**Ключевые положения бизнес-сообщества относительно соблюдения прав человека**

**Методическая записка**

**Для чего были созданы ключевые положения**

Совет ООН по правам человека постановил: бизнес-сообщество несет ответственность за соблюдение всемирно признанных прав человека. Таким образом, бизнес-сообществу крайне важно понимать, какие действия оно должно предпринять для соблюдения мировых принципов по правам человека. Для осуществления этой задачи «Инициатива лидеров бизнес-сообщества в области прав человека» (BLIHR) определила набор «ключевых положений», которым коммерческие структуры обязаны следовать в качестве программы минимум. Данная инициатива является отправной точкой и включает в себя единые правила для всего бизнес-сообщества вне зависимости от его сферы деятельности или географии. Более конкретные обязательства, которые коммерческая организация должна на себя взять, будут уже зависеть от сферы деятельности компании и ее географии. Данные положения разработаны, главным образом, чтобы наметить наиболее ожидаемые результаты в области соблюдения прав человека бизнес-компаниями. Положения являются следствием работы, проведенной участниками BLIHR и не подвергалась консультативным заключениям. В ввиду этого, мы приветствуем комментарии широкого круга стейкхолдеров.

**Терминология**

Причастность

Причастность носит как этический, так и юридический характер. В широком понимании на репутацию коммерческой организации может повлиять любая косвенная причастность к нарушениям прав человека, даже если учитывать тот факт, что ответственным за нарушение выступает иная сторона, в том числе государство. Обвинения в сопричастности предъявляются, в случае если компания находилась в курсе, либо должна была знать о своей причастности к нарушениям прав человека. Коммерческие структуры постоянно сталкиваются с риском необоснованных обвинений в своей причастности ко всевозможного рода нарушениям прав человека, включая такие права как: гражданские, политические, экономические, социальные, а также культурные. В качестве предосторожности, компаниям, которые стремятся избегать подобных обвинений в свой адрес, следует проводить тщательный анализ текущей и планируемой деятельности на предмет выявления возможной взаимосвязи с нарушениями прав человека другими сторонами. Также при проведении подобного рода анализа компаниям необходимо учитывать, как этическую, так и юридическую сторону своей деятельности.

Сотрудники и работники

В ключевых положениях употребляются термины «работники» и «сотрудники». Термин «сотрудники» применяется к лицам, которые связанны с работодателем четкими отношениями, то есть выполняют свои обязанности согласно трудовому договору. Термин «работники» используется в более широком смысле и относится к лицам, выполняющим свои трудовые обязательства на территории работодателя, но которые могут быть оформлены как по трудовому договору, так и по договору подряда.

Некоторые права могут применяться исключительно по отношению к «сотрудникам». В таких случаях используется приведенный выше термин – «сотрудники». Однако, когда права в равной степени относятся как к «сотрудникам», так и к «работникам» (например, право на свободу передвижения), то в качестве приоритета всегда используется термин более широкого значения - «работники».

Механизмы по разрешению споров

Механизм, указанный в пункте 9 Ключевых положений и применяемый коммерческой компанией должен всегда оставаться легко доступным, легитимным, прозрачным, предсказуемым, беспристрастным и соблюдающим все нормы прав человека.

ВВЕДЕНИЕ

Бизнес-сообщество играет глобальную роль в соблюдении прав человека и затрагивает такие категории стейкхолдеров как: акционеры, сотрудники, потребители, поставщики, местное население и т.д.

Представители BLIHR считают, что бизнес-сообщество обязано придерживаться и строго соблюдать международные нормы в области прав человека, включая нормы, зафиксированные во Всеобщей декларации прав человека и в связанных с ней пактах (все вместе - Международный билль о правах человека), а также в подобных этому международных соглашениях). Описанные в этих документах права являются неотъемлемыми правами любого человека на земле.

Приведенные ниже ключевые положения должны выполняться в целях соблюдения прав человека. Данные положения не является исчерпывающими и неизменными. Коммерческие структуры вправе предпринимать дополнительные меры по защите прав своих стейкхолдеров, «Ключевые положения» являются лишь отправной точкой в этой области. На данный период времени не все организации следуют положениям данного документа, однако необходимо стремиться и предпринимать действия, направленные на достижение этой цели в скорейшие сроки. Во внимание принимается и тот факт, что некоторые шаги не могут осуществляться отдельными компаниями в силу уникальных обстоятельств, но подобные заключения следует выносить только после проведения тщательного рассмотрения текущей ситуации.

Помимо прочего, бизнес-сообщество должно заботиться о соблюдении любых прав и норм, даже тех, которые могут казаться несвойственными для коммерческой деятельности. Поскольку потенциально организации могут затрагивать абсолютно любые нормы и права человека и, соответственно, быть причастными к их нарушению.

Следует отметить, что влияние на окружающую среду, коррупция и взяточничество имеют непосредственное отношение к правам человека и крайне важно учитывать данные факторы.

Следует признать, что бизнес может нарушать или быть причастным к нарушению международного уголовного или гуманитарного права, и, хотя данный вопрос не находит своего отражения в настоящих положениях, тем не менее бизнес-сообщество обязано принимать меры по недопущению любой связи с подобного рода нарушениями.

BLIHR призывает коммерческие компании строго придерживаться регионального, федерального и международного права. В государствах, где региональное и федеральное законодательство не отражает всех положений международного права, коммерческим организациям следует учитывать и соблюдать международные стандарты права. При возникновении расхождений между положениями настоящего документа и положениями регионального или федерального законодательства, бизнес-сообществу необходимо стремиться соблюдать всемирно признанные права человека, не нарушая при этом местного законодательства.

КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
| ПУНКТ | КЛЮЧЕВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ |
|  |  |
| ПОЛОЖЕНИЯ О НЕДОПУСТИМОСТИ ДИСКРИМИНАЦИИ | |
| 1. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Соблюдать запрет на дискриминацию по признаку расы, цвета кожи, пола, языка, религии, политических и иных убеждений, национального или социального происхождения, имущественного положения, рождения или иного этнического происхождения, инвалидности, возраста, состояния здоровья, родительского или семейного положения, сексуальной ориентации, за исключением объективных причин, вызванных особенностями условий труда;  б. Способствовать созданию благоприятной рабочей среды без каких-либо форм притеснения, прежде всего в виде сексуального домогательства, запугивания и агрессии;  в. Гарантировать, что повышение по службе, равно как и расторжение трудового договора работников, происходит на законных и объективных основаниях, таких как знания и умения;  г. Обеспечивать равную оплату за равный труд, принимая во внимание разницу по заработной плате в зависимости от страны и региона, но не учитывая приведенные выше и основанные на дискриминации факторы;  д. Толковать политику позитивной дискриминации как явление, направленное на устранение истинной дискриминации. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ЖИЗНЬ | |
| 2. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Не допускать риска для жизни работников и других граждан в процессе трудовой деятельности на своих рабочих местах и производственных объектах;  б. Свести к минимуму вероятность летального исхода или получения травм и увечий при эксплуатации товаров компании;  в. Следить за исполнением всех норм законодательства при продаже товара, способного нанести травму или увечье (например, огнестрельное оружие);  г. Принимать меры по обеспечению безопасности исключительно в превентивных и оборонительных целях;  д. Следить за тем, чтобы сотрудники службы безопасности обладали профессиональной подготовкой и применяли адекватные уровню опасности меры только в самых экстренных случаях; |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ЗАПРЕТЕ ПЫТОК И ДРУГИХ ЖЕСТОКИХ, БЕСЧЕЛОВЕЧНЫХ И УНИЖАЮЩИХ ДОСТОИНСТВО ВИДОВ ОБРАЩЕНИЯ И НАКАЗАНИЯ, А ТАКЖЕ ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ДОБРОВОЛЬНОЕ УЧАСТИЕ В НАУЧНЫХ И МЕДИЦИНСКИХ ИССЛЕДОВАНИЯХ | |
| 3. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Соблюдать запрет на применение пыток и других жестоких, бесчеловечных и унижающих достоинство человека видов обращения и наказания, а также соблюдать запрет на предоставление оборудования, предназначенного для этих целей;  б. Сохранять запрет на использование в качестве дисциплинарных мер по отношению к работникам вербальных и физических форм притеснения и оскорбления;  в. Заручаться заблаговременным, добровольным и осознанным согласием граждан в письменной форме, участвующих в качестве субъекта в научном или медицинском исследовании, которое может нанести вред их здоровью. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ЗАПРЕТЕ РАБСТВА, ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ТРУДА | |
| 4. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Соблюдать запрет на применение любых форм рабства, принудительного или обязательного труда;  б. Предоставлять сотрудникам право на добровольное увольнение по собственному желанию;  в. Применять любые возможные меры для предотвращения того, чтобы работники попадали в долговую зависимость от компании посредством получения от нее ссуды или иными способами. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СВОБОДУ И ЛИЧНУЮ НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ | |
| 5. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Не производить физическое задержание лиц за исключением случаев, когда возникает угроза здоровью или имуществу граждан, и в случае возникновения подобных случаев граждане, как только опасность будет нейтрализована, должны быть отпущены, либо переданы в соответствующие полномочные органы;  б. В оперативном порядке принимать меры по разрешению ситуаций, возникших по выше указанным причинам, и осуществлять немедленное освобождение граждан после того, как безопасность будет вновь восстановлена. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СВОБОДУ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ И ВЫБОРА МЕСТА ЖИТЕЛЬСТВА | |
| 6. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Запрещается удерживать оригиналы проездных документов, а также документы, удостоверяющие личность работников и других лиц;  б. Запрещается присваивать частную собственность, такую как: дом, земля, права на пользование землей и т.д. без соблюдения надлежащих правовых процедур. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА НЕПРИКОСНОВЕННОСТЬ ЧАСТНОЙ ЖИЗНИ | |
| 7. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а.По запросуинформировать работников о том, какими персональными данными располагает на них компания, где эта информация хранится, и каким образом она может быть скорректирована;  б. Запрашивать у работников сведения о состоянии их здоровья или беременности только в случаях, когда это напрямую связанно с выполнением их должностных обязанностей;  в. Хранить персональные данные в месте, исключающем несанкционированный доступ к ним третьих лиц;  г. Передавать персональные и другие данные только по запросу полномочных органов, как это предписано законом, или с согласия лица чьи данные запрашиваются;  д. Свести к минимуму применение таких мер безопасности, которые затрагивали бы частную жизнь отдельных лиц и обращаться к подобным мерам лишь в интересах защиты своего бизнеса, работников или других граждан и исключительно в рамках закона. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СВОБОДУ МЫСЛИ, СОВЕСТИ И РЕЛИГИИ | |
| 8. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Проводить разумную адаптацию рабочих мест для возможности работникам практиковать свою веру;  б. Занимать нейтральную позицию к проявлениям религиозной веры работниками, при условии, что такие выражения веры как: ношение религиозной одежды и других знаков вероисповедания не повышают риск несчастных случаев и не мешают работникам выполнять свои должностные обязанности. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СВОБОДУ ВЫРАЖЕНИЯ МНЕНИЯ, НА СВОБОДУ СЛОВА И НА СВОБОДУ ИНФОРМАЦИИ | |
| 9. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Находить путем диалога выход из ситуации, когда работники или отдельные лица считают, что их права были нарушены компанией; информировать общественность и работников о механизмах подачи жалоб и других способах воздействия, а также их улучшениях, таких как, например, анонимность (при условии, что это предусмотрено законом); гарантировать, что те, кто подал жалобу, не будут подвергаться дискриминации или другим мерам в ответ на жалобу, поданную из добрых побуждений;  б. Не препятствовать работникам свободно выражать свое мнение и получать информацию, которая не мешает им добросовестно выполнять свою работу;  в. Не затруднять работникам доступ к информации из внешних или внутренних источников, если эта информация не является конфиденциальной;  г. Предоставлять работникам и местному сообществу информацию о коммерческой деятельности, которая имеет к ним непосредственное отношение, сохраняя при этом необходимую коммерческую тайну;  д. Следить за тем, чтобы коммерческая деятельность компании, ее продукты и услуги не препятствовали общественному доступу к информации, если иное не предусмотрено законом. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ЗАПРЕТЕ РАЗЖИГАНИЯ МЕЖНАЦИОНАЛЬНОЙ, РАССОВОЙ ИЛИ РЕЛИГИОЗНОЙ НЕНАВИСТИ И ВРАЖДЫ | |
| 10. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Гарантировать, что язык вражды не находит в организации одобрения и не применяется сотрудниками в рамках их трудовой деятельности. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СВОБОДУ СОБРАНИЙ И ОБЪЕДИНЕНИЙ | |
| 11. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Не препятствовать проведению анонсированных мирных собраний сотрудников и профсоюзов в установленное время на их территории и организованных в соответствии с местным законодательством и коллективным договором при условии того, что подобные собрания не мешают трудовой деятельности и не влекут за собой угрозы безопасности;  б. Не применять мер для срыва демонстраций, направленных против коммерческой деятельности компании и проходящих рядом с территорией, где она расположена, если подобные демонстрации не представляют угрозы для дальнейшей деятельности компании и безопасности ее работников. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О СВОБОДЕ ОБЪЕДИНЕНИЙ, О ПРАВЕ СОЗДАВАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СОЮЗЫ И ВСТУПАТЬ В ТАКОВЫЕ ДЛЯ ЗАЩИТЫ СВОИХ ИНТЕРЕСОВ И О ПРАВЕ НА ЗАБАСТОВКУ | |
| 12. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Признавать право работников на создание профессиональных союзов, вступление или невступление ими в таковые на добровольной основе для защиты своих интересов, не опасаясь запугиваний, репрессий или притеснений;  б. Вести переговоры с организациями, полномочными представлять интересы сотрудников, о заключении коллективного договора между работодателем и сотрудниками;  в. Уважать права работников на проведение надлежащим образом организованных, мирных забастовок. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ ПРИНИМАТЬ УЧАСТИЕ В ВЕДЕНИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ДЕЛ | |
| 13. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  a. Следить за тем, чтобы стратегия и деятельность компании не препятствовали работникам участвовать в нерабочее время в политических процессах;  б. Не оказывать давления на работников при голосовании на выборах и не агитировать за определенную партию или кандидата. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВАХ ОТДЕЛЬНЫХ ЛИЦ ПОЛЬЗОВАТЬСЯ СВОЕЙ КУЛЬТУРОЙ, ИСПОВЕДОВАТЬ СВОЮ РЕЛИГИЮ И ГОВОРИТЬ НА СВОЕМ ЯЗЫКЕ | |
| 14. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Составлять рабочий план, учитывая интересы культурных и религиозных меньшинств;  б. Относиться лояльно в ситуации, когда работники пользуются родным языком на рабочем месте, если это не мешает им добросовестно выполнять свои служебные обязанности и не оказывает негативного влияния на гигиену труда и обеспечение безопасности;  В частности, BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав коренного населения в качестве первоочередных:  в. В случае, когда деятельность предприятия может оказывать влияние на окружающую среду или затрагивать природные ресурсы территории, занимаемой или используемой коренными народами, предоставлять полную информацию относительно этого воздействия и проводить бесплатные, своевременные и подробные консультации населения о факторах, оказывающих на него прямое воздействие;  г. Сводить к минимуму пользование землей коренного населения, оформлять при таких случаях необходимые документы, а также проводить активную работу по непредвзятому консультированию коренного населения в ответ на их иски;  д. Выплачивать адекватную компенсацию и соблюдать предусмотренные законом процедуры за пользование землей;  е. Вступать в добросовестные переговоры с местным населением;  ж. Осуществлять переселение коренного населения только в случае отсутствия иных альтернатив;  з. Когда земля перестает использоваться в коммерческих целях, способствовать восстановлению на ней плодородия, а также возвращению коренных народов;  и. Стремиться, чтобы соответствующая сторона добилась согласия в ситуациях, касающихся переселения коренных народов, использования земли в коммерческих целях и планов по хранению или ликвидации опасных материалов. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СПРАВЕДЛИВЫЕ И БЛАГОПРИЯТНЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА | |
| 15. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Составлять в письменной форме краткое описание должностных обязанностей работников, включая такие параметры как: график работы и размер заработной платы;  б. Направлять работникам предварительное уведомление о прекращении трудовых отношений с указанием причин; однако при экстремальных обстоятельствах работодатель вправе разорвать трудовые отношения с работником без предварительного уведомления;  в. Проводить обучение работников с целью надлежащего выполнения ими своих должностных обязанностей. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СПРАВЕДЛИВОЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЕ И ДОСТОЙНОЕ СУЩЕСТВОВАНИЕ | |
| 16. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Соблюдать нормы регионального и федерального законодательства по оплате труда;  б. Определить минимальный размер оплаты труда в сфере, где функционирует компания, и гарантировать работникам зарплату на том же или более высоком уровне;  в. Производить оплату труда сотрудникам, занятым полный рабочий день не реже, чем один раз в месяц;  г. Предоставлять сотрудникам платежную ведомость за определенный период с указанием общей суммы дохода, любых удержаний и указанием причин этих удержаний, а также итоговой суммы, подлежащей выплате;  д. Не производить удержаний в качестве дисциплинарного взыскания после начисления и выплаты заработной платы;  е. Вести письменный учет по каждому сотруднику без должностного оклада с указанием количества его рабочих часов, сверхурочной работы и размеров оплаты труда;  ж. Не устанавливать для работников спекулятивных цен на необходимые товары и услуги, производимые компанией, когда доступ к подобным товарам и услугам ограничен со стороны других поставщиков. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА БЕЗОПАСНЫЕ И ЗДОРОВЫЕ УСЛОВИЯ ТРУДА | |
| 17. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Свести к минимуму опасность несчастных случаев, травм и других видов увечий;  б. Определить факторы риска и принять необходимые меры для оптимизации производственной безопасности;  в. Установить соответствующее санитарное оборудование на рабочем месте;  г. Следить за тем, чтобы работники имели четкие представления о соблюдении правил безопасности и гигиены на рабочем месте, а также предоставлять им возможность свободно высказывать свои опасения по вопросам, связанным с безопасностью труда;  д. Информировать работников о потенциальном воздействии вредных веществ, и о мерах защиты своего здоровья при работе с ними;  е. Обеспечить персонал бесплатными средствами защиты и проследить, чтобы работники умели применять данные средства на практике;  ж. Проводить тщательное расследование несчастных случаев, вести учет чрезвычайных происшествий с указанием причин их возникновения, а также осуществлять меры для предотвращения подобных случаев;  з. При возникновении чрезвычайной ситуации или несчастного случая принимать необходимые меры, в том числе по оказанию первой медицинской помощи;  и. Не запрещать работникам покидать свои рабочие места при возникновении небезопасных ситуаций, предотвращая, таким образом, неблагоприятные для их здоровья последствия, и не требовать их возвращения на место труда до полного устранения неблагоприятных условий. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ОТДЫХ, ДОСУГ И ОПЛАЧИВАЕМЫЙ ПЕРИОДИЧЕСКИЙ ОТПУСК | |
| 18. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Следить за тем, чтобы максимальное количество рабочих дней в неделю не превышало 6, а количество рабочих и сверхурочных часов в неделю не превышало 48 и 12, соответственно. Однако, если бизнес оказывается в условиях экстремального давления, и исключительно на непродолжительный промежуток времени допускается установить максимальный лимит рабочих часов в неделю до 80, предварительно согласовав данный вариант с работниками;  б. Не запрещать работникам в определенных сферах (таких как: строительство, коммунальные услуги или изыскательные работы) брать по желанию дополнительные рабочие часы;  в. Компенсировать сверхурочные часы по повышенной ставке, либо предоставлять дополнительный оплачиваемый отдых;  г. Гарантировать сотрудникам по крайней мере три недели оплачиваемого отпуска в год при наличии у них требуемого стажа, коллективного договора и при соблюдении ими иных необходимых условий. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, ВКЛЮЧАЯ СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ | |
| 19. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. При предоставлении сотрудникам социальных пособий учитывать существующие пробелы в государственном социальном обеспечении в таких областях как: здравоохранение, пособие по болезни, декретный отпуск или пособие по материнству, страховое покрытие на случай нетрудоспособности, а также выход на пенсию;  б. Вносить платежи на государственное обязательное социальное страхование сотрудников. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ЧАСТНУЮ СЕМЕЙНУЮ ЖИЗНЬ | |
| 20. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Гарантировать женщинам декретный отпуск сроком минимум 14 недель без риска увольнения или потери должности;  б. Заботиться о создании благоприятной обстановки для беременных и недавно родивших женщин;  в. Разрешать кормящим женщинам брать дополнительные перерывы в течение рабочего дня и выделять им специально отведенное для кормления место;  г. Предоставлять женщинам дополнительный отпуск в случае каких-либо недомоганий или осложнений, связанных с беременностью или рождением ребенка. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ЗАПРЕТЕ НА ЭКСПЛУАТАЦИЮ ДЕТСКОГО ТРУДА | |
| 21. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Запрещается брать на работу подростков младше 15 лет (или 14 лет, но при условии, что это разрешено законом);  б. Не привлекать людей младше 18 лет к тяжелой работе, способной нанести вред их здоровью, безопасности или моральному состоянию;  в. Запрещено привлекать людей в возрасте от 15 до 18 лет к работе, способной помешать их образованию или подорвать их здоровье (в некоторых странах подобные ограничения действуют по отношению к лицам не старше 14 лет);  г. Учитывать насущные интересы ребенка в случае прекращения его трудовой деятельности в результате выявления факта, что он стал жертвой детского труда. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ДОСТОЙНЫЙ УРОВЕНЬ ЖИЗНИ, ВКЛЮЧАЯ ДОСТАТОЧНОЕ ПИТАНИЕ, ОДЕЖДУ И ЖИЛИЩЕ | |
| 22. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Обеспечить работников достаточным и достойным питанием в ситуации, когда часы работы или место выполнения работ затрудняют свободный доступ к пище;  б. Обеспечить работников необходимыми диетическими потребностями, когда питание, которое предоставляет компания, является для них единственным источником получения пищи;  в. Принимать соответствующие меры для того, чтобы деятельность компании не затрудняла доступ к питанию;  г. При необходимости предоставлять работникам бесплатную рабочую форму;  д. В случае, если компания предоставляет работникам общежитие или иные жилые помещения, необходимо позаботиться о том, чтобы эти жилые объекты находились на удобном для них расстоянии от места работы, а также чтобы эти объекты полностью соответствовали минимальному уровню комфорта, который включает в себя такие параметры как: санитарно-гигиенические условия, безопасность, общая жилая площадь, освещение, вентиляция и отопление;  е. Не инициировать выселение лиц, которые не имеют полного доступа к защите своих прав и интересов. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА НАИВЫСШИЙ ДОСТИЖИМЫЙ УРОВЕНЬ ФИЗИЧЕСКОГО И ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ | |
| 23. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Обеспечить рабочие места чистой питьевой водой;  б. Не заниматься производством, распространением, сбытом или рекламой товара без четкого предупреждения о том, что данный вид товара (при условии, что он является таковым) способен нанести вред здоровью даже во время должной эксплуатации;  в. Проводить надлежащее тестирование товаров на предмет их возможной угрозы для здоровья и безопасности;  г. Незамедлительно изымать из продажи неисправные товары;  д. Не ориентироваться на людей младше 18 лет как на свою целевую аудиторию при рекламе товаров, которые могут представлять установленную или неразумную угрозу для их здоровья;  е. Когда деятельность компании осуществляется в зоне распространения инфекционных заболеваний, проводить информационные кампании, а также специальные тренинги для того, чтобы максимально сократить опасность заражения, однако в первую очередь необходимо установить и свести на нет случаи, при которых деятельность компании может способствовать распространению инфекции в обществе;  ж. Предпринимать соответствующие меры для того, чтобы деятельность компании не наносила ущерба здоровью граждан в том числе посредством загрязнения окружающей среды;  з. Осуществлять неотложную медицинскую помощь прямо на рабочем месте, в случае если нет другой альтернативы. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ОБРАЗОВАНИЕ | |
| 24. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Следить за тем, чтобы деятельность компании не затрудняла вход в образовательные учреждения. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА СВОБОДНОЕ УЧАСТИЕ В КУЛЬТУРНОЙ ЖИЗНИ | |
| 25. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. При недостатке у работников культурной жизни стимулировать их принимать участие в соответствующих мероприятиях;  б. Стараться избегать негативного воздействия на существующие культурные ценности при планировании и реализации бизнес проектов. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТАМИ НАУЧНОГО ПРОГРЕССА | |
| 26. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:    а. Следить за тем, чтобы интеллектуальная собственность бизнеса и его технологии служили на благо как можно большему количеству людей, не нарушая при этом законных коммерческих интересов. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ПРАВЕ НА ЗАЩИТУ МАТЕРИАЛЬНЫХ ИНТЕРЕСОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ РЕЗУЛЬТАТОМ НАУЧНЫХ, ЛИТЕРАТУРНЫХ ИЛИ ХУДОЖЕСТВЕННЫХ ТРУДОВ | |
| 27. | BLIHR рассматривает следующие меры по защите прав в данной области в качестве ключевых:  а. Гарантировать сотрудникам достойное вознаграждение за их вклад в разработку бизнес инноваций;  б. Соблюдать право коренных народов на сохранность, управление, защиту и развитие своей интеллектуальной собственности в области культурного наследия, традиционных знаний, а также традиционных форм культурного самовыражения. |
| ПОЛОЖЕНИЯ О ДЕЙСТВИЯХ ДРУГИХ СТОРОН (ПУНКТ О НЕПРИЧАСТНОСТИ) | |
| 28. | BLIHR рассматривает следующие меры в вопросе о непричастности в качестве ключевых:  а. Сохранять непричастность к любого рода нарушениям всемирно признанных прав человека. Коммерческие компании могут оказаться причастными к нарушению прав человека любого рода. Приведенный ниже список состоит из прав, главным образом, не соблюдаемыми на уровне государства, и в этом случае компаниям приходится решать вопрос о своей невовлеченности (за дополнительной информацией обращайтесь к методической рекомендации).  Данный список с течением времени подлежит изменению:   * права заключенных, * право на адвоката, * право на правовую защиту, * запрет лишения свободы за невыполнение контрактных обязательств, * право собственности, * право убежища, * запрет обратной силы закона, * право граждан на правосубъектность и равенство перед законом, * право на создание семьи, * право на гражданство. |