

**Ekonomiska och sociala rådet**Distr.: Allmänt
27 april 2016

Original: Engelska

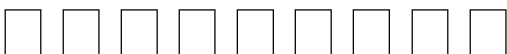
Kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter**Allmän kommentar nr 23 (2016) om rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor (artikel 7 i den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter)****I. Inledning**

1. Allas rätt till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor erkänns i den internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och andra internationella och regionala avtal om mänskliga rättigheter,¹ liksom relaterade internationella rättsliga instrument, inklusive konventioner och rekommendationerna från Internationella arbetsorganisationen (ILO).² Den är en viktig beståndsdel i andra rättigheter för arbetstagare

¹ Se den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, artiklar 23 och 24; internationell konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, artikel 5; konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, artikel 11; konvention om barnets rättigheter, artikel 32; internationell konvention om skydd för alla migrerande arbetstagare och deras familjemedlemmar, artikel 25; konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, artikel 27; europeiska sociala stadgan (reviderad), del I, punkter 2, 3, 4, 7 och 8; och del II, artiklar 2, 3 och 4; Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artiklar 14, 23, 31 och 32; tilläggsprotokoll till den amerikanska konventionen om mänskliga rättigheter inom området ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, artikel 7; och afrikanska stadgan om mänskliga rättigheter och folkens rättigheter, artikel 15. Ordalydelsen i bestämmelserna i de olika avtalen skiljer sig åt. De europeiska instrumenten har ett mer omfattande skydd, medan den afrikanska stadgan innehåller det mer specifika kravet på "lika lön för lika arbete".

² Även om många ILO-konventioner direkt och indirekt relaterar till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, har kommittén identifierat följande områden som relevanta för denna allmänna kommentar: Konventionen om arbetstider inom industrin, 1919 (nr 1); konventionen om veckovila inom industrin, 1921 (nr 14); konventionen om fastställande av minimilöner, 1928 (nr 26); konventionen om arbetstider inom handel och kontor, 1930 (nr 30); konventionen om 40 timmars arbetsvecka, 1935 (nr 47); konventionen om löneskydd, 1949 (nr 95); konventionen om minimilöner inom jordbruket, 1951 (nr 99); konventionen om lika lön, 1951 (nr 100); konventionen om veckovila inom handel och kontor, 1957 (nr 106); konventionen mot diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning, 1958 (nr 111); konventionen om fastställande av minimilöner, 1970 (nr 131); konventionen om betald semester (reviderad), 1970 (nr 132); konvention om minimiålder, 1973 (nr 138); konvention om arbetstider och viloperioder inom vägtransporter, 1979 (nr 153); konventionen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, 1981 (nr 155); 2002 års protokoll till konventionen om hälsa

GE.16-05357(E)



Please recycle



i konventionen och en naturlig följd av rätten till fritt valt och antaget arbete. På samma sätt är rätten till fackföreningar, föreningsfriheten och strejkrätten avgörande för att införa, upprätthålla och försvara rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor.³ Social trygghet kompenserar i sin tur för avsaknaden av arbetsrelaterade inkomster och kompletterar arbetstagarnas rättigheter.⁴ Åtnjutandet av rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor är en förutsättning för, och ett resultat av, åtnjutandet av andra rättigheter i konventionen, som t.ex. rätten till bästa möjliga fysiska och psykiska hälsa, genom att förhindra arbetsolyckor och -sjukdomar, och rätten till en tillräcklig levnadsstandard, genom skälig ersättning.

2. Betydelsen av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor har ännu inte genomförts fullt ut. Nästan 50 år efter antagandet av konventionen är lönenivåerna i många delar av världen fortfarande låga och löneskillnader är ett bestående och globalt problem. ILO uppskattar att ca 330 miljoner människor årligen råkar ut för olycksfall i arbetet och att antalet arbetsrelaterade dödsolyckor är 2 miljoner.⁵ Nästan hälften av alla länder reglerar fortfarande veckoarbetstiden med en arbetsvecka på över 40 timmar, där många har fastställt en 48-timmarsgräns och vissa länder har alltför hög genomsnittlig arbetstid. Dessutom nekas ofta arbetstagare i särskilda ekonomiska och frihandelszoner samt frizoner för bearbetning på export rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor genom bristande verkställighet av arbetslagstiftningen.

3. Diskriminering, ojämlikhet och brist på säkerställd vila och fritid drabbar många av världens arbetstagare. Ekonomiska, finansiella och politiska kriser har lett till åtstramningsåtgärder som motverkar gjorda framsteg. Den ökande komplexiteten för anställningsavtal, som t.ex. korttids- och nolltimmarskontrakt och icke-standardiserade anställningsformer liksom en urholkning av de nationella och internationella arbetsnormerna, kollektivavtal och arbetsvillkor, har lett till otillräckligt skydd av rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Även i tider av ekonomisk tillväxt åtnjuter många arbetstagare inte dessa arbetsvillkor.

4. Kommittén är medveten om att begreppet arbete och arbetstagare har utvecklats från tidpunkten för utarbetandet av konventionen till att omfatta nya kategorier, som t.ex. egenföretagare, arbetstagare i den informella ekonomin, jordbruksarbetare, flyktingarbetare och oavlönade arbetstagare. I enlighet med den allmänna kommentaren nr 18 om rätten till arbete, och genom att dra nytta av sin erfarenhet av behandlingen av rapporter från konventionsstaterna, har kommittén utarbetat denna allmänna kommentar i syfte att bidra till ett fullständigt genomförande av artikel 7 i konventionen.

och säkerhet på arbetsplatsen, 1981; konventionen om arbetstagare med familjeansvar, 1981 (nr 156); konventionen om nattarbete, 1990 (nr 171); konventionen om deltidsarbete, 1994 (nr 175); konventionen om skydd i samband med födelse, 2000 (nr 183); konventionen om främjande ramverk för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, 2006 (nr 187) och konventionen om hushållsanställda, 2011 (nr 189).

³ Kommittén om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 18 (2005) om rätten till arbete, punkt 2, beskriver förhållandet mellan rätten till arbete i allmän betydelse i artikel 6 i konventionen, erkännandet av den individuella dimensionen av rätten till att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor i artikel 7 och den kollektiva dimensionen i artikel 8.

⁴ Se kommittén om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 19 (2007) om rätten till social trygghet, punkt 2.

⁵ Enligt ILO varierade det totala antalet arbetsrelaterade dödliga och icke-dödliga olyckor och sjukdomar inte nämnvärt under perioden 1998 till 2008, även om den globala statistiken rymmer variationer mellan länder och regioner.

II. Normativt innehåll

5. Rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor är en rätt som är förbehållen alla, utan åtskillnad av något slag. Referensen till ”alla” betonar det faktum att rätten gäller för alla arbetstagare i alla situationer, oavsett kön, och för både unga och äldre arbetstagare, arbetstagare med funktionsnedsättning, arbetstagare i den informella sektorn, migrerande arbetstagare, arbetstagare från etniska och andra minoriteter, hushållsarbetare, egenföretagare, jordbruksarbetare, flyktingarbetare och oavlönade arbetstagare. Referensen till ”alla” förstärker det generella förbudet mot diskriminering i artikel 2 (2) och bestämmelsen om jämställdhet i artikel 3 i konventionen och kompletteras av de olika referenserna till jämställdhet och frihet från åtskillnad av något slag i underartiklarna 7 (a) (i) och (c).

6. Artikel 7 identifierar en icke-uttömmande förteckning över grundläggande element för att garantera rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Referensen till begreppet ”i synnerhet” innebär att även andra faktorer, som inte uttryckligen nämns, är relevanta. I det här sammanhanget har kommittén systematiskt betonat faktorer som: förbud mot tvångsarbete och socialt och ekonomiskt utnyttjande av barn och ungdomar; frihet från våld och trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, och betald mamma-, pappa- och föräldraledighet.

A. Artikel 7 (a): ersättning vilken som ett minimum skall ge alla arbetstagare:

1. Ersättning

7. Begreppet ”ersättning” är vidare än det mer begränsade begreppet ”lön” och inkluderar även andra direkta eller indirekta bidrag i kontanter eller i natura, betalda av arbetsgivaren till arbetstagaren, som ska motsvara ett rättvist och rimligt belopp, som t.ex. stöd, bidrag till sjukförsäkring, bostads- och måltidsförmåner och överkomlig barnomsorg på arbetsplatsen.⁶

8. Det är tydligt att hänvisningen till ”ett minimum” i artikel 7 (a) är avsedd att säkerställa att artikeln under inga omständigheter ska begränsa strävandet att förbättra ersättningsnivån över dessa standarder.⁷ Detta minimum gäller för ”alla arbetstagare”, vilket hänvisar till begreppet ”alla” i inledningen.

9. Minimikriteriet för ersättning är: ”skälig lön och lika ersättning för arbete av lika värde utan åtskillnad av något slag; i synnerhet skall kvinnorna tillförsäkras arbetsvillkor som inte är sämre än männens och erhålla lika lön för lika arbete” (artikel 7 (a) (i)) och ”en godtagbar tillvaro för dem själva och deras familjer” (artikel 7 (a) (ii)).

2. Skälig lön

10. Alla arbetstagare har rätt till en skälig lön. Begreppet skälig lön är inte statiskt, eftersom det beror på en mängd icke-uttömmande objektiva kriterier som inte bara avspeglar arbetsresultatet, utan även arbetstagarens ansvar, kompetensnivån och utbildningen som krävs för att utföra arbetet, arbetets påverkan på arbetstagarens hälsa och säkerhet, särskilda

⁶ Detta synsätt stöds av artikel 1 (a) i ILO:s konvention om lika lön, 1951 (nr 100), som har ratificerats av 171 stater.

⁷ Se Travaux Préparatoires A/2929 (1955), punkt 5. Se även Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development* (Oxford, Clarendon Press, 1995), kapitel 6, avsnitt II.B.

svårigheter i arbetet och påverkan på arbetstagarens personliga liv och familjeliv.^{8, 9} En bedömning av skäligheten ska också ta hänsyn till kvinnliga arbetstagares situation, särskilt i de fall deras arbete och lön traditionellt har undervärderats. I de fall arbetstagare har osäkra kontrakt kan tillägg till lönen och andra åtgärder till skydd mot godtycke vara nödvändiga av rättviseskäl för att minska otryggheten. Arbetstagare ska inte behöva betala tillbaka en del av sin lön för arbete som redan utförts och ska motta alla ersättningar och förmåner som enligt lag ska betalas vid uppsägning eller vid en konkurs för arbetsgivaren. Arbetsgivare får inte begränsa arbetstagarnas frihet att förfoga över sin lön. Fångar som accepterar att arbete bör få en skälig lön. För en klar majoritet av arbetstagarna är skälig lön över minimilönen. Löner ska betalas regelbundet, i utsatt tid och med fullt belopp.

3. Lika ersättning för arbete av lika värde utan åtskillnad av något slag; i synnerhet skall kvinnorna tillförsäkras arbetsvillkor som inte är sämre än männens och erhålla lika lön för lika arbete

11. Arbetstagare ska inte bara få lika ersättning när de utför samma eller liknande jobb, utan ersättningen ska även vara lika när deras jobb är helt olika, men ändå av samma värde när de bedöms efter objektiva kriterier. Detta krav omfattar inte bara lönen, utan inkluderar även andra utbetalningar eller förmåner som betalas direkt eller indirekt till arbetstagarna. Även om jämställdhet mellan män och kvinnor är särskild viktig i detta sammanhang och förtjänar en uttrycklig hänvisning i artikel 7 (a) (i), upprepar kommittén att jämlikheten gäller för alla arbetstagare utan åtskillnad beroende på ras, etnicitet, nationalitet, migrationsstatus eller hälsotillstånd, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning, könsidentitet eller någon annan anledning.¹⁰

12. För att avgöra i vilken utsträckning jämlikhet har uppnåtts krävs en pågående objektiv utvärdering av om jobbet är av samma värde och om den mottagna ersättningen är lika.¹¹ Utvärderingen bör täcka ett brett spektrum av funktioner. Eftersom fokus bör ligga på arbetets ”värde”, bör bedömningsfaktorer omfatta arbetstagarens nödvändiga kompetens, ansvar och ansträngning samt arbetsvillkoren. Bedömningen kan bygga på en jämförelse av ersättningsnivåer inom organisationer, företag och yrken.

13. En objektiv bedömning är viktig för att undvika indirekt diskriminering när ersättningsnivåer fastställs och det relativa värdet av olika jobb jämförs. Exempelvis kan en åtskillnad mellan heltids- och deltidsarbete – som t.ex. betalning av bonusar endast till heltidsanställda – indirekt diskriminera kvinnliga arbetstagare om en högre andel av kvinnorna är deltidsarbetande.¹² På samma sätt måste den objektiva bedömningen av arbetet vara fri från könsdiskriminering.

⁸ ILO:s studie från 2014 om *Minimum Wage Systems* föreslår att begreppet skälig lön omfattar begreppen minimilön och lön som går att leva på (den senare är mer relaterad till artikel 7 (a) (ii) i konventionen), eftersom begreppet skälig lön är vidare.

⁹ I denna allmänna kommentar betraktas förhållandet mellan lön och levnadskostnader som en fråga som tydligare behandlas i 7 (a) (ii); det är dock viktigt att betona att begreppet ”skälig lön” och en ersättning för ett anständigt liv är beroende av varandra.

¹⁰ Se artikel 2 (2) i konventionen; och kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 20 (2009) om icke-diskriminering för ESK-rättigheter.

¹¹ ILO:s konvention om lika lön, 1951 (nr 100), artikel 1 (b), hänvisar till ”lika ersättning för arbete av lika värde” i form av ”ersättningsnivåer som fastställts utan diskriminering på grund av kön”. Rekommendationen om diskriminering (anställning och sysselsättning), 1958 (nr 111) utökar principen om lika ersättning för arbete av lika värde till andra grunder på vilka diskriminering är förbjuden. Genom att göra en uttrycklig hänvisning till ”utan åtskillnad” går artikel 7 i konventionen utöver konventionen nr 100 om skydd mot diskriminering på andra grunder än kön.

¹² Se ILO:s konvention om deltidsarbete 1994 (nr 175), artikel 5.

14. Lika ersättning för arbete av lika värde gäller för alla sektorer. I de fall staten har ett direkt inflytande över lönenivåerna, ska jämlikhet uppnås i den offentliga sektorn så snabbt som möjligt, genom att garantera lika ersättning för arbete av lika värde inom den offentliga förvaltningen på central, provinsiell och lokal nivå liksom för arbete enligt offentliga kontrakt eller i företag som antingen helt eller delvis ägs av staten.¹³

15. Löner som fastställs genom kollektivavtal ska syfta till att garantera jämlikhet för arbete av lika värde. Konventionsstater ska anta lagstiftning och andra åtgärder för att främja jämlik lön för arbete av lika värde, inklusive i den privata sfären, exempelvis genom att uppmuntra inrättandet av en klassificering av jobb utan hänsyn till kön; fastställa tidsbundna mål för att uppnå jämlikhet och rapporteringskrav som är utformade för att bedöma om målen har uppnåtts och kräva successiva minskningar av löneskillnaderna mellan män och kvinnor för arbete av lika värde.¹⁴ Konventionsstater bör överväga införandet av ett brett utbud av yrkesutbildning och annan utbildning för kvinnor, inklusive inom icke-traditionella områden för studier och arbete.

16. Begreppen ”arbetsvillkor som inte är sämre än männens” och ”lika lön för lika arbete” som nämns i den andra delen av artikel 7 (i) (a) är mer restriktiva än begreppet ”lika ersättning för arbete av lika värde”. För det första avser den förra specifikt direkt diskriminering på grund av kön, medan ”lika ersättning för arbete av lika värde” är utan åtskillnad på någon grund. För det andra fokuserar de på en närmare jämförelse mellan samma jobb eller ställning, normalt inom samma företag eller organisation, istället för det bredare erkännandet av ersättning baserad på arbetets värde. Därför ska en man och en kvinna som utför samma eller likartade funktioner få samma lön, men detta ska inte förringa kravet att vidta omedelbara åtgärder som syftar till att uppfylla den bredare skyldigheten att uppnå lika ersättning för män och kvinnor för arbete av samma värde.

17. ”Arbetsvillkor” i denna punkt innefattar de ”villkor” i anställningsavtalet som kan påverka ersättningsnivån, liksom bredare ”villkor” som det hänvisas till i andra punkter i artikel 7. En kvinna som utför ett arbete av samma värde som det av en man ska inte ha färre avtalsenliga skydd eller hårdare avtalsvillkor. Detta krav hindrar inte kvinnor från att åtnjuta särskilda arbetsvillkor i samband med skydd vid graviditet och moderskap.

4. Ersättning som ger alla arbetstagare en godtagbar tillvaro för dem själva och deras familjer

18. Nära knutet till begreppen ”rättvisa” och ”jämlikhet” måste ”ersättningen” också ge en ”godtagbar tillvaro” för arbetstagare och deras familjer. Även om skäligen löner och lika ersättning bestäms genom hänvisning till det utförda arbetet av en individuell arbetstagare, liksom i jämförelse med andra arbetstagare, måste en ersättning som ger en godtagbar tillvaro bestämmas av referenser till yttre faktorer så som levnadskostnader och andra rådande ekonomiska och sociala förhållanden. Ersättningen ska därför vara tillräcklig för att göra det möjligt för arbetstagaren och hans eller hennes familj att åtnjuta andra rättigheter i konventionen, som t.ex. social trygghet, hälsovård, utbildning och en tillfredsställande levnadsstandard, inklusive mat, vatten och sanitet., bostad, kläder och extrautgifter som t.ex. pendlingskostnader.

19. En minimilön är det ”minsta ersättningsbelopp som en arbetsgivare måste betala löntagare för utfört arbete under en viss tid; beloppet kan inte minskas genom kollektivavtal

¹³ Anpassad från rekommendationen om lika lön, 1951 (nr 90), punkter 1–2.

¹⁴ Se ILO:s rekommendation om lika lön, 1951 (nr 90), punkter 4–5.

eller enskilda avtal".¹⁵ Den tillhandahåller medel för att garantera ersättningen för en godtagbar tillvaro för arbetstagare och deras familjer.

20. Konventionsstater ska prioritera antagandet av en regelbundet prövad minimilön, indexerad till minst levnadskostnaderna, och upprätthålla en mekanism som gör detta. Arbetstagare, arbetsgivare och deras organisationer bör delta direkt i driften av en sådan mekanism.

21. Minimilöner är endast effektiva om de är tillräckliga för de mål som ställts upp i artikel 7. Minimilönen ska erkännas i lagstiftningen, fastställas med hänvisning till kraven på en godtagbar tillvaro och tillämpas konsekvent. Faktorerna som ska övervägas vid fastställandet av minimilöner är flexibla, även om de måste vara tekniskt fungerande, inklusive den allmänna lönenivån i landet, levnadskostnader, socialförsäkringsavgifter och socialförsäkringsförmåner och relativ levnadsstandard. Minimilönen kan utgöra en procentsats av genomsnittslönen så länge som denna är tillräcklig för att garantera en godtagbar tillvaro för arbetstagarna och deras familjer.¹⁶

22. När minimilönen fastställs är hänvisningar till löner som betalas för arbete av lika värde inom sektorer som omfattas av kollektivavtal relevanta, liksom den allmänna lönenivån i landet eller den aktuella platsen. Hänsyn ska också tas till kraven på ekonomisk och social utveckling och en hög sysselsättningsnivå, men kommittén understryker att sådana faktorer inte bör användas för att rättfärdiga en minimilön som inte garanterar en godtagbar tillvaro för arbetstagarna och deras familjer. Även om det konstateras att minimilöner ofta fryses under tider av ekonomisk och finansiell kris, betonar kommittén att, för att konventionsstaterna ska uppfylla artikel 7 i konventionen, måste sådana åtgärder vidtas som en sista utväg och vara tillfälliga samt ta hänsyn till behoven hos arbetstagare i utsatta situationer och återgå till normala rutiner för regelbundna prövningar och en ökning av minimilönerna så snabbt som möjligt.¹⁷

23. Minimilönen bör tillämpas systematiskt och skyddas som många arbetstagare som möjligt, inklusive dem i utsatta situationer. Minimilönerna kan gälla generellt eller variera mellan olika sektorer, zoner och yrkeskategorier,¹⁸ så länge lönerna tillämpas utan direkt eller indirekt diskriminering och garanterar en godtagbar tillvaro. När minimilönerna fastställs på sektors- eller branschnivå, ska arbetet som utförs inom sektorer som främst sysselsätter kvinnor, minoriteter eller utländska arbetstagare inte undervärderas jämfört med arbetet i sektorer som främst sysselsätter män eller medborgare. Det är särskilt viktigt att se till att de jobbedömningsmetoder som används för att anpassa sektoriella eller yrkesrelaterade minimilönesystem inte är inneboende diskriminerande.

24. Arbetsgivares underlåtenhet att respektera minimilönen ska bli föremål för straffrättsliga eller andra påföljder. Lämpliga åtgärder, inklusive effektiva arbetsplatsinspektioner, är nödvändiga för att garantera den praktiska tillämpningen av bestämmelserna om minimilöner. Konventionsstater ska tillhandahålla lämplig information om minimilöner på lämpliga språk och dialekter, liksom i tillgängliga format till arbetstagare med funktionsnedsättning och analfabeter.

¹⁵ Detta är den definition som åberopas av ILO:s expertkommitté för tillämpning av konventioner och rekommendationer i ett antal av sina rapporter och andra dokument.

¹⁶ Europeiska kommittén för sociala rättigheter har indikerat att ersättningen, för att vara skälig, i varje fall måste ligga över fattigdomsgränsen i landet, dvs. 50 % den nationella genomsnittslönen.

¹⁷ Brev från ordföranden för kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter till konventionsstater om åtstrammingsåtgärder, maj 2012.

¹⁸ Se ILO:s rekommendation om fastställande av minimilön, 1970 (nr 135), del III, punkt 5.

B. Artikel 7 (b): trygga och sunda arbetsförhållanden

25. Att förebygga arbetsrelaterade olycksfall och sjukdomar är en grundläggande aspekt av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsförhållanden och är nära besläktad med andra rättigheter i konventionen, särskilt rätten till bästa möjliga fysiska och psykiska hälsa.¹⁹ Konventionsstaterna ska anta en nationell policy för att förebygga olyckor och arbetsskador genom att minimera riskerna i arbetsmiljön²⁰ och garantera ett brett deltagande i utarbetandet, formuleringen, tillämpningen och prövningen av denna policy, särskilt från arbetstagare, arbetsgivare och deras organisationer.²¹ Även om det inte går att helt förhindra arbetsolyckor och -sjukdomar, överträffar den mänskliga kostnaden och andra kostnader för att inte vidta åtgärder med stor marginal konventionsstaternas kostnader för att vidta omedelbara förebyggande åtgärder som bör öka i omfattning med tiden.²²

26. Den nationella policyn ska täcka alla näringsgrenar, inklusive de formella och informella sektorerna, och alla kategorier av arbetstagare,²³ inklusive arbetstagare i icke-standard-situationer, lärlingar och interner. Den ska ta hänsyn till särskilda risker för säkerhet och hälsa för kvinnliga arbetstagare vid graviditet samt för arbetstagare med funktionsnedsättning, utan någon form av diskriminering mot dessa. Arbetstagare ska kunna övervaka arbetsvillkoren utan rädsla för repressalier.

27. Policyn bör innehålla minst följande områden:²⁴ konstruktion, provning, val, byte, installation, anordning, användning och underhåll av de materiella delarna av arbetet (arbetsplatser, arbetsmiljö, arbetsprocesser, verktyg, maskiner och utrustning samt kemiska, fysiska och biologiska ämnen och medel); förhållandet mellan de viktigaste delarna av arbetet och arbetstagarnas fysiska och mentala förmåga, inklusive deras ergonomiska krav; utbildning av relevant personal och skydd av arbetstagare och representativa organisationer från disciplinåtgärder när de har handlat i överensstämmelse med den nationella policyn, till exempel som svar på överhängande och allvarlig fara.

28. I synnerhet bör policyn ange särskilda åtgärder som krävs av arbetsgivare inom områden som förebyggande och reaktion på olyckor och sjukdomar samt registrering och underrättelse om relevanta uppgifter, med tanke på arbetsgivarens grundläggande ansvar för att skydda arbetstagarnas hälsa och säkerhet. Den bör också innehålla en mekanism, som kan vara ett centralt organ, för samordning av policygenomförandet och av stödprogram och med behörighet att genomföra regelbundna kontroller. För att underlätta prövningen ska policyn främja insamlingen och spridningen av tillförlitliga och giltiga uppgifter om den största möjliga mängden arbetsolyckor och -sjukdomar, inklusive olyckor som involverar arbetstagare på resor till och från jobbet.²⁵ Datainsamlingen ska respektera grundsatserna för de mänskliga rättigheterna, inklusive skyddet av personuppgifter och medicinska uppgifter²⁶ samt behovet att indela uppgifterna efter kön och andra relevanta grunder.

¹⁹ Se artikel 12 (2) (b) och (c) i konventionen.

²⁰ Se ILO:s konvention om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, 1981 (nr 155), artikel 4 (1).

²¹ Ibid.

²² Se Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, kapitel 6, avsnitt III.C.

²³ Se ILO:s konvention om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, 1981 (nr 155), artiklar 1 (1) och 2 (1). Policyn bör särskilt omfatta skydd av hushållsarbetare och tillfälligt anställda, deltidsanställda, lärlingar, egenföretagare, migrerande arbetstagare och arbetstagare i den informella sektorn.

²⁴ Se ILO:s konvention om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, 1981 (nr 155), artiklar 5 (a), (b), (c) och (e).

²⁵ Se 2002 års protokoll till ILO:s konvention om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen, 1981 (nr 155), artikel 1 (d).

²⁶ Ibid., art. 3 (d).

29. Policyn ska innehålla lämpliga bestämmelser om övervakning och verkställighet, inklusive effektiva utredningar, och föreskriva lämpliga påföljder vid överträdelser, inklusive rätten för tillsynsmyndigheter att upphäva verksamheten för osäkra företag. Arbetstagare som drabbas av en förebyggbar arbetsolycka eller -sjukdom har rätt till rättsmedel, inklusive tillgång till lämpliga mekanismer för klagomål, som domstolar, för att lösa tvister. Konventionsstaterna ska särskilt garantera att arbetstagare som drabbats av en olycka eller sjukdom, och i förekommande fall anhöriga till dessa arbetstagare, får en tillräcklig ersättning, inklusive för behandlingskostnader, utebliven lön och andra kostnader liksom tillgång till rehabilitering.

30. Tillgång till säkert dricksvatten, tillräckliga sanitetsanläggningar, som även uppfyller kvinnors särskilda hygieniska behov, och material och information som främjar en god hygien är viktiga inslag i en säker och hälsosam arbetsmiljö. Betald sjukfrånvaro är avgörande för sjuka arbetstagare för att få behandling av akuta och kroniska sjukdomar och för att minska infektionsspridningen till kollegor.

C. Artikel 7 (c): samma möjligheter för alla att bli befordrade i sitt arbete till en lämplig högre tjänst utan hänsyn till andra förhållanden än tjänstgöringstid och duglighet

31. Alla arbetstagare har rätt till samma möjligheter att bli befordrade genom rättvisa, meritbaserade och transparenta processer som respekterar de mänskliga rättigheterna. Tillämpliga kriterierna för tjänstgöringstid och duglighet ska även omfatta en bedömning av enskilda omständigheter, liksom de olika rollerna och erfarenheterna för män och kvinnor för att garantera samma möjligheter för alla. Det ska inte finnas något utrymme för irrelevanta kriterier som personliga preferenser eller familjeband eller politiska och sociala förbindelser. På samma sätt ska arbetstagare ha möjlighet till befordran utan risk för repressalier för fackligt eller politiskt arbete. Hänvisningen till samma möjligheter kräver att rekrytering, befordran och uppsägning inte är diskriminerande. Detta är i högsta grad relevant för kvinnor och andra arbetstagare, som t.ex. arbetstagare med funktionsnedsättning, arbetstagare från vissa etniska, nationella och andra minoriteter, homosexuella, bisexuella, transsexuella och intersexuella arbetstagare, äldre arbetstagare och arbetstagare från urfolk.

32. Jämlikhet vid befordran kräver en analys av direkta och indirekta hinder för befordran, liksom införandet av åtgärder som utbildning och initiativ för att förena arbete och familjeansvar, inklusive överkomlig barn- och äldreomsorg. För att påskynda den faktiska jämlikheten kan särskilda tillfälliga åtgärder vara nödvändiga.²⁷ De ska regelbundet prövas och lämpliga påföljder tillämpas vid överträdelser.

33. I den offentliga sektorn ska konventionsstaterna införa objektiva normer för rekrytering, befordring och uppsägning som syftar till att uppnå jämställdhet, särskilt mellan män och kvinnor. Befordringar inom den offentliga sektorn ska genomgå en opartisk granskning. För den privata sektorn ska konventionsstaterna anta lämplig lagstiftning, som omfattande lagstiftning mot diskriminering, för att garantera jämlik behandling vid rekrytering, befordring och uppsägning och utföra undersökningar för att följa förändringar över tiden.

²⁷ Se kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 16 (2005) om mäns och kvinnors lika rätt att åtnjuta alla ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, punkt 15 och allmän kommentar nr 20, punkter 38 och 39.

D. Artikel 7 (d): vila, fritid och skälig begränsning av arbetstiden, återkommande betald semester samt lön på allmänna helgdagar

34. Vila och fritid, begränsning av arbetstiden och betalda allmänna helgdagar hjälper arbetstagarna att upprätthålla en lämplig jämvikt mellan yrkesliv, familjeliv och personliga ansvarstaganden och att undvika arbetsrelaterad stress, olyckor och sjukdom. De underlättar också förverkligandet av andra rättigheter i konventionen; därför följer att även om konventionsstaterna har en viss flexibilitet inom ramen för det nationella sammanhanget, ska de inrätta miniminivåer som måste respekteras och inte kan förnekas eller minskas på grund av ekonomiska eller produktivetsargument. Konventionsstater ska införa, upprätthålla och verkställa lagar, riktlinjer och förordningar som omfattar flera faktorer, enligt beskrivningen nedan.

1. Begränsning av den dagliga arbetstiden

35. Arbetsdagar inom alla verksamheter, inklusive oavlönat arbete, bör begränsas till ett visst antal timmar. Även om den allmänna dagliga gränsen (utan övertid) ska vara åtta timmar,²⁸ bör regeln ta hänsyn till arbetsplatsens komplexitet och vara flexibel, och exempelvis vara anpassad till olika arbetsformer som skiftarbete, flera arbetspass i rad, arbete i nödsituationer och flexibla arbetsformer. Undantag bör vara strikt begränsade och vara föremål för samråd med arbetstagarna och deras representativa organisationer. I de fall lagstiftningen medger längre arbetsdagar ska arbetsgivare kompensera för dessa med kortare dagar, så att det genomsnittliga antalet arbetstimmar under en period på flera veckor inte överskrider den allmänna principen om åtta timmar per dag.²⁹ Krav på arbetstagare att delta i jourhavande tjänst eller insatsberedskap ska påverka beräkningen av arbetstid.

36. Lagstiftningen ska fastställa det maximala antalet dagliga arbetstimmar, som kan variera beroende på behoven för olika verksamheter, men som inte ska överstiga vad som anses vara en rimlig maximal arbetsdag. Åtgärder som syftar till att hjälpa arbetstagare att förena arbetet med familjelivet bör inte förstärka stereotyper om att män är de huvudsakliga försörjarna och att kvinnor ska ta det största ansvaret för hushållet. Om verklig jämställdhet ska kunna uppnås, ska både manliga och kvinnliga arbetstagare med familjeansvar dra fördel av åtgärder på ett jämställt sätt.³⁰

2. Begränsning av veckoarbetstiden

37. Antalet arbetstimmar per vecka bör också begränsas genom lagstiftning. Samma kriterier som anges för begränsningen av den dagliga arbetstiden gäller. Begränsningen bör gälla inom alla sektorer och för alla typer av arbete, inklusive oavlönat arbete. Reducerade arbetsveckor kan exempelvis gälla för ansträngande arbeten. Kommittén är medveten om att många konventionsstater har valt 40 timmars arbetsvecka och rekommenderar att de som ännu inte har gjort det vidtar åtgärder för att gradvis uppnå detta mål.³¹ Lagstiftningen bör ge utrymme för en viss flexibilitet att överstiga antalet arbetstimmar per vecka, beroende på olika arbetsformer och sektorer. Men som en allmän regel bör veckoarbetstiden i genomsnitt

²⁸ Se ILO:s konvention om arbetstider inom industrin, 1919 (nr 1), artikel 2 och konventionen om arbetstider inom handel och kontor, 1930 (nr 30), artikel 3. Även räckvidden är mycket bred, täcker den inte alla verksamhetsområden, som t.ex. jordbruksarbetare och hushållsarbetare, som behandlas av senare ILO-konventioner och rekommendationer.

²⁹ Antagen från ILO:s konvention om arbetstider inom industrin, 1919 (nr 1), artikel 2 (c) (avser specifikt skiftarbete).

³⁰ ILO:s konvention om arbetstagare med familjeansvar, 1981 (nr 156).

³¹ Se ILO, "Working time in the twenty-first century", rapport för diskussion vid treparts-expertmötet om arbetstidsformer (17–21 oktober 2011), punkt 40, som konstaterar att 41 % av länderna föreskriver en ordinär 40 timmars arbetsvecka.

motsvara den föreskrivna standardarbetsveckan, fördelad över en tidsperiod. Arbetstagare bör få extra betalning för övertidsarbete som överstiger den högsta tillåtna arbetstiden för en given vecka.

3. Dagliga viloperioder

38. Vila under dagen är viktigt för arbetstagarnas hälsa och säkerhet och därför ska lagstiftningen identifiera och skydda viloperioder under arbetsdagen. I de fall arbetstagare sköter maskiner eller utför uppgifter som kan påverka liv och hälsa för sig själva eller andra, ska lagstiftningen innehålla obligatoriska vilopausar. Lagstiftningen ska även innehålla särskilda bestämmelser om viloperioder för nattarbetande och erkänna vissa situationer, t.ex. för gravida kvinnor, ammande kvinnor som kan behöva viloperioder för att amma eller arbetstagare som genomgår medicinsk behandling. Dagliga viloperioder ska ta hänsyn till möjligheter till flexibla arbetsformer som tillåter förlängda arbetsdagar i utbyte mot ytterligare en vilodag i veckan eller var fjortonde dag.

4. Viloperioder under arbetsveckan

39. Alla arbetstagare ska åtnjuta viloperioder under arbetsveckan, som i princip ska uppgå till minst 24 sammanhängande timmar varje sjudagarsperiod,³² även om två sammanhängande vilodagar för arbetstagare är att föredra som allmän regel för deras hälsa och säkerhet. Vilodagar ska motsvara landets och de berörda arbetstagarnas sedvänjor och traditioner³³ och gälla samtidigt för all personal på företaget eller arbetsplatsen.³⁴

40. Tillfälliga undantag bör tillåtas i vissa fall som vid olyckor, force majeure, brådskande arbetsituationer och onormalt arbetstryck eller för att förhindra förlusten av lättförärvliga varor³⁵ och där typen på de tillhandahållna tjänsterna kräver arbete på ordinarie vilodagar, som t.ex. arbete i helgöppna butiker. I sådana fall ska arbetstagarna få kompensationsledighet i så hög grad som möjligt inom sjudagarsperioden och under minst 24 timmar.³⁶ Undantag bör fastställas genom samråd med arbetstagare och arbetsgivare och deras representativa organisationer.

5. Betald semester

41. Alla arbetstagare, inklusive deltidanställda och tillfälligt anställda, måste ha betald semester.³⁷ Lagstiftningen ska identifiera rätten, som ett minimum, till tre arbetsveckor betald semester för ett års heltidsarbete. Arbetstagare ska få minst normal lön för den motsvarande semesterperioden. Lagstiftningen ska även specificera minsta arbetskrav, som inte ska överstiga sex månader, för betald semester. I sådana situationer ska arbetstagaren ändå åtnjuta betald ledighet i proportion till anställningstiden. Ledighet på grund av sjukdom eller andra giltiga skäl ska inte dras av från den betalda semestern.

³² Se ILO:s konvention om veckovila inom industrin, 1921 (nr 14), artikel 2 (1) och konventionen om veckovila inom handel och kontor, 1957 (nr 106), artikel 6 (1).

³³ Se ILO:s konvention om veckovila inom industrin, 1921 (nr 14), artikel 2 (3) och konventionen om veckovila inom handel och kontor, 1957 (nr 106), artikel 6 (3) och 6 (4).

³⁴ Se ILO:s konvention om veckovila inom industrin, 1921 (nr 14), artikel 2 (2) och konventionen om veckovila inom handel och kontor, 1957 (nr 106), artikel 6 (2).

³⁵ Se ILO:s konvention om veckovila inom handel och kontor, 1957 (nr 106), artikel 8 (1); se även ILO, "Working time in the twenty-first century", punkt 21.

³⁶ Se ILO:s konvention om veckovila inom industrin, 1921 (nr 14), artikel 5 och konventionen om veckovila inom handel och kontor, 1957 (nr 106), artikel 8 (3).

³⁷ Se ILO:s konvention om betald semester (reviderad), 1970 (nr 132), artiklar 2, 3, 4, 5 (1), 6, 7 (1), 8 (2), 11 och 12.

42. Deltidsanställda ska få betald semester som motsvarar semestern för en jämförbar heltidsanställd och är proportionell mot arbetstiden. Underlåtenhet att inkludera deltidsanställda i lagstiftningens räckvidd leder till ojämlikhet mellan män och kvinnor i de fall en högre andel av kvinnorna är deltidsanställda, t.ex. när de går tillbaka till arbetet efter mammaledighet.

43. Tidpunkten för att ta ut betald semester ska vara föremål för förhandlingar mellan arbetsgivaren och arbetstagaren; lagstiftningen bör dock idealiskt fastställa en oavbruten minimiperiod på två veckors betald semester. Arbetstagare får inte avstå från denna ledighet, inte ens mot ersättning. Vid uppsägning ska arbetstagare få inestående årlig semester eller alternativt ett kompensationsbelopp baserat på samma lönenivå eller semesterkvalifikation.

44. Lagstiftningen ska identifiera andra former av ledighet, särskilt rätten till mamma-, pappa- och föräldraledighet, ledighet av familjeskäl och sjukledighet. Arbetstagare ska inte erbjudas tillfälliga anställningsavtal för att undantas från sådan ledighet.

6. Betalda helgdagar

45. Arbetstagare bör få ett antal betalda helgdagar med samma lön som en normal arbetsdag. Arbetstagare som måste arbeta på allmänna helgdagar ska få minst samma lön som för en normal arbetsdag, plus kompensationsledighet som motsvarar den arbetade tiden. Bestämmelser om ett minsta arbetskrav för att få tillgång till betalda helgdagar ska vara förbjudna i lag. Betalda helgdagar ska inte räknas som en del av den årliga semestern.

7. Flexibla arbetsformer

46. Med anledning av samtida tendenser inom arbetslagstiftning och praxis, kan utarbetandet av en nationell policy för flexibilitet på arbetsplatsen vara lämplig. En sådan policy kan omfatta flexibla arrangemang i schemalagningen av arbetstimmar, t.ex. genom flexitid, komprimerade arbetsveckor och arbetsdelning, liksom flexibla arbetsplatser som kan omfatta hemarbete, distansarbete eller arbete från ett satellitarbetscenter. Sådana åtgärder kan även bidra till en bättre jämvikt mellan arbetsliv och familjeliv, förutsatt att de svarar mot de olika krav och utmaningar som manliga och kvinnliga arbetstagare ställs inför. Flexibla arbetsformer måste möta behoven hos både arbetsgivare och arbetstagare och får aldrig användas för att undergräva rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor.

E. Särskilda ämnen med bred tillämpning

47. Rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor hänvisar till särskilda arbetstagare:

(a) *Kvinnliga arbetstagare*: Framstegen inom de tre samverkande indikatorerna för jämställdhet inom ramen för arbetsrätt – ”glastaket”, ”löneskillnaderna mellan könen” och ”klibbiga golv” – är långt ifrån tillfredsställande. Intersektionell diskriminering och frånvaron av ett livscykelämbande beträffande kvinnors behov leder till ackumulerade nackdelar som har en negativ effekt på rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och andra rättigheter. Särskild uppmärksamhet krävs för att ta itu med yrkesmässig könssegregering och för att uppnå lika ersättning för arbete av lika värde liksom samma möjligheter till befordran, bland annat genom införandet av tillfälliga specialåtgärder. Bedömningen av arbetets ”värde” måste undvika könsstereotyper som kan undervärdera jobb som främst utförs av kvinnor. Konventionsstaterna ska ta hänsyn till de olika kraven på manliga och kvinnliga arbetstagare. Särskilda åtgärder kan t.ex. vara nödvändiga för att skydda gravida arbetstagares säkerhet och hälsa i samband med resor eller nattarbete. Barnomsorg på arbetsplatsen och flexibla arbetsformer kan främja lika arbetsvillkor i praktiken. Arbetstagare som drar fördel av genuspecifika åtgärder ska inte bestraffas på

andra områden. Konventionsstaterna måste vidta åtgärder för att bemöta traditionella könsroller och andra strukturella hinder som upprätthåller ojämlikheter mellan könen;

(b) *Unga arbetstagare och äldre arbetstagare*: Alla arbetstagare bör skyddas mot åldersdiskriminering. Unga arbetstagare bör inte utsättas för lönediskriminering, exempelvis genom att tvingas acceptera låga löner som inte motsvarar deras kompetens. Ett överdrivet utnyttjande av oavlönade praktikplatser och utbildningsprogram liksom kortfristiga och tidsbegränsade kontrakt som negativt påverkar anställningstryggheten, karriärmöjligheter och sociala förmåner överensstämmer inte med rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Lagar och förordningar bör omfatta särskilda åtgärder för att skydda unga arbetstagares hälsa och säkerhet, bland annat genom att höja minimiåldern för vissa typer av arbeten.³⁸ Äldre arbetstagare måste få rättvisa löner och samma ersättning för arbete av lika värde och ha samma möjligheter till befordran på grundval av deras erfarenheter och kunskaper.³⁹ Särskilda hälso- och säkerhetsåtgärder kan vara nödvändiga och äldre arbetstagare bör kunna utnyttja möjligheten till förtidspension, om de så önskar.⁴⁰ Den samlade effekten av diskriminering mot kvinnliga arbetstagare under livscykeln kan kräva riktade åtgärder för att uppnå jämställdhet och garantera rättvisa löner, samma karriärmöjligheter och samma pensionsrättigheter;

(c) *Arbetstagare med funktionsnedsättning*: Ibland kräver arbetstagare med funktionsnedsättning särskilda åtgärder för att åtnjuta rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor på samma grund som andra. Arbetstagare med funktionsnedsättning ska inte åtskiljas i skyddade verkstäder. De bör få tillgång till en öppen arbetsmiljö och får inte vägras skäliga anpassningar som arbetsplatsanpassningar eller flexibla arbetsformer. De ska också få lika ersättning för arbete av lika värde och får inte utsättas för lönediskriminering på grund av en upplevd reducerad arbetskapacitet;

(d) *Arbetstagare i den informella ekonomin*: Även om dessa arbetstagare svarar för en betydande andel av världens arbetskraft, är de ofta undantagna från den nationella statistiken och rättsligt skydd, stöd och skyddsåtgärder, vilket förvärrar utsattheten. Även om det övergripande målet ska vara att formalisera arbetet, ska lagar och riktlinjer explicit nå arbetstagare i den informella ekonomin och konventionsstaterna ska vidta åtgärder för att samla in relevanta data för att inkludera denna kategori av arbetstagare i ett stegvist förverkligande av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. För detta ändamål ska den informella ekonomin ingå i uppdraget för respektive övervaknings- och verkställighetsmekanism. Kvinnor är ofta överrepresenterade i den informella ekonomin, t.ex. som tillfälliga arbetstagare, hemarbetande arbetstagare eller egenföretagare, som i sin tur förvärrar ojämlikheter på områden som ersättning, hälsa och säkerhet, vila, fritid och betald semester;

(e) *Migrerande arbetstagare*: Dessa arbetstagare, särskilt om de är inofficiella, är utsatta för exploatering, långa arbetstider, orättvisa löner och farliga och ohälsosamma arbetsmiljöer. Denna utsatthet ökas genom missförhållanden som ger arbetsgivaren kontroll över den migrerande arbetstagarens uppehållsstatus eller som binder den migrerande arbetstagaren till en viss arbetsgivare. Om de migrerande arbetstagarna inte talar landets språk, är de eventuellt mindre medvetna om sina rättigheter och får inte tillgång till klagomålsmekanismer. Inofficiella migrerande arbetstagare fruktar ofta repressalier från arbetsgivare och eventuellt utvisning om de försöker klaga över arbetsvillkoren. Lagar och riktlinjer ska garantera att migrerande arbetstagare får en behandling som inte är mindre gynnsam än inhemska arbetstagare när det gäller ersättning och arbetsvillkor. Interna

³⁸ Se ILO:s konvention om minimiålder, 1973 (nr 138), artiklar 3 och 7.

³⁹ Se kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 6 (1995) om ESK-rättigheter för äldre personer, punkt 23.

⁴⁰ Ibid., punkt 24.

migrerande arbetstagare är också sårbara för utnyttjande och kräver rättsliga och andra åtgärder för att garantera deras rätt till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor;

(f) *Hushållsarbetare*: Den övervägande majoriteten av hushållsarbetare är kvinnor. Många tillhör etniska eller nationella minoriteter eller är invandrare. De är ofta isolerade och kan utnyttjas, trakasseras och, i vissa fall, särskild de som involverar inneboende hushållsarbetare, leva under slavlika förhållanden. De har ofta inte rätt att ansluta sig till fackföreningar eller friheten att kommunicera med andra. På grund av stereotypa uppfattningar är kompetensen som krävs för hushållsarbete undervärderad; och som en följd är det är bland de lägst betalda yrkena. Hushållsarbetare har rätt till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor,⁴¹ inklusive skydd mot övergrepp, trakasserier och våld, godtagbara arbetsförhållanden, betald semester, normala arbetstider, daglig vila och veckovila på samma villkor som andra arbetstagare, garanterad minimilön där detta förekommer, ersättning utan diskriminering på grund av kön och social trygghet. Lagstiftningen ska erkänna dessa rättigheter för hushållsarbetare och garantera lämpliga medel för övervakning av hushållstjänster, bland annat genom yrkesinspektion, och möjligheten för hushållsarbetare att klaga och begära rättsmedel för överträdelse;

(g) *Egenföretagare*: I de fall dessa arbetstagare inte når upp till en tillräcklig inkomst, ska de få tillgång till lämpliga stödåtgärder. Kvinnliga egenföretagare ska få tillgång till moderskapsförsäkring på samma villkor som andra arbetstagare.⁴² Lagstiftningen om hälsa och säkerhet på arbetsplatsen ska täcka egenföretagare, kräva att de deltar i lämpliga utbildningsprogram och syfta till att öka medvetenhet om vikten av vila, fritid och begränsningar av arbetstiden. Småskaliga jordbrukare som förlitar sig på oavlönad arbetskraft från familjemedlemmar för att kompensera för svåra arbetsförhållanden förtjänar särskild uppmärksamhet;

(h) *Jordbruksarbetare*: Jordbruksarbetare lider ofta av allvarliga socioekonomiska nackdelar, tvångsarbete, osäkra inkomster och brist på tillgång till grundläggande service. Ibland är de formellt utestängda från arbetsmarknadsrelationer och sociala trygghetssystem. Kvinnliga jordbruksarbetare, särskilt på familjejordbruk, erkänns ofta inte som arbetstagare och har därför inte tillgång till lön och social trygghet, att delta jordbrukskooperativ och dra nytta av lån, krediter och andra åtgärder för att förbättra arbetsvillkoren. Konventionsstater bör stifta lagar och upprätta riktlinjer som garanterar att jordbruksarbetare inte behandlas sämre än andra kategorier av arbetstagare;

(i) *Flyktingarbetare*: På grund av deras ofta osäkra status är flyktingarbetare utsatta för exploatering, diskriminering och missförhållanden på arbetsplatsen, kan vara sämre betalda än medborgare och har längre arbetstid och farligare arbetsförhållanden. Konventionsstaterna ska anta lagstiftning som gör det möjligt för flyktingarna att arbeta under villkor som inte är mindre gynnsamma än för medborgare;

(j) *Oavlönade arbetstagare*: Kvinnor arbetar i verksamheter som är av betydelse för deras hushåll och den nationella ekonomin och de tillbringar mer än dubbelt så mycket tid som männen med att utföra oavlönat arbete. Oavlönade arbetstagare, som t.ex. kvinnor i hemmet eller i familjeföretag, frivilligarbetare och oavlönade interner har legat utför räckvidden för ILO:s konventioner och den inhemska lagstiftningen. De har rätt till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och ska skyddas av lagar och riktlinjer om säkerhet och hälsa på arbetsplatsen, vila och fritid och rimliga begränsningar av arbetstiden samt social trygghet.

⁴¹ Se ILO:s konvention om hushållsanställda, 2011 (nr 189), artiklar 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 16 och 17.

⁴² Se kommittén för avskaffande av diskriminering mot kvinnor, klagomålsförfarande nr 36/2012, *Blok et al. mot Nederländerna*, synpunkter antagna den 17 februari 2014.

Frihet från trakasserier, inklusive sexuella trakasserier

48. Alla arbetstagare ska slippa fysiska och psykiska trakasserier, inklusive sexuella trakasserier. Lagstiftning, som t.ex. lagar mot diskriminering, strafflagstiftningen och arbetslagstiftningen ska innehålla en bred definition av trakasserier, med uttrycklig hänvisning till sexuella och andra former av trakasserier, t.ex. på grund av kön, funktionsnedsättning, ras, sexuell läggning, könsidentitet och intersexuell status. En särskild definition av sexuella trakasserier på arbetsplatsen är lämplig och lagstiftningen ska kriminalisera och bestraffa sexuella trakasserier i tillämpliga fall. En nationell policy ska tillämpas på arbetsplatsen, både inom den offentliga och privata sektorn, och ska innehålla minst följande element: (a) uttrycklig täckning av trakasserier från och mot arbetstagare; (b) förbud mot vissa handlingar som utgör trakasserier, inklusive sexuella trakasserier; (c) identifiering av särskilda skyldigheter för arbetsgivare, chefer, arbetsledare och arbetstagare för att förebygga och, vid behov, avhjälpa och åtgärda trakasserier, (d) tillgång till rättsväsendet för offer, bland annat genom fri rättshjälp; (e) obligatorisk utbildning för all personal, inklusive chefer och arbetsledare; (f) skydd av offer, inklusive tillhandahållande av kontaktpunkter för att erbjuda hjälp samt möjligheter till klagomål och prövning; (g) uttryckligt förbud mot repressalier; (h) förfaranden för att anmäla och rapportera påstådda fall av sexuella trakasserier och deras orsaker till en central myndighet; (i) tillhandahållande av en tydlig arbetsplatsspecifik strategi som utvecklats i samråd med arbetstagare, arbetsgivare och deras representativa organisationer och andra relevanta intressenter som det civila samhällets organisationer.

49. Människorättsförsvarare ska kunna bidra till det fulla förverkligandet av allas rättigheter i konventionen, utan att utsättas från någon form av trakasserier. Konventionsstaterna ska respektera och underlätta arbetet för människorättsförsvarare och andra civilsamhällesaktörer mot förverkligandet av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, bland annat genom att underlätta tillgången till information och möjliggöra utövandet av deras rätt till yttrandefrihet, föreningsfrihet, mötesfrihet och allmänhetens deltagande.

III. Skyldigheter

A. Allmänna skyldigheter

50. Konventionsstater måste uppfylla sina centrala skyldigheter och vidta avsiktliga, konkreta och målinriktade åtgärder mot ett gradvis förverkligande av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, med maximalt tillgängliga resurser.⁴³ Förutom lagstiftning som en nödvändig åtgärd ska konventionsstaterna även garantera tillhandahållandet av rättsliga och andra effektiva medel som inkluderar, men inte är begränsade till, administrativa, ekonomiska, utbildnings- och sociala åtgärder.

51. Konventionsstaterna måste så snabbt och effektivt som möjligt närma sig ett fullständigt förverkligande av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, med en viss flexibilitet för att välja lämpliga medel. Även om icke-statliga aktörer, som t.ex. arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, även har ett ansvar att garantera rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, särskilt genom kollektivavtal, måste konventionsstaterna effektivt reglera och tillämpa denna rätt och bestraffa överträdelser från offentliga och privata arbetsgivare.

52. Konventionsstaterna ska undvika att vidta avsiktligt bakåtsträvande åtgärder utan noggrant övervägande och tydlig motivering. När en konventionsstat vill införa

⁴³ Kommittén om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 3 (1990) om karaktären på konventionsstaternas skyldigheter.

tillbakasträvande åtgärder, t.ex. som svar på en ekonomisk kris, ska den påvisa att sådana åtgärder är tillfälliga, nödvändiga och icke-diskriminerande och att de respekterar åtminstone statens centrala skyldigheter.⁴⁴ En konventionsstat kan aldrig rättfärdiga tillbakasträvande åtgärder för aspekter i rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor som omfattas av de omedelbara eller centrala skyldigheterna. Konventionsstater, som har stora svårigheter att uppfylla ett stegvis förverkligande av denna rätt på grund av bristande nationella resurser, har en skyldighet att söka internationellt samarbete och bistånd.

53. Konventionsstaterna måste garantera att rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor utövas utan diskriminering av något slag. I synnerhet har de en skyldighet att garantera att kvinnor åtnjuter arbetsvillkor som inte är sämre än dem för män och får lika lön för arbete av lika värde, vilket kräver ett omedelbart avskaffande av formell och materiell diskriminering.⁴⁵ Konventionsstater måste även bekämpa alla former av ojämlik behandling som har sitt ursprung i oskyddade och otrygga anställningsförhållanden.

54. För att kunna garantera ansvarsutkrävande ska konventionsstaterna inrätta ett fungerande system av yrkesinspektioner som involverar arbetsmarknadsparterna, för att övervaka alla aspekter av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor för alla arbetstagare, inklusive arbetstagare i den informella ekonomin, hushållsarbetare och jordbruksarbetare, för att ge råd till arbetsgivare och arbetstagare och ta upp alla missförhållanden med behöriga myndigheter. Yrkesinspektionerna ska vara oberoende och ha tillräckliga resurser, vara bemannade med utbildad personal, kunna anlita specialister och medicinska experter och ha behörighet att fritt besöka arbetsplatser utan förvarning; de ska ge rekommendationer för att förebygga eller åtgärda problem och underlätta tillgången till rättssystemet för offer. Sanktioner ska tillämpas för överträdelse av deras rekommendationer. Yrkesinspektioner ska fokusera på att övervaka arbetstagarnas rättigheter och inte användas för andra ändamål, som att kontrollera arbetstagarnas migrationsstatus.

55. Konventionsstaterna ska identifiera indikatorer och riktmärken för att övervaka genomförandet av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Sådana indikatorer och riktmärken ska behandla de olika elementen i rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, vara uppdelad efter kön och andra relevanta grunder som ålder, funktionsnedsättning, nationalitet och stad/landsbygd och täcka alla personer under konventionsstatens territoriella jurisdiktion eller kontroll. Konventionsstaterna ska definiera de indikatorer som är de mest relevanta för det nationella genomförandet, som t.ex. frekvensen av arbetsolyckor, förhållandet mellan kvinnors och mäns löner, andelen kvinnor och andra underrepresenterade grupper på höga positioner, andelen arbetstagare som erbjuds fortsatt yrkesutbildning, antalet klagomål över mottagna och lösta trakasserier, mininivåerna för vila, fritid, arbetstid och betald semester och vidtagna åtgärder för att förena yrkesliv och familjeliv för män och kvinnor. Genom att välja indikatorer uppmanar kommittén konventionsstaterna att observera tillgängliga vägledning, inklusive listan från FN:s högkommissarie för mänskliga rättigheter (OHCHR) över exempel på indikatorer med avseende på artiklarna 6 och 7 i konventionen och ILO:s indikatorer.⁴⁶

56. Kommittén understryker vikten av samråd vid utformningen, genomförandet, översynen och övervakningen av lagar och riktlinjer som avser rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, inte endast med traditionella arbetsmarknadsparter som arbetstagare och arbetsgivare och deras representativa organisationer, utan även med andra relevanta organisationer som de som representerar personer med funktionsnedsättning, yngre

⁴⁴ Brev från kommitténs ordförande till konventionsstater om åstrammingsåtgärder, maj 2012.

⁴⁵ Se kommittén för ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter, allmän kommentar nr 20, punkt 8.

⁴⁶ OHCHR, *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation* (Genève, 2012) (HR/PUB/12/5); se sidan 95 i rapporten för en lista över exempel på indikatorer som hänvisar till artiklarna 6 och 7 i konventionen. Se även ILO:s konvention om arbetsstatistik, 1985 (nr 160).

och äldre, kvinnor, arbetstagare i den informella ekonomin, migranter och homosexuella, bisexuella, transpersoner och intersexuella personer liksom representanter för etniska grupper och urfolk.

57. Alla personer som har upplevt en kränkning av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor ska få tillgång till effektiva rättsliga eller andra lämpliga medel, inklusive tillräcklig gottgörelse, ersättning, kompensation, gottgörelse eller garantier om icke-upprepning. Tillgång till rättsmedel bör inte nekas på grunder som att den berörda personen är en illegal migrant. Inte bara domstolar, utan även nationella institutioner för mänskliga rättigheter, yrkesinspektioner och andra relevanta mekanismer ska vara behöriga att behandla sådana överträdelse. Staterna ska granska och, vid behov, reformera sin lagstiftning och sina rättsförfaranden för att garantera tillgången till rättsmedel och rättvisa processer. Rätts hjälp för att få rättsmedel ska vara tillgänglig och kostnadsfri för dem som inte kan betala.

B. Särskilda rättsliga skyldigheter

58. Rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor definierar tre nivåer av skyldigheter för konventionsstaterna. För det första har konventionsstaterna en skyldighet att respektera rätten genom att avstå från att direkt eller indirekt inkräktar på utövandet av rätten. Detta är särskilt viktigt när staten är arbetsgivare, inklusive i statsägda eller statligt styrda företag. Konventionsstaterna ska t.ex. inte införa löneskalor som direkt eller indirekt diskriminerar kvinnliga arbetstagare eller upprätthålla ett befordringssystem i den offentliga sektorn som direkt eller indirekt gynnar det överrepresenterade könet på höga positioner. Konventionsstaterna ska vidta åtgärder för att förebygga och åtgärda arbetsolyckor och -sjukdomar som härrör från deras handlingar eller försummelser. Konventionsstaterna ska också respektera kollektivavtal, som syftar till att införa och upprätthålla rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, och granska lagstiftningen, inklusive bolagsrätten och -lagar, för att garantera att dessa rättigheter inte begränsas.⁴⁷

59. Skyldigheten att skydda kräver att konventionsstaterna vidtar åtgärder för att garantera att tredje part, t.ex. privata arbetsgivare och företag, inte inkräktar på utövandet av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor och att de följer sina skyldigheter. Detta inbegriper åtgärder för att förhindra, utreda, bestraffa och åtgärda missbruk genom effektiva lagar, riktlinjer och beslut. Staterna ska t.ex. garantera att lagar, riktlinjer och bestämmelser som styr rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, som nationella arbetssäkerhets- och hälsoriktlinjer eller lagstiftning om minimilön och miniminivåer för arbetsförhållanden, är tillräckliga och effektivt genomdrivna.⁴⁸ Konventionsstaterna ska verkställa påföljder och tillräckliga straff för tredje part, inklusive tillräcklig gottgörelse, straffrättsliga påföljder, påföljder som skadestånd och administrativa åtgärder vid kränkning av någon av beståndsdelarna i rätten. De ska även avstå från att anskaffa varor och tjänster från personer och företag som kränker rätten. Konventionsstaterna ska garantera att mandat från yrkesinspektionerna och andra undersökande och skyddande mekanismer täcker arbetsvillkoren i den privata sektorn och ger vägledning till arbetsgivare och företag. Åtgärder för att skydda ska även täcka den informella sektorn. Vissa arbetstagare, som hushållsarbetare, kan kräva särskilda åtgärder.

60. Skyldigheten att uppfylla kräver att konventionsstaterna antar nödvändiga åtgärder för att garantera det fulla förverkligandet av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Detta inkluderar att införa åtgärder som underlättar, främjar och tillhandahåller denna rätt, bland annat genom kollektivförhandlingar och arbetsmarknadsdialog.

⁴⁷ Se vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 3 (b).

⁴⁸ Ibid., princip 3.

61. För att främja rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor ska konventionsstaterna anta positiva åtgärder för att bistå arbetstagare genom tillräckligt erkännande av rätten genom lagar, riktlinjer och föreskrifter, exempelvis om icke-diskriminering, ovillkorliga minimilöner, arbets säkerhet och -hälsa, obligatoriskt försäkringsskydd, miniminivåer för vila, fritid, begränsningar av arbetstiden, betald semester och annan ledighet samt allmänna helgdagar. Konventionsstaterna ska också införa kvoter eller andra tillfälliga specialåtgärder för att göra det möjligt för kvinnor och andra medlemmar av grupper som utsatts för diskriminering att nå höga positioner och ge incitament till den privata sektorn att göra på samma sätt.

62. För att kunna bedöma åtnjutande av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor ska konventionsstaterna inrätta obligatoriska anmälningssystem vid olycksfall och sjukdom på arbetsplatsen liksom mekanismer för att systematiskt bedöma nivån på minimilöner, skäliga löner och löneskillnaderna mellan könen för män och kvinnor inom organisationer i den privata och offentliga sektorn, inklusive för höga positioner. Konventionsstaterna ska också regelbundet granska effekterna av lagar och riktlinjer i samråd med arbetstagare och arbetsgivare, i syfte att uppdatera normer efter de praktiska förhållandena. Exempelvis bör den nationella strategin för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen innehålla en inbyggd periodisk kontrollmekanism. Konventionsstaterna ska främja utbyggnaden av skyddssystem till sektorer i riskzonen, införa system som omfattar informella arbetstagare i kombination med åtgärder för att reglera den informella ekonomin, skapa lämpliga dialogmekanismer för att ta upp relevanta frågor och införa incitament för att åtgärda löneskillnaderna mellan könen, bland annat genom initiativ för att lätta på den reproduktiva arbetsbördan som vilar på kvinnor genom att främja tillgången till varor och tjänster, som t.ex. barnomsorg och icke-överförbar pappaledighet.

63. För att främja rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor ska konventionsstaterna vidta åtgärder för att säkerställa lämplig utbildning, information och människors medvetenhet. I syfte att skapa lika möjligheter för arbetstagare att avancera både i den privata och offentliga sektorn ska konventionsstaterna inrätta utbildningsprogram och informationskampanjer, som även riktar sig till arbetsgivarna, på relevanta språk och format som är tillgängliga för personer med funktionsnedsättning och analfabeter. Uppmärksamhet ska ägnas åt behovet av genusinriktad utbildning om arbetstagarnas hälsa och säkerhet på arbetsplatsen.

64. Konventionsstater måste också tillhandahålla aspekter av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor när arbetstagarna inte kan förverkliga rätten själva. De ska bidra till att skapa en möjliggörande arbetsmarknad och ska exempelvis anpassa arbetsplatsen och utrustningen till personer med funktionsnedsättning inom den offentliga sektorn och ge incitament till den privata sektorn att göra det samma. Staterna ska inrätta icke-avgiftsfinansierade sociala trygghetsprogram för särskilda arbetstagare, t.ex. arbetstagare i den informella ekonomin, för att tillhandahålla förmåner och skydd mot olyckor och sjukdomar på arbetsplatsen.

C. Centrala skyldigheter

65. Konventionsstaterna har en central skyldighet att säkerställa åtminstone en minsta acceptabel nivå för rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Närmare bestämt kräver detta att konventionsstaterna:

(a) genom lag garanterar utövandet av rätten utan diskriminering av något slag på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk eller annan åsikt, nationellt eller socialt ursprung, förmögenhet, börd, funktionsnedsättning, ålder, sexuell läggning, könsidentitet, intersexuell status, hälsotillstånd, nationalitet eller annan status;

- (b) inrättar ett omfattande system för att bekämpa könsdiskriminering på arbetsplatsen, bland annat vad gäller ersättningen;
- (c) fastställa minimilöner, inom lagstiftningen och i samråd med arbetsgivare och arbetstagare, deras representativa organisationer och andra relevanta partner, som är icke-diskriminerande och ovillkorliga och bestäms med hänsyn till relevanta ekonomiska faktorer och indexerade efter levnadskostnaderna för att garantera en godtagbar tillvaro för arbetstagare och deras familjer;
- (d) anta och genomföra omfattande nationella riktlinjer för säkerhet och hälsa på arbetsplatsen;
- (e) definiera och förbjuda trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, på arbetsplatsen genom lagstiftning, garantera lämpliga förfaranden och mekanismer för klagomål och inrätta straffrättsliga påföljder för sexuella trakasserier;
- (f) införa och upprätthålla miniminivåer för vila, fritid, skälig begränsning av arbetstiden, betald semester och helgdagar.

D. Internationellt bistånd och samarbete

66. Alla stater måste vidta åtgärder på egen hand och inom ramen för internationellt bistånd och samarbete, särskilt på det ekonomiska och tekniska området, i syfte att gradvis uppnå ett fullt förverkligande av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Detta åligger särskilt de stater som har möjlighet att hjälpa andra i detta avseende. Internationellt bistånd och samarbete är ett sätt att överföra kunskap och teknik och ett verktyg för staterna att maximera tillgängliga resurser för det fulla förverkligandet av rättigheterna i konventionen.

67. När en konventionsstat inte är i stånd att uppfylla sina skyldigheter att förverkliga rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, måste den söka internationellt bistånd. Beroende på vilka resurser som är tillgängliga ska konventionsstaterna svara på en sådan begäran genom att erbjuda ekonomiskt och tekniskt bistånd och tekniköverföring och genom att främja den transnationella dialogen mellan arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer, bland andra åtgärder. Ett sådant bistånd ska vara hållbart, kulturellt lämpligt och ges på ett sätt som överensstämmer med normerna för mänskliga rättigheter. Ekonomiskt utvecklade konventionsstater har ett särskilt ansvar för och intresse av att bistå utvecklingsländerna i detta avseende.

68. Konventionsstater ska utnyttja den tekniska hjälpen och samarbetet med internationella organisationer, särskilt ILO. Vid utarbetandet av rapporter ska konventionsstaterna använda de omfattande informations- och rådgivningstjänsterna som tillhandahålls av ILO för datainsamling och kategorisering.

69. Konventionsstater måste avstå från handlingar eller underlåtenheter som antingen direkt eller indirekt inkräktar på förverkligandet av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor i andra länder. Detta är särskilt relevant när en konventionsstat äger eller kontrollerar ett företag eller tillhandahåller ett betydande stöd och tjänster till ett företag som är verksamt i en annan konventionsstat.⁴⁹ För detta ändamål ska konventionsstaten respektera värdlandets relevanta lagstiftning i överensstämmelse med konventionen. När hemlandet har en starkare lagstiftning ska konventionsstaten försöka upprätthålla liknande miniminivåer i värdlandet i den utsträckning som är möjlig. Konventionsstater ska också kräva respekt för

⁴⁹ Ibid., princip 4.

rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor från individer och företag med extraterritoriell hemvist som de bedriver affärer med.⁵⁰

70. Konventionsstaterna ska vidta åtgärder, inklusive lagstiftningsåtgärder, för att klargöra att deras medborgare, liksom företag med säte inom deras territorium och/eller jurisdiktion, är skyldiga att respektera rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor i sin extraterritoriella verksamhet.⁵¹ Detta ansvar är särskilt viktigt i stater med avancerade arbetsrättsystem, eftersom hemlandets företag kan bidra till att förbättra arbetsvillkoren i värdländerna. På samma sätt kan konventionsstaterna spela en viktig reglerande och verkställande roll i konflikt- och post-konfliktsituationer och genom sina verksamheter stödja individer och företag med att identifiera, förhindra och minska riskerna i samband med rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor.⁵² Konventionsstaterna ska införa lämpliga åtgärder för att säkerställa att icke-statliga aktörer med hemvist i konventionsstaten utkrävs ansvar för kränkningar av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor utanför territoriet och att offren har tillgång till rättsmedel. Konventionsstaterna ska också ge vägledning till arbetsgivare och företag om hur rätten ska respekteras utanför territoriet.⁵³

71. Konventionsstater som agerar som medlemmar av relevanta internationella organisationer ska också respektera rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Konventionsstater som är medlemmar av internationella finansinstitut, särskilt Internationella valutafonden, Världsbanken och regionala utvecklingsbanker, bör vidta åtgärder för att garantera att rätten respekteras i deras utlåningspolitik, kreditavtal och andra internationella åtgärder. De ska också se till att de internationella finansinstitutens politik och praxis, särskilt när den rör strukturella och/eller finanspolitiska korrigeringar, främjar och inte hindrar denna rätt.

72. Konventionsstaterna ska säkerställa att rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor ges tillräcklig uppmärksamhet vid ingåendet och tillämpningen av internationella avtal, inklusive bilaterala, regionala och multilaterala handels- och investeringsavtal. På samma sätt ska konventionsstaterna säkerställa att andra internationella avtal inte inskränker rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, t.ex. genom att begränsa de åtgärder som andra konventionsstater kan vidta för att genomföra den. Konventionsstater som inte har gjort det bör överväga att ratificera centrala konventioner om mänskliga rättigheter och relevanta ILO-konventioner.

73. Konventionsstater ska samarbeta för att skydda rättigheterna för de medborgare som arbetar i andra konventionsstater, bland annat genom bilaterala avtal med värdländerna och gemensamma rekryteringsrutiner. Detta är särskilt viktigt för att förhindra utnyttjandet av migrerande arbetstagare, inklusive hushållsarbetare, och att bekämpa människohandel. På samma sätt ska konventionsstaterna söka internationellt samarbete för att skydda rättigheterna för migrerande arbetstagare som är anställda av företag registrerade i andra konventionsstater, för att dessa arbetstagare ska kunna åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor.

E. Skyldigheter för icke-statliga aktörer

74. Även om endast stater är parter i konventionen, har företag, fackföreningar och alla medlemmar i samhället ett ansvar för att förverkliga rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. Detta är särskilt viktigt för säkerheten och hälsan på arbetsplatsen, med tanke

⁵⁰ Ibid., princip 6.

⁵¹ Ibid., princip 2.

⁵² Ibid., princip 7 (a).

⁵³ Maastricht Principles on Extraterritorial Obligations of States in the area of Economic, Social and Cultural Rights (2011).

på att arbetsgivarens ansvar för arbetstagarnas säkerhet och hälsa är en grundläggande princip i arbetsrätten, nära knuten till anställningsavtalet, men gäller även för andra beståndsdelar i rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor.

75. Företag, oavsett storlek, bransch, ägande och struktur,⁵⁴ ska följa lagar som överensstämmer med konventionen och har ett ansvar att respektera rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor,⁵⁵ minska överträdelser och hantera alla kränkningar av rätten som ett orsakats av deras verksamheter. I situationer där ett företag har orsakat eller bidragit till negativa konsekvenser, ska företaget åtgärda skadan eller bidra till åtgärdandet genom legitima processer som uppfyller erkända grundläggande processuella rättigheter.⁵⁶

76. Rollen för FN-organ och program, särskilt ILO, är också viktig. I enlighet med artiklarna 22 och 23 i konventionen ska ILO och andra FN-fackorgan, Världsbanken och regionala utvecklingsbanker, Internationella valutafonden, Världshandelsorganisationen och andra relevanta organ liksom Förenta nationernas generalsekretariat, inklusive OHCHR, effektivt samarbeta med konventionsstaterna i genomförandet av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor. När kommittén undersöker konventionsstaternas rapporter kommer den att överväga effekterna av en begäran om bistånd från konventionsstaten beträffande utövandet av rättigheten samt det erhållna svaret.

IV. Kränkningar och rättsmedel

77. Konventionsstaterna ska visa att de har vidtagit alla nödvändiga åtgärder mot förverkligandet av rätten med alla tillgängliga resurser, att rätten utövas utan diskriminering och att kvinnor åtnjuter arbetsvillkor som inte är sämre än de för män samt lika lön för samma arbete och arbete av lika värde. En underlåtenhet att vidta sådana åtgärder innebär en kränkning av konventionen. När kommittén bedömer om konventionsstaterna har uppfyllt sin skyldighet att vidta dessa åtgärder undersöker den om de vidtagna åtgärderna är rimliga och proportionerliga och om de överensstämmer med normerna för de mänskliga rättigheterna och de demokratiska principerna.

78. Kränkningar av rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor kan uppstå genom handling, dvs. en direkt åtgärd från konventionsstaterna. Antagandet av en arbetskraftsmigrationspolitik som ökar migrerande arbetstagares utsatthet för utnyttjande, underlåtenheten att förhindra otillbörlig uppsägning från arbetet för gravida arbetstagare i offentlig tjänst och införandet av avsiktligt tillbakaträvande åtgärder som är oförenliga med centrala skyldigheter är alla exempel på sådana kränkningar.

79. Kränkningar kan också uppstå genom underlåtenhet, dvs. en konventionsstats försummelse att vidta lämpliga åtgärder mot det fulla förverkligandet av rätten för alla, exempelvis genom att inte tillämpa relevanta lagar och införa lämpliga politiska riktlinjer eller att inte reglera individers och grupperns handlingar för att hindra dem från att kränka rätten eller att inte ta hänsyn till skyldigheter i konventionen vid tecknandet av bilaterala eller multilaterala avtal med andra stater, internationella organisationer eller multinationella företag.

80. Konventionsstaterna måste inrätta ett lämpligt ramverk för övervakning och ansvarutkrävande genom att garantera tillgången till rättssystemet eller andra effektiva rättsmedel.

⁵⁴ Se vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter, princip 14.

⁵⁵ Ibid., principer 11, 12 och 23.

⁵⁶ Ibid., princip 22.