

Indicele Global al Drepturilor ITUC 2017

Sondajul ITUC privind drepturile globale explicat în 4 pași

1. Documentarea încălcărilor

A fost trimis un chestionar către 340 de sindicate naționale din 163 de țări, cerându-li-se să semnaleze încălcările drepturilor lucrătorilor prin indicarea detaliilor relevante.

Pe parcursul întâlnirilor regionale cu experți în domeniul drepturilor omului și sindicatelor chestionarul este diseminat, explicat și apoi completat.

ITUC contactează sindicatele direct prin telefon și e-mail atunci când sesizează încălcările comise pentru a confirma faptele relevante.

Cercetătorii juridici analizează legislația națională și identifică secțiunile care nu protejează în mod adecvat drepturile colective recunoscute pe plan internațional.

2. Publicarea încălcărilor în sondajul ITUC

Informațiile documentate sunt sintetizate și consolidate de către personalul ITUC sub forma unui text. Această informație este accesibilă publicului pe pagina web a Sondajului ITUC.

3. Codificarea textului

Textul se raportează la o listă de 97 indicatori (a se vedea mai jos), care derivă din convențiile OIM și din jurisprudență și reprezintă violările drepturilor în legislație și în practică.

O țară primește un punct de fiecare dată când informațiile textuale corespund unui indicator. Fiecare punct are valoarea de 1. După codarea textului se efectuează un punctaj total.

4. Țări evaluate

Scorul final al țării determină clasarea pe care o țară o va obține. Sunt 5 evaluări, 1 fiind cel mai bun și 5 - cel mai slab rating. Un scor mare semnifică că au fost comise multe încălcări, care au provocat un rating scăzut.

Descrierea clasificărilor

1. // Nu sunt încălcări regulate ale drepturilor

Drepturile colective de muncă sunt, în general, garantate. Lucrătorii se pot asocia în mod liber pentru a-și apăra drepturile colective, putând să-și îmbunătățească condițiile de muncă prin negocieri colective. Încălcări ale drepturilor lucrătorilor există, dar nu în mod regulat.

2. // Încălcări repetate ale drepturilor

Țările cu un rating de 2 puncte au drepturi colective de muncă ușor mai slabe decât țările cu rating de 1 punct. Anumite drepturi au fost supuse atacurilor repetate de către Guverne și / sau companii și au subminat lupta pentru condiții mai bune de lucru.

3. // Încălcări regulate ale drepturilor

Guvernele și / sau companiile intervin, în mod regulat, în drepturile colective de muncă sau nu garantează în totalitate aspectele importante ale acestor drepturi. Acolo sunt deficiențe în legi și / sau anumite practici care fac posibile frecvențele încălcări.

4. // Încălcări sistematice ale drepturilor

Lucrătorii din țările cu rating de 4 puncte au raportat încălcări sistematice. Guvernul și / sau companiile depun eforturi serioase de a zdrobi vocea colectivă a lucrătorilor, cărora le sunt puse în pericol drepturile fundamentale.

5. // Nici o garanție a drepturilor

Țările cu rating de 5 puncte sunt cele mai nefavorabile țări din lume pentru a lucra.

În timp ce legislația stipulează anumite drepturi, pe de altă parte, lucrătorii în mod efectiv nu au acces la aceste drepturi și, prin urmare, sunt expuși regimurilor autocratice și practicilor neloiale de muncă.

5 +. // Nu există nici o garanție a drepturilor, datorite ruinării statului de drept

Lucrătorii din țările cu un rating de 5+ au drepturi limitate, exact ca și în cazul țărilor cu un rating de 5 puncte. Cu toate acestea, în țările cu rating de peste 5+ acest lucru este legat de instituțiile disfuncționale, ca urmare a conflictelor interne și / sau ocupației militare. În astfel de cazuri, țării i se atribuie în mod implicit ratingul de 5+.

Zece cele mai nefavorabile țări din lume pentru lucrători

Qatar

În pofida creșterii expunerii internaționale și a presiunii exercitate de ITUC și alții, sistemul kafala persistă în Qatar și nu a fost afectat material de modificările cosmetice ale legii din decembrie 2016. Aceasta înseamnă că întreaga forță de muncă migrantă de peste 2 milioane de lucrători este încă privată de dreptul la libertatea de asociere și la negocierea colectivă, iar sindicatele sunt încă interzise. Potrivit noii legi, angajatorilor li se permite să rețină permisul de ieșire din țară a lucrătorilor, aceștia fiind menținuți în Qatar împotriva voinței lor, până la cinci ani, neavând dreptul de a-și schimba locurile de muncă pe durata contractului. De asemenea, permite angajatorilor să păstreze pașapoartele lucrătorilor. În absența unui salariu minim, lucrătorii străini sunt plătiți mai degrabă în funcție de țara lor de origine, decât în baza lucrului real pe care îl fac. Dacă muncitorii părăsesc un angajator despotoc fără permisiunea acestuia, atunci se confruntă cu acuzații penale pentru "sustragere", care poate duce la arestare, detenție și deportare.

Accidentele și decesele înregistrate în timpul construirii infrastructurii Cupei Mondiale din 2022 continuă și în 2017, fără prezența de salvagardare a sindicatelor, care, indiscutabil, ar asigura protecția necesară. Condițiile pentru muncitorii din India, Nepal și Bangladesh, sunt extrem de sărace, aceștia neavând acces adecvat la apă și adăpost. Într-un raport recent, trei muncitori au spus că au lucrat timp de 148 de zile consecutive, aproape cinci luni, fără odihnă, în timp ce mai mult decât trei sferturi din cei 253 de muncitori intervievați au declarat că au plătit taxe pentru recrutare agențiilor din țările lor de origine.

În martie 2017 OIM a cerut Qatarului detalii despre reformele privind legea lucrătorilor migranți, casnici și statutul Comitetelor pentru soluționarea litigiilor lucrătorilor până la următoarea reuniune din noiembrie 2017, atunci când se va decide dacă va fi numită o Comisie de anchetă pentru a cerceta abuzurile.

Emiratele Arabe Unite (EAU)

Drepturile la libertatea de asociere și la negocierea colectivă continuă să fie negate în Emiratele Arabe Unite, acest fapt afectând, în special, lucrătorii migranți, care reprezintă aproximativ 90% din forța de muncă. EAU încalcă vizibil Convenția Muncii forțate a OIM din 1930 (nr. 29). Prin urmare, se exercită o presiune din ce în ce mai mare asupra guvernului EAU de a nu admite

încălcările privind taxele de recrutare plătite de migranți, probleme legate de substituire a contractelor; confiscarea pașapoartelor; sistemul de sponsorizare kafala; neachitarea salariilor; abuzul lucrătorilor casnici migranți; inspecție a muncii și sancțiuni ineficace; lipsa de acces la justiție și protecția victimelor.

În timp ce sindicatele au rămas interzise, lucrătorii migranți, care încearcă să participe la vreo acțiune de grevă, se confruntă cu deportarea și cu interdicția de un an de a reveni în EAU.

În ianuarie 2017 au intrat în vigoare Decretele ministeriale, prin intermediul cărora guvernul a spus că va reglementa unele abuzuri împotriva lucrătorilor migranți, inclusiv practica îndelungată de înlocuire a contractelor prin care angajatorii solicită lucrătorilor migranți să semneze noi contracte cu salarii reduse când ajung în Emiratele Arabe Unite. Cu toate acestea, decretele nu se răsfrâng asupra lucrătorilor casnici, mai ales asupra femeilor din Asia și Africa, care au rămas excluși în mod explicit de sub protecția dreptului muncii, fiind vulnerabili la exploatare și abuzurile grave, munca forțată și traficul de ființe umane.

Egipt

Sindicaliștii continuă să sufere discriminări grave și reprimări de stat în Egipt. Douăzeci și șase de muncitori ai șantierului naval din Alexandria au fost ținuți în centre de detenție, înainte de a fi condamnați, de către un judecător militar în septembrie 2016, fiind acuzați că refuză să muncească și instigă la grevă. Procesul lor a fost unul absolut injust. Acțiunile care au condus la detenția lor au fost protestele pașnice, inclusiv o grevă prin care au solicitat majorarea salariilor, dezvoltarea și îmbunătățirea producției, asigurarea măsurilor de protecție a muncii, inclusiv protecția împotriva leziunilor, cum ar fi arsurile. Compania navală din Alexandria nu este militară, iar muncitorii săi nu sunt membri ai armatei, așa că ar trebui să fie supuși reglementării muncii în temeiul dreptului civil.

Liderii sindicatului lucrătorilor pe autobuze din Cairo au fost arestați în septembrie 2016, iar câțiva au depus plângere pe marginea unei sentințe de arest, emise pentru doi ani, fiind acuzați de ”instigare la grevă”.

Mai mult, zeci de activiști au fost arestați de securitatea egipteană, după ce acestea au luat cu asalt fabrica de uleiuri și săpunuri IFFCO din Suez, lucrătorii căreia protestau împotriva reducerilor bonusurilor salariale. Violentul atac asupra lucrătorilor IFFCO are scopul de a diminua capacitatea de rezistență a muncitorilor egipteni în fața crizei economice. Prețurile au ieșit de sub control

de la devalorizarea lirei egiptene în noiembrie 2016, în timp ce regimul împinge spre mai multe măsuri de austeritate care atacă locurile de muncă din sectorul public, subvențiile și bunăstarea.

Filipine

În Filipine, liderii sindicali sunt în mod deosebit expuși riscului de violență, de intimidare și de ucidere, cu doi lideri uciși în decursul unei săptămâni în septembrie 2016. Orlando Abangan, organizator în cadrul sindicatului Sentro, a fost împușcat de la distanță de un bandit înarmat. El a fost un om dedicat și un activist în domeniul drepturilor muncii și a început recent organizarea în sindicat a lucrătorilor din sectorul informal. Edilberto Miralles, fost președinte al Sindicatului transportului de taxiuri R &, a fost, de asemenea, ucis prin împușcare în fața Comisiei Naționale pentru Relații de Muncă, unde era programat să participe la o audiere.

Alți sindicaliști au scăpat ca prin minune de moarte în aprilie 2016, când bărbați înarmați au deschis focuri de arme la o tabără de protest stabilită de muncitorii implicați la culesul bananelor din Pantukan, Valea Compostela, unde au fost dați dispăruți trei membri ai Sindicatului lucrătorilor. Tabăra a fost înființată de muncitori, după ce au votat pentru a merge la grevă, solicitând restabilirea la locul de muncă a 52 de colegi. Focul de arme a fost urmat de o încercare de a arde tabăra. Mai mult decât atât, discriminările anti-sindicale, cum ar fi concedierile și formarea sindicatelor galbene, au fost deosebit de proeminente în Filipine în 2016. De exemplu, compania japoneză NT Philippines, aflată pe teritoriul Zonei Economice Libere, a răspuns la formarea unui sindicat prin intimidarea și hărțuirea lucrătorilor.

Columbia

În pofida evoluțiilor de succes ale procesului de pace în 2017, sindicaliștii columbeni luptă continuu pentru locurile lor de muncă. Prin urmare, nu trebuie de uitat că Columbia rămâne unul dintre cei mai răi din lume violatori ai drepturilor sindicale cu un record teribil de impunitate în ceea ce privește uciderea sindicaliștilor. Amenințările, violența și intimidările împotriva sindicaliștilor au o cultură înrădăcinată în Columbia și au continuat să se dezvolte în 2017.

Un exemplu recent este amenințarea cu moartea împotriva lui Eric Amador Toro, trezorierul național al Sindicatului lucrătorilor din domeniul sănătății din Columbia, SINTRASALUDCO.

În plus, există o politică agresivă anti-sindicală condusă de Postobon, care aparține conglomeratului Organización Ardila Lülle, care merită atenția globală. În colaborare cu multinaționala PepsiCo, Postobon operează politica care vizează eradicarea sindicatelor din Columbia. În august 2016, Compania a concediat peste trei mii de sindicaliști, lucrători din 27 centre de producție din toată țara. După ce a distrus contractul colectiv de muncă și sindicatul, compania s-a restructurat stabilind patru "inter-companii" mari, care să-i permită să-și continue activitatea angajând lucrători prin agenții de ocupare a forței de muncă, lipsindu-i de protecție socială și condiții de sănătate și securitate pe salariați.

Kazahstan

Sindicatul din Kazahstan se confruntă cu o politică de stat, orientată spre slăbirea solidarității, care include arestarea liderilor și neînregistrarea (sau reînregistrarea) sindicatelor în urma Legii privind sindicatele din 2014. Aceste dispoziții ale legii au fost în mod repetat criticate de Comitetul de experți al OIM și de Comitetul OIM privind aplicarea standardelor, care au cerut Guvernului din Kazahstan să modifice legislația, pentru a se asigura că nu există nici-o limitare excesivă impusă în practică asupra structurii indicatelor. Contrar angajamentelor asumate de Guvern față OIM, se pare că nu există inițiative legislative care să modifice legea. În schimb, Kazahstanul continuă să aplice această legislație în practică și continuă hărțuirea, intimidarea și persecuția sindicaliștilor. Aceștia au fost interogați de poliție, supravegheați și arestați pentru activitatea lor sindicală.

În ianuarie 2017, doi lideri sindicali - Nurbek Kushakbaev, vicepreședinte al Confederației Sindicatelor Independente din Kazahstan (CNTUK) și Amin Yeleusinov, președintele Sindicatului petroliștilor, filială a CNTUK, au fost arestați doar pentru faptul că au cerut organizarea unei greve.

În același context, o instanță din vestul Kazahstanului a emis o decizie, potrivit căreia muncitorii care au participat la greva foamei să plătească 3,4 milioane de tenghe (10.000 dolari) în calitate de despăgubiri pentru prejudiciile suferite de angajator, prin refuzul lor de a mânca, în ciuda faptului că au continuat să lucreze pe durata protestului lor.

Aceste cazuri sunt urmare a unei politici a autorităților de stat, care intervin în afacerile interne a sindicatelor și țintesc intenționat a liderii sindicali, pentru a suprima activitatea mișcării sindicale independente.

Republica Coreea

Sindicatul din Coreea de Sud se confruntă cu un amestec toxic de antipatie din partea guvernului și a afacerilor mari, ale căror tranzacții corupte au dus, în cele din urmă, la prăbușirea administrației Park Geun-hye, ca urmare a unor proteste masive populare în toamna din 2016, care a scos milioane de oameni în stradă. Puterea marilor conglomerate de afaceri din Coreea de Sud se plantează adânc în societatea coreeană, iar sindicatele au fost ținte specifice ale abuzurilor comise de aceste puteri. De exemplu, în septembrie 2016, Centrul Asiatic pentru monitorizarea resurselor (AMRC) a publicat o prezentare PowerPoint elaborată de multinaționala puternică sud-coreeană Samsung, destinată doar șefilor companiei, dar care s-a scurs ulterior și în spațiul public. Documentul a subliniat amploarea politicii antisindicale a companiei ordonând ”contramăsuri” specifice care urmau a fi folosite pentru a ”domina angajații”.

Materialul scurs îi instruește pe manageri cum să ”izoleze angajații”, ”să pedepsească liderii” și să ”provoace conflicte interne”. În mod evident, politica a fost respectată, deoarece AMRC a raportat cazuri de abuzuri grave, atunci când Samsung ”intercepta discuțiile lucrătorilor, îi urmărea și ulterior aborda familiile lor cu amenințări”.

În octombrie 2016, ITUC și Sindicatul Global IndustriALL au publicat un raport comună intitulat ”Samsung - Modern Tech, condiții medievale”, care descrie amploarea globală a practicilor sale nemiloase. Acesta expune condițiile nesigure de muncă și explică modul în care compania își folosește puterea și influența pentru a interzice formarea sindicatelor, prin amenințarea de a anula contractele oriunde lucrătorii se vor organiza.

Sindicatul au fost de mult timp o țintă a represiunii de stat. Guvernul sud-coreean a răspuns la o grevă organizată de membrii Sindicatului serviciilor publice coreene și ai Sindicatului lucrătorilor din transport - Divizia de Solidaritate a șoferilor de Camioane (KPTU-TruckSol) prin intimidare, violență și arestări. La greva din octombrie 2016 au participat peste 7 mii de șoferi de camioane în semn de protest față de planul guvernului de a dereglementa piața transportului de mărfuri. Guvernul a detașat 4 mii de polițiști pentru a înconjura șoferii și suporterii, ceea ce a condus la peste 50 de arestări ale membrilor TruckSol și răniri în ciocnirile ulterioare. În plus, corporația de stat de cale ferată (Korail) a anunțat, în octombrie 2016, că a acționat în judecată 19 lideri de sindicat pentru organizarea grevei.

Compania a suspendat 218 persoane care au luat parte la grevă și a întreprins măsuri pentru a-i pedepsi pe cei responsabili de acțiune. De asemenea, a anunțat că angajează 500 de muncitori suplimentari.

Turcia

În urma încercării de lovitură de stat în Turcia, în iulie 2016, sindicatele și membrii acestora au fost făcuți dușmani publici. Peste 100 mii de funcționari publici și-au pierdut locul de muncă din cauza curățirii sistematice ale guvernului Erdogan, în timp ce altele au fost transferate sau suspendate. Cu toate acestea, chiar înainte de tentativa unei lovituri de stat, liderii sindicali deja se aflau în vizorul autorităților: secretarul general al DİSK, Arzu Çerkezoğlu, a fost reținut pentru scurt timp, în iunie 2016, la Istanbul, pentru că l-ar fi insultat pe președintele Erdoğan într-un discurs din 2015. Mai mult decât atât, liderii și membrii sindicatelor au fost atacați, arestați și închiși, în timp ce marșurile și protestele au fost interzise sau supuse politiei represive. În mod similar, a suferit și libertatea de mișcare a sindicaliştilor din Turcia în 2017. Lui Deniz Akil, manager al Sindicatului Sectorului Public, sucursala din Ankara (BES), i-a fost interzis să călătorească în afara provinciei Ankara, fiind emis și un ordin, prin care este obligat să poarte brățară electronică. În plus, secretarul Confederației Femeilor, Gülistan Atasoy și secretarul general al Sindicatului Lucrătorilor din Educație și Știință (EĞİTİM SEN), Mesut Fırat, se numără printre funcționarii concediați, cărora le-au fost confiscate pașapoartele, astfel fiindu-le interzis să călătorească în străinătate.

Bangladesh

Sindicaliștii din Bangladesh suferă de mult timp din cauza statului, în special din cauza celebrului ”polițist industrial” și a angajatorilor, suferință care continuă și în 2017. Autoritățile statului au pus presiune asupra lucrătorilor din domeniul confecționării îmbrăcăminte, care au luat parte la o grevă de o săptămână în cartierul Ashulia din Capitala Bangladesh, Dhaka, în decembrie 2016. Premierul a emis o directivă privind reîntoarcerea la muncă, în timp ce ministrul muncii a avertizat că vor fi luate măsuri grave împotriva instigatorilor.

Cel puțin 35 de lideri ai sindicatelor și susținători ai drepturilor lucrătorilor au fost reținuți în săptămâna următoare grevei și au fost depuse plângeri împotriva a peste 1 mie de muncitori. Dar la începutul lui ianuarie 2017 mai mult de 1600 de muncitori au fost suspendați.

La un nivel mai subtil de discriminare anti-sindicală, sistematice rămân obstacolele în calea înregistrării sindicatelor din Bangladesh, în special în sectorul îmbrăcăminte. O misiune tripartită la nivel înalt a OIM, la jumătatea lunii aprilie 2016, și-a exprimat îngrijorarea cu privire la rata de înregistrare a sindicatului. Într-adevăr, doar aproximativ 10% din cele peste 4500 de fabrici de

îmbrăcămintă din Bangladesh au înregistrat sindicate, așa cum prevede legislația muncii.

Guatemala

Guatemala își păstrează reputația notorie pentru violența împotriva muncitorilor, cu dovezi suplimentare în iunie 2016, când a fost ucis un lider sindical - Brenda Marleni Estrada Tambiento. Atmosfera de represiune continuă să fie omniprezentă cu lucrători vulnerabili în fața violenței fizice, intimidărilor, răpirilor și amenințărilor cu moartea, care subminează grav libertatea de asociere. Guvernul nu a reușit să se elimine cultura impunității și a sistemelor de justiție disfuncționale și subordonate.

Cele mai încălcate drepturi

Excluziunea pe scară largă a lucrătorilor

Organele de supraveghere ale OIM au subliniat în repetate rânduri că toți lucrătorii au dreptul la libertatea de asociere. Cu toate acestea, în 2017, 84 din 139 de țări anchetate exclud anumite tipuri de lucrători din aria acestui drept. În plus, 116 țări au încălcat dreptul la grevă în practică.

Mai mult decât atât, există o tendință la nivel mondial, care este evidentă în special în economiile avansate, de a încerca să promoveze drepturile muncitorilor la ocupare prin angajarea acestora în forme de muncă nestandardizate, ceea ce reduce capacitatea organizatorică a sindicatelor. Excluderea poate fi legată de statutul de angajare al lucrătorilor, lăsând astfel loc pentru precaritate, iar muncitorii informali - în afara domeniului de aplicare al legii muncii. Acest lucru are un impact devastator asupra muncitorilor din țările în care acest tip de muncă este în creștere sau unde majoritatea forței de muncă se află în sectorul informal al economiei. Se estimează că până la 9 din 10 lucrători din mediul rural și urban au locuri de muncă informale. Atunci când muncitorii excluși își cer drepturile, se pot confrunta cu demiterea, așa cum s-a întâmplat în Pakistan, la 22 noiembrie 2016, când 17 muncitori de la Schneider Electric au fost concediați când au cerut o majorare a salariilor. Toți erau muncitori precari, deoarece lucrau pentru Schneider între 3 și 12 ani, fără a deveni angajați permanenți. Desigur, în statele din Golf, cum ar fi Qatar, Kuwait și Emiratele Arabe Unite, sistemul kafala persistă, din păcate, și milioane de migranți lucrători, de care depind economiile lor, sunt sistematic excluși, neavând dreptul la libera asociere și fiind subiecți ai muncii forțate.

Dreptul la negociere colectivă

Negocierile colective au fost supuse atacurilor în Europa prin intermediul politicilor Uniunii Europene din ultimul deceniu, sub pretextul abordării crizei economice din Grecia, Portugalia și Irlanda. Negocierea colectivă de bună credință este esențială pentru îmbunătățirea distribuției echitabile a venitului, pentru creșterea calității vieții și a muncii, a condițiilor muncitorilor și stabilirea relațiilor industriale mature pretutindeni. Cu toate acestea, angajatorii și guvernele au refuzat complet să negocieze cu sindicatele reprezentative, au limitat subiectele de negociere, au întârziat negocierile sau au intervenit în acest proces într-o asemenea măsură, încât relațiile industriale au fost restricționate sau înlăturate în 114 din 139 de țări, o creștere semnificativă față de 89 din 141 de țări anul trecut.

Libertatea de exprimare și protestele publice

A existat o ușoară scădere a numărului de cazuri înregistrate privind drepturile la libera exprimare și la protestul public, care au fost reprimare prin intermediul poliției și serviciilor de securitate. În 2017, 50 de țări au impus restricții practice cu privire la aceste drepturi, cu o țară mai puțin decât anul trecut. Cu toate acestea, a existat o tendință semnificativă de dezvoltare în cazul în care, atunci când au loc proteste publice, acestea sunt utilizate ca temei pentru arestarea și detenția sindicaliștilor.

În februarie 2017, președintele sindicatului lucrătorilor din domeniul radioului și industriei electronice din Belarus, Ghenadi Fedynich, a fost găsit vinovat de participarea la un ”eveniment de masă ilegal”, după ce s-a alineat protestelor împotriva decretului prezidențial privind dependența socială și i-a fost aplicată o amendă de 640 USD.

Creșterea violenței

Amenințări și violență prin represalii pentru exercitarea libertății de asociere privează lucrătorii de drepturile lor și creează un climat de frică printre aceștia.

Cu toate acestea, există un număr mare de țări unde muncitorii își riscă viața pentru a se angaja în activități sindicale. Au fost 11 țări în care muncitorii au fost uciși, cu o țară mai mult decât anul trecut. În orice caz, a existat, de asemenea, un număr semnificativ de țări (59) în care lucrătorii s-au confruntat cu violență fizică, răpiri, amenințări și intimidări - o creștere de la 52 de țări din anul trecut.

Ucideri ale sindicaliștilor au avut loc în Italia, Bangladesh, Filipine, Brazilia, Columbia, Guatemala, Honduras, Mexic, Peru Venezuela și Mauritania.

Arestarea și detenția

În 44 de țări au fost arestați și deținuți sindicaliști. Există o tendință ca această tactică să fie utilizată ca metodă pentru a controla activismul sindicaliștilor, în special de către regimurile represive. În 31 dintre aceste țări liderii sindicali au fost vizați, guvernele (adesea în colaborare cu angajatorii) încercând să submineze capacitatea de organizare a sindicatelor. Aceste practici de arestare a sindicaliștilor au fost deosebit de evidente în Bangladesh, Turcia, Cambodgia și Columbia. Acestea au apărut adesea ca răspuns la exercitarea libertății de întrunire, fiind mascate de pretextul încălcării păcii în Turcia, însă s-ar putea întâmpla chiar și pentru că l-au insultat pe președinte.

În Cambodgia s-a înregistrat o creștere a protestelor și, prin urmare, arestări, ca rezultat al implementării unei noi legi (anti) sindicale. Președintele Confederației Sindicale din Coreea (KCTU) a fost condamnat la trei ani de închisoare de către Înalta Curte din Seul, pentru ”conducerea unui protest violent”, ca fiind printre organizatorii unei adunări populare pentru democrație și împotriva legislației muncii.

Concediere și alte discriminări anti-sindicale

Există multe forme de discriminare anti-sindicală. Demiterea și suspendarea lucrătorilor, în special a liderilor sindicali, este una dintre cele mai eficiente practici utilizate de către angajatori și a fost înregistrată în 70 de țări chestionate în 2017. Aceste încălcări au inclus formarea de sindicate galbene, listarea neagră, elaborarea listei negre a sindicatelor, tehnici de abuzare a sindicaliștilor, intimidarea la locul de muncă, reducerea sau eliminarea bonusurilor, neplata salariilor și amenințarea cu concedierea.

A.Lista indicatorilor

I. Libertățile civile

B. Încălcarea legislației

1. Arestarea, detenția, închisoarea, acuzarea și amendarea sindicaliştilor
2. Încălcarea dreptului la libera exprimare și la adunare
3. Lipsa accesului la justiție corectă

C. Încălcări în practică

4. Uciderea sau dispariția membrilor de sindicat
5. Încălcări comise împotriva liderilor de sindicat
6. Încălcări sistemice
7. Alte tipuri de violență fizică
8. Violență fizică comisă împotriva liderilor de sindicat
9. Încălcarea sistematică a punctului 7
10. Amenințări și intimidări
11. Amenințări și intimidări comise împotriva liderilor de sindicat
12. Încălcări sistemice și răspândite a punctului 10
13. Arestarea, detenția, închisoarea, acuzarea și amendarea membrilor de sindicat
14. Arestarea, detenția, închisoarea, acuzarea și amendarea liderilor de sindicat
15. Încălcarea sistematică a punctului 13
16. Încălcarea dreptului la libera circulație
17. Încălcarea dreptului liderilor sindicali la libera circulație
18. Încălcarea sistemică și răspândită a punctului 16
19. Încălcarea dreptului la libera exprimare și la organizare
20. Încălcarea dreptului liderilor sindicali la libera exprimare și la organizare
21. Încălcarea sistemică și răspândită privind punctul 19
22. Lipsa garanțiilor la un proces juridic echitabil

II. Dreptul la crearea sau afilierea la sindicate

A. Încălcarea legislației

23. Privarea de dreptul privind crearea sau afilierea la sindicate
24. Condiții privind înregistrarea sindicatelor
25. Înregistrarea sindicatelor
26. Restricții privind libertatea alegerii structurii sindicale și componența acesteia

27. Monopol sindical
28. Favoritism/discriminare între sindicate
29. Dizolvarea/suspendarea unui sindicat legal funcțional
30. Demiterea și suspendarea sindicatelor
31. Alte discriminări antisindicale
32. Garanții legale eficiente împotriva măsurilor discriminatorii anti-sindicale
33. Dreptul de a crea și de afiliere la federații
34. Legislația privind garantarea unui proces de judecată just

B. Încălcarea drepturilor în practică

35. Obstacole serioase privind exercitarea practică a drepturilor
36. Privarea de dreptul privind crearea și afilierea la sindicate
37. Condiții privind înregistrarea sindicatelor
38. Înregistrarea sindicatelor
39. Restricții privind libertatea alegerii structurii sindicale și componența acesteia
40. Monopol sindical
41. Favoritism/discriminare între sindicate
42. Dizolvarea/suspendarea unui sindicat legal funcțional
43. Demiterea și suspendarea sindicatelor
44. Alte discriminări antisindicale
45. Alte discriminări antisindicale comise împotriva liderilor de sindicat
46. Încălcarea sistemică și răspândită a punctului 43 și 44
47. Garanții legale eficiente împotriva măsurilor discriminatorii anti-sindicale
48. Dreptul de a crea și de afiliere la federații
49. Legislația privind garantarea unui proces de judecată just

III. Activități sindicale

A. Încălcarea legislației

50. Privarea de dreptul de a desfășura activități sindicale
51. Dreptul la libera administrare a unui sindicat
52. Eligibilitatea condițiilor de reprezentativitate
53. Ingerința în procesul electoral
54. Dreptul la organizarea activităților și a programelor
55. Garanția juridică de a beneficia de un proces juridic echitabil

- B. Încălcarea în practică a drepturilor
 - 56.Privarea de dreptul de a desfășura activități sindicale
 - 57.Dreptul la libera administrare a unui sindicat
 - 58.Eligibilitatea condițiilor de reprezentativitate
 - 59.Ingerința în procesul electoral
 - 60.Dreptul la organizarea activităților și a programelor
 - 61.Garanția juridică de a beneficia de un proces juridic echitabil

IV. Dreptul la negocieri colective

- A. Încălcarea drepturilor
 - 62.Privarea de dreptul la negocieri colective
 - 63.Excluderea sau restricționarea subiectelor acoperite de negocierile colective
 - 64.Arbitraj obligatoriu acordat negocierilor colective
 - 65.Recunoașterea negocierilor colective
 - 66.Subminarea sau promovarea insuficientă a negocierilor colective
 - 67.Ingerința în negocierile colective
 - 68.Garanția legii și a unui proces echitabil de judecată
- B. Încălcarea în practică a drepturilor
 - 69.Obstacole serioase în exercitarea dreptului în practică. Majoritatea populației este privată de acest drept
 - 70.Privarea de dreptul la negocieri colective
 - 71.Excluderea sau restricționarea subiectelor acoperite de negocierile colective
 - 72.Arbitraj obligatoriu acordat negocierilor colective
 - 73.Recunoașterea negocierilor colective
 - 74.Subminarea sau promovarea insuficientă a negocierilor colective
 - 75.Ingerința în negocierile colective
 - 76.Garanța legii și a unui proces echitabil de judecată

V. Dreptul la grevă

- A. Încălcarea legislației
 - 77.Privarea de dreptul la grevă
 - 78.Privarea/restricționarea bazată pe obiectivul și tipul grevei
 - 79.Garanții compensatorii pentru restricții legislative
 - 80.Arbitraj obligatoriu
 - 81. Precondiții pentru grevă

- 82. Ingerința în acțiunile de grevă
- 83. Sancțiuni pentru acțiuni legitime de grevă
- 84. Lipsa procesului juridic legitim

B. Încălcarea în practică a drepturilor

- 85. Obstacole serioase în exercitarea în practică a dreptului.
Majoritatea populației este privată de acest drept
- 86. Privarea de dreptul la grevă
- 87. Privarea/restricționarea bazată pe obiectivul și tipul grevei
- 88. Garanții compensatorii pentru restricții legislative
- 89. Arbitraj obligatoriu
- 90. Precondiții pentru grevă
- 91. Ingerința în acțiunile de grevă
- 92. Ingerința în acțiunile de grevă ale liderilor sindicale (91)
- 93. Încălcarea sistemică și răspândită a încălcării punctului 91
- 94. Sancțiuni pentru acțiuni legitime de grevă
- 95. Încălcarea punctului 94 împotriva liderilor de sindicat
- 96. Încălcarea sistemică și repetată a punctului 94
- 97. Lipsa procesului juridic legitim

Notă: Raportul ITUC a categorisit țările pe continente. Mai jos vedeți informație despre țările vizate din Europa

Drepturile sindicale și muncitorești în Europa

BELARUS // 5

Decretul nr. 3 a fost suspendat după mai mult de doi ani de reprimări aspre a protestelor

Autoritățile din Belarus au suspendat executarea decretului privind ”paraziții sociali” chiar înainte de protestele tradiționale de primăvară. Cu toate acestea, protestele din regiuni au avut loc, indiferent de decizia președintelui de a suspenda implementarea decretului. Autoritățile din Belarus sunt susceptibile să intensifice represiunea împotriva activiștilor, dacă va crește participarea la proteste.

Controversatul Decret nr. 3 ”Cu privire la prevenirea poverii dependenței sociale și a stilului de viață parazit”, aprobat la 2 aprilie 2015, prevede o amendă împotriva cetățenilor care nu reușesc să contribuie la bugetul de stat mai puțin de 183 de zile pe an. Proteste dure au urmat după adoptarea acestui decret și au continuat aproape doi ani, până în primele luni ale anului 2017. Pentru a împiedica protestele, autoritățile belaruse au folosit forța împotriva opoziției. Mai mult, în timpul uneia dintre cele mai recente demonstrații din 26 februarie 2017, Tatiana Seviarynets, unul dintre organizatori, a fost reținută și acuzată de încălcarea unui ordin public, care interzice organizarea de evenimente în masă. Acest lucru s-a întâmplat imediat după ce a citit un capitol din Constituția din Belarus, apoi a rupt foile din carte și le-a aruncat în mulțime.

La 13 martie 2017, executarea Decretului nr. 3 a fost suspendată pentru un an, totuși, protestatarii cereau abrogarea actului.

Amendamentele Codului Muncii, bazate pe două decrete prezidențiale, vor slăbi drepturile lucrătorilor

Modificările vor fi discutate de Parlament, în aprilie 2017, bazându-se în principal pe decretele prezidențiale nr. 29 și nr.5. În timp ce prima se referă la ”Măsuri suplimentare pentru dezvoltarea relațiilor de muncă, consolidarea forței de muncă și disciplinei executive”, cea din urmă este intitulată ”Consolidarea cerințelor față de organizațiile patronale și sindicale”. Ambele decrete au fost dur criticate de către Organizația Internațională a Muncii, pentru că nu sunt în concordanță cu Convențiile OIM ratificate de Belarus.

Decretul nr. 29 al Curții de Justiție, în versiunea sa originală, a provocat lezarea a peste 90% din angajați, așa cum aceștia au fost transferați de la contracte permanente la contract de un an și au fost forțați să se retragă din sindicate independente, din cauza absenței protecției împotriva discriminării anti-sindicale. Decretul a fost modificat, în cele din urmă, din cauza presiunii publice, iar unele categorii de muncitori și-au văzut contractele de muncă fixe a căror termen a crescut de la unu la trei ani (și în unele cazuri la cinci ani). Cu toate acestea, statutul juridic al contractelor rămâne la fel.

În plus, modificările Codului Muncii în baza Decretul nr. 5 va oferi și mai multă putere angajatorilor. Printre altele, acest amendament înlocuiește capitolul 38 din Codul Muncii, acordând despăgubiri pentru invaliditate, ca urmare a unei traume la locul de muncă și reducerea numărului zilelor de odihnă cu o medie de șase zile. În ciuda faptului că sindicatele din Belarus nu pot înainta inițiative legislative, ele încearcă să-și facă vocile auzite prin apeluri repetate la organele legislative, prin solicitarea abrogării Decretului nr. 29 și suspendarea Decretului nr.5.

Autoritățile au întrerupt o conferință a sindicatelor, care a avut loc cu ocazia aniversării unei rețele de femei din cadrul Sindicatului Minerilor Independenți din Belarus (BITU)

La 27 august 2016, membrii Sindicatului Minerilor Independenți din Belarus (BITU) au organizat o conferință a rețelei lor de femei. Cu mai puțin de o oră de la începutul conferinței brigada de pompieri, poliția și serviciul de ambulanță au sosit, solicitând celor prezenți să plece. Participanții, stând în afara clădirii, au fost informați doar după o jumătate de oră că întâlnirea nu va putea continua din cauza unui presupus incendiu în toaleta pentru bărbați. Cu toate acestea, niciunul dintre participanți nu a observat dovezi de incendiu și fum în interiorul centrului de conferințe sau în hol.

În cele din urmă, activiștii au reușit să găsească o soluție de ultim moment și au strămutat întâlnirea la casa privată a unui activist. Sindicatul s-a confruntat, de asemenea, cu numeroase obstacole în faza de organizare a întâlnirii. Mai multe permise trebuiau să fie obținute de la autoritățile care au cerut să vadă un program foarte detaliat și informații despre oaspeții internaționali ce urmau să participe. Potrivit lucrătorilor, autoritățile în mod continuu încercă să submineze dreptul la libertatea de asociere prin obstacole administrative și hărțuire.

Mecanismele de negociere colectivă rămân paralizate

După criza financiară din 2010, mai multe legi au fost adoptate (Legile Nr. 3899/2010, Nr. 4024/2011, Nr. 4046/2012, Nr. 4093/2012 și Nr. 4172/2013), care au schimbat radical sistemul elen de negociere colectivă (consacrat în Legea nr 1876-1890). Aceste reforme au fost puse în aplicare așa cum a solicitat Comisia Europeană, Banca Centrală Europeană și Fondul Monetar Internațional, și a condus la o deteriorare semnificativă a drepturilor de muncă colective, precum și a drepturilor individuale. De fapt, un nou mecanism pentru stabilirea salariului minim a fost pus în aplicare, prin delegarea acestei competențe exclusiv guvernului, cu nici o implicare a partenerilor sociali; nivelurile de negociere au fost derogate; negocierile intersectoriale și sectoriale a fost retrogradate; au fost promovate acorduri bazate pe companie, iar mecanismul de extensie a fost abolit, făcând acordurile colective cu caracter obligatoriu numai pentru părțile semnatare. Aceste schimbări au subminat total instituțiile de negociere colectivă, ceea ce a redus negocierile colective de la 65 la sută înainte de criza - la 10 la sută curent.

După alegerea guvernului Syriza-Anel în septembrie 2015, ministrul Muncii, Panagiotis Skourletis, a început o inițiativă pentru restabilirea negocierilor colective în Grecia. Pentru a crea o platformă largă de consimțământ, el a organizat o reuniune tripartită pe acest subiect, care a fost urmată de un nou proiect de lege, intitulat ”Modificarea prevederilor Legii 1876/1990 - Reabilitarea și reformarea cadrului de negociere colectivă, mediere, arbitraj și alte dispoziții”.

În ciuda acordului universal pentru inițiativa ministrului, proiectul de lege nu a mers în fața Parlamentului. Acest lucru se datorează faptului că noul acord de împrumut între Grecia și creditorii săi a oprit inițiativa legislativă, stipulând că orice schimbări trebuie să aibă loc în acord cu cele patru instituții și că nu poate fi o revenire la legislația anterioară.

Negocierea colectivă nu a fost încă restabilită în Grecia. Unele mici semne pozitive au început să vină de la Bruxelles: la 21 martie 2017, președintele eurogrupului, Jeroen Dijsselbloem, a declarat că negocierile colective, fiind clasificate drept „cele mai bune practici” europene de către un grup de experți ce investighează piața forței de muncă din Grecia, ar trebui să fie restabilite în țară. Cu toate acestea, cu aceeași ocazie el a mai declarat că punerea în aplicare a programelor de reformă în Grecia a fost lentă la începutul crizei, că programul grecesc este departe de a fi complet și că acest lucru „va dura mai mulți ani”. Într-adevăr, câteva zile mai târziu, pe 23 martie 2017, un purtător de cuvânt al

FMI a cerut Greciei pentru viitor „reformarea sistemelor de pensii și de muncă”. Această solicitare a sunat grotescă, având în vedere costul dramatic deja plătit de muncitorii greci până în prezent în ceea ce privește reducerea pensiilor, salarii minime, standardele de viață și, desigur, negocierea colectivă.

UNGARIA // 3

Lideri de sindicat concediați în timpul runde de negociere a salariilor

Fővárosi Közterület-fenntartó Nonprofit (FKF) Zrt (Companie la întreținerea Capitalului Public) a concediat patru lideri de sindicat în timpul unei runde de negociere a salariilor, în mod clar încălcând cele mai elementare drepturi la libertatea de asociere și negocieri colective, consacrate în convențiile OIM 87 și 98, ratificate de Ungaria în 1957. Unul dintre sindicaliștii concediați, András Király, este, de asemenea, președinte al Sindicatului Municipal HVDSZ 2000, ceea ce face și mai clară natura discriminatorie a acestei concedieri abuzive și bruște. Dreptul la negociere colectivă este deja redus în mod sever de legislația națională, care limitează domeniul de aplicare al negocierii la drepturile care decurg din raportul de muncă, precum și comportamentul părților în ceea ce privește încheierea, punerea în aplicare și rezilierea acordului și exercitarea drepturilor și obligațiilor lor. Mai mult, angajatorii au puterea de a modifica în mod unilateral, anula sau prelungi domeniul de aplicare și conținutul acordurilor colective, slăbind și subminând orice proces de negociere colectivă.

Înregistrarea sindicatelor și a activităților sindicale încă supuse la numeroase bariere juridice și administrative

Înregistrarea sindicatelor, reglementată de către Legea privind înregistrarea organizațiilor civile, este încă supusă multor cerințe stricte și numeroaselor reguli care funcționează în practică ca un mijloc de a împiedica înregistrarea noilor sindicate. Acestea includ cerințe stricte cu privire la sediul central al sindicatelor (sindicatul trebuie să demonstreze că are dreptul să utilizeze proprietatea) și verificarea utilizării lor legale. Procurorii naționali au puterea de a revizui deciziile generale și ad-hoc ale sindicatelor și de a efectua inspecții în mod direct sau prin intermediul altor organisme de stat, oferindu-le acces nelimitat la birourile sindicatelor. În exercitarea acestor capacități largi, procurorii au chestionat de mai multe ori legalitatea operațiunilor sindicatelor și au cerut tot felul de documente - inclusiv formulare de înregistrare, înregistrări de membru cu cererea inițială de membru, procesele-verbale ale reuniunilor și rezoluțiile lor etc. Ori de câte ori nu erau mulțumiți de rapoartele financiare ale sindicatelor, procurorii solicitau rapoarte suplimentare, depășind competențele prevăzute de lege. În multe cazuri, judecătorii au refuzat să înregistreze un

sindicat din cauza unor omisiuni minore în formularul de cerere și au forțat sindicatele să includă numele întreprinderii în numele lor oficiale.

KAZAKHSTAN // 5

Doi sindicaliști arestați, în timp ce crearea și existența sindicatelor este periclitată în țară, prin aplicarea legii sindicatelor din 2014

La 20 ianuarie 2017, liderul și vicepreședintele sindicatului de ramură al petroliștilor din cadrul Confederației Sindicatelor Independente din Kazahstan (CNTUK) au fost arestați pentru că au solicitat o acțiune de grevă.

Amin Yeleusinov și Nurbek Kushakbaev au decis să solicite o acțiune colectivă ca răspuns la o decizie a unei curți economice din orașul sudic Shymkent, care a ordonat închiderea KNPk, începând cu 04 februarie 2017, pentru eșecul de a-și re-înregistra sucursalele provinciale în cel puțin 9 dintre cele 16 regiuni ale țării. Înainte de hotărâre, instanța a respins cererea sindicatului de a amâna audierea, pentru a permite apărării să se pregătească și a refuzat toate moțiunile sindicatului, cum ar fi să pună întrebări martorilor.

Rezultatul dur a fost urmare a comportamentului discriminatoriu în aplicarea dreptului procedural, iar aplicarea unei legi sindicale prohibitive, adoptate în 2014, în linii mari a fost larg criticată, pentru că încalcă standardele internaționale de muncă în ceea ce privește libertatea de asociere. Conform legii sindicale recent introduse, sindicatele sunt obligate să se înregistreze în cel puțin jumătate din provinciile țării, în termen de șase luni de la înființarea lor la nivel național.

În cazul CNTUK, procesul de înregistrare s-a dovedit a fi pătinitor. Într-adevăr, mai mult de 25 de sindicate au fost refuzate a fi înregistrate pe motive arbitrare.

Refuzul de a înregistra sindicatele și de a re-înregistra CNTUK a fost denunțat de mai mulți observatori internaționali ca o „încălcare flagrantă” a drepturilor lucrătorilor, garantate pe plan internațional. La 5 ianuarie, aproximativ 90 de muncitori au început o greva a foamei pentru a protesta împotriva acestor decizii. Greva foamei s-a răspândit rapid și, până la 17 ianuarie, aproape 400 de muncitori au intrat în greva foamei la întreprinderile petroliere Qalamqas Manghystau și Zhetybai.

Lucrătorii din întregul Kazahstan cer ca partidul de conducere - Nur Otan – să înregistreze CNTUK. Cu toate acestea, filiala regională Nur Otan ignoră cererea și neagă să fi primit careva petiții din partea lucrătorilor petroliști.

Două sindicate dizolvate printr-o hotărâre a Curții

La 4 ianuarie 2017, o hotărâre a Curții a dispus dizolvarea a două sindicate - Sindicatul Național de Asistență Medicală și Sindicatul Național a Lucrătorilor Domestici, ambele membre ale Confederației Sindicatelor Independente din Kazahstan (CNTUK). În urma hotărârii Curții, toate documentele CNTUK au fost confiscate și activitatea sindicală la nivel național a fost paralizată. Hotărârea Curții a avut argumentare juridică, conform Legii sindicatelor din 2014, în baza condițiilor prealabile restrictive pentru înregistrarea sindicatelor la nivel național, precum și un proces extrem de arbitrar și neclar de înregistrare la nivel de provincie.

Ministerul Muncii a refuzat înregistrarea sindicatului independent al Companiei Petroliere de Construcții, invocând motive false

La 24 iunie 2015, Sindicatul Companiei Petroliere de Construcții a început procesul de reînregistrare, în conformitate cu noua lege a sindicatelor, introdusă în 2014, cererea lor fiind respinsă de mai multe ori. În octombrie 2015 sindicatul a contestat decizia ministerului în instanță.

Fiind incapabili să reînregistreze sindicatul existent, sindicatul Companiei Petroliere de Construcții a încercat să înregistreze un nou sindicat. Cu toate acestea, cererea a fost respinsă pe mai multe motive false, cu opt ocazii diferite. Motivele date în timpul procesului au inclus utilizarea cuvântului ”conferință” în loc de ”consiliu” sau ”congres” și intenția sindicatului de a se afilia la un sindicat internațional, care nu este explicit nici permisă, nici interzisă de lege. La 29 aprilie, Ministerul a refuzat înregistrarea, deoarece sindicatul a folosit abrevierea ”Profsoyus”, o scurtă formă pentru expresia rusă „uniuni profesionale” (sindicat). Ministerul a făcut referire în mod repetat la aceleași motive pentru a refuza înregistrarea sindicatelor. Aceasta s-a întâmplat și cu un grup de 10 mineri în Zhezkazgan, când au încercat să-și înregistreze sindicatul nou format la sfârșitul anului 2014. Cererea lor de înregistrare a fost respinsă de trei ori, între februarie și martie 2015, deoarece sindicatul și-a manifestat intenția de a înființa oficii ramurale și din cauza datoriilor private restante ale unuia din membrii săi.

Astfel, în majoritatea cazurilor, înregistrarea a fost respinsă pe motive arbitrare care subminează dreptul la libertatea de asociere.

Negocierea colectivă în stagnare din cauza reformei dreptului muncii

Modificările aduse legislației muncii au fost puse în aplicare în România în anul 2016. Noul regulament stipulează că sindicatele trebuie să reprezinte cel puțin 50 + 1% lucrători din sector pentru a avea dreptul de a negocia contracte colective. Acest prag ridicat face ca încheierea unui contract colectiv să fie aproape imposibilă.

Natura prohibitivă a condițiilor prealabile consfințite în noua legislație devine și mai evidentă, atunci când se ia în considerare faptul că 42% din angajații din România lucrează în întreprinderi mici și mijlocii, care în 32% dintre cazuri sunt atât de mici (mai puțin de 21 de angajați și mai puțin de 15 lucrători pe unitate), că nici măcar nu au dreptul de a crea un sindicat care să se implice ulterior în procesul de negocieri colective.

Odată cu eliminarea convenției colective la nivel național și cu noua reformă, care impune condiții stricte pentru negocierea colectivă la nivel sectorial, este clar că relațiile industriale se vor îndrepta spre negocierea la nivel de unitate. Cu toate acestea, dintr-un total de 530 mii de întreprinderi, doar aproximativ 14 mii au semnat un contract colectiv valabil. De remarcat, de asemenea, că din aceste 14 mii doar un procent minor au fost semnate de sindicate reprezentative, în timp ce marea majoritate a contractelor au fost semnate de așa-numiții ”noi reprezentanți ai angajaților”, prevăzuți în Legea muncii din România, reformată recent.

Reprezentanții angajaților, care nu se bucură de resursele și ”puterea” sindicatelor, sunt, în mare măsură, într-o poziție mai slabă de negociere, astfel, calitatea contractului colectiv fiind una mai mică, care nu asigură o muncă adecvată și salarii corecte.

Confederația Națională a Sindicatelor ”Cartel ALFA”, împreună cu celelalte confederații, a încercat să modifice legile în ultimii cinci ani, pentru a restabili negocierile colective, dar toate eforturile lor sunt blocate, în principal, de Consiliul Investitorilor Străini și de Camera de Comerț Americană.

Angajator turc refuză să semneze contractul de muncă

Compania Kablutronik a produs cu succes cabluri pentru frigider și mașini de spălat, pe parcursul anilor înregistrând o creștere de 20% a productivității. Relațiile industriale, de asemenea aveau tendința de a fi constructive, rezultând într-un contract colectiv, care prevedea o majorare de 12% a salariului, precum și alte beneficii, cum ar fi acordarea tichetelor de masă și de vacanță. Cu toate

acestea, la sfârșitul negocierilor managerul a refuzat să finalizeze încheierea contractului, în schimb, fiind semnate acte adiționale pentru fiecare dintre contract individual de muncă. Deși angajatorul a explicat acest refuz citând ”ordinele din Turcia”, motivul real pare a fi planul companiei de a angaja mai mulți muncitori. Sindicatul a mers cu acest caz la tribunal, solicitând recunoașterea formală a rezultatului negocierilor și, între timp, a chemat la grevă pentru a exercita presiuni asupra conducerii.

RUSIA // 3

Poliția rusă închide lucrătorii unei întreprinderi, membri ai comunității online, în legătură cu planificarea unui protest

Lucrătorii de la Sedin Machine din Krasnodar au organizat un protest prin intermediul unei comunități create cu ajutorul rețelei de socializare Vkontakte.

La 12 noiembrie 2016 lucrătorii au văzut că accesul la această platformă a fost respins, iar comunitatea a fost blocată printr-un ordin emis de Procurorul General, la data de 11 noiembrie. Rețeaua socială Vkontakte a declarat public acest lucru și nu știe motivele care stau la baza interdicției existenței comunității online, cerând o explicație oficială despre cele întâmplate.

Potrivit declarațiilor făcute de un purtător de cuvânt al companiei Roskomnadzor, Agenția federală pentru cenzură din Rusia, ținta care a declanșat cenzura a fost o postare făcută pe platforma comunității, emisă la 9 noiembrie, prin care se cere ”ca oamenii să se adune”. Potrivit autorităților ruse, aceasta ar putea fi considerat un ”eveniment de masă neautorizat”. În primăvară, reprezentanții partidului de guvernământ au promis lucrătorilor achitarea imediată a salariile lor și găsirea unui nou investitor pentru revitalizarea producției. Cu toate acestea, șapte luni mai târziu, salariile restante așa și nu au fost plătite, iar mulți dintre salariați au fost obligați să ia concediu fără plată și să accepte o renegociere (în realitate, o înrăutățire) a contractelor individuale de muncă.

Autoritățile ruse au oprit o activitate legitimă a lucrătorilor și, ca răspuns, muncitorii au lansat o nouă comunitate online, pentru a o înlocui pe cea interzisă de către guvern și încearcă în prezent să organizeze un nou protest.

Grevă pe stadionul Cupa Mondială 2018 din Nizhniy Novgorod

Muncitorii de la Stadionul Cupa Mondială din 2018 din Nizhniy Novgorod au făcut grevă, denunțând munca neremunerată și absența contractelor de muncă. Angajatorul lor, o companie turcă de subcontractare, a transferat toate responsabilitățile antreprenorului principal. Acesta din urmă a respins toate acuzațiile, spunând că plățile au fost întotdeauna efectuate la timp. Pe parcursul lucrărilor pregătitoare ale Cupei Mondiale au existat două cazuri de rețineri privind plata salariilor din două motive: accident fatal la stadionul din Sankt Petersburg și un accident de muncă la stadionul din Volgograd. Toate aceste incidente au trezit neîncredere între salariați. În acest sens, Ambet Yuson, Secretar General al Federației Globale a lucrătorilor din construcții și industria lemnului (BWI), a declarat că sindicatele au fost excluse din procesul de pregătire pentru Cupa Mondială, fără posibilitatea de a asigura protecția drepturilor de muncă (plăți la timp, condiții decente de muncă, contracte de muncă etc.).

Fabrica de minerit și de procesare a minereului de la Kachkanar nu respectă contractul colectiv

Sindicatul Muncitorilor Mineri și Metalurgici din Rusia (MMWU), prin liderul lor local, Anatoly Pyankov, a declarat că fabrica de minerit și de procesare a minereurilor de la Kachkanar (EVRAZ KGOK) nu a respectat convenția colectivă. Managementul EVRAZ KGOK nu a respectat deloc convenția colectivă, care prevedea consultări pe parcursul tuturor etapelor de restructurare corporativă. În ciuda faptului că producția și profitul producției vegetale cresc, conducerea fabricii a susținut că era necesar să se reducă cheltuielile de personal. Aproximativ 150 de muncitori și-au părăsit slujba, în timp ce alții au fost obligați să-și ia concediu fără plată. Muncitorii nu au avut altă soluție, decât să accepte condițiile draconice impuse de întreprindere.

SERBIA // 4

Asociația Angajatorilor din Serbia refuză să se angajeze în procesul de negocieri de bună credință

La 20 octombrie 2016, două sindicate reprezentative, și anume Sindicatul Autonom (SSSS) și Sindicatul agriculturii, ospitalității și turismului UGS Nezavisnost (PUT Nezavisnost) a înaintat o inițiativă de a încheia un contract colectiv pentru sectorul specific industriei de catering și turism. Asociația sârbă

a angajatorilor (SAE) a acceptat oficial inițiativa, deși, ulterior a boicotat substanțial procesul de negociere, refuzând să programeze o întâlnire a părților implicate în negocierea colectivă.

Ministerul Educației face o listă a lucrătorilor sindicaliști sub pretextul completării bazei sale de date

În octombrie 2016, Ministerul Educației a cerut directorilor de școală să facă o listă a angajaților, membri de sindicat, sub pretextul completării bazei de date a ministerului. Ca reacție la o astfel de cerere, cele trei mari sindicate ale profesorilor din Serbia, condusă de Sindicatul CATUS al Profesorilor din Serbia, a trimis o scrisoare ministrului, pentru a denunța încălcarea atât a Legii privind protecția datelor cu caracter personal, cât și a legislației muncii. Informațiile solicitate există, de fapt, dar trebuie să ținem cont de confidențialitatea strictă a acestora. Conținutul lor este utilizat doar în limitele stricte impuse de cadrul legislativ de reglementare. Comisarul sârb pentru informații de importanță publică și date cu caracter personal, Mladen Sabic, a declarat public sprijinul pentru campania sindicală, având în vedere faptul că datele cerute de la directorii de școli erau ”foarte confidențiale și nu puteau fi decât manipulate cu consimțământul persoanelor direct interesate”. Sabic a subliniat că orice comportament contradictoriu va însemna încălcarea articolului 16 din Codul Penal și, prin urmare, va fi supus urmării penale.

Comportamentul Asociației Angajatorilor din Serbia (SAE) subminează valabilitatea contractelor colective din trei sectoare

Contractele colective semnate recent în domeniul chimiei, construcției și agricultură includ o clauză, valabilitatea căreia depinde de decizia ministerului privind extinderea termenului acestor contracte. În general, există puține instrumente pentru monitorizarea și punerea în aplicare a implementării contractelor colective. Chiar și după ce a fost semnat, contractul colectiv nu poate fi executat. Asta s-a întâmplat și cu aceste trei contracte colective sectoriale ale căror cereri pentru extinderea termenului a fost prezentată de sindicatele semnate. Asociația Angajatorilor din Serbia (SAE) a refuzat extinderea lor, ceea ce a subminat în mod efectiv valabilitatea acordurilor semnate. Ministerul Muncii a rămas tăcut și nu a făcut nici-un anunț în Monitorul Oficial.

TURCIA //5

Concedieri masive, arestări și detenții civile, funcționari acuzați de lovitură de stat

Cel puțin 237 de persoane au fost arestate și 669 de persoane au fost reținute în primele zece zile ale lunii februarie 2017 și 4 464 de funcționari publici au fost concediați odată cu aplicarea decretului de urgență nr. 687, emis la 7 Februarie 2017.

Din cei 4 464 de funcționari concediați, 2 585 erau profesori și funcționari publici din cadrul Ministerului Educației, 417 erau ofițeri de poliție din cadrul Direcției Generale de Securitate, alte 893 - de la Comandamentul General al Jandarmeriei, 80 - de la Corporația de Radio și Televiziune din Turcia (TRT), 48 - din partea Ministerului Afacerilor Externe; 49 - de la Ministerul de Interne, iar 16 - din partea Ministerului Culturii și Turismului.

În toată luna februarie au avut loc acte de violență, concedieri arbitrare și detenții, fapt ce a condus la agravarea climatului de tensiune, provocând violență și incertitudine.

În special:

- La 4 februarie, poliția turcă a folosit forță excesivă împotriva membrilor Confederației Sindicatelor Sectorului Public (KESK), care s-au adunat la Malatya pentru a protesta împotriva concedierilor în masă;
- La 10 februarie, cel puțin 11 persoane, inclusiv profesori de la Universitatea din Ankara, au fost reținute, după ce poliția a folosit apă sub presiune pentru a dispersa grupul ce protesta împotriva Noului Decret nr. 687;
- La 11 februarie, nouă profesori, care au fost anterior concediați, au fost arestați.

Interferență în acțiunea de protest împotriva concedierii a 50 000 de funcționari publici și a detențiilor arbitrare

O serie de interdicții fără precedent privind drepturile la libertatea de asociere și restricții ale libertăților civile de bază au fost impuse în urma încercării de lovitură de stat din 15 iulie.

Decretul nr. 672, care a fost proclamat la 1 septembrie 2016, prevedea concedierea a peste 50 mii de funcționari publici. Firește, comunicate de presă, marșuri și proteste au fost organizate ca răspuns la o decizie atât de arbitrară a

guvernului. Cu toate acestea, forțele de poliție au intervenit pe parcursul desfășurării demonstrațiilor pașnice. De exemplu:

- La 9 septembrie, o declarație de presă privind îndemnul de a participa la un protest în Diyarbakir nu a mai fost citită și aproximativ 70 de membri ai Confederației Sindicatelor Sectorului Public (KESK) au fost reținuți, iar mai multe persoane au fost acuzate de încălcarea Legii 2911 privind demonstrațiile și întâlnirile publice;
- La 10 noiembrie, Sindicatul lucrătorilor din serviciile publice de sănătate și servicii sociale (SES) a organizat o acțiune împotriva concedierilor colective nejustificate și au declarat ”starea de urgență” (OHAL). Poliția a intervenit și mai mulți membri, inclusiv copreședintele SES și membri ai comitetului executiv central, au fost reținuți;
- La 21 decembrie, KESK a organizat un marș numit ”Vreau înapoi locul meu de muncă și pâinea mea”, care trebuia să pornească din Istanbul spre Ankara. În ziua adunării, poliția a înconjurat punctul de plecare al marșului, și anume Kadıköy Pier Square, și a atacat participanții cu bastoane, scuturi, spray-uri lacrimogene și gloanțe din plastic.

Șapte lucrători au fost concediați după ce au încercat să formeze un sindicat la Günsan Elektrik

Sindicatul Birleşik Metal-İs, prezent în mai multe fabrici Schneider din Turcia, a încercat să creeze o organizație sindicală la uzina Günsan Elektrik, parte a grupului Schneider. Lucrătorii interesați de a deveni membri de sindicat s-au adunat și au aplicat la Ministerul Muncii din Turcia, în vederea obținerii așa-numitului Certificat de Majoritate, care este solicitat pentru crea o ramură a sindicatelor din același grup de întreprinderi.

Cu toate acestea, când Günsan Elektrik au aflat că angajații erau pe cale să creeze un sindicat, a decis să demită șapte dintre lucrătorii care au depus eforturi pentru formarea acestuia. Practicile anti-sindicale nu s-au oprit aici.

Managementul întreprinderii a continuat să creeze un climat de amenințare și de frică, muncitorilor fiindu-le frică de conversațiile personale menite să investigheze dacă au creat sau nu această organizație sindicală la nivel de întreprindere.

Depoul de troleibuze Kurynivske al Întreprinderii Municipale "Kyivpastrans,, încalcă drepturile fundamentale ale muncii și refuză să recunoască crearea unui sindicat independent. Lucrătorii declanșează o grevă a foamei ca răspuns

Din aprilie 2016, muncitorii de la depoul de troleibuzul Kurynivske al întreprinderii municipale "Kyivpastrans" a încercat să creeze o organizație sindicală locală, afiliată la Sindicatul Liber al Lucrătorilor Căilor Ferate din Ucraina (VPZU).

Cu toate acestea, conducerea a refuzat să recunoască sindicatul și activitățile sale legitime, interzicându-i să exercite orice funcție prevăzută de legislație, pentru apărarea drepturilor muncitorilor. Actele de represalii au escaladat: taxele de membru nu au fost transferate în contul sindical și lucrătorii, membri de sindicat, au suferit presiuni psihologice. De exemplu, le-au fost respinse doleanțele de a munci în schimburi, programele lor au fost schimbate, bonusurile le-au fost anulate, au primit muștrări nejustificate și cei cazați de întreprindere au fost amenințați cu evacuarea. Mai mult decât atât, compania a concediat trei activiști fără motive juridice valabile și a negat accesul lucrătorilor la negocierea contractului colectiv de muncă.

Ca răspuns la aceste încălcări ale drepturilor fundamentale ale muncii, patru persoane, membri ai sindicatului VPZU al lucrătorilor din sectorul feroviar din Ucraina a început o grevă a foamei la 3 februarie 2017, cerând încetarea încălcărilor drepturilor fundamentale și restabilirea la muncă a celor trei lucrători concediați ilegal. Muncitorii care au făcut greva foamei sunt Andrew Samko, șeful sindicatului independent al depoului de troleibuze Kurynivsk, KP Kyivpastrans și activiștii sindicali Tatyana Oleynik, Natalia Pristinska și Andriy Troyan.

Sindicatul Independent al Lucrătorilor Medicali din Ucraina (VPMPU) a fost exclus de la negocierile colective. VPMPU, parte a asociației teritoriale medicale „Kiev Dentistry”, a fost împiedicat să participe la procesul de negociere colectivă

Lucrătorii sindicalizați au fost presăși de conducere să-și retragă calitatea de membru al sindicatelor.

În septembrie 2016, membrii VPMPU au anunțat un șir de proteste în fața Ministerului Sănătății, unde au plasat un cort și au început o grevă a foamei,

condusă de șeful sindicatului, domnul Panasenko și unii activiști. Însă, tabăra a fost atacată de persoane necunoscute și toate proprietățile și obiectele personale, inclusiv documentele protestatarilor, au fost distruse.

Noua legislație, care impune un control mai strict asupra mijloacelor financiare ale sindicatelor și a statutului lor ”non-profit”, a fost pusă în aplicare

Cabinetul de Miniștri al Ucrainei și Ministerul Finanțelor au aprobat două ordine executive, respectiv Ordinul nr.440 și nr.553. Această nouă legislație prevede cerințe mai stricte privind raportarea financiară și recunoașterea statutului non-profit al sindicatelor. Sindicatele trebuie să completeze rapoarte detaliate privind activitățile lor, pentru a fi prezentate autorităților fiscale.

Confederația sindicatelor libere din Ucraina (KVPU /FTUU) consideră că aceste ordine încalcă principiile și independența sindicatelor, precum și libertatea de asociere, cuprinse în Convenția nr. 87 a OIM, care a fost ratificată de Ucraina în 1956. Prin această putere de control intensă și intruzivă asupra situației financiare a sindicatelor și a statutului juridic, este posibil ca guvernul să intervină în activitățile lor legitime, care le erodează independența.