

Distr.: General  
27 April 2016  
Arabic  
Original: English

## المجلس الاقتصادي والاجتماعي



### اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التعليق العام رقم ٢٣ (٢٠١٦) بشأن الحق في التمتع بشروط عمل  
عادلة ومرضية (المادة ٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية  
والاجتماعية والثقافية)

#### أولاً - مقدمة

١- يُعترف بحق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية في العهد الدولي الخاص  
بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وغير ذلك من المعاهدات الدولية والإقليمية لحقوق  
الإنسان<sup>(١)</sup>، وكذلك في الصكوك القانونية الدولية ذات الصلة، بما فيها اتفاقيات منظمة العمل

(١) انظر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، المادتان ٢٣ و ٢٤؛ والاتفاقية الدولية للقضاء على جميع أشكال التمييز العنصري، المادة ٥؛ واتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة، المادة ١١؛ واتفاقية حقوق الطفل، المادة ٣٢؛ والاتفاقية الدولية لحماية حقوق جميع العمال المهاجرين وأفراد أسرهم، المادة ٢٥؛ واتفاقية حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، المادة ٢٧؛ والميثاق الاجتماعي الأوروبي (المنقح)، الفرع أولاً، الفقرات ٢ و ٣ و ٤ و ٧ و ٨، والفرع ثانياً، المواد ٢ و ٣ و ٤؛ وميثاق الحقوق الأساسية للاتحاد الأوروبي، المواد ١٤ و ٢٣ و ٣١ و ٣٢؛ والبروتوكول الإضافي للاتفاقية الأمريكية بشأن حقوق الإنسان في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، المادة ٧؛ والميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، المادة ١٥. وتختلف صياغة الأحكام من معاهدة لأخرى. فالصكوك الأوروبية توفر حماية أوسع نطاقاً، بينما يتضمن الميثاق الأفريقي شرطاً أضيق نطاقاً يتمثل في تقاضي "أجر متكافئ عن العمل المتكافئ".



الدولية وتوصياتها<sup>(٢)</sup>. ويمثّل هذا الحق عنصراً مهماً من حقوق أخرى من حقوق العمل التي يكرسها العهد، ونتيجة لازمة لحق المرء في ممارسة العمل الذي يختاره ويقبله بحرية. وبالمثل، تشكّل الحقوق النقابية وحرية تكوين الجمعيات والحق في الإضراب سبباً حاسماً الأهمية في الأخذ بشروط عمل عادلة ومرضية والحفاظ عليها والدفاع عنها<sup>(٣)</sup>. وفي المقابل، يعوّض الضمان الاجتماعي عن عدم وجود دخل مرتبط بالعمل، ويكتمل حقوق العمل<sup>(٤)</sup>. ويُعدّ التمتع بالحق في شروط عمل عادلة ومرضية شرطاً مسبقاً للتمتع بحقوق أخرى يكفلها العهد ونتيجة لها، ومن هذه الحقوق، على سبيل المثال، الحق في التمتع بأعلى مستوى من الصحة البدنية والعقلية يمكن بلوغه بتفادي الحوادث والأمراض المهنية، والحق في مستوى معيشي مناسب عن طريق تقاضي أجر لائق.

٢- ولم يتحقق بعد الإدراك التام لأهمية الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. فبعد ما يقرب من ٥٠ عاماً على اعتماد العهد، لا يزال مستوى الأجور في أنحاء كثيرة من العالم منخفضاً، ولا تزال الفجوة في الأجور بين الجنسين مشكلة مستمرة وعالمية. وتقدّر منظمة العمل الدولية أن حوالي ٣٣٠ مليون شخص يقعون ضحايا حوادث العمل سنوياً وأن مليوني وفاة متصلة بالعمل تحدث سنوياً<sup>(٥)</sup>. وما زال نصف جميع البلدان تقريباً يحدد ساعات العمل الأسبوعية بما يتجاوز ٤٠ ساعة، في حين وُضع كثير منها حداً أقصى يبلغ ٤٨ ساعة، وحدد

(٢) يتناول كثير من اتفاقيات منظمة العمل الدولية بصورة مباشرة أو غير مباشرة مسألة التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، لكن اللجنة حددت الاتفاقيات التالية بوصفها الأنسب لأغراض هذا التعليق العام، وهي: اتفاقية ساعات العمل (في الصناعة) لسنة ١٩١٩ (رقم ١)، واتفاقية الراحة الأسبوعية (الصناعة) لسنة ١٩٢١ (رقم ١٤)، واتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة ١٩٢٨ (رقم ٢٦)، واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب) لسنة ١٩٣٠ (رقم ٣٠)، واتفاقية أسبوع العمل ذي الأربعين ساعة لسنة ١٩٣٥ (رقم ٤٧)، واتفاقية حماية الأجور لسنة ١٩٤٩ (رقم ٩٥)، واتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة) لسنة ١٩٥١ (رقم ٩٩)، واتفاقية المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، واتفاقية الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة) لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)، واتفاقية الحد الأدنى للساعات لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، واتفاقية ساعات العمل وفترات الراحة (النقل البري) لسنة ١٩٧٩ (رقم ١٥٣)، واتفاقية السلامة والصحة المهنتين لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، وبروتوكول سنة ٢٠٠٢ لاتفاقية السلامة والصحة المهنتين لسنة ١٩٨١، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية العمل الليلي لسنة ١٩٩٠ (رقم ١٧١)، واتفاقية العمل بعض الوقت لسنة ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)، واتفاقية حماية الأمومة لسنة ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنتين لسنة ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، واتفاقية العمال المنزليين لسنة ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

(٣) تبين الفقرة ٢ من تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام رقم ١٨ (٢٠٠٥) بشأن الحق في العمل، وجود ترابط بين الحق في العمل بمعناه العام الوارد في المادة ٦ من العهد، والاعتراف بالبعد الفردي للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية الوارد في المادة ٧، والبعد الجماعي الوارد في المادة ٨.

(٤) انظر تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام رقم ١٩ (٢٠٠٧) بشأن الحق في الضمان الاجتماعي، الفقرة ٢.

(٥) تشير بيانات منظمة العمل الدولية إلى أن الفترة من عام ١٩٩٨ إلى عام ٢٠٠٨ لم تشهد تفاوتاً ذا شأن في إجمالي عدد الحوادث والأمراض القاتلة وغير القاتلة المتصلة بالعمل على صعيد العالم، رغم أن الرقم العالمي لا يظهر الفوارق القطرية والإقليمية.

بعضها متوسطاً مرتفعاً بصورة مفرطة لساعات العمل. وبالإضافة إلى ذلك، كثيراً ما يُحرم العاملون في المناطق الاقتصادية الخاصة ومناطق التجارة الحرة ومناطق تجهيز الصادرات من الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية نتيجة عدم إنفاذ قوانين العمل.

٣- والكثير من العاملين في العالم مبتلون بالتمييز وعدم المساواة وانتفاء شروط الراحة والحرمان من أوقات الفراغ. وقد أدت الأزمات الاقتصادية والمالية السياسية إلى تدابير تقشف تسترجع بيد المكاسب التي تمنح باليد الأخرى. وأدى تزايد تعقيد عقود العمل، مثل عقود العمل قصيرة الأجل وعقود العمل بساعات غير محددة، وأنماط العمالة المخالفة للمعايير، فضلاً عن تراجع معايير العمل الوطنية والدولية وممارسات التفاوض الجماعي وظروف العمل، إلى عدم توفير حماية كافية لشروط العمل العادلة والمرضية. لكن حتى في أوقات النمو الاقتصادي، لا يحصل كثير من العاملين على شروط عمل مجزية.

٤- وتدرك اللجنة أن مفهوم العمل والعاملين تطوّر منذ صياغة العهد ليشمل فئات جديدة، من قبيل العاملين لحسابهم الخاص والعاملين في الاقتصاد غير الرسمي والعاملين الزراعيين والعاملين اللاجئيين والعاملين بلا أجر. وقد أعدت اللجنة التعليق العام الحالي في إطار متابعتها للتعليق العام رقم ١٨ بشأن الحق في العمل، مستفيدةً من خبرتها في النظر في تقارير الدول الأطراف، بهدف الإسهام في التنفيذ الكامل للمادة ٧ من العهد.

## ثانياً- المضمون المعياري

٥- الحق في التمتع بظروف عمل عادلة ومرضية هو حق لكل شخص، دون تمييز من أي نوع. وتوضح الإشارة إلى "كل شخص" أن هذا الحق ينطبق على جميع العاملين في جميع الأطر، بصرف النظر عن نوع الجنس، وعلى العاملين الشباب وكبار السن وذوي الإعاقة، والعاملين في القطاع غير الرسمي والعاملين المهاجرين والعاملين من الأقليات الإثنية وغيرها من الأقليات والعاملين المنزليين والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين الزراعيين والعاملين اللاجئيين والعاملين بلا أجر. وتعزز الإشارة إلى "كل شخص" الحظر العام للتمييز الوارد في المادة ٢(٢)، والنص المتعلق بالمساواة الوارد في المادة ٣ من العهد، وترفدها إشارات مختلفة للمساواة والتحرر من أي تمييز ترد في الفقرتين الفرعيتين ٧(أ) و١(ج).

٦- وتحدد المادة ٧ قائمة غير حصرية من العناصر الأساسية لضمان شروط العمل العادلة والمرضية. وتشير عبارة "على الخصوص" إلى أن هناك عناصر أخرى ذات صلة أيضاً غير مذكورة صراحةً. وفي هذا السياق، ظلت اللجنة تركز بصورة منهجية على عوامل من قبيل: حظر العمل القسري والاستغلال الاجتماعي والاقتصادي للأطفال والشباب، وعدم التعرض للعنف والمضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي، وكفالة الحق في إجازة أمومة وأبوة وإجازة والدية مدفوعة الأجر.

## ألف - المادة ٧، الفقرة (أ): مكافأة توفر لجميع العمال، كحد أدنى

### ١ - المكافأة

٧- يتعدى مصطلح "مكافأة" مفهوم "الأجر" أو "الراتب" الأكثر تقييداً ليشمل البدلات الإضافية المباشرة أو غير المباشرة التي يدفعها صاحب العمل للموظف نقداً أو عينياً، على أن تكون قيمة هذه البدلات عادلة ومعقولة، وهي تتضمن المنح، واشتراكات التأمين الصحي، وبدلات السكن والغذاء، وتوفير مرافق لرعاية الطفل بتكلفة معقولة في مكان العمل<sup>(٦)</sup>.

٨- ومن الواضح أن الإشارة إلى "حد أدنى" في المادة ٧(أ) تهدف إلى ضمان ألاّ تحدّ المادة بأي حال من جهود تحسين المكافأة لتبلغ مستوى يتجاوز تلك المعايير<sup>(٧)</sup>. وينطبق الحد الأدنى هذا على "جميع العمال"، بتجسيداً للمصطلح "كل شخص" الوارد في مقدمة المادة.

٩- أما المعايير الدنيا للمكافأة فهي: تقاضي أجر منصف ومكافأة متساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يُضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوي أجر الرجل لدى تساوى العمل (المادة ٧(أ)(١)، والعيش الكريم للعاملين ولأسرهم (المادة ٧(أ)(٢)).

### ٢ - الأجر المنصف

١٠- يحق لجميع العاملين تقاضي أجر منصف. ومفهوم الأجر المنصف ليس جامداً، إذ إنه يتوقف على مجموعة معايير موضوعية غير حصرية، لا تعكس نواتج العمل فحسب، بل تجسد أيضاً مسؤوليات العامل، ومستوى المهارات والتعليم المطلوب لأداء العمل، وتأثير العمل في صحة العامل وسلامته، والمصاعب المحددة التي تتعلق بالعمل، وتأثير ذلك في حياة العامل الشخصية والأسرية<sup>(٨)(٩)</sup>. وينبغي أن يراعى أي تقييم للإنصاف وضع العاملات أيضاً، ولا سيما في الحالات التي تنتقص فيها قيمة عملهن وأجورهن بصورة تقليدية. وفي حالة عقود العمل غير

(٦) تدعم هذا الفهم المادة ١(أ) من اتفاقية المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، التي صدّقت عليها ١٧١ دولة.

(٧) انظر: Matthew Craven, *The International Labour Organization: A Perspective on Its Development* (Oxford, Clarendon Press, 1995), chap. 6, sect. II.B.

(٨) تشير دراسة أجرتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٤ بعنوان *نظم الحد الأدنى للأجور (Minimum Wage Systems)* إلى أن مفهوم الأجر المنصف يتألف من شقين هما ألا يقل عن الحد الأدنى للأجور وأن يكفل عيش الكفاف (والشق الثاني أقرب إلى مفهوم الفقرة الفرعية (أ)(٢) من المادة ٧ من العهد)، لكون مفهوم الأجر المنصف أعم.

(٩) وتُفهم العلاقة بين الأجور وتكاليف المعيشة في سياق هذا التعليق العام على أنها تدرج بصورة أوضح ضمن الاعتبارات التي تتناولها الفقرة الفرعية (أ)(٢) من المادة ٧، لكن من المهم أيضاً التأكيد على د ترابط مفهوم "الأجر المنصف" والمكافأة التي توفر العيش الكريم.

المستقرة، قد يتعيّن توخي الإنصاف باللجوء إلى نظام مدفوعات مكملّة للأجور، فضلاً عن اتخاذ تدابير أخرى تقي من التعسف، بغية التخفيف من تأثير انعدام الأمن الوظيفي. ولا يجوز استرداد شيء من أجور العاملين عن عمل أُبجز فعلاً، وينبغي أن يتقاضوا أجورهم واستحقاقاتهم الواجبة قانوناً بأكملها عند انتهاء العقد، أو في حال إفلاس صاحب العمل أو تعرّضه لتصفية قضائية. ويُحظر على أصحاب العمل تقييد حرية تصرف العاملين في مكافآتهم. وينبغي أن يتقاضى السجناء الذين يوافقون على العمل أجراً منصفاً. والأجر المنصف للأغلبية المطلقة من العاملين هو ما يفوق الحد الأدنى للأجور. وينبغي أن تُدفع الأجور بانتظام وفي حينها وبالكامل.

٣- المكافأة المتساوية لدى تساوى قيمة العمل دون أي تمييز، على أن يُضمن للمرأة خصوصاً تمتعها بشروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل، وتقاضيها أجراً يساوى أجر الرجل لدى تساوى العمل

١١- لا ينبغي أن يشترط حصول العاملين على مكافآت متساوية بأدائهم وظائف متماثلة أو متشابهة فحسب، بل ينبغي أيضاً أن تتساوى مكافآتهم حتى في حالة الوظائف المختلفة تماماً إذا تساوت قيمة العمل وفق معايير موضوعية. ولا ينطبق هذا الشرط على الأجور فحسب، بل يتعدّها ليشمل أية مدفوعات أو استحقاقات أخرى تُدفع للعاملين بصورة مباشرة أو غير مباشرة. وتكتسب المساواة بين الرجل والمرأة أهمية خاصة في هذا السياق، بل استحدثت إشارة خاصة في الفقرة الفرعية (أ) (١) من المادة ٧، لكن اللجنة تؤكد مجدداً أن المساواة تنطبق على جميع العاملين دون تمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الجنسية أو حالة الهجرة أو الحالة الصحية أو الإعاقة أو السن أو الميل الجنسي أو الهوية الجنسية أو غير ذلك من الأسس<sup>(١٠)</sup>.

١٢- ويتطلب الوقوف على مدى تحقّق المساواة تقيماً موضوعياً مستمراً لتحديد ما إذا كان العمل ذا قيمة متساوية، وما إذا كانت المكافأة متساوية<sup>(١١)</sup>. وينبغي أن يشمل التقييم تشكيلة واسعة من الوظائف. ولأن التركيز ينبغي أن ينصبّ على "قيمة" العمل، يتعين أن يشمل التقييم عوامل من بينها المهارات والمسؤوليات والجهد المطلوب من العامل، فضلاً عن ظروف العمل. ويمكن أن يستند التقييم إلى مقارنة بين معدلات المكافآت في المنظمات والمؤسسات التجارية والمهن المختلفة.

(١٠) انظر المادة ٢(٢) من العهد، وتعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام رقم ٢٠(٢٠٠٩) بشأن عدم التمييز في الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

(١١) تعرّف المادة ١(ب) من اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ (رقم ١٠٠) "المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية" بأنها "معدلات الأجور المحددة دون تمييز قائم على نوع الجنس". أما توصية التمييز (في الاستخدام والمهنة) لسنة ١٩٥٨ (رقم ١١١) فتوسع نطاق مبدأ المكافأة المتساوية لدى تساوي قيمة العمل ليشمل أسباباً أخرى يُحظر التمييز على أساسها. والمادة ٧ من العهد بإدراجها عبارة "دون أي تمييز" صراحة تتجاوز الاتفاقية رقم ١٠٠ لتوفر الحماية من التمييز لأسباب أخرى غير نوع الجنس.

١٣- ومن المهم إجراء تقييم موضوعي للوظائف لتجنب التمييز غير المباشر عند تحديد معدلات المكافآت ومقارنة القيمة النسبية للوظائف المختلفة. فعلى سبيل المثال، قد يؤدي التمييز بين العمل بدوام كامل أو جزئي - من قبيل دفع علاوات للموظفين العاملين بدوام كامل فقط - إلى تمييز غير مباشر ضد العاملات عندما تكون نسبة الدوام الجزئي هي الأعلى وسطهن<sup>(١٢)</sup>. وبالمثل، يجب أن يكون التقييم الموضوعي للعمل حالياً من التحامل الجنساني.

١٤- وينطبق مبدأ المكافأة المتساوية لدى تساوي قيمة العمل على جميع القطاعات. وإذا كانت الدولة تمارس تأثيراً مباشراً على معدلات المكافآت، فينبغي تحقيق المساواة في القطاع العام بأسرع ما يمكن، مع ضمان منح مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل في الخدمة المدنية على الصعيد المركزي والإقليمي والمحلي، فضلاً عن العمل بموجب عقود عامة أو في المؤسسات التجارية المملوكة للدولة كلياً أو جزئياً<sup>(١٣)</sup>.

١٥- ويجب أن تهدف المكافآت المحددة عن طريق اتفاقات جماعية إلى ضمان المساواة في العمل ذي القيمة المتساوية. ويجوز للدول الأطراف أن تعتمد تشريعات وتدابير أخرى تهدف إلى تعزيز المساواة في المكافأة لدى تساوي قيمة العمل، بما في ذلك العمل في القطاع الخاص، بطرائق منها، على سبيل المثال، تشجيع تصنيف الوظائف دونما اعتبار لنوع الجنس، ووضع أطر زمنية محددة لتحقيق هدف المساواة ومتطلبات إبلاغ هدفها تقييم مدى تحقق الأهداف، واشتراط تقليص الفوارق تدريجياً في معدلات المكافآت بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية<sup>(١٤)</sup>. ويتعين على الدول الأطراف أن تنظر في استحداث نطاق واسع من التدابير لتوفير التدريب المهني وأنواع التدريب الأخرى للنساء، في مجالات من بينها مجالات الدراسة والعمل غير التقليدية.

١٦- ويُعدّ مفهوم توفير "شروط عمل لا تكون أدنى من تلك التي يتمتع بها الرجل" و"تقاضي أجر يساوي أجر الرجل لدى تساوي العمل" الوارد في الجزء الثاني من الفقرة الفرعية (أ) (١) من المادة ٧ أكثر تقييداً من مفهوم توفير مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل. أولاً، لأن العبارتين الأولىين تتعلقان تحديداً بالتمييز المباشر على أساس نوع الجنس، بينما لا تشكل عبارة "مكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل" تمييزاً على أي أساس. وثانياً، تركز العبارتان الأولىان على مقارنة أضيّق في مجال العمل نفسه أو الوظيفة نفسها، وفي المؤسسة أو المنظمة نفسها عادةً، عوضاً عن الاعتراف بشكل أعم بالمكافأة على أساس قيمة العمل. ويجب لذلك أن يتقاضى الرجل والمرأة أجراً متماثلاً في الحالات المحددة التي يؤدي فيها الاثنان وظائف متماثلة أو متشابهة، على ألاّ ينتقص ذلك من الالتزام باتخاذ خطوات فورية لفرض التزام أوسع نطاقاً بتحقيق المساواة في المكافأة بين الرجال والنساء عند تساوي قيمة العمل.

(١٢) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمل بعض الوقت لسنة ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)، المادة ٥.

(١٣) منقول بتصرف عن توصية المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ (رقم ٩٠)، الفقرتان ١-٢.

(١٤) انظر توصية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور لسنة ١٩٥١ (رقم ٩٠)، الفقرتان ٤-٥.

١٧- وتشمل "شروط العمل" الواردة في هذه الفقرة الفرعية على وجه التحديد "الشروط" المحددة في عقد العمل التي قد تؤثر في معدل المكافأة، فضلاً عن "الشروط" الأعمّ المشار إليها في فقرات أخرى من المادة ٧. ولا ينبغي لذلك، إذا كانت المرأة تؤدي عملاً مساوياً في القيمة لعمل نظيرها الذكر، أن تتمتع بأشكال حماية تعاقدية أقلّ منه أو أن تؤدي متطلبات تعاقدية أكثر مشقة منه. ولا يحول هذا دون تمتع المرأة بشروط عمل محددة تتعلق بالحماية في حالة الأمومة والحمل.

#### ٤- مكافأة توفر لجميع العمال وأسرهم عيشاً كريماً

١٨- يرتبط مفهوم "المكافأة" ارتباطاً وثيقاً بمفهومَي الإنصاف والمساواة. ويتعيّن أيضاً أن توفر المكافأة "عيشاً كريماً" للعاملين وأسرهم. وبينما يُحدّد الأجر المنصف والمكافأة المتساوية على أساس العمل الفردي، والمقارنة مع العاملين الآخرين أيضاً، يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تحديد المكافأة التي توفر العيش الكريم العوامل الخارجية مثل تكلفة المعيشة وغير ذلك من الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية السائدة. وبالتالي، يجب أن تكون المكافأة كافية لتمكين العامل وأسرته من التمتع بالحقوق الأخرى المشمولة بالعهد، مثل الضمان الاجتماعي والرعاية الصحية والتعليم ومستوى معيشي كافٍ، بما في ذلك الغذاء والماء ومرافق الصرف الصحي والمأوى والكساء، ونفقات إضافية مثل تكاليف التنقل إلى العمل ذهاباً وإياباً.

١٩- والحد الأدنى للأجور هو "أدنى مبلغ مكافأة يتوجّب على صاحب العمل دفعه للأجير عن عمله أثناء فترة معيّنة، ولا يجوز خفضه بموجب اتفاق جماعي أو عقد فردي"<sup>(١٥)</sup>. ويشكل الحد الأدنى للأجور وسيلة لضمان مكافأة توفر للعاملين وأسرهم عيشاً كريماً.

٢٠- ويتعين على الدول الأطراف أن تولي الأولوية لاعتماد حد أدنى للأجور وأن تراجع دورياً وتربطه بمؤشر تكلفة المعيشة على الأقل، وأن تنشئ آلية للقيام بذلك. وينبغي أن يشارك العاملون وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم مشاركة مباشرة في تشغيل هذه الآلية.

٢١- ولا يكون الحد الأدنى للأجور مفيداً إلا إذا كان مناسباً للأهداف المنصوص عليها في المادة ٧. وينبغي أن يكفل الحد الأدنى للأجور في التشريعات، ويُحدّد استناداً إلى متطلبات العيش الكريم، ويطبّق بصورة منهجية. وينبغي أن تتسم العناصر التي يتعيّن مراعاتها عند تحديد الحد الأدنى للأجور بالمرونة، لكن يجب أن تكون سليمة من الناحية التقنية، وأن تشمل المستوى العام للأجور في البلد، وتكلفة المعيشة، واشتراكات واستحقاقات الضمان الاجتماعي، ومستويات المعيشة النسبية. ويجوز أن يمثّل الحد الأدنى للأجور نسبة مئوية من متوسط الأجور، ما دامت هذه النسبة المئوية كافية لضمان عيش كريم للعاملين وأسرهم<sup>(١٦)</sup>.

(١٥) هذا هو التعريف الذي استندت إليه لجنة خبراء منظمة العمل الدولية المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عدد من تقاريرها ووثائقها الأخرى.

(١٦) أشارت اللجنة الأوروبية للحقوق الاجتماعية إلى أن المكافأة المنصفة يجب أن تكون في جميع الأحوال فوق مستوى خط الفقر في البلد، أي ٥٠ في المائة من متوسط الأجور على الصعيد الوطني.

٢٢- ومن المهم عند وضع حد أدنى للأجور، أن تؤخذ في الاعتبار الأجور المدفوعة لقاء العمل المتساوي القيمة في القطاعات الخاضعة للاتفاقات الجماعية للأجور، وكذلك المستوى العام للرواتب في البلد المعني أو المنطقة المعنية. ويجب النظر أيضاً في متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيق مستوى عمالة مرتفع، لكن اللجنة تؤكد أن هذه العوامل لا ينبغي أن تُستخدم لتبرير وضع حد أدنى للأجور لا يضمن للعاملين وأسرهم عيشاً كريماً. وتدرك اللجنة أن الحد الأدنى للأجور كثيراً ما يُجمد في أوقات الأزمات الاقتصادية والمالية، لكنها تؤكد كذلك امتثال الدول الأطراف للمادة ٧ من العهد يقتضي أن يكون هذا التدبير خياراً أخيراً وذا طابع مؤقت، وأن توضع في الاعتبار احتياجات العاملين رقيقي الحال، وأن تستأنف بأسرع ما يمكن الإجراءات المعيارية المتعلقة بمراجعة الحد الأدنى للأجور وزيادته دورياً<sup>(١٧)</sup>.

٢٣- وينبغي تطبيق الحد الأدنى للأجور تطبيقاً منهجياً، وتوفير الحماية لأشمل نطاق ممكن من العاملين، بمن فيهم العاملون ذوو الأوضاع المشقة. ويجوز أن يطبق الحد الأدنى للأجور على المستوى العام أو أن يختلف باختلاف القطاعات والأقاليم والمناطق والفئات المهنية<sup>(١٨)</sup>، ما دام يطبق دون تمييز مباشر أو غير مباشر، ويكفل العيش الكريم. ويجب، لدى وضع حد أدنى للأجور على مستوى القطاع أو الصناعة، عدم الانتقاص من قيمة العمل المنجز في القطاعات التي يغلب عليها توظيف النساء أو الأقليات أو العاملين الأجانب مقارنة بالعمل في قطاعات يغلب عليها توظيف الرجال أو المواطنين. ومن المهم بصفة خاصة ضمان عدم وجود تمييز متأصل في أساليب تقييم الوظائف المستخدمة لمواءمة أو تعديل نُظم الحد الأدنى للأجور على صعيد المهن أو القطاعات.

٢٤- وينبغي أن يواجه عدم تقيد أصحاب العمل بالحد الأدنى للأجور بجزاءات جنائية أو غير جنائية. ومن الضروري اتخاذ تدابير ملائمة، من بينها إجراء عمليات تفتيش فعالة لأماكن العمل، لضمان تطبيق أحكام الحد الأدنى للأجور في الممارسة العملية. ويتعين على الدول الأطراف أن توفر معلومات مناسبة عن الحد الأدنى للأجور باللغات واللهجات المحلية ذات الصلة، في وأشكال يسهل اطلاع العاملين ذوي الإعاقة والعاملين الأميين عليها.

## باء- المادة ٧(ب) ظروف عمل تكفل السلامة والصحة

٢٥- تشكل الوقاية من الحوادث والأمراض المهنية جانباً أساسياً من الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وترتبط ارتباطاً وثيقاً بحقوق أخرى يشملها العهد، ولا سيما الحق في

(١٧) رسالة رئيس اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى الدول الأطراف بشأن تدابير التقشف، أيار/مايو ٢٠١٢.

(١٨) انظر توصية منظمة العمل الدولية بشأن تحديد المستويات الدنيا للأجور لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣٥) الفرع ثالثاً، الفقرة ٥.



التمتع بأعلى مستوى من الصحة الجسمية والعقلية يمكن بلوغه<sup>(١٩)</sup>. ويتعين على الدول الأطراف أن تعتمد سياسة وطنية للوقاية من الحوادث والأضرار الصحية المتصلة بالعمل من خلال تقليل المخاطر في بيئة العمل إلى الحد الأدنى<sup>(٢٠)</sup>، وضمان مشاركة واسعة في صياغة هذه السياسة ومراجعتها وتنفيذها، ولا سيما مشاركة العاملين وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم<sup>(٢١)</sup>. وقد تتعدّد الوقاية الكاملة من الحوادث والأمراض المهنية، لكن التكليف البشرية وغير البشرية المترتبة على عدم اتخاذ إجراءات تفوق بكثير العبء المالي المتصل باتخاذ الدول الأطراف خطوات وقائية عاجلة ينبغي زيادتها مع الوقت<sup>(٢٢)</sup>.

٢٦- وينبغي أن تشمل السياسة الوطنية جميع فروع النشاط الاقتصادي، بما في ذلك القطاعات الرسمية وغير الرسمية، وجميع فئات العاملين<sup>(٢٣)</sup>، بمن فيهم العاملون بعقود عمل غير مطابقة للمعايير والتلاميذ الصناعيون والمتدربون؛ وأن تراعي المخاطر المحددة التي تهدد سلامة وصحة العاملات في حالة الحمل، فضلاً عن العاملين ذوي الإعاقة، دون تمييز بأي شكل من أشكال. وينبغي أن يكون في وسع العاملين مراقبة ظروف العمل دون خوف من الانتقام.

٢٧- وينبغي أن تتناول هذه السياسة المجالات التالية على الأقل<sup>(٢٤)</sup>: تصميم العناصر المادية للعمل (أماكن وبيئة وطرائق العمل، والأدوات والآلات والمعدات، والمواد والعوامل الكيميائية والفيزيائية والحيوية) واختبارها واختيارها واستبدالها وتركيبها وترتيبها واستعمالها وصيانتها؛ والعلاقة بين عناصر العمل الرئيسية وقدرات العاملين البدنية والعقلية، بما في ذلك متطلبات هندسة بيئة العمل؛ وتدريب الموظفين المعنيين؛ وحماية العاملين والمنظمات التي تمثلهم من التدابير التأديبية حال تصرفهم وفقاً للسياسة الوطنية، مثل التصدي لخطر وشيك وشديد.

٢٨- وينبغي أن تبين هذه السياسة بوجه خاص الإجراءات المحددة المطلوبة من أصحاب العمل في مجالات من قبيل الوقاية والتصدي للحوادث والأمراض، فضلاً عن تسجيل البيانات ذات الصلة والإبلاغ عنها، لأن صاحب العمل يتحمّل المسؤولية الأساسية عن حماية صحة العاملين وسلامتهم. وينبغي أن تشمل السياسة أيضاً على آليّة، قد تكون هيئة مركزية، لتنسيق

(١٩) انظر المادة ١٢(ب) و(ج) من العهد.

(٢٠) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنتين لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، المادة ٤(١).

(٢١) المرجع نفسه.

(٢٢) انظر: Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, chap. 6, sect. III.C.

(٢٣) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنتين لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، المادتان ١(١) و٢(١). وينبغي أن تشمل السياسات على وجه الخصوص حماية العاملين المنزليين، فضلاً عن العاملين المؤقتين والعاملين بدوام جزئي والتلاميذ الصناعيين والعاملين لحسابهم الخاص والعاملين المهاجرين والعاملين في القطاع غير الرسمي.

(٢٤) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنتين لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، المادة ٥(أ) و(ب) و(ج) و(هـ).

عمليات التنفيذ والبرامج الداعمة، ومنحها سلطة إجراء عمليات مراجعة دورية. ولكي تساعد هذه السياسة في عملية المراجعة، ينبغي أن تعزز جمع ونشر بيانات موثوق بها وصحيحة عن أوفى نطاق ممكن من الحوادث والأمراض المهنية، بما فيها الحوادث التي يتعرض لها العاملون أثناء التنقل إلى العمل ذهاباً وإياباً<sup>(٢٥)</sup>. وينبغي أن تحترم عملية جمع البيانات مبادئ حقوق الإنسان، بما في ذلك سرية البيانات الشخصية والطبية<sup>(٢٦)</sup>، ويتعيّن أيضاً تصنيف البيانات حسب الجنس وأية أسس أخرى ذات صلة.

٢٩- وينبغي أن تتضمن هذه السياسة أحكاماً ملائمة للرصد والإنفاذ، بما في ذلك التحقيق الفعال، وأن تنص على عقوبات مناسبة في حالة حدوث انتهاكات، بما في ذلك حق سلطات الإنفاذ في تعليق عمل المؤسسات التجارية غير الآمنة. وينبغي أن يتمتع العاملون الذين يتضررون من حادث أو مرض مهني يمكن اتقاؤه بالحق في الانتصاف، بما في ذلك الوصول إلى آليات تظلم مناسبة، مثل المحاكم، من أجل حل المنازعات. وينبغي أن تضمن الدول الأطراف بوجه خاص حصول العاملين الذين يتعرضون لمرض أو حادث، وحصول من يعولونهم عند الاقتضاء، على تعويضات مناسبة تشمل تكاليف العلاج والدخل المفقود وغير ذلك من التكاليف الأخرى، فضلاً عن إمكانية الحصول على خدمات إعادة التأهيل.

٣٠- وتشمل العناصر الأساسية لتهيئة بيئة عمل آمنة وصحية توفير إمكانية الحصول على مياه شرب مأمونة ومرافق صرف صحي مناسبة، وأن تلبي أيضاً احتياجات النظافة الصحية الخاصة بالمرأة، وتشمل أيضاً المواد والمعلومات المتعلقة بتعزيز النظافة الصحية الجيدة. والإجازة المرضية المدفوعة الأجر ذات أهمية حاسمة للعاملين المرضى، من أجل تلقي العلاج في حالة الأمراض الحادة والمزمنة، والحد من انتقال العدوى لزملائهم.

### جيم- المادة ٧ (ج): تساوي الجميع في فرص الترقية، داخل عملهم، إلى مرتبة أعلى ملائمة، دون إخضاع ذلك إلا لاعتباري الأقدمية والكفاءة

٣١- لجميع العاملين الحق في فرص متساوية في الترقية عن طريق عمليات منصفة وقائمة على الجدارة وشفافة وتحترم حقوق الإنسان. وينبغي أن يتضمن معيارا الأقدمية والكفاءة حال تطبيقهما تقيماً للظروف الفردية أيضاً، فضلاً عن الأدوار والخبرات المختلفة للنساء والرجال، وذلك لضمان تساوي الجميع في الفرص. وينبغي عدم استخدام معايير غير ذات صلة، من قبيل التفضيل الشخصي أو الروابط الأسرية والسياسية والاجتماعية. وبالمثل، يجب أن تتاح للعاملين فرصة الترقية دون التعرض لأعمال انتقامية متصلة بالأنشطة النقابية أو السياسية. وتقتضي الإحالة إلى تساوي الفرص ألا يشوب التمييز عمليات التعيين والترقية وإنهاء الخدمة. ولهذا المسألة أهمية فائقة بالنسبة للعاملات وآخرين غيرهن من العاملين، مثل العاملين ذوي الإعاقة،

(٢٥) انظر بروتوكول سنة ٢٠٠٢ لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، المادة ١(د).

(٢٦) المرجع نفسه، المادة ٣(د).

والعاملين المنتمين إلى أقليات إثنية وقومية وأقليات معيّنة أخرى، والعاملين من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، والعاملين كبار السن، والعاملين من الشعوب الأصلية.

٣٢- وتتطلب المساواة في الترقية تحليل العقبات المباشرة وغير المباشرة التي تعترض سبيل الترقية، فضلاً عن إدخال تدابير من قبيل التدريب والمبادرات الرامية إلى التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية، بما في ذلك توفير خدمات الرعاية النهارية للأطفال والبالغين المعالين بتكلفة ميسورة. وقد يلزم اتخاذ تدابير خاصة مؤقتة بغية التعجيل في تحقيق المساواة بحكم الأمر الواقع<sup>(٢٧)</sup>. وينبغي مراجعة هذه التدابير بانتظام وتطبيق جزاءات مناسبة في حالة عدم الامتثال.

٣٣- وفي القطاع العام، ينبغي على الدول الأطراف أن تستحدث معايير موضوعية للتعين والترقية وإنهاء الخدمة بهدف تحقيق المساواة، ولا سيما بين الرجل والمرأة. وينبغي أن تخضع الترقّيات في القطاع العام لعملية مراجعة محايدة. وفيما يتعلق بالقطاع الخاص، ينبغي على الدول الأطراف أن تعتمد تشريعات ذات صلة، مثل التشريعات الشاملة لمكافحة التمييز، من أجل ضمان المساواة في المعاملة في عمليات التعيين والترقية وإنهاء الخدمة، وأن تجري دراسات استقصائية لرصد التغيرات التي تحدث مع مرور الوقت.

## دال- المادة ٧(د): الاستراحة وأوقات الفراغ، وتحديد المعقول لساعات العمل، والإجازات الدورية المدفوعة الأجر، وكذلك المكافأة عن أيام العطل الرسمية

٣٤- تساعد الراحة وأوقات الفراغ وتحديد ساعات العمل والعطل الدورية المدفوعة الأجر العاملين على تحقيق توازن مناسب بين المسؤوليات المهنية والأسرية والشخصية وتفادي الإجهاد والحوادث والأمراض المتصلة بالعمل. وهي تعزز أيضاً أعمال حقوق أخرى يشملها العهد، وبرغم المرونة المتاحة للدول الأطراف في السياق الوطني لكل منها، فإنه يتعين عليها وفقاً لذلك، أن تحدد المعايير الدنيا التي يجب احترامها ولا يجوز حرمان أحد منها أو تقليصها استناداً إلى حجج اقتصادية أو إنتاجية. وينبغي أن تستحدث الدول الأطراف وتدمج وتنفذ قوانين وسياسات ولوائح تنظيمية تشمل عدة عوامل، على النحو المبين أدناه.

### ١- تحديد ساعات العمل اليومية

٣٥- ينبغي ألا تتجاوز أيام العمل التي يمضيها العاملون في أداء جميع الأنشطة، بما فيها العمل بلا أجر، على عدد محدد من الساعات. وينبغي أن يكون الحد اليومي العام (من دون

(٢٧) انظر تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام رقم ١٦ (٢٠٠٥) بشأن المساواة بين الرجل والمرأة في حق التمتع بجميع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، الفقرة ١٥؛ والتعليق العام رقم ٢٠، الفقرتان ٣٨ و ٣٩.

عمل إضافي) ثماني ساعات<sup>(٢٨)</sup>، لكن ينبغي أن تراعي هذه القاعدة ملائمة مكان العمل وتفسح مجالاً للمرونة، فتستجيب، على سبيل المثال، إلى الأنواع المختلفة من ترتيبات العمل مثل العمل بنظام النوبات وفي نوبات متتالية، والعمل أثناء حالات الطوارئ، وترتيبات الدوام المرنة. وينبغي أن تشدّد القيود على الاستثناءات وأن توضع بالتشاور مع العاملين والمنظمات التي تمثلهم. وإذا كانت التشريعات تسمح بإطالة يوم العمل، ينبغي على أصحاب العمل التعويض عن الأيام الأطول بأخرى أقصر بحيث لا يتجاوز متوسط عدد ساعات العمل الأسبوعية المبدأ العام المتمثل في ثماني ساعات يومياً<sup>(٢٩)</sup>. ويتعين عند حساب ساعات العمل، مراعاة المتطلبات التي تقتضي أن يكون العاملون تحت الطلب أو على أهبة الاستعداد للعمل.

٣٦- وينبغي أن تحدد التشريعات العدد الأقصى لساعات العمل اليومية، التي يجوز أن تتفاوت في ضوء مقتضيات أنشطة العمل المختلفة، لكنها لا ينبغي أن تتجاوز ما يُعتبر الحد الأقصى المعقول ليوم العمل. وينبغي ألا تدعم التدابير الرامية إلى مساعدة العاملين على التوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية الافتراضية النمطية بأن الرجل هو المعيل الرئيسي وأن المرأة ينبغي أن تتحمل المسؤولية الرئيسية عن المنزل. ولكي تتحقق المساواة الفعلية، ينبغي أن يستفيد العاملون ذوو المسؤوليات الأسرية من الجنسين من هذه التدابير على قدم المساواة<sup>(٣٠)</sup>.

## ٢- تحديد ساعات العمل الأسبوعية

٣٧- ينبغي أيضاً تحديد عدد ساعات العمل الأسبوعية عن طريق التشريعات. وتنطبق في ذلك المعايير نفسها المطبقة على تحديد ساعات العمل اليومية. وينبغي أن ينطبق التحديد على جميع القطاعات وجميع أنواع العمل، بما فيها العمل بلا أجر. فقد تنطبق ساعات العمل الأسبوعية المخفّضة، على سبيل المثال، في حالة الأعمال الشاقة. وتدرك اللجنة أن كثيراً من الدول الأطراف اختار اعتماد ساعات عمل أسبوعية قدرها ٤٠ ساعة، وتوصي الدول الأطراف التي لم تقم بذلك بعد باتخاذ خطوات تدريجية لتحقيق هذا الهدف<sup>(٣١)</sup>. وينبغي أن تفسح التشريعات المجال لشيء من المرونة وتجاوز العدد المحدد لساعات العمل الأسبوعية، بما يتوافق مع

(٢٨) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (في الصناعة) لسنة ١٩١٩ (رقم ١)، المادة ٢، واتفاقية ساعات العمل (التجارة والمكاتب) لسنة ١٩٣٠ (رقم ٣٠)، المادة ٣. ورغم اتساق نطاق هاتين الاتفاقيتين، فإنهما لا تشملان جميع مجالات النشاط الاقتصادي التي تناولتها اتفاقيات وتوصيات لاحقة لمنظمة العمل الدولية، مثل أنشطة العاملين الزراعيين والمنزليين.

(٢٩) منقول بتصريف عن اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن ساعات العمل (في الصناعة) لسنة ١٩١٩ (رقم ١)، المادة ٢ (ج) (يشار هنا حصراً إلى العمل بنظام النوبات).

(٣٠) اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال ذوي المسؤوليات العائلية لسنة ١٩٨١ (رقم ١٥٦).

(٣١) انظر: التقرير المعنون "Working time in the twenty-first century" (وقت العمل في القرن الحادي والعشرين) الصادر عن منظمة العمل الدولية للمناقشة في اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن ترتيبات وقت العمل (١٧-٢١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١)، الفقرة ٤٠ التي تشير إلى أن نسبة ٤١ في المائة من البلدان تعمل بنظام أسبوع العمل العادي الذي مدته ٤٠ ساعة.

ترتيبات العمل والقطاعات المختلفة. لكن يجب، كقاعدة عامة، أن تلتزم ساعات العمل الأسبوعية، لدى حساب متوسطها على امتداد فترة من الزمن، بعدد الساعات المعياري المحدد قانوناً. وينبغي أن يتقاضى العاملون أجوراً إضافية لقاء العمل ساعات إضافية تتجاوز الحد الأقصى لساعات العمل المسموح به في أي أسبوع.

### ٣- فترات الراحة اليومية

٣٨- الراحة أثناء النهار مهمة من أجل صحة العاملين وسلامتهم، ولذلك ينبغي أن تحدد التشريعات فترات للراحة أثناء يوم العمل وتحميها. وينبغي، في حالة تشغيل العاملين آلات أو أدائهم مهام عمل قد تؤثر على حياتهم وصحتهم وحياة وصحة الآخرين، أن تنص التشريعات على منح فترات راحة إلزامية. وينبغي أن تتضمن التشريعات أيضاً لوائح تنظيمية محددة بشأن فترات الراحة للعاملين في النوبات الليلية، وأن تفرد أحكاماً للحالات الخاصة مثل النساء الحوامل والمرضعات اللاتي قد يحتجن إلى فترات راحة من أجل الإرضاع، أو العاملين الذين يتلقون علاجاً طبياً. وينبغي أن تُراعى في فترات الراحة اليومية فرص اللجوء إلى ترتيبات الدوام المرنة التي تميز تمديد أيام العمل في مقابل الحصول على يوم راحة إضافي كل أسبوع أو أسبوعين.

### ٤- فترات الراحة الأسبوعية

٣٩- يجب أن يتمتع جميع العاملين بفترات راحة أسبوعية لا تقل من حيث المبدأ عن ٢٤ ساعة متواصلة خلال كل سبعة أيام<sup>(٣٢)</sup>، ورغم أنه يفضل حصولهم على يومي راحة متعاقبين كقاعدة عامة لضمان صحتهم وسلامتهم. وينبغي أن تتوافق أيام الراحة مع عادات البلد وتقاليده وعادات العاملين المعنيين وتقاليدهم<sup>(٣٣)</sup>، وأن تُمنح بصورة متزامنة لجميع العاملين في المنشأة أو مكان العمل<sup>(٣٤)</sup>.

٤٠- وينبغي السماح باستثناءات مؤقتة في حالات معينة مثل الحوادث والقوة القاهرة ومتطلبات العمل العاجلة، وفي حالة وجود ضغط عمل غير عادي أو لتفادي خسارة سلع قابلة للتلف<sup>(٣٥)</sup>، وعندما يتطلب طابع الخدمات المقدمة العمل في الأيام المخصصة للراحة بصفة

(٣٢) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة) لسنة ١٩٢١ (رقم ١٤) المادة ١٢(١)؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)، المادة ٦(١).

(٣٣) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة) لسنة ١٩٢١ (رقم ١٤) المادة ٢(٣)؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)، المادة ٦(٣) و٦(٤).

(٣٤) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة) لسنة ١٩٢١ (رقم ١٤) المادة ٢(٢)؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)، المادة ٦(٢).

(٣٥) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)، المادة ٨(١)؛ وانظر أيضاً تقرير منظمة العمل الدولية المعنون "Working time in the twenty-first century"، الفقرة ٢١.

عامّة، من قبيل العمل في محلات البيع بالتجزئة في عطلة نهاية الأسبوع. وينبغي أن يحصل العاملون في هذه الحالات على فترة راحة تعويضية وأن تكون قدر الإمكان خلال أيام العمل السبعة ولا تقل عن ٢٤ ساعة<sup>(٣٦)</sup>. وينبغي الاتفاق على أية استثناءات بالتشاور مع العاملين وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم.

## ٥- الإجازة السنوية مدفوعة الأجر

٤١- يجب أن يحصل جميع العاملين، بمن فيهم العاملون بدوام جزئي والعاملون المؤقتون، على إجازة سنوية مدفوعة الأجر<sup>(٣٧)</sup>. وينبغي أن تكفل التشريعات حق العاملين في التمتع بإجازة مدفوعة الأجر بحد أدنى قدره ثلاثة أسابيع عمل عن سنة الخدمة الواحدة بدوام كامل. وينبغي أن يحصل العاملون في أيام الإجازة على أجرهم العادي على الأقل. وينبغي أن تقرر التشريعات أيضاً الحد الأدنى لمدة الخدمة التي يستحق عنها العاملون إجازة مدفوعة الأجر، والتي لا يجوز أن تتجاوز ستة أشهر. ومع ذلك ينبغي في مثل هذه الحالات أن يحصل العامل على إجازة مدفوعة الأجر تتناسب ومدة العمل. ولا ينبغي خصم الإجازات المستحقة بسبب المرض أو أية أسباب مقبولة أخرى من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر.

٤٢- وينبغي أن يحصل العاملون بدوام جزئي على إجازة سنوية مدفوعة الأجر مساوية لإجازة نظرائهم العاملين بدوام كامل ومتناسبة مع ساعات عملهم. ويؤدي عدم إدراج العاملين بدوام جزئي في نطاق التشريعات إلى عدم المساواة بين الرجال والنساء في حالة ارتفاع نسبة النساء اللاتي يعتمدن على العمل بدوام جزئي، عندما تستأنف المرأة العمل بعد إجازة الأمومة مثلاً.

٤٣- وينبغي تحديد مدة الإجازة السنوية مدفوعة الأجر بالتفاوض بين صاحب العمل والعامل المعني، لكن يجب أن تكفل التشريعات حداً أدنى لا يقل عن أسبوعين متصلين من الإجازة السنوية مدفوعة الأجر في الحالة المثلى. ولا يجوز للعاملين التخلي عن هذه الإجازة، بما في ذلك استبدالها بتعويض مالي. وفي حالة انتهاء عقد العمل، ينبغي أن يحصل العاملون على مدة الإجازة السنوية المستحقة، أو على تعويض بديل مساوٍ في القيمة للأجر المستحق عن العمل أو عن رصيد الإجازة المستحقة.

٤٤- وينبغي أن تحدد التشريعات أشكالاً أخرى من الإجازات، ولا سيما استحقاقات إجازة الأمومة والأبوة والإجازة الوالدية، واستحقاقات الإجازة لأسباب أسرية، واستحقاقات الإجازة المرضية مدفوعة الأجر. ولا يجوز تعيين العاملين بعقود عمل مؤقتة بغية استثنائهم من استحقاقات الإجازات هذه.

(٣٦) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الراحة الأسبوعية (الصناعة) لسنة ١٩٢١ (رقم ١٤) المادة ٥؛ واتفاقية الراحة الأسبوعية (التجارة والمكاتب) لسنة ١٩٥٧ (رقم ١٠٦)، المادة ٨(٣).

(٣٧) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الإجازة مدفوعة الأجر (مراجعة) لسنة ١٩٧٠ (رقم ١٣٢)، المواد ٢ و٣ و٤ و(١)٥ و٦ و(١)٧ و(١)٨ و(٢) و١١ و١٢.

## ٦- العطل الرسمية المدفوعة الأجر

٤٥- ينبغي أن يستفيد العاملون من عدد محدد من العطل الرسمية يستحقون عنها أجراً مساوياً لأجر أيام العمل العادية. وينبغي أن يحصل من يضطر إلى العمل في أيام العطل الرسمية على أجر مساوٍ لأجر يوم العمل العادي على الأقل، فضلاً عن إجازة تعويضية لمدة مماثلة. وينبغي أن يحظر القانون وضع حد أدنى لحجم العمل في العطل الرسمية مدفوعة الأجر نظير الحصول على الأجر المستحق. ولا ينبغي أن تدخل العطل الرسمية في حساب الإجازة السنوية المستحقة.

## ٧- ترتيبات الدوام المرنة

٤٦- من الأوفق، في ضوء التطورات المعاصرة في قانون وممارسات العمل، وضع سياسات وطنية تتعلق بالمرونة في مكان العمل. ويمكن أن تشمل هذه السياسات المرونة في ترتيبات جدول ساعات العمل، مثل مواعيد العمل المرنة وأسابيع العمل المختصرة والوظائف المشتركة، وكذلك المرونة فيما يتعلق بمكان العمل ليشمل العمل من المنزل أو العمل عن بعد أو من مركز عمل فرعي. ومن شأن هذه التدابير أن تسهم أيضاً في تحقيق توازن أفضل بين العمل والمسؤوليات الأسرية، شريطة أن تلي المتطلبات وتعالج التحديات المختلفة التي تواجه العاملين والعاملات. ويجب أن تلي ترتيبات الدوام المرنة احتياجات العاملين وأصحاب العمل معاً، ولا ينبغي أن تُستخدم في أي حال من الأحوال لتقويض الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

## هاء- مواضيع خاصة تنطبق على نطاق واسع

٤٧- يتعلق الحق في شروط عمل عادلة ومرضية بفئات محددة من العاملين:

(أ) *العاملات*: لا يزال التقدم المحرز غير مرضٍ بقدر كبير على صعيد المؤشرات الرئيسية الثلاثة المترابطة والمتعلقة بالمساواة بين الجنسين في سياق حقوق العمل، وهي: "الحواجر المستترة" (السقف الزجاجي)، و"الفجوة في الأجور بين الجنسين" و"الأرضية اللاصقة" (التمييز الذي يحول دون التقدم في السلك الوظيفي). ويؤدي التمييز المتعدد الجوانب وعدم اعتماد نهج دورة الحياة فيما يتعلق باحتياجات المرأة إلى مضار متراكمة تضير بحققها في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، بجانب حقوق أخرى. ويلزم إيلاء اهتمام خاص للتصدي للفصل المهني حسب نوع الجنس، وكفالة المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، وكذلك المساواة في فرص الترقية، بطرائق منها اعتماد تدابير خاصة مؤقتة. ويجب أن يتعد أي تقييم لـ "قيمة" العمل عن الصور النمطية الجنسانية التي قد تنتقص من قيمة العمل الذي تؤديه المرأة في الغالب. ويتعين على الدول الأطراف مراعاة الاحتياجات المختلفة للعاملين من الجنسين. فقد يلزم، على سبيل المثال، اتخاذ تدابير محددة لحماية سلامة العاملات الحوامل وصحتهن فيما يتعلق بالسفر أو العمل الليلي. ومن شأن توفير خدمات الرعاية النهارية في أماكن العمل واعتماد ترتيبات الدوام المرنة أن يعزز ظروف العمل المتساوية في الممارسة العملية. وينبغي ألاّ يتعرّض العاملون المنتفعون

بالتدابير الخاصة بنوع الجنس للعقاب في مجالات أخرى. وعلى الدول الأطراف أن تتخذ تدابير للتصدي لمسألة الأدوار الجنسانية التقليدية وغيرها من العقبات الهيكلية التي تديم عدم المساواة بين الجنسين؛

(ب) *العاملون الشباب والعاملون كبار السن*: ينبغي حماية جميع العاملين من التمييز على أساس السن. وينبغي ألا يتعرض العاملون الشباب لتمييز في الأجور، بأن يُجبروا، على سبيل المثال، على قبول أجور منخفضة لا تناسب مهاراتهم. ويتعارض الإفراط في استخدام برامج التدريب الداخلي والتدريب غير مدفوع الأجر، فضلاً عن العقود قصيرة الأجل وذات المدة المحددة، التي تؤثر سلباً في الأمن الوظيفي وآفاق المستقبل المهني واستحقاقات الضمان الاجتماعي، مع الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. وينبغي أن تتضمن القوانين واللوائح التنظيمية تدابير محددة لحماية صحة العاملين الشباب وسلامتهم، بطرائق منها رفع الحد الأدنى للسن التي يسمح فيها بأداء أعمال معينة<sup>(٣٨)</sup>. وينبغي أن يتقاضى العاملون كبار السن أجوراً منصفة ومكافأة متساوية مع غيرهم لدى تساوي قيمة العمل، وأن يحظوا بفرص متساوية في الترقية استناداً إلى خبرتهم ودرايتهم الفنية<sup>(٣٩)</sup>. وقد يكون ضرورياً اتخاذ تدابير محددة في مجال الصحة والسلامة، وينبغي أن يستفيد العاملون كبار السن من برامج الإعداد للتقاعد، إذا رغبوا في ذلك<sup>(٤٠)</sup>. وقد تتطلب الآثار التراكمية للتمييز ضد العاملات على امتداد دورة الحياة تدابير تهدف إلى تحقيق المساواة وضمان الإنصاف في الأجور والمساواة في فرص الترقية والمساواة في الحقوق المتعلقة بالمعاش التقاعدي؛

(ج) *العاملون ذوو الإعاقة*: في بعض الأحيان، يحتاج العاملون ذوو الإعاقة إلى تدابير محددة ليتمتعوا بالحق في شروط عمل عادلة ومرضية على قدم المساواة مع الآخرين. وينبغي ألا يُعزل العاملون ذوو الإعاقة في ورش عمل منفصلة. وينبغي أن تيسر لهم بيئة عمل يسهل الوصول إليها، ويجب ألا يُجروا من الترتيبات التيسيرية المعقولة، من قبيل التعديلات على مكان العمل أو ترتيبات الدوام المرنة. وينبغي أيضاً أن يتمتعوا بالحق في مكافأة متساوية مع غيرهم عن العمل ذي القيمة المتساوية، ويجب ألا يتعرضوا للتمييز في الأجور نتيجة وجود تصوّر بأن قدرتهم على العمل متدنية؛

(د) *العاملون في الاقتصاد غير الرسمي*: يشكّل هؤلاء العاملون نسبة كبيرة من القوة العاملة في العالم، لكنهم كثيراً ما يُستبعدون من الإحصاءات الوطنية والحماية القانونية والدعم والضمانات، الأمر الذي يؤدي إلى تفاقم تعرضهم للمخاطر. ومع أنه ينبغي أن يكون الهدف العام هو إضفاء الطابع الرسمي على العمل، لكن ينبغي أن تشير القوانين والسياسات صراحة

(٣٨) اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الحد الأدنى للسن لسنة ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، المادتان ٣ و٧.

(٣٩) انظر تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام رقم ٦ (١٩٩٥) بشأن الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية لكبار السن، الفقرة ٢٣.

(٤٠) المرجع نفسه، الفقرة ٢٤.



إلى العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، ويتعين على الدول الأطراف اتخاذ خطوات لجمع البيانات المصنفة ذات الصلة من أجل إلحاق هذه الفئة من العاملين بالإعمال التدريجي للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ويتعين، تحقيقاً لهذا الغرض، إدراج الاقتصاد غير الرسمي في إطار ولاية آلية الرصد والإنفاذ ذات الصلة. وغالباً ما ترتفع نسبة النساء بشكل غير متناسب في الاقتصاد غير الرسمي، على سبيل المثال، بصفة عاملات مؤقتات أو عاملات من المنزل أو عاملات لحسابهن الخاص، الأمر الذي يؤدي بدوره إلى تفاقم جوانب التفاوت في مجالات مثل المكافأة والصحة والسلامة والراحة وأوقات الفراغ والإجازات مدفوعة الأجر؛

(هـ) *العاملون المهاجرون*: يكون هؤلاء العاملين، ولا سيما غير المسجلين منهم، عرضة للاستغلال ولأداء ساعات عمل طويلة والحصول على أجور غير منصفة والعمل في بيئات خطيرة وغير صحية. ويتزايد معدّل تعرضهم للمخاطر بسبب ممارسات العمل المخالفة للأصول التي تمنح صاحب العمل سيطرة كاملة على وضع إقامة العامل المهاجر أو تربطه بصاحب عمل محدد. وقد تنخفض درجة وعي العاملين الذين لا يتحدثون اللغة (اللغات) الوطنية بحقوقهم ويتعذر عليهم الوصول إلى آليات التظلم. وغالباً ما يخشى العاملون غير المسجلين التعرض لأعمال انتقامية من جانب أصحاب العمل والطردهم من البلد في نهاية المطاف إذا حاولوا تقديم شكاوى بشأن ظروف العمل. ولذا ينبغي أن تكفل القوانين والسياسات تمتع العاملين المهاجرين بمعاملة مرضية لا تقل عن معاملة العاملين المحليين فيما يتعلق بالمكافأة وظروف العمل. ويكون العاملون المهاجرون داخلياً أيضاً عرضة للاستغلال ويحتاجون إلى تدابير تشريعية وغير تشريعية لضمان حقوقهم في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية؛

(و) *العاملون المنزليون*: تشكّل النساء الأغلبية الساحقة من العاملين المنزليين. وينتمي كثير من العاملين المنزليين إلى أقليات إثنية أو قومية، أو إلى فئة المهاجرين. وغالباً ما يكونون معزولين ويسهل استغلالهم ومضايقتهم، ويتعرضون في بعض الحالات، ولا سيما في حالة العاملين المنزليين الذين يقيمون مع مستخدميهم، إلى ظروف عمل شبيهة بالرق. وفي أحيان كثيرة لا يتمتع العاملون المنزليون بالحق في الانضمام إلى النقابات أو بحرية التواصل مع الآخرين. وتؤدي الصور النمطية المتعلقة بهم إلى تبخيس قيمة المهارات المطلوبة للعمل المنزلي الذي يُعتبر، نتيجة لذلك، من بين أقل المهن أجراً. ويملك العاملون في المنازل الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية<sup>(٤١)</sup>، بما في ذلك الحماية من الأذى والمضايقة والعنف، والحق في التمتع بأوضاع عمل لائقة، وبإجازة سنوية مدفوعة الأجر وساعات عمل عادية وراحة يومية وأسبوعية على قدم المساواة مع العاملين الآخرين، والحق في أن يشملهم الحد الأدنى للأجور، حيثما وُجد، وفي أن تحدد المكافأة التي يحصلون عليها لقاء عملهم دون تمييز على أساس نوع الجنس، وأن يشملهم الضمان الاجتماعي. وينبغي أن تُقر التشريعات هذه الحقوق للعاملين

(٤١) انظر اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين لسنة ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، المواد ٥ و٦ و٧ و١٠ و١١ و١٣ و١٤ و١٦ و١٧.

المنزليين وأن تكفل وجود سبل مناسبة لرصد العمل المنزلي، مثل تفتيش مكان العمل، وتكفل تمكنهم من تقديم الشكاوى والتماس سبل الانتصاف في حالة حدوث انتهاكات؛

(ز) *العاملون لحسابهم الخاص*: ينبغي أن تتاح لهؤلاء العاملين فرصة الحصول على تدابير دعم ملائمة في حالة عدم قدرتهم على كسب دخل مناسب. وينبغي للنساء العاملات لحسابهن الخاص أن يستفدن من تأمين الأمومة على قدم المساواة مع غيرهن من العاملات<sup>(٤٢)</sup>. وينبغي أن تشمل التشريعات المتعلقة بالصحة والسلامة المهنتين العاملين لحسابهم الخاص، وأن تقتضي حصولهم على تدريب ملائم، وتهدف إلى إذكاء وعيهم بأهمية الراحة وأوقات الفراغ ووضع حدود لوقت العمل. ويجب إيلاء اهتمام خاص لصغار المزارعين الذين يعتمدون على العمل الأسري غير مدفوع الأجر من أجل التعويض عن ظروف العمل الصعبة؛

(ح) *العاملون الزراعيون*: كثيراً ما يتعرّض العاملون الزراعيون لظروف حرمان اجتماعي واقتصادي شديد، وللعمل القسري وانعدام أمن الدخل، ويتعدّر عليهم الحصول على الخدمات الأساسية. وفي بعض الأحيان، يُستبعدون رسمياً من نُظُم العلاقات الصناعية والضمان الاجتماعي. وفي الغالب، لا يُعترف بالعاملات الزراعيات، ولا سيما من يعملن في المزارع الأسرية، وبالتالي لا يحقّ لهن الحصول على الأجر والحماية الاجتماعية، أو الانضمام إلى التعاونيات الزراعية، أو الاستفادة من القروض والائتمانات وغير ذلك من التدابير الرامية إلى تحسين ظروف العمل. ويتعين على الدول الأطراف أن تسنّ قوانين وسياسات تكفل تمتع العاملين الزراعيين بمعاملة مرضية لا تقل عن المعاملة التي تتمتع بها الفئات الأخرى من العاملين؛

(ط) *العاملون اللاجئون*: يؤدي عدم الاستقرار الغالب على وضع العاملين اللاجئين إلى أن يظلوا عرضة للاستغلال والتمييز وإساءة المعاملة في مكان العمل، وأن يتقاضوا أجوراً أقل من أجور المواطنين، وأن يؤدوا ساعات عمل أطول وفي ظروف عمل أخطر. وينبغي أن تسن الدول الأطراف تشريعات تمكّن اللاجئين من العمل، وأن يكون ذلك ضمن شروط مرضية لا تقل عن شروط عمل المواطنين؛

(ي) *العاملون بلا أجر*: تعمل النساء في أنشطة مهمة لأسرهن وللاقتصاد الوطني، ويقضين في العمل بلا أجر ضعف ما يقضيه الرجال من وقت. ولا يزال العاملون بلا أجر، مثل العاملين في المنازل أو في المشاريع الأسرية والمتطوعين والمتدربين الذين لا يتقاضون أجراً، غير مشمولين بأحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية. ولهؤلاء العاملين الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وينبغي أن تحميهم القوانين والسياسات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والراحة وأوقات الفراغ، والتحديد المعقول لساعات العمل، فضلاً عن الضمان الاجتماعي.

(٤٢) انظر اللجنة المعنية بالقضاء على التمييز ضد المرأة، البلاغ رقم ٢٠١٢/٣٦، إليزابيث دي بلوك ونسوة أُخرى ضد هولندا، الآراء المعتمدة في ١٧ شباط/فبراير ٢٠١٤.

## عدم التعرض للمضايقة، بما في ذلك التحرش الجنسي

٤٨ - ينبغي ألاّ يتعرّض أي عامل للمضايقات البدنية والعقلية، بما في ذلك التحرش الجنسي. وينبغي أن تتضمن التشريعات، من قبيل قوانين مكافحة التمييز وقانون العقوبات وقانون العمل، تعريفاً واسعاً للمضايقة، مع الإشارة صراحةً إلى التحرش الجنسي وغيره من أشكال المضايقة، مثل المضايقة على أساس الجنس والإعاقة والعرق والميل الجنسي والهوية الجنسية وحمل صفات الجنسين. ويجبّذ وضع تعريف محدد للتحرش الجنسي في مكان العمل، وينبغي أن تجرّم التشريعات التحرش الجنسي وتعاقب عليه، حسب الاقتضاء. وينبغي أن تشمل أي سياسة وطنية توضع للتطبيق في مكان العمل، في القطاعين العام والخاص، العناصر التالية على الأقل: (أ) نصاً صريحاً بشأن المضايقة التي يمارسها أي عامل أو تمارس عليه؛ (ب) حظر الأفعال التي تُعتبر مضايقةً، بما فيها التحرش الجنسي؛ (ج) تحديد واجبات أصحاب العمل والمدبرين والمشرفين والعاملين تجاه منع حالات المضايقة وتسويتها ومعالجتها، حسب الاقتضاء؛ (د) إتاحة إمكانية وصول الضحايا إلى العدالة، بطرائق منها تقديم المساعدة القضائية المجانية؛ (هـ) توفير التدريب الإلزامي لجميع الموظفين، بمن فيهم المدبرون والمشرفون؛ (و) حماية الضحايا، بما في ذلك تعيين جهات تنسيق لمساعدتهم، وكذلك توفير سبل للتظلم والانتصاف، (ز) حظر الأعمال الانتقامية حظراً صريحاً؛ (ح) وضع إجراءات بشأن الإخطار والإبلاغ تحال بموجبها ادعاءات التحرش الجنسي إلى سلطة عامة مركزية، وإيجاد حلول لتلك الادعاءات، (ط) وضع سياسة محددة المعالم لمكان العمل، بالتشاور مع العاملين وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثّلهم، ومع أية جهات معنية أخرى من قبيل منظمات المجتمع المدني.

٤٩ - وينبغي أن يتمكن المدافعون عن حقوق الإنسان من الإسهام في أعمال الحقوق التي يكفلها العهد إعمالاً كاملاً للجميع، دون التعرّض لأي شكل من أشكال المضايقة. ويتعين على الدول الأطراف أن تحترم عمل المدافعين عن حقوق الإنسان وغيرهم من الجهات الفاعلة من المجتمع المدني وتحميه وتعزّزه، من أجل إعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، بطرائق منها تيسير حصولهم على المعلومات وتمكينهم من ممارسة حقوقهم في مجالات حرية التعبير وتكوين الجمعيات والتجمع والمشاركة في الشؤون العامة.

## ثالثاً - الالتزامات

### ألف - الالتزامات العامة

٥٠ - على الدول الأطراف الامتثال لالتزاماتها الأساسية واتخاذ خطوات مدروسة وعملية ومحددة الأهداف من أجل الإعمال التدريجي للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، مستخدمة في ذلك أقصى ما هو متاح من موارد<sup>(٤٣)</sup>. وبالإضافة إلى الخطوة التي لا غنى عنها

(٤٣) تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام رقم ٣ (١٩٩٠) بشأن طبيعة التزامات الدول الأطراف.

والمتمثلة في سنّ التشريعات، يتعين على الدول أيضاً أن تضمن توفير سبل انتصاف فعالة، قضائية وغير قضائية، تشمل، على سبيل المثال لا الحصر، تدابير إدارية ومالية وتنقيفية واجتماعية.

٥١- وعلى الدول الأطراف التحرك على أسرع وأنجح نحو ممكن من أجل ضمان الأعمال الكاملة للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وبقدر من المرونة يتيح اختيار السبل الملائمة. ورغم أن الجهات الفاعلة من غير الدول، مثل منظمات أصحاب العمل والعاملين، تتحمل أيضاً مسؤولية تأمين شروط عمل عادلة ومرضية، ولا سيما من خلال الاتفاقات الجماعية، يتعين على الدول الأطراف أن تسعى على نحو فعال إلى تنظيم ذلك الحق وإنفاذه، ومعاقبة أصحاب العمل في القطاعين العام والخاص على عدم امتثال.

٥٢- وينبغي أن تتجنب الدول الأطراف اتخاذ أية تدابير تراجعية من دون دراسة متأنية أو تبرير. وعندما تسعى دولة طرف إلى استحدث تدابير تراجعية، نتيجة أزمة اقتصادية مثلاً، يتعين عليها أن تبرهن على أن هذه التدابير مؤقتة وضرورية وغير تمييزية، وأنها تتقيد بالتزامات الدولة الطرف الأساسية على أقل تقدير<sup>(٤٤)</sup>. ولا يجوز قط لأي دولة طرف أن تبرر اتخاذ تدابير تراجعية فيما يتعلق بالجوانب الخاضعة للالتزامات فورية أو أساسية من الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. وتتحمل الدول الأطراف التي تواجه صعوبات جمة في تحقيق الأعمال التدريجي لذلك الحق بسبب قلة الموارد الوطنية، واجب التماس التعاون والمساعدة على الصعيد الدولي.

٥٣- وعلى الدول الأطراف أن تضمن ممارسة الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية دون التعرض لأي شكل من أشكال التمييز. وهي ملزمة على وجه التحديد بأن تضمن تمتع النساء بشروط عمل لا تقل عن الشروط التي يتمتع بها الرجال، وتقاضيهن أجوراً متساوية عن العمل ذي المتساوي القيمة، الأمر الذي يتطلب القضاء الفوري على التمييز شكلاً وموضوعاً<sup>(٤٥)</sup>. وعلى الدول الأطراف أن تكافح أيضاً جميع أشكال المعاملة غير المتساوية الناشئة عن علاقات العمل غير المستقرة.

٥٤- ويتطلب ضمان المساءلة أن تنشئ الدول الأطراف نظاماً فعالاً من مفتشيات العمل، بالاشتراك مع الشركاء الاجتماعيين، لرصد كفاءة جميع جوانب الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية لجميع العاملين، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير الرسمي والعاملون المنزليون والعاملون الزراعيون، وإسداء المشورة للعاملين وأصحاب العمل، وإحالة أية تجاوزات إلى السلطات المختصة. وينبغي أن تكون مفتشيات العمل مستقلة ومزودة بالموارد الكافية، وأن يعمل بها مهنيون مدربون، ولديها قدرة الاعتماد على أخصائيين وخبراء طبيين، وأن تملك سلطة دخول أماكن العمل بحرية ودون إشعار مسبق، وأن تقدّم توصيات بشأن الوقاية من المشاكل أو

(٤٤) رسالة رئيس اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى الدول الأطراف بشأن تدابير التقشف، أيار/مايو ٢٠١٢.

(٤٥) انظر تعليق اللجنة المعنية بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية العام رقم ٢٠، الفقرة ٨.

معالجتها، وأن تيسر وصول الضحايا إلى العدالة. وينبغي تطبيق جزاءات في حال عدم الامتثال لتوصيات مفتشيات العمل. وينبغي أن تركز مفتشيات العمل على رصد حقوق العاملين وألا تُستخدم لأغراض أخرى، مثل التحقق من وضع هجرة العاملين.

٥٥- وينبغي أن تحدد الدول الأطراف مؤشرات ومعايير لرصد إعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. وينبغي أن تتناول هذه المؤشرات والمقاييس العناصر المختلفة للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، وأن تكون مصنفة حسب الجنس وغيره من الأسس ذات الصلة، مثل السن والإعاقة والجنسية والموقع الحضري/الريفي، وأن تشمل جميع الأشخاص الخاضعين للولاية الإقليمية للدولة الطرف أو الخاضعين لسيطرتها. ويتعين على الدول الأطراف أن تحدد أنسب المؤشرات لإعمال هذا الحق على الصعيد الوطني، مثل معدل الحوادث المهنية، ونسبة أجور النساء إلى أجور الرجال، ونسبة النساء وغيرهن من الأفراد الممثلين تمثيلاً ناقصاً في المناصب الرفيعة، ونسبة العاملين الحاصلين على تدريب مهني متواصل، وعدد ما ورد وشوِي من شكاوى تتعلق بالمضايقة، والمعايير الدنيا للراحة وأوقات الفراغ وساعات العمل والإجازة السنوية مدفوعة الأجر، واعتماد تدابير لتمكين النساء والرجال من التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الأسرية. وتدعو اللجنة الدول الأطراف إلى مراعاة التوجيهات المتاحة عند اختيار المؤشرات، بما في ذلك قوائم المؤشرات التوضيحية التي وضعتها مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان (المفوضية السامية لحقوق الإنسان) فيما يتعلق بالمادتين ٦ و٧ من العهد، والمؤشرات التي وضعتها منظمة العمل الدولية<sup>(٤٦)</sup>.

٥٦- وتشدد اللجنة على أهمية التشاور في وضع القوانين والسياسات المتعلقة بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتنفيذها ومراجعتها ورصدها، ليس فقط مع الشركاء الاجتماعيين التقليديين مثل العاملين وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم، بل ومع المنظمات الأخرى ذات الصلة أيضاً، مثل المنظمات التي تمثل الأشخاص ذوي الإعاقة والشباب وكبار السن، والنساء، والعاملين في قطاع الاقتصاد غير الرسمي، والمهاجرين، والمتليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي صفات الجنسين، فضلاً عن ممثلي الجماعات الإثنية والشعوب الأصلية.

٥٧- وينبغي أن تتاح لأي شخص انتهك حقه في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية فرصة الوصول إلى سبل انتصاف قضائية فعالة أو غير قضائية ملائمة، بما فيها أشكال مناسبة من الجبر، أو رد الوضع إلى ما كان عليه أو منح تعويض أو ترضية أو ضمانات بعدم التكرار. وينبغي ألا يُجرم أي شخص متضرر من الوصول إلى سبل الانتصاف لكونه مهاجراً غير نظامي.

(٤٦) المفوضية السامية لحقوق الإنسان، "مؤشرات حقوق الإنسان: دليل للقياس والتنفيذ" ( Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation ) (جنيف، ٢٠١٢) (HR/PUB/12/5)، انظر الصفحة ٩٥ من التقرير للاطلاع على قائمة بالمؤشرات التوضيحية المتعلقة بالمادتين ٦ و٧ من العهد. وانظر أيضاً اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل لسنة ١٩٨٥ (رقم ١٦٠).

وينبغي تحويل سلطة التصدي لهذه الانتهاكات ليس المحاكم فقط، بل أيضاً المؤسسات التجارية الوطنية لحقوق الإنسان ومفتشيات العمل والآليات الأخرى ذات الصلة. ويتعين على الدول مراجعة التشريعات والقوانين الإجرائية، وإصلاحها عند الاقتضاء لضمان الوصول إلى سبل الانتصاف، وكذلك ضمان النزاهة الإجرائية. وينبغي إتاحة المساعدة القضائية للوصول إلى سبل الانتصاف، وتوفيرها مجاناً للأشخاص العاجزين عن الدفع.

## باء- الالتزامات القانونية المحددة

٥٨- يفرض الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية ثلاثة مستويات من الالتزامات على الدول الأطراف. أولاً، أن الدول الأطراف ملزمة باحترام هذا الحق بالامتناع عن التدخل بصورة مباشرة أو غير مباشرة في التمتع به. ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة عندما تكون الدولة هي صاحب العمل، بما في ذلك في المؤسسات التجارية المملوكة للدولة أو الخاضعة لسيطرتها. فعلى سبيل المثال، يتعين على الدول الأطراف عدم تطبيق جداول مرتبات فيها تمييز مباشر أو غير مباشر ضد العمالات، أو اعتماد نظام ترقية في القطاع العام يحايي، بصورة مباشرة أو غير مباشرة، نوع الجنس الذي له الغلبة في المناصب العليا. وينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير وقائية وتصحيحية إزاء الحوادث والأمراض المهنية الناجمة عما تفعله أو تمتنع عن فعله. وينبغي أيضاً أن تحترم الدول الأطراف الاتفاقات الجماعية الهادفة إلى إيجاد شروط عمل عادلة ومرضية وتكريسها، وأن تراجع التشريعات، بما فيها القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالشركات، لضمان عدم تقييدها لذلك الحق<sup>(٤٧)</sup>.

٥٩- ويتطلب الالتزام بالحماية أن تتخذ الدول الأطراف تدابير تضمن عدم تدخل أطراف ثالثة، مثل أصحاب العمل والمؤسسات التجارية في القطاع الخاص، في الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية وتكفل امتثالها إلى التزاماتها. ويشمل ذلك اتخاذ خطوات لمنع إساءة المعاملة والتحقق فيها والمعاقبة عليها وتصحيحها من خلال تطبيق قوانين وسياسات فعالة وإجراء محاكمات فعلية. وعلى سبيل المثال، ينبغي أن تكفل الدول وجود قوانين وسياسات ولوائح تنظيمية مناسبة لتنظيم الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، من قبيل السياسات الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، أو التشريعات المتعلقة بالحد الأدنى للأجور والمعايير الدنيا لظروف العمل<sup>(٤٨)</sup>. ويتعين على الدول الأطراف أن تفرض جزاءات وعقوبات ملائمة على الأطراف الثالثة، تشمل فرض ما هو مناسب من تعويضات وعقوبات جنائية وتدابير مالية، مثل التعويضات، وفرض تدابير إدارية، في حالة انتهاك أي عنصر من عناصر هذا الحق. ويتعين عليها أيضاً الامتناع عن شراء السلع والخدمات ممن ينتهك هذا الحق من أفراد ومؤسسات تجارية. وينبغي أن تضمن الدول الأطراف أن تكون ولاية مفتشيات العمل وآليات التحقيق

(٤٧) انظر المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المبدأ ٣(ب).

(٤٨) المرجع نفسه، المبدأ ٣.

والحماية الأخرى شاملة لظروف العمل في القطاع الخاص وتسمح بتقديم التوجيه لأصحاب العمل والمؤسسات التجارية. وينبغي أن تشمل تدابير الحماية القطاع غير الرسمي أيضاً. وقد يحتاج بعض العاملين، مثل العاملين المنزليين، إلى تدابير محددة.

٦٠- ويقتضي الالتزام بالإنفاذ أن تتخذ الدول الأطراف التدابير اللازمة لضمان الأعمال الكامل للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ويشمل هذا وضع تدابير لتيسير هذا الحق وتعزيزه وتوفيره، بطرائق تشمل التفاوض الجماعي والحوار الاجتماعي.

٦١- ويتطلب تيسير الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية أن تتخذ الدول الأطراف تدابير إيجابية لمساعدة العاملين، عن طريق الاعتراف بهذا الحق على نحو كافٍ من خلال القوانين والسياسات واللوائح التنظيمية المتعلقة، على سبيل المثال، بكفالة عدم التمييز، ووضع حد أدنى للأجور غير قابل للتقييد، وكفالة السلامة والصحة في المجال المهني، وفرض الاشتراك الإلزامي في التأمين، ووضع معايير دنيا للراحة وأوقات الفراغ، وتحديد ساعات العمل، ومنح الإجازات السنوية وغيرها من الإجازات مدفوعة الأجر والعطل العامة. وينبغي أيضاً أن تأخذ الدول الأطراف بنظام الحصص أو أية تدابير خاصة مؤقتة أخرى لتمكين النساء وغيرهن من أفراد الجماعات المعرضة للتمييز من الوصول إلى الوظائف رفيعة المستوى، وتقديم الحوافز للقطاع الخاص بالحوافز ليقوم بالمثل.

٦٢- ومن أجل المساعدة في تقييم ممارسة الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ينبغي أن تنشئ الدول الأطراف نُظماً للإخطار الإلزامي في حالات الحوادث والأمراض المهنية، وكذلك آليات لإجراء تقييمات منهجية لمستوى الحد الأدنى للأجور والأجور المنصفة والفجوة في الأجور بين الرجال والنساء في منظمات القطاعين العام والخاص، على أن يشمل ذلك المناصب العليا. وينبغي أيضاً أن تراجع الدول الأطراف بصورة دورية تأثير القوانين والسياسات، بالتشاور مع العاملين وأصحاب العمل، بغية تحديث المعايير في ضوء الممارسة. وينبغي، على سبيل المثال، أن تشتمل السياسة الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة في المجال المهني على آلية للمراجعة الدورية تكون جزءاً أصيلاً من تلك السياسة. ويتعين على الدول الأطراف أن تعزز التوسع في نُظم الحماية لتشمل القطاعات المعرضة للمخاطر، وأن تستحدث خططاً تتيح إمكانية أن تشمل الحماية العاملين في القطاع غير الرسمي، وتلحق بها تدابير تهدف إلى تنظيم اقتصاد ذلك القطاع، وأن تنشئ آليات حوار مناسبة تتيح فرصة إثارة المسائل المهمة، وتخصص حوافز لإزالة الفجوة في الأجور بين الجنسين، بطرائق تشمل مبادرات تهدف إلى تخفيف وطأة عبء الإنجاب على عمل المرأة، من خلال تعزيز فرص الحصول على السلع والخدمات، بإنشاء مرافق للرعاية النهارية ومنح الرجال إجازة والدية غير قابلة للتحويل، على سبيل المثال.

٦٣- ولكي تعزز الدول الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، يتعين عليها أن تتخذ خطوات لضمان وجود مستوى ملائم من التثقيف والمعلومات والتوعية العامة. وتتطلب تهيئة فرص متساوية تتيح إمكانية ترقية العاملين في القطاعين العام والخاص معاً، أن تطور الدول

الأطراف برامج تدريبية وحملات إعلامية، موجهة إلى أصحاب العمل أيضاً، باللغات المناسبة وفي صيغ يستطيع الأشخاص ذوو الإعاقة والعاملون الأميون الاطلاع عليها. وينبغي الاهتمام بضرورة توفير تدريب يراعي الفوارق بين الجنسين بشأن سلامة وصحة العاملين في المجال المهني.

٦٤- وعلى الدول الأطراف أيضاً أن توفر جوانب من الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية عندما يتعذر على العاملين أعمال هذا الحق بأنفسهم. وتؤدي الدول الأطراف دوراً أساسياً في تهيئة بيئة مواتية في سوق العمل، وينبغي، على سبيل المثال، أن تعدّل أماكن ومعدات العمل لتناسب الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع العام، وتحفّز القطاع الخاص ليقوم بالمثل. وتستطيع الدول أن تضع برامج للضمان الاجتماعي غير قائمة على الاشتراكات لفئات معينة من العاملين، مثل العاملين في الاقتصاد غير الرسمي، كي توفر لهم الاستحقاقات والحماية من الحوادث والأمراض في مكان العمل.

### جيم - الالتزامات الأساسية

٦٥- يقع على عاتق الدول الأطراف التزام أساسي بضمان الوفاء، على أقل تقدير، بالمستويات الأساسية الدنيا من الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ويتطلب هذا التزام الدول الأطراف بما يلي:

(أ) أن تضمن بالقانون ممارسة هذا الحق دون أي شكل من أشكال التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو الرأي السياسي أو غيره، أو الأصل الوطني أو الوضع الاجتماعي، أو الملكية، أو المولد، أو الإعاقة، أو السن، أو الميل الجنسي، أو الهوية الجنسية، أو حمل صفات الجنسين، أو الصحة، أو الجنسية أو أي وضع آخر؛

(ب) أن تضع نظاماً شاملاً لمكافحة التمييز بين الجنسين في العمل، بما في ذلك التمييز في المكافأة؛

(ج) أن تكفل في التشريعات، بالتشاور مع العاملين وأصحاب العمل والمنظمات التي تمثلهم وأية أطراف أخرى ذات صلة، حداً أدنى للأجور لا تمييز فيه وغير قابل للتقييد، على أن يُحدّد بمراعاة العوامل الاقتصادية ذات الصلة ويُربط بمؤشر تكاليف المعيشة، لضمان مستوى معيشي لائق للعاملين وأسرهم؛

(د) أن تعتمد سياسة وطنية شاملة بشأن السلامة والصحة في المجال المهني وتنفيذها؛

(هـ) أن تدرج في القانون تعريفاً للمضايقة في مكان العمل، يشمل التحرش الجنسي، وتكفل وجود إجراءات وآليات تظلم مناسبة، وتفرض عقوبات جنائية على التحرش الجنسي؛

(و) أن تضع معايير دنيا وتنفيذها فيما يتعلق بالراحة وأوقات الفراغ ووضع حدود معقولة لساعات العمل، وبالإجازات المدفوعة الأجر والعطل العامة.



## دال - المساعدة والتعاون على الصعيد الدولي

٦٦- على جميع الدول أن تتخذ خطوات بصورة فردية وعن طريق المساعدة والتعاون على الصعيد الدولي، ولا سيما في المجالين الاقتصادي والتقني، بغية الوصول تدريجياً وبشكل مطرد إلى الأعمال الكاملة للحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ويقع هذا الالتزام بوجه خاص على عاتق الدول التي تستطيع مساعدة غيرها من الدول في هذا الشأن. وتُعدّ المساعدة والتعاون على الصعيد الدولي وسيلة لنقل المعارف والتكنولوجيا، وأداة تحصل بها الدول على أكبر قدر من الموارد المتاحة من أجل الأعمال الكاملة للحقوق الواردة في العهد.

٦٧- وإذا تعذر على دولة طرف الوفاء بالتزاماتها تجاه أعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، يتعين عليها التماس المساعدة الدولية. وإذا توافرت الموارد، يتعين على الدول الأطراف أن تستجيب لهذه الطلبات بتقديم المساعدة الاقتصادية والتقنية ونقل التكنولوجيا، واتخاذ تدابير مثل تعزيز الحوار العابر للحدود الوطنية بين منظمات أصحاب العمل والعمال. وينبغي أن تكون هذه المساعدة مستدامة وملائمة ثقافياً، وأن تقدّم بطريقة تتسق مع معايير حقوق الإنسان. وتقع على عاتق الدول الأطراف المتقدمة اقتصادياً مسؤولية خاصة تجاه مساعدة الدول النامية في هذا الصدد، كما أن لها مصلحة في ذلك.

٦٨- ويتعين على الدول الأطراف أن تلتزم المساعدة والتعاون التقنيين من المنظمات الدولية، ولا سيما منظمة العمل الدولية. وأن تستخدم في إعداد تقاريرها المعلومات والخدمات الاستشارية الشاملة المتاحة لدى منظمة العمل الدولية من أجل جمع البيانات وتصنيفها.

٦٩- وعلى الدول الأطراف تجنب الفعل أو التقصير الذي يؤدي إلى التدخل في أعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية في بلدان أخرى، بصورة مباشرة أو غير مباشرة. وينطبق هذا الأمر بصفة خاصة في حالة امتلاك دولة طرف مؤسسة تجارية عاملة في دولة طرف أخرى أو تحكمها فيها، أو إذا كانت تقدم إلى تلك المؤسسة قدراً لا يستهان به من الدعم والخدمات<sup>(٤٩)</sup>. ويتطلب تحقيق هذه الغاية أن تحترم الدولة الطرف التشريعات ذات الصلة الممثلة للعهد في البلد المضيف. وإذا كانت أحكام تشريعات البلد الأصلي أقوى، ينبغي أن تسعى الدولة الطرف إلى اعتماد معايير دنيا ماثلة في البلد المضيف قدر الإمكان. وينبغي أيضاً أن تلزم الدول الأطراف من تجري معهم معاملات تجارية من الأفراد والمؤسسات التجارية الذين تقع مقرّات عملهم خارج حدودها الوطنية باحترام الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية<sup>(٥٠)</sup>.

٧٠- وينبغي أن تتخذ الدول الأطراف تدابير، من بينها تدابير تشريعية، توضح من خلالها أن مواطنيها، فضلاً عن المؤسسات التجارية التي تتخذ في إقليمها مقراً و/أو تخضع لولايتها القضائية، ملزمون باحترام الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية في جميع عملياتهم خارج

(٤٩) المرجع نفسه، المبدأ ٤.

(٥٠) المرجع نفسه، المبدأ ٦.

حدودها الوطنية<sup>(٥١)</sup>. ويكتسب هذا الأمر أهمية خاصة في الدول التي لديها أنظمة قوانين عمل متقدمة، إذ تستطيع المؤسسات التجارية في بلد الأصل أن تساعد في تحسين معايير ظروف العمل في البلدان المضيفة. وبالمثل، تستطيع الدول الأطراف أداء دور تنظيمي وتنفيذي مهم في حالات النزاع وما بعدها، وتوفير الدعم للأفراد والمؤسسات التجارية في تحديد ما تنطوي عليه عملياتهم من مخاطر تحول دون التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، ومنعها وتخفيفها<sup>(٥٢)</sup>. وينبغي أن تستحدث الدول الأطراف تدابير ملائمة لضمان مساءلة الجهات الفاعلة العاملة في أقاليمها من غير الدول عن انتهاكات الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية خارج حدودها الوطنية، ولضمان وصول الضحايا إلى سبل الانتصاف. وينبغي للدول الأطراف أيضاً أن تقدم توجيهات لأصحاب العمل والمؤسسات التجارية بشأن كيفية احترام هذا الحق خارج حدودها الوطنية<sup>(٥٣)</sup>.

٧١- ويتعين على الدول الأطراف التي تتصرف بوصفها أعضاء في المنظمات الدولية ذات الصلة أن تحترم أيضاً الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ويتعين على الدول الأطراف الأعضاء في المؤسسات المالية الدولية، وبخاصة صندوق النقد الدولي والبنك الدولي والبنوك الإنمائية الإقليمية، أن تتخذ خطوات لضمان مراعاة هذا الحق في سياساتها الإقراضية واتفاقاتها الائتمانية، وأية تدابير دولية أخرى. وينبغي أن تضمن أيضاً أن سياسات وممارسات المؤسسات المالية الدولية والإقليمية، ولا سيما ما يتعلق منها بالتكليف الهيكلي و/أو المالي، تعزز هذا الحق ولا تتدخل فيه.

٧٢- وينبغي أن تضمن الدول الأطراف الاهتمام على النحو الواجب بالحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية لدى إبرام الاتفاقات الدولية وتنفيذها، بما فيها الاتفاقات التجارية والاستثمارية الثنائية والإقليمية والمتعددة الأطراف. وبالمثل، ينبغي أن تضمن الدول الأطراف عدم تأثير الاتفاقات الدولية الأخرى بشكل سلبي على الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية، من خلال فرض قيود على الإجراءات التي يمكن للدول أطراف أخرى اتخاذها من أجل تنفيذ هذا الحق، على سبيل المثال. ويتعين على الدول الأطراف التي لم تصدق بعد على المعاهدات الأساسية لحقوق الإنسان واتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة أن تنظر في القيام بذلك.

٧٣- وينبغي أن تتعاون الدول الأطراف من أجل حماية حقوق مواطنيها العاملين في دول أطراف أخرى، بطرائق منها إبرام اتفاقات ثنائية مع البلدان المضيفة وتبادل ممارسات التوظيف. ولهذا الأمر أهمية خاصة في ما يتعلق بالحيلولة دون إساءة معاملة العاملين المهاجرين، بمن فيهم

(٥١) المرجع نفسه، المبدأ ٢.

(٥٢) المرجع نفسه، المبدأ ٧(أ).

(٥٣) مبادئ ماسترحت بشأن التزامات الدول خارج حدودها الوطنية في مجال الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية (٢٠١١).

العاملون المنزليون، ومكافحة الاتجار بالأشخاص. وبالمثل، على الدول الأطراف أن تلتزم بالتعاون الدولي من أجل حماية حقوق العاملين المهاجرين الذين تشغلهم المؤسسات التجارية المسجلة في دول أطراف أخرى كي يستطيع هؤلاء العاملون التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

## هاء- التزامات الأطراف الفاعلة من غير الدول

٧٤- مع أنه يجوز للدول فقط أن تكون أطرافاً في العهد، فإن المؤسسات التجارية والنقابات وجميع أفراد المجتمع يتحملون مسؤوليات عن أعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. ولهذا الأمر أهمية خاصة في ما يتعلق بالسلامة والصحة في المجال المهني، نظراً إلى أن مسؤولية صاحب العمل عن سلامة العاملين وصحتهم من المبادئ الأساسية لقانون العمل، وترتبط ارتباطاً جوهرياً بعقد العمل، لكنها مسؤولية تشمل أيضاً على عناصر أخرى من عناصر الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية.

٧٥- وينبغي أن تمثل مؤسسات الأعمال التجارية، بغض النظر عن حجمها أو القطاع الذي تعمل فيه أو ملكيتها أو هيكلها<sup>(٥٤)</sup>، إلى القوانين المتسقة مع العهد، بجانب ما تتحمله من مسؤولية تجاه احترام الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية<sup>(٥٥)</sup>، وعليها أن تتجنب أي تعدد على هذا الحق وتتصدى لأي انتهاك له بسبب أفعالها. وفي الحالات التي تتسبب فيها مؤسسة تجارية في إحداث آثار ضارة أو تسهم فيها، يتعين عليها أن تصلح الضرر أو تتعاون في معالجته في خلال عمليات مشروعة تستوفي معايير الإجراءات القانونية الواجبة والمعترف بها<sup>(٥٦)</sup>.

٧٦- وتضطلع وكالات الأمم المتحدة وبرامجها، ولا سيما منظمة العمل الدولية، بدور مهم أيضاً. إذ يتعين، وفقاً للمادتين ٢٢ و ٢٣ من العهد، أن تتعاون منظمة العمل الدولية وغيرها من الوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة والبنك الدولي والمصارف الإنمائية الإقليمية وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية وغيرها من الهيئات المعنية، فضلاً عن الأمانة العامة للأمم المتحدة، بما في ذلك المفوضية السامية لحقوق الإنسان، بصورة فعالة مع الدول الأطراف في أعمال الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية. وستنظر اللجنة، عند استعراض تقارير الدول الأطراف، في تأثير أية طلبات من تلك الدول للحصول على مساعدة في مجال التمتع بهذا الحق، وفي في تأثير الاستجابة لذلك الطلب أيضاً.

(٥٤) انظر المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، المبدأ ١٤.

(٥٥) المرجع نفسه، المبادئ ١١ و ١٢ و ٢٣.

(٥٦) المرجع نفسه، المبدأ ٢٢.

## رابعاً- الانتهاكات وسبل الانتصاف

٧٧- يتعين على الدول الأطراف أن تثبت أنها اتخذت جميع الخطوات اللازمة من أجل إعمال هذا الحق في حدود أقصى ما تسمح به مواردها المتاحة، وبأن التمتع به لا يشوبه تمييز، وبأن النساء يتمتعن بظروف عمل لا تقل عن ظروف عمل الرجال، وأنهن يتمتعن كذلك بالمساواة في الأجر عن العمل المتساوي وعن العمل ذي القيمة المتساوية. ويشكل عدم اتخاذ خطوات في هذه الصدد انتهاكاً للعهد. وعلى اللجنة أن تنظر، عند تقييم ما إذا كانت الدول الأطراف ممثلة للالتزامات بشأن اتخاذ هذه الخطوات، فيما إذا كانت الخطوات المتخذة معقولة ومناسبة، وما إذا كانت تمثل لمعايير حقوق الإنسان ومبادئ الديمقراطية.

٧٨- وقد تقع انتهاكات الحق في التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية نتيجة القيام بأفعال، مما يعني أن الدول الأطراف قد اتخذت إجراءات مباشرة. ومن أمثلة تلك الانتهاكات اعتماد سياسات في مجال هجرة العمالة تزيد من قابلية العاملين المهاجرين للاستغلال، وعدم منع الفصل التعسفي للعاملين في الخدمة العامة، واستحداث تدابير تراجعية متعمدة تتعارض مع الالتزامات الأساسية.

٧٩- وقد تقع الانتهاكات أيضاً نتيجة الامتناع عن تنفيذ فعل، مما يعني عدم اتخاذ الدولة الطرف خطوات معقولة من أجل إعمال هذا الحق إعمالاً كاملاً لجميع الأفراد، من قبيل عدم إنفاذ القوانين ذات الصلة أو تنفيذ سياسات مناسبة، أو عدم تنظيم أنشطة الأفراد والجماعات بطريقة تحول دون انتهاك هذا الحق، أو عدم مراعاة التزاماتها بموجب العهد عند إبرام اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف مع دول أخرى أو منظمات دولية أو شركات متعددة الجنسيات، على سبيل المثال.

٨٠- ويتعين على الدول الأطراف أن تضع إطاراً مناسباً للرصد والمساءلة عن طريق ضمان الوصول إلى العدالة أو إلى غير ذلك من سبل الانتصاف الفعالة.