



Międzynarodowe  
Biuro  
Pracy

**PODRĘCZNIK SZKOLENIOWY**

# HANDEL LUDŹMI DO PRACY PRZYMUSOWEJ

Jak monitorować  
proces rekrutacji pracowników migrujących

Podręcznik szkoleniowy

SPECJALNY PROGRAM DZIAŁAŃ NA RZECZ  
ZWALCZANIA PRACY PRZYMUSOWEJ

HANDEL LUDŹMI DO PRACY PRZYMUSOWEJ: JAK MONITOROWAĆ PROCES REKRUTACJI PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH

ISBN 92-2-819374-3 i 978-92-2-819374-9 (druk)  
ISBN 92-2-819375-1 i 978-92-2-819375-6 (internet pdf)



# HANDEL LUDŹMI DO PRACY PRZYMUSOWEJ

## JAK MONITOROWAĆ PROCES REKRUTACJI PRACOWNIKÓW MIGRUJĄCYCH

Podręcznik szkoleniowy

Copyright (c) Międzynarodowa Organizacja Pracy 2006  
Wydanie pierwsze 2006

Publikacje Międzynarodowego Biura Pracy są chronione prawem autorskim na mocy protokołu nr 2, załącznika do Powszechnej Konwencji Ochrony Prac Autorskich. Jednakże, krótkie fragmenty mogą być wykorzystywane bez zgody autorów, pod warunkiem, że wyraźnie zostanie podane źródło, z którego pochodzi dany cytat. Wszelkie prośby dotyczące rozpowszechniania lub tłumaczenia tekstów powinny być kierowane do Biura Publikacji (Dział Praw i Licencji), Międzynarodowe Biuro Pracy, CH-1211 Genewa 22, Szwajcaria. MBP zaprasza do składania próśb.

Biblioteki, instytucje i inni użytkownicy, posiadający licencję wydaną przez Copyright Licensing Agency w Zjednoczonym Królestwie, 90 Tottenham Court Road, Londyn W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], przez Copyright Clearance Center w Stanach Zjednoczonych Ameryki Płd., 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] lub przez organizacje chroniące prawa do wykonywania reprodukcji w innych krajach, mogą sporządzać kopie zgodnie z wydaną im do tego celu licencją.

---

MBP

Handel ludźmi do celów pracy przymusowej: jak monitorować proces rekrutacji pracowników migrujących. Podręcznik szkoleniowy  
Genewa, Międzynarodowe Biuro Pracy, 2006

ISBN 92-2-819374-3 i 978-92-2-819374-9 (druk)  
ISBN 92-2-819375-1 i 978-92-2-819375-6 (internet pdf)

Publikacja została wydana także w języku angielskim: Trafficking for Forced Labour: How to monitor the recruitment of migrant workers. Training manual. (ISBN 92-2-117583-9 (druk); ISBN 92-2-117584-7 (internet pdf)), Genewa, 2006

Dane z katalogu MBP

---

Oznaczenia podane w publikacjach MBP są zgodne z praktyką Narodów Zjednoczonych i prezentacja zawartych w nich danych nie wiąże się z zajęciem przez Międzynarodowe Biuro Pracy stanowiska odnośnie statutu prawnego jakiegokolwiek kraju, strefy lub terytorium, lub jego władz ani odnośnie wyznaczenia jego granic.

Artykuły, prace badawcze i inne teksty podpisane przez autorów przedstawiają wyłącznie ich opinie i publikacja tych tekstów nie oznacza, że Międzynarodowe Biuro Pracy zgadza się z przedstawionymi w nich poglądami.

Jeśli w publikacjach zostanie wymienione lub nie zostanie wymienione jakiegokolwiek przedsiębiorstwo, produkt lub procedura handlowa, nie wiąże się to z jakąkolwiek oceną pozytywną czy negatywną ze strony Międzynarodowego Biura Pracy.

Publikacje Międzynarodowego Biura Pracy można otrzymać w głównych księgarniach lub biurach lokalnych MBP. Można również otrzymać je bezpośrednio, podobnie jak udostępniane nieodpłatnie katalog lub listę nowych publikacji, pod następującym adresem: Publikacje MBP, Międzynarodowe Biuro Pracy, CH-1211, Genewa 22, Szwajcaria; email: pubvente@ilo.org

Odwiedź naszą stronę internetową: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

Łamanie i druk: ZWP MPiPS. Zam. 1177/06. Warszawa, Polska

---

## Podziękowania

Niniejszy podręcznik został opracowany na podstawie Specjalnego Programu Działań na Rzecz Zwalczenia Pracy Przymusowej MOP. Jego dogłębnego przeglądu dokonali pracownicy wielu departamentów MOP. W szczególności chcielibyśmy podziękować Glorii Moreno-Fontes z Międzynarodowego Programu Migracji, która czuwała nad przebiegiem powstawania niniejszego podręcznika. Cennych uwag dostarczyli nam również Ellen Hansen, InFocus – Program na Rzecz Umiejętności, Wiedzy i Poprawy Zatrudnienia, Alexander Samorodov, Departament Strategii Zatrudnienia i Mary Kavar, Departament Polityki Równości Płci w Zatrudnieniu, za co chcielibyśmy wyrazić naszą wdzięczność. Dziękujemy także naszym kolegom i koleżankom ze Specjalnego Programu Działań na Rzecz Zwalczenia Pracy Przymusowej: Rogerowi Plant, Caroline O'Reilly, Ashi D'Souza, Carli Nzombe, Anne Pawletta and Coralie Thompson, za ich wskazówki i pomoc w wydawaniu podręcznika.

Specjalne podziękowania należą się rumuńskim służbom inspekcji pracy, policji, przedstawicielom pracowników, prywatnych biur pośrednictwa pracy i urzędnikom, którzy brali udział w dwóch sesjach szkoleniowych z zakresu oceny w Sinaia, Rumunia, w lutym i kwietniu 2004 roku. Nasze podziękowania przekazujemy również Catalin Ghinararu i Carmen Ionesco, którzy przygotowali tłumaczenie niniejszego podręcznika z języka rumuńskiego, a także wspierali nas swą wiedzą fachową i umiejętnościami tłumaczeniowymi podczas tych sesji szkoleniowych.

### **KOORDYNATOR PROJEKTU I GŁÓWNY WYDAWCA**

Beate Andrees, Przedstawiciel Programu, Specjalny Program Działań na Rzecz Zwalczenia Pracy Przymusowej MOP

### **AUTOR**

Mariska N.J. van der Linden, Konsultant MOP

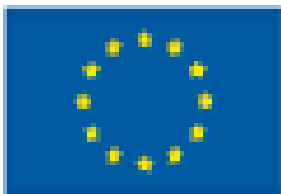
### **WSPÓLAUTORZY**

Sergio Ricca, Konsultant MOP, dokonał przeglądu niniejszego podręcznika i jest autorem rozdziału 4 i 5. Jego znajomość tematu, a także zdolności szkoleniowe zaprezentowane podczas pierwszego seminarium okazały się nieocenione, dlatego też chcielibyśmy podziękować za jego wkład w naszą pracę. Lars Thomann, Konsultant MOP, uaktualnił pierwotną wersję podręcznika o nowe dane z 2005 roku.



Publikacja podręcznika szkoleniowego była możliwa dzięki hojnemu wsparciu:

GTZ  
UE/AGIS  
Irlandia



AGIS 2004

wsparcie finansowe w ramach programu AGIS  
Komisja Europejska – Dyrekcja Generalna do spraw Sprawiedliwości,  
Wolności i Bezpieczeństwa



Deutsche Gesellschaft für  
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

im Auftrag des:



Bundesministerium für  
wirtschaftliche Zusammenarbeit  
und Entwicklung





---

# SPIS TREŚCI

<b>PODZIĘKOWANIA</b> .....	iii
<b>JAK UŻYWAĆ PODRĘCZNIKA?</b> .....	1
<b>OPIS UŻYWANYCH SYMBOLI</b> .....	3
<b>1. HANDEL LUDŹMI I PRACA PRZYMUSOWA: KONTEKST HISTORYCZNY I PRZEGLĄD</b> .....	5
1. TERMINOLOGIA .....	5
2. TŁO HISTORYCZNE I WSPÓŁCZESNA KONCEPCJA NIELEGALNEGO HANDLU .....	7
3. FAKTY DOTYCZĄCE HANDLU LUDŹMI .....	8
4. PRZYCZYNY HANDLU LUDŹMI .....	9
5. HANDEL LUDŹMI JAKO CYKL .....	10
<b>2. HANDEL LUDŹMI: ETAP REKRUTACJI</b> .....	15
1. TERMINOLOGIA .....	15
2. MOP A PRYWATNE BIURA POŚREDNICTWA PRACY .....	16
3. PRYWATNE PODMIOTY REKRUTUJĄCE DO PRACY: PROFIL WSTĘPNY .....	16
4. SWOBODA DZIAŁANIA OSÓB REKRUTUJĄCYCH DO PRACY .....	19
5. SZAJKI PRZESTĘPCZE, WSPOMAGAJĄCE OSOBY REKRUTUJĄCE DO PRACY .....	20
6. REKRUTACJA DO PRACY PRZYMUSOWEJ: PODSTĘPNA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA .....	21
7. WYMIAR KOBIECY .....	21
<b>3. POWSZECHNA POLITYKA W STOSUNKU DO HANDLU LUDŹMI</b> .....	25
1. PODEJĆIE ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM POLITYKI POWSZECHNEJ .....	25
2. CZTERY GŁÓWNE MODELE KIERUNKÓW POLITYKI ZATRUDNIENIA ZA GRANICĄ .....	26
3. ROLA USTAWODAWSTWA .....	27
4. ZARZĄDZANIE PRZEPŁYWAMI MIGRACYJNYMI – ODNIESIENIA .....	30
5. ROLA INSTYTUCJI RZĄDOWYCH .....	32
6. ROLA PRYWATNYCH BIUR POŚREDNICTWA PRACY .....	33
7. DORADCY W SPRAWACH PRACY LUB MIGRACJI .....	33
8. DWUSTRONNE POZORUMIENIA DOTYCZĄCE MIGRACJI DO PRACY .....	34
<b>4. OKREŚLONA REAKCJA NA HANDEL LUDŹMI: POPRAWA PROCESU WERBOWANIA DO PRACY</b> .....	37
1. PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA I CELE .....	37
2. REKRUTACJA POPRZECZ PRYWATNE BIURA POŚREDNICTWA PRACY – 11 KROKÓW ...	37
3. PRZESTRZEŃ DLA WYSTĘPOWANIA ZŁYCH PRAKTYK .....	38
4. STANDARDY KONTROLI .....	38
5. METODY PRZEPROWADZANIA KONTROLI .....	39
<b>5. OKREŚLONA REAKCJA NA HANDEL LUDŹMI: INFORMACJA PUBLICZNA</b> .....	45
1. ZNACZENIE INFORMACJI .....	45
2. ROZPOWSZECHNIANIE INFORMACJI .....	45
3. ETAPY PODEJMOWANIA DECYZJI PRZEZ POTENCJALNYCH MIGRANTÓW .....	46
4. POWSZECHNE KAMPANIE INFORMACYJNE .....	46
5. INFORMACJE CHARAKTERYSTYCZNE DLA DANEGO KRAJU I W ODNIESIENIU DO OKREŚLONEGO RODZAJU PRACY .....	47
<b>6. OKREŚLONA REAKCJA NA HANDEL LUDŹMI: EGZEKWOWANIE PRAWA</b> .....	51
1. ZŁE PRAKTYKI HANDLU LUDŹMI A PRZESTĘPSTWA .....	51
2. ROZPOZNANIE SYTUACJI .....	51
3. WSPÓŁPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI .....	53



4. INSPEKTORZY PRACY .....	53
5. WNOŠZENIE SKARG .....	54
6. OSKARŹENIE: JAK RADZĄ SOBIE OFIARY HANDLU LUDŹMI .....	55
7. SANKCJE ADMINISTRACYJNE I CYWILNE .....	56
8. SANKCJE KRYMINALNE .....	56
9. NAPIĘTNOWANIE PRZESTĘPCÓW .....	56
<b>POLECANA BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>61</b>
<b>ZAŁĄCZNIK 1 – CASE STUDY .....</b>	<b>65</b>
<b>ZAŁĄCZNIK 2 – PRZYKŁADY DOBRYCH PRAKTYK .....</b>	<b>75</b>

---

## Jak używać podręcznika?

Niniejszy podręcznik szkoleniowy ma na celu poszerzenie wiedzy inspektorów pracy, policji, pracowników administracji rządowej, organizacji pracodawców, związków zawodowych i innych podmiotów, w sprawach związanych z handlem ludźmi, pracą przymusową i systemami zatrudnienia. Szczególny nacisk został położony na proces rekrutacji pracowników migrujących w sytuacjach, kiedy możemy mieć do czynienia z wyzyskiem i w rezultacie – pracą przymusową.

Celem podręcznika jest zarówno dostarczanie informacji, jak i udzielanie wskazówek do działań. Dostarcza on informacji na temat hańbiących praktyk rekrutacji i handlu ludźmi, a także na temat czynników społeczno-gospodarczych, które przyczyniają się do powstawania zjawiska handlu ludźmi. Jednak główny nacisk został położony na ukazanie środków, umiejętności i technik, które mogą być wdrażane w celu zaprzestania tego procederu. Podręcznik promuje wszechstronne sposoby nauczania oraz zachęca do ciągłego dzielenia się wiedzą i interakcji między uczestnikami szkoleń, którzy w ten sposób mogą czerpać korzyści ze wzajemnych doświadczeń i pomysłów.

Biorąc pod uwagę różnice między poszczególnymi krajami w kontekście tego tematu, trenerzy powinni uzupełniać ogólne podejście niniejszego podręcznika o informacje dotyczące rozwiązań prawnych w danym kraju, kierunków polityk prowadzonych przez rządy oraz warunki środowiska społeczno-gospodarczego, które mogą ograniczać zasięg wdrażania przez państwa zawartych w podręczniku rekomendacji. Prezentowane materiały mogą być stosowane w różnych sytuacjach, w odniesieniu do różnych typów uczestników szkoleń w różnym kontekście krajowym. Zostały one zaprojektowane tak, aby być elastycznym narzędziem, które może być używane na wiele sposobów, a trenerzy mogli wykorzystywać te części zestawu, które wydają się być najbardziej odpowiednie, w zależności od ilości dostępnego czasu, jak i profilu uczestników.



---

## Opis używanych symboli

TERMINOLOGIA Terminy niezbędne do zrozumienia dyskutowanego tematu (KEYWORDS)



Pytania do samodzielnej odpowiedzi



Ćwiczenia grupowe



Literatura uzupełniająca



Konwencje i Zalecenia MOP, związane z tematem



Konwencje i Zalecenia ONZ, związane z tematem



Studium przypadku (case study) lub przykłady dobrych praktyk



## 1. TERMINOLOGIA

**MIGRACJA:** Migracja oznacza przemieszczanie się ludzi, którzy opuszczają miejsce swojego pochodzenia, w poszukiwaniu lepszych warunków życia, lub których zmusza do tego sytuacja, w której żyją. Migracja zarobkowa to przemieszczanie się ludzi w poszukiwaniu pracy. Według danych MOP, na początku XI wieku około 175 milionów ludzi mieszkało poza granicami swojego kraju, włączając w to uchodźców, z czego około 86 milionów było aktywnych zawodowo.

**PRACA PRZYMUSOWA:** Zgodnie z Konwencją MOP Nr 29 dotyczącą pracy przymusowej lub obowiązkowej 'praca przymusowa lub obowiązkowa oznaczać będzie wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie' (art. 2 ust. 1).

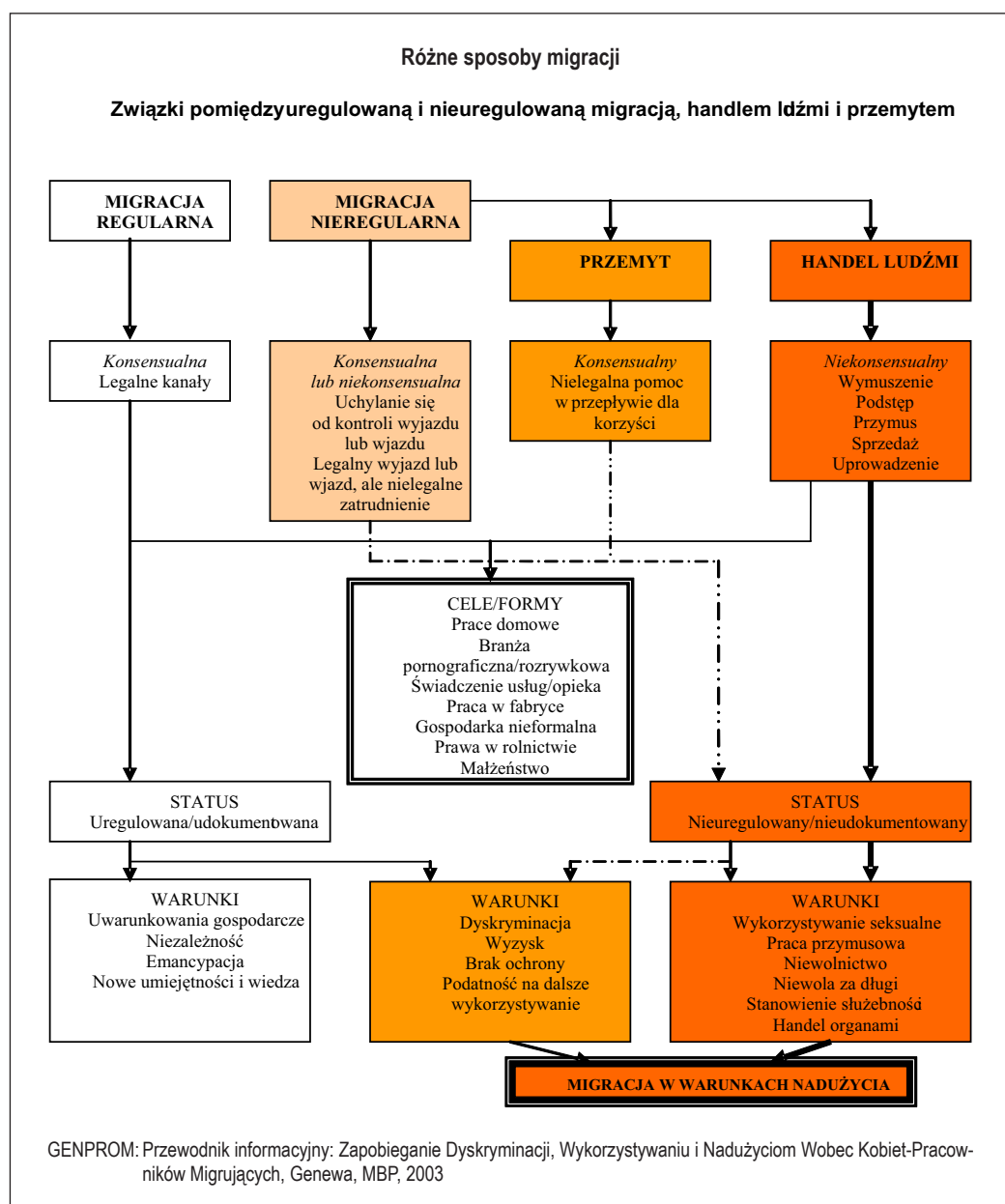
Mimo że praca przymusowa jest często określana mianem 'nowego niewolnictwa', koncepcja prawa własności odróżnia w tradycyjnym sensie pracę przymusową od niewolnictwa. Podczas gdy tradycyjne niewolnictwo charakteryzuje przynależność niewolnika do swojego pana, praca przymusowa oznacza wywieranie przymusu i wyrzeczenie się wolności. Jednak niewolnictwo jest formą pracy przymusowej, choć nie jedyną. Istnieje wiele rodzajów pracy przymusowej.

**PRACOWNIK MIGRUJĄCY:** Zgodnie z Międzynarodową Konwencją dotyczącą ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin (1990), wyrażenie „migrujący pracownik” określa 'osobę, która będzie wykonywać, wykonuje lub wykonywała działalność opłacaną w Państwie, do którego nie przynależy' (art. 2 ust. 1).

**NIEWOLA ZA DŁUGI:** Jest przykładem pracy przymusowej. Zgodnie z definicją zawartą w Uzupełniającej Konwencji Narodów Zjednoczonych w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa (1956), niewolą za długi jest stan lub sytuacja wynikająca z zobowiązania dłużnika oddania pod zastaw długu swoich osobistych usług lub usług osoby pozostającej w stosunku zależności wobec dłużnika, jeżeli wartość tych usług, oszacowanych w granicach rozsądku, nie jest zaliczana na pokrycie długu lub też jeśli czas trwania i charakter tych usług nie są odpowiednio ograniczone i określone.

**HANDEL LUDŹMI:** Zgodnie z Protokołem o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającym Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej (2000), „handel ludźmi” oznacza 'werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób z zastosowaniem gróźb lub użyciem siły lub też z wykorzystaniem innej formy przymusu, uprowadzenia, oszustwa, wprowadzenia w błąd, nadużycia władzy lub wykorzystania słabości, wręczenia lub przyjęcia płatności lub korzyści dla uzyskania zgody osoby mającej kontrolę nad inną osobą, w celu wykorzystania. Wykorzystanie obejmuje, jako minimum, wykorzystanie prostytucji innych osób lub inne formy wykorzystania seksualnego, pracę lub usługi o charakterze przymusowym, niewolnictwo lub praktyki podobne do niewolnictwa, zniewolenie albo usunięcie organów' (art. 3 ppkt a)

**PRZEMYT:** Zgodnie z Protokołem przeciwko przemytowi migrantów drogą lądową, morską i powietrzną, uzupełniającym Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej (2000), „przemyt migrantów” oznacza 'organizowanie, w celu uzyskania, bezpośrednio lub pośrednio, korzyści finansowej lub innej korzyści o charakterze materialnym, nielegalnego wjazdu osoby na terytorium Państwa-Strony, którego taka osoba nie jest obywatelem lub w którym nie posiada stałego miejsca zamieszkania' (art. 3 pkt a). Koncepcja przemytu ludzi obejmuje kwestię dobrowolnej umowy, gdzie jedną ze stron jest przemytczana osoba. Przemyt ma miejsce wtedy, gdy migranci, ze względu na ograniczenia prawne i brak wiedzy na temat legalnych kanałów, nie mogą swobodnie przekraczać granic. Dlatego też płacą przemytnikowi za pomoc w przeprowadzeniu ich przez granicę. W praktyce, trudno jest odróżnić przemyt od handlu ludźmi, gdyż pierwszy z tych procederów może prowadzić do tego drugiego.



## 2. TŁO HISTORYCZNE I WSPÓŁCZESNA KONCEPCJA NIELEGALNEGO HANDLU

Pojęcie nielegalnego handlu (trafficking) nie jest pojęciem nowym. Pierwszy raz zostało ono użyte w XVI wieku i było wtedy synonimem handlu i 'podążania tam i z powrotem'. W swej istocie, nie miało ono negatywnych konotacji. Jednak już w XVII wieku handel ludźmi zaczęto łączyć z nielegalną i/lub nieuczciwą sprzedażą towaru. Mimo że na początku handel taki głównie dotyczył sprzedaży narkotyków i broni za granicę w celu osiągnięcia zysków, od XIX wieku zaczął również obejmować handel ludźmi, traktowanych jako towar i sprzedawanych jako niewolnicy. Na koniec XIX wieku, ten 'tradycyjny' handel niewolnikami został uznany za nielegalny. Na początku XX wieku pojęcie nielegalnego handlu odnosiło się głównie do 'niewolniczego handlu białym towarem', który oznaczał przemieszczanie się kobiet i dzieci w celach prostytucji za granicę. Dopiero w latach 90-tych, handel ludźmi zaczął być kojarzony z prostytucją i wykorzystywaniem seksualnym kobiet i dzieci.

Wraz z przyjęciem w 2000 roku **Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi**, uzupełniającego **Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej** (zwanego **Protokołem przeciwko handlowi ludźmi**), wprowadzono dwie innowacje w zakresie definiowania handlu ludźmi. Pierwsza to **obszerna międzynarodowa definicja** handlu ludźmi. Druga, jeszcze ważniejsza, to fakt, że definicja zawarta w Protokole przeciwko handlowi ludźmi jest szeroka w zastosowaniu, ponieważ obejmuje przymusową pracę, obok wykorzystywania seksualnego, jako jedną z przyczyn handlu ludźmi. I chociaż Protokół przeciwko handlowi ludźmi nakreśla pewne różnice pomiędzy handlem w celu wykorzystywania seksualnego z jednej strony, a handlem ludźmi do pracy przymusowej i usług z drugiej (również niewolnictwem a praktykami podobnymi do niewolnictwa oraz niewolą i służebnością), nie należy zakładać, że przymusowe wykorzystywanie seksualne nie stanowi pracy przymusowej. Faktycznie, organy kontrolne MOP regularnie badają przypadki związane z przymusową prostytucją i wykorzystywaniem seksualnym w ramach Konwencji Nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej. Ogólnie mówiąc, obecnie handel ludźmi odnosi się **do przemieszczania się, często nielegalnie, za granicę lub w ramach danego kraju, ludzi, traktowanych jako towar, co ostatecznie prowadzi do świadczenia pracy lub wykorzystywania seksualnego**.

Trudną kwestię w odniesieniu do ochrony ofiar handlu ludźmi stanowi problem **przyzwolenia ofiar na handel**. Nawet jeśli początkowo ofiara wyraziła swoją zgodę, w żaden sposób nie oznacza to ograniczenia prawa oskarżonej osoby do pełnej obrony oraz domniemania niewinności. Co więcej, zapisy Protokołu przeciwko handlowi ludźmi nie powinny być interpretowane jako ciężar dowodowy przeciwko ofercie. Ogólnie mówiąc, zgoda dorosłej ofiary handlu ludźmi nie jest wcale istotna, jeśli nie przedsięwzięto żadnego ze środków przewidzianych w Protokole.

W procesie przemieszczania się ludzi do przymusowej pracy i usług przeważnie udział bierze pośrednik lub osoba rekrutująca do pracy, osoba transportująca do pracy i ostateczny pracodawca, który czerpie korzyści z wykorzystywania sprowadzonej do przymusowej pracy osoby. W niektórych przypadkach, jedna i ta sama osoba sprawuje wszystkie wyżej wspomniane funkcje. Wraz ze wzrostem możliwości podróżowania i telekomunikacji oraz rosnącym zapotrzebowaniem na tanią siłę roboczą w krajach rozwiniętych z jednej strony a stale rosnącymi ograniczeniami prawnymi w uzyskaniu wizej z drugiej, zmniejszyła się ilość możliwych kanałów legalnej migracji w celu znalezienia pracy. Często prywatne biura pośrednictwa pracy, pośrednicy i pracodawcy czerpią korzyści z takiej sytuacji i kuszą migrantów **zatrudnieniem, które wiąże się z wyzyskiem**.

Dla ofiar handlu ludźmi, sama podróż może być niebezpieczna, podczas gdy praca w docelowym kraju może być często dorywcza, w warunkach **niezbyt czystych, niebezpiecznych i za niegodziwe wynagrodzenie** (praca w warunkach 3N). Podczas gdy



w bardziej zamożnych krajach mamy do czynienia ze stałym zapotrzebowaniem na siłę roboczą, pracowników, którzy godzą się na niskopłatną i niepewną pracę, często o charakterze sezonowym, mieszkańcy tych krajów niechętnie wykonują pracę w warunkach 3 N, co zresztą jest zrozumiałe. Okoliczności te tworzą z kolei sytuację, w której ofiary handlu ludźmi nie muszą konkurować z mieszkańcami danego kraju, jeśli chodzi o pracę, ale z innymi ofiarami handlu ludźmi. Prowadzi do powstania nadwyżki podaży, będącej przyczyną obniżenia jakości warunków pracy ('wyścig na dno').

### 3. FAKTY DOTYCZĄCE HANDLU LUDŹMI

Trudno jest oszacować liczbę osób, które stały się ofiarami handlu ludźmi, ponieważ przemieszczanie się osób z tym związane odbywa się w sposób nieregularny i nieuregulowany. Jednak ostatnio MOP opublikował globalne szacunki dotyczące pracy przymusowej, w tym pracy przymusowej związanej z handlem ludźmi.

Szacunkowa minimalna liczba osób, wykonujących pracę pod przymusem na świecie, związaną z **handlem ludźmi**, wynosi **2 450 000**. Około 20 procent wszystkich osób, wykonujących pracę pod przymusem i około jedna trzecia takich osób, których praca została wymuszona przez prywatne agencje, jest związana z handlem ludźmi, co stanowi znaczną liczbę. Jednak proporcje ofiar handlu ludźmi w odniesieniu do ogólnej liczby ofiar pracy pod przymusem znacznie się różnią pod względem geograficznym. Jak wynika z danych przedstawionych w poniższej tabeli, liczbę ofiar handlu ludźmi mierzy się pod względem docelowego miejsca pracy (np. tam, gdzie są zmuszane do pracy), a nie pod względem miejsca pochodzenia. Pozornie niskie oszacowania w odniesieniu do Afryki lub krajów w okresie transformacji systemowej nie powinny przyćmiewać faktu, że wielu ludzi z tych regionów staje się ofiarami handlu ludźmi do innych krajów, włączając w to kraje przemysłowe.

#### Podział liczby ofiar handlu ludźmi do pracy – zróżnicowanie pod względem regionu

Region/Kraj	Liczba osób, wykonujących pracę pod przymusem, będących ofiarami handlu ludźmi
Azja i kraje Pacyfiku	1 360 000
Kraje przemysłowe	270 000
Ameryka Łacińska i Karaiby	250 000
Środkowy Wschód i Afryka Płn.	230 000
Kraje, będące w okresie transformacji	200 000
Rejon Sahary i okolice	130 000
<b>Świat</b>	<b>2 440 000</b>

Źródło: MBP: Światowe Przymierze Przeciwko Pracy Przymusowej, s. 14, 2005

Jeśli weźmiemy pod uwagę osoby, będące ofiarami handlu ludźmi do pracy przymusowej, obraz ten wydaje się być nieco odmienny od ogólnej liczby ofiar pracy pod przymusem: większość ludzi to ofiary handlu dla celów komercyjnego wycisku seksualnego (43 procent), jednak wiele osób staje się ofiarami handlu w celach gospodarczych (32 procent). Reszta to ofiary handlu ze względów mieszanych lub bliżej nieokreślonych (25 procent). Tutaj także mamy do czynienia ze zróżnicowaniem geograficznym – handel dla celów wycisku gospodarczego wynosi od około jednej czwartej ogółu ofiar handlu w krajach przemysłowych do około 90 procent na Środkowym Wschodzie i Afryce Północnej.

Zjawisko handlu ludźmi w ramach danego regionu różni się także pod względem tego, kto staje się ofiarą handlu, sektora w którym dana osoba pracuje oraz miejsca pochodzenia i miejsca docelowego:

- Dzieci i młode kobiety stają się ofiarami handlu wewnątrz kraju i za granicę w Ameryce Środkowej i Południowej, a także w Afryce Zachodniej i Środkowej dla celów wyzysku jako pomoce domowe oraz w przemyśle pornograficznym i dla celów prostytucji.
- Ofiarami handlu wewnątrz kraju i za granicę w Ameryce Południowej do pracy w ustronnych regionach wiejskich i w rolnictwie są przeważnie mężczyźni.
- Osoby w każdym wieku w regionie Azji Południowej stają się ofiarami handlu do pracy w fabrykach dywanów i części garderoby, są zmuszane do handlu na ulicach i żebrania, pracy na budowach i plantacjach herbaty oraz do wyrobu i wypalania cegieł.
- Na Środkowym Wschodzie i w Afryce Północnej, kobiety i dziewczęta są zmuszane do prac jako pomoce domowe, zaś azjatyccy mężczyźni – do prac na budowach i do pracy fizycznej.
- Przepływy migracyjne do Europy Zachodniej z Europy Wschodniej i Azji (często przez Europę Wschodnią) dotyczą kobiet i dziewcząt, zmuszanych do pracy w przemyśle pornograficznym, a także kobiet i mężczyzn, będących ofiarami handlu do pracy w rolnictwie lub na budowach.
- Migracja zarobkowa do Azji Środkowej i na Kaukaz dotyczy przeważnie pracy w sektorach budowlanym i rolniczym (produkcja bawełny), zaś Rosja jest tutaj ważnym miejscem docelowym. Co więcej, Azja Środkowa i Wschodnia są uważane za znaczące miejsca tranzytu dla ofiar handlu.
- Znaczna migracja wewnętrzna w Chinach z rejonów wiejskich do miast naraża wiele młodych kobiet i dziewczęta na ryzyko, związane z przymusem do pracy i wyzysk seksualny. Wielu chińskich migrantów staje się ofiarami przemytu i handlu ludźmi do Europy i Ameryki Północnej, gdzie często pracują wraz ze swoimi rodakami, głównie w przedsiębiorstwach zatrudniających robotników, restauracjach i przy pracach domowych.

Dopiero niedawno zaczęto szerzej mówić o problemie handlu ludźmi do pracy. I chociaż początkowo handel ludźmi do pracy kojarzono z kobietami, dziećmi i wykorzystywaniem seksualnym, zaczęto zdawać sobie sprawę z tego, że handel ludźmi obejmuje osoby w każdym wieku, zarówno kobiety jak i mężczyzn, a także wiele sektorów gospodarki.

#### 4. PRZYCZYNY HANDLU LUDŹMI

Czynnikiem, który przyczynia się do wzrostu liczby przypadków handlu ludźmi, jest **globalizacja**. **Postęp technologiczny** ułatwił komunikację, czego skutkiem jest, na przykład, wzrost ilości przekazów telewizyjnych i wzrost użytkowania telefonów komórkowych przez handlarzy ludźmi. Także podróżowanie stało się dużo prostsze i szybsze. Co więcej, globalizacji, która przyczyniła się do podniesienia standardów życia w rozwiniętym świecie, towarzyszył wzrost poziomu nierówności, zarówno wewnątrz krajów, jak i pomiędzy krajami. Globalizacja przyczyniła się również do redukcji barier w handlu międzynarodowym i przepływie kapitału, czemu jednak nie towarzyszyły odpowiednie działania w celu wniesienia odpowiednich restrakcji w odniesieniu do migracji.

Czynniki, które przyczyniły się do wzrostu zjawiska handlu ludźmi to, między innymi:

Po stronie podaży:

- **Nienależyte zarządzanie w państwie, które powoduje tworzenie warunków**, w których handlarze ludźmi mogą działać, ze względu na nieefektywną, skorpumpowaną administrację publiczną lub jej brak
- **Nieudolność systemu prawnego i sądowego**
- **Bezrobocie, niska stopa zatrudnienia i nisko opłacana praca**
- **Dyskryminacja ze względu na płeć w zatrudnieniu**, edukacji i dostępie do informacji. Na przykład, **uprzedzenia** w zakresie możliwości formalnego za-

trudnienia za granicą **na korzyść mężczyzn** czynią z kobiet łatwiejszy cel dla handlarzy ludźmi

- **Niedostateczne legalne kanały migracji lub ich brak oraz brak informacji o istniejących sposobach** otrzymania pracy za granicą
- **Ubóstwo i długi**
- **Analfabetyzm i niski poziom wykształcenia**
- **Brak wiedzy** na temat ryzyka związanego z migracją zarobkową
- **Handel ludźmi to dochodowy interes o niskim stopniu ryzyka**

Po stronie popytu:

- Konkurencyjność w rozwiniętym świecie, prowadząca do cięcia kosztów poprzez zawieranie umów podwykonawstwa, outsourcing (zlecenie prac na zewnątrz) i zaniżanie wynagrodzeń za pracę. Praktyka odmowy podjęcia zatrudnienia jako pracownik fizyczny ze względu na wykształcenie (wyższe w stosunku do proponowanej pracy), poprawa systemów świadczeń (ubezpieczenie od bezrobocia, świadczenia rodzinne, płaca minimalna) i wyższe oczekiwania.
- **Wzrost liczby kobiet**, wykonujących pracę fizyczną, co przyczyniło się do powstania zapotrzebowania na pomoc domową i opiekunki dla dzieci i osób starszych
- **Popyt konsumpcyjny** na produkty i usługi po niskich kosztach i z szybką dostawą.
- **Rozwój przemysłu pornograficznego i prostytucji oraz przemysłu rozrywkowego, co przyczyniło się do wzrostu popytu na usługi seksualne**
- Brak efektywnych **ram prawnych** i brak **egzekwowania** odpowiednich przepisów prawnych
- Brak poszanowania i/lub łamanie **praw człowieka**
- Handel ludźmi jako **dochodowy interes niskiego ryzyka**
- **Brak świadomości**
- **Korupcja** wśród urzędników imigracyjnych i celnych w krajach pochodzenia, tranzytu i docelowych.

## 5. HANDEL LUDŹMI JAKO CYKL

Cykl handlu ludźmi można opisać jako dobrze zorganizowaną działalność, którą można podzielić **na trzy, następujące po sobie, etapy**, stanowiące proceder kryminalny, tak jak to zaznaczono w Protokole przeciwko handlowi ludźmi:

- A) **Rekrutacja** potencjalnych kandydatów do pracy za granicą
- B) **Przeniesienie** pracowników do przypisanej im pracy za granicą
- C) **Odbiór** lub **ukrycie** migrantów w celu zmuszenia ich do pracy w warunkach zniewolenia, wyzysku lub przymusu

Jednak należy pamiętać o tym, że uwłaczające ludzkiej godności warunki każdego z etapów tego cyklu nie muszą występować w formie skumulowanej, abyśmy mieli do czynienia ze zjawiskiem pracy przymusowej. Zniewolenie i wyzysk mogą na przykład mieć miejsce na późniejszym etapie cyklu handlu ludźmi, kiedy dochodzi do podjęcia pracy, podczas gdy rekrutacja i transport pracownika migrującego odbyły się zgodnie z zasadami, uzgodnionymi przed wyjazdem. Należy jednak zwrócić uwagę na fakt, że cykl handlu ludźmi i jego trzy etapy są ruchome: nie każdy przypadek rekrutacji i transportu pracownika migrującego musi się skończyć pracą przymusową; jednak może dojść do sytuacji, kiedy pracownik migrujący pracuje pod przymusem, mimo że proces rekrutacji i transportu przebiegały w sposób systematyczny. Rzeczywiście, wiele osób, które ostatecznie zostały przymuszone do pracy, opuściło kraj z własnej woli i stało się ofiarami podczas podróży lub na miejscu docelowym.

## A) Etap rekrutacji

Handlarze ludźmi używają wielu sposobów, aby zachęcić ludzi do pracy:

### ▪ **Użycie siły, przymusu i podstępu**

Osoba rekrutująca do pracy może nęcić ofiary fałszywymi obietnicami dobrze płatnej pracy za granicą. Może także użyć przemocy i przymusu. Niektóre ofiary mogą zostać uprowadzone, jednak w większości przypadków mamy do czynienia w pewnym stopniu ze współpracą między handlarzem a ofiarą na etapie rekrutacji.

### ▪ **Dobrowolna rekrutacja niczego nie podejrzewających ofiar**

Pod wpływem obietnic odnośnie perspektyw na lepsze życie, wielu pracowników migrujących dobrowolnie podąża za osobami rekrutującymi, nawet je wyszukuje, pokrywa koszty związane z wyjazdem do pracy i zaciąga długi u osób rekrutujących. Wówczas osoby te narażają się na ryzyko zostania ofiarami handlu ludźmi, jeśli ich długi zostaną użyte jako środek przymusu.

### ▪ **Prostytucja i handel ludźmi**

Kobiety pracujące w przemyśle pornograficznym i jako prostytutki w kraju pochodzenia są w szczególności narażone na zostanie ofiarami handlu ludźmi. Dzieje się tak, ponieważ stręczyciele są często częścią kryminalnych sieci, zaś pracownicy przemysłu pornograficznego już wcześniej zostali w ramach tych sieci sprzedani, odsprzedani itd.

### ▪ **Fałszywe dokumenty**

Migrujący pracownicy mogą otrzymać sfałszowane dokumenty, łącznie z fałszywymi paszportami i wizami, umowami pracy, aktami małżeństwa itd.

### ▪ **Wymuszanie procedur**

Przed przyjazdem, handlarze ludźmi mogą zmusić migrantów i ich rodziny do uiszczenia częściowej lub całkowitej zapłaty za transport, gotówką lub w naturze. Handlarze ludźmi mogą również stawiać migrantom pewne warunki, takie jak:

- a) Sponsoring przedstawiciela sieci handlu ludźmi, działającej w kraju docelowym
- b) Obowiązkowe zatrudnienie w kraju zatrudnienia na warunkach, dyktowanych przez handlarzy ludźmi
- c) Praca w sektorach wybranych przez handlarzy ludźmi, bez prawa wnoszenia jakichkolwiek skarg
- d) „Przysięga milczenia”, która – jeśli zostanie złamana – może skutkować aresztem i deportacją

## B) Transport

Handel ludźmi może odbywać się:

### • **W ramach jednego kraju lub za granicę**

### • Za pomocą różnorodnych środków i **metod**

Na przykład, handlarze ludźmi mogą zatrudnić osoby zapewniające transport i operatorów

### • Za pomocą różnorodnych środków **transportu**

Na przykład, transport może odbywać się samolotem, kontenerowcem, statkiem, ślizgaczem, ciężarówką lub może to być podróż pieszo

### • Szlakami **prostymi i złożonymi**

Podróż może trwać nawet kilka miesięcy lub lat. To handlarze ludźmi, a nie migranci, wybierają cel podróży

Oto kilka przykładów tego, co może wydarzyć się podczas podróży:

- **Zerwanie pierwotnej umowy** przez handlarza ludźmi, na przykład, przyjazd do innego, niż wcześniej uzgodniono, kraju docelowego
- Podróżowanie **w dużych grupach i niebezpiecznymi środkami transportu**
- **Przekazywanie** ofiary przez jednego handlarza drugiemu
- **Przemoc fizyczna i emocjonalna oraz wykorzystywanie seksualne**

### C) Etap odbioru i przydzielenia do pracy

Handlarze ludźmi często zdradzają swoje zamiary, związane przymusem, wyzyskiem i przemocą, dopiero w momencie przyjazdu pracownika migrującego do kraju docelowego. Dopiero tam wplątują swoje ofiary w sieć zależności, zaś wszelkie objawy sprzeciwu duszą w zarodku. I tak to, co na początku mogło wydawać się przemytem, w rzeczywistości okazuje się być handlem ludźmi.

Najczęściej spotykane przykłady pogwałcenia pierwotnych ustaleń przez pracodawców:

- **Zerwanie pierwotnie zawartej umowy**  
Rezultaty to, na przykład:
  - zbyt długi czas pracy
  - brak wynagrodzenia za pracę
  - nieotrzymywanie uzgodnionej wysokości płacy lub wynagrodzenia, niewypłacanego w formie pieniężnej
  - praca w innym niż uzgodniono sektorze (np. prostytutcja)
- **Brak możliwości przejścia na zwolnienie lekarskie**
- **Brak urlopu**
- **Przemoc fizyczna i emocjonalna oraz wykorzystywanie seksualne**
- **Zakwaterowanie w odosobnieniu, w miejscu o obniżonym standardzie**
- **Zmuszanie do brania narkotyków**
- **Nieodpowiednie wyżywienie, a nawet głodzenie**

Podstawową cechą zachowania handlarza ludźmi jest tworzenie trwałej, nie dającej się zerwać, więzi dominacji z ofiarą. Powstanie tej okrutnej i często nieludzkiej więzi może mieć miejsce na wczesnym etapie cyklu, lecz zawsze powstaje na etapie przydzielenia do pracy. Najczęstsze sposoby zawiązania takiej więzi to:

- **Odebranie** dokumentów tożsamości, dzięki czemu migrant nie może wrócić do domu
- **Groźby złożenia donosu** do władz w kraju zatrudnienia
- **Groźby lub rzeczywista przemoc fizyczna** w stosunku do migranta
- **Groźby skrzywdzenia** najbliższych osób migranta
- **Izolacja społeczna**
- **Trzymanie pod kluczem**
- **Zniewolenie za długi**
- **Wstrzymywanie wypłaty** lub znaczne potrącenia z płacy pod pozorem niewywiązywania się z obowiązków, nałożonych przez pracodawcę.

## DALSZE ŹRÓDŁA I ĆWICZENIA



- ILO: *Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem*, Geneva, ILO, 2003.
- ILO: *A Global Alliance Against Forced Labour*, Geneva, 2005.
- ILO: *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement*, Geneva, ILO, 2005.
- ILO: *Towards a fair deal for migrant workers in the global economy*, International Labour Conference, 92nd Session, Geneva, 2004.
- ILO: *Stopping Forced Labour: Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2001.
- ILO: *The role of private employment agencies in the functioning of the labour markets*, Report VI, ILC 81st session, Geneva, 1994.
- US State Department: *The Annual Trafficking in Persons Report*, 2005. [www.state.gov/g/tip](http://www.state.gov/g/tip)
- Bales, Kevin: *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*, California: University of California Press, Ltd. 1999.
- [www.ilo.org/forcedlabour](http://www.ilo.org/forcedlabour)
- [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)



Załącznik I – Studium przypadku (case study) A–J



## 1. TERMINOLOGIA

**REKRUTACJA:** Termin „rekrutacja”, używany potocznie, oznacza promocję pracy, pozyskiwanie kandydatów, wybór kandydata, pośredniczenie w znalezieniu pracy, bezpośrednie zatrudnianie pracownika lub zatrudnianie poprzez przekazywanie uprawnień/delegowanie. W rzeczywistości, rekrutacja oznacza precyzyjne legalne działanie, które wyznacza pierwszy krok w nawiązaniu stosunku zatrudnienia. W tym kontekście może oznaczać dobrowolne działanie w ramach umowy lub porozumienia, gdzie jedna ze stron zobowiązuje się do zapłacenia wstępnie ustalonego wynagrodzenia, w zamian za które druga strona zobowiązuje się do wykonania wstępnie ustalonych zadań we wstępnie ustalonym okresie czasu.

Jednak w kontekście handlu ludźmi, rekrutacja rozumiana jest w następujący sposób: oznacza promocję i oferowanie potencjalnym migrantom możliwości pracy w innym miejscu lub kraju, wybór kandydatów i przeniesienie wybranych kandydatów do pracy za granicę przy użyciu środków przymusu, wymuszenia, podstępu lub fałszerstwa.

Czasami rekrutacja może sugerować nawiązanie bezpośredniego stosunku umownego, łączącego osobę rekrutującą i pracownika. W niektórych przypadkach rekrutacja to działanie pośredniczenia w znalezieniu pracy pomiędzy pracodawcą zagranicznym i pracownikiem. Uwłaczająca ludzkiej godności rekrutacja może opierać się na porozumieniu ustnym, dlatego też jest albo nieodpowiednio udokumentowana, albo w ogóle nieudokumentowana.

**PRACODAWCY PRACOWNIKÓW Z ZAGRANICY:** Osoby fizyczne lub prawne albo przedsiębiorstwa, których główna siedziba znajduje się poza krajem pochodzenia pracownika migrującego, i które poszukują w celu zatrudnienia, zatrudniły lub zatrudniały pracownika migrującego do wykonywania czynności, za którą otrzymywał wynagrodzenie w ramach ustnej lub pisemnie sporządzonej umowy.

**PRYWATNE BIURA POŚREDNICTWA PRACY:** Jakikolwiek osoby fizyczne lub prawne albo przedsiębiorstwa, posiadające licencję lub nie, niezależne od władz państwowych, które świadczą przynajmniej jedną z następujących usług na rynku pracy:

- Usługi związane z dopasowaniem ofert pracy i wniosków o zatrudnienie, w warunkach gdy prywatne biuro pośrednictwa pracy nie staje się stroną w stosunku zatrudnienia, który powstaje z chwilą jego nawiązania.
- Usługi, na które składa się zatrudnianie pracowników w perspektywie znalezienia im pracodawcy, będącego trzecią stroną porozumienia
- Inne usługi związane z poszukiwaniem pracy, określone przez odpowiednie władze, po przeprowadzeniu konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników m.in. w takich kwestiach, jak przekazywanie informacji związanych z pracą, które nie określają warunków spełniania wymogów zgodności ofert i wniosków o zatrudnienie.



## 2. MOP A PRYWATNE BIURA POŚREDNICTWA PRACY

W ciągu ostatnich dwudziestu lat, stosunek MOP do prywatnych biur pośrednictwa pracy znacząco się zmienił. Początkowo, MOP była bardziej przychylna publicznym służbom zatrudnienia niż agencjom prywatnym, ponieważ służby publiczne uważano za instytucje lepiej dostosowane do przeprowadzania procesu rekrutacji, kierowania do pracy i zatrudnienia pracowników. Poza tym, obawiano się tego, że biura prywatne pierwotnie działały we własnym interesie, przez co uważane były za bardziej podatne na uprawianie praktyk uwłaczających godności ludzkiej.

Jednak na początku lat dziewięćdziesiątych, w trakcie procesu odchodzenia w poszczególnych krajach od praktyk monopolowych, związanych z działaniem publicznych służb zatrudnienia, stosunek ten uległ zmianie, także ze względu na fakt, że prywatne służby zatrudnienia zyskały na znaczeniu w wielu państwach. Przełom ten odzwierciedlał zmianę w strukturze otoczenia gospodarczego i rosnący popyt na elastyczność ze strony pracodawców. Prywatne biura pośrednictwa pracy i ich usługi są obecnie w pełni uznawane przez MOP, będąc pełnoprawnymi instytucjami na rynku pracy, często świadczącymi usługi związane ze znalezieniem pracy w bardziej efektywny i elastyczny sposób oraz po niższych kosztach, niż publiczne służby zatrudnienia. Przyjęcie w 1997 roku przez MOP Konwencji Nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy w pełni odzwierciedla tę zmianę sposobu myślenia i ma na celu stworzenie standardów współdziałania pomiędzy prywatnymi biurami pośrednictwa pracy i klientami oraz władzami państwowymi.

Czasami podmioty rekrutujące do pracy, zarówno pośrednicy, jak i agencje, to byłe ofiary handlu ludźmi do pracy. Na przykład, kobiety zmuszane do pracy jako prostytutki mogą korzystać z kontaktów, które nawiązały w przeszłości, do rekrutacji innych kobiet, które z kolei stają się ich ofiarami. Szczególną rolę związaną z pracą uwłaczającą godności ludzkiej odgrywają ogłoszenia w prasie i w Internecie. Jest ich mnóstwo zarówno w kraju pochodzenia, jak i w kraju docelowym. Kuszą one potencjalnego migranta fałszywymi obietnicami. Trudność stanowi namierzenie źródłem zwodniczych ogłoszeń. Indywidualni pośrednicy oraz biura prywatne mogą niepozornie rekrutować do przymusowej pracy za granicą. Często też trudno jest ustalić bezpośrednie powiązanie pomiędzy osobą rekrutującą i pracodawcą, przymuszającym do pracy, na końcu łańcucha handlu ludźmi. Dlatego nie należy od początku potępiać całej branży, zajmującej się rekrutacją do pracy, tylko ustalić pewne standardy, które uchronią przez wyzyskiem na każdym etapie cyklu migracji. Rekrutacja może mieć również miejsce w kraju docelowym po przybyciu migranta. Handel ludźmi jest łatwiejszy dzięki działaniom podziemnych sieci, które nie są formalnie zarejestrowane jako prywatne biura pośrednictwa pracy. Aby wykonywać swoje działania rekrutacyjne, agencje te często działają pod przykrywką jako innego rodzaju agencje, na przykład agencje turystyczne, agencje dla opiekunek do dzieci (au-pair), agencje świadczące usługi domowe lub agencje pośredniczące w znalezieniu żony za granicą. Poniżej przedstawiono krótki opis agencji działających pod przykrywką i możliwych luk prawnych w działaniach związanych z handlem ludźmi.

## 3. PRYWATNE PODMIOTY REKRUTUJĄCE DO PRACY: PROFIL WSTĘPNY

Podmioty rekrutujące do pracy można z grubsza podzielić na dwie kategorie:

**Pośrednik** Osoba rekrutująca, pracująca na własny rachunek, często będąca częścią sieci

Pośrednicy mogą działać pod wieloma **przykrywkami**, na przykład jako:

- „znajomy znajomego”
- członek rodziny
- sympatia lub narzeczony/-a
- poważany członek starszyny

**Agencja** Osoba rekrutująca lub organizacja zrzeszająca takie osoby, działająca legalnie, półlegalnie lub na skraj legalności

Prywatne agencje rekrutacji do pracy mogą działać pod wieloma **przykrywkami**, na przykład:

- Prywatne Biura Pośrednictwa Pracy
- Agencje turystyczne
- Agencje modelek
- Agencje taneczne i agencje rozrywkowe
- Agencje aktorskie
- Biura matrymonialne
- Agencje, których podstawowym zakresem działalności nie jest rekrutacja do pracy, mimo to dokonujące jej
- Stowarzyszenia literackie i agencje towarzyskie

#### a) Agencje turystyczne

Często prywatne biura pośrednictwa pracy działają pod przykrywką **biur podróży** i działają jako **pośrednicy** w procesie **handlu ludźmi** do pracy przymusowej. Mimo że są one w szczególności zaangażowane w proces przemytu ludzi za granicę, dowody wskazują na to, że biorą również udział w działaniach związanych z handlem ludźmi, zwłaszcza w procesie rekrutacji i podczas transportu ofiary. Dodatkowo, brak odpowiednich rozwiązań prawnych w tym zakresie prowadzi do ograniczenia ochrony ofiar handlu ludźmi. W coraz większym stopniu biura podróży świadczą usługi **studentom**, którzy chcą wyjechać do **szkół językowych** za granicę. Dzięki wizom studenckim mogą oni, oprócz nauki, także pracować, tak, aby móc opłacić nie tylko koszty nauki, ale również pokryć wysokie koszty, wyznaczone przez agencję.

- Po pierwsze, jak już wspomniano, kwestia **zatarcia granicy** między **przemysłem** a **handlem ludźmi** staje się jasna w przypadku agencji turystycznych, zaangażowanych w takie postępowanie.
- Biorąc pod uwagę fakt, że takie agencje działają półlegalnie lub nawet nielegalnie i dlatego nie podlegają przepisom stosowanym w odniesieniu do prywatnych agencji pośrednictwa pracy, **problem** stanowi ich **wykrycie** i zastosowanie w odniesieniu do nich odpowiednich **sankcji** w przypadku handlu ludźmi. Brak **odpowiednich regulacji prawnych** w większości krajów, gdzie szczególny problem stanowią działające pod przykrywką agencje turystyczne i ich postępowanie, utrudniają **skuteczne egzekwowanie prawa**.
- Ze względu na fakt, że **agencje turystyczne** są prowadzone, jak każda inna działalność gospodarcza, w większości krajów (pochodzenia i docelowych) **nie ma odpowiednich przepisów prawnych**, regulujących ich działania w odniesieniu do zaangażowania w proces rekrutacji do pracy.
- Co więcej, do tej pory w odniesieniu do branży biur podróży zastosowanie mają jedynie przepisy dotyczące wykorzystywania seksualnego dzieci. **Kodeks postępowania etycznego** w zakresie ochrony dzieci przed wykorzystywaniem seksualnym w branży turystycznej to projekt łączący prywatną branżę turystyczną i organizację pozarządową ECPAT (End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes), mający na celu wyeliminowanie wszelkich form komercyjnego i seksualnego wykorzystywania dzieci. Organizacje, udzielające poparcia dla zagadnień zawartych w Kodeksie (biura podróży i inne organizacje afiliowane, agencje turystyczne, hotele, linie lotnicze itd.) same zobowiązują się do jego przestrzegania.

#### b) Agencje pośrednictwa pracy dla opiekunek do dzieci (Au-pair)

Zatrudnienie jako **opiekunka do dziecka** oznacza **czasowe zamieszkanie** młodych osób z rodzinami, w zamian za świadczenie określonych usług. Opiekunki do dzieci przybywają do danego państwa w celu pogłębienia wiedzy z zakresu znajomości języka i przyswojenia wiedzy na temat danego kraju. Opiekunki zwy-

kle zostają z przyjmującymi je rodzinami na okres do dwóch lat i otrzymują mieszkanie, wyżywienie i **kieszonkowe** w zamian **za pomoc w pracach domowych i za opiekę nad dziećmi**. Ich praca powinna być lekka i nie przekraczać pięciu godzin dziennie, ponieważ praca opiekunki nie powinna być pracą gospodyni domowej, czy też niani. Liczba agencji oferujących zatrudnienie dla opiekunek w obcym kraju, zwłaszcza tych działających przez Internet, znacznie wzrosła w ostatnich latach.

Niestety, liczba przypadków złych praktyk takich agencji, nadużyć i wykorzystywania opiekunek przez goszczące je rodziny również wzrosła:

- Sytuacja wykorzystywanych opiekunek różni się od sytuacji innych pracowników migrujących, świadczących usługi jako pomoc domowa. Opiekunki **przeważnie legalnie wjeżdżają do kraju docelowego**, dlatego też nie mogą łatwo zostać odizolowane.
- Jednak z powodu młodego wieku, opiekunki są w szczególności **podatne na nadużycia i wykorzystywanie**.
- Praca w branży opiekunek do dzieci w wielu krajach (wysyłających je do pracy i docelowych) **nie jest** w żadnym stopniu **uregulowana prawnie**, zaś **odpowiednie** przepisy prawne „Międzynarodowego Stowarzyszenia Opiekunek do Dzieci” (IAPA) nie są na tyle rozbudowane, by w pełni chronić opiekunki przed nadużyciami.
- IAPA zostało utworzone w 1994 roku w celu tworzenia przepisów prawnych dla branży opiekunek. W 2002 roku utworzono kodeks postępowania dla organizacji opiekunek do dzieci. Jednak w zakresie swojego zastosowania jest on znacznie ograniczony i głównie dostarcza wytycznych dla procedur lustracyjnych pracodawców i opiekunek. Nie przewiduje on również żadnych regulacji prawnych w odniesieniu do warunków pracy, praw i obowiązków opiekunek. Samo IAPA dąży do tworzenia przepisów prawnych w Europie w celu uniknięcia występowania przypadków wykorzystywania opiekunek.
- Wiele **agencji opiekunek, działających przez Internet**, może – poprzez swą działalność – prowadzić do występowania przypadków handlu młodymi opiekunkami do celów **pracy przymusowej jako tania i łatwa w dostępie siła robocza do prac domowych**.

### c) Biura matrymonialne pośredniczące w znalezieniu żony za granicą (Agencja „żona na zamówienie”)

Kobiety, chcące wyjść za mąż za obcokrajowca, są w szczególności podatne na nadużycia i złe praktyki, związane z handlem ludźmi, za sprawą działalności agencji „żona na zamówienie”. **Komitet do Spraw Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet** (CEDAW) opisuje takie małżeństwa, zaaranżowane przez agencje, **jako nową formę wykorzystywania seksualnego**.

- Agencje „żona na zamówienie” często działają poprzez takie media, jak czasopisma, filmy video i Internet jako podejrzane agencje opiekunek do dzieci. **Kobiety** często **są reklamowane** jako **towary**, nie zaś jako ludzie; takie prezentowanie kobiet może być postrzegane jako forma pornografii.
- **Kobiety**, opuszczające swoje rodziny w kraju i wychodzące za mąż za granicą, są **podatne** na handel ludźmi **poprzez działające bez skrpułów agencje**, jeśli **nie znają one kraju docelowego, nie posiadają odpowiednich umiejętności językowych** i nie otrzymały jeszcze **pozwolenia na stały pobyt**. Ostatnia kwestia sprawia, że „żony na zamówienie” są narażone na ryzyko związane z nadużyciami, ponieważ pozostają one w związku małżeńskim dla wizy.
- Sytuacja „żon na zamówienie” jest podobna do sytuacji **migrujących pracowników, świadczących prace domowe**, ponieważ ich „wybór” wiąże się z **mieszkaniami i pracą w domach mężczyzn, którzy wolą uległe „kobiety ze Wschodu”**. Kobiety takie mogą być **zmuszane do pracy przymusowej w domu** i mogą stać się ofiarami **przemocy domowej**, włączając nie tylko psychiczne znęcanie się, ale też molestowanie seksualne i gwałt.

W przeciwieństwie do przynajmniej w niewielkim stopniu uregulowanej prawnie branży opiekunek do dzieci, **branża „żon na zamówienie” nie jest w żadnym stop-**

**niu uregulowana.** Biorąc pod uwagę strukturę i charakter tej branży, jakiegokolwiek miękkie regulacje prawne mogą okazać się daremne, tak więc **konieczne jest tworzenie rządowych przepisów prawnych** w celu ochrony „żon na zamówienie” przed handlem w celach wykorzystywania seksualnego lub pracy przymusowej. Jak jednak pokazuje przykład Filipin, rządowe regulacje prawne mogą również być niekorzystne. W 1990 roku, na mocy aktu prawnego Republiki nr 6955, działalność wszystkich agencji „żon na zamówienie” została wyjęta spod prawa. W rezultacie agencje te zmieniły nazwę i stały się „klubami przyjaciół korespondencyjnych”, tak więc wyżej wspomniane regulacje prawne przestały ich dotyczyć. Na tym przykładzie widać, że agencje „żon na zamówienie” mogą działać pod **przykrywką** jako tak zwane **kluby przyjaciół korespondencyjnych** lub **agencje zapoznawcze**.

#### d) Agencje modelek, agencje taneczne i rozrywkowe, agencje aktorskie

Agencje, zajmujące się promowaniem przebiegu pewnego typu kariery zawodowej, działają w branży rozrywkowej i branży modelek, a także zawodowej fotografii i branży sportowej. Ich zobowiązania są z reguły krótkoterminowe i są zawierane za granicą. Podstawowa rola takich agencji to kierowanie przebiegiem kariery klientów poprzez negocjowanie warunków umowy i doradzanie im w sprawach dotyczących przyszłości. Niemniej jednak, liczba takich agencji znacznie wzrosła w ostatnich latach, głównie dzięki Internetowi; wiele z nich zajmuje się również rekrutacją do celów związanych z handlem ludźmi. Taka sytuacja może mieć miejsce w wielu przypadkach.

- Biorąc pod uwagę naturę usług, świadczonych przez takie agencje, która opiera się na wzajemnym zaufaniu i wiarygodności, oraz fakt, że klienci są często zbyt naiwni, jeśli chodzi o widoki na przyszłość zawodową, często mamy do czynienia z utratą zaufania w stosunkach klient – agencja.
- **Oferowanie nieistniejących miejsc pracy** to prawdopodobnie jedna z najczęściej spotykanych form oszustwa. W ten sposób opłata wnoszona przez ofiarę nie ma związku z jakąkolwiek usługą, świadczoną przez agencję. Taka sytuacja ma często miejsce w agencjach modelek.
- Innym problemem związanym z rekrutacją za pośrednictwem takich agencji są **wysokie opłaty**, które należy uiścić, co może prowadzić do powstania zadłużenia jeszcze przez podjęciem obiecanej pracy.
- Kolejną metodą użycia podstępów to udzielanie **błędnych informacji** co do **istoty i natury pracy**. Praca jako tancerz/tancerka lub artystka, występujący na scenie może w rzeczywistości okazać się pracą w celach prostytucji lub ogólnie mówiąc, w branży pornograficznej.

## 4. SWOBODA DZIAŁANIA OSÓB REKRUTUJĄCYCH DO PRACY

Rekrutacja do celów związanych z handlem ludźmi ma miejsce ogólnie rzecz biorąc w środowiskach, które charakteryzuje brak ograniczeń społecznych, prawnych i administracyjnych. Główne czynniki lub warunki, które mogą ułatwiać takie praktyki rekrutacyjne to:

- **Brak przestrzegania praw człowieka i praw w miejscu pracy**
- **Brak głównego nurtu legalnych przepływów migracyjnych**, bezpośrednio zarządzanego lub kontrolowanego przez rząd
- **Ograniczenia dostępu do informacji** na temat możliwości migracji, a także zatrudnienia i warunków pracy w innych krajach
- Brak możliwości **sfinansowania** przez potencjalnych migrantów podróży do miejsca pracy
- **Brak lub słabość narzędzi administracyjnych i struktur** do monitorowania działań związanych z rekrutacją

### Handel ludźmi w Indonezji

W latach 90-tych XX wieku, Indonezyjczycy stanowili najszybciej rosnącą większość migrantów w Azji. Obywatele Indonezji, którzy pragną pracować za granicą, mogą oficjalnie znaleźć zatrudnienie za pośrednictwem 400 agencji, działających legalnie. Muszą oni jednak wnieść wysokie opłaty za kształcenie, postępowanie związane ze składaniem wniosku o pracę oraz delegowanie do pracy. W rezultacie, migranci są często znacznie zadłużeni, nawet jeszcze przed opuszczeniem kraju. Co więcej, koniecznością jest podpisanie umowy z biurem pośrednictwa pracy, której warunki mogą być negocjowane jedynie w niewielkim stopniu lub nie mogą być w ogóle negocjowane.

Do wymogów biur pracy należy, aby przyszli migranci spędzili od jednego do 14 miesięcy w obozach szkoleniowych. Tam też są oni często zmuszani do pracy na rzecz pracowników agencji oraz wykonywania takich zadań, jak sprzątanie, robienie zakupów i gotowanie. Większość migrantów, mieszkających w obozach, nie ma nawet materacy do spania i jest często niedożywiona. Mamy tam również do czynienia z nadużyciami fizycznymi i seksualnymi, wieloma nieznanymi chorobami i niedostateczną opieką medyczną. Agencje czerpią korzyści z pracy migrantów, także gdy wyjadą oni wreszcie do pracy za granicą. Wynagrodzenie za pierwsze miesiące pracy jest ściągane jako spłata długów na rzecz agencji. Nawet jednak jeśli długi zostaną spłacone, większość migrantów w dalszym ciągu pracuje w warunkach przymusu, tym razem na rzecz pracodawcy/wyzyskiwacza za granicą. Migranci z Indonezji nie mogą wyjść z sytuacji związanej z pracą przymusową ze względu na podpisaną z agencją umowę, chociaż mogli jej nawet nie widzieć na własne oczy lub jest ona sporządzona w języku obcym.

Migranci są wyzyskiwani nawet po powrocie. Wracając, muszą oni przejść przez specjalny terminal na międzynarodowym lotnisku Soekarno Hatta. Z tego miejsca zdarzały się doniesienia o gwałtach i przemocach fizycznych. Co więcej, wielu migrantów musiało dawać łapówki, aby uzyskać podstawowe informacje lub dostęp do podstawowych usług. Jeśli migrant korzysta z transportu zapewnionego przez agencję, koszty tego transportu mogą być bardzo wysokie, nawet dziesięć razy wyższe niż koszty rzeczywiste.

*Anti-Slavery International,  
Asian Migrant Centre and the Indonesian Migrant Workers Unions  
<http://www.antislavery.org/archive/submission/submission2003-indonesia.htm>  
ILO: Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 2005.*

## 5. SZAJKI PRZESTĘPCZE, WSPOMAGAJĄCE OSOBY REKRUTUJĄCE DO PRACY

Osoba rekrutująca do pracy rzadko działa samotnie. Przez większość czasu jest ona częścią sieci/siatki i w tym niekczemnym procederze działa w porozumieniu ze współnikami. Pomocnikami osoby rekrutującej mogą być:

- „Łącznik lub łączniczka”, działający na **poziomie lokalnym**, których zadaniem jest znalezienie **przyszłych ofiar**
- Sztab ludzi, którzy mają za zadanie dostarczanie **fałszywych dokumentów**
- Sztab ludzi, którzy mają za zadanie **zapewnienie transportu**
- **Skorumpowani urzędnicy**
- **Pracodawcy**, także właściciele domów publicznych, fabryk lub firm eksploatujących ludzi do granic ich możliwości za nędzne pieniądze, a także pracodawcy, zatrudniający ludzi do prac domowych
- **Klienci/zleceniodawcy**

## 6. REKRUTACJA DO PRACY PRZYMUSOWEJ: FAŁSZYWA DZIAŁALNOŚĆ GOSPODARCZA

Proces rekrutacji to nie tylko przymus i perswazja, ale też oszustwo, stanowiące kluczowy element handlu ludźmi. Podstęp może mieć miejsce na każdym z trzech etapów cyklu rekrutacji: po pierwsze, w momencie zachęcania przyszłej ofiary do nawiązania stosunku pracy, następnie, podczas transportu, i na końcu, po postacią kłamstw i oszustw podczas nawiązania stosunku pracy lub w jej trakcie. Do użycia podstępu uciekają się nie tylko prywatne biura pośrednictwa pracy, ale także działające pod przykrywką lub fałszywe biura podróży, agencje dla opiekunek do dzieci lub biura matrymonialne, wciągające nieświadome ofiary w pracę pod przymusem.

Podstęp może mieć miejsce w następujących przypadkach:

- **Wymuszanie wysokich opłat** za wydanie wizy i innych dokumentów, niezbędnych do podróży
- Wytwarzanie i pobieranie opłat za **fałszywe dokumenty, niezbędne do podróży**, bez informowania migrantów o ich nieprawnym położeniu
- Rekrutacja do **nieistniejących miejsc pracy**
- Mylące przedstawienie **warunków pracy** (np. kobiety wyjeżdżają do pracy za granicą, myśląc, że będą pracować jako pomoc domowa, a w rezultacie kończą jako prostytutki)
- Udzielanie przyszłym pracownikom migrującym niemożliwej do spłacenia **pożyczki** (zwłaszcza jeśli odsetki od pożyczki i sama pożyczka są bezpodstawnie wygórowane, chociaż pożyczkobiorca często sam nie jest tego świadomy), co może prowadzić do powstania niewoli za długi i przymusowej pracy

## 7. WYMIAR KOBIECY

**Kobiety** są szczególnie **podatne** na handel ludźmi i pracę przymusową. Można powiedzieć, że nie tylko nastąpiła „feminizacja migracji”, ale też że coraz więcej kobiet i dziewcząt staje się ofiarami handlu ludźmi. Badania pokazują, że 56 procent ofiar wyzysku w zakresie pracy przymusowej to kobiety i dziewczęta, zaś biorąc pod uwagę branżę reklamową i przemysł pornograficzny, przytłaczającą większość – 98 procent – stanowią kobiety i dziewczęta. Kobiety są łatwym celem dla działających bez skrupułów pracodawców, którzy widzą w nich tanią, łatwo dającą kontrolować się i podatną na wyzysk siłę roboczą.

### a) Kobiety a sytuacja na rynku pracy

Na poziomie krajowym, kobiety są dyskryminowane na rynku pracy na wiele sposobów:

- Są częściej niż mężczyźni **bezrobotne**
- Otrzymują **niższe do mężczyzn wynagrodzenie za pracę**
- Są zatrudniane na stanowiskach, które mają powiązanie z **tradycyjną rolą kobiety**, czyli jako opiekunki, pomoc domowa, **pracują w przemyśle pornograficznym i jako prostytutki**
- Są dyskryminowane nie tylko w dostępie do **zatrudnienia**, ale także **szkoleń i wykształcenia**
- Ich zatrudnienie jest ograniczone do stanowisk o niskim statusie (niskie kwalifikacje, niska płaca i gorsze warunki pracy, na stanowiskach niesamodzielnych), często w nie rejestrowanej działalności gospodarczej, gdzie mamy do czynienia ze znacznym deficytem siły roboczej i/lub przepisy z zakresu prawa pracy i zabezpieczenia społecznego nie są dostatecznie wdrażane
- Brak im organizacji i odpowiedniej reprezentacji, ponieważ w większości pracują w branżach, gdzie pracownicy nie są zorganizowani i nie mają odpowiedniej siły przetargowej

- Ich sytuacja w pracy stanowi przypadki odosobnione, gdzie izolacja jest większa i nie ma możliwości ustanowienia sieci informacji i wsparcia społecznego

Ogólnie mówiąc, dyskryminacja na rynku pracy naraża kobiety, bardziej niż mężczyzn, na ubóstwo (tak zwana „feminizacja ubóstwa”) i w związku z tym, na ryzyko znalezienia się w sytuacji związanej z handlem ludźmi.

#### **b) Kobiety a nielegalna rekrutacja do pracy**

Wiele innych form dyskryminacji popycha kobiety w kierunku nielegalnej rekrutacji. Najważniejsze z nich są następujące:

- **Legalne kanały migracji** oferują pracę głównie dla mężczyzn (w budownictwie i rolnictwie)
- Kobiety mają nawet **ograniczony dostęp do dokładnych i wiarygodnych informacji**
- Kobiety podlegają **ograniczonym, czasochłonnym i kosztownym legalnym procedurom migracyjnym**
- Państwa starają się chronić kobiety i dziewczęta przed zakazami i ograniczeniami związanymi z zatrudnieniem za granicą
- Kobiety, częściej niż mężczyźni, **nie posiadają odpowiednich zasobów finansowych, aby móc legalnie wyjechać**
- **Natura pracy** kobiet i dostępne **formy migracji** często zmuszają je do polegania na obietnicach podejrzanych osób rekrutujących

## DALSZE ŹRÓDŁA I ĆWICZENIA



- Weissbrodt, D. and Anti-Slavery International: Abolishing Slavery and its Contemporary Forms, Geneva, 2002.
- Langevin, L. and Belleau, M.: Trafficking in Women in Canada, Ottawa, 2000.
- Council of Europe: Domestic slavery: Servitude, au pairs and mailorder brides, Doc. 10144 19 April 2004.  
(Rada Europy: Niewola w domu: Prace domowe, opiekunki do dzieci i żony na zamówienie, dok. 10114 19 kwietnia 2004 r.)
- Committee on the Elimination of Violence Against Women (eleventh session, 1992), UN Doc A/47/38, General Recommendation No. 19  
(Komitet do Spraw Eliminacji Wszelkich Form Dyskryminacji Kobiet, sesja jedenasta, 1992, NZ dok. A/47/38, Zalecenie ogólne nr 19)
- ILO: Application of International Labour Standards: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Geneva, 2005.  
(MBP: Stosowanie Międzynarodowych Standardów Pracy: Raport Komitetu Ekspertów ds. Tworzenia Konwencji i Zaleceń, Genewa, 2005)
- ILO: The role of private employment agencies in the functioning of the labour markets, Report VI, ILC 81st session, Geneva, 1994.  
(MBP: Rola prywatnych biur pośrednictwa pracy na rynkach pracy, Raport VI, 81 sesja ILC, Genewa, 1994)





Najważniejszym sposobem zapobiegania handlowi ludźmi jest ustanowienie przez rządy państw **głównego nurtu legalnych i pełnoprawnych przepływów migrantów**. Zapewnienie migrantom dostępu do rynków pracy legalnymi kanałami pomoże rządowi w lepszej identyfikacji, izolacji i zwalczaniu nielegalnych praktyk. Dodatkowo, legalne przepływy migrantów mogą mieć **pozytywny wpływ** na całe społeczeństwo:

- Łączą politykę migracyjną i krajową politykę **zatrudnienia**: np. stanowią zachętę dla migracji pracowników, na których brak jest zapotrzebowania w kraju i mogą zniechęcić do migracji osoby o rzadkich, niezbędnych w kraju umiejętnościach
- Pomagają w oszacowaniu liczby **transferów** i zachęcają do ich wykorzystania w **inwestycjach** związanych z produkcją
- Prowadzą do lepszego wykorzystania w kraju **umiejętności** nabytych za granicą, umożliwiając migrantom powrót do kraju

## 1. PODEJŚCIE ZWIĄZANE ZE STOSOWANIEM POLITYKI POWSZECHNEJ

Zagraniczne kierunki polityki zatrudnienia, wraz z ich strukturami instytucjonalnymi, mają na celu zarządzanie przepływami migracyjnymi w sposób uporządkowany i wydajny.

Do potencjalnych kierunków polityki związanej z interwencją przed i po migracji należą:

- **Ustalenie standardów i ich uprawomocnienie**  
Opracowanie zasad i przepisów stosowanych w odniesieniu do procesu migracji
- **Stworzenie przepisów w odniesieniu do jednostek prywatnych, zajmujących się rekrutacją do pracy**  
Monitoring prywatnych jednostek rekrutujących do pracy w celu zapewnienia przestrzegania przez nich zasad i przepisów
- **Rozwój rynku zagranicznego**  
Badanie zapotrzebowania na pracowników migrujących za granicą oraz promocja migrującej siły roboczej w kraju pochodzenia
- **Zarządzanie podażą pracowników migrujących**  
Zarządzanie pulą dostępnych pracowników migrujących, gotowych do wyjeżdżania do pracy za granicę, na przykład poprzez utworzenie bazy danych cech charakterystycznych potencjalnych pracowników migrujących
- **Służby wsparcia**  
Zarówno przed, jak i po migracji. Na przykład, szkolenie językowe przed wyjazdem z kraju pochodzenia i pomoc w reintegracji po powrocie
- **Transfery**  
Zarządzanie transferami, włączając w to takie aspekty, jak sposoby transferu z jednego kraju do drugiego
- **Oszczędności migrantów i inwestycje**  
Doradztwo co do najlepszego sposobu administrowania przez migrantów swoimi oszczędnościami oraz zachęcanie do tworzenia mikroprzedsiębiorstw
- **Powrót potencjału i umiejętności**  
Umiejętności powracających pracowników migrujących powinny być wykorzystywane na korzyść innych mieszkańców danego kraju

Biorąc powyższe pod uwagę, polityka zatrudnienia za granicą powinna mieć na celu **zapewnienie ochrony potencjalnym pracownikom migrującym przed nadużyciami w procesie rekrutacji** w kraju pochodzenia, które mogą prowadzić do handlu ludźmi i pracy przymusowej.

Głównym problemem, jeśli chodzi o politykę zatrudnienia za granicą, stanowi kwestia, **czy państwo powinno interweniować**, a jeśli tak, to w jakim stopniu. Na przykład, czy państwo powinno po prostu ustalić podstawowe zasady rekrutacji w celu nakłonienia prywatnych firm do podążania w danym kierunku, czy też państwo powinno samo zapewniać dostęp do służb zatrudnienia, stając się konkurencją dla prywatnych firm, czy jako monopolista?

W odniesieniu do problemu społecznego, jakim jest masowa migracja, rząd może wybrać pomiędzy **różnymi kierunkami polityki**:

- a) Może umożliwić migrantom **swobodny** transfer w kraju i z kraju, polegając na **czynnikach rynkowych**, mających wpływ na regulowanie tych transferów
- b) Może **w niewielkim stopniu regulować** te transfery, bez możliwości wpływu indywidualnych migrantów lub prywatnych przedsiębiorców
- c) Może wreszcie realizować **podejście mieszane**, w którym rząd ustala politykę, a także przepisy prawne i ma wpływ na zapobieganie powstawaniu wad rynkowych i ich usuwanie, a także umożliwia prywatnym przedsiębiorcom swobodne działania w zakresie zarządzania bieżącymi transferami

Określone i rozsądne interwencje państwa mogą pomóc w maksymalizacji korzyści i minimalizacji ryzyka migrantów.

## 2. CZTERY GŁÓWNE MODELE KIERUNKÓW POLITYKI ZATRUDNIENIA ZA GRANICĄ

### Polityka wolnej ręki (leseferyzm)

Państwo nie ma żadnego wpływu na zatrudnienie pracowników migrujących za granicą. To liberalne podejście umożliwia pośrednikom i handlarzom ludźmi na swobodne działanie.

### System uregulowany

Głównym celem jest zapewnienie wszystkim mieszkańcom danego kraju możliwości na legalne zatrudnienie za granicą na warunkach, które władze kraju pochodzenia uznają za akceptowalne. Państwo przeważnie interweniuje na trzy sposoby:

- 1) Tworzy przepisy w odniesieniu do procesu rekrutacji poprzez ograniczenie dostępu zagranicznych pracodawców i ich przedstawicieli do rynku pracy
- 2) Ustanawia minimalne warunki umów o pracę
- 3) Ogranicza wyjazd pewnych kategorii pracowników lub tych, których zadowalają pewne warunki

Przykład: W Indiach działa instytucja Biura Obrońców Emigrantów. Pomimo istnienia regulacji prawnych, zastrzeżenia budzi efektywność jej działań w zakresie ochrony pracowników migrujących.

### System administrowania państwa

Tutaj zaangażowanie instytucji państwowych jest większe. Prowadzi ono do stworzenia wyspecjalizowanych organizacji, których jedynym zadaniem jest zapewnienie, aby cele zagranicznej polityki zatrudnienia były osiągnięte: **urzędy pracy za granicą**. Urząd pracy za granicą ma prawo do:

- 1) Ustanowienia attache w sprawach pracy za granicą
- 2) Negocjowania umów rekrutacyjnych i umów dotyczących zatrudniania z zagranicznymi rządami (dwu- lub wielostronne porozumienia dotyczące pracy za granicą) lub prywatnymi pracodawcami

- 3) Ograniczenia emigracji pewnych kategorii pracowników
- 4) Nadzorowania działalności agencji rekrutujących do pracy
- 5) Pobierania opłat i zabezpieczenia finansowego od pracowników i zagranicznych pracodawców lub ich pośredników

Realizacja postanowień porozumień dwu- i wielostronnych może być wspierana poprzez działania **attache w sprawach pracy**, często będących ogniwem łącznikowym z agencją pracy za granicą. Attache w sprawach pracy są reprezentantami kraju pochodzenia pracowników migrujących. Ich funkcje przeważnie pokrywają się z działaniami władz państwowych w krajach docelowych, gdzie instytucje rynku pracy są słabe.

Do ich zadań należą:

- Inspekcja warunków pracy
- Zapewnienie, aby pracodawcy działali zgodnie z warunkami umowy
- Mediacje pomiędzy pracodawcą i pracownikiem
- Promocja i marketing programów „pracy za granicą”

**PS:** Procedury rekrutacyjne w ramach systemu administrowania państwa nie różnią się w znacznym stopniu od procedur w ramach systemu uregulowanego, za wyjątkiem tego, że w pierwszym przypadku istnieje możliwość wyboru sposobu rekrutacji poprzez agencję pracy za granicą.

Przykład: Filipińska Agencja Zatrudnienia Zagranicą stanowi dobrze znany przykład dobrych praktyk w odniesieniu do tego typu organizacji.

### **Monopol państwa**

Sektor prywatny nie odgrywa tu żadnej roli w procesie migracji. Struktura tego typu systemu jest bardzo prosta i składa się głównie z jednego centralnego urzędu pracy za granicą, działającego w ramach jednego z ministerstw. Urząd ten organizuje rekrutację w sposób bezpośredni lub poprzez powszechną giełdę zatrudnienia i może działać za pośrednictwem przedstawicielstwa za granicą (attache w sprawach pracy).

Przykład: Monopol państwa w sprawach migracji jest częsty w krajach postsocjalistycznych, takich jak Chiny czy Wietnam. Jednak tego rodzaju system może być stosowany również w takich krajach, jak Rosja, gdzie uważa się, że jest to jedyny sposób, aby uniknąć oszustwa i nadmiernego osiągania zysków z rekrutacji.

Jak pokazują doświadczenia poszczególnych państw, **handel ludźmi ma częściej miejsce w ramach dwóch pierwszych systemów**. Wpływ czynników rynkowych, jeśli nie są one monitorowane, może doprowadzić do znacznych szkód społecznych wśród nie rozumiejących tych czynników osób; co więcej, czynniki te mogą zacząć działać na własną korzyść. Z drugiej strony, podejście autokratyczne i monopolistyczne może ograniczać pragnienia jednostki i zmuszać wielu potencjalnych migrantów do wykorzystywania luk prawnych i poszukiwania szybszych i nielegalnych sposobów migrowania. Kolejne rozdziały mają na celu pokazanie, w jaki sposób można realizować podejście mieszane.

## **3. ROLA USTAWODAWSTWA**

Należy przypomnieć, że całe ustawodawstwo – dotyczące zarządzania migracją lub uregulowań w odniesieniu do prywatnych biur pośrednictwa pracy – należy brać pod uwagę w szerszym kontekście, który powinien stanowić podstawę spójnego podejścia kierunkowego. Aby państwo było w stanie identyfikować i chronić ofiary handlu ludźmi, karać przestępców i radzić sobie z czynnikami strukturalnymi koniecznymi dla efektywnego

przeciwdziałania i wykluczenia przypadków występowania pracy przymusowej, konieczne jest stworzenie spójnej polityki i ram prawnych. Dlatego też należy znaleźć odpowiedź nie tylko na pytanie, czy należy stosować kary za przestępstwa związane z handlem ludźmi i/lub pracą przymusową, ale także czy stworzyć spójną politykę migracyjną i przyjmować zasady administracyjne w odniesieniu do prywatnych biur pośrednictwa pracy.

W celu ustanowienia odpowiedniego modelu zarządzania migracją i w rezultacie uporańia się z problemem handlu ludźmi i pracy przymusowej, na początku należy stworzyć i stosować **odpowiednie przepisy prawne**. Niestety, tego etapu często brakuje. Niemniej jednak tworzeniu odpowiedniego ustawodawstwa powinno towarzyszyć wzięcie pod uwagę **szerszych ram politycznych**, związanych z migracją, zgodną z przepisami prawnymi zarówno kraju pochodzenia, jak i kraju docelowego. Odpowiednie wnioski nie mogą być wyciągnięte jedynie przy wzięciu pod uwagę przepisów prawnych regulujących działalność biur prywatnych. Nie mogą one także działać czasem na niekorzyść, zwłaszcza w przypadkach, gdzie wiele dostępnych przepisów jest ze sobą sprzecznych i dlatego też prawo nie może być egzekwowane. Ustawodawstwo powinno opierać się na:

- **Określonych i nieokreślonych celach polityki**  
np. tworzenie celów, w ramach których prywatne biura pośrednictwa pracy mogą funkcjonować, z odpowiednimi sankcjami w przypadku nieprzestrzegania ustalonych procedur
- Kryteriach **identyfikowania zaangażowanych aktorów** i ich ról  
np. instytucje rządowe, prywatne firmy, indywidualni migranci i przestępcy
- Determinacji do podejmowania **odpowiednich działań** w celu określenia problemów i radzenia sobie z nimi  
np. sankcje w stosunku do handlarzy ludźmi
- Prawo biorące pod uwagę **kobiety i mężczyzn** oraz ramy kierunków polityki

NR 2

**Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej**  
(wszedł w życie 25 grudnia 2003 roku)

**Główne cechy**

- Definiuje pojęcie handlu ludźmi jako zbrodnię przeciwko ludzkości, mającej na celu oszustwo i wyzysk
- Poszerza zakres działań uznawanych za część procesu handlu ludźmi – werbowanie, transport, transfer, przetrzymywanie i odbiór osób
- Określa szeroką gamę środków, od rażącego użycia siły do wykorzystania słabości ofiary, używanych w celu uzyskania „zgody”
- Mówi, że „zgoda” na zamierzone wykorzystanie nie ma znaczenia, jeżeli posłużono się którąkolwiek z określonych w definicji metod
- Przyznaje, że mężczyźni mogą również stać się ofiarami handlu ludźmi, jednak główny nacisk kładzie na handel kobietami i dziećmi
- Uznaje wiele celów handlu ludźmi, nie tylko wykorzystywanie seksualne
- Zawiera opis wielu działań opartych na prawach człowieka i służących opiece społecznej, ekonomicznej, politycznej i prawnej, realizowanych w celu zapobiegania handlu ludźmi, ochronie, udzielaniu pomocy, repatriacji i reintegracji ofiar handlu ludźmi oraz penalizacji za handel ludźmi i inne z tym związane czyny
- Wzywa do nawiązania współpracy międzynarodowej w celu zapobiegania i zwalczania handlu ludźmi

*UNIFEM and UN Project on Human Trafficking in the Mekong Sub-region, Trafficking in Persons, A Gender and Rights Perspective Briefing Kit, Sheet 2, 2002*  
<http://unifem-eseasia.org/resources/others/traffkit.pdf>

Podstawową międzynarodową regulacją prawną przeciwko handlowi ludźmi jest **Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej**, który wszedł w życie w 2003 roku. **Konwencje MOP mogą pomóc państwom-stronom w implementacji Protokołu przeciwko przemytłowi migrantów drogą lądową, morską i powietrzną**, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej. Kwestia werbowania pracowników migrujących do pracy w krajach innych niż kraj pochodzenia znalazła swoje odzwierciedlenie w wielu Konwencjach MOP, w szczególności takich, jak **Konwencja Nr 97 dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana) z 1949 roku, Konwencja Nr 143 dotycząca migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących z 1975 roku i jedna ze współcześnie przyjętych Konwencja Nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 roku.**

Jeśli chodzi o definicję handlu ludźmi, zawartą w Protokole NZ, wspomniane konwencje kładą nacisk na trzy działania: werbowanie, transport i przekazywanie osób. Na dwóch pozostałych działaniach, związanych z problemem handlu ludźmi: przetrzymywaniu i odbiorze osób, skupiają się dwie kolejne Konwencje MOP: **Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 roku i Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 roku. Konwencja Nr 182 dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci z 1999 roku** odnosi się do handlu dziećmi i nazywa go praktyką bliską niewolnictwu. Konwencja wzywa państwa do podjęcia natychmiastowych działań w celu zapewnienia zakazu i eliminacji wszelkich najgorszych form pracy dzieci.

W wielu krajach brak jest krajowych przepisów prawnych przeciwko handlowi ludźmi, które byłyby zgodne z międzynarodowymi konwencjami, lub też nie istnieją żadne przepisy prawne, zgodnie z którymi handel ludźmi jest przestępstwem. W obydwu przypadkach mamy do czynienia z poważnymi przeszkodami w walce przeciwko handlowi ludźmi, dlatego też w takich krajach powinno się podjąć, w trybie pilnym, próbę stworzenia lub nowelizacji przepisów prawnych. Bodźcami do działań i orientacyjnymi przepisami dla ustawodawstwa krajowego na rzecz walki z handlem ludźmi i pracą przymusową mogą być przepisy międzynarodowe i regionalne instrumenty prawne.

**Ratyfikacja** prawa międzynarodowego może być przydatna w walce z handlem ludźmi i pracą przymusową, ponieważ może ona dostarczać wytycznych do tworzenia i wdrażania prawa krajowego. Niemniej jednak ustawodawstwo wymaga odpowiedniego **wprowadzenia w życie** tak, aby stać się przydatnym dla każdego. Tego również jest brak w wielu krajach. Po przyjęciu i wdrożeniu odpowiedniego ustawodawstwa należy podjąć konkretne działania w postaci **działań na rzecz poszerzania wiedzy** w tym zakresie, np. poprzez dystrybucję ulotek i plakatów informacyjnych, **ustanowienie programów szkoleniowych** oraz **zaangażowanie wszystkich odpowiednich instytucji**. Takie zintegrowane podejście może najlepiej być sformułowane w krajowym planie działań, niemniej jednak wymaga zaangażowania zasobów finansowych i ludzkich oraz woli politycznej.

Należy jednak przypomnieć, że każdy z międzynarodowych instrumentów dotyczący handlu ludźmi skupia się na różnych aspektach procesu handlu ludźmi. Biorąc pod uwagę, że cykl handlu ludźmi składa się z wielu etapów i działań, jakiegokolwiek prawo, mające na celu walkę z handlem ludźmi, musi być jasno sformułowane. Walka z handlem ludźmi może zostać podjęta poprzez tworzenie przepisów prawnych nie tylko w ramach prawa karnego, ale i prawa cywilnego oraz administracyjnego. I znowu, warunkiem koniecznym jest stworzenie szerokich ram legislacyjnych, w których prywatne biura pośrednictwa pracy będą mogły działać zgodnie z prawem.

### Konwencja MOP Nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 roku

Konwencja Nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 roku i towarzyszące jej Zalecenie Nr 188 zawierają szereg przepisów prawnych, które mają związek z walką przeciwko handlowi ludźmi. Zgodnie z ustępem 8 (b) Zalecenia, prywatne biura pośrednictwa pracy powinny 'poinformować pracowników migrujących, w zakresie w jakim to możliwe, w ich własnym lub znanym im języku, o charakterze oferowanego stanowiska i stosowanych okresach i warunkach zatrudnienia'.

Artykuł 8 Konwencji Nr 181 mówi, że 'Członek, po konsultacji z najbardziej reprezentatywnymi organizacjami pracodawców i pracowników, przyjmie wszelkie niezbędne i właściwe środki, zarówno w ramach swojej jurysdykcji jak i, gdzie to właściwe, we współpracy z innymi Członkami, w celu zapewnienia właściwej ochrony i zapobiegania nadużyciom w odniesieniu do pracowników migrujących rekrutowanych lub udostępnianych na jego terytorium przez prywatne biura pośrednictwa pracy. Obejmą one ustawy i rozporządzenia, które przewidują kary, w tym zakaz świadczenia usług przez te prywatne biura pośrednictwa pracy, które dopuszczają się oszukańczych praktyk lub nadużyć'. Kary za nadużycia, dokonane przez prywatne biura pośrednictwa pracy, określa rząd. Należą do nich sankcje za przestępstwa, a także, co ważniejsze, sankcje administracyjne.

Do środków administracyjnych należą, na przykład, kary pieniężne, cofnięcie licencji lub konfiskata kapitału, osiągniętego dzięki praktykom związanym z nadużyciem. Zgodnie z artykułem 14 (1) Konwencji, 'postanowienia niniejszej Konwencji będą zastosowane w drodze ustawodawstwa lub przepisów, albo w każdy inny sposób zgodny z krajową praktyką, taki jak decyzje sądowe, orzeczenia arbitrażowe lub układy zbiorowe'.

Służby inspekcji pracy lub inne właściwe władze publiczne mają za zadanie kontrolę realizowania postanowień wprowadzających w życie Konwencję (Art. 14, ust. 1). Co więcej, powinny istnieć procedury, 'obejmujące, jeśli to właściwe, najbardziej reprezentatywne organizacje pracodawców i pracowników, dla rozpatrywania skarg, zarzucanych nadużyć i oszukańczych praktyk dotyczących działalności prywatnych biur pośrednictwa pracy'. Istnieje wiele sposobów monitorowania procesu werbowania, które obejmują zarówno prawne, jak i promocyjne środki, których celem jest zapewnienie stosowania przez prywatne biura pośrednictwa pracy podstawowych zasad: rejestracji, licencjonowania, działania na podstawie własnych kodeksów postępowania, wydawania certyfikatów zawodowych, oceny stanu lub nawiązania współpracy partnerskiej pomiędzy państwowymi służbami zatrudnienia a prywatnymi biurami pośrednictwa pracy poprzez wspólne działania monitoringu pracowników migrujących.

Najlepszą obroną przed handlarzami ludźmi jest podważenie podstaw, dzięki którym mogą oni czerpać zyski ze swojej działalności. Artykuł 8 ustęp 2 Konwencji MOP Nr 181 promuje w szczególności negocjowanie umów dwustronnych w celu zapobiegania nadużyciom i oszukańczym praktykom w rekrutowaniu, pośrednictwie i zatrudnieniu w przypadkach, gdy pracownicy w jednym kraju są rekrutowani do pracy w innym. Korzyści są czerpane nie tylko poprzez wyłudzenia, ale także wiążą się nadmiernymi kosztami ponoszonymi przez pracownika. Konwencja mówi, że prywatne biura pośrednictwa pracy 'nie będą pobierały bezpośrednio lub pośrednio, w całości lub częściowo, żadnych opłat lub kosztów od pracowników'. Wyjątki od tej zasady mogą nastąpić 'w interesie zainteresowanych pracowników', ale dopiero po konsultacji z partnerami społecznymi, zaś nałożenie konieczności wnoszenia opłat będzie monitorowane przez organy kontrolne MOP (art. 7).

## 4. ZARZĄDZANIE PRZEPŁYWAMI MIGRACYJNYMI – ODNIESIENIA

W celu określenia polityki migracyjnej promującej ustanowienie legalnych kanałów migracji, rządy państw muszą realizować określone zadania i wziąć na siebie określone obowiązki. Krytycy mieszanego modelu zarządzania utrzymują, iż jest to zbyt kosztowne, jednak doświadczenia pokazują, że faktycznie koszty te są znacznie niższe, niż ciężar ludzki

i finansowy, powstający na skutek przypadkowych, anarchicznych czy nieuregulowanych prawnie przepływów migracyjnych.

Do **zadań rządu**, realizowanych w celu unormowania przepływów migracyjnych, mogą należeć:

- **Określenie państwowej polityki migracyjnej.** Konieczne jest realizowanie jednego kierunku polityki migracyjnej, do którego można by się odnosić, zawierającego odpowiednie ustawodawstwo
- Utworzenie **mechanizmu koordynacji**, mającego na celu zapewnienie możliwości zaangażowania w politykę różnych instytucji rządowych
- Promocja **konwencji i porozumień** z władzami kraju docelowego i negocjowanie możliwie jak najkorzystniejszych dla pracowników krajowych przepisów prawnych
- Zawarcie umów i nawiązanie stosunków z obecnymi i **potencjalnymi odpowiedzialnikami państwowymi**, zajmującymi się migracją w innym kraju
- Stworzenie wizerunku pracownika krajowego, znanego rządowi i pracodawcom kraju docelowego. **Tworzenie wizerunku** inspirowane i przekłada się na pozostałe zadania rządu
- Wprowadzanie i kierowanie **powszechnymi kampaniami informacyjnymi**, skierowanymi do potencjalnych migrantów (więcej na ten temat: patrz rozdział 5)
- Udzielanie **wsparcia, rekompensaty i pomocy w nagłych przypadkach** w krajach docelowych. To zadanie, związane z rozwiązywaniem problemów, jest ważne w celu wzbudzenia zaufania i pewności pracowników migrujących oraz zachęcenia ich do korzystania z legalnych kanałów. Zadanie to powinno być powierzone do realizacji sieci attache w sprawach pracy lub migracji, nie będących zawodowymi dyplomatami w konsulatach krajów docelowych (więcej na temat attache w sprawach pracy lub migracji: patrz rozdział 3 punkt 7)
- Negocjowanie, podpisywanie i realizacja **dwustronnych porozumień dotyczących migracji**, uwzględniających równy udział kobiet i mężczyzn (patrz rozdział 3 punkt 8)
- **Kierowanie bieżącymi przepływami migracyjnymi** (prezentowanie ofert pracy, wybór kandydatów, zapewnienie dostępu do informacji, przekazywanie i przydział do pracy za granicą); dokonywanie rotacji pracowników na tych samych stanowiskach pracy za granicą
- **Monitorowanie i nadzór działalności prywatnych pośredników** werbujących do pracy za granicą (dotyczy to nie tylko prywatnych biur pośrednictwa pracy, ale także agencji działających pod przykrywką, handlarzy ludźmi i przemytników działających w pojedynkę lub w sposób zorganizowany, lub tych, których podstawowym zakresem działalności nie jest werbowanie do pracy (patrz punkt 3 poprzedniego rozdziału))
- Określenie **standardów dobrych praktyk** w prezentowaniu ofert pracy, wyborze, sprawdzeniu, określeniu wzoru umowy o pracę, stawek opłat do zapłaty, sposobów i kosztów transferu. Wdrożenie lub zachęcanie do przestrzegania standardów dobrych praktyk
- **Zwiększenie zakresu działalności inspekcji pracy i policyjny monitoring** prywatnych biur rekrutacji do pracy oraz oferty pracy w prasie i w Internecie
- Utworzenie **bazy** danych pracowników migracyjnych w kraju pochodzenia (dane pracownika, pracodawcy i prywatnych biur lub pośredników: nazwa/imię i nazwisko, wiek, płeć, itd.)
- **Szkolenie**, przekwalifikowanie lub podnoszenie umiejętności potencjalnych pracowników migrujących w odniesieniu do określonej pracy za granicą
- Zbieranie i ocena **informacji** na temat potencjalnych migrantów w celu przygotowania ich lub wsparcia decyzji dotyczącej migracji
- Określenie metod i procedur dotyczących **delegowania, podwykonawstwa** lub **negocjowania** porozumień w sprawach pracy z prywatnymi biurami
- Tworzenie **programów reintegracji** dla powracających migrantów



## 5. ROLA INSTYTUCJI RZĄDOWYCH

W różnych krajach, różne instytucje odgrywają różne role w odniesieniu do kierunków polityki migracji do pracy. Jednak w większości system ten skupia się na funkcjonowaniu dwóch podstawowych instytucji:

- Krajowych Służb Migracyjnych (**KSM**)
- Publicznych Służb Zatrudnienia (**PSZ**)

Do podstawowych zadań KSM należą:

- **Tworzenie polityki zatrudnienia za granicą i migracji** oraz koordynacja działań, wraz z polityką budowania wizerunku
- **Tworzenie przepisów prawnych i wdrażanie** kierunków polityki
- Negocjowanie i podpisywanie **konwencji i porozumień**
- Promowanie i nawiązywanie stosunków z **odpowiednikami za granicą**
- Organizowanie **powszechnych kampanii informacyjnych**
- Tworzenie środków **wsparcia, pomocy i działań w nagłych wypadkach**

PSZ administrują powszechne świadczenie pracy na poziomie krajowym. W wielu krajach administrują również programy rynku pracy, które mają na celu podniesienie umiejętności i wskaźnika zatrudnienia osób poszukujących pracy, a także dostarczają informacji na temat warunków na rynku pracy:

- Pokazywanie **standardów dobrych praktyk** we wszystkich aspektach werbowania do pracy, np. ofertach pracy, wyborze pracowników i sprawdzaniu umiejętności. PSZ powinny przede wszystkim promować dobre praktyki na każdym etapie – od złożenia aplikacji do uzyskania pracy
- Jeśli dojdzie do sytuacji, kiedy umiejętności siły roboczej nie są dopasowane do oczekiwań zagranicznego pracodawcy, PSZ mogą organizować odpowiednie **szkolenia** w celu zmniejszenia tych różnic
- Oprócz prowadzenia spraw związanych ze świadczeniem pracy w kraju, PSZ mogą również zbierać i publikować **informacje** na temat pracy za granicą. Takie informacje dotyczą w szczególności praw pracowników migrujących, warunków pracy i płacy w kraju docelowym, a także zwyczajów i norm kulturowych
- **Delegowanie lub podwykonawstwo porozumień w sprawach pracy z prywatnymi biurami** lub **negocjowanie** takich porozumień z agencjami prywatnymi, ze względu na fakt, że PSZ są najlepiej poinformowaną instytucją i są w stanie zapewnić wysokie standardy dobrych praktyk
- Odpowiedzialność za **programy reintegracji** powracających migrantów

W rozwiniętym świecie, PSZ nie są oddzielną instytucją na rynku pracy; często ich funkcje spełniają władze administracyjne, takie jak Ministerstwo Pracy i powiązane z nim agendy rządowe.

Jednak w rozwiniętym świecie, działania PSZ są często działaniami wykonawczymi. Dzieje się tak np. ze względu na brak KSM lub ponieważ PSZ są jedyną instytucją w sprawach zatrudnienia na poziomie krajowym. W rezultacie, PSZ mają więcej obowiązków, włączając w to działania wykonawcze w takich obszarach, jak:

- Zatrudnienie pracowników z zagranicy
- Transgraniczne świadczenie pracy przez pracowników krajowych
- Tworzenie przepisów prawnych dla działań prywatnych biur pośrednictwa pracy

W niektórych krajach brak jest jakichkolwiek instytucji rządowych. Na przykład w Hiszpanii, byłym kraju wysyłającym ludzi do pracy, KSM został zniesiony, zaś sprawy związane z migracją zostały powierzone Ministerstwu Pracy i Spraw Socjalnych.

## 6. ROLA PRYWATNYCH BIUR POŚREDNICTWA PRACY

Prywatne agencje działają na dwa możliwe sposoby:

- Poprzez **delegowanie** lub jako **podwykonawcy** albo **negocjatorzy** programów specjalnych powierzonych im do realizacji przez publiczne służby zatrudnienia i przez nie nadzorowani. W tym przypadku biura prywatne świadczą swoje usługi odpłatnie na rzecz PSZ i działają w ich imieniu.
- Poprzez świadczenie takich samych usług, jak PSZ, na zasadach **konkurencji** z PSZ. W szczególności dotyczy to zarządzania przepływami migracyjnymi, m.in. poprzez oferty pracy, sprawdzanie umiejętności i wybór kandydatów do pracy, werbowanie pracowników przez zagranicznego pracodawcę, przydzielenie pracownika do pracy za granicą, wraz z transferem do kraju docelowego.

Wyższość konkurencyjności biur prywatnych nad PSZ polega na większej efektywności i wyższej kulturze działania tych pierwszych. Wiadomo jest, że agencje prywatne są bardziej konkurencyjne, jeśli chodzi o:

- **Poszukiwanie miejsc pracy i perspektyw na rynku pracy** w potencjalnych krajach docelowych
- Nawiązywanie **kontaktów i zawieranie porozumień z swoimi odpowiednikami** w krajach docelowych, gdzie są miejsca pracy do obsadzenia pracownikami z zagranicy

## 7. DORADCY W SPRAWACH PRACY LUB MIGRACJI

Doradcy w sprawach pracy lub migracji to kluczowe postacie w zarządzaniu przepływami migracyjnymi. Zdają oni sprawozdania Międzynarodowemu Instytutowi Migracji i działają jako niezawodowi dyplomaci przy konsulatach (lub ambasadach), mających siedziby w krajach docelowych. Ich zadaniem jest zapobieganie powstawaniu problemów i rozwiązywanie problemów już powstałych. Niektóre z ich działań to:

- Promocja programów „pracy za granicą”
- Dostarczanie KSM informacji na temat reputacji różnych pracodawców, warunków pracy i płacy, ustawodawstwa, praw pracowników migrujących (np. wolność zrzeszania się) itd.
- Utrzymywanie kontaktów z regionalnymi inspektorami pracy i informowanie ich lub zbieranie od nich informacji na temat wdrażania ustawodawstwa dotyczącego warunków pracy
- Wzajemne sprawdzanie podejrzanych informacji lub działań potencjalnych handlarzy ludźmi
- Identyfikowanie i nawiązywanie kontaktów roboczych z organizacjami pożytku publicznego, działającymi w krajach docelowych, dotyczących udzielania pomocy pracownikom migrującym
- Rozwiązywanie sporów na drodze mediacji lub postępowania pojednawczego
- Wnoszenie skarg w przypadkach łamania warunków umów o pracę, sygnalizowanie policji w kraju docelowym występowania nielegalnych lub przestępczych praktyk
- Wystuchiwanie zarzutów i problemów pojedynczych migrantów i podejmowanie prób ich rozwiązania
- Zachęcanie migrantów do zrzeszania się w organizacje reprezentujące ich interesy
- Podejmowanie działań w nagłych wypadkach i repatriacja

## 8. DWUSTRONNE POROZUMIENIA DOTYCZĄCE MIGRACJI DO PRACY

Są to porozumienia pomiędzy dwoma krajami w sprawach dotyczących pracowników migrujących. Ich celem jest efektywne dopasowanie umiejętności kandydata do pracy za granicą do oczekiwań pracodawcy.

Takie porozumienia **promują uporządkowaną migrację i ochronę praw człowieka**, jeśli oczywiście są odpowiednio realizowane i opierają się na określonych wytycznych. W krajach, gdzie często dochodzi do handlu ludźmi, porozumienia dwustronne powinny zapewnić równe traktowanie w dostępie do pracy za granicą mężczyznom i kobietom, ponieważ ich interesy są zwykle w mniejszym stopniu uwzględniane w tego typu porozumieniach. Dlatego też uciekają się one do korzystania z nielegalnych kanałów migracji, co czyni je bardziej podatnymi na stawanie się ofiarami handlu ludźmi.

Dwustronne porozumienia dotyczące migracji do pracy formalizują zobowiązania każdej ze stron i zapewniają, że migracja odbywa się zgodnie z ustalonymi regułami i na wcześniej uzgodnionych warunkach, które dotyczą m.in. takich kwestii jak:

- **Właściwa instytucja**  
Należy określić, które ministerstwo lub instytucja jest właściwa w danych kwestiach w kraju pochodzenia i kraju docelowym
- **Wymiana informacji**  
Kwestie dotyczące warunków pracy, różnic kulturowych, itd.
- **Nielegalni migranci**  
Państwa muszą zadecydować, czy kwestia nieregularnej migracji powinna zostać uregulowana przepisami prawnymi, czy nielegalni migranci powinny być odesłani do kraju pochodzenia, itd.
- **Powiadamianie o wolnych miejscach pracy**  
Czy kraj docelowy powinien dostarczać krajowi pochodzenia informacji na temat wolnych miejsc pracy, a jeśli tak, to jakie szczegóły powinny one zawierać?
- **Listy kandydatów do pracy**  
Czy kraj pochodzenia powinien dostarczać pracodawcom w kraju docelowym listy dostępnych kandydatów do pracy i jak szczegółowe powinny one być?
- **Pozwolenia na pobyt i na pracę**  
Czy pracownicy migrujący muszą posiadać pozwolenie na pracę, aby móc zostać i pracować w kraju docelowym, kto ma wydawać takie pozwolenia (pracodawca czy ambasada) i kiedy (przed czy po przyjeździe) oraz jakie warunki należy spełnić, aby takie pozwolenie mogło zostać odnowione?

Negocjowanie dwu- i wielostronnych porozumień pomiędzy krajem pochodzenia i docelowym pracownika migrującego wymaga dużej **dyplomacji**. Spowodowane jest to faktem, że władze kraju, gdzie migracja ma przebiegać w sposób uporządkowany, muszą przekonać kraj docelowy o potrzebie zawarcia takiego porozumienia. Tak więc, proces negocjowania i zawarcia porozumień dwu- i wielostronnych może trwać bardzo długo.

## DALSZE ŹRÓDŁA I ĆWICZENIA



- Abella, M.I.: *Sending workers abroad (Wysyłanie pracowników za granicę)*, Geneva, ILO, Chapter 3 & 6, 2000.
- Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.: *The Public Employment Office in a changing labour market (Publiczne Służby Zatrudnienia a zmieniający się rynek pracy)*, Geneva, ILO, 2001.
- ILO: *Human trafficking and forced labour exploitation: Guidance for legislation and law enforcement*, Geneva, 2005.  
(MOP: *Handel ludźmi i praca przymusowa: Przewodnik po ustawodawstwie i egzekwowaniu prawa*, Genewa, 2005)
- Strona internetowa Filipińskiej Agencji Pracy Zagranicą:  
<http://www.poea.gov.ph/>



### Ogólne

- Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r.

### Praca przymusowa

- Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r.
- Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.

### Handel dziećmi

- Konwencja Nr 182 dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

### Pracownicy migrujący

- Konwencja Nr 97 dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana) z 1949 r.
- Konwencja Nr 143 dotycząca migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących z 1975 r.

### Rekrutacja

- Konwencja Nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.
- Zalecenie Nr 188 dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.



### Prawa człowieka

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r.
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r.
- Międzynarodowa Konwencja. dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin z 1990 r.
- Konwencja o eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.

### Niewolnictwo

- Konwencja w sprawie niewolnictwa z 1926 r.

- Uzupełniająca Konwencja w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa z 1956 r.

#### Prawa dziecka

- Konwencja o Prawach Dziecka z 1989 r.
- Protokół Fakultatywny do Konwencji o Prawach Dziecka dotyczący handlu dziećmi, dziecięcej prostytucji i pornografii z 2000 r.
- Protokół fakultatywny do Konwencji praw dziecka w sprawie zaangażowania dzieci w konflikty zbrojne z 2000 r.

#### Przestępczość

- Konwencja przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej z 2000 r.

#### Handel ludźmi

- Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej z 2000 r.



#### Załącznik II – przykłady dobrych praktyk A i B



**Publiczne służby zatrudnienia a prywatne biura pośrednictwa pracy:** Proszę wyobrazić sobie, że rząd Państwa kraju zatwierdził wzrost wydatków z budżetu, przeznaczonych na publiczne służby zatrudnienia, wraz z Państwowymi Służbami Zatrudnienia i Państwowym Biurem Migracyjnym. Głównym zadaniem jest poprawa jakości służb pośrednictwa pracy, zarówno publicznych, jak i prywatnych. Podstawowym celem jest podniesienie efektywności działania służb rynku pracy. Dzięki temu posunięciu, rząd chce w dalszym ciągu promować działania związane z rekrutacją i pośrednictwem pracy, podejmowane przez służby prywatne.

- Proszę stworzyć listę usług, jakie państwowe służby zatrudnienia mogłyby świadczyć swoim klientom i które można by zaoferować, biorąc pod uwagę ograniczony budżet
- W jaki sposób publiczne służby zatrudnienia mogłyby współpracować z prywatnymi biurami w sprawach związanych z konkretnym zatrudnieniem?
- Jakie działania, wykonywane w chwili obecnej przez służby publiczne, mogłyby być wykonywane przez biura prywatne? I w jaki sposób?
- Jakie dodatkowe usługi mogłyby być świadczone przez prywatne biura pośrednictwa pracy na zasadzie odzyskania utraconych zysków?

# Określona reakcja na handel ludźmi: Poprawa procesu werbowania do pracy

# 4

## 1. PODSTAWOWE ZAŁOŻENIA I CELE

Prywatni pośrednicy werbujący do pracy, w szczególności biura, mogą odgrywać ważną rolę w zapobieganiu handlowi ludźmi do pracy. Współcześni działacze zgadzają się co do faktu, że prywatne biura pośrednictwa mogą być ważnymi instytucjami na rynku pracy, jednak mogą one być również podatne na nadużycia i złe praktyki. Celem niniejszego rozdziału będzie identyfikacja możliwych obszarów złych praktyk i zaproponowanie sposobów zmiany natury pośredników prywatnych w kierunku odpowiednich działań.

Ze względu na fakt, że osoby werbujące do pracy mogą z łatwością działać „w podziemiu”, ważne jest **połączenie działań regulacyjnych z promocyjnymi** w celu zapewnienia zgodności z podstawowymi zasadami. Istnieje wiele podejść w odniesieniu do monitorowania działalności osób werbujących do pracy i zapewnienia, że potencjalni migranci unikną handlu ludźmi i pracy przymusowej. Jedne są bardziej efektywne od innych, ale wszystkie **wzajemnie się uzupełniają**.

## 2. REKRUTACJA POPRZEZ PRYWATNE BIURA POŚREDNICTWA PRACY – 11 KROKÓW

Do momentu publikacji oferty pracy do czasu zatrudnienia, mamy do czynienia z 11 etapami procesu rekrutacji. Należy pamiętać dokładną kolejność, w jakiej kolejne kroki powinny być podejmowane:

- 1) Informacje o stanowisku lub grupie stanowisk pracy zostają podane do wiadomości prywatnemu biurowi pracy, które ogłasza je w mediach lub w swojej siedzibie
- 2) Kandydaci do pracy są rejestrowani i zostają poinformowani o warunkach pracy i wysokości wynagrodzenia
- 3) Kandydaci są zapraszani na rozmowę kwalifikacyjną i na jej podstawie są wstępnie wybierani
- 4) Wstępnie wybrani kandydaci wypełniają formularze podania do pracy
- 5) Po sprawdzeniu umiejętności wstępnie wybranych kandydatów, opracowywana jest lista osób dalej zakwalifikowanych do rekrutacji
- 6) Podania dalej zakwalifikowanych osób są udostępniane zagranicznemu pracodawcy, który dokonuje ostatecznej selekcji
- 7) Wybrani kandydaci są informowani o szczegółach pracy, warunkach pracy i życia, warunkach podróży oraz kosztach, które muszą ponieść
- 8) Wybrani kandydaci otrzymują wstępną lub ostateczną umowę o pracę do podpisania
- 9) Wybrani kandydaci otrzymują dokumenty niezbędne do odbycia podróży i bilety na podróż
- 10) Wybrani kandydaci są przekazywani do kraju docelowego, gdzie odbierani są przez przedstawiciela agencji pośrednictwa pracy lub pracodawcy
- 11) Wybrani kandydaci otrzymują przypisaną im pracę i wnoszą odpowiednie opłaty na rzecz agencji

### 3. PRZESTRZEŃ DLA WYSTĘPOWANIA ZŁYCH PRAKTYK

Potencjalna przestrzeń na występowanie złych praktyk jest bardzo rozległa. Agencje stosujące wymuszenia mogą dopuszczać się oszust na każdym z 11 wyżej wspomnianych kroków. Niektóre mogą dopuszczać się nadużyć na wszystkich 11 etapach, inne zaś na jednym lub kilku z nich. Oto kilka przykładów złych praktyk:

- Ogłoszenia o **nieistniejących miejscach pracy** w celu przyciągnięcia kandydatów i używanie ich kandydatów jako narzędzia marketingowego w widowiskach na przyszłą pracę
- Przedstawienie **innych niż w rzeczywistości** warunków pracy i wysokości płacy w celu zachęcenia kandydatów do pracy
- Przyjmowanie **łapówek**
- **Zbyt wysokie opłaty** za wydanie dokumentów niezbędnych do podróży lub dostarczenie sfałszowanych dokumentów
- Pobieranie **dodatkowych opłat** lub dwukrotne pobieranie opłat – od pracodawcy i od pracownika – za tę samą usługę

Liczba ofert pracy i kandydatów jest tak duża, zaś proces werbowania do pracy tak długi, że **trudno jest zidentyfikować występowanie złych praktyk**. Jeśli nie zostanie wniesiona skarga, większość nieregularnych działań umyka uwadze obserwatorów i inspektorów. Uciekanie się do złych praktyk może być uważane przez prywatne instytucje za kuszące, przede wszystkim dlatego, że jest to proceder **wysoko opłacalny, gdzie ryzyko jest niskie**.

**Oprócz złych praktyk ściśle powiązanych z istotą pracy agencji, prywatne biura mogą łamać prawo w taki sam sposób, jak każdy inny pracodawca.** Mogą na przykład:

- **Nakładać dodatkowe warunki**, o których nie było mowy w spisanej umowie o pracę
- **Ignorować zasady równości szans** i ograniczać dostęp do pracy za granicą lub w określonych zawodach
- Nie przestrzegać zakazu **pracy dzieci**
- Nie przestrzegać zakazu werbowania do pracy, której **warunki są niebezpieczne dla życia lub ryzykowne** lub w której pracownik może być narażony na jakiegokolwiek **wykorzystywanie** lub **dyskryminację**
- Nie przestrzegać zakazu zatrzymania lub konfiskowania, nawet tymczasowo, **paszportu lub dokumentów podróży** pracownika migrującego
- Nie przestrzegać zakazu zawierania lub tolerować zawieranie **umów na zasadzie substytucji** (na przykład, obiecywać kobietom pracę jako pomoce domowe, a następnie zmuszać je do prostytucji w kraju docelowym)

### 4. STANDARDY KONTROLI

W celu odróżnienia dobrych praktyk od złych, rządy państw muszą wypracować narzędzie techniczne, które będzie służyć za przykład i standardy w określeniu uczciwych praktyk. Standardy takie może określać ustawa, specjalne przepisy prawne, uzupełniające dany akt prawny, lub też dokument wydawany okresowo przez odpowiednie ministerstwo. Takie dokumenty prawne powinny zawierać listę różnych działań agencji pracy, określać dopuszczalne i złe praktyki, a także dostarczać wiedzy na temat sankcji, które grożą w przypadku odstępstwa od zasad.

Standardy mogą mieć również formę podręcznika operacyjnego, napisanego w porozumieniu z partnerami społecznymi i przez nich zaprenumerowanego. Taki podręcznik może być podstawowym dokumentem własnych przepisów postępowania, wydanym przez jedno lub wiele stowarzyszeń prywatnych biur pracy, które muszą go stosować.

Czasami takie standardy są proponowane w odniesieniu do jednego lub kilku działań prywatnych agencji, takich jak określenie kryteriów ustalania wysokości opłat lub opracowanie wzoru umowy o pracę (patrz poniżej).

## NR 4

### Wzór umowy o pracę

Jednym z narzędzi, które powinno być stosowane przez jednostki werbujące do pracy w celu zapewnienia przestrzegania praw pracowników migrujących i uniknięcia sytuacji, w których może dochodzić do handlu ludźmi i pracy przymusowej, jest opracowanie wzoru umowy o pracę. Taki wzór powinien odzwierciedlać **specyfikę danych umiejętności i kraju**, opierać się na odpowiednim zrozumieniu i dogłębnej wiedzy na temat warunków pracy i życia pracowników migrujących, a także kultury, tradycji i ustawodawstwa kraju docelowego.

Informacje zawarte w umowie o pracę mogą posłużyć w celu utworzenia **bazy danych**, dostarczających informacji dla pracowników za granicą. Jeśli zostanie ona dopasowana do bazy danych w kraju docelowym, może ona posłużyć jako źródło informacji, dalej wykorzystywane do odpowiedniego monitorowania pracowników migrujących.

Podstawowe warunki, jakie powinien spełniać wzór umowy o pracę, są następujące:

- **Opis pracy**, miejsce zatrudnienia, okres trwania umowy
- **Podstawowe wynagrodzenie miesięczne**, wraz ze świadczeniami i zasiłkami, a także stawkami za pracę w nadgodzinach
- **Uposażenie i świadczenia w naturze**, wraz z darmowym wyżywieniem i zakwaterowaniem
- **Godziny pracy, dni wolne od pracy i święta**
- **Urlop macierzyński/ojcowski**
- **Transport** do i z kraju/miejsca zatrudnienia, wraz ze sposobem powrotu do kraju ojczystego
- **Ubezpieczenie wypadkowe i chorobowe**, opieka w nagłych wypadkach i opieka dentystryczna
- Prawa i obowiązki związane z systemem **zabezpieczenia społecznego**
- Prawomocne podstawy **rozwiązania umowy o pracę**
- **Przepisy dotyczące rozwiązywania sporów**

## 5. METODY PRZEPROWADZANIA KONTROLI

W krajach, gdzie działają prywatne biura pośrednictwa pracy, muszą zostać przyjęte zasady i mechanizmy administracyjne, dzięki którym możliwa będzie stała kontrola takich agencji. **Nie ma potrzeby eliminowania opcji realnych i funkcjonalnych!** Dla wielu migrantów, zwłaszcza kobiet, najbardziej efektywnym sposobem na znalezienie pracy za granicą jest działanie za pośrednictwem prywatnej agencji. Dlatego też agencje te nie powinny być zmuszane do działań „w podziemiu”, przez co ich działalność staje się trudniejsza do monitorowania. Z tego względu, tworzenie zachęt do postępowania zgodnego z prawem powinno iść w parze z bardziej tradycyjnymi formami kontroli.

Kontrola może mieć formę **bezpośrednią i autorytarną** lub **pośrednią i partycypacyjną/uczestniczącą**. Istnieje sześć podstawowych metod przeprowadzania kontroli, o czym będzie mowa poniżej. Metody te również nie wykluczają się wzajemnie.

### 1. Rejestracja

Jest to luźny typ kontroli, stosowany w większości rozwiniętych rynków pracy. Prywatne biura pracy są rejestrowane w taki sam sposób, jak inne firmy przemysłowe lub handlowe, a następnie kontrolowane przez **państwową inspekcję pracy**, w taki sam sposób, jak inne przedsiębiorstwa.



## 2. Przyznawanie licencji na działalność

Jest to najbardziej **tradycyjna metoda prowadzenia kontroli**. O przyznawaniu licencji mówią wczesne standardy MOP i jest ono uznawane za **najbardziej praktyczny i łatwo egzekwowalny** sposób przeprowadzania kontroli państwowej wśród prywatnych biur. Zgodnie z tą metodą, biura pośrednictwa pracy nie mogą prowadzić swojej działalności bez posiadania licencji, która jest im przyznawana po spełnieniu pewnych warunków (patrz 5). Licencje są przeważnie **odnawiane**. W momencie, gdy agencja przestaje spełniać warunki, które spełniała w chwili przyznania licencji, ta jest wycofywana lub nie zostaje odnowiona.

Korzystanie z systemu przyznawania licencji na działalność oznacza, że wdrożone zostały specjalne mechanizmy administracyjne w celu przeprowadzania regularnych **inspekcji** agencji, środki przestrzegania zgodności z przyjętymi zasadami i – w przypadku ich nieprzestrzegania – nakładania grzywnien lub cofnięcia licencji. **Słaby system kontroli może pozbawić system przyznawania licencji jego prawdziwej wartości**. W takich przypadkach, przyznawanie licencji staje się jedynie sposobem nakładania podatków na prywatne biura pośrednictwa pracy (przeważnie licencje są przyznawane po opłaceniu rocznego podatku). Doświadczenia pokazują, że cofanie licencji jest względnie rzadkim zjawiskiem.

Przyznawanie licencji powinno odbywać się zgodnie z krajowymi przepisami prawa handlowego lub w ramach specjalnego systemu certyfikacji. Biorąc pod uwagę fakt, że różne rodzaje agencji werbujących do pracy mogą otrzymać licencję z **różnych ministerstw** (np. ministerstwa pracy, ministerstwa turystyki, ministerstwa handlu), konieczne jest nawiązanie **współpracy instytucjonalnej** pomiędzy nimi.

Przyznawanie licencji powinno być sposobem na poprawę działań na rynku pracy. Celem przyznawania licencji powinno być **obniżenie kosztów rekrutacji i poprawa jakości dopasowania ofert pracy do potrzeb rynku, co może prowadzić do ochrony przed występowaniem zjawiska handlu ludźmi i pracy przymusowej**.

### NR 5

#### Typowe wymogi (i dowody z dokumentu) licencji biura pośrednictwa pracy

- **Osobowość prawna lub licencja na prowadzenie interesu**

**Dowód z dokumentu:** Oryginalny statut spółki i przedawnienie o własności kapitału zagranicznego

- **Potencjał finansowy**

Kandydat powinien posiadać odpowiedni potencjał finansowy, aby:

1. Wspierać działania międzynarodowe
2. Posiadać zdolność do pokrycia ewentualnych roszczeń o odszkodowanie, wysuwanych przez pracownika migrującego, zagranicznego pracodawcę lub innych partnerów
3. W pierwszej kolejności, spełniać wymogi prawne co do depozytów w gotówce i w obligacjach, posiadać gwarancję obligacji, innych minimalnych rezerw warunkowych lub poręczeń finansowych, co może być warunkiem otrzymania licencji

Takie wymogi są szeroko stosowane, ponieważ pomagają one wykluczyć nadużycia i łamanie prawa. W celu uniknięcia dyskryminacji małych przedsiębiorstw, wysokość poręczeń finansowych musi być powiązana z liczbą miejsc pracy, jaką dana firma jest w stanie oferować do celów rekrutacji.

**Dowód z dokumentu:** Kapitał minimalny wypłacany, wysokość płaconego podatku dochodowego, oświadczenie o aktywach i pasywach, depozyty w gotówce i w obligacjach, poręczenie obligacji

- **Potencjał rekrutacyjny**

Posiadanie odpowiednich kompetencji do identyfikacji i wyboru wykwalifikowanych osób do pracy za granicą. Pracownikami agencji powinni m.in. być wyszkoleni specjaliści ds. rekrutacji i specjaliści ds. prowadzenia dokumentacji.

**Dowód z dokumentu:** Lista pracowników i specjalistów, posiadających odpowiednie kwalifikacje, zaświadczenia pracowników o niekaralności

- **Potencjał zarządzający**

Posiadanie odpowiednich kompetencji do prowadzenia i zarządzania firmą, wraz z zapewnieniem odpowiednich pomieszczeń i urzędzeń do prowadzenia działalności zagranicznej i działań w ramach szeroko pojętej sieci krajowej

**Dowód z dokumentu:** Kwalifikacje kadry zarządzającej, inwentarz wyposażenia biura i pomieszczeń

- **Potencjał marketingowy**

Posiadanie odpowiednich kompetencji do identyfikacji możliwości pracy za granicą i negocjowania umów, które przyniosą korzyści nie tylko właścicielom agencji, ale też pracownikom, którzy mają być zatrudnieni.

**Dowód z dokumentu:** Porozumienie dotyczące rekrutacji/usług z zagranicznymi firmami, poświadczone przez urzędników lub izby handlowe w kraju docelowym, zamówienia prac lub zapytania o pracowników, specjalne pełnomocnictwa

**PS:** Tam, gdzie aparat państwowy w sprawach nieprzestrzegania porozumień jest słaby, przyznawanie licencji samo w sobie nie uchroni przed nadużyciami w procesie rekrutacji. W rzeczywistości, nakładanie coraz większych zobowiązań finansowych będzie po prostu popychać firmy werbujące do pracy, działające nielegalnie, jeszcze bardziej do podziemia. Dlatego też **przyznawanie licencji powinno iść w parze z tworzeniem i egzekwowaniem odpowiedniego ustawodawstwa.**

*Abella, M.I.: Sending workers abroad, Geneva, ILO, 2000*

### 3. Tworzenie własnych przepisów i kodeksy postępowania etycznego

W porównaniu z przyznawaniem licencji, tworzenie własnych przepisów jest częstszym i bardziej uczestniczącym sposobem na prowadzenie kontroli. Wstępne założenie jest takie, że pojedyncze prywatne biura pośrednictwa pracy wspólnie tworzą **reprezentujące je stowarzyszenie zawodowe** lub towarzystwo, które rządzi się własnymi wewnętrznymi zasadami i działa zgodnie ze swoim statutem. Jednym z celów takich stowarzyszeń lub towarzystw jest stworzenie własnego **kodeksu postępowania etycznego**. Kodeks postępowania:

- Określa **dopuszczalne i niedopuszczalne zachowania zawodowe ze strony swoich członków**
- Określa **ogólne zasady** postępowania i obowiązki w sprawach zawodowych
- Określa **zakres uprawnień** członków, służących do ich samooceny
- Określa **zasady**, służące egzekwowaniu przepisów kodeksu i mówiące o możliwych skutkach złamania postanowień kodeksu, wraz z możliwością rozwiązania współpracy

W niektórych przypadkach, kodeksy postępowania etycznego są uzgadniane z rządem, a także są tworzone za formalnym lub cichym przyzwoleniem władz. Czasami systemy przyznawania licencji i tworzenia własnych przepisów istnieją obok siebie, zaś przyznanie licencji jest uwarunkowane podpisaniem kodeksu postępowania.

### 4. Certyfikaty zawodowe

Podejmowano próby poddawania kontroli nie samych agencji, lecz pracujących dla niej osób. Zgodnie z tym tokiem myślenia w odniesieniu do promocji dobrych praktyk, wygodniejsze jest przyznanie certyfikatu zawodowego doradcy w sprawach pracy, w ten sam sposób, jak przyznawany jest certyfikat zawodowy prawnikom, biegłym księgowym, czy też architektom. Po zdaniu egzaminu państwowego, przyznawany jest **prawomocny**

**certyfikowany tytuł zawodowy**, dzięki czemu doradcy w sprawach pracy działają zgodnie z zasadami postępowania etycznego w danym zawodzie.

Ze względu na trudności z wdrożeniem, ta metoda kontroli nie jest realizowana.

## 5. Ocena

Jest to najnowsza i najbardziej obiecująca metoda **wspólnej kontroli**. Wymaga ona napisania i zaktualizowania **podręcznika dobrych praktyk**. Podręcznik ten powinien być wynikiem trójstronnych działań, tj. wspólnych negocjacji pomiędzy stowarzyszeniami prywatnych biur zatrudnienia, stroną rządową i związkami zawodowymi. Powstały w rezultacie tych działań wspólny komitet stały powinien być odpowiedzialny za ocenę poszczególnych agencji pracy pod względem ich postępowania zawodowego, zgodnego z podręcznikiem. Biura, których działalność jest najbliższa działaniom opisanym w podręczniku, otrzymają najwyższe oceny; te, które nie postępują zgodnie z podręcznikiem, będą oceniane najniżej. Ważne jest, aby ocena była dokonywana przez instytucję niezależną od władz kontrolnych w celu uniknięcia korupcji, zwłaszcza w formie łapówek.

Zalety tej metody są następujące:

- Opiera się ona na negocjacjach i porozumieniu pomiędzy biurami pracy i **władzami** państwowymi
- Ocena może być wykorzystywana jako **gwarancja jakości dobrych praktyk** i stać się dobrym narzędziem marketingowym
- Najwyżej ocenione agencje mogłyby otrzymywać dodatkowe **bodźce** do działań:
  - Bodźce podatkowe
  - Umowy zawierane szybciej lub w sposób automatyczny
  - Zaproszenia do udziału w działaniach organizowanych przez rząd, na rzecz rozwoju rynku
  - Możliwość udziału w rynku, rozwiniętym przez rząd
  - Włączenie na listę powszechnie polecanych agencji
- Zmusza pojedyncze biura do podjęcia działań na rzecz podniesienia wartości swoich usług i dążenia do uzyskania lepszej oceny
- Jest bardziej elastycznym narzędziem, które umożliwi indywidualne traktowanie każdej z agencji
- Umożliwia określenie celowości przeprowadzenia inspekcji i prowadzenia szkoleń dla najgorzej ocenionych agencji.

Niemniej jednak minusem takiego podejścia są jego koszty i potrzeba dużej liczby wykwalifikowanych pracowników, którzy będą w stanie je wdrożyć.

## 6. Publiczne służby zatrudnienia jako model

Metoda ta skupia się na działaniach **publicznych służb zatrudnienia** w tych samych pomieszczeniach, korzystając z dokładnie takich samych metod zarządzania (tj. kreatywności, elastyczności i szybkości) jako najlepiej zarządzane agencje prywatne. Tym samym publiczne służby działałyby w taki sam sposób jak agencje prywatne, jednocześnie pielęgnując zasady **konkurencji** pomiędzy służbami publicznymi i prywatnymi. Aby metoda ta była jak najbardziej efektywna, służby publiczne muszą mieć inną osobowość prawną, niż zwyczajowe publiczne służby pośrednictwa pracy i działać na zasadach odzyskania utraconych zysków w ramach jednej lub kilku agencji pracy.

Jedyna różnica pomiędzy publicznymi a **prywatnymi służbami zatrudnienia jest taka, że służby publiczne nigdy nie zastosowałyby nielegalnych praktyk**. Dzięki temu mamy do czynienia z absolutną gwarancją uczciwych działań na rynku, działaniem konkurencyjnym w stosunku do służb prywatnych na ich własnym polu, co może prowadzić do konieczności przestrzegania przez nie ustalonych zasad i zaakceptowanych technik dobrych praktyk, prowadzących do całkowitego podniesienia jakości zarządzania.

## DALSZE ŹRÓDŁA I ĆWICZENIA



- Abella, M.I.: Sending workers abroad (*Wysyłanie pracowników za granicę*), Geneva: ILO, pp.74-80, 2000.
- Böhning, W.R. and Noriel, C.: Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures (*Ochrona indonezyjskich pracowników migrujących, ze szczególnym uwzględnieniem prywatnych biur pośrednictwa pracy i procedur wnoszenia skarg*) SEAPAT Working Paper 3, Manila, ILO, 1998.
- European Commission: Deregulation in placement services: A comparative study for eight EU countries (*Komisja Europejska: Pozaprawne usługi związane z kierowaniem do pracy: Studium porównawcze 8 krajów członkowskich UE*) 1999.
- Leipziger, D.: The corporate responsibility code book, Sheffield, Greenleaf Publishing Ltd., 2003.
- MacDonald, C.: Creating a Code of Ethics for your Organisation (*Tworzenie kodeksu postępowania etycznego w pracy*) <http://www.ethicsweb.ca/codes/>
- Simon Webely (Institute of Business Ethics): Developing a Code of Business Ethics: A Guide to Best Practice (*Tworzenie kodeksu postępowania etycznego w biznesie: Przewodnik po najlepszych praktykach*), 2003; <http://www.ibe.org.uk/developingPR.htm>
- Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.: The Public Employment Office in a changing labour market (*Publiczne Służby Zatrudnienia a zmieniający się rynek pracy*) Geneva, ILO, 2001.



- Zalecenie Nr 188 dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.
- Konwencja Nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.
- Wytyczne dotyczące podejmowania specjalnych działań ochronnych w odniesieniu do pracowników migrujących, werbowanych do pracy na pośrednictwem prywatnych służb zatrudnienia, zawarte w Raporcie z Trójstronnej Spotkania Ekspertów ds. Przyszłych Działań MOP w Zakresie Migracji (Geneva, 21–25 kwietnia 1997)



Załącznik I – case study C, D, DF, H, Z

Załącznik II przykłady dobrych praktyk C–H



### Praca grupowa

**Regulacje i przyznawanie licencji:** Wyobraź sobie, że wybrano Cię na członka trójstronnego ciała konsultacyjnego, gdzie omawiane będą nowe regulacje prawne i mechanizmy monitorujące prywatne służby zatrudnienia. Wcześniejszym działaniem była zwykła rejestracja prywatnych agencji, na zasadach takich, jak w odniesieniu do innych firm prowadzących działalność gospodarczą, jednak metoda ta okazała się mało skuteczna. Załóżmy, że mamy do czynienia z wieloma przypadkami stosowania złych praktyk, jednak do tej pory

nie zebrano żadnych konkretnych informacji na ten temat. Minister zdecydował wprowadzić schemat licencjonowania, a Tobie powierzył zadanie sformułowania zaleceń dla ministerstwa, a także stworzenie odpowiednich wytycznych, niezbędnych do opracowania i wdrożenia w przyszłości przepisów prawnych.

- a. W jaki sposób możesz poszerzyć swoją wiedzę na temat szacunkowej liczby działających prywatnych służb zatrudnienia i powszechnie stosowanych złych praktyk?
- b. Napisz główne przesłanki nowych przepisów prawnych w odniesieniu do służb prywatnych. Proponowane przepisy powinny zawierać przynajmniej definicję prywatnych służb zatrudnienia, do której będą się odnosić, wymogi dotyczące warunków przyznania licencji, informacje dotyczące opłat pobieranych przez agencję (ponoszonych przez klientów) oraz na temat możliwości działania w ramach zagranicznych rynków pracy i rekrutacji pracowników z zagranicy.
- c. Napisz wytyczne służące weryfikacji wniosków o przyznanie licencji i określające sankcje za niewypełnienie zobowiązań wynikających z posiadania licencji.

## 1. ZNACZENIE INFORMACJI

**Precyzyjna informacja na czas** to najpotężniejsze narzędzie, jakie może wykorzystać rząd, aby zapobiec zaangażowaniu potencjalnych migrantów w podejrzane projekty związane z migracją i w konsekwencji ochronić ich przed staniem się ofiarą handlu ludźmi.

Jedną z leżących u podstaw przyczyn handlu ludźmi jest ignorancja wśród potencjalnych migrantów. W odpowiedzi na pytanie „czy jeśli posiadałbyś wiedzę taką jak teraz, przed wyjazdem z kraju, jeśli wiedziałbyś, czego możesz doświadczyć, czy również zdecydowałbyś się wyjechać na tych samych zasadach?”, od ofiar handlu ludźmi w dużej większości można usłyszeć: „**Nie, jeśli z góry wiedziałbym, jaką gehennę przyjdzie mi przeżyć, nigdy nie opuściłbym kraju** albo wyjechałbym później, korzystając z bardziej pewnych kanałów”.

## 2. ROZPOWSZECHNIANIE INFORMACJI

### a) Przed upublicznieniem, informacje powinny zostać zorganizowane:

- a. Sprawdzone u źródła
- b. Zebrane
- c. Uporządkowane
- d. Uaktualnione
- e. Zmagazynowane
- f. Przekazane za pomocą wielu środków i mediów (strony internetowe, bazy danych, książki, broszury, ulotki, gazety, itd.)

W niektórych przypadkach, kiedy migranci są klientami docelowymi, **krajowe służby migracyjne** są odpowiedzialne za **finansowanie** i zbieranie takich informacji; w innych przypadkach, jest to zadanie **publicznych służb zatrudnienia**. Następnie, uporządkowane informacje są udostępniane albo bezpośrednio zainteresowanym migrantom, lub też innych pośrednikom, takim jak prywatne biura pośrednictwa pracy.

### b) Rozpowszechniane informacje powinny posiadać trzy ważne cechy:

- **Przejrzystość**  
Uproszczenie procedur i redukcja pracy papierkowej do minimum tak, aby potencjalni migranci mogli zrozumieć poszczególne etapy procesu migracji i werbowania do pracy.
- **Łatwy dostęp**  
Przyszli migranci muszą mieć szybki i łatwy dostęp do informacji dotyczących służb zatrudnienia, wraz z informacjami na temat agencji, które znajdują się na czarnej liście, lub tych, które zostały wyróżnione, np. gorące linie, strony internetowe, itp.
- **Spójność przepisów**  
Potencjalni migranci mogą korzystać z informacji, dostarczanych przez władze państwowe, związki zawodowe, organizacje pozarządowe itd. Należy dopilnować, aby rozpowszechniane informacje nie były sprzeczne i przekazywały te

same wiadomości. Istnieje konieczność tworzenia jednego systemu informacji na temat pracy za granicą, gdzie informacje są zbierane, porządkowane, redagowane i rozpowszechniane przez krajowe służby migracyjne.

**c) Informacje powinny być rozpowszechniane różnymi kanałami, takimi jak:**

- **Radio**  
Np. audycje radiowe w formie „oper mydlanych”
- **Telewizja**  
Np. raporty specjalne
- **Nagrane audycje**  
Zwłaszcza dla niepiśmiennych potencjalnych migrantów
- **Wędrujące wystawy** fotografii i nagrań wideo
- **Broszury w formie komiksu**  
Zwłaszcza dla niepiśmiennych lub nie dokształconych potencjalnych migrantów
- **Lokalne i regionalne gazety**
- **Internet**

### 3. ETAPY PODEJMOWANIA DECYZJI PRZEZ POTENCJALNYCH MIGRANTÓW

Badania empiryczne pokazują, że potencjalni migranci stopniowo podejmują decyzję o opuszczeniu kraju. Podejmowanie decyzji jest procesem, na który składają się trzy różne, ale nachodzące na siebie, etapy:

- 1) Pracownik **rozważa** możliwość migracji jako jedną z opcji
- 2) Podjęcie **decyzji** o migracji, bez określenia szczegółów, takich jak kraj docelowy, rodzaj pracy lub kanały migracji
- 3) Rozważenie takich szczegółów migracji, jak rodzaj pracy, kanały migracji, formalności i ich organizacja

Rodzaj informacji, jakiej potrzebują potencjalni migranci, aby podjąć decyzję, zależy od etapu, na którym się znajdują. **Na wczesnym etapie informacje są bardzo ogólne, zaś na ostatnim etapie są już bardzo szczegółowe.** Doświadczenia pokazują, że informacje dostępne na **etapie 1 i 2** mają największy wpływ na poszerzenie świadomości dotyczącej zagrożeń związanych z handlem ludźmi i mogą zapobiec podjęciu przez potencjalnego migranta ryzykownej decyzji. Szczegółowym celem powszechnych kampanii informacyjnych jest zapewnienie dostępu do informacji skierowanych do jak do tej pory nieokreślonej grupy społecznej.

### 4. POWSZECHNE KAMPANIE INFORMACYJNE

Głównym celem powszechnych kampanii informacyjnych jest zapewnienie dostępu do **odpowiednich informacji w odpowiednim czasie** w celu zapewnienia pomocy potencjalnym migrantom w budowie korzystnych planów migracji. Fundusze na powszechne kampanie informacyjne są ograniczone, jednak jeśli porównamy je **z korzyściami gospodarczymi i społecznymi**, jakie niesie za sobą handel ludźmi, koszty te są stosunkowo niskie.

Aby powszechne kampanie informacyjne były efektywne, muszą one spełniać kilka warunków:

- Muszą być **stałą** częścią działań rządowych, nie zaś wydarzeniem incydentalnym; fundusze na ich prowadzenie powinny być zawsze uwzględniane w budżecie państwa
- Muszą mieć **wysoką wartość artystyczną i techniczną**; ich tworzenie powinno być powierzone **specjalistom**

- Muszą nosić znamiona **solidności i wiarygodności** oraz być organizowane przez jednostki o nieskazitelnej reputacji, takie jak krajowe służby zatrudnienia lub wyspecjalizowane agendy rządowe
- Fakty i dane używane w kampanii muszą pochodzić z **niezawodnego źródła**, muszą zostać sprawdzone i uporządkowane na określonych i niezmiennych zasadach przez stały zespół; przeprowadzanie ankiet ad hoc i badania opinii publicznej powinny być powierzane wyspecjalizowanym agencjom (np. czarna lista prywatnych biur pośrednictwa pracy powinna być na bieżąco uaktualniana)
- Aby odegrać swoją rolę, wiadomości powinny **być skierowane** do potencjalnych migrantów i uwzględniać ich specyfikę i oczekiwania oraz język, którym się posługują
- Aby być godną zaufania, przekazywana wiadomość powinna być **wyważona, pozbawiona tendencyjności i dobrze uargumentowana**. Tutaj należy bezpośrednio odnieść się do problemu handlu ludźmi, wskazując na ryzyko, stosowane metody oraz nakreślić profil i sposoby działania handlarzy ludźmi
- Należy używać nie jednego, lecz wielu form **komunikacji audiowizualnej**: spoty reklamowe w radiu i telewizji, scenki sytuacyjne, wywiady, debaty. Grupa docelowa rośnie wraz ze wzrostem liczby używanych środków
- Przekazywana wiadomość powinna spełniać nie tylko funkcje informacyjne, ale i **wychowawcze**; musi być na tyle przekonująca, aby mieć wpływ na zmianę tak zwanego sposobu myślenia, na przesady, obelżywe generalizowanie i poglądy, które oddziałują na sposób myślenia jednostek i w sytuacji braku dostępu do informacji – kształtują decyzje i zachowania
- Wiadomość powinna mieć taką formę, aby była ona dostępna **dla każdego użytkownika mediów** (w szczególności radia i telewizji, ale i Internetu)
- Wiadomości powinny mieć taką formę, aby nie tylko **przewijały się** w mediach, ale też mogły być **zachowane** na stronach internetowych i w **publikacjach drukowanych**; takie informacje powinny być dostępne na każde żądanie osoby, która ich potrzebuje
- Kampanie powinny dostarczać materiałów informacyjnych innym ośrodkom informacyjnym i wychowawczym, takim jak centra szkoleniowe dla osób dorosłych, związkom zawodowym, kościołom i instytucjom szkolnictwa wyższego
- Wpływ kampanii informacyjnych powinien być **regularnie oceniany**, zaś ich zawartość stale przeglądana i porównywana z zawartością kampanii w innych krajach

## 5. INFORMACJE CHARAKTERYSTYCZNE DLA DANEGO KRAJU I W ODNIESIENIU DO OKREŚLONEGO RODZAJU PRACY

Odbiorcą informacji publicznych, rozpowszechnianych za pomocą kampanii informacyjnych, jest szeroka publiczność. W przeciwieństwie do tego, **charakterystyczne informacje** są dopasowane do potrzeb jednostki, jej wymagań i planów.

Informacje charakterystyczne dla danego kraju

Informacji tego typu szukają migranci, którzy znajdują się na **drugim i trzecim etapie podejmowania decyzji**. Chociaż takie informacje są przekazywane bezpośrednio z osoby na osobę, niektóre z nich powtarzają się i mogą być przydatne dla innych. Można nazwać je informacjami, uwzględniającymi **specyfikę danego kraju lub warunki danego rynku pracy**. Zawierają one dane odnoszące się do kraju lub rynku pracy, traktowanych jako całość i mogą poruszać takie kwestie, jak:

- Ogólne warunki pracy i życia
- Organizacje związków zawodowych
- Płacę minimalną
- Świadczenia



- Kanały i wysokość opłat za przelewy gotówkowe
- Budownictwo mieszkaniowe
- System szkolnictwa
- Transport
- Możliwości nauki języka

Informacje uwzględniające specyfikę danego kraju zawierają również dane dotyczące procedur i wymogów, które powinny być spełnione przed wyjazdem:

- Dokumenty niezbędne do podróży
- Wizy
- Pozwolenia
- Zaświadczenia o stanie zdrowia
- Informacje na temat okresu, w jakim te dokumenty mogą zostać wydane
- **Dopuszczalna wysokość opłat lub górna granica opłat**, które muszą zostać zgodnie z prawem poniesione za usługi, związane z tymi procedurami

### **Informacje na temat specyfiki danej pracy**

Szczegółowe informacje na temat danej pracy (czyli charakterystyka danej pracy) to informacje niezbędne na **trzecim etapie** procesu decyzyjnego. Takie informacje dotyczą:

- Przedmiotu pracy
- Spraw związanych z nadzorem
- Stawek wynagrodzenia brutto i netto oraz innych świadczeń
- Sposobów dojazdu do miejsca pracy
- Reputacji i wiarygodności pracodawcy
- Warunków pracy
  - Na przykład, bezpieczeństwa i higieny pracy, zagrożeń i niebezpieczeństw
- Dostępu do szkoleń
- Dostępu do pomocy
  - Na przykład, do związków zawodowych i organizacji zraszających migrantów
- Wysokości opłat, które muszą zostać poniesione i innych potrąceń z wynagrodzenia

W przypadku informacji charakterystycznych dla danego typu pracy, kanał komunikacji pomiędzy źródłem informacji a użytkownikiem jest krótki i bezpośredni. Informacje są zbierane i dostarczane do pracodawcy i pracownika migrującego przez pośrednika, np. krajowe służby migracyjne, publiczne służby zatrudnienia lub prywatne biura pośrednictwa pracy.

### **DALSZE ŹRÓDŁA I ĆWICZENIA**



- Hugo, G. and W.R. Böhning: Providing information to outgoing Indonesian migrant workers (*Informacje dla wyjeżdżających pracowników migrujących*) Manila, ILO, 2000.
- Strony internetowe ONZ na temat pracy przymusowej wśród dzieci i innych kluczowych standardów pracy: <http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>

Załącznik II – przykłady dobrych praktyk I – K



### **Powszechne Kampanie Informacyjne**



Proszę podzielić uczestników szkolenia na grupy 3–5-cio osobowe, które w ciągu 30 minut mają przedyskutować kwestie przekazywania informacji dotyczących praktyk związanych z rekrutacją do pracy potencjalnym pracownikom migrującym w ich krajach na poszczególnych etapach: przed podjęciem decyzji o migracji, przed wyjazdem i po przybyciu na miejsce pracy. Ich odpowiedzi powinny skupiać się na następujących pytaniach:

1. Komu należy przekazywać informacje?
2. Jakie to powinny być informacje?
3. Kto powinien rozpowszechniać te informacje?
4. W jaki sposób informacje powinny być rozpowszechniane (biorąc pod uwagę charakterystyczne cechy grup docelowych)?
5. Gdzie informacje będą zapewniane w najbardziej efektywny sposób?



Kiedy działania, podejmowane w celu zapobiegania handlowi ludźmi, okazują się niewystarczające, a zachęty, wprowadzane w celu promowania dobrych praktyk zawodzą, rządowi nie pozostaje już nic innego, jak bliżej monitorować działania przestępców, doprowadzać do ich ujęcia i osądzenia. Celem niniejszego rozdziału jest przeprowadzenie analizy spraw związanych z egzekwowaniem prawa i stosowaniem sankcji.

Ważną rolę odgrywają zarówno instytucje **stróżów prawa**, jak i **inspektorzy pracy**. Muszą oni jednak egzekwować prawo w sposób **spójny i uporządkowany**, zgodny z ustawodawstwem krajowym, procedurami karnymi oraz praktykami państwowymi.

Aby działać efektywnie, stróżowie prawa muszą dysponować **określonymi kryteriami i standardami**, na podstawie których działalność prywatnych biur pośrednictwa pracy, a także innych agencji może być oceniana. Do tego mogą posłużyć zarówno warunki i kryteria, zawarte w licencji i kodeksie postępowania etycznego, jak i odpowiednie ustawodawstwo dotyczące werbowania do pracy, handlu ludźmi i pracy przymusowej.

## 1. ZŁE PRAKTYKI HANDLU LUDŹMI A PRZESTĘPSTWA

Wytopienie złych praktyk handlu ludźmi to pierwszy i często najtrudniejszy krok w procesie egzekwowania prawa. Zanim śledztwo zostanie rozpoczęte i przedstawione zostaną jakiegokolwiek zarzuty, należy zidentyfikować i udowodnić występowanie przestępstwa. Działania, za które grożą poważne sankcje, to na przykład:

- **Pomoc** w handlu ludźmi
- **Nakłanianie** do handlu ludźmi
- **Podżeganie** do handlu ludźmi
- **Usiłowanie** stosowania działań związanych z handlem ludźmi
- **Niepodejmowanie** działań w sytuacji handlu ludźmi
- **Spisek** mający na celu działania w zakresie handlu ludźmi

W przypadku **tworzenia własnych przepisów**, takich jak przepisy uzgodnione pomiędzy stowarzyszeniami prywatnych biur zatrudnienia, ciężar identyfikacji złych praktyk pomiędzy agencjami spoczywa na stowarzyszeniu. Jeśli jest to określone w zasadach, zgodnie z którymi stowarzyszenie działa, **wewnętrzny system reguł i przeprowadzania dochodzenia** może prowadzić do nałożenia sankcji (obwinienie, grzywna lub wykluczenie), nie mających skutków prawnych. Jeśli przestępstwo stanowi jawne złamanie prawa, zaangażowane zostają władze egzekwujące prawo, co prowadzi do zastosowania administracyjnych lub sądowych procedur śledczych.

## 2. ROZPOZNANIE SYTUACJI

W momencie, gdy prawo zostaje pogwałcone i kwestia ta staje się jawna dla odpowiednich władz policyjnych i inspektorów pracy, konieczne jest **rozpoznanie** sytuacji w zakresie podejrzanych praktyk rekrutacji do pracy.

## Sposoby rozpoznawania sytuacji: Kilka przykładów:

- **Metody rekrutacji**  
Np. podstęp i/lub uprowadzenie, dane podejrzanych i innych ofiar przestępstwa, pomieszczenia, mające z nim związek, itd.
- **Nośniki rozmowy**  
„Ustna rekomendacja”, media drukowane, takie jak ogłoszenia w prasie, reklamy w Internecie. Tutaj ważne są zarówno bezpośrednie szczegóły treści reklamy, jak i sam tekst. Ogłoszenia tego typu są bardzo trudne do namierzenia
- **Sfałszowane dokumenty tożsamości**  
Przygotowanie i dystrybucja
- **Falszywe wizy**  
Przygotowanie i dystrybucja
- **Dokumenty podróży**  
Rodzaj dokonywania opłaty za nie i pośrednicy w podróży
- **Trasy i środki podróży**  
Trasy do kraju pochodzenia i środki transportu
- **Zatrudnienie w kraju docelowym**  
Firmy eksploatujące ludzi do granic ich możliwości za bardzo małe wynagrodzenie, prostytutka, branża budownicza itd.
- **Zakwaterowanie w kraju docelowym**  
Przestrzeń osobista, inni współlokatorzy
- **Wywiad finansowy**  
Transakcje odnoszące się do wyżej wymienionych sytuacji

## Źródła wywiadu i informacji

Źródłem istotnych informacji na temat handlu ludźmi mogą być zarówno przepisy prawne, wprowadzone w życie, jak i te nie wprowadzone. W obydwu przypadkach ważne jest utrzymanie bliskiej współpracy pomiędzy instytucjami, które mogą zapewniać odpowiedni dostęp lub kanały dostępu do informacji.

- **Ofiary** handlu ludźmi i pracy przymusowej
- **Affache w sprawach pracy**, których informatorami są ofiary handlu ludźmi w kraju zatrudnienia
- **Straż przygraniczna**, zapobiegająca przedostawaniu się migrantów z i do kraju
- **Organizacje pozarządowe** w kraju zatrudnienia, udzielające pomocy pracownikom migrującym
- **Związki zawodowe i organizacje pracodawców** w kraju docelowym, które otrzymują i przekazują dalej skargi i wnioski dotyczące pomocy pracownikom migrującym, którzy stali się ofiarami handlu ludźmi
- **Policja przygraniczna**, posterunki graniczne, inspektorzy pracy  
Np. śledzenie podejrzanych ogłoszeń w prasie, w Internecie i innych mediach, organizowanie tajnych nalotów, inspekcje pracy, inwigilacja informacji itd.
- **Obserwowanie zachowań społeczności**  
Np. przez organizacje pozarządowe
- Informacje uzyskiwane od **informatorów zarejestrowanych i informatorów doraźnych**
- **Lokalne, regionalne i krajowe bazy danych**
- **Międzynarodowe bazy danych**, takie jak bazy Interpolu, Europolu, Ośrodka Inicjatywy Współpracy Państw Europy Południowo-Wschodniej (SECI), itd.
- Odpowiednie **bazy danych, prowadzone przez inne agencje**  
Np. służby imigracyjne, agencje celne, policję przygraniczną, odpowiednie ministerstwa, takie jak ministerstwo zdrowia, zatrudnienia i pracy, itd.
- Odpowiednie **organizacje międzynarodowe i organizacje pozarządowe**
- **Źródła powszechne**  
Np. raporty mediów, badania naukowe

### 3. WSPÓLPRACA MIĘDZY INSTYTUCJAMI

Podczas monitorowania przestępczych zachowań pracodawców i osób rekrutujących do pracy, ważna jest współpraca różnych grup i instytucji na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym w celu uzyskania **najbardziej aktualnych i pełnych informacji**. Podstawowym sposobem organizowania informacji jest tworzenie **baz danych**, zawierających dane dotyczące pracowników migrujących: cechy charakterystyczne, warunki zatrudnienia, informacje na temat instytucji i osób rekrutujących do pracy, itd. Taka baza danych powinna zawierać informacje na temat sytuacji w kraju pochodzenia i kraju zatrudnienia, dzięki którym migrant będzie mógł być namierzony i odnaleziony.

Jednym ze sposobów zapewnienia wydajnej współpracy między instytucjami jest podpisanie **memorandum o porozumieniu**. Takie wzajemne porozumienie określa role i obowiązki zaangażowanych instytucji.

Oto przykłady mogących współpracować ze sobą agencji:

- **Instytucje stróżów prawa** (policja, inspektorzy pracy, władze imigracyjne, itd.)
- Biura **prokuratorów**
- Wydziały **międzyministerialne**
- **Organizacje międzynarodowe**
- **Organizacje pozarządowe**
- **Związki zawodowe**
- **Organizacje pracodawców**

### 4. INSPEKTORZY PRACY

Ważną instytucją stróżów prawa w odniesieniu do monitorowania działalności prywatnych biur pośrednictwa pracy jest **instytucja inspektora pracy**. Ogólnie rzecz biorąc, inspekcja pracy odgrywa kluczową rolę we **wdrażaniu** i monitorowaniu **podstawowych standardów pracy**, wraz ze znoszeniem pracy przymusowej, będącej rezultatem handlu ludźmi na poziomie krajowym, regionalnym i wspólnotowym. Dodatkowo, jest ona ważna dla prawidłowego przepływu godnej pracy poprzez wszystkie sektory gospodarki, włączając sektor nieformalny. Konstytucja MOP mówi, że każde państwo członkowskie powinno stworzyć system inspekcji pracy, który jest definiowany jako funkcja publiczna rządu. Głównymi obszarami systemu inspekcji pracy są: ogólne warunki pracy, bezpieczeństwo i higiena pracy, (nielegalne) zatrudnienie i stosunki przemysłowe.

**Podstawą** systemu inspekcji pracy, mającej swój udział w działaniach przeciwko handlowi ludźmi jest przede wszystkim **wola polityczna i wsparcie polityczne**, mające swoje odzwierciedlenie w alokacji środków z budżetu państwa w system administrowania pracy. Dodatkowo, inspektorzy pracy mogą odpowiednio wykonywać swoje funkcje tylko wtedy, kiedy ich praca opiera się na **odpowiednich kierunkach polityki** oraz na korzystnym i **spójnym ustawodawstwie**; jest to szczególnie ważne w kontekście handlu ludźmi, o czym wspomniano już w rozdziale 3 „Rola ustawodawstwa”. Przepisy prawne, które są nieważne, fragmentaryczne i sprzeczne ze sobą, mogą utrudniać odpowiednie działania inspektorów pracy.

Jednym z problemów w walce z przypadkami pracy przymusowej, związanej z handlem ludźmi, jest fakt, że mają one często miejsce w **sektorze nieformalnym**. Dlatego też inspekcje w miejscach pracy **nie powinny być planowane wyłącznie w oparciu o oficjalny rejestr działalności**, lecz także obejmować sektor nieformalny. Jednak jest to trudne do osiągnięcia, zwłaszcza w przypadku sektora pomocy domowej, ponieważ w większości krajów przepisy prawne mają zastosowanie tylko w jednym przypadku, gdy pracownik pracuje

i mieszka w tym samym pomieszczeniu, wtedy konieczne jest pozwolenie lokatora. W wielu przypadkach, wymóg ten jest po prostu pomijany, tak więc przypadki (nielegalnego) zatrudnienia w warunkach wyzysku nie mogą zostać wykryte.

Jednak inspekcje pracy bez **określonych przepisów prawnych** i przepisy prawne, w których nie jest **jasno określony ich zakres stosowania** i nie są zawarte **efektywne sankcje prawne**, nie stanie się antidotum na problemy związane z przypadkami pracy przymusowej, będącej rezultatem handlu ludźmi. Dodatkowo, wykryte przypadki naruszania prawa, stosowane jako środki odstraszające, powinny być upubliczniane jako przestroga dla pracodawców, nie stosujących prawa.

Inspektorzy pracy mają trudności zwłaszcza z egzekwowaniem prawa w odniesieniu do prywatnych biur pośrednictwa pracy, działających pod przykrywką. Wspólną cechą takich biur jest to, że ich zakres działania nie jest regulowany przepisami, stosowanymi w odniesieniu do typowych agencji prywatnych, ponieważ formalnie nie prowadzą one działalności jako biura prywatne. Dlatego więc monitoring takich instytucji jest dużo trudniejszy, a możliwe karanie winowajców bardziej kłopotliwe. Toteż system nadzoru nie zarejestrowanych jako prywatne biura pracy agencji podlega kompetencjom państwowej **inspekcji pracy**. Kolejną możliwością nadzoru agencji prywatnych, działających pod przykrywką, to **kontrola skarbową** takich firm. Dzięki niej można sprawdzić, czy dana agencja działa zgodnie z przeznaczeniem, czy też pod przykrywką. Inną możliwością prowadzenia bardziej efektywnego monitoringu takich biur jest bardziej bezpośredni sposób doprowadzenia – przy współudziale państwa – do stosowania **samoregulacji** instytucji poprzez tworzenie kodeksów postępowania, za co nagrodą będzie przyznanie „certyfikatu akceptacji”. Za gwarantowanie stosowania kodeksu postępowania, wysłuchiwanie skarg i nakładania kar za jakiegokolwiek naruszenie przepisów odpowiedzialne będą wspólne komitety, złożone z przedstawicieli odpowiednich branż.

## 5. WNOSZENIE SKARG

W wielu przypadkach informacje dotyczące przestępców są uzyskiwane od ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej, wnoszących skargi. Ważnym śladem może być nawet skarga migranta, który nie znalazł się w sytuacji pracy przymusowej, ale tylko doświadczył praktyk związanych z uwłaczającą godności ludzkiej rekrutacją do pracy. Jednak aby skargi były ważne, muszą one zostać wniesione **zgodnie z procedurą**. Taka procedura składa się z trzech elementów:

### Poziom 1 Prywatne biura pośrednictwa pracy

Pierwszą instancją wnoszenia skarg związanych z nadużyciami w pracy za granicą powinno być prywatne biuro pośrednictwa pracy, której dany migrant jest klientem. Biuro powinno spróbować rozwiązać spór pomiędzy pracownikiem i pracodawcą na mocy dobrowolnego porozumienia stron

### Poziom 2 Powszechne służby zatrudnienia/Krajowe służby migracyjne/związki zawodowe

Jeśli to zawiedzie, na tym etapie wspomniane instytucje powinny zapewnić bezstronną i efektywną pomoc strony trzeciej w postaci postępowania rozjemczego, arbitrażu i mediacji. Wspomniane instytucje powinny nawiązać kontakt ze swoimi odpowiednikami w kraju zatrudnienia. Powszechne służby zatrudnienia i Międzynarodowy Instytut Migracji (IMI) powinny cofnąć lub odebrać agencjom prywatnym zezwolenia na prowadzenie działalności lub też zaspokoić roszczenia pieniężne. Ważny głos w takim postępowaniu powinny mieć związki zawodowe.

### Poziom 3 Wyrok sądowy

Jest to najlepszy sposób na przestępstwa związane z łamaniem praw człowieka, choć jest on długotrwały i kosztowny. Skargi, których podstawy są natury kry-

minalnej i które wiążą się z nałożeniem takich kar, jak grzywny lub areszt, leżą w zakresie jurysdykcji sądów.

## 6. OSKARŻENIE: JAK RADZA SOBIE OFIARY HANDLU LUDŹMI

Większość oskarżeń w stosunku do handlarzy ludźmi opiera się na zeznaniach świadków. Jednak nie zawsze łatwo jest uzyskać zeznanie ofiary praktyk niegodnego traktowania podczas werbowania do pracy. Ofiary muszą zostać najpierw zidentyfikowane, a następnie odpowiednio potraktowane.

### Kim jest ofiara?

W zależności od etapu handlu ludźmi, ofiara może:

- **Bać się reperkusji** ze strony handlarza ludźmi/osoby werbującej do pracy w stosunku do siebie samego lub swoich bliskich
- Mieć poważne **problemy finansowe**
- **Być bezdomna**
- **Nie posiadać dokumentów tożsamości**
- Nie znać **języka** w kraju docelowym
- Bać się ujawnienia swojego **nieuregulowanego statusu** w kraju zatrudnienia
- Nie znać odpowiednich **procedur** w kraju docelowym
- **Być nieufna w stosunku do władz i instytucji publicznych**  
Np. ze względu na skorumpowanych urzędników
- **Bać się napiętnowania**  
Np. kobiety, które były zmuszane do pracy w przemyśle pornograficznym
- **Chcieć migrować**

Tak więc, **samopoczucie fizyczne i psychiczne ofiary może nie być najlepsze**. Ze względu na **stały strach** w jakim mogą żyć, potencjalne lub faktyczne ofiary handlu ludźmi i pracy przymusowej mogą nie chcieć zeznawać ze względu na obawę o siebie samych lub swoich bliskich. Także duże pragnienie wyjazdu za granicę może sprawić, że dana osoba będzie niechętna do współpracy z policją, ponieważ będzie ją postrzegać jako główną przeszkodę w realizacji planów związanych z migracją.

Tak więc, stróże prawa mogą mieć do czynienia z wieloma rodzajami ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej:

- Ofiarami, które **nie będą współpracować** ze stróżami prawa i inspektorami pracy
- Ofiarami, które **dostarczają informacji, ale nie składają zeznań**
- W pełni **współpracującymi ofiarami**, które będą zeznawać przeciwko osobom werbującym do pracy/handlarzom ludźmi

### Traktowanie świadków

- Potencjalni świadkowie muszą mieć dostęp **do informacji na temat związanych ze składaniem zeznań procedur i ryzyka**  
Np. takiego, jak groźby pod ich kierunkiem, pod kierunkiem bliskich osób, itp.
- Konieczne jest wykształcenie poczucia **zaufania**
- Konieczne jest odnoszenie się do prawdziwych **potrzeb i obaw** ofiary
- Świadkowie powinni być traktowani jak **ofiary złych praktyk, związanych z werbowaniem do pracy**
- Najważniejsze powinno być **bezpieczeństwo** świadka i jego bliskich
- Informacje przekazane przez ofiarę powinny być **poufne**
- **Zeznanie powinno zostać zarejestrowane**  
Np. jako nagranie wideo, zapis magnetofonowy
- Osoby prowadzące dochodzenie powinny stale prowadzić **ocenę ryzyka** w odniesieniu do bezpieczeństwa ofiary i jej bliskich



- Świadek powinien otrzymać **informacje na temat innych możliwości migracji**
- Jeśli świadek jest ofiarą handlu ludźmi i pracy przymusowej (czyli znalazł się na końcu cyklu handlu ludźmi), powinno być mu zapewnione **odpowiednie wsparcie socjalne, psychologiczne, prawne i finansowe**

Pracownicy instytucji stróżów prawa zdają sobie sprawę z tego, że efektywna walka przeciwko handlowi ludźmi nie jest możliwa, chyba że ofiary zaczną składać skargi, prowadzące do wszczęcia procedury oskarżenia i nałożenia sankcji przez sąd karny. Ostatnio zostały wprowadzone pewne zachęty w tym zakresie – jeśli ofiara zgodzi się formalnie wnieść skargę przeciwko handlarzowi ludźmi/wyzyskiwaczowi, stróże prawa mogą np.:

- Zaoferować ochronę fizyczną i zmianę miejsca zamieszkania
- Pomóc w uzyskaniu nowych dokumentów tożsamości
- Skierować lub umieścić ofiarę w schronisku
- Zaproponować pozwolenie na pobyt lub pracę w kraju zatrudnienia

## 7. SANKCJE ADMINISTRACYJNE I CYWILNE

Jeśli wykryto nadużycia, a przestępca został namierzony, sprawa oczywiście zostaje skierowana do instytucji sądowej w celu jej rozstrzygnięcia. Kara zostaje ustalona w oparciu o naturę przestępstwa, zgodnie z literą prawa. Sprawa może być skierowana do instytucji administracyjnej lub sądu cywilnego. Kary, które mogą zostać nałożone przez instytucję administracyjną, to:

- Nakaz wprowadzenia **zmian**
- Zapłata **grzywny**
- **Tymczasowe zamknięcie** firmy do momentu wprowadzenia zmian
- **Przywrócenie** pracownika do pracy
- **Czasowe lub stałe cofnięcie licencji**

Kary, które mogą zostać nałożone przez sąd cywilny, to:

- Wypłata **odszkodowania** za straty
- **Reparacja szkód moralnych** w postaci ryczałtu
- Orzeczenie sądu o **opłaceniu reklamy w prasie**
- **Usunięcie** wszelkich przeszkód ograniczających prowadzenie uczciwej konkurencji

## 8. SANKCJE KRYMINALNE

Jeśli wykroczenie ma znamiona przestępstwa, wszczynana jest procedura śledcza i prokuratorska, zgodna z przepisami kodeksu karnego. Kary z tym związane są poważniejsze i mogą oznaczać:

- **Konfiskatę** mienia
- **Pozbycie** praw do zawierania umów lub inwestowania
- **Areszt domowy lub więzienie**

## 9. NAPIĘTNOWANIE PRZESTĘPCÓW

Dobrym środkiem odstrasającym od podejmowania w przyszłości podejrzanych działań jest nadanie im znamion przestępstwa, co w praktyce oznacza **upublicznienie i podanie do wiadomości decyzji sądu** dotyczących przestępców i nałożonych na nich kar. Rozgłos tego typu może naświetlić ryzyko, na jakie mogą narazić osoby specjalizujące się w handlu ludźmi lub sami handlarze ludźmi podczas swych działań. Informacje na temat wydanych orzeczeń mogą stać się częścią **powszechnych kampanii informacyjnych**, o których była mowa w poprzednim rozdziale, w postaci **czarnej listy** prywatnych biur pośrednictwa pracy.

## DALSZE ŹRÓDŁA I ĆWICZENIA



- Kartusch, A.: Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe (*Przegląd ustawodawstwa związanego z przeciwdziałaniem handlowi ludźmi, ze szczególnym uwzględnieniem Europy Południowo-Wschodniej*), Warszawa, wyd. ODHIR/OBWE 2001.
- Böhning, W.R. and Noriel, C.: Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures (*Ochrona indonezyjskich pracowników migrujących, ze szczególnym uwzględnieniem prywatnych biur pośrednictwa pracy i procedur wnoszenia skarg*), SEAPAT Working Paper 3, Manila, ILO, 1998.
- ILO: The role of labour inspection in combating child labour (*MBP: Rola inspekcji pracy w zwalczaniu pracy dzieci*), Geneva, 2001.
- ICMPD: Regional standard for anti-trafficking police training in SEE: Training manual (*Międzynarodowe Centrum ds. Rozwoju Polityki Migracyjnej: Regionalne standardy w szkoleniu policji w przeciwdziałaniu handlowi ludźmi, w: Podręcznik szkoleniowy*), Austria, BMI, 2003
- UNDP: Best practice: Law enforcement manual for fighting against trafficking of human beings (*Program Narodów Zjednoczonych ds. Rozwoju: Podręcznik z zakresu egzekwowania prawa w walce przeciwko handlowi ludźmi*) 2003.
- WHO: Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women (*Światowa Organizacja Zdrowia: Zalecenie z zakresu etyki i bezpieczeństwa podczas przesłuchiwania kobiet-ofiar handlu ludźmi*), (2003)



Załącznik II – przykłady dobrych praktyk L i M



### **Grupa 1: Inspekcja miejsc pracy, podejrzanych o stosowanie praktyk związanych z pracą przymusową**

Ćwiczenie na podstawie case study 4 z załącznika I. Uczestników szkolenia należy podzielić na kilka grup roboczych. Każda z grup otrzymuje case study i ma odpowiednią ilość czasu na przygotowanie odpowiedzi na zawarte w nim pytania. Następnie każda z grup wybiera swojego rzecznika, który streszcza pozostałym uczestnikom case study i udziela odpowiedzi na pytania.

### **Grupa 2: Przesłuchiwanie ofiar złych praktyk rekrutacji do pracy**

Ćwiczenie na podstawie case study z załącznika I. Uczestnicy szkolenia dyskutują w małych grupach na temat pytań, które powinny być zadane osobie rekrutującej do pracy, podejrzanej o handel ludźmi lub przemyt. Następnie sporządzają listy takich pytań i porównują je ze sobą. Poniżej zawarty jest kilka sugestii.

Sugestie do listy pytań:

1. Czy pierwszy kontakt pomiędzy ofiarą a osobą rekrutującą do pracy/handlarzem ludźmi był dobrowolny? Jeśli tak, kto go nawiązał?
2. Kiedy i gdzie został nawiązany pierwszy kontakt?
3. Jaki był sposób nawiązania kontaktu – czy był to kontakt za pośrednictwem oferty/reklamy, bezpośredni z osobą rekrutującą do pracy/handlarzem ludźmi czy za pośrednictwem trzeciej strony?

4. Jakie były środki komunikacji?
5. Czy poczyniono jakiegokolwiek ustalenia i czy te ustalenia były zrozumiałe dla danej osoby? Czy ofiara wiedziała, w co zostanie zaangażowana?
6. Czy ofiara została poinformowana, gdzie i u kogo będzie mieszkać w kraju zatrudnienia?
7. Jakie były ustalenia finansowe? Czy ofiara wpłaciła jakkolwiek zaliczkę, czy miało miejsce ustanowienie „niewoli za długi”?
8. W jaki sposób dokonywane były płatności? Bezpośrednio na ręce osoby rekrutującej do pracy/handlarza ludźmi, innej osoby w kraju docelowym, za pośrednictwem banku lub przelewem do kraju pochodzenia, czy też do innego kraju?
9. Czy ofiara została poinformowana o możliwości wystąpienia dodatkowych kosztów związanych z transportem?
10. Czy osoba rekrutująca do pracy/handlarz ludźmi znał miejsce zamieszkania potencjalnej ofiary handlu ludźmi lub jej bliskich? Czy osoba rekrutująca do pracy/handlarz ludźmi chciał je poznać?
11. Czy nastąpiło przekazanie jakiegokolwiek sumy lub wymiana dóbr materialnych pieniędzy za ofiarę handlu ludźmi z członkami jej rodziny lub inną osobą sprawującą nad nią opiekę?
12. Czy ofiara otrzymała dokumenty do podróży?
13. Czy byli świadkowie jakiegokolwiek z wyżej podanych procedurów?

### **Grupa 3: Inspekcja pracy, wydawanie licencji i monitoring**

Ćwiczenie na podstawie case study L z załącznika I. Proszę sobie wyobrazić, że na polecenie ministra należy założyć specjalny wydział do spraw przeprowadzania inspekcji w miejscu pracy. Wydział ten będzie wydawał licencje i monitorował zgodność działalności z istniejącym prawem. Dostępny budżet jest ograniczony i wystarczy na opłacenie personelu ds. egzekwowania prawa, który należy jeszcze wyszkolić. Należy przeprowadzić konsultacje z partnerami społecznymi i innymi instytucjami, takimi jak policja, służby imigracyjne i inne ministerstwa.

1. Określ rolę wydziału stróżów prawa w odniesieniu do innych instytucji rządowych. Gdzie w ministerstwie będzie on usytuowany i w jaki sposób może on mieć przełożenie na poziom regionalny?
2. Zaproponuj ministrowi sposób przeprowadzenia szkolenia dla personelu w tym wydziale w zakresie egzekwowania prawa (wywiad, przyjmowanie i rozstrzyganie skarg). Jakie będą elementy takiego programu szkoleniowego?
3. Ułóż strategię poszerzania wiedzy na temat nowych rozwiązań prawnych i sposobu egzekwowania ich przez wydział.



- Jakie określone działania powinny zostać podjęte w kraju docelowym?
- Jaka może być przyczyna długotrwałego prowadzenia postępowania prokuratorskiego?
- Czy takie postępowanie może zostać przyspieszone?
- Jak można zidentyfikować skorumpowanych stróżów prawa?
- W jaki sposób można ich złapać na gorącym uczynku?
- Gdzie kończy się działalność inspektorów pracy, a zaczynają działania policji?
- W jaki sposób można zachęcić ofiary do współpracy z policją?
- Jakie najważniejsze bariery musi pokonać policja?
- Jaka jest natura stosunków między policją a władzą sądowniczą (włączając sądy karne, cywilne i pracy)?
- W jaki sposób policja może zdemaskować biura pośrednictwa pracy, działające pod przykrywką?
- Które działania policji i inspektoratu pracy powinny być priorytetowe w przypadku poważnych braków w zasobach?
- Jakie umiejętności do sprawnego działania powinien posiadać zespół, składający się z pracowników wielu agencji?
- Jakich dowodów obciążających należy szukać podczas obławy?  
Na przykład, podczas obław w kraju zatrudnienia, ważnym dowodem obciążającym może być klucz do domu ofiary posiadany przez handlarza ludźmi, co wskazuje na jego kontrolę nad ofiarą.



---

## POLECANA BIBLIOGRAFIA

### Publikacje i dokumenty

Abella, M.I.: *Sending workers abroad*, Geneva, ILO, 2000.

Bales, K.: *Disposable People: New Slavery in the Global Economy*, California, University of California Press, Ltd, 1999.

Böhning, W.R.: *Employing foreign workers*, Geneva, ILO, 1996.

Böhning, W.R. and Noriel, C.: *Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures*, SEAPAT Working Paper 3, Manila, ILO, 1998.

ILO: *A Global Alliance Against Forced Labour*, Geneva, 2005.

ILO: *An information guide: Preventing discrimination, exploitation and abuse of women migrant workers*, Geneva, ILO, 2003.

Kartusch, A.: *Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe*, Warsaw, OSCE, 2001.

Kuptsch, C.(ed): *Merchants of Labour*, Geneva, ILO, 2005

Le Breton, B.: *Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon*, London, Latin American Bureau, 2002.

ILO: *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation. Guidance for Legislation and Law Enforcement*, Geneva, 2005

ILO: *Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem*, Geneva, I 2003.

Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.: *The Public Employment Office in a changing labour market*, Geneva, ILO, 2001.

US State Department: *The Annual Trafficking in Persons Report*, 2005  
<http://www.state.gov/g/tip>

WHO Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women (2003).

## Strony internetowe

Przeciwko niewoli [www.antislavery.org](http://www.antislavery.org)

Strony internetowe NZ dotyczące pracy przymusowej dzieci  
<http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>

MacDonald, C: Tworzenie kodeksu etyki dla Twojej organizacji  
<http://www.ethicsweb.ca/codes/>

Filipińska Agencja Pracy Zagranicą: <http://www.poea.gov.ph/>

## Międzynarodowe Konwencje i Zalecenia



### Ogólne

- Deklaracja Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczących fundamentalnych zasad i praw w pracy z 1998 r.

### Praca przymusowa

- Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 r.
- Konwencja Nr 105 dotycząca zniesienia pracy przymusowej z 1957 r.

### Handel dziećmi

- Konwencja Nr 182 dotycząca natychmiastowego zniesienia najgorszych form pracy dzieci z 1999 r.

### Pracownicy migrujący

- Konwencja Nr 97 dotycząca pracowników migrujących (zrewidowana) z 1949 r.
- Konwencja Nr 143 dotycząca migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących z 1975 r.

### Rekrutacja

- Konwencja Nr 181 dotycząca prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.
- Zalecenie Nr 188 dotyczące prywatnych biur pośrednictwa pracy z 1997 r.



### Prawa człowieka

- Powszechna Deklaracja Praw Człowieka z 1948 r.
- Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r.
- Międzynarodowy Pakt Praw Gospodarczych, Społecznych i Kulturalnych z 1966 r.
- Międzynarodowa Konwencja dotycząca ochrony praw migrujących pracowników i członków ich rodzin z 1990 r.
- Konwencja o eliminacji wszelkich form dyskryminacji kobiet z 1979 r.

### Niewolnictwo

- Konwencja w sprawie niewolnictwa z 1926 r.
- Uzupełniająca Konwencja w sprawie zniesienia niewolnictwa, handlu niewolnikami oraz instytucji i praktyk zbliżonych do niewolnictwa z 1956 r.

### Prawa dziecka

- Konwencja o Prawach Dziecka z 1989 r.
- Protokół Fakultatywny do Konwencji o Prawach Dziecka dotyczący handlu dziećmi, dziecięcej prostytucji i pornografii z 2000 r.

- Protokół fakultatywny do Konwencji praw dziecka w sprawie zaangażowania dzieci w konflikty zbrojne z 2000 r.

#### Przestępczość

- Konwencja przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej z 2000 r.

#### Handel ludźmi

- Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej z 2000 r.





**A**  
CASE STUDY  
(GRUPA 1)**Praca przymusowa: doświadczenia Andrei<sup>1</sup>**

„Nazywam się Andrei, pochodzę z Rumunii i mam 35 lat. Cztery tygodnie temu wyjechałem do Hiszpanii, ponieważ słyszałem, że ludzie tacy jak ja mogą znaleźć tam dobrą pracę w branży rolniczej. Postanowiłem ubiegać się o „wizę Schengen” na trzy miesiące i w tym okresie pracować tak dużo, jak tylko się da. Jak dojechałem do Budapesztu, nie miałem już prawie pieniędzy, przeznaczonych na podróż. Postanowiłem zostać na Węgrzech, zarobić trochę pieniędzy i potem kontynuować swoją podróż.

W autobusie poznałem człowieka pracującego na budowie na Węgrzech, który powiedział, że może pomóc mi znaleźć pracę. Do Kobanya podróżowaliśmy razem. W Kobanya było miejsce, gdzie co rano przyjeżdżali pracodawcy w poszukiwaniu pracowników. Tam spotkaliśmy człowieka, który potrzebował pracowników na swojej farmie do pomocy w zbiorach. Obiecał nam, że wyżywienie i zakwaterowanie będzie zapewnione, i że zarobimy 3000 forintów (ok. 13,40 dolarów amerykańskich) za dzień. Przyjeliśmy jego ofertę, a on zabrał nas na swoją oddaloną 50 km od Budapesztu farmę.

Na miejscu było już siedemnastu innych Rumunów, którzy pracowali na farmie: dziesięciu mężczyzn i siedem kobiet. Byłem w szoku, jak zobaczyłem warunki, w jakich mieszkali. Cała siedemnastka spała w garażu. Nie mogłem uwierzyć własnym oczom! Trzeba było już wtedy wyjechać. A więc, na miejscu pracy powiedziano nam, że za zakwaterowanie będziemy mieli potrącane z tych 3000 forintów i że dostaniemy mniej w gotówce, jednak nie podano nam dokładnej kwoty.

Byliśmy traktowani jak niewolnicy, więźniowie. Całe dni i noce byliśmy pilnowani przez ogromne psy rasy pit bull. Raz próbowaliśmy uciec, ale psy nas dogoniły i pogryzły. Kiedy nas przyprowadzono z powrotem, zostaliśmy pobici przez „pana”. Właściciel farmy powiedział, że jeśli nie zostaniemy i nie będziemy pracować na farmie, wyda nas policji, powie, że go okradliśmy i że pójdziemy do więzienia. Powiedział, że ma znajomych w policji, którzy biorą od niego pieniądze.



- Jakie są elementy przymusu i wyzysku w przypadku Andrei?
- W jaki sposób należałoby przeprowadzić inspekcję w takim miejscu pracy?
- Co mogłoby stanowić dowód obciążający? Jak należałoby przesłuchiwać pracowników?

<sup>1</sup> Przypadek jest wzięty z badań na temat handlu ludźmi i pracy przymusowej na Węgrzech, przeprowadzonych przez MOP (Projekt raportu 2004). Imiona i miejsca zostały zmienione.

### Handel ludźmi do prostytucji: Mariam z Kazachstanu<sup>2</sup>

'Mam na imię Mariam i mam 17 lat. Jestem najstarszym dzieckiem moich rodziców, którzy mieszkają w małej wiosce w Kazachstanie. W wieku 16 lat rzuciłam szkołę, bo musiałam pomagać rodzicom w opiece nad młodszymi siostrami i braćmi. Mamy małe gospodarstwo, dzięki któremu możemy przeżyć. Czasami sprzedaję warzywa na rynku. Mój ojciec jest uprawniony do niskiej emerytury, jednak nigdy nie otrzymał żadnych pieniędzy. Moja znajoma, która czasami też sprzedaje warzywa na rynku, powiedziała, że zna kogoś, kto może pomóc mi w znalezieniu dobrze płatnej pracy za granicą. Przedstawiła mi mężczyznę o imieniu Dastan, który zaproponował mi pracę jako asystentka sprzedaży w Samarze. Kiedy spotkał moich rodziców, zaferował mi 300 dolarów amerykańskich za mnie, a oni je przyjęli. Używając podrobionych dokumentów, razem z Dastanem, który udawał mojego ojca, przekroczyliśmy granicę z Rosją.

Jak przyjechałam do Rosji, zabrano mnie do pokoju w pewnym hotelu razem z innymi dziewczynami. Było tam dużo osób, które oglądały nasze ciała i pytały o wiek. Zobaczyłam, jak jakiś mężczyzna daje pieniądze Dastanowi, który powiedział mi, że ten mężczyzna da mi pracę jako sprzedawczyni. Jednak jak dojechałam do mieszkania, w którym miałam mieszkać z innymi dziewczynami, powiedziano mi, że będę pracować jako prostytutka. Odmówiłam i powiedziałam, że mogę zrobić ze mną cokolwiek, ale sama nie będę pracować jako prostytutka. Zostałam ukarana: byłam bita, gwałcona i głodzona. Po pięciu dniach poddałam się i stałam się posłuszną swoim alfonansom.

Przebywanie w tym mieszkaniu było jak życie w więzieniu: żelazne drzwi i zakratowane okna. Cały czas pilnowali nas strażnicy, odebrano mi moje podrobione dokumenty. Nawet jak byłśmy odwożone do klientów samochodem, pilnował nas kierowca. Pewnego dnia, w drodze do klienta, nasz samochód miał wypadek. Uciekłam z samochodu i pieszo przedostałam się do pobliskiego miasta. Bałam się, że alfonson mnie odnajdzie i nie ośmieliłam się skontaktować z policją. Wreszcie, pewien mężczyzna ulitował się nade mną i zabrał mnie do ośrodka, gdzie były inne dziewczyny w podobnej do mojej sytuacji. Chciałabym wrócić do domu, ale boję się, że Dastan wciąż tam jest i że powie moim rodzicom, co musiałam robić w Rosji.'



- Jakie są elementy przymusu i wyzysku w przypadku Mariam?
- Jakie pytania należałoby zadać ofercie handlu ludźmi, takiej jak Mariam, aby poczuła się swobodnie i zechciała współpracować z instytucjami stróżów prawa?
- W jaki sposób można by namierzyć pośredników, takich jak Dastan?

<sup>2</sup> Przypadek w oparciu o badania SAP-FL Nowa praca przymusowa w Rosji: Nieregularna migracja i handel ludźmi, Genewa, 2004. Imiona i miejsca zostały zmienione.

### Werbowanie do pracy: przypadek Petruso<sup>3</sup>

'Mam na imię Petruso, pochodzę z Ukrainy i mam 20 lat. Chciałbym zarobić trochę pieniędzy, ale w moim kraju nie ma dobrych miejsc pracy. Wielu mieszkańców Ukrainy wyjeżdża do pracy w takich krajach, jak Anglia i Niemcy. Kiedy wracają, są bogaci. Tak więc ja też zdecydowałem się pracować za granicą.

Nie wiedziałem, jak mam znaleźć pracę w innym kraju, więc zacząłem szukać w lokalnej gazecie. Znalazłem ogłoszenie o dobrze płatnej pracy w branży rolniczej. Dane kontaktowe podane w ogłoszeniu były danymi agencji turystycznej. Kiedy do niej poszedłem, powiedziano mi, że mogę dostać nie tylko pracę, ale że także zapewnią mi dokumenty niezbędne do podróży i transport. Powiedzieli mi, że mają dla mnie dobrą pracę w Anglii. Zaoferowali również pomoc w szybkim otrzymaniu paszportu i biletu lotniczego. Opłata za ich usługi wyniosła około 5000 dolarów amerykańskich. Ponieważ nie miałem tyle pieniędzy, agencja zaproponowała mi pożyczkę, którą przyjąłem.

Kiedy przyleciałem do Anglii, spotkałem człowieka, który zabrał mnie na farmę. Warunki były bardzo złe. Pracowałem wiele godzin i dostawałem tylko połowę obiecanej przez agencję wynagrodzenia. Wiele razy zmieniałem pracodawcę w Anglii i spotkałem innych ludzi z Ukrainy. Wielu z nich miało długi, ale niektórzy znaleźli pracę poprzez legalne kanały. Znalazienie pracy w Anglii prawie nic ich nie kosztowało. Czuję się oszukany, ale nie mogłem wyjechać, bo po powrocie musiałbym spłacić swój dług.



- Jakie są elementy przymusu i wyzysku w przypadku Petruso?
- W jaki sposób można by wykorzystać ogłoszenia w gazetach i w Internecie do wytopienia nielegalnych agencji rekrutacji do pracy?
- W jaki sposób należałoby przeprowadzić inspekcję w takiej agencji, jak ta opisana powyżej? Czego należałoby szukać?

<sup>3</sup> Przypadek jest wzięty z badań na temat handlu ludźmi i pracy przymusowej na Ukrainie, przeprowadzonych przez MOP (Projekt raportu 2004). Imiona i miejsca zostały zmienione.

**Pomoc dla faktycznych i potencjalnych ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej:  
przypadek Corneliu**

Corneliu jest pracownikiem budowlanym z Rumunii, ma 34 lata. Przez większość swojego życia zawodowego pracował w Bukareszcie. Usłyszał, że może zarobić więcej, pracując na budowach we Włoszech, tak więc nawiązał kontakt z Rumuńskim Krajowym Urzędem Pracy Zagranicą, jednak nie otrzymał pozwolenia na pracę do któregoś z krajów. Wreszcie prywatne biuro pośrednictwa pracy zaproponowało mu podpisanie umowy, omijając wszelkie przeszkody biurokratyczne. Corneliu podpisał umowę, uiszczył agencji opłatę w wysokości 3000 dolarów amerykańskich i wyjechał do Włoch.

Kiedy przyjechał na miejsce pracy we Włoszech, dowiedział się, że warunki zakwaterowania są bardzo złe i że musi pracować dłużej, niż zapisano w umowie. Po miesiącu Corneliu upomniał się o swoją wypłatę, ale pracodawca cały czas odkładał termin wypłaty. Ponad dwa miesiące później, Corneliu miał wypadek podczas przenoszenia ciężkich metalowych prętów bez zabezpieczenia. Pracodawca natychmiast go zwolnił, mówiąc że nie chce go już więcej widzieć. Kiedy Corneliu zażądał swojej wypłaty, pracodawca wypłacił mu część uzgodnionej na początku kwoty i zastraszył, że wyda go policji.

Ponieważ Corneliu nie miał ważnego pozwolenia na pracę we Włoszech, nie ośmielił się skontaktować z policją, ale nawiązał kontakt z pewną organizacją pozarządową, która była afiliowana przy jednym z włoskich związków zawodowych. Organizacja ta zapewniła mu schronienie i opiekę medyczną po wypadku. Władze lokalne nalegały, aby Corneliu wrócił do Rumunii i stamtąd wniósł swój pozew do sądu. Włoska organizacja pozarządowa i związek zawodowy, przy którym ta organizacja była afiliowana, skontaktowały się ze swoimi odpowiednikami w Rumunii i zgłosiły im przypadek Corneliu.

Po powrocie do Rumunii, Corneliu – przy wsparciu rumuńskiego związku zawodowego – zażądał zwrotu opłaty, którą zapłacił na rzecz agencji zatrudnienia. Agencja zrzekła się jakiegokolwiek odpowiedzialności i zrzuciła winę na pracodawcę we Włoszech. W międzyczasie włoska organizacja pozarządowa skontaktowała się z włoskimi inspektorami pracy, którzy odwiedzili byłe miejsce pracy Corneliu. Spotkali tam kilku pracowników migrujących bez ważnych pozwoleń na pracę i ważnych umów, pracujących bez zabezpieczenia i w trudnych warunkach. Po przesłuchaniu odmówili oni składania zeznań przeciwko swojemu pracodawcy. Z pomocą włoskiej organizacji pozarządowej, Corneliu wrócił do Włoch, aby złożyć zeznania i domagać się swojego wynagrodzenia przed sądem. Wygrał sprawę, jednak agencja pośrednictwa pracy w Rumunii nie została ukarana.

<sup>4</sup> Przypadek ten jest fikcyjny, ale oparty o przykłady dobrych praktyk z Rumunii i innych krajów pochodzenia i krajów docelowych z całego świata.

## E CASE STUDY

### Ściganie handlarzy ludźmi w Polsce

'Jako jeden z niewielu sukcesów na szeroką skalę należy przytoczyć przykład Polski, gdzie w latach 1996–97 z powodzeniem oskarżono i skazano osobę polskiego pochodzenia, zajmującą się werbowaniem do pracy, a także jej dwóch współpracowników, którzy zajmowali się handlem ludźmi – przemycili oni około 100 kobiet do Turcji, Niemiec, Austrii, Francji, Szwajcarii i Hiszpanii. Dzięki bliskiej współpracy służb stróżów prawa w kraju docelowym i krajach tranzytu, polska policja namierzyła i doprowadziła do skazania tej osoby w Polsce. Od tamtej pory, w Polsce przeprowadzono ponad 200 śledztw w sprawie handlu ludźmi, jednak rzadko dochodziło do postawienia ich w stan oskarżenia i do ich skazania. Polscy funkcjonariusze policji twierdzą, że mogą minąć lata, zanim takie przypadki trafią do sądu, zaś większość oskarżonych i tak otrzymuje lekkie wyroki lub jest zwalniana z powodu braku dowodów.'

OSCE: *Trafficking in Human Beings: Implications for the OSCE*, 1999  
<http://www.osce.org/odihr/documents/background/trafficking/#f56>

## F CASE STUDY

### Wyzyskiwanie indonezyjskich pracowników migrujących, pracujących za granicą jako pomoc domowa

Ebet, osiemnastoletniej mieszkance Indonezji, pewien pośrednik (pośrednicy lub calo, pracują na własny rachunek, są często sami mieszkańcami wsi i wiedzą, kto może być zainteresowany znalezieniem pracy) obiecał dobrze płatną pracę jako pomoc domowa w Arabii Saudyjskiej. Przed wyjazdem, Ebet podpisała umowę z agencją pośrednictwa pracy, jednak nie mogła ona dokładnie przestudiować tekstu umowy o pracę. Ostatecznie znalazła się w Malezji. Do jej obowiązków należało sprzątanie, gotowanie, pranie i opieka nad dziećmi. W ośrodku holdingowym uczyła się języka arabskiego. Ponieważ nie znała języka angielskiego, często robiła błędy, używając urządzeń elektrycznych i komunikując się ze swoim pracodawcą. Nie zezwolono jej na jakiegokolwiek kontakty i nie mogła donieść swojej rodzinie, że jest w Malezji, a nie w Arabii Saudyjskiej. Wreszcie jeden z krewnych pomógł jej złożyć doniesienie na policji i Ebet wróciła do rodzinnej wsi.

ILO: *Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia*, Geneva, p. 60, 2005.

Wyzyskiwanie indonezyjskich pracowników migrujących,  
pracujących za granicą jako pomoc domowa

Yani, lat 37, gospodyni domowa z dziewiątką dzieci, mieszka w Serang, Banten. Yani od zawsze miała problemy finansowe ze względu na fakt, że ma na utrzymaniu dużą liczbę dzieci oraz musi płacić za leczenie chorego męża. Ta sytuacja zmusiła ją do poszukiwania zatrudnienia jako pomoc domowa, ponieważ była to jedyna rzecz, którą umiała robić. Pewna sponsorka, Ana, obiecała wysłać Yani do Malezji – bez ponoszenia przed nią jakichkolwiek kosztów. Koszty podróży miały zostać potrącone z jej pensji, jak już dostanie pracę. Yani i 26 innych pracowników migrujących wytypnęło statkiem do Malezji przez Pontianak w Zachodnim Kalimantan. Yani została wysłana bezpośrednio do Entikong w Bedu. Tam czekał na nią Akwan, pośrednik z Kuching. Następnego dnia dostała pracę w restauracji. Pracowała tam jedynie przez miesiąc. Akwan zabronił jej tam pracować, ponieważ restauracja nie spełniła jego żądań – dwumiesięczna pensja Yani miała zostać jemu wypłacona w gotówce. Pensja za pierwszy miesiąc pracy Yani została odebrana przez Akwana. Wtedy Yani zaczęła pracować w kawiarni. Poza tym pracowała również w domu swojego pracodawcy. Musiała pracować, gotować wieprzowinę, a nawet była zmuszana do jej jedzenia. Odmawiała tego, ponieważ było to sprzeczne z jej przekonaniami religijnymi. Zabraniano jej również modlić się, ponieważ jej pracodawca twierdził, że w ten sposób jej czas pracy zostaje skrócony. Nie wolno jej także było porozumiewać się z rodziną. Pracowała od 4 rano do 2 nad ranem następnego dnia – nie miała czasu na wypoczynek. Po dwóch miesiącach pracy w uwłaczających godności i nieludzkich warunkach, Yani postanowiła uciec od swojego pracodawcy – o 3 nad ranem wyskoczyła z trzeciego piętra domu. Złamała nogę i kręgosłup, więc musiała czołgać się od domu pracodawcy aż do autostrady. Tam spotkała policjantów w wozie patrolowym – nic nie mówiąc, podała im swój dowód tożsamości z adresem w Serang w Banten. Policja zabrała ją do szpitala, gdzie przez tydzień była hospitalizowana. Przedstawiciel Biura Opieki Społecznej w Malezji zabrał ją do Ambasady Republiki Indonezji. Ambasada nie chciała wysłać jej z powrotem do wioski, z której pochodziła, ponieważ uważano ją za nielegalnego pracownika migrującego. Przez przypadek, Yani spotkała dziennikarza z prywatnej stacji telewizyjnej, który zajmował się logistycznym zabezpieczeniem indonezyjskich wyborów prezydenckich w Malezji. Historia Yani została wyemitowana w tejże stacji. Z pomocą dziennikarza i działacza pewnej organizacji pozarządowej, Yani wróciła do Indonezji w lipcu 2004 roku.

*ILO: Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, p. 70, 2005.*

### Wyzyskiwanie indonezyjskich pracowników migrujących, pracujących w fabrykach

Santi, lat 16, uzyskała informacje o pracy od sponsora, który przyszedł do jej domu i spotkał się z jej rodzicami. Sponsor obiecał, że będzie ona zarabiała do 9,20 ringgitów (RM) za dzień, jeśli zechce pracować w fabryce wytwarzającej sklejkę w Bintulu we Wschodniej Malesji. Santi wyrobiła sobie dokument tożsamości u wójta wsi, dodając sobie 4 lata. Wójt nie pytał o powód, ponieważ miała ona pozwolenie rodziców. Następnie sponsor zabrał ją z wioski do miasta Sambas. Przed podróżą przygotował dla niej paszport. W Sambas, Santi i inni pracownicy migrujący zebrali się w domu pośrednika biura pracy. Z Sambas, grupa wyjechała autobusem do Entikong. Na granicy z Malesją zostali oni odebrani przez pośrednika z Malesji i od razu zostali przewiezieni do Bintulu. Kiedy przyjechali do fabryki sklejkę, na miejscu powitał ich kierownik fabryki, który wyjaśnił, na czym będzie polegać ich praca. Nie pokazał im ani umowy o pracę, ani porozumienia o zatrudnieniu. Santi pracowała od 7 rano do 19 wieczorem. Płacono jej tyle, ile obiecano, jednak nie otrzymywała pieniędzy za pracę po godzinach. Za godzinę pracy po godzinach otrzymywała 1 RM. Otrzymywała wypłatę co dwa tygodnie. Pracowała również w święta i niedziele. Po rozpoczęciu pracy, Santi usłyszała od sponsora, że to, co zarobi w ciągu roku, będzie musiała mu oddać za paszport, który jej załatwił. W tym czasie paszport Santi znajdował się u kierownika fabryki, a ona dostała jedynie jego fotokopię. Zarobki Santi wyniosły 400 RM. Ona sama mieszkała w jednym z pokoi pewnego rodzaju internatu, wraz z dwanaścioro innych pracowników. Spała na macie, na podłodze. Podczas pracy nie wolno jej było opuszczać pomieszczeń fabryki. Jeśli bez pozwolenia opuściła fabrykę, z jej pensji potrącano 40 RM za dzień. Gdy pracowała, często była karcona przez nadzorcę, jeśli popełniła jakikolwiek błąd i/lub nie wyrobiła normy, określonej przez fabrykę. Jako karę musiała wykonywać takie czynności, jak usuwanie śmieci, czyszczenie toalet i zmiatanie fabryki przez tydzień czasu.

*ILO: Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, p. 78, 2005.*



**Wyzyskiwanie indonezyjskich pracowników migrujących,  
pracujących na budowach**

Agung Susanto, lat 26, musiał zrezygnować z nauki w szkole średniej, ponieważ jego rodzina była biedna. Będąc pracownikiem fabryki w Gresik, Wschodnia Jawa, Agung zawsze chciał pracować w Maleszji. Jego krewny, który pracował w Maleszji, zachęcił go do znalezienia tam pracy. Przedstawił go pewnemu calo, Suprandiemu, który powiedział, że załatwi mu wyjazd do Maleszji. Wraz z kilkorgiem innych osób, Agung wyjechał do Medan, choć nie miał wszystkich dokumentów tożsamości. Po pierwszej nocy, wypłynęli łodzią wraz z setką innych pasażerów na małą wyspę Rupať. Wszyscy pasażerowi, którzy pochodzili z miasteczek ze Wschodniej Jawy, wylądowali w Maleszji. Po trzech dniach na wyspie Rupať, popłynęli do Maleszji. Przed cumowaniem w Maleszji, kazano im wyskoczyć z łodzi i doptynąć do brzegu. Pięć osób utonęło. Po przybyciu, Agung poznał Raja, malezyjskiego współpracownika Supriandiego. Bez spisanej umowy, znalazł on pracę przy instalowaniu rur z PVC. Agung pracował po 11 godzin dziennie, od 6 rano do 17 po południu, z dwiema godzinnymi przerwami. Niedziele miał wolne, ale jeśli musiał i wtedy pracować, dostawał dodatek w wysokości 50 000 rupii. Po pięciu miesiącach pracy, został pojmany przez malezyjską policję, która poszukiwała nielegalnych pracowników migrujących. Został uwięziony na miesiąc i przebywał w areszcie w mieście Sarawak na Wyspie Besi w Maleszji, wraz z 3000 innych więźniów z Indii, Bangladeszu, Chin i Tajlandii. Po kilku miesiącach został zwolniony i odebrany przez pewnego człowieka, którego nie znał. Został przewieziony promem do Dumai, a następnie na inną nieznaną wyspę. Po dwóch dniach, został zabrany autobusem do Yogyakarta (miasto na Jawie). Podróż trwała siedem dni. Na miejscu, nie mógł opuszczać domu przez cztery dni. Obiecano mu, że będzie mógł wrócić do domu, jeśli zapłaci 1,9 miliona rupii. Powiedział, że nie ma tyle pieniędzy, ale że zapłaci, jak tylko dotrze do domu. Wreszcie wysłano go do domu – pojechał samochodem, w eskorcie siedmiu osób. W domu rodzina i on musieli pożyczyć pieniądze od krewnych i sąsiadów, aby spłacić eskortę. Agung w dalszym ciągu ma nadzieję, że będzie mógł pracować w Maleszji, ale tym razem legalnie. Pomimo złych doświadczeń, perspektywa lepszych zarobków w Maleszji w dalszym ciągu go przyciąga.

*ILO: Draft report on mapping forced labour and human trafficking for labour and sexual exploitation from, through, and within Indonesia, Geneva, pp. 76, 2005.*

**Wyzyskiwanie pracowników migrujących z Ghany**

'Trzy lata temu, pochodzący z tego miejsca człowiek zwerbował trójkę z nas do pracy na plantacji kakao. Powiedział nam, że po zakończeniu pracy, która miała trwać przez okres jednego roku, każdy z nas otrzyma po 2 000 000 cedi (GHC). Dano nam także do zrozumienia, że będziemy pracować jedynie na farmie. Niestety, kiedy zaczęliśmy pracę, okazało się, że każdego ranka i wieczoru musimy nosić wodę dla rodziny człowieka, który nas zatrudnił. Zmuszano nas do rozgniataania fufu (słodkie ziemniaki lub bananowiec – tłum.) dla całej rodziny tego człowieka. Kiedy poskarżyliśmy się, powiedziano nam, że jest to część umowy, która została z nami zawarta i że jeśli nie będziemy tego robić, to nam nie zapłaci. Nie mieliśmy wyboru – musieliśmy to robić oprócz pracy na farmie. To było dla nas straszne. Czekaliśmy jeszcze większe rozczarowanie, kiedy przyszło do wypłaty, ponieważ powiedziano nam, że mężczyzna, który wynegocjował tę pracę dla nas, przyszedł i w naszym imieniu już odebrał pieniądze. Przez miesiąc nie mogliśmy go namierzyć i nawet jak tam siedzieliśmy, on nie wracał do domu. W związku z tym byliśmy zmuszeni do szukania jakiejś pracy na kolejny rok, żeby móc zarobić trochę pieniędzy i wrócić do domu. Znaleźliśmy się w bardzo złej sytuacji, dlatego nie życzę nikomu przeżycia takiej gehenny, jak my.'

*ILO: Report of baseline study on human trafficking and forced labour in Northern Ghana, Geneva, p. 49, 2005.*



A

## PRZYKŁAD DOBRYCH PRAKTYK

**Dwustronne porozumienie w sprawach pracy pomiędzy Filipinami i Kuwejtem****MEMORANDUM O POROZUMIENIU POMIĘDZY RZĄDEM REPUBLIKI FILIPIN A RZĄDEM PAŃSTWA KUWEJT W DZIEDZINIE PRACY I ROZWOJU SIŁY ROBOCZEJ**

RZĄD REPUBLIKI **FILIPIN** I RZĄD PAŃSTWA **KUWEJT** (zwane dalej „Stronami”)  
POTWIERDZAJĄC istnienie więzów braterskich pomiędzy Rządami i narodami Stron;  
PRAGNĄC wzmocnienia istniejących więzów przyjaźni pomiędzy nimi i wsparcia dwustronnych stosunków współpracy, opartych na równości i czerpaniem wzajemnych korzyści;  
CHCĄC wspierać współpracę i polepszać koordynację w dziedzinie pracy i rozwoju siły roboczej;  
UZGODNIŁY, CO NASTĘPUJE:

## Artykuł 1

Strony będą rozwijały współpracę w dziedzinie pracy i rozwoju siły roboczej.

## Artykuł 2

Strony będą zapewniać niezbędne i odpowiednie środki w celu realizacji i promowania wzajemnej współpracy w ramach istniejących zasad i przepisów prawnych obu państw.

## Artykuł 3

Strony będą umożliwiać mobilizację i rozwój siły roboczej pomiędzy krajami, w ramach istniejącego i właściwego prawa, zasad i przepisów prawnych w obu państwach.

## Artykuł 4

Obie strony będą organizowały wizyty studyjne ekspertów i będą podejmowały konsultacje w celu wymiany wiedzy i doświadczeń w dziedzinie tworzenia i powstawania miejsc pracy.

## Artykuł 5

Podstawowe warunki dotyczące praw, obowiązków, warunków zatrudnienia, mające zastosowanie zarówno w odniesieniu do pracodawcy, jak i pracownika, zostaną zawarte we wspólnie uzgodnionej umowie o pracę, która to umowa będzie zgodna z odpowiednim prawem, zasadami i przepisami prawnymi obu państw.

## Artykuł 6

W rozstrzyganiu sporów pracowniczych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, władze rządowe obu państw, w zgodzie ze swoimi prawami, zasadami i przepisami prawnymi, będą dążyć do polubownego rozstrzygnięcia sporu poprzez negocjacje, postępowanie pojednawcze i arbitraż. Jeśli próby polubownego rozstrzygnięcia sporu zawiodą, strony sporu mogą domagać się jego rozstrzygnięcia sądzie, w zgodzie z odpowiednimi prawami, zasadami i przepisami prawnymi.

## Artykuł 7

Strony powołają wspólny komitet, którego zadaniami będą:

- a) czuwanie nad odpowiednią realizacją niniejszego Memorandum; i
- b) proponowanie wprowadzania zmian do niniejszego Memorandum, a także rozwiązywanie problemów dotyczących jego realizacji.

Komitet ten będzie spotykał się na każde żądanie jednej ze stron.

## Artykuł 8

Niniejsze Memorandum o Porozumieniu zawarte jest na okres czterech (4) lat. Wchodzi ono w życie w dniu, w którym obie Strony zostaną wzajemnie powiadomione o wykonaniu odnośnych wewnętrznych procedur.

Niniejsze Memorandum ulega automatycznemu przedłużeniu na dalsze czteroletnie okresy, o ile żadna ze Stron nie powiadomi o jego zmianie lub wypowiedzeniu w drodze notyfikacji, nie później niż na sześć (6) miesięcy przed upływem danego okresu.

Sporządzono i podpisano w mieście Kuwejt, dnia 14 września 1997 roku, w dwóch egzemplarzach, każdy w językach arabskim i angielskim, przy czym obydwie teksty posiadają jednakową moc. W przypadku sprzeczności w tłumaczeniu, tekst w języku angielskim będzie obowiązujący.

### Wzór Umowy o Pracę Filipińskiej Agencji Zatrudnienia Zagranicą

#### Niniejsza umowa o pracę zostaje zawarta pomiędzy

A. Pracodawcą

Adres i numer telefonu:

B. Reprezentowanym przez:

Nazwisko i imię przedstawiciela/firmy:

Adres:

C. a Pracownikiem

Stan cywilny:

Adres:

Numer paszportu:

Data i miejsce wydania:

#### Strony wzajemnie ustalają następujące warunki zatrudnienia:

1. **Miejsce wykonywania pracy**
2. **Okres trwania pracy**, który rozpoczyna się w momencie przybycia pracownika z miejsca pochodzenia do miejsca wykonywania pracy
3. **Stanowisko pracy pracownika**
4. **Wynagrodzenie miesięczne**
5. **Wymiar czasu pracy**: maksymalnie 8 godzin dziennie, sześć dni w tygodniu
6. **Stawki wynagrodzenia za pracę po godzinach**
  - (a) praca poza wyznaczonymi godzinami pracy
  - (b) praca w dni świąteczne i dni przeznaczone na wypoczynek
7. **Pełnopłatny urlop**
  - (a) urlop wypoczynkowy
  - (b) urlop zdrowotny
8. **Darmowy transport** do miejsca wykonywania pracy i w następujących przypadkach (wypełnia biuro pośrednictwa pracy) darmowy transport do miejsca pochodzenia:
9. **Darmowe wyżywienie lub ekwiwalent wyrównawczy** w wysokości dolarów amerykańskich, darmowe zakwaterowanie
10. **Darmowa opieka medyczna w nagłych wypadkach i opieka dentystyczna** oraz wyposażenie, włączając w to lekarstwa
11. **Ubezpieczenie na życie i wypadkowe**, na podstawie i/lub zgodnie z przepisami obowiązującymi w, będącym krajem zatrudnienia, bez ponoszenia kosztów przez pracownika. Dodatkowo, na obszarach, które przez rząd zostały zakwalifikowane do obszarów zagrożonych ryzykiem wojny, pracodawca zapewnia pracownikowi, bez ponoszenia kosztów przez pracownika, ubezpieczenie od ryzyka związanego z wojną w wysokości nie mniejszej niż.
12. **W przypadku śmierci** pracownika podczas okresu trwania pracy, jego zwłoki i rzeczy osobiste będą przewiezione do na koszt pracodawcy. W przypadku jeśli przewiezenie zwłok do nie jest możliwe, mogą one zostać przewiezione przez bliskiego zmarłego, za zgodą pracodawcy i/lub do Ambasady/Konsulatu, znajdującego się najbliżej miejsca wykonywania pracy.
13. Pracodawca udzieli pomocy pracownikowi w dokonywaniu przelewów jego/jej wynagrodzenia odpowiednimi kanałami bankowymi lub innymi sposobami, zgodnymi z prawem.
14. **Rozwiązanie umowy o pracę:**
  - a. **Rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę:** Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę w razie: poważnego wykroczenia, rozmyślnego nieprzestrzegania zgodnych z prawem poleceń pracodawcy, absencji, niesubordynacji, wyja-

wienia tajemnicy firmy, naruszenia przez pracownika obyczajów, tradycji i prawa i/lub warunków niniejszego porozumienia. Koszty związane z repatriacją pokrywa pracownik;

**b. Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika:** Pracownik może rozwiązać niniejszą umowę bez oświadczenia wypowiedzenia pracodawcy w razie: poważnej zniewagi ze strony pracodawcy lub jego przedstawiciela, nieludzkiego lub nieznośnego zachowania pracodawcy lub jego przedstawiciela wobec pracownika, popełnienia przez pracodawcę lub jego przedstawiciela przestępstwa/wykroczenia i pogwałcenia warunków umowy o pracę przez pracodawcę lub jego przedstawiciela. Koszty związane z powrotem pracownika do pokrywa pracodawca.

**b1.** Pracownik może, bez podania przyczyny, rozwiązać niniejszą umowę poprzez złożenie pracodawcy z miesięcznym wyprzedzeniem oświadczenia w formie pisemnej. Pracodawca, który nie otrzymał takiego oświadczenia, może pociągnąć pracownika do odpowiedzialności finansowej za straty. W takim przypadku, pracownik powinien ponieść wszelkie koszty związane z jego/jej repatriacją do miejsca pochodzenia.

**c. Rozwiązane umowy o pracę w razie choroby:** Każda ze stron może rozwiązać niniejszą umowę w razie choroby lub urazu na skutek wypadku pracownika. Koszty związane z repatriacją pokrywa pracodawca.

15. **Rozpatrywanie sporów:** Jakiegokolwiek roszczenia i skargi wynikające ze stosunku pracy będą rozpatrywane zgodnie z polityką, zasadami i przepisami prawnymi firmy. W przypadku, gdy pracownik będzie kwestionował decyzję pracodawcy, sprawa powinna zostać rozstrzygnięta polubownie w obecności attache w sprawach pracy lub innego upoważnionego przedstawiciela Ambasady/Konsulatu Generalnego, znajdującego się najbliższej miejsca wykonywania pracy. W przypadku, gdy spór nie zostanie rozstrzygnięty polubownie, sprawa powinna zostać skierowana do rozstrzygnięcia przez kompetentny lub odpowiedni organ w (kraju przyjmującym) lub, jeśli zezwalają na to przepisy prawne kraju przyjmującego – do wyboru przez stronę wnoszącą skargę.
16. Pracownik może mieć wgląd do dokumentów określających zasady działalności firmy pracodawcy, powinien przestrzegać odpowiednich praw kraju przyjmującego i przestrzegać jego zwyczajów i tradycji.
17. **Prawo właściwe:** W sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy do stosunku pracy stosuje się odpowiednio przepisy.

*Filipińska Agencja Zatrudnienia Zagranicą*

### Działania licencjonowanego prywatnego biura pośrednictwa pracy na rzecz ochrony kobiet-pracowników migrujących

Zgodnie z oficjalnymi informacjami na temat prywatnych biur pośrednictwa pracy w Etiopii, jedyną obecnie zarejestrowaną i działającą agencją, posiadającą licencję na pośrednictwo w zatrudnieniu Etiopczyków w Libanie jest Agencja Zatrudnienia Meskerem. Wizy wyjazdowe otrzymują tylko ci pracownicy, którzy przedstawią oświadczenie, że przeszli przez rekrutację w tej agencji. (W przypadku bezpośredniego zatrudnienia, migrant musi przedstawić umowę o pracę, autoryzowaną przez Ministerstwo Pracy i Spraw Socjalnych). W 2001 roku urzędnicy Ministerstwa udali się do Libanu w celu przeprowadzenia inspekcji w miejscach pracy, gdzie są zatrudniane etiopskie kobiety, które otrzymały pracę za pośrednictwem Agencji Zatrudnienia Meskerem i wrócili zadowoleni.

Oto środki, które podjęła Agencja w celu zapewnienia lepszej ochrony migrującym kobietom:

- Agencja werbuje do pracy jedynie osoby, które ukończyły szkołę średnią, ponieważ – jej zdaniem – kobiety muszą zdobyć pewne wykształcenie, aby wystarczająco dobrze móc wyrażać się w celu obrony swoich praw, a także muszą umieć pisać, aby pisać do swoich rodzin w domu. [Jednak, osoby z grupy fokusowej były całkowicie temu przeciwnie; uważały, że kobieta nie musi skończyć szkoły średniej, aby pracować jako pomoc domowa, że są to działania dyskryminujące i mogą w rzeczywistości pozostawiać osoby, które nie skończyły szkoły średniej, na pastwę handlarzy ludźmi]
- Nawet jeśli migranci nie otrzymali pracy za pośrednictwem agencji, pomaga im ona w otrzymaniu wizy wyjazdowej i w sprawdzeniu wiarygodności potencjalnych pracodawców dzięki swoim przedstawicielom w Libanie. W momencie gdy warunki zatrudnienia zostają potwierdzone, agencja zapewnia takim migrantom takie same, jak swoim klientom, szkolenia i wywiad co do warunków pracy
- Zapewnia swoim klientom dokument tożsamości w języku amharskim (urzędowy język Etiopii) jeszcze przed wyjazdem migrantów do kraju docelowego. Dokument ten powinien być ukrywany przez migranta i używany w nagłych wypadkach. Zawiera on nazwisko pracownika, numer ewidencyjny w agencji, adres/numer telefonu agencji w Etiopii, a także adres/numer telefonu jej przedstawiciela w Libanie. Są w nim zawarte również takie informacje, jak to, że agencja w Libanie świadczy usługi 24 godziny na dobę i że można się z nią skontaktować w każdym momencie. Jeśli tylko pracownik migrujący ma kłopoty, powinien zadzwonić i powiedzieć swoje nazwisko zawarte w ewidencji agencji, a pracownicy agencji odnajdą jego adres i przyjadą. Agencja posiada furgonetkę i kierowcę, dostępne 24 godziny na dobę
- Agencja prowadzi rejestr pracowników, tak więc każdy zainteresowany może udać się do niej i sprawdzić w rejestrze, dokąd pracownik migrujący został wysłany do pracy. Rejestr zawiera takie informacje, jak numer ewidencyjny migranta, jego pełne imię i nazwisko oraz numery telefonu, paszportu, pełną nazwę pracodawcy i jego numer telefonu, datę wyjazdu z i datę powrotu do kraju pochodzenia
- Dwa razy w miesiącu, agencja nawiązuje kontakt z każdym pracownikiem, aby sprawdzić, w jakich warunkach pracuje i to, czy pracodawca jest zadowolony z pracy pracownika migrującego. Agencja przeprowadza rozmowę z pracodawcą, aby dowiedzieć się, czy ma on jakiegokolwiek skargi. Jeśli pracownik lub pracodawca skarżą się, agencja stara się ich pogodzić
- Jeśli nie jest możliwe pogodzenie pracodawcy i pracownika, pracownik migrujący wraca do domu. Jeśli wraca on przed upływem terminu zatrudnienia, agencja wypłaca mu 1500 dolarów amerykańskich. W przypadku, gdy migrant doznaje jakiegokolwiek krzywd, agencja zabiera go do domu, wypłaca wynagrodzenie, jeśli pracodawca odmawia, i natychmiast podejmuje odpowiednie kroki prawne w stosunku do pracodawcy

*Kebede, E.: Ethiopia: An assessment of the international labour migration situation: The case of female labour migrants, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, pp. 22–36, 2002*



### **Kodeks postępowania etycznego Krajowego Związku Pośrednictwa Pracy w Irlandii**

Krajowy Związek Pośrednictwa Pracy (NRF – National Recruitment Federation) to dobrowolna organizacja, utworzona w celu określania i nadzorowania przestrzegania standardów i kodeksów praktyk w branży pośrednictwa pracy. NRF reprezentuje ponad 100 agencji pośrednictwa pracy w całej Irlandii, które zobowiązały się do przestrzegania kodeksu. Celem stowarzyszenia jest świadczenie swoim członkom usług z zakresu wspierania, komunikacji, udzielania porad i rozwiązywania problemów, a także działania na rzecz promocji konkurencyjności zawodowej w ramach branży.

#### **Kodeks postępowania**

##### 1) POSTANOWIENIA OGÓLNE

Warunkiem członkostwa jest przestrzeganie przez wszystkich Członków, Organizacje członkowskie i zatrudnionych przez nie pracowników Kodeksu Postępowania Etycznego Związku oraz zasad i reguł wymieniowych poniżej, a także wszelkich warunków i poprawek do tych zasad, zaakceptowanych przez Związek.

##### 2) SKŁADKA

Warunkiem członkostwa jest wpłacanie rocznej składki i innych opłat na rzecz NRF w terminie 30 dni przypadających na ich uiszczenie.

##### 3) LICENCJA

Warunkiem członkostwa jest posiadanie odpowiedniej licencji przez jednostkę, agencję lub firmę, na działalność jako biuro pośrednictwa pracy, zgodnie z warunkami ustawy o biurach pośrednictwa pracy z 1971 z późniejszymi zmianami.

##### 4) TRAKTOWANIE KANDYDATÓW DO PRACY /POUFNOŚĆ INFORMACJI O KANDYDATACH

- a. Kandydatów do pracy należy zawsze traktować z należyтым szacunkiem. Należy przestrzegać ich prawa do prywatności oraz prawa do poszanowania informacji prywatnych podczas rozmowy kwalifikacyjnej, zgodnie z przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzegając zarazem ustaw o równości w zatrudnieniu z 1977 i 1998 roku.
- b. Każdy z kandydatów musi przystąpić do rozmowy kwalifikacyjnej w agencji, przed przystąpieniem do rozmowy kwalifikacyjnej z klientem.
- c. Kandydaci muszą otrzymać pełne informacje na temat pracy, do której agencja ma zamiar ich rekomendować, a następnie wyrazić zgodę na nią. Zgoda kandydata musi zostać udzielona, zanim dane kandydata zostaną przekazane pracodawcy. Agencja powinna również ustalić, czy dany kandydat nie korzysta w tym samym celu z usług innej agencji.
- d. Kandydaci muszą być na bieżąco informowani na temat postępów w rozpatrywaniu ich kandydatur.
- e. Nie należy przekazywać dokumentów referencyjnych bez zgody kandydata.
- f. Członkowie muszą stać na straży poufności jakichkolwiek informacji dotyczących kandydata podczas procesu rekrutacji do pracy i używać takich informacji jedynie w celach naboru do pracy i rekrutacji. Agencja musi działać zgodnie z przepisami ustawy o ochronie danych osobowych z 1988 roku.

##### 5) KANDYDACI DO PRACY TYMCZASOWEJ/STAŁEJ

- a. Zasada nr 4 ma zastosowanie do umów o pracę tymczasową lub stałą.
- b. Kandydat do pracy powinien mieć dostęp do informacji na temat pracy, warunków zatrudnienia, sposobów i częstotliwości wypłat wynagrodzenia w momencie podjęcia czasowego zatrudnienia, zgodnie z wymogami obowiązującego ustawodawstwa.
- c. Wszelkie płatności wynagrodzenia, zwroty podatku, świadczenia i formularze informacji o zaliczkach pobranych na podatek dochodowy muszą być terminowo przekazywane pracownikowi.

#### 6) TRAKTOWANIE KLIENTA (PRACODAWCY)

- a. Przed przystąpieniem do procedury rekrutacyjnej, Członkowie muszą dostarczyć informacje na temat opłat, wydatków i kosztów oraz na temat ogólnych warunków zatrudnienia w swojej firmie (potwierdzone na piśmie).
- b. Członkowie nie mogą pod żadnym pozorem „namawiać” pracownika do zmiany firmy stałego zatrudnienia, bez wyraźnej zgody pracodawcy.
- c. Członkowie muszą chronić poufności jakichkolwiek informacji na temat działalności gospodarczej klienta podczas procesu rekrutacji i używać takich informacji jedynie w celu wyboru personelu i rekrutacji dla tegoż klienta.

#### 7) SPORY/SKARGI

- a. Agencja, która pierwsza doprowadziła do rozmowy kwalifikacyjnej z klientem, jest uprawniona do otrzymania opłaty, jeśli po rozmowie kandydatura danej osoby zostanie pozytywnie rozpatrzona.
- b. Wszelkie skargi będą rozpatrywane zgodnie z procedurami zawartymi w rozdziale 8 niniejszego Kodeksu postępowania.
- c. W żadnym przypadku klienci lub kandydaci nie mogą być angażowani przez Członków w spory między agencjami.
- d. Wszelkie skargi/roszczenia powinny być rozpatrywane przez Komitet Skarg i Wniosków.

#### 8) TESTOWANIE

Jeśli mają miejsce procedury testowania, testy takie muszą być przeprowadzane przez odpowiednio wykształconych i licencjonowanych testerów oraz muszą być zgodne ze standardami i etyką przeprowadzania procedur testowania.

#### 9) ROZSTRZYGANIE SPORÓW

Jeśli została złożona skarga, jej kopia jest przesyłana do dotyczących jej Członków i innych stron. Odpowiedź na piśmie musi być sporządzona w terminie siedmiu dni. Po jej otrzymaniu, Komitet Dyscyplinarny (KD) bada skargę i może uznać za konieczność wysłuchanie wszystkich lub niektórych stron, których skarga dotyczy. KD podejmuje decyzję co do skargi/roszczenia, rekomendując przy tym zastosowanie odpowiednich działań, w oparciu o przedstawione mu fakty. Sporządzany jest zapis wydarzeń. Komitet Wykonawczy (KW) może zdecydować o przyjęciu apelacji od decyzji KD. Decyzja podjęta w toku apelacji jest ostateczna. Jeśli apelacja ma zostać wysłuchana, wysłuchują jej Przewodniczący i dwóch członków KW, wyznaczonych przez KW, nie będący członkami KD. KD lub KW może rozstrzygać co do skargi/roszczenia lub apelacji, jeśli sprawa opiera się o pisemną argumentację lub wystąpienia ustne lub też jedno i drugie. Zgodnie z działem 12 Statutu Spółki, może zostać podjęta decyzja o zawieszeniu lub cofnięciu członkostwa. NRF odgrywa ważną rolę w stałym polepszaniu standardów w branży rekrutacyjnej. Skargi w stosunku do Członków NRF, wniesione przez kandydatów, klientów lub innych Członków, będą rozpatrywane. Po przeprowadzeniu pełnego dochodzenia, Komitet Wykonawczy NRF ma prawo do uniewinnienia, zawieszenia w prawach i obowiązkach, upomnienia lub wydalenia Członka oraz upublicznienia swojej decyzji.

#### 10) PERSONEL AGENCJI

Członkowie nie mogą bezpośrednio lub pośrednio zwracać się do personelu, zatrudnionego w jakiegokolwiek innej agencji członkowskiej. Złamanie tej zasady skutkuje natychmiastowym wydaleniem ze Związku. Zalecane jest, aby Członkowie publicznie prezentowali oferty pracy w swoich organizacjach i postępowali zgodnie z zasadami etyki podczas rekrutacji personelu.

#### 11) PUBLIKOWANIE OFERT

1. Prezentowane oferty pracy powinny zawierać logo „Członek NRF”
2. Prezentowane mogą być tylko prawdziwe oferty pracy

National Recruitment Federation  
<http://www.nrf.ie>

**Międzynarodowa  
Organizacja Biur Pośrednictwa Pracy Tymczasowej (CIETT)**

**Postanowienia ogólne**

1. Członkowie określają w sposób jednoznaczny warunki swojej działalności w stosunku do swoich klientów.
2. Członkowie i ich personel powinni biegle znać wszelkie przepisy prawne, obowiązujące w ich kraju w celu dobrego prowadzenia działalności związanej z pośrednictwem do pracy tymczasowej. Złamanie prawa oznacza naruszenie zapisów niniejszego Kodeksu.
3. Członkowie powinni zapewniać, aby umiejętności pracownika tymczasowego odpowiadały pracy, do której dany pracownik został delegowany.
4. Członkowie podejmą wszelkie odpowiednie kroki w celu obrony wszelkich poufnych informacji uzyskanych zarówno od klientów, jak i pracowników tymczasowych podczas delegowania ich do pracy.

**Reklama**

1. Wymagane jest, aby Członkowie przestrzegali wszelkich krajowych norm w zakresie standardów upublicznienia ofert pracy.
2. Oferta dotycząca określonej pracy tymczasowej powinna być aktualna w momencie, gdy zostaje ona opublikowana w prasie i z niej usunięta, jeśli przestanie być aktualna.
3. Na potrzeby niniejszego Kodeksu wyrazy „publikowanie oferty” lub „oferty” oznaczają publikacje jakichkolwiek ofert i materiałów promocyjnych.

**Warunki zatrudnienia**

1. W momencie gdy pracownik tymczasowy zostaje delegowany do pracy do klienta, powinien on zostać poinformowany przez firmę o:
  - warunkach przydzielenia do pracy
  - rodzaju pracy, jaką pracownik będzie wykonywał u klienta
  - wysokości wynagrodzenia za pracę oraz szczegółach kosztów, jakie będzie musiał ponieść.Pracownik musi zostać powiadomiony w przypadku jakichkolwiek zmian w stosunku do wyżej wspomnianych kwestii.
2. Pracownik tymczasowy musi otrzymywać regularnie wynagrodzenie, które nie może być uwarunkowane działalnością związaną z wykonywaniem pracy tymczasowej, za którą opłatę wnosi klient.
3. Jeśli nie jest to sprzeczne z lokalnym prawem, takim jak ustawodawstwo antytrustowe, działalność związana z pracą tymczasową musi być zgodna z prawem krajowym w odniesieniu do delegowania pracowników tymczasowych do pracy w zakładach, gdzie trwa jakikolwiek konflikt w stosunkach przemysłowych, chyba że pełnomocni przedstawiciele stron konfliktu porozumieją się co do takiego delegowania do pracy.
4. Członkowie muszą przestrzegać prawa w odniesieniu do zakazu dyskryminacji ze względu na płeć, pochodzenie i kolor skóry oraz religię.
5. Członkowie powinni poinformować pracowników tymczasowych, jeśli przydzielenie do pracy jest związane z ryzykiem utraty zdrowia lub niebezpieczeństwem.
6. Członkowie będą dążyć do zachowania wszelkich środków ostrożności w celu zachowania warunków zatrudnienia i warunków pracy pracowników tymczasowych zgodnie z krajowym prawodawstwem w odniesieniu do świadczeń z zabezpieczenia społecznego.
7. Członkowie nie będą utrudniać pracownikom tymczasowym poszukiwania pracy, jeśli taka jest ich wola.
8. Usługi związane z działalnością agencji pracy tymczasowej powinny być nieodpłatnie świadczone pracownikom tymczasowym.
9. Jeśli jest to konieczne, członkowie zapewnią pracownikom odpowiednie przyuczenie do zawodu zgodnie z wymaganymi kwalifikacjami.

### Samostanowienie

1. Członkowie będą wspierać zasadę samoregulacji działalności związanej z pracą tymczasową we współpracy z odpowiednimi instytucjami.
2. Każdy członek CIETT może stworzyć własny Kodeks postępowania, który powinien odzwierciedlać zasady zapisane w Kodeksie CIETT.
3. W zależności od krajowego prawa, zwyczajów i tradycji, działalność związana z delegowaniem do pracy tymczasowej dotyczy wszystkich kategorii personelu i rodzajów pracy w branży przemysłowej, technicznej, zarządzania i fachowej. Każdy członek może stworzyć własny Kodeks postępowania w odniesieniu do określonych kategorii zawodowych, pod warunkiem, że będzie on odzwierciedlał zasady zapisane w niniejszym Kodeksie.

*The International Confederation of Temporary Work Businesses (CIETT)*  
<http://www.ciett.org>

## F

### PRZYKŁAD DOBRYCH PRAKTYK

#### **Kodeks postępowania etycznego Gütegemeinschaft Au-Pair e.V. (Niemcy)**

Od 2002 roku, kiedy to w Niemczech zniesiono regulacje prawne dotyczące branży opiekunek do dzieci, opinia publiczna zwróciła uwagę na kilka przypadków nadużyć w stosunku do opiekunek do dzieci. W listopadzie 2004 roku, Niemieckie Stowarzyszenie Opiekunek do Dzieci i Ministerstwo Rodziny, Seniorów, Kobiet i Młodzieży (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) wspólnie opracowały kodeks postępowania, który reguluje proces przygotowania, delegowania do pracy i nadzór nad pobytem opiekunek do dzieci za granicą. Reguluje on dokładnie prawa i obowiązki opiekunek, przyjmujących je rodzin oraz działalność wysyłających do pracy i przyjmujących opiekunki do dzieci agencji. Kodeks postępowania zawiera m.in. następujące zapisy:

- Warunki delegowania do pracy danej agencji powinny być dostępne dla opinii publicznej
- Agencja powinna świadczyć usługi co najmniej przez dziesięć godzin w tygodniu, przez pięć dni roboczych
- Agencja powinna posiadać gorącą linię w nagłych wypadkach, która jest dostępna przez całą dobę/siedem dni w tygodniu
- Wiek opiekunki do dzieci powinien mieścić się w przedziale od 18 do 24 roku życia
- Maksymalny okres przebywania opiekunki do dzieci za granicą nie powinien przekraczać 12 miesięcy
- Wymiar czasu pracy – włączając w to wyłączną opiekę nad dziećmi – to maksymalnie sześć godzin dziennie, maksymalnie 30 godzin w tygodniu
- (od 1 stycznia 2006 roku) Kieszonkowe wynosi 260 €; nie jest dopuszczalne obniżenie kieszonkowego w związku ze zmniejszonym wymiarem czasu pracy
- Kieszonkowe będzie również wypłacane w przypadku choroby opiekunki do dzieci, nie dłużej jednak niż przez 6 tygodni
- Na pracę składają się opieka nad dziećmi i lekkie prace domowe
- Rodzina przyjmująca ponosi koszty związane z ubezpieczeniem społecznym, włączając ubezpieczenie zdrowotne opiekunki
- Opiekunce należy zapewnić zakwaterowanie w samodzielny, ogrzewanym, zamkniętym i umeblowanym pokoju (min. 8 m<sup>2</sup>) z oknem
- Okres wypowiedzenia wynosi 14 dni, w nagłych lub wyjątkowych przypadkach – nie ma okresu wypowiedzenia
- Nadzór nad przestrzeganiem przepisów kodeksu postępowania sprawuje niezależna, wykwalifikowana i licencjonowana instytucja lub ekspert

### System zarządzania jakością ISO

Przez wiele lat, zwłaszcza w Wielkiej Brytanii i Irlandii, zainteresowane strony: administratorzy publicznych służb zatrudnienia, osoby zarządzające prywatnymi biurami pośrednictwa pracy, związki zawodowe i inni specjaliści rynku pracy, dyskutowały nad systemem oceny. System ten odwołuje się do współczesnych, patrzących perspektywicznie administratorów publicznych służb zatrudnienia, którzy byli świadomi istnienia ograniczeń i sztywnych reguł systemu licencjonowania. Również najlepsze prywatne biura pośrednictwa pracy, które wspierają ideę klasyfikowania w zależności od działalności, uznały, że jest to mądre i dynamiczne posunięcie. Przodujące prywatne biura pośrednictwa pracy (działające na poziomie międzynarodowym) zdecydowały się iść własną drogą i stosują ten system oceny nie w kontekście krajowego prawa i przepisów prawnych, ale w kontekście międzynarodowym. Rezultatem tych działań było opracowanie przez Międzynarodową Organizację Normalizacyjną ISO 9000, norm powszechnie uznawanych za podstawę budowania systemów zarządzania jakością. Certyfikat ISO 9000 jest obecnie używany jako gwarancja uczciwości w prezentowaniu ofert i w kampaniach marketingowych.

*International Standards Organisation (ISO)*  
<http://www.iso.ch>

*Website of the International Standards Organisation (ISO)*  
<http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/iso9000/qmp.html>

### T-Sérvic Interim w Belgii

Pod koniec lat sześćdziesiątych w Europie, a zwłaszcza w latach osiemdziesiątych XX-wieku, po upadku monopolu publicznych służb zatrudnienia, publiczne służby zatrudnienia miały za zadanie działać zgodnie z mottem: Czuj się publicznie, ale wyglądaj i działaj prywatnie. Rosnące wątpliwości co do monopolu publicznych służb zatrudnienia na wolnym rynku skutkowały przyjęciem przez MOP w 1997 roku Konwencji Nr 181 dotyczącej prywatnych biur pośrednictwa pracy.

Zgodnie z Konwencją, prywatne biura pośrednictwa pracy mogą mieć pewien wpływ na funkcjonowanie rynku pracy. Konwencja ustala również parametry dotyczące regulacji prawnych, delegowania do pracy i zatrudnienia pracowników poprzez prywatne biura pośrednictwa pracy, w szczególności w odniesieniu do agencji pracy tymczasowej. Co więcej, Konwencja promuje współpracę pomiędzy publicznymi służbami zatrudnienia a prywatnymi biurami pośrednictwa pracy, mającej na celu zwiększenie efektywności na rynku pracy.

Przykładem publicznych służb zatrudnienia, działających jako prywatne biuro pośrednictwa pracy jest publiczna agencja pracy tymczasowej T-Sérvic Interim (filia publicznych służb zatrudnienia), utworzona w 1980 roku w Belgii, której celem jest tworzenie odpowiednich regulacji w branży rekrutacyjnej. Od 1994 roku utrzymuje się ona samodzielnie. Publiczne służby zatrudnienia współpracują z prywatnymi agencjami pracy tymczasowej na wiele sposobów poprzez:

- Oferty pracy
- Dostęp do informacji (np. bazy danych o stanowiskach pracy)
- Udział w forach informacyjnych i wspólnym forum roboczym partnerów na rynku pracy, promując zasady przejrzystości
- Opłaty
- Projekty integracji poprzez pracę tymczasową, w których publiczne służby zatrudnienia współdziałają z T-Sérvic Interim i biurami prywatnymi w poszukiwaniu pracy tymczasowej dla osób poniżej 25 roku życia, które porzuciły szkołę, osób długotrwale bezrobotnych, a także osób żyjących jedynie z zasiłków socjalnych.

Wspólne kryteria dla kandydatów, którzy mają być delegowani do pracy tymczasowej, zostały określone przez publiczne służby zatrudnienia, T-Sérvic Interim. Kandydaci muszą je spełnić, zanim trafią do prywatnych biur pośrednictwa pracy. Dzięki tym działaniom podniesiona zostaje wartość profilu kandydata z punktu widzenia biur prywatnych, zaś służby publiczne otrzymują informacje zwrotne.

Méan, J.P.: *Relations entre service public d'emploi et agences d'emploi privées: Analyse de la situation et perspectives pour la région de Wallonie et éléments clés d'une stratégie pour les PSE dans le marché mixte européen, unpublished paper submitted at the EU meeting of Heads of Public Employment Services, Baden (Austria), 16 November 1998, cited in Thuy, P., Hansen, E. and Price, D.: The Public Employment Office in a changing labour market, Geneva, ILO, 2001.*

## I PRZYKŁAD DOBRYCH PRAKTYK

### T-Sérvic Interim w Belgii

#### (Uważaj! Nielegalna rekrutacja ma wiele twarzy

- Nie ufaj każdemu, kto oferuje Ci pracę za granicą
- Upewnij się, czy agencja pośrednictwa pracy posiada licencję
- Wszelkie porozumienia sporządzaj w formie pisemnej i przechowuj ich kopie
- Nie podpisuj żadnego dokumentu, którego nie przeczytałeś lub nie zrozumiałeś)

#### Beware! Illegal recruitment has many faces.

- Do not trust just anybody offering you an overseas job.
- Make sure that the recruitment agency has a license.
- Write down all agreements and keep a copy for yourself.
- Do not sign any document that you have not read nor understood.



**I**llegal recruitment is any form of canvassing, procuring, promising, contracting or transporting of workers for employment abroad by an unlicensed agency. Illegal recruitment is a crime punishable by 6 to 12 years and a fine of not less than P200,000.00 and not more than P500,000.00. If committed by a syndicate, the punishment may be life imprisonment and a fine of not more than P1 million.



Nielegalna rekrutacja to każda forma działania nielicencjonowanej agencji pracy, związana z pozyskiwaniem, stręczycielstwem, składaniem obietnic, zawieraniem umowy lub transportem pracowników za granicę. Za nielegalną rekrutację do pracy grozi kara od 6 do 12 lat pozbawienia wolności oraz grzywny w wysokości nie mniejszej niż 200 tys. i nie większej niż 500 tys. Jeśli przestępstwo zostało popełnione grupowo, karą może być dożywocie i grzywna w wysokości do 1 mln

- Nie przejmuj się, jesteś podobna do tego zdjęcia w paszporcie
- Wszystkie będzie w porządku z Twoją wizą turystyczną. Ktoś będzie na Ciebie czekać na lotnisku
- Dam Ci umowę o pracę, jak tylko wejdiesz na pokład samolotu
- Zaufaj mi, jestem Twoją ciotką. Opłatę za znalezienie pracy będą Ci po prostu potrącać z wynagrodzenia
- Chcesz eskortę na lotnisku? Zapłać 5 tys. w gotówce!

### Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES)

W wielu krajach, pośrednictwo poprzez Europejskie Służby Zatrudnienia (EURES) stanowi podstawowy sposób rekrutacji pracowników z innych krajów i koordynacji regionalnych kierunków polityki w zakresie zatrudnienia. EURES to sieć współpracy na europejskim rynku pracy, której celem jest wspieranie mobilności zawodowej pracowników w ramach Europejskiego Obszaru Gospodarczego (EOG). Jej zadaniem jest współpraca pomiędzy Komisją Europejską a publicznymi służbami zatrudnienia innych krajów, należących do EOG. W ramach EURES działa ponad 450 EURO doradców, którzy stacjonują w Austrii, Belgii, Danii, Finlandii, Francji, Grecji, Hiszpanii, Holandii, Islandii, Luksemburgu, Niemczech, Norwegii, Portugalii, Szwecji, Wielkiej Brytanii i we Włoszech.

Sieć EURES nastawiona jest na informowanie, doradztwo i wspomaganie osób poszukujących pracy z Europejskiego Obszaru Gospodarczego. Dzięki niej, potencjalni migranci i zainteresowani pracodawcy uzyskują informacje na temat warunków życia, ustawodawstwa, formalności administracyjnych, porady dotyczące sposobów znalezienia pracy i dostęp do publicznych służb zatrudnienia w innych krajach EOG. EURES ma do dyspozycji dwie bazy danych, pierwsza to baza ofert pracy pracodawców zainteresowanych rekrutacją pracowników z innych krajów EOG, zaś druga – zawiera ogólne informacje na temat warunków życia w krajach EOG. EURES świadczy również usługi w zakresie porównywalności kwalifikacji w krajach EOG.

*ILO: Migrant workers, International Labour Conference, 87th Session, Geneva, 1999  
p. 63. Further information on EURES can be found at  
<http://europa.eu.int/eures/index.jsp>*

### Regionalny Ośrodek Inicjatywy Współpracy Państw Europy Południowo-Wschodniej na rzecz Zwalczenia Przemocy Transgranicznej

Częścią Ośrodka Inicjatywy Współpracy Państw Europy Południowo-Wschodniej (SECI) jest utworzony w Bukareszcie Regionalny Ośrodek Inicjatywy Współpracy Państw Europy Południowo-Wschodniej na rzecz Zwalczenia Przemocy Transgranicznej. Będąc częścią SECI, Ośrodek ten ma na celu zapobieganie nielegalnemu handlowi pomiędzy regionami. Pracująca od maja 1998 roku do maja 1999 roku grupa robocza SECI wypracowała Porozumienie o Współpracy w zakresie zapobiegania i zwalczania przemyśle transgranicznej. Porozumienie to zostało podpisane w dniu 26 maja 1999 roku przez Albanie, Bośnię i Hercegowinę, Bułgarię, Grecję, Macedonię, Mołdowę, Rumunię, Turcję i Węgry. Ośrodek rozpoczął swoją działalność w dniu 1 stycznia 2001 roku.

W Ośrodku pracuje 15 przedstawicieli łącznikowych z państw członkowskich. Do ich zadań należy codzienna wymiana informacji, które są zbierane i dostarczane przez policję i służby graniczne krajów członkowskich. W ramach Ośrodka działa wiele zespołów zadaniowych policji i służb granicznych, których działania są koordynowane przez przedstawicieli instytucji stróżów prawa z krajów członkowskich SECI. Jednym z zespołów zadaniowych jest Zespół do Spraw Zwalczenia Handlu Ludźmi, nadzór nad którym sprawuje Rumunia.

W 2001 roku, w ramach Ośrodka doszło do 3112 przypadków wymiany informacji, z czego 1874 dotyczyło handlu ludźmi, przemyśle narkotyków, oszustw handlowych, kradzieży pojazdów, sfalszowanych dokumentów, terroryzmu i innych przypadków łamania prawa.

*Centre for the Study of Democracy (2002): Smuggling in Southeastern Europe,  
<http://www.csd.bg/publications/book10/SMUGGLING%20ENG.pdf>*

**Mobilny Wydział Specjalny do Spraw Przeprowadzania Inspekcji w Brazylii**

W Brazylii, tysiące ludzi pracuje w warunkach zbliżonych do niewolnictwa na fazendach (rozległych ranczach) w Amazonii. Wielu pracowników migrujących z Brazylii podróżuje do kraju, mając się różnych zajęć w niekończącym się cyklu niewoli za długi, często kończącego się śmiercią. W poszukiwaniu fortuny, opuszczają oni swoje domy i stają się ofiarami kontrahentów, gato, którzy przedstawiają im fałszywe informacje na temat natury pracy, którą mają wykonywać. Praca w obozach jest wyczerpująca, częste są przypadki zachorowań na malarię, a wszelkie koszty są potrącane z wynagrodzenia. Pracownik migrujący może się cieszyć, jeśli otrzyma jakiegokolwiek pieniądze za pracę. Ponieważ zarobki są niskie, jeśli są w ogóle, pracownik często szybko zawiera nową umowę o pracę z następnym gato. I tak cykl pracy przymusowej nie ma końca.

Jednym z działań za rzecz zwalczania pracy przymusowej, realizowanym przez Republikę Brazylii, było stworzenie Mobilnego Wydziału Specjalnego do Spraw Przeprowadzania Inspekcji: jest to ruchomy zespół inspektorów pracy i funkcjonariuszy policji federalnej, którzy wstępują do niego dobrowolnie, nie pracują w kraju zamieszkania ze względu na bezpieczeństwo osobiste i konieczność zachowania niezależności. Ich zadaniem jest badanie fazend, podejrzanych o stosowanie praktyk związanych z niewolniczą pracą. Czasami członkiem Wydziału jest również sędzia, tak więc do oskarżenia może dojść szybko i na miejscu.

Regularna ocena działalności Wydziału wskazała na dwa główne źródła efektywności: scentralizowana organizacja działań i absolutna dyskrekcja w planowaniu. Jakiegokolwiek próby zdecentralizowanych działań okazały się niepomyślne, ponieważ wiadomości dotyczące niespodziewanych inspekcji zawsze z wyprzedzeniem docierały do właścicieli ziemskich, co umożliwiało im pozbycie się pracowników oraz opanowanie sytuacji.

Tak więc nisko budżetowy zespół międzyinstytucjonalny okazał się kluczowy w walce przeciwko pracy przymusowej.

Działania podobne do tych Mobilnego Wydziału Specjalnego do Spraw Przeprowadzania Inspekcji były przeprowadzane na poziomie lokalnym i stanowym. Na przykład, władze miasta Vila Rica, w stanie Mato Grosso do Sul, utworzyły komisję z udziałem przedstawicieli mera i rady miejskiej, a także organizacji producentów rolnych i pracowników wiejskich. Po otrzymaniu zawiadomienia o pracy przymusowej, komisja przeprowadza negocjacje z lokalnymi właścicielami ziemskimi i pośrednikami. Groźby sprowadzenia Wydziału Mobilnego i perspektywa nałożenia grzywny, ułatwiają prowadzenie negocjacji, zaś Wydział Mobilny jest sprowadzany jedynie w przypadku porażki w negocjacjach.

*Le Breton, B.: Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon, London, Latin American Bureau, 2002.*

*ILO: Stopping forced labour: Global report under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Geneva, 2001.*



**Holenderskie czasowe pozwolenia na pobyt dla ofiar handlu ludźmi:  
Prawo imigracyjne – okólnik B-9**

Według władz holenderskich, najważniejsze jest, aby ofiary lub świadkowie handlu ludźmi, zgłaszający popełnienie przestępstwa, były osiągalne dla prokuratora krajowego przez dłuższy okres czasu, tak aby mogli oni dostarczyć dowodów w postępowaniu. Przepis B-9 odzwierciedla te założenia, chociaż ma on głównie obejmować kobiety – ofiary handlu ludźmi w celach pornograficznych.

Przepis B-9 ma dwa przeznaczenia: dostarcza rozwiązań w zakresie przeprowadzania śledztwa i oskarżania handlarzy ludźmi, a także rozwiązań na rzecz udzielania schronienia i ochrony ofiar. Osoby, będące prawdopodobnie ofiarami handlu ludźmi, mogą uzyskać pozwolenie na (czasowy) pobyt w Holandii, a także schronienie, pomoc medyczną, pomoc prawną i specjalne warunki utrzymania. Nawet jeśli istnieją najmniejsze przesłanki, że dana osoba jest ofiarą handlu ludźmi, policja ma obowiązek poinformować ją o prawach, wynikających z przepisu B-9.

W momencie gdy zostanie ustalone, że dana osoba jest ofiarą, ma ona trzy miesiące na podjęcie decyzji, czy zechce oficjalnie złożyć doniesienie o popełnieniu przestępstwa związanego z handlem ludźmi. Jeśli ofiara zdecyduje się złożyć doniesienie, automatycznie wystawiony zostaje wniosek o przyznanie jej pozwolenia na pobyt na pewien okres czasu. Wniosek ten jest uznawany jedynie w przypadku wszczęcia procedury śledztwa w sprawie kryminalnej lub oskarżenia.

Trzymiesięczny okres refleksji nie jest przyznawany świadkom przestępstwa związanego z handlem ludźmi lub potencjalnym ofiarom, które nie pracowały jako prostytutki w Holandii. Muszą one natychmiast zdecydować się, czy chcą złożyć doniesienie o popełnieniu przestępstwa. W przypadku podjęcia decyzji o złożeniu doniesienia, im również automatycznie wystawiony zostaje wniosek o przyznanie pozwolenia na pobyt na czas określony.

*Dutch National Rapporteur: Trafficking in human beings: Third report of the Dutch National Rapporteur, The Hague, Bureau NRM, 2005.*