



Adunarea Generală

Distrib.: generală
14 septembrie 2016

Originalul: limba engleză
Tradus și revizuit de IER
(<http://ier.gov.ro/>)

Cea de-a șaptezeci și una sesiune

Punctul 69 litera (b) din ordinea de zi provizorie*

Promovarea și protecția drepturilor omului: chestiuni legate de drepturile omului, inclusiv abordări alternative pentru îmbunătățirea exercitării efective a drepturilor omului și a libertăților fundamentale

Dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere

Notă din partea Secretarului General

Secretarul General are onoarea de a transmite Adunării Generale raportul prezentat de Raportorul special privind dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, Maina Kiai, în conformitate cu Rezoluția 24/5 adoptată de Consiliul Drepturilor Omului.

* [A/71/150](#).

** Prezentul raport a fost prezentat după termenul-limită pentru a reflecta cele mai recente evoluții.



Raportul Raportorului special privind dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere

Rezumat

Prezentul raport examinează exercitarea și beneficierea de dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere la locul de muncă, acordând o atenție specială celor mai marginalizate segmente ale forței de muncă din lume, printre care lucrătorii din lanțul de distribuție mondial, lucrătorii din economia informală, lucrătorii migranți, lucrătorii casnici și alții.

Cuprins

	<i>Pagina</i>
I. Introducere	3
II. Cadrul conceptual	4
III. Provocări la adresa dreptului lucrătorilor la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere: presiunile mondiale la adresa drepturilor lucrătorilor și reacția statelor	6
A. Lucrători migranți	8
B. Lucrătoare	11
C. Lucrători casnici	13
IV. Cadrul juridic internațional	14
A. Instrumente internaționale și regionale în domeniul drepturilor omului	14
V. Concluzii și recomandări	26

I. Introducere

1. Prezentul raport este cel de-al patrulea raport al Raportorului special, transmis Adunării Generale în conformitate cu Rezoluția 32/32 a Consiliului pentru Drepturile Omului.

2. În acest raport, Raportorul special abordează mediul esențial pentru realizarea dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere în contextul muncii și atrage atenția asupra legilor, practicilor și problemelor sistemice care încalcă aceste drepturi.¹ Raportorul special constată că drepturile lucrătorilor reprezintă drepturi ale omului aferente celor care muncesc.² Libertatea de întrunire pașnică și libertatea de asociere sunt drepturi fundamentale tocmai pentru că sunt esențiale pentru demnitatea umană, autonomia economică, dezvoltarea durabilă și democrație. Acestea sunt calea către toate celelalte drepturi; fără acestea, toate celelalte drepturi ale omului și cele civile sunt în pericol.

3. Statele sunt obligate, în temeiul dreptului internațional, să respecte, să protejeze și să realizeze dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere a lucrătorilor. Aceste obligații sunt atât pozitive, cât și negative. În plus, statele sunt obligate să respecte aceste drepturi atât „în jurisdicția lor națională, cât și atunci când acționează în arena internațională, fie individual, bilateral ori multilateral” (a se vedea [A/69/365](#), pct. 16).

4. În numeroase cazuri, statele nu protejează sau nu pun în aplicare aceste drepturi fundamentale și adesea nu creează un mediu propice nici măcar pentru exercitarea minimă a acestor drepturi, privând milioane de lucrători de ele. Acest lucru exacerbează inegalitatea globală, sărăcia, violența, munca copiilor și munca forțată și contribuie direct la probleme precum traficul de persoane și sclavia. Prezentul raport ia în considerare impactul globalizării asupra exercitării de către lucrători a drepturilor de care sunt privați, inclusiv rolul jucat de procesele de guvernare globală, de state, de angajatori și de alte părți interesate relevante în respectarea, protejarea și realizarea acestor drepturi.

5. Prezentul raport conține, de asemenea, recomandări privind modul în care statele pot promova un mai bun respect față de drepturile de întrunire și de asociere ale lucrătorilor, consolidând astfel statul de drept, inclusiv accesul lucrătorilor la justiție, reducând în același timp inegalitatea, sărăcia și privarea de drepturi. Recomandările se bazează pe normele și instrumentele internaționale din domeniul drepturilor omului și al dreptului la muncă și au fost formulate în consultare cu organizații ale societății civile, organizații pentru drepturile omului, organizații pentru drepturile femeilor, state și organizații pentru drepturile lucrătorilor.

¹ Raportorul special este conștient de termenii de la punctul 5 litera (g) din Rezoluția 15/21 a Consiliului pentru Drepturile Omului, care i-au stabilit mandatul, care recomandă evitarea suprapunerii cu activitatea desfășurată deja de Organizația Internațională a Muncii și mecanismele sale specializate de supraveghere. Cu toate acestea, dreptul extins la libertatea de asociere se aplică fără echivoc la locul de muncă și nu poate exista o discuție serioasă asupra dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere la nivel global fără a lua în considerare provocările legate de exercitarea de către lucrători a drepturilor lor.

² În sensul prezentului raport, raportorul special utilizează termenul „lucrător” în sensul cel mai larg posibil al acestuia.

6. Pentru a pregăti prezentul raport, Raportorul special a convocat o reuniune de experți la 5 și 6 mai 2016 la Diani, Kenya. Discuțiile au fost extrem de benefice și Raportorul special își exprimă gratitudinea față de American Centre for International Labour Solidarity și International Centre for Not-For-Profit Law pentru coorganizarea evenimentului, precum și față de toți participanții, pentru contribuțiile acestora. În continuare, își exprimă aprecierea față de cei care și-au împărtășit experiențele prin alte mijloace, precum răspunsul la chestionarul său. Raportorul special a luat, de asemenea, în considerare lucrările relevante disponibile în cadrul sistemului Organizației Națiunilor Unite.³

7. În sfârșit, Raportorul special dorește să își exprime cea mai profundă apreciere față de American Centre for International Labour Solidarity pentru asistența în cercetare oferită, care a fost extrem de utilă pentru acest raport.

II. Cadrul conceptual

8. În ultimele decenii, globalizarea economică, implementată cu minimul de reglementări privitoare la companii și capital, a fost considerată de mulți economiști un instrument esențial pentru a asigura prosperitatea mondială și sfârșitul sărăciei. Sistemul economic care s-a dezvoltat din această filozofie a condus într-adevăr la o creștere a productivității economice globale și a bogăției, dar a contribuit, de asemenea, la o creștere dramatică a puterii corporațiilor multinaționale mari și la concentrarea bogăției în mâinile câtor mai puține persoane. În același timp, puterea statelor de a reglementa aceste entități comerciale s-a erodat. În plus, recenta creștere economică a lumii nu a fost repartizată în mod egal. Productivitatea și producția economică au crescut, dar la fel și inegalitatea, roadele acestei creșteri ajungând în primul rând la cei mai bogați.⁴

9. Puterea lipsită de constrângeri, fie ea de origine publică ori privată, constituie o amenințare crucială la adresa protecției drepturilor omului, inclusiv a dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere al lucrătorilor. Represiunea globală la adresa acestor drepturi contribuie la o criză de guvernare globală. Bogăția corporațiilor multinaționale este de mai multe ori mai mare decât cea a multor state.⁵ Deși principalele corporații multinaționale sunt responsabile din punct de vedere legal pentru operațiunile din cadrul statelor lor naționale, aceste legi nu se extind la acțiunile lor în străinătate și nu sunt responsabile din punct de vedere legal pentru numărul mare de încălcări ale drepturilor care au loc în mai multe țări în afara lanțurilor lor de distribuție. Pe de altă parte, lucrătorii se supun legilor naționale și

³ Unele situații menționate în raport au făcut subiectul comunicărilor trimise guvernelor și al comunicatelor de presă și rapoartelor redactate de titularii de mandat pentru proceduri speciale și înalți funcționari ai Organizației Națiunilor Unite.

⁴ A se vedea „An economy for the 1 per cent: how privilege and power in the economy drive extreme inequality and how this can be stopped”, *Oxfam Briefing Paper*, Nr. 210 (18 ianuarie 2016). Disponibil la adresa https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/bp210-economy-one-percent-tax-havens-180116-en_0.pdf.

⁵ A se vedea Nicholas Freudenberg, „The 100 largest government and corporations by revenue”, 27 august 2015. Disponibil la adresa www.corporationsandhealth.org/2015/08/27/the-100-largest-governments-and-corporations-by-revenue/.

restricțiilor acestora, acolo unde lucrează. În plus, instrumentele tradiționale ale lucrătorilor de a-și revendica drepturile – sindicate, greve, negocieri colective și așa mai departe – au fost afectate considerabil pe tot globul. Această situație a permis efectiv lanțului de distribuție mondial să aibă prioritate față de democrația suverană.

10. Majoritatea lucrătorilor din lume, inclusiv cei din sectorul informal, lucrătoarele, lucrătorii casnici, migranții, lucrătorii agricoli și zilierii cu toții sunt adesea excluși din cadrele naționale de protecție juridică, astfel încât nu își pot exercita dreptul fundamental de întrunire sau cel de asociere și nu au acces la căi de atac atunci când le sunt încălcate drepturile.⁶

11. Fără drepturile de întrunire și de asociere, lucrătorii nu au la îndemână prea multe pârghii pentru a schimba condițiile care accentuează sărăcia, alimentează inegalitatea și limitează democrația. Nevoia de a păstra un loc de muncă remunerată este copleșitoare; acesta este motivul pentru care atât de mulți lucrători petrec ore întregi pentru salarii mici în medii nesigure și nesănătoase, riscând să se îmbolnăvească, să se rănească și să moară. Aceștia muncesc fără a avea protecție socială de bază, precum asistență medicală, educație, pensii sau, în cazul lucrătorilor victime ale traficului de persoane, dreptul de a alege sau de a-și părăsi locul de muncă. Impactul lipsei drepturilor de întrunire și de asociere este agravat în cazul lucrătorilor migranți de legile dure în materie de migrație, de organizațiile de recrutare a forței de muncă care sunt lipsite de scrupule, de sistemele de muncă militarizate și de structurile din zonele libere industriale de export, care le restricționează drepturile. Lucrătorii casnici migranți și lucrătorii agricoli, adesea privați de protecția oferită de dreptul muncii atât în țară cât și în străinătate, sunt dublu exploatați și marginalizați.

12. Femeile din economia mondială sunt adesea retrogradate către locuri de muncă slab plătite, cu competențe reduse. Violența de gen continuă suprimă exercitarea individuală și colectivă a dreptului acestora de a rezista angajatorilor exploatare/abuzivi sau autorităților statului. În plus, anumite grupuri de lucrători, printre care se numără femeile, migranții interni și externi, minoritățile rasiale, etnice, religioase și sexuale, lucrătorii agricoli deposedați de bunuri și alte categorii, sunt adesea privați încă de la început de statutul lor, ceea ce face și mai dificil să își revendice drepturile.

13. Privarea de drepturi este condiția comună a acestor lucrători și predomină în toate țările și lanțurile de distribuție mondiale. Fie intenționat sau nu, mediul juridic pentru acești lucrători promovează piețe ale forței de muncă care depind în mod fundamental de lucrători lipsiți de puteri și de un mediu cu salarii mici. Angajatorii și alte categorii care eludează legea și nu respectă normele câștigă un avantaj competitiv față de angajatorii care respectă regulile, în detrimentul dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere.

14. În plus, lipsa unor cadre juridice și de aplicare efective la nivel transfrontalier și național recompensează și încurajează nerespectarea regulilor, chiar lipsa de legalitate. Violența actorilor publici și privați împotriva sindicaliștilor, activiștilor pentru drepturile omului și lucrătorilor greviști pașnici constituie adesea lovitura

⁶ A se vedea „Unprotected labour: what role for unions in the informal economy?”, Labour Education 2002/2, Nr. 127 [Organizația Internațională a Muncii (OIM), 2002]. Disponibil la adresa www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_111464.pdf.

finală dată încercărilor muncitorilor de a-și exercita drepturile de întrunire și de asociere.

15. Neaplicarea de către state a legilor și regulamentelor a contribuit în mod decisiv la incapacitatea lucrătorilor de a-și exercita drepturile de întrunire și de asociere. Fără un recurs politic legal sau democratic realist, lucrătorii sunt condamnați la o nouă sărăcie. Un raport al Organizației Internaționale a Muncii (OIM) privind eradicarea sărăciei menționează: „Sărăcia nu «se întâmplă» pur și simplu să fie în domeniul muncii. Mai degrabă, domeniul muncii și piața muncii generează sărăcie, sau cel puțin se dovedesc inadecvate pentru a scăpa de ea”.⁷ Fie deliberat sau pur și simplu inadecvat, procesul decizional și cel legislativ au slăbit capacitatea lucrătorilor de a exercita drepturi fundamentale și au creat un sistem juridic care nu este aplicabil nici statelor, nici întreprinderilor multinaționale, și nu protejează aceste drepturi.

16. Dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere reprezintă un drept fundamental al lucrătorilor. Întrucât acestea permit oamenilor să își exprime și să își reprezinte interesele, sunt esențiale pentru realizarea democrației și a demnității, pentru tragerea la răspundere a guvernelor și pentru consolidarea capacității de acțiune. Aceste drepturi reprezintă, de asemenea, un mijloc de a echilibra relațiile inegale dintre lucrători și angajatori, ajutând astfel lucrătorii să corecteze abuzurile și să aibă acces la salarii echitabile, condiții de muncă sigure⁸ și să aibă o voce colectivă.

17. În același timp, atacul global asupra drepturilor lucrătorilor a atras atenția că vechile modalități de apărare a drepturilor lucrătorilor nu mai este funcțional. Lumea noastră și economia sa globalizată se schimbă cu viteza fulgerului și este esențial ca instrumentele folosite pentru a proteja drepturile lucrătorilor să se adapteze la fel de rapid. Primul pas către atingerea acestui obiectiv este acela de a elimina distincția vetustă și artificială dintre drepturile lucrătorilor și drepturile omului în general. Drepturile lucrătorilor sunt drepturi ale omului, iar capacitatea de a exercita aceste drepturi la locul de muncă este o condiție prealabilă pentru ca lucrătorii să se bucure de o gamă largă de alte drepturi, economice, sociale, culturale, politice sau de alt gen.

III. Provocări la adresa dreptului lucrătorilor la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere: presiunile mondiale la adresa drepturilor lucrătorilor și reacția statelor

18. Creșterea numărului de companii multinaționale a condus la schimbări structurale ale economiei globale având ca scop reducerea costurilor, sporirea profiturilor companiilor și limitarea responsabilității cooperatiste față de lucrători.⁹

⁷ Organizația Internațională a Muncii, *The End to Poverty Initiative: The ILO and the 2030 Agenda*, ILC.105/DG/IB (Geneva, 2016), pct. 37.

⁸ A se vedea Virginia Mantouvalou, “Organizing against abuse and exclusion: the associational rights of undocumented workers”, in Cathryn Costello and Mark Freedland, ed., *Migrants at Work: Immigration and Vulnerability in Labour Law* (Oxford, Regatul Unit al Marii Britanii și Irlandei de Nord, Oxford University Press, 2014), pag. 381.

⁹ A se vedea Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan și Cassandra Waters, „Transforming women’s work: policies for an inclusive economic agenda” (American Federation of Labour and Congress

Producția și furnizarea de servicii sunt repartizate în diferite locații, cu diferiți angajatori din diferite țări. Acest fapt a permis firmelor principale să transfere producția de bunuri și servicii companiilor din țări cu costuri mai scăzute și mai puține regulamente, exercitând presiuni asupra producătorilor și furnizorilor de servicii din lanțurile de distribuție mondiale pentru a reduce costurile.¹⁰ Aceste schimburi structurale au schimbat drastic relațiile și sistemele tradiționale de ocupare a forței de muncă.

19. În prezent, aproximativ 60,7% din lucrătorii din lume lucrează în economia informală, unde raporturile de muncă nu sunt reglementate legal sau protejate social (alți 13% lucrează cu contract individual de muncă pe durată determinată).¹¹ În unele țări în curs de dezvoltare, locurile de muncă informale reprezintă până la 90% din munca disponibilă.¹²

20. Deși economia informală a existat întotdeauna, dereglementarea și dezvoltarea lanțurilor de distribuție mondiale i-au extins exponențial creșterea. Economia informală include lucrători care desfășoară o activitate independentă, angajați ai întreprinderilor informale, zilieri, vânzători de piață, lucrători temporari, cu fracțiune de normă sau contractuali și multe alte categorii.¹³ Angajații informali pot fi profesori, lucrători agricoli, lucrători din centrele de apel, șoferi de taxi, selectori de deșeuri sau lucrători care efectuează livrări, printre altele.

21. Munca informală este adesea caracterizată de condiții precare de angajare, salarii mici și lipsă de protecție împotriva neplății salariilor, disponibilizări fără preaviz sau compensații, ore suplimentare obligatorii, condiții de muncă nesigure și nesănătoase și absența prestațiilor sociale precum asigurările de sănătate, concediile medicale, pensiile sau protecția socială.¹⁴ Întrucât acestea se situează în general în afara cadrului protecției dreptului muncii, lucrătorii informali au acces limitat la justiție și mai puține șanse de a se întruni, forma sau alătura sindicatelor, de a face negocieri pentru salarii mai mari sau condiții mai bune de muncă. Lipsa drepturilor fundamentale le lasă acestora o capacitate redusă de a-i trage la răspundere pe cei care au putere asupra lor și îi privează de puterea de a-și schimba condițiile. Statele, care lucrează cu angajatorii, aleg cine este sau nu acoperit de drepturile sindicale.

of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), pag. 10.

¹⁰ A se vedea Organizația Internațională a Muncii, *Decent Work in Global Supply Chains*, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf.

¹¹ A se vedea Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*, WEIGO Working Paper, No. 1 (August 2012). Disponibil la adresa http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf, și OIM, *World Employment Social Outlook: The Changing Nature of Jobs* (Geneva, 2015). Disponibil la adresa www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf.

¹² A se vedea Malcolm Sharara, "Many Zimbabweans live below food poverty-World Food Programme", *Fin24*, 19 May 2016. Disponibil la adresa www.fin24.com/Economy/many-zimbabweans-live-below-food-poverty-line-wfp-20160519.

¹³ A se vedea Martha Alter Chen, *The Informal Economy: Definitions, Theories and Policies*, WEIGO Working Paper, Nr. 1 (august 2012). Disponibil la adresa http://wiego.org/sites/wiego.org/files/publications/files/Chen_WIEGO_WP1.pdf.

¹⁴ A se vedea www.ilo.org/global/topics/employment-promotion/informal-economy/lang-en/index.htm.

22. Milioane de lucrători informali lucrează în lanțurile de distribuție mondiale, unde sunt constatate unele dintre cele mai grave abuzuri la adresa libertății de întrunire pașnică și a libertății de asociere, și unde sunt adesea concentrați lucrătorii migranți.¹⁵ Statele reduc adesea drepturile lucrătorilor pentru a atrage investiții, înființând zone libere industriale de export speciale, unde libertatea de întrunire pașnică și libertatea de asociere sunt fie limitate brusc, fie interzise în mod explicit. Statele se pot folosi, de asemenea, de acordurile cu investitorii ca scuză pentru a slăbi standardele de muncă.

23. Lanțurile de distribuție mondiale exercită presiuni pentru a diminua salariile și condițiile de lucru și distanțează lucrătorii de dreptul lor la libertatea de asociere, deoarece lucrătorii ocupă locuri de muncă permanente, dar li se refuză drepturile de angajați permanenți. Astfel de regimuri – constatate atât în munca formală, cât și în cea informală, care includ contracte cu fracțiune de normă, contracte pe termen scurt sau temporare, programe de muncă la cerere, subcontracte sau francize multilaterale și¹⁶ programe de activitate independentă fictive – au ca scop reducerea costurilor.¹⁷ Ca rezultat al utilizării răspândite a acestei practici, 1,5 miliarde de persoane – 46% din numărul total de lucrători din lume – lucrează în așa-numitele „locuri de muncă precare”. Atât în Asia de Sud, cât și în Africa Subsahariană, peste 70% din muncitorii lucrează în acest fel.¹⁸

24. Femeile tind să fie concentrate pe nivelurile inferioare ale lanțului de distribuție mondial, în sectoare cu salarii mai mici, mai puțin prestigiu și mai puține beneficii, cum ar fi sectorul textil, asamblarea de produse electronice și sectorul serviciilor.¹⁹ Sunt mai multe femei decât bărbați care lucrează în agricultură, unde reprezintă aproximativ 70% din forța de muncă informală.²⁰ În plus, femeile constituie de obicei 60% - 90% din forța de muncă din zonele economice speciale, unde protecția muncitorilor este redusă sau eliminată brusc pentru a atrage investițiile străine.²¹

25. Marile companii contribuie la încălcarea drepturilor prin intermediul practicilor de aprovizionare și amenințarea cu delocalizarea, în cazul în care costurile cresc, și, de regulă, sunt exonerate de la răspunderea legală. În majoritatea cazurilor, nu există jurisdicție sau temeuri legale de chemare în judecată asupra întreprinderii în țara sa de origine pentru încălcările eventual comise de un furnizor.²²

¹⁵ A se vedea Organizația Internațională a Muncii, *Decent Work in Global Supply Chains*, ILC.105/IV (Geneva, 2016). Disponibil la adresa www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf, p. 25 și 32.

¹⁶ A se vedea Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan și Cassandra Waters, „Transforming women’s work: policies for an inclusive economic agenda” (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), pag. 10.

¹⁷ A se vedea Organizația Internațională a Muncii, *Decent Work in Global Supply Chains*, ILC.105/IV (Geneva, 23). Disponibil la adresa http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf.

¹⁸ A se vedea Organizația Internațională a Muncii, *World Employment and Social Outlook: Trends 2016* (Geneva, 2016).

¹⁹ A se vedea Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan și Cassandra Waters, „Transforming women’s work: policies for an inclusive economic agenda”, (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), pag. 7.

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid., p. 11.

²² A se vedea Organizația Internațională a Muncii, *Decent Work in Global Supply Chains*,

26. În unele țări, procesele administrative sau judiciare sunt prea lente, deficiente sau corupte. Atunci când lucrătorii care doresc să se asocieze și să formeze un sindicat sunt concediați, aceștia nu găsesc nici o cale de atac efectivă, nici în țară, împotriva companiei locale, nici în străinătate, împotriva companiei mamă care ar fi putut contribui la încălcarea comisă. În lipsa unor consecințe juridice, este puțin probabil ca situația să se schimbe.

A. Lucrători migranți

27. Globalizarea se produce în contextul celei mai mari migrații de persoane din istoria umanității, din zonele rurale către cele urbane, în interiorul țărilor și peste granițe. Potrivit estimărilor recente ale OIM, sunt 150,3 milioane de muncitori migranți în lume.²³ Aproximativ 112,3 milioane dintre aceștia (72,7%) se află în țări cu venituri mari.²⁴ Aceștia migrează pentru a-și sprijini familiile și pentru a-și îmbunătăți viitorul, însă lipsa drepturilor și capacității de acțiune la locul de muncă îi lasă adesea pe aceștia și copiii lor cufundați în sărăcie.

28. Lucrătorii migranți cu salarii mici se confruntă cu o exploatare economică gravă, excluziune socială și privarea de drepturi politice. Acestora li se refuză adesea dreptul la libertatea de întrunire pașnică și libertatea de asociere din cauza statutului lor de migranți ilegali sau a obstacolelor structurale existente în canalele legale, care îi descurajează sistematic pe lucrători. Costurile de recrutare exorbitante lasă în urma lor datorii nerambursabile. În țara de destinație, aceștia sunt adesea plătiți cu salarii mici sau nu sunt plătiți deloc. Se confruntă cu condiții de viață și de lucru nesigure și nesănătoase, precum și cu violența de gen. De obicei, nu li se acordă asistență medicală, concedii sau alte prestații sociale. Mulți dintre lucrători sunt victime ale traficului de persoane, în condiții de muncă forțată sau sclavie, izolați, neplătiți, având libertatea de circulație restricționată și lipsiți de acces la justiție. Întrucât majoritatea muncitorilor migranți au interdicția efectivă de a forma și de a adera la sindicate, nu pot pleda pentru îmbunătățirea salariilor și a condițiilor de muncă. Migranții au devenit o forță de muncă masivă, la care se poate ușor renunța, plătiți cu salarii mici, privați de căi de atac sau de oportunități realiste de a negocia colectiv pentru creșterea salariilor și îmbunătățirea condițiilor de muncă.

29. Obținerea unui statut juridic nu garantează că lucrătorii își pot exercita drepturile fundamentale. Majoritatea programelor temporare sau circulare de migrație neagă sau inhibă structural dreptul de întrunire și dreptul de asociere și lasă lucrătorii la dispoziția angajatorilor. Două programe de acest gen sunt *kafala* din Orientul Mijlociu și programele pentru lucrători temporari din Statele Unite. În multe dintre țările din Orientul Mijlociu (precum Bahrain, Kuwait, Oman, Arabia Saudită și Qatar), acest sistem foarte rigid leagă prezența unui lucrător migrant în țară de o viză sponsorizată de un resortisant. Capacitatea lucrătorilor de a locui, de a munci sau chiar de a părăsi țara face obiectul aprobării și capriciilor unui sponsor al migrantului,

ILC.105/IV (Geneva, 2016), pag. 42. Disponibil la adresa www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf.

²³ A se vedea Organizația Internațională a Muncii, *Global Estimates of Migrant Domestic Workers: Results and Methodology* (Geneva, 2015).

²⁴ Ibid.

care are un control aproape total asupra existenței lucrătorului.²⁵ Aproape același lucru este valabil și în programele pentru lucrători temporari din Statele Unite, unde vizele sunt legate de anumiți angajatori.²⁶ Din punct de vedere juridic, aceste state au delegat supravegherea, controlul și responsabilitatea față de resortisanții străini companiilor și persoanelor fizice. Această descentralizare a responsabilității a condus la abuzuri grave și la negarea drepturilor fundamentale.

30. În fiecare an, Statele Unite primesc peste 100 000 de lucrători temporari care dețin vize temporare de lucru H-2 în sectoare precum amenajarea peisagistică, construcții, procesarea alimentelor de origine marină și agricultură. Deși aceștia sunt migranți care au acte, lucrătorii temporari relatează că sunt înșelați în privința salariilor, amenințați cu arme, bătuți, violați, înfometăți și privați de libertate. Unii au murit la locul de muncă.²⁷ Legătura dintre viză și angajator oferă un element coercitiv: lucrătorii care se plâng de condițiile de muncă pot fi concediați și trebuie să părăsească țara sau sunt deportați. Această relație de dependență constituie un obstacol în calea eforturilor muncitorilor de a-și exercita libertatea de întrunire și libertatea de asociere.²⁸ Angajatorii care încearcă să își exercite drepturile sunt adesea trecuți pe lista neagră a angajatorilor, care se folosesc de amenințarea de a le refuza viitoarele oportunități de angajare pentru a-i reduce la tăcere pe lucrători.²⁹

31. În Regatul Unit, munca controlată de rețelele infracționale în sectoarele ospitalității, prelucrării alimentelor și agriculturii permite adesea exploatarea lucrătorilor migranți prin furtul din salarii sau confiscarea pașapoartelor. Perspectiva concedierii și pierderii dreptului legal de a munci și de a rămâne în țară îngreunează exercitarea drepturilor de către acești lucrători. Întrucât anchetele poliției tind să se concentreze mai mult pe aplicarea legilor privind imigrația decât pe acuzațiile de rele tratamente grave la adresa lucrătorilor migranți,³⁰ accesul la justiție este negat. Munca forțată reprezintă, de asemenea, o problemă semnificativă și în creștere în Regatul Unit.³¹

32. Intimidarea reprezintă o experiență comună pentru muncitorii migranți. În 2015, 245 de muncitori din Zimbabwe au fost hărțuiți, intimidați și au fost victime ale unor represalii (și patru din aceștia au fost supuși violențelor fizice) după ce s-au organizat

²⁵ A se vedea Confederația Internațională a Sindicatelor (ITUC), „The case against Qatar: host of the FIFA 2022 World Cup – ITUC special report” (Bruxelles, 2014). Disponibil la adresa www.ituc-csi.org/IMG/pdf/the_case_against_qatar_en_web170314.pdf.

²⁶ A se vedea www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=20317&LangID=E#sthash.mXdGRS7D.dpuf.

²⁷ A se vedea Jessica Garrison, Ken Bensinger și Jermy Singer-Vine, „The new American slavery: invited to the United States, foreign workers find a nightmare”, 24 iulie 2015. Disponibil la adresa https://www.buzzfeed.com/jessicagarrison/the-new-american-slavery-invited-to-the-us-foreign-workers-f?utm_term=.ywwOzJKYW#.gp0jykNYK.

²⁸ A se vedea Shannon Lederer, „Top 10 ways guest worker visa programmes undermine immigrant rights”, 9 septembrie 2015. Disponibil la adresa www.aflcio.org/Blog/Political-Action-Legislation/Top-10-Ways-Guest-Worker-Visa-Programs-Undermine-Immigrant-Rights.

²⁹ Ibid.

³⁰ Articol transmis de UNISON.

³¹ A se vedea Hsiao-Hung Pai, „The lessons of Morecambe Bay have not been learned”, *The Guardian*, 3 februarie 2014. Disponibil la adresa <https://www.theguardian.com/commentisfree/2014/feb/03/morecambe-bay-cockle-pickers-tragedy>.

pentru a solicita majorarea salariilor într-o fermă de legume din Africa de Sud. Aceștia lucrau 12 ore pe zi, șapte zile pe săptămână și 17 ore pe zi în timpul recoltării legumelor, dar erau plătiți cu aproximativ jumătate din salariul minim.³² Au fost evacuați forțat în septembrie 2015, dar disculpați ulterior în instanță, când judecătorul a constatat că li se datora salariul retroactiv sau reîncadrarea în muncă.³³

33. Violența lipsită de consecințe este, de asemenea, o situație comună. În Mexic, lucrătorii agricoli migranți din fermele unuia dintre cei mai mari exportatori de tomate din țară au fost agresați fizic atunci când s-au plâns de lipsa de hrană sau au încercat să părăsească colonia de muncă unde erau ținuti „ca prizonieri”. Șefii coloniei de muncă i-au amenințat pe lucrătorii care își cereau salariile reținute ilegal. Lucrătorii îndatorați nu se puteau bucura de drepturile lor de întrunire și de asociere de teama pierderii salariilor care nu erau plătite până la recoltă. Compania primea finanțare din partea Băncii Mondiale și aproviziona magazine de produse alimentare importante din Statele Unite.³⁴

B. Lucrătoare³⁵

34. În prezent, doar aproximativ jumătate din femei se află pe piața muncii în lume, în comparație cu peste trei sferturi dintre bărbați.³⁶ Trei sferturi din locurile lor de muncă sunt în sectorul muncii informale și neprotejate. Acest fapt face mult mai puțin probabil ca femeile să facă parte din sindicate și să beneficieze de protecție profesională față de bărbați, inclusiv în ceea ce privește drepturile de întrunire și de asociere.

35. Discriminarea, abuzul și retrogradarea către locurile de muncă din partea inferioară a economiei globale afectează capacitatea femeilor de a forma și de a se înscrie în organizații care să le apere interesele. La nivel mondial, ocuparea forței de muncă în rândul femeilor este concentrată în munca cu salarii mici, în cele mai îndepărtate părți ale lanțului de distribuție mondial, unde protecția socială, inclusiv cea oferită de dreptul muncii, este redusă.

36. Diferența globală de salarizare în funcție de gen, estimată în prezent la 77%,³⁷ este încă un indicator al discriminării femeilor. Restricțiile la angajare bazate pe gen, consacrate de lege, cu încălcarea convențiilor și normelor internaționale, diminuează

³² A se vedea Tula Connell, „70 migrant workers fled abuse in South Africa”, 22 ianuarie 2016. Disponibil la adresa www.solidaritycenter.org/70-migrant-farm-workers-fled-abuse-in-south-africa/.

³³ A se vedea Tula Connell, „Zimbabwe migrant farm workers see dawn of justice”, 18 mai 2016. Disponibil la adresa www.solidaritycenter.org/zimbabwe-migrant-farm-workers-win-court-case/.

³⁴ A se vedea Richard Marosi, „Desperate workers on a Mexican mega-farm: ‘they treated us like slaves’”, *Los Angeles Times*, 10 decembrie 2014. Disponibil la adresa <http://graphics.latimes.com/product-of-mexico-labor/>.

³⁵ Pentru mai multe detalii despre problemele cu care se confruntă femeile la locul de muncă, a se vedea [A/HRC/26/39](http://www.unhcr.org/refugees/2016/04/15/A/HRC/26/39).

³⁶ A se vedea Entitatea Națiunilor Unite pentru Egalitatea de Gen și Emanciparea Femeii, *Progress of the World's Women 2015-2016: Transforming Economies, Realizing Rights* (New York, 2015), pag. 74.

³⁷ A se vedea Organizația Internațională a Muncii, „ILO: large gender gaps remain across broad spectrum of global labour market”, 8 martie 2016. Disponibil la adresa www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_457267/lang--en/index.htm.

și mai mult salariile femeilor și diminuează rata de angajare a acestora, generând consecințe economice și sociale pe termen lung pentru acestea, pentru familiile lor și pentru țările lor.³⁸ Un sondaj realizat de Banca Mondială în 173 de țări a relevat că 155 dintre acestea au cel puțin o lege care afectează perspectivele economice ale femeilor.³⁹ Restricțiile legale privitoare la tipul de locuri de muncă la care femeile pot accede încă există în 79 de țări.⁴⁰

37. Practicile de recrutare oferă angajatorilor toată libertatea de a canaliza femeile către locuri de muncă cu salarii mici și cu un statut scăzut.⁴¹ Femeile ocupă probabil pozițiile cele mai neprotejate din economia globală din cauza faptului că mulți angajatori consideră că lucrătoarele sunt mai docile, abile sau nu se plâng și au mai puține exigențe.⁴²

38. Inegalitatea de gen în familie se adaugă la discriminarea la locul de muncă pentru a reduce și mai mult dreptul la muncă și drepturile omului în cazul femeilor. De exemplu, povara disproporționată a muncii în gospodărie cade asupra femeilor în toate culturile,⁴³ reducându-le mobilitatea și limitându-le posibilitățile de angajare. Povara muncii de îngrijire neplătită le privează pe femei de drepturile lor și le distanțează de dreptul de asociere la locul de muncă, întrucât forțează femeile să lucreze cu jumătate de normă, la cerere, la domiciliu sau să facă muncă de îngrijire prost plătită, pentru a-și permite să-și continue munca neremunerată.⁴⁴ Acest fapt le forțează adesea pe femei să se îndrepte către sectoarele economiei informale, neprotejate. Femeile au în general astfel de locuri de muncă pe perioade de timp mai lungi decât bărbații, fără a beneficia de protecție socială la locul de muncă, ceea ce presupune un preț mare⁴⁵ care include sărăcia accentuată.

39. Poate cel mai agresiv factor de descurajare în ceea ce privește exercitarea dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere pentru femei îl constituie violența de gen, care afectează peste 35% din femei la nivel mondial.⁴⁶ Deși violența împotriva femeilor este tot mai mult în lumina reflectoarelor la nivel mondial, existența acesteia la locul de muncă continuă să fie neglijată sau ignorată.

³⁸ A se vedea Arancha González, „In 155 countries women still face legal discrimination. The consequences are huge”, *The Guardian*, 3 decembrie 2015. Disponibil la adresa <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/dec/03/women-legal-discrimination-worldwide-consequences>.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ A se vedea Banca Mondială, *Women Business and the Law 2014: Removing Restrictions to Enhance Gender Equality – Key Findings* (Washington, D.C., 2013).

⁴¹ A se vedea Radhika Balakrishnan, Lisa McGowan și Cassandra Waters, „Transforming women’s work: policies for an inclusive economic agenda”, (American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations, Solidarity Center and Rutgers University, 2016), pag. 5.

⁴² Ibid.

⁴³ Ibid.

⁴⁴ Ibid.

⁴⁵ Ibid.

⁴⁶ A se vedea Organizația Mondială a Sănătății, „Violence against women: intimate partner and sexual violence against women – fact sheet”, disponibilă la adresa www.who.int/mediacentre/factsheets/fs239/en/.

40. Violența de gen la locul de muncă se propagă⁴⁷ atât în economia formală, cât și în cea informală și⁴⁸ se intersectează adesea cu alte forme de discriminare și exploatare, în special pe motive de rasă, etnie, țară de origine și vârstă. Violența de gen la locul de muncă include abuzul fizic; tentativele de omor și omuciderea; violența sexuală; abuzul verbal și amenințările; agresiune de tip bullying; abuzul psihologic și intimidarea; hărțuirea sexuală; abuzul economic și financiar; hărțuirea obsesională; și multe altele.

41. Un sondaj recent realizat în țările Uniunii Europene a relevat că 75% din femeile aflate în poziții de conducere și de nivel profesional superior și 61% din femeile din sectorul serviciilor s-au confruntat cu o anumită formă de hărțuire sexuală.⁴⁹ Femeile care lucrează în diferite țări precum Bangladesh, Cambodgia,⁵⁰ Republica Dominicană,⁵¹ Haiti,⁵² Iordania, Swaziland⁵³ și Tunisia⁵⁰ au relatat că s-au confruntat cu abuzuri verbale, fizice sau sexuale, hărțuire sexuală sau viol la locul de muncă. Aproximativ 90% din femeile kenyene care lucrează pe plantațiile de ceai și de procesare în vederea exportului declară că au asistat la sau s-au confruntat cu abuzuri sexuale la locul de muncă; aproape toate au declarat că se tem să declare faptele de teama pierderii locului de muncă.⁵⁴

42. Femeile lideri de sindicat din Guatemala sunt „în mod special vizate”⁵⁵ de amenințări, violențe și asasinat. Lucrătoarele relatează că au fost lovite pentru a le forța să piardă sarcina sau răpite în timp ce așteptau să fie transportate către și dinspre locul de muncă.⁵⁶ În Guatemala, peste 5 000 de femei și fete au fost ucise între 2008 și 2015.⁵⁷ Guvernul Guatemalei a adoptat o lege împotriva femucidului, însă în loc să

⁴⁷ Lisa McGowan, „Gender-based violence at work”, Solidarity Center (în curs de apariție).

⁴⁸ Ibid.

⁴⁹ A se vedea Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene, *Violence against Women: An EU-Wide Survey – Main Results* (Luxemburg, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2014).

⁵⁰ A se vedea Mégane Ghorbani, „Informal work in Tunisia: a factor to be included in strategies addressing gender-based violence”, 20 iunie 2014. Disponibil la adresa www.awid.org/news-and-analysis/informal-work-tunisia-factor-be-included-strategies-addressing-gender-based.

⁵¹ A se vedea www.laborrights.org/publications/sexual-harassment-export-processing-zones-dominican-republic; Lourdes Pantaleón, „Sexual harassment in the export processing zones of the Dominican Republic”, mai 2003. Disponibil la adresa <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1484&context=globaldocs>.

⁵² A se vedea Organizația Internațională a Muncii și Corporația Financiară Internațională, *Better Work Haiti: Garment Industry 12th Biannual Synthesis Report Under the HOPE II Legislation* (Geneva, 2016).

⁵³ A se vedea All Africa, „Swaziland: Swazi textile workers exploited”, 1 noiembrie 2014. Disponibil la adresa <http://allafrica.com/stories/201411031316.html>.

⁵⁴ A se vedea Regina G. M. Karega, „Violence against women in the workplace in Kenya: assessment of workplace sexual harassment in the commercial agricultural and textile manufacturing sectors in Kenya”, mai 2002. Disponibil la adresa www.laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/Kenya.pdf.

⁵⁵ A se vedea Callum McSorley, „Guatemala: the world’s most dangerous place for trade unions”, *International Network of Street Papers*, 28 octombrie 2013. Disponibil la adresa www.streetnewsservice.org/news/2013/october/feed-400/guatemala-the-world%E2%80%99s-most-dangerous-place-for-trade-unions.aspx.

⁵⁶ Ibid.

⁵⁷ A se vedea Mimi Yagoub, „Why does Latin America have the world’s highest female murder

se folosească de lege pentru pedepsirea și urmărirea celor responsabili, o utilizează pentru atacarea liderilor sindicali.⁵⁵

43. Fără capacitatea de a organiza și de a iniția acțiuni colective la locul de muncă, prea multe din lucrătoarele din lume sunt forțate să muncească într-un climat al violenței și al fricii. Amenințarea permanentă cu pierderea locului de muncă, a sănătății, a posibilităților de a-și întreține familia și, eventual, de a-și pierde viața exacerbează provocarea cu care se confruntă lucrătoarele, de a-și apăra dreptul fundamental la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere.

44. Violența de gen la locul de muncă constituie o încălcare gravă a drepturilor omului care împiedică exercitarea drepturilor, inclusiv a dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere. Cu toate acestea, în ciuda prevalenței și impactului coroziv al acesteia, nicio normă internațională cu caracter obligatoriu nu abordează această chestiune.

Lucrători casnici

45. Situații la intersecțiile dintre gen, rasă, migrație și sectorul informal, lucrătorii casnici reprezintă o componentă importantă a forței de muncă mondială căreia i se refuză dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere. OIM estimează că la nivel mondial 67 de milioane de persoane sunt lucrători casnici, iar 80% dintre aceștia sunt femei;⁵⁸ și că 11,5 milioane de muncitori migranți sunt lucrători casnici, aproximativ trei sferturi din aceștia fiind femei.²³

46. Multe dintre țări nu recunosc lucrătorii casnici drept „lucrători” în temeiul legii,⁵⁹ ceea ce înseamnă că au o capacitate redusă de a-și exercita dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere la locul de muncă. Aproximativ 90% din lucrătorii casnici nu beneficiază de o protecție socială efectivă, familiile lor și aceștia fiind lăsați în situații vulnerabile din punct de vedere economic și social.²⁸

47. Lucrătorii casnici migranți, la fel ca și alți migranți, adesea nu sunt protejați de drepturile lucrătorilor. Aceștia sunt supuși la abuzuri extreme, inclusiv la muncă forțată și trafic de persoane și violență de gen. Aceștia pot fi privați de hrană și de somn, li se refuză tratamentul medical și li se interzice să își părăsească locul de muncă.⁶⁰ Zainab Yusuf, o lucrătoare kenyană victimă a traficului de persoane ajunsă în Arabia Saudită, a fost nevoită să lucreze 21 de ore pe zi pentru a face menajul și pentru a-i îngriji pe cei șapte copii ai angajatorilor săi. Nu putea părăsi casa sau să își contacteze familia și se confrunța cu hărțuiri sexuale și abuzuri fizice din partea

rates?”, 11 februarie 2016. Disponibil la adresa www.insightcrime.org/news-analiză/why-does-latin-america-have-the-world-s-most-female-murder-rate.

⁵⁸ A se vedea Organizația Internațională a Muncii, „Decent work for domestic workers: achievements since the adoption of C189”, notă informativă. Disponibilă la adresa www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_490778.pdf.

⁵⁹ A se vedea website-ul Federației Internaționale a Lucrătorilor Casnici, disponibil la adresa www.idwfed.org/en.

⁶⁰ Prezentare susținută de Teresa Wabuko, Sindicatul lucrătorilor casnici, din hoteluri, instituții de învățământ și spitalele din Kenya (KUDHEIHA), în cursul Consultării experților ONU privind libertatea de întrunire și libertatea de asociere, 5 mai 2016.

angajatorului său și a fiilor acestuia.⁶¹ În astfel de condiții, lucrătorii casnici nu au posibilitatea de a se întruni pașnic sau de a se asocia.

48. Munca casnică plătită reprezintă chintesența unei munci precare.⁶² Exemplele de legi care stabilesc o diferență între lucrătorii casnici față de alți lucrători abundă. Regatul Unit nu aplică limite în ceea ce privește orele de lucru, salariul minim și prevederi de sănătate și securitate pentru lucrătorii casnici. În mod similar, Canada, Finlanda, Japonia și Elveția exclud lucrătorii casnici din legislația privind salariul minim.⁶³

49. Multe dintre țări, inclusiv Regatul Unit și Franța, îi exclud pe lucrătorii casnici de la jurisdicția inspectoratelor de muncă pentru a proteja viața privată a angajatorilor acestora.⁶⁴ Canada (Ontario), Etiopia și Iordania exclud lucrătorii casnici de la legile privind reprezentarea sindicală.⁶⁵ Legislația privind migrația îi tratează adesea pe lucrătorii casnici diferit față de ceilalți lucrători.⁶⁶ Raportorul special observă, însă, ca un pas pozitiv, că 30 de țări au extins protecția muncii la lucrătorii casnici.⁵⁸

IV. Cadrul juridic internațional

A. Instrumente internaționale și regionale în domeniul drepturilor omului

50. Dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere este recunoscut în numeroase instrumente internaționale, inclusiv în Declarația Universală a Drepturilor Omului, în Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, în Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale și în Convenția internațională privind protecția drepturilor tuturor lucrătorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora.

51. Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice prevede că statele trebuie să respecte dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere și să se asigure că toate persoanele aflate pe teritoriul și sub jurisdicția lor se bucură de acestea, fără nicio deosebire, stabilind prin lege, căile de atac și aplicarea efectivă a acestora.⁶⁷ De asemenea, statele trebuie să se abțină de la încălcarea drepturilor recunoscute de Pact și să răspundă pentru încălcarea acestor drepturi atunci când încălcarea se produce din cauza incapacității acestora de a garanta vreunui drept în legislația și practica interne. Dorința de a maximiza profitul economic sau de a crea climate atractive pentru investiții nu reduce obligațiile și responsabilitățile statului.

⁶¹ Prezentare susținută de Teresa Wabuko, Sindicatul lucrătorilor casnici, din hoteluri, instituții de învățământ și spitalele din Kenya (KUDHEIHA), în cursul Consultării experților ONU privind libertatea de întrunire și libertatea de asociere, 5 mai 2016.

⁶² A se vedea Virginia Mantouvalou, „Human Rights for precarious workers: the legislative precariousness of domestic labour”, Labour Rights Institute Online Working Papers, 2/2012. Disponibil la adresa www.ucl.ac.uk/laws/lri/papers/VM%20precarious%20workers.pdf.

⁶³ Ibid.

⁶⁴ Ibid.

⁶⁵ Ibid.

⁶⁶ Ibid.

⁶⁷ A se vedea Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, art. 2 alin. (2) și art. 2 alin. (3) lit. (a-c).

Pactul obligă, de asemenea, statele să combată discriminarea din partea actorilor privați,⁶⁸ inclusiv în materie de muncă.⁶⁹

52. Principiul nediscriminării se aplică tuturor drepturilor, iar statele sunt obligate să se asigure că grupurile private în mod tradițional de drepturi se pot bucura de dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere. Art. 4 din Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei impune statelor să ia măsuri pozitive pentru a asigura exercitarea drepturilor de către femei, inclusiv dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere. Comitetul pentru lucrătorii migranți⁷⁰ solicită statelor să încurajeze autoorganizarea în cazul lucrătorilor migranți, indiferent de statutul de migrație al acestora, și să îi informeze cu privire la asociațiile care le pot oferi asistență.

53. Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale solicită statelor să se asigure că oamenii se pot organiza și alături asociațiilor lucrătorilor care răspund preocupărilor lor și să se acorde o atenție specială lucrătorilor casnici, lucrătoarelor din mediul rural, lucrătoarelor din industriile dominate de femei și femeilor care lucrează la domiciliu, care sunt adesea private de acest drept.⁷¹

54. Atât sindicatele, cât și dreptul la grevă sunt instrumente fundamentale pentru obținerea drepturilor lucrătorilor, deoarece acestea oferă mecanisme prin care lucrătorii își pot apăra interesele în mod colectiv și pot dialoga cu marile întreprinderi și cu guvernul de pe o poziție de egalitate. Statul este obligat să protejeze aceste drepturi pentru toți lucrătorii.

55. Atât Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, cât și Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale protejează în mod explicit dreptul de a forma și de a se afilia la sindicate. De asemenea, dreptul internațional în materie de drepturile omului impune statelor obligația de a promova, încuraja și facilita în mod activ exercitarea drepturilor fundamentale, inclusiv a drepturilor lucrătorilor (A/70/266, pct. 4). În plus, noțiunea că statele trebuie să promoveze sindicalismul în rândul lucrătorilor este implicită în Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale. Statele trebuie să ia măsuri pentru a se asigura că părțile terțe nu aduc atingere drepturilor sindicale.

⁶⁸ Ibid., art. 2 și 26.

⁶⁹ Comitetul pentru Drepturile Omului, *Franz Nahlik împotriva Austriei*, decizie privind comunicarea nr. 608/1995, 22 iulie 1996 (CCPR/C/57/D/608/1995).

⁷⁰ Comitetul pentru protecția drepturilor tuturor muncitorilor migranți și ale membrilor familiilor acestora, Comentariul general nr. 2, 28 august 2013 (CMW/C/GC/2).

⁷¹ A se vedea Comitetul pentru drepturile economice, sociale și culturale, Comentariul general nr. 23 (2016) privind dreptul la condiții de muncă juste și prielnice (E/C.12/GC/23).

56. Dreptul la grevă a fost stabilit în dreptul internațional de câteva decenii, în instrumente globale și regionale și este, de asemenea, consacrat în constituțiile a cel puțin 90 de țări.⁷² Dreptul la grevă a devenit, de fapt, un drept internațional cutumiar.⁷³

1. Instrumentele Organizației Internaționale a Muncii

57. OIM, în calitate de unică instituție tripartită mondială, joacă un rol unic în stabilirea normelor privind principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă. Principalele convenții ale OIM includ Convenția privind libertatea sindicală și apărarea dreptului sindical, 1948 (nr. 87), care solicită statelor să prevină discriminarea sindicatelor, să protejeze organizațiile de angajatori și lucrători împotriva ingerințelor reciproce și să promoveze negocierile colective; și Convenția asupra dreptului de organizare și negociere colectivă, 1949 (nr. 98), care protejează lucrătorii care își exercită dreptul de a se organiza, menține principiul noningerinței între organizațiile lucrătorilor și cele ale angajatorilor și promovează negocierea colectivă voluntară. Aceste drepturi fundamentale sunt esențiale pentru protecția drepturilor fundamentale ale lucrătorilor. Statele semnatare ale OIM sunt obligate să respecte principiile libertății de asociere, indiferent dacă au ratificat sau nu convențiile adecvate.⁷⁴ Agenda pentru o muncă decentă a OIM solicită țărilor să respecte convențiile fundamentale, să asigure protecția socială, să creeze locuri de muncă decente și să se angajeze într-un dialog social (tripartit) autentic. De asemenea relevantă, Convenția privind lucrătorii casnici a OIM, 2011 (nr. 189) stabilește norme pentru promovarea și protejarea efectivă a drepturilor omului în rândul lucrătorilor casnici.

2. Obligația statelor de a respecta, proteja și realiza dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere

Respectarea

58. Statele au rolul principal în prevenirea sau stoparea încălcării dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere a lucrătorilor, cu obligații clare de a proteja, promova, facilita și realiza acest drept, chiar și într-o economie globalizată. Cu toate acestea, capacitatea lucrătorilor de a-și exercita drepturile este într-un declin vertiginos. Multe state creează obstacole, atât în drept, cât și în practică,

⁷² A se vedea, de exemplu, Clarence Wilfred Jenks, *The International Protection of Trade Union Freedom*, The Library of World Affairs, Nr. 35 (New York, Frederick A. Praeger, 1957), pag. 561-562; Paul O'Higgins, „International standards and British labour law”, în Roy Lewis, *Labour Law in Britain* (Oxford, Regatul Unit, Oxfordshire, 1986), pag. 577; Breen Creighton, „The ILO and protection of freedom of association in the United Kingdom”, în Keith D. Ewing, Conor A. Gearty și Bob A. Hepple, ed., *Human Rights and Labour Law: Essays for Paul O'Higgins* (New York, Mansell, 1994), pag. 2; ILO, *International Labour Standards: A Workers' Education Manual*, a 3-a ed. rev. (Geneva, 1990), pag. 106.

⁷³ A se vedea, de exemplu, Convenția nr. 87 a OIM, 1948, art. 3, 8 și 10; Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, 1966, art. 8; Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, art. 22; Convenția europeană a drepturilor omului, art. 11; Convenția americană a drepturilor omului, 1969, art. 16.

⁷⁴ Organizația Internațională a Muncii, *Declarația OIM cu privire la principiile și drepturile fundamentale la locul de muncă* (Geneva, 1998). Disponibilă la adresa www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm.

care restricționează drepturile lucrătorilor sau nu aplică legi care să protejeze drepturile respective. Confederația Internațională a Sindicatelor a constatat că 50 din cele 141 de țări studiate aveau astfel de restricții.⁷⁵

59. Unele state au interdicții clare în privința tuturor sindicatelor legitime, printre care Arabia Saudită și Emiratele Arabe Unite.⁷⁶ Alte state, precum Qatar,⁷⁷ impun restricții inadmisibil de ample, cum ar fi interdicția ca angajații din sectorul public să se afilieze la sindicate sau să participe la negocieri colective sau greve. Unele legi restricționează subiectele de negociere, printre care salariile, care împiedică dreptul de întrunire și de asociere, întrucât lucrătorii sunt mai puțin înclinați să riște să se organizeze, atunci când potențialele câștiguri sunt atât de puține.⁷⁸ State care dețin sau exploatează întreprinderi și nu permit formarea de sindicate independente, precum China, încalcă dreptul de întrunire și de asociere, atât la nivel de guverne, cât și de angajatori (a se vedea [E/C.12/CHN/CO/2](#), pct. 23).

60. „Precaritatea legislativă” în ceea ce privește libertatea de întrunire pașnică și libertatea de asociere este larg răspândită la nivel mondial, la fel precum și lipsa de armonie normativă care o înconjoară. Statele adoptă frecvent legi care nu protejează pe deplin dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere, restricționează în mod explicit drepturi și exclud anumite grupuri sau limitează anumite componente ale drepturilor. De exemplu, în India, unde zeci de milioane de lucrători sunt în economia informală, guvernul depune eforturi pentru a spori flexibilitatea legislației muncii, pentru a facilita concedierea lucrătorilor de către angajatori.⁷⁹

61. Atunci când două acte legislative intră în conflict, diferențele dintre acestea pot oferi oportunitatea unor încălcări ale drepturilor. Statele au obligația de a menține norme clare și consecvente în favoarea dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere pentru toți lucrătorii, în toate legislațiile, politicile și practicile. În Filipine, lipsa coerenței politicilor la nivel național a avut ca rezultat politici conflictuale privind dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere a lucrătorilor din sectorul public. Decretul care reglementează existența sindicatelor din sectorul public recunoaște dreptul la negocieri colective, însă Departamentul pentru

⁷⁵ A se vedea Confederația Internațională a Sindicatelor, „ITUC: global rights index: the world’s worst countries for workers” (Bruxelles, 2016). Disponibil la adresa www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2016_eng.pdf.

⁷⁶ A se vedea Confederația Internațională a Sindicatelor, „Internationally recognized core labour standards in Saudi Arabia”, raport prezentat în cursul examinării de către Consiliul General al Organizației Mondiale a Comerțului OMC) a politicilor comerciale ale Arabiei Saudite, Geneva, 25 și 27 ianuarie 2012. Disponibil la adresa www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10469, și „International recognized core labour standards in the United Arab Emirates”, raport prezentat în cursul examinării de către Consiliul General al Organizației Mondiale a Comerțului OMC) a politicilor comerciale ale Emiratelor Arabe Unite, Geneva, 27 și 29 martie 2012. Disponibil la adresa www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,10867.

⁷⁷ Organizația Internațională a Muncii, cauza nr. 2988 (Qatar), plângere din data de 28 septembrie 2012. Disponibilă la adresa www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50001:0::NO::P50001_COMPLAINT_FILE_ID:3079678:NO.

⁷⁸ Informații furnizate de Confederația independentă a lucrătorilor din serviciile publice, Filipine.

⁷⁹ Stratfor, „The difficulties of retooling the Indian economy”, 20 iulie 2016. Disponibil la adresa <https://www.stratfor.com/analysis/difficulties-retooling-indian-economy>.

managementul bugetului impune limite și restricții bugetare, subminând practic dreptul de a negocia în sectorul public.⁸⁰

62. Unele state au recurs la legi mai generale pentru a restricționa dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere a lucrătorilor. În India, de exemplu, guvernul regiunii Karnataka s-a folosit de art. 144 din Codul de procedură penală, care interzice adunările la care participă mai mult de 10 persoane, pentru a pune capăt protestelor muncitorilor din sectorul textil din Bengaluru, în aprilie 2016.⁸¹ Constituția din Zimbabwe protejează dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere, dar acestea sunt compromise de alte legi penale care sancționează actele și opiniile care aduc atingere ordinii publice cu pedepse de până la cinci ani de închisoare. Legile au fost utilizate pentru a reprimă dreptul de asociere al sindicatelor și al societății civile.⁸² În mod similar, în Swaziland, criticile la adresa guvernului ale unei federații sindicale au avut ca rezultat radierea federației.⁸³

63. Statele care discriminează sau exclud anumite grupuri de la legislația care le asigură protecția își încalcă obligațiile de a respecta și proteja aceste drepturi, precum și principiul de bază potrivit căruia de aceste drepturi trebuie să se bucure toți în mod egal. Autoritățile nu pot discrimina niciun grup și nicio persoană pe motive de gen, statut de migrant sau de rezident, limbă, opinie socială, rasă, religie sau orientare sexuală. Aplicarea legilor privind migrația nu poate prevala față de respectarea dreptului în materie de drepturile omului.

64. Discriminarea rasială îi poate împiedica pe muncitori să își exercite dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, precum în Columbia, unde aproximativ 75% din lucrătorii din porturile columbiene, în principal cei cu descendență africană, sunt angajați cu contracte flexibile și nu li se permite să se afilieze la sindicate sau să participe la negocieri colective. O mare parte din miile de membri sindicali⁸⁴ din Columbia asasiinați între 1986 și 2011 aveau descendență afro-columbiană.⁸⁵

65. În plus, statele care utilizează sau permit utilizarea forței de muncă precare și informale pentru a evita obligațiile de încadrare în muncă, cum ar fi salariul minim și prestațiile sociale (și adesea pentru a evita sindicalizarea), nu respectă dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere al lucrătorilor. Peru, de exemplu, utilizează tot mai mult contracte pe termen scurt în sectorul public.⁸⁶ Noua lege a sindicatelor din Cambodgia exclude din domeniul său de aplicare lucrătorii informali,

⁸⁰ Informații furnizate de Confederația independentă a lucrătorilor din serviciile publice, Filipine.

⁸¹ Informații furnizate de Youth for Unity and Voluntary Action, India.

⁸² A se vedea www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_eng_final.pdf.

⁸³ A se vedea Confederația Internațională a Sindicatelor, „New ITUC report on violations of trade union rights”, 12 iunie 2013. Disponibil la adresa www.ituc-csi.org/new-ituc-report-on-violations-of.

⁸⁴ A se vedea Verdad Abierta, „Estadísticas Defensores de derechos humanos, sindicalistas, docentes y periodistas”. Disponibil la adresa www.verdadabierta.com/cifras/3831-estadisticas-de-sindicatos-docentes-y-periodistas-.

⁸⁵ A se vedea Tula Connell, „Afro-Colombians fighting against discrimination at work”, 12 martie 2013. Disponibil la adresa www.solidaritycenter.org/afro-colombians-fighting-against-discrimination-at-work/.

⁸⁶ A se vedea Lucien O. Chauvin, „Peru submits Pacific trade pact to congress for approval”, *Bloomberg Bureau of News Affairs*, 21 iulie 2016, Disponibil la adresa www.bna.com/peru-submits-pacific-n73014445176/.

funcționarii publici, profesorii și lucrătorii casnici.⁸⁷ De asemenea, Republica Georgia utilizează contracte pe termen scurt pentru mulți dintre angajații publici și municipali și refuză să aplice prevederile din codul muncii care impun existența unor contracte de muncă pe termen lung sau pe durată nedeterminată.⁸⁸

66. Restricțiile statului în ceea ce privește drepturile la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere, inclusiv dreptul la grevă, depășesc frecvent parametrii stabiliți de Convenția 87 a OIM și decenii de jurisprudență. În țările în care dreptul la grevă nu este interzis din punct de vedere legal, guvernele încearcă să justifice restricțiile în numele ordinii publice, al securității publice, al amenințărilor terorismului, al interesului național sau al crizei economice.⁸⁹

67. Restricțiile adesea utilizate includ excluderea unor categorii de lucrători de la dreptul la grevă; condițiile prelabile excesive impuse pentru a organiza o grevă legală; modificări legislative inadecvate care permit autorităților publice să suspende sau să declare ilegală o grevă; și argumentele guvernamentale și cele publice în favoarea restricțiilor privitoare la dreptul de grevă.⁹⁰ Cerințele exagerate sau restricțiile excesive pot face aproape imposibilă organizarea unei greve legale, privându-i astfel de unul dintre instrumentele de ultimă instanță pe lucrătorii care intenționează să îi aducă pe angajatorii reticenți la masa negocierilor. Astfel de restricții constituie o încălcare a dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere al lucrătorilor.

68. Statele sunt obligate să respecte dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere abținându-se de la a aduce o ingerință, în mod direct sau indirect, la adresa exercitării acestuia. În temeiul dreptului internațional, restricțiile aduse dreptului la libertatea de întrunire pașnică, de a se asocia și de a forma sau de a se afilia la un sindicat sunt permise numai în cazurile prevăzute de lege și în măsura în care acest lucru este necesar într-o societate democratică, cu respectarea intereselor legitime enumerate în instrumentele menționate.⁹¹ Dreptul internațional prevede posibilitatea ca statele să restrângă dreptul la libertatea de asociere în cazul membrilor forțelor armate și ai poliției și permite statelor să limiteze dreptul la grevă în cazul angajaților din serviciile esențiale și al funcționarilor din administrația publică.⁹² Cu

⁸⁷ A se vedea Mong Palatino, „The trouble with Cambodia’s new law on trade unions”, *The Diplomat*, 18 aprilie 2016. Disponibil la adresa <http://thediplomat.com/2016/04/the-trouble-with-cambodias-new-law-on-trade-unions/>.

⁸⁸ American Centre for International Labour Solidarity, interviu prin e-mail cu Gocha Alexandria, Director de Proiect al American Centre for International Labour Solidarity pentru proiectul privind inspecția muncii în Georgia, 16 august 2016.

⁸⁹ A se vedea Edlira Xhafa, *The Right to Strike Struck Down? A Global Survey of Recent Trends*, FES Briefing (Berlin, Friedrich Ebert Stiftung, mai 2016), pag. 2. Disponibil la adresa www.fes.de/gewerkschaften/common/pdf/2016_FES_Briefing_Right_to_Strike.pdf.

⁹⁰ Ibid., pag. 2 și 3.

⁹¹ A se vedea Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice 1966, art. 22 alin. (2), și Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale, 1966, art. 8 alin. (1) lit. (a).

⁹² A se vedea Organizația pentru Securitate și Cooperare în Europa, „Venice Commission guidelines on freedom of peaceful assembly”, ed. a 2-a, 9 iulie 2010. Disponibile la adresa [www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2010\)020-e](http://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2010)020-e).

toate acestea, la fel ca în cazul tuturor restricțiilor, acestea ar trebui să fie excepția, nu regula.

69. În multe dintre țările în care dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere este consacrat în Constituție, precum în Bahrain, unde grevele sunt împiedicate în mod intenționat. Aproximativ 92 de țări exclud anumite categorii de lucrători de la dreptul la grevă.⁹³ Legea din India permite guvernului să interzică grevele în întreprinderile aflate în proprietatea guvernului. În Kazahstan, lucrătorii din entitățile care asigură „activități vitale” (transport public, utilități și comunicații) pot face grevă numai dacă „gama necesară de servicii este furnizată pe baza unui acord prealabil cu autoritățile executive locale”.⁹⁴

70. Guvernul Egiptului a închis spațiul civic, interzicând practic toate grevele și protestele, și ia măsuri drastice împotriva jurnaliștilor și sindicatelor acestora.⁹⁵ La 1 mai 2016, poliția a împiedicat sute de lucrători să se întâlnească în clădirea sindicatelor pentru a comemora Ziua Internațională a Muncitorilor.⁹⁶

71. La 14 noiembrie 2015, în cursul unui miting organizat în Republica Coreea, 20 000 de polițiști au utilizat gaze lacrimogene și tunuri cu apă pentru a dispersa un protest la care au participat 100 000 de demonstranți. Zeci de persoane au fost rănite și au fost inițiate proceduri penale împotriva a 585 de lideri și membri ai Confederației Sindicatelor din Coreea. Președintele Confederației a fost condamnat la cinci ani de închisoare (A/HRC/32/36, pct. 41). Raportorul special subliniază din nou faptul că acuzarea participanților la adunări pașnice de delict penale încalcă dreptul la libertatea de întrunire pașnică.

72. Raportorul special salută faptul că în Slovenia orice persoană are libertatea de a se afilia la un sindicat și că în februarie 2016 a fost înființat și a obținut personalitate juridică un sindicat al lucrătorilor migranți.⁹⁷

A proteja

73. Statele sunt obligate să protejeze dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere al lucrătorilor împotriva ingerințelor din partea actorilor nestatali, cum ar fi angajatorii și întreprinderile din sectorul privat. Acest fapt include obligația de a lua măsuri pentru prevenirea, pedepsirea și furnizarea de reparații în cazul abuzurilor prin legi, politici și judecări efective. Implementarea normelor este la fel de importantă ca și normele în sine.

74. Statele cu guverne autoritare pot permite sau încuraja înființarea și funcționarea asociațiilor de lucrători și a sindicatelor patronate de stat, cu scopul de a preveni

⁹³ A se vedea Confederația Internațională a Sindicatelor, „ITUC global rights index: workers’ rights weakened in most regions, worst year on record for attacks on free speech and democracy”, 9 iunie 2016. Disponibil la adresa www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-workers.

⁹⁴ Organizația Internațională a Muncii, „Memorandum of technical comments on the draft law on trade unions of Kazakhstan”, iunie 2013, pag. 5. A se vedea, de asemenea, Kazahstan, Codul muncii din 1 ianuarie 2016, art. 172 alin. (2).

⁹⁵ A se vedea <http://anhri.net/?p=151666&lang=en>.

⁹⁶ A se vedea „Egyptian journalists protest against arrests after «raid» on union”, *The Guardian*, 2 mai 2016. Disponibil la adresa <https://www.theguardian.com/world/2016/may/02/egyptian-journalists-protest-arrests-cairo>.

⁹⁷ Informație furnizată de Guvernul Sloveniei.

apariția unor voci independente. China limitează dreptul lucrătorilor de a forma asociații sindicale și de a-și alege reprezentarea preferată sindicală, acordând statut de monopol Federației Sindicatelor din China, care reprimă organizarea lucrătorilor.⁹⁸ Federațiile sindicale progubernamentale din Egipt (a se vedea [E/C.12/EGY/CO/2-4](#), pct. 13), Federația Rusă⁹⁹ și Vietnam (a se vedea [E/C.12/VNM/CO/2-4](#), pct. 21) zădărnicesc tentativele lucrătorilor de a forma sindicate independente, reprezintă rareori interesele angajaților, semnează adesea acorduri de negociere colectivă puțin avantajoase (fără participarea angajaților) și îi împiedică activ pe lucrători să își exercite dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere.

75. În general, alte state nu protejează lucrătorii împotriva încălcărilor din partea angajatorilor sau nu aplică propriile legi. De fapt, multe dintre acestea nu se opresc la o neglijență benignă, ci sprijină sau colaborează cu angajatorii pentru a încălca dreptul lucrătorilor la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere. Potrivit surselor, în Statele Unite, oficialii statului Tennessee au oferit Volkswagen un stimulent de aproape 300 milioane USD pentru adăugarea unei linii de producție la o fabrică, însă oferta era supusă condiției ca uzina să rămână nesindicalizată ([A/HRC/32/36](#), punctul 38). În statul Georgia din Statele Unite, poliția chemată de o companie i-a împiedicat pe sindicaliști să distribuie foi volante în afara porților companiei și a emis o citație în care era notat acest comentariu: „șoferi care pichetează pentru a înființa un sindicat”.¹⁰⁰ Guvernul statului Mississippi consideră că lipsa sindicalizării reprezintă un mare avantaj atunci când curtează potențialii angajatori. Pericolele acestui fapt sunt exemplificate de situația centralei Nissan din Canton, unde compania a depus eforturi asidue pentru a împiedica sindicatele să se organizeze. În cursul vizitei sale oficiale în Statele Unite din iulie 2016, Raportorul special a fost informat că Nissan exploatează 44 de mari uzine în întreaga lume; toate acestea sunt sindicalizate, cu excepția a două dintre ele, în sudul Statelor Unite.²⁶

76. Violența împotriva lucrătorilor este atât un motiv, cât și o consecință a slăbirii dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere a lucrătorilor la nivel mondial. În 2015, sindicaliștii din 11 țări au fost uciși pentru activismul lor: Chile, Columbia, Egipt, El Salvador, Guatemala, Honduras, Republica Islamică Iran, Mexic, Peru, Africa de Sud și Turcia.⁷⁴ Honduras s-a confruntat cu un val de violențe, 31 de sindicaliști, 57 de lucrători din mediul rural și 28 de jurnaliști fiind uciși între 2009 și începutul anului 2014, în timp ce în Guatemala 62 de sindicaliști au fost asasinați începând din 2008.¹⁰¹ Această violență este în general tratată cu impunitate și servește drept un factor de descurajare înfricoșător la adresa exercitării de către lucrători a dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere.

⁹⁸ Samuel Li Shing Hong, „Freedom of association and assembly in the private sector for vulnerable workers in a global economy – from the Asian perspective”, Asia Monitor Resource Centre, document prezentat în cadrul consultării experților Organizației Națiunilor Unite privind dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere, 6 mai 2016, pag. 2.

⁹⁹ A se vedea https://www.gwu.edu/~ieresgwu/assets/docs/demokratizatsiya%20archive/10-2_Crowley.PDF, pp. 238-239.

¹⁰⁰ A se vedea Dave Jamieson, „Watch what happens when you try to unionize some truck drivers in the south”, *Huffington Post*, 7 august 2016. Disponibil la adresa www.huffingtonpost.com/entry/unionizing-in-the-south-video_us_57893980e4b0867123e13a29.

¹⁰¹ A se vedea Tula Connell, „Central American trade unionists increasingly targeted”, 3 februarie 2014. Disponibil la adresa www.solidaritycenter.org/central-american-trade-unionists-increasingly-targeted/.

77. Uneori, autoritățile statului consolidează în fapt eforturile angajatorilor de a restricționa dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere al lucrătorilor. În 2013, în Algeria, poliția a dispersat violent un protest pașnic al Sindicatului lucrătorilor contractuali desfășurat în fața unui complex guvernamental și a arestat 20 de persoane.¹⁰² În Nigeria, la 19 mai 2016, poliția i-a bătut, a împrăștiat gaze lacrimogene și i-a arestat pe membrii Congresului Muncii din Nigeria care demonstau pașnic, susținând că lucrătorii nu obținuseră autorizație din partea poliției pentru a organiza protestul.¹⁰³ Raportorul special subliniază faptul că dreptul la întrunire pașnică este fundamental; exercitarea sa nu necesită permisiune din partea statului (A/HRC/32/36/Add .1, pct. 17).

78. Legea indoneziană prevede că sindicatele au dreptul la grevă, însă poliția îi presează adesea pe muncitori să pună capăt grevelor și protestelor legale prin violență sau arestări. De exemplu, 23 de activiști sindicali și 2 avocați publici au fost arestați atunci când mai multe federații sindicale au protestat împotriva Regulamentului guvernamental privind remunerația nr. 78/2015. În 2014, 17 muncitori din vestul Javei au fost răniți în cursul unui atac organizat; poliția a urmărit, însă nu a oprit violențele. Incidentul a avut un efect de descurajare asupra sindicalizării și exercitării drepturilor de către lucrători.¹⁰⁴ Rolul armatei și poliției în monitorizarea și furnizarea serviciilor de securitate în fabrici a avut un efect similar.¹⁰⁵

79. Tentative de a eroda dreptul la grevă au loc atât la nivel multilateral, cât și național. În 2012, Grupul Angajatorilor al OIM a început să susțină că dreptul la grevă, protejat prin Convenția nr. 87, nu exista deloc. Deciziile judecătorești ulterioare au respins pretențiile angajatorilor.¹⁰⁶ Raportorul special ia act de rolul pozitiv jucat de grupul guvernamental în susținerea dreptului la grevă al lucrătorilor, recunoscând că „fără a proteja dreptul la grevă, dreptul la libertatea de asociere, în special dreptul de a organiza activități în scopul promovării și protejării intereselor lucrătorilor, nu poate fi pe deplin realizat”.¹⁰⁷

A realiza

80. Dreptul internațional în materie de drepturile omului impune statelor responsabilitatea de a lua măsuri pozitive pentru a asigura exercitarea drepturilor. Aceasta înseamnă că statele nu pot lua măsuri pentru a submina drepturile și că nu

¹⁰² A se vedea ConstitutionNet, „Algeria: crackdown on independent trade unions, unionists prosecuted, imprisoned for peaceful activities”, 7 octombrie 2013. Disponibilă la adresa www.constitutionnet.org/news/algeria-crackdown-independent-trade-unions-unionists-prosecuted-imprisoned-peaceful-activities.

¹⁰³ A se vedea Cholo Brooks, „Nigerian policemen beat up labour members on peaceful protest in Ebonyi state”, *Global News Network Liberia*, 19 mai 2016. Disponibil la adresa <http://gnnliberia.com/2016/05/19/nigerian-policemen-beat-labour-members-peaceful-protest-ebonyi-state/>.

¹⁰⁴ Informații furnizate de Federația pentru luptă sindicală indoneziană.

¹⁰⁵ Ibid.

¹⁰⁶ A se vedea IndustriAll Global Union, „Right to strike upheld at ILO”, 26 februarie 2015. Disponibil la adresa www.industrialall-union.org/right-to-strike-upheld-at-ilo.

¹⁰⁷ International Labour Organization, document TMFAPROC/2015/2. Disponibil la adresa www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_346764.pdf.

pot menține o abordare „neutră” sau „disuasivă” ca răspuns la acțiunile terților care subminează aceste drepturi (A/HRC/32/36/Add.2, pct. 68).

81. Accesul la căi de atac efective constituie un aspect cheie pentru lucrători, care adesea nu beneficiază de o cale de atac legală împotriva încălcării drepturilor. Lucrătorilor aflați în situații vulnerabile le este deosebit de dificil să își exercite drepturile din cauza obstacolelor structurale, inclusiv din cauza lipsei accesului la inspectoratele de muncă care adesea nu funcționează în sectorul informal și cel privat; colaborarea dintre funcționarii din domeniul imigrației și poliție, care acordă prioritate anchetării statutului de migrant și nu încălcării drepturilor de către angajatori; și restricțiile care îi fac pe lucrătorii migranți să devină „mână de lucru neliberă”, împiedicându-i să circule în țările gazdă.

82. Chiar și muncitorii migranți care au acces oficial la inspectorii ezită să raporteze încălcări ale legii, de teama deportării. În plus, migranții nu au adesea drepturi legale sau acces la locuințe temporare pentru a rămâne în țară în cursul procedurilor legale, fiind astfel descurajată raportarea și participarea la procedurile judiciare. Lipsa unor contracte scrise în sectorul muncii informale face dificilă dovedirea existenței unui loc de muncă.

83. Statele sunt obligate, în temeiul dreptului internațional, să instituie mecanisme de soluționare a plângerilor accesibile și efective, prin care să se poată ancheta cu promptitudine acuzațiile de abuz legate de dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere (a se vedea A/HRC/20/27, pag. 19). În cazul în care aceste drepturi au fost restricționate în mod nejustificat, victimele au dreptul de a obține despăgubiri, inclusiv despăgubiri adecvate și sancțiuni împotriva angajatorului (ibid.).⁷² Trebuie să fie disponibile căi de atac efective pornind de la o serie de mecanisme, inclusiv instituții judiciare și nejudiciare și administrative precum instanțele, birouri ale ombudsmanului și instituțiile naționale pentru apărarea drepturilor omului.

84. Printre exemplele încurajatoare de implicare a instanțelor se numără cazul unui tânăr lucrător casnic togolez victimă a muncii forțate, în care instanța a constatat că statul avea obligația de a sancționa exploatarea prin muncă în formă gravă din partea entităților private.¹⁰⁸ În Norvegia, lucrătorii pot intenta o acțiune legală în instanță atunci când li se încalcă drepturile. Accesul la o instanță este gratuit, iar asistența juridică gratuită este disponibilă celor care se situează sub un anumit prag al venitului. În cadrul Centrelor de servicii pentru muncitori străini, departamentele guvernamentale competente conlucrează pentru a informa cetățenii străini care sosesc în Norvegia cu privire la drepturile lor și pentru a-i ajuta să li se proceseze prompt cererile.¹⁰⁹

3. Rolul celorlalți actori și factori transnaționali

85. Guvernele și angajatorii nu sunt singurele entități care influențează capacitatea lucrătorilor de a-și exercita dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere. Instituțiile financiare multilaterale pot condiționa împrumuturile

¹⁰⁸ A se vedea James A. Gross și Lance Compa, ed., *Human Rights in Labour and Employment Relations: International and Domestic Perspectives* (Ithaca, New York, Cornell University Press, 2009), pag. 166.

¹⁰⁹ Informație furnizată de Guvernul Norvegiei.

guvernamentale de existența unor măsuri care slăbesc protecția muncii, pot refuza participarea lucrătorilor la proces și pot orienta piața muncii către sectorul informal. Recentele împrumuturi acordate de Fondul Monetar Internațional României și Greciei¹¹⁰ au fost condiționate de limitarea sau negarea drepturilor și beneficiilor lucrătorilor. Totodată, aceleași instituții financiare nu își aplică propriile standarde de muncă, ca de exemplu în Uzbekistan, unde proiectele finanțate de Banca Mondială în beneficiul sectorului public al bumbacului sunt afectate de munca forțată practică de stat.¹¹¹ Raportorul special observă că Banca Mondială a adoptat recent un nou cadru social și de mediu care specifică faptul că drepturile lucrătorilor trebuie respectate în proiectele finanțate de Bancă. Este îngrijorat însă de faptul că garanțiile în materie de muncă nu fac trimitere la standardele internaționale în materie de drepturile omului și, prin urmare, ar putea fi slăbite de legile naționale.¹¹²

86. Acordurile comerciale și de investiții din prezent reglementează aspecte ample ale relațiilor economice și sociale internaționale, multe dintre acestea afectând drepturile omului. În ultimii ani, acordurile comerciale negociate de Canada, Uniunea Europeană și Statele Unite au inclus dispoziții în materie de muncă pentru a soluționa problemele legate de drepturile lucrătorilor. Cu toate că acordurile comerciale au încurajat anumite țări, precum Bahrain,¹¹³ Oman și Peru¹¹⁴ (semnate ale unor acorduri comerciale bilaterale cu Statele Unite) să întreprindă reforme legislative înainte de ratificare, acestea nu au abordat modificările necesare pentru a garanta libertatea deplină de întrunire pașnică și de asociere, iar prevederile au fost prost puse în aplicare.

87. De exemplu, în ciuda încălcărilor bine documentate, sistematice comise de câteva decenii la adresa libertății de asociere în Columbia, Statele Unite au semnat un acord de liber schimb cu această țară în 2012. Patru ani mai târziu, sindicatele, nemulțumite de aplicarea laxă a legii și de lipsa voinței politice, au depus o plângere în materie comercială¹¹⁵ în care denunțau încălcările generale și continue la adresa libertății de asociere în sectoarele petrolului și al trestiei de zahăr. Sindicatele

¹¹⁰ A se vedea Confederația Internațională a Sindicatelor, „IMF should stop attacks against pensions and workers’ rights in Greece”, 27 mai 2015. Disponibil la adresa www.ituc-csi.org/imf-should-stop-attacks-against.

¹¹¹ A se vedea „Defending Human Rights in Development”; comunicat de presă emis la 14 iulie 2016 de către International Corporate Accountability Roundtable.

¹¹² A se vedea Banca Mondială, „World Bank board approves new environmental and social framework”, comunicat de presă, 4 august 2016. Disponibil la adresa www.worldbank.org/en/news/press-release/2016/08/04/world-bank-board-approves-new-environmental-and-social-framework; see also International Trade Union Confederation, “World Bank should uphold ILO standards in new labour safeguard”, 25 July 2016. Disponibil la adresa www.ituc-csi.org/world-bank-should-uphold-ilo.

¹¹³ A se vedea Jeffrey S. Vogt, „The evolution of labour rights and trade: a transatlantic comparison and lessons for the transatlantic trade and investment partnership”, *Journal of International Economic Law*, vol. 18, Nr. 4 (2015), pag. 18 și 838-841.

¹¹⁴ Ibid., pag. 18, 837-838.

¹¹⁵ A se vedea American Federation of Labour and Congress of Industrial Organizations și alții, „Public submission to the Office of Trade and Labour Affairs under chapters 17 (labour) and 21 (dispute settlement) of the Colombia-United States Trade Promotion Agreement”, 2016. Disponibil la adresa <https://www.dol.gov/sites/default/files/documents/ilab/Colombia%20Final%20Word%20version%20%280000002%29.pdf>.

canadiene au înaintat o plângere similară¹¹⁶ în legătură cu acordul comercial bilateral încheiat de țara lor cu Columbia.

88. Grupurile pentru dreptul la muncă, pentru protecția mediului și pentru apărarea drepturilor omului relatează că Acordul de liber schimb al Parteneriatului transpacific, semnat de Statele Unite și 11 țări din zona Pacificului la 4 februarie 2016, care nu a intrat încă în vigoare, a fost negociat fără transparență și că susținătorii acestuia erau în principal lobbyiști din mediul de afaceri.¹¹⁷ Critica subliniază că nu reușește să reprezinte o îmbunătățire față de angajamentele neadecvate în domeniul dreptului la muncă din acordurile precedente²⁶ și acordă beneficii unor țări precum Vietnam și Brunei, care limitează drepturile politice, libertățile civile și libertatea de asociere, și interzic sindicatele independente. Mexicul este de asemenea beneficiar, în pofida istoricului său de a permite „acorduri de negocieri colective ilegale (cunoscute de regulă sub denumirea de „contracte de protecție”) „semnate între un angajator și un sindicat dominat de angajator”.¹¹⁸

89. Raportorul special a subliniat anterior prejudecățile clare din Acordul de liber schimb al Parteneriatului transpacific, care favorizează interesele economice ale corporațiilor în ceea ce privește dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere a non-investitorilor, acordând corporațiilor dreptul de a contesta legile și politicile care le afectează investițiile,¹¹⁹ fără a acorda în același timp grupurilor societății civile un tratament egal (A/HRC/32/36, pct. 39). Raportorul special consideră că dispozițiile privind forța de muncă din acordurile comerciale sunt incapabile să aducă îmbunătățiri durabile într-un mediu propice libertății de asociere a lucrătorilor în lipsa unor mecanisme de punere în aplicare cu caracter obligatoriu și a unui angajament politic clar din partea statelor semnatare.

90. Raportorul special susține că organismele multilaterale private, precum Comitetul Olimpic Internațional și Federația Internațională de Fotbal Asociațional (FIFA), au responsabilitatea de a respecta, dacă nu de a promova, drepturile omului universal recunoscute (A/69/365, pct. 31). Regretă faptul că aceste organisme nu au profitat de puterea și influența lor pentru a presa țările gazdă ale evenimentelor lor precum Brazilia (Jocurile Olimpice de Vară 2016) și Qatar (Cupa Mondială 2022) să sprijine drepturile lucrătorilor, inclusiv dreptul de întrunire și de asociere.

4. Inițiative de responsabilitate socială corporativă și de conformare voluntară

¹¹⁶ A se vedea Canada, Biroul Administrativ Național, *Public Communication CAN 2016-1 (Colombia) – Accepted for Review*. Disponibil la adresa www.labour.gc.ca/eng/relations/international/agreements/colombia/2016-1.shtml.

¹¹⁷ A se vedea John Nichols, „TPP prioritizes the «rights» of corporations over workers, the environment and democracy”, *The Nation*, 7 octombrie 2015. Disponibil la adresa <https://www.thenation.com/article/tpp-prioritizes-rights-of-corporations-over-workers-the-environment-and-democracy/>;

a se vedea, de asemenea, Fair Labour Association, „Protection contracts in Mexico”, document informativ, martie 2015. Disponibil la adresa www.fairlabor.org/report/protection-contracts-mexico.

¹¹⁸ A se vedea Fair Labour Association, „Protection contracts in Mexico”.

¹¹⁹ A se vedea Acordul de liber schimb al Parteneriatului transpacific din 4 februarie 2016, cap. 28. Disponibil la adresa <https://ustr.gov/sites/default/files/TPP-Final-Text-Dispute-Settlement.pdf>.

91. Responsabilitatea socială corporativă și auditul social constituie o industrie de multe milioane de dolari creată de corporațiile globale pentru a monitoriza respectarea standardelor industriale în domeniul drepturilor omului în cadrul lanțurilor de distribuție și la nivel corporativ. Deși aceste mecanisme au avut ca rezultat unele succese empirice și au adus beneficii imaginii publice a companiilor, au avut un impact mult prea puțin semnificativ asupra promovării dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere. Printre probleme se numără natura lor voluntară, lipsită de un caracter obligatoriu; lipsa consultării cu lucrătorii și comunitățile; rezultatele auditului au un impact redus asupra procesului decizional al corporațiilor; și auditurile limitate, preprogramate, în fabrici, nu țin seama adesea de libertatea de asociere.¹²⁰ În Pakistan, de exemplu, fabrica de confecții Ali Enterprises a fost devastată de un incendiu, care a dus la decesul a aproape 300 de angajați la doar câteva¹²¹ zile după ce a fost auditată și certificată în 2012.

92. Cu toate acestea, Raportorul special observă impactul pozitiv pe care Acordul privind securitatea la incendiu și a construcțiilor din Bangladesh¹²² l-a avut asupra îmbunătățirii capacității muncitorilor din domeniul confecțiilor de a-și exercita dreptul la libertatea de întrunire și de asociere. Mărcile globale, comerțanții cu amănuntul și sindicatele sunt semnatare ale unui acord cu caracter juridic obligatoriu, instituit în mai 2013, care acordă muncitorilor din domeniul confecțiilor posibilitatea de a-și îmbunătăți locurile de muncă.

93. Deși există loc pentru inițiativele de responsabilitate socială corporativă, acestea nu sunt un substitut pentru aplicarea fermă și obligatorie din punct de vedere juridic a dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere. Pe măsură ce guvernanta privată devine principalul mijloc de monitorizare și de punere în aplicare, sistemele de inspecție publice deja slăbite vor continua să fie și mai slăbite. În plus, mecanismele private nu sunt de obicei capabile să ofere căi de atac efective în mod sistematic. Studiile recente privind codurile de conduită sugerează că acestea pot avea rezultate negative pentru bunăstarea lucrătorilor, de exemplu în Indonezia, cu tendințe similare în China, India și Republica Coreea.¹²³ În această privință, Raportorul special își reiterează sprijinul față de un instrument internațional pentru drepturile omului care să creeze obligații cu caracter constrângător pentru corporațiile naționale și transnaționale (A/HRC/29/25, pct. 23).

V. Concluzii și recomandări

94. Majoritatea lucrătorilor din lume, în special cei aflați în situații vulnerabile, cum ar fi migranții, femeile și lucrătorii casnici, sunt privați de respectarea dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere la locul de muncă. Această privare de drept este rezultatul a numeroși

¹²⁰ A se vedea Organizația Internațională a Muncii, *Decent Work in Global Supply Chains*, pct. 135-139. Disponibil la adresa http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468097.pdf.

¹²¹ A se vedea www.cleanclothes.org/safety/ali-enterprises.

¹²² A se vedea <http://bangladeshaccord.org/about/>.

¹²³ Sanjiv Pandita și Fahmi Panimbang, „Global supply chains: struggle within or against them?”, în Shae Garwood, Sky Croeser și Christalla Yakinthou, ed., *Lessons for Social Change in the Global Economy: Voices from the Field* (Plymouth, Regatul Unit, Lexington Books, 2013).

factori, între care eșecul unor politici economice mult mediatizate de a reduce sărăcia și inegalitatea din punct de vedere economic; puterea tot mai mare a corporațiilor multinaționale mari și incapacitatea statelor de a reglementa și aplica în mod eficace normele și standardele împotriva acestor actori; fragmentarea locului de muncă și dispersarea responsabilităților angajatorului între o serie de actori; și represiunea globală împotriva societății civile, care vizează organizațiile și persoanele care se interesează de aspectele legate de muncă.

95. **Lucrătorii au dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, indiferent de statutul lor în cadrul unei țări. În plus, acest drept este esențial pentru a garanta că lucrătorii își pot revendica dreptul la condiții de muncă echitabile și favorabile în fața obstacolelor structurale care îi mențin pe aceștia și problemele lor într-o stare de marginalizare.**

96. **Statele au obligații în temeiul dreptului internațional în materie de drepturile omului de a se asigura că orice persoană aflată sub jurisdicția lor își poate exercita drepturile. Printre aceste obligații se numără abținerea de la a încălca drepturile lucrătorilor, adoptarea unor măsuri pozitive pentru realizarea drepturilor și protecția împotriva încălcării drepturilor de către terți.**

97. **În ciuda acestui fapt, statele acordă în general prioritate intereselor economice și corporatiste în detrimentul drepturilor lucrătorilor, o abordare contraproductivă care exacerbează sărăcia și inegalitatea. Această situație trebuie soluționată de urgență, atât pentru a permite oamenilor să își exercite drepturile, cât și pentru a asigura viabilitatea sistemului economic mondial. În acest sens, Raportorul special solicită statelor, organizațiilor multilaterale, corporațiilor și altor părți interesate să se angajeze în crearea celui mai bun mediu posibil pentru exercitarea dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere la locul de muncă. Raportorul special propune următoarele recomandări drept pași spre atingerea acestor obiective.**

98. **Raportorul special recomandă ca statele:**

(i) **să adopte și să pună în aplicare toate recomandările conținute în rapoartele sale anterioare, recunoscând faptul că lucrătorii aflați în situații vulnerabile se confruntă mai mult cu încălcări ale drepturilor lor decât alte grupuri;**

(ii) **să ratifice toate instrumentele internaționale și regionale relevante în materie de drepturile omului care să garanteze dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, precum și alte drepturi ale lucrătorilor, inclusiv Convențiile nr. 87 și 98 ale OIM;**

(iii) **să se asigure că dreptul la libertatea de întrunire pașnică și de asociere poate fi exercitat la locul de muncă de către orice persoană fără discriminare în funcție de tipul muncii, munca prestată, locul de muncă, întreprinderea sau sectorul, statutul de imigrant sau alte limitări contrare dreptului și normelor internaționale;**

(iv) **să sigure coerența politicilor printr-o examinare și o revizuire a legilor și politicilor naționale care ar putea avea un impact negativ asupra exercitării depline a dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere;**

(v) să ia măsuri corespunzătoare, inclusiv măsuri active, pentru a se asigura că lucrătorii aflați în situații vulnerabile au capacitatea de a-și exercita efectiv dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere. Astfel de măsuri trebuie să includă:

(a) îmbunătățirea programelor pentru lucrătorii invitați pentru a elimina, printre altele, bariere structurale precum condițiile coercitive de acordare a vizelor de muncă care asigură angajatorului un control excesiv asupra vieții lucrătorilor;

(b) înlăturarea obstacolelor din calea libertății de circulație și a accesului la justiție (de exemplu, asigurarea statutului de imigrație temporară în timp ce sunt anchetate cazurile de încălcare a drepturilor);

(c) reglementarea practicilor financiare care creează datorii și condiții propice exploatării de către terți;

(d) crearea activă a unui mediu care să permită lucrătorilor să înființeze asociații independente și voluntare, inclusiv sindicate;

(vi) să instituie și să utilizeze în mod adecvat mecanisme independente care să monitorizeze protecția efectivă a dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere;

(vii) să interzică companiilor care nu respectă dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere posibilitatea să liciteze pentru contracte de achiziții publice;

(viii) să asigure disponibilitatea unor căi de atac efective judiciare sau de alt tip adecvate, în cazul încălcării dreptului la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere, accesibile pentru toate persoanele și fără a avea legătură cu statutul de migrant;

(ix) să acorde o atenție deosebită protejării și promovării dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere al lucrătorilor migrant, care, în virtutea statutului lor de migrant, nu dispun de alte mecanisme prin care să își promoveze interesele politice, sociale și economice;

(x) să susțină protecția dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere al lucrătorilor în acordurile bilaterale și multilaterale comerciale și de investiții și să se consulte cu organizațiile societății civile, inclusiv cu sindicatele, în aceeași măsură ca și cu entitățile comerciale implicate în astfel de acorduri;

(xi) să se sigure că actorii nestatali, în special companiile, respectă normele și standardele internaționale în materie de drepturile omului, în special dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere. Mecanismele de reglementare trebuie să includă procese de obligație de diligență, evaluări ale impactului asupra drepturilor omului și regimuri de divulgare obligatorii cu privire la lanțurile de distribuție mondiale.

99. Raportorul special recomandă companiilor (inclusiv angajatorilor, companiilor-mamă, filialelor, furnizorilor, francizaților sau investitorilor din lanțurile de distribuție):

(i) să își îndeplinească obligațiile de a respecta dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere. Aceasta include respectarea drepturilor tuturor lucrătorilor de a înființa și de a se afilia la sindicate și asociații de muncă și de a se angaja în negocieri colective și alte acțiuni colective, inclusiv dreptul la grevă;

(ii) să se abțină de la politici și practici antisindicale, precum și de la represalii împotriva lucrătorilor care își exercită dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere;

(iii) să pună în aplicare Principiile directeare privind afacerile și drepturile omului, asumându-și, printre altele, angajamentul politic de a respecta dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere și aplicând obligația de diligență în relație cu drepturile omului în ceea ce privește lanțurile de distribuție mondiale.

100. Raportorul special recomandă societății civile, inclusiv sindicatelor:

(i) să creeze alianțe în cadrul societății civile pentru a monitoriza punerea în aplicare efectivă a acestor recomandări;

(ii) să se angajeze să respecte principiul potrivit căruia drepturile lucrătorilor sunt drepturi ale omului și să recunoască necesitatea urgentă ca principalele organizații pentru drepturile omului să considere drepturile lucrătorilor ca parte principală a mandatelor lor, în special în această eră de slăbire a drepturilor lucrătorilor;

(iii) să acționeze astfel încât sindicatele să se orienteze în mod specific pe sensibilizarea și susținerea lucrătorilor privați istoric de drepturi, inclusiv prin integrarea completă a lucrătorilor casnici, migranți și informali în sindicate și prin încheierea de contracte colective de muncă;

(iv) să continue să apere egalitatea de șanse și să-și prezinte punctele de vedere în consultările cu guvernele și companiile cu privire la aspectele care afectează drepturile lucrătorilor.

101. Raportorul special recomandă Organizației Internaționale a Muncii:

(i) să continue să stabilească norme pentru a garanta că lucrătorii informali se pot bucura de dreptul lor la libertatea de asociere și de negociere colectivă;

(ii) să consolideze politicile și programele pentru a garanta că lucrătorii aflați în situații vulnerabile, inclusiv lucrătorii migranți, lucrătorii casnici, lucrătorii din grupurile minoritare și lucrătorii din economia informală își pot exercita dreptul la libertatea de întrunire pașnică și la libertatea de asociere;

(iii) să continue să stabilească norme pentru a soluționa deficitul de guvernanță în ceea ce privește protecția dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere al lucrătorilor în cadrul lanțurilor de distribuție mondiale.

102. Raportorul special recomandă Organizației Națiunilor Unite și instituțiilor financiare multilaterale:

(i) în consultare cu sindicatele și organizațiile lucrătorilor, să asigure promovarea și protecția dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere în politicile și programele lor, în special în ceea ce privește politicile legate de ocuparea forței de muncă, dezvoltarea economică, comerțul, migrația și drepturile unor grupuri specifice, între care femeile, copiii, minoritățile rasiale/etnice;

(ii) să adopte și să pună efectiv în aplicare standarde de performanță și garanții în materie de împrumuturi și licitații publice și private care să protejeze dreptul la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere al lucrătorilor;

(iii) să asigure coerența politicilor printr-o examinare și o revizuire detaliată a politicilor, în consultare cu sindicatele și societatea civilă, care ar putea avea un impact negativ asupra exercitării depline a dreptului la libertatea de întrunire și la libertatea de asociere al lucrătorilor.