



PRACA PRZYMUSOWA I HANDEL LUDŹMI

Podręcznik dla Inspektorów Pracy

Specjalny Program Działań na rzecz Zwalczenia Pracy Przymusowej

PRACA PRZYMUSOWA I HANDEL LUDŹMI

Podręcznik dla Inspektorów Pracy

Opracowała Beate Andrees

Międzynarodowe Biuro Pracy

2010

Copyright © Międzynarodowa Organizacja Pracy 2010

Wydanie pierwsze 2010

Publikacje Międzynarodowej Organizacji Pracy są chronione prawem autorskim na mocy Protokołu nr 2 Powszechnej Konwencji Ochrony Praw Autorskich. Zezwala się na wykorzystywanie krótkich fragmentów publikacji jednak pod warunkiem, że wskazane zostanie ich źródło. Prośby dotyczące zgody na przetwarzanie lub tłumaczenie materiału powinny być kierowane do Biura Publikacji MOP (Dział Praw i Licencji), Międzynarodowe Biuro Pracy, CH-1211 Genewa 22, Szwajcaria, lub pocztą elektroniczną: pubdroit@ilo.org. Międzynarodowe Biuro Pracy zaprasza do składania tego typu prośb.

Biblioteki, instytucje oraz inni użytkownicy zarejestrowani w organizacjach przyznających prawa do przetwarzania są uprawnieni do kopiowania treści w zakresie przewidzianym licencjami wydanymi im w tym celu. Więcej informacji na temat właściwej organizacji chroniącej prawa autorskie w Państwa kraju dostępne jest na stronie internetowej: www.ifro.org

Dane katalogowe publikacji MBP

Andrees, Beate

Praca przymusowa i handel ludźmi: podręcznik dla inspektorów pracy /Beate Andrees; Międzynarodowe Biuro Pracy - Wrocław: Ośrodek Szkolenia Państwowej Inspekcji Pracy im. Prof. Jana Rosnera, 2010

ISBN: 978-92-2-823635-4; 978-92-2-823636-1 (web pdf)

Międzynarodowe Biuro Pracy

podręcznik/instrukcja szkoleniowa/praca przymusowa/handel ludźmi/inspekcja pracy

13.01.2

Również opublikowane w języku angielskim: Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors, ISBN 978-92-2-121321-5 / ISSN 978-92-2-121322-2, Geneva, 2008; w języku rumuńskim: Muncă forțată și traficul de ființe umane: Manual pentru inspectorii de muncă, ISBN 978-92-2-821321-8 / ISSN 978-92-2-821322-5, București, 2010; w języku hiszpańskim: El trabajo forzoso y la trata de personas: manual para los inspectores de trabajo, ISBN 978-92-2-321321-3 / ISSN 978-92-2-321322-0, Geneva, 2009

Dane katalogowe publikacji MBP

Oznaczenia zastosowane w publikacjach MBP są zgodne z praktyką Narodów Zjednoczonych, a zawarta w nich prezentacja materiału nie wiąże się z zajęciem przez Międzynarodowe Biuro Pracy stanowiska odnośnie statusu prawnego w którymkolwiek z państw, strefy lub terytorium ani też władz czy wyznaczenia jego granic.

Odpowiedzialność za opinie prezentowane w autoryzowanych artykułach, badaniach oraz w innej formie leży wyłącznie po stronie autorów publikacji, a niniejsza publikacja nie jest jednocześnie wyrazem aprobaty ze strony Międzynarodowego Biura Pracy dla opinii w niej prezentowanych.

Wszelkie odniesienia do nazw firm oraz komercyjnych produktów i procesów nie stanowią o przedmiotowych preferencjach Międzynarodowego Biura Pracy, a fakt pominięcia danej firmy, produktu czy procesu nie jest wyrazem dezaprobaty w stosunku do nich.

Publikacje MBP oraz produkty elektroniczne można otrzymać w głównych sieciach sprzedaży książek lub w biurach lokalnych MBP w wielu krajach, bądź też bezpośrednio w Biurze Publikacji MBP, Międzynarodowe Biuro Pracy, CH-1211 Genewa 22, Szwajcaria. Bezpłatne katalogi lub listy z wykazem nowych publikacji dostępne są pod powyższym adresem w Szwajcarii lub adresem e-mail: pubvente@ilo.org

Zachęcamy również do odwiedzania naszej strony internetowej: www.ilo.org/publns

Przedmowa

Na całym świecie organizacja szkoleń dla pracowników policji, straży granicznej oraz innych instytucji egzekwowania prawa w zakresie postępowania z problemem handlu ludźmi angażuje ogromne nakłady finansowe. Pomimo tego, kluczowa rola inspektorów pracy w działaniach na rzecz eliminowania i zapobiegania pracy przymusowej, w tym handlu ludźmi, była jak dotąd pomijana. Z uwagi na fakt, iż wspomniane powyżej zjawiska to poważne przestępstwa, poszczególne kraje członkowskie oraz pozostałe jednostki zaangażowane zakładały dotychczas, że najbardziej stosownym narzędziem do walki z problemem pracy przymusowej i handlu ludźmi jest zastosowanie prawa karnego i towarzyszących mu procedur aniżeli prawa pracy, zasad administrowania i sprawiedliwości.

Istnieje jednak wiele powodów, dla których – tak jak ma to już miejsce w niektórych krajach – inspektoraty pracy powinny poświęcić dyskutowanym sprawom więcej uwagi oraz rozważyć swoją szczególną rolę na tym polu, czy to działając w pojedynkę, czy też we współpracy z innymi instytucjami egzekwowania prawa.

Po pierwsze, inspektorzy pracy mają do dyspozycji instrumenty umożliwiające wczesne ostrzeganie. Wczesne oznaki ostrzegawcze wskazujące na sytuację, które potencjalnie mogą przekształcić się w zjawisko pracy przymusowej obserwowane w sektorze prywatnym, to nadużycia w związku z wypłatą wynagrodzenia, błędnym potrącaniem kwot, nieuczciwymi umowami, sposobem prowadzenia procesu rekrutacyjnego i tym podobnym. Po drugie, inspektorzy pracy mają łatwiejszy dostęp do większości zakładów pracy niż policjanci czy prokuratorzy; daje im to możliwość prowadzenia wstępnego dochodzenia oraz zbierania informacji, na podstawie których wszczęte zostanie następnie postępowanie karne. Po trzecie, z uwagi na fakt, że praca inspektorów pracy polega w większym stopniu na mediacji niż na wymierzaniu sankcji karnych, inspektorzy pracy mają przed sobą ważne zadanie w zakresie zapobiegania i zwiększania świadomości na temat zagrożenia zjawiskiem pracy przymusowej.

Niniejszy podręcznik powinien służyć jako narzędzie szkoleniowe. Ma on za zadanie zarówno informować inspektorów pracy o faktach i tendencjach dotyczących współczesnego oblicza zjawiska pracy przymusowej oraz wyzwaniach, jakie przed nimi stoją, jak i zachęcać do dyskusji na temat bardziej efektywnego zaangażowania inspekcji pracy na całym świecie w globalne wysiłki na rzecz przeciwdziałania zjawiskom pracy przymusowej i handlu ludźmi. W podręczniku prezentowane są przykłady stosowania dobrych i innowacyjnych praktyk, takich jak działanie w Brazylii Specjalnej Ruchomej Jednostki Kontrolnej złożonej z inspektorów pracy i funkcjonariuszy policji federalnej. Jeśli świat ma zareagować na wezwanie MOP do działania na rzecz eliminacji wszelkich przejawów pracy przymusowej i handlu ludźmi do roku 2015, modele organizacji tego typu będą musiały być odtwarzane także w innych miejscach i dostosowywane do okoliczności występujących w danym kraju.

Pierwsza wersja niniejszego podręcznika zaprezentowana została w grudniu 2007 roku w trakcie Europejskiego Spotkania Ekspertów (Inspektorów Pracy), a tak-

że seminariów krajowych w państwach azjatyckich, takich jak Chiny i Wietnam. Prezentacja wydania angielskiego i hiszpańskiego pierwszej wersji podręcznika zaplanowana została na XII Kongres Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy, a także specjalne spotkanie inspektorów pracy z Ameryki Łacińskiej organizowane odpowiednio w Genewie i Limie w czerwcu 2008 r.

Wydanie niniejszego Podręcznika możliwe było dzięki funduszom przekazanych przez Rządy Irlandii oraz Wielkiej Brytanii. Jeśli pozwolą na to otrzymane środki, z przyjemnością wydamy niniejszy podręcznik także w innych językach, w największym możliwym stopniu uwrażliwiając w ten sposób inspektorów pracy na całym świecie na potrzebę ich włączenia się w działania na rzecz eliminacji zjawiska pracy przymusowej.

Roger Plant

Kierownik, Specjalny Program Działań na rzecz Zwalczania Pracy Przymusowej

Program Propagowania Deklaracji Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy

Przedmowa do wydania polskiego

Niniejszy podręcznik zawiera wiele informacji, które dotyczą polskich organów zaangażowanych w walkę z przestępstwem handlu ludźmi i pracy przymusowej, ze szczególnym uwzględnieniem inspektorów pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Dostosowanie podręcznika do polskiego kontekstu było możliwe dzięki zaangażowaniu uczestników seminarium pod hasłem „Rola inspekcji pracy w zwalczaniu pracy przymusowej”, zorganizowanego w ramach projektu pod nazwą „Międzynarodowe działania partnerów społecznych na rzecz zwalczania handlu ludźmi w celu wykorzystywania ich przez pracę. Identyfikacja i ochrona ofiar” (FREED). W trakcie prac grup roboczych uczestnicy seminarium zgłosili wiele wartościowych propozycji dotyczących uwzględnienia w podręczniku treści o szczególnej wadze dla polskich inspektorów pracy.

Podziękowania kieruję również pod adresem Anne Pawletta – eksperta ds. handlu ludźmi i pracy przymusowej współpracującego z Międzynarodową Organizacją Pracy, Urszuli Kozłowskiej z Zespołu do Spraw Handlu Ludźmi w Departamencie Polityki Migracyjnej MSWiA, Łukasza Wieczorka z Ośrodka Badań Handlu Ludźmi Uniwersytetu Warszawskiego, a także Beaty Krajewskiej z Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy za ich wkład w dostosowanie podręcznika do polskiego kontekstu.

Wierzę, że podręcznik będzie stanowił cenne narzędzie dla organów kontrolnych PIP w zwalczaniu patologii pracy przymusowej.

dr Marian Liwo

Zastępca Głównego Inspektora Pracy ds. Nadzoru

Podziękowania

W przygotowanie tego podręcznika swój wkład miało wiele osób. Specjalne podziękowania należą się baronowi Wolfgangowi von Richthofenowi, Międzynarodowemu Doradcy w zakresie Inspekcji Pracy, który dzielił się swoją wiedzą podczas różnych seminariów szkoleniowych na temat pracy przymusowej organizowanych dla inspektorów pracy z całego świata. W podręczniku znajduje odzwierciedlenie wiele pomysłów zaczerpniętych z jego referatu przygotowanego w 2007 r. Baron von Richthofen ułatwił nam również nawiązanie kontaktu z Międzynarodowym Stowarzyszeniem Inspekcji Pracy (MSIP), które wspierało nasze działania przeciwko pracy przymusowej i handlowi ludźmi poczynawszy od 2006 r.

Podziękowania kieruję również do współpracowników z MOP, którzy przedstawili swoje cenne uwagi na temat wersji roboczej podręcznika. Są to: Malcolm Gifford (BEZPIECZEŃSTWO PRACY), Maria Luz Vega (DIALOG), Carmen Sottas, Halima Sahraoui, Claire Marchand, Rosinda Silva (NORMY), Christian Hess (ACT/EMP), Claude Akpokavie (ACTRAV), Hans van de Glind (IPEC), Pallavi Rai (HIV/AIDS), a przede wszystkim, współpracownicy z departamentu SAP-FL, którzy pomogli zebrać przykłady dobrych praktyk i studium przypadków (case study). Cenne uwagi przekazała również Międzynarodowa Organizacja Pracodawców (IOE).

Serdecznie dziękuję także Zafarowi Shaheedowi (DEKLARACJA), który podzielił się swoją opinią na temat wcześniejszej wersji roboczej podręcznika, oraz Rogerowi Plantowi, który wspierał mnie w trakcie procesu pisania, a także końcowego redagowania. Na koniec pragnę wyrazić swoje uznanie dla doświadczeń inspektorów pracy z całego świata, którymi dzielił się ze mną w trakcie różnorodnych seminariów szkoleniowych. Ich zaangażowanie i odwaga w walce z nadużyciami w miejscu pracy, często także w trudnych okolicznościach, stanowiły silną motywację do napisania niniejszego podręcznika.

Beate Andrees

Specjalny Program Działań na rzecz Zwalczenia Pracy Przymusowej

Program Propagowania Deklaracji Fundamentalnych Zasad i Praw w Pracy

Spis treści

Przedmowa	V
Przedmowa do wydania polskiego	VII
Podziękowania	IX
WSTĘP	1
Cele podręcznika	2
Korzystanie z podręcznika	2
Definicje i pojęcia	3
Inspekcja pracy	3
Praca przymusowa	4
Handel ludźmi	5
PRACA PRZYMUSOWA I HANDEL LUDŹMI W GOSPODARCE ŚWIATOWEJ	7
Fakty i dane liczbowe dotyczące pracy przymusowej	7
Zagrożone sektory gospodarki	9
Kategorie pracowników zagrożonych zjawiskiem	9
Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce; Wyniki badań	10
ROLA INSPEKTORÓW PRACY W KRAJOWYCH STRATEGIACH PRZECIWDZIAŁANIA PRACY PRZYMUSOWEJ	13
Strategie przeciwdziałania pracy przymusowej o zasięgu ogólnosiwiatowym i krajowym	13
Mandat i rola inspektorów pracy	15
IDENTYFIKACJA OFIAR ZJAWISKA I PROWADZENIE DOCHODZEŃ W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH PRACY PRZYMUSOWEJ	19
Wyzwania realizacyjne	19
Wyznaczniki dotyczące potencjalnych przypadków pracy przymusowej	20
Lista wskaźników handlu ludźmi – osobami dorosłymi do pracy przymusowej	22
Metody kontroli	25
Ściganie i kary	29
Sposób postępowania z ofiarami	30
Etyczne postępowanie inspektorów pracy	32
Współpraca z przedstawicielami innych instytucji	33
Polskie organy i instytucje zaangażowane w zwalczanie handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej	36
Modele współpracy	38
Bezpieczeństwo inspektorów pracy	40
Metodyka postępowania inspektora pracy PIP w razie podejrzenia pracy przymusowej	40
Wykaz polskich instytucji i organizacji pozarządowych, które udzielają pomocy ofiarom handlu ludźmi do pracy przymusowej	42

POWIĄZANIA Z GOSPODARKĄ NIEFORMALNĄ I NIELEGALNYM ZATRUDNIENIEM	45
Znaczenie prewencji i zwiększania świadomości	45
Praca przymusowa w gospodarce nieformalnej	46
Kontrola nielegalnego zatrudnienia	49
Monitorowanie prywatnych agencji zatrudnienia i łańcuchów dostaw	51
MODUŁY SZKOLENIOWE I ĆWICZENIA	53
Warsztaty pięciodniowe	53
Warsztaty trzydniowe	55
Załącznik 1: Ćwiczenia	56
Załącznik 2: Studium przypadków	59
Załącznik 3: Instrumenty prawne	65
Załącznik 4: Bibliografia uzupełniająca	71

WSTĘP

Współczesne formy pracy przymusowej, w tym handel ludźmi, często postrzegane są jako przestępstwa poza zasięgiem inspektorów pracy. Niniejszy podręcznik wyjaśnia, dlaczego problem pracy przymusowej jest dla inspektorów pracy ważny, jak można go identyfikować i rozwiązywać. Istnieje wiele powodów, dla których inspektorzy pracy powinni odegrać aktywną rolę w globalnym procesie zwalczania pracy przymusowej i handlu ludźmi:

- Współczesne formy pracy przymusowej przenikają do głównych sektorów gospodarki poprzez skomplikowane struktury łańcuchów dostaw oraz niezgodny z przepisami proces transgranicznego przepływu ludności w poszukiwaniu pracy.
- Praca przymusowa i handel ludźmi stanowią rażące pogwałcenie praw człowieka i praw pracowniczych. Praca przymusowa jest też zaprzeczeniem godnej pracy, a wolność od pracy przymusowej jest jednym z czterech fundamentalnych praw w pracy, które inspektorzy pracy mają obowiązek propagować, i których mają strzec.
- Praca przymusowa i handel ludźmi generują znaczące zyski i często powiązane są z innymi nielegalnymi praktykami, takimi jak unikanie płacenia podatków i oszustwa w zakresie świadczeń socjalnych.
- Regularne kontrole bezpieczeństwa i higieny oraz/lub legalności zatrudnienia mogą wskazać na potencjalne przypadki zjawiska pracy przymusowej. Zarówno inspektorzy pracy, jak i inne organy inspekcyjne mogą odegrać kluczową rolę w rozpoznaniu tego typu przypadków.
- Inspektorzy pracy mogą wejść na teren zakładów pracy i dokonać w nich kontroli bez konieczności uzyskania nakazu przeszukania lokalu. Mają oni także do swojej dyspozycji szeroki wachlarz środków dyskrecyjnych. Ten fakt czyni z nich ważnych partnerów organów egzekwowania prawa karnego.
- Inspektorzy pracy mają do odegrania ważną rolę w zapobieganiu pracy przymusowej i ochronie ofiar tego zjawiska. Z tego względu są ważnym partnerem agencji rządowych, organizacji pracodawców i pracowników oraz agencji pozarządowych zajmujących się problematyką pracy przymusowej i handlu ludźmi.

Cele podręcznika

Niniejszy podręcznik skierowany jest przede wszystkim do inspektorów pracy, ale także instytucji egzekwowania prawa, takich jak policja, instytucje podatkowe czy imigracyjne. Jego głównym założeniem jest pomaganie inspektorom pracy w zrozumieniu współczesnych form pracy przymusowej i handlu ludźmi, tego, w jaki sposób powiązane są z ich pracą oraz jak oni, inspektorzy pracy, mogą włączyć się w globalną walkę z tego typu przestępstwami. Celem niniejszej publikacji jest również zachęcenie inspektorów pracy do egzekwowania przestrzegania określonych przepisów prawa oraz czynnego zaangażowania we wdrażanie krajowych strategii zwalczania pracy przymusowej i handlu ludźmi. Szczegółowe cele podręcznika to:

- Przybliżenie inspektorom pracy problematyki pracy przymusowej i handlu ludźmi, rozpoznawania ofiar tych zjawisk i zapobiegania im;
- Zacieśnienie współpracy pomiędzy inspektorami pracy, policją oraz innymi ważnymi partnerami społecznymi;
- Udoskonalenie systemu ochrony oraz zgłaszania ofiar wspomnianych zjawisk;
- Dokonanie analizy powiązań z gospodarką nieformalną i nielegalnym zatrudnieniem;
- Przedstawienie propozycji praktycznych instrumentów szkoleniowych i zadań edukacyjnych;
- Wykorzystanie w roli publikacji źródłowej i dostarczenie informacji o innych materiałach godnych lektury.

Korzystanie z podręcznika

Niniejszy podręcznik powstał z myślą o wykorzystaniu go podczas seminariów szkoleniowych i powinien znaleźć zastosowanie jako materiał źródłowy służący rozwojowi przedmiotowej strategii. Dostarcza on podstawowych informacji na temat najnowszych danych statystycznych dotyczących pracy przymusowej i handlu ludźmi, reagowania na zjawiska na szczeblu ogólnokrajowym i lokalnym, metod rozpoznawania ofiar wspomnianych zjawisk oraz badania przypadków pracy przymusowej. Podstawowe, przedstawione tu w formie skróconej informacje mają za zadanie wspomagać strategię i umożliwić inspektorom pracy jeszcze większe zaangażowanie w działania na rzecz eliminacji pracy przymusowej i handlu ludźmi. W publikacji umieszczone zostały także odniesienia do dalszych materiałów źródłowych.

Opracowaliśmy dwa moduły szkoleniowe, jeden trwający pięć dni i kolejny trzydniowy. Obydwa dotyczą pracy przymusowej i handlu ludźmi, ale profil szkoleń może zostać dopasowany do konkretnej sytuacji w danym kraju lub regionie. W załącznikach do niniejszego podręcznika odbiorcy znajdą ćwiczenia, podstawowe materiały, przykłady studium przypadków oraz bibliografię uzupełniającą.

Bazą dla modułów szkoleniowych są interaktywne metody nauczania. Oznacza to aktywne zaangażowanie uczestników w szkolenie oraz sygnalizuje fakt, że ich pomysły i doświadczenia są tu niezwykle cenne. Prowadzący szkolenie pełni rolę moderatora, a uczestnik znajduje się w centrum procesu nauczania.

Metodami wykorzystywanymi w ramach interaktywnego nauczania jest praca w grupach, odgrywanie ról (tzw. role *plays*) oraz omawianie studium przypadków (tzw. *case study*). Uczestnicy otrzymują stymulację w postaci prezentacji Power Point, materiałów wideo i innych.

Definicje i pojęcia

Inspekcja pracy

Podręcznik definiuje funkcje inspekcji pracy w następujący sposób:

- a) Zapewnienie przestrzegania przepisów prawnych odnoszących się do warunków pracy oraz ochrony pracowników w trakcie wykonywania przez nich zadań; przepisów dotyczących godzin pracy, zarobków, bezpieczeństwa, zdrowia, ogólnego dobrostanu pracowników, zatrudniania dzieci i młodzieży oraz innych przedmiotowych kwestii w stopniu, w jakim ich egzekwowanie przez inspektorów pracy jest możliwe;
- b) Informowanie i udzielanie porad pracodawcom i pracownikom na temat najskuteczniejszych sposobów przestrzegania przepisów prawa;
- c) Zwracanie uwagi właściwych instytucji na nieprawidłowości lub nadużycia, których istnienie przepisy prawne nie uwzględniają.

(Art. 3, Konwencja Nr 81 Dotycząca Inspekcji Pracy w Przemysle i Handlu, 1947)



Praca przymusowa

Definicja „pracy przymusowej” zawarta jest w Konwencji MOP Nr 29 dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej (1930). Wg artykułu 2 Konwencji, wyrażenie „praca przymusowa lub obowiązkowa” oznacza:

„wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejs osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.”

Kilka elementów definicji wymaga dalszego wyjaśnienia:

1. Wyrażenie „Wszelka praca lub usługi” obejmuje wszystkie rodzaje prac, zajęć i form zatrudnienia. Charakter czy legalność zatrudnienia są tu drugorzędne. Jako przykład może posłużyć tu zjawisko prostytucji, które, choć w wielu krajach nielegalne, może mieścić się w kategoriach, o których mówi Konwencja Nr 29. Usługi polegające na wykonywaniu prac domowych to rodzaj zajęcia, którego przepisy prawa pracy często nie regulują, jednak zgodnie z definicją pracy przymusowej i obowiązkowej zawartej w Konwencji Nr 29 może ona mieć miejsce także w prywatnych gospodarstwach domowych.
2. Wyrażenie „Jakaś osoba” odnosi się zarówno do osób dorosłych, jak i dzieci. Drugorzędny jest również fakt, czy dana osoba jest obywatelem kraju, w którym przypadek pracy przymusowej wystąpił.
3. Wyrażenie „Groźba jakiejkolwiek kary” oznacza nie tylko sankcje karne, ale też różnorodne formy przymusu, takie jak stosowanie gróźb, przemocy, zatrzymywanie dokumentów tożsamości, przetrzymywanie w zamknięciu, czy niewypłacanie wynagrodzenia. Ważne jest, aby pracownik miał prawo rozwiązać stosunek pracy, nie tracąc jednocześnie innych uprawnień czy przywilejów. Przykładem może być tu groźba utraty należnego pracownikowi wynagrodzenia czy prawa do ochrony przed przemocą.
4. Słowo „Dobrowolnie” odnosi się do zgody pracownika na nawiązanie określonego stosunku pracy. Podpisując umowę o pracę w warunkach uczciwych i nie pod przymusem, pracownik ma też prawo do jej rozwiązania. Innymi słowy, procesowi rekrutacji, jak i stosunkowi pracy przez cały czas ich trwania towarzyszyć powinno dobrowolne i oparte na informacji porozumienie stron. W przypadku gdy pracodawca lub osoba rekrutowana na stanowisko stosowali nieuczciwe praktyki lub przymus, nie może być mowy o porozumieniu.

Handel ludźmi

Praca przymusowa często bywa następstwem handlu ludźmi. Handel ludźmi wiąże się z przewożeniem osób, zwykle przez granice, w celu ich wykorzystania. Niemniej jednak kluczowym elementem tego przestępstwa jest sprawowanie kontroli nad osobą, która umożliwia jej wykorzystanie, nawet za zgodą ofiary.

Definicję zjawiska handlu ludźmi podaje Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej (Protokół z Palermo) przyjęty w 2000 r.¹ Wg Protokołu z Palermo handel różni się od przemytu elementem wyzysku, podstępny i przymusu. Według Artykułu 3 Protokołu:

„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”

Powyższa definicja jest wprawdzie złożona, ale można wyodrębnić w niej następujące elementy składowe:

- **Czynności:** werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osób
- **Formy przymusu:** użycie siły, oszustwo, uprowadzenie, stosowanie przymusu w rozumieniu ogólnym, nadużycie, groźba, nadużywanie silniejszej pozycji lub wykorzystywanie pozycji słabszej
- **Cel:** wykorzystanie, w tym praca o charakterze przymusowym, albo usunięcie organów

Należy pamiętać, że nie wszystkie przypadki pracy przymusowej są wynikiem handlu ludźmi. Co więcej, prawie wszystkie przypadki zjawiska handlu ludźmi mają swój początek w werbunku do pracy przymusowej (wyjątek stanowi handel ludźmi w celu usunięcia organów). Według MOP, ważne jest dokonanie rozróżnienia pomiędzy pojęciami *praca przymusowa*, gdzie, w celu zatrzymania pracownika, stosuje się przymus i oszustwo, a *warunki pracy poniżej normy*. Brak opłacalnych alternatywnych perspektyw, który sprawia, że dana osoba, pomimo tego, że w miejscu pracy jest wykorzystywana, utrzymuje stosunek pracy, sam w sobie nie świadczy o istnieniu zjawiska pracy przymusowej. Może to natomiast być czynnik, który, wg definicji w Protokole z Palermo, sprawi, że osoba ta stanie się potencjalną ofiarą wspomnianego zjawiska. W związku z tym zewnętrzne ograniczenia mogące wpływać na dobrowolną zgodę osoby na wykonywanie przez nią zajęcia powinny być brane pod uwagę.

Przejście nad pracownikiem kontroli skutkujące naruszeniem praw człowieka to czynniki, które charakteryzują pracę przymusową i pozwalają odróżnić to zjawisko od łamania praw pracowniczych.

Ponadto w Protokole z Palermo dokonano rozróżnienia pomiędzy handlem dziećmi (poniżej 18 roku

1 Vide: Dz.U. z 2005 r., Nr 18, poz. 160

życia) i dorosłymi. Omówione wyżej praktyki nie dotyczą zjawiska handlu dziećmi. Konwencja MOP Nr 182 definiuje handel dziećmi jako jedną z najgorszych form wykorzystywania dzieci. Zważywszy na złożoność powyższych definicji, kwestią fundamentalną jest opracowanie czytelnych wskaźników oraz wytycznych operacyjnych dla inspektorów pracy.



Załącznik 3 zawiera wyjątki z Konwencji MOP dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, innych Konwencji MOP oraz Protokołu z Palermo. Zachęcamy Państwa do uważnej lektury tych dokumentów i przedyskutowania w grupie zawartych w nich kluczowych postanowień.



PRACA PRZYMUSOWA I HANDEL LUDŹMI W GOSPODARCE ŚWIATOWEJ

Fakty i dane liczbowe dotyczące pracy przymusowej

Plany eliminacji zjawiska pracy przymusowej są w programie Międzynarodowej Organizacji Pracy prawie od momentu jej utworzenia. Podczas gdy początkowo akcentowano występowanie zjawiska na poziomie państwowym, obecnie najczęściej przypadków jego występowania odnotowywanych jest w sektorze prywatnym gospodarki. W 2005 i 2007 r. MOP opublikowała dwa ważne raporty dotyczące pracy przymusowej, jej współczesnych przejawów oraz konsekwencji prawnych w świetle Konwencji Nr 29 i 105. Obydwa wspomniane raporty wyjaśniają, że zjawisko pracy przymusowej występuje zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się. Jest to problem ogólnoswiatowy, który w mniejszym lub większym stopniu dotyczy każdego kraju i można mu przeciwdziałać, podejmując wysiłki na skalę światową. W 2005 r. MOP opracowała swoje pierwsze zestawienie ogólnoswiatowych szacunkowych danych na temat ofiar zjawiska pracy przymusowej (dane dotyczyły pracy przymusowej mężczyzn, kobiet i dzieci), w tym także pracy przymusowej wynikającej z handlu ludźmi. Poniższa tabela pokazuje, że zjawisko pracy przymusowej, jest najbardziej rozpowszechnione w krajach regionu Azji i Pacyfiku ze względu na występujące tam uwarunkowane tradycją formy pracy przymusowej bądź niewolniczej. Tabela wskazuje również na fakt, że zjawisko pracy przymusowej w krajach gospodarczo rozwiniętych i tych będących właśnie w okresie przemian jest, najogólniej mówiąc, rezultatem handlu ludźmi dla celów wykorzystywania seksualnego lub wyzysku w miejscu pracy.

	Przypadki pracy przymusowej ogółem	Przypadki handlu ludźmi ogółem
Kraje uprzemysłowione	360.000	270.000
Kraje w okresie przemian	210.000	200.000
Kraje regionu Azji i Pacyfiku	9.490.000	1.360.000
Kraje Ameryki Łacińskiej i Karaibów	1.320.000	250.000
Kraje Afryki Subsaharyjskiej	660.000	130.000
Kraje Afryki Środkowo- Wschodniej i Północnej	260.000	230.000
Ogółem na świecie	12.300.000	2.440.000

Badania przeprowadzone przez MOP w poszczególnych krajach dostarczyły cennych informacji na temat różnych form pracy przymusowej i zniewolenia, z których pracodawcy mogą czerpać ogromne korzyści. Średni roczny zysk, jaki generuje handel ludźmi, szacowany jest na 32 miliardy dolarów amerykańskich. Największy zysk *per capita* osiągany jest w przemyśle pornograficznym. W przybliżeniu połowa całkowitego zysku wypracowywana jest w krajach uprzemysłowionych.

Przykłady współczesnych przejawów pracy przymusowej:

- **Uwarunkowane tradycją przypadki pracy przymusowej bądź niewolniczej** występują w rolnictwie, zakładach przetwórstwa ryżu, zakładach zajmujących się wypalaniem cegieł i innych sektorach gospodarki oraz zakładach pracy w krajach Azji Południowej (m.in. Indiach, Nepalu i Pakistanie). Praca przymusowa bądź niewolnicza może wpływać na życie całej rodziny w przypadku, gdy mężczyzna, często uważany za głowę rodziny, zgłasza do tego typu zajęcia, oprócz siebie, także innych członków rodziny w celu utrzymania od pracodawcy zaliczki lub, gdy zaistnieje taka potrzeba, kredytu.
- **Związanym długiem i inne formy zniewolenia** często skazują miejscową biedną ludność Ameryki Łacińskiej na pracę przymusową przy pozyskiwaniu drewna, prace górnicze i rolnicze. System pracy często opiera się na złożonej sieci wykonawców i podwykonawców, z których każdy zarabia swoją część na zadłużonych pracownikach, często pracujących latami i nie otrzymujących za pracę większego wynagrodzenia.
- W wielu regionach Afryki **przymusowa praca dzieci** wiąże się z powszechnym zjawiskiem powierzania opieki nad dziećmi krewnym z odległych miejscowości. Podczas gdy rodzicom obiecuje się zadbanie o edukację ich dzieci, w rzeczywistości są one często bezwzględnie wykorzystywane jako pomoce domowe, w rolnictwie, przy łowieniu ryb lub w przemyśle pornograficznym. Przymusowa praca dzieci i handel dziećmi występują jednak nie tylko w Afryce. Według szacunkowych danych MOP co najmniej 40% ofiar zjawiska pracy przymusowej na całym świecie stanowią dzieci.
- **Praca przymusowa powiązana z migracją ludności i opartym na wyzysku systemem umów o pracę** to zjawisko występujące dziś na całym świecie. Jako przykład posłużyć tu mogą pracownicy migrujący z Indonezji, Indii, Filipin lub innych krajów azjatyckich, których „związać” z pracodawcą mogą zawyżone opłaty i ograniczona, jeśli w ogóle, możliwość zmiany pracodawcy w kraju docelowym. Dla pracowników migrujących z Azji są to m.in. Singapur, Malezja i kraje Środkowego Wschodu. W odpowiedzi na doniesienia o poważnych przypadkach wykorzystywania pracowników migrujących, agencje pośrednictwa pracy w krajach europejskich poddane zostały kontrolom. Granice między pracami nielegalnymi a zorganizowaną przestępczością są niekiedy zatarte.
- **Praca przymusowa będąca rezultatem zorganizowanego handlu ludźmi** to zjawisko towarzyszące przemysłowi pornograficznemu na całym świecie. Ponieważ w wielu krajach prostytucja jest nielegalna, zorganizowane grupy przestępcze w dużej mierze zajmują się dostarczaniem młodych kobiet i dzieci do pracy w barach, domach publicznych lub prywatnie. Niewątpliwie rozwój Internetu i turystyki przyczynił się do dalszego rozpowszechnienia zjawiska handlu ludźmi do celów seksualnych. Zorganizowane grupy przestępcze mogą również uczestniczyć w innych formach handlu ludźmi, takich jak handel ludźmi do pracy. Zjawisku temu często towarzyszą nieuczciwy werbunek, działalność przestępcza i szantaż, a wszystko to w celu odebrania pracownikom migrującym części zarobków.

Zagrożone sektory gospodarki

Dopóki nie zostaną podjęte bardziej rygorystyczne kroki w zakresie identyfikacji i ochrony ofiar pracy przymusowej, w dalszym ciągu trudno będzie zebrać wiarygodne dane statystyczne na temat rodzajów działalności, których zjawisko dotyczy w największym stopniu. Według szacunkowych ustaleń MOP 43 % wszystkich ofiar handlu ludźmi jest wykorzystywana w komercyjnej branży pornograficznej, podczas gdy 32 % to ofiary wykorzystywania w innych rodzajach działalności, a 25 % ofiar jest wykorzystywana zarówno jako siła robocza, jak i w celach pornograficznych. Inne rodzaje pracy przymusowej i niewolniczej często dotyczą zajęć niskokwalifikowanych, które cechuje duża fluktuacja pracowników, a pracodawcy mają duży problem z ich zatrzymaniem.

Poniżej znajduje się otwarta lista sektorów gospodarki, w których praca przymusowa uznana została w wielu krajach za poważny problem:

- Budownictwo, włączając zakłady wypalania cegieł
- Rolnictwo i ogrodnictwo
- Górnictwo i pozyskiwanie drewna
- Przetwórstwo spożywcze i przemysł opakowalniczy
- Usługi w gospodarstwie domowym, usługi sprzątania oraz inne formy pomocy domowej
- Praca w fabryce, głównie przy produkcji odzieży i innych tekstyliów
- Usługi restauratorskie i cateringowe
- Przemysł pornograficzny i rozrywkowy
- Usługi transportowe
- Różne rodzaje nieformalnej działalności gospodarczej, jak żebractwo czy akwizycja

Dostęp do wielu z tych sektorów dla inspektorów pracy, pracowników innych instytucji egzekwowania prawa i organizacji niosących pomoc ofiarom jest trudny. Nie jest też łatwo je monitorować ze względu na dużą fluktuację pracowników często związaną z sezonowym charakterem pracy, zawile ustalenia dotyczące podwykonawstwa i zmiany miejsc pracy, jak na przykład w budownictwie. Inne zajęcia, jak usługi w gospodarstwie domowym czy prostytutka, świadczone są z dala od widoku publicznego, zazwyczaj w miejscach prywatnych poza zasięgiem inspektorów pracy.

Kategorie pracowników zagrożonych zjawiskiem

Zjawisko pracy przymusowej zidentyfikowano w różnych sektorach działalności, gdzie wywiera ono wpływ na pracowników zatrudnionych na tradycyjnych, jak i nieformalnych zasadach. Pewne kategorie pracowników są jednak bardziej zagrożone zjawiskiem niż inne. Kontakt z niektórymi pracownikami jest utrudniony, zważywszy, że wykonują oni swoją pracę w odosobnieniu i że obowiązuje zasada nienaruszalności prywatności. Inspektorzy pracy, na mocy przyznanego im mandatu i zakresu systemu inspekcyjnego, powinni zwracać uwagę na następujące grupy pracowników:

- Pracownicy, którzy, jak zostało to udowodnione, doświadczyli w swoim miejscu pracy dyskryminacji, na przykład pracownicy w krajach Ameryki Łacińskiej, Romowie w Europie, czy wywodzący się ze zhierarchizowanych kast i plemion z krajów Południowej Azji;

- Kobiety, które często padają ofiarą dyskryminacji i zazwyczaj pracują w sektorach sprzyjających nadużyciom, takim jak praca przymusowa, m.in. przemysł tekstylny i odzieżowy czy prace w gospodarstwie domowym;
- Dzieci, które w rzeczywistości nie stanowią jako takiej kategorii pracowników. Pracownicy-dzieci, jako zagrożona zjawiskiem grupa, to osoby w wieku powyżej określonego prawem minimum wymaganego w przypadku zatrudnienia i w dopuszczalnych jego formach. Dzieci nie powinny być zatrudniane w żadnej z najgorszych form pracy dzieci, zdefiniowanych w Konwencji MOP Nr 182, czy też poniżej minimalnego wieku zatrudnienia według Konwencji MOP Nr 138. Inspektorzy pracy powinni być świadomi specjalnych uwarunkowań pracy dzieci, jak i najgorszych form pracy dzieci, które są ściśle związane ze zjawiskiem pracy przymusowej i handlu ludźmi.
- Pracownicy migrujący, zwłaszcza ci o nieuregulowanym statusie. Pracują oni w budownictwie, rolnictwie, produkcji oraz w innych sektorach, często w gorszych warunkach niż inni pracownicy.

Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce; Wyniki badań.

Informacje zamieszczone w tej części podręcznika zostały oparte na wynikach badania pt. *„Badanie handlu ludźmi do pracy przymusowej w Polsce – Sektory w gospodarce podatne na wykorzystanie ludzi do pracy przymusowej oraz struktura pomocy dla ofiar pracy przymusowej w Polsce”*, przeprowadzonego przez Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytetu Warszawskiego, w 2010 r. Badania zrealizowano w ramach projektu *„Międzynarodowe działania partnerów społecznych na rzecz zwalczania handlu ludźmi w celu wykorzystywania ich przez pracę. Identyfikacja i ochrona ofiar.”*

Wyniki badania mają pomóc inspektorom pracy i funkcjonariuszom organów ścigania w wykrywaniu przypadków pracy przymusowej w Polsce.

Na podstawie zgromadzonego materiału² badacze ustalili, że ofiarami pracy przymusowej w Polsce najczęściej stają się obcokrajowcy w wieku od 20-50 lat. Zdecydowana większość to mężczyźni. Przeważająca liczba ofiar miała wykształcenie zawodowe lub średnie, choć zdarzały się również osoby z wykształceniem wyższym. Wszystkie ofiary były bezrobotne i raczej bezradne społecznie. Nie bez znaczenia jest również fakt, że ofiary pracy przymusowej w Polsce pochodzą z ubogich państw o dużej skali bezrobocia i gdzie wynagrodzenie za pracę jest niskie. W wielu przypadkach ofiary miały na utrzymaniu rodziny w kraju swojego pochodzenia, stąd wyjazd do pracy w Polsce miał być dla nich przepustką do lepszego życia. Jednak ofiary, żeby przyjechać do Polski, dosyć często zadłużały się w swoim kraju, aby mieć środki na podróż i dla pośredników za zorganizowanie pracy w Polsce. Dotyczy to zwłaszcza ofiar z państw azjatyckich.

Wśród ofiar pracy przymusowej dominują cudzoziemcy z krajów Europy Wschodniej, głównie Ukrainy. Coraz częściej, jako ofiary pracy przymusowej (wykorzystywania) są też identyfikowani obywatele z krajów Dalekiego Wschodu, zwłaszcza z Korei Północnej, Chin, Bangladeszu, Tajwanu, Filipin, Azerbejdżanu czy Wietnamu. Zdecydowana większość ofiar nie znała języka polskiego.

² Badania prowadzone były w oparciu o analizę spraw karnych dotyczących przestępstwa handlu ludźmi do pracy przymusowej, wywiady z ofiarami pracy przymusowej, a także informacje z organizacji pozarządowych, które zajmują się pomocą ofiarom handlu ludźmi, pracy przymusowej i wykorzystywania do pracy.

Polacy, którzy padli ofiarą pracy przymusowej najczęściej byli wykorzystywani na plantacjach we Włoszech i Hiszpanii. Ostatnio do polskich organów ścigania docierają też informacje na temat naszych obywateli wykorzystywanych w Wielkiej Brytanii i państwach skandynawskich.

Większość ofiar pracy przymusowej przebywała w Polsce nielegalnie, przy czym cudzoziemcy z Ukrainy przyjeżdżali do Polski na podstawie wiz turystycznych, które z czasem traciły ważność i od tego momentu ich pobyt w Polsce był nielegalny. Z kolei ofiary z Bangladeszu czy Filipin posiadały wizy oraz pozwolenia na pracę w Polsce. Zatem legalny pobyt cudzoziemca wcale nie przesądza o tym, że nie może się on stać ofiarą pracy przymusowej.

Werbowanie do pracy odbywa się w różny sposób. Klasyczną metodą jest werbowanie przyszłych ofiar jeszcze w kraju ich pochodzenia. Wówczas ofiarom składana jest propozycja atrakcyjnej pracy zagranicą. We wszystkich przypadkach analizowanych przez badaczy ofiary były wprowadzane w błąd, co do warunków pracy, ponieważ dopiero w Polsce dowiadywały się na czym dokładnie będzie polegała ich praca. Drugą metodą, są tzw. targi pracy (birże) najczęściej znajdujące się w okolicach największych miast Polski lub w miejscowościach rolniczych, na których cudzoziemcy poszukują pracy „na własną rękę”. Targi pracy odwiedzane są przez pracodawców, którzy starają się znaleźć cudzoziemców gotowych podjąć zatrudnienie najczęściej nielegalne. Część z tych cudzoziemców staje się następnie ofiarami wykorzystywania lub pracy przymusowej. Inną metodą werbowania cudzoziemców do nielegalnej pracy w Polsce, które może doprowadzić do wykorzystywania lub zmuszania do pracy, jest tzw. pośrednictwo pracy. Usługi te są realizowane przez obcokrajowców, którzy składają polskim pracodawcom oferty znalezienia osób do pracy (często tej samej narodowości co „pośrednik”). Następnie „zamówieni” pracownicy są przywożeni do polskiego pracodawcy. Opisywana praktyka dotyczy głównie obywateli z Ukrainy i Białorusi. Trudno jednoznacznie stwierdzić, czy w tym przypadku mamy do czynienia z handlem ludźmi i pracą przymusową, choćby dlatego, że wynagrodzenie



wypłacane jest bezpośrednio pracownikom, a nie „pośrednikowi”. Przy czym cudzoziemcy przed rozpoczęciem pracy muszą zapłacić „pośrednikowi” za zorganizowanie pracy i przywiezienie ich do Polski.

Z przeprowadzonych badań wynika, że **sektorami gospodarczymi** najbardziej zagrożonymi wystąpieniem zjawiska pracy przymusowej są **rolnictwo i budownictwo**. Coraz częściej do nielegalnego zatrudniania i wykorzystywania pracowników dochodzi również w małych fabrykach i warsztatach (np. produkujących tytoń). Sektorem usług szczególnie podatnym na wykorzystywanie i zmuszanie ludzi do pracy jest tzw. „*sektor usług pomocy domowych*”. Z badań i obserwacji wynika, że te usługi bardzo często są świadczone przez kobiety z państw byłego Związku Radzieckiego (głównie z Ukrainy). Trudno jednak określić, czy w tym sektorze dochodzi do wykorzystywania czy pracy przymusowej, a jeśli tak, to jaka jest skala tego zjawiska.

We wszystkich przeanalizowanych przypadkach **ofiary otrzymywały wynagrodzenie znacznie poniżej średniej krajowej za dany rodzaj pracy**. W kilku przypadkach nie wypłacono im żadnego wynagrodzenia za wykonaną pracę. Najczęściej ofiary pracy przymusowej pracowały **więcej niż 8 godzin dziennie**. Zdarzało się, że ofiary pracowały nawet po 15 godzin dziennie. Większość ofiar świadczyła pracę przez 5 - 6 dni w tygodniu, a nawet 7 dni w tygodniu po 12 godzin dziennie. Ofiary były wykorzystywane przez okres od kilku do kilkunastu miesięcy. Ponadto, ofiary nie miały żadnego ubezpieczenia i nie były z nimi zawierane umowy o pracę czy umowy cywilnoprawne.

Ze zgromadzonego materiału wynika, że nieodłącznym elementem wykorzystywania ludzi do pracy przymusowej jest **przemoc fizyczna i psychiczna**. Najczęściej sprawcy stosowali przemoc psychiczną (np. zastraszenie, groźby). Nie brakowało również przypadków przemocy fizycznej (np. bicie). Przemoc psychiczna i fizyczna była stosowana np. w odniesieniu do Polaków zmuszanych do pracy na plantacjach we Włoszech. W innym przypadku sprawcy zastosowali bardzo wyrafinowaną metodę przemocy psychicznej, a mianowicie zabrali ofierze jedno z dwojga dzieci. Dziecko stanowiło formę „zabezpieczenia” na wypadek, gdyby kobieta chciała zrezygnować z pracy³.

Sprawcy zawsze dążą do sprawowania kontroli nad wykorzystywanymi ludźmi. Najczęściej odbywa się to poprzez zakwaterowanie ofiar w miejscu wykonywania pracy lub w innych pomieszczeniach należących do sprawców. Warunki lokalowe z reguły były złe lub bardzo złe. Ofiary mieszkaly w barakach, garażu a nawet namiotach, nierzadko brakowało bieżącej i ciepłej wody. Tylko w jednym przypadku ofiara została zakwaterowana w domu sprawcy.

Kolejną metodą przejęcia kontroli nad ofiarami było **konfiskowanie dokumentów tożsamości** ofiar. Przy czym w kilku przypadkach sprawcy nie stosowali tej praktyki, prawdopodobnie z obawy przed odpowiedzialnością w razie kontroli organów ścigania czy inspekcji pracy. Zauważyć więc można, że posiadanie przez cudzoziemca dokumentów tożsamości nie wyklucza bycia ofiarą handlu ludźmi i pracy przymusowej.

Z raportu z badania wynika, że eliminowanie pracy przymusowej w Polsce utrudnia niedostosowanie przepisów prawa (Kodeks Karny nie zawiera definicji handlu ludźmi oraz pracy przymusowej, co więcej w świetle tego aktu prawnego praca przymusowa nie jest przestępstwem). Na ten stan nakłada się kwestia wykrywania przypadków pracy przymusowej oraz identyfikacji ofiar tego przestępstwa. W ocenie badaczy polskie organy ścigania i inspekcji pracy wciąż mają z tym problemy.

³ Sprawa zmuszania ukraińskich kobiet do żebrania na terenie Polski.

ROLA INSPEKTORÓW PRACY W KRAJOWYCH STRATEGIACH PRZECIWDZIAŁANIA PRACY PRZYMUSOWEJ

Strategie przeciwdziałania pracy przymusowej o zasięgu ogólnosiwiatowym i krajowym

Na świecie coraz częściej wyznawane jest przekonanie, że zjawiska pracy przymusowej nie można postrzegać jako reliktu przeszłości, a w przypadku jego współczesnych przejawów należy podejmować natychmiastowe działanie. Egzekwowanie prawa to w tym przypadku jedno z kluczowych rozwiązań, a bezkarność przestępców sprawia, że zjawisko pracy przymusowej ciągle istnieje. Jednocześnie istnieje porozumienie co do tego, że przeciwdziałanie pracy przymusowej, w tym handlowi ludźmi, wymaga zintegrowanego podejścia, które połączy rygorystyczne egzekwowanie prawa z prewencją i pomocą dla ofiar. Strategie walki z pracą przymusową powinny uwzględniać trzy elementy: ściganie, prewencję i ochronę. Co ważniejsze jednak, powinny być oparte na solidnej analizie problemu i jasnej wizji wyeliminowania go, z uwzględnieniem wskaźników określających stopień powodzenia przedsięwzięcia i przydział środków publicznych.

Takie zintegrowane podejście do budowy i wdrożenia strategii powinno być zakorzenione w ogólnokrajowym systemie administracji pracy. Konwencja MOP Nr 150, dotycząca roli, zadań i organizacji pracy (1978), przedstawia propozycje koncepcji krajowego systemu organizacji pracy, jego rolę, funkcje i strukturę. W oparciu o tę normatywną strukturę MOP opracowała strategię dla administracji pracy polegającą na dotarciu do pracowników w sektorze nieformalnym, gdzie wiele osób pada ofiarą współczesnych form zjawiska pracy przymusowej. Co najważniejsze, jedną z głównych funkcji administracji pracy jest przygotowywanie, w porozumieniu z partnerami społecznymi, projektów ustaw, które inspektorzy pracy mają obowiązek przestrzegać. W celu zapewnienia spójności przepisów prawnych i przedmiotowej strategii ważne jest rozwijanie współpracy z innymi ministerstwami zaangażowanymi w problematykę pracy przymusowej i handlu ludźmi.

W 2007 r. MOP dokonała oceny 28 Krajowych Planów Działań (NAPs) z różnych państw świata przeciwko Pracy Przymusowej i Handlowi Ludźmi. Okazało się, że większości Planów brakuje przejrzystej strategii, wystarczającej ilości środków i czytelnych wskaźników. W Krajowych Planach Działań przeciwko handlowi ludźmi nacisk kładziony jest na egzekwowanie prawa, zaś rola administracji pracy i inspektorów pracy jest ograniczona. Powoli jednak następuje zmiana tej tendencji spowodowana rosnącą świadomością faktu, że samo egzekwowanie prawa problemu nie rozwiąże. Zaledwie kilka projektów Krajowych Planów Działań (NAPs) ma przeznaczone środki z budżetu państwowego, a ich wdrożenie podlega rygorystycznej ocenie. W wielu krajach porządek działań kształtują organizacje międzynarodowe bądź instytucje dwustronne świadczące pomoc rozwojową.

Na szczeblu ogólnościatowym i krajowym następujące wydarzenia uznać można za kluczowe w walce ze zjawiskami pracy przymusowej i handlu ludźmi:

- W 1998 r. w trakcie Międzynarodowej Konferencji Pracy przyjęta została Deklaracja w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy i Działania Uzupełniające. W wyniku tego powstrzymanie zjawiska pracy przymusowej i realizacja innych podstawowych standardów pracy stało się priorytetem MOP i jej państw członkowskich. W następnej kolejności cele te uwzględnione zostały w inicjatywie ONZ Global Compact, dwustronnych umowach handlowych oraz strategii dotyczącej społecznej odpowiedzialności biznesu (CSR) w przypadku firm prywatnych lub sektorów przemysłu. W 2005 roku Organ Wykonawczy MOP przyjął czteroletni plan w ramach „Ogólnego porozumienia przeciwko pracy przymusowej”.
- W 2000 r. kraje będące członkami Biura Narodów Zjednoczonych ds. Narkotyków i Przestępczości (UNODC) przyjęły Konwencję Narodów Zjednoczonych w sprawie Ponadnarodowej Przestępczości Zorganizowanej wraz z uzupełniającymi ją Protokołami, w tym Protokołem z Palermo. Od tego czasu walka z handlem ludźmi zaczęła zyskiwać rosnące zainteresowanie na arenie międzynarodowej. Mimo iż w dalszym ciągu wiele pomysłów zwalczania problemu, zwłaszcza, gdy chodzi o handel w celach seksualnych, bazuje na egzekwowaniu prawa, coraz częściej występuje potrzeba stosowania rozwiązań odwołujących się do praw człowieka i uwzględniających kwestie związane z rynkiem pracy.
- W 2006 r. Wspólnota Gospodarcza Państw Afryki Zachodniej (ECOWAS) i Wspólnota Ekonomiczna Państw Afryki Centralnej (ECCAS) przyjęły „Traktat z Abudży dotyczący Handlu Ludźmi, zwłaszcza Kobietami i Dziećmi”. Była to kontynuacja przyjętego przez ECOWAS w 2001 r. Wstępnego Planu Działania przeciwko Handlowi Ludźmi.
- W 2004 r. kraje członkowskie Stowarzyszenia Narodów Azji Południowo-Wschodniej (ASEAN) przyjęły Deklarację przeciwko handlowi ludźmi, zwłaszcza kobietami i dziećmi. Wyraziły one także pilną potrzebę opracowania kompleksowej strategii regionalnej służącej zapobieganiu i zwalczaniu handlu ludźmi, a także podjęcia działań mających na celu ochronę praw człowieka ofiar handlu ludźmi.
- W 2005 r., podczas czwartego Szczytu obu Ameryk, przyjęty został Plan Działania zmierzający m.in. do „eliminacji pracy przymusowej do roku 2010 poprzez zaoszczędzenie środków i strategii, co umożliwi osiągnięcie stawianego celu także w krajach, które jeszcze nie osiągnęły sukcesu na tym polu”. Stanowiło to także zachętę do opracowania projektów krajowych planów działań.
- W Europie działaniom przeciwko handlowi ludźmi przewodzą wspólnie Unia Europejska, Rada Europy i Organizacja Bezpieczeństwa i Współpracy w Europie (OBWE). W 2003 r. OBWE przyjęła Plan Działań przeciwko Handlowi Ludźmi. W 2005 r. Komisja Wspólnot Europejskich przyjęła plan dotyczący najlepszych praktyk, standardów i procedur zwalczania handlu ludźmi i zapobiegania mu (Plan Działań Unii Europejskiej). W lutym 2008 r. weszła w życie *Konwencja Rady Europy o Przeciwdziałaniu Handlowi Ludźmi* ratyfikowana przez dziesięć państw członkowskich.

Ramka 1: Harmonizacja strategii przeciwko handlowi ludźmi w Europie

Praca przymusowa w Europie jest głównie wynikiem handlu ludźmi. Początkowo handel ludźmi postrzegano na tym kontynencie jako zjawisko związane głównie z prostytucją i wymagające bardziej restrykcyjnego egzekwowania prawa.

Wraz z przyjęciem Protokołu z Palermo, podejście to uległo stopniowej zmianie.

W 2002 r. Komisja Wspólnot Europejskich przyjęła ustanowioną przez siebie Decyzję Ramową o zwalczaniu handlu ludźmi nakazującą wszystkim krajom członkowskim dostosowanie krajowych przepisów dotyczących handlu ludźmi do standardów międzynarodowych. W 2004 r. Rada ds. Sprawiedliwości i Spraw Wewnętrznych UE przyjęła Dyrektywę w sprawie prawa pobytu obywateli państw trzecich, którzy stali się ofiarami handlu ludźmi, nielegalnymi emigrantami, i którzy współpracują ze stosownymi instytucjami.

W tym samym czasie grupa ekspercka opracowała wytyczne do Planu Działań UE.

W 2005 r. Rada przyjęła plan dotyczący najlepszych praktyk, standardów i procedur zwalczania handlu ludźmi i zapobiegania mu. Rozdział 4 Planu Działań UE

koncentruje się zwłaszcza na zapotrzebowaniu na przepisy dotyczące zatrudnienia. Plan Działań odnosi się także do zjawiska handlu w celu wykorzystania siły roboczej,

które wymaga „nowego typu specjalizacji i współpracy z partnerami, m.in. agencjami odpowiedzialnymi za kontrolę warunków pracy oraz śledztwa finansowe związane z nieprzepisową pracą” (akapit 4/iv).

Mandat i rola inspektorów pracy

Najważniejszą funkcją inspektorów pracy jest zapewnienie przestrzegania krajowych przepisów prawa pracy.⁴ W odniesieniu do pracy przymusowej i handlu ludźmi inspektorom brak często uprawnień. Po pierwsze, dzieje się tak dlatego, że w wielu krajach praca przymusowa i handel ludźmi to przestępstwa, którymi, przede wszystkim, zajmuje się policja. Po drugie, zakres działania inspekcji pracy może nie obejmować sektorów, w których praca przymusowa występuje, czyli w rolnictwie, przy pracach w gospodarstwie domowym i w przemyśle pornograficznym. Może również występować rozdzźwięk pomiędzy treścią przepisów prawnych a ich praktycznym zastosowaniem. Nadanie inspektorom pracy uprawnień do walki z pracą przymusową wymaga silnej politycznej woli wzmocnienia całego systemu inspekcji pracy, na przykład poprzez zwiększenie liczby inspektorów, wyszkolenie ich i wyposażenie we właściwe środki. Jeśli inspektor pracy nie posiada komputera ani własnego środka transportu, nie będzie w stanie wykonać swojego zadania.

Z kilkoma wyjątkami propozycje przepisów prawnych i Krajowych Planów Działań przeciwko pracy przymusowej i handlowi ludźmi zostały przygotowane bez konsultacji z inspektoratami pracy i dlatego też bez uwzględnienia szczególnej roli tych instytucji w całym przedsięwzięciu. W związku z powyższym mandaty inspektorów pracy powinny być silnie umocowane w prawodawstwie krajowym i zarządzeniach administracyjnych. W niektórych krajach Kodeks pracy wprowadza zakaz pracy przymusowej, a handel ludźmi określony jest w prawie karnym jako przestępstwo. Kraje, w których przepisy przeciw handlowi ludźmi uwzględnione są wyłącznie w Kodeksie karnym, powinny dostosować je do przepisów prawa pracy, zwłaszcza w przypadku, gdy definicja handlu ludźmi obejmuje handel ludźmi do pracy.

Zważywszy na złożoną naturę tego typu przestępstw, trudności może przysporzyć uczynienie odpowiedzialnym jednego z ministerstw. Praca przymusowa podlega zazwyczaj Ministerstwu Pracy, a handel ludźmi Ministerstwu Spraw Wewnętrznych lub Ministerstwu Spraw Zagranicznych.

⁴ Dwie Konwencje MOP bezpośrednio nawiązują do mandatu i funkcji inspektorów pracy: Konwencja w sprawie Inspekcji Pracy, Nr 81 (1947) oraz Konwencja dotycząca Inspekcji Pracy w Rolnictwie, Nr 129 (1969).

Koordinacja strategii ma zatem kluczowe znaczenie. Ponieważ w większości państw inspektorzy pracy podlegają Ministerstwu Pracy⁵, potrzeba, aby Ministerstwo wydało stosowne rozporządzenia umożliwiające im podjęcie działań. Inspektorzy pracy mogą także egzekwować od Rządu, aby ten zareagował na luki w prawodawstwie i uczestniczył w konsultacjach dotyczących nowych kwestii w ramach polityki wobec pracy przymusowej i handlu ludźmi.

Funkcje inspektoratów pracy obejmują szereg kategorii, co umożliwia podjęcie działań prewencyjnych i mających na celu zlikwidowanie zjawiska pracy przymusowej:

- Stosunki pracy
- Ogólne warunki pracy
- Bezpieczeństwo i Higiena Pracy
- Nielegalne zatrudnienie
- Wybrane aspekty dotyczące ubezpieczeń społecznych

Standardy pracy, które inspektorzy pracy powinni propagować i zabezpieczać, to kluczowe narzędzie służące do zapewnienia godnej pracy. Często jednak zdarza się, że standardy te nie są zapewniane rzeczywistym bądź potencjalnym ofiarom pracy przymusowej. Co więcej, ofiary pracy przymusowej zwykle nie są zorganizowane, czy też nie są stroną umów zbiorowych. Są wykluczone z ubezpieczenia społecznego, często pracują nie posiadając standardowej umowy o pracę w wyjątkowo niebezpiecznych i, zdarza się też, upokarzających warunkach.

Trzy główne **funkcje operacyjne** (w języku angielskim określane jako 3 x „P” od *Prevention*, *Prosecution*, *Protection*) pełnione przez inspektorów pracy odgrywają istotną rolę w światowej walce przeciwko pracy przymusowej i handlowi ludźmi – Prewencja, Ściganie i Ochrona:

- **Zapewnienie przestrzegania przepisów krajowych**
Jest to ogólna funkcja inspektorów pracy, która może być pełniona przy użyciu środków perswazji, jak i rygorystycznych sankcji pełniących funkcję czynnika odstraszającego. W celu zapewnienia przestrzegania przepisów inspektorzy pracy monitorują i śledzą stopień przestrzegania przepisów w przedsiębiorstwach oraz różnych sektorach gospodarki. Poprzez to mogą pełnić kluczową rolę, gromadząc dane dotyczące pracy przymusowej i handlu ludźmi. Raporty okresowe z działań inspektorów pracy dostarczają istotnych informacji
- **Udzielanie porad i informacji**
Inspektorzy pracy mogą dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem przy okazji rozwiązywania problemów napotykanych w trakcie kontroli na miejscu bądź kontaktami z organizacjami pracowników i pracodawców. Inspektorzy pracy mogą także doradzać w sprawie przygotowania kampanii informacyjnych i odgrywać w nich ważną rolę, m.in. w kampaniach przeciw nielegalnemu zatrudnieniu. Ponadto, inspektorzy pracy propagują określone standardy pracy, zwłaszcza standardy podstawowe umocowane w krajowych przepisach. Pełnią oni kluczową rolę w wyznaczaniu wzorców oraz rozpowszechnianiu dobrych praktyk. Inspektorzy pracy mogą również oferować szkolenia, zwłaszcza związkom zawodowym, pracodawcom, organizacjom pozarządowym, urzędnikom sądów pracy, a także pracownikom innych instytucji rządowych.
- **Ochrona**
Inspektorzy pracy mogą też zwiększać świadomość pracowników poprzez informowanie w trakcie bezpośredniego kontaktu podczas kontroli na miejscu. Informowanie pracowników, pracodawców oraz potencjalne ofiary pracy przymusowej o ich prawach to ważna strategia prewencyjno-ochronna.

⁵ W Polsce Państwowa Inspekcja Pracy podlega Sejmowi i jest instytucją niezależną od Ministerstwa Pracy.

Inspektorzy pracy mają do swojej dyspozycji szeroki wachlarz narzędzi, które mogą zastosować w sposób dyskrecyjny i elastyczny, w zależności od konkretnej sytuacji, jaką zastają w danym miejscu pracy. To pozwala im szczególnie skutecznie radzić sobie z często delikatnymi przypadkami z udziałem potencjalnych ofiar pracy przymusowej lub handlu ludźmi. Na przykład mogą proponować przedsiębiorstwom nieprzestrzegającym przepisów, aby naprawiły swoje uchybienia, wysyłając im zawiadomienie poprzedzające wniesienie oskarżenia. W trakcie tego procesu działają oni także jako konsultanci, angażując pracodawców, wspierając pracowników i rozpowszechniając dobre praktyki.

Istnieje ogólnoświatowa tendencja w kierunku zintegrowanych systemów inspekcji pracy. W związku z tym zalecane jest, aby walkę z pracą przymusową prowadzić przy wykorzystaniu istniejących funkcji inspekcji pracy i nie tworzyć w tym celu nowej instytucji. Ta myśl znajduje odzwierciedlenie w Konwencji Nr 81 i 129. Z uwagi na złożony charakter zjawiska pracy przymusowej i handlu ludźmi, w niektórych przypadkach uzasadnione okazać się może powołanie, w ramach inspektoratu pracy, specjalnej jednostki, która prowadziłaby w tym zakresie monitoring i rozszerzała swoją działalność. W celu zapewnienia skutecznego egzekwowania prawa konieczne jest wyposażenie odpowiednich struktur instytucyjnych w środki materiałowe i finansowe, a także w wystarczającą liczbę wykwalifikowanych pracowników w biurach regionalnych i w środki transportu.





IDENTYFIKACJA OFIAR ZJAWISKA I PROWADZENIE DOCHODZEŃ W SPRAWACH DOTYCZĄCYCH PRACY PRZYMUSOWEJ

Wyzwania realizacyjne

Praca przymusowa i handel ludźmi to przestępstwa bardzo dochodowe i trudno wykrywalne. Ofiary są często wykorzystywane przez dłuższy czas, a czasami sprzedawane i odsprzedawane. Według szacunków MOP całkowity zysk z pracy przymusowej to 44 miliardy dolarów amerykańskich w skali roku, z czego zysk z handlu ludźmi wynosi 32 miliardy dolarów amerykańskich w skali roku. Jednocześnie ściganie przestępców, w stosunku do szacowanej liczby ofiar zjawiska, jest mało skuteczne.

Poniższa tabela przedstawia dane na temat przestępstw popełnionych na świecie i związanych z handlem ludźmi, w przypadku których wniesiono oskarżenia i wydano wyroki skazujące:

Rok	Skarga sądowa	Wyrok skazujący	Liczba państw, w których wprowadzono nowe przepisy prawne lub wprowadzono poprawki w istniejącym prawodawstwie
2003	7,992	2,815	24
2004	6,885	3,025	39
2005	6,618	4,766	41
2006	5,808	3,160	21

Źródło: Raport na temat Handlu Ludźmi, amerykański Departament Stanu, 2007

Istnieje wiele przeszkód na drodze do skutecznego egzekwowania prawa. Niektóre związane są z charakterem pracy przymusowej, inne z czynnikami politycznymi i instytucjonalnymi, takimi jak ograniczony, w niektórych dziedzinach i państwach (patrz ustęp dotyczący mandatów inspektorów pracy), zakres działania inspekcji pracy. Pracę przymusową i handel ludźmi trudno jest zidentyfikować ze względu na fakt, że odbywają się z dala od widoku publicznego. Przedstawiciele organów egzekwujących przepisy prawa i organizacje pomocowe mają trudności z dotarciem do potencjalnych ofiar pracujących w odosobnieniu, m.in. w prywatnych domach, miejscach położonych na uboczu i w zmiennych miejscach pracy, takich jak place budowy.

Ponadto praca przymusowa często odbywa się w okolicznościach, gdzie potencjalne ofiary posiadają ograniczone alternatywne perspektywy i mogą nie mieć innego wyboru niż współpracować z wykorzystującymi, zamiast z inspektorami pracy. Wiele ofiar jest świadomych tego, że naruszyły przepisy krajowe, pracując niezgodnie z nimi. Inne mogą przynależć do grup dyskryminowanych, które na ogół unikają kontaktu z władzami państwowymi. Faktem jest, że egzekwowanie prawa skuteczniej doprowadzi przestępców przed sąd, gdy zaangażują się w to potencjalne ofiary odpowiednio silne, aby oprzeć się wykorzystywaniu i oczekiwać pomocy władz państwowych.

Co więcej, szeroko pojęty brak skutecznych ustaleń w sprawie współpracy i koordynacji pomiędzy zainteresowanymi stronami może skutkować fragmentaryzacją odpowiedzialności. Inspektorzy pracy, w odróżnieniu od policjantów czy prokuratorów, często nie mają kontaktu z egzekwowaniem prawa karnego. Stąd inspektorzy pracy mogą dokonać identyfikacji wielu przestępstw towarzyszących pracy przymusowej, jednak nie będzie kontynuacji w postaci zastosowania prawa karnego i w rezultacie zdarzenie nie zostanie zakwalifikowane jako przestępstwo. Na koniec, praca przymusowa i handel ludźmi to naruszenia mające miejsce na marginesie krajowych rynków pracy. Często dotyczą dyskryminowane grupy społeczne, których ochrona jest dla rządu, jak i całego społeczeństwa, sprawą niskopriorytetową.

Wyznaczniki dotyczące potencjalnych przypadków pracy przymusowej

Kluczowym elementem wytycznych operacyjnych dla inspektorów pracy w zakresie pracy przymusowej i handlu ludźmi powinny być wyznaczniki pomagające im ustalić, czy określona sytuacja może zostać uznana za przypadek pracy przymusowej czy nie. Wyznaczniki te nie zawsze muszą bezpośrednio dotyczyć pracy przymusowej, ale powinny stanowić impuls do dalszego dochodzenia. Ogólna ocena sytuacji powinna opierać się na pytaniu, czy dany pracownik podjął daną pracę dobrowolnie i świadomie, i czy może dobrowolnie wypowiedzieć stosunek pracy.

Wyznaczniki powinny:

- Umożliwiać inspektorom pracy, innym instytucjom egzekwowania prawa i organizacjom wsparcia dla ofiar identyfikację potencjalnych przypadków pracy przymusowej;
- Służyć potrzebom danego kraju, uwzględniając przypadki pracy przymusowej najbardziej typowe dla danego sektora gospodarki czy regionu;
- Być oparte na krajowych przepisach i rozporządzeniach;
- Pomagać odróżnić złe warunki pracy od pracy przymusowej.

Komitet Ekspertów MOP do Spraw Stosowania Konwencji i Zaleceń wielokrotnie udzielał w tym zakresie wskazówek. MOP zaproponowała sześć głównych wyznaczników. Każdy z wyznaczników ogólnych powinien odwoływać się do zestawu bardziej szczegółowych pytań. Poniżej znajdują się niektóre przykłady:

- Przemoc fizyczna, w tym przemoc seksualna
 - Czy na ciele pracownika znajdują się jakieś ślady złego traktowania, np. siniaki?
 - Czy pracownik jest zaniepokojony?
 - Czy występują jakiegokolwiek inne oznaki dezorientacji czy ślady stosowania przemocy?
 - Czy przełożeni/pracodawcy zachowują się w sposób agresywny?
- Ograniczenie swobody przemieszczania się
 - Czy pracownik w miejscu pracy przebywa w zamknięciu?
 - Czy pracownik jest przymuszany do spania w miejscu pracy?
 - Czy istnieją widoczne oznaki tego, że pracownik nie może swobodnie opuścić miejsca pracy ze względu na otoczenie go na przykład drutem kolczastym bądź obecnością uzbrojonych pracowników ochrony lub inne tego typu ograniczenia?

- Czy wobec pracownika stosowane są groźby zakazujące mu opuszczania miejsca pracy?
- Groźby
 - Czy wypowiedzi pracownika są niespójne lub wskazują na indoktrynację przez pracodawcę?
 - Czy pracownicy zgłaszają fakt stosowania groźb wobec nich, ich współpracowników lub członków rodzin?
 - Czy istnieją jakiegokolwiek wskazania świadczące o tym, że pracownik jest ofiarą działalności przestępczej bądź jest szantażowany (przy bądź bez udziału pracodawcy)?
 - Czy pracownik jest zaniepokojony?
 - Czy pracownicy zmuszani są do ciężkiej pracy (bez zapłaty) w nadgodzinach lub do wykonywania zadań, których woleliby nie wykonywać, i czy stosuje się wobec nich groźby, gdy odmówią wykonania określonego zadania?
 - Czy pracownikom świadczącym pracę nielegalnie (np. pracownikom migrującym) grozi się wydaniem władzom?
- Związanie długiem i inne formy zniewolenia
 - Czy pracownik zobowiązany jest spłacić wysokie opłaty związane z rekrutacją i transportem? Jeśli tak, to czy są one odliczane od wynagrodzenia?
 - Czy pracownik zmuszany jest do wnoszenia zawyżonych opłat za zakwaterowanie, wyżywienie lub narzędzia pracy, które odliczane są bezpośrednio od wynagrodzenia?
 - Czy pracownik zaciągnął jakąkolwiek pożyczkę bądź uzyskał zaliczkę, co uniemożliwia mu opuszczenie pracodawcy?
 - Czy pozwolenia na pracę są ograniczone do konkretnego pracodawcy?
 - Czy przeciwko pracodawcy zgłaszane były wcześniej jakiegokolwiek skargi?
- Zatrzymywanie wynagrodzenia lub niewypłacanie go
 - Czy pracownik otrzymał standardową umowę o pracę? Jeśli nie, to w jaki sposób wypłacane jest wynagrodzenie?
 - Czy dokonywane są jakiegokolwiek nieprzepisowe potrącenia kwot z wynagrodzenia?
 - Czy pracownik otrzymał jak dotąd jakiegokolwiek wynagrodzenie?
 - Jaka jest wysokość wynagrodzenia w odniesieniu do krajowych wymogów ustawowych?
 - Czy pracownicy mają dostęp do swoich zarobków?
 - Czy pracownicy zostali oszukani co do wysokości swojego wynagrodzenia?
 - Czy wynagrodzenie wypłacane jest regularnie?
 - Czy pracownik jest opłacany w formie dóbr czy w formie pieniężnej?
- Zatrzymywanie dokumentów tożsamości
 - Czy pracownicy posiadają swoje dowody tożsamości?
 - Jeśli nie, to czy są one przetrzymywane przez pracodawcę lub przełożonego? Dlaczego?
 - Czy pracownik ma w dowolnej chwili dostęp do wspomnianych dokumentów?

Lista wskaźników handlu ludźmi – osobami dorosłymi do pracy przymusowej

Opracowanie MOP /UE

Do oceny czy dana sytuacja może zostać zakwalifikowana jako praca przymusowa służą również wskaźniki opracowane przez Międzynarodową Organizację Pracy we współpracy z Unią Europejską. Niżej została zamieszczona pełna lista wskaźników.⁶

WSKAŹNIKI REKRUTACJI Z UŻYCIEM OSZUSTWA

Silny wskaźnik

Oszustwo dot. rodzaju pracy, miejsca lub pracodawcy,

Średnie wskaźniki

- Oszustwo dot. warunków pracy
- Oszustwo dot. zgody i legalności umowy o pracę
- Oszustwo dot. połączenia z rodziną
- Oszustwo dot. warunków zamieszkania i życia
- Oszustwo dot. legalności dokumentów lub otrzymania legalnego pobytu
- Oszustwo dot. podróży i warunków rekrutacji
- Oszustwo dot. płacy
- Oszustwo dot. obietnicy małżeństwa lub sposobu postępowania

Słaby wskaźnik

- Oszustwo dot. możliwości dostępu do edukacji

WSKAŹNIKI REKRUTACJI Z UŻYCIEM PRZYMUSU

Silny wskaźnik

- Przemoc wobec ofiary

Średnie wskaźniki

- Urowadzenie, małżeństwo pod przymusem, sposób postępowania z zastosowaniem przymusu lub sprzedaż ofiary
- Konfiskata dokumentów
- Związanie długiem
- Izolacja, uwięzienie, nadzór
- Groźba poinformowania władz
- Groźba zastosowania przemocy wobec ofiary
- Groźba poinformowania rodziny, społeczności, opinii publicznej
- Przemoc wobec rodziny (groźba przemocy lub jej zastosowanie)
- Niewypłacanie pieniędzy

⁶ Objaśnienie wskaźników w wersji anglojęzycznej można znaleźć na stronie internetowej:
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105035.pdf

WSKAŹNIKI REKRUTACJI WSKAZUJĄCE NA WYKORZYSTANIE ZALEŻNOŚCI

Średnie wskaźniki

- Wykorzystanie trudnej sytuacji rodzinnej
- Wykorzystanie faktu nielegalnego statusu
- Wykorzystanie faktu braku edukacji (nieznajomości języka)
- Wykorzystanie faktu braku dostępu do informacji
- Sprawowanie kontroli przez sprawców
- Przyczyny ekonomiczne
- Nieprawdziwa informacja na temat prawa, stosunku władz
- Nieprawdziwa informacja nt. legalności migracji
- Sytuacja rodzinna
- Sytuacja osobista
- Psychologiczna i emocjonalna zależność
- Związek z władzami/ legalność statusu

Słaby wskaźnik

- Zależność od przekonań kulturalnych/ religijnych
- Ogólny kontekst
- Problemy w przeszłości
- Trudności z organizacją podróży

WSKAŹNIKI WYKORZYSTANIA/EKSPLOATACJI

Silny wskaźnik

- Przekraczanie czasu pracy

Średnie wskaźniki

- Złe warunki życia
- Niebezpieczna praca
- Niska płaca lub jej brak
- Nieprzestrzeganie prawa pracy i podpisanej umowy
- Brak ochrony socjalnej (umowy, ubezpieczenia, itd.)
- Bardzo złe warunki pracy
- Manipulacja płacą

Słaby wskaźnik

- Brak dostępu do edukacji

WSKAŹNIKI STOSOWANIA PRZYMUSU W MIEJSCU DOCELOWYM

Silne wskaźniki

- Konfiskata dokumentów
- Związanie długiem
- Izolacja, uwięzienie, nadzór
- Przemoc wobec ofiary

Średnie wskaźniki

- Zmuszanie do działalności przestępczej/ niezgodnej z prawem
- Zmuszanie do wykonywania konkretnych czynności lub kontaktu z określonymi klientami
- Zmuszanie do czynów przeciwko innym ofiarom

- Zmuszanie do kłamania władzom, rodzinie itd.
- Groźba poinformowania władz
- Groźba pogorszenia dotychczasowych warunków pracy
- Groźba zastosowania przemocy wobec ofiary
- Bycie pod silnym wpływem
- Przemoc wobec rodziny (groźba przemocy lub jej zastosowanie)
- Niewypłacanie pieniędzy

Słaby wskaźnik

- Groźba poinformowania rodziny, społeczności, opinii publicznej

WSKAŹNIKI WYKORZYSTANIA ZALEŻNOŚCI W MIEJSCU DOCELOWYM

Średnie wskaźniki

- Zależność od sprawców
- Trudności z funkcjonowaniem w nieznanym miejscu
- Powody ekonomiczne
- Sytuacja rodzinna
- Związek z władzami/ legalność statusu

Słabe wskaźniki

- Problemy w przeszłości
- Cechy osobiste

Interpretacja wskaźników handlu ludźmi – osobami dorosłymi do pracy przymusowej ⁷

Według definicji handlu ludźmi zawartej w Protokole z Palermo, aby zakwalifikować przypadek jako handel ludźmi do pracy przymusowej muszą w nim wystąpić elementy **oszustwa** lub **przymusu** lub **wykorzystania zależności** lub **wykorzystania/ eksploatacji**.

Wskaźniki handlu ludźmi osobami dorosłymi do pracy przymusowej zostały podzielone na 6 grup (tj. wskaźniki rekrutacji z użyciem oszustwa, wskaźniki rekrutacji z użyciem przymusu, wskaźniki rekrutacji wskazujące na wykorzystanie zależności, wskaźniki wykorzystania/eksploatacji, wskaźniki stosowania przymusu w miejscu docelowym, wskaźniki wykorzystywania zależności w miejscu docelowym).

Dla każdej potencjalnej ofiary poszczególne grupy wskaźników powinny być oceniane niezależnie od innych. **Wynik oceny jest pozytywny**, jeżeli w danej grupie wskaźników występują co najmniej:

- dwa silne wskaźniki, lub
- jeden silny wskaźnik i jeden średni lub słaby wskaźnik, lub
- trzy średnie wskaźniki, lub
- dwa średnie wskaźniki i jeden słaby wskaźnik.



W załączniku 2 przedstawione zostały liczne przypadki pracy przymusowej. Niektórych z nich Konwencja Nr 29 w jednoznaczny sposób nie obejmuje. Każdy z tych przypadków jest inny w rzeczywistości i tak powinno się do niego podchodzić. W związku z tym, zalecana jest wnikliwa analiza przypadków i omówienie wyników dla każdego przypadku z osobna.

⁷ Interpretacja według metody opracowanej przez MOP.

Metody kontroli

Inspektorzy pracy mają do swojej dyspozycji szeroki wachlarz metod kontroli, których inne instytucje egzekwowania prawa mogą nie posiadać. Co najważniejsze, zwykle są uprawnieni do wchodzenia, o każdej porze dnia i nocy, na teren dowolnego zakładu pracy wyznaczonego do kontroli, bez konieczności wcześniejszego zawiadomienia (Konwencja Nr 81). Mogą swobodnie zadawać pytania, a zwłaszcza prowadzić rozmowy na osobności, sprawdzać dokumenty i pobierać próbki dowodów. Są także uprawnieni do wydawania nakazów służących naprawieniu szkód i decydowania, czy stosowne jest w danym przypadku wydanie ostrzeżenia lub udzielenie porady, czy może wszczęcie bądź zalecenie postępowania. W skrajnych przypadkach mogą także wszcząć postępowanie karne. Poza tym od inspektorów pracy wymaga się, aby sprawdzali każdą skargę dotyczącą naruszenia prawa pracy bez ujawniania jej źródła, w ten sposób zachęcając ofiary do ujawnienia się. Na koniec, tak jak przedstawiciele innych instytucji egzekwowania prawa, inspektorzy pracy mogą w taktowny i przekonujący sposób uzyskiwać informacje lub egzekwować przestrzeganie przepisów. Współpraca z partnerami społecznymi, w tym ze związkami i przedstawicielami pracowników, jest głównym narzędziem identyfikacji naruszeń przepisów i zapewnienia ich przestrzegania.

Głównym wyzwaniem stojącym przed inspektorami pracy jest odnalezienie i uzyskanie dostępu do pomieszczeń zakładów pracy, gdzie potencjalne ofiary mogą być zmuszane do pracy. Dotyczy to szczególnie zatrudnienia w sektorach gospodarki nieformalnej, jak i nielegalnego zatrudnienia w sektorach gospodarki formalnej. Niekiedy bardzo praktyczne ograniczenia mogą uniemożliwiać identyfikację i ściganie pracy przymusowej. Na przykład dotarcie do oddalonych miejsc może być utrudnione ze względu na brak odpowiednich środków transportu. W niektórych krajach inspekcje dokonywane są jedynie w zarejestrowanych dużych i średnich przedsiębiorstwach. Nie są to jednak miejsca, gdzie zjawisko pracy przymusowej występuje najczęściej lub w ogóle. Niektórzy pracodawcy mogą się także ukrywać za plecami podwykonawców, którzy znikają w przypadku pojawienia się jakiegokolwiek problemu bądź utrudniają dostęp inspektorom pracy. W niektórych krajach za utrudnianie inspekcji i dochodzenia mogą być nakładane kary.

Ważne jest również, aby inspektorzy pracy nie naruszali prawa do prywatności. W sektorze rolniczym, na przykład, nie powinni oni wkraczać na teren prywatny prowadzącego działalność, chyba że posiadają pozwolenie lub upoważnienie wydane przez właściwą instytucję. Wiele osób, zazwyczaj kobiety, wykonujące prace domowe w domach prywatnych, nie zostaje objętych kontrolą w miejscu pracy ze względu na nienaruszalność terenu prywatnego. W tych przypadkach należy zastosować inne rozwiązania, np. współpracę ze związkami zawodowymi, organizacjami społecznymi lub pozarządowymi.

Jak dotąd najwięcej ofiar pracy przymusowej udało się zidentyfikować dzięki obławom organizowanym przez policję, z pomocą organizacji wspierających lub gdy same się ujawniały. W przypadku gdy badane są potencjalnie poważne przypadki naruszenia prawa pracy, inspektorzy pracy mogą być zmuszeni do użycia siły (o ile posiadają takie uprawnienia), jednak tylko przy zagwarantowanym wsparciu policji. Z zasady jednak inspektorzy pracy powinni działać, nie doprowadzając do tego typu konfrontacji.

Następujące metody kontroli mają kluczowe znaczenie:

- **Wywiad i bezpośrednia obserwacja**

Inspektorzy pracy powinni być uprawnieni do przeprowadzania rozmów, bez świadków bądź przy ich udziale, z pracodawcą, pracownikami lub jakąkolwiek inną osobą, której zeznania mogłyby okazać się przydatne dla celów kontroli. Inspektorzy pracy powinni sami decydować, czy podejmują się przeprowadzenia

poufnej rozmowy w celu zdobycia najbardziej wiarygodnych informacji. W większości przypadków pracy przymusowej pracownicy boją się swobodnie rozmawiać. W takich sytuacjach miałoby sens dyskretne rozpowszechnianie informacji od pracowników poprzez specjalne linie telefoniczne lub inne poufne metody zawiadamiania władz o zaistniałej sytuacji. Inspektorzy pracy powinni być wyczuleni na potencjalną chęć zemsty pracodawców na pracownikach po opuszczeniu miejsca pracy przez inspektorów. Podczas kontroli i rozmów inspektorzy pracy w celu dokonania oceny konkretnej sytuacji i weryfikacji zeznań mogą stosować bezpośrednią obserwację.

Weryfikacja dokumentów

W prawodawstwie większości krajów zapisano prawo inspektorów do wglądu we wszystkie księgi, rejestry, dokumenty lub informacje w formie elektronicznej u pracodawców w celu upewnienia się, że przestrzegają oni przepisów prawnych. Inspektorzy pracy mogą także kopiować powyższe dokumenty i sporządzać wypisy. W odniesieniu do pracy przymusowej inspektorzy pracy powinni skoncentrować się na faktycznym istnieniu umowy o pracę oraz na tym, czy zawiera ona sformułowania mogące posłużyć jako podstawa nadużyć, np. warunek mówiący o odpracowaniu długów, a w przeciwnym razie konieczność pozostania z pracodawcą. W przypadku braku jakiegokolwiek umowy rozmowy z pracownikami powinny koncentrować się na oszustwach, fałszywych obietnicach oraz nieuczciwych groźbach zwolnienia.

- **Egzekwowanie wysyłki powiadomień**

Inspektorzy pracy powinni być uprawnieni do egzekwowania wysyłki powiadomień wymaganych przepisami prawa. W wielu krajach od pracodawców wymagane jest, aby przesyłali dokumenty, jak na przykład wewnętrzny regulamin, plan pracy oraz ogólne informacje na temat bezpieczeństwa, do właściwej instytucji. Taki sposób postępowania ma szczególnie istotne znaczenie dla prewencji handlu ludźmi. Inspektorzy pracy powinni zadbać o to, aby informacje te przekazywane były w nieskomplikowanej formie lub przy użyciu języka obcego w przedsiębiorstwach, które korzystają z pracy pracowników migrujących. Powiadomienia powinny ponadto dostarczać pracownikom migrującym innych istotnych informacji, na przykład na temat regulacji imigracyjnych. Przeciwno pracodawcom, którzy nie zastosują się do tego zalecenia, powinno być wszczynane postępowanie.

- **Kontrola stosowanych materiałów i substancji**

Inspektorzy powinni być uprawnieni do pobierania do analizy lub usuwania próbek, materiałów i substancji stosowanych w miejscu pracy. Postanowienia te mają na celu zapewnienie ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników, a w niektórych przypadkach także ich rodzin. Potencjalne ofiary pracy przymusowej często pracują w szczególnie niebezpiecznych warunkach i mogą być narażone na uszczerbek na zdrowiu.

Ramka 2: Ruchoma Jednostka Kontrolna, Brazylia

Jednym ze środków zwalczania pracy przymusowej w Brazylii było utworzenie Specjalnej Ruchomej Jednostki Kontrolnej (Ordynacja Nr 550 MTb z 14 czerwca 1995 roku); ruchoma jednostka złożona z inspektorów pracy i funkcjonariuszy policji federalnej. Zarówno w jednym, jak i w drugim przypadku powoływani są oni spośród ochotników; żaden z nich nie prowadzi działań w obrębie własnego miejsca zamieszkania ze względu na bezpieczeństwo osobiste, a także w celu uniknięcia presji środowisk lokalnych. Ich zadaniem jest sprawdzanie zarzutów dotyczących występowania pracy przymusowej w tzw. fazendas (wiejskie gospodarstwa rolne lub farmy). Niekiedy sędziowie orzekający w sprawach pracy także wchodzi w skład jednostki, a zatem oskarżenia można dokonać sprawnie i na miejscu.

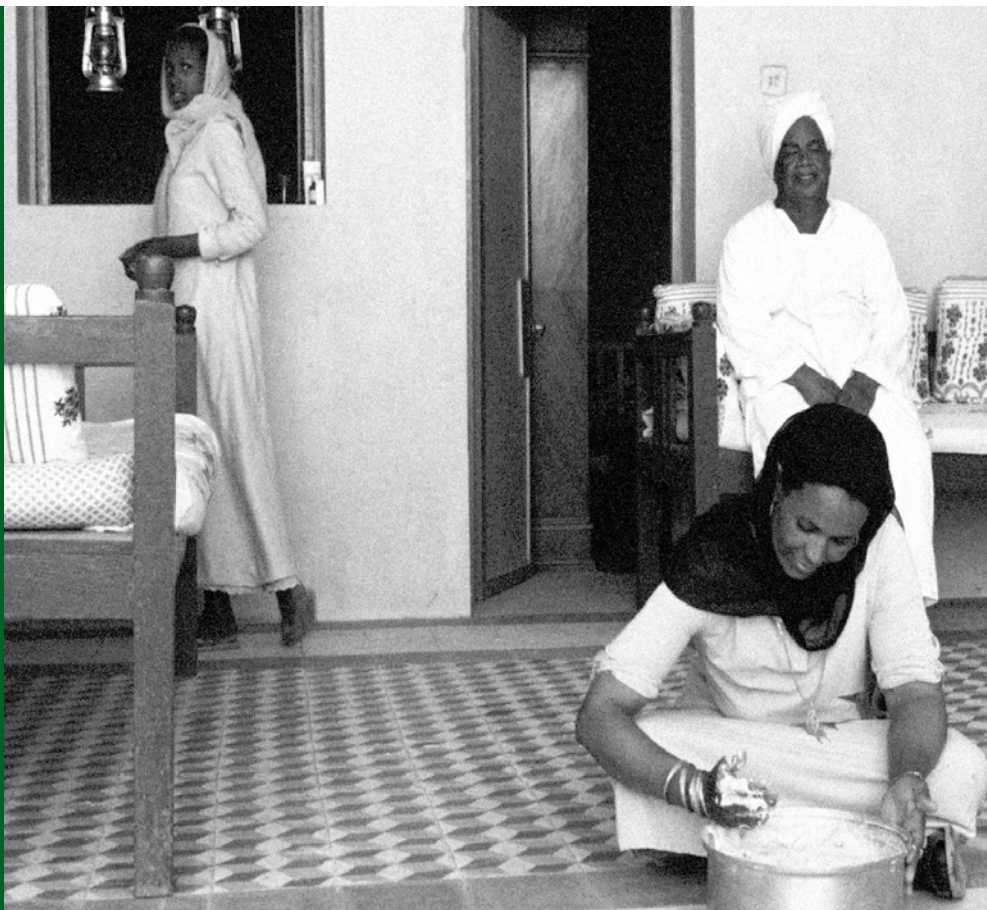
Systematycznie dokonywana ocena działań Jednostki wskazuje na dwa główne kryteria skuteczności: scentralizowaną organizację i całkowitą poufność podczas procesu planowania. Próby zdecentralizowania działań zawiodły głównie z tego powodu, że informacje o planowanej kontroli niezmiennie docierały do właścicieli terenu z wyprzedzeniem, umożliwiając im rozproszenie pracowników lub ukrycie sytuacji.

Niskobudżetowy wewnątrzagencyjny zespół okazał się spełniać kluczową rolę w walce z pracą przymusową. Działania śledcze zespołów funkcjonujących w ramach Ruchomej Jednostki Kontrolnej prowadzone były na poziomie lokalnym i państwowym. Zarząd miasta Vila Rica, w stanie Mato Grosso do Sul, powołał komisję złożoną m.in. z przedstawicieli biura Burmistrza, Rady Miasta, a także organizacji reprezentujących producentów płodów rolnych i pracowników z obszarów wiejskich. Po przedstawieniu zarzutów dotyczących pracy przymusowej komisja prowadziła rozmowy z miejscowymi właścicielami terenów oraz pośrednikami. Już sama groźba kontaktu telefonicznego z Ruchomą Jednostką Kontrolną i perspektywa nałożenia kar ułatwiały prowadzenie rozmów. Ruchoma Jednostka Kontrolna angażowana była jednak tylko wówczas, gdy prowadzone rozmowy kończyły się niepowodzeniem.

Źródło: Wykorzystywanie w Handlu Ludźmi i Pracy Przymusowej: Wskazówki dotyczące Legislacji oraz Egzekwowania Prawa, Genewa 2005

Wywiad i inne źródła informacji:

- Zeznania ofiar i świadków
- Informacje uzyskane od związków zawodowych
- Organizacje pozarządowe lub inne organizacje społeczne, takie jak komisje kontrolne czy grupy wyznaniowe
- Informacje uzyskane w instytucjach podatkowych i celnych
- Informacje uzyskane w instytucjach ubezpieczeń społecznych
- Informacje uzyskane z baz danych prowadzonych przez inne agencje rządowe
- Sprawozdania w mediach lub inne publiczne sprawozdania
- Bazy danych prowadzone przez organizacje międzynarodowe, takie jak Interpol, Międzynarodowa Organizacja do Spraw Migracji (IOM)
- Instytucje ds. Środowiska oraz satelitarny monitoring prac ryzykownych, takich jak wylesianie czy górnictwo
- Informacje uzyskane ze specjalnych linii telefonicznych/od przypadkowych informatorów
- Monitoring internetowy, np. podejrzanych ofert pracy



Ściganie i kary

Wiarygodność inspektorów pracy ostatecznie zależy od istnienia wystarczająco zniechęcających mechanizmów egzekwowania. Praca przymusowa i handel ludźmi to przestępstwa, które często towarzyszą naruszeniom prawa pracy, a zatem egzekwowanie dotyczy zarówno prawa pracy, jak i prawa karnego. Według Konwencji MOP Nr 29, dotyczącej Pracy Przymusowej lub Obowiązkowej, praca przymusowa powinna być traktowana jako przestępstwo, a nakładane kary powinny być stosowne i restrykcyjne. Karą może być zarówno uwięzienie, jak i kara pieniężna, a zatem, podczas gdy inspektorzy pracy mają prawo odstąpić od nakładania kar, przypadki pracy przymusowej będą na ogół wymagały natychmiastowego egzekwowania prawa oraz zastosowania sankcji karnych. Inspektorom pracy potrzebna jest wiedza i umiejętność dokonywania ocen umożliwiających odróżnienie poważnych lub umyślnych naruszeń prawa od niezamierzonych bądź mniej istotnych. Na przykład we wszystkich krajach zatrzymywanie dokumentów tożsamości pracowników jest niezgodne z prawem i może posłużyć jako wyznacznik pracy przymusowej. Niektórzy pracodawcy jednak nie muszą zatrzymywać dokumentów tożsamości w złej wierze, choć może to być trudne do udowodnienia. Zanim wszczęte zostanie postępowanie karne, inspektorzy pracy powinni próbować zrozumieć intencje pracodawców.

Poza sankcjami karnymi w niektórych krajach inspektorzy pracy mają do dyspozycji szeroki wachlarz sankcji administracyjnych. Jedną z powszechnie stosowanych sankcji jest kara pieniężna. Tego typu sankcja powinna pozostać skutecznym środkiem zniechęcającym. Niektóre z państw opracowały metody ustalania wysokości kar pieniężnych w oparciu o następujące kryteria: powtarzalność przestępstwa, obroty, liczba pracowników, których przestępstwo bezpośrednio dotknęło, lub charakter i konsekwencje naruszeń. Poważniejszą sankcją byłoby cofnięcie pozwolenia na wykonywanie działalności lub zamknięcie przedsiębiorstwa. Praca przymusowa i handel ludźmi to przestępstwa zwykle rozstrzygane w drodze postępowania karnego, jednak ważne jest, aby zajmować się przypadkami naruszeń prawa pracy, które w określonych warunkach mogą doprowadzić do sytuacji pracy przymusowej.

Ponadto inspektorzy pracy mogą stosować inne środki karne działające zniechęcająco. Na przykład w Brazylii sekretariat inspektoratu pracy podaje do publicznej wiadomości nazwiska pracodawców skazaniach przez sądy jako przestępcy uczestniczący w procederze pracy przymusowej. Wspomniana „czarna lista” umożliwia instytucjom państwowym ograniczenie umieszczonego na niej podmiotom dostępu do kredytów, dotacji i zasiłków socjalnych. Należy jednak uważać, aby w związku z tego rodzaju „czarną listą” nie dochodziło do nadużyć ani korupcji. Rząd Federacyjnej Republiki Brazylii umożliwił ponadto federalnym instytucjom egzekwowania prawa i instytucjom sądowym ścisłą współpracę, a także natychmiastowe nakładanie na pracodawców kar w celu ukrócenia bezkarności. Wcześniej pracodawcom często udawało się uniknąć oskarżenia dzięki korupcji i składaniu fałszywych zeznań w sądzie. Chcąc w podobny sposób naznaczyć przestępców i ostrzec opinię publiczną, władze Filipin publikują na swojej stronie internetowej informacje na temat agencji rekrutacyjnych dopuszczających się przestępstw.

Poniżej zarys ogólny możliwych sankcji administracyjnych, cywilnych oraz karnych:

- Sądowy nakaz wprowadzenia zmian
- Nakaz uiszczenia kar pieniężnych
- Tymczasowe wstrzymanie działalności do czasu wprowadzenia wymaganych zmian
- Przywrócenie pracownika do pracy
- Tymczasowe lub trwałe odebranie licencji (np. prywatnej agencji zatrudnienia)
- Nakaz pokrycia szkody finansowej poniesionej przez ofiarę

- Zadośćuczynienie za straty moralne w formie ryczałtu
- Konfiskata majątku
- Pozbawienie prawa do podpisywania umów lub angażowania środków finansowych
- Areszt domowy lub uwięzienie

Sposób postępowania z ofiarami

Przy wnoszeniu oskarżeń w związku z pracą przymusową i handlem ludźmi wymagane będą zeznania ofiar, nawet jeśli dowody zebrane w drodze wywiadu środowiskowego w niektórych przypadkach będą wystarczające, aby wnieść sprawę do sądu. W kontaktach z potencjalnymi lub rzeczywistymi ofiarami pracy przymusowej prawa człowieka zawsze powinny mieć pierwszeństwo przed potrzebą egzekwowania prawa karnego. Wysoki Komisarz Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka wydał dokument *Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking* (Zalecenia i Wytoczne dotyczące Praw Człowieka i Handlu Ludźmi), który stanowi wzór zasad postępowania w tym zakresie. W niektórych krajach organizacje egzekwowania prawa i organizacje wspierające ofiary, w celu ułatwienia wzajemnej współpracy i równocześnie w trosce o ochronę interesów ofiar, podpisały Porozumienie o współpracy. Inspektorzy pracy, mając na uwadze wspomniane porozumienia o współpracy, powinni rozwijać relacje partnerskie ze związkami zawodowymi i innymi organizacjami, które w procesach identyfikacji i ścigania **koncentrują się na ofierze**.

Następujące zasady powinny być stosowane przy identyfikacji i wspieraniu ofiar:

- Ofiary powinny być kompleksowo informowane o przysługujących im możliwościach wyboru, zwłaszcza gdy chodzi o składanie zeznań w sądzie. Powinny być zapoznane z procedurami i być świadome potencjalnego ryzyka.
- Ofiary powinny być wyłączone z dochodzenia kryminalnego, w przypadku gdy popełniły przestępstwo w trakcie wykonywania pracy przymusowej (*non-punishment clause*)⁸.
- Prywatność ofiar powinna być respektowana, a informacje przez nie udzielane powinny być traktowane jako poufne.
- Ofiary i ich rodziny powinny mieć zagwarantowane bezpieczeństwo. Odesłanie ofiary handlu ludźmi do kraju pochodzenia powinno być poprzedzone dokładną analizą potencjalnego ryzyka.
- Stosownie do potrzeb ofiary powinny otrzymać pomoc medyczną, psychologiczną, prawną.
- Ofiary powinny mieć prawo świadomie dokonywać wyborów i podejmować decyzje, a także, w największym możliwym stopniu, uczestniczyć w decyzjach, które ich dotyczą.
- Ofiary powinny być informowane o przysługującym im, niezależnie od procesu karnego, odszkodowaniu.
- W celu zabezpieczenia praw i potrzeb dzieci należy zastosować specjalne procedury. Pomoc i ochrona zapewniana dzieciom powinna służyć ich najlepszym interesom.

⁸ „klauszula o niekaraniu”

Inspektorzy powinni być świadomi faktu, że zależności między potencjalnymi ofiarami i sprawcami mogą być skomplikowane, a czasami sprzeczne. Ofiary powinny przede wszystkim być postrzegane jako pracownicy, którzy mogli zostać częściowo pozbawieni możliwości dobrowolnego podejmowania decyzji, ale którzy pozostają jednostkami w pewnym stopniu wykazującymi siłę woli. W rzeczywistości, pomimo nacisku na słowo *ofiary*, potrzebnego, aby uruchomić egzekucję prawa, większość pracowników przymusowych nie postrzega siebie w tych kategoriach.

Pracownicy migrujący, przykładowo, zwykle racjonalizują podejmowane przez siebie ryzyko. „Od niewolnika do przedsiębiorcy” to powszechny sposób percepcji własnych losów przez tych, którzy znoszą trudy podróży i okres zatrudnienia. Wielu z nich ostatecznie udaje się poprawić własne warunki życia i pracy. Inne prawdopodobne ofiary pracy przymusowej mogą przynależeć do grupy ludzi, która doświadcza dyskryminacji od wielu pokoleń. W związku z tym mogą nie być w stanie lub nie wyobrażać sobie stawiania oporu wobec wykorzystywania.

Niekiedy ofiary mogą czuć się współwinne i nawet starać się zatajać złe czyny swoich pracodawców, ponieważ nie widzą realnej alternatywy dla sytuacji, w której żyją w danym momencie. Osoby te mogą także dołączyć do grupy przestępczej, która wcześniej je wykorzystywała. Inspektorzy powinni z dystansem podchodzić do „bezbronności” ofiary. Ważniejsze jest ustalenie obiektywnych wyznaczników użycia przymusu, które mogą zostać wykorzystane do namierzenia pracodawców. Równocześnie ważna jest realna ocena ograniczeń towarzyszących potencjalnej ofiarze oraz powstrzymanie się od nadmiernego zaangażowania w interwencję, mimo że inspektorzy pracy są zwykle zobowiązani sygnalizować stosownym władzom wszelkie naruszenia przepisów prawnych.



Konwencje MOP Nr 81 i Nr 129 nie zawierają jednak postanowień sugerujących wyłączenie z systemu ochrony zapewnianej przez inspektorów pracy pracowników zatrudnionych nielegalnie. W tym kontekście inspektorzy pracy odgrywają ważną rolę, chroniąc prawa rzeczywistych lub potencjalnych ofiar wynikające ze stosunku pracy, takie jak prawo do wynagrodzenia.

W państwach, w których wprowadzono już **Krajowe Mechanizmy Referencji (NRM)** dla ofiar, inspektorzy pracy oraz instytucje egzekwowania prawa będą mogły sprawniej reagować na specyficzne potrzeby ofiar. Krajowe Mechanizmy Referencji to struktury kooperatywne, za pomocą których jednostki państwowe wypełniają swoje obowiązki polegające na ochronie i propagowaniu praw człowieka w odniesieniu do ofiar pracy przymusowej i handlu ludźmi, łączeniu wysiłków we współpracy strategicznej z organizacjami pracowników i pracodawców w ramach społeczeństwa obywatelskiego. Struktura Krajowych Mechanizmów Referencji w poszczególnych krajach będzie inna, jednak powinna umożliwiać formalizację współpracy pomiędzy agencjami rządowymi, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi zajmującymi się ofiarami pracy przymusowej. Krajowe Mechanizmy Referencji tworzą zwykle koordynatorzy krajowi, grupy robocze szczebla ogólnokrajowego i lokalnego.⁹ W ramach Mechanizmów prowadzone są rozmowy przy okrągłym stole. Model Krajowych Mechanizmów Referencji został opracowany w kontekście handlu ludźmi, ale może też służyć w szerszym zakresie pracy przymusowej ogólnie. Takie mechanizmy powinny również uwzględniać fakt, że niektóre ofiary pracy przymusowej i handlu ludźmi mogą być zarażone wirusem HIV/AIDS lub innymi chorobami i wymagają specjalistycznego leczenia. W każdym razie zaleca się, aby inspektorzy pracy, we współpracy z policją i innymi instytucjami, przygotowali bazę danych autoryzowanych usługodawców tak, aby możliwa była dalsza pomoc ofiarom.

Etyczne postępowanie inspektorów pracy

Praca przymusowa i handel ludźmi często są powiązane z przestępczością zorganizowaną, dlatego inspektorzy pracy, podobnie jak pracownicy pozostałych instytucji publicznych, mogą zetknąć się z próbami przekupstwa i innymi nieetycznymi działaniami. Korupcja to drażliwy temat, z którym należy się zmierzyć w ramach strategii krajowej w celu wykorzenienia pracy przymusowej i promowania dobrego zarządzania, które stanowi cel bardziej ogólny. Korupcyjne lub nieetyczne zachowania inspektorów pracy mają szczególne znaczenie, gdyż mogą stanowić zagrożenie dla życia ofiar.

Zdarzały się przypadki, gdy ofiarom pracy przymusowej i handlu do pracy przymusowej udawało się uciec przed pracodawcą przymuszającym do pracy, lecz na skutek działań podjętych przez skorumpowanych przedstawicieli organów egzekwujących przestrzeganie prawa musiały do niego wrócić. Takie sytuacje są niedopuszczalne. MOP opracowała zalecenia i model Kodeksu Etycznego Zachowania, na których powinny opierać się działania każdego z inspektoratów, mające na celu walkę z korupcją i ochronę pracowników, zwłaszcza pracowników zagrożonych¹⁰.

9 OSCE/ODIHR: National Referral Mechanisms: Joining Efforts to Protect the Rights of Trafficked Persons. a Practical Handbook (OSCE/ODIHR: Krajowe Mechanizmy Referencji: Łączenie Wysiłków w Celu Ochrony Praw Ofiar Handlu Ludźmi. Podręcznik Praktyczny)

10 ILO: a Tool Kit for Labour Inspectors: a Model Enforcement Policy, a Training and Operations Manual, a Code of Ethical Behaviour, edited by Anne Rice, Budapest 2006; (MOP: Instrumenty działania dla inspektorów pracy; wzorcową polityka egzekwowania przepisów. Podręcznik szkoleniowy i operacyjny. Kodeks Etycznego Zachowania, wydany przez Anne Rice).

Współpraca z przedstawicielami innych instytucji

Praca przymusowa i handel ludźmi są przestępstwami o złożonym charakterze, wymagającymi całościowych rozwiązań. W sytuacji gdy są one powiązane z organizacjami przestępczymi, współpraca z innymi krajami może okazać się konieczna. Ponadto potencjalne ofiary wymagają ukierunkowanego wsparcia, którego nie mogą im zapewnić inspektorzy pracy. Zakres współpracy może być różny, w zależności od kraju, i obejmować wymianę informacji (także raportów i danych gromadzonych przez instytucję), udział w komisjach działających w instytucji, wspólne postępowania i wspólne wsparcie programów ochrony ofiar, czy też kampanii mających na celu zwiększenie świadomości społecznej. Współpraca z organizacjami pracowników i pracodawców jest niezbędna. Powinna się ona opierać na mechanizmach dialogu społecznego, za pomocą których inspektorzy pracy i partnerzy społeczni mogliby dzielić się informacjami i podejmować niezbędne działania naprawcze.

Podsumowując, współpraca stanowi gwarant skuteczności dochodzeń, ochrony ofiar, zarządzania informacjami i wdrażania ogólnej polityki w sytuacji, gdy dostępne środki są niewystarczające, a priorytety konkurują ze sobą. Skuteczną współpracę utrudniają jednak między innymi bariera językowa, brak świadomości, konkurujące uprawnienia i brak środków.

Partnerzy rządowi:

Policja

Praca przymusowa oraz handel do pracy są często powiązane z zorganizowaną przestępczością, dlatego skuteczne wsparcie policji może mieć istotne znaczenie. Zgoda na wzywanie policji przez inspektorów pracy w sytuacji, gdy celowo uniemożliwia im się wykonywanie pracy lub używa w stosunku do nich gróźb, może działać odstraszająco wobec potencjalnych agresorów, a co ważniejsze stanowi gwarancję fizycznego bezpieczeństwa inspektora.

Sądownictwo

Skuteczność sankcji, którymi dysponują inspektorzy pracy, jest uzależniona w dużym stopniu od sposobu, w jaki instytucje sądownicze radzą sobie z przekazywanymi im sprawami. Bliska współpraca i koordynacja działań inspekcji pracy i sądownictwa (np. sądów pracy lub sądów karnych) mogą okazać się pomocne z punktu widzenia skuteczności sankcji, które, jak w przypadku Brazylii, mogą być egzekwowane na miejscu. Współpraca pozwala również zwiększyć świadomość roli inspektorów pracy w zwalczaniu pracy przymusowej wśród instytucji sądowniczych.

Organy imigracyjne

Bliska współpraca z organami imigracyjnymi jest konieczna do ochrony potencjalnych ofiar handlu przed deportacją. Wśród tych ofiar jest wielu nielegalnych imigrantów. Wyżej wymienione organy często będą zaangażowane w procedury związane z wydawaniem ofiarom handlu czasowych pozwoleń na pobyt. Ich współpraca powinna być jednak planowana w taki sposób, aby nie utrudniała realizacji podstawowych celów inspektorów pracy, jakimi są ochrona praw i interesów *wszystkich* pracowników (niezależnie od ich statusu prawnego) oraz poprawa warunków pracy. Podczas gdy inspektorzy pracy częściej koncentrują się na naruszaniu prawa przez pracodawcę, organy imigracyjne mogą wykazywać się nadmiernym zaangażowaniem w ściganie nielegalnych pracowników, wśród których mogą być ofiary wyzysku. Bliska koordynacja działań organów imigracyjnych

oraz inspekcji pracy jest więc niezbędna, gdyż pozwala uniknąć niepotrzebnych napięć związanych z egzekwowaniem różnych przepisów oraz chronić pracowników przed represjami.

Straż graniczna, służby celne i podatkowe

Praca przymusowa i handel ludźmi są często powiązane z innymi działaniami o charakterze przestępczym, takimi jak przemyt, uchylanie się przed płaceniem podatków oraz pranie brudnych pieniędzy. Służby graniczne mogą posiadać cenne informacje dotyczące ewentualnego handlu ludźmi lub działań przemytniczych, natomiast współpraca ze służbami celnymi i podatkowymi jest konieczna do przejęcia środków od handlarzy lub pracodawców łamiących prawo. Czasami postępowania prowadzone w związku z uchylaniem się od płacenia podatków mogą doprowadzić do wykrycia przypadków przymusowej pracy i *vice versa*, pod warunkiem, że ww. organy zwracają szczególną uwagę na te kwestie.

Instytucje pomocy społecznej i ubezpieczyciele

Większość ofiar pracy przymusowej lub handlu ludźmi do pracy nie jest objęta ubezpieczeniem społecznym ani uwzględniona w systemie zabezpieczeń społecznych. Dane o wyłudzeniach zasiłku oraz inne informacje tego typu powinny być regularnie przekazywane inspektorom pracy, tak aby mogli określić firmy i działania o wysokim ryzyku. Z tych samych względów inspektorzy pracy powinni informować ubezpieczycieli i instytucje zabezpieczenia społecznego o miejscach pracy, w których poziom warunków zdrowia i bezpieczeństwa stanowi zagrożenie dla pracowników.



Partnerzy społeczni:

Związki zawodowe

Związki zawodowe mogą odgrywać kluczową rolę w procesie identyfikacji prawdopodobnych ofiar, np. składać skargi wówczas, gdy same ofiary są zbyt przestraszone, aby to uczynić. Związki zawodowe mogą również świadczyć porady prawne na rzecz pracowników, także pracowników migrujących, w celu zapobieżenia najgorszemu. W 2007 roku Międzynarodowy Kongres Związków Zawodowych przyjął Plan Działania w sprawie zwalczania pracy przymusowej (*Action Plan against forced labour*). Kongres wydaje okólnik, w którym ujawnia przypadki pracy przymusowej i wzywa do podjęcia działań. W wielu częściach świata związki zawodowe już prowadzą działania na rzecz zapobiegania pracy przymusowej i ochrony ofiar (patrz ramka poniżej).

Organizacje pracodawców

Pracodawcy mogą współpracować, a nawet często współpracują z inspektorami na różne sposoby, np. informują inspektorów o prawdopodobnych przestępcach oraz uczestniczą w działaniach zwiększających wrażliwość i świadomość oraz kampaniach prewencyjnych. Organizacje pracodawców odgrywają kluczową rolę w zapobieganiu nielegalnemu zatrudnieniu i wyzyskowi, dzięki rozpowszechnianiu porad wśród wszystkich ich członków oraz promowaniu etycznych standardów biznesowych.

Inne organizacje partnerskie:

Organizacje pozarządowe i inne organizacje wspierające ofiary

Organizacje pozarządowe i inne organizacje obywatelskie są niezbędne w tych sektorach gospodarki, w których nieobecne pozostają związki zawodowe lub do których z trudem docierają inspektorzy pracy i policja. Dotyczy to usług związanych z odpłatnym wykonywaniem prac domowych, usług seksualnych, branży rozrywkowej i innych typów pracy znajdujących się poza kompetencjami inspektorów pracy. W wielu krajach organizacje pozarządowe prowadzą infolinię, za pośrednictwem której ofiary mogą uzyskać pierwszą pomoc. Infolinię dostarczają osobom zagrożonym także informacji nt. sposobów chronienia się przed wyzyskiem, przez co zapobiega się pracy przymusowej i handlowi ludźmi. Współpraca z organizacjami pozarządowymi jest niezbędna, gdyż instytucje odpowiedzialne za egzekwowanie prawa muszą ratować zidentyfikowane ofiary pracy przymusowej i niezbędni są im partnerzy, do których mogłyby kierować ofiary po pomoc medyczną, prawną czy też psychologiczną.

Organizacje międzynarodowe

W ostatnich latach organizacje międzynarodowe opowiadały się za podejmowaniem bardziej skutecznych działań przeciwko pracy przymusowej i handlowi ludźmi, uruchomiły także na całym świecie wiele programów mających na celu poprawę sytuacji. Inspektorzy pracy zazwyczaj nie uczestniczą w tych programach zakrojonych na skalę regionu lub kraju i dofinansowywanych z zewnątrz, a które stanowią doskonały punkt wyjścia do współpracy, budowy potencjału i wymiany dobrych praktyk.

Ramka nr 3: Wspólne działanie związków zawodowych i inspektorów pracy

W 2002 roku, Ogólnochińska Federacja Kobiet (ACWF) we współpracy z chińskim Ministerstwem Nauk Społecznych uruchomiła w organizacjach stowarzyszonych w ACWF system nadzoru prawnego, którego zadaniem jest kontrola warunków pracy kobiet. Przełożeni związków zawodowych mają za zadanie skupić się na dyskryminacji płciowej, przestrzeganiu przepisów prawa pracy dotyczących kobiet pracujących, zaległościach w wypłacaniu wynagrodzeń, wykorzystywaniu kobiet, nielegalnej pracy dzieci i zatrudnianiu bez umowy. Jednocześnie w celu utrwalenia przepisów prawnych, organizowane są liczne warsztaty koncentrujące się na prawach pracowniczych kobiet.

Polskie organy i instytucje zaangażowane w zwalczanie handlu ludźmi, w tym do pracy przymusowej

Policja

W Komendzie Głównej Policji (KGP) został powołany **Centralny Zespół do walki z Handlem Ludźmi, Organami Ludzkimi, Pornografią Dziecięcą i Pedofilią**. Zespół ten działa w Wydziale Kryminalnym Biura Kryminalnego KGP.

Do zadań Centralnego Zespołu należy w szczególności:

- koordynacja i nadzór nad działalnością koordynatorów i zespołów do walki z handlem ludźmi powołanych w komendach wojewódzkich i Komendzie Stołecznej Policji (KSP),
- prowadzenie działań prewencyjnych,
- udział w organizowaniu międzynarodowych operacji,
- organizacja współdziałania z podmiotami spoza Policji.

W wydziałach kryminalnych komend wojewódzkich Policji oraz KSP działają wojewódzkie zespoły do walki z handlem ludźmi, a w ich ramach koordynatorzy.

Do zadań koordynatorów w zespołach wojewódzkich należy: identyfikacja ofiar handlu ludźmi i wspieranie w tym zakresie jednostek podległych, a także prowadzenie czynności operacyjnych i śledczych pod kątem ujawnienia przestępstwa handlu ludźmi.

Kontakt do koordynatora do walki z handlem ludźmi w Komendzie Głównej Policji – Kierownika Centralnego Zespołu do Walki z Handlem Ludźmi: tel. 22 60 126 98, fax 22 60 128 93

Straż Graniczna

W Komendzie Głównej Straży Granicznej i w oddziałach Straży Granicznej (SG) zostali powołani nieetatowi **koordynatorzy do walki z handlem ludźmi oraz ich zastępcy**. Do zadań tych organów należy m.in. koordynacja współpracy pomiędzy jednostkami i komórkami organizacyjnymi SG, SG a Policją oraz koordynacja działań w ramach Programu wsparcia i ochrony ofiary/świadka handlu ludźmi, w tym również współpracy z organizacjami pozarządowymi realizującymi zadania związane z ochroną ofiar.

Decyzją Nr 139 Komendanta Głównego Straży Granicznej z dnia 18 czerwca 2008 r. w Komendzie Głównej SG został powołany **Zespół do spraw stałego monitoringu i koordynacji działań Straży Granicznej w zakresie zapobiegania i zwalczania przestępstwa handlu ludźmi**.

Do zadań Zespołu należy w szczególności:

- bieżący monitoring i analiza przypadków handlu ludźmi ujawnionych przez Straż Graniczną,
- współpraca z MSWiA, Policją i innymi organami administracji państwowej oraz organizacjami pozarządowymi w zakresie zapobiegania i zwalczania przestępstwa handlu ludźmi.

Kontakt do koordynatora do walki z handlem ludźmi w Komendzie Głównej SG

– Zastępcy Dyrektora Zarządu Operacyjno–Śledczego SG: tel. 22 500 40 24, fax 22 500 47 49

Prokuratura

W **prokuraturach apelacyjnych** zostali wyznaczeni prokuratorzy pełniący rolę **konsultantów** do spraw handlu ludźmi. Do ich zadań należy udzielanie niezbędnych konsultacji prokuratorom oraz prowadzenie spraw szczególnie skomplikowanych.

Krajowe Centrum Interwencyjno – Konsultacyjne dla Ofiar Handlu Ludźmi

Krajowe Centrum Interwencyjno-Konsultacyjne dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK) zostało utworzone na podstawie Zarządzenia nr 13 Prezesa Rady Ministrów z dnia 5 lutego 2009 r. oraz Zarządzenia nr 19 Prezesa Rady Ministrów z dnia 10 marca 2009 r. Na zlecenie Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji Centrum prowadzi Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada (organizacja pozarządowa).

Do zadań KCIK należy m.in.:

- wspieranie instytucji państwowych i samorządowych w zakresie identyfikacji ofiar handlu ludźmi i pracy z ofiarami, poprzez udzielanie konsultacji i porad zainteresowanym instytucjom,
- prowadzenie poradnictwa prewencyjnego dla osób prywatnych oraz instytucji świadczących pomoc ofiarom poprzez: organizowanie warsztatów, seminariów, szkoleń, wydawanie materiałów informacyjnych (broszur, ulotek, plakatów), prowadzenie strony internetowej, udzielanie porad telefonicznych i za pośrednictwem Internetu.

Więcej informacji można znaleźć na stronie internetowej: www.kcik.pl

Kontakt do KCIK: tel. 22 628 01 20

Tel. całodobowy: 0 605 687 750

Modele współpracy

Istnieją różne formy współpracy. Należy jednak unikać współpracy, która opiera się na konkretnych osobach, ponieważ wraz z ich odejściem współpraca zaniknie. Współpraca strukturalna rodzi wiele wątpliwości. Po pierwsze, wymaga ustalenia, gdzie kończy się praca inspektorów pracy, a gdzie zaczyna działanie policji lub innych organów. Po drugie, współpraca z partnerami, np. ze wspólnotowymi stowarzyszeniami pomocowymi, która może stanowić dla inspektorów pewne *novum*, powinna być rozwijana i podtrzymywana przez dłuższy okres w celu wytworzenia wzajemnego zaufania.

- Umowy o współpracy
Umowy o współpracy lub porozumienia o współpracy mogą być zawierane z innymi partnerami krajowymi lub międzynarodowymi. W porównaniu z nieformalną wymianą informacji zapewniają one lepszą pod względem organizacyjnym podstawę do współpracy.
- Udział w komisjach krajowych
Inspektorzy pracy zazwyczaj uczestniczą bezpośrednio lub pośrednio w trójstronnych komisjach państwowych, w których omawia się egzekwowanie prawa pracy. Jednak w wielu krajach utworzono komisje krajowe w celu bardziej szczegółowego zajęcia się problemem pracy przymusowej i handlu ludźmi. Często przewodniczą im Ministerstwa Spraw Wewnętrznych, co tłumaczy brak w ww. komisjach inspektorów pracy.



Ramka 4: Wspólne kontrole we Włoszech

Personel z *Carabinieri Command for the Protection of Labour* (Oddziału karabinierów ds. Ochrony Pracy) podlega Ministerstwu Pracy i monitoruje stosowanie prawa pracy i przepisów dot. ubezpieczenia społecznego. Zajmuje się on w szczególności gorzej zabezpieczonymi grupami pracowników, np. obcokrajowcami i nieletnimi. Ich głównym zadaniem jest zwalczanie nielegalnego i ukrytego zatrudnienia, wyzysku siły roboczej w zakładach pracy, w których występują ciężkie lub niebezpieczne warunki pracy, handlu ludźmi i eliminacja nieludzkich warunków pracy, w tym niewolnictwa. Ta wyspecjalizowana jednostka zajmuje się także wykrywaniem oszustw, zwalczaniem nielegalnego odliczania składek na świadczenia socjalne oraz nieuzasadnionego pobierania funduszy publicznych z tytułu fałszywych roszczeń.

Personel przechodzi szkolenia na Inspektorów pracy oraz urzędników i pracowników wyższego szczebla policji sądowej. Służby te działają samodzielnie, wspierają oddziały terytorialne karabinierów lub inne organy egzekwujące prawo (np. inspektoraty pracy i policję) podczas egzekwowania przepisów prawa pracy. Oddział (złożony ze 102 grup lokalnych działających na poziomie okręgów) monitoruje, zapobiega i likwiduje naruszenia przepisów prawa pracy oraz przepisów dot. ubezpieczeń społecznych, prowadzi analizy i badania nad trendami w gospodarce i na rynku pracy, jak również świadczy porady prawne na rzecz pracowników.

W 2005 roku Oddział przeprowadził ponad 24.500 inspekcji (dotyczących 128.000 pracowników) i wydał organom sądowiczym ponad 10.000 osób, z których 188 aresztowano głównie w związku z przestępstwami powiązanymi z wyzyskiem w pracy nielegalnych imigrantów z krajów trzeciego świata. Podczas operacji „Marco Polo”, którą objęto cały kraj, za wykroczenia związane z wyzyskiem nielegalnych imigrantów aresztowano ponad 90 osób powiązanych z chińskimi przedsiębiorstwami.

Źródło : Combating human trafficking for forced labour exploitation. Good practice from Europe, ILO/ICMPD, 2006. (Zwalczanie handlu ludźmi do pracy przymusowej. Dobre praktyki w Europie),



Załącznik nr 4 zawiera przykłady krajów, których ekwiwalentne organy już zawarły umowy.

Bezpieczeństwo inspektorów pracy

Praca przymusowa stanowi poważne przestępstwo, nawet jeśli poszczególne przypadki mogą obejmować różne formy przymusu od najmniej poważnych do najbardziej niebezpiecznych. Fizyczne zagrożenie może znacząco wpływać na pracę inspektorów. Nierzadko zdarzało się, że pracodawcy sprzeciwiający się obecności inspektorów pracy grozili lub ubliżali im, a nawet atakowali ich. Pracodawcy, którzy lekceważą podstawowe prawa pracowników, mają także tendencję do demonstrowania agresywnych zachowań w stosunku do inspektorów. W 2004 roku w Brazylii i Francji zamordowano inspektorów pracy kontrolujących przedsiębiorstwa rolne, w których pracownicy byli przedmiotem znaczącego wyzysku. Niektóre miejsca pracy mogą być postrzegane jako „obszary poza kontrolą” ze względu na ich niejawny charakter i niebezpieczne środowisko. W najpoważniejszych przypadkach pracy przymusowej wykrytych dotychczas pracodawcy rzeczywiście uniemożliwiali pracownikom ucieczkę, stosując broń palną.

Dlatego też rządy muszą wyraźnie pokazać swoje zaangażowanie w zapewnienie bezpieczeństwa inspektorom, powstrzymać się od politycznych ingerencji oraz karać pracodawców za utrudnianie lub szkalowanie pracy inspektorów. Z tego powodu należy ustanowić zrozumiałe i odstraszające sankcje za utrudnianie pracy inspektorom pracy. Rządy powinny także zachęcać inspekcje do zawierania umów o współpracy z policją i innymi organami egzekwującymi prawo w celu wzmocnienia obecności państwa w potencjalnie niebezpiecznym środowisku i zapewnienia bezpieczeństwa nieuzbrojonym inspektorom.

Metodyka postępowania inspektora pracy PIP w razie podejrzenia pracy przymusowej.

Jeżeli **na podstawie skargi lub wniosku o kontrolę**, które wpłynęły do jednostki organizacyjnej PIP **albo rozmowy z osobą zasięgającą porady prawnej** można powziąć uzasadnione podejrzenie, że dany pracodawca lub przedsiębiorca zatrudnia osoby w warunkach pracy przymusowej, sygnał ten należy niezwłocznie przekazać do prokuratury kierując zawiadomienie w sprawie podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 253 § 1 Kodeksu Karnego.

Decyzja o przeprowadzeniu kontroli w podmiocie, którego informacja dotyczy może być podjęta:

- a) po wszczęciu postępowania (dochodzenia) przez prokuraturę oraz po uzgodnieniu z prokuraturą lub działającą na jej zlecenie policją - dalszego trybu postępowania w sprawie,
- b) po wydaniu przez prokuraturę postanowienia o odmowie wszczęcia postępowania (dochodzenia) wobec braku znamion czynu zabronionego.

Jeżeli w **trakcie czynności kontrolnych** inspektor pracy poweźmie podejrzenie, że pracodawca lub przedsiębiorca prowadzi nielegalną działalność w ramach zorganizowanej grupy przestępczej, powinien natychmiast przerwać czynności kontrolne.

W takiej sytuacji inspektor pracy jest również obowiązany niezwłocznie skierować do prokuratury zawiadomienie w sprawie podejrzenia popełnienia przestępstwa (lub przestępstw) z art. 258 Kodeksu Karnego.

Decyzja o kontynuowaniu kontroli może być podjęta po wszczęciu postępowania przez prokuraturę oraz po uzgodnieniu z prokuraturą lub działającą na jej zlecenie policją - dalszego trybu postępowania w sprawie.

W przypadku, gdy w **trakcie czynności kontrolnych** pracodawcy lub przedsiębiorcy¹¹ inspektor pracy poweźmie podejrzenie, że podmiot kontrolowany zatrudnia osoby w ramach pracy przymusowej (np. pracują w zamkniętym pomieszczeniu, pracodawca odebrał im paszporty, otrzymują wynagrodzenie niższe niż płaca minimalna) kontrolujący powinien postępować zgodnie z następującymi zasadami:

Dokonywanie ustaleń faktycznych w oparciu o zeznania świadków, w tym pracowników lub innych osób wykonujących pracę, powinno się odbywać na osobności, w szczególności bez obecności pracodawcy. Odnosi się to zwłaszcza do przesłuchania na okoliczność naruszeń, których dotyczą wskaźniki (wyznaczniki) pracy przymusowej. Kontrolujący jest obowiązany rozważyć każdorazowo celowość wydania postanowienia o zachowaniu w tajemnicy okoliczności umożliwiających ujawnienie tożsamości przesłuchiwanego, w tym jego danych osobowych (art. 23 ust. 2-5 ustawy o PIP). Zastosowanie tego środka jest konieczne w sytuacji, gdy zeznania mogłyby narazić osobę, która je złożyła na odwet ze strony pracodawcy.

Jeżeli ustalenia z kontroli wskazują, że podmiot kontrolowany zatrudnia osoby w warunkach pracy przymusowej, inspektor pracy jest obowiązany skierować zawiadomienie do prokuratury w sprawie podejrzenia popełnienia przestępstwa z art. 253 § 1 Kodeksu Karnego. Informację o każdym takim przypadku należy przekazać do Departamentu Legalności Zatrudnienia w Głównym Inspektoracie Pracy.

W razie potrzeby inspektor pracy powinien udzielić pomocy prawnej zatrudnionym np. porad prawnych dotyczących dochodzenia roszczeń ze stosunku pracy. Kontrolujący powinien ich też poinformować o możliwości uzyskania pomocy od wyspecjalizowanych instytucji i organizacji pozarządowych oraz przekazać dane kontaktowe tych instytucji i organizacji¹².

Ze względu na konieczność zapewnienia bezpieczeństwa inspektorom pracy należy także stosować się ściśle do procedur określonych w dokumentach „Zasady postępowania inspektorów pracy w celu wyeliminowania lub zminimalizowania narażenia na przemoc oraz uniknięcia lub zmniejszenia skutków przemocy” oraz „Procedury zapewnienia bezpieczeństwa inspektorom pracy realizującym kontrole w zakresie legalności zatrudnienia.”

¹¹ Przy czym brak jest przesłanek, że podmiot kontrolowany działa w ramach zorganizowanej grupy przestępczej.

¹² Instytucje i organizacje pozarządowe zaangażowane w zwalczanie i zapobieganie handlowi ludźmi informują ofiary o przysługujących im uprawnieniach, w tym o prawie do pomocy społecznej, udzielają schronienia, pomocy psychologicznej i prawnej itd.

Ramka nr 5: Wykaz polskich instytucji i organizacji pozarządowych, które udzielają pomocy ofiarom handlu ludźmi do pracy przymusowej.

Krajowe Centrum Interwencyjno–Konsultacyjne dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK)

www.kcik.pl

tel. 22 628 01 20

tel. całodobowy: 0 605 687 750

KCIK jest prowadzone przez Fundację przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada.

Do zadań KCIK należy m.in.:

- całodobowe świadczenie usług w ramach interwencji kryzysowej, tj. zaspokojenie niezbędnych potrzeb materialnych, medycznych, psychologicznych,
- prowadzenie całodobowego telefonu zaufania dla ofiar i świadków handlu ludźmi,
- asystowanie ofiarom podczas ich kontaktów z organami ścigania i wymiaru sprawiedliwości, wsparcie psychologiczne, konsultacje prawne, zapewnienie tłumacza, transport na terenie kraju,
- prowadzenie schroniska, w którym ofiary handlu ludźmi mogą skorzystać z bezpiecznego zakwaterowania pod opieką wyspecjalizowanego personelu,
- pomoc w zalegalizowaniu pobytu cudzoziemca będącego ofiarą handlu ludźmi na terenie RP, objętego Programem wsparcia i ochrony ofiary handlu ludźmi.

Fundacja przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada

skrytka pocztowa 5

00 – 956 Warszawa 10

www.strada.org.pl

e-mail: strada@pol.pl

tel. 22 628 99 99

Fundacja prowadzi telefon zaufania w **języku rosyjskim** (dyżury w środy w godz. 14.00 – 19.00, pod nr **22 628 99 99**) i **wietnamskim** (pod nr **22 621 56 18**).

Fundacja La Strada oferuje ofiarom handlu ludźmi w zależności od ich potrzeb:

- bezpieczne schronienie,
- usługi tłumacza,
- pomoc medyczną,
- pomoc prawną (w tym informacje na temat możliwości działania, np. złożenia wniosku o ściganie sprawcy lub zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa oraz informacje o prawach przysługujących ofierze w postępowaniu karnym).

Z pomocy Fundacji mogą skorzystać zarówno obywatele polscy jak i cudzoziemcy.

**Międzynarodowa Organizacja
ds. Migracji
IOM Polska**

**tel. 22 538 91 69,
fax 22 538 91 40**

**Strona informacyjna
dla cudzoziemców:
www.migrant.info.pl**

**(informacje dostępne w językach:
polskim, angielskim, rosyjskim
i wietnamskim)**

IOM Polska udziela pomocy:

- a) cudzoziemcom ubiegającym się o nadanie statusu uchodźcy, których wnioski ze względów formalnych zostały pozostawione bez rozpoznania albo którzy otrzymali decyzję o odmowie nadania statusu uchodźcy i odmowie udzielenia zgody na pobyt tolerowany,
- b) cudzoziemcom, którzy złożyli wniosek o nadanie statusu uchodźcy, a następnie zrezygnowali z ubiegania się o ten status,
- c) cudzoziemcom ubiegającym się o udzielenie azylu w RP, którzy otrzymali decyzję o odmowie udzielenia azylu,
- d) cudzoziemcom, którzy otrzymali decyzję zobowiązującą ich do opuszczenia terytorium RP.

Rodzaje pomocy:

- doradztwo powrotowe,
- pomoc w uzyskaniu dokumentów podróży i wiz,
- zapewnienie środków transportu w celu umożliwienia dobrowolnego powrotu.



POWIĄZANIA Z GOSPODARKĄ NIEFORMALNĄ I NIELEGALNYM ZATRUDNIENIEM

Znaczenie prewencji i zwiększania świadomości

Inspektorzy pracy często działają w ogólnym kontekście społeczno-gospodarczym, który może stanowić wyzwanie. Kraje o wysokim stosunku gospodarki nieformalnej i nielegalnego zatrudnienia (migracyjnego) do zatrudnienia legalnego wymagają szczególnych rozwiązań. Dlatego tak ważne jest powiązanie pracy inspektorów i planów rozwoju krajowego, jak również polityki zatrudnienia. Doświadczenie pokazało, że strategia oparta na represjach nie sprawdza się. Towarzyszyć jej muszą działania długoterminowe, które zwalczą u źródła problemy takie, jak bieda, brak świadomości, dyskryminacja, lub nadmiernie restrykcyjna polityka migracyjna. Główne wyzwanie stanowi zapobieganie pracy przymusowej poprzez likwidację jej przyczyn. Inspektorzy pracy mogą odgrywać różne role w realizacji tego długoterminowego celu.

- Zwiększanie świadomości

Nieznajomość praw pracowniczych wśród pracowników, jak i i obowiązków prawnych wśród pracodawców jest powszechnym zjawiskiem. Uczestnicząc w trójstronnych komisjach oraz projektach zwiększających świadomość, inspektorzy pracy mogą odgrywać kluczową rolę w edukowaniu partnerów społecznych i społeczeństwa jako całości. Działania zwiększające świadomość mogą obejmować informowanie o sposobach uzyskiwania pozwoleń na pracę w takich sektorach, jak usługi dotyczące wykonywania prac domowych, sposobach unikania wyzysku podczas rekrutacji, składania skarg, o tym jak godziwie traktować pracowników migrujących i jak unikać pracy przymusowej w łańcuchu dostaw. W wielu krajach inspektorzy pracy zdobywają doświadczenia w pracy z mediami i przy rozpowszechnianiu informacji przez TV i radio.

- Polityka przeciwdziałania dyskryminacji

Wiele krajów prowadzi politykę przeciwdziałania dyskryminacji, która może stanowić punkt wyjścia działań zmierzających do zmniejszenia zagrożeń wiążących się z wybranymi grupami pracowników, np. kobiet migrujących do pracy. Tam gdzie realizuje się politykę przeciwdziałania dyskryminacji, inspektorzy pracy mogą uczestniczyć w szkoleniach dotyczących zadawania trudnych pytań, weryfikacji pozwoleń oraz kontroli pod kątem realizacji przez przedsiębiorstwo polityki przeciwdziałania dyskryminacji, agresji i przemocy w miejscu pracy.

- *Programy dotyczące pracowników zagrożonych*

Grupy pracowników zagrożonych należą do różnych kategorii, obecnych w wielu sektorach gospodarki, zwłaszcza tych, które najczęściej wykorzystują pracę przymusową. Ponadto istnieje wiele różnych typów pracowników podlegających odmiennym uregulowaniom prawnym, które z różnych względów mogą zostać uznane za „zagrożonych”. Inspektor pracy, mając do czynienia z dowolną kategorią pracowników zagrożonych w ramach zintegrowanego podejścia, przeprowadzi kontrolę pod kątem „nieuczciwych praktyk w stosunkach pracy”, np. związanych z wynagrodzeniami i umowami o pracę,

Większość ofiar pracy przymusowej nie jest świadoma swoich praw, a niektórzy pracodawcy nie znają określonych przepisów, np. dotyczących zakazu przetrzymywania dokumentów bez zgody ich właściciela. Kampanie informacyjne stanowią z tego względu kluczowy element krajowych strategii walki z pracą przymusową. W niektórych krajach inspektorzy pracy zdobywają cenne doświadczenie, pracując z mediami nad zwiększeniem świadomości prawa pracy. W pracy z mediami ważne jest nienarażanie możliwych ofiar na żadne ryzyko. Przy planowaniu kampanii zwiększających świadomość zalecana jest współpraca z organizacjami pracodawców i pracowników lub organizacjami pozarządowymi.

Praca przymusowa w gospodarce nieformalnej

Nie istnieje uniwersalna definicja gospodarki nieformalnej, osiągnięto jednak konsensus w kwestii szerokiego zakresu działań gospodarczych, do których pojęcie to stosuje się, a które nie są w praktyce uwzględnione ani w przepisach, ani w jakichkolwiek formalnych regulacjach. Nieformalne zatrudnienie może przybierać różne formy, takie jak niezgłaszane samozatrudnienie pracowników, praca członków rodziny bez wynagrodzenia lub zatrudnianie pracowników w gospodarce nieformalnej w zamian za wynagrodzenie. Zjawisko to jest szeroko rozpowszechnione w rolnictwie, w małych i średnich przedsiębiorstwach, w sektorze usług polegających na wykonywaniu prac domowych i innych usługach. Termin praca niezgłoszona jest często stosowany wymiennie z pojęciem pracy nielegalnej, zwłaszcza w krajach rozwiniętych, nawet jeśli sama działalność jest legalna. Według Organizacji Współpracy Gospodarczej i i Rozwoju (OECD) termin praca nielegalna odnosi się do pracy prawnie niedozwolonej. Dotyczy on często pracowników migrujących, które to zagadnienie omówiono bardziej szczegółowo poniżej. W następnym rozdziale omówiono rodzaje pracy przymusowej najbardziej rozpowszechnione w krajach rozwijających się w gospodarce nieformalnej.

Według badań MOP wiele tradycyjnych form pracy przymusowej występuje na terenach wiejskich, często odciętych od świata, do których inspektorzy pracy mają utrudniony dostęp, z tak prostej przyczyny jak brak środków transportu. Większość pracowników zatrudnionych przy pracach rolnych nie jest świadoma swoich praw. Poziom analfabetyzmu na obszarach wiejskich jest zazwyczaj wyższy niż w miastach. W Indiach wielu pracowników wykonujących pracę niewolniczą żyje na terenach wiejskich. Pracownicy ci często nie mają przy tym żadnego wykształcenia lub zakończyli edukację na bardzo niskim poziomie. Praca przymusowa może również obejmować tradycyjne praktyki. Na przykład w Nigerze potomkowie niewolników wciąż są dyskryminowani na rynku pracy, mimo oficjalnego zakazu niewolnictwa oraz praktyk o podobnym charakterze. Wielu potomków niewolników pozostaje z tego powodu przy swoich „panach” i wykonuje ciężką pracę za darmo lub w zamian za bardzo niskie wynagrodzenie. Dodatkowo prace w rolnictwie mają charakter sezonowy i często są wykonywane przez pracowników migrujących. Niektóre z najbardziej jaskrawych przypadków pracy przymusowej w Europie dotyczyły np. sezonowych pracowników migrujących zatrudnionych w rolnictwie.

Identyfikacja i zwalczanie pracy przymusowej w gospodarce nieformalnej wymagają wspólnych wysiłków wszystkich „graczy”. Ważnym wstępnym warunkiem jest zatrudnienie wystarczającej liczby inspektorów pracy do monitorowania obu sektorów – legalnego i nieformalnego, oraz odpowiednie przeszkolenie osób zatrudnionych. Badanie przeprowadzone przez MOP wykazało, że w skali światowej brakuje około 40 do 45 tysięcy inspektorów. Bez odpowiedniej liczby inspektorów trudno będzie dotrzeć do pracowników zatrudnionych w nieformalnym sektorze gospodarki. Dodatkowo, jak już wspomniano powyżej, inspektorzy pracy muszą nawiązywać partnerskie kontakty z organizacjami społecznymi (np. komitetami czujności), związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców, prywatnymi audytorami i innymi partnerami w celu zwiększania zasięgu działań.

Powyższe praktyki powinny zostać połączone z szeregiem dodatkowych środków, które mogą zostać zainicjowane przez różnych partnerów. Chodzi o następujące działania:

- Prowadzenie programów na rzecz poprawy wykształcenia, likwidacji analfabetyzmu i zwiększania świadomości skierowanych do pracowników w gospodarce nieformalnej;
- Opracowywanie funduszy na rzecz mikro-kredytów lub innych rozwiązań generujących dochód, a skierowanych do uwolnionych ofiar pracy przymusowej i członków ich rodzin;
- Promowanie prawa pracowników do zrzeszania się w takich organizacjach, jak stowarzyszenia pracowników zatrudnionych do wykonywania prac domowych lub specjalne organizacje pracowników rolnych;
- Rozwój ubezpieczeń społecznych i innych ochronnych funduszy świadczeń socjalnych skierowanych do pracowników zatrudnionych w gospodarce nieformalnej;
- Rozpowszechnianie metodologii MOP WISE (*Work Improvements for Small Enterprises* [Udoskonalenia w pracy dla małych przedsiębiorstw]), jak również innych inicjatyw skierowanych do małych i średnich przedsiębiorstw, integrujących działania zwalczające pracę przymusową.



Szczególny przypadek stanowi kontrola pracowników zatrudnianych do wykonywania prac domowych ze względu na zasadę nienaruszalności miru domowego. Izolacja wielu pracowników zatrudnionych do wykonywania prac domowych, bariera językowa i brak umiejętności czyni ich podatnymi na handel ludźmi i pracę przymusową. Infolinie oraz współpraca z Organizacjami Społeczności Lokalnych mogą okazać się pomocne przy rozwiązywaniu tych problemów. W przypadku podejrzeń inspektorzy mają skłonność do wykorzystywania „elementu zaskoczenia” – pytają, czy mogą wejść i dokonywać kontroli. Kontakt z lokalnymi mediami może stanowić inny kanał ujawniania takich „ukrytych przypadków” pracy przymusowej. W poważnych przypadkach inspektorzy pracy mają obowiązek informować policję.

Ramka 6: Komitety Czujności i egzekwowanie prawa pracy w celu zwalczania pracy niewolniczej w Indiach

Według różnych badań i ankiet, praca niewolnicza przeważa zarówno w Indiach, jak i innych krajach Azji Południowej w różnych sektorach gospodarki nieformalnej, w tym w rolnictwie, kopalnictwie, przy wydobywaniu kamieni szlachetnych, w przemyśle jedwabnym, przy produkcji papierosów beedi oraz ręcznej i zautomatyzowanej produkcji wyrobów włókienniczych, jak również przy wypalaniu cegieł i w młynach do mielenia ryżu. Wiele pracowników zatrudnionych w gospodarce nieformalnej nie radzi sobie z zagrożeniem i gospodarczym szokiem. Niewielka ilość środków nie starcza na pokrycie podstawowych potrzeb. Pożyczki pieniężne stanowią jedyny sposób ucieczki przed ubóstwem, niestety takie rozwiązanie często prowadzi do związania przez długi. Związanie przez długi skutkuje następnie pozbawieniem pracowników zdolności do negocjacji i w większym stopniu naraża ich na wyzysk.

Na mocy Ustawy o systemie pracy niewolniczej (*The Bonded Labour System Act*), wprowadzonej w 1976 r., rząd Indii zakazał pracy niewolniczej. W prawie całych Indiach na mocy prawa ustanowiono Komitety Czujności, które zajmują się identyfikacją i resocjalizacją ofiar pracy niewolniczej, niestety nieskutecznie. Dlatego MOP zaleca wzmocnienie systemów egzekwowania prawa, tak aby na poziomie lokalnym współdziałały one z komitetami czujności. Przykładowo w Indiach, dzięki aktywnemu egzekwowaniu Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym oraz regulowaniu działania jednostek produkcyjnych (w oparciu o Ustawę o zakładach produkcyjnych), można zapobiec związaniu przez długi. Administracja ds. Pracy oraz departament ds. zakładów produkcyjnych są zobowiązane do przeprowadzania okresowych kontroli stanowisk pracy i zakładów pracy, i zgłaszania wyższym urzędnikom skarg dotyczących niewypłacania wynagrodzeń minimalnych i zaległych wynagrodzeń.

Jednocześnie rząd powinien zorganizować dla Komitetów Czujności warsztaty kierunkowe, tak aby ułatwić im skuteczne funkcjonowanie. Rola tych komitetów powinna polegać nie tylko na obserwowaniu wykrytych przypadków, ale także na monitorowaniu grup i sektorów zagrożonych pracą przymusową.

Źródło: Sathya Maria: Bonded Labour in Tamil Nadu - a Challenge for Labour Administration (Praca niewolnicza w Tamil Nadu - Wyzwanie dla administracji pracy, MOP 2005

Kontrola nielegalnego zatrudnienia

W większości krajów inspekcje pracy mają za zadanie nadzorowanie legalności zatrudnienia i ściganie naruszeń zarówno w odniesieniu do pracowników nielegalnych, jak i pracowników migrujących o nieuregulowanej sytuacji. Coraz więcej krajów zwiększa także kary wymierzone pracodawcom za wykorzystywanie nielegalnej siły roboczej. Zatrudnianie nielegalnych pracowników migrujących stanowi temat wzbudzający szczególnie silne emocje i wiąże się z licznymi wyzwaniami dla decydentów i organów egzekwujących prawo. Nieformalna gospodarka często działa jak silny „czynnik stymulujący” nielegalną imigrację. Istnieje konieczność wypracowania połączonych środków, które zdołałyby zaradzić zapotrzebowaniu wynikającemu z nieformalnej gospodarki oraz dawałyby możliwość legalnej imigracji i zapewniały odpowiednie kary za wykorzystywanie pracy nielegalnej przez pracodawców.

Komitet Ekspertów ds. Stosowania Konwencji i Zaleceń przypomniał w swoim Przeglądzie dot. Inspekcji pracy, z 2006 r., że głównym obowiązkiem inspektorów pracy jest ochrona pracowników, a nie egzekwowanie przepisów o imigracji. Odnotowano także fakt, że pracownicy nielegalnie przebywający w danym kraju są często karani podwójnie: tracą pracę i stają przed możliwością wydalenia. Dlatego inspektorzy pracy powinni skoncentrować swoją uwagę na niegodziwych warunkach pracy, w których pracownicy często wykonują pracę. Powinni również sprawdzić, czy wszyscy pracownicy korzystają z praw statutowych wynikających ze stosunku pracy. W praktyce kary wymierzone pracodawcom korzystającym z nielegalnej pracy imigrantów są zbyt niskie, aby mogły odstraszają, a imigranci z trudem egzekwują swoje prawa, zwłaszcza jeśli ich sytuacja pozostaje nieuregulowana.



Ramka 7: Zwalczanie nielegalnego zatrudnienia, Francja

Kolejne aktualizacje Kodeksu pracy przewidują następujący zestaw kar za naruszenia przepisów regulujących kwestie związane z nielegalnym zatrudnieniem: do 3 lat pozbawienia wolności (do pięciu, jeśli zatrudniano osoby nieletnie) do 45.000 EURO kary pieniężnej, do pięciu lat zakazu zatrudniania w tym samym sektorze i ewentualny nakaz publikacji orzeczenia.

Rząd francuski ustanowił Międzyministerialną Delegaturę ds. Walki z Nielegalnym Zatrudnieniem (DILTI)¹³ obejmującą kilka ministerstw, takich jak Ministerstwa Sprawiedliwości, Pracy, Rolnictwa, Transportu, Spraw Wewnętrznych, Finansów i innych. Do obowiązków Delegatury należą:

- Określanie polityki kontroli nielegalnego zatrudnienia i warunków pod kątem zgodności z przepisami;
- Koordynowanie służb publicznych odpowiedzialnych za kontrole;
- Organizowanie wspólnych szkoleń dla urzędników w danym regionie lub departamencie;
- Zapewnianie sądowego i metodologicznego wsparcia sieciom urzędników;
- Zlecanie badań nad rozwojem nielegalnego zatrudnienia.

Na podstawie prawa karnego można również ścigać za przymuszanie do pracy lub do mieszkania w nieludzkich warunkach osób znajdujących się w trudnej sytuacji lub sytuacji zależności, oraz pociągać do odpowiedzialności karnej za korzystanie z usług takich osób bez wynagrodzenia lub w zamian za wynagrodzenie nieadekwatne do wartości wykonanej pracy. W 2005 roku Europejski Trybunał Praw Człowieka zażądał od Francji zaostreżenia przepisów dotyczących pracy przymusowej. Orzeczenie opierało się na przypadku nieletniego z Togo, który był przetrzymywany w stanie niewolnictwa, nie otrzymał adekwatnego odszkodowania i nie zaznał sprawiedliwości społecznej. Z tego względu walce z nielegalnym zatrudnieniem powinny towarzyszyć zwiększona ochrona ofiar i odpowiednie sankcje karne.

Źródło: W. Frhr von Richthofen: The Role of Labour Inspectors in Combating Human Trafficking and Forced Labour in Europe (Rola Inspektorów Pracy w zwalczaniu handlu ludźmi do pracy i pracy przymusowej w Europie), ILO Geneva

13 W 2008 r. Międzyministerialna Delegatura ds. Walki z Nielegalnym Zatrudnieniem (DILTI) została rozwiązana.

Monitorowanie prywatnych agencji zatrudnienia i łańcuchów dostaw

Ofiary pracy przymusowej i handlu ludźmi są często rekrutowane przez pozbawionych skrupułów pośredników, którzy nieprawdziwie przedstawiają warunki pracy, nie podają rzeczywistej wysokości opłat rekrutacyjnych i czasem należą do większych sieci przestępczych. Dlatego tak ważne jest, aby wzmocnić przepisy dotyczące prywatnych agencji zatrudnienia, ulepszyć mechanizmy monitoringu w taki sposób, aby promować etyczne standardy zachowań biznesowych w doradztwie personalnym i pośrednictwie pracy oraz odciąć rynek od nielegalnych lub nieformalnych werbowników.

Inspektorzy pracy mają do odegrania ważną rolę w identyfikowaniu i monitorowaniu prywatnych agencji zatrudnienia i podwykonawców, w tym agencji działających pod płaszczykiem agencji podróży, modelek, *au-pair* i innych. MOP wydała wytyczne dotyczące prywatnych agencji zatrudnienia, jak również podręcznik szkoleniowy dotyczący rekrutacji pracowników migrujących, wydany z myślą o zapobieganiu handlowi ludźmi.¹⁴ Przedmiot ten można zgłębić, wykorzystując wspomniane instrumenty MOP. Oba te instrumenty są skierowane między innymi do inspektorów pracy.

Praca przymusowa i handel często dotyczą najniższych ogniw łańcuchów dostaw. Presja konkurencji w niektórych sektorach przemysłu może mieć szkodliwy wpływ na warunki zatrudnienia i, w najbardziej ekstremalnych przypadkach, może prowadzić do pracy przymusowej. Wielu dostawców otrzymuje za swoje produkty takie ceny, że z trudem są w stanie pokryć koszty produkcji. Chcąc zarobić, starają się zmniejszyć koszty pracy. W takich przypadkach, dostawcy przesuwają ciężar na dostawców siły roboczej, którzy z kolei mogą skorzystać z pracy pracowników migrujących będących w trudnej sytuacji. Często dostawcy siły roboczej zatrudniają pracowników migrujących, którzy łatwiej poddają się wyzyskowi.

Gdy zaangażowanie partnerów biznesowych w prewencję i likwidację pracy przymusowej pozostaje ograniczone, należy podjąć pierwsze kroki. Przykład inicjatywy stanowi przyjęcie w styczniu 2006 r. „Zasad ateńskich”, które koncentrują się w szczególności na handlu ludźmi do pracy w przemyśle usług seksualnych, a które uzyskały poparcie szefów części największych firm. MOP przedstawiła w 2007 r. swoje *10 Principles for Business Leaders (10 Zasad dla liderów biznesowych)*, zawierających wskazówki dla Business Alliance against Forced Labour and Trafficking (Sojuszu Biznesu do Walki z Pracą Przymusową i Handlem Ludźmi do Pracy). Zasady te były szeroko rozpowszechniane podczas spotkania ONZ z liderami światowego biznesu „Global Compact’s 2007 Leaders Summit”.

Dodatkowo działania biznesu przeciwko pracy przymusowej i handlowi ludźmi są często osadzone w polityce przedsiębiorstwa dotyczącej ochrony podstawowych praw w pracy. W wielu przedsiębiorstwach polityka ta jest wdrażana poprzez społeczny audyt, raportowanie i wewnętrzne szkolenie. Spontaniczne inicjatywy przedsiębiorstw skierowane do pracowników przymusowych w ich łańcuchu dostaw powinny łączyć się z uzupełniającymi kierunkowymi działaniami inspekcji pracy. Przykładowo, przedsiębiorstwa mogą współpracować z inspektorami pracy w celu zidentyfikowania dostawców zagrożonych pracą przymusową, dzielenia się informacjami uzyskanymi w wyniku prywatnych audytów oraz wynikającymi z raportów innych niż finansowe.

14 ILO (2007): *Private Employment Agencies: Regulation, Monitoring and Enforcement* (Prywatne Agencje Zatrudnienia regulacje prawne, monitorowanie i egzekwowanie.), Geneva; ILO (2006): *Trafficking for Forced Labour: How to Monitor the Recruitment of Migrant Workers* (Handel ludźmi do pracy przymusowej: Jak monitorować rekrutację pracowników migrujących).

Ramka 8: Działania uzupełniające inspektorów pracy i pracodawców wymierzone przeciwko pracy przymusowej w Jordanii

W 2006 r. Krajowy Komitet Pracy z siedzibą w USA (*US-based National Labour Committee* [NLC]) zbadał praktyki związane z pracą w Kwalifikowanych Obszarach Przemysłowych (QIZ) Jordanii i ujawnił w szeroko publikowanym raporcie trudne warunki pracy, w tym pracę przymusową. Badaniem objęto zakłady produkcyjne korzystające z preferencyjnego dostępu do rynku amerykańskiego. Raport NLC wzbudził duże zaniepokojenie w Jordanii, a ministerstwo pracy wkrótce po publikacji rozpoczęło serię kontroli. W efekcie wymierzono 114 kar, a dwa zakłady zamknięto. Chociaż niektórych oskarżeń NLC, zwłaszcza tych dotyczących przemocy fizycznej i ograniczania wolności przemieszczania się, nie można było potwierdzić, stwierdzono, że pracownicy migrujący mogli być zastraszani przed i w czasie rozmów z inspektorami. Zauważono także, że egzekwowanie przepisów często polega na kontroli pozwoleń na pracę u pracowników migrujących, a nie na badaniu naruszeń prawa pracy, takich jak przymusowe nadgodziny lub nieprawidłowości w wypłacie wynagrodzeń. Ponadto stwierdzono niewystarczającą liczbę inspektorów pracy oraz niemożność prowadzenia regularnych kontroli w QIZ.

W odpowiedzi na raport NLC pracodawcy z QIZów i Stowarzyszenia „Jordan Garments, Accessories & Textiles Exporters’ Association” (JGATE), we współpracy z MOP podjęli działania szkoleniowe i zwiększające świadomość wymierzone w nadużycia stwierdzone w zakładach produkcyjnych. Działania te wymagały od pracodawców bezpośredniego zaangażowania i zachęcały do poprawy warunków pracy, praktyk dot. zatrudnienia i rekrutacji pracowników migrujących. Menadżerzy i JGATE ściśle współpracujący z globalnymi nabywcami z Jordanii i w ramach korporacyjnych programów odpowiedzialności społecznej starają się przestrzegać kodeksów postępowania i uczestniczyć w systemach dobrowolnej certyfikacji. Bieżące działania są odpowiedzią na potrzebę utworzenia jednorodnego i zrozumiałego mechanizmu społecznej kontroli, który pozwoliłoby na regularne monitorowanie zakładów produkujących na eksport.

MODUŁY SZKOLENIOWE I ĆWICZENIA

Rozdział ten zaznajamia nas z modułami szkoleniowymi i ćwiczeniami, które składają się na dwa programy. Jeden trwa pięć dni, a drugi trzy dni. Podajemy je tylko tytułem przykładu, ponieważ zalecamy dostosowywanie przedstawianych pomysłów do potrzeb i interesów inspektorów pracy w Państwa kraju. Liczby w nawiasach odnoszą się do ćwiczeń lub dokumentów stanowiących załącznik, które można włączyć do programu szkolenia.

Warsztaty pięciodniowe

Dzień 1: Praca przymusowa – temat dla inspekcji pracy

Sesja poranna

- Powitanie
- Wstęp i omówienie oczekiwań uczestników
- Przegląd kursu
- Definicje i pojęcia
- Odróżnianie pracy przymusowej od wyzysku i handlu ludźmi do pracy od przemytu – zadanie grupowe (1)

Sesja popołudniowa

- Praca przymusowa w różnych sektorach gospodarki i regionach: fakty i cyfry
- Wideo dotyczące pracy przymusowej – dyskusja
- Praca przymusowa i handel ludźmi w Państwa regionie/ kraju – zadanie grupowe (2)

Dzień 2: Kadr prawny i ramy polityki

Sesja poranna

- Podsumowanie poprzedniego dnia – definicje i pojęcia
- Podstawowe zasady dotyczące międzynarodowych instrumentów zwalczania pracy przymusowej i handlu ludźmi
- Odpowiednie prawa i regulacje prawne – zadanie grupowe (3)

Sesja popołudniowa

- Regionalna i globalna polityka walki z pracą przymusową i handlem ludźmi
- Krajowe plany działań zwalczających pracę przymusową i handel ludźmi do pracy
- Ocena działań na szczeblu krajowym – zadanie grupowe (4)

Dzień 3: Rola i uprawnienia inspektorów pracy

Sesja poranna

- Podsumowanie poprzedniego dnia – reakcje na szczepku krajowym
- Wykorzystanie funkcji inspektorów pracy do zwalczania pracy przymusowej
- Ocena struktury instytucjonalnej i zasobów – zadanie grupowe (5)
- Wyzwania związane z egzekwowaniem przepisów

Sesja popołudniowa

- Wyznaczniki pracy przymusowej
- Wyznaczniki i badanie przypadków – zadanie grupowe (6)
- Ściganie i kary
- Powiązania z nieformalną gospodarką i nielegalnym zatrudnieniem

Dzień 4: Prewencja, ochrona i współpraca

Sesja poranna

- Jak traktować ofiary pracy przymusowej: zagadnienia z dziedziny ochrony i resocjalizacji
- Krótkie wideoklipy nt. pracy związków zawodowych i organizacji pozarządowych z ofiarami
- Krajowe Mechanizmy Referencji (*NRM*) – zadanie grupowe (7)

Sesja popołudniowa

- Prewencja i rola inspektorów pracy
- Monitorowanie rekrutacji
- Współpraca z innymi partnerami
- Zapobieganie pracy przymusowej i wyszukiwanie partnerów – zadanie grupowe (8)

Dzień 5: Planowanie przyszłych działań

Sesja poranna – grupy robocze:

- Opracowywanie wytycznych operacyjnych – zadanie grupowe (9)
- Raporty z kontroli – zadanie grupowe (10)
- Planowanie działań – zadanie grupowe (11)

Sesja popołudniowa

- Raporty grup roboczych
- Ocena kursu
- Uwagi końcowe

Warsztaty trzydniowe

Dzień 1: Praca przymusowa – temat dla inspekcji pracy

Sesja poranna

- Powitanie
- Wstęp i omówienie oczekiwań uczestników
- Przegląd kursu
- Definicje i pojęcia
- Praca przymusowa w różnych sektorach i regionach: fakty i liczb

Sesja popołudniowa

- Podstawowe zasady dotyczące międzynarodowych instrumentów zwalczania pracy przymusowej i handlu ludźmi do pracy
- Regionalne i krajowe plany działań zwalczających pracę przymusową i handel ludźmi do pracy
- Polityka krajowa, prawo i regulacje prawne – zadanie grupowe (3)

Dzień 2: Obszary interwencji

Sesja poranna

- Wyznaczniki pracy przymusowej
- Badanie przypadków – zadanie grupowe (6)
- Ściganie i kary

Sesja popołudniowa

- Ochrona ofiar i opieka nad nimi
- Działania prewencyjne: zwiększanie świadomości i dialogu społecznego
- Współpraca z innymi partnerami

Dzień 3: Planowanie przyszłości

Sesja poranna – grupy robocze:

- Opracowywanie wytycznych operacyjnych – zadanie grupowe (9)
- Raporty z kontroli (10)
- Planowanie działań – zadanie grupowe (11)

Sesja popołudniowa

- Raporty grup roboczych
- Ocena kursu
- Uwagi końcowe

Załącznik 1: Ćwiczenia

Ćwiczenie 1: Odróżnianie pracy przymusowej od wyzysku i handlu ludźmi od przemytu

Cel	Pomoc w identyfikacji możliwych przypadków pracy przymusowej/ handlu ludźmi i odróżnianiu ich od innych form wyzysku lub migracji.
Zadanie	Przeczytaj o przypadkach nr 1 – 4 opisanych w załączniku nr 2 i zdecyduj, które z możliwych wykroczeń (praca przymusowa, handel ludźmi, przemyt lub naruszenia innych praw) wystąpiło w każdym z przypadków. Oprzyj swoją opinię na definicjach międzynarodowych instrumentów, które znajdziesz w załączniku nr 3.

Ćwiczenie 2: Praca przymusowa i handel ludźmi według regionu/ kraju

Cel	Poszerzenie wiadomości o różnych formach pracy przymusowej lub handlu ludźmi na świecie i dzielenie się z innymi uczestnikami informacjami z twojego kraju, regionu i prowincji.
Zadanie	Sporządź mapę istniejących form pracy przymusowej/handlu ludźmi, wytłumacz, gdzie znalazłeś/znalazłaś te informacje i wskaż nielegalne obszary lub praktyki, które można uznać za właściwe pracy przymusowej wymagające jednak dalszej analizy. Podziel się doświadczeniem w zbieraniu danych w twoim kraju, wskaż braki i dobre praktyki.

Ćwiczenie 3: Odpowiednie przepisy krajowe i regulacje prawne

Cel	Omówienie i ocena ram prawnych istniejących w twoim kraju
Zadanie	Omów z członkami grupy odpowiednie przepisy kodeksu pracy i kodeksu karnego i oceń ich zgodność z międzynarodowymi standardami. Omów także istniejące ramy prawne pod kątem ich wystarczalności oraz tego, czy zapewniają inspektorom pracy uprawnienia do podejmowania działań zwalczających pracę przymusową.

Ćwiczenie 4: Ocena reakcji na szczeblu krajowym

Cel	Omówienie i ocena krajowej polityki zwalczania pracy przymusowej/ handlu ludźmi do pracy
Zadanie	Zdobądź krajowy plan zwalczania pracy przymusowej/handlu ludźmi Przygotuj krótki raport dotyczący kluczowych cech planu, zwłaszcza tych, które dotyczą egzekwowania prawa i regulacji na rynku pracy. Wskaż silne i słabe strony planu działania oraz jaka jest rola inspektorów pracy, jeśli nie podano inaczej. Rozwiń propozycje zmian w planie, jak również przedstaw propozycje dotyczące polityki inspekcji pracy w zakresie pracy przymusowej/ handlu ludźmi.

Ćwiczenie 5: Ocena struktury instytucjonalnej i zasobów

Cel	Omówienie i ocena wdrażania krajowego planu zwalczania pracy przymusowej i roli inspektorów pracy
Zadanie	Omów z członkami swojej grupy wdrażanie i wpływ krajowego planu zwalczania pracy przymusowej. Zwróć szczególną uwagę na instytucje zaangażowane

w jego realizację, ich słabe i silne strony oraz rozdział środków. Zidentyfikuj możliwości i ograniczenia wynikające z większego zaangażowania inspektorów pracy.

Ćwiczenie 6: Wyznaczniki i badanie przypadków

Cel	Stosowanie wskaźników do rzeczywistych przypadków, jak również omówienie procedur i technik dochodzeniowych
Zadanie	Przyjrzyj się jeszcze raz przypadkom, które omówiłeś na początku kursu (załącznik nr 2). Przygotuj listę wyznaczników dla każdego z przypadków. W oparciu o przygotowaną ocenę zasugeruj procedury dochodzeniowe, które ochronią ofiary przed odwetem agresorów. Wyjaśnij, jakie kroki podjąłbyś w ramach swoich kompetencji, a jakich zażądałbyś od innych organizacji, takich jak organizacje pozarządowe lub policja.

Ćwiczenie 7: Krajowe Mechanizmy Referencji (NRM)

Cel	Zrozumienie roli inspektorów pracy z punktu widzenia ochrony i opieki nad ofiarami
Zadanie	Sprawdź, czy NRM-y przybrały w twoim kraju formę instytucjonalizowaną. Jeżeli tak, wskaż głównych partnerów i zasady przewodnie. Rozwiń propozycje zaangażowania inspektorów w NRM-y. Jeżeli NRM-y nie istnieją w kraju, sporządź listę możliwych partnerów, zwłaszcza organizacji pozarządowych i związków zawodowych, do których mógłbyś/mogłabyś skierować ewentualne ofiary po dalszą pomoc. Omów możliwość zawarcia Porozumienia o współpracy z wymienionymi organizacjami.

Ćwiczenie 8: Zapobieganie pracy przymusowej i wyszukiwanie partnerów

Cel	Zrozumienie roli inspektorów pracy w zakresie prewencji i wypracowanie konkretnych propozycji
Zadanie	Wyobraź sobie, że poproszono twoją instytucję o opracowanie kampanii zwiększającej świadomość w zakresie zwalczania pracy przymusowej i handlu ludźmi. Jakimi zagadnieniami chciałbyś się zająć w czasie kampanii, kim byłiby partnerzy i jaka byłaby ogólna strategia takiej kampanii?

Ćwiczenie 9: Opracowywanie wytycznych operacyjnych

Cel	Opracowanie wytycznych operacyjnych na potrzeby kontroli w zakresie pracy przymusowej/ handlu ludźmi do pracy
Zadanie	Twoim zadaniem jest opracowanie wraz z grupą wytycznych operacyjnych dotyczących identyfikowania pracy przymusowej. Następujące elementy mogą posłużyć za użyteczną podstawę takich wytycznych: • Treści polityki zatrudnienia w zakresie pracy przymusowej/ handlu ludźmi • Prawo krajowe i regulacje • Wyznaczniki pracy przymusowej • Traktowanie rzeczywistych i potencjalnych ofiar Nie ograniczaj się do powyższych sugestii. W celu wprowadzenia ulepszeń, grupy mogą wymieniać się projektami. Sugeruje się, aby jeden inspektor

zobowiązał się do opracowania wersji końcowej, która mogłaby zostać przedstawiona podczas spotkania plenarnego.

Ćwiczenie 10: Raporty z kontroli

Cel	Pomoc w przygotowaniu formularza zgłoszeniowego przypadków pracy przymusowej
Zadanie	Praca w grupie, wykorzystaj formularz zgłoszeniowy stosowany w twoim inspektoracie. Dodaj rubrykę dot. zgłaszania przypadków pracy przymusowej w miejscu pracy. Ponownie, w celu ich ulepszenia, sugeruje się wymianę projektów między grupami oraz wskazanie jednego inspektora odpowiedzialnego za przygotowanie wersji końcowej do rozpowszechnienia.

Ćwiczenie 11: Planowanie działań

Cel	Przygotowanie działań wynikających z wiedzy uzyskanej podczas warsztatów
Zadanie	Przeanalizuj sprawy omówione podczas szkolenia. Pomyśl o działaniach, które podejmiesz lub chciałbyś, aby inni podjęli (np. decydenci lub główni inspektorzy pracy). Przygotuj listę obejmującą następujące informacje: • Typ koniecznych działań • Kiedy należy je zrealizować? • Kto powinien być w nie zaangażowany? • Jakie środki będą konieczne?



Załącznik 2: Studium przypadków

W oparciu o działania badawcze prowadzone przez MOP w różnych regionach świata zebrano i opisano większość z niżej zamieszczonych przypadków. Rzucają one światło na szerokie spektrum praktyk, które mogą stanowić formę pracy przymusowej. Podczas przygotowywania kursu szkoleniowego zaleca się wykorzystanie przypadków stosownie do kontekstu w danym kraju. Uczestnicy powinni uważnie przeczytać opisy przypadków, wskazać jakie są, ich zdaniem, wyznaczniki pracy przymusowej i/lub handlu ludźmi oraz zalecić odpowiednie działania.

Przypadek 1

Linh jest młodą wietnamską kobietą, z zawodu szwaczką. Szukała pracy w fabryce w rodzinnym mieście, dlatego zgłosiła się do agencji pracy. Agencja jest podwykonawcą dużej fabryki ubrań wytwarzającej tekstylia dla międzynarodowych nabywców. Linh odbyła rozmowę kwalifikacyjną i wkrótce zaproponowano jej pracę. Agencja zażądała od niej opłaty w wysokości 200,000 Dongów i złożenia w depozycie kolejnego miliona Dongów, które miała uzyskać z powrotem po zakończeniu umowy. Linh nie miała tyle pieniędzy, więc agencja zażądała, aby Linh oddała jej swoje dokumenty tożsamości, które miały zostać zatrzymane do czasu odpracowania opłaty. Linh przystała na żądanie i wkrótce rozpoczęła pracę w fabryce. Warunki pracy zapewnione w fabryce różniły się jednak od tych, które znalazły się w umowie. Linh musiała pracować w nadgodzinach. Osoba nadzorująca pracę nie pozwalała kobietom wychodzić do łazienki za potrzebą i wywierała naciski na pracowników. Po miesiącu pracy Linh poskarżyła się agencji i zgłosiła chęć rezygnacji z pracy. Agencja odmówiła oddania jej dokumentów, gdyż jej zdaniem Linh nie odpracowała jeszcze opłaty rekrutacyjnej. Linh wróciła do fabryki, ale po upływie kolejnego miesiąca ponownie zgłosiła chęć rezygnacji z pracy. Tym razem agencja zwróciła jej dokumenty, ale chciała zatrzymać połowę depozytu, który Linh wpłaciła przed podjęciem pracy. Linh odrzuciła propozycję i złożyła skargę w miejscowym inspektoracie.

Przypadek 2

Den jest rolnikiem bez wykształcenia. Swoją wioskę, położoną w odległej części Chin, opuścił, aby poszukać pracy w najbliższym mieście. Słyszał, że firmy budowlane zawsze poszukują pracowników tymczasowych, dostał także adres miejsca, gdzie codziennie rekrutowano pracowników. Den wkrótce został najęty na tydzień i rozpoczął pracę na budowie. Przydzielono mu bardzo ciężką pracę, jednocześnie ciągle zastraszano go. Musiał pracować dzień i noc, przez co pod koniec tygodnia był bardzo zmęczony. Nigdy nie otrzymał umowy o pracę i chociaż nie był pewien, czy taki sposób pracy jest zgodny z prawem, nie śmiał o to zapytać. Pod koniec tygodnia otrzymał tylko 100 RMB; znacznie mniej niż inni pracownicy. Chciał się poskarżyć pracodawcy, ten jednak powiedział, że nigdy nie dostałby więcej, ponieważ jest tylko niewykształconym wieśniakiem.

Przypadek 3

Manuel pracował kiedyś w niewolniczych warunkach głęboko w amazońskim lesie w stanie na południe od Para (Brazylia). W *fazendzie* hodował bydło. Pracował siedem dni w tygodniu bez wynagrodzenia, pił tę samą wodę co bydło i spał pod kawałkiem szmaty. Posesji pilnowali uzbrojeni mężczyźni, uniemożliwiający ucieczkę. Kiedy Manuel miał dostać wynagrodzenie za pracę, powiedziano mu, że wszystko „przejadł”. Rzeczywiście, musiał płacić za jedzenie, mieszkanie, a nawet narzędzia, których używał w pracy. Jedyne sklepy w okolicy należały do jego pracodawcy, a ceny w nim były bardzo wysokie. Kiedy zażądał zwrotu pieniędzy, usłyszał, że jeśli chce zarobić pieniądze, musi pozostać w fazendzie. Po czterech latach takiego życia uwolnił go Mobilny Oddział Inspekcji Pracy.

Przypadek 4

Portugalski Generalny Inspektorat Pracy (IGT) położył kres bardzo poważnej sytuacji, w której znalazł się pracownik z Sao Tome and Principe. Pracownik ten, wykonujący pracę na farmie, zmuszany był do życia w niehumanitarnych warunkach. Właścicielka farmy regularnie groziła mu bronią, jednak zagrożony pracownik zdołał przekazać władzom wiadomość. Ostatecznie służby Krajowej Straży Republikańskiej (GNR) i Służby ds. Obcych i Ochrony Granic (SEF) ocaliły go. IGT bada podobny przypadek innego pracownika wykonującego pracę na rzecz tego samego małego gospodarstwa rolnego. Kobieta groziła pracownikom z bronią palną, aby zmusić ich do pracy i pozostania na farmie, jednak nie płaciła im i czasem przymuszała do mieszkania ze zwierzętami.

Przypadek 5

Niemiecki urząd pracy we Frankfurcie nad Menem zgłosił przypadek pracy przymusowej czterech kobiet z Litwy odkryty w podziemnej szwalni. Inspektorzy wykryli ukrytą wytwórnię zatrudniającą niskopłatnych pracowników, zaopatrzoną w wideokamery i metalowe drzwi. Inspektorzy pracy udający klientów dotarli do 15-20 maszyn szyjących i czterech zastraszonych kobiet z Litwy. Podczas długich rozmów kobiety opisały okoliczności towarzyszące ich zatrudnieniu. Musiały pracować 12-15 godzin dziennie za wynagrodzenie równe € 400 za sześć tygodni: przy stawce godzinowej 1.25 – 1.50 euro. Kobiety były zamknięte w wytwórni. Raz na dwa tygodnie mogły wyjść na zakupy bez strażnika. Oświadczyły, że boją się swojego pracodawcy, obywatela Jordanii. Wytwórnia działała od wielu lat, zatrudniano w niej 10-12 nielegalnych pracowników, którzy regularnie zmieniali się. Ogólna wartość produkcji wynosiła milion euro; pracodawca nie zarejestrował żadnego z pracowników. Inspektor pracy powiedział, że był to jeden z najbardziej szokujących przypadków, z którymi miał do czynienia w trakcie siedmiu lat pracy zawodowej, i że rzadko ofiary są tak chętne do współpracy z inspektorami pracy. Niemniej, gdy tylko zgłoszono przypadek służbom migracyjnym, ofiary zmuszono do opuszczenia Niemiec.

Przypadek 6

Landilani jest 22-letnim mężczyzną, jednym z siedmiorga rodzeństwa. Pochodzi z wioski Mushoro w Chipata, Zambia. Kiedy chłopiec miał 19 lat, jego ojciec porozumiał się z bizneswoman, którą poznał w Chipata, a która przyjeżdżała do ich wioski kupować kamienie szlachetne, że Landilani otrzyma u niej zatrudnienie. Landilani dotarł do Chipata w ciężarówce opłaconej przez przyszłą pracodawczynię. Kiedy dotarł do Chipata Landilani i jego pracodawczyni umówili się, że chłopca wynagrodzenie będzie wynosić 150, 000 K miesięcznie. Zamieszkał przy restauracji, w której miał także jeść posiłki. Pracował tam jako strażnik. Jego obowiązki obejmowały zmiatanie, czyszczenie, zmywanie, podlewanie kwiatów, pracę na farmie: formowanie cegieł, wypalanie ich. Przez trzy miesiące pracy w Chipata nie otrzymał jednak wynagrodzenia, tylko czasami dawano mu 10.000 K na ubranie. Bratanek jego pracodawczyni namówił go do porzucenia tej pracy i obiecał pracę w Katete. Nowa praca miała polegać na obsłudze stołów do bilarda za wynagrodzenie równe 350.000 K. Landilani uciekł od pierwszej pracodawczyni, aby pracować w klubie jej bratanka. W nocnym klubie przepracował następne dwa lata, wciąż bez wynagrodzenia. Zaczynał pracę o tej samej porze, co jego pracodawcy i równie późno szedł spać. Czasem zasypiał na krześle, gdy ludzie grali w bilard. Zarabiał dziennie średnio od 150.000 do 180.000 K. Kiedy Landilani upomniał się o swoje pieniądze, powiedziano mu, że właśnie skończył pracę, ponieważ na jego miejsce znaleziono kogoś innego. Zaproponowano mu transport do domu. Aby przeżyć, Landilani zaczął pracować na akord i jeść u przyjaciół. Opłacił także komornika, aby ten odebrał od pracodawcy jego wynagrodzenie. Komornik i pracodawca byli przyjaciółmi, więc sprawy się przeciągały. W zamian za ugodę pracodawca wypłacił jedynie 100.000 K. Niestety, komornik uciekł ze wszystkimi pieniędzmi, oszukał także wiele osób w Katete.

Przypadek 7

N. jest muzułmanką (Muslim Sheikh), analfabatką, mężatką pracującą w *haveli* Pana Z. W Pakistanie Z. jest właścicielem domu N., chociaż sama go zbudowała. W jej domu jest elektryczność, ale brak jest innych udogodnień. Ma cztery córki i dwóch synów. Jej mąż także pracuje w domu Pana Z. Dwie córki żyją w Multan. N. i jej córka T. czyszczą podłogę, piorą i zmywają w domu G. Jej mąż opiekuje się zwierzętami, a syn nawadnia ziemię. Pracują od piątej rano do ósmej wieczorem. Ich dom mieści się obok *haveli*, więc mogą zostać wezwani do pracy o dowolnej porze. Żona Z. jest szczególnie okrutna wobec nich – kopie ich stopami w butach. Jeśli zmiatają zbyt wolno lub zbyt niestarannie, podąża za nimi, rzucając w nie butami. Także Z. bije jej męża i syna, N. nie wie jednak, z jakiego powodu.

N. przyjechała tutaj sześć lat temu. Zanim do tego doszło, mieszkała we wsi, której właściciel Chaudhry (pracodawca – właściciel ziemski) pożyczył jej. 80.000 Rs na ślub syna i córki. Bardzo trudno było spłacić pożyczkę, dlatego 60.000 zostało „zrefinansowane” to znaczy Z. wypłacił powyższą kwotę swojemu przyjacielowi Chaudhry. Przejmując ich dług, kupił ich samych, dlatego musieli udać się do jego domu, aby tam pracować na jego rzecz. T. mówi, że jeśli w trakcie sprzątanía stłucze się doniczka warta 25 Rs., to kwota ta jest dodawana do wysokości pożyczki jako 500Rs. Jeśli zwierzę umrze, jego wartość jest także doliczana do pożyczki. W konsekwencji wielkość pożyczki wzrosła z 60.000Rs do trzech rupii. Ten system doliczania pieniędzy za każdą zniszczoną rzecz nazywa się *parchi charhana*. Zgodnie z nim każdy otrzymuje częściową rekompensatę w formie 200 Rs

i worek pszenicy. Państwo N. nie odbierają jednak pszenicy, aby zmniejszyć dług. Problemy z nerkami i oczami są tu częste. T. i jej brat zawarli małżeństwa w *watta satta*, jednak ta rozwiodła się i wróciła do rodziny. Z. często przyjmuje przyjaciół, którzy piją i zaczepiają córki Musalli.

Przypadek 8

Obywatel Wietnamu V. (43 lata, mężczyzna, żonaty, dwoje dzieci) był bezrobotny w Wietnamie. Ma wykształcenie podstawowe i był rolnikiem. V. spotkał się z O. – jego krewnym, który wrócił z Polski, gdzie spędził 10 lat. O. zaoferował V., że zabierze go nielegalnie do Polski w zamian za opłatę w wysokości USD 3000. V. zgodził się, ale zdołał zebrać jedynie USD 2000. Pożyczył resztę sumy od O. obiecując odpracować dług w Polsce. Około miesiąc później mężczyzna o nazwisku P. skontaktował się z V. w imieniu O. i zorganizował podróż do Polski. V. otrzymał bilet z Hanoi do Moskwy. W Moskwie V. został przejęty przez Europejczyka, którego V. nie znał, który zabrał jego paszport i zawiózł go do Mińska wraz z grupą około 12 obywateli Wietnamu. Stąd Wietnamczycy zostali przetransportowani furgonetką do polskiej granicy i przekroczyli ją nielegalnie. W Polsce imigranci zostali umieszczeni w samochodach. V. był wieszony przez O., który zabrał go do wynajętego mieszkania. O. wyraził się jasno, że tak jak to zostało uprzednio ustalone ofiara będzie musiała odpracować dług wykonując pracę na lokalnym bazarze, gdzie O. posiadał stoiska. Przez około 3 miesiące V. pracował bez wynagrodzenia. O. nie powiedział dokładnie jak długo będzie trwała spłata długu. Zapytany przez V. O. poinformował go, że będzie to trwało około 4-5 lat. W międzyczasie przestępca zdobył fałszywe dokumenty dla V. Około 1,5 miesiąca przed aresztowaniem O. poinformował V., że sprzedał go kuzynowi i odtąd V. będzie pracował dla kuzyna. Od tego momentu V. pracował na bazarze dla kuzyna tak jak poprzednio i nie otrzymywał wynagrodzenia za pracę.

Przypadek 9

Ostatniego lata, na południu Włoch włoska policja wykryła obóz pracy podobny do więzienia. L. – jedna ze 113 ofiar powiedział: *„Byliśmy traktowani gorzej niż zwierzęta. Byliśmy przetrzymywani w pomieszczeniach bez ogrzewania, światła, gazu i musieliśmy spać na materacach na podłodze wśród myszy i karaluchów. Byliśmy pilnowani przez strażników nawet w nocy.”* Międzynarodowa siatka przestępcza przyciągnęła do Włoch około 1000 polskich robotników rolnych do pracy za bardzo niską płacę i w złych warunkach.

Wiele ofiar zostało zrekrutowanych do pracy poprzez ogłoszenia w prasie, w których obiecywano sezonową pracę przy zbiorze owoców i warzyw. Polscy pośrednicy, którzy zamieszczali ogłoszenia podawali w nich tylko numer telefonu. Wiele różnych numerów telefonu było użytych. Osoby, które odpowiadały na telefony używały fałszywych imion i dokumentów. Polscy robotnicy musieli uiścić opłatę i pojechali autobusem do Włoch. Niektórzy pracownicy przed wyjazdem otrzymali do podpisania sfałszowane umowy o pracę w języku polskim i włoskim. We Włoszech byli zmuszani do pracy po 12, czasem 16 godzin/ dziennie przy zbiorze pomidorów, pilnowani przez uzbrojonych strażników. Wypłacano im jedynie połowę minimalnej płacy, z której dokonywano potrąceń za żywywie, wodę i miej-

sce do spania – co powodowało, że wielu robotników nie otrzymywało nic, a inni nawet musieli się zadłużyć. Pracownicy niezdolni do pracy z powodu choroby byli karani. Jeden z polskich robotników powiedział: „*Gdybym miał pieniądze mógłbym wrócić do Polski. Ale takiej możliwości nie miałem.*” W obozie zdarzały się regularnie pobicia. Strażnicy używali pistoletów, metalowych pałek, pałek elektrycznych i psów, aby zastraszyć robotników.

Przypadek 10

Obywatele Bangladeszu - U. i I. zapłacili \$ 8000 pośrednikowi w zamian za pracę w Polsce. Pośrednik ten współpracował z M. – obywatelem rosyjskim pochodzenia bengalskiego – pełniącym funkcję Dyrektora Generalnego w polskiej Spółce, w której U. i I. mieli podjąć pracę.

Z uzgodnień z pośrednikiem wynikało, że wskazani obywatele Bangladeszu mieli pracować przy filetowaniu ryb i otrzymywać minimalną płacę obowiązującą w Polsce, przy czym pracodawca zobowiązał się do pokrywania kosztów zakwaterowania i wyżywienia.

Po dotarciu do Polski U i I zostali odebrani z lotniska przez M., który oznajmił im, że mają płacić za czynsz, prąd, gaz i ponosić inne opłaty, a także pobrał pieniądze przeznaczone na ten cel. Jednocześnie oświadczył, że U i I. będą pracować w innym charakterze niż to uprzednio uzgodniono (tj. jako szlifierze, a nie przy filetowaniu ryb).

M. zażądał, aby U i I oddali mu paszporty oraz groził, że gdy nie będą wpłacać mu pieniędzy (tytułem opłaty za czynsz, prąd, gaz i itd.) spowoduje, unieważnienie wiz U i I, a oni sami będą zmuszeni wrócić do Bangladeszu.

Zgodnie z zezwoleniami na pracę pracownicy mieli pracować przy filetowaniu i obróbce ryb. Faktycznie wykonywali inną pracę (jako szlifierze) i w innym miejscu niż wskazane w zezwoleniach.

U i I uciekli od pracodawcy. Pracownicy ci nie otrzymali wynagrodzenia za pracę za cały okres wykonywania pracy na rzecz Spółki, obejmujący miesiące: październik, listopad i grudzień 2009 r. W związku z ucieczką U. i I. pracodawca powiadomił o tym fakcie Straż Graniczną.



Załącznik 3: Instrumenty prawne

A – Konwencja Nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 1930 roku – fragmenty

Artykuł 1

1. Każdy Członek Międzynarodowej Organizacji Pracy, który ratyfikuje niniejszą konwencję, zobowiązuje się do zniesienia stosowania pracy przymusowej lub obowiązkowej we wszelkich jej postaciach, w możliwie najszybszym czasie.

Artykuł 2

1. Dla celów niniejszej konwencji wyrażenie praca przymusowa lub obowiązkowa oznaczać będzie wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.

2. Wyrażenie praca przymusowa lub obowiązkowa nie obejmuje jednakże, w rozumieniu niniejszej konwencji:

- a) wszelkiej pracy lub usług wymaganych w myśl ustaw o obowiązkowej służbie wojskowej i poświęconych pracom o charakterze czysto wojskowym;
- b) wszelkiej pracy lub usług wchodzących w zakres normalnych obowiązków obywatelskich w krajach rządzących się całkowicie samodzielnie;
- c) wszelkiej pracy lub usług wymaganych od jakiejś osoby w wyniku skazania jej przez władzę sądową pod warunkiem, że ta praca lub te usługi będą wykonywane pod nadzorem i kontrolą władz publicznych i że ta osoba nie będzie najęta lub oddana do rozporządzenia jednostkom, prywatnym spółkom lub stowarzyszeniom;
- d) wszelkiej pracy lub usług wymaganych w wypadkach siły wyższej, to znaczy w razie wojny, klęsk lub groźby klęsk takich, jak pożary, powodzie, głód, trzęsienia ziemi, gwałtowne epidemie i choroby bydła, najścia zwierząt, owadów lub szkodliwych pasożytów roślinnych i w ogóle wszelkich okoliczności stanowiących niebezpieczeństwo lub ryzyko niebezpieczeństwa dla życia lub normalnych warunków egzystencji ogółu lub pewnej części ludności;
- e) drobnych robót wiejskich, to znaczy robót wykonywanych w bezpośrednim interesie ogółu przez członków tego ogółu, robót, które z tego tytułu mogą być uznane za normalne obowiązki obywatelskie, obowiązujące członków społeczności, pod warunkiem, że sama ludność lub jej bezpośredni przedstawiciele będą mieli prawo wypowiedzania się co do celowości tych robót.

Artykuł 25

Fakt nieprzerwanego wymuszania pracy przymusowej lub obowiązkowej będzie podlegał sankcjom karnym, a każdy Członek ratyfikujący niniejszą konwencję będzie obowiązany do upewnienia się, że sankcje nakładane ustawowo są rzeczywiście skuteczne i ściśle stosowane.

B – Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej - fragmenty

Artykuł 2: Określenie celu

Celami niniejszego protokołu są:

- (a) zapobieganie i zwalczanie handlu ludźmi, ze szczególnym uwzględnieniem handlu kobietami i dziećmi;
- (b) ochrona i pomoc ofiarom takiego handlu, przy pełnym poszanowaniu przysługujących im praw człowieka; oraz
- (c) rozwijanie współpracy pomiędzy Państwami-Stronami dla osiągnięcia tych celów.

Artykuł 3: Wyjaśnienie pojęć

W rozumieniu niniejszego protokołu:

- (a) „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 prostytutki innych osób lub inne formy wykorzystania seksualnego, pracę lub usługi o charakterze przymusowym, niewolnictwo lub praktyki podobne do niewolnictwa, zniewolenie albo usunięcie organów;
- (b) zgoda ofiary handlu ludźmi na zamierzone wykorzystanie, o którym mowa pod literą (a), nie ma znaczenia, jeżeli posłużono się którąkolwiek z metod, o której mowa pod literą (a);
- (c) werbowanie, transport, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie dziecka celem jego wykorzystania uznawane jest za „handel ludźmi” nawet wówczas, gdy nie obejmuje żadnej z metod, o której mowa pod literą (a);
- (d) „dziecko” oznacza osobę, która nie ukończyła osiemnastego roku życia.

Artykuł 6: Pomoc dla ofiar handlu ludźmi i ich ochrona

1. W stosownych przypadkach oraz w zakresie przewidzianym przez swoje prawo wewnętrzne, każde Państwo-Strona będzie chroniło prywatność i tożsamość ofiar handlu ludźmi, włączając w to, inter alia, utajnienie postępowania prawnego dotyczącego takiego handlu.

2. Każde Państwo-Strona zapewni w swym krajowym porządku prawnym środki umożliwiające, w stosownych przypadkach, udzielanie ofiarom handlu ludźmi:

- (a) informacji o dotyczących ich postępowaniach sądowym i administracyjnym;
- (b) pomocy mającej na celu umożliwienie im przedstawienia swoich poglądów i wątpliwości na odpowiednim etapie postępowania karnego, w sposób nienaruszający prawa do obrony.

3. Każde Państwo-Strona rozważy podjęcie działań mających na celu odzyskanie przez ofiary handlu ludźmi fizycznej, psychicznej i społecznej równowagi, także, w stosownych przypadkach, we współpracy z organizacjami pozarządowymi, innymi właściwymi organizacjami oraz czynnikami społeczeństwa obywatelskiego, w szczególności zaś zapewnienie:

- (a) odpowiedniego zakwaterowania;
- (b) poradnictwa i informacji, w szczególności dotyczących praw przysługujących ofierze handlu ludźmi, w języku dla niej zrozumiałym;

- (c) pomocy medycznej, psychologicznej i materialnej; oraz
- (d) możliwości zatrudnienia, kształcenia i szkolenia.

4. Każde Państwo-Strona, stosując postanowienia niniejszego artykułu, uwzględni wiek, płeć oraz szczególne potrzeby ofiar handlu ludźmi, zwłaszcza szczególne potrzeby dzieci, także w zakresie odpowiedniego zakwaterowania, kształcenia i opieki.
5. Każde Państwo-Strona podejmie wysiłki mające na celu zapewnienie fizycznego bezpieczeństwa ofiarom handlu ludźmi podczas ich pobytu na jego terytorium.
6. Każde Państwo-Strona zapewni w swoim krajowym porządku prawnym środki umożliwiające ofiarom handlu ludźmi uzyskanie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę.

Artykuł 9: Zapobieganie handlowi ludźmi

1. Państwa-Strony określą ogólne założenia polityki, programy oraz inne działania mające na celu:
 - (a) zapobieganie i zwalczanie handlu ludźmi; oraz
 - (b) ochronę ofiar handlu ludźmi, w szczególności kobiet i dzieci, przed ponownym ich wykorzystaniem.
2. Państwa-Strony będą dążyły do podejmowania działań, takich jak prowadzenie badań, kampanii informacyjnych i medialnych oraz podejmowanie inicjatyw społecznych i gospodarczych w celu zapobiegania i zwalczania handlu ludźmi.
3. Kierunki polityki, programy oraz inne działania określone zgodnie z postanowieniami niniejszego artykułu obejmą, stosownie do okoliczności, współpracę z organizacjami pozarządowymi, innymi właściwymi organizacjami oraz czynnikami społeczeństwa obywatelskiego.
4. Państwa-Strony będą podejmowały lub wzmacniały, także poprzez współpracę dwustronną i wielostronną, działania mające na celu eliminowanie czynników, takich jak ubóstwo, zacofanie oraz brak równych możliwości, prowadzących do narażenia osób, w szczególności kobiet i dzieci, na stawanie się obiektem handlu.
5. Państwa-Strony będą podejmowały lub wzmacniały ustawodawcze lub inne działania, takie jak działalność edukacyjna, społeczna i kulturalna, także poprzez współpracę dwustronną i wielostronną, tak, aby przeciwdziałać powstawaniu zapotrzebowania sprzyjającego wszelkim formom wykorzystania osób, w szczególności kobiet i dzieci, które prowadzi do handlu ludźmi.

C – Konwencja MOP nr 81 dotycząca inspekcji pracy w przemyśle i handlu – fragmenty

Artykuł 2

1. System inspekcji pracy w zakładach przemysłowych będzie miał zastosowanie do wszystkich zakładów, dla których inspektorzy pracy powołani są do zapewnienia stosowania przepisów prawnych, dotyczących warunków pracy i ochrony pracowników przy wykonywaniu ich zawodu.
2. Przepisy ustawodawstwa krajowego będą mogły wyłączyć ze stosowania niniejszej konwencji przedsiębiorstwa górnicze i transportowe albo części tych przedsiębiorstw.

Artykuł 3

1. Do zadań systemu inspekcji pracy będzie należało:
 - (a) zapewnianie stosowania przepisów prawnych dotyczących warunków pracy i ochrony pracowników przy wykonywaniu ich zawodu, takich jak postanowienia dotyczące czasu pracy, płac, bezpieczeństwa, zdrowia i warunków socjalnych, zatrudnienia dzieci i młodocianych oraz innych spraw z tym związanych, w takim zakresie, w jakim inspektorzy pracy są zobowiązani do zapewnienia stosowania tych postanowień;

(b) dostarczanie informacji i porad technicznych pracodawcom i pracownikom co do najskuteczniejszych sposobów przestrzegania przepisów prawnych;

(c) zwracanie uwagi właściwej władzy na uchybienia lub nadużycia nie unormowane szczegółowo w istniejących przepisach prawnych.

2. Inspektorom pracy mogą być powierzone jakiekolwiek inne obowiązki tylko pod warunkiem, że nie będą przeszkadzać w skutecznym wykonywaniu ich zadań głównych ani w jakimkolwiek sposób naruszać autorytetu i bezstronności, potrzebnych inspektorom w stosunkach z pracodawcami i pracownikami.

Artykuł 5

Właściwa władza będzie podejmowała odpowiednie kroki w celu popierania:

(a) skutecznej współpracy między służbami inspekcji a innymi służbami rządowymi oraz instytucjami publicznymi lub prywatnymi, prowadzącymi podobną działalność;

(b) współpracy między urzędnikami inspektoratu pracy a pracodawcami i pracownikami lub ich organizacjami.

Artykuł 6

Personel inspekcji pracy będzie się składał z urzędników publicznych, których status i warunki służby zapewniają stałość zatrudnienia oraz niezależność od wszelkich zmian rządu i od jakiegokolwiek niewłaściwych wpływów z zewnątrz.

Artykuł 9

Każdy Członek będzie podejmował niezbędne środki w celu zapewnienia, że należycie wykwalifikowani rzeczoznawcy i specjaliści, w tym również specjaliści z zakresu medycyny, mechaniki, elektryczności i chemii, będą włączani w działalność inspekcji pracy w taki sposób, jaki może być uznany za najodpowiedniejszy w warunkach krajowych w celu zapewnienia zastosowania przepisów prawnych dotyczących ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników w czasie wykonywania ich pracy oraz badania skutków stosowanych w pracy procesów, wykorzystywania materiałów i metod pracy dla zdrowia i bezpieczeństwa pracowników.

Artykuł 10

Liczba inspektorów pracy będzie wystarczająca dla zapewnienia skutecznego wykonywania zadań służby inspektoratu i będzie ustalona z należyтым uwzględnieniem:

(a) ważności zadań, jakie inspektorzy mają do wykonania, w szczególności:

(i) ilości, charakteru, wielkości i lokalizacji zakładów pracy, podlegających inspekcji;

(ii) liczby i kategorii pracowników zatrudnionych w tych zakładach; oraz

(iii) ilości i złożoności przepisów prawnych, których stosowanie należy zapewnić;

(b) środków materialnych oddanych do dyspozycji inspektorów;

(c) warunków praktycznych, w jakich powinny odbywać się wizyty inspekcyjne, tak aby były skuteczne.

Artykuł 11

1. Właściwa władza podejmie niezbędne kroki w celu zapewnienia inspektorom pracy:

(a) lokalnych biur, odpowiednio wyposażonych zgodnie z wymogami służby i dostępnych dla wszystkich zainteresowanych osób;

(b) udogodnień transportowych niezbędnych do wykonywania ich obowiązków, w przypadku braku odpowiednich publicznych środków transportu.

2. Właściwa władza podejmie niezbędne kroki w celu zwrotu inspektorom pracy wszystkich kosztów przejazdów i wydatków dodatkowych, które mogą być konieczne w związku z wykonywaniem ich zadań.

Artykuł 12

1. Inspektorzy pracy zaopatrzeni w odpowiednie pełnomocnictwa będą upoważnieni do:

- (a) swobodnego wstępu, bez uprzedniego zawiadomienia, o każdej porze dnia i nocy, do każdego zakładu pracy podlegającego inspekcji;
- (b) wstępu w ciągu dnia do wszelkich pomieszczeń, jeżeli mogą oni mieć uzasadnioną podstawę do przypuszczenia, że pomieszczenia te podlegają inspekcji;
- (c) prowadzenia wszelkich badań, kontroli lub dochodzeń, jakie mogą uznać za niezbędne dla upewnienia się, że przepisy prawne są ściśle przestrzegane, a w szczególności do:
 - (i) przesłuchiwania, na osobności lub w obecności świadków, pracodawcy lub personelu przedsiębiorstwa w sprawach dotyczących stosowania przepisów prawnych;
 - (ii) żądania okazania wszelkich ksiąg, rejestrów lub innych dokumentów, których prowadzenie jest nakazane przez ustawodawstwo krajowe dotyczące warunków pracy, w celu sprawdzenia ich zgodności z przepisami prawnymi oraz ich kopiowania lub sporządzenia z nich wyciągów;
 - (iii) zapewnienia wywieszania ogłoszeń wymaganych przez przepisy prawne;
 - (iv) pobierania lub zabierania do analizy próbek materiałów i substancji używanych lub obrabianych, pod warunkiem zawiadomienia pracodawcy lub jego przedstawiciela, że zostały one pobrane lub zabrane w tym celu.

2. W przypadku kontroli inspektorzy będą zawiadamiać o swojej obecności pracodawcę lub jego przedstawiciela, chyba że uznają, iż takie zawiadomienie może niekorzystnie wpłynąć na wykonywanie ich obowiązków.

Artykuł 17

1. Osoby naruszające lub zaniedbujące przestrzegania przepisów prawnych, których stosowanie kontrolują inspektorzy pracy, będą podlegać natychmiastowym procedurom prawnym bez uprzedniego ostrzeżenia. Jednakże ustawodawstwo krajowe może przewidzieć wyjątki w przypadkach, gdy należy udzielić uprzedniego ostrzeżenia w celu poprawienia sytuacji lub zastosowania środków zapobiegawczych.

2. Inspektorzy pracy będą mieli swobodę decydowania, czy należy udzielić ostrzeżenia lub porady zamiast rozpoczęcia lub zalecenia rozpoczęcia odpowiednich procedur.

D – Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Kodeks karny (Dz.U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.) - fragmenty

Artykuł 253

§ 1 Kto uprawia handel ludźmi nawet za ich zgodą, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3.

Artykuł 189

§ 1 Kto pozbawia człowieka wolności, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

§ 2 Jeżeli pozbawienie wolności trwało dłużej niż 7 dni, sprawca podlega karze pozbawienia wolności od roku do lat 10.

§ 3 Jeżeli pozbawienie wolności, o którym mowa w § 1 lub 2, łączyło się ze szczególnym udręczeniem, sprawca podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3.

Artykuł 190

§ 1 Kto grozi innej osobie popełnieniem przestępstwa na jej szkodę lub szkodę osoby najbliższej, jeżeli groźba wzbudza w zagrożonym uzasadnioną obawę, że będzie spełniona, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2 Ściganie następuje na wniosek pokrzywdzonego.

Artykuł 191

§ 1 Kto stosuje przemoc wobec osoby lub groźbę bezprawną w celu zmuszenia innej osoby do określonego działania, zaniechania lub znoszenia, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2 Jeżeli sprawca działa w sposób określony w § 1 w celu wymuszenia zwrotu wierzytelności, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5.

Artykuł 218

§ 1 Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

Artykuł 220

§ 1 Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

E – Ustawa z dnia 6 czerwca 1997 r. Przepisy wprowadzające kodeks karny (Dz.U. z 1997 r., Nr 88, poz. 554 z późn. zm.) - fragment

Artykuł 8

Kto powoduje oddanie innej osoby w stan niewolnictwa albo uprawia handel niewolnikami, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3.

Załącznik 4: Bibliografia uzupełniająca

Zasoby MOP

- ILO: *Labour Inspection. ILO Survey for the 96 Session of the International Labour Conference*, Geneva, 2006
- Przegląd podsumowuje raporty dotyczące Konwencji MOP nr 81 dotyczącej inspekcji pracy w przemyśle i handlu, 1947, Protokołu, 1995, do ww. Konwencji MOP, Zaleceń dla inspekcji pracy, 1947 (No. 81), Zaleceń dla inspekcji pracy w górnictwie i transporcie, 1947 (No. 82), Konwencji dotyczącej inspekcji pracy w rolnictwie, 1969 (No. 129) i Zaleceń dla inspekcji pracy w rolnictwie, 1969 (No. 133).
- ILO: *a Tool Kit for Labour Inspectors. a model enforcement policy, a training and operations manual, a code of ethical behaviour*, Budapest, 2006
Niniejszy zestaw instrumentów został opracowany tak, by służył jako punkt odniesienia dla inspektorów pracy na wszystkich poziomach i jako pomoc w codziennych działaniach.
- ILO: *Combating Child Labour: a Handbook for Labour Inspectors*, Geneva, 2002
Niniejszy podręcznik dostarcza osobom działającym w dziedzinie inspekcji pracy podstawowych informacji pozwalających na zrozumienie problemu i podjęcie działań wymierzonych przeciwko pracy dzieci, która stanowi wyzysk i zagrożenie. Podręcznik podpowiada, w jaki sposób oceniać wyzysk i ryzyko, jak oceniać sytuację w sposób całościowy i jak dążyć do podejmowania decyzji, które zaowocują działaniami.
- ILO: *Integrated Labour Inspection Training System (ILITS)*, Geneva, 2006
ILITS udostępnia ramy, za pośrednictwem których każdy krajowy inspektorat pracy może rozwijać własne systemy szkoleniowe i pakiety dostosowane do potrzeb własnych i dostępnych środków.
- ILO: *Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement*, Geneva, 2005
Jest to poradnik prawny opracowany tak, aby pomóc ustawodawcom i instytucjom odpowiedzialnym za egzekwowanie prawa (policji i inspekcji pracy) w praktycznym zrozumieniu i wdrażaniu międzynarodowych standardów dot. handlu ludźmi do pracy oraz podejmowaniu odpowiednich działań.
- ILO: *Trafficking for forced labour: How to monitor the recruitment of migrant workers*, Geneva, 2005
Jest to podręcznik szkoleniowy opracowany dla inspektorów pracy i innych instytucji odpowiedzialnych za egzekwowanie prawa na potrzeby monitorowania agencji pracy i innych agencji nielegalnie rekrutujących pracowników.
- ILO: *a global alliance against forced labour. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Geneva, 2005
Jest to drugi ogólny raport dotyczący pracy przymusowej zawierający przegląd różnych przejawów pracy przymusowej i handlu ludźmi na świecie, jak również sposobów likwidowania tych zjawisk. Co najważniejsze wzywa do zjednoczenia sił w walce przeciw pracy przymusowej, która powoli zaczyna nabierać kształtu.

- ILO: *Eradication of forced labour, ILO Survey, International Labour Conference, 96th Session*, 2007
Jest to ogólny przegląd na temat wdrażania Konwencji dotyczącej pracy przymusowej lub obowiązkowej, 1930 (No. 29) i Konwencji dotyczącej zniesienia pracy przymusowej, 1957 (No. 105).
- ILO: *Action against Trafficking in Human Beings*, Geneva, 2008
Niniejszy dokument przedstawia krótki przegląd krytycznego podejścia MOP do handlu ludźmi i działań, którymi kierował MOP.

Raporty ONZ

United National Office on Drugs and Crime (UNODC)

Toolkit to Combat Trafficking in Persons, New York, 2006

Celem niniejszego zestawu instrumentów jest wskazanie, w jaki sposób odpowiednie organizacje rządowe oraz inne mogą rozwijać pewne elementy pełnej strategii, tak aby zapobiegać problemom handlu ludźmi, rozwiązywać je, oraz identyfikować ofiary handlu ludźmi, zapewniać skuteczną ochronę i pomoc, a także współpracować w celu zwalczania handlu ludźmi i rozwijać efektywne środki zwalczające to zjawisko.

The Office of the High Commissioner for Human Rights (OHCHR), *Recommended Principles and Guidelines on Human Rights and Human Trafficking*, N.Y., 2002.

OHCHR opracowało przewodnik, który ma dostarczyć praktyczne i oparte na przepisach prawnych wytyczne dotyczące polityki w zakresie zapobiegania handlowi ludźmi i ochrony osób będących przedmiotem handlu. Ma on ułatwić uwzględnianie w większym stopniu praw człowieka w przepisach zwalczających handel ludźmi, polityce i podczas działań interwencyjnych na szczeblu krajowym, regionalnym i międzynarodowym. Przewodnik oraz jego wdrażanie zostaną rozpatrzone w ramach Protokołu z Palermo.

Inne odpowiednie źródła

- US State Department: *Trafficking in Persons Report 2007*. <http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2007/>
Roczny raport TIP przygotowany przez amerykański departament stanu jest jednym z najobszerniejszych raportów na świecie, dotyczących wysiłków rządowych w zakresie zwalczania poważnych form handlu ludźmi. Opisuje on wysiłki podejmowane przez poszczególne rządy w celu wzmocnienia przepisów prawnych dotyczących zwalczania handlu ludźmi, ochrony ofiar, zapobiegania handlowi ludźmi. Każda relacja wyjaśnia podstawy uznania kraju za Tier 1, Tier 2, Tier 2 Watch List lub Tier 3.
- International Centre for Migration Policy Development (ICMPD): *Anti-Trafficking Training for Frontline Law Enforcement Officers: Training Guide*, Vienna, 2006.
Niniejszy materiał szkoleniowy stanowi nowoczesny i łatwy w użyciu pakiet skierowany do niewyspecjalizowanego personelu, który może mieć do czynienia z przypadkami handlu ludźmi w trakcie realizacji obowiązków służbowych. Pakiet szkoleniowy zawiera „Podręcznik szkoleniowy” i „Podstawowe wypisy”

- IOM: *The IOM Handbook on Direct Assistance for Victims of Trafficking*, Geneva, 2007

Podręcznik ten dostarcza wytyczne i porady niezbędne do skutecznego zapewnienia pomocy ofiarom handlu ludźmi, poczynając od pierwszego kontaktu z nimi, a kończąc na pełnej resocjalizacji osób objętych pomocą.

Porozumienia o współpracy

- **Tajlandia i Kambodża (Porozumienie o współpracy bilateralnej)**

Porozumienie zawarte między Tajlandią i Kambodżą dotyczące bilateralnej współpracy w zakresie eliminowania handlu dziećmi i kobietami oraz pomocy ofiarom handlu ludźmi, podpisane w 2003 r., stanowi, że rządy obu krajów będą podejmować odpowiednie kroki w obszarze prewencji, ochrony, ścigania, repatriacji i resocjalizacji.

- **Bułgaria (Liczni partnerzy krajowi)**

Krajowe Siły ds. Zwalczania Handlu Ludźmi (*The National Human Trafficking Task Force*) powstały w 2001r. w celu zapewnienia egzekwowania prawa dotyczącego handlu ludźmi w sposób jednolity i skoordynowany. Krajowe Służby ds. Zwalczania Przestępczości Zorganizowanej stworzyły ww. służby z przedstawicieli Krajowej Policji, Służb Granicznych, Krajowej Żandarmerii i Krajowego Biura Interpolu. Do ich zadań należą gromadzenie i analizowanie danych, koordynacja działań policji jak również zapewnienie współpracy i wymiany informacji z innymi instytucjami i organizacjami pozarządowymi.

- **Niemcy (Porozumienie dotyczy ministerstw, policji i innych partnerów na szczeblu krajowym)**

Niemieckie Federalne Ministerstwo ds. Rodziny, Osób Starszych, Kobiet i Młodzieży utworzyło w 1997 r. grupę roboczą „Handel kobietami” o zasięgu krajowym. Grupa powstała z pomocą różnych ministerstw federalnych oraz ministerstw różnych landów, Federalnego Biura Policji Kryminalnej jak również wyspecjalizowanych służb doradczych. Grupa robocza ma za zadanie zapewnienie wymiany informacji między jej członkami w zakresie środków zwalczania handlu kobietami, analizy problemów, które mogą uniemożliwiać skuteczne zwalczanie handlu ludźmi oraz przygotowywania wspólnych działań i propozycji.

- **Tajlandia (agencje państwowe i organizacje pozarządowe)**

Porozumienie dotyczące działań agencji państwowych i organizacji pozarządowych zawarto w celu zwalczania handlu dziećmi i kobietami, jak również zmniejszenia wszelkich przeszkód wynikających z działań praktycznych.

