



**DUŽNA BRIGA
ZA LJUDSKA PRAVA
I COVID-19:
BRZA SAMOPROCENA
ZA POSLOVNI SEKTOR**

Pregled brze samoprocene

Socio-ekonomski potresi usled globalnog širenja bolesti COVID-19 dolaze u trenutku akutnih nejednakosti i ekološke krhkosti. Pandemija posebno teško pogađa ranjive i marginalizovane grupe, koje imaju manje resursa da se zaštite od zdravstvenih rizika, da pristupe zdravstvenoj zaštiti ili da plate osnovne potrepštine. Ako se poslovni sektor, vlada i civilno društvo ne okupe da preduzmu pravovremene i proaktivne mere, pandemija COVID-19 može da poništi veliki napredak koji je postignut na ostvarivanju Agende za održivi razvoj do 2030. godine i Ciljeva održivog razvoja.

Broj preduzeća koja se suočavaju sa bankrotom je bez presedana, što je dovelo do toga da milioni ljudi ostanu bez posla. U tom kontekstu, poverenje u izdržljivost globalne ekonomije, kao i normi i institucija koje je podržavaju, stavljeno je na ispit kao nikada do sada. Način na koji poslovni sektor odgovara na krizu – naročito ona preduzeća koja dobijaju državnu pomoć za nastavak poslovanja – oblikovaće stavove javnosti prema privatnom sektoru u narednim godinama.

Zapravo, mnoga preduzeća su odgovorila na izazov koji predstavlja COVID-19 tako što su obezbedila medicinske potrepštine, sprovela inicijative za dobrobit zaposlenih i ponudila pomoć pogođenim zajednicama. U nekim slučajevima, proizvođači preusmeravaju proizvodnju kako bi proizvodili spasonosne maske i respiratore koji su deficitarni. Te kompanije zaslužuju sve pohvale, i zaista, ovaj dokument je delom inspirisan obavezama i radnjama koje je preuzeo i preduzeo poslovni sektor. Međutim, vodeće kompanije takođe znaju da ne mogu samo dati doprinos javnom dobru, već se moraju pozabaviti i svim negativnim uticajima koji nedavne promene u njihovom poslovanju mogu imati na društvo i životnu sredinu. Te kompanije shvataju da je poštovanje ljudskih prava, posebno u teškim ekonomskim okolnostima, snažan odraz njihovih osnovnih vrednosti. One razumeju da je sprečavanje, ublažavanje i rešavanje negativnih uticaja na ljudska prava ključno za održavanje poverenja – sa klijentima, potrošačima, zaposlenima, akcionarima i zajednicama – dugo nakon što kriza prođe.

Iz tog razloga, UNDP je izradio jednostavan i pristupačan alat pod nazivom **Dužna briga za ljudska prava i COVID-19: Brza samoprocena za poslovni sektor (C19 brza samoprocena)**, kako bi pomogao poslovnom sektoru da uzme u obzir uticaje svog poslovanja na ljudska prava i da njima upravlja. Ova lista nije iscrpna i predstavlja potencijalne aktivnosti koje omogućavaju brzo, ali kontinuirano razmišljanje o rizicima po ljudska prava i uticajima koji su zajednički za mnoge grane privrede. Važno je da se C19 brza samoprocena ne shvati kao sveobuhvatni alat za procenu vođenja dužne brige za ljudska prava kao što je to navedeno u Osnovnim principima UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima. Umesto toga, ova procena se nudi kompanijama kao delimičan ali informativan prikaz aktivnosti vezanih za ljudska prava u specifičnom kontekstu COVID-19. Navedene aktivnosti se zasnivaju na relevantnim odredbama ugovora UN o ljudskim pravima, Osnovnih konvencija MOR i Osnovnim principima UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima. Dokument je organizovan tako da predstavlja ključne aktivnosti ili razmatranja u tri faze kriznog perioda povezanog sa COVID-19: priprema, odgovor i oporavak. Iako ova procena pruža početne smernice, UNDP preporučuje svim kompanijama da odmah razmotre sprovođenje sveobuhvatne procene uticaja na ljudska prava, kao odgovor na neposredne i dugoročne efekte COVID-19 na ljudska prava u njihovom poslovanju i lancima snabdevanja. Neke od ovih aktivnosti mogu biti prikladnije za veće kompanije u odnosu na manje, ali poslovni subjekti svih veličina imaju odgovornost da poštuju ljudska prava na osnovu Osnovnih principa UN. Za kompanije koje nemaju usvojene politike o ljudskim pravima, ovo može biti prilika da razmotre izvodljivost pismenog, javnog opredeljenja za sprečavanje, ublažavanje i rešavanje negativnih uticaja na ljudska prava.

C19 brza samoprocena je delom zasnovana na UNDP-ovoj Integriranoj ponudi za odgovor na COVID-19. Kroz okvir za „Pripremu, odgovor i oporavak“, UNDP aktivno podržava nabavku i snabdevanje osnovnim zdravstvenim potrepštinama, jačanje kapaciteta za upravljanje krizama i reagovanje na krize i rešavanje ključnih socijalnih i ekonomskih posledica širom sveta. Ovaj alat je ponuđen od strane programa za Poslovanje i ljudska prava u Aziji (**B+HR Azija**) i predstavlja zajednički proizvod projekta Omogućavanje održivog ekonomskog rasta kroz okvir Zaštiti, poštuju i ispravi koji finansira Evropska unija i projekta Promovisanje odgovornih poslovnih praksi kroz regionalno partnerstvo koji finansira Vlada Švedske.

BRZA SAMOPROCENA ZA COVID-19

Bezbednost i zdravlje na radu

Aktivnosti	Faze		
	Priprema	Odgovor	Oporavak
Izradite, testirajte, uspostavite delotvoran plan pripremljenosti za vanredne situacije koji sadrži protokole za odgovor na COVID-19 ⁱ	<input type="checkbox"/>		
Osigurajte pristup zdravstvenoj zaštiti i sanitetskom materijalu, uključujući zaštitni materijal kao što su maske za lice, svim radnicima bez ikakve diskriminacije na osnovu pola, rase, veroispovesti, jezika, nacionalnosti, invaliditeta, migrantskog statusa, seksualnog opredeljenja, rodnog identiteta ili pripadnosti društvenoj grupi suočenoj sa marginalizacijom/stigmatizacijom ⁱⁱ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Redovno čistite i dezinfikujte sva radna okruženja i javne prostore, kupatila, spavaonice, kantine kako biste osigurali zdravlje i sigurnost svih radnika i potrošača ⁱⁱⁱ	<input type="checkbox"/>		
Svim zaposlenima obezbedite pristup čistom toaletu, sapunu, pristup vodi za piće i, kada je to potrebno, sanitarnim uslovima za skladištenje hrane ^{iv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obezbedite zdravstvenu i zaštitnu opremu koja ispunjava relevantne standarde bezbednosti i zdravlja na radu, uključujući maske i zaštitnu opremu u bolnicama i klinikama ^v	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Obezbedite ženama odgovarajući zaštitnu opremu prilagođenu njihovim potrebama (na primer, zaštitna oprema u ženskim veličinama) i obezbedite pristup higijenskim proizvodima i rodno osetljivim prostorijama ^{vi}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Zaštitite radnike – naročito starije radnike, trudnice ili radnike koji imaju postojeće zdravstvene probleme – od izlaganja nebezbednom ili štetnom radnom okruženju, uključujući područja sa visokim rizikom od izloženosti COVID-19 ^{vii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Sprovedite procene rizika i pokrenite inicijative za eliminisanje ili smanjenje profesionalnih rizika za porodilje i trudnice, uključujući izlaganje infekciji COVID-19 ^{viii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Omogućite zaposlenima da kontaktiraju porodicu i prijatelje u svojim rodnim gradovima/mestima i postarajte se da radnici na drugi način nisu izolovani od svoje mreže podrške^{ix}

Pratite mere kako bi se osiguralo da mladi radnici i drugi radnici sa ograničenim sposobnostima da daju saglasnost na osnovu dostupnih informacija nisu angažovani u opasnim radnim uslovima, uključujući uslove u kojima postoji veća verovatnoća od izloženosti infekciji COVID-19^x

U farmaceutskim kompanijama ili onima koje proizvode medicinsku opremu, postarajte se da lekovi i medicinska oprema ostanu javno dostupni i finansijski pristupačni ugroženim grupama^{xi}

Postarajte se da radne prostorije i svi objekti za stanovanje zaposlenih koje obezbeđuje kompanija omogućavaju radnicima da praktikuju socijalno distanciranje^{xii}

Postarajte se da su sve razumne mere za eliminisanje ili smanjenje rizika po zaposlene sprovedene u konsultaciji sa zaposlenima, uključujući preporuke date od strane radnika i/ili odbora za bezbednost i zdravlje (ili njihovih predstavnika) tokom krize usled COVID-19. Ako je to moguće, konsultujte se sa sindikatima, OCD, nacionalnim institucijama za ljudska prava i drugim relevantnim akterima^{xiii}

Osigurajte redovne aktivnosti za podizanje svesti i obuke o politikama bezbednosti i zdravlja na radu u vezi sa COVID-19 za sve zaposlene, uključujući zaposlene po ugovoru o radu i honorarne radnike^{xiv}

	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Radna prava

Aktivnosti

Faze Priprema Odgovor Oporavak

Pripremite plan kako biste osigurali da radnici ne budu otpušteni. Ako radnici moraju biti otpušteni, osigurajte da oni ne budu otpušteni bez nadoknade i bez proceduralnih zaštitnih mera, posebno u slučaju radnika koji radne na dnevnicu^{xv}

<input type="checkbox"/>		
--------------------------	--	--

Postarajte se da tokom i nakon kriznog perioda usled COVID-19 radnici budu plaćeni u skladu sa uslovima iz njihovog ugovora, kao i da im se isplati prekovremeni rad ako je potreban, pod uslovima koji su u skladu sa lokalnim i međunarodnim standardima rada i, kada je to primenljivo, u sprezi sa vladinim planovima za pomoć^{vi}

Kada se poslovanje ponovo proširi, razmotrite zapošljavanje radnika koji su otpušteni tokom krize, ili ako zapošljavate nove radnike, postarajte se da oni ne budu diskriminisani na osnovu pola, rase, veroispovesti, jezika, nacionalnosti, invaliditeta, migrantskog statusa, seksualnog opredeljenja, rodnog identiteta ili pripadnosti društvenoj grupi suočenoj sa marginalizacijom/stigmatizacijom^{vii}

Osigurajte da radnici za koje je utvrđeno da su zaraženi COVID-19 tokom perioda nezaposlenosti ili bolesti ne budu diskriminisani tokom perioda zapošljavanja^{viii}

Isplaćujte dnevnice radnicima tokom celog trajanja krize, umanjene ako je to neophodno, čak i nakon smanjenja obima ili obustave poslovanja^{ix}

Isplaćujte zarade radnicima tokom perioda kada su bolesni ili ne mogu da dolaze na posao, uključujući periode samoizolacije^x

Postarajte se da se odbici od dnevnica ili plate zbog lečenja od COVID-19 ili povezanih bolesti ne odbijaju bez znanja i saglasnosti zaposlenog, kako bi se izbegli uslovi koji omogućavaju dužničko ropstvo^{xi}

Sprečite odbitke od plate zbog testiranja i lečenja COVID-19 ili povezanih bolesti bez znanja i saglasnosti zaposlenog^{xii}

Postarajte se da žene primaju jednaku platu za jednak rad, kako tokom krize usled COVID-19, tako i nakon krize^{xiii}

Prepoznajte žene kao pružaoce neplaćenih poslova staranja i prilagodite se njihovim potrebama kroz fleksibilno ili skraćeno radno vreme kada povećavate proizvodnju^{xiv}

Obezbedite fleksibilnost za rad od kuće za roditelje sa decom ili druge zaposlene kako bi se osigurala bezbednost i poštovanje propisa o socijalnom distanciranju^{xv}

Sprečite upotrebu dečijeg rada za popunjavanje praznina koje su posledica odsustva ili smanjenja broja dostupnih zdravih odraslih radnika zbog okolnosti do kojih je doveo COVID-19^{xvi}

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Posebno razmotrite osobe sa invaliditetom koje su takođe pogođene bolešću COVID-19, kako bi se osiguralo njihovo prvo ili ponovno stupanje u radnu snagu^{xxvii}

Postarajte se da se ne zadržavaju lične isprave, putne isprave i/ili druge isprave zaposlenih. Omogućite zaposlenima da se vrate kući, kada to dozvoljavaju državni zakoni, uredbe ili mere vezane za javno zdravstvo / vanredne situacije^{xxviii}

		<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Uticaji na životnu sredinu i zajednicu

Aktivnosti

Faze Priprema Odgovor Oporavak

Preduzmite mere predostrožnosti kako biste se postarali da vaše poslovanje dodatno ne ugrožava zdravlje potrošača ili javnosti^{xxix}

Postarajte se da se relevantne informacije o rizicima od COVID-19, koji potencijalno proizilaze iz poslovnih aktivnosti, podele sa potrošačima i javnošću kako bi im se omogućilo da preduzmu potrebne mere predostrožnosti^{xxx}

Osigurajte poštovanje svih protokola zaštite životne sredine pri ispuštanju toksičnih i opasnih materija, uključujući nošenje maski za lice, LZO i rukavica; objasnite radnicima da pravilno odlaganje ostaje prioritet čak i u doba krize^{xxxi}

Nakon krize izvršite procenu toga kako su na zajednice uticala otpuštanja i po potrebi preduzmite radnje za ublažavanje ili uklanjanje posledica^{xxxii}

Postarajte se da tokom krize usled COVID-19 ne dođe do kršenja imovinskih prava i imovinskog interesa okolnih zajednica^{xxxiii}

<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>		
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>

Zaštita privatnosti

Aktivnosti	Faze		
	Priprema	Odgovor	Oporavak
Privatne informacije o potrošačima ili javnosti dostavljajte Vladi, na primer putem telekomunikacija ili pružanja zdravstvene zaštite, samo kada se koriste za svrhe odgovora na pandemiju COVID-19 i u skladu sa relevantnim pravnim okvirima. Obelodanjene informacije bi trebalo da budu ograničene u obimu i vremenski vezane za COVID-19 ^{xxxiv}		<input type="checkbox"/>	
Izradite politike kojima se osigurava da imena i kontakt informacije radnika za koje se utvrdi da su zaraženi COVID-19 ne budu obelodanjene drugim zaposlenima ili javnosti, osim uz saglasnost radnika ili ako to zahteva vlada u skladu sa važećim zakonima ^{xxxv}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organizujte obuke ili kurseve za obnovu znanja za osoblje privatnog obezbeđenja u vezi sa poštovanjem ljudskih prava u standardnim operativnim procedurama, naročito za osoblje koje je uključeno u postupke provere postojanja bolesti COVID-19 ^{xxxvi}		<input type="checkbox"/>	

Sprečavanje stigmatizacije i diskriminacije

Aktivnosti	Faze		
	Priprema	Odgovor	Oporavak
Postarajte se da kada zaposlenima bude dozvoljeno da se vrate na posao oni ne budu diskriminirani ili stigmatizovani ^{xxxvii}			<input type="checkbox"/>
Uspostavite procedure za borbu protiv širenja lažnih ili pogrešnih informacija kako bi se sprečili strah i stigmatizacija marginalizovanih grupa među zaposlenima ^{xxxviii}	<input type="checkbox"/>		
Postarajte se da su zaposleni upućeni u odgovorno korišćenje društvenih medija, kako bi ste se izborili sa širenjem dezinformacija, straha i predrasuda u radnom okruženju ^{xxxix}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Postarajte se da manjine, migranti i druge ugrožene grupe nisu na negativan način povezani sa COVID-19 u oglašavanju, marketinškim kampanjama ili korporativnim komunikacijama, kako bi se sprečilo promovisanje stereotipa, dezinformacija ili stigmatizacije marginalizovanih grupa ^{xl}		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Pitanja vezana za korporativne politike i rukovodstvo

Aktivnosti	Faze		
	Priprema	Odgovor	Oporavak
Javno se obavežite na poštovanje ljudskih prava na veb sajtu kompanije ili u materijalima za komunikaciju ^{xli}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Izradite politiku zaštite ljudskih prava i postarajte se da se relevantnim akterima unutar i van kompanije prenese posvećenost poštovanju ljudskih prava ^{xlii}			<input type="checkbox"/>
Redovno izveštavajte i promovišite transparentnost u vezi sa korporativnim odlukama i informacijama za zaposlene vezanim za COVID-19 ^{xliii}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Obezbedite trenutnu i adekvatnu nadoknadu kroz efikasne mehanizme za podnošenje pritužbi zbog kršenja ljudskih prava u poslovanju koja potiču iz krize usled COVID-19 ^{xliv}			<input type="checkbox"/>
Uspostavite pristupačan mehanizam za podnošenje pritužbi i/ili se postarajte da postojeći mehanizmi poput telefonskih linija imaju opciju za prijavljivanje problema koji proističu iz COVID-19 i da su dostupni svim zaposlenima i potrošačima ^{xlv}	<input type="checkbox"/>		
Blagovremeno vršite uplate i/ili dajte opciju duže valute plaćanja malim i srednjim dobavljačima i prodavcima kako bi oni opstali tokom krize usled COVID-19, a u skladu sa važećim vladinim politikama pomoći ^{xlvi}		<input type="checkbox"/>	
Ne raskidajte ugovore sa dobavljačima, naročito malim i srednjim preduzećima, kada god je to moguće ^{xlvii}		<input type="checkbox"/>	
Proverite poštovanje načela dužne brige za ljudska prava kod svih novih dobavljača u lancu nabavke ^{xlviii}			<input type="checkbox"/>

Kontakt

C19 brza samoprocena je živ dokument jer je kriza usled COVID-19 još uvek u toku i tek treba u potpunosti identifikovati prirodu i obim rizika. Ako imate komentare ili želite da date doprinos za buduće verzije dokumenta, javite nam se.

Tim B+HR Azija je dostupan za dodatne smernice i alate. Sva pitanja ili zahteve za dalju pomoć šalžite na sledeću adresu: Sophia Areias, specijalista za odgovorno poslovno angažovanje, sophia.areias@undp.org.

Dodatni resursi za poslovanje i ljudska prava

Livio Sarandrea, glavni savetnik i vođa tima B+HR Azija, livio.sarandrea@undp.org

Sean Lees, specijalista za poslovanje i ljudska prava, sean.lees@undp.org

Harpreet Kaur, specijalista za poslovanje i ljudska prava, harpreet.kaur@undp.org

Posetite sajt B+HR Azija [na ovoj adresi](#)



Finansira
Evropska unija



Uz podršku Vlade Švedske



Ovaj dokument je izrađen uz finansijsku pomoć Evropske unije i Vlade Švedske. Stavovi izneseni u ovom dokumentu ne odražavaju zvanično mišljenje Evropske unije, Vlade Švedske ili UNDP-a

- ⁱ Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951
- ⁱⁱ Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7; MOR, Konvencija o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja, 1958 (br. 111); Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951
- ⁱⁱⁱ Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7; Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951
- ^{iv} Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7; Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951
- ^v Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7; Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951
- ^{vi} Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7; Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951
- ^{vii} Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7; Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951; Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, 18. decembar 1979.
- ^{viii} Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7; Deklaracija MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenoj primeni i praćenju, 1998;
- ^{ix} Konvencija MOR o ukidanju svih oblika prinudnog ili prisilnog rada (105), 1957
- ^x Konvencija MOR o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa, 1973 (br. 138); Konvencija MOR o najgorim oblicima dečijeg rada, 1951 (br. 100); MOR, Poboljšanje sigurnosti i zdravlja mladih radnika, 28. april 2018. godine, [dostupno ovde](#)
- ^{xi} Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 12; OHCHR, Smernice u vezi sa ljudskim pravima za farmaceutske kompanije u pogledu pristupa lekovima, 27. jul 2015.
- ^{xii} Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica, 19. decembar 1990.
- ^{xiii} Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951
- ^{xiv} Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951
- ^{xv} Deklaracija MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenoj primeni i praćenju, 1998; MOR, Osnovne konvencije, 2003, [dostupne ovde](#).
- ^{xvi} Deklaracija MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenoj primeni i praćenju, 1998; MOR, Osnovne konvencije, 2003, [dostupne ovde](#).
- ^{xvii} MOR, Konvencija o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja, 1958 (br. 111)
- ^{xviii} Deklaracija MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenoj primeni i praćenju, 1998; MOR, Osnovne konvencije, 2003, [dostupne ovde](#).
- ^{xix} Deklaracija MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenoj primeni i praćenju, 1998; MOR, Osnovne konvencije, 2003, [dostupne ovde](#).
- ^{xx} Deklaracija MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenoj primeni i praćenju, 1998; MOR, Osnovne konvencije, 2003, [dostupne ovde](#).
- ^{xxi} Konvencija MOR o ukidanju svih oblika prinudnog ili prisilnog rada (105), 1957
- ^{xxii} Deklaracija MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenoj primeni i praćenju, 1998; MOR, Osnovne konvencije, 2003, [dostupne ovde](#).
- ^{xxiii} Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7; MOR, Konvencija o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, 1951 (br. 100)
- ^{xxiv} Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, 18. decembar 1979.
- ^{xxv} Deklaracija MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenoj primeni i praćenju, 1998; MOR, Osnovne konvencije, 2003, [dostupne ovde](#). Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, 1976, član 7
- ^{xxvi} Konvencija MOR o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa, 1973 (br. 138); Konvencija MOR o najgorim oblicima dečijeg rada, 1951 (br. 100)
- ^{xxvii} Konvencija o pravima osoba sa invaliditetom, 2008

- xxviii Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica, 19. decembar 1990; Konvencija MOR o ukidanju svih oblika prinudnog ili prisilnog rada (105), 1957
- xxix Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xxx Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xxxi Konvencija MOR o zaštiti na radu i zdravstvenoj zaštiti (br. 155), 1951; Međunarodna konvencija o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih porodica, 19. decembar 1990.
- xxxii Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xxxiii Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, član 17; Protokol uz Konvenciju za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, 1952. godina, član 1.
- xxxiv MOR, Zaštita ličnih podataka radnika, Kodeks ponašanja MOR, 1997, [dostupan ovde](#).
- xxxv MOR, Zaštita ličnih podataka radnika, Kodeks ponašanja MOR, 1997, [dostupan ovde](#).
- xxxvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011; MOR, Zaštita ličnih podataka radnika, Kodeks ponašanja MOR, 1997, [dostupan ovde](#).
- xxxvii MOR, Konvencija o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja, 1958 (br. 111)
- xxxviii MOR, Konvencija o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja, 1958 (br. 111)
- xxxix MOR, Konvencija o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja, 1958 (br. 111);
- xl MOR, Konvencija o zabrani diskriminacije u oblasti zapošljavanja i zanimanja, 1958 (br. 111);
- xli Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlii Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xliiii Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xliv Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011
- xlvi Osnovni principi UN u vezi sa poslovanjem i ljudskim pravima, 2011