



Apply Human Rights

Introduktion till arbetstagarens rättigheter

Syftet med den internationella arbetsrättsliga regleringen är att skydda sysselsättningen, ge rättigheter för arbetstagare och fackliga organisationer, förbättra arbetsvillkor för de anställda.

Grundläggande arbetsrättigheter för varje människa är *rätten till arbete, rätten till föreningsfrihet, rätten till frihet från diskriminering* på arbetsmarknaden, *rätten till frihet från tvångsarbete* och några andra. Dessa rättigheter uttrycks i sådana instrument som **Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna** och **Internationella konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter**.

ILO har minimikrav i fråga om arbetstagarnas rättigheter och organisationen av arbetet. Dessa krav rör *kollektiva uppsägningar, företagsobestånd och företagsförsäljningar, arbetstagarnas rätt att yttra sig och att få information, arbetstider, likabehandling och lika lön samt utstationerad arbetskraft*. Kraven har kompletterats med ramavtal mellan arbetsmarknadsparterna i EU. På så sätt har *rätten till föräldraledighet och tjänstledighet av familjeskäl* införts i hela EU, *deltidsarbetet* har underlättats och bruket med på varandra följande tidsbegränsade anställningar har begränsats. Slutligen uppmanas företagen genom begreppet "företagens sociala ansvar" att på frivillig basis utveckla och tillämpa goda rutiner för personalfrågor. Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor ger rekommendationer till beslutsfattarna.

Förenings- och församlingsfriheten gäller olika slags föreningar och innefattar rätten för varje människa att bilda och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. För arbetsgivare och arbetstagare innebär den rätt att tillhöra och verka i en arbetsgivarorganisation respektive arbetstagarorganisation. Förenings- och församlingsfriheten garanteras bl. a. av *den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (art. 11), FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (art. 21 och 22), FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (art. 20 och 23:4) och ILO:s konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten*.

Kollektiva förhandlingar. Arbetare ska skyddas mot repressalier på grund av deras organisationstillhörighet. Arbetstagar- och arbetsgivarorganisationer ska skyddas från varje inblandning från motparten i fråga om organisationens bildande, verksamhet eller förvaltning. Åtgärder för att uppmuntra och främja utvecklandet och utnyttjandet av kollektiva förhandlingar ska vidtas. *ILO:s konvention nr. 98 angående tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten*.

ILO:s konvention nr. 105 angående avskaffande av tvångsarbete förbjuder användandet av fängslad arbetskraft eller **tvångsarbete** såsom medel för politisk påtryckning eller skolning eller såsom straff för politiska eller ideologiska åsikter, såsom en form av arbetskraftmobilisering, såsom arbetsdisciplinär åtgärd, såsom straff för deltagande i strejker eller i diskriminerande syfte. *ILO:s konvention nr. 29 angående tvångs- eller obligatoriskt arbete* kräver att ett medlemsland som ratificerar denna konvention undertrycker användandet av tvångs- eller obligatoriskt arbete i alla dess former.

Barnarbete. *ILO:s konvention nr. 138 om minimiålder för tillträde till arbete* antogs 1973 och syftar till att avskaffa barnarbete. Minimialdern för att arbeta ska inte vara lägre än åldern för avslutandet av obligatorisk skolgång och i intet fall lägre än 15 år. *ILO:s konvention nr. 182 angående förbud mot barnarbete* är avsedd att komplettera tidigare ILO-instrument om minimiålder för tillträde till arbete och syftar till förbud och omedelbara åtgärder för att komma tillrätta med de värsta formerna av barnarbete. Konventionens åldersgräns är 18 år vilket ansluter till den generella åldersgräns i FN:s konvention om barns rättigheter.

Diskriminering. *ILO:s konvention nr. 111 angående diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning* säger att en nationell politik som genom metoder anpassade till landets förhållanden och praxis ska utformas och tillämpas för att främja likställighet med avseende på möjligheter och behandling i fråga om anställning och yrkesutövning i syfte att avskaffa diskriminering på grund av ras, hudfärg, kön, religion, politisk uppfattning, nationell härstamning eller socialt ursprung. *ILO:s konvention nr. 100 angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde* främjar och tryggar tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde.

Uppsägningen av ett anställningsförhållande är sannolikt att vara en traumatisk upplevelse för en arbetare för den har en direkt inverkan på hennes eller hans familjs välbefinnande. *ILO:s normer om uppsägning* försöker hitta en balans mellan att bibehålla arbetsgivarens rätt att befogat avskeda anställda och att säkerställa att sådana uppsägningar används rättvist och som en sista utväg, samt att de inte har en oproportionerligt negativ inverkan på arbetstagaren.

Lön. De flesta människor arbetar för att tjäna pengar. Men i många delar av världen är adekvat och regelbunden lön inte garanterad. *ILO:s regler om löner* försöker lösa dessa problem genom att tillhandahålla regelbunden löneutbetalning, fastställande av minimilöner, och lösning av obetalda löner i händelse av arbetsgivarens insolvens.

Arbetstider. ILO:s regler om arbetstider gäller i princip för all privat och offentlig verksamhet. Det går dock att göra undantag genom kollektivavtal eller lag för vissa verksamheter. Reglerna innehåller minimitider för dygnsvila, veckovila, semester samt bestämmelser om raster och veckoarbetstidens längd. Minimiregler betyder att medlemsländerna kan införa lagar eller kollektivavtal som ger arbetstagarna ett bättre skydd.

Social trygghet. Genom EU:s regler om personers fria rörlighet skapas förutsättningar för en gemensam arbetsmarknad. Den som är medborgare i ett EU-land har rätt att arbeta och att söka arbete i ett annat EU-land. För att underlätta den fria rörligheten inom EU finns ett detaljerat regelsystem för samordning av medlemsländernas regler om social trygghet – inklusive arbetslöshetsförsäkringen.

Föräldradighet. EU har regler om både mammaledighet och föräldradighet. Mammaledigheten berör kvinnor som är gravida eller nyligen fött barn. Reglerna om

föräldraledighet ger båda föräldrarna rätt att vårda sitt barn under minst tre månader. Syftet är att föräldrar ska kunna förena arbetsliv och familjeliv. Bestämmelserna är minimiregler, vilket innebär att medlemsländerna kan välja att ge längre ledighet för föräldrar.

På vår hemsida finns de grundläggande internationella normer angående arbetstagares rättigheter under kategorin ”**Internationella överenskommelser**”. De flesta stater har inkorporerat dem i nationella lagstiftningar. På vår hemsida omfattas även regionala överenskommelser om arbetstagares rättigheter och de publiceras under ett specifikt geografiskt område såsom Afrika, Amerika, Asien, Mellanöstern, Europa och Oceanien.

Vi ger hänvisning till de viktigaste databaser med fall om kränkningar av arbetstagares rättigheter under kategorin ”**Rättspraxis**”. Rättspraxis innehåller domstolarnas beslut i enskilda fall, domstolarnas tolkning av stadgar, konstitutionella bestämmelser, administrativa bestämmelser samt lagar.

Kategorin ”**Utlåtanden**” består av framstående fall från internationella och nationella advokater samt juridiska experter. Dessa formella skriftliga yttranden innehåller experternas övertygelse om vad lagen om arbetares rättigheter är, hur domstolarna skulle tolka den samt hur den gäller för särskilda omständigheter.

”**Tolkning av internationella regler av ILO och andra**” är en annan kategori under vilken vi har lagt upp tolkningen av bestämmelser om arbetstagarens rättigheter, sammanställningen av allmänna synpunkter och rekommendationer som antagits av ILO.

Eftersom att ha tillgång till rättslig prövning av kränkningar av arbetstagares rättigheter är mycket viktigt innehåller kategorin ”**Klagomålsförfarande**” en översikt över dessa procedurer enligt olika FN:s kommittéer och domstolarna. Individer som hävdar att deras rättigheter har kränkts och som har uttömt alla tillgängliga nationella rättsmedel kan lämna en skriftlig ansökan till FN:s kommittéer och internationella domstolen för närmare övervägande.

Vi har lagt upp listan över publikationer, böcker gällande på området av arbetstagarens rättigheter under kategorin ”**Litteratur**”.

Skulle ni behöva komma i kontakt med de personer eller organisationer som särskilt arbetar för skydd och främjande av arbetstagarens rättigheter och få deras syn på ett visst problem har vi kategorin ”**Kontaktpersoner/organisationer**” till ert förfogande.