



© Fos

VRIJHANDELS- AKKOORDEN EN WAARDIG WERK

Van schone schijn tot echte
verbeteringen in waardige en
gezonde werkomstandigheden

Liesbet Vangeel - FOS



INLEIDING

Gezondheid is een basisrecht. Internationale verdragen en akkoorden verplichten landen ervoor te zorgen dat iedereen van dit recht kan genieten. Maar is het recht op gezondheid compatibel met economische belangen? Wat zijn de gevolgen van de vrijhandelsakkoorden die de Europese Unie afsloot en/of onderhandelt met landen in het Zuiden voor de gezondheid in deze landen?

Deze reeks policy briefs van de werkgroep Noord-Zuid van het Actieplatform Gezondheid en Solidariteit en de werkgroep Sociale Determinanten van Gezondheid van Be-cause Health zoomt in op telkens een ander deelaspect van de impact van het internationaal handelsbeleid op gezondheid. De policy briefs gaan in op: internationaal handelsbeleid en het recht op gezondheid in relatie tot (1) intellectuele eigendomsrechten (TRIPS), (2) waardig werk en (3) universal health coverage.

SAMENVATTING

Voorstanders van vrijhandelsakkoorden zeggen dat handel bijdraagt tot algemene groei en zorgt voor werkgelegenheid. Dat kan best zijn, maar

een gezamenlijk verslag van de WGO en de IAO¹ stelt dat, "sterke groei in de wereldeconomie, tot nog toe, geen gelijkaardige verbetering heeft teweeg gebracht in de werkomstandigheden en levensstandaard van velen." De algemene opvatting dat de voordelen van handel automatisch doorsijpelen en zorgen voor werkgelegenheid en loonsverhoging, is ontkracht. Snelle groei verergert vaak zelfs de werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden. Handelsbeleid houdt meestal meer rekening met de belangen van economische groepen dan met die van de werknemers.

Tijdens de voorbije twintig jaar werden de arbeidsstandaarden echter – en dan vooral de basisarbeitsnormen beschreven door de Verklaring betreffende de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van de IAO van 1998² – al meer opgenomen in vrijhandelsakkoorden om te verzekeren dat de arbeidsrechten gerespecteerd worden.³ Helpen deze bepalingen de werknemers echt of zijn het vooral 'schone schijn'? Het laatste is waar. Vrijhandelsakkoorden zouden een hefboom moeten zijn om arbeidsomstandigheden en werkgelegenheid te verbeteren voor mannen en vrouwen. Deze omstandigheden hebben grote gevolgen voor de gezondheid en het welzijn van de werknemers. Daarom is het een morele verplichting om waardige werkomstandigheden centraal te plaatsen in ieder handelsbeleid.

1 Liberalisering en vrije handel hebben een negatieve impact op arbeidsomstandigheden, vakbondsmacht en bijgevolg op gezondheid

Het staat buiten kijf dat liberalisering en de globale marktintegratie een grote invloed hebben op de arbeidsmarkt en arbeidsomstandigheden. Sinds de globale marktintegratie begon toe te nemen in de jaren '70, kwam de nadruk te liggen op productiviteit en levering van producten aan de wereldmarkt. Instellingen en werkgevers die willen wedijveren op deze markt argumenteren dat ze wereldwijd over flexibel en steeds beschikbaar personeel moeten kunnen beschikken.⁴ Op deze manier ontstaat een **race to the bottom** om concurrentiële prijzen te handhaven, dit ten koste van de werknemers. De opkomst van een 'nieuwe internationale arbeidsverdeling' wordt geïllustreerd door de verplaatsing van arbeidsintensieve productie naar plaatsen in het Zuiden, geselecteerd op basis van lage lonen en minimale sociale bescherming voor de werknemers. 5 Een goed voorbeeld van deze praktijk zijn de zogenaamde maquilas (productiebedrijven

die in 'zonas francas' of vrijhandelszones liggen en o.a. kledij produceren voor de export) in Centraal-Amerika. De arbeidsomstandigheden staan hier constant onder druk door de moordende concurrentie tussen de bedrijven.

Het werd bewezen dat handelsliberalisering negatieve gevolgen heeft voor de **verenigings- en onderhandelingskracht van de werknemers**.⁶ De toenemende macht van grote transnationale bedrijven en internationale instellingen die hen in staat stelt om de agenda voor het arbeidsbeleid te bepalen, heeft geleid tot machtsverlies bij werknemers en hun vakbonden.⁷

De liberalisering van de handel heeft ook bijgedragen tot een wereldwijde toename in de **informalisering en flexibilisering**. Het empirische bewijs hiervoor is in de laatste jaren aanzienlijk gegroeid.⁸ In Latijns-

Amerika bijvoorbeeld, daalde het percentage wettelijk beschermde arbeidsrelaties sterk, was er een toename in tijdelijk werk, deeltijds werk, onregelmatig werk en een sterke toename in de verschillende sectoren van de informele economie.⁹

De sociale determinanten van gezondheid zijn de omstandigheden waarin mensen geboren worden, opgroeien, leven, werken en ouder worden. Deze omstandigheden hangen af van de verdeling van geld, macht en middelen op lokaal, nationaal en wereldniveau. De sociale determinanten van gezondheid zijn voor een groot deel verantwoordelijk voor ongelijkheden op vlak van gezondheid – de oneerlijke en vermijdbare verschillen in gezondheidsstatus die we zien binnen en tussen landen.¹⁰

Doordat werk een belangrijke **sociale determinant van gezondheid** is, heeft de negatieve impact van handelsliberalisering op werkgelegenheid en werkomstandigheden ook negatieve gevolgen voor gezondheid en gelijkheid op gebied van gezondheid. In haar eindverslag bevestigt de

Commissie voor de Sociale Determinanten van Gezondheid¹¹ van de WGO dat flexibel personeel de economische concurrentiekracht wel kan versterken, maar dat dit tegelijk negatieve gevolgen inhoudt voor de gezondheid. **Precair werk** – zoals informeel werk, tijdelijk werk, kinderarbeid en slavenarbeid/dwangarbeid (schuldhorigheid)¹² – wordt **geassocieerd met een slechtere gezondheidsstatus**. Er is bewijs dat het sterftcijfer beduidend hoger ligt bij tijdelijke arbeidskrachten in vergelijking met permanente werknemers. Een zwakke mentale gezondheid wordt in verband gebracht met precair werk. Werknemers die werkonzekerheid kennen, ervaren een belangrijk negatief effect op hun fysieke en mentale gezondheid.¹³

Goede werkgelegenheid en degelijke arbeidsomstandigheden kunnen zorgen voor financiële zekerheid, sociale status, persoonlijke ontwikkeling, sociale relaties, zelfrespect en bescherming tegen fysieke en psychosociale gevaren – allemaal belangrijk voor de gezondheid.¹⁴ Daarom is het, vanuit een sociaal en mensenrechtenperspectief, een morele verplichting om de waardige werkomstandigheden centraal te zetten in ieder handelsbeleid.

2

Arbeidsnormen opgenomen in vrijhandelsakkoorden bleken tot nog toe niet doeltreffend

a) Toename in het aantal arbeidsbepalingen in handelsakkoorden

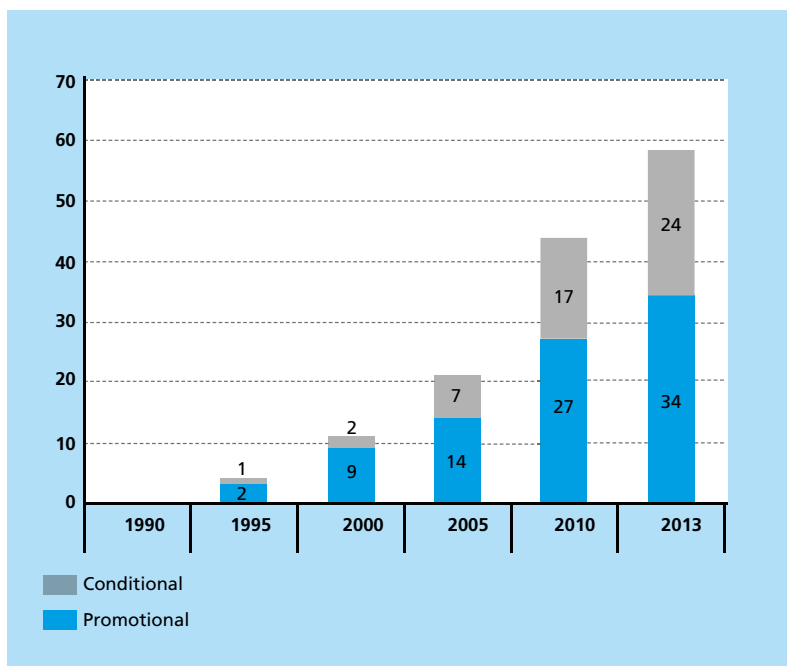
Om de negatieve impact van de handelsliberalisering op arbeidsomstandigheden te compenseren en om te verzekeren dat ze de arbeidsnormen doet naleven of verbetert in plaats van ze onder druk te zetten, werden er de voorbije twintig jaar als maar meer arbeidsbepalingen opgenomen in vrijhandelsakkoorden. In 1995 waren er slechts vier akkoorden met arbeidsbepalingen, tegen 2005 was dit aantal gestegen tot 21 en in juni 2013 waren het er 58 – waaronder 16 Zuid-Zuid handelsakkoorden.¹⁵

Het leeuwendeel van de handelsakkoorden die arbeidsbepalingen bevatten (60 procent), zijn echter van louter promotionele aard. Deze bepalingen koppelen de naleving van de arbeidsnormen niet aan economische gevolgen of sancties, maar creëren een kader voor dialoog, samenwerking, technische ondersteuning en/of opvolging. De overige 40 procent van de handelsakkoorden met arbeidsbepalingen hebben wel een voorwaardelijke of conditionele dimensie. Dit wil zeggen dat de naleving

van de arbeidsnormen gekoppeld is aan economische gevolgen – dit kan een financiële sanctie of een voordeel zijn. Voorwaardelijke arbeidsbepalingen zijn typisch voor veel van de handelsakkoorden afgesloten door de Verenigde Staten en Canada. (zie afbeelding 1)



©Tineke D'haese/Oxfam



Afbeelding 1: Toename in het aantal arbeidsbepalingen in bilaterale en regionale handelsakkoorden, 1990-2013 (ILO, 2013, p.19)

Het toenemende aantal handelsakkoorden met arbeidsbepalingen kan opgevat worden als een positief teken, zoals Raymond Torres, directeur van het onderzoeksdepartement van de IAO zei: "Het is een weerspiegeling van het toenemende besef dat de handelsliberalisering, die op zich belangrijk is, samen moet gaan met een toename in werkgelegenheid en sociale verbeteringen."¹⁶ Er valt echter heel wat te zeggen over de impact en de doeltreffendheid van arbeidsbepalingen in handelsakkoorden.

b) Ratificatievoorwaarden zijn het meest doeltreffend, maar worden zelden gebruikt

Door de sterk uiteenlopende legale en institutionele gevolgen, is het moeilijk om in algemene termen te spreken over de impact en doeltreffendheid van arbeidsbepalingen in vrijhandelsakkoorden.

Op basis van de IAO-bevindingen kunnen we concluderen dat de meer diepgaande effecten op arbeidsnormen verkregen worden door **voorwaardelijke ratificatie**; in dit geval is de verbetering van de arbeidsnormen een voorwaarde om het akkoord te ratificeren. Dit heeft vaak geleid tot een versterking van de werknemersrechten of tot nieuwe wettelijke bescherming, vooral voor de vrijheid van vereniging.¹⁷

Arbeidsbepalingen die gekoppeld worden aan **voorwaarden na de ratificatie** kunnen een invloed hebben op de naleving van de bestaande arbeidswetgeving, bijdragen tot hervorming van

diezelfde wetgeving en het toepassingskader versterken. Volgens het IAO-verslag betekende dit voor Peru "een uitbreiding van de bevoegdheden van de arbeidsinspectie om sancties op te leggen voor het frauduleuze gebruik van tijdelijke contracten en onderaanneming alsook de verlaging van de legale voorwaarden voor een staking",¹⁸ onder druk van de VS. Dit klinkt als een verbetering – in zekere zin is dat ook het geval – maar tegelijkertijd werden andere gebieden van de arbeidswetgeving gedereguleerd om handel en export te stimuleren. De Peruaanse vakbonden en arbeidsorganisaties hebben kritiek op vrijhandelsakkoorden en zeggen dat de regering

haar verantwoordelijkheid niet opneemt en dat ze concurrentiekracht wil verhogen door werknemersrechten terug te schroeven.¹⁹

Zo was er bijvoorbeeld een enorme toename in tijdelijk werk door het massale gebruik van de wettelijke modaliteiten die dit mogelijk maken. Op dit ogenblik hebben meer dan 60% van de formele werknemers in de privésector een tijdelijk contract, wat een negatieve impact op de slagkracht van de vakbonden heeft. Verder worden verscheidene economische activiteiten en bedrijven gesubsidieerd door de Peruaanse overheid via 'stimuleringswetten' die de bescherming voor werknemers op bepaalde vlakken verlaagt omdat de beperking van deze 'kosten' de export, formalisering en bedrijfsontwikkeling zou stimuleren. Het gevolg is dat het percentage werknemers dat buiten de gewone arbeidswetgeving valt, toeneemt. Dit beleid creëert subcategorieën van werknemers in preciaire werkomstandigheden, veelal in sectoren die rechtstreeks in verband staan met exportactiviteiten, zoals de agro-industrie.²⁰

Sommige voorwaardelijke arbeidsbepalingen in vrijhandelsakkoorden voorzien ook in een **mechanisme voor klachten en geschillenbeslechting** na de goedkeuring. Deze kunnen leiden tot het intrekken van handelsvoordelen of tot financiële sancties als de bepalingen niet nageleefd worden. Men kan dit in zekere zin vergelijken met het investeerder-staatarbitrage mechanisme (ISDS) dat opgenomen werd in meer dan 4000 overeenkomsten over heel de wereld. Deze mechanismen geven buitenlandse investeerders het recht om te procederen tegen een buitenlandse regering als zij oordelen dat hun belangen bedreigd worden. Het lijkt eerlijk dat als er

een klachtenmechanisme bestaat voor investeerders, er ook een zou zijn voor de werknemers en hun vertegenwoordigers. Het IAO-verslag merkt echter op dat klachtenmechanismen voor de schending van arbeidsrechten, waar aanwezig, maar zelden geactiveerd werden. Tot nog toe heeft geen enkele klacht geleid tot een uitspraak van een orgaan voor geschillenbeslechting of geleid tot een sanctie²¹ (IAO, 2013,p.3). Dit staat in schril contrast met de vele rechtszaken waarin regeringen sancties opgelegd kregen wegens klachten van buitenlandse investeerders. Economische belangen lijken meer waard te zijn en beter afdwingbaar dan arbeidsrechten.

Tenslotte willen we het hebben over **promotionele handelsbepalingen** in vrijhandelsakkoorden. De zogenaamde hoofdstukken voor duurzame ontwikkeling in recente handelsakkoorden afgesloten door de EU, zijn een goed voorbeeld van deze aanpak. Ze combineren het engagement ten aanzien van fundamentele en andere IAO-conventies met een institutioneel kader dat samenwerking, verschillende mechanismen voor opvolging en dialoog inhoudt, met een aanzienlijke betrokkenheid van het maatschappelijke middenveld.

Dit betekent dat er een binnenlandse adviescommissie moet opgericht worden met de sociale partners en andere vertegenwoordigers van het maatschappelijke middenveld en dat er tevens gespreksgroepen moeten zijn met de partijen van het verdrag.²² Dit klinkt veelbelovend voor de verbetering van arbeidsomstandigheden.

De praktijk toont echter aan dat succes niet gegarandeerd is. Het maatschappelijke middenveld en de vakbonden hebben al meerdere malen bewezen dat handelsakkoorden, zelfs als ze uitgebreide arbeidsbepalingen of 'hoofdstukken voor duurzame ontwikkeling' hebben, niet leiden tot verbeteringen in de arbeidsomstandigheden. In Colombia, bijvoorbeeld, zeggen verschillende organisaties dat de werkomstandigheden er niet op vooruit zijn gegaan, in tegendeel, ze zijn verslechterd:

*"Een jaar na de gedeeltelijke invoering van het vrijhandelsakkoord tussen Colombia, Peru en de EU; twee jaar na de goedkeuring van Resolutie 2628 door het Europese Parlement; meer dan drie jaar na de ondertekening van het Obama-Santos Werkactieplan; en bijna drie jaar na het in werking treden van het vrijhandelsakkoord tussen Canada en Colombia is de regering haar plichten nog niet nagekomen en soms is de situatie zelfs verergerd zoals voor onderaanneming en arbeidsbemiddeling, informeel werk, geweld tegen vakbonden, straffeloosheid voor misdaden tegen vakbondsleden, antivakbondsacties, gebrek aan institutionele ruimte voor sociale dialoog, bemiddeling in arbeidsgeschillen, wetgevende verklaringen en politieke maatregelen die de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen garanderen, arbeidsinspectie en de effectiviteit van sancties bij het overtreden van de arbeidswetgeving. Daarenboven is de vijandige en repressieve houding van de regering tegenover sociaal protest en vakbondsacties toegenomen."*²³

De Colombiaanse vakbonden waarschuwden de Europese parlementsleden al vóór de ratificatie van het vrijhandelsakkoord tussen de EU, Colombia en Peru. Er was voldoende bewijs dat aantoonde dat de arbeidsrechten massaal met de voet getreden werden voor en op het moment van de ratificatie. Dit jaar (april 2015) werden de schendingen van mensen- en arbeidsrechten in Peru, Colombia, Ecuador, Bolivia en Chili opnieuw uitvoerig beschreven en bewezen ²⁴ op het Ethische Andestribunaal, georganiseerd door FOS, de Peruaanse vakbondsfederatie CGTP en de San Marcos Universiteit.

Kortom, het is duidelijk dat de doeltreffendheid van zowel de voorwaardelijke als de promotionele arbeidsbepalingen staat of valt met de **politieke wil** van de partnerlanden. Net daarom is de rol van een begeleidende aanbeveling door het maatschappelijke middenveld en dan vooral van de werknemersorganisaties zo belangrijk om de verschillende aspecten van arbeidsbepalingen te activeren.²⁵ Het maatschappelijke middenveld herinnert de regeringen er voortdurend aan dat zij de verantwoordelijkheid dragen om arbeidsbepalingen geen holle teksten te laten zijn, maar ze ook om te zetten in echte actiepunten.

3 Werkende vrouwen lijden het meest

Bescherming en voordelen die men bekommt via werk, zijn meestal minder goed voor vrouwen dan voor mannen²⁶. Vrouwen hebben meestal een baan waar ze minder voord betaald worden, die onzekerder is en vaak informeel is. Zelfs voor gelijkwaardig werk, krijgen vrouwen wereldwijd 20 tot 30% minder loon dan mannen²⁷. Hierdoor zijn de vrouwen de eersten die de impact voelen wanneer de werkgelegenheid en de arbeidsomstandigheden erop achteruit gaan onder druk van vrijhandelsakkoorden.

Daarbij hebben precare arbeidsomstandigheden een enorme impact op de sociale bescherming van de

werknemers. In de meeste landen zijn de systemen van de sociale zekerheid gekoppeld aan formeel werk²⁸. Informele werknemers (het merendeel van de informele werknemers zijn vrouwen) bouwen geen pensioen op, krijgen geen werkloosheidsuitkering, geen moederschapsrust of kindergeld, geen vervangingsinkomen in geval van ziekte, geen terugbetaling van medische kosten enz. Zoals we in het eerste deel van deze paper al vermeldden, leidt handelsliberalisering tot meer informele en tijdelijke banen. Dit heeft een onweerlegbaar effect op de sociale bescherming van werknemers en heeft vooral zware gevolgen voor vrouwen.



BELEIDSAANBEVELINGEN

Er is de komende vijf jaar een drastische verandering nodig in de manier waarop de Europese Commissie het handelsbeleid stuurt. DG-Trade (Directoraat Generaal voor Handel) mag handelsbeleid niet langer zien als een instrument om de commerciële belangen van de EU-industrie te beschermen en moet nauwer samenwerken met andere Directoraten-Generaal en EU-instellingen om te verzekeren dat handelsbeleid positieve gevolgen inhoudt voor zowel EU-burgers als de burgers van ontwikkelingslanden. De instellingen en lidstaten van de EU moeten hun engagement nakomen om mensen- en arbeidsrechten te verbeteren. Het principe van 'beleidscoherentie voor ontwikkeling' dat vervat zit in het Verdrag van Lissabon moet toegepast worden om te voorkomen dat het EU-beleid haaks staat op de doelen van het Europese ontwikkelingsbeleid.²⁹ Specifieker:

1) In haar toekomstige en huidige handelsbeleid, moet de EU:

- sociale/arbeidsbepalingen zien als een structureel, geïntegreerd onderdeel van vrijhandelsakkoorden in plaats van deze af te zonderen in aparte 'hoofstukken voor duurzame ontwikkeling' zonder er enige voorwaarden aan te koppelen.
- naleving van belangrijkste arbeidsnormen en de verbetering van arbeidsomstandigheden een voorwaarde voor ratificatie maken. Indien er bewijs is dat arbeidsrechten geschonden worden tijdens de onderhandeling over het akkoord, mag er helemaal geen akkoord komen. Het is bewezen dat ratificatievoorwaarden de doeltreffendste manier zijn om arbeidsnormen te verbeteren met handelsakkoorden.
- bindende reguleringen promoten, inclusief sancties voor de schending van mensen- en arbeidsrechten door Europese bedrijven, bedrijven met Europees kapitaal of bedrijven die producten exporteren naar de EU.³⁰
- in lijn met het ISDS-mechanisme, zorgen voor een mechanisme voor klachten en geschillenbeslechting na de ratificatie, dit moet de mogelijkheid bieden tot het intrekken van de handelsvoordelen of tot financiële sancties als de arbeidsnormen niet gerespecteerd worden.

- arbeidsbepalingen toepassen in overeenstemming met de relevante IAO-instrumenten.
- transparant zijn tijdens de onderhandelingen over vrijhandel en zowel de sociale partners als het maatschappelijke middenveld betrekken bij de planning, onderhandeling en opvolging van de arbeidsbepalingen in vrijhandelsakkoorden. *atière de travail dans les accords de libre-échange.*

2) Voor de handelsakkoorden die reeds geratificeerd werden, moet de EU:

- een transparant en democratisch mechanisme invoeren om de 'hoofstukken voor duurzame ontwikkeling' of 'Road Maps' op te volgen en de naleving van deze mechanismen te eisen.
- specifieke, tijdsgebonden doelen voorop stellen voor arbeidsnormen.
- de activiteiten van Europese bedrijven in andere landen ernstig opvolgen daar waar bewijs is van schendingen van mensen- en vakbondsrechten door deze bedrijven.

VERDERE LECTUUR

ILO (2013) 'Social dimensions of free trade agreements',

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/dgreports/---inst/documents/publication/wcms_228965.pdf

WHO (2008), 'Closing the gap in a generation. Health equity through action on the social determinants of health', http://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/en/

CGTP, IESI et al. (2014), 'La agenda laboral pendiente del TLC Perú-Estados Unidos: cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales.' <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/TLC%20EEUU%20PERU.pdf>

REFERENTIES

- 1 WTO/ILO (2009), 'Globalization and informal jobs in developing countries', p.9, https://www.wto.org/english/res_e/publications_e/jobs_devel_countries_e.htm
- 2 De fundamentele principes zijn: vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen, de eliminatie van elke vorm van dwangarbeid, de werkelijke afschaffing van kinderarbeid, de opheffing van discriminatie op gebied van werkgelegenheid en beroep.
- 3 ILO (2013) 'Social dimensions of free trade agreements', http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_228965.pdf
- 4 WHO (2008), 'Closing the gap in a generation. Health equity through action on the social determinants of health', p.73, http://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/en/
- 5 WHO (2008), p.134
- 6 ILO (2013), p.15
- 7 WHO (2008), p.73
- 8 ILO (2013), p.14
- 9 EED, WEED, WIDE & WAR ON WANT, Free Trade instead of decent work? WTO and 'Global Europe' as a danger for "Decent Work".
- 10 WHO, http://www.who.int/social_determinants/sdh_definition/en/
- 11 WHO (2008), 'Closing the gap in a generation. Health equity through action on the social determinants of health', http://www.who.int/social_determinants/thecommission/finalreport/en/
- 12 Een persoon wordt een schuldhorige wanneer zijn arbeid wordt geëist bij wijze van terugbetaling van een lening. De persoon wordt vervolgens misleid of in de val gelokt zodat hij werkt voor heel weinig of geen betaling. De waarde van het werk overstijgt uiteindelijk altijd de oorspronkelijke geldschuld.
- 13 WHO (2008), p.72
- 14 WHO (2008), p.72
- 15 ILO (2013), p.5
- 16 ILO News (2013) 'Labour standards increasingly included in bilateral and regional free trade agreements', http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_228969/lang--en/index.htm
- 17 ILO (2013), p.29
- 18 ILO (2013), p.2
- 19 CGTP, IESI et al. (2014), 'La agenda laboral pendiente del TLC Perú-Estados Unidos: cuando la competitividad se basa en la reducción de los derechos laborales.' <https://www.iesiperu.org.pe/documentos/publicaciones/TLC%20EEUU%20PERU.pdf>
- 20 Voor meer informatie over stimuleringswetten, zie CGTP, IESI et al. (2014) and Mendoza Choque, Luis Enrique (2015), 'El estado peruano: crecimiento sin redistribución, incumplimiento de normas laborales y legislación laboral regresiva; a propósito de los regímenes laborales especiales: trabajo del hogar remunerado, agrario y exportación de productos no tradicionales' (research document for Ethical Tribunal, organized by FOS in may 2015)
- 21 ILO (2013), p.3
- 22 ILO (2013), p.71
- 23 CUT, CTC et al. (2014), 'Un año del TLC con la Unión Europea. Más devastación económica, violación y negligencia con los derechos en Colombia', http://www.ctc-colombia.com.co/site/index.php?option=com_content&view=article&id=120:balance-tlc&catid=1:notiuno&Itemid=19
- 24 Comunicandes (2015), Sentencia Tribunal Ético Andino, http://www.comunicandes.org/pdf/2015/mayo/Sentencia%20Tribunal%20Etico%20Peru_30%2004%202015.pdf
- 25 ILO (2013), p.29-30
- 26 WHO (2008), p.74
- 27 WHO (2008), p.145-154
- 28 ILO (2013), 'The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide, supporting transitions to formality', http://www.ilo.org/emppolicy/pubs/WCMS_212688/lang--en/index.htm
- 29 Artikel 208 van het verdrag van Lissabon bepaalt: 'De Unie houdt bij de uitvoering van beleid dat gevolgen kan hebben voor de ontwikkelingslanden rekening met de doelstellingen van de ontwikkelingssamenwerking.' <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=OJ:C:2007:306:TOC>
- 30 Oidhaco (2014), 'Trade relations between the EU and Colombia'(info sheet) , <http://www.oidhaco.org/?art=1990&title=Paquete+informativo++18+fichas+sobre+temas+relacionados+a+Colombia&lang=en>