# اظهارنظر عمومی شماره ۲۳ (۲۰۱۶): حق شرایط عادلانه و مساعد کار (ماده ۷ میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی)

###### اول. مقدمه

۱. حق برخورداری از شرایط عادلانه و مساعد کار برای همه در میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی اجتماعی و فرهنگی و دیگر معاهدات بین‌المللی و منطقه‌ای حقوق بشر،[[1]](#footnote-1) و همچنین اسناد حقوقی بین‌المللی مربوطه من‌جمله کنوانسیون‌ها و پیشنهادات سازمان بین‌المللی کار، به رسمیت شناخته‌شده است.[[2]](#footnote-2) این حق یکی از ارکان مهم دیگر حقوق کار تکریم شده در این میثاق بوده و برآمده از حق فرصت داشتن در انتخاب و پذیرش آزادانه شغل می‌باشد. به‌علاوه، حقوق اتحادیه صنفی، آزادی انجمن و حق اعتصاب، ابزار ضروری ایجاد، حفظ و دفاع از شرایط عادلانه و مساعد کار می‌باشد.[[3]](#footnote-3) در همین راستا، در صورت عدم وجود درآمد حاصله از شغل، تأمین اجتماعی این امر را جبران نموده و مکمل حقوق مرتبط با کار می‌گردد.[[4]](#footnote-4) بهره‌مندی از حق شرایط کار مساعد و عادلانه، پیش‌نیاز و دستاورد بهره‌مندی از دیگر حقوق میثاق من‌جمله حق برخورداری از بالاترین وضعیت سلامت جسمانی و روانی از طریق اجتناب از حوادث و بیماری‌های کاری و موازین مناسب زندگی از طریق دستمزد مناسب، می‌باشد.

۲. محقق گشتن اهمیت حق شرایط کار مساعد و عادلانه هنوز به‌طور کامل صورت نگرفته است. پس از گذشت ۵۰ سال از تصویب این میثاق، میزان حقوق در بسیاری از قسمت‌های جهان همچنان پایین بوده و تفاوت جنسیتی، مشکلی همیشگی و جهانی می‌باشد. مطابق با برآورد سازمان جهانی کار، سالانه حدود ۳۳۰ میلیون نفر، قربانی سوانح کار شده و ۲ میلیون مرگ‌ومیر مرتبط با شغل وجود دارد.[[5]](#footnote-5) تقریباً نیمی از کشورهای جهان، هنوز از قانون ۴۰ ساعت کار در هفته پیروی می‌کنند، این در حالی است که تعدادی از کشورها محدودیت ۴۸ ساعته داشته و برخی دیگر میانگین ساعات کاری بسیار بالایی دارند. به‌علاوه، کارگران در بسیاری از مناطق اقتصادی خاص، مناطق آزاد تجاری و صادراتی غالباً به دلیل عدم اجرای قانون کار، از حق شرایط کار مساعد و عادلانه محروم می‌مانند.

۳. تبعیض، نابرابری و عدم وجود زمان استراحت مشخص و اوقات فراغت، دامن‌گیر بسیاری از کارگران جهان می‌باشد. بحران‌های اقتصادی، مالی و سیاسی منجر به ریاضت‌های اقتصادی شده که مانع پیشرفت می‌گردد. پیچیدگی‌های روزافزون قراردادهای کاری من‌جمله قراردادهای کوتاه‌مدت، قراردادهای صفر ساعت (قرارداد کاری مابین کارفرما و کارگر که به‌موجب آن کارفرما موظف به ارائه حداقل ساعات کاری و کارگر موظف به پذیرش انجام هر کاری نمی‌باشد.)، انواع غیراستاندارد اشتغال، زوال تدریجی موازین کاری ملی و بین‌المللی، ائتلاف حق و شرایط کار منجر به حمایت ناکافی از حق شرایط کار مساعد و عادلانه گشته است. بسیاری از کارگران، حتی در زمان رشد اقتصادی نیز از چنین شرایط کاری بهره‌مند نمی‌باشند.

۴. کمیته از این مهم مطلع می‌باشد که از زمان پیش‌نویس این میثاق، مفاهیم کار و کارگر دستخوش دگرگونی بوده و گروه‌های جدیدی من‌جمله کارگران خویش‌فرما، کارگران شاغل در بخش اقتصاد غیررسمی، کارگران کشاورزی، کارگران مهاجر و کارگران فاقد دستمزد را در خود گنجانیده است. در پی اظهارنظر عمومی شماره ۱۸ در خصوص حق کار کردن و بهره‌مندی از گزارشات دولت‌های عضو در رابطه با آن، کمیته اظهارنظر عمومی حاضر را با هدف کمک به اجرای کامل ماده ۷ میثاق تهیه نموده است.

**دوم. مفاهیم استاندارد**

۵. حق شرایط کار مساعد و عادلانه، فارغ از هرگونه تمایز، متعلق به همه افراد می‌باشد. اشاره به «همه افراد» بر این امر صحه می‌نهد که این حق، فارغ از جنسیت، شامل حال همه کارگران در کلیه شرایط من‌جمله کارگران جوان و پیر، کارگران دارای معلولیت، کارگران شاغل در بخش غیررسمی، کارگران مهاجر، کارگران متعلق به اقلیت‌های نژادی و غیره، کارگران خانگی، کارگران خویش‌فرما، کارگران کشاورزی، کارگران پناهنده و کارگران فاقد دستمزد می‌گردد. عبارت «همه افراد»، تأکیدی بر منع کلی تبعیض (ماده ۲ بند ۲) و اصل برابری (ماده ۳ میثاق) بوده و به همراه اشارات مختلف به برابری و عدم هرگونه تمایز در ماده‌های ۷ (الف)(۱) و ۷ (ج)، مستحکم‌تر می‌گردد.

۶. ماده ۷ فهرستی از برخی ارکان اصلی شرایط کاری مساعد و عادلانه را ارائه می‌نماید. عبارت «به‌ویژه» گویای این مطلب می‌باشد که سایر ارکانی که مستقیماً بدان اشاره نشده نیز حائز اهمیت می‌باشند. در همین راستا، کمیته عواملی از جمله مواردی ازاین‌دست را مشخص کرده است: منع کار اجباری، استثمار اقتصادی و اجتماعی کودکان و جوانان، عدم خشونت و اذیت و آزار که شامل آزار جنسی نیز می‌گردد، بارداری با حقوق برای پدران و مادران و مرخصی پدر شدن برای پدران.

###### الف. ماده ۷ (الف) دستمزد که این حداقل‌ها را برای کلیه کارگران فراهم می‌کند:

**۱. دستمزد**

۷. عبارت «دستمزد» مفهومی فراتر از حقوق هفتگی یا حقوق ماهیانه داشته و شامل مزایای جانبی مستقیم یا غیرمستقیم نقدی یا غیره بوده که توسط کارفرما پرداخت شده و میزان آن می‌بایست معقول و عادلانه باشد و از نمونه‌های آن می‌توان به کمک‌هزینه‌ها، حق بیمه تأمین اجتماعی، کمک‌هزینه‌های مسکن و خوراک و تسهیلات مراقبت از کودک در محل کار اشاره نمود.[[6]](#footnote-6)

۸. پرواضح است که عبارت «حداقل» در ماده ۷ (الف) بدین منظور ذکر شده که این ماده تحت هیچ شرایطی تلاش جهت افزایش دستمزد به سطحی بالاتر از استاندارد را محدود نمی‌سازد.[[7]](#footnote-7) با توجه به عبارت «همه افراد» که مقدمه این اظهارنظر عمومی بدان پرداخته است، «حداقل»، شامل «کلیه کارگران» می‌گردد.

۹. کمترین معیار برای دستمزد شامل این موارد می‌گردد: حقوق عادلانه، دستمزد برابر برای کار با ارزش برابر فارغ از هرگونه تمایز، به‌ویژه تضمین شرایط کار برای زنان به‌نحوی‌که در سطحی پایین‌تر از مردان قرار نگیرند، به همراه حقوق یکسان برای کار مشابه (ماده ۷ (الف)(۱)); زندگی مناسب برای کارگران و خانواده ایشان (ماده ۷ (الف) ۲).

**۲. حقوق عادلانه**

۱۰. حقوق عادلانه حق تمامی کارگران می‌باشد. حقوق عادلانه، ثابت نمی‌باشد زیرا بسته به چندین معیار عینی بوده که نه‌تنها نمایانگر نتیجه کار می‌باشد، بلکه مسئولیت‌های کارگران، میزان مهارت و آموزش موردنیاز برای انجام کار، تأثیر کار بر سلامتی و ایمنی کارگر، دشواری‌های خاص مرتبط با کار و تأثیر آن بر زندگی شخصی و خانوادگی کارگر را نیز شامل می‌گردد.[[8]](#footnote-8)-[[9]](#footnote-9) هرگونه سنجش و بررسی عادلانه بودن (حقوق) می‌بایست جایگاه کارگران زن، به‌ویژه مواردی که کار و حقوق ایشان از قدیم‌الایام کم‌ارزش نمایانده شده را در نظر گیرد. در راستای عادلانه بودن و از میان برداشتن عدم امنیت شغلی، چنانچه قراردادهای کارگران غیر مستحکم باشد، افزایش حقوق و دیگر اقدامات جهت مقابله با خودکامگی و بی‌ملاحظگی می‌تواند ضروری باشد. در صورت به اتمام رسیدن قرارداد و یا ورشکستگی و انحلال حقوقی کارفرمایان، کارگران نباید مجبور به بازپرداخت بخشی از حقوقی که بابت کار انجام شده دریافت نموده‌اند، شوند و می‌بایست کلیه حقوق و مزایای قانونی را دریافت نمایند. کارفرمایان حق محدود نمودن آزادی کارگران در خصوص (چگونگی) صرف حقوق خود را ندارند. زندانیانی که با انجام کار موافقت می‌نمایند، می‌بایست حقوقی عادلانه دریافت کنند. حقوق عادلانه برای اغلب کارگران، حقوقی بالاتر از حداقل می‌باشد. حقوق باید سر موعد و به‌صورت کامل پرداخت گردد.

###### ۳. دستمزد منصفانه و پاداش برای کار باارزش مساوی بدون هیچ‌گونه تمایز، به‌ویژه تضمین شرایط برابر کار با دستمزد یکسان (با مردان) برای زنان

۱۱. کارگران نه‌تنها باید در قبال کار یکسان یا مشابه، دستمزد برابر دریافت نمایند، بلکه حتی در شرایطی که کار ایشان کاملاً متفاوت بوده، اما بنا بر سنجش بر پایه معیارهای عینی، از ارزش یکسان برخوردار است نیز باید دستمزدی برابر داشته باشند. این التزام فراتر از حقوق و دستمزد بوده و شامل سایر مزایا و پرداختی‌های مستقیم یا غیرمستقیم به کارگران می‌گردد. اگرچه در این راستا برابری بین زنان و مردان بسیار حائز اهمیت است و حتی در ماده ۷ (الف) ۱ بدان اشاره شده، کمیته مجدداً تأکید می‌نماید برابری فارغ از هرگونه تمایز بر پایه نژاد، قومیت، ملیت، وضعیت مهاجرت و سلامت، معلولیت، سن، گرایش جنسی، هویت جنسی و یا هر زمینه دیگری، شامل حال تمامی کارگران می‌شود.[[10]](#footnote-10)

۱۲. میزان نیل به برابری مستلزم بررسی مداوم و بی‌طرفانه برابری یا عدم برابری ارزش کار و دستمزد دریافت شده می‌باشد.[[11]](#footnote-11) این امر جوانب متعدی را در برمی‌گیرد. ازآنجایی‌که موضوع مورد بحث، «ارزش» کار می‌باشد، عواملی همچون مهارت‌ها، مسئولیت‌ها و تلاش و کوشش کارگران و همچنین شرایط کار باید مورد بررسی قرار گیرد. این امر می‌تواند بر پایه مقایسه میزان دستمزد در سازمان‌ها، شرکت‌ها و حِرَف باشد.

۱۳. بررسی بی‌طرفانه کار در امر اجتناب از تبعیض غیرمستقیم و در خصوص تعیین میزان دستمزد و مقایسه ارزش شغل‌های مختلف، حائز اهمیت می‌باشد. به‌عنوان‌مثال، تمایز مابین شغل تمام‌وقت و شغل پاره‌وقت در خصوص محدود بودن پرداخت پاداش به کارمندان تمام‌وقت می‌تواند چنانچه درصد بالایی از زنان، کارگران پاره‌وقت باشند، منجر به تبعیض غیرمستقیم علیه زنان گردد.[[12]](#footnote-12) همچنین، بررسی بی‌طرفانه کار باید فارغ از تعصبات جنسیتی باشد.

۱۴. دستمزد برابر برای کار باارزش برابر، در تمامی بخش‌ها اِعمال می‌گردد. در مواردی که دولت‌ها تأثیر مستقیم بر میزان دستمزد دارند، برابری باید به‌سرعت در بخش دولتی برقرار شده و از دستمزد برابر برای کار باارزش یکسان در خدمات دولتی در سطوح مرکزی، استانی و محلی و همچنین مشاغل دولتی و یا شرکت‌هایی که به‌صورت کامل یا نیمه‌دولتی می‌باشند، اطمینان حاصل گردد.[[13]](#footnote-13)

۱۵. دستمزدی که از طریق توافقات جمعی مقرر می‌گردد باید متضمن برابری کار باارزش یکسان باشد. دولت‌های عضو باید به‌منظور اشاعه دستمزد برابر برای کار باارزش یکسان که شامل بخش خصوصی نیز می‌گردد، قوانین و دیگر اقداماتی که نمونه‌های آن در ذیل ذکر می‌گردد، اتخاذ نمایند: تشویق به ایجاد گروهی از مشاغل، فارغ از جنسیت؛ مقرر داشتن اهداف زمان‌دار در خصوص نیل به برابری و الزام گزارش دهی در خصوص دستیابی یا عدم دستیابی به این اهداف؛ و الزام کاهش تدریجی تفاوت‌ها مابین میزان دستمزد زنان و مردان در رابطه با کار با ارزش یکسان.[[14]](#footnote-14) دولت‌های عضو می‌بایست پایه‌گذاری اقدامات متعدد آموزشی و حرفه‌ای برای زنان، من‌جمله در زمینه­های تحصیلی و کاری غیرسنتی را مدنظر قرار دهند.

۱۶. عبارت «شرایط کار برای زنان به‌نحوی‌که پایین‌تر از شرایط کار مردان نباشد» و «دستمزد مساوی برای کار مساوی» که در بخش دوم ماده ۷ (الف)(۱) ذکر شده، بیش از مفهوم دستمزد برابر برای کار یکسان، محدودیت اِعمال می‌نماید. اولاً، موارد نخست، خاصه مرتبط با تبعیض مستقیم بر پایه جنسیت می‌باشند، درحالی‌که «دستمزد برابر برای کار با ارزش یکسان»، در هر زمینه‌ای اِعمال می‌گردد. ثانیاً، در عوض پرداختن به دستمزد بر مبنای ارزش کار، این موارد بر مقایسه‌ای محدود مابین شغل یا مقامی یکسان در همان شرکت یا سازمان تمرکز می‌نمایند؛ بنابراین، در شرایطی که یک زن و یک مرد، فعالیتی یکسان یا مشابه دارند، هر دو نفر باید دستمزد یکسان دریافت نمایند، اما این امر نباید از لزوم انجام اقدامات فوری در خصوص تعهد نیل به دستمزد برابر زنان و مردان برای کار با ارزش یکسان، بکاهد.

۱۷. «شرایط کار» در این بند خاص شامل «شرایط» مقرر در قرارداد کاری که می‌تواند بر میزان دستمزد تأثیر گذارده و همچنین «شرایط» جامع‌تری که در دیگر بندهای ماده ۷ بدان پرداخته شده است، می‌باشد. از این رو، هنگامی‌که یک زن به انجام کاری با ارزش برابر کار یک مرد می‌پردازد، نباید متحمل حمایت قراردادی کمتر و یا ملزومات قراردادی دشوار گردد. این امر، مانع بهره‌مندی زنان از شرایط خاص کاری مرتبط با بارداری و حمایت از مادران نمی‌گردد.

###### ۴. دستمزدی که معاشی شایسته برای تمامی کارگران و خانواده ایشان فراهم آورد

۱۸. در ادامه بحث عادلانه بودن و برابری، دستمزد باید «معاشی شایسته» برای کارگران و خانواده ایشان فراهم نماید. درحالی‌که حقوق عادلانه و دستمزد برابر بر اساس کار انجام گرفته توسط یک کارگر و همچنین، در مقایسه با کارگران دیگر مقرر می‌گردد، دستمزدی که منجر به فراهم آمدن معاشی شایسته می‌گردد، باید از طریق بررسی عوامل خارجی من‌جمله هزینه زندگی و دیگر شرایط اقتصادی و اجتماعی حاکم تعیین گردد؛ بنابراین، دستمزد باید جهت بهره‌مندی کارگران و خانواده ایشان از حقوق میثاق، من‌جمله تأمین اجتماعی، مراقبت از سلامت، آموزش‌وپرورش و زندگی با معیارهای قابل‌قبول از قبیل خوراک، آب و بهداشت، مسکن، پوشاک و هزینه‌های جانبی مانند هزینه‌های رفت‌وآمد، کفایت نماید.

۱۹. حداقل حقوق «حداقل میزان دستمزد که کارفرما در قبال کار انجام گرفته طی یک زمان مشخص، موظف به پرداخت به کارگر بوده و امکان کاهش آن از طریق توافق جمعی و یا یک قرارداد وجود ندارد».[[15]](#footnote-15) حداقل حقوق، ابزاری جهت تضمین دستمزد برای معاشی شایسته برای کارگران و خانواده ایشان می‌باشد.

۲۰. دولت‌های عضو باید بازبینی دوره‌ای تصویب حداقل حقوق، به‌نحوی‌که در تناسب با حداقل، هزینه‌های زندگی بوده را در اولویت قرار داده و مکانیزمی برای انجام این امر داشته باشند. کارگران، کارفرمایان و سازمان‌های نماینده ایشان می‌بایست مستقیماً در عملکرد این مکانیزم مشارکت داشته باشند.

۲۱. حداقل حقوق تنها زمانی می‌تواند مفید واقع شود که برای اهداف مقرر در ماده ۷ کافی باشد. حداقل حقوق باید در قوانین به رسمیت شناخته‌شده، با توجه به ملزومات یک زندگی قابل‌قبول مقرر گشته و به‌طور دائم اِعمال گردد. عواملی که در مقررداشتن حداقل حقوق باید بدان توجه داشت، متغیر بوده اما بااین‌وجود این عوامل از جمله سطوح کلی حقوق در کشور، هزینه زندگی، حق بیمه و مزایای تأمین اجتماعی و استانداردهای مرتبط زندگی، باید مستدل و مستحکم باشد. حداقل حقوق ممکن است درصد مشخصی از میانگین حقوق باشد و این درصد تنها در صورتی کفایت می‌کند که متضمن یک زندگی با معیارهای قابل‌قبول برای کارگران و خانواده ایشان باشد.[[16]](#footnote-16)

۲۲. استناد به حقوق پرداخت شده جهت کار با ارزش یکسان در بخش‌هایی که توافقات جمعی برای حقوق در آنجا صورت می‌پذیرد و همچنین سطح عمومی حقوق در کشور یا منطقه موردنظر، می‌تواند در مقرر داشتن حداقل حقوق کاربرد داشته باشد. الزامات توسعه اقتصادی و اجتماعی و دستیابی به سطح بالایی از اشتغال نیز باید مدنظر قرار گرفته شود اما کمیته بر این امر تأکید دارد که چنین عواملی نباید جهت توجیه حداقل حقوقی که متضمن زندگی با معیارهای قابل‌قبول برای کارگران و خانواده ایشان نباشد، به کار گرفته شود. نظر به این‌که اغلب حداقل حقوق در دوران بحران اقتصادی و مالی بلوکه می‌شود، کمیته تأکید دارد دولت‌ها با در نظر داشتن احتیاجات کارگرانی که در موقعیت‌های آسیب‌پذیر قرار داشته و به‌منظور تبعیت از ماده ۷ میثاق، چنین اقدامی را به‌عنوان آخرین راه‌حل و به‌صورت موقت در نظر گرفته و رویه‌های استاندارد بازبینی دوره‌ای و افزایش حداقل حقوق را به‌سرعت اِعمال نمایند.[[17]](#footnote-17)

۲۳. حداقل حقوق می‌بایست به‌صورت قاعده‌مند اِعمال شده و بیشترین تعداد ممکن کارگران، من‌جمله کارگرانی که در موقعیت‌های آسیب‌پذیر قرار دارند را تحت پوشش قرار دهد. حداقل حقوق ممکن است به‌صورت کلی اعمال شده و یا تا آنجا که تبعیض مستقیم یا غیرمستقیمی ایجاد ننموده متضمن زندگی با معیارهای مناسب باشد، می‌تواند در بخش‌ها، مناطق، ناحیه‌ها و حِرَف گوناگون،[[18]](#footnote-18) متفاوت باشد. در خصوص مقررداشتن حداقل حقوق در بخش‌ها یا صنایع، آن دسته فعالیت‌هایی که به‌طورمعمول توسط زنان، اقلیت‌ها و یا کارگران خارجی انجام می‌گیرد نباید در مقایسه با فعالیت‌هایی که معمولاً توسط مردان و افراد دارای تابعیت صورت می‌گیرد، کم‌اهمیت جلوه داده شود. حصول اطمینان از عدم تبعیض‌آمیز بودن روش‌های بررسی مشاغل که به‌منظور تراز نمودن و یا تنظیم طرح‌های حداقل حقوق مشاغل و یا بخش‌های مختلف از آن‌ها استفاده می‌شود، نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است.

۲۴. عدم توجه به حداقل حقوق از سوی کارفرمایان، مستوجب مجازات یا دیگر محرومیت‌ها می‌باشد. اقدامات مناسب من‌جمله بررسی مؤثر کار و نیروی کار جهت حصول اطمینان از اِعمال حقیقی حداقل حقوق، ضروری می‌باشد. دولت‌های عضو باید اطلاعات مناسب در خصوص حداقل حقوق را به زبان‌ها و گویش‌های مرتبط و به‌نحوی‌که برای کارگران دارای معلولیت یا کارگران بی‌سواد، قابل‌دسترسی باشد، ارائه نمایند.

###### ب. ماده ۷ (ب): شرایط کار سالم و ایمن

۲۵. پیشگیری از بیماری‌ها و سوانح کاری، یکی از ارکان بسیار مهم حق شرایط کار مساعد و عادلانه بوده و ارتباط نزدیکی با حق دستیابی و برخورداری از بالاترین (وضعیت) سلامت جسمی و روحی دارد.[[19]](#footnote-19) دولت‌های عضو می‌بایست از طریق به حداقل رساندن خطرات در محیط کار[[20]](#footnote-20) و تضمین مشارکت گسترده کارگران، کارفرمایان و سازمان‌های نماینده ایشان در امر شکل‌گیری، اجرا و بازبینی، یک سیاست ملی جهت پیشگیری از سوانح و جراحت‌های مرتبط با کار اتخاذ نمایند.[[21]](#footnote-21) باوجوداینکه پیشگیری کامل از بیماری‌ها و سوانح کاری می‌تواند غیرممکن باشد، هزینه‌های انسانی و سایر هزینه‌های عدم صورت دادن هیچ اقدامی، بسیار فراتر از بار مالی می‌باشد که برای صورت دادن اقدامات پیشگیرانه فوری بر عهده دولت‌های عضو بوده و می‌بایست به‌مرور زمان بیشتر گردند.[[22]](#footnote-22)

۲۶. سیاست ملی باید تمامی شاخه‌های فعالیت اقتصادی من‌جمله بخش‌های رسمی و غیررسمی و تمامی انواع کارگران[[23]](#footnote-23) از قبیل کارگران غیررسمی و کارآموزان را تحت پوشش قرار دهد. این سیاست باید خطرات خاص در خصوص ایمنی و سلامت کارگران زن در زمان بارداری و همچنین کارگران دارای معلولیت را بدون هیچ‌گونه تبعیض علیه این افراد در نظر داشته باشد. کارگران باید بدون نگرانی از مجازات، قادر به نظارت بر شرایط کار باشند.

۲۷. این سیاست ملی می‌بایست، حداقل، به موارد زیر بپردازد:[[24]](#footnote-24) طراحی، آزمایش، انتخاب، جایگزینی، تعبیه، چیدمان، استفاده و نگهداری از اجزای فیزیکی کار (محل کار، محیط کار، روند کار، ابزار، دستگاه‌ها و تجهیزات، و همچنین مواد و عوامل شیمیایی، فیزیکی و بیولوژیک؛ ارتباط بین اجزای اصلی کار و توانایی‌های فیزیکی و روانی کارگران، به همراه ملزومات اقتصادی ایشان؛ آموزش پرسنل مناسب؛ حمایت از کارگران و سازمان‌های نماینده ایشان در برابر اقدامات تأدیبی، در زمانی که این عوامل در برابر، به‌عنوان‌مثال، خطر جدی و حتمی مطابق با سیاست ملی عمل نموده‌اند.

۲۸. نظر به این امر که مسئولیت اصلی کارفرما، حفظ سلامت و ایمنی کارگران می‌باشد، سیاست ملی می‌بایست به اقدامات ویژه‌ای که از کارفرمایان در حوزه‌هایی از قبیل پیشگیری و رسیدگی به سوانح و بیماری‌ها و همچنین ثبت و ارائه اطلاعیه در خصوص داده‌های مرتبط انتظار می‌رود، بپردازد. سیاست ملی همچنین باید دربرگیرنده مکانیزمی برای هماهنگ‌سازی اجرای سیاست و برنامه پشتیبانی بوده که این مکانیزم می‌تواند یک نهاد مرکزی با داشتن اختیارات جهت بررسی‌های دوره‌ای باشد. به‌منظور کمک به (روند) بررسی، این سیاست ملی می‌بایست حتی‌الامکان گردآوری و تفکیک اطلاعات موثق و معتبر در خصوص بیماری‌ها و سوانح کار، من‌جمله سوانح مرتبط با رفت و آمد به و از محل کار را ترویج دهد.[[25]](#footnote-25) گردآوری اطلاعات باید اصول حقوق بشر، من‌جمله محرمانه بودن اطلاعات شخصی و پزشکی،[[26]](#footnote-26) و همچنین الزام تفکیک اطلاعات بر مبنای جنسیت و دیگر زمینه‌های مرتبط را محترم شمارد.

۲۹. این سیاست می‌بایست اصول صحیح نظارت و اجرا من‌جمله تحقیقات معتبر را با هم درآمیخته و در صورت تخلف، جرائم مناسبی ازجمله حق مقامات اجرایی در خصوص تعلیق فعالیت شرکت‌های ناایمن را ارائه نماید. کارگران متأثر از بیماری‌ها و یا سوانح کاری قابل‌پیشگیری می‌بایست جهت حل اختلافات به ترمیماتی همانند مکانیزم­های مناسب شکوائیه از قبیل دادگاه دسترسی داشته باشند. دولت‌های عضو می‌بایست از این امر اطمینان حاصل نمایند که کارگران متأثر از بیماری یا سانحه و در صورت لزوم، افراد وابسته به ایشان، غرامت مناسب جهت هزینه‌های درمان، از دست دادن درآمد و دیگر هزینه‌ها و همچنین، دسترسی به خدمات توان‌بخشی دریافت نمایند.

۳۰. دسترسی به آب آشامیدنی، تأسیسات بهداشتی مناسب که پاسخگوی نیازهای خاص بهداشتی زنان باشد و مطالب و اطلاعات به‌منظور ترویج بهداشت صحیح، ارکان اصلی محیط کار سالم و ایمن می‌باشند. مرخصی بیماری با حقوق برای کارگران بیمار به جهت درمان بیماری‌های حاد و مزمن و کاهش عفونت در همکاران، ضروری می‌باشد.

###### ج. ماده (ج) ۷: ایجاد فرصت‌های مساوی برای هر کس به‌منظور ارتقای موقعیت شغلی به مدارج مناسب و بالاتر، بدون هیچ ملاحظاتی جز سابقه خدمت و شایستگی

**۳۱**. تمامی کارگران در خصوص ارتقای شغلی از طریق روندهای عادلانه، شایستگی محور و شفاف که در راستای حقوق بشر باشد، حقی برابر دارند. معیارهای کارآمد سابقه خدمت و شایستگی می‌بایست به‌منظور حصول اطمینان از برابری فرصت‌ها برای همه، شامل بررسی شرایط افراد و همچنین نقش‌ها و تجارب متفاوت زنان و مردان باشد. هیچ امتیازی به معیارهای نامربوط از قبیل ترجیحات شخصی یا خانواده و روابط سیاسی و اجتماعی نباید تعلق گیرد. همچنین، فرصت ارتقای شغلی کارگران باید فارغ از اقدامات تلافی‌جویانه مرتبط با اتحادیه صنفی یا فعالیت سیاسی باشد. (ایجاد) فرصت برابر، مستلزم عدم تبعیض در استخدام، ارتقا و پایان قرارداد می‌باشد. این امر، به‌ویژه در مورد زنان و سایر کارگران من‌جمله کارگران دارای معلولیت، کارگران متعلق به اقلیت‌های قومی یا ملی خاص، لزبین‌ها، گی‌ها (همجنسگرایان)، ترنسجندر و بیناجنسی‌ها (اینترسکس)، کارگران سالخورده و کارگران بومی صدق می‌نماید.

۳۲. برابری در ارتقای شغلی مستلزم بررسی موانع مستقیم و غیرمستقیم در مسیر ارتقای شغلی، ارائه ابزارهایی از قبیل آموزش و پیشگامی در پیوند دوباره کار و مسئولیت‌های خانواده از قبیل خدمات مهدکودک و مراکز مراقبتی برای کودکان و بزرگ‌سالان وابسته می‌باشد. به‌منظور تسریع برابری حقیقی، اقدامات ویژه موقتی ممکن است لازم باشد.[[27]](#footnote-27) این اقدامات می‌بایست مرتباً مورد بازبینی قرار گرفته و در صورت عدم تبعیت، محدودیت‌های مقتضی اعمال گردد.

۳۳. در بخش دولتی، دولت‌های عضو می‌بایست موازین بی‌طرفانه‌ای جهت استخدام، ارتقا و پایان قرداد ارائه نموده که هدف آن نیل به برابری، به‌ویژه بین زنان و مردان باشد. ارتقای شغلی در بخش دولتی باید بر اساس قضاوت بی‌طرفانه صورت پذیرد. در بخش خصوصی، دولت‌های عضو می‌بایست قوانین مرتبط از جمله قوانین جامع عدم تبعیض تصویب نموده تا از این طریق از برخورد یکسان در خصوص استخدام، ارتقای شغلی و خاتمه (کار) اطمینان حاصل شده و با انجام بررسی‌های دقیق، بر روند تغییرات در طول زمان نظارت داشته باشند.

###### د. ماده ۷ (د): استراحت، فراغت و محدودیت معقول ساعات کار و مرخصی‌های دوره‌ای با دستمزد، به همراه دستمزد برای تعطیلات رسمی

۳۴. استراحت و فراغت، محدودیت ساعات کاری و تعطیلات دوره‌ای با حقوق، به کارگران در امر حفظ تعادل مابین مسئولیت‌های حرفه‌ای، خانواده و مسئولیت‌های شخصی و اجتناب از استرس حاصله از کار و بیماری و سوانح کمک می‌نماید. این موارد همچنین اشاعه تحقق سایر حقوق میثاق را ترویج می‌دهد درنتیجه، اگرچه دولت‌های عضو با توجه به موقعیت ملی از خود نرمش نشان می‌دهند، اما ملزم به تعیین حداقل استانداردهایی بوده که باید مورداحترام قرار گرفته و بر اساس توجیهات اقتصادی یا سودمندی نادیده گرفته نشده و یا کاهش نیابد. دولت‌های عضو می‌بایست قوانین، سیاست‌ها و قواعدی را ایجاد، حفظ و اجرا نموده که تمامی موارد ذیل را تحت پوشش قرار دهد.

###### ۱. محدودیت در خصوص ساعات کاری روزانه

۳۵. روزهای کاری که صرف انواع و اقسام فعالیت‌ها من‌جمله کار بدون حقوق می‌گردد، باید محدود به تعداد ساعات مشخصی باشد. درحالی‌که محدودیت روزانه (بدون احتساب اضافه‌کار) به‌طور معمول ۸ ساعت می‌باشد،[[28]](#footnote-28) اما این قانون باید جوانب مختلف محل کار را در نظر گرفته و با در نظر گرفتن انواع توافقات کاری من‌جمله کار نوبتی، نوبت‌های کاری پی‌درپی، کار در زمان شرایط اضطراری و توافقات کاری انعطاف‌پذیر، قابلیت تغییر داشته باشد. استثنا در این موارد باید محدود بوده و قطعاً با کارگران و سازمان‌های نماینده آن‌ها در میان گذاشته شود. چنانچه بر اساس قوانین، روزهای کاری طولانی‌تر مجاز شناخته شود، کارفرمایان می‌بایست با روزهای کاری کوتاه‌تر این مسئله را جبران نموده تا از این طریق تعداد ساعات کاری در طول هفته از میزان معمول ۸ ساعت در روز تجاوز ننماید.[[29]](#footnote-29) الزام آماده‌باش بودن باید در محاسبه ساعات کاری محسوب گردد.

۳۶. حداکثر تعداد ساعات کاری که البته می‌تواند با توجه به لازمه فعالیت‌های شغلی مختلف، متفاوت باشد باید توسط قانون مشخص گشته، اما نباید از میزان ساعات معقول یک روز کاری، تجاوز نماید. اقداماتی که با هدف پیوند مسئولیت‌های خانواده و کار صورت می‌گیرد نباید عقایدی کلیشه‌ای از قبیل اینکه مردان نان‌آور اصلی خانواده بوده و زنان باید مسئولیت امور خانه را به دوش بکشند، القا نماید. در صورت نیل به برابری حقیقی، هم زنان کارگر و هم مردان کارگر که مسئولیت خانواده را به عهده دارند می‌بایست از این اقدامات به میزان یکسان بهره برند.[[30]](#footnote-30)

###### ۲. محدودیت در خصوص ساعات کاری هفتگی

۳۷. تعداد ساعات کاری در هفته نیز باید از سوی قانون مشخص گردد. معیار مشابه آنچه برای محدودیت ساعات کاری روزانه ذکر شد، در این خصوص نیز قابل‌استفاده می‌باشد. این محدودیت باید در همه بخش‌ها و تمامی انواع کار من‌جمله کار بدون حقوق، اعمال گردد. در رابطه با مشاغل سخت، ممکن است هفته‌های کاری کوتاه‌تر مقرر گردد. کمیته از این امر مطلع می‌باشد که بسیاری از دولت‌های عضو هفته‌های کاری با ۴۰ ساعت را تصویب نموده‌اند و از دولت‌هایی که هنوز در این خصوص اقدامی صورت نداده‌اند پیشنهاد می‌نماید به‌صورت تدریجی در این مسیر گام بردارند.[[31]](#footnote-31) قانون می‌بایست با در نظر گرفتن توافقات کاری و بخش‌های مختلف، اندکی انعطاف‌پذیری در خصوص (داشتن فعالیت) فراتر از تعداد ساعات کاری هفتگی نشان دهد. بااین‌حال، به‌عنوان یک قاعده کلی، ساعات (کاری) هفتگی در طول یک برهه زمانی می‌بایست به‌صورت میانگین، مطابق با هفته کاری استاندارد قانونی باشد. کارگران می‌بایست در ازای ساعات کار مازاد بر حداکثر ساعات کاری مجاز در طول هفته، دستمزد دریافت نمایند.

###### ۳. استراحت روزانه

۳۸. استراحت روزانه برای سلامت و ایمنی کارگران مهم بوده و از این رو، قانون باید زمان‌هایی را در روز برای استراحت مشخص نموده و از آن حمایت نماید. در مواقعی که کارگران با دستگاه کار نموده و یا فعالیت‌هایی دارند که زندگی و سلامت ایشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، قانون باید زمان‌های استراحت اجباری اِعمال نماید. همچنین، قانون باید دربرگیرنده قواعدی خاص در خصوص زمان‌های استراحت برای کارگران شب‌کار بوده و برخی شرایط خاص، من‌جمله شرایط زنان باردار، زنان شیرده که ممکن است برای شیردهی به استراحت نیاز داشته باشند و یا کارگرانی که تحت مداوا می‌باشند را موردتوجه قرار دهد. زمان‌های استراحت روزانه باید امکان توافقات کاری انعطاف‌پذیر را فراهم آورد که به‌موجب آن روزهای کاری طولانی‌تر بتواند جایگزین یک روز مرخصی مازاد در طول یک یا دو هفته گردد.

###### ۴. استراحت هفتگی

۳۹. کلیه کارگران باید در اصل از ۲۴ ساعت متوالی استراحت در طول برهه زمانی ۷ روز برخوردار باشند[[32]](#footnote-32)؛ اگرچه ۲ روز متوالی استراحت برای تضمین سلامت و ایمنی ایشان ارجح‌تر می‌باشد. روزهای استراحت باید مطابق با آداب‌ورسوم کشور و کارگران موردنظر بوده،[[33]](#footnote-33) و به‌صورت هم‌زمان شامل حال تمامی کارکنان یک شرکت یا محل کار می‌گردد.[[34]](#footnote-34)

۴۰. استثنائات موقت در مواردی خاص همچون تصادفات، الزامات کاری فوری و اضطراری، فشار نامتعارف کاری، اجتناب از زایل گشتن کالاهای فاسدشدنی،[[35]](#footnote-35) و یا درصورتی‌که ماهیت خدمات ارائه شده، مانند کار فروش در آخر هفته، مستلزم کار در روزهای استراحت باشد، باید مجاز شناخته گردد. در مواردی ازاین‌دست، کارگران باید طی ۷ روز آتی کاری، حداقل ۲۴ ساعت استراحت جایگزین داشته باشند.[[36]](#footnote-36) هر استثنائی باید از طریق رایزنی با کارگران و کارفرمایان و سازمان‌های نماینده ایشان مورد توافق قرار گیرد.

###### ۵. مرخصی سالانه با حقوق

۴۱. کلیه کارگران، من‌جمله کارگران پاره‌وقت و کارگران موقت، باید مرخصی سالانه با حقوق داشته باشند.[[37]](#footnote-37) قانون باید حق حداقل سه هفته مرخصی با حقوق در طول سال برای کار تمام‌وقت را مقرر دارد. کارگران باید دست‌کم به‌اندازه روزهای تعطیل حقوق دریافت نمایند. همچنین، قانون باید حداقل میزان خدمت که نباید فراتر از ۶ ماه باشد را جهت مرخصی با حقوق مشخص نماید. در چنین مواردی، کارگر باید به‌تناسب میزان خدمت، از مرخصی با حقوق بهره‌مند گردد. مرخصی به دلیل بیماری و یا دیگر دلایل موجه نباید از مرخصی با حقوق سالیانه کسر گردد.

۴۲. کارگران پاره‌وقت باید به‌اندازه کارگران تمام‌وقت مشابه و به‌تناسب ساعات کاری، مرخصی سالانه با حقوق دریافت نمایند. در مواردی که بخش اعظمی از زنان به‌عنوان‌مثال پس از بازگشت از مرخصی زایمان به کارهای پاره‌وقت مشغول می‌باشند، عدم شمول کارگران پاره‌وقت در گستره قوانین منجر به عدم برابری مابین زنان و مردان می‌گردد.

۴۳. زمان مرخصی سالیانه با حقوق، بسته به توافق کارفرما و کارگر می‌باشد، بااین‌وجود، قانون باید یک دوره بی‌وقفه حداقل ۲ هفته‌ای برای مرخصی سالیانه با حقوق مقرر دارد. کارگران نمی‌توانند از چنین مرخصی در برابر مزایا چشم‌پوشی نمایند. در زمان خاتمه (دوره) استخدام، کارگران باید مزایای مالی پرداخت نشده یا غیره در خصوص مرخصی سالیانه با حقوق که برابر با میزان حقوق مقرر و یا حقوق روزهای تعطیل می‌باشد را دریافت نمایند.

۴۴. قوانین باید دیگر انواع مرخصی به‌ویژه امتیاز مرخصی بارداری، مرخصی پدر شدن، مرخصی والدین، مرخصی به دلایل خانوادگی و مرخصی به دلیل بیماری را مشخص نمایند. کارگران نباید به‌منظور عدم شمولیت در چنین امتیازاتی، قراردادهای موقت داشته باشند.

###### ۶. تعطیلات رسمی با حقوق

۴۵. کارگران باید از تعطیلات رسمی مشخص به همراه حقوق معادل روز کاری معمول برخوردار باشند. کارگرانی که ملزم به کار در تعطیلات رسمی می‌باشند باید حقوقی حداقل به‌اندازه حقوق یک روز کاری معمولی و همچنین مرخصی جبرانی به‌تناسب ساعات کارکرد (در تعطیلات رسمی) دریافت نمایند. ایجاد الزام حداقل کار جهت برخورداری از تعطیلات رسمی با حقوق باید از سوی قانون ممنوع اعلام گردد. تعطیلات رسمی با حقوق نباید به‌عنوان جزئی از امتیاز مرخصی سالیانه به شمار رود.

###### ۷. توافقات کاری انعطاف‌پذیر

۴۶. در نتیجه تحولات نوین در خصوص قوانین و اصول کار، ایجاد یک سیاست ملی در رابطه با داشتن انعطاف در محل کار می‌تواند امری مناسب باشد. چنین سیاستی می‌تواند شامل تمهیدات قابل‌انعطاف در برنامه‌ریزی ساعات کاری از طریق، به‌عنوان‌مثال، ساعات کاری شناور، هفته کاری فشرده، تقسیم کار و همچنین انعطاف در خصوص محل کار که شامل کار در خانه، کار تلفنی و یا کار از مراکز ماهواره‌ای می‌گردد، باشد. اقداماتی ازاین‌دست درصورتی‌که پاسخگوی نیازها و معضلات مختلفی که کارگران زن و مرد با آن مواجه هستند، باشد می‌تواند منجر به ایجاد تعادل بهتر مابین کار و مسئولیت‌های خانواده گردد. تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر باید متناسب با نیازهای کارگران و کارفرمایان بوده و در هیچ صورتی نمی‌توان از آن برای کمرنگ جلوه دادن حق شرایط کاری مساعد و عادلانه استفاده نمود.

###### ه. موضوعات خاص پرکاربرد

###### ۴۷. حق شرایط کاری مساعد و عادلانه شامل حال برخی کارگران خاص می‌گردد:

(الف) کارگران زن: پیشروی در خصوص سه شاخص به هم وابسته در رابطه با برابری جنسیتی درزمینهٔ حقوق کار – «سقف شیشه‌ای» (موانع ضمنی و نانوشته‌ای است که زنان را به خاطر جنسیتشان از صعود به‌مراتب عالی سازمانی، باز نگه می‌دارد)، «تفاوت دستمزد به دلیل جنسیت» و «طبقات چسبنده» (زنانی که به کارهای کم‌درآمد مشغول می‌باشند)- فاصله بسیاری با شرایط استاندارد دارد. تبعیضات پی‌درپی و عدم وجود رویکرد چرخه زندگی در خصوص نیازهای زنان، منجر به ضررهای روزافزون گشته و تأثیری منفی بر حق شرایط کاری مساعد و عادلانه و دیگر حقوق خواهد داشت. تبعیضات شغلی جنسیتی، دستمزد برابر برای کار باارزش یکسان و همچنین فرصت برابر در خصوص ارتقای شغلی نیازمند توجه خاص و حتی اقدامات ویژه موقتی می‌باشد. هرگونه «بررسی» ارزش کار باید فارغ از کلیشه‌های جنسیتی صورت گیرد زیرا این کلیشه‌ها می‌تواند کاری که معمولاً توسط زنان انجام می‌پذیرد را کم‌اهمیت جلوه دهد. دولت‌های عضو باید نیازهای متفاوت زنان و مردان کارگر را در نظر داشته باشند. به‌عنوان‌مثال، در رابطه با سلامت و ایمنی زنان باردار در خصوص رفت‌وآمد و کار شبانه ممکن است نیاز به اقداماتی خاص باشد. خدمات مهدکودک در محل کار و تمهیدات کاری انعطاف‌پذیر می‌تواند موجب شرایط کاری برابر در عمل گردد. کارگرانی که از اقدامات جنسیت-محور بهره می‌برند، نباید در سایر زمینه‌ها مورد مؤاخذه قرار گیرند. دولت‌های عضو باید در خصوص رسیدگی به نقش سنتی جنسیت و دیگر موانع ساختاری که برابری جنسیتی را مختل می‌سازند، اقدام نمایند؛

(ب) کارگران جوان و کارگران سالخورده: تمامی کارگران باید در برابر هرگونه تبعیض حمایت شوند. به‌عنوان‌مثال، کارگران جوان نباید متحمل تبعیض گشته و بالاجبار کارهایی با حقوق پایین که نمایانگر مهارت‌های ایشان نیست را بپذیرند. برنامه‌ها و دوره‌های کارآموزی بسیار طولانی و قراردادهای کوتاه‌مدت یا ثابت که تأثیری منفی بر امنیت شغلی، چشم‌انداز شغلی و مزایای تأمین اجتماعی دارد، در تقابل با حق شرایط کار مساعد و عادلانه می‌باشد. قوانین و مقررات باید دربرگیرنده اقداماتی در خصوص حمایت سلامت و ایمنی کارگران جوان، به‌عنوان‌مثال، از طریق بالا بردن حداقل سن برای برخی کارهای خاص باشد.[[38]](#footnote-38) کارگران سالخورده باید حقوق عادلانه و دستمزد برابر برای کار باارزش یکسان، دریافت نموده و فرصت برابر درزمینهٔ ارتقای شغلی بر مبنای تجربه و دانش عملی خود داشته باشند.[[39]](#footnote-39) اقدامات ویژه در خصوص سلامت و ایمنی می‌تواند ضروری بوده و کارگران سالخورده می‌بایست در صورت تمایل، از مزایای برنامه‌های پیش از بازنشستگی بهره‌مند گردند.[[40]](#footnote-40) تأثیرات فزاینده تبعیض علیه کارگران زن در طول زندگی می‌تواند نیازمند اقداماتی هدفمند در خصوص نیل به برابری و تضمین دستمزد عادلانه و فرصت‌های برابر جهت ارتقای شغلی و حقوق بازنشستگی برابر ‌باشد.

(ج) کارگران دارای معلولیت: گاهی اوقات کارگران دارای معلولیت جهت بهره‌مندی از حق شرایط مساعد و عادلانه کار بر مبنای برابری با دیگران، نیازمند اقداماتی ویژه می‌باشند. کارگران دارای معلولیت نباید در مراکز بازپروری مورد تبعیض قرار گیرند. این افراد باید از محیط کاری قابل‌دسترس بهره‌مند بوده و نباید از تغییرات معقولی همچون اصلاحات محل کار یا توافقات کاری انعطاف‌پذیر محروم بمانند. همچنین، این افراد باید برای کار برابر با ارزش یکسان، دستمزد برابر دریافت نموده و نباید به دلیل توانایی کار تقلیل یافته، متحمل تبعیض در دستمزد شوند؛

(د) کارگران شاغل در بخش غیررسمی: اگرچه این کارگران بخش اعظمی از میزان نیروی کار جهان را تشکیل می‌دهند، آن‌ها اغلب از آمار ملی، حمایت قانونی و کمک‌ها و پاسداشت محروم مانده که این امر بر آسیب‌پذیری این افراد می‌افزاید. درحالی‌که هدف کلی باید رسمی نمودن کار باشد، قوانین و سیاست‌ها باید صریحاً شامل کارگران شاغل در بخش غیررسمی گشته و دولت‌های عضو باید در خصوص گردآوری اطلاعات تفکیک‌شده به‌منظور گنجاندن این گروه از کارگران در تحقق تدریجی حق شرایط کار مساعد و عادلانه اقدام نمایند. بدین منظور، اقتصاد غیررسمی باید مکانیزم­های بازرسی و اجرایی مربوطه قرار گیرد. زنان با داشتن مشاغلی همچون کارگران موقت، کارگران خانگی و یا کارگران خویش‌فرما، نقش پررنگی در اقتصاد غیررسمی داشته که این امر موجب تشدید نابرابری در زمینه­هایی از قبیل دستمزد، سلامت و ایمنی، استراحت، اوقات فراغت و مرخصی با حقوق می‌گردد؛

(ه) کارگران مهاجر: این کارگران، به‌ویژه اگر فاقد مدارک قانونی باشند، در معرض استثمار، ساعات کاری طولانی، دستمزد ناعادلانه و محیط‌های کاری ناایمن و ناسالم قرار دارند. احتمالاتی ازاین‌دست با فعالیت‌های کاری سوءاستفاده­گرایانه که اختیار وضعیت اقامت کارگر مهاجر را به دست کارفرما سپرده و یا کارگران مهاجر را به خدمت گذاری کارفرمایی خاص وا‌می‌دارد، افزایش می‌یابد. چنانچه این کارگران قادر به صحبت به زبان یا زبان‌های ملی نباشند، شانس آگاهی ایشان از حقوق خویش کاهش‌یافته و قادر به دسترسی به مکانیزم­های دعوی نمی‌باشند. کارگران فاقد مدارک قانونی در صورت شکایت از شرایط کاری، اغلب از انتقامات تلافی‌جویانه کارفرمایان و نهایتاً، اخراج هراس دارند. قوانین و سیاست‌ها باید متضمن این امر باشد که وضعیت کارگران مهاجر در خصوص دستمزد و شرایط کار، در مقایسه با وضعیت کارگران ملی ناعادلانه نباشد. کارگران مهاجر داخلی نیز در معرض استثمار بوده و به‌ منظور تضمین حق شرایط کاری مساعد و عادلانه نیازمند اقدامات قانونی و دیگر انواع اقدامات می‌باشند؛

(و) کارگران خانگی: بخش اعظمی از کارگران خانگی زنان هستند. بسیاری از آن‌ها متعلق به اقلیت‌های قومی یا ملی بوده و یا مهاجر می‌باشند. این افراد غالباً منزوی از سایرین و در معرض استثمار و اذیت و آزار بوده و به‌ویژه کارگران ساکن در خانه در شرایطی مشقت‌بار به سر می‌برند. این افراد به‌کرات از حق پیوستن به اتحادیه‌های صنفی و یا آزادی برقراری ارتباط با دیگران محروم می‌مانند. به دلیل افکار کلیشه‌ای، مهارت‌های لازم برای کارهای خانگی کم‌اهمیت تلقی شده و در نتیجه جزء کم‌درآمدترین مشاغل قرار دارد. کارگران خانگی از حق شرایط کاری مساعد و عادلانه برخوردار بوده[[41]](#footnote-41) که این امر شامل حمایت در برابر سوءاستفاده و اذیت و آزار و خشونت، شرایط کاری مطلوب، مرخصی با حقوق سالیانه، ساعات کاری معمول، استراحت روزانه و هفتگی بر مبنای برابری با سایر کارگران، داشتن حداقل حقوق، دستمزد و پاداش فارغ از تبعیض جنسیتی و تأمین اجتماعی می‌باشد. قوانین باید این حقوق را برای کارگران خانگی به رسمیت شناخته و از ابزارهای صحیح نظارت بر کار خانگی از طریق، به‌عنوان‌مثال، نظارت بر کار و نیروی کار و توانایی کارگران خانگی در امر شکایت و پیگیری دادخواهی در خصوص تخلفات اطمینان حاصل نماید.

(ز) کارگران خویش‌فرما: این کارگران در صورت عدم توانایی کسب درآمد کافی باید به ابزارهای مناسب حمایتی دسترسی داشته باشند. کارگران زن خویش‌فرما باید بسان دیگر کارگران، از مزایای بیمه بارداری بهره‌مند گردند.[[42]](#footnote-42) قوانین مرتبط با سلامت و ایمنی کار باید شامل کارگران خویش‌فرما نیز گشته و با هدف افزایش سطح آگاهی در خصوص اهمیت استراحت، اوقات فراغت و محدودیت ساعات کاری، آن‌ها را ملزم به گذراندن دوره‌های آموزشی گرداند. مزرعه‌داران خرده پایی که به‌منظور جبران شرایط کاری دشوار، رو به کار خانوادگی بدون حقوق می‌آورند، باید موردتوجه قرار گیرند؛

(ح) کارگران شاغل در حوزه کشاورزی: کارگران شاغل در حوزه کشاورزی اغلب با وضعیت نامساعد اجتماعی-اقتصادی، کار اجباری، عدم تضمین درآمد و عدم دسترسی با خدمات اولیه روبرو می‌باشند. این افراد در برخی مواقع از روابط صنعتی و نظام‌های تأمین اجتماعی محروم می‌مانند. کارگران زن فعال در حوزه کشاورزی، به‌ویژه آن دسته از افراد که در مزارع خانوادگی به کار مشغول می‌باشند، اغلب به‌عنوان کارگر محسوب نگشته و در نتیجه مشمول دستمزد و حمایت اجتماعی، ملحق شدن به شرکت‌های تعاونی کشاورزی، و بهره‌مندی از وام، اعتبار و دیگر امتیازات جهت بهبود شرایط کار، نمی‌گردند. دولت‌های عضو باید جهت حصول اطمینان از این امر که کارگران شاغل در حوزه کشاورزی، در مقایسه با کارگران فعال در حوزه‌های دیگر، موردتوجه کمتر قرار نمی‌گیرند، قوانین و سیاست‌هایی را تصویب نمایند؛

(ط) کارگران پناهنده: کارگران پناهنده به دلیل موقعیت متزلزل خود اغلب در معرض استثمار، تبعیض، سوءاستفاده در محل کار، دریافت دستمزد پایین‌تر از کارگران ملی، ساعات کاری طولانی‌تر و شرایط کاری خطرناک‌تر می‌باشند. دولت‌های عضو باید قوانینی را تصویب نمایند که به‌موجب آن کارگران پناهنده قادر به کار کردن و البته در شرایطی مناسب و برابر با کارگران ملی، باشند؛

(ی) کارگران فاقد دستمزد: زنان به فعالیت‌هایی مشغول بوده که برای خانه و خانواده و اقتصاد ملی آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و دو برابر مردان برای کار فاقد دستمزد زمان صرف می‌نمایند. کارگران فاقد دستمزد، از جمله کارگرانی که در منزل و یا در فعالیت‌های اقتصادی خانوادگی مشغول به کار بوده، کارگران داوطلب و کارآموزان فاقد دستمزد از دیرباز از حمایت کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار و قوانین ملی محروم مانده‌اند. شرایط کاری مساعد و عادلانه حق این افراد بوده و می‌بایست از طریق قوانین و سیاست‌ها در خصوص سلامت و ایمنی کار، استراحت و اوقات فراغت، محدودیت‌های معقول ساعات کاری و تأمین اجتماعی مورد حمایت قرار گیرند.

###### عدم اذیت و آزار، من‌جمله آزار جنسی

۴۸. هیچ کارگری نباید تحت اذیت و آزار جسمی و روانی، از جمله آزار جنسی، قرار گیرد. قوانین، من‌جمله قوانین ضد تبعیض، قوانین کیفری و قوانین مرتبط با کار باید تعریف وسیعی از اذیت و آزار، با اشاره مستقیم به اذیت و آزار جنسی و دیگر اقسام آزار بر پایه جنسیت، ناتوانی، نژاد، گرایش جنسی، هویت جنسیتی و بیناجنسی ارائه دهند. تعریف اذیت و آزار جنسی در محیط کار باید به‌روشنی ارائه شده و از سوی قانون محکوم گشته و به نحو مقتضی مجازات گردد. سیاست ملی که در محیط‌های کاری دولتی و یا خصوصی پیاده می‌گردد باید دست‌کم دارای این خصایص باشد: (الف) به‌روشنی به مسأله اذیت و آزار توسط کارگران و یا علیه کارگران پرداخته باشد؛ (ب) منع برخی اعمال خاص که به‌طورکلی به‌عنوان اذیت و آزار تلقی می‌گردد و البته اذیت و آزار جنسی نیز شامل این امر می‌باشد؛ (ج) مشخص نمودن وظایف کارفرمایان، مدیران، سرپرستان و کارگران به‌منظور اجتناب، حل فصل و جبران مواردی که در آن اذیت و آزار صورت گرفته؛ (د) دسترسی به عدالت و دادخواهی برای قربانیان از طریق، به‌عنوان‌مثال، کمک‌های حقوقی رایگان؛ (ه) آموزش اجباری برای تمامی کارکنان که شامل مدیران و سرپرستان نیز می‌باشد؛ (و) حمایت از قربانیان از طریق، به‌عنوان‌مثال، بذل‌توجه لازم جهت یاری رساندن به ایشان و همچنین امکان شکایت و چاره‌جویی؛ (ز) منع صریح انتقام‌جویی و اعمال زور؛ (ح) روندهای اطلاع‌رسانی و ارائه گزارش شکایات اذیت و آزار جنسی و راه‌حل‌های آن به متصدیان دولتی که در رأس امور قرار دارند؛ (ط) بنا نهادن یک سیاست روشن در ارتباط با محیط کار که از طریق رایزنی با کارگران، کارفرمایان و نمایندگان ایشان و سایر ذینفعان از قبیل نهادهای جامعه مدنی تدوین گشته باشد.

۴۹. مدافعان حقوق بشر باید، فارغ از هرگونه اذیت و آزار، قادر به مساعدت در امر تحقق کامل حقوق میثاق برای همگان باشند. دولت‌های عضو باید از طریق تسهیل دسترسی به اطلاعات و ممکن ساختن اجرای حقوق و آزادی بیان، انجمن و گردهمایی و مشارکت عمومی، تلاش‌های مدافعان حقوق بشر و دیگر عوامل جامعه مدنی در خصوص تحقق حق شرایط کاری مساعد و عادلانه را محترم شمارده، از آن حمایت نموده و آن را ترویج دهند.

###### سوم. تعهدات

###### الف. تعهدات کلی

۵۰. دولت‌های عضو باید از تعهدات پایه خود تبعیت نموده و اقداماتی حساب شده، مشخص و هدفمند در راستای تحقق تدریجی حق شرایط کاری مساعد و عادلانه صورت دهند.[[43]](#footnote-43) علاوه بر قانون‌گذاری که اقدامی لاینفک می‌باشد، دولت‌ها باید از فراهم بودن ترمیمات قضایی و دیگر انواع مؤثر ترمیمات که می‌تواند به‌عنوان نمونه شامل اقدامات اجرایی، مالی، آموزشی و اجتماعی باشد، اطمینان حاصل نمایند.

۵۱. دولت‌های عضو باید با رویکردی انعطاف‌پذیر در خصوص گزینش ابزار مناسب، حتی‌الامکان با سرعت و به نحوی مؤثر در جهت اجرای کامل حق شرایط کاری مساعد و عادلانه گام بردارند. اگرچه عواملی غیر از دولت‌های عضو از قبیل نهادهای کارفرمایان و کارگران نیز از طریق به‌ویژه، توافقات جمعی، در قبال تضمین شرایط کاری مساعد و عادلانه مسئول می‌باشند، اما دولت‌ها باید بر این حق نظارت داشته، آن را به مرحله اجرا درآورده و عدم تبعیت کارفرمایان دولتی و خصوصی را محکوم شمارند.

۵۲. دولت‌های عضو باید از هرگونه اقدام واپس­گرایانه، بدون بررسی دقیق و توجیه منطقی، اجتناب ورزند. چنانچه یکی از دولت‌های عضو درصدد به کار بستن اقدامی واپس­گرایانه در برابر، به‌عنوان‌مثال، یک بحران اقتصادی باشد، این دولت موظف می‌باشد اثبات نماید چنین اقداماتی موقت، ضروری و فارغ از تبعیض بوده و دست‌کم در راستای تعهدات پایه آن دولت می‌باشد.[[44]](#footnote-44) دولت عضو هیچ‌گاه نمی‌تواند اقدامات واپس­گرایانه در خصوص جوانبی از حق شرایط کاری مساعد و عادلانه که در ارتباط با تعهدات سریع‌الاجرا و پایه می‌باشد را توجیه نماید. آن دسته از دولت‌های عضو که در مسیر تحقق تدریجی این حق، به دلیل عدم وجود منابع ملی با دشواری مواجه هستند، موظف به درخواست مساعدت و همکاری بین‌المللی می‌باشند.

۵۳. دولت‌های عضو موظف به تضمین اجرای فارغ از هرگونه تبعیض حق شرایط کاری مساعد و عادلانه می‌باشند. به‌ویژه، دولت‌های عضو موظف به حصول اطمینان از این امر بوده که شرایط کار برای زنان در مقایسه با مردان نامناسب نبوده و زنان در مقابل انجام کاری با ارزش یکسان، دستمزد برابر دریافت نمایند و این شرایط مستلزم رفع سریع تبعیض رسمی و غیررسمی می‌باشد.[[45]](#footnote-45) همچنین، دولت‌های عضو باید با هرگونه برخورد نابرابر که نشأت گرفته از روابط استخدامی متزلزل باشد، مقابله نمایند.

۵۴. به‌منظور تضمین پاسخگوی، دولت‌های عضو باید با همکاری شرکای اجتماعی، یک نظام کارآمد نظارت بر کار را با اهداف ذیل ایجاد نمایند: نظارت بر کلیه جوانب حق شرایط کاری مساعد و عادلانه برای تمامی کارگران، من‌جمله کارگران شاغل در بخش اقتصاد غیررسمی، کارگران خانگی و کارگران کشاورزی؛ فراهم نمودن رهنمون و پیشنهادات برای کارفرمایان و کارگران؛ خاتمه بخشیدن به هرگونه سوءاستفاده، توسط مراجع ذیصلاح. نظام‌های نظارت بر کار باید مستقل عمل نموده و به میزان کافی مجهز باشند؛ از کارکنان آموزش‌دیده استفاده نمایند؛ امکان بهره گرفتن از متخصصان و کارشناسان پزشکی را داشته باشند؛ حق ورود آزادانه به محیط‌های کاری، بدون اطلاع‌رسانی قبلی، دادن پیشنهادات در خصوص اجتناب از مشکلات و یا جبران آن‌ها و تسهیل دادخواهی برای قربانیان را فراهم نمایند. عدم تبعیت از پیشنهادات و توصیه‌های این نظام‌های نظارتی باید مستوجب جریمه گردد. نظام‌های نظارت بر کار باید بر حق کارگران تمرکز داشته و برای مقاصد دیگر از جمله کنترل وضعیت مهاجرتی کارگران به کار نمی‌آیند.

۵۵. دولت‌های عضو باید شاخص‌ها و معیارهایی را جهت نظارت بر اجرای حق شرایط کار مساعد و عادلانه تعیین نمایند. چنین شاخص‌ها و معیارهایی باید ارکان مختلف شرایط کار مساعد و عادلانه را مورد بررسی قرار داده، بر مبنای جنسیت و دیگر زمینه‌های مرتبط از جمله سن، ناتوانی، ملیت و جایگاه شهری/روستایی تفکیک‌شده و کلیه افراد ساکن در حوزه تحت اختیار و یا کنترل دولت عضو را شامل گردد. دولت‌های عضو باید شاخص‌هایی را مشخص نمایند که با اجرای این حق در سطح ملی رابطه نزدیکی دارند که می‌توان به‌عنوان‌مثال به این موارد اشاره نمود: وقوع حوادث شغلی؛ میزان دستمزد زنان و مردان؛ میزان زنان و دیگر افراد شاغل در پست‌های سطح بالا که به‌اندازه کافی مطرح نگشته‌اند؛

میزان کارگرانی که شانس داشتن آموزش متناوب را دارند؛ تعداد شکایات در خصوص اذیت و آزار و تعداد موارد حل‌وفصل شده؛ حداقل میزان استراحت، فراغت، ساعات کار و مرخصی با حقوق سالیانه؛ و به کار بستن ابزارهایی که زندگی کاری زنان و مردان را با زندگی خانوادگی پیوند دوباره می‌دهد. در خصوص گزینش شاخص‌ها، کمیته از دولت‌های عضو می‌خواهد از رهنمون‌های حاضر، من‌جمله فهرست شاخص‌های مجمع عالی حقوق بشر ملل متحد که در تناسب با ماده‌های ۶ و ۷ میثاق و سازمان جهانی کار تهیه گشته، بهره برند.[[46]](#footnote-46)

۵۶. کمیته بر اهمیت رایزنی با نه‌تنها شرکای اجتماعی مرسوم از قبیل کارگران و کارفرمایان و سازمان‌های نماینده آن‌ها، بلکه دیگر سازمان‌های مربوطه من‌جمله سازمان‌های نماینده افراد دارای ناتوانی، جوانان و افراد سالخورده، زنان شاغل در بخش اقتصاد غیررسمی، مهاجرین و لزبین‌ها، گی‌ها (همجنسگرایان)، دوجنسگرایان، ترنسجندرها و بیناجنسی‌ها و سازمان‌های نماینده گروه‌های نژادی و افراد بومی در خصوص شکل‌گیری، اجرا، بازبینی و نظارت بر قوانین و سیاست‌های مرتبط با حق شرایط کاری مساعد و عادلانه، تأکید می‌ورزد.

۵۷. هر فردی که متحمل تخلف از حق شرایط کاری مساعد و عادلانه واقع گردیده باید به جبران خسارت قضایی مؤثر و دیگر انواع جبران خسارت، از جمله اعاده مال، جبران خسارت، رضایتمندی و یا تضمین عدم تکرار دسترسی داشته باشد. دسترسی به جبران خسارت نباید بر مبنای این امر که فرد متضرر، یک مهاجر غیررسمی می‌باشد، نادیده گرفته شود. علاوه بر دادگاه‌ها، مؤسسات ملی فعال در حوزه حقوق بشر، نظام‌های نظارت بر کار و نیروی کار و سایر مکانیزم­های مربوطه باید دارای اختیار در امر پرداختن به چنین تخلفاتی باشند. دولت‌ها باید قوانین و روش‌های پیشبرد امور را مورد بررسی قرار داده و در صورت لزوم، آن‌ها را تغییر دهند تا از این طریق از دسترسی به جبران خسارت و همچنین عادلانه بودن رویکردها اطمینان حاصل گردد. کمک حقوقی جهت دستیابی به جبران خسارت باید در دسترس بوده و برای افراد فاقد استطاعت مالی، باید رایگان باشد.

###### ب. تعهدات قانونی ویژه

۵۸. حق شرایط کاری مساعد و عادلانه سه سطح از تعهد را برای دولت‌های عضو پدید می‌آورد. نخست، دولت‌های عضو با اجتناب از دخالت مستقیم یا غیرمستقیم در بهره‌مندی از این حق، موظف به محترم شماردن آن می‌باشند. این امر در مواردی همچون شرکت‌های متعلق به دولت عضو و یا تحت کنترل آن دولت که دولت عضو کارفرما محسوب می‌گردد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. به‌عنوان‌مثال، دولت‌های عضو نباید اشل حقوقی را به کار بندند که به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم، علیه کارگران زن تبعیض ایجاد نموده و یا مکانیزم ترفیع افراد را به شکلی طراحی نمایند که جنسیت فرا مطرح گشته، به صورت مستقیم یا غیرمستقیم، مورد فزونی توجه قرار گیرد. دولت‌های عضو باید در خصوص پیشگیری و جبران حوادث و بیماری‌های کاری نشأت گرفته از عملکرد یا اهمال دولت‌ها، اقدام نمایند. همچنین، دولت‌های عضو باید توافقات جمعی با هدف ایجاد و حفظ شرایط مساعد و عادلانه کار را محترم شمارده و قوانین، من‌جمله قوانین و مقررات شرکت‌ها را بازبینی نموده تا از عدم مخدوش گشتن این حق اطمینان حاصل نمایند.[[47]](#footnote-47)

۵۹. تعهد حمایت، دولت‌های عضو را ملزم می‌دارد از عدم دخالت عوامل خارجی (سوم شخص‌ها) من‌جمله کارفرمایان و شرکت‌های بخش خصوصی در بهره‌مندی از شرایط مساعد و عادلانه کار، اطمینان حاصل نمایند. این امر مستلزم پیشگیری، بررسی، مجازات و جبران تعدی، از طریق قوانین، سیاست‌ها و قضاوت کارآمد می‌باشد. به‌عنوان‌مثال، دولت‌ها باید اطمینان حاصل نمایند قوانین، سیاست‌ها و مقررات حاکم بر حق شرایط مساعد و عادلانه کار، از جمله سیاست ملی سلامت و ایمنی شغلی و یا قوانین مرتبط با حداقل دستمزد و حداقل استانداردهای شرایط کاری، مناسب بوده و به‌صورت مؤثر اجرا می‌گردند.[[48]](#footnote-48) دولت‌های عضو باید در صورت تخلف از هر یک از ارکان این حق، عوامل خارجی (سوم شخص‌ها) را از طریق جبران خسارت، مجازات کیفری، تمهیدات مالی در خصوص خسارات و اقدامات اجرایی، محکوم شمارده و جریمه نمایند. به‌علاوه، دولت‌های عضو باید از تحصیل کالاها و خدمات از افراد و مؤسساتی که این حق را مورد سوءاستفاده قرار می‌دهند، خودداری نمایند. دولت‌های عضو باید از این مهم اطمینان حاصل نمایند که وظایف دستگاه‌های نظارت بر کار و کارگر و دیگر مکانیزم­های بررسی و حمایت، شرایط کار در بخش خصوصی را نیز تحت پوشش قرار داده و برای کارفرمایان و مؤسسات رهنمون پدید می‌آورد. اقدامات حمایتی باید بر بخش غیررسمی نیز حاکم باشد. برخی کارگران خاص، من‌جمله کارگران خانگی، ممکن است نیازمند اقداماتی ویژه باشند.

۶۰. تعهد اجرا دولت‌های عضو را ملزم می‌دارد اقدامات ضروری جهت تضمین تحقق کامل حق شرایط کاری مساعد و عادلانه را اتخاذ نمایند. این امر شامل اقداماتی جهت تسهیل، ترویج و فراهم نمودن این حق از طریق چانه‌زنی جمعی و گفتگوهای اجتماعی (گفتگو مابین شرکای اجتماعی، به انضمام دولت) می‌باشد.

۶۱. به‌منظور تسهیل حق شرایط مساعد و عادلانه کار، دولت‌های عضو باید از طریق به رسمیت شناساندن این حق در قوانین، سیاست‌ها و مقررات مرتبط با به‌عنوان‌مثال، عدم تبعیض، میزان غیرقابل چانه‌زنی حداقل دستمزد، سلامت و ایمنی شغلی، بیمه اجباری، حداقل استاندارد استراحت، فراغت و محدودیت‌های ساعات کاری، مرخصی با حقوق سالیانه و دیگر انواع مرخصی‌ها و تعطیلات رسمی با حقوق، اقداماتی مثمر ثمر جهت یاری‌رساندن به کارگران صورت دهند. دولت‌های عضو باید با اِعمال سهمیه و دیگر اقدامات ویژه موقت، به زنان و سایر افرادی که متحمل تبعیض گشته‌اند در رسیدن به مقامات بالاتر یاری رسانده و بخش خصوصی را نیز به انجام این امر تشویق نمایند.

۶۲. به‌منظور سنجش بهره‌مندی از حق شرایط مساعد و عادلانه کار، دولت‌های عضو باید طرح‌های اطلاع‌رسانی اجباری در صورت بروز سوانح و بیماری‌های کاری تصویب نموده و همچنین مکانیزم­های بررسی منظم میزان حداقل دستمزد، دستمزد عادلانه و تفاوت میزان دستمزد مابین زنان و مردان در سازمان‌های دولتی و بخش خصوصی، من‌جمله در مقامات رده بالا، اتخاذ نمایند. دولت‌های عضو باید با هدف به‌روزرسانی استانداردها، به‌صورت منظم تأثیرات قوانین و سیاست‌ها را با همکاری کارگران و کارفرمایان بازبینی نمایند. به‌عنوان‌مثال، سیاست ملی سلامت و ایمنی شغلی باید دربرگیرنده به مکانیزم بازبینی دوره‌ای باشد. دولت‌های عضو باید توسعه نظام‌های حمایتی برای بخش‌هایی که در معرض خطر قرار دارند را ترویج دهند؛ طرح‌هایی را ایجاد نمایند که به‌موجب آن کارگران غیررسمی تحت پوشش قرار گرفته و همچنین اقداماتی جهت نظارت بر اقتصاد غیررسمی در آن گنجانده شده باشد؛ فضایی مناسب جهت گفتگو در خصوص مسائل مربوطه ایجاد نمایند؛ روش‌هایی جهت فائق آمدن بر تفاوت دستمزد مابین زنان و مردان از طریق به‌عنوان‌مثال پیشگامی در کاستن بار امور خانه‌داری و فرزندان بر دوش زنان، از طریق، به‌عنوان نمونه ترویج دسترسی به کالاها و خدماتی از قبیل خدمات مهدکودک و مرخصی غیرقابل انتقال والدین برای پدران، ایجاد نمایند.

۶۳. به‌منظور اشاعه حق شرایط کار مساعد و عادلانه، دولت‌های عضو باید از آموزش‌وپرورش و اطلاعات مناسب و آگاهی عموم اطمینان حاصل نمایند. دولت‌های عضو باید با هدف ایجاد فرصت‌های برابر برای کارگران به‌منظور پیشرفت در هر دو بخش خصوصی و دولتی، برنامه‌های آموزشی و پویش‌های اطلاع‌رسانی را به زبان‌های مناسب و در قالب قابل‌دسترس برای افراد دارای ناتوانی و کارگران بی‌سواد، برای کارگران و همچنین کارفرمایان ترتیب دهند. الزام آموزش مبتنی بر جنسیت درزمینهٔ سلامت و ایمنی شغلی کارگران می‌بایست موردتوجه قرار گیرد.

۶۴. به‌علاوه، دولت‌های عضو باید در شرایطی که کارگران قادر به محقق ساختن حق شرایط مساعد و عادلانه کار نباشند، جوانب مختلف این حق را برای ایشان فراهم آورد. دولت‌ها در ایجاد بازار کار توان‌بخش، سهیم بوده و می‌بایست به‌عنوان‌مثال، محل کار و تجهیزات را به تناسب افراد دارای معلولیت تعدیل نموده و بخش خصوصی را نیز بدین کار تشویق نمایند. دولت‌ها باید برای برخی کارگران خاص، من‌جمله کارگران فعال در اقتصاد غیررسمی، برنامه‌های تأمین اجتماعی غیر مشارکتی تدوین نموده تا از این طریق (برای ایشان) مزایا و حمایت در صورت وقوع بیماری یا سوانح کاری فراهم گردد.

###### ج. تعهدات پایه

۶۵. دولت‌های عضو موظف به حصول اطمینان از حداقل میزان ضروری حق شرایط مساعد و عادلانه کار می‌باشند. این امر به‌ویژه دولت‌های عضو را ملزم می‌دارد:

(الف) اجرای فارغ از هرگونه تبعیض این حق بر مبنای نژاد، رنگ (پوست)، جنسیت، زبان، مذهب، عقاید سیاسی و غیره، خاستگاه ملی یا اجتماعی، دارایی، تولد، معلولیت، سن، گرایش جنسی، هویت جنسیتی، وضعیت بیناجنسی، سلامت، ملیت و یا هر وضعیت دیگری را تضمین نمایند؛

(ب) نظامی جامع در خصوص مبارزه با تبعیض در کار، به انضمام تبعیض در خصوص دستمزد را پدید آورند؛

(ج) با رایزنی با کارگران و کارفرمایان، سازمان‌های نماینده ایشان و دیگر عوامل مربوطه، حداقل دستمزد که فارغ از تبعیض بوده و قابل چانه‌زنی نمی‌باشد و با توجه به عوامل اقتصادی مرتبط و متناسب با هزینه‌های زندگی تعیین گشته و معاشی مناسب برای کارگران و خانواده‌های آن‌ها را میسر می‌سازد را در قوانین مشخص نمایند؛

(د) یک سیاست ملی جامع در خصوص سلامت و ایمن شغلی اتخاذ نموده و اجرا نمایند؛

(ه) اذیت و آزار در محیط کار، به انضمام آزار جنسی را در قوانین تعریف نموده، ممنوع شمرده، از مکانیزم­ها و روندهای دادخواهی مناسب اطمینان حاصل نموده و آزار جنسی را مستوجب مجازات کیفری دانند؛

(و) حداقل استانداردهای مرتبط با استراحت، فراغت، محدودیت معقول ساعات کاری، مرخصی‌ها و تعطیلات رسمی با حقوق را تعیین نموده و اجرا نمایند.

###### د. مساعدت و همکاری بین‌المللی

۶۶. همه دولت‌ها باید به‌صورت انفرادی و یا از طریق مساعدت و همکاری بین‌المللی، به‌ویژه اقتصادی و فنی، در جهت دستیابی تدریجی به تحقق کامل حق شرایط مساعد و عادلانه کار اقدام نمایند. این امر به‌ویژه برای آن دسته از دولت‌های عضو که قادر به کمک‌رسانی به دیگران می‌باشند، الزامی می‌باشد. مساعدت و همکاری بین‌المللی، روشی جهت انتقال دانش و فناوری و ابزاری برای دولت‌های عضو جهت افزایش حتی‌المقدور منابع موجود برای تحقق کامل حقوق میثاق می‌باشد.

۶۷. درصورتی‌که دولت عضو قادر به عمل به تعهدات خود در خصوص تحقق حق شرایط مساعد و عادلانه کار نباشد، باید تقاضای مساعدت بین‌المللی نماید. دولت‌های عضو می‌بایست با در نظر گرفتن منابع موجود، از طریق فراهم نمودن مساعدت اقتصادی و فنی و انتقال تکنولوژی و همچنین از طریق اشاعه مذاکرات فراملی مابین سازمان‌های کارگران و کارفرمایان به چنین درخواست‌هایی پاسخ دهند. چنین مساعدتی باید متداوم بوده و از نظر فرهنگی مناسب باشد و همچنین هم‌راستا با موازین حقوق بشر فراهم گردیده باشد. آن دسته از دولت‌های عضو که از نظر اقتصادی توسعه‌یافته محسوب می‌گردند، مسئولیتی خطیر در قبال کشورهای در حال توسعه در این زمینه دارند.

۶۸. دولت‌های عضو باید از همکاری و مساعدت سازمان‌های بین‌المللی به‌ویژه سازمان جهانی کار بهره برند. دولت‌های عضو در زمان آماده نمودن گزارشات باید از اطلاعات گسترده و خدمات مشاوره سازمان جهانی کار در خصوص گردآوری اطلاعات و تفکیک آن استفاده نمایند.

۶۹. دولت‌های عضو باید از فعالیت‌ها یا اهمال‌هایی که به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم، در تحقق حق شرایط کار مساعد و عادلانه در دیگر کشورها خللی ایجاد می‌نماید، اجتناب ورزند. این امر به‌ویژه زمانی که دولت عضو، مالک، ناظر و یا فراهم‌کننده خدمات و پشتیبانی برای یک سازمان فعال در کشوری دیگر می‌باشد، صدق می‌نماید.[[49]](#footnote-49) بدین منظور، دولت عضو باید قوانین مرتبط کشور میزبان که در تبعیت از میثاق می‌باشد را محترم شمارد. درصورتی‌که کشور میزبان قوانین سختگیرانه ای داشته باشد، دولت عضو باید حتی‌الامکان، تلاش بر حفظ حداقل استانداردهای مشابه در کشور عضو داشته باشد. همچنین، دولت‌های عضو باید افراد و سازمان‌هایی که خارج از محدوده تحت کنترل و اختیار خود قرار داشته و با آن‌ها مراودات بازرگانی دارند را ملزم به محترم شماردن حق شرایط مساعد و عادلانه کار نماید.[[50]](#footnote-50)

۷۰. دولت‌های عضو باید در خصوص اثبات این امر که اتباع و سازمان‌های مستقر در محدوده تحت کنترل و اختیار خود، ملزم به محترم شماردن حق شرایط مساعد و عادلانه کار در فعالیت‌های برون‌مرزی می‌باشند، اقداماتی من‌جمله اقدامات قانون‌گذاری صورت دهند.[[51]](#footnote-51) چنین مسئولیتی در دولت‌هایی با نظام‌های پیشرفته قانون کار دارای اهمیت بیشتری می‌باشد، زیرا شرکت‌ها و سازمان‌های کشور مهمان می‌توانند به بهبود استانداردهای شرایط کار در کشور میزبان کمک نمایند. در همین راستا، در زمان نبرد و یا شرایط پس از مبارزات، دولت‌های عضو می‌توانند از طریق فعالیت‌های خود، نقش نظارتی و اجرایی مهمی داشته و از افراد و سازمان‌ها و شرکت‌ها در امر شناسایی، اجتناب و کاهش ریسک شرایط مساعد و عادلانه کار پشتیبانی نمایند.[[52]](#footnote-52) دولت‌های عضو باید اقداماتی مناسب صورت داده که به‌موجب آن، عوامل غیر دولت عضو که در داخل آن دولت مستقر می‌باشند، در قبال تخلف از حق شرایط مساعد و عادلانه کار در خارج از محدوده تحت اختیار و کنترل دولت عضو، پاسخگو بوده و قربانیان به جبران خسارت دسترسی خواهند داشت. به‌علاوه، دولت‌های عضو باید در خصوص چگونگی محترم شماردن این حق در خارج از محدوده تحت کنترل و اختیار دولت عضو، رهنمون‌هایی برای کارفرمایان فراهم آورند.[[53]](#footnote-53)

۷۱. آن دسته از دولت‌های عضو که عضو سازمان‌های مرتبط بین‌المللی می‌باشند نیز باید حق شرایط مساعد و عادلانه کار را محترم شمارند. دولت‌هایی که عضو مؤسسات مالی بین‌المللی من‌جمله صندوق بین‌المللی پول، بانک جهانی و بانک‌های توسعه منطقه‌ای می‌باشند، باید اطمینان حاصل نمایند این حق در سیاست‌های وام‌دهی، توافقات اعتباری و دیگر اقدامات بین‌المللی لحاظ گردیده است. همچنین، دولت‌های عضو باید اطمینان حاصل نمایند سیاست‌ها و فعالیت‌های مؤسسات مالی بین‌المللی و منطقه‌ای، علی‌الخصوص آن دسته از مؤسسات که با تعدیل ساختار و/یا تعدیل مالی در ارتباط هستند، این حق را اشاعه داده و خللی در آن ایجاد نمی‌نماید.

۷۲. دولت‌های عضو باید اطمینان حاصل نمایند حق شرایط مساعد و عادلانه کار در نتایج و اجرای توافقات بین‌المللی، من‌جمله توافقات تجاری و سرمایه‌گذاری دوجانبه، منطقه‌ای و چندجانبه موردتوجه کافی قرار گرفته است. در همین راستا، دولت‌های عضو باید اطمینان حاصل نمایند توافقات بین‌المللی از طریق به‌عنوان نمونه، محدود ساختن فعالیت‌هایی که دیگر دولت‌های عضو جهت اجرای حق شرایط مساعد و عادلانه کار می‌توانند صورت دهند، تأثیر منفی بر این حق نداشته باشد. دولت‌هایی که چنین کاری را صورت نداده‌اند باید تصدیق و پذیرش توافقات حقوق پایه بشر و دیگر کنوانسیون‌های مرتبط سازمان جهانی کار را مدنظر داشته باشند.

۷۳. دولت‌های عضو باید در خصوص حمایت از حقوق اتباع خود که در دیگر کشورهای عضو مشغول به کار می‌باشند، از طریق توافقات بین‌المللی با کشور میزبان و تقسیم امور مربوط به استخدام، (با یکدیگر) همکاری داشته باشند. این امر به‌ویژه در خصوص اجتناب از سوءاستفاده از کارگران مهاجر که شامل کارگران خانگی نیز می‌گردد و مبارزه با قاچاق انسان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشد. دولت‌های عضو به‌منظور حمایت از حقوق کارگران مهاجر شاغل در شرکت‌های ثبت‌شده در دیگر دولت‌های عضو، باید طلب همکاری بین‌المللی نموده تا از این طریق این کارگران قادر به بهره‌مندی از شرایط مساعد و عادلانه کار گردند.

###### ه. تعهدات عوامل غیر دولت عضو

۷۴. باوجوداین امر که تنها دولت‌ها عضو میثاق می‌باشند، مؤسسات بازرگانی، اتحادیه‌های صنفی و کلیه اعضای جامعه مدنی در برابر تحقق حق شرایط مساعد و عادلانه کار مسئول می‌باشند. نظر به این امر که مسئولیت کارفرمایان در خصوص سلامت و ایمنی کارگران یکی از ارکان اصلی قانون کار بوده و اساساً مرتبط با قرارداد استخدام می‌باشد و البته این مسئولیت شامل دیگر اجزای حق شرایط مساعد و عادلانه کار نیز می‌گردد، این مهم به‌ویژه درزمینهٔ سلامت و ایمنی شغلی اهمیت بسزایی دارد.

۷۵. مؤسسات بازرگانی، فارغ از اندازه، بخش، مالکیت و ساختار،[[54]](#footnote-54) باید از قوانینی که هم‌راستا با میثاق بوده تبعیت نموده، موظف به محترم شماردن حق شرایط مساعد و عادلانه کار بوده،[[55]](#footnote-55) و باید از هرگونه تخلفی اجتناب ورزیده و به هر تعدی که در نتیجه فعالیت‌های ایشان صورت پذیرفته رسیدگی نمایند. در شرایطی که یک مؤسسه بازرگانی مسبب تأثیراتی منفی گردیده و یا بدان دامن زده است، مؤسسه مذکور باید از طریق روش‌هایی مطابق با موازین به رسمیت شناخته‌شده در موقعیت‌های مشابه، لطمه وارده را جبران نموده و یا در برطرف نمودن آن همکاری نماید.[[56]](#footnote-56)

۷۶. آژانس‌ها و برنامه‌های سازمان ملل متحد، به‌خصوص سازمان بین‌المللی کار از اهمیت ویژه‌ای برخوردار می‌باشند. مطابق با ماده‌های ۲۲ و ۲۳ میثاق، سازمان بین‌المللی کار و دیگر آژانس‌های تخصصی سازمان ملل متحد، بانک جهانی، بانک‌های توسعه منطقه‌ای، صندوق بین‌المللی پول، سازمان تجارت جهانی و دیگر نهادهای مربوطه و همچنین دبیرخانه سازمان ملل متحد و کمیساریای عالی حقوق بشر باید در اجرای حق شرایط مساعد و عادلانه کار، همکاری مؤثر با دولت‌های عضو داشته باشند. کمیته در زمان بررسی گزارشات دولت‌های عضو، تأثیرات هرگونه درخواست کمک از سوی دولت‌های عضو در خصوص بهره‌مندی از این حق و همچنین پاسخ دریافت شده را مدنظر قرار خواهد داد.

###### چهارم. تخلفات و ترمیمات

۷۷. دولت‌های عضو باید اثبات نمایند با تمامی منابع موجود، کلیه اقدامات لازم جهت تحقق این حق و بهره‌مندی فارغ از تبعیض آن را صورت داده و شرایط کاری زنان در مقایسه با مردان از درجه پایین‌تری برخوردار نبوده و زنان و مردان برای کار با ارزش یکسان، دستمزد برابر دریافت می‌دارند. عدم انجام چنین اقداماتی به‌منزله تخلف از میثاق محسوب می‌گردد. در بررسی اطاعت و یا عدم اطاعت دولت‌های عضو از تعهدات خویش، کمیته به سنجش منطقی و مناسب بودن این اقدامات و همچنین هم‌راستا بودن آن با موازین حقوق بشر و اصول دمکراتیک می‌پردازد.

۷۸. تخلفات از حق شرایط مساعد و عادلانه کار می‌تواند از طریق عملکرد دولت‌های عضو، یا به‌عبارت‌دیگر، عملکرد مستقیم دولت‌های عضو، صورت پذیرد. اتخاذ آن دسته از سیاست‌های مهاجرت نیروی کار که کارگران مهاجر را در معرض استثمار و عدم توانایی اجتناب از اخراج ناعادلانه کارگران باردار در بخش دولتی قرار داده و بنا نهادن اقدامات عامدانه واپس­گرایانه ای که در تضاد با تعهدات پایه می‌باشند، نمونه‌هایی از چنین تخلفاتی می‌باشند.

۷۹. همچنین، تخلفات می‌تواند از طریق اهمال دولت‌ها، یا به‌عبارت‌دیگر عدم اقدام دولت عضو به محقق ساختن این حق برای همگان صورت پذیرد. عدم اجرای قوانین مربوطه، عدم اجرای سیاست‌های مناسب، عدم نظارت بر فعالیت‌های افراد و گروه‌ها با هدف بازداشتن ایشان از نقض این حق، عدم توجه دولت عضو به تعهدات خویش در رابطه با میثاق در زمان ایجاد توافقات دو یا چندجانبه با دیگر دولت‌های عضو و یا سازمان‌های بین‌المللی و یا شرکت‌های چندملیتی نمونه‌هایی از تخلفات از طریق اهمال می‌باشند.

۸۰. دولت‌های عضو می‌بایست از طریق تضمین دسترسی به دادخواهی و عدالت و دیگر انواع جبران خسارت مؤثر، یک چارچوب مناسب نظارتی و پاسخگویی ایجاد نمایند.[[57]](#footnote-57)

1. . مواد ۲۳ و ۲۴ اعلامیه جهانی حقوق بشر؛ کنوانسیون بین‌المللی رفع همه اشکال تبعیض نژادی، ماده ۵؛ کنوانسیون رفع همه اشکال تبعیض علیه زنان، ماده ۱۱؛ کنوانسیون حقوق کودک، ماده ۳۲؛ کنوانسیون بین‌المللی حمایت از حقوق کارگران مهاجر و اعضای خانواده‌هایشان، ماده ۲۵؛ کنوانسیون حقوق افراد دارای معلولیت، ماده ۲۷؛ منشور اجتماعی اروپایی (تجدیدنظر شده)، بخش اول، پاراگراف. ۲، ۳، ۴، ۷ و ۸ و بخش دوم، ماده. ۲، ۳ و ۴؛ منشور حقوق اساسی اتحادیه اروپا، ماده. ۱۴، ۲۳، ۳۱ و ۳۲؛ پروتکل اضافی به کنوانسیون آمریکایی حقوق بشر در حوزه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، ماده ۷؛ و منشور آفریقایی حقوق بشر و مردم، ماده.۱۵ را نگاه کنید. متن مقررات در معاهدات مختلف متفاوت است. ابزارهای اروپایی در حمایت‌هایی که ارائه می‌شود گسترده‌تر هستند، درحالی‌که منشور آفریقایی مستلزمات مضیق‌تری برای «پرداخت برابر در مقابل کار برابر» را در برمی‌گیرد. [↑](#footnote-ref-1)
2. . اگرچه بسیاری از کنوانسیون‌های سازمان بین‌المللی کار به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به شرایط مناسب و مطلوب کار مرتبط هستند، اما برای اظهارنظر عمومی حاضر، کمیته موارد زیر را مرتبط می‌داند: کنوانسیون ساعت کار (صنعت) ۱۹۱۹ (شماره ۱)؛ کنوانسیون استراحت هفتگی (صنعت)، ۱۹۲۱ (شماره ۱۴)؛ کنوانسیون مکانیزم تثبیت حداقل دستمزد، ۱۹۲۸ (شماره ۲۶)؛ کنوانسیون ساعات کار (تجارت و ادارات) ۱۹۳۰ (شماره ۳۰)؛ کنوانسیون ۴۰ ساعته در هفته ۱۹۳۵ (شماره ۴۷)؛ کنوانسیون حفاظت از حقوق و دستمزد، ۱۹۴۹ (شماره ۹۵)؛ کنوانسیون مکانیزم تثبیت حداقل دستمزد (کشاورزی) ۱۹۵۱ (شماره ۹۹)؛ کنوانسیون دستمزد برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰)؛ کنوانسیون استراحت هفتگی (تجارت و ادارات) ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۶)؛ کنوانسیون تبعیض (استخدام و اشغال) کنوانسیون ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱)؛ کنوانسیون تثبیت حداقل حقوق و دستمزد، ۱۹۷۰ (شماره ۱۳۱)؛ کنوانسیون تعطیلات با پرداخت (اصلاح‌شده)، ۱۹۷۰ (شماره ۱۳۲)؛ کنوانسیون حداقل سن، ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸)؛ کنوانسیون ساعات کار و استراحت (حمل‌ونقل جاده‌ای) ۱۹۷۹ (شماره ۱۵۳)؛ کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی، ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۵)؛ پروتكل ۲۰۰۲ به كنوانسيون بهداشت و سلامت شغلي ۱۹۸۱؛ کنوانسیون کارکنان با مسئولیت خانوادگی، ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۶)؛ کنوانسیون کار شب، ۱۹۹۰ (شماره ۱۷۱)؛ کنوانسیون کار نیمه‌وقت، ۱۹۹۴ (شماره ۱۷۵)؛ کنوانسیون حمایت از دوران زایمان، ۲۰۰۰ (شماره ۱۸۳)؛ کنوانسیون در مورد چارچوب تبلیغاتی برای ایمنی و بهداشت شغلی، ۲۰۰۶ (شماره ۱۸۷)؛ و کنوانسیون کارگران خانگی سال ۲۰۱۱ (شماره ۱۸۹). [↑](#footnote-ref-2)
3. . اظهارنظر عمومی شماره ۱۸ (۲۰۰۵) کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در مورد حق کار، پاراگراف ۲، نشان‌دهنده اتصال بین حق کار به‌طورکلی در ماده ۶ میثاق، شناخت ابعاد فردی از حق برخورداری از شرایط مناسب و مطلوب کار در ماده ۷ و بعد جمعی در ماده ۸ است. [↑](#footnote-ref-3)
4. . پاراگراف ۲ اظهارنظر عمومی شماره ۱۹ (۲۰۰۷) کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در مورد حق برخورداری از امنیت اجتماعی را ببینید. [↑](#footnote-ref-4)
5. بر اساس گزارش سازمان بین‌المللی کار، تعداد کل وقایع و بیماری‌های مرگبار و غیرکشنده مرتبط با کار در سراسر جهان در طول دوره زمانی ۱۹۹۸ تا ۲۰۰۸ به‌طور قابل‌توجهی تغییر نکرده است، اگرچه رقم جهانی تفاوت‌های بین کشورها و مناطق را پنهان می‌کند. [↑](#footnote-ref-5)
6. . این درک با ماده ۱ (الف) کنوانسیون حقوق بازنشستگی برابر سازمان بین‌المللی کار (شماره ۱۰۰) که توسط ۱۷۱ کشور تصویب‌شده است، حمایت می‌شود. [↑](#footnote-ref-6)
7. . به صورت‌جلسات A/2929 (۱۹۹۵)، پاراگراف ۵ مراجعه کنید. همچنین متی کرایوین، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی: دیدگاهی در مورد توسعه آن (آکسفورد، Clarendon Press، ۱۹۹۵)، فصل ۶، بخش دوم. ب را نگاه کنید. [↑](#footnote-ref-7)
8. . مطالعه سازمان بین‌المللی کار در ۲۰۱۴ در مورد سیستم‌های حداقل دستمزد نشان می‌دهد که مفهوم دستمزد منصف شامل مفهوم حداقل دستمزد و دستمزد زندگی است (که آخری بیشتر مربوط به ماده ۷ (الف) (۲) میثاق) است، مفهوم دستمزد منصفانه گسترده‌تر است. [↑](#footnote-ref-8)
9. . در اظهارنظر عمومی حاضر، رابطه بین حقوق و دستمزد و هزینه زندگی به‌عنوان دستمزد تحت ماده ۷ (الف) (۲) است؛ بااین‌حال، مهم است که تأکید کرد که مفهوم دستمزد «منصفانه» و پاداش برای زندگی مناسب و معقول وابسته به یکدیگر هستند. [↑](#footnote-ref-9)
10. . ماده ۲ (۲) میثاق؛ و اظهارنظر عمومی شماره ۲۰ (۲۰۰۹) کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی درباره عدم تبعیض در حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را ببینید. [↑](#footnote-ref-10)
11. . کنوانسیون دستمزد برابر (سازمان بین‌المللی کار) ۱۹۵۱ (شماره ۱۰۰)، ماده ۱ (ب)، به‌عنوان اینکه «نرخ‌ دستمزد باید بدون تبعیض بر اساس جنسیت تعیین شود» به «حقوق مساوی برای کار با ارزش برابر» اشاره می‌کند. توصیه‌های تبعیض (استخدام و شغل)، ۱۹۵۸ (شماره ۱۱۱) اصل حقوق برابر را برای کار باارزش برابر به سایر زمینه‌هایی که بر اساس آن تبعیض ممنوع است، گسترش می‌دهد. جهت اشاره صریح به «بدون تمایز»، ماده ۷ میثاق فراتر از کنوانسیون شماره ۱۰۰ رفته است تا از تبعیض بر پایه امور دیگر غیر از جنسیت نیز حمایت کند. [↑](#footnote-ref-11)
12. . کنوانسیون کار نیمه‌وقت سازمان بین‌المللی کار ۱۹۹۴ (شماره ۱۷۵)، ماده ۵ را نگاه کنید. [↑](#footnote-ref-12)
13. . اتخاذشده از توصیه دستمزد برابر، ۱۹۵۱ (شماره ۹۰)، پاراگراف‌های ۱-۲ [↑](#footnote-ref-13)
14. . نگاه کنید به توصیه دستمزد برابر سازمان بین‌المللی کار ۱۹۵۱ (شماره ۹۰)، پاراگراف‌های ۴-۵. [↑](#footnote-ref-14)
15. . این تعریفی است که کمیته کارشناسان سازمان بین‌المللی کار در مورداجرای کنوانسیون‌ها و توصیه‌ها در تعدادی از گزارش‌های خود و سایر اسناد به آن استناد کرده است. [↑](#footnote-ref-15)
16. . کمیته حقوق اجتماعی اتحادیه اروپا نشان داده است که حقوق و دستمزد منصفانه باید درهرصورت بالاتر از خط فقر در کشور باشد، یعنی ۵۰ درصد از درآمد متوسط ملی. [↑](#footnote-ref-16)
17. . نامه رئیس کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به کشورهای عضو در مورد اقدامات ریاضت اقتصادی، می‌۲۰۱۲. [↑](#footnote-ref-17)
18. . نگاه کنید به توصیه تعیین حداقل دستمزد سازمان بین‌المللی کار، ۱۹۷۰ (شماره. ۱۳۵)، بخش ۳، پاراگراف ۵. [↑](#footnote-ref-18)
19. . ماده ۱۲ (۲) (ب) و (ج) میثاق را ببینید. [↑](#footnote-ref-19)
20. . کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی سازمان بین‌المللی کار (شماره ۱۵۵)، ماده ۴ (۱) را ببینید. [↑](#footnote-ref-20)
21. . همان [↑](#footnote-ref-21)
22. . کراون، میثاق بین‌المللی حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، فصل ۶، بخش سوم. ج را ببینید. [↑](#footnote-ref-22)
23. . کنوانسيون ایمنی و بهداشت شغلي سازمان بین‌المللی کار ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۵)، ماده‌های ۱ (۱) و ۲ (۱) را ببینید. به‌ویژه، سیاست‌ها باید شامل حمایت از کارگران خانگی و همچنین کارگران موقت، کارگران نیمه‌وقت، کارآموزان، افراد خود استخدام، کارگران مهاجر و کارگران در بخش غیررسمی باشد. [↑](#footnote-ref-23)
24. . کنوانسيون ایمنی و بهداشت شغلي سازمان بین‌المللی کار ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۵)، ماده‌های ۵ (الف)، (ب)، (ج) و (ه) را ببینید. [↑](#footnote-ref-24)
25. . نگاه کنید به پروتکل ۲۰۰۲ کنوانسیون ایمنی و بهداشت شغلی سازمان بین‌المللی کار (۱۵۵)، ماده ۱ (د). [↑](#footnote-ref-25)
26. . همان.، ماده ۳ (د). [↑](#footnote-ref-26)
27. . اظهارنظر عمومی شماره ۱۶ (۲۰۰۵) کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی راجع به حقوق مساوی زنان و مردان برای بهره‌مندی از تمام حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، پاراگراف ۱۵؛ و اظهارنظر عمومی شماره ۲۰، پاراگراف ۳۸ و ۳۹ را ببینید. [↑](#footnote-ref-27)
28. . کنوانسیون ساعت کار (صنعت)، سازمان بین‌المللی کار ۱۹۱۹ (شماره ۱)، ماده ۲ و کنوانسیون ساعات کار (تجارت و ادارات)، ۱۹۳۰ (شماره ۳۰)، ماده ۳ درحالی‌که مفهوم بسیار گسترده‌ای دارند، تمام زمینه‌های فعالیت اقتصادی را مانند کارگران کشاورزی و خانگی در برنمی‌گیرند، بعدها کنوانسیون و توصیه‌های سازمان بین‌المللی کار آن‌ها را در برگرفته‌اند. [↑](#footnote-ref-28)
29. . اقتباس‌شده از کنوانسیون ساعت کار (صنعت)، ۱۹۱۹ (شماره ۱)، سازمان بین‌المللی کار، ماده ۲ (ج) (به شیفت کار اشاره می‌کند). [↑](#footnote-ref-29)
30. . کنوانسیون کارگران با مسئولیت خانوادگی، ۱۹۸۱ (شماره ۱۵۶) سازمان بین‌المللی کار. [↑](#footnote-ref-30)
31. . سازمان بین‌المللی کار، «زمان کار در قرن بیست و یکم»، گزارش برای بحث در نشست سه‌جانبه کارشناسان در مورد تنظیم زمان‌بندی کار (۱۷-۲۱ اکتبر ۲۰۱۱)، پاراگراف ۴۰ که اشاره می‌کند که ۴۱ درصد از کشورها یک هفته کاری معمولی ۴۰ ساعته را ارائه می‌دهند. [↑](#footnote-ref-31)
32. . کنوانسیون استراحت هفتگی (صنعت)، ۱۹۲۱ (شماره ۱۴)، ماده ۲ (۳) سازمان بین‌المللی کار؛ و کنوانسیون استراحت هفتگی (تجارت و دفاتر)، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۶)، ماده ۶ (۱) سازمان بین‌المللی کار را ببینید. [↑](#footnote-ref-32)
33. . کنوانسیون استراحت هفتگی (صنعت)، ۱۹۲۱ (شماره ۱۴)، ماده. ۲ (۲) سازمان بین‌المللی کار؛ و کنوانسیون استراحت هفتگی (تجارت و دفاتر)، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۶)، ماده ۶ (۳) و ۶ (۴) سازمان بین‌المللی کار را ببینید. [↑](#footnote-ref-33)
34. . کنوانسیون استراحت هفتگی (صنعت)، ۱۹۲۱ (شماره ۱۴)، ماده ۲ (۲) سازمان بین‌المللی کار؛ و کنوانسیون استراحت هفتگی (تجارت و دفاتر)، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۶)، ماده ۶ (۲) را ببینید. [↑](#footnote-ref-34)
35. . کنوانسیون استراحت هفتگی (تجارت و ادارات)، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۶)، ماده ۸ (۱)؛ همچنین نگاه کنید به سازمان بین‌المللی کار، «زمان کار در قرن بیست و یکم»، پاراگراف ۲۱. [↑](#footnote-ref-35)
36. . کنوانسیون استراحت هفتگی (صنعت)، ۱۹۲۱ (شماره ۱۴)، ماده ۵؛ و کنوانسیون استراحت هفتگی (تجارت و ادارات)، ۱۹۵۷ (شماره ۱۰۶)، ماده ۸ (۳) را ببینید. [↑](#footnote-ref-36)
37. . کنوانسیون تعطیلات با دستمزد (اصلاح‌شده)، ۱۹۷۰ (شماره ۱۳۲)، مواد ۲، ۳، ۴، ۵ (۱)، ۶، ۷ (۱)، ۸ (۲)، ۱۱ و ۱۲ را ببینید. [↑](#footnote-ref-37)
38. . به کنوانسیون حداقل سن سازمان بین‌المللی کار ۱۹۷۳ (شماره ۱۳۸)، مواد ۳ و ۷ مراجعه کنید. [↑](#footnote-ref-38)
39. . پاراگراف ۲۳ اظهارنظر عمومی شماره ۶ (۱۹۹۵) کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی راجع به حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی افراد سالخورده را ببینید. [↑](#footnote-ref-39)
40. . همان‌.، پاراگراف ۲۴. [↑](#footnote-ref-40)
41. . کنوانسیون کارگران خانگی سازمان بین‌المللی کار، ۲۰۱۱ (شماره ۱۸۹)، مواد ۵، ۶، ۷، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۱۷. [↑](#footnote-ref-41)
42. . تصمیم مورخ ۱۷ فوریه ۲۰۱۴ کمیته رفع تبعیض علیه زنان در خصوص شکایت شماره ۲۰۱۲/۳۶ *Blok et al. v. The Netherlands* را ببینید. [↑](#footnote-ref-42)
43. . اظهارنظر عمومی شماره ۳ (۱۹۹۰) کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را درباره ماهیت تعهدات کشورهای عضو ببینید. [↑](#footnote-ref-43)
44. . نامه رئیس کمیته به کشورهای عضو در مورد اقدامات ریاضت اقتصادی، می‌۲۰۱۲. [↑](#footnote-ref-44)
45. . پاراگراف ۸ اظهارنظر عمومی کمیته حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی را ببینید. [↑](#footnote-ref-45)
46. . OHCHR، شاخص‌های حقوق بشر: راهنمای سنجش و اجرا (ژنو، ۲۰۱۲) (HR/PUB/12/5)؛ صفحه ۹۵ از آن گزارش را برای ارائه فهرستی از شاخص‌های مربوط به مواد ۶ و ۷ میثاق ببینید. همچنین کنوانسیون آمار کارگران ۱۹۸۵ (شماره ۱۶۰) سازمان بین‌المللی کار را ببینید. [↑](#footnote-ref-46)
47. . اصل ۳ (ب) اصول راهنمای تجارت و حقوق بشر را ببینید. [↑](#footnote-ref-47)
48. . همان.، اصل ۳. [↑](#footnote-ref-48)
49. . همان.، اصل ۴. [↑](#footnote-ref-49)
50. . همان.، اصل ۶. [↑](#footnote-ref-50)
51. . همان.، اصل ۲. [↑](#footnote-ref-51)
52. . همان.، اصل ۷ (الف). [↑](#footnote-ref-52)
53. . اصول ماستریخت در مورد تعهدات فرامرزی کشورها در حوزه حقوق اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی (۲۰۱۱). [↑](#footnote-ref-53)
54. . نگاه کنید به اصول راهنمای تجارت و حقوق بشر، اصل ۱۴. [↑](#footnote-ref-54)
55. . همان.، اصول ۱۱، ۱۲ و ۲۳. [↑](#footnote-ref-55)
56. . همان.، اصل ۲۲. [↑](#footnote-ref-56)
57. لطفاً برای متن اصلی [اینجا](https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=E%2fC.12%2fGC%2f23&Lang=en) را نگاه کنید. [↑](#footnote-ref-57)