه الجنسي أو العضوية النقابية أو الانتماء السياسي أو أي خاصية أخرى يحظرها القانون. ولا يُسمح بالاعتداء أو التأديب البدني، أو التهديد بالاعتداء البدني، أو التحرش الجنسي أو غيره من أشكال المضايقات والإساءة اللفظية، أو أي شكل آخر من أشكال الترهيب.

12. الحرية النقابية: وفقًا للقانون المحلي، إذا اختار العمال أن تمثلهم نقابات عمالية أو مجالس عمال، فسيتمتعون أصحاب العمل بنية حسنة مع الهيئات التي يختارها الموظفون بشكل جماعي لتمثيلهم.

13. الضوابط: يُطبق المقاولون والموردون والمشروعات المشتركة التي لا نديرها، إجراءات وضوابط ملائمة ويحافظون عليها لتحديد أوجه القصور المحددة والإبلاغ عنها ورصدها ومعالجتها في ما يتعلق بما ذكر أعلاه، بما في ذلك في سلاسل التوريد الخاصة بهم.