

#MPΔ2024

Οδηγός Μελέτης

ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ, ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ
ΠΟΛΙΤΙΣΤΙΚΩΝ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ

«Το Δικαίωμα στην εργασία»



ΠΡΟΕΔΡΟΣ:
**ΓΕΩΡΓΙΟΣ
ΚΟΥΓΙΑΓΚΑΣ**

ΑΝΤΙΠΡΟΕΔΡΟΣ:
**ΑΘΗΝΑ ΕΛΕΝΗ
ΜΑΥΡΙΚΑ**

13-15 ΔΕΚΕΜΒΡΙΟΥ 2024

*9^η Πανελλήνια Μαθητική Προσομοίωση
των Επιτροπών του ΟΗΕ
για τα δικαιώματα του Ανθρώπου
«Μαθητές σε Ρόλο Διπλωμάτη»*

Επιμέλεια: Ομάδα Ηλεκτρονικής Υποστήριξης ΜΡΔ 2024 Online

Πίνακας Περιεχομένων

1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου	3
2. Ιστορική Επισκόπηση: Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα	4
3. Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων: Ρόλος και Αρμοδιότητες	4
4. Άρθρα 6 και 7 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα	5
5. Ανάλυση των Άρθρων 6 και 7 βάσει των Γενικών Σχολίων 18 και 23 της Επιτροπής	6
5.1. Περίληψη του Γενικού Σχολίου 18.....	6
5.2. Περίληψη του Γενικού Σχολίου 23.....	8
6. Ειδικότερα Ζητήματα	10
6.1. Ασφάλεια και υγεία στον εργασιακό χώρο	10
6.2. Δίκαιη αμοιβή.....	12
6.3 Ισότητα των φύλων στην εργασία.....	13
7. Ερωτήματα προς τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες	15
8. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη	15
9. Βιβλιογραφία	16
10. Ηλεκτρονικές πηγές	16

1. Καλωσόρισμα του Προεδρείου

Αγαπητοί/ες Εμπειρογνώμονες,

Με ιδιαίτερη χαρά σας καλωσορίζουμε στην 9^η Πανελλήνια Μαθητική Προσομοίωση των επιτροπών του ΟΗΕ «Μαθητές σε Ρόλο Διπλωμάτη» και συγκεκριμένα στην Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων, με θεματική το δικαίωμα στην εργασία.

Η εργασία αποτελεί θεμελιώδες ανθρώπινο δικαίωμα, το οποίο κατοχυρώνεται από την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και συνυφαίνεται με την ποιότητα της ζωής και την κοινωνική και οικονομική οργάνωση μιας κοινωνίας. Ως εμπειρογνώμονες κρατών-μερών του ΟΗΕ θα προσεγγίσετε βασικές προκλήσεις στον εργασιακό χώρο. Καλείστε να προβληματιστείτε για την ισότητα των φύλων στην εργασία και να διερευνήσετε το ζήτημα της ασφάλειας στον εργασιακό χώρο. Ακόμη, θα εξετάσετε το καθεστώς των εργασιακών αμοιβών σε συνάρτηση με το επίπεδο διαβίωσης και την δίκαιη απόδοσή τους. Για την καλύτερη ανάλυση των ανωτέρω θεματικών έχει συνταχθεί ο παρών Οδηγός Μελέτης, ο οποίος ευελπιστούμε ότι θα λειτουργήσει ως ένα χρήσιμο εργαλείο καθ' όλη τη διάρκεια της προετοιμασίας σας.

Επιθυμούμε να σας συγχαρούμε για τη συμμετοχή σας και είμαστε στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε διευκρίνηση ή απορία. Σας καλούμε να μελετήσετε σε βάθος τον παρόντα οδηγό και να προβείτε σε προσωπική έρευνα σχετικά με τα ζητήματα που τίγονται, εμπλουτίζοντας τις γνώσεις και τις δεξιότητές σας. Ανυπομονούμε να σας γνωρίσουμε και να έχουμε μια ευχάριστη συμμετοχή στην μεγαλύτερη προσομοίωση Επιτροπών του ΟΗΕ στην Ελληνική γλώσσα!

Είμαστε δίπλα σας σε οτιδήποτε χρειαστείτε,

Γεώργιος Κουγιαγκάς, *Πρόεδρος*

Αθηνά Ελένη Μαυρίκα, *Αντιπρόεδρος*

2. Ιστορική Επισκόπηση: Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών και το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα

Ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών (Ο.Η.Ε.) αποτελεί έναν διεθνή οργανισμό, που συστάθηκε από 51 ιδρυτικά κράτη (ανάμεσα στα οποία και η Ελλάδα), στο Σαν Φρανσίσκο στις 26 Ιουνίου του 1945 και τέθηκε σε ισχύ στις 24 Οκτωβρίου του ίδιου έτους, μετά την κύρωση του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών από τα κοινοβούλια των κρατών μελών. Σήμερα αριθμεί 193 κράτη μέλη.

Οι σκοποί του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών καταγράφονται στο άρθρο 1 του Χάρτη, με την παράγραφο 3 να εντάσσει σε αυτούς την «ανάπτυξη και ενθάρρυνση του σεβασμού των ανθρωπίνων δικαιωμάτων χωρίς διάκριση φυλής, φύλου, γλώσσας ή θρησκείας».

Το Διεθνές Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα είναι μια πολυμερής συνθήκη που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στις 16 Δεκεμβρίου 1966 και τέθηκε σε ισχύ στις 3 Ιανουαρίου 1976. Δεσμεύει τα συμβαλλόμενα μέρη της να εργαστούν για τη χορήγηση οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών δικαιωμάτων στα μη αυτοδιοικούμενα εδάφη και στα άτομα, συμπεριλαμβανομένων των εργασιακών δικαιωμάτων και του δικαιώματος στην υγεία, του δικαιώματος στην εκπαίδευση και του δικαιώματος σε ένα επαρκές βιοτικό επίπεδο. Από το 2015, το Σύμφωνο έχει 164 συμβαλλόμενα μέρη. Άλλες έξι χώρες, συμπεριλαμβανομένων των Ηνωμένων Πολιτειών, υπέγραψαν αλλά δεν επικύρωσαν το Σύμφωνο. Η Ελλάδα κύρωσε το Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα με τον νόμο 1532/85.

3. Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων: Ρόλος και Αρμοδιότητες

Η Επιτροπή Οικονομικών, Κοινωνικών και Πολιτιστικών Δικαιωμάτων (CESCR) είναι το σώμα ανεξάρτητων εμπειρογνομόνων που παρακολουθεί την εφαρμογή του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα από τα κράτη μέλη.

Όλα τα κράτη μέρη υποχρεούνται να υποβάλλουν τακτικές εκθέσεις στην Επιτροπή σχετικά με τον τρόπο εφαρμογής των δικαιωμάτων. Η Επιτροπή εξετάζει κάθε έκθεση και απευθύνει τις ανησυχίες και τις συστάσεις της στο κράτος μέρος με τη μορφή «τελικών παρατηρήσεων».

Εκτός από τη διαδικασία υποβολής εκθέσεων, το Προαιρετικό Πρωτόκολλο του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα (5 Μαΐου 2013) παρέχει στην Επιτροπή την αρμοδιότητα να λαμβάνει και να εξετάζει ανακοινώσεις από άτομα που ισχυρίζονται ότι τα δικαιώματά τους βάσει του Συμφώνου έχουν παραβιαστεί. Η Επιτροπή μπορεί επίσης, υπό ορισμένες συνθήκες, να διεξάγει έρευνες για σοβαρές ή συστηματικές παραβιάσεις οποιουδήποτε από τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα που ορίζονται στο Σύμφωνο και να εξετάζει διακρατικές καταγγελίες¹.

4. Άρθρα 6 και 7 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα²

«Άρθρο 6 – 1. Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα της εργασίας, το οποίο περιλαμβάνει το δικαίωμα κάθε προσώπου να έχει τη δυνατότητα να κερδίζει τα απαραίτητα για τη ζωή του με εργασία την οποία διαλέγει ή δέχεται ελεύθερα και θα λάβουν τα κατάλληλα μέτρα για την εξασφάλιση του δικαιώματος αυτού.

2. Τα μέτρα στα οποία θα προχωρήσει καθένα από τα Συμβαλλόμενα Κράτη για την εξασφάλιση της πλήρους ασκήσεως αυτού του δικαιώματος πρέπει να περιλαμβάνουν και την κατάλληλη ενημέρωση και τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση, την εκπόνηση προγραμμάτων τακτικής και τεχνικής για την εξασφάλιση σταθερής οικονομικής, κοινωνικής και μορφωτικής ανάπτυξης και πλήρους αποδοτικής απασχόλησης, με όρους που να εξασφαλίζουν στα άτομα την απόλαυση των βασικών πολιτικών και οικονομικών ελευθεριών.»

«Άρθρο 7 – Τα Συμβαλλόμενα Κράτη αναγνωρίζουν το δικαίωμα κάθε προσώπου να απολαμβάνει δίκαιους και ευνοϊκούς όρους εργασίας οι οποίοι εξασφαλίζουν ειδικότερα:

¹ "Introduction to the Committee" | OHCHR'. Διαθέσιμο στο: <https://www.ohchr.org/en/treaty-bodies/cescr/introduction-committee> (Ανακτήθηκε στις 14/8/2023).

² Από την επίσημη μετάφραση του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα, όπως κυρώθηκε με τον ν. 2462/1997. Διαθέσιμο στο: <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=4bd686e52> (Ανακτήθηκε στις 25/10/2021).

α) Αμοιβή που παρέχει σε όλους τους εργαζόμενους, σαν ελάχιστο όριο :

ι) ένα μισθό δίκαιο και αμοιβή ίση με την αξία της εργασίας χωρίς καμιά διάκριση. Ειδικότερα οι γυναίκες πρέπει να έχουν την εγγύηση ότι οι προσφερόμενοι σε αυτές όροι εργασίας δεν είναι κατώτεροι από εκείνους που απολαμβάνουν οι άνδρες και να λαμβάνουν την ίδια όπως και αυτοί αμοιβή για την ίδια εργασία.

ιι) διαβίωση αξιοπρεπή για τους ίδιους και για τις οικογένειές τους, σύμφωνα με τις διατάξεις του Συμφώνου αυτού.

β) Ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας.

γ) Την ίδια δυνατότητα για όλους για την προαγωγή στην εργασία τους στην ανώτερη κατηγορία που τους προσήκει αφού ληφθεί υπόψη στην περίπτωση αυτή μόνο ο χρόνος εργασίας και η ικανότητα.

δ) Την ανάπαυση, άνεση, λογικό περιορισμό της διάρκειας της εργασίας στις περιοδικές άδειες με αποδοχές καθώς και την καταβολή των ημερών αργίας.»

5. Ανάλυση των Άρθρων 6 και 7 βάσει των Γενικών Σχολίων 18 και 23 της Επιτροπής

5.1. Περίληψη του Γενικού Σχολίου 18

Το Γενικό Σχόλιο 18 αφορά το Άρθρο 6 του Συμφώνου, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα στην εργασία³. Κάθε άτομο έχει την δυνατότητα να εργαστεί σε επάγγελμα που επιλέγει ελεύθερα, ούτως ώστε να απολαμβάνει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης. Το Γενικό Σχόλιο αναγνωρίζει την σημασία της εργασίας για την προσωπική ανάπτυξη του ατόμου, αλλά και την ευρύτερη κοινωνική και οικονομική ευημερία και προσανατολίζεται στην εξασφάλιση υγιούς και παραγωγικού περιβάλλοντος απασχόλησης.

Όσον αφορά τα κράτη γίνεται λόγος για τρία επίπεδα υποχρεώσεων: οι υποχρεώσεις σεβασμού, προστασίας και εκπλήρωσης του δικαιώματος στην εργασία. Τα κράτη υποχρεούνται να μην παρεμβαίνουν στο δικαίωμα των ατόμων στην εργασία. Αυτό

³ General comment No. 18 (2005) on the right to work. (pdf), χ.χ. Διαθέσιμο στο: <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2006/en/32433> (Ανακτήθηκε στις 12/09/2024)

σημαίνει ότι πρέπει να αποφεύγουν ενέργειες όπως είναι οι αυθαίρετες απολύσεις, οι πρακτικές πρόσληψης με διακρίσεις ή η καταναγκαστική εργασία. Η προστασία του δικαιώματος στην εργασία απαιτεί από τα κράτη να λαμβάνουν μέτρα για να εμποδίζουν τρίτους (π.χ. εργοδότες, επιχειρήσεις) να παραβιάζουν το δικαίωμα αυτό. Τα κράτη οφείλουν να ρυθμίζουν τόσο τον ιδιωτικό όσο και τον δημόσιο τομέα ώστε να διασφαλίζουν πρακτικές πρόσληψης χωρίς διακρίσεις, να προστατεύουν τους πολίτες από μη ασφαλείς συνθήκες εργασίας και να εξασφαλίζουν δίκαιη μεταχείριση στο χώρο εργασίας.

Η εκπλήρωση του δικαιώματος στην εργασία περιλαμβάνει δύο βασικές συνιστώσες: τη διευκόλυνση και την παροχή. Τα κράτη οφείλουν να διευκολύνουν τις συνθήκες που επιτρέπουν σε όλους να βρουν εργασία, γεγονός που μπορεί να περιλαμβάνει την εφαρμογή προγραμμάτων εκπαίδευσης, επαγγελματικής κατάρτισης και δημιουργίας θέσεων εργασίας. Επιπλέον, μπορεί να χρειαστεί να παρέχουν άμεσες ευκαιρίες απασχόλησης, ιδίως σε περιόδους οικονομικής δυσπραγίας ή όταν η αγορά δεν είναι σε θέση να δημιουργήσει επαρκή απασχόληση. Αποθαρρύνεται ταυτόχρονα η εργασία στα πλαίσια της ανεπίσημης οικονομίας, στην οποία αρκετοί καταφεύγουν αναγκαστικά, στερούμενοι συχνά απαραίτητες παροχές ασφάλειας και ελευθερίας.

Ως προς την προσβασιμότητα στην εργασία, η εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης αποτελεί αδήριτη ανάγκη για την εξασφάλιση και την απρόσκοπτη άσκηση του δικαιώματος στην εργασία. Η Επιτροπή απαγορεύει κάθε ανισότητα στην πρόσβαση και την διατήρηση εργασίας με οποιαδήποτε κριτήρια διακρίσεων (φύλο, εθνικότητα, θρησκεία, πολιτικές απόψεις, σεξουαλικός προσανατολισμός, σωματική ή διανοητική αναπηρία κτλ.). Η πρόσβαση σε πληροφόρηση για την αναζήτηση εργασίας αποτελεί μια ακόμη παράμετρο, όπως και η φυσική πρόσβαση σε εργασιακό χώρο για ΑμεΑ. Στο επίπεδο της ποιότητας και της αποδοχής, τα άτομα έχουν δικαίωμα σε ένα δίκαιο και ασφαλές περιβάλλον απασχόλησης και είναι ελεύθερα να επιλέγουν το επάγγελμά τους.

Ιδιαίτερη μνεία δίδεται σε ειδικά ζητήματα που αφορούν την πρόσβαση συγκεκριμένων κοινωνικών ομάδων στο δικαίωμα της εργασίας. Η Επιτροπή τονίζει την ανάγκη προστασίας έναντι των διακρίσεων με βάση το φύλο, για την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και μεταχείρισης για τις γυναίκες. Η διασφάλιση ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και η προστασία των εγκύων από αδικίες στον εργασιακό χώρο

θίγονται στο Γενικό Σχόλιο, ενώ έμφαση δίδεται στην ύπαρξη εγγενών κοινωνικών αδικιών, όπως η έλλειψη εκπαίδευσης, που υποβαθμίζουν την ευκαιρίες των γυναικών.

Τέλος, το Γενικό Σχόλιο αναγνωρίζει πως η κατοχύρωση των ανωτέρω δεσμεύσεων είναι μια προοδευτική διαδικασία, χωρίς ωστόσο να αίρει την υποχρέωση των κρατών μερών να σέβονται, να προστατεύουν να και ικανοποιούν το δικαίωμα στην εργασία. Προσφέρει, επίσης, ένα ολοκληρωμένο και ισχυρό πλαίσιο για την κατανόηση του δικαιώματος στην εργασία. Ερμηνεύει ευρέως το Άρθρο 6, τονίζοντας το δικαίωμα πρόσβασης στην απασχόληση, το δικαίωμα στην αξιοπρεπή εργασία και τον ρόλο των κρατών στη διασφάλιση του σεβασμού, της προστασίας και της εκπλήρωσης αυτών των δικαιωμάτων. Μέσα από αυτό το πρίσμα, η εργασία δεν είναι απλώς μια οικονομική δραστηριότητα, αλλά μια θεμελιώδης πτυχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας και της αυτοεκπλήρωσης.

Το σχόλιο υπογραμμίζει επίσης την ανάγκη για αγορές εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, προληπτικές κρατικές πολιτικές για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση ασφαλών και αξιοπρεπών συνθηκών εργασίας για όλα τα άτομα. Μέσω αυτής της προσέγγισης, το δικαίωμα στην εργασία καθίσταται κεντρικός πυλώνας στην παγκόσμια προσπάθεια για τη μείωση της φτώχειας, την προώθηση της ισότητας και την επίτευξη βιώσιμης ανάπτυξης.

5.2. Περίληψη του Γενικού Σχολίου 23

Το Γενικό Σχόλιο 23⁴ πραγματεύεται το δικαίωμα σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας. Κάθε άνθρωπος έχει το δικαίωμα στην απόλαυση των υψηλότερων επιτεύξιμων προδιαγραφών στο περιβάλλον εργασίας του, ως εχέγγυο της αξιοπρεπούς διαβίωσής του και της ευρύτερης ψυχοσωματικής του ευεξίας. Η Επιτροπή τονίζει πως πρόκειται για καθολικό δικαίωμα που χρειάζεται για την απόλαυση και άλλων κατοχυρωμένων δικαιωμάτων που απορρέουν από το Σύμφωνο.

Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξαιρέτως, έχουν το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή, ο ορισμός της οποίας, αν και δεν είναι στατικός, απορρέει από αντικειμενικά κριτήρια. Η δίκαιη

⁴ General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work.(pdf), χ.χ. Διαθέσιμο στο: <https://www.refworld.org/legal/general/cescr/2016/en/122360> (Ανακτήθηκε στις 12/09/2024)

αμοιβή συναρτάται με την παροχή ικανοποιητικών αποδοχών στους εργαζόμενους που θα εξασφαλίζουν ένα αποδεκτό επίπεδο διαβίωσης και στην απόδοση ίσων αποζημιώσεων για εργασία ίσης αξίας. Οι αμοιβές θα πρέπει να επαρκούν για να εξασφαλίσουν στον εργαζόμενο την απόλαυση επαρκούς διαβίωσης, πρόσβασης σε υπηρεσίες υγείας, εκπαίδευσης και κοινωνικής ασφάλειας. Τα συμβαλλόμενα κράτη οφείλουν να διασφαλίζουν την κατοχύρωση βασικού μισθού, η παροχή του οποίου θα εγγυάται τις ανωτέρω συνθήκες, με βάση και τα οικονομοτεχνικά δεδομένα κάθε Κράτους. Έτσι, ο βασικός μισθός αποδίδει στον εργαζόμενο το στοιχειώδες μέρος για να ζήσει αξιοπρεπώς και δεν υπόκεινται σε διάκριση οποιουδήποτε είδους. Ακόμη, η προστασία των γυναικών έναντι διακρίσεων στις εργασιακές παροχές αποτελεί στόχο της Επιτροπής και δεσμεύει τα κράτη-μέρη.

Η εξασφάλιση δίκαιων και ευνοϊκών συνθηκών εργασίας είναι άρρηκτα συνδεδεμένη με την διαμόρφωση ασφαλούς και υγιούς περιβάλλοντος για κάθε εργαζόμενο. Η Επιτροπή καλεί τα κράτη να ασκήσουν τις κατάλληλες πολιτικές για την μείωση των οποιασδήποτε μορφής κινδύνων στην εργασία και την πρόληψη από εργατικά ατυχήματα και μεταδοτικές ασθένειες. Η κατάλληλη εκπαίδευση και οι ασφαλείς συνθήκες εξοπλισμού και χώρων εργασίας είναι καίρια ζητήματα, όπως και η συλλογή επαρκών δεδομένων από τα κράτη για την αρτιότερη διεύθυνση του προβλήματος.

Το Γενικό Σχόλιο θίγει και το ζήτημα των δίκαιων κριτηρίων πρόσληψης και προαγωγής στην εργασία, βασισμένων σε αρχές ικανότητας και εμπειρίας για την αποφυγή ανισοτήτων και διακρίσεων. Ταυτόχρονα, είναι σημαντικό να παρέχεται στους εργαζόμενους ο απαραίτητος χρόνος ξεκούρασης, μέσω αδειών, θέσπισης δημοσίων αργιών μετ'αποδοχών, κατάλληλων διαλλειμάτων και ευέλικτων οραρίων. Βαρύτητα δίνεται και στην αποφυγή της εκμετάλλευσης, αφού οι ώρες εργασίας ημερησίως θα πρέπει να κινούνται σε πλαίσια που διασφαλίζουν την κοινωνική ανάπτυξη και την ευημερία του ατόμου και εκτός της εργασίας του. Η επίτευξη όλων των παραπάνω θα εγγυηθούν την υγεία αλλά και την παραγωγικότητα των ατόμων.

Τέλος, το Γενικό Σχόλιο 23 εξειδικεύει το δικαίωμα σε δίκαιες και ευνοϊκές συνθήκες εργασίας σε συγκεκριμένες κοινωνικές ομάδες που είναι πιθανόν να βιώσουν ανισότητα στον εργασιακό χώρο. Γυναίκες, νεαροί και ηλικιωμένοι, εργαζόμενοι με αναπηρίες, μετανάστες, εργαζόμενοι στην ανεπίσημη οικονομία, στον οικιακό και αγροτικό τομέα, αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι αποτελούν ειδικές περιπτώσεις και

τα κράτη-μέρη καλούνται να εγγυηθούν τη δίκαιη μεταχείρισή τους και την απρόσκοπτη εξάσκηση των κατοχυρωμένων δικαιωμάτων τους.

6. Ειδικότερα Ζητήματα

6.1. Η ασφάλεια και η υγεία στον εργασιακό χώρο

Η ύπαρξη ασφαλούς και υγιούς εργασιακού περιβάλλοντος αποτελεί, σύμφωνα με το Άρθρο 7 της Σύμβασης, θεμελιώδες στοιχείο του δικαιώματος στην εργασία. Η ελαχιστοποίηση των κινδύνων κάθε μορφής στον εργασιακό χώρο είναι άρρηκτα συνδεδεμένη και με τη διασφάλιση της ευεξίας των εργαζομένων, η οποία προκρίνει την παραγωγικότητα και τη συνολική κοινωνική και οικονομική ευημερία.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας για το έτος 2023, 2,93 εκατομμύρια άνθρωποι παγκοσμίως έχουν χάσει τη ζωή τους κατά την άσκηση της εργασίας τους, ενώ ο αριθμός εκείνων που αντιμετώπισαν έναν μη-θανατηφόρο κίνδυνο στη δουλειά τους ξεπερνάει τα 395 εκατομμύρια. Η σημαντική αύξηση αυτών των δεδομένων σε σχέση με το παρελθόν πιστώνεται σε διάφορες αιτίες, οι οποίες συνδέονται με την επιδείνωση της έκθεσης σε επικίνδυνες εργασιακές συνθήκες, την αύξηση του εργατικού δυναμικού (26% από το 2000⁵) και άλλους κοινωνικό-οικονομικούς παράγοντες. Επιπλέον, η πλειοψηφία των θανάτων οφείλεται σε ασθένειες που μεταδόθηκαν στον εργασιακό χώρο ή προκλήθηκαν λόγω των δυσμενών συνθηκών υγιεινής που επικρατούσαν σε αυτόν, όπως παθήσεις του κυκλοφορικού και του αναπνευστικού συστήματος. Τα στατιστικά στοιχεία που έχει στη διάθεσή του ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας κατονομάζουν ως μεγαλύτερους κινδύνους τις υπέρμετρα πολλές ώρες εργασίας, την έκθεση σε επικίνδυνη ύλη ή αέρια χωρίς τη λήψη απαραίτητων προστατευτικών μέτρων και τον τραυματισμό⁶.

Η έλλειψη ασφάλειας στον εργασιακό χώρο είναι ένα φαινόμενο που αποτελείται από πολλούς παράγοντες, το οποίο αφορά ένα ευρύ φάσμα καταστάσεων που απειλούν την

⁵ Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, “ILO Data Explorer,” [Online]. Διαθέσιμο στο: <https://ilostat.ilo.org/data/> (Ανακτήθηκε στις 26/08/2024)

⁶ Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (2023): A call for safer and healthier working environments. Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/publications/call-safer-and-healthier-working-environments> (Ανακτήθηκε:27/08/2024)

υγεία του ανθρώπου η οποία πολλές φορές εξαρτάται από την ίδια τη φύση της εργασίας. Εργαζόμενοι σε τομείς όπως η γεωργία, τα μεταλλωρυχεία, ο κατασκευαστικός κλάδος και η βιομηχανία διατρέχουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο. Σημαντικά περιστατικά, όπως η κατάρρευση ορυχείων και η έκρηξη στο Λιμάνι της Βηρυτού το 2020 είναι ικανά να στοιχίσουν την ζωή πολλών ανθρώπων, να δημιουργήσουν εκτεταμένες οικολογικές καταστροφές και να έχουν αρνητικό αντίκτυπο στην οικονομία ολόκληρων χωρών.

Παρόμοιες περιπτώσεις κατάφορης καταπάτησης των εργασιακών δικαιωμάτων σε προγράμματα οικοδόμησης υποδομών μεγάλης κλίμακας έχουν προκαλέσει προβληματισμό στη διεθνή κοινότητα⁷. Οι προσπάθειες για την αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας προσκρούουν συχνά στην ανεπάρκεια ελέγχου, δεδομένου ότι περισσότεροι από 2 δισεκατομμύρια άνθρωποι εργάζονται στην λεγόμενη ανεπίσημη οικονομία. Τα άτομα αυτά εργάζονται σε συνθήκες όπου η νομοθεσία δεν τηρείται και στερούνται νομικής προστασίας και ασφαλιστικών παροχών, ενώ σε πολλές περιπτώσεις η παρακολούθηση και προστασία τους από τους αρμόδιους είναι ανέφικτη.

Η έλλειψη των στοιχειωδών μέτρων προστασίας των εργαζομένων μπορεί να αποβεί καταστροφική σε περιόδους υγειονομικής κρίσης. Όπως προκύπτει από σχετικές έρευνες, εάν κατά τη διάρκεια της πανδημίας του Κορονοϊού δινόταν μεγαλύτερη βάση στην ασφάλεια του εργασιακού περιβάλλοντος, θα μπορούσαν να σωθούν χιλιάδες ζωές⁸. Την ίδια στιγμή, οι προκλήσεις της κλιματικής αλλαγής και των εκτεταμένων περιβαλλοντικών μεταβολών που επιφέρει φαίνεται πως θέτουν νέους κινδύνους που συνδέονται άμεσα με το εργασιακό περιβάλλον. Έτσι, ο ΔΟΕ δημοσίευσε, με αφορμή την παγκόσμια ημέρα για την ασφάλεια και την υγεία στην Εργασία, μια αναφορά⁹, που παραθέτει νέα δεδομένα για την επιρροή του φαινομένου στην υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων. Το δικαίωμα στην εργασία πρέπει να προστατεύεται με

⁷ The Conversation (2022): Workers' rights: how a landmark UN decision on safety and health will actually affect employees. Διαθέσιμο στο: <https://theconversation.com/workers-rights-how-a-landmark-un-decision-on-safety-and-health-will-actually-affect-employees-185437> (Ανακτήθηκε 27/08/2024)

⁸ Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (2022): Οδηγία από κοινού με τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας για την προστασία των εργαζομένων στην Υγεία. Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/resource/news/new-ilo-who-guide-urges-greater-safeguards-protect-health-workers-0>. (Ανακτήθηκε στις 26/08/2024)

⁹ Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (2016): Ensuring safety and health at work in a changing climate Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/publications/ensuring-safety-and-health-work-changing-climate> (Ανακτήθηκε στις 26/08/2024)

κάθε δυνατό τρόπο από τα κράτη μέλη και η εύρεση τρόπων αντιμετώπισης για την επίλυση όλων των παραπάνω προβλημάτων κρίνεται απαραίτητη.

6.2. Η δίκαιη αμοιβή

Με τον όρο αμοιβή εννοείται οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση απολαβή, σε χρηματικό ποσό ή είδος, ως αντάλλαγμα για την παροχή εργασίας. Στο γενικότερο πλαίσιο της αμοιβής μπορούν να ενταχθούν και οι ασφαλιστικές παροχές ή η παροχή στέγασης και τροφής που ενδεχομένως δίνουν οι εργοδότες. Βασικός πυλώνας των εργασιακών δικαιωμάτων είναι η ύπαρξη δίκαιων αμοιβών, που αντιστοιχούν στην αξία της εργασίας και δεν υπόκεινται σε διακρίσεις. Οι σχετικές συμβάσεις του ΟΗΕ κατοχυρώνουν το δικαίωμα στην παροχή ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και καταδικάζουν κάθε διάκριση όσον αφορά το ύψος του μισθού, ιδιαίτερα στην περίπτωση των εργαζόμενων γυναικών που υφίστανται άνιση μεταχείριση σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Σύμφωνα με το Άρθρο 7, μια από τις βασικές συνιστώσες του δικαιώματος στην εργασία είναι η παροχή μιας αξιοπρεπούς διαβίωσης για τους ίδιους τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους. Ως αξιοπρεπή διαβίωση νοείται η επαρκής ικανοποίηση βασικών αναγκών, όπως φαγητό, νερό και στέγαση, αλλά περιλαμβάνει και την δυνατότητα οικονομικής και κοινωνικής εξέλιξης και την απόκτηση αγαθών πέραν των αναγκαίων.¹⁰ Ενώ άλλα ζητήματα που αφορούν τα εργασιακά δικαιώματα εξαρτώνται από ενδογενείς συνθήκες στην εργασία, η εξασφάλιση αξιοπρεπούς διαβίωσης συσχετίζεται με εξωτερικούς παράγοντες όπως το κόστος διαβίωσης και οι επικρατούσες οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες. Για τον λόγο αυτό, το ύψος των αμοιβών οφείλει να επιτρέπει στον εργαζόμενο και την οικογένειά του την απόλαυση των δικαιωμάτων που απορρέουν από το Σύμφωνο για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Πολιτιστικά Δικαιώματα, όπως κοινωνική ασφάλεια, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη, εκπαίδευση και αναγκαία αγαθά για την επιβίωσή του.¹¹ Τα παραπάνω έρχονται σε

¹⁰ "Το δικαίωμα σε επαρκές επίπεδο διαβίωσης" | socialpolicy.gr. Διαθέσιμο στο: <https://socialpolicy.gr/2019/10/%CF%84%CE%BF-%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-%CF%83%CE%B5-%CE%B5%CF%80%CE%B1%CF%81%CE%BA%CE%AD%CF%82-%CE%B5%CF%80%CE%AF%CF%80%CE%B5%CE%B4%CE%BF-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CE%B2%CE%AF%CF%89.html>

(Ανακτήθηκε στις 26/08/2024)

¹¹ Βλ. υποσημείωση 4

πλήρη εναρμόνιση με το Άρθρο 25 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων που κατοχυρώνει το δικαίωμα σε ένα επαρκές επίπεδο διαβίωσης για όλους τους ανθρώπους ανεξαιρέτως.

Συμπληρωματικά, οι ιδιάζουσες κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες και η προσπάθεια των κρατών για όσο το δυνατόν υψηλότερο δείκτη ανάπτυξης δεν μπορούν να παραγκωνίσουν το δικαίωμα των ατόμων να λαμβάνουν τις κατάλληλες απολαβές, με σκοπό να μπορέσουν να ζήσουν αξιοπρεπώς. Ωστόσο, η προστασία των χαμηλόμισθων εργαζομένων δεν είναι δεδομένη. Ο ΔΟΕ σημειώνει πως ο ανερχόμενος πληθωρισμός έχει οδηγήσει τον δείκτη αύξησης των μισθών σε αρνητικές τιμές και έχει συρρικνώσει την αγοραστική τους αξία¹². Το αυξανόμενο κόστος ζωής πλήττει τα φτωχότερα κοινωνικά στρώματα, τα οποία ξοδεύουν το μεγαλύτερο μέρος του εισοδήματός τους σε βασικές ανάγκες, που έχουν άλλωστε σημειώσει και τη μεγαλύτερη άνοδο όσον αφορά το κόστος τους. Το ανωτέρω φαινόμενο δεν αφορά μόνο τις αναπτυσσόμενες χώρες. Στις Ηνωμένες Πολιτείες, περίπου ένα εκατομμύριο άνθρωποι, στο μεγαλύτερο μέρος γυναίκες, έχουν απολαβές ίσες ή μικρότερες από τον θεσμοθετημένο κατώτατο μισθό¹³, ενώ πληθαίνουν οι απόψεις ότι αυτός έρχεται σε αναντιστοιχία με την επικρατούσα ακρίβεια και δεν επαρκεί για να καλύψει το κόστος ζωής σε συγκεκριμένες Πολιτείες¹⁴.

6.3 Η ισότητα των φύλων στην εργασία

Η ισότητα των δύο φύλων αποτελεί θεμελιώδη αρχή για την επίτευξη της καθολικής εφαρμογής των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων και είναι απαραίτητη σε όλους τους τομείς της κοινωνικής ζωής, σημαντικό μέρος της οποίας είναι και η εργασία. Το Σύμφωνο και τα συνακόλουθα Γενικά Σχόλια 18 και 23 καταδικάζουν την έμμεση ή άμεση διάκριση μεταξύ των δύο φύλων όσο αναφορά την πρόσληψη σε οποιοδήποτε ελεύθερο

¹² Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (2023), Global Wage Report 2022-2023, Διαθέσιμο στο: <https://webapps.ilo.org/digitalguides/en-gb/story/globalwagereport2022-23#key-findings> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)

¹³ US Bureau of Labor Statistics (2022). Διαθέσιμο στο: <https://www.bls.gov/opub/reports/minimum-wage/2022/home.htm> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)

¹⁴ Center of Economic and Policy Research (2024), The \$7.25 Federal Minimum Wage is Too Damn Low & Has Been So for Too Damn Long, Διαθέσιμο στο: <https://www.cepr.net/minimum-wage/> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)

επάγγελμα, την επαγγελματική κατάρτιση και εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας και συνεπώς υποδεικνύουν την ίση μεταχείριση και αμοιβή.

Η δυνατότητα των γυναικών να προσληφθούν και να ανελιχθούν στην δουλειά τους πρέπει να είναι δεδομένη, έχοντας ως αφετηρία αποκλειστικά αντικειμενικά αξιακά κριτήρια χωρίς να υπεισέρχονται σε άνιση μεταχείριση και μισθολογικές διαφορές συγκριτικά με το ανδρικό φύλο. Αυτό συνιστά κεφαλαιώδες βήμα για την επίτευξη ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, η οποία αποτελεί ανθρώπινο δικαίωμα και έναν από τους βασικούς στόχους για την επίτευξη της Ατζέντας του ΟΗΕ για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη του 2030¹⁵. Μολαταύτα, παρατηρείται μέχρι σήμερα ότι οι ευκαιρίες στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες είναι 27 μονάδες λιγότερες από αυτές των ανδρών.

Η εγκυμοσύνη και η μητρότητα είναι ένα ακόμη ζήτημα στο οποίο εντοπίζονται προβλήματα. Έχει παρατηρηθεί ότι σχεδόν 750 εκατομμύρια γυναίκες δεν επωφελούνται από την, κατοχυρωμένη από το Γενικό Σχόλιο 23, διάταξη για την παροχή άδειας μητρότητας, ενώ παράλληλα το 28,1% των γυναικών δεν λαμβάνουν κάποιου είδους επίδομα. Σημειώνεται ότι, ως απόρροια του Άρθρου 7, κανένας εργοδότης δεν έχει το δικαίωμα να μην προσλάβει ή να απολύσει μία γυναίκα λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας. Η κάθε μητέρα έχει το δικαίωμα, μετά την εκπνοή της άδειας μητρότητας, να επιστρέψει στην ίδια ή ισοδύναμη θέση και να επωφεληθεί όλες τις βελτιώσεις ή αυξήσεις μισθοδοσίας που θα είχαν προηγηθεί όσο έλειπε.

Από το παρελθόν, έχει αποδειχθεί ότι υπήρξε καταμερισμός των επαγγελμάτων ανάλογα με το φύλο. Μέχρι και σήμερα υπάρχουν ποικίλα επαγγέλματα που, εξαιτίας απαρχαιωμένων κοινωνικών αντιλήψεων, θεωρούνται περισσότερο κατάλληλα για κάποιο συγκεκριμένο φύλο είτε αυτό είναι γυναικείο είτε είναι αντρικό. Ενώ τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες θέσεις, έχει παρατηρηθεί ότι παραμένει σε σχετικά χαμηλά επίπεδα, καθώς στην Ευρώπη, παρόλες τις ενέργειες για τη διασφάλιση της ισότητας, μόλις το 10% διευθυνόντων συμβούλων στις επιχειρήσεις είναι γυναίκες. Σύμφωνα με την Έκθεση του Παγκόσμιου Οικονομικού Φόρουμ το 2023, η συνεισφορά των γυναικών σε ηγετικές θέσεις έχει μία σταθερή άνοδο καθώς το 2016 αποτελούσαν το 33% ενώ το 2023 το ποσοστό ανέρχεται

¹⁵ United Nations (χ.χ.). Department of Economic and Social Affairs. Sustainable Development. THE 17 GOALS. Διαθέσιμο στο: <https://sdgs.un.org/goals> (Ανακτήθηκε 27/08/2024)

στο 37% Τέλος, σύμφωνα με έρευνες του ΟΗΕ το 30% των γυναικών εργάζονται με μερική απασχόληση έναντι του 10% των αντρών.¹⁶

Τα κράτη μέρη θα ήταν καλό να ακολουθήσουν τους στόχους του ΟΗΕ οι οποίοι αναφέρουν ότι σταδιακά θα πρέπει να μειωθούν οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στην εργασία, να διασφαλιστούν ισότιμες ευκαιρίες για τις γυναίκες όσο αναφορά την ανάληψη ηγετικών θέσεων εργασίας, να εξαλειφθούν όλες οι μορφές βίας κατά των γυναικών τόσο στην ιδιωτική όσο και στην δημόσια ζωή, και να βρεθούν λύσεις που θα βοηθήσουν παραγωγικά τις γυναίκες να ξεπεράσουν όλα όσα προαναφέρθηκαν.

7. Ερωτήματα προς τους συμμετέχοντες και τις συμμετέχουσες

1. Πώς μπορούν τα κράτη-μέρη να εγγυηθούν τη διαμόρφωση ενός ασφαλούς εργασιακού περιβάλλοντος για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και τη μείωση των εργατικών ατυχημάτων;
2. Με ποιους τρόπους θα μπορέσει να διασφαλιστεί η παροχή δίκαιης αμοιβής στους εργαζόμενους, η οποία θα επαρκεί για την απόλαυση, από μέρους τους, ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης;
3. Τι είδους ενέργειες πρέπει να ακολουθήσουν τα συμβαλλόμενα κράτη-μέρη για την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο;

8. Ενδεικτικές επιλογές για πρόσθετη μελέτη

- Η ιστοσελίδα του Διεθνούς Οργανισμού Εργασίας: <https://www.ilo.org/>
- Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 , για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

¹⁶ Iefimerida (2024) Ισότητα στην εργασία. Διαθέσιμο στο: <https://www.iefimerida.gr/kosmos/ergasia-7-dieythnonton-symbolon-einai-gynaikes>
(Ανακτήθηκε στις 27/08/24)

(αναδιατύπωση). Διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex:32006L0054> (Ανακτήθηκε 27/08/2024)

- Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (χ.χ.), Διαθέσιμο στο: <https://www.who.int/health-topics/occupational-health> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, Fundamental Principles and Rights at Work, Διαθέσιμο στο: <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/fundamental-principles-and-rights-work> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- United Nations System Chief Executives Board of Coordination (χ.χ.), Occupational Health and Safety Overview Deliverables, Διαθέσιμο στο: <https://unsceb.org/occupational-health-safety-overview-deliverables> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)

9. Βιβλιογραφία

- Νάσκου - Περράκη Π., Δικαιώματα του Ανθρώπου: Παγκόσμια και περιφερειακή προστασία, Θεωρία και Νομολογία, Εκδόσεις Σάκκουλα, Γ' έκδοση, 2022
- Νάσκου - Περράκη Π. , Μηχανισμοί Προστασίας Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Διεθνείς πράξεις, θεωρία και πρακτική, Εκδόσεις Θέμις, Αθήνα, 2014
- Νάσκου - Περράκη Π., Το Δικαίωμα στην Υγεία, τ. 2ος, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2022

10. Ηλεκτρονικές πηγές

- Οικουμενική Διακήρυξη για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα. Διαθέσιμο στο: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=grk>. (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. Διαθέσιμο στο: <https://www.refworld.org/legal/agreements/unga/1966/en/33423> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- General comment No. 18 (2005) on the right to work.pdf, χ.χ.
- General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work.pdf, χ.χ.
- United Nations (χ.χ.). Department of Economic and Social Affairs. Sustainable Development. THE 17 GOALS. Διαθέσιμο στο: <https://sdgs.un.org/goals>. (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)

- Περιφερειακό Κέντρο Πληροφόρησης του ΟΗΕ (χ.χ.), Στόχος 5: Ισότητα των Φύλων. Διαθέσιμο στο: <https://unric.org/el/%CF%83%CF%84%CE%BF%CF%87%CE%BF%CF%83-5-%CE%B9%CF%83%CE%BF%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CF%86%CF%85%CE%BB%CF%89%CE%BD/> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- “Gender pay gap statistics” - Statistics Explained. Διαθέσιμο στο: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- Euronews (2021), Ευρώπη: Οι αιτίες και οι τρόποι αντιμετώπισης της μισθολογικής ανισότητας των δύο φύλων, Διαθέσιμο στο: <https://gr.euronews.com/business/2021/02/24/evropi-oi-aities-kai-oi-tropoi-antimetopisis-tis-misthologikis-anisotitas> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- Άρθρο 141 - Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Διαθέσιμο στο: <https://www.lawspot.gr/nomikes-plirofories/nomothesia/sek/arthro-141-synthiki-gia-tin-idrysi-tis-eyropaikis-koinotitas> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- Boston University (2024), Is Today’s Minimum Wage an Honest Living Wage, Διαθέσιμο στο: <https://www.bu.edu/articles/2024/is-todays-minimum-wage-an-honest-living-wage/> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- Αρχείο Στατιστικών Δεδομένων του ΔΟΕ: <https://ilostat ilo.org/data/>
- Διεθνής Αμνηστία (χ.χ.) . Διαθέσιμο στο : <https://www.amnesty.org/en/>. (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- Οικουμενικό Σύμφωνο των Ηνωμένων Εθνών (χ.χ.), Living Wage, Διαθέσιμο στο: <https://unglobalcompact.org/what-is-gc/our-work/livingwages> (Ανακτήθηκε 27/08/2024)
- Διεθνής Οργανισμός Εργασίας, Global Wage Report 2022-23, Διαθέσιμο στο: <https://webapps ilo.org/digitalguides/en-gb/story/globalwagereport2022-23#home> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)
- BBC(2022), El Zulia mine blast: Nine miners dead and six still trapped. Διαθέσιμο στο: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-61693783> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)

-
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (χ.χ.), Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση, Η Ισότητα ανδρών και γυναικών, Διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/59/equality-between-men-and-women> (Ανακτήθηκε στις 27/08/2024)