

**İQTİSADI, SOSIAL VƏ MƏDƏNİ HÜQUQLAR HAQQINDA
BEYNƏLXALQ PAKT**

İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar üzrə Komitənin ədalətli və
əlverişli əmək şəraiti hüququ haqqında

23 nömrəli Ümumi Şərhi



United Nations

İnsan Hüquqları

İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar üzrə Komitənin
ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ haqqında
23 nömrəli Ümumi Şərhi

Bu nəşr Avropa İttifaqı və Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan Hüquqları üzrə Ali Komissarlığının maliyyə dəstəyi hesabına tərcümə edilərək dərc olunmuşdur. Bu nəşrin müəllifi Birləşmiş Millətlər Təşkilatının İnsan Hüquqları üzrə Ali Komissarlığıdır. Bu nəşrdə istifadə olunan məzmun və material heç bir halda Avropa İttifaqının mövqeyini əks etdirmir.



Avropa İttifaqı





İqtisadi və Sosial Şura

Payl.: Ümumi
27 aprel 2016

Əsli: İngilis dili

İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitə

Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ ("İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında" Beynəlxalq Paktın 7-ci maddəsi) haqqında 23 (2016) nömrəli ümumi şərh

I. Giriş

1. Hər kəsin ədalətli və əlverişli əmək şəraiti ilə təmin olunmaq hüququ "İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar haqqında" Beynəlxalq Pakt və insan hüquqları sahəsində digər beynəlxalq və regional müqavilələr,¹ eləcə də müvafiq beynəlxalq hüquqi sənədlərdə, o cümlədən Beynəlxalq Əmək Təşkilatının (BƏT) konvensiya və tövsiyələrində² tanınmışdır. Bu, Paktın nəzərdə tutulan digər əmək hüquqlarının mühüm bir komponenti və sərbəst surətdə seçilmiş və qəbul edilmiş əməklə məşğul olmaq hüququnun nəticəsidir. Analoji olaraq, həmkarlar ittifaqı hüquqları, birləşmək azadlığı və tətillik hüququ ədalətli və əlverişli əmək şəraitinin yaradılması, saxlanması və qorunması üçün son dərəcə vacib vasitələrdir.³ Öz növbəsində, sosial təminat əməklə əlaqəli gəlirlərin yoxluğunu əvəzləşdirir və əmək hüquqlarını tamamlayır.⁴ Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququndan istifadə Paktın nəzərdə tutulan digər hüquqların, məsələn, istehsalat

¹ İnsan hüquqları haqqında Ümumi Bəyannamə (23 və 24-cü maddələr); "İrqi ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğvi haqqında" Beynəlxalq Konvensiya (5-ci maddə); "Qadınlara qarşı ayrı-seçkiliyin bütün formalarının ləğv olunması haqqında" Konvensiya (11-ci maddə); "Uşaq hüquqları haqqında" Konvensiya (32-ci maddə); "Bütün əməkçi miqrantların və onların ailə üzvlərinin hüquqlarının qorunması haqqında" Beynəlxalq Konvensiya (25-ci maddə); "Əlilliyi olan şəxslərin hüquqları haqqında" Konvensiya (27-ci maddə); Avropa Sosial Xartiyası (yenidən baxılmış), I hissə, 2, 3, 4, 7 və 8-ci bəndlər və II hissə, 2, 3 və 4-cü bəndlər; Avropa İttifaqının Əsas Hüquqlar Xartiyası (14, 23, 31 və 32-ci maddələr); "İqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar sahəsində insan hüquqları haqqında" Amerika Konvensiyasının Əlavə Protokolu (7-ci maddə); və "İnsan hüquqları və xalqların hüquqları haqqında" Afrika Xartiyası (15-ci maddə). Müxtəlif sazişlərdə müddəaların mətni fərqlənir. Avropa sazişləri daha geniş müdafiə təqdim etdiyi halda, Afrika Xartiyası daha dar çərçivədə "bərabər işə görə bərabər ödəniş" tələbini ehtiva edir.

² Beynəlxalq Əmək Təşkilatının bir çox konvensiyaları birbaşa və dolaylı şəkildə ədalətli və əlverişli əmək şəraiti ilə bağlı olsa da, hazırkı ümumi şərh üçün Komitə aşağıdakıları uyğun hesab etmişdir: İş vaxtı (sənayedə) haqqında Konvensiya, 1919 (№ 1); Həftəlik istirahət (sənayedə) haqqında Konvensiya, 1921 (№ 14); Minimum əmək haqqının təyin edilməsi mexanizmi haqqında Konvensiya, 1928 (№ 26); İş vaxtı (ticarətdə və idarələrdə) haqqında Konvensiya, 1930 (№ 30); Qırıxsaatlıq iş həftəsi haqqında Konvensiya, 1935 (№ 47); Əmək haqqının mühafizəsi haqqında Konvensiya, 1949 (№ 95); Minimum əmək haqqının təyin edilməsi mexanizmi (kənd təsərrüfatında) haqqında Konvensiya, 1951 (№ 99); Əməyin bərabər ödənişi haqqında Konvensiya, 1951 (№ 100); Həftəlik istirahət (ticarətdə və idarələrdə) haqqında Konvensiya, 1957 (№ 106); Ayrı-seçkilik (məşğulluq və peşə sahəsində) haqqında Konvensiya, 1958 (№ 111); Minimum əmək haqqının müəyyən edilməsi haqqında Konvensiya, 1970 (№ 131); Ödənişli məzuniyyətlər haqqında Konvensiya (Yenidən baxılmış), 1970 (№ 132); Minimum yaş həddi haqqında Konvensiya, 1973 (№ 138); İş vaxtı və istirahət müddətləri (yol nəqliyyatı sahəsində) haqqında Konvensiya, 1979 (№ 153); Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında Konvensiya, 1981 (№ 155); Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında Konvensiyanın 2002-ci il Protokolu, 1990 (№ 171); Ailə vəzifələri olan işçilər haqqında Konvensiya, 1981 (№ 156); Gecə vaxtı yerinə yetirilən iş haqqında Konvensiya, 1990 (№ 171); Natamam iş qrafiki şəraitində iş haqqında Konvensiya, 1994 (№ 175); Analığın mühafizəsi haqqında Konvensiya, 2000 (№ 183); Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenasının təşviqinin əsasları haqqında Konvensiya, 2006 (№ 187); və Ev işçiləri haqqında Konvensiya, 2011 (№ 189).

³ İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin əmək hüququ haqqında 18 (2005) nömrəli ümumi şərhinin 2-ci bəndi Paktın 6-cı maddəsində ümumi anlamda əmək hüququ ilə 7-ci maddədə ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun fərdi aspektinin və 8-ci maddədəki kollektiv aspektin tanınması arasındakı qarşılıqlı əlaqəni göstərir.

⁴ Bax: İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin sosial təminat hüququ haqqında 19 (2007) nömrəli ümumi şərh, bənd 2.

qəzaları və peşə xəstəliklərinin qarşısının alınması vasitəsilə mümkün ən yüksək fiziki və psixi sağlamlıq səviyyəsinə malik olmaq və əməyin layiqli ödənişi vasitəsilə adekvat yaşayış səviyyəsinə malik olmaq hüququndan istifadə üçün ilkin şərtədir və onun nəticəsidir.

2. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun əhəmiyyəti hələ tam şəkildə qəbul edilməmişdir. Paktın qəbulundan az qala 50 il keçsə də, dünyanın bir çox hissələrində əmək haqlarının səviyyəsi aşağı olaraq qalır və əməyin ödənişindəki gender fərqi qalıcı və qlobal problemdir. BƏT-in hesablamasına görə, hər il təqribən 330 milyon nəfər istehsalat qəzalarına məruz qalır və əməklə əlaqəli ölüm hallarının sayı 2 milyondur.⁵ Bütün ölkələrin yarıya yaxını hələ də həftəlik iş vaxtını 40 saatdan yuxarı həddə müəyyən edir, bir çoxu 48 saatlıq hədd müəyyən edir, bəzilərdə isə iş saatlarının orta sayı həddən artıq yüksəkdir. Bundan əlavə, xüsusi iqtisadi, azad ticarət və ixrac emalı zonalarındakı işçilər çox zaman əmək qanunvericiliyinin icrasının təmin edilməməsi səbəbindən ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququndan məhrum edirlər.
3. Dünyadakı işçilərin bir çoxu ayrı-seçkilik, bərabərsizlik və zəmanətli istirahət və asudə vaxt üçün şəraitin olmamasından əziyyət çəkir. İqtisadi, maliyyə və siyasi xarakterli böhranlar əldə olunmuş irəliləyişləri heçə endirən sərt iqtisadi tədbirlərə gətirib çıxarıb. Əmək müqavilələrinin getdikcə mürəkkəbləşməsi, məsələn, qısamüddətli və minimum iş saati ehtiva etməyən müqavilələr və qeyri-standart məşğulluq formaları, eləcə də milli və beynəlxalq əmək standartlarının, kollektiv sövdələşmə və əmək şəraitinin aşınması ədalətli və əlverişli əmək şəraitinin kifayət qədər müdafiə edilməməsi ilə nəticələnib. Hətta iqtisadi artım dövrlərində belə, bir çox işçilər bu cür əmək şəraiti ilə təmin edilmir.
4. Komitəyə məlumdur ki, iş və işçi konsepsiyası bu Paktın hazırlandığı vaxtdan bəri təkamül edərək özünüməşğul işçilər, iqtisadiyyatın qeyri-rəsmi sektorunda çalışan işçilər, kənd təsərrüfatı işçiləri, əməkçi qaçqınlar və haqqı ödənilməyən işçilər kimi yeni kateqoriyaları əhatə edib. Əmək hüququ haqqında 18 nömrəli ümumi şərhə əsaslanaraq və özünün iştirakçı dövlətlərin hesabatlarının nəzərdən keçirilməsindəki təcrübəsindən yararlanaraq, Komitə hazırkı ümumi şərhə Paktın 7-ci maddəsinin tam icrasına töhfə vermək məqsədilə hazırlamışdır.

II. Normativ məzmun

5. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ heç bir formada fərq qoymadan hər kəsin hüququdur. "Hər kəs" ifadəsi onu vurğulayır ki, bu hüquq cinsindən asılı olmayaraq bütün mühitlərdə çalışan bütün işçilərə, eləcə də gənc və yaşlı işçilərə, əlilliyi olan işçilərə, qeyri-rəsmi sektorda çalışan işçilərə, əməkçi miqrantlara, etnik və digər azlıqlara mənsub olan işçilərə, ev işçilərinə, özünüməşğul işçilərə, kənd təsərrüfatı işçilərinə, əməkçi qaçqınlara və haqqı ödənilməyən işçilərə şamil olunur. "Hər kəs" ifadəsi Paktın 2-ci maddəsinin 2-ci bəndində ayrı-seçkiliklə bağlı ümumi qadağanı və Paktın 3-cü maddəsindəki bərabərlik müddəasını möhkəmləndirir və 7-ci maddənin "a", "i" və "c" yarımbəndlərində bərabərlik və fərqləndirmələrə məruz qalmamağa edilən müxtəlif istinadlarla tamamlanır.
6. 7-ci maddə ədalətli və əlverişli əmək şəraitinə təminat vermək üçün əsas elementlərin qeyri-qəti siyahısını təqdim edir. "O cümlədən" termini göstərir ki, birbaşa qeyd olunmayan başqa elementlər də aktualdır. Bu kontekstdə, komitə aşağıdakı kimi amilləri sistemli şəkildə vurğulamışdır: məcburi əmək və uşaqların və yeniyetmələrin sosial və iqtisadi istismarının qadağan olunması; zorakılıq və qısnama, o cümlədən seksual qısnamaya məruz qalmamaq; ödənişli analıq, atalıq və valideynlik məzuniyyəti.

A. Maddə 7 (a): bütün işçiləri ən azı aşağıdakılarla təmin edən əməyin ödənişi:

1. Əməyin ödənişi

7. "Əməyin ödənişi" termini daha məhdud xarakterli "əmək haqqı" və ya "maaş" məfhumlarının çərçivəsindən kənara çıxaraq, işəgötürən tərəfindən işçiyə ödənilən, ədalətli və əqlabatan məbləğdə olmalı olan, pul və ya naturada ödənilən birbaşa və ya dolaylı əlavə müavinətləri əhatə edir. Buraya qrantlar, tibbi sığorta ödənişləri, mənzil və ərzaq müavinətləri və əlçatan, uşaqlara yerində qulluq müəssisələri daxil ola bilər.⁶

⁵ BƏT-in məlumatına görə, qlobal səviyyədə əməklə əlaqəli ölümcül və qeyri-ölümcül qəzaların və xəstəliklərin ümumi sayı 1998-2008-ci illərdə nəzərəcarpan dərəcədə dəyişməyib. Lakin qlobal göstərici ölkələr və regionlar arasındakı fərqləri əks etdirmir.

⁶ Bu anlayış BƏT-in 171 dövlət tərəfindən təsdiq edilmiş "Əməyin bərabər ödənişi haqqında" 1951-ci il Konvensiyasının (№ 100) 1(a) maddəsində əsaslandırılır.

8. Aydınır ki, 7-ci maddənin "a" bəndində istifadə edilən "ən azı" ifadəsi bu maddənin əməyin ödənişinin həmin standartlardan daha yüksək səviyyəyə qaldırılmasına yönələn səylərin heç bir halda məhdudlaşdırılmamasını təmin etmək üçün nəzərdə tutulur.⁷ Bu minimum hədd "bütün işçilər"ə şamil olunur ki, bu da bu fəsilə istifadə edilən "hər kəs" terminini əks etdirir.
9. Əməyin ödənişinin minimum meyarları aşağıdakılardır: ədalətli əmək haqları, bərabər dəyərli işə görə heç bir fərq qoymadan əməyin bərabər ödənişi, xüsusilə qadınlara bərabər işə görə bərabər ödəniş şərtilə, kişilərin istifadə etdiklərindən pis olmayan əmək şəraitinin təmin edilməsi (maddə 7 (a) (i)); işçilər və ailələri üçün qənaətbəxş yaşayış (maddə 7 (a) (ii)).

2. Ədalətli əmək haqları

10. Bütün işçilər ədalətli əmək haqqı hüququna malikdir. Ədalətli əmək haqqı məfhumu statik xarakter daşımır, çünki sadəcə əməyin nəticəsini deyil, həm də işçinin öhdəliklərini, işi icra etmək üçün tələb olunan səriştə və təhsil səviyyəsini, işçinin sağlamlıq və təhlükəsizliyinə işin təsirini, işlə əlaqəli xüsusi çətinlikləri və işçinin şəxsi və ailə həyatına təsiri əks etdirən bir sıra qeyri-qəti obyektiv meyarlardan asılı olur.^{8,9} Ədalətliklə bağlı aparılan hər hansı qiymətləndirmə xüsusilə, qadın işçilərin işinin və əməyinin ödənişinin ənənəvi olaraq dəyərindən aşağı qiymətləndirildiyi yerlərdə qadın işçilərin mövqeyini nəzərə almalıdır. İşçilərin qeyri-sabit müqavilələrə malik olduğu hallarda, əmək haqqına əlavələr, habelə özbaşınalıqə qarşı müdafiə üçün digər tədbirlər məşğulluğun təminatının olmamasının təsirlərini yumşaltmaq üçün ədalətli xidmət etmək baxımından zəruri ola bilər. Xidmət müqaviləsinə xitam verildikdən sonra, yaxud işəgötürən müflis olduqda və ya məhkəmə yolu ilə ləğv edildikdə, işçilər artıq icra edilmiş işə görə əmək haqlarının bir hissəsini geri qaytarmamalı və ödənilməli bütün əmək haqlarını və əlavələri almalıdır. İşəgötürənlər tərəfindən işçilərin onlara əməyə görə edilən ödənişlər barədə sərəncam vermək azadlığının məhdudlaşdırılması qadağan edilir. İşləməyə razılıq vermiş məhbuslar ədalətli əmək haqqı almalıdır. İşçilərin böyük əksəriyyəti üçün ədalətli əmək haqqı minimum əmək haqqından yuxarıdır. Əmək haqları müntəzəm, vaxtında və tam şəkildə ödənilməlidir.

3. Heç bir fərq qoymadan bərabər dəyərli iş görə əməyin bərabər ödənişi; xüsusilə qadınlara bərabər işə görə bərabər ödəniş şərtilə, kişilərin istifadə etdiklərindən pis olmayan əmək şəraitinin təmin edilməsi

11. İşçilərin eyni və ya oxşar işlər yerinə yetirdikdə bərabər ödəniş almalı olması ilə yanaşı, onların işləri tam fərqli olmasına baxmayaraq obyektiv meyarlar əsasında qiymətləndirildikdə bərabər dəyəərə malik olduqda da, bərabər ödəniş almalıdırlar. Bu tələb yalnız əmək haqları ilə məhdudlaşmayaraq, birbaşa və ya dolay şəkildə işçilərə ödənilən digər ödəniş və ya əlavələrə də şamil edilir. Bu kontekstdə kişilər və qadınlar arasında bərabərliyin xüsusi əhəmiyyət daşımasına və hətta 7-ci maddənin "a" bəndinin "i" yarım-bəndində xüsusi qeyd edilməsinə baxmayaraq, Komitə təkrar edir ki, bərabərlik irq, etnik mənsubiyyət, vətəndaşlıq, miqrasiya və ya sağlamlıq vəziyyəti, əlillik, yaş, cinsi oriyentasiya, gender kimliyi və ya hər hansı digər əsasla fərq qoyulmadan bütün işçilərə şamil edilir.¹⁰
12. Bərabərliyə nə dərəcədə nail olunması işin bərabər dəyəərə malik olub-olmaması və əməyə görə qəbul edilən ödənişin bərabər olub-olmamasına dair davamlı obyektiv qiymətləndirmə tələb edir.¹¹ O, geniş spektrli funksiyaları əhatə etməlidir. Əsas diqqət işin "dəyər"inə yetirilməli olduğundan, qiymətləndirilən faktorlara işçidən tələb olunan

⁷ Bax: Travaux Préparatoires (Hazırlıq materialları) A/2929 (1955), bənd 5. Həmçinin bax: Matthew Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights: A Perspective on Its Development* (Oxford, Clarendon Press, 1995), fəsil 6, bölmə II.B.

⁸ 2014-cü ildə BƏT tərəfindən *minimum əmək haqqı sistemlərinə* dair aparılmış tədqiqata əsasən, ədalətli əmək haqqı anlayışı minimum əmək haqqı və yaşayış minimumu həddində əmək haqqı (bu, Paktın 7-ci maddəsinin "a" bəndinin "ii" yarım-bəndi ilə daha sıx əlaqəlidir) anlayışlarından ibarətdir, ədalətli əmək haqqı anlayışı daha genişdir.

⁹ Hazırkı ümumi şərhə əmək haqları və yaşayış minimumu arasındakı əlaqənin 7-ci maddənin "a" bəndinin "ii" yarım-bəndi çərçivəsində nəzərdən keçirilməli amil olduğu başa düşülür; onu da qeyd etmək lazımdır ki, "ədalətli əmək haqqı" anlayışı və layiqli yaşayış üçün əməyin ödənişi bir-birindən qarşılıqlı asılıdır.

¹⁰ Bax: Paktın 2 (2) maddəsi; və İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin iqtisadi, sosial və mədəni hüquqlarda ayrı-seçkiliyə yol verilməməsi haqqında 20 (2009) nömrəli ümumi şərh.

¹¹ BƏT-in "Əməyin bərabər ödənişi haqqında" 100 saylı Konvensiyasının (1951) 1-ci maddəsinin "b" bəndi "bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişi"ni "cinsi əsasda ayrı-seçkiliyə yol vermədən əməyin ödənişinin müəyyən edilmiş səviyyələri" kimi istinad edir. BƏT-in "Məşğulluq və peşə sahəsində ayrı-seçkilik" haqqında 111 saylı Tövsiyəsi (1958) bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişi prinsipini genişləndirərək, ayrı-seçkiliyin qadağan edildiyi digər əsasları daxil edir. Paktın 7-ci maddəsi birbaşa "fərq qoymadan" ifadəsindən istifadə etməklə, 100 saylı Konvensiyanın əhatə dairəsi ilə məhdudlaşmadan cinsi əsasdan başqa digər əsaslarla ayrı-seçkiliyə qarşı müdafiəni əhatə edir.

bacarıqlar, vəzifələr və səylər, habelə əmək şəraiti daxil edilməlidir. Bu, təşkilatlar, müəssisələr və peşələr arasında əməyin ödənişi səviyyələrinin müqayisəsinə əsaslanma bilər.

13. Əməyin ödənişi səviyyələrini müəyyən edərək və müxtəlif işlərin nisbi dəyərini müqayisə edərək dolayı ayrı-seçkiliyə yol verməmək üçün obyektiv iş qiymətləndirməsinin aparılması vacibdir. Məsələn, tam iş vaxtı ilə natamam iş vaxtı üzrə iş arasında fərq qoyulması (məsələn, mükafatların yalnız tam iş vaxtı ilə çalışan işçilərə verilməsi) qadınların daha böyük hissəsinin natamam iş vaxtı ilə çalışdığı hallarda qadın işçilərə qarşı dolayı ayrı-seçkiliyə yol verilməsi ilə nəticələnə bilər.¹² Analoji olaraq, işin obyektiv qiymətləndirməsi zamanı gender əsaslı qərəzə yol verilməməlidir.
14. Bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişi bütün sektorlara şamil edilir. İştirakçı dövlət əməyin ödəniş səviyyələrinə birbaşa təsirə malik olduqda, dövlət sektorunda bərabərliyə mümkün qədər sürətlə nail olunmalı, mərkəzi, əyalət və yerli səviyyələrdə dövlət qulluğunda bərabər dəyərli işə görə, habelə dövlət sifarişi üzrə müqavilə və ya tam və ya qismən dövlət mülkiyyətində olan müəssisələrdə işə görə əməyin bərabər ödənişi təmin edilməlidir.¹³
15. Kollektiv müqavilələr vasitəsilə müəyyən edilən əməyin ödənişi bərabər dəyərli işə görə bərabərliyin təmin edilməsi məqsədini daşmalıdır. İştirakçı dövlətlər aşağıdakı kimi tədbirlər vasitəsilə, özəl sektoru da əhatə etməklə, bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişini təşviq etmək üçün qanunverici və digər tədbirlər görməlidir: işlərin cinsi nəzərə alınmadan təsnifatlaşdırılmasını stimullaşdırmaq; bərabərliyə nail olmaq üçün vaxt məhdudiyəti müəyyən edilmiş hədəfləri təyin etmək və hədəflərə nail olunub-olunmadığını qiymətləndirmək üçün hesabatvermə tələbləri müəyyən etmək; bərabər dəyərli işə görə kişilər və qadınlar üçün əməyin ödəniş səviyyələri arasında fərqlərin tədricən azaldılmasını tələb etmək.¹⁴ İştirakçı dövlətlər təhsil və işin qeyri-ənənəvi sahələrini də əhatə edərək, qadınlar üçün geniş spektrli peşə təlimi və digər təlim tədbirlərinin tətbiq edilməsini nəzərdən keçirməlidir.
16. 7-ci maddənin "a" bəndinin "i" yarım-bəndinin ikinci hissəsində qeyd edilən "qadınlar üçün kişilərin istifadə eddiklərindən pis olmayan əmək şəraiti" və "bərabər işə görə bərabər ödəniş" anlayışı "bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişi" anlayışından daha məhdud xarakterlidir. Birincisi, qeyd olunan əvvəlki ifadələr məhz cinsi zəmində birbaşa ayrı-seçkiliklə bağlıdır, "bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişi" isə heç bir əsasla fərq qoymur. İkincisi, onlar işin dəyəri əsasında əməyin ödənişinin daha geniş çərçivədə qəbulu əvəzinə, eyni iş və ya vəzifə arasında daha dar çərçivəli müqayisəyə köklənir (adətən eyni müəssisə və ya qurumda). Buna görə də, kişi və qadının eyni və ya oxşar funksiyaları icra etdiyi konkret halda hər iki işçi eyni ödənişi almalıdır. Lakin bu, bərabər dəyərli işə görə qadınlar və kişilər üçün əməyin bərabər ödənişinə nail olmaqdan ibarət daha geniş öhdəlik istiqamətində təxirəsalınmaz tədbirlərin atılması tələbindən yayınmağa yol verməməlidir.
17. Bu konkret yarım-bənddə "əmək şəraiti" əmək müqaviləsində müəyyən edilən, əməyin ödəniş səviyyəsinə təsir edə bilən "şərait"i, habelə 7-ci maddənin digər bəndlərində istinad edilən daha geniş anlamda "şərait"i əhatə etməlidir. Beləliklə, kişi həmkarı ilə bərabər dəyərli işi icra edən qadın müqavilədə daha az təminatlara malik olmamalı, yaxud müqavilədə daha ağır tələblərlə üzləşməməlidir. Bu tələb qadınların hamiləlik və analığı mühafizəsi ilə əlaqədar spesifik əmək şəraitindən yararlanmasının qarşısını almır.

4. Bütün işçilər və onların ailələri üçün layiqli yaşayış təmin edən əməyin ödənişi

18. "Ədalətlik" və "bərabərlik" anlayışları ilə sıx əlaqəli olan "əməyin ödənişi" anlayışı həm də işçilər və onların ailələri üçün "layiqli yaşayış" təmin etməlidir. Ədalətli əmək haqları və əməyin bərabər ödənişi işçinin fərdi şəkilə, eləcə də digər işçilərlə müqayisədə yerinə yetirdiyi işə istinad etməklə müəyyən edildiyi halda, layiqli yaşayış təmin edən əməyin ödənişi yaşayış minimumu və digər hakim iqtisadi və sosial şərait kimi xarici amillərə istinad etməklə müəyyən edilir. Beləliklə, əməyin ödənişi işçinin və ailəsinin Paktda nəzərdə tutulan sosial təminat, səhiyyə xidməti, təhsil və adekvat yaşayış səviyyəsi, o cümlədən ərzaq, su təchizatı və kanalizasiya xidmətləri, yaşayış yeri, paltar və əlavə xərclər (məs. nəqliyyat xərcləri) kimi digər hüquqlarından istifadə etməsinə imkan vermək üçün kifayət etməlidir.
19. Minimum əmək haqqı - "verilmiş müddət ərzində yerinə yetirilmiş işə görə işəgötürən tərəfindən əməkçilərə ödənilməsi tələb olunan, kollektiv müqavilə və ya fərdi müqavilə ilə azaldılması mümkün olmayan minimum

¹² Bax: BƏT-in "Natamam iş vaxtı ilə iş haqqında 1994-cü il Konvensiyası (№ 175), maddə 5.

¹³ Aşağıdakı mənbədən uyğunlaşdırılıb: "Əməyin bərabər ödənişi haqqında" Tövsiyə, 1951 (№ 90), bəndlər 1-2.

¹⁴ Aşağıdakı mənbədən uyğunlaşdırılıb: Bax: "Əməyin bərabər ödənişi haqqında" Tövsiyə, 1951 (№ 90), bəndlər 4-5.

məbləğdir."¹⁵ O, işçilər və onların ailələrinin layiqli yaşayışı üçün əməyin ödənişini təmin etmək üçün vasitə təmin edir.

20. İştirakçı dövlətlər vaxtaşırı yenidən baxılan, ən azı yaşayış minimumu səviyyəsinə uyğun indeksləşdirilən əmək haqqının qəbulunu prioritetləşdirməli, bunu etmək üçün mexanizmə malik olmalıdır. İşçilər, işəgötürənlər və onları təmsil edən təşkilatlar belə bir mexanizmin fəaliyyətində birbaşa iştirak etməlidir.
21. Minimum əmək haqları yalnız 7-ci maddədə irəli sürülən məqsədlərə adekvat olduqda effektiv ola bilər. Minimum əmək haqqı qanunvericilikdə müəyyən edilməli, layiqli yaşayış tələblərinə istinadən təyin edilməli və ardıcıl şəkildə tətbiq edilməlidir. Minimum əmək haqqının təyin edilməsi zamanı nəzərə alınmalı elementlər dəyişə bilsə də, onlar texniki baxımdan əsaslı olmalı, ölkədəki əmək haqlarının ümumi səviyyəsini, yaşayış minimumunu, sosial sığorta ödənişlərini və müavinətlərini və nisbi yaşayış səviyyəsini əhatə etməlidir. Minimum əmək haqqı orta əmək haqqının müəyyən faiz göstəricisini təşkil edə bilər, o şərtlə ki, bu faiz göstəricisi işçilər və onların ailələri üçün layiqli yaşayış təmin etmək üçün kifayət etsin.¹⁶
22. Minimum əmək haqqının təyin edilməsi zamanı əmək haqqı üzrə kollektiv müqavilələrin şamil olunduğu sektorlarda bərabər dəyərli iş görə ödənilən əmək haqlarına istinad, eləcə də ölkə və ya müvafiq bölgədəki əmək haqlarının ümumi səviyyəsinə istinad məqsəduyğundur. İqtisadi və sosial inkişaf və yüksək məşğulluq səviyyəsinə nailolma tələbləri də nəzərə alınmalıdır, lakin Komitə xüsusilə qeyd edir ki, bu cür faktorlar işçilər və onların ailələri üçün layiqli yaşayışı təmin etməyən minimum əmək haqqını əsaslandırmaq üçün istifadə edilməməlidir. İqtisadi və maliyyə böhranı dövrlərində minimum əmək haqlarının çox zaman dondurulduğunu qəbul etməklə yanaşı, Komitə onu da vurğulayır ki, iştirakçı dövlətlərin Paktın 7-ci maddəsinə əməl etməsi üçün belə bir tədbir ən son vasitə kimi tətbiq edilməli və müvəqqəti xarakter daşımalı, həssas vəziyyətlərdə olan işçilərin ehtiyacları nəzərdə saxlanılmalı, vaxtaşırı yenidən baxış üzrə standart prosedurlara qayıdılmalı və minimum əmək haqqı mümkün qədər tez artırılmalıdır.¹⁷
23. Minimum əmək haqqı sistemli şəkildə tətbiq edilməli, işçilərin mümkün dərəcədə tam spektrini, o cümlədən həssas vəziyyətlərdə olan işçiləri müdafiə etməlidir. Minimum əmək haqqı ümumi şəkildə tətbiq oluna və ya sektorlar, regionlar, zonalar və peşə kateqoriyaları üzrə fərqlənə bilər,¹⁸ o şərtlə ki, əmək haqları birbaşa və ya dolaylı ayrışdırılmağa yol vermədən şamil olunur və layiqli yaşayışı təmin edir. Sektor və ya sənaye sahəsi səviyyəsində minimum əmək haqlarını müəyyən edərək, qadınların, azlıqların və ya əcnəbi işçilərin üstünlük təşkil etdiyi sahələrdə yerinə yetirilmiş işçilərin və ya vətəndaşların üstünlük təşkil etdiyi sahələrdə yerinə yetirilmiş işlə müqayisədə daha aşağı qiymətləndirilməməlidir. Sahə və ya peşə üzrə minimum əmək haqqı sxemlərini uyğunlaşdırmaq üçün istifadə edilən iş qiymətləndirməsi metodlarının daxilən ayrışdırılmağı ehtiva etməməsini təmin etmək xüsusilə önəmlidir.
24. İşəgötürənlər minimum əmək haqqı tələbinə əməl etmədikdə, cərimə və digər cəzalarla üzləşməlidir. Praktiki minimum əmək haqqı tələblərinin tətbiqini təmin etmək üçün adekvat tədbirlər, o cümlədən effektiv əmək təftişləri zəruridir. İştirakçı dövlətlər minimum əmək haqları haqqında müvafiq dil və dialektlərdə, habelə əlilliyi olan işçilər və yazıb-oxumağı bilməyən işçilər üçün əlçatan formatlarda adekvat məlumat təmin etməlidir.

B. Maddə 7 (b): təhlükəsiz və gigiyenik əmək şəraiti

25. İstehsalat qəzalarının və peşə xəstəliyinin qarşısının alınması ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun fundamental aspektlərindən biridir və Paktdakı digər hüquqlarla, xüsusən əldə oluna bilən ən yüksək fiziki və psixi sağlamlıq səviyyəsi hüququ ilə sıx əlaqəlidir.¹⁹ İştirakçı dövlətlər əmək mühitində təhlükələrin minimuma endirilməsi²⁰ və milli siyasətin hazırlanması, icrası və baxılmasında xüsusən işçilərin, işəgötürənlərin və onları təmsil edən təşkilatların geniş iştirakının təmin edilməsi²¹ yolu ilə qəzaların və əməklə əlaqəli fiziki xəsarətlərin qarşısının alınması üçün milli siyasət qəbul etməlidir. İstehsalat qəzalarının və peşə xəstəliklərinin qarşısının tam alınması mümkün olmaya bilər, lakin heç

¹⁵ Bu, BƏT-in Konvensiya və Təvsiyələrinin Tətbiqi üzrə Ekspertlər Qrupunun öz çoxsaylı hesabat və digər sənədlərində əsas götürdüyü tərifdir.

¹⁶ Avropa Sosial Hüquqlar Komitəsi qeyd etmişdir ki, əməyin ödənişinin ədalətli olması üçün o, hər bir halda ölkədəki yoxsulluq həddindən, yəni, milli orta əmək haqqının 50%-dən yuxarı olmalıdır.

¹⁷ İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin sədrinin iştirakçı dövlətlərə sət iqtisadi tədbirlərlə bağlı məktubu, May 2012.

¹⁸ Bax: BƏT-in "Minimum əmək haqqının təyin edilməsi haqqında" tövsiyəsi, 1970 (№135). Hissə III, bənd 5. 5.

¹⁹ Bax Paktın 12-ci maddəsinin 2-ci bəndinin "b" və "c" yarım bəndləri.

²⁰ Bax: BƏT-in "Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında" 1981-ci il Konvensiyası (№ 155), maddə 4 (1).

²¹Eyni mənbə.

bir tədbir görülməməsinin insan həyatına dəyən zərərləri və digər zərərləri iştirakçı dövlətlərin zamanla artırılmalı olan təxirəsalınmaz profilaktik tədbirlərin görülməsi ilə bağlı maliyyə yükündən xeyli böyükdür.²²

26. Milli siyasət iqtisadi fəaliyyətin bütün sahələrini, o cümlədən rəsmi və qeyri-rəsmi sektorları və işçilərin bütün kateqoriyalarını²³, o cümlədən qeyri-standart işçiləri, şagird və təcrübəçiləri əhatə etməlidir. O, hamiləlik zamanı qadın işçilərin, habelə əlilliyi olan işçilərin təhlükəsizlik və gigiyenasına qarşı konkret riskləri nəzərə almalı, bu zaman bu işçilərə qarşı heç bir ayrı-seçkiliyə yol verməməlidir. İşçilər qisas tədbiri qorxusu keçirmədən əmək şəraitinə nəzarət edə bilməlidir.
27. Siyasət ən azı aşağıdakı sahələri əhatə etməlidir:²⁴ işin maddi elementlərinin (iş yerləri, əmək mühiti, iş prosesləri, alətlər, texnika və avadanlıqlar, eləcə də kimyəvi, fiziki və bioloji maddələr və preparatlar) hazırlanması, sınaqdan keçirilməsi, seçilməsi, əvəz edilməsi, quraşdırılması, təşkili, istifadəsi və texniki qulluğu; işin əsas elementləri ilə işçilərin fiziki və əqli potensialları, o cümlədən onların ergonomik tələbləri arasındakı əlaqə; müvafiq heyətin hazırlığı; və qaçılmaz və ciddi təhlükə kimi hallara cavab olaraq milli siyasətə uyğun şəkildə hərəkət etmiş işçilərin və onları təmsil edən təşkilatların intizam tədbirlərindən müdafiəsi.
28. Konkret olaraq, siyasət işəgötürənlərin işçilərin sağlamlıq və təhlükəsizliyini qorumaqdan ibarət təməl öhdəliyini nəzərə alaraq, qəzalar və xəstəliklərin qarşısının alınması və cavab tədbirlərinin görülməsi, habelə müvafiq məlumatların qeydə alınması və bildirişlərin təmin edilməsi kimi sahələrdə işəgötürənlərdən tələb olunan konkret tədbirləri göstərməlidir. Buraya siyasətlərin icrasının və dəstək proqramlarının əlaqələndirilməsi üçün vaxtaşırı baxış keçirmək səlahiyyətinə malik mexanizm daxil ola bilər. Bu, mərkəzi orqan ola bilər. Baxışa köməklik göstərmək üçün, bu siyasət işçilərin iş gələrkən və işdən gedərkən üzləşdiyi qəzalar da daxil olmaqla, istehsalat qəzaları və peşə xəstəliklərinin mümkün ən tam spektrinə dair etibarlı və düzgün məlumatların toplanması və yayılmasını təşviq etməlidir.²⁵ Məlumatların toplanması zamanı şəxsi və tibbi məlumatların konfidensiallığı,²⁶ habelə məlumatların cins və digər müvafiq əsaslarla dezaqreqasiyası zərurəti daxil olmaqla insan hüquqları prinsiplərinə əməl edilməlidir.
29. Siyasət səmərəli araşdırmalar da daxil olmaqla adekvat monitorinq və icranın təmin edilməsi ilə bağlı müddəalara malik olmalı və pozuntular zamanı adekvat cəzalar təmin etməli, o cümlədən icra orqanlarının təhlükəli müəssisələrin fəaliyyətini dayandırmaq hüququnu təmin etməlidir. Qarşısı alınmayan istehsalat qəzası və ya xəstəlikdən zərər çəkmiş işçilər hüquqi müdafiə vasitələrinə, o cümlədən mübahisələri həll etmək üçün adekvat şikayət mexanizmlərinə (məsələn, məhkəmələrə) çıxış hüququna malik olmalıdır. Konkret olaraq, iştirakçı dövlətlər qəza və ya xəstəliyə məruz qalmış işçilərin və müvafiq olduqda onların himayəsində olan şəxslərin başqaları ilə yanaşı müalicə xərcləri, gəlirlərin itirilməsi və digər xərclərə görə adekvat kompensasiya almasını, habelə reabilitasiya xidmətlərinə çıxışı əldə etməsini təmin etməlidir.
30. Təhlükəsiz içməli suya, qadınların da spesifik gigiyenik ehtiyaclarına cavab verən adekvat sanitariya qurğularına və yaxşı gigiyenanın təşviqinə dair material və məlumatlara çıxış imkanı təhlükəsiz və gigiyenik əmək mühitinin vacib elementləridir. Ödənişli xəstəlik məzuniyyəti xəstə işçilərin kəskin və xroniki xəstəliklərə görə müalicə alması və iş yoldaşlarının yoluxmasının azaldılması üçün son dərəcə vacibdir.

C. Maddə 7(c): adekvat, daha yüksək vəzifələrə irəli çəkilmək üçün hamıya yalnız iş stajı və səriştə əsasında bərabər imkanların yaradılması;

31. Bütün işçilər ədalətli, göstəricilərə əsaslanan və insan hüquqlarının təmin edildiyi şəffaf proseslər vasitəsilə, vəzifə artımı üçün bərabər imkanlara malik olmaq hüququna sahibdir. Tətbiq olunan iş stajı və səriştə meyarları hamı üçün bərabər imkanlar təmin etmək məqsədilə, fərdi vəziyyətin qiymətləndirilməsini, eləcə də kişi və qadınların fərqli rol və təcrübələrini də əhatə etməlidir. Şəxsi seçimlər və ya ailə, siyasi və sosial əlaqələr kimi uyğun olmayan meyarlara heç bir halda yol verilməməlidir. Analoji olaraq, işçilər həmkarlar ittifaqı və ya siyasi fəaliyyətlə əlaqəli qisas tədbirlərinə məruz qalmadan irəli çəkilmək imkanına malik olmalıdır. "Bərabər imkanlar" məfhumu işəgötürmə, vəzifə artımı və xitamvermə proseslərinin ayrı-seçkiliyə yol verməməsini tələb edir. Bu, qadınlar və digər işçilər, məsələn, əlilliyi olan

²² Bax: Craven, *The International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights*, fəsil 6, bölmə III.C.

²³ Bax: BƏT-in "Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında" 1981-ci il Konvensiyası (№ 155), maddələr 1 (1) və 2 (1). Konkret olaraq, siyasətlər ev işçilərinin, eləcə də müvəqqəti işçilərin, natamam iş vaxtı ilə çalışan işçilərin, şagirdlərin, özünüməşğul şəxslərin, əməkçi miqrantların və qeyri-rəsmi sektorda çalışan işçilərin müdafiəsini əhatə etməlidir.

²⁴ Bax: BƏT-in "Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında" 1981-ci il Konvensiyası (№ 155), maddələr 5 (a), (b), (c) və (e).

²⁵ Bax: BƏT-in "Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası haqqında" 1981-ci il Konvensiyası (№ 155), maddə 1 (d).

²⁶ eyni mənbə, maddə 3 (d).

işçilər, müəyyən etnik, milli və digər azlıqlara mənsub olan işçilər, lezbiyan, qey, biseksual, transgender və interseks işçilər, yaşlı işçilər və yerli işçilər üçün yüksək dərəcədə aktualdır.

32. Vəzifə artımında bərabərlik vəzifə artımı qarşısındakı birbaşa və dolaylı maneələrin təhlilini, habelə iş və ailə öhdəliklərini uzlaşdırmaq üçün təlim və təşəbbüslər kimi tədbirləri, o cümlədən uşaqlar və digərlərindən asılı olan böyükklər üçün sərfəli günərzi qayğı xidmətlərinin tətbiqini tələb edir. De-fakto bərabərliyi sürətləndirmək üçün müvəqqəti xüsusi tədbirlər tələb oluna bilər.²⁷ Onlar mütəmadi olaraq gözdən keçirilməli və onlara əməl etməmə halında müvafiq sanksiyalar tətbiq edilməlidir.
33. Dövlət sektorunda iştirakçı dövlətlər işəgötürmə, vəzifə artımı və xitamvermə üzrə obyektiv standartlar tətbiq etməli və onlar xüsusilə kişi və qadınlar arasında bərabərliyin əldə olunmasına yönəlməlidir. Dövlət sektorunda vəzifə artımları qərəzsiz baxışdan keçməlidir. Özəl sektora gəldikdə, iştirakçı dövlətlər işəgötürmə, vəzifə artımı və xitamvermə zamanı bərabər rəftara təminat vermək üçün müvafiq qanunvericilik, məsələn, ayrı-seçkiliyin qarşısının alınmasına dair qanunvericilik qəbul etməli və zaman keçdikcə baş verən dəyişiklikləri izləmək üçün tədqiqatlar aparmalıdır.

D. Maddə 7 (d): istirahət, asudə vaxt və iş vaxtının ağlabatan şəkildə məhdudlaşdırılması və ödənişli vaxtaşırı məzuniyyət, eləcə də bayram günləri üçün ödəniş

34. İstirahət və asudə vaxt, iş vaxtının məhdudlaşdırılması və ödənişli vaxtaşırı məzuniyyətlər işçilərin iş, ailə və şəxsi həyatları arasında adekvat tarazlıq saxlamasına və işlə bağlı stress, qəza və xəstəliklərdən yayınmasına kömək edir. Onlar həm də Paktda əksini tapan digər hüquqların həyata keçirilməsini təşviq edir; bu səbəbdən, İştirakçı dövlətlər milli kontekstdə sərbəstliyə malik olsalar da, onlar əməl edilməli olan və iqtisadi və ya məhsuldarlıqla bağlı əsaslarla imtina edilməsinə və ya azaldılmasına yol verilməyən minimum standartları təyin etməlidir. İştirakçı dövlətlər aşağıda göstərilən bir sıra amilləri əhatə edən qanun, siyasət və normativ-hüquqi sənədləri qəbul etməli, saxlamalı və həyata keçirilməsini təmin etməlidir.

1. Gündəlik iş vaxtı üzrə hədlər

35. Haqqı ödənilməyən əmək də daxil olmaqla, bütün fəaliyyətlərə sərf olunan iş günləri müəyyənləşdirilmiş saat sayı ilə məhdudlaşdırılmalıdır. Ümumi gündəlik hədd (haqqı ödənilən əlavə iş vaxtı nəzərə alınmadan) 8 saat olmalıdır,²⁸ lakin bu qayda iş yerinin mürəkkəb xüsusiyyətlərini nəzərə almalı və növbəli iş, ardıcıl iş növbələri, fəvqəladə hallar zamanı iş kimi müxtəlif növ iş rejimləri və sərbəst iş qrafikini nəzərə alaraq sərbəstliyə imkan yaratmalıdır. İstisnalar ciddi şəkildə məhdudlaşdırılmalı və işçilər və onları təmsil edən təşkilatlarla məsləhətləşmələrdən asılı olmalıdır. Qanunvericilik daha uzun iş günlərinə imkan verdikdə, işəgötürənlər uzun iş günlərini qısa iş günləri ilə əl əvəzləşdirməlidir ki, həftələr üzrə iş saatlarının orta sayı gündəlik ümumi səkkiz saat prinsipini keçməsin.²⁹ İş saatları hesablanarkən işçilərin çağırışa hazır və ya gözləmədə olması tələbləri nəzərə alınmalıdır.
36. Qanunvericilik gündəlik iş saatlarının maksimum sayını müəyyən etməlidir. Bu, müxtəlif məşğulluq fəaliyyətlərinin yaratdığı zərurətlər fonunda dəyişə bilər, ağlabatan hesab edilən maksimum iş gününü keçməməlidir. İşçilərin öz işini ailə öhdəlikləri ilə uzlaşdırmasına kömək etmək məqsədi daşıyan tədbirlər kişilərin ailənin "çörək gətirən"i olduğunu və qadınların öhdəliyinin ev işi olduğunu ehtiva edən stereotipləşmiş mülahizələri dərinləşdirməməlidir. Həqiqi bərabərliyə nail olmaq üçün ailə öhdəlikləri olan həm kişi, həm də qadın işçilər bu tədbirlərdən bərabər əsasda faydalanmalıdır.³⁰

2. Həftəlik iş vaxtı üzrə hədlər

37. Həftəlik iş saatlarının sayı da qanunvericilik vasitəsilə məhdudlaşdırılmalıdır. Gündəlik iş vaxtı üzrə hədlərlə bağlı göstərilən eyni meyarlar tətbiq edilir. Müəyyən edilən hədlər bütün sektorlar və bütün iş növlərinə, o cümlədən haqqı

²⁷ Bax: İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin kişi və qadınların bütün iqtisadi, sosial və mədəni hüquqlardan bərabər səviyyədə istifadə hüququ haqqında 16 (2005) nömrəli ümumi şərh, bənd 15; və 20 nömrəli Ümumi Şərh, bəndlər 38 və 39.

²⁸ Bax: BƏT-in "Sənayedə iş vaxtı haqqında" 1919-cu il Konvensiyası (№ 1), maddə 2 və "Ticarətdə və idarələrdə iş vaxtı" haqqında 1930-cu il Konvensiyası (№ 30), maddə 3. Tətbiq dairəsi baxımından çox geniş olsa da, onlar sonrakı BƏT konvensiyalarının və tövsiyələrinin əhatə etdiyi iqtisadi fəaliyyətin bütün sahələrini, məsələn, kənd təsərrüfatı və ev işçilərini əhatə etmir.

²⁹ Aşağıdakı mənbədən uyğunlaşdırılıb: BƏT-in "Sənayedə iş vaxtı haqqında" 1919-cu il Konvensiyası (№ 1), maddə 2 (c) (yalnız növbəli işə aiddir).

³⁰ BƏT-in "Ailə öhdəlikləri olan işçilər haqqında" Konvensiyası, 1981 (№156).

ödənilməyən əməyə şamil edilməlidir. Həftəlik iş vaxtının, məsələn, ağır fəaliyyətlərlə əlaqədar azaldılması tətbiq edilə bilər. Komitə bir çox iştirakçı dövlətlərin 40 saatlıq iş həftəsini seçdiyindən xəbərdardır və bunu hələ etməmiş iştirakçı dövlətlərə bu hədəfə tədricən nail olmaq üçün addımlar atmağı tövsiyə edir.³¹ Qanunvericilik müxtəlif iş rejimləri və sektorlara uyğun olaraq, həftəlik iş saatlarının sayı üzrə hədlərdən kənara çıxmaqla bağlı müəyyən sərbəstliyə imkan verməlidir. Bununla belə, bir qayda olaraq, həftəlik iş vaxtı müəyyən müddət üzrə orta hesabla götürüldükdə qanunla müəyyən edilən iş həftəsi standartına cavab verməlidir. İşçilər hər hansı həftə ərzində iş saatlarının icazə verilən maksimum həddindən yuxarı işlədikləri əlavə iş saatları üçün əlavə ödəniş almalıdır.

3. Gündəlik istirahət müddətləri

38. Gün ərzində istirahət etmək işçilərin sağlamlığı və təhlükəsizliyi üçün vacibdir və bu səbəbdən qanunvericilik iş günü ərzində istirahət müddətlərini müəyyən etməli və qorunmalıdır. İşçilərin texnika idarə etdiyi və ya onların və digərlərinin həyat və sağlamlığına təsir edə biləcək tapşırıqlar yerinə yetirdiyi hallarda, qanunvericilik məcburi istirahət müddətləri nəzərdə tutmalıdır. Qanunvericilik həmçinin gecə vaxtı işləyən işçilər üçün istirahət müddətlərinə dair xüsusi qaydalar nəzərdə tutmalı və məsələn hamilə qadınların, uşağını ana südü ilə qidalandırmaq üçün istirahət müddətinə ehtiyac duyan qadınların və ya tibbi müalicə almaqda olan işçilərin vəziyyəti kimi müəyyən vəziyyətləri qeyd etməlidir. Gündəlik istirahət müddətləri həftəlik və ya yarımaylıq müddət ərzində əlavə istirahət günü əvəzində uzadılmış iş günlərinə imkan verən sərbəst iş rejimi tədbirləri üçün imkanları nəzərə almalıdır.

4. Həftəlik istirahət müddətləri

39. Bütün işçilər, prinsip etibarilə hər yeddi gün ərzində ən azı 24 ardıcıl saata bərabər olan həftəlik istirahət müddətlərinə malik olmalıdır,³² lakin onların sağlamlıq və təhlükəsizliyini təmin etmək üçün bir qayda olaraq iki ardıcıl istirahət gününə üstünlük verilir. İstirahət günləri ölkənin və sözügedən işçilərin adət və ənənələrinə uyğun olmalı³³ və müəssisə və ya iş yerində bütün heyətə eyni vaxtda şamil edilməlidir.³⁴

40. Qəzalar, fors-major halları, təxirəsalınmaz iş zərurəti və qeyri-adi iş yükü kimi müəyyən hallarda və ya tez xarab olan malların itirilməsinin qarşısını almaq³⁵ məqsədilə və təqdim olunan xidmətin xarakteri ümumən tətbiq olunan istirahət günləri (məsələn, həftəsonu pərakəndə satış işi) ərzində işləməyi tələb etdikdə, müvəqqəti istisnalara yol verilə bilər. Bu cür hallarda işçilər yeddi günlük iş müddəti ərzində və ən azı 24 saat müddətinə mümkün qədər çox əvəzedici istirahətlə təmin edilməlidir.³⁶ Bütün istisnalar işçilər və onları təmsil edən təşkilatlarla məsləhətləşmələr vasitəsilə razılaşdırılmalıdır.

5. Ödənişli illik məzuniyyət

41. Bütün işçilər, o cümlədən natamam iş vaxtı ilə çalışan və müvəqqəti işçilər ödənişli illik məzuniyyətə malik olmalıdır.³⁷ Qanunvericilik bu hüququ bir illik tam iş vaxtı ilə iş üçün ən azı üç iş həftəsi olaraq müəyyən etməlidir. İşçilər müvafiq məzuniyyət dövrü üçün ən azı adi əmək haqqını almalıdır. Qanunvericilik, həmçinin, ödənişli məzuniyyət üçün altı aydan çox olmamaqla, minimum xidmət müddətinə dair tələbləri müəyyən etməlidir. Bu cür hallarda işə, işçi məşğulluq dövrünə mütənəsib olaraq ödənişli məzuniyyətlə təmin olunmalıdır. Xəstəlik və ya digər əsaslandırılmış səbəblərlə məzuniyyət ödənişli illik məzuniyyətdən çıxılmamalıdır.

42. Natamam iş vaxtı ilə çalışan işçilər tam iş vaxtı ilə çalışan işçilərin ödənişli illik məzuniyyətinə bərabər olan və iş saatlarına mütənəsib olan ödənişli illik məzuniyyətə sahib olmalıdır. Qanunvericiliyin əhatə dairəsinə natamam iş vaxtı

³¹ Bax: BƏT, "İyirmi birinci əsrdə iş vaxtı", İş rejimləri üzrə Ekspertlərin Üçtərəfli Görüşündə (17-21 oktyabr, 2011) müzakirə üçün hesabat, bənd 40, burada qeyd edilir ki, ölkələrin 41 faizi 40 saatlıq iş həftəsi təmin edir.

³² Bax: BƏT-in "Sənayedə həftəlik istirahət haqqında" 1921-ci il Konvensiyası (№ 14), maddə 2 (1); və "Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında" 1957-ci il Konvensiyası (№ 106), maddə 6 (1).

³³ Bax: BƏT-in "Sənayedə həftəlik istirahət haqqında" 1921-ci il Konvensiyası (№ 14), maddə 2 (3); və "Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında" 1957-ci il Konvensiyası (№ 106), maddə 6 (3) və 6 (4).

³⁴ Bax: BƏT-in "Sənayedə həftəlik istirahət haqqında" 1921-ci il Konvensiyası (№ 14), maddə 2 (2); və "Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında" 1957-ci il Konvensiyası (№ 106), maddə 6 (2).

³⁵ Bax: BƏT-in "Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət" haqqında 1957-ci il Konvensiyası (№ 106), maddə 8 (1); həmçinin bax: BƏT-in "İyirmi birinci əsrdə iş vaxtı" hesabatı, bənd 21.

³⁶ Bax: BƏT-in "Sənayedə həftəlik istirahət haqqında" 1921-ci il Konvensiyası (№ 14), maddə 5; və "Ticarətdə və idarələrdə həftəlik istirahət haqqında" 1957-ci il Konvensiyası (№ 106), maddə 8 (3).

³⁷ Bax: BƏT-in "Ödənişli məzuniyyətlər haqqında" 1970-ci il Konvensiyası (yenidən baxılmış) (№ 132), maddələr 2, 3, 4, 5 (1), 6, 7 (1), 8 (2), 11 və 12.

ilə çalışan işçilərin daxil edilməməsi o halda kişi və qadınlar arasında bərabərsizliklə nəticələnəcək ki, qadınların daha böyük hissəsi məsələn, analıq məzuniyyətindən sonra işə qayıtdıqda natamam iş vaxtı ilə çalışır.

43. Ödənişli illik məzuniyyətin vaxtı işəgötürənlə işçi arasında razılaşdırılmış qərarla müəyyənləşdirilməlidir; bununla belə, qanunvericilikdə ən azı iki həftəlik fasiləsiz ödənişli illik məzuniyyət müddətinin müəyyən edilməsi arzu ediləndir. İşçilər, məsələn, əvəzi ödənilməklə, məzuniyyət hüququndan imtina edə bilməz. Məşğulluğa xitam verildikdən sonra, işçilər illik məzuniyyətinin istifadə olunmamış hissəsi ilə təmin edilməli və ya eyni əmək haqqı səviyyəsi və ya məzuniyyət müddətinə bərabər olan alternativ kompensasiya almalıdır.
44. Qanunvericilik digər məzuniyyət formaları, xüsusilə ailə ilə bağlı səbəblər üçün məzuniyyət götürmək üçün analıq, atalıq və valideynlik məzuniyyəti və ödənişli xəstəlik məzuniyyəti hüquqları müəyyən etməlidir. İşçilərin bu cür məzuniyyət hüquqlarından məhrum edilməməsi üçün onlarla müvəqqəti müqavilələr bağlanmamalıdır.

6. Ödənişli bayram günləri

45. İşçilərin adi iş günü üzrə əmək haqqına bərabər olan əmək haqqı ödənilməklə müəyyən edilmiş sayda bayram günlərindən yararlanmalıdır. Bayram günləri işləməyə məcbur olan işçilər ən azı adi iş günü üzrə eyni əmək haqqı, habelə işlədikləri vaxta uyğun olaraq əvəzədi istirahət müddəti ilə təmin olunmalıdır. Ödənişli bayram günlərindən yararlanmaq hüququ əldə etmək üçün minimum işlə bağlı hər hansı tələbin təyin olunması qanunla qadağan edilməlidir. Ödənişli bayram günləri illik məzuniyyət hüququnun tərkib hissəsi sayılmamalıdır.

7. Sərbəst iş rejimi tədbirləri

46. Əmək hüququ və praktikasında baş verən müasir proseslərin fonunda, iş qrafikində sərbəstliklə bağlı milli siyasətin hazırlanması məqsədəuyğun ola bilər. Bu cür siyasətə iş vaxtının planlaşdırılmasında sərbəst iş rejimi tədbirləri (məsələn, sərbəst iş günü qrafiki, sıxılmış iş həftələri və işlərin bölüşülməsi, eləcə də evdə iş, tele-ış və ya birgə iş mərkəzindən iş daxil olmaqla iş yeri ilə əlaqədar sərbəstlik daxil ola bilər. Bu tədbirlər iş və ailə öhdəlikləri arasında daha yaxşı tarazlığın yaradılmasına da töhfə verə bilər, o şərtlə ki, onlar kişi və qadın işçilərin üzləşdiyi fərqli tələb və çətinlikləri əhatə etsin. Sərbəst iş rejimi tədbirləri həm işçilərin, həm də işəgötürənlərin ehtiyaclarını qarşılamaq və heç bir halda ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna xələf gətirmək üçün istifadə edilməməlidir.

E. Tətbiq dairəsi geniş olan xüsusi mövzular

47. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ işçilərin spesifik qrupları ilə əlaqəlidir:

- (a) *Qadın işçilər*: Əmək hüquqları kontekstində gender bərabərliyi ilə bağlı olan bir-biri ilə qarşılıqlı əlaqəli üç əsas göstərici - "şüşə tavan", "əməyin ödənişində gender fərqi" və "yapışqan döşəmə" hələ də qənaətbəxş səviyyədən çox uzaqdır. Sektorlararası ayrı-seçkilik və qadınların ehtiyaclarına dair bütün həyat müddətini əhatə edən yanaşmanın olmaması ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ və digər hüquqlara mənfi təsir göstərən əlverişsiz amillərin yığılmasına gətirib çıxarır. Cins əlamətinə görə peşə seçməsi aradan qaldırmaq bərabər dəyərli işə görə əməyin bərabər ödənişinə, eləcə də başqa vasitələrlə yanaşı müvəqqəti xüsusi tədbirlərin tətbiqi vasitəsilə, irəli çəkilmək üçün bərabər imkanlara nail olunmasına xüsusi diqqət yetirilməlidir. İşin "dəyəri" üzrə hər hansı qiymətləndirmə aparılarkən, əsasən qadınların yerinə yetirdiyi işlərin dəyərini kiçildən gender stereotiplərindən yayınmaq lazımdır. İştirakçı dövlətlər kişi və qadın işçilərin fərqli tələblərini nəzərə almalıdır. Məsələn, hamıl işçilərin səyahət və ya gecə işi ilə əlaqədar təhlükəsizliyini və sağlamlığını qorumaq üçün xüsusi tədbirlər zəruri ola bilər. İş yerində günərzi qayğı xidmətləri və sərbəst iş rejimi tədbirləri təcrübədə bərabər əmək şəraitini yaxşılaşdırmağa bilər. Genderlər üzrə səciyyəvi tədbirlərdən faydalanan işçilər digər sahələrdə cəzalandırılmamalıdır. İştirakçı dövlətlər ənənəvi gender rolları və gender bərabərsizliyini əbədləşdirən struktur yönümlü digər maneələri aradan qaldırmaq üçün tədbirlər görməlidir;
- (b) *Gənc və yaşlı işçilər*: Bütün işçilər yaş əsaslı ayrı-seçkilikdən qorunmalıdır. Gənc işçilər əmək haqqı ilə bağlı ayrı-seçkilikə məruz qalmamalı, məsələn, onların bacarıqları ilə uzlaşmayan aşağı əmək haqları qəbul etməyə məcbur edilməməlidir. Ödənişsiz təcrübə və təlim proqramlarından, eləcə də məşğulluğun təminatına, karyera perspektivlərinə və sosial təminat sistemi çərçivəsində müavinətlərə mənfi təsir edən qısamüddətli və müddətli müqavilələrdən həddən artıq istifadə ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ ilə uzlaşmır. Qanunlar və normativ-hüquqi sənədlər gənc işçilərin sağlamlığını və təhlükəsizliyini qorumaq üçün konkret müddəalara malik olmalıdır. Buraya başqa vasitələrlə yanaşı, müəyyən iş növləri üçün minimum yaş həddinin qaldırılması da daxil ola bilər.³⁸ Yaşlı işçilər bərabər dəyərli işə görə bərabər ödəniş və ədalətli əmək haqları almalıdır və öz təcrübələri və xüsusi bacarıqları nəzərə alınmaqla irəli çəkilmək

³⁸ Bax: BƏT-in "Minimum yaş həddi haqqında" 1973-cü il Konvensiyası (№ 138), maddə 3 və 7.

üçün bərabər imkanlara malik olmalıdır.³⁹ Xüsusi sağlamlıq və təhlükəsizlik tədbirləri zəruri ola bilər və yaşlı işçilər öz istəklərinə əsasən, təqaüdüncəsi proqramlardan faydalanmalıdır.⁴⁰ Həyat boyu qadın işçilərə qarşı ayrı-seçkililiyin məcmu təsirləri bərabərliyə nail olmaq və ədalətli əmək haqlarına, vəzifədə irəli çəkilmək üçün bərabər imkanlara və bərabər pensiya hüquqlarına təminat vermək üçün məqsədyönlü tədbirləri şərtləndirə bilər;

- (c) *Əlilliyi olan işçilər*: Bəzi hallarda, əlilliyi olan şəxslərin digərləri ilə bərabər əsaslarla ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququndan istifadə etməsi üçün xüsusi tədbirlər tələb oluna bilər. Əlilliyi olan işçilər xüsusi qorunan emalatxanalarda yerləşdirilməməlidir. Onlar əlçatan əmək mühitindən istifadə etməlidir və iş yerinə uyğunlaşdırılmalarının edilməsi və ya sərbəst iş rejimi tədbirləri kimi ağlabatan uyğunlaşma tədbirlərindən məhrum edilməməlidir. Onlar həmçinin bərabər dəyərli işə görə bərabər ödəniş almalı və əmək qabiliyyətinin məhdud olması düşüncəsi ilə əmək haqqı ilə bağlı ayrı-seçkiliyə məruz qoyulmamalıdır;
- (d) *İqtisadiyyatın qeyri-rəsmi sektorunda çalışan işçilər*: Bu işçilər dünyada işçi qüvvəsinin nəzərəçarpan bir hissəsini təşkil etsə də, onlar çox zaman milli statistikadan və hüquqi müdafiə, dəstək və təminatlardan kənar qoyulur ki, bu da onların zəifliyini artırır. Ümumi məqsəd işi rəsmiləşdirmək olsa da, qanun və siyasətlər iqtisadiyyatın qeyri-rəsmi sektorunda çalışan işçilərə birbaşa şamil edilməli və iştirakçı dövlətlər işçilərin bu qrupunu ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun mərhələli qaydada həyata keçirilməsinə daxil etmək məqsədilə müvafiq dezaqreqasiya olunmuş məlumatlar toplamaq üçün tədbirlər görməlidir. Bu məqsədlə, iqtisadiyyatın qeyri-rəsmi sektoru müvafiq monitorinq və icra mexanizminin mandatına daxil edilməlidir. İqtisadiyyatın qeyri-rəsmi sektorunda qadınlar çox vaxt daha çox iştirak edir. Onlar məsələn, təsadüfi hallarda çalışan işçilər, ev işçiləri və ya özünüməşğul işçilər kimi çıxış edir. Bu isə, öz növbəsində, əməyin ödənişi, sağlamlıq və təhlükəsizlik, istirahət, asudə vaxt və ödənişli məzuniyyət kimi sahələrdə bərabərsizlikləri kəskinləşdirir;
- (e) *Əməkçi miqrantlar*: Bu işçilər xüsusilə sənədsiz olduqda, istismar, uzun iş vaxtı, ədalətsiz əmək haqları və təhlükəsiz və qeyri-sağlam iş mühitlərinə qarşı zəifdir. Bu cür zəiflik işəgötürənlərə əməkçi miqrantların yaşayış icazəsi statusuna nəzarət imkanı verən və ya əməkçi miqrantları konkret bir işəgötürəndən asılı vəziyyətə gətirən ədalətsiz məşğulluq təcrübələri nəticəsində daha da artır. Onlar yerli dili (dilləri) bilmədikdə isə, öz hüquqları barədə daha az məlumatlı ola və şikayət mexanizmlərindən istifadə etməyə bilərlər. Sənədsiz işçilər çox vaxt əmək şəraiti barədə şikayət etməyə cəhd etdikləri təqdirdə işəgötürənlər tərəfindən qısa tədbirlərinin görülməsindən və sonra qovulmaqdan qorxurlar. Qanun və siyasətlər əməkçi miqrantların əməyin ödənişi və əmək şəraiti baxımından milli işçilərlə müqayisədə daha əlverişsiz olmayan rəftarla üzləşməlidir. Daxili əməkçi miqrantlar da istismara qarşı zəifdir və onları ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnu təmin etmək üçün qanunverici və digər tədbirlər tələb oluna bilər;
- (f) *Ev işçiləri*: Ev işçilərinin böyük əksəriyyəti qadınlardır. Onların bir çoxu etnik və ya milli azlıqlara mənsubdur və ya miqrantlardır. Onlar çox zaman təcrid olunur və istismara, qısnamaya məruz qala bilər və bəzi hallarda əsasən ev işçilərinin işəgötürənin evində qaldığı hallarda onlar köləliyəbənzər şəraitə məruz qalırlar. Onlar çox zaman həmkarlar ittifaqlarına qoşulmaq hüququna və ya digərləri ilə əlaqədə olmaq azadlığına malik olmur. Stereotipləşmiş təsəvvürlərlə əlaqədar olaraq, ev işi üçün tələb olunan bacarıqlar aşağı qiymətləndirilir və nəticədə, bu, ən aşağı ödənişli peşələrdən biridir. Ev işçiləri digərləri ilə bərabər əsaslarla ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna⁴¹, o cümlədən istismar, qısnama və zorakılıqdan müdafiə, layiqli əmək şəraiti, ödənişli illik məzuniyyət, normal iş vaxtı, gündəlik və həftəlik istirahət, mövcud olduğu halda minimum əmək haqqı ilə əhatə olunma, cinsi zəmində ayrı-seçkiliyə məruz qalmadan əməyin ödənişi və sosial müdafiə hüququna malikdir. Qanunvericilik ev işçilərinin bu hüquqlarını tanımalı və başqa vasitələrlə yanaşı, əməyin təftişi vasitəsilə ev işinin monitorinqi üçün adekvat vasitələri və ev işçilərinin şikayət etmək və pözümlərə görə hüquqi müdafiə vasitələrindən istifadə etmək qabiliyyətini təmin etməlidir.
- (g) *Özünüməşğul işçilər*: Bu işçilər kifayət qədər gəlir əldə edə bilmədikdə, adekvat dəstək tədbirlərinə çıxış imkanına malik olmalıdır. Özünüməşğul qadın işçilər digər işçilərlə bərabər əsasda analıq sığortasından faydalanmalıdır.⁴² Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı qanunvericilik özünüməşğul işçiləri əhatə etməli, onların adekvat hazırlıq proqramlarından keçməsinə tələb etməli və istirahət, asudə vaxt və iş vaxtına tətbiq edilən hədlərin önəmi barədə məlumatlılığının artırılmasına yönəlməlidir. Çətin əmək şəraitini əvəzləşdirmək üçün ailə üzvlərinin haqqı ödənilməyən əməyindən istifadə edən kiçik fermerlərə xüsusi diqqət yetirilməsi lazımdır;

³⁹ Bax: İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin yaşlı insanların iqtisadi, sosial və mədəni hüquqları haqqında 6 (1995) nömrəli ümumi şərh, bənd 23.

⁴⁰ eyni mənbə, bənd 24.

⁴¹ Bax: BƏT-in "Ev işçiləri haqqında" 2011-ci il Konvensiyası (№ 189), maddələr 5, 6, 7, 10, 11, 13, 14, 16 və 17.

⁴² Bax: Qadınlara qarşı Ayrı-seçkililiyin Ləğvi üzrə Komitə, məlumat № 36/2012, *Blok et al. v. The Netherlands*, 17 fevral 2014-cü il tarixdə qəbul edilmiş mövqə.

- (h) *Kənd təsərrüfatı işçiləri*: Kənd təsərrüfatı işçiləri çox zaman əlverişsiz kəskin sosial-iqtisadi amillər, məcburi əmək, gəlir zəifliyinə və əsas xidmətlərə çıxış imkanının olmaması ilə üzləşirlər. Onlar bəzən rəsmi qaydada istehsal münasibətlərindən və sosial təminat sistemlərindən kənar qoyulurlar. Xüsusən ailə təsərrüfatlarında çalışan qadın kənd təsərrüfatı işçiləri işçi olaraq tanınmır və buna görə də əmək haqları və sosial müdafiə, kənd təsərrüfatı kooperativlərinə qoşulmaq və kreditlərdən və əmək şəraitini yaxşılaşdırmaq üçün digər tədbirlərdən faydalanmaq hüququna malik olmur. İştirakçı dövlətlər kənd təsərrüfatı işçilərinin digər işçi qrupları ilə müqayisədə daha əlverişsiz olmayan rəftarla üzləşməsinə təmin etmək üçün qanun və siyasətlər qəbul etməlidir;
- (i) *Əməkçi qaçqınlar*: Riskli statusları ilə əlaqədar, əməkçi qaçqınlar çox zaman iş yerində istismar, ayrı-seçkilik və sui-istifadəyə qarşı zəif olur, vətəndaşlarla müqayisədə daha aşağı ödəniş alır və iş vaxtı daha uzun, əmək şəraiti daha təhlükəli olur. İştirakçı dövlətlər qaçqınların işləməsinə və vətəndaşlarla müqayisədə daha əlverişsiz olmayan şəraitdə işləməsinə imkan verən qanunvericilik qəbul etməlidir;
- (j) *Haqqı ödənilməyən işçilər*: Qadınlar öz ev təsərrüfatları və milli iqtisadiyyat üçün önəmli olan fəaliyyətlərdə çalışır və onlar haqqı ödənilməyən əməyə kişilərlə müqayisədə iki dəfə çox vaxt sərf edir. Haqqı ödənilməyən işçilər, məsələn, evdə və ya ailə müəssisələrində çalışan işçilər, könüllü işçilər və haqqı ödənilməyən təcrübəçilər BƏT konvensiyalarının və milli qanunvericiliyin əhatə dairəsi xaricində qalmaqdadır. Onlar ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna malikdir və əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, istirahət və asudə vaxt və iş vaxtına tətbiq edilən ağılabatan hədlər, habelə sosial təminata dair qanun və siyasətlər tərəfindən qorunmalıdır.

Qısnama, o cümlədən seksual qısnamadan müdafiə

48. Bütün işçilər fiziki və psixoloji qısnama, o cümlədən seksual qısnamadan qorunmalıdır. Qanunvericilik, məsələn, ayrı-seçkiliklə mübarizəyə dair qanunlar, cinayət məəcəlləsi və əmək qanunvericiliyi qısnamanın tərifini geniş çərçivədə verməli, qısnamanın seksual və digər formalarını, məsələn, cins, əlillik, irq, cinsi oriyentasiya, gender kimliyi və interseks statusu əlamətinə görə qısnamanı birbaşa qeyd etməlidir. İş yerində seksual qısnamanın konkret tərifini məqsəduyğundur və qanunvericilik müvafiq olaraq seksual qısnamaya görə cinayət məsuliyyəti və cəza müəyyən etməlidir. Həm dövlət, həm də özəl sektorlarda iş yerində tətbiq olunmalı milli siyasət ən azı aşağıdakı elementləri ehtiva etməlidir: a) hər hansı işçiyə qarşı və onun tərəfindən törədilən qısnamanın birbaşa əhatə olunması; b) seksual qısnama daxil olmaqla qısnama təşkil edən müəyyən hərəkətlərin qadağan edilməsi; c) işəgötürənlərin, menecerlərin, nəzarətçilərin və işçilərin qısnama hallarının qarşısını almaq və müvafiq olduqda həll etmək və aradan qaldırmaqla bağlı konkret öhdəliklərinin müəyyən edilməsi; d) zərərçəkənlərin başqa vasitələrlə yanaşı pulsuz hüquqi yardım vasitəsilə ədalət mühakiməsinə çıxışı; e) bütün heyət, o cümlədən menecerlər və nəzarətçilər üçün icbari təlim; f) zərərçəkənlərin müdafiəsi, o cümlədən onlara kömək etmək üçün əlaqələndirici mərkəzlərin, habelə şikayət və təminat mexanizmlərinin təmin edilməsi; g) repressiyaların birbaşa qadağan edilməsi; h) seksual qısnama iddiaları və onların həlli barədə mərkəzi dövlət orqanına xəbərdarlıq və məlumatvermə prosedurları; i) işçilər, işəgötürənlər və onları təmsil edən təşkilat, habelə vətəndaş cəmiyyəti təşkilatları kimi digər maraqlı tərəflərlə məsləhətləşmə şəraitində hazırlanmış, iş yeri üçün uyğunlaşdırılmış və aydın nümayiş olunan siyasətin təmin edilməsi.
49. Hüquq müdafiəçiləri Paktda nəzərdə tutulan hüquqların hər hansı qısnamaya məruz qalmadan hamı üçün tam şəkildə həyata keçirilməsinə töhfə vermək imkanına malik olmalıdır. İştirakçı dövlətlər başqa vasitələrlə yanaşı, məlumatlara çıxışını asanlaşdırmaq və ifadə, birləşmək, toplaşmaq və ictimai həyatda iştirak azadlığı hüquqlarının həyata keçirilməsinə şərait yaratmaq yolu ilə, hüquq müdafiəçilərinin və digər vətəndaş cəmiyyəti üzvlərinin ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun həyata keçirilməsi istiqamətində fəaliyyətinə hörmət etməli, onu müdafiə və təşviq etməlidir.

III. Öhdəliklər

A. Ümumi öhdəliklər

50. İştirakçı dövlətlər öz əsas öhdəliklərinə əməl etməli və malik olduqları bütün resurslardan istifadə edərək, ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun mərhələli qaydada həyata keçirilməsi istiqamətində düşünülmüş, konkret və məqsədyönlü addımlar atmalıdır.⁴³ Vacib addım olan qanunvericiliyin qəbulundan əlavə, iştirakçı dövlətlər həm də

⁴³ Bax: İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin iştirakçı dövlətlərin öhdəliklərinin xarakteri haqqında 3 (1990) nömrəli ümumi şərh.

məhkəmə-hüquqi vasitələr və inzibati, maliyyə, təhsil və sosial tədbirlərin daxil olduğu, lakin bunlarla məhdudlaşmayan digər səmərəli hüquqi müdafiə vasitələrini təmin etməlidir.

51. İştirakçı dövlətlər məqsəduyğun vasitələri seçmək üçün müəyyən sərbəstlik səviyyəsi ilə, ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun tam icrası istiqamətində mümkün qədər operativ və səmərəli şəkildə hərəkət etməlidir. Qeyri-dövlət subyektlər, məsələn, işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatları da xüsusilə kollektiv müqavilələr vasitəsilə ədalətli və əlverişli əmək şəraitini təmin etmək öhdəliyini daşısa da, iştirakçı dövlətlər bu hüququ səmərəli surətdə tənzimləməli və icrasını təmin etməli, dövlət və özəl işəgötürənlər tərəfindən bu hüququn təmin edilməməsinə görə sanksiya müəyyən etməlidir.
52. İştirakçı dövlətlər diqqətlə nəzərdən keçirmədən və əsaslandırılmadan məqsədli şəkildə hər hansı repressiv tədbir görməkdən çəkinməlidir. İştirakçı dövlət məsələn, iqtisadi böhranla mübarizə üçün repressiv tədbirlər tətbiq etməyə səy göstərdikdə, bu cür tədbirlərin müvəqqəti, zəruri xarakterli olduğunu, ayrı-seçkiliyə yol vermədiyini və özlərinin ən azı əsas öhdəliklərinə əməl etdiklərini nümayiş etdirməlidir.⁴⁴ İştirakçı dövlət təxirəsalınmaz və ya əsas öhdəliklərinə aid edilən ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun aspektləri ilə bağlı repressiv tədbirləri heç vaxt əsaslandırma bilməz. Milli resursların yoxluğu səbəbindən bu hüququ mərhələli şəkildə həyata keçirməyə nail olmaq baxımından nəzərəçarpan çətinliklərlə üzləşən iştirakçı dövlətlər beynəlxalq əməkdaşlıq və yardım üçün müraciət etmək öhdəliyi daşıyır.
53. İştirakçı dövlətlər ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun hər hansı formada ayrı-seçkiliyə yol verilmədən həyata keçirilməsinə təminat verməlidir. Belə ki, onlar qadınların kişilərin malik olduqlarından daha əlverişsiz olmayan əmək şəraitinə malik olmasını, bərabər dəyərli işə görə bərabər ödəniş almasını təmin etmək öhdəliyi daşıyır və bunun üçün rəsmi ayrı-seçkiliyin və substantiv ayrı-seçkiliyin təxirəsalınmadan aradan qaldırılması tələb olunur.⁴⁵ İştirakçı dövlətlər həmçinin qeyri-sabit əmək münasibətlərindən qaynaqlanan qeyri-bərabər rəftarın bütün formaları ilə mübarizə aparmalıdır.
54. Hesabatlılığı təmin etmək üçün iştirakçı dövlətlər iqtisadiyyatın qeyri-rəsmi sektorunda çalışan işçilər, ev işçiləri və kənd təsərrüfatı işçiləri daxil olmaqla bütün işçilər üçün ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun bütün aspektlərinə nəzarət etmək, işçilərə və işəgötürənlərə məsləhət vermək və hər hansı pozuntuları səlahiyyətli orqanlar qarşısına çıxarmaq üçün sosial tərəfdaşların iştirakı ilə əmək müfəttişliklərinin işlək sistemini yaratmalıdır. Əmək müfəttişlikləri müstəqil olmalı və adekvat resurslara malik olmalı, hazırlıq keçmiş peşəkar işçilərə malik olmalı, mütəxəssis və tibbi ekspertlərdən istifadə etməli və iş yerlərinə sərbəst şəkildə və qabaqcadan xəbərdarlıq etmədən daxil olmaq, tövsiyələr vermək, problemləri önləmək və aradan qaldırmaq və zərərçəkənlərin ədalət mühakiməsinə çıxışını asanlaşdırmaq səlahiyyətinə malik olmalıdır. Onların tövsiyələrinin yerinə yetirilməməsinə görə sanksiyalar tətbiq olunmalıdır. Əmək müfəttişlikləri əsas diqqəti işçilərin hüquqlarının monitorinqinə yetirməli, işçilərin miqrant statusunun yoxlanılması kimi digər məqsədlərlə istifadə edilməməlidir.
55. İştirakçı dövlətlər ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun icrasının monitorinqi üçün göstəricilər və meyarlar müəyyən etməlidir. Bu cür göstəricilər və meyarlar ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun müxtəlif elementlərini əhatə etməli, cins və digər müvafiq əlamətlər, məsələn, yaş, əlillik, vətəndaşlıq və şəhər/kənd yeri üzrə dezaqreqasiya olunmalı, iştirakçı dövlətin ərazi yurisdiksiyasında və ya nəzarətində olan bütün şəxsləri əhatə etməlidir. İştirakçı dövlətlər bu hüququn milli səviyyədə icrası üçün ən uyğun olan göstəriciləri müəyyən etməlidir. Buraya, məsələn, aşağıdakılar daxildir: istehsalat qəzalarının yayılma tezliyi; qadınların əmək haqlarının kişilərin əmək haqlarına nisbəti; yüksək vəzifələrdə çalışan qadınların və digər az təmsil olunan fərdlərin xüsusi çəkisi; davamlı ixtisas hazırlığı ilə təmin edilən işçilərin xüsusi çəkisi; daxil olmuş və həll edilmiş qısnama şikayətlərinin sayı; istirahət, asudə vaxt, iş vaxtı və ödənişli illik məzuniyyət üzrə minimum standartlar; və qadınlar və kişilər tərəfindən iş və ailə həyatının tarazlaşdırılmasına yönələn tədbirlərin qəbulu. Komitə iştirakçı dövlətlərə göstəriciləri seçərkən, mövcud təlimatları, o cümlədən BMT-nin İnsan Hüquqları üzrə Ali Komissarlığının Paktın 6 və 7-ci maddələri ilə bağlı göstəricilərin nümunəvi siyahılarını və BÖT göstəricilərini nəzərə almağı tövsiyə edir.⁴⁶
56. Komitə, ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ ilə bağlı qanun və siyasətlərin hazırlanması, icrası, yenidən baxılması və monitorinqində sadəcə işçi və işəgötürənlər və onları təmsil edən təşkilatlar kimi ənənəvi sosial tərəfdaşlarla deyil, həm də digər müvafiq təşkilatlar, məsələn, əlilliyi olan şəxsləri, gənc və ahıl yaşlı şəxsləri, qadınları, iqtisadiyyatın

⁴⁴ Komitənin sədrinin iştirakçı dövlətlərə sət iqtisadi tədbirlərlə bağlı məktubu, May 2012.

⁴⁵ Bax: İqtisadi, Sosial və Mədəni Hüquqlar üzrə Komitənin 20 nömrəli ümumi şərh, bənd 8.

⁴⁶ OHCHR, *Human Rights Indicators: A Guide to Measurement and Implementation* (Cenevrə, 2012) (HR/PUB/12/5); bax hesabatın Paktın 6 və 7-ci maddələri ilə əlaqəli göstəricilərin nümunəvi siyahısının olduğu 95-ci səhifəsi. Həmçinin bax: BÖT-in "Əmək statistikasına haqqında" Konvensiyası, 1985 (№160).

qeyri-rəsmi sektorundakı işçiləri, miqrantları və lezbiyan, qey, biseksual, transgender və interseks şəxsləri, habelə etnik qrupların və yerli icmaların nümayəndələrini təmsil edən təşkilatlarla məsləhətləşmənin vacibliyini vurğulayır.

57. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ pozulmuş istənilən şəxs səmərəli məhkəmə və ya digər hüquqi müdafiə vasitələri, o cümlədən adekvat əvəzləşdirmə, kompensasiya, satisfaksiya və ya təkrar etməmə təminatlarına çıxış imkanına malik olmalıdır. Zərər çəkmiş şəxsin qeyri-qanuni miqrant olduğunu əsas götürərək, o, hüquqi müdafiə vasitələrinə çıxış imkanı hüququndan məhrum edilməməlidir. Sadəcə məhkəmələr deyil, həm də milli insan hüquqları institutları, əmək müfəttişlikləri və digər müvafiq mexanizmlər də bu cür pozuntuları aradan qaldırmaq səlahiyyətinə malik olmalıdır. Dövlətlər hüquqi müdafiə vasitələrinə çıxışı, habelə prosessual ədalətliliyi təmin etmək məqsədilə, öz qanunvericiliklərinə və prosessual məəcəllələrinə yenidən baxmalı və zərurət olarsa, dəyişikliklər etməlidir. Hüquqi müdafiə vasitələrini əldə etmək üçün hüquqi yardım müyəssər olmalı və ödəniş etmək imkanı olmayanlar üçün pulsuz olmalıdır.

B. Xüsusi hüquqi öhdəliklər

58. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququ iştirakçı dövlətlərin üzərində üç səviyyədə öhdəliklər qoyur. Birincisi, iştirakçı dövlətlər bu hüquqdan istifadəyə birbaşa və ya dolayı şəkildə müdaxilə etməkdən çəkinməklə bu hüquqa hörmət etmək öhdəliyi daşıyır. Bu, xüsusilə o zaman vacibdir ki, işəgötürən Dövlətdir (dövlət mülkiyyətində olan və ya dövlətin nəzarətində olan müəssisələr də daxil olmaqla). Məsələn, iştirakçı dövlətlər qadın işçilərə qarşı birbaşa və ya dolayı şəkildə ayrı-seçkiliyə yol verən əmək haqqı şkalaları tətbiq etməməli, yaxud dövlət sektorunda yüksək vəzifələrdə daha çox təmsil olunan genderə birbaşa və ya dolayı şəkildə üstünlük verən vəzifə artımı sisteminə malik olmamalıdır. İştirakçı dövlətlər onların hərəkətləri və ya hərəkətsizliyi nəticəsində baş verə biləcək istehsalat qəzaları və peşə xəstəliyinin qarşısını almaq və aradan qaldırmaq üçün tədbirlər görməlidir. İştirakçı dövlətlər, həmçinin, ədalətli və əlverişli əmək şəraitinin yaradılması və qorunub saxlanmasına yönələn kollektiv müqavilələrə hörmət etməli və həmin hüququ məhdudlaşdırmamalarını təmin etmək üçün korporativ qanun və normativ-hüquqi sənədlər daxil olmaqla qanunvericiliyi nəzərdən keçirməlidir.⁴⁷
59. Müdafiə etmək öhdəliyi iştirakçı dövlətlərdən özəl sektordakı işəgötürənlər və müəssisələr kimi üçüncü tərəflərin ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququndan istifadəyə müdaxilə etməməsini və öhdəliklərinə əməl etməsini təmin etmək üçün tədbirlər görməyi tələb edir. Buraya səmərəli qanun və siyasətlər, habelə məhkəmə sistemi vasitəsilə pozuntuların qarşısının alınması, araşdırılması, cəzalandırılması və aradan qaldırılması üçün tədbirlərin görülməsi daxildir. Məsələn, iştirakçı dövlətlər ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnu tənzimləyən qanun, siyasət və normativ-hüquqi sənədlərin, məsələn, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası üzrə milli siyasətin, yaxud minimum əmək haqqı və əmək şəraiti üzrə minimum standartlara dair qanunvericiliyin adekvat olmasını və effektiv şəkildə icra olunmasını təmin etməlidir.⁴⁸ İştirakçı dövlətlər bu hüququn hər hansı elementlərinin pozulması halında üçüncü tərəflərə münasibətdə sanksiyalar və müvafiq cəzalar, o cümlədən adekvat əvəzləşdirmə, cinayət cəzaları, maliyyə tədbirləri, məsələn, zərərin əvəzləşdirilməsi və inzibati tədbirlər tətbiq etməlidir. Onlar bu hüququ pozan fərd və müəssisələrdən mal və xidmətlər almaqdan çəkinməlidir. İştirakçı dövlətlər əmək müfəttişliklərinin və digər araşdırma və müdafiə mexanizmlərinin mandatlarının özəl sektorda əmək şəraitini əhatə etməsini və işəgötürənlərə və müəssisələrə istiqamət verməsini təmin etməlidir. Müdafiə tədbirləri, həmçinin, qeyri-rəsmi sektoru əhatə etməlidir. Müəyyən işçilər, məsələn, ev işçiləri üçün konkret tədbirlər tələb oluna bilər.
60. *Yerinə yetirmək* öhdəliyi iştirakçı dövlətlərdən ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun tam həyata keçirilməsini təmin etmək üçün zəruri olan tədbirlər görməyi tələb edir. Buraya başqa vasitələrlə yanaşı kollektiv sövdələşmə və sosial dialoq vasitəsilə bu hüququ dəstəkləyən, təşviq edən və təmin edən tədbirlərin tətbiq edilməsi daxildir.
61. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnu dəstəkləmək üçün iştirakçı dövlətlər, məsələn, ayrı-seçkiliklə mübarizə, minimum əmək haqqı hüququndan yayınmama, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası, icbari sığortanın əhatə dairəsi, istirahət, asudə vaxt, iş vaxtına tətbiq edilən hədlər, ödənişli illik və digər məzuniyyət və bayram günlərinə dair qanun, siyasət və normativ-hüquqi sənədlər vasitəsilə bu hüququ kifayət qədər tanımaqla, işçilərə kömək etmək üçün pozitiv tədbirlər görməlidir. İştirakçı dövlətlər, həmçinin, qadınların və ayrı-seçkiliyə məruz qalmış qrupların digər üzvlərinin yüksək vəzifələrə çatmasına imkan yaratmaq üçün kvotalar və digər müvəqqəti xüsusi tədbirlər tətbiq etməli və özəl sektorun bunu etməsi üçün stimullaşdırıcı tədbirlər təmin etməlidir.
62. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququndan istifadənin qiymətləndirilməsinə kömək üçün iştirakçı dövlətlər istehsalat qəzaları və peşə xəstəliyi halında icbari xəbərdarlıq mexanizmləri, eləcə də minimum əmək haqqının, ədalətli əmək

⁴⁷ Bax: Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplər, prinsip 3 (b).

⁴⁸ eyni mənbə, 3-cü prinsip.

haqlarının və özəl və dövlət sektorundakı təşkilatlarda kişi və qadınların əməyinin ödənilməsində gender fərqi (yüksək vəzifələr daxil olmaqla) səviyyəsinin sistemli qiymətləndirilməsi üzrə mexanizmlər yaratmalıdır. İştirakçı dövlətlər, həmçinin, praktikanı nəzərə alaraq standartları yeniləmək məqsədilə işçi və işəgötürənlərlə məsləhətləşmə şəraitində qanun və siyasətlərin təsirini vaxtaşırı nəzərdən keçirməlidir. Məsələn, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenasına dair milli siyasət daxili dövrü baxış mexanizmini ehtiva etməlidir. İştirakçı dövlətlər qoruyucu rejimlərin genişləndirilərək risk altında olan sektorları əhatə etməsini təşviq etməli, qeyri-rəsmi sektorda çalışan işçilərin əhatə edilməsinə imkan verən mexanizmlər, habelə iqtisadiyyatın qeyri-rəsmi sektorunu nizamlamaq üçün tədbirlər tətbiq etməli, səciyyəvi problemlərə baxış üçün adekvat dialoq mexanizmləri yaratmalı, başqa vasitələrlə yanaşı qadınlar üzərindəki reproduktiv iş yükünün yüngülləşdirilməsinə yönələn təşəbbüslər vasitəsilə, məsələn, günərzi qayğı müəssisələri və kişilər üçün başqasına ötürülə bilməyən valideynlik məzuniyyəti kimi mal və xidmətlərə çıxışın təşviq edilməsi yolu ilə, əməyin ödənişindəki gender fərqi aradan qaldırılması üçün stimullaşdırıcı tədbirlər təqdim etməlidir.

63. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnu təşviq etmək üçün iştirakçı dövlətlər adekvat təhsil, məlumatlandırma və ictimai maarifləndirməni təmin etmək məqsədilə tədbirlər görməlidir. İşçilərin həm özəl, həm də dövlət sektorlarında irəliləməsi üçün bərabər imkanlar yaratmaq məqsədilə, iştirakçı dövlətlər həm də işəgötürənlərə yönələn, əlilliyi olan şəxslər və yazıb-oxumağı bacarmayan şəxslər üçün əlçatan formatlarda və müvafiq dillərdə təlim proqramları və məlumatlandırma kampaniyaları yaratmalıdır. İşçilər üçün əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası ilə bağlı gender aspektlərini nəzərə alan təlim keçməsi zərurətinə diqqət yetirilməlidir.
64. İşçilər ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnu özləri həyata keçirə bilmədikləri halda, iştirakçı dövlətlər bu hüququn aspektlərini təmin etməlidir. Onlar imkanlar yaradan əmək bazarı mühitinin yaradılmasında müəyyən rol oynayır və məsələn, dövlət sektorunda əlilliyi olan şəxslər üçün iş yerini və avadanlıqları uyğunlaşdırmaqla, özəl sektorun da bunu etməsi üçün stimullaşdırıcı tədbirlər görməlidir. Dövlətlər iş yerində bədbəxt hadisələr və xəstəliyə qarşı müdafiə və müavinətlər təmin etmək üçün müəyyən işçilər məsələn, iqtisadiyyatın qeyri-rəsmi sektorunda çalışan işçilər üçün qabaqcadan ödənişlərə əsaslanmayan sosial təminat proqramları yaratmalıdır.

C. Əsas öhdəliklər

65. İştirakçı dövlətlərin əsas öhdəliklərindən biri ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun ən azı minimum əsas səviyyələrinin yerinə yetirilməsini təmin etməkdən ibarətdir. Belə ki, bu, iştirakçı dövlətlərdən aşağıdakıları təmin etməyi tələb edir:
- (a) İrqi, dərinin rəngi, cins, dil, din, siyasi və ya digər baxışlar, milli və ya sosial mənşə, mülkiyyət, doğum vəziyyəti, əlillik, yaş, cinsi oriyentasiya, gender kimliyi, interseks statusu, sağlamlıq, vətəndaşlıq və ya hər hansı digər əlamətə görə hər hansı formada ayrı-seçkiliyə yol verilmədən hüquqdan istifadəyə qanunvericilik vasitəsilə təminat vermək;
- (b) İş yerində gender əsaslı ayrı-seçkiliklə (o cümlədən əməyin ödənişinə münasibətdə) mübarizə üçün kompleks sistem yaratmaq;
- (c) İşçilər və işəgötürənlər, onları təmsil edən təşkilatlar və digər müvafiq tərəfdaşlarla məsləhətləşmə şəraitində, qanunvericilikdə ayrı-seçkiliyə yol verməyən və imtina edilə bilməyən, müvafiq iqtisadi faktorları nəzərə almaqla təyin edilən və işçilər və onların ailələri üçün layiqli yaşayış təmin etmək üçün ən azı yaşayış minimumuna uyğun indeksləşdirilən minimum əmək haqlarını müəyyən etmək;
- (d) Əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenasına dair kompleks milli siyasət qəbul etmək və icra etmək;
- (e) Qanunvericilik vasitəsilə qısnamanın, o cümlədən seksual qısnamanın tərifi vermək və qadağan etmək, adekvat şikayət prosedurları və mexanizmlərini təmin etmək və seksual qısnamaya görə cinayət sanksiyaları müəyyən etmək;
- (f) İstirahət, asudə vaxt, iş vaxtına əgəlabatan hədlərin tətbiq edilməsi, ödənişli məzuniyyət və bayram günlərinə münasibətdə minimum standartlar müəyyən etmək və icra etmək.

D. Beynəlxalq yardım və əməkdaşlıq

66. Bütün dövlətlər ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun mərhələli qaydada tam həyata keçirilməsinə nail olmaq məqsədilə, fərdi şəkildə və xüsusilə iqtisadi və texniki sahədə beynəlxalq yardım və əməkdaşlıq vasitəsilə tədbirlər görməlidir. Bu, xüsusilə bu baxımdan digərlərinə kömək etmək imkanına malik olan dövlətlərə şamil olunur. Beynəlxalq yardım və əməkdaşlıq biliklərin və texnoloji vasitələrin ötürülməsi üçün bir vasitə və dövlətlər üçün Paktda nəzərdə tutulan hüquqların tam həyata keçirilməsi üçün mövcud resursları maksimuma çatdırmaq üçün bir alətdir.

67. İştirakçı dövlət ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnu həyata keçirməklə bağlı öhdəliklərini yerinə yetirmək iqtidarında deyilsə, beynəlxalq yardım üçün müraciət etməlidir. Resursların mövcudluğundan asılı olaraq, iştirakçı dövlətlər bu müraciətlərə iqtisadi və texniki yardım və texnoloji vasitələrin ötürülməsi, işəgötürənlərin və işçilərin təşkilatları arasında transmilli dialoqun təşviqi və digər tədbirlərlə cavab verməlidir. Bu cür yardım dayanıqlı, mədəni baxımdan adekvat olmalı və insan hüquqları sahəsində standartlara uyğun şəkildə təmin edilməlidir. İqtisadi baxımdan inkişaf etmiş iştirakçı dövlətlər bu baxımdan inkişaf etməkdə olan ölkələrə yardım etmək üçün xüsusi öhdəlik və marağa sahibdir.
68. İştirakçı dövlətlər beynəlxalq təşkilatların, xüsusilə BƏT-in texniki yardım və əməkdaşlığından istifadə etməlidir. İştirakçı dövlətlər hesabatların hazırlanması zamanı BƏT tərəfindən məlumatların toplanması və dezaqreqasiyası üçün təmin edilən geniş informasiya və məsləhət xidmətlərindən istifadə etməlidir.
69. İştirakçı dövlətlər digər ölkələrdə ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun həyata keçirilməsinə birbaşa və ya dolayı şəkildə müdaxilə edən hərəkətlərdən və ya hərəkətsizlikdən yayınmalıdır. Bu xüsusilə o zaman aktualdır ki, iştirakçı dövlət başqa bir iştirakçı dövlətdə fəaliyyət göstərən müəssisəyə sahibdir və ya ona nəzarət edir, yaxud əsaslı dəstək və xidmətlər təmin edir.⁴⁹ Bu məqsədlə, iştirakçı dövlət qəbul edən dövlətin Paktla uzlaşan qanunvericiliyinə hörmət etməlidir. İştirakçı dövlətin özündə daha güclü qanunvericilik varsa, o, digər dövlətdə praktiki baxımdan mümkündür dərəcədə analoji minimum standartlara əməl etməyə səy göstərməlidir. İştirakçı dövlətlər həmçinin kommersiya sövdələşmələri həyata keçirdikləri ekstraterritorial fəaliyyət göstərən müəssisələr və fərdlər tərəfindən ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna hörmət edilməsini tələb etməlidir.⁵⁰
70. İştirakçı dövlətlər öz vətəndaşlarından, habelə onların ərazisində və/yaxud yurisdiksiyasında yerləşən müəssisələrdən özlərinin ekstraterritorial xarakterli əməliyyatlarında ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna əməl etməyin tələb olduğunu aydınlaşdırmaq üçün qanunverici tədbirlər də daxil olmaqla, tədbirlər görməlidir.⁵¹ Bu öhdəlik inkişaf etmiş əmək hüququ sistemlərinə malik olan dövlətlərdə xüsusilə vacibdir, çünki bu ölkələrdəki müəssisələr qəbul edən ölkələrdəki əmək şəraiti üzrə standartların yaxşılaşdırılmasına kömək edə bilərlər. Analoji olaraq, münafişə və münafişəsonrası vəziyyətlərdə iştirakçı dövlətlər mühüm tənzimləyici və icraedici rola malik ola və fərdlərə və müəssisələrə öz əməliyyatları vasitəsilə ədalətli və əlverişli əmək şəraitinə qarşı risklərin müəyyən edilməsi, qarşısının alınması və azaldılmasında dəstək göstərə bilər.⁵² İştirakçı dövlətlər, iştirakçı dövlətdə mənzillənmiş qeyri-dövlət subyektlərinin ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun ekstraterritorial pozuntularına görə məsuliyyət daşmasını və zərər çəkmiş şəxslərin hüquqi müdafiə vasitələrinə çıxışa malik olmasını təmin etmək üçün zəruri tədbirlər görməlidir. İştirakçı dövlətlər həmçinin işəgötürənlərə və müəssisələrə bu hüquqa ekstraterritorial əsasda necə əməl ediləcəyinə dair təlimatlar təmin etməlidir.⁵³
71. Müvafiq beynəlxalq təşkilatların üzvləri kimi hərəkət edən iştirakçı dövlətlər də ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna hörmət etməlidir. Beynəlxalq maliyyə institutlarının, xüsusilə Beynəlxalq Valyuta Fondu, Dünya Bankı və regional inkişaf banklarının üzvü olan iştirakçı dövlətlər onların borcvermə siyasətlərində, kredit müqavilələrində və digər beynəlxalq tədbirlərində bu hüququn nəzərə alınmasını təmin etmək üçün addımlar atmalıdır. Onlar, həmçinin, beynəlxalq və regional maliyyə institutlarının, xüsusilə struktur və/yaxud büdcə xarakterli düzəlişlə bağlı siyasət və təcrübələrinin bu hüququ təşviq etməsini və ona müdaxilə etməməsini təmin etməlidir.
72. İştirakçı dövlətlər beynəlxalq sazişlərin bağlanması və icrasında, o cümlədən ikitərəfli, regional və çoxtərəfli ticarət və investisiya sazişlərində ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna lazımi diqqət yetirilməsini təmin etməlidir. Analoji olaraq, iştirakçı dövlətlər digər beynəlxalq sazişlərin, məsələn, digər iştirakçı dövlətlərin bu hüququ icra etmək üçün görə biləcəkləri tədbirləri məhdudlaşdırması nəticəsində ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna mənfi təsir göstərməməsini təmin etməlidir. Bunu etməmiş iştirakçı dövlətlər insan hüquqları sahəsindəki əsas müqavilələri və müvafiq BƏT konvensiyalarını təsdiq etməyi nəzərdən keçirməlidir.
73. İştirakçı dövlətlər digər iştirakçı dövlətlərdə çalışan vətəndaşlarının hüquqlarını başqa vasitələrlə yanaşı, qəbul edən ölkələrlə ikitərəfli müqavilələrin bağlanması və işəgötürmə təcrübələrinin bölüşülməsi yolu ilə qorumaq üçün əməkdaşlıq etməlidir. Bu, xüsusilə əməkçi miqrantların, o cümlədən ev işçilərinin hüquqlarının pozulmasını önləmək və insan alverilə mübarizə aparmaq üçün vacibdir. Analoji olaraq, iştirakçı dövlətlər digər iştirakçı dövlətlərdə qeydiyyata alınmış müəssisələrdə işə götürülmüş əməkçi miqrantların ədalətli və əlverişli əmək şəraitinə malik olmasına imkan yaratmaq üçün onların hüquqlarını qorumaq məqsədilə beynəlxalq əməkdaşlığa səy göstərməlidir.

⁴⁹ eyni mənbə, 4-cü prinsip.

⁵⁰ eyni mənbə, 6-cı prinsip.

⁵¹ eyni mənbə, 2-ci prinsip.

⁵² eyni mənbə, prinsip 7 (a).

⁵³ Dövlətlərin iqtisadi, sosial və mədəni hüquqlar sahəsində ekstraterritorial öhdəliklərinə dair Maastrixt Prinsipləri (2011).

E. Qeyri-dövlət subyektlərin öhdəlikləri

74. Bu Paktın iştirakçıları yalnız dövlətlər olsa da, kommərsiya müəssisələri, həkmarlar ittifaqları və cəmiyyətin bütün üzvləri ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun həyata keçirilməsi üçün öhdəliklər daşıyır. Bu, əməyin təhlükəsizliyi və gigiyenası baxımından xüsusilə vacibdir, belə ki, işəgötürənin işçilərin təhlükəsizliyi və sağlamlığına görə məsuliyyəti əmək hüququnun əsas prinsiplərindən biri olmaqla, əmək müqaviləsi ilə ayrılmaz şəkildə əlaqəlidir, lakin həm də ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun digər elementlərinə şamil edilir.
75. Kommərsiya müəssisələri ölçüsündən, fəaliyyət göstərdiyi sektordan, mülkiyyət formasından və strukturundan⁵⁴ asılı olmayaraq, Paktla uzlaşan qanunlara əməl etməli və ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququna hörmət etmək öhdəliyini daşıyaraq⁵⁵ hər hansı pozuntulardan çəkinməli və öz fəaliyyətləri nəticəsində bu hüquqla bağlı hər hansı pozuntunu aradan qaldırmalıdır. Kommərsiya müəssisəsinin mənfi təsirlərə səbəb olduğu və ya töhfə verdiyi hallarda həmin müəssisə qəbul edilmiş zəruri prosedur standartlarına cavab verən qanuni prosedurlar çərçivəsində zərəri aradan qaldırmalı və ya onun aradan qaldırılmasında əməkdaşlıq etməlidir.⁵⁶
76. BMT-nin təşkilat və proqramlarının, xüsusən BƏT-in oynadığı rol da xüsusilə vacibdir. Paktın 22 və 23-cü maddələrinə uyğun olaraq, BƏT və BMT-nin digər ixtisaslaşmış təşkilatları, Dünya Bankı, regional inkişaf bankları, Beynəlxalq Valyuta Fondu, Ümumdünya Ticarət Təşkilatı və digər müvafiq orqanlar, habelə BMT-nin katibliyi, o cümlədən BMT İHAK ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun həyata keçirilməsində iştirakçı dövlətlərlə səmərəli əməkdaşlıq etməlidir. İştirakçı dövlətlərin hesabatlarını nəzərdən keçirərkən, Komitə iştirakçı dövlətin bu hüquqdan istifadəyə dair yardım üçün etdiyi hər hansı müraciətin, habelə verilmiş cavabın nəticələrini nəzərdən keçirəcək.

IV. Pozuntular və hüquqi müdafiə vasitələri

77. İştirakçı dövlətlər nümayiş etdirməlidirlər ki, onlar öz maksimum resursları çərçivəsində bu hüququn həyata keçirilməsi üçün bütün zəruri addımları atmışdır, bu hüquq ayrı-seçkiliyə yol verilmədən istifadə edilir və qadınlar kişilərlə müqayisədə daha əlverişsiz olmayan əmək şəraitinə malikdir, habelə eyni işə və bərabər dəyərli işə görə bərabər ödəniş alır. Bu addımların atılmaması Paktın pozuntusunu təşkil edir. İştirakçı dövlətlərin bu addımları atmaq öhdəliyini yerinə yetirib-yetirmədiyini qiymətləndirərkən, Komitə atılmış addımların əqlabatən və mütənəsbib olub-olmadığını və onların insan hüquqları standartlarına və demokratik prinsiplərə uyğun olub-olmadığını araşdırır.
78. Ədalətli və əlverişli əmək şəraiti hüququnun pozuntuları hərəkətlərin törədilməsi, yəni iştirakçı dövlətlərin birbaşa hərəkətləri nəticəsində baş verə bilər. Əməkçi miqrantların istismara qarşı zəifliyini artırən əmək miqrasiyası üzrə siyasətlərin qəbulu, dövlət qulluğunda çalışan hamilə qadınların işdən ədalətsiz şəkildə kənarlaşdırılmasının qarşısının alınmaması və əsas öhdəliklərə zidd olaraq məqsədli şəkildə repressiv tədbirlərin tətbiqi bu cür pozuntulara dair nümunələrdir.
79. Pozuntular həmçinin hərəkətsizlik nəticəsində, yəni iştirakçı dövlətin hamı üçün bu hüququ tam həyata keçirmək üçün əqlabatən addımlar atmaması, məsələn, müvafiq qanunların qəbulu və adekvat siyasətlərin icrasının təmin edilməməsi, yaxud fərdlərin və qrupların bu hüququ pozmasının qarşısını almaq üçün onların fəaliyyətlərinin tənzimlənməməsi və ya digər dövlətlər, beynəlxalq təşkilatlar və ya transmilli korporasiyalarla ikitərəfli və çoxtərəfli sazişlər bağlayarkən Paktın irəli gələn öhdəliklərinin nəzərə alınmaması nəticəsində baş verə bilər.
80. İştirakçı dövlətlər ədalət mühakiməsinə və ya digər səmərəli hüquqi müdafiə vasitələrinə çıxışı təmin etməklə adekvat monitoring və hesabatlılıq çərçivəsi yaratmalıdır.

⁵⁴ Bax: Biznes və İnsan Hüquqları üzrə Rəhbər Prinsiplər, prinsip 14.

⁵⁵ eyni mənbə, 11, 12 və 23-cü prinsiplər.

⁵⁶ eyni mənbə, 22-ci prinsip.