

Zásady skupiny Randstad

Lidská práva.



Zásady dodržování lidských práv.

Květen 2019

Funkce: Představenstvo

Dokument č.: HRP verze 1 27052019

1. účel

V souladu s našimi klíčovými hodnotami a strategií Human Forward je společnost Randstad toho názoru, že každý má právo na to, aby s ním bylo zacházeno důstojně a s úctou. Jako globální lídr v oblasti zajišťování lidských zdrojů uznáváme svou úlohu ve společnosti a naši odpovědnost za dodržování lidských práv. Stanovili jsme si závazek předcházet nebo zmírňovat nepříznivé dopady na lidská práva, které jsou způsobeny naší činností nebo službami, a řešit je, pokud již nastanou.

Společnost Randstad je signatářem iniciativy OSN Global Compact a respektuje a podporuje její zásady, včetně těch, které se týkají lidských práv a pracovních podmínek. Společnost Randstad podporuje rámec „Ochrany, respektování a nápravy“, včetně zásad pro podnikání a lidská práva, schválený Radou OSN pro lidská práva. Pro společnost Randstad znamená odpovědnost za dodržování lidských práv také dodržování Mezinárodní listiny lidských práv a základních práv stanovených v Deklaraci Mezinárodní organizace práce (MOP) o základních zásadách a právech při práci (viz příloha těchto a dalších příslušných dokumentů).

Příslušné zásady a práva MOP týkající se práce, které jsou také v souladu s našimi klíčovými hodnotami a zakotveny v našich Obchodních zásadách, jsou následující:

Svoboda sdružování a právo na kolektivní vyjednávání, odstranění všech forem nucené nebo povinné práce, účinné zrušení dětské práce a odstranění diskriminace v zaměstnání a povolání.

V těchto Zásadách stanovujeme hlavní principy dodržování lidských práv, pokud jde o společnost Randstad, její zaměstnance, vedoucí pracovníky a ředitele (dále společně jen „zaměstnance“) a veškeré uchazeče o zaměstnání a také i očekávání externích zainteresovaných stran.

Tyto zásady jsou v souladu s Obchodními zásadami společnosti Randstad, zejména:

1. Známe a dodržujeme zákony, které řídí naše podnikání, mezinárodní zásady ochrany lidských práv a vnitřní politiky a postupy společnosti Randstad.
8. S ostatními zacházíme spravedlivě, jednáme s péčí a uvážením a respektujeme lidská práva. Netolerujeme jakékoli zastrašování ani obtěžování.
9. Respektujeme právo na soukromí, zajišťujeme ochranu důvěrných informací a důvěrné informace ostatních nezneužíváme k našemu prospěchu.

11. Oceňujeme rozmanitost a inkluzi. Poskytujeme rovné příležitosti a nediskriminujeme na základě věku, barvy pleti, zdravotního postižení, pohlaví, rodinného stavu, národnosti, rasy, etnického původu, náboženství, kultury, sexuální orientace nebo jiných irelevantních či nezákonných charakteristik.

14. Zdraví a bezpečnosti vnímáme jako jednu priorit. To zahrnuje jak naše stávající, tak budoucí možné pracovníky (i dočasné).

2. co děláme a co očekáváme od našich interních a externích zainteresovaných stran

Lidé jsou jádrem našich služeb. Naším hlavním cílem je do roku 2030 ovlivnit pracovní životy 500 milionů lidí. V rámci naší činnosti očekáváme, že naši zaměstnanci pochopí a budou podporovat význam našich lidskoprávních závazků ve vztahu ke všem zainteresovaným stranám, a to jak v rámci skupiny Randstad, tak ve všech externích obchodních vztazích. To zahrnuje veškeré spolupracovníky, uchazeče, klienty, dodavatele a další zainteresované strany, se kterými naši zaměstnanci přicházejí do styku během své práce.

Stanovili jsme si zvláštní závazek chránit ty skupiny lidí, které jsou na trhu práce nejzranitelnější. Zranitelné skupiny se mohou lišit v jednotlivých zemích nebo regionech a mohou zahrnovat děti, osoby se zdravotním postižením, migrující pracovníky, členy komunity LGBTI+, původní obyvatelstvo, rasové a etnické menšiny a dlouhodobě nezaměstnané.

2.1 zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání

Naše zaměstnance podporujeme v tom, aby podnikali kroky, které zabrání situacím, kdy by se společnost Randstad podílela nebo přispívala k porušování lidských práv v rámci naší činnosti, poskytování služeb nebo obchodních vztahů s pracovníky, uchazeči, dodavateli, osobami samostatně výdělečně činnými a dalšími osobami. Všechny tyto osoby mohou očekávat, že z naší strany budou chráněni před porušováním lidských práv, a stejně tak očekáváme, že budou dodržovat naše zásady.

Všichni noví zaměstnanci dostávají informace o těchto Zásadách během zaškolení a každý stávající zaměstnanec společnosti Randstad je povinen absolvovat povinné, udržovací školení o zásadách dodržování lidských práv v rozsahu, ve kterém se týkají jejich pracovních úkolů.

2.2 management

Členové managementu, včetně ředitelů a vedoucích pracovníků, mají stanoveny další povinnosti. Jsou odpovědní za to, že jednájí v souladu s klíčovými hodnotami společnosti Randstad a dohlížejí na dodržování těchto Zásad. To také znamená, že jsou zodpovědní za podporu úsilí těch, kteří jim předkládají zprávy, vysvětlování našich Zásad svým týmům a zajišťování dodržování souladu v rámci své oblasti odpovědnosti, což nutně vyžaduje aktivní komunikaci.

2.3 klienti a dodavatelé

Když jednáme s našimi klienty, očekáváme, že budou chovat v souladu se všemi příslušnými zásadami ochrany lidských práv, zejména s těmi, které mohou mít dopad na naše uchazeče o zaměstnání a zaměstnance. Vždy požadujeme veškeré informace o otázkách nebo situacích, které mohou ovlivnit pracovní podmínky našich uchazečů o zaměstnání, a diskutujeme o případných otázkách lidských práv, jejich porušování nebo podezření na porušování. Porušení zásad ochrany lidských práv ze strany našich klientů může vést k tomu, že s nimi společnost Randstad přestane spolupracovat. Naším cílem je podporovat naše klienty při naplňování jejich vlastních závazků v oblasti lidských práv, zejména v oblastech rozmanitosti a inkluze, ochrany zdraví a bezpečnosti a zákazu diskriminace.

Při kontaktu s našimi dodavateli (včetně zástupců, smluvních partnerů a jejich vlastních dodavatelů a subdodavatelů), jak je stanoveno v našem Globálním dodavatelském kodexu, očekáváme, že budou jednat v souladu se všemi příslušnými zásadami ochrany lidských práv. Společnost Randstad může tyto subjekty auditovat a v případě zjištění nesouladu požadujeme nápravná opatření na zmírnění rizik a řešení následků. V případě pokračujícího nedodržování je s příslušným dodavatelem ukončena spolupráce.

3. hlavní zásady společnosti Randstad

Vzhledem k povaze našich služeb se zaměřujeme na určitá lidská práva, jelikož na ně mohou mít naše činnosti a obchodní vztahy největší negativní dopad. Společně s našimi interními a externími zainteresovanými stranami jsme proto určili nejdůležitější oblasti zájmu. Ty uvádíme níže.

3.1 naše zásady

rozmanitost a inkluze

Ceníme si rozmanitosti lidí a myšlení a uvědomujeme si kulturní rozdíly. Různorodé myšlenky, kultury a perspektivy odstraňují podvědomé překážky a pomáhají budovat lépe fungující a vyváženější pracovní týmy. Inkluze je odrazem naší podnikové kultury, ve které se jednotlivci mohou cítit ceněni, respektováni a podporováni. Naše ochota a schopnost rozpoznat, pochopit, respektovat a plně využít jedinečné vlastnosti každého pracovníka jim pomáhá dosáhnout jejich nejvyššího potenciálu. Inkluze je jedním z předpokladů inovace a úspěchu, jelikož podporuje ty správné podmínky pro dosažení optimálního výkonu. To je vyjádřeno v naší aktivní a výslovné podpoře konkrétních skupin a témat, jako je komunita LGBTI+, komunita mladých profesionálů, genderová rovnost atd.

Podrobnosti o našem přístupu k rozmanitosti a inkluzi naleznete v Zásadách rozmanitosti a inkluze skupiny Randstad.

Ve společnosti Randstad máme jedinečnou pozici, abychom mohli prosazovat rozmanitost jako prostředek k vytváření nových příležitostí pro zaměstnanost a hospodářský rozvoj v globálním měřítku.

zákaz diskriminace a rovné příležitosti

Čin nebo praxe jsou považovány za **diskriminační**, pokud přímo nebo nepřímo¹ nespravedlivě znevýhodňují osoby na základě charakteristik, které nejsou pro danou situaci relevantní (např. věk, barva pleti, zdravotní postižení, genderová identita, rodinný stav, národnost, rasa, etnický původ, víra, kulturní pozadí, sexuální orientace nebo jakékoli jiné irelevantní nebo nezákonné určování charakteristik).

Naším cílem je zajistit, aby se s každým (uchazečem nebo zaměstnancem) ve společnosti Randstad zacházelo spravedlivě a důstojně a aby tyto osoby nebyly diskriminovány na základě irelevantních charakteristik. To platí i pro naše vztahy s klienty a dodavateli.

Jsmo odhodláni poskytovat rovné příležitosti ve všech fázích zaměstnání, včetně procesů naboru a ukončování pracovního poměru, poskytování příležitostí pro růst, rozvoj a povýšení, výběru zaměstnanců pro školicí programy a stanovování odměn a benefitů. To zahrnuje i zajištění toho, aby se naši klienti vyhýbali diskriminaci ve vztahu k našim uchazečům o zaměstnání nebo zaměstnancům, a umožňuje našim zaměstnancům ukončit obchodní vztah s klienty, kteří se dopouštějí diskriminačních praktik. Konfrontujeme každého klienta, který se pokusí učinit diskriminační objednávku našich služeb, a uchazečům žádné takovéto nabídky nezasíláme: buď je objednávka v souladu se zákony, nebo ji odmítneme.

Není vždy jednoduché určit, zda není poptávka služeb pro určitou skupinu diskriminační. Klient může například zohledňovat přízvuk, pokud je to klíčový faktor pro výkon daných pracovních činností. Znalost místního jazyku by měla odrážet skutečnou úroveň znalostí požadovaných pro požadované pracovní místo. Někdy se může jednat o požadavek na bezpečnost na pracovišti nebo o vhodnost pro konkrétní pracovní úkol – každý požadavek klienta musí být posuzován případ od případu, aby se zabránilo nepřímé diskriminaci.

Očekáváme, že naši zaměstnanci budou o svých případných pochybnostech diskutovat interně se svými kolegy nebo vedoucími pracovníky, případně se obrátí na právní oddělení.

zákaz obtěžování, zastrašování nebo šikanování

Obtěžování, zastrašování nebo šikanování je nežádoucí fyzické, verbální nebo jiné jednání, které narušuje důstojnost nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, ponižující nebo urážlivé pracovní prostředí. To může zahrnovat urážlivé nebo ponižující poznámky, zneužívání moci, nevhodné dotyky, nežádoucí sexuální chování či jiné nevhodné chování.

Ceníme si respektu mezi pracovníky v pracovním prostředí a netolerujeme žádnou formu zastrašování, šikany nebo obtěžování, včetně sexuálního obtěžování. Příklady takovéhoho nežádoucího chování zahrnují fyzické nebo verbální obtěžování a nátlak, násilí, urážlivé nebo sexuálně explicitní vtipy nebo narážky, zobrazování a šíření urážlivých materiálů nebo materiálů sexuálně explicitní povahy, nežádoucí sexuální chování nebo žádosti o sexuální náklonnost, zneužívání osobních informací,

¹**Nepřímá diskriminace** je politika nebo praxe, která se na první pohled jeví jako neutrální nebo stejná pro všechny, avšak která v praxi vede k diskriminaci konkrétních osob nebo skupin, pokud jde o konkrétní výhody, a kterou nelze objektivně odůvodnit.

vytváření nepřátelského nebo zastrašujícího pracovního prostředí, izolování nebo odmítání spolupráce s kolegou nebo šíření škodlivých nebo urážlivých pomluv. Zastrašující, nepřátelské nebo urážlivé pracovní prostředí snižuje pracovní výkon a nepříznivě ovlivňuje pracovní podmínky jednotlivce. Konfrontujeme každého klienta nebo dodavatele, který se takovýchto praktik dopouští.

soukromí

Respektujeme právo všech zainteresovaných stran na soukromí. Nikdo nesmí být vystaven svévolnému zasahování do soukromí, rodiny, domova nebo korespondence, stejně tak jako útokům na jejich čest nebo pověst. Očekáváme, že naši zaměstnanci a obchodní partneři budou se všemi osobními údaji nakládat řádným a zákonným způsobem a respektovat práva a zájmy každého jednotlivce. Pro tyto účely stanovují Zásady ochrany osobních údajů skupiny Randstad minimální standardy pro shromažďování a zpracování osobních údajů a ochranné mechanismy pro nakládání s osobními údaji.

Zajišťujeme, že osobní údaje, se kterými nakládáme, jsou shromažďovány a zpracovávány spravedlivě a zákonným způsobem a používány způsobem vhodným pro účel, pro který byly shromážděny. Přijímáme veškerá nezbytná opatření, abychom zajistili správnost, bezpečnost a důvěrnost uchovávaných osobních údajů, a tyto údaje odstraňujeme, jakmile skončí účel, pro který jsme je získali. Zvláštní pozornost věnujeme poskytování osobních údajů třetím stranám, včetně našich klientů, abychom zajistili odpovídající úroveň jejich ochrany.

Prostřednictvím našich prohlášení o ochraně soukromí informujeme všechny relevantní subjekty údajů o způsobu, jakým nakládáme s jejich osobními údaji.

ochrana zdraví a bezpečnost

Zavázali jsme se vytvářet a udržovat zdravé a bezpečné pracovní prostředí a podporovat dobré životní podmínky při práci. Uděláme vše, co je v našich silách, abychom předešli pracovním úrazům a nemocem, a zajistili ochranu uchazečů o zaměstnání, zaměstnanců, klientů, dodavatelů a návštěvníků před předvídatelnými pracovními riziky. V souladu s našimi [Globálními zásadami ochrany zdraví a bezpečnosti](#) jsme se zavázali dodržovat všechny platné právní požadavky a místní normy. Naším hlavním cílem je zajistit, aby se veškeré rozhodování zakládalo na ochraně bezpečnosti našich uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců. To zahrnuje vývoj a údržbu našich systémů a pracovních postupů, poskytování zdrojů a neustálé zlepšování našich obchodních praktik.

zákaz nucené práce

K modernímu otroctví přistupujeme s nulovou tolerancí: zakazujeme veškeré formy nucené a vázané práce, jako je otroctví, smluvní nevolnictví nebo nucená vězeňská práce. Práce musí být vykonávána dobrovolně a uchazeči o zaměstnání a zaměstnanci musí mít možnost opustit práci nebo ukončit pracovní poměr s přiměřenou výpovědní lhůtou v souladu s místními právními předpisy. Společnosti Randstad nikdy přímo či nepřímo (např. prostřednictvím subdodavatelů) neúčtuje uchazečům o zaměstnání nebo zaměstnancům jakékoli poplatky za registraci nebo nábor, ať už pro dočasné přidělení nebo trvalé pracovní místo. Nikdy nepožadujeme poskytování záloh ani zadržování osobních dokumentů, diplomů nebo osvědčení o vzdělání při zahájení nebo ukončení práce pro společnost Randstad nebo její klienty.

zákaz dětské práce

Nepodílíme se přímo nebo nepřímo na jakékoli formě dětské práce² a ve všech zemích, ve kterých působíme, vždy dodržujeme zákonné požadavky na věk pracovníků.

svoboda sdružování

Respektujeme právo zaměstnanců zakládat odborové organizace nebo podobné subjekty a být jimi zastoupeni. Zisk zaměstnání nesmí podléhat podmínce nečlenství nebo ukončení členství v odborových nebo podobných organizacích.

Kromě toho společnost Randstad aktivně podporuje angažovanost zaměstnanců prostřednictvím sítě národních rad zaměstnanců a dialogu s odborovými zástupci.

Klientům neposkytneme žádné pracovníky, kteří by nahrazovali ty, kteří stávkují v souladu s právními předpisy.

² Pojem „dětská práce“ je běžně definován jako práce, která děti připravuje o jejich dětství, potenciál a důstojnost a která je škodlivá pro jejich tělesný a duševní vývoj. Jde o práci, která je pro děti duševně, fyzicky, společensky nebo morálně nebezpečná a škodlivá, narušuje jejich vzdělávání tím, že je zbavuje možnosti navštěvovat školu, nebo je nutí předčasně opustit školu, případně sloučovat školní docházku s nadměrně dlouhou a těžkou prací.

kolektivní vyjednávání

Společnost Randstad je již dlouho zastáncem flexibilních řešení pracovní síly a zároveň adekvátní ochrany práv pracovníků z hlediska odměňování, sociálního zabezpečení a příležitostí pro růst a rozvoj.

Společnost Randstad se snaží navazovat konstruktivní dialogy a v dobré víře vyjednávat s odbory nebo legitimními a relevantními reprezentativními organizacemi. Investujeme do sociálního dialogu a, kde je to možné, uzavíráme kolektivní pracovní smlouvy. To úzce souvisí s naší klíčovou hodnotou „Současné prosazování všech zájmů“. Ať už vlastními prostředky nebo prostřednictvím uznávaných oborových organizací aktivně voláme po jasných, spravedlivých a realistických pravidlech a předpisech na trzích, na kterých působíme.

spravedlivá pracovní doba

Pracovní doba nesmí překročit maximální hodnotu stanovenou místními právními předpisy, platnými kolektivními smlouvami a normami MOP. To zahrnuje zajištění skutečnosti, že naši zaměstnanci a uchazeči o zaměstnání mají dostatek času na odpočinek a volnočasové aktivity.

odměna

Odměňování zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání musí být v souladu s ustanoveními mezinárodních norem a vnitrostátních pracovněprávních předpisů, včetně výše minimální mzdy. Ve všech případech dodržujeme platné právní požadavky.

zaměstnatelnost

Pro zaměstnatelnost a udržitelnost v rámci pracovní síly je průběžný rozvoj dovedností nezbytný. Naše vzdělávací programy jsou přizpůsobeny potřebám uchazečů a klientů na příslušných trzích práce. Naším cílem je zapojit do každé fáze kariéry pracovníka a soustavně zlepšovat jejich zaměstnatelnost a poskytovat příležitosti pro školení tam, kde je to vhodné.

Respektování místních komunit

Stanovili jsme si závazek být odpovědnou společností a naše pobočky jsou povzbuzovány k tomu, aby přímo či nepřímo přispívaly ke všeobecnému blahobytu komunit, ve kterých pracují, a zároveň minimalizovaly svůj rušivý vliv. Společnost Randstad usiluje o nábor kvalifikovaných místních pracovníků všude tam, kde je to ekonomicky možné. Podporujeme komunitní iniciativy v souladu s našimi [Zásadami společenské odpovědnosti a filantropie](#).

3.2 soulad s místními předpisy

Tam, kde jsou tyto Zásady, naše postupy a vnější závazky přísnější, než požadují místní zákony, vždy pracujeme v souladu s našimi přísnějšími standardy. Pokud místní zákony předepisují přísnější požadavky, mají přednost před těmi našimi. Pokud nám místní zákony zabraňují dodržovat určité aspekty těchto Zásad dodržování lidských práv, postupujeme podle těchto místních zákonů a současně usilujeme o prosazování zásad ochrany lidských práv. Všechny iniciativy pozitivní diskriminace by měly být pečlivě kontrolovány, aby nedošlo k porušení platných místních právních předpisů.

4. náležitá péče v oblasti lidských práv

Lidská práva jsou nedílnou součástí našich klíčových hodnot a obchodních procesů. Vždy je zohledňujeme v průběhu našeho procesu tvorby strategie a jsou dodržovány v našich každodenních činnostech s ohledem na naši angažovanost, povahu a kontext našich operací, pravděpodobnost výskytu jejich porušování a také míry dopadu (závažnost a pravděpodobnost).

Naš globální Rámec pro kontrolu a řízení rizik (který se skládá ze zásady „vedení jde příkladem“, řízení výkonnosti, konceptů a osvědčených postupů, činností pro kontrolu a řízení rizik a revizí a auditů) zajišťuje, že společnost Randstad dodržuje zásady lidských práv po celém světě. Obsah tohoto rámce vyvažuje behaviorální, preventivní, detektivní a monitorovací opatření, která zajišťují dodržování lidských práv.

Provozní společnosti a globální oddělení hodnotí komponenty Rámce pro kontrolu a řízení rizik nejméně jednou za šest měsíců. Kromě toho jsou prováděny interní audity, které tato sebehodnocení vhodně doplňují. Výsledky všech těchto hodnocení, včetně plánů na zlepšení, slouží k celoskupinové diskusi na zasedáních představenstva a auditního výboru.

Naše klienty a dodavatele podporujeme v oblasti dodržování lidských práv. S našimi klienty a dodavateli průběžně diskutujeme o významných otázkách lidských práv. Na základě kritičnosti a platných zákonů může společnost Randstad provést kontrolu zařízení klientů, aby zajistila soulad s příslušnými předpisy, jako jsou ty, které se týkají zdraví a bezpečnosti. Kromě toho

můžeme provést audit dodavatele a v případě negativních zjištění požadovat nápravné kroky. V případě pokračujícího nedodržování je s příslušným dodavatelem ukončena spolupráce.

5. postup po ohlašování

5.1 v případě pochybností nebo otázek

Důvěra a současné prosazování všech zájmů jsou součástí našich klíčových hodnot. Každý, kdo má otázky nebo pochybnosti o tom, zda by konkrétní situace mohla být v rozporu s těmito Zásadami, by nás měl kontaktovat. Naši zaměstnanci se mohou obrátit na svého vedoucího pracovníka, zástupce oddělení lidských zdrojů, právní oddělení, místního pracovníka pro integritu nebo jiného místního příslušného pracovníka, jako je například určený důvěrník. Naši uchazeči o zaměstnání se mohou obrátit na svou kontaktní osobu u společnosti Randstad nebo na svého manažera či jakoukoliv jinou místní funkci (např. důvěrník). Uchazeči o zaměstnání, klienti a dodavatelé by měli kontaktovat kontaktní osobu společnosti Randstad.

Další pokyny o tom, jak kontaktovat společnost Randstad, naleznete na [místních webových stránkách společnosti Randstad](#). Případně nás můžete kontaktovat prostřednictvím e-mailové adresy complianceofficer@randstad.com.

5.2 jak hlásit (podezření na) porušení

Očekáváme, že každý zaměstnanec, uchazeč o zaměstnání nebo jiná zainteresovaná osoba, která má důvodné podezření na porušení těchto Zásad nebo která byla svědkem porušení těchto Zásad, tuto skutečnost oznámí v souladu s Postupem oznamování nevhodného chování skupiny Randstad. Nejlépe tak mohou učinit, jak je popsáno výše v bodě 5.1, a to přímo místnímu managementu prostřednictvím zavedených komunikačních kanálů. Je-li to však z nějakého důvodu neúčinné nebo nevhodné nebo pokud se stěžovatel obává odvetných opatření, může být použita linka integrity skupiny Randstad.

Linka integrity se skládá ze zabezpečené webové stránky a telefonního čísla, které je dostupné 24 hodin denně a 7 dní v týdnu provozované nezávislým externím poskytovatelem. Ohlášení mohou být vždy učiněna v místním jazyce. Linka integrity umožňuje komunikaci mezi stěžovatelem a společností Randstad.

Ohlášení obdržená prostřednictvím této linky jsou předávána příslušnému místnímu pracovníkovi pro integritu, který zajišťuje jejich rychlé, spravedlivé a zákonné zpracování. Všechny obavy vznesené prostřednictvím linky integrity budou řešeny jako přísně důvěrné a se zárukou, že proti zaměstnanci, který porušení v dobře víře nahlásil, nebudou podniknuta žádná odvetná opatření. Přestože doporučujeme, aby se každý stěžovatel identifikoval (z důvodu lepší komunikace v rámci vyšetřování), mohou být ohlášení učiněna anonymně prostřednictvím linky integrity.

Viz náš [Postup oznamování nevhodného chování](#) na randstad.com pro veškeré relevantní podrobnosti a další informace.

V případě prokázání závažné nevhodného chování přijme management rychlá a vhodná nápravná opatření.

Příloha – Příslušné zásady, pokyny, prohlášení a úmluvy

OSN Global Compact: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>

Úmluva MOP č. 181 o soukromých agenturách práce:

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312326

Deklarace MOP o základních principech a právech při práci:

<https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>

Osm základních úmluv MOP:

1. Úmluva č. 87 z r. 1948 o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, 1948
2. Úmluva č. 98 z r. 1949 o právu organizovat se a kolektivně vyjednávat, 1949
3. Úmluva č. 29 z r. 1930 o nucené práci, 1930
4. Úmluva č. 105 z r. 1957 o odstranění nucené práce, 1957
5. Úmluva č. 138 z r. 1973 o minimálním věku, 1973
6. Úmluva č. 182 z r. 1999 o nejhorších formách dětské práce, 1999
7. Úmluva č. 100 z r. 1951 o rovnosti v odměňování, 1951
8. Úmluva č. 111 z r. 1958 o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958

<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

Obecné zásady OSN pro podnikání a lidská práva:

https://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_eN.pdf

Protokol o předcházení, potlačování a trestání obchodování s lidmi OSN:

<https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/protocoltraffickinginpersons.aspx>

Průvodce o provádění obecných zásad OSN pro podnikání a lidská práva pro agentury práce:

https://www.ihrb.org/pdf/eu-sector-guidance/EC-Guides/E&RA/EC-Guide_E&RA.pdf

Kodex chování Světové konfederace práce

https://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Corporate_literature/Code_of_Conduct_-_WEC_2017.pdf

Memorandum o porozumění korporátních členů Světové konfederace práce a organizace UNI Global Union:

https://www.wecglobal.org/index.php?id=110&tx_ttnews%5BpS%5D=1225494000&tx_ttnews%5Bpl.%5D=2591999&tx_ttnews%5Barc%5D=1&tx_ttnews%5Btt_news%5D=62&tx_ttnews%5BbackPid%5D=108&cHash=be5870d1a474a34e14d72f8c951be9c6

