

Anna Satława

PRAWO DO PRACY I PRAWA PRACOWNICZE A LUDNOŚĆ RDZENNA AMERYKI POŁUDNIOWEJ

Definicja prawa do pracy i praw pracowniczych

Jednymi z kluczowych praw człowieka są prawo do pracy i prawa pracownicze, zawarte w wielu aktach prawa międzynarodowego. Z prawem tym, w ujęciu ogólnym, wiąże się wiele szczególnych uprawnień. Można je podzielić na następujące:

1. prawo do swobodnego wyboru pracy;
2. prawo do ochrony przed bezrobociem;
3. prawo do równych warunków pracy;
4. zakaz dyskryminacji zarówno w czasie starania się o pracę, jak i podczas świadczenia pracy, – prawo do odpowiednich warunków pracy (w tym prawo do odpowiedniego wynagrodzenia za świadczoną pracę, prawo do urlopu i wypoczynku, prawo do wykonywania pracy w warunkach bezpiecznych i higienicznych);
5. zbiorowe prawo pracy, to jest: prawo do tworzenia związków zawodowych i innych organizacji walczących o prawa pracowników, a także prawo do strajków;

Nadto prawo międzynarodowe publiczne szczególną wagę poświęca kobietom i dzieciom świadczącym pracę.

Z prawem do pracy – niezależnie od jego fazy – wiążą się więc nieodłącznie takie fundamentalne prawa człowieka, jak: równość i zakaz dyskryminacji.

Definicja ludności rdzennej

W rozumieniu Konwencji w sprawie Ludności Rdzennej i Tubylczej z 1989 r.¹ za ludność rdzenną i tubylczą uważa się:

1. ludność, której warunki życia społecznego, kulturalnego i ekonomicznego odbiegają od warunków pozostałej części społeczeństwa, w którym ludność ta zamieszkuje oraz ludność, posiadającą własne zwyczaje i tradycje; a także

2. ludność, która jest postrzegana jako „rdzenna” z powodu swego pochodzenia z kraju lub regionu należącego do niej w czasie konkwisty lub kolonizacji i która posiada własne społeczne, kulturalne, polityczne i ekonomiczne instytucje, niezależne od istniejących powszechnie.

Zasadniczym kryterium wyróżnienia ludności rdzennej jest prawo do samostanowienia, a więc swoistego rodzaju niezależność od władz i systemów powszechnie obowiązujących w państwie. Wytycznymi pozwalającymi przyjąć, iż mamy do czynienia z ludnością rdzenną są przede wszystkim: zajmowanie ziemi, bądź jej części z pokolenia na pokolenie, wspólne pochodzenie wszystkich członków danego rodu (plemienia), kultura, język, miejsce zamieszkania w niektórych częściach państwa lub regionu na świecie².

Ludność rdzenna zamieszkuje wszystkie regiony świata. Sporą jej część stanowią mieszkańcy Ameryki Południowej. Nie wiadomo, ile dokładnie ludności rdzennej zamieszkuje ten kontynent. Szacuje się, że w państwach takich jak Peru, czy Boliwia, ludność rdzenna wynosi aż połowę populacji³.

Podstawowe źródła prawa do pracy i praw pracowniczych ludności rdzennej Ameryki Południowej

Podstawowym źródłem międzynarodowego publicznego prawa pracy, stanowiącym jego zasadą jest Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy⁴. Deklaracja ta stanowi podstawowe zasady prawa pracy, do których należą:

1. swoboda zrzeszania się oraz prowadzenie rokowań zbiorowych;
2. likwidacja pracy przymusowej;
3. likwidacja pracy świadczonej przez dzieci;
4. likwidacja dyskryminacji zarówno w zatrudnieniu, jak i świadczeniu pracy.

Do pozostałych powszechnych źródeł prawa do pracy i praw pracowniczych należą:

5. Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r. (art. 24), która odwołuje się do ogólnych, podstawowych praw przyznawanych pracownikom (np. swoboda wyboru pracy, odpowiednie wynagrodzenie, zakaz dyskryminacji);

6. Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r. (art. 6, 7, 8), który stanowi jedno z podstawowych źródeł prawa pracy, kompleksowo i szczegółowo ujmujące kwestie związane z przyznawaniem pracownikom praw – zarówno w wymiarze związanym ze świadczeniem pracy (dostęp do pracy, prawo do wynagrodzenia, wypoczynku, zasady bhp itp.) oraz w wymiarze socjalnym (pomoc finansowa, tworzenie i przystępowanie do związków zawodowych, prawo do strajków itp.);

7. Konwencja o Prawach Dziecka z 1989 r. (art. 32) stanowi szczególne źródło dotyczące wykonywania pracy przez dzieci, a zwłaszcza zakaz wykonywania pracy szkodliwej lub niebezpiecznej, a także kolidującej z ich edukacją. Konwencja obliguje państwa - strony do regulowania w aktach wewnętrznych kwestii związanych z ochroną dzieci wykonujących pracę (ustalenie odpowiedniego czasu i warunków pracy oraz kar za naruszenia przepisów);

8. Konwencja w sprawie Likwidacji Wszelkich Form Dyskryminacji Rasowej względem Kobiet z 1966 r. (art. 11) dotycząca szczególnej sytuacji kobiet – pracownic, a zwłaszcza zakazu dyskryminacji, równego dostępu do pracy wraz z mężczyznami oraz praw związanych z rodzicielstwem. W przypadku naruszenia obowiązków, Konwencja przewiduje sankcje karne wobec pracodawcy;

9. Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) o Polityce Zatrudnienia z 1965 r. (art. 1) dotycząca swobody wyboru i dostępu do pracy przez osoby posiadające odpowiednie kwalifikacje, bez względu na rasę, płeć, kolor skóry, pochodzenie, czy poglądy;

10. Konwencja o pracy przymusowej z 1930 r., Konwencja dotycząca Zniesienia Pracy Przymusowej z 1957 r. oraz Konwencja o najgorszych formach pracy przymusowej dzieci z 1999 r.,

szczegółowo regulujące kwestie zakazu wykonywania pracy pod przymusem (zwłaszcza w przypadku dzieci) i wyjątków od tego zakazu;

11. Protokół Dodatkowy do Amerykańskiej Konwencji Praw Człowieka w zakresie Praw Ekonomicznych, Społecznych i Kulturalnych (art. 6, 7, 8), który ma znaczenie dla państw – członków Organizacji Państw Amerykańskich (OPA), w tym dla krajów Ameryki Południowej. Protokół jest zbliżony swą treścią do MPPOiP, a nadto zwraca uwagę na zapewnienie szczególnych warunków wykonywania pracy przez kobiety, osoby niepełnosprawne i dzieci.

Oprócz ogólnych źródeł prawa do pracy, prawo międzynarodowe publiczne zna także źródła skierowane i dedykowane wyłącznie ludności rdzennej. Najważniejszymi źródłami w tym zakresie są Konwencje ILO dotyczące ludności rdzennej z 1957 r.⁵ i 1989 r. Druga z Konwencji stanowi w dużej mierze uzupełnienie pierwszej z nich.

Prawo do pracy zostało przewidziane w III części obu Konwencji. Zasadniczym założeniem Konwencji (nie tylko w zakresie prawa do pracy) jest ustalanie przepisów krajowych po przeprowadzeniu stosownych konsultacji z reprezentacją ludności rdzennej. Chodzi bowiem o to, że ludność rdzenna powinna mieć wpływ na przepisy prawa, które jej dotyczą. Szczególną uwagę zwraca się na zakaz dyskryminacji ludności rdzennej zarówno w obszarze dostępu do pracy, w zakresie wynagrodzenia za pracę tego samego rodzaju, opieki medycznej i pakietu socjalnego oraz możliwości tworzenia i udziału w związkach zawodowych. Opieką winni być objęci wszyscy pracownicy, niezależnie od tego na jakiej podstawie, w jakim sektorze i na jakich zasadach świadczą pracę (ochroną objęci są więc pracownicy sezonowi, emigranci). Zakazane jest wykonywanie pracy szkodliwej dla zdrowia, czy przymusowej. Zakazana jest także dyskryminacja ze względu na płeć. Państwa – strony Konwencji winny zapewnić odpowiednią kontrolę przestrzegania standardów ustalonych przez Konwencje. Wśród krajów Ameryki Południowej, które ratyfikowały ostatnią z wymienionych Konwencji znajdują się: Argentyna, Brazylia, Chile, Kolumbia, Ekwador, Paragwaj, Peru i Wenezuela.

Najnowszym aktem prawa międzynarodowego regulującym sytuację ludności rdzennej jest Deklaracja ONZ o Prawach Ludności Rdzennej z 2007 r. (art. 17), która gwarantuje ludności rdzennej prawo do pracy na zasadach przyznanych aktami prawa międzynarodowego. Poza tym przewiduje szczególną ochronę dzieci rdzennych (zakaz wyzysku i świadczenia pracy w warunkach szkodliwych i kolidujących z nauką) oraz zakazuje dyskryminacji zarówno w zatrudnieniu, jak i w zapewnianych warunkach pracy (w tym także w zakresie wynagrodzenia).

Deklaracja Organizacji Państw Amerykańskich dotycząca ludności rdzennej jest nowotworzonym aktem prawa międzynarodowego, przewidującym w dziale V także prawo do pracy (dział poświęcony prawom socjalnym, ekonomicznym i własności)⁶.

Sytuacja ludności rdzennej w Ameryce Południowej a gwarancje prawa do pracy i praw pracowniczych

Pomimo licznych gwarancji praw pracowniczych dla ludności rdzennej, faktyczna jej sytuacja odbiega od założonych wzorów. Przyczyny i skutki takiego stanu rzeczy można przedstawić w kontekście dostępu do pracy, wykonywania pracy i zbiorowych praw pracowników.

Dostęp do pracy

Pierwszym etapem jest dostęp do pracy ludności rdzennej. Z uwagi na fakt, że ludność rdzenna ma ograniczony dostęp do edukacji, podjęcie pracy jest dużo trudniejsze niż w przypadku pozostałej części społeczeństwa. Państwa Ameryki Południowej próbują sobie z tym radzić poprzez wprowadzenie tzw. systemu podwójnej edukacji⁷, a więc edukacji, która z jednej strony realizowała by plan nauki powszechnej, a z drugiej uwzględniała zwyczaje, tradycje i język ludności rdzennej – tak, by edukując się ludność rdzenna nie traciła kontaktu z własną wspólnotą. Nadto postuluje się wprowadzenie podstawowej edukacji dla tych mieszkańców rdzennych wspólnot, którzy nie mieli do niej dostępu. Kraje bardziej otwarte na odmienność rdzennych mieszkańców tworzą także szkoły wyższe, które uwzględniają w swym programie kulturową odmienność tejże ludności⁸. Zapewniając szerszy dostęp do nauki, umożliwi się ludności rdzennej równy start do rozpoczęcia pracy zawodowej. Wszelkie przejawy otwarcia społeczeństw na ludność rdzenną należy odbierać bardzo pozytywnie i pomagać państwom w realizowaniu tychże zamierzeń, zwłaszcza poprzez wsparcie finansowe⁹.

Niestety są wspólnoty rdzenne, których dostęp do edukacji jest znacznie ograniczony – dzieci muszą pokonywać wiele kilometrów (często przeprawiać się łodziami przez rzeki i przemierzać lasy) po to, by móc skorzystać z edukacji oferowanej przez państwo¹⁰. Takie ograniczenie powoduje odsunięcie się dzieci od zdobywania wiedzy. Państwa, chcąc gwarantować należyłą edukację, muszą więc „wejść” we wspólnotę rdzenną i edukować młodzież wewnątrz tejże wspólnoty – czy to bezpośrednio, czy też za pomocą środków przekazu na odległość¹¹.

Realizacja należytej edukacji jest pierwszym krokiem do zapewnienia dostępu do pracy dla ludności rdzennej. Pracownicy rdzenni mogą bowiem wówczas posiadać takie same kwalifikacje jak pozostała część społeczeństwa i tym samym powinni być dopuszczeni do świadczenia pracy na równi z innymi.

Wykonywanie pracy

Drugim problemem pojawiającym się w związku z prawem do pracy w przypadku ludności rdzennej jest dyskryminowanie tejże ludności w trakcie podjętej pracy. W literaturze¹² podkreśla się, że pierwszym krokiem do walki z dyskryminacją ludności rdzennej jest zrozumienie problemu przez państwa. Często zdarza się bowiem, że władze nie zdają sobie sprawy z poczynań pracodawców i skali zaistniałego problemu. Uświadomienie sobie istniejącego problemu dyskryminacji pracowników rdzennych jest pierwszym krokiem do stworzenia równych szans i zagwarantowania równych praw w pracy. Walka z dyskryminacją jest szeroko rozwijana w aktach ILO (np. konwencje 100 i 111¹³), gdzie wskazuje się konieczność wprowadzenia instytucji walczących z dyskryminacją oraz kontrolujących postęp państw w tym zakresie. Wskazuje się więc, że walka z dyskryminacją powinna przebiegać etapami¹⁴:

1. zrozumienie problemu przez państwa;
2. wprowadzenie należytej edukacji, dostępu do nowoczesnych technologii;
3. zagwarantowanie instrumentów kontrolujących faktyczny stan praw pracowniczych;

4. stworzenie miejsc pracy dla ludności rdzennej, w takich sektorach, które są istotne z punktu widzenia tejże ludności, zarówno ekonomicznego, kulturowego, jaki i społecznego.

Walka z dyskryminacją dotyczy właściwie wszystkich aspektów pracowniczych. Szczególną uwagę, oprócz dostępu do pracy, poświęca się także wynagrodzeniu. Z badań przeprowadzonych przez ILO¹⁵ wynika, że pracownik rasy mieszanej zarabia 70 % wynagrodzenia białego pracownika, a pracownik rdzenny tylko 30% wynagrodzenia białego pracownika.

Jeszcze gorzej sytuacja przedstawia się w przypadku kobiet rdzennych, które zarabiają tylko 66% płac mężczyzn¹⁶. Warto w tym miejscu zaznaczyć, że kobiety rdzenne są podwójnie dyskryminowane – po pierwsze, ze względu na płeć, a po drugie, ze względu na pochodzenie etniczne. Stąd ich sytuacja pracownicza jest bardzo osłabiona. Co prawda kobiety częstokroć, z przyczyn kulturowych, same eliminują się z rynku pracy, nie zmienia to jednak faktu, że podejmując pracę, winny być traktowane należycie i właściwie wynagradzane. Apele dotyczące poprawy sytuacji ludności rdzennej i przestrzeganie względem niej kodeksu pracy, kieruje do władz państw także Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych¹⁷.

W zakresie wykonywania pracy przez ludność rdzenną pojawia się problem pracy przymusowej, której doświadczają zarówno osoby dorosłe, jak i dzieci. Za główną przyczynę pracy przymusowej w Ameryce Południowej uznaje się przede wszystkim odpracowywanie długów. Złe warunki socjalne ludności rdzennej skutkują zadłużaniem się, a brak możliwości finansowej spłaty długu powoduje konieczność jego odpracowania¹⁸. Najgorsze warunki pracy w krajach Ameryki Południowej występują w sektorze górniczym, na plantacjach bananów, trzciny cukrowej i orzeszków, a także w farmach hodujących kwiaty¹⁹. W Ekwadorze są takie miejsca, gdzie ludzie pracują za kilka dolarów po 20 godzin dziennie²⁰.

Państwa Ameryki Południowej starają się walczyć z pracą przymusową, bowiem problem ten jest naprawdę poważny. Najlepiej w walce z naruszeniem praw pracowniczych ludności rdzennej radzi sobie Boliwia²¹, która nie tylko stworzyła podwaliny prawne (nowa Konstytucja gwarantująca szerokie uprawnienia dla ludności

rdzennej, szereg aktów prawnych niższego rzędu, w tym Dekret Prezydencki nr 29215, Akt dopuszczający Reformę Rolną nr 3464, surowe kary w kodeksie karnym za naruszenie zakazu pracy przymusowej), ale także stworzyła instytucje, które mają służyć ochronie podstawowych praw pracowniczych (specjalna Jednostka Praw Podstawowych podległa Ministrowi Pracy) i prowadzi walkę z ubóstwem²². Stąd więc Boliwia walczy nie tylko ze skutkiem, ale także z przyczyną pracy przymusowej.

Pozytywne działania związane z walką z pracą przymusową zauważa się także w Paragwaju, gdzie utworzono trójstronną Komisję Podstawowych Praw w Pracy i Ochrony przed Pracą Przymusową, która współpracuje z Paragwajskim Instytutem Ludności Rdzennej. Komisja ma na celu tworzenie planów pomocy pracownikom rdzennym, walkę z pracą przymusową, prowadzenie kampanii uświadamiających społeczeństwo o niemoralności pracy przymusowej, a także szkolenie inspektorów pracy, odpowiedzialnych za kontrolę warunków pracy. Dodatkowo rząd Paragwaju w 2008 r. otworzył biuro Regionalnego Departamentu Pracy w regionie zamieszkałym przez ludność rdzenną (Chaco), co ma na celu „wyjście” rządu do ludności rdzennej, potrzebującej pomocy w zakresie prawa pracy²³.

Aktywnie przeciwdziałała pracy przymusowej także Peru, które w 2007 r. powołało Krajową Komisję do Walki z Pracą Przymusową, która ma na celu m.in. opracowywać plany walki z pracą przymusową, zmiany w prawie, szkolenia inspektorów pracy²⁴.

Poza powoływaniem organów służących do walki z pracą przymusową, wprowadza się ostrzeżenia na produktach pochodzących z fabryk, gdzie wykorzystuje się pracę przymusową, by ograniczyć ich zakup²⁵.

Często praca przymusowa dotyka także dzieci rdzennych. Pomimo wprowadzenia przepisów zakazujących tego rodzaju pracy, dzieci wciąż są wykorzystywane. Zdarza się tak, że pracują one po 12 godzin na dobę, często także w nocy; szacuje się, że w Boliwii pracuje aż 10 000 dzieci²⁶. Głównym powodem wykonywania pracy przymusowych przez dzieci jest brak należytej kontroli pracodawców. Państwa Ameryki Południowej zdają sobie z tego sprawę i winny zwiększyć kontrole plantacji, kamieniołomów i fabryk, gdzie głównie wyzyskuje się dzieci.

Zbiorowe prawo pracy

Ostatnim aspektem prawa pracy jest zbiorowe prawo pracy, czyli możliwość tworzenia własnych związków zawodowych i przystępowania do związków istniejących. Mimo że akty prawa międzynarodowego gwarantują szerokie uprawnienia w zakresie zbiorowego prawa pracy, pełnoprawne organizacje pracownicze ludności rdzennej wciąż są wyjątkiem, a nie regułą. Te, które istnieją, są często źródłem ataków²⁷.

Inicjatywy wspomagające poprawę sytuacji ludności rdzennej

Dla poprawienia sytuacji ludności rdzennej oprócz umożliwienia tejże ludności pełnej edukacji oraz eliminacji dyskryminacji i pracy przymusowej, konieczne jest także wspieranie inicjatyw rozwoju małych i średnich przedsiębiorstw oraz rozwoju sektora rolniczego, gdzie najczęściej pracuje ludność rdzenna. Zasadniczym problemem ludności rdzennej w tym zakresie jest tradycyjna uprawa roli, która w dobie nowoczesnych technologii jest mało wydajna i wręcz nieopłacalna²⁸. Państwa winny pomóc ludności rdzennej w poszerzaniu wiedzy w tym zakresie, a także poprawianiu jakości produkowanej żywności i umożliwieniu jej dostępu do rynków zbytu. Tworzone są więc specjalne programy i szkolenia dla ludności rdzennej, w tym także te związane z zakładaniem własnej firmy, co ma szczególne znaczenie dla często bezrobotnej młodzieży rdzennej²⁹.

Nie da się ukryć, że zadanie stojące przed państwami Ameryki Południowej nie są łatwe. Ludność rdzenna ma bowiem swoje zwyczaje i tradycje, także w zakresie uprawy ziemi; stąd też stosowanie nowoczesnych technologii napotyka na opór tejże ludności. Nie przyjęcie technologii wiąże się z pogłębiającą się biedą i wzrastającym zadłużeniem ludności rdzennej, co w prostej linii prowadzi do wykonywania pracy pod przymusem. Zadaniem państw jest więc przede wszystkim należyście edukować ludność rdzenną, aby nie obawiała się tego, co nowe.

Podsumowanie

Prawo do pracy jest jednym z fundamentalnych praw człowieka, rozumianym wielowątkowo i wieloaspektowo. Pomimo szerokich gwarancji, jakie daje prawo międzynarodowe publiczne, pra-

wo do pracy nie jest należycie realizowane w krajach Ameryki Południowej w stosunku do ludności rdzennej. Państwa starają się wprowadzać w życie standardy międzynarodowe, jednakże często leczą skutki, a nie przyczynę. Zdając sobie sprawę z istoty problemu, państwa mogą wyeliminować, albo znacząco zmniejszyć istniejący i poważny problem naruszania prawa do pracy i praw pracowniczych.

Przypisy:

¹ Indigenous and Tribal Peoples Convention, 1989, C 196, przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy 27.06.1989 r. w Genewie.

² J. Martínez Cobo: „Problem of Discrimination against indigenous Populations”, 1986, za: www.iwgia.org.

³ „Descent Work in the Americas: An agenda for the Hemisphere, 2006 – 15” *Report of the Director-General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO, s. 39.

⁴ Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca Podstawowych Zasad i Praw w Pracy została przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy w roku 1998, podczas 86. sesji.

⁵ Indigenous and Tribal Populations Convention, 1957, C 107, przyjęta przez Międzynarodową Organizację Pracy w dniu 26.06.1957 r. w Genewie.

⁶ „Record of the Current Status of the Draft American Declaration on the Rights of Indigenous Peoples”, *Twelve meeting of negotiations in the quest of for points of consensus*, Washington, Nov. 30 – Dec. 2 2009, OEA/Ser.K/XVI GT/DADIN/doc.334/08 rev. 5, 3 December, http://www.oas.org/dil/GT-DADIN_doc_334-08_rev5_eng.pdf.

⁷ M.in. „Study on Lessons Learned and Challenges to Achieve the Implementation of the Right of Indigenous Peoples to Education”, *Report of the Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples*, A/HRC/EMRIP/2009/2, 26 June 2009, s. 11.

⁸ Np. Międzykulturowy Uniwersytet Ludności Rdzennej Kawsay (UNIK) w Boliwii, za: *Country Report of Special Rapporteur – Bolivia 2009*, s. 15 (A/HRC/11/11).

⁹ Wsparcie finansowe ze strony ONZ ma wzrosnąć aż do 11 mld USD, za: „Study on Lessons Learned and Challenges to Achieve the Implementation of the Right of Indigenous Peoples to Education”, *Report of the*

Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples, A/HRC/EMRIP/2009/2, 26 June 2009, s. 21.

¹⁰ Taka sytuacja występowała m.in. w Chile, za: *Country Reports of Special Rapporteur*, Chile 2003, s. 18 (E/CN.4/2004/80/Add.3).

¹¹ „Study on Lessons Learned and Challenges to Achieve the Implementation of the Right of Indigenous Peoples to Education”, *Report of the Expert Mechanism on the Rights of Indigenous Peoples*, A/HRC/EMRIP/2009/2, 26 June 2009, ss. 20, 21.

¹² „Descent Work in the Americas: An Agenda for the Hemisphere, 2006 – 15”, *Report of the Director-General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO, s. 40.

¹³ ILO 100 Konwencja dotycząca Równego Wynagrodzenia z 1951 r., ILO 111 Konwencja dotycząca Dyskryminacji (Zatrudnienie i Praca) z 1958 r.

¹⁴ „Descent Work in the Americas: An Agenda for the Hemisphere, 2006 – 15”, *Report of the Director-General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO, s. 40.

¹⁵ „Descent Work in the Americas: An Agenda for the Hemisphere, 2006 – 15”, *Report of the Director-General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO, s. 18, a także: „Labour Overview Latin America and the Caribbean, 2007, ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean”, s. 33; przykładowy wynik dotyczy mieszkanców Peru.

¹⁶ „Descent Work in the Americas: An Agenda for the Hemisphere, 2006 – 15”, *Report of the Director-General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO, s. 17.

¹⁷ „Monitoring Indigenous and Tribal Peoples’ Rights through ILO Conventions, Part II – A section of Comments by the Supervisory Bodies (2009-2010)”, s. 103.

¹⁸ „Monitoring Indigenous and Tribal Peoples’ Rights through ILO Conventions, Part II – A section of Comments by the Supervisory Bodies (2009-2010)”, s. 103.

¹⁹ „Monitoring Indigenous and Tribal Peoples’ Rights through ILO Conventions, Part II – A section of Comments by the Supervisory Bodies (2009-2010)”, s. 33, oraz *Country Reports of Special Rapporteur*, Ecuador, 2006, s. 15.

²⁰ *Country Reports of Special Rapporteur*, Ecuador, 2006, s. 15 (A/HRC/4/32/Add.2).

²¹ Należy zwrócić uwagę, że po wprowadzeniu nowej Konstytucji w Boliwii prawna sytuacja ludności rdzennej poprawiła się. Rząd stara się wprowadzić w życie przepisy, mające na celu poprawę sytuacji ludności rdzennej we wszystkich aspektach. Po analizie ogólnej sytuacji ludności rdzennej w Ameryce Południowej, uważam, że Boliwia jest krajem najlepiej radzącym sobie z faktycznym wcielaniem w życie postanowień Deklaracji ONZ o Prawach Ludności Rdzennej.

²² „Monitoring Indigenous and Tribal Peoples’ Rights through ILO Conventions, Part II – A section of Comments by the Supervisory Bodies (2009-2010)”, ss. 33-35.

²³ *Monitoring Indigenous and Tribal Peoples’ Rights through ILO Conventions, Part II – A section of Comments by the Supervisory Bodies (2009-2010)*, ss. 100, 103-104.

²⁴ *Monitoring Indigenous and Tribal Peoples’ Rights through ILO Conventions, Part II – A section of Comments by the Supervisory Bodies (2009-2010)*, s. 115.

²⁵ „Descent Work in the Americas: An Agenda for the Hemisphere, 2006 – 15”, *Report of the Director-General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO.

²⁶ Wg Międzynarodowej Konfederacji Związków Zawodowych, za: „Monitoring Indigenous and Tribal Peoples’ Rights through ILO Conventions, Part II – A section of Comments by the Supervisory Bodies (2009-2010)”, s. 36.

²⁷ Przykładem może być Narodowa Organizacja Rolników w Paragwaju; za: „Descent Work in the Americas: An agenda for the Hemisphere, 2006 – 15” *Report of the Director – General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO, s. 105.

²⁸ „Descent Work in the Americas: An Agenda for the Hemisphere, 2006 – 15”, *Report of the Director-General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO, s. 60.

²⁹ „Descent Work in the Americas: An Agenda for the Hemisphere, 2006 – 15”, *Report of the Director-General*, 16th American Regional Meeting Brasilia, May 2006, ILO, ss. 56, 68.