



经济、社会及文化权利委员会

关于享受公正和良好的工作条件的权利(《经济、社会及文化权利国际公约》第七条)的第 23 号一般性意见(2016 年)

一. 导言

1. 《经济、社会及文化权利国际公约》和其他国际和区域人权条约¹ 以及包括国际劳工组织(劳工组织)公约和建议书² 在内的有关国际法律文书都承认,人人有权享受公正和良好的工作条件。这项权利是《公约》所载其他劳工权利的重要组成部分,也是自由选择 and 接受工作的权利所带来的必然结果。同样,工会权

¹ 见《世界人权宣言》第二十三和第二十四条;《消除一切形式种族歧视国际公约》第五条;《消除对妇女一切形式歧视公约》第十一条;《儿童权利公约》第三十二条;《保护所有移徙工人及其家庭成员权利国际公约》第二十五条;《残疾人权利公约》第二十七条;《欧洲社会宪章》(修订本),第一部分,第 2、3、4、7、8 段;第二部分,第 2、3、4 段;《欧洲联盟基本权利宪章》,第十四、第二十三、第三十一和第三十二条;《美洲人权公约关于经济、社会和文化权利领域的附加议定书》第七条;及《非洲人权和人民权利宪章》第十五条。各条约中条款措辞有所不同。欧洲文书提供的保护更广,而《非洲宪章》载有较狭隘的“同工同酬”要求。

² 尽管劳工组织的许多公约都直接和间接地涉及公正和良好的工作条件,但为本一般性意见之目的,委员会认定以下公约为相关公约:1919 年(工业)工时公约(第 1 号)、1921 年(工业)每周休息公约(第 14 号)、1928 年确定最低工资办法公约(第 26 号)、1930 年(商业和办事处)工时公约(第 30 号)、1935 年四十小时工作周公约(第 47 号);1949 年保护工资公约(第 95 号);1951 年(农业)确定最低工资办法公约(第 99 号);1951 年同酬公约(第 100 号);1957 年(商业和办事处)每周休息公约(第 106 号);1958 年(就业和职业)歧视公约(第 111 号);1970 年确定最低工资公约(第 131 号);1970 年带薪休假公约(修订本)(第 132 号);1973 年最低年龄公约(第 138 号);1979 年(公路运输)工时与间歇公约(第 153 号);1981 年职业安全和卫生公约(第 155 号);1981 年职业安全和卫生公约 2002 年议定书;1981 年有家庭责任工人公约(第 156 号);1990 年夜间工作公约(第 171 号);1994 年非全日制工作公约(第 175 号);2000 年保护生育公约(第 183 号);2006 年关于促进职业安全与卫生框架的公约(第 187 号);2011 年家政工人公约(第 189 号)。



利、结社自由和罢工权是建立、保持和维护公正和良好的工作条件的至关重要的手段。³ 反过来，社会保障对无法获得工作收入的情况进行补偿，与劳工权利相辅相成。⁴ 享受公正和良好的工作条件权是享受《公约》规定的其他权利的先决条件，亦是其结果，例如，避免工伤事故和疾病有助于享有能达到的最高标准身心健康权，体面的报酬有助于享有适足生活水准权。

2. 享受公正和良好的工作条件的权利的重要性尚未得到充分认识。《公约》通过近 50 年后，世界许多地区的工资水平依然较低，两性工资差距仍是长期的全球性问题。据劳工组织估计，每年约有 3.3 亿人遭受工伤事故，与工作有关的死亡达 200 万起。⁵ 所有国家中近半数仍然每周法定工作时间超过 40 小时，其中很多最长法定工作时间为 48 小时，一些国家平均工作时间极长。此外，经济特区、自由贸易区和出口加工区的工人经常被剥夺享受公正和良好的工作条件的权利，因为劳工法得不到落实。

3. 歧视、不平等和缺乏有保证的休息和休闲条件困扰着世界上的很多工人。经济、财政和政治危机引发了紧缩措施，使得已取得的进展出现倒退。由于工作合同变得日益复杂，如出现了短期合同和零工时合同以及非标准形式的就业，加上国内和国际劳工标准、集体谈判权及工作条件遭到侵蚀，因此，公正和良好的工作条件未得到充分保护。即使在经济增长的年代，很多工人也享受不到这种工作条件。

4. 委员会认识到，自起草《公约》以来，工作和工人的概念已经发生了变化，包括出现了新的类别，如自营职业工人、非正规经济部门的工人、农业工人、难民工人和无薪工人。由委员会起草的本一般性意见续接关于工作权利的第 18 号一般性意见，同时借鉴了审议缔约国报告的经验，其目的是为充分执行《公约》第七条作出贡献。

二. 规范性内容

5. 享受公正和良好的工作条件是每个人的权利，没有任何区分。“人人”的提法凸显了一个事实，即这一权利适用于所有场所的所有工人，不分性别，也包括青年工人和老年工人、残疾工人、非正规部门工人、移徙工人、少数民族和其他少数群体工人、家政工人、自营职业工人、农业工人、难民工人和无薪工人。

“人人”的提法强化了《公约》第二条第二款中禁止歧视的一般规定和第三条中

³ 经济、社会及文化权利委员会关于工作权利的第 18(2005)号一般性意见第 2 段说明了《公约》第六条中广义上的工作权利、第七条中承认享受公正和良好的工作条件的权利的个人内涵以及第八段中集体内涵之间的相互关联。

⁴ 见经济、社会及文化权利委员会关于社会保障的权利的第 19(2007)号一般性意见，第 2 段。

⁵ 据劳工组织统计，1998 年至 2008 年，全球与工作有关的致命和非致命事故和疾病总数并无显著变化，但全球数据掩盖了国家和区域之间的差异。

的平等条款，而第七条(甲)款第(1)项和(丙)款中多处提及“平等”和“没有任何歧视”，则对“人人”的提法形成补充。

6. 第七条列明了确保公正和良好工作条件的基本内容的不完全清单。“特别”一词的提法表明，其他没有明确提及的内容也与此有关。在这方面，委员会一贯强调诸如以下内容：禁止强迫劳动和对儿童和青少年进行社会和经济剥削；保证其免遭暴力和骚扰，包括性骚扰；提供带薪产假、陪产假和育儿假。

A. 第七条(甲)项：最低限度给予所有工人以下列报酬：

1. 报酬

7. “报酬”一词不仅仅指狭义的“工资”或“工资薪金”，而且也包括雇主向雇员支付的、应达到公平、合理数额的额外直接或间接现金或实物津贴，如补助金、医疗保险缴款、住房和食品津贴以及和可负担得起的工作场所托儿设施。⁶

8. 显然，第七条(甲)款(a)项中“最低限度”的提法目的是确保该条在任何情况下都不应限制将报酬提高至这些标准以上水平的努力。⁷ 此最低限度适用于“所有工人”，反映了起首部分中的“人人”一词。

9. 报酬的最低标准是：公平的工资和同值工作同等报酬而没有任何歧视，特别是保证妇女享受不差于男子所享受的工作条件，并享受同工同酬(第七条(甲)款第(1)项)；保证工人和他们的家庭得有体面的生活(第七条(甲)款第(2)项)。

2. 公平的工资

10. 所有工人都有权得到公平的工资。公平的工资这一概念不是静态的，因为它取决于一系列非详尽的客观标准。这些标准不仅反映工作成果，也反映工人的职责、从事工作所需的技能和教育水平、工作对工人健康和安全生产产生的影响、与工作有关的具体困难以及对工人个人生活和家庭生活产生的影响。^{8 9} 任何关于公平性的评估，都应考虑到女工的地位，特别是在女工工作和工资一贯被低估的地方。在工人合同不稳定的情况下，为公平起见，可能需要在工资之外提供补助并采取旨在防范任意性的其他措施，从而减轻缺乏工作保障所造成的影响。工人

⁶ 已由 171 个国家批准的劳工组织 1951 年同酬公约(第 100 号)第 1 条(a)项支持这一理解。

⁷ 请参阅准备工作材料 A/2929(1955 年)，第 5 段。又见 Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development* (牛津：克拉伦敦出版社，1995 年)，第 6 章第二、B 节。

⁸ 2014 年劳工组织关于最低工资制度的研究表明，公平的工资这一概念包括最低工资和维生工资(后者与《公约》第七条(甲)款第(2)项的关系更密切)，但公平的工资这一概念含义更广。

⁹ 在本一般性意见中，我们理解，工资和生活费用之间的关系属于第七条(甲)款第(2)项之下的一个考虑因素；然而，也有必要强调，“公平的工资”概念和体面生活所需的报酬是相互依存的。

不应被迫退还因已完成的工作而得到的工资的一部分；终止合同时，或者如果雇主破产或遭司法清算，工人应得到依法应付的全部工资和福利。雇主不得限制工人处置所得报酬的自由。同意劳动的囚犯应得到公平的工资。对于绝大多数工人而言，公平的工资高于最低工资。应定期、及时、足额支付工资。

3. 公平的工资和同值工作同等报酬而没有任何歧视，特别是保证妇女享受不亚于男子所享受的工作条件，并享受同工同酬

11. 工人不仅在从事相同或类似工作时应领取同等报酬，而且即使他们的工作完全不同、但在使用客观标准进行评估时具有同等价值时，他们也应当领取同等报酬。这一要求不仅仅包括工资或薪酬，而且也包括直接或间接支付给工人的其他款项或福利。虽然男女平等在这方面尤为重要，甚至值得在《公约》第七条(甲)款第(1)项中具体提及，但委员会重申，平等适用于所有工人，不因种族、族裔、民族、移民身份或健康状况、残疾情况、年龄、性取向、性别认同或任何其他理由加以区分。¹⁰

12. 对于平等在多大程度上正在实现，需不断开展客观评价，以评价工作是否具有同等价值以及领取的报酬是否同等。¹¹ 评价应涵盖一系列广泛的变量。鉴于重点应放在工作的“价值”上，评价因素应包括工人所需具备的技能、履行的职责和付出的努力以及工作条件。评价可依据对不同组织、企业和职业报酬标准进行的比较。

13. 客观的工作评价对于在确定报酬标准和比较不同工种的相对价值时避免间接歧视非常重要。例如，如果女性兼职工人的比例较高，则区分全职和兼职工作——例如只对全职雇员支付奖金——可能会间接歧视女性雇员。¹² 同样，对工作进行客观评价时必须摆脱性别偏见。

14. 所有部门都必须对同等价值的工作给予同等报酬。在国家对报酬标准有着直接影响的地方，应在公共部门尽快实现平等，从而确保在中央、省和地方各级公务员系统中以及针对根据政府合同开展的工作或者在全部或部分国有的企业中，对同等价值的工作给予同等报酬。¹³

¹⁰ 见《公约》第二条第二款；以及经济、社会及文化权利委员会关于经济、社会和文化权利方面不歧视的第 20(2009)号一般性意见。

¹¹ 劳工组织 1951 年同酬公约(第 100 号)第 1 条(b)款中将“对同等价值的工作给予同等报酬”界定为“不以性别歧视为基础而确定的报酬标准”。1958 年(就业及职业)歧视建议书(第 111 号)将对同等价值的工作给予同等报酬原则延伸至禁止歧视的其他理由。《公约》第七条明确提及“没有任何歧视”，这超越了劳工组织第 100 号公约，以便保护人们免遭因性别以外的原因遭受的歧视。

¹² 见劳工组织 1994 年非全日制工作公约(第 175 号)，第五条。

¹³ 改编自 1951 年同酬建议书(第 90 号)，第 1-2 段。

15. 通过集体协议确定的报酬应力争确保同值工作同等报酬。缔约国应采取立法和其他措施，促进对同值工作付予同等报酬，在私营部门也一样。例如，为此可鼓励确定不分性别的工作分类；为实现平等设定有时限的目标，实行旨在评估目标是否达到的报告要求；要求不断缩小对同值工作的男女报酬标准的差距。¹⁴ 缔约国应考虑对妇女采取各种职业培训和其他培训措施，包括在非传统的学习和工作领域采取上述措施。

16. 第七条(甲)款第(1)项第二部分关于“妇女享受不差于男子所享受的工作条件”及“同工同酬”的概念比“对同值工作同等报酬”的概念更具限制性。首先，前者特别涉及基于性别的直接歧视，而“同值工作同等报酬”则不作任何区分。第二，前者主要侧重于对同一工作或职位、通常是同一企业或组织内的同一工作或职位进行狭义比较，而不是更广义地承认以工作价值为基础确定报酬。因此，在一男一女履行相同或类似职责的具体情况下，这两名工人必须领取同等薪资，但这不应减损以下要求，即应立即采取措施，规定男女同值工作同等报酬这一更广泛的义务。

17. 本项中的“工作条件”既包括劳动合同中列明的、可能影响报酬标准的“条件”，也包括第七条其他各款中提及的广义“条件”。因此，对于从事的工作与男子的工作同值的妇女，不应减少对她们的合同保护，也不应增加更苛刻的合同要求。这一要求并不妨碍妇女享受与怀孕和生育保护有关的特殊工作条件。

4. 让工人自身及其家人过上体面生活的报酬

18. 与公平和平等的概念密切相关的是，“报酬”还必须让工人及其家人过上“体面生活”。公平的工资和同等报酬是参照一个工人从事的工作并与其他工人进行对比来确定的，而让人过上体面生活的报酬则必须参照生活成本和其他主要经济和社会条件等外部因素来确定。因此，报酬必须足以让工人及其家人能够享受《公约》规定的其他权利，如社会保障、卫生保健、教育和适足的生活水准，包括食物、水和卫生设施、住房、服装，并支付通勤费等额外费用。

19. 最低工资是指“一个雇主必须为某段时间内雇员从事的工作支付的最低数额的报酬，这一报酬不能通过集体协议或个人合同降低”。¹⁵ 这是确保让工人及其家人过上体面生活的报酬的一种手段。

20. 缔约国应优先采用一项至少与生活成本挂钩的最低工资并定期加以审查，同时维持一个相应的机制。工人、雇主及其代表组织应直接参与此类机制的运作。

¹⁴ 见劳工组织 1951 年同酬建议书(第 90 号)，第 4-5 段。

¹⁵ 这是劳工组织公约和建议书执行问题专家委员会在若干报告和其他文件中使用的定义。

21. 最低工资必须满足第七条中规定的各项目标方可能有效。最低工资应在法律中得到承认，参照体面生活的要求进行确定，并连贯一致地加以应用。在确定最低工资时需要考虑到的因素可以灵活变通，但技术上必须可行，包括一国的总体工资水平、生活成本、社会保障缴款和福利以及相对生活水平。最低工资可以平均工资的百分比来表示，只要这一百分比足以确保工人及其家人能够过上体面生活。¹⁶

22. 在确定最低工资时，有必要参考向须遵守集体工资协议的部门同等价值的工作支付的工资，以及一国或某地的总体工资水平。也需要考虑到经济和社会发展的要求以及实现较高的就业水平的要求，但委员会强调，不应以此为由替不能确保工人及其家人过上体面生活的最低工资辩护。尽管委员会认识到，在经济和金融危机期间最低工资常常被冻结，但委员会还要强调，缔约国要遵守《公约》第七条，就只能在迫不得已的情况下才采取这一措施，且这种措施只能是临时性的，同时还应铭记弱势处境中的工人的需要，并尽快恢复定期审查和提高最低工资的标准程序。¹⁷

23. 最低工资应得到系统应用，尽可能保护类别最广的工人，包括处于弱势境地的工人。最低工资可以普遍应用，也可以因部门、区域、地区和职业类别不同而有所差异，¹⁸ 只要应用工资标准时不存在直接或间接歧视、且上述工资能够确保体面生活即可。在确定部门或行业最低工资时，不应认为主要雇用妇女、少数群体或外籍工人的部门从事的工作比主要雇用男性或本国国民的部门从事的工作的价值低。尤其重要的是，要确保用于统一或调整部门或职业最低工资制度的工作评估方法本身不具有内在歧视性。

24. 雇主如不遵守最低工资标准，便应受到刑事处罚或其他处罚。为确保在实践中应用最低工资规定，有必要采取适当措施，包括开展有效的劳动监察。缔约国应以相关语言和方言，并为残疾工人和文盲工人以无障碍形式提供有关最低工资的充分信息。

B. 第七条(乙)款：安全和卫生的工作条件

25. 防止工伤事故和疾病是享受公正和良好的工作条件的权利的一个重要方面，并与《公约》所载的其他权利密切相关，特别是能达到的最高标准身心健康权。¹⁹ 缔约国应通过一项关于预防事故和工伤的国家政策，为此尽量减少工作

¹⁶ 欧洲社会权利委员会表示，报酬要达到公平，就必须在任何情况下都高于该国的贫困线，亦即该国平均工资的 50%。

¹⁷ 2012 年 5 月经济、社会及文化权利委员会主席就紧缩措施致缔约国的信。

¹⁸ 见劳工组织 1970 年《确定最低工资建议书》(第 135 号)，第三部分，第 5 段。

¹⁹ 见《公约》第十二条第二款(乙)项和(丙)项。

环境中的危险，²⁰ 并确保在制定、执行和审查此类政策时各方，特别是工人、雇主及其代表组织能够广泛参与。²¹ 虽然不太可能完全防止工伤事故和疾病，但不采取行动所带来的人力成本和其他成本远远高于缔约国立即采取预防性措施并随着时间的推移不断加强上述措施所引发的财务负担。²²

26. 国家政策应涵盖经济活动的所有部门，包括正规部门和非正规部门以及所有类别的工人，²³ 包括非标准工人、学徒和实习生。政策应特别考虑到女工怀孕所面临的安全和健康风险，以及残疾工人所面临的安全和健康风险，而不以任何形式歧视这些工人。工人应该能够监测工作条件而不必担心遭到报复。

27. 该项政策应至少处理以下几个方面的事项²⁴：工作的物质要素(工作场所、工作环境、工作流程、工具、机械和设备，以及化学、物理和生物物质和制剂)的设计、测试、选择、替代、安装、安排、使用和维修；工作的主要要素与工人的身心能力之间的关系，包括他们的人体工程学要求；对相关人员的培训；以及保护工人及其代表组织在依照该国家政策行事时，例如在应对紧急和严重危险时，不受纪律处分。

28. 该项政策尤其应说明雇主在预防和应对事故和疾病以及记录相关数据和提供有关通知等方面必须采取的具体行动，因为雇主在保护工人健康和安全方面承担着极为重要的责任。该项政策还应包括一个负责协调政策落实和支持方案并有权开展定期审查的机制，这一机制可以是一个中央机构。为协助审查，该项政策应推动尽可能广泛地收集和传播各种工伤事故和疾病的可靠、有效数据，包括通勤路上涉及工人的事故。²⁵ 收集数据时应尊重人权原则，包括对个人数据和医疗数据保密，并需要按性别和其他相关标准分列数据。²⁶

29. 该项政策应纳入适当的监测和执行条款，包括有效的调查，并对违法行为规定适当的处罚，包括执法机关有权勒令不安全企业暂停营业。蒙受可预防工伤事故或疾病影响的工人应有权获得补救，包括有诉诸法院等适当申诉机制解决纠纷的渠道。缔约国尤其应确保遭受事故或患有疾病的工人、适当时包括这些工人的家属能获得适当补偿，包括对治疗费用、丧失收入和其他费用的补偿，并有机会享有康复服务。

²⁰ 见劳工组织 1981 年《职业安全卫生公约》(第 155 号)，第 4 条第 1 款。

²¹ 同上。

²² 见 Craven 著，《经济、社会及文化权利国际公约》，第 6 章，第三.C 节。

²³ 见劳工组织 1981 年《职业安全卫生公约》(第 155 号)，第一条第一款和第二条第一款。具体而言，政策应包括保护家政工人以及临时工、兼职工人、学徒、自营职业者、移徙工人和非正规部门工人。

²⁴ 见劳工组织 1981 年《职业安全卫生公约》(第 155 号)，第 5 条(a)、(b)、(c)、(e)款。

²⁵ 见劳工组织 1981 年《职业安全卫生公约》(第 155 号)2002 年议定书，第 1 条(d)款。

²⁶ 同上，第 3 条(d)款。

30. 获得安全饮用水的机会、能同时满足妇女特殊卫生需要的适当卫生设施以及促进良好卫生习惯的资料和信息是安全和卫生工作环境的基本要素。带薪病假对于生病的工人接受急性和慢性疾病的治疗和减少同事之间的感染至关重要。

C. 第七条(丙)款：人人在其行业中有适当的提级的同等机会，除资历和能力的考虑外，不受其他考虑的限制

31. 所有工人都有权通过公平、透明、注重表现而又尊重人权的程序获得平等晋升机会。资历和能力的适用标准还应包括对个人情况以及男女不同职责和经验的评估，以确保人人享有平等机会。不应容许有个人偏好或家庭、政治和社会关系等不相关的标准存在。同样，工人必须有机会获得晋升，而不会因为参与工会或政治活动而遭到报复。“平等机会”的提法要求在雇用、晋升和解雇时不得歧视。这一点对于女工以及以下工人十分重要：残疾工人，属于某些少数族裔、少数民族或其他少数群体的工人，男女同性恋者、双性恋者、变性者和两性人工人，老年工人和土著工人等。

32. 要实现晋升方面的平等，就必须分析晋升的直接和间接障碍，并采取培训之类的措施以及调和工作和家庭责任的举措，包括为子女和受抚养成人提供负担得起的日托服务。为加快实现事实上的平等，可能需要采取临时特别措施。²⁷应定期审查这些措施，并对不遵守上述措施的行为加以处罚。

33. 在公共部门，缔约国应制定旨在实现平等特别是男女平等的招聘、晋升和解雇方面的客观标准。公共部门的晋升应接受公正的审查。在私营部门，缔约国应通过相关法律，如全面的不歧视法，以保证雇用、晋升和解雇过程中的平等待遇，并开展调查，监测随着时间的推移而出现的变化。

D. 第七条(丁)款：休息、休闲和工作时间的合理限制，定期带薪休假以及公共假日报酬

34. 休息和休闲、工作时间限制和定期带薪休假有助于工人保持职业、家庭与个人责任之间的适当平衡，避免与工作相关的压力、事故和疾病。这些手段还可促进实现《公约》规定的其他权利；因此，虽然缔约国可根据国情灵活调整，但它们必须制定一定要遵守、不能以经济或生产率理由取消给予或降低的最低标准。缔约国应制定、保持和执行涵括以下几个要素的法律、政策和法规。

²⁷ 见经济、社会及文化权利委员会，关于男女在享受一切经济、社会及文化权利方面的平等权利的第16号一般性意见(2005年)，第15段；以及第20号一般性意见，第38段和第39段。

1. 每日工作时限

35. 花在所有活动，包括无薪工作上的工作日必须限制在规定的的小时数以内。虽然一般每日工作时间(不含加班)应限制在 8 个小时以内，但这一规定应考虑到工作场所的复杂性，并允许灵活调整，以适应不同类型的工作安排，如倒班、连续轮班、紧急情况期间的工作和灵活工作安排。²⁸ 例外情况应严格限制，且必须与工人及其代表组织协商。在法律允许更长工作日的地方，雇主应使用较短的工作日补偿较长的工作日，以确保每周平均工作时间不超过每天 8 个小时的基本原则。²⁹ 在计算工作时间时，需要考虑到要求工人随时待命的情况。

36. 法律应规定每日最长工作时间。每日最长工作时间可根据不同工种的要求而异，但不应超过公认为合理的每日最长工作时间。旨在帮助调和工作与家庭责任的措施不应强化以下陈规定型观念，即认为男性主要负责养家糊口，而女性应当承担主要家庭责任。如果要实现实质上的平等，有家庭责任的男女工人应当能够平等受益于上述措施。³⁰

2. 每周工作时限

37. 每周工作时间也应通过立法加以限制。前文所述每日工作时限的各项标准仍然适用。限制应适用所有部门和所有类型的工作，包括无薪工作。对于十分艰苦的活动，可缩短每周工作时间。委员会认识到，许多缔约国选择了每周工作 40 小时，并建议尚未这样做的缔约国逐步采取步骤实现这一目标。³¹ 法律应有一定的灵活性，允许因工作安排和部门的不同，每周工作可超过时限。然而，一般来说，在一段时间内每周平均工作时间应符合每周工作时间法定标准。在任何一个星期之内，对于超过允许的最长工作时间的加班时间，应向工人发放额外加班费。

3. 每日休息时间

38. 每日的休息对于工人的健康和安全非常重要，因此法律应明确规定并保护工作日中的休息时间。如果工人操作机械或承担可影响自己和其他人生命和健康的任务，则法律应规定强制休息时间。法律还应明确规定夜班工人的休息时间，并注意孕妇、可能需要休息时间进行母乳喂养的哺乳期妇女或正在接受医学治疗的

²⁸ 见劳工组织 1919 年《(工业)工时公约》(第 1 号)第 2 条，以及 1930 年《(商业和办事处所)工时公约》(第 30 号)第 3 条。这些公约虽然范围很广，但并未涵括经济活动的所有领域，如劳工组织随后的公约和建议书所涉及的农业工人和家政工人。

²⁹ 根据劳工组织《1919 年(工业)工时公约》(第 1 号)第 2 条(c)项(严格指轮班工作)。

³⁰ 劳工组织 1981 年《有家庭责任工人公约》(第 156 号)。

³¹ 见劳工组织，“二十一世纪的工作时间”，提交工作时间安排问题专家三方会议(2011 年 10 月 17 日至 21 日)讨论的报告第 40 段，其中指出，41%的国家规定，每周正常工作时间为 40 小时。

工人的情况。每日休息时间应考虑到灵活工作安排的可能性。灵活工作安排允许较长的工作日，以换取每周或每两周多出一个休息日。

4. 每周休息时间

39. 所有工人都必须享有每周休息时间，原则上应相当于每 7 天至少连续休息 24 小时，³² 不过一般来说，最好让工人连续休息两天，以确保他们的健康和安安全。休息天数应与本国及所涉工人的风俗习惯相符合，³³ 并同时适用于企业或工作场所的全体职工。³⁴

40. 在某些情况下，如遇事故、不可抗力、紧急任务和异常工作压力时，或为防止易腐货物受损，³⁵ 以及所提供服务的性质要求在通常适用的休息日工作，例如周末零售工作，则应允许临时例外。在这种情况下，工人应得到补休，补休应尽可能安排在 7 个工作日期间，且至少持续 24 小时。³⁶ 任何例外均应通过与工人和雇主及其代表组织协商达成一致意见。

5. 带薪年假

41. 所有工人，包括兼职工人和临时工，均得享有带薪年假。³⁷ 法律应明确规定，每全职工作一年，至少应享有 3 周带薪年假。相应假期期间，工人应至少得到正常工资。法律还应明确规定，最短需要工作多长时间方可享有带薪年假，最长不得超过 6 个月。在这种情况下，工人应享有与其就业时间成比例的带薪年假。病假或因其他正当理由而休掉的假期不应从年假中扣除。

42. 兼职工人应得到与可比全职工人带薪年假相当的、与工作时间成比例的带薪年假。如果不将兼职工人纳入立法范畴，则会导致男女不平等，因为更高比例的妇女依赖兼职工作，例如在休完产假重返职场时。

43. 何时休带薪年假应由雇主和工人协商决定；不过，法律应当规定，最短不间断带薪年假最好为两周。工人不可放弃这种假期，包括不可以用假期换取补偿

³² 见劳工组织 1921 年《(工业)每周休息公约》(第 14 号)，第 2 条第 1 款；以及 1957 年《(商业和办事处所)每周休息公约》(第 106 号)，第 6 条第 1 款。

³³ 见劳工组织 1921 年《(工业)每周休息公约》(第 14 号)，第 2 条第 3 款；以及 1957 年《(商业和办事处所)每周休息公约》(第 106 号)，第 6 条第 3 款和第 4 款。

³⁴ 见劳工组织 1921 年《(工业)每周休息公约》(第 14 号)，第 2 条第 2 款；以及 1957 年《(商业和办事处所)每周休息公约》(第 106 号)，第 6 条第 2 款。

³⁵ 见劳工组织 1957 年《(商业和办事处所)每周休息公约》(第 106 号)，第 8 条第 1 款；亦见劳工组织，“二十一世纪的工作时间”，第 21 段。

³⁶ 见劳工组织 1921 年《(工业)每周休息公约》(第 14 号)，第 5 条；以及 1957 年《(商业和办事处所)每周休息公约》(第 106 号)，第 8 条第 3 款。

³⁷ 见劳工组织 1970 年《带薪休假公约》(修订本)(第 132 号)，第 2 条、第 3 条、第 4 条、第 5 条第 1 款、第 6 条、第 7 条第 1 款、第 8 条第 2 款、第 11 条和第 12 条。

金。在终止雇佣关系时，工人应得到尚未使用的年假，或相当于同级工资的替代补偿或假期额度。

44. 法律应明确规定其他形式的假期，特别是享有产假、陪产假和育儿假、事假和带薪病假的权利。不应为了将工人排除在此类休假权利之外而授予其临时合同。

6. 带薪节假日

45. 工人应享有固定数目的带薪节假日，节假日工资应相当于正常工作日的工资。不得不在节假日上班的工人必须得到至少相当于正常工作日的工资，以及相当于工作时间的补休。法律应禁止对享有带薪节假日的权利设定最短工作时间。带薪节假日不应算作年假的一部分。

7. 灵活工作安排

46. 鉴于当代劳工法和劳动做法的演变，或有必要制定一项关于工作场所灵活办法的国家政策。此类政策应包括工作时间上的灵活安排，如弹性工作制、压缩工作周和轮班工作安排，还应包括工作地点上的灵活性，如在家办公、远程办公或在卫星工作中心办公。这些措施还有助于更好地平衡工作和家庭责任，只要它们能够满足男女工人所面临的不同要求和挑战。灵活工作安排必须既满足工人的需要、也满足雇主的需要，在任何情况下都不应使用这些安排损害工人享受公正和良好的工作条件的权利。

E. 广泛适用的专项议题

47. 享受公正和良好的工作条件的权利与一些特定类型的工人有关：

(a) 女工：在劳工权利方面衡量性别平等的三个重要且相互关联的指标——“玻璃天花板”、“两性工资差距”和“粘地板”——方面取得的进展还远远不能令人满意。交叉歧视和不对妇女的需要使用生命周期方法所导致的累积歧视，对享受公正和良好的工作条件的权利及其他权利造成了负面影响。特别需要注意处理两性职业隔离现象，实现同值工作同等报酬和晋升方面的机会平等，包括为此采取临时特别措施。在对工作“价值”开展任何评估时，须避免性别方面的陈规定型观念，因为这些观念可能低估主要由妇女从事的工作的价值。缔约国应考虑男女工人的不同要求。例如，可能有必要采取具体措施，在出差或值夜班方面保护怀孕工人的安全和健康。工作场所的日托服务和灵活工作安排可促进实践中的工作条件平等。享受专为某一性别制定的措施的工人不应在其他领域受到惩罚。缔约国必须采取措施，处理传统的性别角色和造成性别不平等长期延续的其他结构性障碍；

(b) 青年工人和老年工人：应保护所有工人免遭年龄歧视。青年工人不应遭受工资歧视，例如，被迫接受无法反映其技能的低薪。过度使用无薪实习和培

训方案，以及对工作保障、职业前景和社保福利造成不利影响的短期合同和定期合同，不符合享受公正和良好的工作条件的权利。法律法规应规定保护青年工人的健康和安全的具体措施，包括提高某些类型工作的最低年龄。³⁸ 老年工人应该得到公平的工资，实现同值工作同等报酬，并据其经验和专业知识获得平等的晋升机会。³⁹ 可能有必要采取具体的健康和安全措施；如果老年工人愿意，他们应能享受退休前讲座。⁴⁰ 由于女工在整个生命周期所遭受的歧视的累积效应，可能需要采取有针对性的措施，以便实现平等并保证公平的工资、平等的晋升机会和平等的养老金权利；

(c) 残疾工人：有时，残疾工人需要具体措施方可与其他人平等享受公正和良好的工作条件的权利。不应将残疾工人隔离在受到庇护的工厂。他们应享受无障碍工作环境，不得拒绝给予他们合理便利，如工作场所的调整或灵活工作安排。他们也应享有同值工作同等报酬，不得因认为他们的工作能力较低而对其施加工资歧视；

(d) 非正规经济部门的工人：虽然这些工人占世界劳动力的很大比例，但他们往往不被纳入国家统计数据，也得不到法律保护、支持和保障，从而加剧了他们的弱势处境。虽然总体目标应当是将工作正规化，但法律和政策应明确涵括非正规经济部门的工人，缔约国应采取措施，收集相关分类数据，以便在逐步实现享受公正和良好的工作条件的权利的过程中纳入这一类工人。为此，应将非正规经济部门纳入相关监测和执法机制的任务范围。非正规经济部门中的妇女人数过多，她们担任散工、在家工作者或自营职业者等类工作，这反过来又加剧了报酬、健康和安全的、休息、休闲和带薪假期等方面的不平等；

(e) 移徙工人：移徙工人，特别是无证移徙工人，易遭剥削、被迫长时间工作，接受不公平工资以及危险和有害健康的工作环境。恶劣劳动做法又加剧了这种弱势，例如允许雇主控制移徙工人的居留身份，或将移徙工人绑定一个特定的雇主。如果他们不通该国语言，他们可能不了解自己的权利，无法使用申诉机制。无证工人经常担心，如果他们试图就工作条件提出申诉，便将遭雇主报复并最终被驱逐。法律和政策应当确保，移徙工人在报酬和工作条件方面所享受的待遇不比本国工人差。境内移徙工人也易遭受剥削，必须采取立法措施和其他措施确保他们享受公正和良好的工作条件的权利；

(f) 家政工人：绝大部分家政工人是女性，其中很多属于少数族裔或少数民族，或者是移民。他们往往孤立无援，可能被剥削、被骚扰，在某些情况下，特别是住家家政工人，可能生活在奴隶般的条件下。他们经常无权加入工会，也

³⁸ 见劳工组织 1973 年《最低年龄公约》(第 138 号)，第 3 条和第 7 条。

³⁹ 见经济、社会及文化权利委员会关于老年人经济、社会及文化权利的第 6 号一般性意见(1995 年)，第 23 段。

⁴⁰ 同上，第 24 段。

没有与他人联系的自由。由于陈规定型观念，家政工作所需的技能被低估；因此，家政工作是收入最低的职业之一。家政工人有权享有公正良好的工作条件，⁴¹包括受到保护免遭虐待、骚扰和暴力；体面的工作条件；带薪年假；正常工作时间；与其他工人平等的每日和每周休息时间；最低工资保障(如有)；不因性别而加以歧视的工资；以及社会保障。法律应承认家政工人享有上述权利，并确保有充分的手段监测家政工作，包括为此进行劳工检查；并确保家政工人在权利受到侵犯时能够提出申诉并寻求补救办法。

(g) 自营职业工人：如果此类工人无法赚取足够的收入，他们应当能够获得适当的支助措施。自营职业女工应能够与其他工人平等享有生育保险。⁴²关于职业健康和安全的法律应涵括自营职业工人，要求他们参加适当的培训方案，并力争提高他们对休息、休闲和工时限制的重要性的认识。依赖于家人无偿劳动以补偿艰苦工作条件的小农户值得特别关注；

(h) 农业工人：农业工人常常面临严重的社会经济不利条件，被强迫劳动，收入无保障，并且无法获得基本服务。有时，他们被正式排除在劳动关系和社会保障制度之外。女性农业工人，特别是在家庭式农场工作的女性农业工人，往往并不被承认是工人，因此无权获得工资和社会保护，无权加入农业合作社，无权享受贷款、信贷和其他改善工作条件的措施。缔约国应颁布法律和政策，确保农业工人享受的待遇不比其他类别的工人差；

(i) 难民工人：难民工人因为身份通常不稳定，所以在工作场所易遭剥削、歧视和虐待，工资可能比本国公民更低，工作时间更长，工作条件更危险。缔约国应颁布法律，让难民能够工作，且其工作条件不应比本国公民差。

(j) 无薪工人：妇女所从事的活动对其家庭和国民经济十分重要，她们花费在无薪工作上的时间是男性的两倍。劳工组织公约和国内立法依然没有涵括无薪工人，如在家庭或家族企业中工作的工人、志愿者和无薪实习生。他们有权享受公正良好的工作条件，法律和政策应当在职业安全和健康、休息和休闲、工作时间的合理限制以及社会保障方面为他们提供保护。

免受骚扰，包括性骚扰

48. 所有工人都应免受身心骚扰，包括性骚扰。反歧视法、刑法和劳工法等法律应广义界定骚扰，并明确提及性骚扰和其他形式的骚扰，如基于性别、残疾、种族、性取向、性别认同和双性人身份的骚扰。宜制定工作场所性骚扰的具体定义，法律应将性骚扰定为刑事罪并酌情予以惩处。适用于公共和私营部门工作场

⁴¹ 见劳工组织 2011 年《家政工人公约》(第 189 号)，第 5、6、7、10、11、13、14、16 和 17 条。

⁴² 见消除对妇女歧视委员会，第 36/2012 号来文，Blok 等人诉荷兰，2014 年 2 月 17 日通过的意见。

所的国家政策至少应包括以下要素：(a) 明确涵括任何工人实施和遭受的骚扰行为；(b) 禁止构成骚扰、包括性骚扰的某些行为；(c) 确定雇员、经理、领导和工人在预防以及酌情处理和补救骚扰案件方面的具体职责；(d) 确保受害者能够诉诸司法，包括使用免费法律援助；(e) 对所有工作人员，包括经理和领导进行强制性培训；(f) 保护受害者，包括提供联络人协助他们，并提供申诉和补救渠道；(g) 明文禁止报复；(h) 向一个中央公职机关通知和报告性骚扰申诉以及解决申诉的程序；(i) 经与工人、雇主及其代表组织以及民间社会组织等其他有关利益攸关方协商制定一项人人共知的专门针对工作场所的政策。

49. 人权维护者应该能够为人人充分实现《公约》规定的各项权利作出贡献，而不遭受任何形式的骚扰。缔约国应尊重、保护和促进人权维护者和其他民间社会行为体为实现享受公正和良好的工作条件的权利而开展的工作，包括为获取信息提供便利，并确保他们能够行使表达自由、结社自由、集会自由权和参与公共事务权。

三. 义务

A. 一般义务

50. 缔约国必须履行其核心义务，最大程度地利用现有资源，采取周密、具体和有针对性的措施，逐步实现享受公正和良好的工作条件的权利。⁴³ 立法是不可或缺的一步，但除此之外，各国还应确保提供司法补救和其他有效补救办法，包括但不限于行政、财政、教育和社会措施。

51. 缔约国必须尽可能迅速和切实地全面落实享受公正和良好的工作条件的权利，并在选择适当的落实手段方面拥有一定的灵活性。虽然雇主组织和工人组织等非国家行为体有责任确保公正良好的工作条件，特别是通过集体协议确保这一点，但缔约国必须切实监管和落实这一权利，并对公营和私营部门的雇主不遵守规定的行为予以处罚。

52. 缔约国应避免在未经仔细考虑和没有合理理由的情况下采取任何故意倒退措施。如果一个缔约国试图采取倒退措施，例如，为应对经济危机而采取倒退措施，它必须证明，此类措施属于临时、必要和不歧视性质，且该国至少尊重其核心义务。⁴⁴ 缔约国可能永远没有理由就属于直接或核心义务的享受公正和良好的工作条件的权利的各个方面采取倒退措施。由于国家资源短缺而在逐步实现上述权利方面面临严重困难的缔约国有义务寻求国际合作和援助。

⁴³ 经济、社会及文化权利委员会关于缔约国义务的性质第3号一般性意见(1990年)。

⁴⁴ 2012年5月委员会主席就紧缩措施致缔约国的信。

53. 缔约国必须保证，行使享受公正和良好的工作条件的权利时不存在任何类型的歧视。具体而言，缔约国有义务确保妇女享受的工作条件不比男性差，并实现同值工作同等报酬，这要求立即消除正式和实质性歧视。⁴⁵ 缔约国还必须打击不稳定的雇用关系所产生的一切形式的不平等待遇。

54. 为确保问责，缔约国应建立一套有效运作的劳动监察局制度，在社会伙伴的参与下，监测包括非正规经济部门工人、家政工人和农业工人在内的所有工人享受公正和良好的工作条件的权利的所有方面；向工人和雇主提供建议；并将侵犯这一权利的行为提请有关部门注意。劳动监察局应独立并拥有足够的资源；配备训练有素的专业人员；依赖专业人员和医学专家；有权自由、突击进入工作场所，提出预防或补救问题的建议并为受害者诉诸司法提供便利。对于不遵守劳动监察局建议者，应予以处罚。劳动监察局应侧重于监测工人的权利，而不是服务于其他目的，例如检查工人的移民身份。

55. 缔约国应确定指标和基准，用于监测享受公正和良好的工作条件的权利的落实情况。这类指标和基准应涵括享受公正和良好的工作条件的权利的不同内容，按性别以及年龄、残疾情况、国籍以及城乡地点等其他有关因素加以分列，并涵盖缔约国领土管辖范围内或受其控制的所有人。缔约国应确定与在本国落实这一权利最相关的一些指标，如：工伤事故发生率；女性工资与男性工资的比值；女性和其他代表性不足的个人在高级别职位中所占的比例；有机会接受持续职业培训的工人所占的比例；接收和解决的骚扰案件投诉数量；休息、休闲、工作时间和带薪年假方面的最低标准；以及采取措施调和男女职业和家庭生活的情况。在选择指标时，委员会请缔约国考虑到现有的指导意见，包括联合国人权事务高级专员办事处(人权高专办)拟订的关于《公约》第六条和第七条的说明性指标清单以及劳工组织拟订的指标。⁴⁶

56. 委员会强调，在制定、实施、审查和监测与享受公正和良好的工作条件的权利相关的法律和政策时，不仅须与工人和雇主及其代表组织等传统的社会伙伴协商，而且也要与代表残疾人、青年和老年人、妇女、非正规经济部门的工人、移民以及男女同性恋者、双性恋者、变性者和双性人的组织等其他相关组织以及各民族和土著社区代表协商。

57. 凡享受公正和良好的工作条件的权利受到侵犯者，均应能够获得切实的司法补救或其他适当补救，包括充分的赔偿、归还、补偿、抵偿或保证不再发生。不应以受影响的人是正规移民为由拒绝提供补救。不仅法院，而且国家人权机构、劳动监察局和其他相关机制都应有权处理此类侵犯权利的行为。各国应审查

⁴⁵ 见经济、社会及文化权利委员会第 20 号一般性意见，第 8 段。

⁴⁶ 人权高专办，《人权指标：衡量和执行指南》(日内瓦，2012 年)(HR/PUB/12/5)；与《公约》第六条和第七条有关的说明性指标清单见该报告第 95 页。亦见劳工组织 1985 年《劳工统计公约》(第 160 号)。

并在必要时改革自身的立法和诉讼法，以确保人们有机会获得补救，并确保程序公平。应为获取补救提供法律援助，对于无力支付者，法律援助应当免费。

B. 具体的法律义务

58. 享受公正和良好的工作条件的权利要求缔约国履行三个层面的义务。首先，缔约国有义务尊重这一权利，避免直接或间接妨碍人们享有这一权利。如果国家是雇主，包括国有企业或由国家控制的企业，这一点就尤其重要。例如，缔约方制定的薪金表不应直接或间接歧视女工，在公共部门维持的晋升制度不应直接或间接有利于在较高级别人数过多的性别。缔约国应采取措施，防止和补救因其行为或不作为而导致的工伤事故和疾病。缔约国也应尊重旨在引入或保持享受公正和良好的工作条件的权利的集体协议，并审查立法，包括公司法律和法规，以确保立法不会限制这一权利。⁴⁷

59. 保护的义务要求缔约国采取措施，确保包括私营部门雇主和企业在内的第三方不干扰人们享有享受公正和良好的工作条件的权利并遵守自己的义务。这包括采取步骤，通过有效的法律、政策和裁定，防止、调查、惩治和补救侵犯权利的行为。例如，各国应确保制定充分的关于享受公正和良好的工作条件的权利的法律、政策和法规，如国家职业安全与健康政策，或关于最低工资和工作条件最低标准的立法，并切实执行。⁴⁸ 如果第三方侵犯了这一权利的任何内容，缔约国应对其实施制裁和适当处罚，包括充分赔偿、刑事处罚、金钱措施(如赔偿金)和行政措施。他们还不应从侵犯这一权利的个人或企业那里采购商品和服务。缔约国应确保劳动监察局和其他调查和保护机制的任务涵括私营部门的工作条件，并向雇主和企业提供指导意见。保护措施还应涵盖非正规部门。可能需要对某些工人(如家政工人)采取具体措施。

60. 履行的义务要求缔约国采取必要措施，确保充分实现享受公正和良好的工作条件的权利。这包括采取措施，便利、促进和提供这一权利，包括开展集体谈判和社会对话。

61. 为促进享受公正和良好的工作条件的权利，缔约国应采取积极措施协助工人，如通过关于不歧视、不可克减的最低工资、职业安全与健康、义务参与保险、有关休息、休闲、工作时间限制、带薪年假和其他假期及节假日的最低标准等方面的法律、政策和法规，充分承认这一权利。缔约国还应实行配额或其他临时特别措施，使妇女和其他受歧视群体成员得以晋升至高级别职位，并提供激励措施鼓励私营部门采取这种行动。

⁴⁷ 见《工商企业与人权指导原则》，原则 3(b)。

⁴⁸ 同上，原则 3。

62. 为协助评估人们享有享受公正和良好的工作条件的权利的情况，缔约国应设立发生工伤事故和疾病情况时的强制通知机制，以及对公共和私营部门机构内的最低工资水平、公平工资和男女两性工资差距包括高级别职位的工资差距进行系统评估的机制。缔约国还应与工人和雇主协商，定期审查各项法律和政策的影响，以期根据实践更新标准。例如，国家职业安全和健康政策应包括一个内在的定期审查机制。缔约国应将保护措施延伸至存在风险的部门；制定能够涵盖非正规部门工人的机制，同时采取旨在将非正规经济部门正规化的措施；创建充分的对话机制，以提出相关问题；并采取旨在克服两性工资差距的激励措施，包括采取举措减轻妇女的生育负担，如促进人们获取日托中心和为男性规定不可转让的育儿假等商品和服务的机会。

63. 为促进享受公正和良好的工作条件的权利，缔约国应采取步骤，开展适当的教育、信息和宣传工作。为了给公共和私营部门的工人创造平等的发展机会，缔约国应开展培训方案和宣传运动，同时针对雇主，并对残疾人和文盲工人使用有关语言和无障碍格式。应注意就工人的职业健康和安全生产注重性别问题的培训。

64. 在工人自身无法实现这一权利时，缔约国还必须提供享受公正和良好的工作条件的权利的某些方面。缔约国可在创建扶持型劳动力市场环境方面发挥作用，例如，它们应当为公共部门的残疾人调整工作场所和设备，并提供激励措施鼓励私营部门采取这种行动。各国可为某些工人(如非正规经济部门中的工人)建立非缴费性社会保障方案，为其提供福利并保护其免遭工伤事故和疾病。

C. 核心义务

65. 缔约国负有核心义务确保至少满足最低限度基本水平的享受公正和良好的工作条件的权利。具体而言，这一义务要求缔约国：

(a) 通过法律保证人们能够行使这一权利，不因种族、肤色、性别、语言、宗教、政治或其他见解、民族或社会出身、财产、出生、残疾情况、年龄、性取向、性别认同、双性人身份、健康状况、国籍或任何其他身份等任何原因而受到歧视；

(b) 制定一套全面的消除工作场所性别歧视包括薪酬歧视的制度；

(c) 经与工人和雇主、其代表组织和其他有关伙伴协商之后，在法律中规定不具歧视性、不可克减的最低工资，在规定最低工资时考虑到有关经济因素，并按生活成本加以调整，以确保工人及其家人能够过上体面生活；

(d) 通过并落实一项全面的国家职业安全和健康政策；

(e) 通过法律对工作场所的骚扰包括性骚扰作出定义并予以禁止，确保适当的申诉程序和机制，并对性骚扰处以刑事处罚；

(f) 制定并执行有关休息、休闲、工作时间的合理限制、带薪休假和节假日的最低标准。

D. 国际援助与合作

66. 所有国家必须单独或通过国际援助与合作，特别是经济和技术援助与合作，采取步骤以期逐步充分实现享受公正和良好的工作条件的权利。在这方面有能力援助他国的国家更有责任这样做。国际援助与合作是转移知识和技术的一种手段，也是各国尽量利用现有资源充分实现《公约》规定的各项权利的一项工具。

67. 如果某一缔约国无法履行实现享受公正和良好的工作条件的权利的义务，则必须寻求国际援助。缔约国应根据所掌握的资源情况对此类请求作出回应，包括提供经济和技术援助及技术转让，并促进雇主和工人组织之间的跨国对话等等。这种援助应当可持续，照顾到当地文化，并以符合人权标准的方式提供。经济发达的缔约国在援助发展中国家方面有特别的责任和利益。

68. 缔约国应利用国际组织，特别是劳工组织提供的技术援助与合作。在编写报告时，缔约国还应利用劳工组织提供的大量信息和咨询服务，进行数据收集和分类。

69. 缔约国必须避免直接或间接干扰他国实现享受公正和良好的工作条件的权利的行为或不作为。如果某一缔约国拥有或控制着在另一缔约国运营的一家企业或向另一缔约国的一家企业提供大量支持和服务，这一点就尤其重要。⁴⁹ 为此，该缔约国应尊重符合《公约》的东道国相关法律。如果母国的法律更为严格，则缔约国应尽量努力在东道国保持类似的最低标准。缔约国还应要求与之进行商业交易的域外个人和企业尊重享受公正和良好的工作条件的权利。⁵⁰

70. 缔约国应采取措施，包括立法措施，说明其国民以及设在其领土和/或管辖范围内的企业必须在其所有域外业务中尊重享受公正和良好的工作条件的权利。⁵¹ 在有着先进劳工法制度的国家，这一责任尤其重要，因为母国企业可以帮助改善东道国的工作条件标准。同样，在冲突和冲突后局势中，缔约国可以在监管和执法方面发挥重要作用，支持个人和企业查明、预防和减轻其业务可能对享受公正和良好的工作条件的权利所造成的风险。⁵² 缔约国应制定适当措施，确保设在缔约国的非国家行为体对其在域外犯下的侵犯享受公正和良好的工作条件的权利

⁴⁹ 同上，原则 4。

⁵⁰ 同上，原则 6。

⁵¹ 同上，原则 2。

⁵² 同上，原则 7(a)。

的行为负责，并确保受害者能够获得补救。缔约国还应就如何在域外尊重这一权利向雇主和企业提供指导意见。⁵³

71. 以有关国际组织成员身份行事的缔约国也应尊重享受公正和良好的工作条件的权利。身为国际金融机构特别是国际货币基金、世界银行和区域开发银行成员的缔约国应采取措施，确保在借款政策、信贷协议和其他国际措施中考虑到这一权利。它们还应确保国际和区域金融机构的政策和做法，特别是关于结构和/或财政调整的政策和做法，促进而不是干扰这一权利。

72. 缔约国应确保在缔结和执行国际协定，包括双边、区域和多边贸易和投资协定的过程中，适当关注享受公正和良好的工作条件的权利。同样，缔约国应确保其他国际协定不会对享受公正和良好的工作条件的权利造成不利影响，例如限制其他缔约国为落实这一权利可能采取的行动。尚未批准核心人权条约和劳工组织有关公约的缔约国应考虑这样做。

73. 缔约国应开展合作，保护它们在其他缔约国工作的国民的权利，包括与东道国签署双边协定和分享招聘做法。这对于避免虐待移徙工人包括家政工人以及打击人口贩运尤其重要。同样，缔约国应寻求国际合作，保护在其他缔约国注册的企业所雇用的移徙工人的权利，以让此类工人能够享有公正良好的工作条件。

E. 非国家行为体的义务

74. 虽然只有国家才是《公约》的缔约方，但工商企业、工会和所有社会成员都有责任实现享受公正和良好的工作条件的权利。这对于职业安全和健康尤其重要，因为雇主对于工人安全和健康负有责任是劳工法的一项基本原则，与雇佣合同有着内在的联系，但这也适用于享受公正和良好的工作条件的权利的其他内容。

75. 工商企业无论其规模、所属部门、所有制形式和结构如何，⁵⁴ 都应遵守符合《公约》的法律，并有责任尊重享受公正和良好的工作条件的权利，⁵⁵ 避免侵犯权利的行为并处理它们的行动所导致的侵犯这一权利的行为。如果一家工商企业导致或助长了不利影响，则该企业应对损失进行补救，或配合通过满足正当程序公认标准的合法进程进行补救。⁵⁶

76. 联合国各机构和计(规)划署，特别是劳工组织也发挥着重要作用。按照《公约》第二十二和第二十三条，劳工组织和联合国其他专门机构、世界银行、区

⁵³ 《关于国家在经济、社会和文化权利领域的域外义务的马斯特里赫特原则》(2011年)。

⁵⁴ 见《工商企业与人权指导原则》，原则14。

⁵⁵ 同上，原则11、12和23。

⁵⁶ 同上，原则22。

域开发银行、国际货币基金、世界贸易组织以及其他有关机构和联合国秘书处包
括人权高专办应在落实享受公正和良好的工作条件的权利方面与缔约国切实合
作。委员会审查缔约国报告时，将审议缔约国提出的有关享有这一权利的任何援
助请求以及做出的回应所产生的影响。

四. 违约行为和补救措施

77. 缔约国必须证明：它们已采取一切必要步骤，在可用资源所允许的最大限
度内，确保逐步实现这一权利；人们可以不受歧视地享有这一权利；女性的工作
条件不差于男性；并且实行同工同酬和同价工作同等报酬。不采取此类措施便构
成违反《公约》行为。委员会在评估缔约国是否遵守了采取此类步骤的义务时，
将审查所采取的步骤是否合理、相称，以及这些步骤是否符合人权标准和民主原
则。

78. 实施某些行为，即缔约国直接采取行动，可能侵犯享受公正和良好的工作
条件的权利。例如，通过使移徙工人更易遭受剥削的劳工移民政策、未能阻止公
共部门不公平开除怀孕工人、制定不符合核心义务的故意倒退措施等等。

79. 不作为，即缔约国未能采取合理措施充分实现所有人的这一权利，亦可引
发侵犯权利行为，例如：未能贯彻有关法律和充分落实适当政策；未能监管个人
和团体的活动，从而阻止他们侵犯这一权利；或在与其他国家、国际组织或跨国
企业缔结双边或多边协定时，未能考虑到《公约》为其规定的义务。

80. 缔约国必须制定充分的监测和问责框架，确保人们能够利用司法渠道和其
他有效补救措施。
