

Raport

Zbigniew Lasocik

Emilia Rekosz-Cebula

Łukasz Wieczorek

Handel ludźmi

do pracy przymusowej:

mechanizmy powstawania

i efektywne zapobieganie.

ADSTRINGO

Zbigniew Lasocik

Emilia Rekosz-Cebula

Łukasz Wieczorek

***Handel ludźmi do pracy przymusowej:
mechanizmy powstawania
i efektywne zapobieganie***

Raport z realizacji Projektu

*ADSTRINGO – Przeciwdziałanie handlowi ludźmi do pracy
przymusowej poprzez usprawnienie współpracy, diagnozę
problemów i wzmocnienie systemowego podejścia w Polsce
i Federacji Rosyjskiej.*

Opracowanie raportu zostało zlecone przez Grupę Roboczą Przeciwko Handlowi Ludźmi Rady Państw Morza Bałtyckiego (RPMB) w ramach Projektu *ADSTRINGO – Przeciwdziałanie handlowi ludźmi do pracy przymusowej poprzez usprawnienie współpracy, diagnozę problemów i wzmocnienie systemowego podejścia w Polsce i Federacji Rosyjskiej*. Projekt jest realizowany przy wsparciu finansowym Instytutu Szwedzkiego.

Raport powstał jedynie w celach informacyjnych. Grupa Robocza RPMB nie bierze odpowiedzialności za dokładność lub kompletność informacji zawartych w niniejszej publikacji. Poglądy, ustalenia, interpretacje i wnioski wyrażone w raporcie są poglądami autorów i nie muszą być zgodne z oficjalnym stanowiskiem Grupy Roboczej Przeciwko Handlowi Ludźmi Rady Państw Morza Bałtyckiego i/lub Instytutu Szwedzkiego.

Spis treści

9 *Wprowadzenie*

17 ***Rozdział 1.***

*Polskie przepisy prawne dotyczące ochrony
przed eksploatacją i pracą przymusową*¹³

18 1.1. Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

21 1.2. Prawo pracy

25 1.3. Prawo karne

29 1.4. Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach
rynku pracy

31 1.5. Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych

32 1.6. Ustawa o skutkach powierzania wykonywania
pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew
przepisom na terytorium RP

33 1.7. Podsumowanie

35 ***Rozdział 2.***

*Praca przymusowa i eksploatacja pracowników
w Polsce – opinie ekspertów*

36 2.1. Wprowadzenie

38 2.2. Sektory gospodarki najbardziej podatne
na pracę przymusową i wyzysk

39 2.3. Proces rekrutacji

43 2.4. Formy kontroli osób eksploatowanych
i stosowane formy eksploatacji

45 2.5. Rola pracodawców
w eliminowaniu pracy przymusowej

48	2.6. Rola agencji zatrudnienia w zapobieganiu pracy przymusowej
51	2.7. Ścigania sprawców pracy przymusowej
55	2.8. Zapobieganie pracy przymusowej
58	2.9. Rola związków zawodowych w zapobieganiu pracy przymusowej
60	2.10. Pomoc prawna dla pracowników-migrantów
63	<i>Rozdział 3.</i> <i>Analiza treści elektronicznych forów internetowych i mediów</i>
65	3.1. Uwagi wstępne
65	3.2. Zakres analizy
66	3.3. Potencjalny pracownik – potencjalną ofiarą
68	3.4. Poszukiwanie pracy (odwrócona rekrutacja)
71	3.5. Warunki pracy za granicą
73	3.6. Praca przymusowa w mediach elektronicznych – ewolucja podejścia
77	<i>Konkluzja i rekomendacje</i>
83	<i>Bibliografia</i>
89	<i>Aneks</i>

Wprowadzenie

Prezentowany raport powstał w ramach międzynarodowego projektu **„ADSTRINGO – Przeciwdziałanie handlowi ludźmi do pracy przymusowej poprzez usprawnienie współpracy, diagnozę problemów i wzmocnienie systemowego podejścia w Polsce i Federacji Rosyjskiej.”**¹. Jest to część większej transnarodowej inicjatywy badawczej, realizowanej przez Radę Państw Morza Bałtyckiego, która koncentruje uwagę na problematyce pracy przymusowej i eksploatacji w dziewięciu krajach basenu Morza Bałtyckiego. Głównym celem projektu badawczego, w którym uczestniczyliśmy było zgromadzenie możliwie najszerszej wiedzy po to, aby skutecznie przeciwdziałać handlowi ludźmi do pracy przymusowej poprzez wzmocnienie relacji partnerskich zarówno na poziomie instytucji narodowych, jak i regionalnych. A także poprzez lepsze zrozumienie mechanizmów, które prowadzą do eksploatacji pracy zarówno w Polsce, jak i w Federacji Rosyjskiej.

W Raporcie prezentujemy wyniki badań przeprowadzonych przez Zespół Ośrodka Badań Handlu Ludźmi Uniwersytetu Warszawskiego między styczniem a czerwcem 2013 roku. Zgodnie z założeniami Projektu naszym zamierzeniem było dotarcie do najnowszych informacji dotyczących handlu ludźmi do pracy przymusowej, szczególnie w odniesieniu do pracowników migracyjnych. Staraliśmy się poznać mechanizmy rekrutacji, metody kontroli i eksploatacji pracy a także rolę poszczególnych uczestników rynku pracy oraz możliwości zapobiegania pracy przymusowej i wyzyskowi. Z tych też powodów mniejszy nacisk położyliśmy na handel ludźmi, jako taki, zwracając głównie uwagę na problemy pracy przymusowej określanej jako specyficzna forma „współczesnego niewolnictwa”. Tworząc schemat analityczny staraliśmy się widzieć to zagadnienie w perspektywie dwóch zjawisk makrospołecznych, tzn. staraliśmy się uwzględnić w naszych analizach sytuację ekonomiczną kraju oraz to, jak funkcjonuje lokalny rynek pracy. Dzięki temu udało się nam pokazać

omawiane problemy w kontekście szerszych zjawisk, co może mieć znaczenie dla budowania modeli analizy problem pracy przymusowej w innych krajach.

Handel ludźmi pojawił się w polskiej domenie publicznej, jako przedmiot badań i dyskusji mniej więcej w połowie lat dziewięćdziesiątych. Podobnie jak w wielu innych krajach najpierw zwróciliśmy uwagę na problem młodych kobiet przekazywanych sobie przez przestępców i wykorzystywanych przymusowo w seks-biznesie. Od tego czasu handel ludźmi, jako zjawisko społeczne, a bardziej, jako problem społeczny przeszedł znaczącą ewolucję, której efektem są nowe metody rekrutacji ofiar i nowe metody ich eksploatacji, włączając w to zebranie czy pracę przymusową². W Polsce występują niemal wszystkie formy handlu ludźmi, z wyjątkiem handlu narządami i małżeństw przymusowych. To, co jest specyficzne dla Polski i co musi być zawsze brane pod uwagę w jakichkolwiek analizach tej problematyki to fakt, że Polska jest krajem pochodzenia dla krajów Europy Zachodniej, krajem docelowym dla ofiar pochodzących z krajów sąsiednich, ale także staje się coraz częściej krajem docelowym dla ofiar pochodzących z dalekiej Azji. To zaś oznacza, że dla wielu ofiar lub przyszłych ofiar Polska jest tylko krajem tranzytowym. To jeden z powodów, dla których stosunkowo trudno powiedzieć, jaka jest skala tego zjawiska. Gdyby mierzyć ją liczbą spraw karnych to trzeba by powiedzieć, że jest to zjawisko raczej marginalne, bo takich spraw jest od 10 do 60 rocznie. Inaczej, gdy spojrzeć na liczbę ofiar, zarówno tych zidentyfikowanych formalnie, jak i tych, którym udzielono pomocy rozmaite organizacje pozarządowe, to już operujemy na poziomie kilku tysięcy. Uzupełnieniem może być liczba kilkuset sprawców, którym organy ścigania postawiły zarzuty, jednak nie zawsze zostali one skazani za handel ludźmi³. Jedną z cech charakterystycznych handlu ludźmi w Polsce jest to, że w ten rodzaj działalności przestępczej są zaangażowani lub uwikłani cudzoziemcy, obywatele innych krajów, zarówno w charakterze sprawców, jak i ofiar.

1 Polski tytuł projektu jest nieoficjalnym tłumaczeniem z języka angielskiego używanym przez Biuro Międzynarodowej Organizacji ds. Migracji w Warszawie.

2 Z. Lasocik, *O handlu ludźmi w Polsce, czyli o ewolucji zjawiska i budowie systemu jego eliminowania*, „Archiwum Kryminologii”, t. XXXIV, Warszawa 2012.

3 *Zapobieganie handlowi ludźmi w Polsce. Materiały do raportu za lata 2009-2011*, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Warszawa 2012.

Uprawnione jest twierdzenie, że dwadzieścia lat, kiedy pewien problem społeczny jest obecny w domenie publicznej to wystarczająco długo, żeby wiedzieć o nim niemal wszystko, a także żeby zbudować system efektywnego eliminowania go z życia społecznego, a co najmniej minimalizowania jego skutków. Trudno powiedzieć, że to oczekiwanie jest w pełni uprawnione w przypadku Polski. Ciągłe jest za mało badań na ten temat, co skutkuje tym, że brakuje nam wiedzy o wielu aspektach handlu ludźmi. Także system eliminowania tego zjawiska, choć istnieje od lat ma jeszcze liczne słabe punkty i daleki jest od uznania go za efektywny. Liczne przyczyny tego stanu rzeczy można pogrupować następująco: do pierwszej kategorii trzeba zaliczyć fakt, że sam problem handlu ludźmi jest trudnym przedmiotem poznania. Przede wszystkim dlatego, że ciągle ujawniamy tylko znikomy odsetek ofiar a zatem „znamy tylko część prawdy”, a poza tym handel ludźmi jako zjawisko społeczne podlega ciągłym zmianom. Przyczyny drugiej kategorii odnoszą się do tego wszystkiego, co nazywamy zainteresowaniem okazywanym temu problemowi, przez instytucje państwowe, społeczeństwo obywatelskie i media. W przypadku Polski we wszystkich tych obszarach występują poważne niedostatki. Aby wymienić tylko najważniejsze argumenty: rząd przeznaczona bardzo skromne środki finansowe na pomoc ofiarom handlu ludźmi, natomiast nie ma żadnych specjalnych funduszy przeznaczonych na badania tego zjawiska, a także na rzeczywiste budowanie świadomości obywateli. Infrastruktura społeczeństwa obywatelskiego jest daleko niewystarczająca, biorąc pod uwagę wielkość kraju i skalę problemu. Zainteresowanie mediów jest ciągle zbyt skromne, jak na tak zmieniającą się naturę samego zjawiska, ale również najczęściej przyjmowany typ narracji medialnej nie sprzyja tworzeniu przekazu, który miałby wysoka wartość edukacyjną⁴.

Należy odnotować, że od 1998 roku, tzn. od uchwalenia nowego kodeksu karnego handel ludźmi stał

się przedmiotem regulacji prawno-karnych. Na mocy tego kodeksu i przepisów go wprowadzających zarówno handel ludźmi, jak i niewolnictwo stały się zachowaniami zabronionymi przez prawo. Co więcej, w obydwu przypadkach naruszenie prawa zostało potraktowane przez ustawodawcę jako najpoważniejsze przestępstwo, czyli zbrodnia, natomiast pojawiły się pewne kontrowersje oraz spory teoretyczne dotyczące jednoznaczności postanowień kodeksu karnego, w tym przyjętej przez prawo definicji handlu ludźmi⁵. W rezultacie trwających wiele lat dyskusji i debat w roku 2010 Parlament przyjął nowelizację kodeksu karnego i innych przepisów, która kompleksowo uregulowała problem penalizacji handlu ludźmi oraz wprowadziła niezbędne definicje⁶. Chociaż należy uznać, że był to znaczący krok w dobrą stronę, szczególnie, że nowa definicja okazała się użyteczna dla wymiaru sprawiedliwości, to jednak nadal pozostaje szereg niewyjaśnionych kwestii dotyczących np. nielegalnej adopcji czy ochrony ofiar-świadków⁷.

Na poziomie instytucjonalnym w Polsce istnieje system zorganizowanego eliminowania handlu ludźmi. Kluczową rolę w tym systemie odgrywa Ministerstwo Spraw Wewnętrznych a bardziej precyzyjnie Międzyresortowy Zespół do Spraw Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi, którego prace są koordynowane przez MSW. Oprócz tego istnieje sieć specjalnych zespołów, sekcji i biur w różnych instytucjach państwowych, ministerstwach i urzędach centralnych, włączając w to Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Policję, Straż Graniczną i prokuraturę. Ponieważ Polska jest podzielona na szesnaście województw, a rola struktur regionalnych w eliminowaniu handlu ludźmi jest znacząca, trwa proces budowania sieci podmiotów lokalnych potencjalnie zobowiązanych lub zainteresowanych problematyką zapobiegania temu zjawisku, ścigania sprawców oraz wspierania ofiar. Takie instytucja, jak Policja, Straż Graniczna czy prokuratora powołują lokalnych koordynatorów, których zadaniem jest koncentrowanie

4 Z. Lasocik, *Eliminowanie handlu ludźmi w Polsce – analiza systemu*, Warszawa 2012.

5 O. Sitarz, *Wątpliwości i kontrowersje wokół definicji handlu ludźmi*, „Archiwum Kryminologii”, t. XXXII, Warszawa 2010.

6 Dz. U. z 2010 r., Nr 98, poz. 626.

7 Zagadnienie to było dyskutowane na konferencji organizowanej przez Prokuraturę Generalną, <http://www.pg.gov.pl/index.php?0,821,4,661>.

uwagi na problematyce handlu ludźmi. Od 1995 roku w Polsce działa Fundacja La Strada. Wreszcie istnieje tu Państwowa Inspekcja Pracy, która głównie jest zainteresowana warunkami pracy i legalnością zatrudnienia, ale coraz intensywniej wkracza na teren pracy przymusowej i pracy migrantów.

Mimo, że opisany tu pokrótce system istnieje już od wielu lat i jest stosunkowo efektywny to jednak ma jedną zasadniczą słabość. Ponieważ jego funkcjonowanie nie jest obudowane badaniami naukowymi system ten w niewielkim stopniu bierze pod uwagę dynamiczne zmiany w naturze samego zjawiska handlu ludźmi. System został „zaprojektowany” i w jakimś sensie jest ciągle zogniskowany na handlu ludźmi w jego klasycznych formach. Natomiast wydaje się ignorować (reagować z opóźnieniem) fakt znaczącego wzrostu skali problemu i społecznej doniosłości takich zjawisk jak praca przymusowa.

Problem pracy przymusowej w Polsce nie jest problemem teoretycznym, a także nie jest problemem, którego skala pozwalałaby wszystkim uczestnikom rynku pracy spać spokojnie. Zagadnienie to zostało dostrzeżone w połowie minionej dekady, ale dopiero w Programie Krajowym na lata 2007-2008 znalazły się zadania instytucji publicznych, które miały służyć stawieniu czoła nowemu wyzwaniu. Warto jednak zwrócić uwagę, że w dokumencie tym nie mówi się o pracy przymusowej, jako samoistnym naruszeniu praw pracowniczych, ale o jednej z form handlu ludźmi a mianowicie, handlu ludźmi do pracy przymusowej: *Ujawnienie w roku 2006 licznych przypadków obywateli polskich – ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej potwierdza przypuszczenia, iż utrzymywanie przez niektóre kraje UE ograniczeń w dostępie do swoich rynków pracy, jako skutek uboczny pociąga za sobą wzrost nielegalnego zatrudnienia, w tym także handlu ludźmi do pracy przymusowej. Konieczna jest kampania informacyjna skierowana do osób udających się w poszukiwaniu pracy do krajów UE mająca na celu uświadomienie im ryzyka stania się ofiarą przestępstwa. Należy w tym celu wykorzystać możliwości organizacyjne MSWiA, MPiPS oraz MSZ i realizowane przez nie programy dotyczące Polaków poza granicami kraju. Niezbędne jest nawiązanie współpracy ze środkami masowego przekazu* [s. 2].

Dodatkowo, w cytowanym Programie przewidziana była realizacja dwóch istotnych zadań. Po pierwsze, chodziło o dokonanie analizy prawa polskiego pod kątem ewentualnego ścigania handlu ludźmi do pracy przymusowej. Twórcy Programu ujmują to tak: *Coraz liczniejsze są sygnały o przypadkach handlu ludźmi do pracy przymusowej. Tylko jeden z nich stał się przedmiotem procedury karnej. Należy dokonać analizy stanu prawa celem zidentyfikowania przepisów odnoszących się do tego zjawiska oraz ujawnienia ewentualnych luk, które utrudniają postępowanie karne. W związku z nasileniem się zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej na terenie Europy eksperci zwracają uwagę na nieadekwatność przepisów prawa międzynarodowego i krajowego, odnoszących się do pracy przymusowej. Jest wysoce prawdopodobne, że ta sytuacja ma miejsce także w Polsce* [s. 4].

Po drugie, zadaniem służb publicznych było przeprowadzenie publicznej kampanii informacyjnej na temat tego zjawiska. Oto stosowne sformułowanie Programu: *W związku z postępującym procesem otwierania polskiego rynku pracy na obywateli państw trzecich oraz pojawiającymi się sygnałami o przypadkach handlu ludźmi do pracy przymusowej w Polsce konieczne jest przeprowadzenie kampanii informacyjnej skierowanej do osób przybywających do Polski celem podjęcia pracy (głównie obywateli Ukrainy) mającej na celu uświadomienie im ryzyka stania się ofiarami handlu ludźmi. Należy w tym celu wykorzystać możliwości organizacyjne MSWiA, MPiPS oraz MSZ* [s. 2].

W kolejnym Programie Krajowym na lata 2009-2010 było już tych zadań nieco więcej. To, co jest jednak charakterystyczne, to fakt, że w tym Programie rząd dostrzegając wagę problemu odwołuje się także do innych dokumentów krajowych i stwierdza: *Plan jest zgodny z założeniami średniookresowej strategii rozwoju kraju zawartymi w dokumencie „Strategia rozwoju kraju 2007-2015”, tj. z następującymi priorytetami: Priorytetem 3 „Wzrost zatrudnienia i podniesienie jego jakości”, pkt h „Prowadzenie racjonalnej polityki migracyjnej”: przeciwdziałanie negatywnym skutkom migracji zarobkowych. Tego priorytetu dotyczyć będą zadania związane z problematyką handlu ludźmi do pracy przymusowej, tak obywatelami polskimi, jak i cudzoziemcami przybywającymi do Polski, przyporządkowane ww. celom szczegółowym Programu* [s. 4].

Wśród nich było np. szkolenie funkcjonariusz organów porządku publicznego na ten temat, co jest zadaniem stałym, ale to, co interesujące to dostrzeżenie wreszcie roli inspekcji pracy i zorganizowanie szkolenia dla pracowników tej instytucji. Twórcy Programu uzasadniają to tak: *Stosunkowo nowe kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy (PIP) w zakresie kontroli legalności zatrudnienia, brak wiedzy inspektorów nt. zjawiska handlu ludźmi wobec coraz liczniejszych przypadków handlu ludźmi do pracy przymusowej sprawiają, iż konieczne jest przeszkolenie inspektorów w zakresie problematyki handlu ludźmi. Koncepcja merytoryczna i organizacyjna szkolenia winna być uzgodniona w ramach prac Grupy Roboczej* (s. 14). Teraz z perspektywy czasu i po rozmowach z ekspertami można powiedzieć, że te szkolenia nie przyniosły znaczącego efektu. Zdaniem dwóch ekspertów wśród inspektorów PIP jest tylko kilkanaście osób, o których można powiedzieć, że znają problematykę handlu ludźmi.

Jednak zadaniem, które powinno zwrócić uwagę takich placówek, jak Ośrodek Badań Handlu było prowadzenie badań naukowych dotyczących profilu ofiary, w tym ofiary pracy przymusowej. Zapowiedź Programu brzmiała obiecująco: *Badania naukowe zjawiska handlu ludźmi w różnych jego aspektach mają istotne znaczenie dla praktycznych działań w zakresie prewencji oraz zwalczania handlu ludźmi, a także wspierania ofiar przestępstwa. Kwestie wymagające zbadania to m.in.: profil ofiary handlu ludźmi do pracy przymusowej (...)* (s. 10). W tym przypadku także nie można uznać, że realizacja Programu przyniosła jakiś przelom w naszej wiedzy na temat ofiar, bo na zlecenie rządu nie zostały przeprowadzone żadne badania na ten temat.

Na koniec warto także zwrócić uwagę, że w Programie Krajowym na lata 2009-2010 jest mowa tylko handlu ludźmi do pracy przymusowej, a jeszcze nie o pracy przymusowej, jako zjawisku samoistnym.

Podkreślamy ten aspekt analizy, bo w naszym przekonaniu, w Polsce bardzo powoli osuwamy się z myślą, że takie zjawisko istnieje. Takie myślenie ma mocne korzenie historyczne. Handel ludźmi, a właściwie handel kobietami wykorzystywanymi w seks-biznesie, jako problem społeczny pojawił się w Europie i w Polsce na początku lat dziewięćdziesiątych

minionego stulecia. Na początku zjawisko to było przedmiotem zainteresowania organizacji pozarządowych, mediów i niektórych organizacji międzynarodowych. Po pewnym czasie, pod naciskiem organizacji pozarządowych i ONZ, zaczęło wzrastać także zainteresowanie rządów. Jeśli chodzi o Polskę to przelomowe znaczenie miało pojawienie się Fundacji La Strada a także wprowadzenie do nowego kodeksu karnego z 1997 roku przepisów dotyczących handlu ludźmi, przymusowej prostytucji i nielegalnej adopcji. Po mniej więcej dekadzie okazało się, że handel ludźmi nie konieczne musi oznaczać eksploatację seksualną kobiet, ale także inne formy zniewolenia, które mogą prowadzić do eksploatacji cudzej pracy. W ten sposób w domenie publicznej pojawiła się praca przymusowa, jako samoistne zjawisko społeczne, a także fenomen kryminologiczny, charakteryzujący się specyficzną etiologią i fenomenologią. Jednak nie można uznać, że stała się ona od razu przedmiotem sensownej i twórczej debaty publicznej. Przeciwnie, niska jakość i znikoma intensywność tej debaty sprawiły, że Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytetu Warszawskiego zorganizował w marcu 2010 *I Krajowe Spotkanie nt. Pracy Przymusowej*. Spotkanie było traktowane przez nas, jako swoista platforma narodowej dyskusji, wymiany doświadczeń i wiedzy na temat omawianego zjawiska. Wzięli w nim udział przedstawiciele niemal wszystkich instytucji państwowych i organizacji pozarządowych, które naszym zdaniem odgrywały jakąkolwiek rolę w eliminowaniu pracy przymusowej. Najważniejszym rezultatem tego spotkania było Memorandum w sprawie pracy przymusowej, skierowane do władz państwowych, organizacji pozarządowych i mediów.

Wtedy pisaliśmy między innymi: *Praca przymusowa jest szczególną formą zniewolenia, a w krańcowych sytuacjach może przybierać postać niewolnictwa. Mimo że „sprawcami” pracy przymusowej są najczęściej indywidualni przedsiębiorcy i osoby prywatne, to jednak ofiary (głównie cudzoziemcy) najbardziej obawiają się represji ze strony państwa, działającego poprzez wyspecjalizowane służby kontrolne i organy ścigania.*

Liczba już zidentyfikowanych ofiar pracy przymusowej w Polsce uprawnia do mówienia o tym zjawisku w kategoriach problemu społecznego. To zaś oznacza potrzebę rzeczywistego zaangażowania się państwa.

Kluczowe znaczenie ma gruntowne zbadanie tej kwestii, przede wszystkim zaś opisanie i zdefiniowanie szeregu zjawisk tak, aby zgromadzona wiedza mogła służyć praktyce, pomóc w zdiagnozowaniu potrzeb i ustaleniu zadań poszczególnych instytucji. Pilne jest stworzenie systemu identyfikacji ofiar pracy przymusowej i eliminowania tego zjawiska. Te zadania musi wziąć na siebie państwo. Jednak z przebiegu dyskusji wynika, że w Polsce nie ma instytucji, która przyjąłaby na siebie rolę lidera w trudnym zadaniu. Ze względu na specyfikę problemu powinna być to instytucja, która jest profesjonalnie do tego przygotowana. Znajomość funkcjonowania sektora publicznego w Polsce każe zakładać, że wobec braku zainteresowania innych instytucji także to zadanie będzie realizowane przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych.

Istnieje także pilna potrzeba stworzenia w Polsce takich rozwiązań prawnych, organizacyjnych i kadrowych, które będą gwarantowały skuteczność działania takiego systemu i poszczególnych instytucji. Oto najpoważniejsze luki: Polskie prawo karne nie przewiduje penalizacji przymusu pracy, brak jest ustawowego upoważnienia dla Straży Granicznej do działania w obszarze eliminowania handlu ludźmi i pracy przymusowej, ciągle zbyt wąskie są kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy, nie ma efektywnej sieci etatowych koordynatorów ds. pracy przymusowej w regionalnych jednostkach Policji i Straży Granicznej, konieczne jest wyasygnowanie środków na profesjonalne szkolenia kadr, infrastruktura organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką pracy przymusowej w Polsce jest dalece niewystarczająca, niewydolny system kwestię komunikacji i dialogu międzykulturowego.

Należy rozważyć, czy praca w Polsce podlega rzeczywistej ochronie przewidzianej w Konstytucji RP, tym bardziej, że dotyczy Polaków i cudzoziemców przebywających na naszym terytorium. Wskazane braki w zakresie rozwiązań prawnych i organizacyjnych idą w parze ze specyficznym nastawieniem części społeczeństwa wobec cudzoziemców pracujących w Polsce. Jeśli są to osoby pochodzące z krajów ubogich, gotowi jesteśmy argumentować, że nawet najstabilniej opłacana praca świadczona w trudnych warunkach jest dla nich korzystna ekonomicznie i jest czymś „lepszym” niż to,

co mogłoby ich spotkać w kraju pochodzenia. Warto poddać takie postawy publicznej debacie.

Praca przymusowa jest w Polsce problemem, którego skala wskazuje na potrzebę pilnych działań. Przede wszystkim zaś konieczne jest:

- rzeczywiste zainteresowanie władz państwowych i samorządowych,
- przeprowadzenie gruntownych studiów i analiz tego problemu,
- podjęcie szeregu działań na rzecz stworzenia systemu identyfikacji ofiar i eliminowania zjawiska pracy przymusowej w Polsce,
- zagwarantowanie w tym procesie udziału związków zawodowych i organizacji pracodawców,
- stworzenie systemu wsparcia, także finansowego, dla aktywności samych obywateli, działających w ramach struktur społeczeństwa obywatelskiego”.

Od czasu przyjęcia Memorandum upłynęło ponad trzy lata. Wszystkie elementy przedstawionej tam diagnozy pozostają w mocy. Niewiele zmieniło się także, jeśli chodzi o proponowane rozwiązania prawne i organizacyjne. Jest wprawdzie nowa definicja handlu ludźmi, która wśród celów wykorzystania obejmuje także pracę przymusową. Natomiast nadal budzi wątpliwości to, czy może być stosowana w odniesieniu do sytuacji, kiedy ofiara pracy przymusowej znalazła się w Polsce dobrowolnie, a proces zniewolenia i eksploatacji rozpoczął się w trakcie świadczenia pracy. Jednak podstawowym problem polega na tym, że nadal nie widać rzeczywistego zainteresowania państwa, a szczególnie mobilizacji wszystkich instytucji, które mogą coś zrobić, aby zmierzyć się z problemem pracy przymusowej. Przede wszystkim, zgodnie z przewidywaniami, nie ma instytucji, o której można powiedzieć, że jest liderem w trudnym procesie organizacji systemu eliminowania pracy przymusowej z praktyki życia publicznego w Polsce.

Problem pracy przymusowej pojawił się także w kolejnym Krajowym Planie Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2011-2012⁸. Tym razem jednak twórcy Planu nadali mu nieco inną rangę, ponieważ praca przymusowa pojawia się w preambule tego dokumentu, w której wskazane są najważniejsze cechy zjawiska w Polsce. Autorzy tak to ujmują:

Nasilenie się zjawiska handlu ludźmi zaobserwowano w Polsce na początku lat 90. Obecnie Polska nie jest już tylko krajem pochodzenia ofiar, ale także krajem tranzytowym, przez który odbywa się transfer ofiar z Europy Wschodniej do Europy Zachodniej oraz krajem docelowym dla ofiar wykorzystywanych głównie w prostytucji i pracy przymusowej⁹. Nieco dalej dodają natomiast, że z ostatnich danych wynika również, że w ramach Programu [wspierania ofiar – przyp. Z.L.] liczba ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej stopniowo równoważy się z liczbą ofiar wykorzystania w prostytucji.¹⁰ Aby wreszcie stwierdzić, że: w roku 2012, z uwagi na coraz częściej pojawiające się przypadki handlu ludźmi do pracy przymusowej, konferencja krajowa zostanie w całości poświęcona temu zagadnieniu¹¹.

Taka ocena rangi zjawiska znajduje odzwierciedlenie w określeniu listy zadań, które poszczególne instytucje, głównie jednak MSW, powinny podjąć, aby mu przeciwdziałać. Wśród tych zadań, są przede wszystkim te, których celem jest podnoszenie świadomości osób, które są potencjalnymi ofiarami pracy przymusowej. Jest to, zatem kampania informacyjna dotyczące handlu ludźmi do pracy przymusowej skierowana do osób udających się w poszukiwaniu pracy do krajów UE, a także kampania informacyjna dotycząca handlu ludźmi do pracy przymusowej, ale skierowana do osób przybywających do Polski celem podjęcia pracy.

Wydzielonym działaniem o podobnym charakterze było także podjęcie działań informacyjnych skierowanych do obywateli polskich w wybranych krajach rejonu Morza Bałtyckiego. Tylko pozornie trudno ustalić, dlaczego akurat ten region został obdarzony szczególną uwagą twórców Planu, szczególnie, że basen Morza Bałtyckiego już dawno przestał być szczególnie atrakcyjnym terenem migracji zarobkowej Polaków. Sprawa wyjaśnia się, kiedy autorzy piszą o tym, że na opisane działanie będą poszukiwać pieniędzy m. in. w Norweskim Mechanizmie Finansowym. Zatem bardziej chodziło o znalezienie

pretekstu do wystąpienia o fundusze, niż o rozwiązanie realnego problemu. To przypuszczenie, znalazło pełne potwierdzenie w faktach, ponieważ w Sprawozdaniu z wykonania Krajowego Planu Działań Przeciwno Handlowi Ludźmi na lata 2011-2012¹², wynika, że MSW przyznaje, że *po ponownej analizie sytuacji Polaków w krajach regionu i podejmowanymi działaniami informacyjnymi przez szereg innych podmiotów odstąpiono od realizacji zadania*¹³.

Tradycyjnie, wśród proponowanych działań znaczącą rolę odgrywają szkolenia, tym razem planowane były szkolenia dla inspektorów pracy nt. zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej (zadanie stałe) oraz spotkanie informacyjne nt. handlu ludźmi w szczególności do pracy przymusowej dla personelu konsularnego krajów pochodzenia ofiar identyfikowanych w Polsce.

Wreszcie, co należy odnotować, w Planie pojawia się pomysł *podjęcia współpracy ze związkami zawodowymi celem przygotowania związków do profesjonalnego wsparcia cudzoziemców, wobec których dopuszczono się łamania praw pracowniczych, w tym domniemanych ofiar handlu ludźmi*. Jest to krok znaczący, ponieważ związki zawodowe, to jeden z kluczowych podmiotów rynku pracy. Jednak proponowane działania są opisane tak nieprecyzyjnie, że ten fragment Planu należy traktować tylko, jako wyrażenie intencji.

Podobnie było z badaniami naukowymi, o których była mowa w Planie, natomiast w praktyce nadal w Polsce nie prowadzi się badań naukowych zleconych przez rząd lub tylko wspieranych przez instytucje zajmujące się problematyką handlu ludźmi i pracy przymusowej.

⁹ Tamże, s. 1.

¹⁰ Tamże, s. 3.

¹¹ Tamże, s. 9.

¹² <https://www.msw.gov.pl/pl/bezpieczenstwo/przeciwdzialanie-handl/dokumenty/2174,Dokumenty.html>

¹³ Tamże, s. 5.

Rozdział 1.

*Polskie przepisy prawne
dotyczące ochrony przed
eksploatacją i pracą
przymusową*

Już na wstępie należy stwierdzić, że polski porządek prawny gwarantuje stosunkowo skuteczną ochronę człowieka przed handlem ludźmi oraz częściową ochronę pracownika przed wykorzystywaniem i zmuszaniem do pracy w warunkach pracy przymusowej. Ochrona ta jest zagwarantowana przede wszystkim w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej¹⁴, w kodeksie karnym¹⁵ oraz w kodeksie pracy¹⁶. Ale także w kilku ustawach dotyczących rynku pracy, w tym w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁷, ustawie o zatrudnianiu pracowników tymczasowych¹⁸ oraz ustawie o skutkach powierzania wykonywania

pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej¹⁹. Poniżej zostaną omówione wszystkie wymienione przepisy.

W dalszej części tego rozdziału Raportu zaprezentowane zostaną najważniejsze rozwiązania prawne zawarte w wymienionych aktach prawnych. Z oczywistych powodów, taka analiza musi się rozpocząć od prezentacji regulacji konstytucyjnych, bowiem Konstytucja RP jest najważniejszym aktem normatywnym w hierarchii źródeł prawa w Polsce²⁰.

1.1.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej

Konstytucja RP zawiera kilka przepisów odnoszących się do ochrony praw pracowniczych. Najważniejszym jest artykuł 24 stanowiący, że „Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy”. Warto podkreślić, że wyrażona w tym artykule ochrony pracy została zaliczona do najważniejszych zasad ustrojowych państwa. Prawodawca umieszczając ten przepis w Rozdziale I Konstytucji zatytułowanym „Rzeczpospolita” jednoznacznie przesądził, o ważności ochrony praw pracowniczych w Polsce, mimo uniknął wyjaśnienia, w jaki sposób rozumie ochronę pracy. Z treści art. 24 Konstytucji RP można

wnioskować, że w Państwie istnieją, lub będą istnieć, mechanizmy prawne pozwalająca na sprawowanie przez Państwo kontroli nad wykonywaniem pracy²¹. O niektórych z nich jest mowa w art. 65 Konstytucji RP, o czym będzie mowa dalej, jednak już teraz trzeba stwierdzić, że umieszczenie tego przepisu wśród zasad ustrojowych było zabiegiem celowym, zmierzającym do objęcia szczególną ochroną wykonywanej pracy, a także uznania, że sprawowanie pieczy i nadzoru nad warunkami jej wykonywania jest jeden z fundamentów funkcjonowania państwa²².

Doktryna prawa konstytucyjnego ustaliła pogląd, że ochrona pracy wywodzi się z jeszcze jednej normy

14 Dz. U. z 1997 r. Nr 78, poz. 483.

15 Dz. U. z 1997 r. Nr 88, poz. 553 z późn. zm.

16 Dz. U. z 1974 r. Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

17 Dz. U. z 1997 r. Nr 99, poz. 1001, z późn. zm.

18 Dz. U. z 2003 r. Nr 166, poz. 1608.

19 Dz. U. z 2012 r. Nr 0, poz. 769.

20 Szerzej na ten temat: m. in. P. Winczorek, *Prawo konstytucyjne Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2003, s. 9; L. Garlicki, *Polskie prawo konstytucyjne*. Zarys wykładu, Warszawa 2006, s. 40.

21 P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000, s. 37.

22 T. Liszcz, *Konstytucyjne zasady prawa pracy, (w:) Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora Wiesława Skrzydły*, Lublin 2000, s. 157.

prawnej zawartej w Konstytucji RP, a mianowicie z nakazu urzeczywistnienia przez państwo zasady sprawiedliwości społecznej, która została zawarta w art. 2 ustawy zasadniczej²³. Oznacza to, że z jednej strony Konstytucja musi chronić interes społeczny różnych grup społecznych, a więc np. pracowników, ale także pracodawców. Choć sprawiedliwość społeczna wcale nie musi się łączyć z przyznawaniem wszystkim podmiotom (grupom obywateli) jednakowych praw i obowiązków²⁴. Stąd tak często podkreślana w doktrynie prawa konstytucyjnego formuła, że to właśnie pracownik podlega większej ochronie, gdyż w relacji pracodawca-pracownik jest podmiotem słabszym. Jednocześnie, zdaniem Trybunału Konstytucyjnego, sprawiedliwość społeczną wyrażoną w Konstytucji należy łączyć m. in. z nakazem zapewnienia przez państwo minimum socjalnego obywatelom²⁵.

Omawiana tu konstytucyjna zasada ochrony pracy jest realizowana również poprzez dopuszczenie ingerencji państwa w stosunki między pracownikiem a pracodawcą, tak aby żadna ze stron procesu pracy nie była wykorzystana czy też uszkodzona przez drugą²⁶. Przy czym nie chodzi o to, aby ochrona pracy koncentrowała się na sprawowaniu nadzoru tylko nad interesem pracowników. Równie ważne jest, aby skutecznie były chronione także interesy pracodawców, a nawet konsumentów wyprodukowanych dóbr lub oferowanych usług²⁷. Niemniej jednak pracownicy, którzy stanowią zdecydowanie słabszą ekonomicznie stronę w relacji pracownik-pracodawca są pod szczególną ochroną²⁸.

W doktrynalnej interpretacji art. 24 Konstytucji podkreśla się również, że ochronie podlegają zarówno

pracownicy zatrudnieni w oparciu o umowę o pracę, ale także ci, którzy świadczą pracę w ramach stosunków cywilnoprawnych, pracy niereglamentowanej oraz świadczenia pracy obowiązkowej²⁹. Zatem w świetle interpretacji ustawy zasadniczej definicja pracownika jest dość szeroka, to z kolei oznacza, że ochronę np. przed wykorzystywaniem i zmuszaniem zapewnia się każdemu człowiekowi, który wykonuje pracę zarobkową z poszanowaniem przepisów prawa, tzn. nie pracuje „na czarno”.

Konstytucja gwarantuje nie tylko nadzór nad warunkami wykonywania pracy (art. 24 Konstytucji RP), ale również wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. W świetle art. 65 ust. 1 ustawy zasadniczej, władze publiczne nie mogą narzucać podjęcia pracy, ani decydować o wyborze zawodu oraz miejscu jego wykonywania³⁰. Oznacza to, że Konstytucja poniekąd ustanawia zakaz pracy przymusowej, mimo iż bezpośrednio nie ma o tym mowy w jej postanowieniach³¹. Pracodawca konstytucyjny nie postuluje się co prawda sformułowaniem, że praca przymusowa jest zakazana, niemniej jednak z brzmienia przepisu art. 65 ust. 1 można wywnioskować, że zmuszanie ludzi do pracy jest zabronione. W opinii komentatorów, przepis ten gwarantuje prawo do wyboru i wykonywania zawodu, wyboru miejsca pracy, ale także prawo do ochrony przed pracą przymusową³².

Ten punkt widzenia podziela także Trybunał Konstytucyjny, który uznał, że przepis art. 65 ust. 1 gwarantuje prawo do ochrony przed pracą przymusową³³. Poza tym w literaturze przedmiotu nie jest odosobniony pogląd, że ustawa zasadnicza odzwierciedla

23 L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Rozdział I „Rzeczpospolita”, artykuł 24, s. 2.

24 B. Banaszak, *Prawo konstytucyjne*, Warszawa 2010, s. 228.

25 Tamże, s. 228. Por. *Orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego 1993*, cz. II, Warszawa 1994, s. 266.

26 L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Rozdział I „Rzeczpospolita”, artykuł 24, s. 2, s. 3.

27 B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 142.

28 P. Winczorek, *Prawo konstytucyjne Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2000, s. 37.

29 J. Boć, *Konstytucje Rzeczypospolitej: 1997, 1952, 1935, 1921, 1791*, Wrocław 2000, s. 61.

30 L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Rozdział II „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, artykuł 65, Warszawa 2005, s. 3.

31 B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 337.

32 K. Sobczak, *Gospodarka w ujęciu konstytucyjnym*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1997/12, s. 2-7.

33 Zob. 503. K 33/98 oraz M. Zubik (red.), *Konstytucja III RP w tezach orzeczniczych Trybunału Konstytucyjnego i wybranych sądów*, Warszawa 2008, s. 348.

postanowienia umów międzynarodowych, których Polska jest stroną, dotyczących zakazu pracy przymusowej czy niewolnictwa³⁴. Chodzi tu zwłaszcza o takie dokumenty, jak Konwencja Nr 29 MOP z 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, Konwencja Nr 105 MOP z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej, Międzynarodowy Pakt Praw Obywatelskich i Politycznych z 1966 r. oraz (Europejska) Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności z 1950 r.

Z drugiej jednak strony, zakaz pracy przymusowej nie ma charakteru absolutnego, bowiem art. 65 ust. 2 stanowi, że „Obowiązek pracy może być nałożony tylko przez ustawę”. Zatem prawodawca konstytucyjny przewiduje sytuacje, w których państwo będzie mogło i musiało nałożyć na swoich obywateli obowiązek pracy. Jednocześnie to od władz państwowych będzie zależało, kiedy i na jakich zasadach ten obowiązek zostanie wprowadzony, przy czym ustawodawca nie ma w tym zakresie zupełnej swobody. Musi respektować zobowiązania Polski wynikające z umów międzynarodowych, szczególnie zaś Konwencji Nr 29 i Konwencji Nr 105 MOP. Przede wszystkim wprowadzenie obowiązku pracy musi być w pełni uzasadnione. Prawo polskie przewiduje, że praca obowiązkowa może zostać wprowadzona w kilku przypadkach, a mianowicie w sytuacji: zwalczania klęsk żywiołowych i likwidacji ich skutków³⁵, przygotowania obrony państwa³⁶, odbywania kary pozbawienia wolności³⁷ lub kary ograniczenia wolności³⁸ oraz umieszczenia

w areszcie tymczasowym³⁹. Przy czym obowiązek pracy może zostać nałożony tylko w stosunku do obywateli RP i tylko w drodze ustawy⁴⁰. Ponadto władze państwowe wprowadzając obowiązek pracy muszą przestrzegać ratyfikowanych przez Polskę umów międzynarodowych, w tym przede wszystkim wspomnianej Konwencji Nr 29 MOP z 1930 r. oraz Konwencji Nr 105 MOP z 1957 r.⁴¹. Reasumując można stwierdzić, że obecne przepisy prawa polskiego chronią obywateli przed arbitralnym wprowadzeniem pracy obowiązkowej przez władze publiczne.

Na mocy Konstytucji ochronie podlega także, a może przede wszystkim praca dzieci. Art. 65 ust. 3 ustawy zasadniczej stanowi, bowiem, że „Stałe zatrudnianie dzieci do lat 16 jest zakazane. Formy i charakter dopuszczalnego zatrudniania określa ustawa”. Przepis ten wynika z omówionych już postanowień Konstytucji dotyczących zasady ochrony pracy (art. 24) oraz z przepisu dotyczącego ochrony praw dziecka, tzn. w art. 72⁴². Jednak w literaturze przedmiotu⁴³ podkreśla się, że postanowienia art. 65 ust. 3 nie są jasne i mogą być różnie interpretowane. Można, bowiem uznać, że Konstytucja dopuszcza stałe zatrudnianie dzieci poniżej lat 16, ale wymaga to stosownych regulacji ustawowych. Z drugiej jednak strony przepis ten interpretować można tak, że Konstytucja bezwzględnie zakazuje stałego zatrudniania dzieci, a tylko w określonych przypadkach można dopuścić do czasowego zatrudniania osoby, które nie ukończyły 16 roku życia⁴⁴.

34 L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” 1997/11-12, s. 207.

35 Zob. art. 22 ust. 1 Ustawy z dn. 18.04.2002 r. o stanie klęski żywiołowej (Dz. U. z 2004, Nr 62, poz. 558 z późn. zm.).

36 Zob. art. 200 ust. 1 Ustawy z dn. 21.11.1967 r. o powszechnym obowiązku obrony Rzeczypospolitej Polskiej (Dz. U. z 2004 r. Nr 241, poz. 2416).

37 Zob. art. 116 Ustawy z dn. 6.06.1997 r. Kodeks karny wykonawczy (Dz. U. z 1997, Nr 90, poz. 557 z późn. zm.).

38 Zob. art. 34 k.k.

39 Zob. art. 218 k.k.w.; por. także: B. Banaszak, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*. Komentarz, Warszawa 2009, s. 338.

40 B. Banaszak, *Konstytucja...*, op. cit., s. 339.

41 T. Liszcz, *Konstytucyjne zasady prawa pracy*, w: *Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora Wiesława Skrzydły*, Lublin 2000, s. 152.

42 L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*. Komentarz, Rozdział II „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, artykuł 65, Warszawa 2005 s. 8.

43 Zob. L. Florek, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” 1997/11-12;

T. Liszcz, *Konstytucyjne zasady...*, op. cit.

44 Szerzej: L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*. Komentarz, Rozdział II „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, artykuł 65, Warszawa 2005, s. 8.

Na podstawie cytowanych przepisów Konstytucji RP dotyczących ochrony pracy oraz ich interpretacji doktrynalnej uprawnione jest twierdzenie, że w Polsce istnieją konstytucyjne podstawy zakazu pracy przymusowej. Świadczy o tym przede wszystkim treść art. 65 ust. 1, ale widziane w kontekście jednej z kluczowych zasad ustrojowych państwa polskiego, a mianowicie zasady ochrony pracy. Nawet, jeśli w omawianym przepisie, in fine, jest mowa o wyjątkach, które określi ustawa, to nie oznacza, że regulacje w tym zakresie nie mają żadnych granic. Przeciwnie, ustawodawca zwykły „może pójść” tylko tak daleko, jak pozwala na to sens i treść normy zawartej

w pierwszym zdaniu oraz zobowiązania międzynarodowe Polski. Nałożenie obowiązku pracy jest możliwe tylko w sytuacjach szczególnych i tylko na mocy ustawy o ile spełnione są przesłanki, które pozwalają na takie ograniczenie jednej z kluczowych wolności obywateli. Wyjątki te mogą dotyczyć np. praktyk zawodowych młodzieży albo miejsca odbywania stażu przez początkującego lekarza. Z drugiej strony, z treści ustępu 2 tego artykułu, dotyczącego dopuszczalnego obowiązku pracy, także nie można wyprowadzić wniosku o dopuszczalności pracy przymusowej.

1.2.

Prawo pracy

Polskie prawo pracy również nie zawiera jednoznacznie sformułowanego zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej. Istnieją jednak przepisy, które chronią wolność pracy, a także chronią pracownika przed wykorzystywaniem i zmuszaniem do pracy. W pierwszej kolejności należy odwołać się do podstawowych zasad prawa pracy, które zostały zawarte w Dziale Pierwszym w Rozdziale II kodeksu pracy (k.p.)⁴⁵. Chodzi przede wszystkim przepis zawarty w art. 10 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że *Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Jest to, zatem trochę inaczej sformułowana konstytucyjna zasada swobody wyboru pracy i formy jej świadczenia, która sformułowana inaczej oznacza zakaz zmuszania ludzi do pracy. Taka interpretacja znajduje potwierdzenie także w wielu cytowanych już i nie cytowanych jeszcze dokumentach prawa międzynarodowego (np. w Europejskiej Karcie Społecznej z 1996 r.)*⁴⁶. W tej sytuacji uprawnione jest twierdzenie, że za-

gwarantowanie wolności wykonywania pracy jest kwestią istotną dla prawodawcy krajowego. Jedyne ograniczenie tego prawa, o czym jest mowa zarówno w Konstytucji, jak i w kodeksie pracy, może nastąpić tylko w drodze ustawy, w wyniku prawomocnego orzeczenia sądu lub prawomocnego orzeczenia dyscyplinarnego⁴⁷. Ta ważna konstatacja tworzy podstawę do prowadzenia dalszych analiz prawa, ale także praktyki organów państwowych i innych podmiotów społecznych, zgodnie z założeniami projektu ADSTRINGO.

Biorąc pod uwagę cel projektu ADSTRINGO należy zwrócić uwagę na treść art. 11 kodeksu pracy, który stanowi, że „Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika”. W przepisie tym ustawodawca jednoznacznie afirmuje zasadę wolności zatrudniania twierdząc, że tak pracownik, jak i pracodawca, mają pełną autonomię w decydowaniu dla kogo chcą pracować (pracownik)

45 Dz. U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

46 Dz. U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67.

47 M.T. Romer, *Prawo pracy*. Komentarz, Warszawa 2007, s. 97-98.

lub kogo chcą zatrudnić [pracodawca]. Ustawodawca pozostawił także dość dużą swobodę decyzji, co do rodzaju umowy o pracę, którą podpiszą strony, a także warunków pracy i płacy⁴⁸. Istnieją jednak pewne ograniczenie dotyczące choćby płacy minimalnej⁴⁹, czy zawarcia z pracownikiem umowy o pracę, jeśli zachodzi stosunek pracy. Najistotniejsze jest jednak to, że te elementy stosunku pracy powinny być przedmiotem ustaleń stron i powinny być przez nie zaakceptowane⁵⁰. Dlatego można zasadnie twierdzić, że art. 11 kodeksu pracy, wprawdzie nie wprost, ale jednak gwarantuje pracownikowi ochronę przed wykorzystywaniem i zmuszaniem do pracy, na którą nie wyraził zgody.

Swoistym uzupełnieniem zasady wolności umów jest treść art. 111 kodeksu pracy, w którym ustawodawca stwierdzając, że *Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika*, statuuje kluczową zasadę wzajemnych relacji pomiędzy stronami stosunku pracy. Jest to ważny przepis o tyle, że przenosi na grunt prawa pracy fundamentalną zasadę praw człowieka mówiącą o szacunku dla godności człowieka. Na gruncie prawa polskiego ta zasada ma walor konstytucyjny, ponieważ została zawarta w art. 30 Konstytucji RP, który stanowi, że „Przyrodzona i niezbywalna godność człowieka stanowi źródło wolności i praw człowieka i obywatela. Jest ona nienaruszalna, a jej poszanowanie i ochrona jest obowiązkiem władz publicznych”. Jest ona także podstawą najważniejszych aktów prawa międzynarodowego, w tym przede wszystkim zaś w interesujących nas tu konwencjach Międzynarodowej Organizacji Pracy⁵¹. Dlatego pozytywnie należy ocenić to, że polski ustawodawca umieścił przepis dotyczący ochrony godności pracownika w kodeksie pracy, ponieważ to właśnie w trakcie wykonywania pracy, istnieje istotne zagrożenie naruszenia godności człowieka. Analiza literatury przedmiotu wska-

zuje, że chodzi tu zwłaszcza o sytuacje, w których człowiek jest wyzyskiwany w celach ekonomicznych oraz traktowany jest jak tania siła robocza. Jednak spectrum naruszeń godności pracownika może być znacznie szersze i nie koniecznie związane z samym procesem pracy. Może dochodzić także do sytuacji, w których pracownik jest wykorzystywany do pracy, a jednocześnie pracodawca narusza jego nietykliwość cielesną (np. molestowanie seksualne) lub szydzi z jego przekonań światopoglądowych. Analiza przypadków pracy przymusowej⁵² pozwala twierdzić, że zmuszanie ludzi do pracy, zawsze związane jest z naruszeniem godności człowieka.

Drugim, oprócz godności, dobrem chronionym przez prawo, o którym mowa w art. 111 kodeksu pracy są „inne dobra osobiste pracownika”. Wyjaśnienie tego, czym są dobra osobiste w polskim porządku prawnym znajduje się w kodeksie cywilnym (dalej: k.c.)⁵³. Zgodnie z treścią art. 23 kodeksu cywilnego dobra osobiste człowieka to w szczególności „...zdrowie, wolność, cześć, swoboda sumienia, nazwisko lub pseudonim, wizerunek, tajemnica korespondencji, nietykliwość mieszkania, twórczość naukowa, artystyczna, wynalazcza i racjonalizatorska”. Zatem art. 111 kodeksu pracy jest kolejnym przepisem prawa, który gwarantuje pracownikowi ochronę jego praw i wolności. Wprawdzie w omawianym przepisie ustawodawca w żaden sposób nie sugeruje, że chodzi również o sytuację, gdy pracodawca zmusza pracownika do pracy. Jednak w sposób uprawniony można wywnioskować, że przepis ten może mieć również zastosowanie w przypadkach pracy przymusowej. To w końcu prawa i wolności wymienione w art. 111 k.p., są najczęściej naruszane przez sprawców handlu ludźmi i pracy przymusowej⁵⁴.

Nieco inny charakter mają prawa, o których mowa w art. 13, art. 14 i art. 15 k.p., a które zobowiązują pracodawcę do wypłacania pracownikowi godziwego

48 Tamże, s. 101.

49 Dz. U. z 2002, Nr 200, poz. 1679, z późn. zm.

50 L. Florek, *Prawo pracy*, Warszawa 2011, s. 11.

51 L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 88.

52 Zob. Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce – raport z badań*, Warszawa 2011.

53 L. Florek (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 89.

54 Zob. Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce – raport z badań*, Ośrodek Warszawa 2011, s. 40-62.

wynagrodzenia, zapewnienia pracownikowi wypoczynku oraz zagwarantowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Z treści tych przepisów wynika, że wiązka praw, które przysługują pracownikowi powinna być poszerzona o wszystkie te, które wiążą się ze świadczeniem pracy.

Analizując podstawowe zasady prawa pracy, które zostały ujęte w Rozdziale II, Działu Pierwszego kodeksu pracy można zauważyć, że ustawodawca nie odniósł się wprost do kwestii wykorzystywania i zmuszania ludzi do pracy. Unormowane zostały zagadnienia związane z ochroną godności pracownika, wolności zatrudniania czy zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jedną z zasad prawa pracy jest nawet zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu [art. 113 k.p.] i nie ulega najmniejszej wątpliwości, że jest to przepis ważny, ponieważ wprowadza zasadę równego traktowania wszystkich pracowników bez względu na ich np. płeć, rasę czy orientację seksualną.

Kolejna kategoria problemów związanych z prawami pracownika to zasady odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenia przeciwko tym prawom. Stosowne przepisy, które często są nazywane „prawem karnym pracy”⁵⁵ ustawodawca zawarł w Dziale Trzynastym kodeksu pracy. Odniesienie do prawa karnego bierze się stąd, że wykroczenia opisane w tym Dziale stają się przestępstwami, o których mowa w art. 218 § 1 kodeksu karnego, jeśli pracodawca, lub osoba działająca w jego imieniu, w sposób złośliwy lub uporczywy narusza prawa pracownicze określone w art. 281 i 282 kodeksu pracy. Natomiast, jeśli pracodawca nie przestrzegając przepisów zawartych w art. 283 kodeksu pracy naraża pracownika na niebezpieczeństwo utraty życia lub ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, to wówczas popełnia on przestępstwo z art. 220 k.k. Zatem można zasadnie twierdzić, że w kontekście ochrony praw pracowniczych istnieje

wyraźna relacja pomiędzy omówionymi przepisami kodeksu pracy a kodeksem karnym.

W art. 281 k.p. zostały enumeratywnie wymienione sytuacje, w których pracodawca podlega grzywnie⁵⁶, a są to m. in. stosowanie wobec pracowników innych kar niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników, czy naruszenie przepisów o czasie pracy lub przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i o zatrudnianiu małoletnich⁵⁷. Przy czym pracodawca ponosi odpowiedzialność za te wykroczenia nie tylko z winy umyślnej, ale także z powodu niedbalstwa lub lekkomyślności, czyli również na podstawie winy nieumyślnej⁵⁸. Za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, które zawarte są w art. 281 k.p., sprawca podlega karze grzywny od 1.000 zł do 30.000 zł.

Biorąc pod uwagę cel projektu ADSTRINGO i założenia tego raportu trzeba zwrócić uwagę na przepisy art. 282 § 1 kodeksu pracy, dotyczący niewypłacenia wynagrodzenia. O tym, że jest to ważny element stosunku pracy, stanowi Konwencja Nr 95 MOP z 1 lipca 1949 r. o ochronie płacy⁵⁹, wedle której zarobki powinny być wypłacane w regularnych odstępach czasu, a sposób wypłaty nie powinien pozbawiać pracownika możliwości opuszczenia wykonywanej przez niego pracy. Z kolei brak tej sposobności świadczy o tym, że pracownik, w świetle Konwencji Nr 29 MOP z 1930 r.⁶⁰, jest ofiarą pracy przymusowej. Dlatego, pomimo że ustawodawca w omawianym przepisie nie postępuje się sformułowaniami takimi, jak wykorzystywanie czy zmuszanie do pracy, to jednak art. 282 § 1 k.p. uznać należy za istotny instrument prawa pracy, który chroni pracowników przed tymi zjawiskami. Jest tak dlatego, że niewypłacanie wynagrodzenia za pracę (bądź jego zaniżanie) oraz stosowanie bezprawnych potrąceń z pensji pracownika to praktyki stosowane bardzo często przez tych

55 Zob. W. Radecki, *Kryteria rozgraniczenia wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005/9.

56 Grzywna może wynosić od 1.000 zł do 30.000 zł.

57 Małoletni i pracownicy mający uprawnienia rodzicielskie w ogóle podlegają szczególnej ochronie w prawie pracy. Por. M.T. Romer, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008 r., s. 1075.

58 M.T. Romer, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2008 r., s. 1073.

59 Dz. U. z 1955 r., Nr 38, poz. 234

60 Dz. U. z 1959 r., Nr 20, poz. 122.

nieuczciwych pracodawców, którzy testują podatność pracowników na pogorszenie warunków pracy. Ich celem ostatecznym jest zniewolenie pracownika i jego eksploatacja⁶¹.

Odpowiedzialności za przestępstwa przeciwko prawom pracownika dotyczą także przepisy art. 283 § 1 i 2 kodeksu pracy. Penalizują one między innymi zachowania polegające na nieprzestrzeganiu zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz utrudnianiu działalności Państwowej Inspekcji Pracy (dalej: PIP) – instytucji, uprawnionej do kontroli warunków pracy i legalności zatrudnienia. Szczególne znaczenie w kontekście pracy przymusowej ma zwłaszcza to ostatnie zadanie, ponieważ od kwietnia 2008 r. PIP wspólnie ze Strażą Graniczną przeprowadza kontrole legalności zatrudnienia. Podstawą jest porozumienie zawarte pomiędzy tymi instytucjami⁶², które zostało zawarte m.in. w celu wykrywania przypadków zmuszania cudzoziemców do pracy w Polsce. To właśnie dlatego, karanie za utrudnianie działalności PIP ma tak szczególne znaczenie w kontekście eliminowania pracy przymusowej.

Pomimo że przytaczane powyżej przepisy prawa pracy nie dotyczą problemu pracy przymusowej sensu stricto, stanowią one jednak kolejne instrumenty prawa, które chronią pracowników przed naruszaniem ich praw i wolności związanych z wykonywaniem pracy zarobkowej. Tym samym przyczyniają się do tworzenia klimatu ochrony pracy i eliminowania zagrożenia, że pojawi się przymus pracy. Dlatego brak przepisów, które wyraźnie zakazywałyby zmuszania ludzi do pracy, nie uniemożliwia polskim organom porządku prawnego skutecznego eliminowania zachowania polegające na wykorzystywaniu i zmuszaniu ludzi do pracy.

Oczywiście nadal pozostaje otwarte pytanie, czy ustawodawca krajowy powinien znowelizować przepisy prawa pracy tak, aby wyraźnie wskazać, że wszelkie praktyki związane z przymuszaniem do pracy i wyzyskiwaniem są prawnie zabronione. Rozważyć, należy także, czy wśród podstawowych zasad prawa pracy powinna zostać umieszczona jeszcze jedna norma dotycząca zakazu wykorzystywania i zmuszania ludzi do pracy.

61 Zob. B. Andrees, *Forced labour and trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out*, International Labour Office, Geneva 2008.

62 Szerz. Z. Lasocik, J. Filipowicz, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce. Sektory w gospodarce podatkowej na wykorzystywanie ludzi do pracy przymusowej oraz struktura pomocy dla ofiar pracy przymusowej w Polsce*, Warszawa 2010, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi UW.

1.3.

Prawo karne

Handel ludźmi został w polskim porządku prawnym spenalizowany w roku 1997⁶³, kiedy uchwalony został obecnie obowiązujący kodeks karny⁶⁴. Wprowadzone wtedy przepisy trudno było uznać za doskonałe, co sprawiło, że były one przedmiotem intensywnej dyskusji różnych środowisk zawodowych w Polsce (w tym przede wszystkim prawniczych). W efekcie tej debaty Ministerstwo Sprawiedliwości przygotowało nowelizację kodeksu karnego, która została uchwalona 20 maja 2010 roku⁶⁵. Oczywiście handel ludźmi pozostał przestępstwem, chociaż uregulowanym nieco inaczej, natomiast najważniejszą zmianą było wprowadzenie do polskiego prawa karnego dwóch definicji, tzn. definicji handlu ludźmi oraz niewolnictwa. Obydwie zostały dodane do art. 115 kodeksu karnego, w którym zawarte są określenia wyrazów ustawowych i zapisane w paragrafie 22 i paragrafie 23, do treści tych regulacji przyjdzie nam jeszcze powrócić.

Natomiast to, co jest ważne to fakt, że oprócz wspomnianych definicji, prawodawca zmienił także regulacje dotyczące handlu ludźmi. I tak: uchylone zostały dwa kluczowe przepisy, tj. art. 253 kodeksu karnego, statuujący przestępstwo handlu ludźmi oraz przepis art. 204 § 4 dotyczący zwabiania i wywożenia ludzi w celu uprawiania prostytucji. Treść tych przepisów została w jakimś sensie połączona w jedno i wprowadzona do kodeksu karnego w postaci art. 189a, który stanowi: „kto dopuszcza się handlu ludźmi, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3”. Sens tej zmiany wykracza poza kwestię numeracji przepisów i dotyczy systematyki

polskiego kodeksu karnego. O ile, bowiem art. 253 znajdował się w rozdziale opisującym przestępstwa przeciwko porządkowi publicznemu, o tyle art. 189a znajduje się w rozdziale, który zawiera przestępstwa przeciwko wolności.

W wersji kodeksu karnego z 1997 roku znalazł się także przepis (art. 253 § 2) penalizujący komercyjną adopcję wbrew przepisom ustawy. Przepis ten także został uchylony i wprowadzony do kodeksu w postaci art. 211a. Obecne brzmienie tego przepisu jest następujące: „kto, w celu osiągnięcia korzyści majątkowej, zajmuje się organizowaniem adopcji dzieci wbrew przepisom ustawy, podlega karze pozbawienia wolności od 3 miesięcy do lat 5”. W tym przypadku także za taką zmianą przemawiały względy wewnętrznej logiki kodeksu karnego, ponieważ obecnie przestępstwo komercyjnej, nielegalnej adopcji znajduje się w grupie przestępstw przeciwko interesom rodziny.

Ważnym uzupełnieniem omówionych regulacji jest art. 8 ustawy Przepisy wprowadzające kodeks karny⁶⁶, który stanowi, że kto powoduje oddanie osoby w stan niewolnictwa lub utrzymuje ją w tym stanie albo uprawia handel niewolnikami, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3. Przepis ten wypełnia postanowienia umów międzynarodowych (m.in. Rzymskiego Statutu Międzynarodowego Trybunału Karnego z 1998 r.⁶⁷), których Polska jest stroną, a dotyczących zasady represji wszechświatowej. Na mocy art. 113 k.k., Rzeczypospolita Polska zobowiązana jest do ścigania określonych przestępstw popełnionych przez obywatela

63 Wcześniejszy kodeks z 1969 roku, pomijał problematykę handlu ludźmi, natomiast w ustawie wprowadzającej ten kodeks były trzy przepisy, o których należy wspomnieć. Pierwszy przewidywał karanie tego, kto dostarcza, zwabia lub uprowadza w celu uprawiania nierządu inną osobę, natomiast na mocy drugiego karalne było oddanie innej osoby w stan niewolnictwa albo uprawianie handlu niewolnikami.

64 Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553 z późn. zm.

65 Ustawa z dnia 20 maja 2010 roku o zmianie ustawy – Kodeks karny, ustawy o Policji, ustawy – Przepisy wprowadzające Kodeks karny oraz ustawy – Kodeks postępowania karnego, która weszła w życie 8 września 2010 roku (Dz. U. 2010 r. Nr 98, poz. 626).

66 Zob. przypis nr 52.

67 Dz. U. z 2003 r., Nr 78, poz. 708.

Polski lub cudzoziemca, bez względu na miejsce popełnienia przestępstwa i obowiązujące tam przepisy prawa. Prawo międzynarodowe wyraźnie reguluje, o które przestępstwa chodzi, a zalicza się do nich m.in. handel ludźmi i niewolnictwo czy eksploatację prostytutki⁶⁸. Jeśli zaś chodzi o karalność za omawiane przestępstwo, to podobnie jak w przypadku handlu ludźmi, zachowanie to zostało uznane za poważne przestępstwo, czyli zgodnie z polskim porządkiem prawnym za zbrodnię. Warto przypomnieć o definicji niewolnictwa zawartej w art. 115, o czym już była i jeszcze będzie mowa.

Podsumowując to, co już zostało powiedziane można przyjąć, że polskie prawo karne penalizuje handel ludźmi, nielegalną adopcję oraz niewolnictwo. Natomiast w naszym porządku prawnym nie ma przestępstwa pracy przymusowej. Nie znaczy to rzecz jasna, że jesteśmy zupełnie bezbronni wobec pojawienia się tego fenomenu także w Polsce. Aby rzecz wyjaśnić należy powrócić do definicji handlu ludźmi i niewolnictwa wprowadzonych w roku 2010⁶⁹. Pierwsza z nich zawarta w art. 115 § 22 kodeksu karnego, brzmi ona następująco:

„Handlem ludźmi jest werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem:

- przemocy lub groźby bezprawnej,
- uprowadzenia,
- podstępu,
- wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania,
- nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności,
- udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej

lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą - w celu jej wykorzystania, nawet za jej zgodą, w szczególności w prostytucji, pornografii lub innych formach seksualnego wykorzystania, **w pracy lub usługach o charakterze przymusowym**, w żebractwie, w niewolnictwie lub innych formach wykorzystania poniżających godność człowieka albo w celu pozyskania komórek, tkanek lub narządów wbrew przepisom ustawy. Jeżeli zachowanie sprawcy dotyczy małoletniego, stanowi ono handel ludźmi, nawet gdy nie zostały użyte metody lub środki wymienione w pkt 1-6”.

Natomiast definicja niewolnictwa zawarta w art. 115 § 23 brzmi tak: „Niewolnictwo jest stanem zależności, w którym człowiek jest traktowany jak przedmiot własności”.

Rzecz jasna dla potrzeb raportu i projektu AD-STRINGO ważniejsza jest definicja handlu ludźmi i jej poświęcimy uwagę. Wynika z niej jednoznacznie, że jednym z celów wykorzystania ofiary tego przestępstwa może być praca lub usługi o charakterze przymusowym, w tym również niewolnictwo. Oznacza to, że polski ustawodawca uznał pracę przymusową i niewolnictwo, za jedną z form handlu ludźmi.

Takie ujęcie zagadnienia jest wzorowane na definicji z *Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej*, przyjętego przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 15 listopada 2000 roku⁷⁰ (tzw. Protokół z Palermo⁷¹) a także na aktach prawnych Unii Europejskiej⁷² i tzw. Konwencji Warszawskiej⁷³

68 T. Dukiet-Nagórska (red.), *Kodeks karny. Cześć ogólna, szczególna i wojskowa*, Warszawa 2010, s. 192.

69 Dz. U. 2010 r. Nr 98, poz. 626.

70 Dz. U. z 2005 r., Nr 18, poz. 160.

71 Protokół z Palermo to potoczna nazwa Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniającego Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 15 listopada 2000 roku. Obydwa te dokumenty, Konwencja i protokół fakultatywny, zostały podpisane 15 listopada 2000 r. w Palermo [Sycylia] we Włoszech. Miejsce podpisania tych dokumentów nie jest przypadkowe, ponieważ to właśnie w Palermo swój urząd sprawowali sędziowie Giovanni Falcone i Paolo Brosellino, którzy stali się symbolem walki z mafią we Włoszech. Obydwoje zginęli w zamachach bombowych przygotowanych przez rodziny mafijne. Sędzia Falcone zginął 23 maja 1992 r., a sędzia Brosellino 19 lipca 1992 r.

72 Decyzja ramowa Rady 2002/629/WSiSW w sprawie zwalczania handlu ludźmi [Dz. U. WE L 203 z 1 sierpnia 2002 r.]

73 Konwencja Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi z 2005 r. [Dz. U. z 2009 r., Nr 20 poz. 107].

Natomiast należy odnotować, że ustawodawca polski postępując się wyrażeniem, że jednym z celów wykorzystania ofiary handlu ludźmi są „prace lub usługi o charakterze przymusowym” nie sprecyzował jednocześnie, na czym to zachowanie ma polegać. Na podstawie przepisów prawa międzynarodowego, a w tym przede wszystkim z Konwencji Nr 29 MOP z 1930 r., wiemy, jak należy definiować pracę przymusową lub obowiązkową. Na tym tle użyte w definicji sformułowanie „prace lub usługi o charakterze przymusowym” jest nieprecyzyjne i mało czytelne, a tym samym może spowodować trudności w określeniu odpowiedzialności karnej za przestępstwo handlu ludźmi. Wyrażenie to, jak i cała definicja, może więc rodzić istotne problemy interpretacyjne, a co za tym idzie również i trudności w stosowaniu przepisu np. na etapie stawiania zarzutów sprawcom lub wyrokowania.

W omawianej tu definicji prawodawca postępuje się jeszcze jednym sformułowaniem, które jest równie istotne z punktu widzenia raportu. Chodzi mianowicie o to, że ofiara może być również wykorzystana w niewolnictwie. To, jak należy rozumieć niewolnictwo, ustawodawca wyjaśnił w art. 115 § 23 k.k. („stan zależności, w którym człowiek jest traktowany jak przedmiot własności”). Jest to dość zwięzła definicja, która nawiązuje do definicji sformułowanej w Konwencji w sprawie niewolnictwa z 25 września 1926 r.⁷⁴ Zatem prawodawca krajowy, podobnie jak międzynarodowy, nawiązał do przepisów właściwych dla prawa rzeczowego, ponieważ niewolnictwo zostało powiązane z prawem własności. Może to oznaczać, że każdy, kto traktuje drugiego człowieka jak rzecz i/lub rozporządza nim, tak jak rozporządza się rzeczą (np. narzędziami rolniczymi), dopuszcza się zbrodni niewolnictwa. Oczywiście taka interpretacja byłaby dość szeroka i mogłaby stanowić kłopot dla orzecznictwa, dlatego sądy a przede wszystkim Sąd Najwyższy będą musiały zmierzyć się z wykładnią tego przepisu orzekając w sprawach, w których nie doszło do typowego handlu ludźmi, natomiast były wszelkie oznaki przedmiotowego traktowania człowieka.

Specyficzną grupą przepisów karnych, które w jakimś zakresie odnoszą się do problemu pracy przymusowej, bo mogą przyczyniać się do jej zapobiegania, są regulacje dotyczące przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Przepisy te zostały zawarte w rozdziale XVIII kodeksu karnego. Szczególnie istotne w tym zakresie są przepisy dotyczące złośliwego lub uporczywego naruszenia praw pracownika (art. 218 § 1) oraz narażenie życia albo zdrowia pracownika (art. 220 § 1-3).

Warto przyjrzeć się tym przepisom nieco bliżej. Art. 218 § 1 k.k. penalizuje zachowanie polegające na złośliwym lub uporczywym naruszeniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Czyn ten zagrożony jest karą grzywny, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Jak wynika z treści przepisu ochronie nie podlegają wszelkie prawa pracownika, ponieważ ustawodawca wyraźnie sprecyzował, że chodzi tylko o te prawa, które wynikają ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. To z kolei zawęża odpowiedzialność pracodawcy, ponieważ przepis ten dotyczy tylko naruszenia praw tych osób, które są zatrudnione w ramach stosunku pracy, a nie w oparciu o umowę cywilnoprawną (np. umowa zlecenie)⁷⁵.

Naruszenie przepisów art. 218 k.k. może być związane np. z niewypłaceniem wynagrodzenia lub nieodprowadzaniem składek zdrowotnych na rzecz pracownika i może zostać popełnione tak przez działanie, jak i zaniechanie. Podkreślić również należy, że art. 218 k.k. powiązany jest z przepisami art. 281-283 kodeksu pracy, o czym była już mowa powyżej, które również przewidują odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Przy czym relacja ta polega na tym, że naruszenie przepisów art. 281-283 kodeksu pracy, które jest wykroczeniem, staje się przestępstwem z art. 218 k.k.⁷⁶, jeśli zachowanie sprawcy polega na złośliwym i uporczywym naruszaniu praw pracownika⁷⁷.

74 Dz. U. z 1930 r., Nr 6, poz. 48.

75 O. Górniok (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 712.

76 Jednak przepisy zawarte w art. 218 k.k. nie pokrywają się w pełni z tymi zawartymi w art. 281-283 k.p., bowiem przepisy kodeksu pracy zawierają szerszy katalog praw pracowniczych, które podlegają ochronie.

77 O. Górniok (red.), *Kodeks karny. Komentarz*, Warszawa 2006, s. 711.

Wprawdzie w cytowanym przepisie nie ma mowy o zmuszaniu lub nawet wykorzystywaniu ludzi do pracy, jednak do wymienionych w nim zachowań może dochodzić w związku z pracą przymusową. Zwłaszcza, jeśli chodzi o takie kwestie jak, przestrzeganie czasu pracy, stosowanie względem pracowników kar nieprzewidzianych w prawie pracy czy zatrudnianie małoletnich. Przepisy te chronią wszystkie osoby, które pozostają w stosunku pracy, a więc również te, które pracują w oparciu o umowy cywilnoprawne, np. umowy zlecenia. W świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego⁷⁸, a także doktryny prawa pracy⁷⁹, stosunek pracy, określony w art. 22 § 1 kodeksu pracy dotyczy każdej sytuacji, w której podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi poleceń. Natomiast to, jaki rodzaj umowy został zawarty pomiędzy stronami nie ma znaczenia, gdyż liczy się to, że pracownik jest podporządkowany pracodawcy i jest zobowiązany do stosowania się do jego poleceń⁸⁰. Jest to jednak kwestia dyskusyjna, która z punktu widzenia celu naszych rozważań ma drugorzędne znaczenie.

Przepisem prawa karnego, który może mieć znaczenie z punktu widzenia ochrony osób wykonujących pracę zarobkową, jest art. 220 k.k. Penalizuje on te zachowania pracodawcy, które polegają na niezapewnieniu bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co w konsekwencji może prowadzić do utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika (zachowanie takie podlega stosunkowo surowej karze pozbawienia wolności do lat 3). Z treści art. 220 kodeksu karnego wynika, że przepis ten chroni nie tylko prawa pracownika, które mogą być naruszone przez pracodawcę, ale także jego życie i zdrowie⁸¹. Podkreślić również należy, że przepis ten przez doktrynę prawa karnego bywa określany, jako „kwalifikowany typ wykroczenia” z art. 283 § 1 kodeksu pracy⁸². Został on przywołany na potrzeby tego raportu, ponieważ z przeprowadzonych dotychczas badań przypadków pracy przymusowej w Polsce, bądź pracy Polaków

zagranicą⁸³ wynika, że pracodawcy nie przywiązywali wagi do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, narażając ich na utratę zdrowia. Co więcej, złe a nawet niebezpieczne warunki pracy były jedną z form sprawowania kontroli nad pracownikami.

W konkluzji należy stwierdzić, że jedynym przepisem w polskim porządku prawnym, który penalizuje zachowanie polegające na zmuszaniu ludzi do pracy, jest art. 189a § 1 kodeksu karnego. Mimo, że w dyspozycji tego przepisu nie ma mowy o karalności za pracę przymusową, to jednak z definicji handlu ludźmi zawartej w art. 115 § 22 k.k. wynika, że praca przymusowa jest jedną z form wykorzystania. Poza tym istnieje szereg innych przepisów, które zostały omówione wyżej, a które przewidują karalność za zachowania, które mogą towarzyszyć przypadkom wykorzystywania ludzi w pracy, złego ich traktowania lub zmuszania do pracy. W świetle tych ustaleń uprawnione jest zatem stwierdzenie, że polskie prawo karne umożliwia ściganie zachowania polegające na zmuszaniu do pracy, chociaż w kodeksie karnym nie ma przepisu, który statuowałby przestępstwo pracy przymusowej.

78 Wyrok SN z 4.04.2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, Nr 6, poz. 94.

79 A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy*. Komentarz, Warszawa 2010, s. 106-107.

80 Wyrok SN z 14.02.2001 r., I PKN 256/00, OSNAPiUS 2002, Nr 23, poz. 564.

81 O. Górniok (red.), *Kodeks karny*. Komentarz, Warszawa 2006, s. 717.

82 W. Radecki, *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, „Prokuratura i Prawo”, 2005/6, s. 13.

83 Zob. Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce*. Raport z badań, Ośrodek Warszawa 2011.

1.4.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy

Z punktu widzenia celu projektu ADSTRINGO oraz tego raportu szczegółowego omówienia wymagają także niektóre postanowienia ustawy z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy⁸⁴. Jest to jeden z kluczowych aktów prawnych, które tworzą prawne i organizacyjne podstawy funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Przykładem takiego przepisu jest art. 1 ustawy, w którym ustawodawca formułuje obowiązki państwa w zakresie promocji zatrudnienia, ale także określa zakres podmiotowy regulacji ustawowych. To co ważne dla nas, to stwierdzenie, że ustawa ma zastosowanie do „cudzoziemców zamierzających wykonywać lub wykonujących pracę na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej” (art. 1, ust. 3, pkt. 2). Z kolei w art. 6 ustawy znajduje się lista instytucji rynku pracy, wśród których wymienione są także agencje zatrudnienia. Według ustawy takimi agencjami są „wpisane do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego lub pracy tymczasowej” (ust. 4). Nasze szczególne zainteresowanie agencjami zatrudnienia wynika z tego, że chociaż powinny one służyć promocji zatrudnienia i zapobieganiu bezrobociu, to jednak zdarza się, że pełnią niechlubną rolę w werbowaniu pracowników do pracy przymusowej.

W omawianej ustawie znajdują się również, a może

przede wszystkim, przepisy dotyczące odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym pracownika cudzoziemskiego. Istotne w tym względzie są art. 120 oraz art. 121.

I tak, art. 120 w całości odnosi się do zatrudnienia cudzoziemców. Kwestia jest coraz bardziej istotna, bo jak wynika z wcześniejszych badań przeprowadzonych na ten temat⁸⁵ w Polsce ofiarami pracy przymusowej są najczęściej cudzoziemcy, szczególnie zaś ci zatrudniani nielegalnie. Nic, zatem dziwnego, że w ust. 1 tego przepisu ustawodawca penalizuje nielegalne powierzanie wykonywania pracy cudzoziemcowi. Czyn ten zagrożony jest karą grzywny nie niższą niż 3.000 zł. Natomiast cudzoziemcowi, który świadczy pracę nielegalnie grozi kara nie niższa niż 1.000 złotych (ust. 2). W ust. 3 omawianego artykułu ustawodawca stanowi, że karze podlega także ten, *Kto za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności służbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy*. W tym przypadku odpowiedzialność jest surowsza, a kara nieco wyższa, bo do 10.000 złotych. Istotny jest również przepis zawarty w ust. 5 tego artykułu, który penalizuje zachowanie polegające na wprowadzeniu w błąd innej osoby w wyniku czego osoba ta powierza cudzoziemcowi wykonywanie nielegalnej pracy. Czyn ten także podlega karze grzywny w wysokości do 10.000 zł.

84 Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

85 Zob. J. Filipowicz, Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce – analiza sektorów podatnych na pracę przymusową oraz analiza istniejącej struktury pomocy ofiarom pracy przymusowej w Polsce*, Warszawa 2010.

Natomiast w świetle art. 121 ust. 1 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, kara grzywny (w wysokości nie niższej niż 3.000 zł) grozi osobie, która prowadzi agencję zatrudnienia bez wymaganego wpisu do stosownego rejestru. Karze grzywny w wysokości nie niższej niż 3.000 zł podlega również ten, „kto prowadząc agencję zatrudnienia, pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub której udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, dodatkowe opłaty inne niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7” (art. 121 ust. 2).

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy jest ważnym aktem prawnym regulującym funkcjonowanie rynku pracy, natomiast to, co z punktu widzenia celu projektu i raportu należy podkreślić, to fakt, że nie ma w niej przepisu, który zakazywałby praktyk zbliżonych pracy przymusowej lub obowiązkowej. Oczywiście można zasadnie twierdzić, że nie byłaby to najlepsza lokalizacja takiego przepisu, jednak zwracamy na to uwagę, aby podkreślić raz jeszcze, że w polskim prawie nie ma przepisów, które odnosiłyby się wprost do tego zjawiska. W omawianej ustawie istnieją natomiast przepisy, które penalizują takie zachowania, które mogą współwystępować z wykorzystywaniem lub zmuszaniem do pracy. Z drugiej strony z cytowanych wcześniej badań Ośrodka Badań Handlu Ludźmi wynika, że ofiary pracy przymusowej trafiają do Polski także za pośrednictwem agencji zatrudnienia. Jednak omawiana ustawa w żaden sposób nie odnosi się do problemu handlu ludźmi czy pracy przymusowej, mimo że to właśnie agencje pośrednictwa pracy mogą być istotnym elementem tych przestępstw.

1.5.

Ustawa o zatrudnieniu pracowników tymczasowych

Funkcjonowanie rynku pracy, w tym także agencji zatrudnienia reguluje również ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnieniu pracowników tymczasowych⁸⁶, czyli o tzw. leasingu pracowniczym. Ustawa ta określa takie kwestie jak, zasady zatrudniania pracowników tymczasowych i kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej (Rozdział II); kierowanie do pracy tymczasowej osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej (Rozdział III) czy przepisy karne (Rozdział IV).

W omawianym akcie prawnym ustawodawca wprowadza nową kategorię pracodawcy, który zatrudnia pracownika tymczasowego i określa go jako „pracodawca-użytkownik”. Przepisy karne ustawy (art. 27) penalizują zachowania takiego pracodawcy polegające na niezapewnieniu pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; na wyposażaniu stanowisk pracy w maszyny i urządzenia, które nie spełniają określonych wymogów technicznych; na niezapewnieniu pracownikowi szkoleń w zakresie BHP, na niezapewnieniu napojów i posiłków profilaktycznych, odzieży i obuwia roboczego, czy też na nieudzieleniu informacji o ryzyku zawodowym. Penalizowane jest również niewypełnianie przez pracodawcę-użytkownika obowiązków, które zostały uzgodnione z agencją pracy tymczasowej, która zatrudnia określonego pracownika tymczasowego. Wszystkie zachowania wymienione w przepisach karnych ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, podlegają karze grzywny od 1.000 zł.

Zauważyć, więc można, że przepisy karne cytowanej ustawy w dużej mierze dotyczą zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Jedynie ostatni punkt przepisów karnych dotyczy

nieprzestrzegania obowiązków wynikających z umowy zawartej pomiędzy agencją pracy tymczasowej a pracodawcą użytkownikiem. Brak jest natomiast jakiegokolwiek przepisu odnoszącego się do wykonywania lub zmuszania do pracy.

1.6.

Ustawa o skutkach powierzenia wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium RP

W kontekście wykorzystywania i zmuszania ludzi do pracy istotne są postanowienia najnowszego aktu prawnego dotyczącego rynku pracy, tj. ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej⁸⁷. Ustawa zawiera przede wszystkim przepisy karne, które penalizują zatrudnianie cudzoziemców, których pobyt w Polsce jest nieuregulowany. Jednak z punktu widzenia celu tego raportu najważniejszy jest przepis art. 10 ust. 1, w którym ustawodawca penalizuje powierzanie wykonywania „pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w **warunkach szczególnego wykorzystania**”. To zachowanie podlega już znacznie surowszej sankcji, bo karze pozbawienia wolności do lat 3. Tej samej karze podlega ten, kto powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi bez ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium RP, który jednocześnie jest ofiarą handlu ludźmi (art. 10 ust 2).

Ustawa definiuje także wyrażenie „warunki szczególnego wykorzystania”, które zostały zdefiniowane przez ustawodawcę jako warunki pracy powierzonej z naruszeniem prawa, które uchybiają godności

człowieka i są rażąco odmienne, w szczególności ze względu na płeć, w porównaniu z warunkami pracy osób, którym pracodawca powierzył pracę zgodnie z prawem, wpływające na bezpieczeństwo osób wykonujących pracę (art. 10 ust. 3).

Można powiedzieć, że obydwa te przepisy w istotny sposób uzupełniają omówione wcześniej regulacje prawno-karne dotyczące handlu ludźmi. Co prawda przepisy te dotyczą jedynie cudzoziemców i nie ma w nich mowy o pracy przymusowej, jako takiej, a o „warunkach szczególnego wykorzystania”, jednak w pełni uprawnione jest twierdzenie, że pośrednio zakazują wykorzystywania i zmuszania do pracy cudzoziemskich pracowników. Nie można zatem powiedzieć, że przepis art. 10 ust. 1 tworzy przestępstwo pracy przymusowej, ale niewątpliwie wzmacnia ochronę pracowników cudzoziemskich, którzy padają ofiarą wykorzystania.

1.7.

Podsumowanie

Z przeprowadzonej analizy wynika, że w polskim porządku prawnym brak jest przepisu, który wprost penalizowałby zachowanie polegające na zmuszaniu ludzi do pracy. Istnieje jednak szereg przepisów, począwszy od Konstytucji RP, kodeksu pracy, kodeksu karnego, a skończywszy na ustawach regulujących rynek pracy czy funkcjonowanie agencji pośrednictwa pracy, które gwarantują pracownikowi m.in. wolność wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy, a także chronią go przed wykorzystywaniem.

Jest to, zatem sytuacja dość specyficzna, ponieważ z jednej strony istnieją przepisy, które chronią pracownika przed różnymi naruszeniami jego praw związanych z wykonywaniem pracy, ale z drugiej strony, żaden z nich nie zakazuje pracy przymusowej wprost. Co więcej, w analizowanych przepisach nie pojawia się nawet sformułowanie „praca przymusowa” lub „praca obowiązkowa”. Jedynie w definicji handlu ludźmi, wśród celów wykorzystania ofiar tego przestępstwa zostało użyte wyrażenie, że mogą to być prace lub usługi o charakterze przymusowym.

Ten stan rzeczy jest o tyle niezrozumiały, że przepisy prawa międzynarodowego, w tym przepisy Unii Europejskiej i Rady Europy, których Polska jest stroną, zobowiązują do ochrony pracownika przed pracą przymusową. Dlatego polski ustawodawca powinien wziąć pod uwagę wprowadzenia do polskiego porządku prawnego przepisu, który jednoznacznie zakazywałby wykorzystywania i zmuszania ludzi do pracy.

Rozdział 2.

*Praca przymusowa
i eksploatacja
pracowników w Polsce
– opinie ekspertów*

Wprowadzenie

Podstawowy materiał empiryczny zgromadzony w trakcie badań stanowią wywiady z ekspertami oraz osobami reprezentującymi różne instytucje, których aktywność, wprost lub pośrednio odnosi się do problematyki handlu ludźmi, rynku pracy i eliminowania pracy przymusowej. Wybór respondentów był podporządkowany celowi raportu. Naszym celem było przeprowadzenie wywiadów z osobami, których wiedza ekspercka może być wykorzystana do poprawienia partnerstwa pomiędzy różnymi aktorami na rynku pracy, aby w ten sposób wzmocnić ich potencjał w zakresie diagnozy i identyfikacji ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej.

Wszystkie wywiady przeprowadziliśmy osobiście, w oparciu o wcześniej przygotowany kwestionariusz (zob.: Aneks). Treść pytań była zgodna z założeniami badawczymi sformułowanymi przez kierownictwo projektu ADSTRINGO. Wybór czasu i miejsca wywiadu zawsze zależał od preferencji respondenta. Zależało nam na pełnym komforcie rozmówców, tak w zakresie czasu, który mieliśmy do dyspozycji, jak i swobody wypowiedzi. To dlatego, czasem miejscem rozmowy była kawiarnia, a nawet mieszkanie respondenta. W jednym przypadku wywiad był częściowo przeprowadzony przez telefon. Natomiast we wszystkich przypadkach dokończyliśmy starań, aby wywiad przebiegał w przyjaznej i rzeczowej atmosferze.

W zależności od możliwości technicznych i zgody respondenta niektóre wywiady (blisko połowa) zostały zarejestrowane na elektronicznych nośnikach informacji. Każdy taki wywiad został następnie bardzo starannie „spisany” a transkrypty są przechowywane w dokumentacji Projektu. W przypadku wywiadów nie-nagranych bezpośrednio po rozmowie sporządzaliśmy szczegółowe notatki, które także znajdują się w dokumentacji Projektu.

Treść wywiadów z ekspertami została poddana analizie jakościowej zgodnie ze standardami stosowanymi w tej metodzie pracy⁸⁸. Zgodnie z założeniami tej metody zidentyfikowaliśmy te kwestie, które były najważniejsze z punktu widzenia celu Projektu i tego raportu, a następnie wokół nich zogniskowaliśmy rozważania. Te kwestie posłużyły nam także do uporządkowania prezentacji zgromadzonego materiału empirycznego. Przebieg badań w pełni odpowiadał stosowanemu w tym zakresie standardom etycznym.

W ramach omawianych tu badań przeprowadziliśmy 14 wywiadów z 15 ekspertami⁸⁹, którzy zawodowo zajmują się problematyką rynku pracy, przestępczością, działalności biznesową albo, z innego tytułu dysponowali wiedzą lub doświadczeniami, które w naszej ocenie, były interesujące z punktu widzenia celów Projektu.

Naszymi rozmówcami byli:

- pracownik dużej sieciowej agencji pośrednictwa pracy
- pracownik agencji pośrednictwa
- pracodawca
- pracownik Państwowej Inspekcji Pracy
- dwaj funkcjonariusze Policji lokalnej
- wysoki funkcjonariusz Straży Granicznej
- dyrektor wydziału w dużym przedsiębiorstwie
- członek stowarzyszenia zajmującego się pracą migrantów
- adwokat, doradca związku pracodawców
- wysoki funkcjonariusz Policji
- były pracownik dużego związku zawodowego
- przedstawiciel stowarzyszenia udzielającego pomocy prawnej ofiarom handlu ludźmi
- przedstawiciel organizacji opiekującej się ofiarami handlu ludźmi
- przedstawiciele organizacji zajmującej się promocją CSR wśród pracodawców.

88 Więcej na ten temat, m. in. E. Babbie, *Badania społeczne w praktyce*, Warszawa 2005, s. 397 i n.

89 W jednym przypadku przeprowadziliśmy wywiad kolektywny, w którym uczestniczyło dwóch rozmówców.

W trakcie realizacji projektu badawczego przeprowadziliśmy także szereg rozmów uzupełniających z ekspertami i pracownikami naukowymi, które wprawdzie nie spełniały wszystkich kryteriów wywiadu naukowego, ale były źródłem ważnych informacji.

Nominalnie rzecz biorąc wszyscy nasi rozmówcy, czy to z racji wykonywanego zawodu, czy miejsce pracy, czy innych zainteresowań, mogą i powinni być uznani za ekspertów w kwestiach handlu ludźmi i pracy przymusowej. Niemal wszyscy przyznali jednak, że ich wiedza szczególnie na temat pracy przymusowej jest ciągle ograniczona, i że jest wiele kwestii, które w najbliższym czasie powinny być dyskutowane i rozwiązywane.

Z tego punktu widzenia interesujące jest, jak eksperci oceniają dostępność i jakość informacji na temat pracy przymusowej. W zgodniej opinii respondentów w Polsce nie toczy się na ten temat dyskusja, która jakością odpowiadałaby randze problemu. Zainteresowanie władz państwowych tą kwestią jest znikome, a wszelkie deklaracje wysokich przedstawicieli państwa mają czysto odświętny i rytualny charakter. Jeśli ktoś chce uzyskać informacje o problemach zatrudnienia cudzoziemców w Polsce i Polaków za granicą ma niewielkie szanse natrafić na interesujące i wartościowe materiały gromadzone pod auspicjami państwa. Takie informacje są zbierane przez organizacje pozarządowe i niektóre ośrodki akademickie, ale biorąc pod uwagę specyfikę problemu to za mało. Organizacje pozarządowe, które zajmują się pomocą migrantom, mimo, że radzą sobie coraz lepiej, często nie znajdują miejsca w tzw. mainstreamie ruch pozarządowego. Niewiele jest rzetelnych i fachowych opracowań, które byłyby dla zainteresowanych powszechnie dostępne. Ciągłe brakuje w Polsce tłumaczeń dobrych raportów i analiz publikowanych w językach obcych, czy to przez instytucje międzynarodowe (np. ONZ, MOP), czy to przez organizacje pozarządowe.

Eksperci, z którymi rozmawialiśmy najczęściej czerpią wiedzę z praktyki, z doświadczeń gromadzonych w pracy zawodowej oraz z takich źródeł jak opracowania naukowe, oficjalne raporty, publikacje medialne. Jeden z ekspertów wprowadził interesujące rozróżnienie, stwierdzając, że jeśli chodzi o Polskę, to głównym źródłem informacji są inne osoby

(eksperci) lub doniesienia medialne. Natomiast jeśli chodzi o kwestie europejskie czy światowe, wtedy sięga po opracowania fachowe, raporty i analizy przygotowywane przez organizacje i instytucje międzynarodowe, takie jak np. Bank Światowy. Funkcjonariusze służb mundurowych o problemie pracy przymusowej dowiadują się z prowadzonych spraw, ze szkoleń (bardzo rzadkich) i spotkań z innymi służbami – policyjnymi, granicznymi, celnymi. Źródłem wiedzy dla działaczy organizacji pozarządowych jest ich własna praktyka i opracowania eksperckie. Natomiast do tej pory praca przymusowa nie była przedmiotem studiów i analiz związków zawodowych i związków pracodawców.

2.2.

Sektory gospodarki najbardziej podatne na pracę przymusową i wyzysk

Jednym z najważniejszych zadań każdego państwa podejmującego próbę eliminowania handlu ludźmi i pracy przymusowej, jest określenie sektorów gospodarki, w których do takich zjawisk może dochodzić najczęściej. W zgodniej opinii ekspertów w przypadku Polski najbardziej narażone sektory to rolnictwo, budownictwo oraz przetwórstwo spożywcze, a także pomoc domowa i sprzątanie. Sporadycznie wymieniane były takie sektory jak przemysł czy gastronomia. W opinii ekspertów, którzy wypowiedzieli się na ten temat, aktywność zawodowa w wymienionych sektorach niesie ryzyko wykorzystania, ze względu na przeważającą rolę kontaktów nieformalnych pomiędzy pracodawcą i pracownikiem. We wszystkich tych sektorach najczęściej występuje tradycyjny sposób osiągania porozumienia w sprawie świadczenia pracy: poza oficjalnym systemem, ustnie, według powszechnie znanych zasad i według zwyczajowych stawek. Jednocześnie eksperci podkreślali, że są to te sektory, w których „najłatwiej ukryć stanowisko pracy”, bo nie zawsze wiadomo, w jakim charakterze konkretny człowiek znajduje się w konkretnym miejscu pracy. Poza tym, eksperci wskazywali, że sezonowy charakter zatrudniania w tych sektorach sprawia, że świadczona praca jest trudniejszym obiektem ewentualnej kontroli ze strony instytucji państwowych, takich jak policja czy inspekcja pracy.

Jeśli chodzi o kraje, z których pochodzą ofiary pracy przymusowej, to w tym zakresie eksperci także osiągnęli niemal pełną zgodność. Prawie wszyscy wymieniali 4 kraje: Ukraina, Białoruś, Rosja i Rumunia. Zatem kraje, które tradycyjnie znajdują się na liście krajów

pochodzenia ofiar handlu ludźmi. Natomiast kilku ekspertów wskazało na istnienie nowego zjawiska, jakim jest nielegalne zatrudnienie pracowników pochodzących z innych regionów świata, głównie jednak z Azji. Wśród wymienianych krajów były: Chiny, Uzbekistan, Tadżykistan, Wietnam, Indie, Korea, Filipiny, Tajlandia, Nepal i Bangladesz. W tym kontekście eksperci mówili o interesującym miejscu, jakim jest gigantyczne targowisko państw azjatyckich w Wólce Kossowskiej. Twierdzili przy tym, że tam na pewno są pracownicy pochodzący z Azji, którzy są wykorzystywani.

Żaden z ekspertów nie wskazał na kraje afrykańskie, jako miejsce pochodzenia pracowników przymusowych. Dwóch wspomniało o Azerbejdżanie i jest to jedyny kraj regionu Kaukazu, który jest wymieniany. Stało się tak za sprawą głośnej medialnie sprawy trzech Azerów wykorzystywanych do nielegalnej produkcji papierosów. Warto odnotować, że w sprawą tę intensywnie zaangażowało Warszawskie Biuro OBWE – ODIHR.

Oddzielnym problemem jest to, w jakich krajach wykorzystywani są Polacy, którzy decydują się wyjechać z Polski. Według ekspertów są to głównie Niemcy, Włochy i Francja. To interesujące zestawienie, jeśli się weźmie pod uwagę, że UK i Irlandia to kraje, w których przebywa najwięcej Polaków, a ich liczba jest liczona w setkach tysięcy. Zdaniem ekspertów można to tłumaczyć na trzy sposoby: albo do przypadków wykorzystania po prostu nie dochodzi⁹⁰, albo są one skrzętnie ukrywane, ewentualnie ten wyzysk jest na tyle subtelny, że ofiary nie identyfikują się, jako ofiary.

90 Zarówno w świetle doniesień prasowych, jak i danych prezentowanych w trakcie konferencji obraz sytuacji w Wielkiej Brytanii i Irlandii nie jest tak pozytywny. Jednak ciągle brakuje wiarygodnych danych na ten temat.

2.3.

Proces rekrutacji

Jednym z kluczowych celów Projektu ADSTRINGO było ustalenie, jak przebiega proces rekrutacji. Rozpoznanie mechanizmów pozyskiwania pracowników, którzy potem stają się ofiarami wyzysku może mieć istotne znaczenie dla stworzenia mechanizmów profilaktycznych. Z drugiej strony werbowanie pracowników, to jest ten etap zniewolenia, czy raczej ten element pracy przymusowej, który ciągle pozostaje w zasięgu oddziaływania instytucji państwowych i społeczeństwa obywatelskiego. Chodzi o dwa mechanizmy oddziaływania. Z jednej strony efektywny system państwowej kontroli nad rynkiem pracy i instytucjami na nim operującymi, daje pewne szanse na ograniczenie takich negatywnych zjawisk, jak nierzetelna informacja, nieprecyzyjne umowy czy manipulacja. Z drugiej strony dobrze wykształceni i świadomi zagrożeń obywatele, wspierani przez organizacje pozarządowe nie są już tak łatwym celem nieuczciwego oddziaływania. Co więcej, zachowują stałą czujność i są w stanie zareagować, o ile tylko pojawiają się symptomy dyskryminacji czy wyzysku.

Na podstawie wypowiedzi ekspertów można zasadnie twierdzić, że w Polsce mamy do czynienia z czterema modelami rekrutacji.

- Pierwszy, to rekrutacja prowadzona przez indywidualnych werbowników, którzy działają albo dla określonych pracodawców, albo dla innych pośredników.
- Drugi model, to rekrutacja prowadzona przez agencje pośrednictwa działające w krajach pochodzenia. Agencja takie mogą działać na zlecenie pracodawców polskich albo agencji zatrudnienia operujących w Polsce.
- Trzeci model, to rekrutacja prowadzona przez Polskie agencje zatrudnienia operujące w krajach pochodzenia ofiar. Ten model ma zastosowanie tylko wtedy, kiedy agencja ma zlecenie na zatrudnienie pracowników od konkretnego pracodawcy.
- Wreszcie ostatni model rekrutacji ma miejsce w ramach tzw. „usługi eksportowej”. Jest to rekrutacja szczególna, bo ma na celu pozyskanie wykwalifikowanego specjalisty, do wykonania określonego zadania albo prowadzenie określonych działań w nieokreślonym czasie.

Jeśli chodzi o handel ludźmi i pracę przymusową to najwięcej problemów rodzi rekrutacja indywidualna i rekrutacja prowadzona przez miejscowe agencje zatrudnienia (model pierwszy i drugi). Na podstawie wypowiedzi ekspertów można sformułować szereg cech takiego procesu rekrutacji.

Przede wszystkim, potencjalni pracownicy (późniejsze ofiary) są wybierani celowo i bardzo skrupulatnie. Najczęściej są to ludzie biedni, stosunkowo młodzi, słabo wykształceni, nieznający żadnego języka obcego, a już szczególnie języka kraju docelowego, znajdujący się w trudnej sytuacji ekonomicznej. Z drugiej strony są to ludzie aktywni i odważni, zatem gotowi podjąć ryzyko i wyjechać zagranicę do pracy. Wreszcie są powiązani silnymi więzami rodzinnymi, które są potem wykorzystywane przeciwko nim. Aby ująć rzecz najprościej można powiedzieć, że ten mechanizm działa tak: jeśli cała rodzina partycypuje w kosztach wyjazdu i czyni to kosztem wyrzeczeń lub długów, to potem sytuacja członka rodziny wystanego do pracy za granicę jest trudna. Ponieważ ciąży na nim odpowiedzialność za innych członków rodziny, staje się on łatwym „przedmiotem” oddziaływania pośrednika lub pracodawcy.

Istotnym elementem rekrutacji jest bliskość etniczna rekrutowanych i rekrutujących. Rekrutującymi są niemal zawsze rodacy tych, którzy mają być zwerbowani. Prawidłowość ta znajduje potwierdzenie zarówno, gdy chodzi o Ukraińców rekrutowanych na Ukrainie, jak i Chińczyków werbowanych w Chinach czy Polaków w Polsce. Najważniejszym czynnikiem, który tu działa jest łatwość komunikacji. Potencjalny

pracownik mając komfort kontaktu z rodakiem w zasadzie traci czujność. To, co równie skutecznie uspokaja potencjalną ofiarę, to fakt, że podróż najczęściej jest legalna (np. samolotem). Z tej perspektywy fakt, że potencjalny pracownik nie wie, jak będzie przekraczał granicę kraju docelowego nie ma już tak istotnego znaczenia. Warto raz jeszcze podkreślić, że ofiary pracy przymusowej to często osoby stosunkowo młode i niedoświadczone, niektórzy z nich nigdy nie opuszczali swojego miasteczka lub wsi. Dla nich przekroczenie granicy może być zjawiskiem zupełnie abstrakcyjnym.

W wypowiedziach ekspertów pojawia się twierdzenie, że elementem towarzyszącym rekrutacji jest często dług. On może być mniejszy, jak w przypadku Polaków lub większy, jak w przypadku Wietnamczyków, jednak niemal zawsze jest obecny i zasadniczo wpływa na sytuację pracownika. Zresztą proces jest celowo organizowany w ten sposób aby taki dług powstał, bo to daje możliwość manipulowania pracownikiem.

Ze względu na rosnące koszty rekrutacji pracownika w krajach pochodzenia, coraz częściej jest tak, że jest on „pozyskiwany” wtedy, kiedy jest już Polsce. Może to dotyczyć np. osób, którym skończył się okres ważności wizy, albo skończył się inny kontrakt, ewentualnie znalazły się w Polsce nielegalnie. I właśnie ten element jest często wykorzystywany: cudzoziemcy, którzy znaleźli się w nowych warunkach, nie znają języka, często nie mają miejsca pobytu, nie znają lokalnej kultury są łatwym celem werbowników. Jednym ze sposobów jest werbunek uliczny, który mieliśmy możliwość obserwować w trakcie realizacji projektu⁹¹. Otóż, w jednym z podwarszawskich miast w każdy wtorek i czwartek rano odbywa się swoisty „targ ludzi”, na których spotykają się potencjalni pracownicy cudzoziemscy i potencjalni pracodawcy lokalni. Ta informacja została potwierdzona przez policjantów pracujących w tym mieście. Jeden z nich wyjaśnił, że większość potencjalnych pracowników, to osoby, które przebywają

w Polsce legalnie i w ten sposób poszukują pracy. Ci, których pobyt w Polsce nie jest w pełni uregulowany starają się unikać takich miejsc, ponieważ co jakiś czas to miejsce jest kontrolowane przez Straż Graniczną.

Specyficznym sposobem rekrutowania pracowników przez polskie firmy jest wprowadzony niedawno system oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelowi Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosji i Ukrainy. Ten tryb pozyskiwania pracowników został uregulowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę.⁹²

W największym skrócie zatrudnienie na podstawie oświadczenia polega na tym, że pracodawca polski, który ma zamiar zatrudnić cudzoziemca do wykonywania określonych prac pisze stosowne oświadczenie (wypełnia formularz). Następnie oświadczenie jest rejestrowane w lokalnym urzędzie pracy i przekazywane zainteresowanemu. Takie oświadczenie jest podstawą do wydania wizy, natomiast na jego podstawie obywatele wymienionych państw mogą podejmować krótkoterminową pracę w Polsce (w okresie do sześciu miesięcy w ciągu kolejnych dwunastu miesięcy licząc od dnia pierwszego wjazdu) bez obowiązku uzyskiwania zezwolenia na pracę.

Na pierwszy rzut oka system oświadczeń wydaje się być interesującym sposobem na łagodzenie trudności rynku pracy w Polsce oraz godnym pochwąły sposobem udzielania wsparcia obywatelom państw biedniejszych, objętych różnymi programami Unii Europejskiej, takich jak np. Partnerstwo Wschodnie⁹³. Problem polega jednak na tym, że nikt nie kontroluje tego, czy pracownik, który został zaproszony do Polski podjął pracę w miejscu, w którym powinien, czy też nie. Co więcej, nikt nie kontroluje tego, czy jakkolwiek pracownik pojawił się w firmie, która wystawiła oświadczenie.

91 Dokumentacja fotograficzna znajduje się w materiałach projektu.

92 Dz. U. z 2011 r. Nr 155, poz. 919

93 Partnerstwo Wschodnie to jedna z inicjatyw Unii Europejskiej, która zakłada zacieśnienie współpracy z Białorusią, Ukrainą, Mołdową, Gruzją, Azerbejdżanem i Armenią. Twórcami inicjatywy były Polska i Szwecja, a przejawem jej realizacji mają być preferencje handlowe, ułatwienia wizowe i programy pomocowe dla tych krajów.

W istnieniu systemu oświadczeń wiąże się jeszcze jeden problem. Otóż w Polsce oświadczenie wydawane jest bezpłatnie, natomiast w niektórych krajach, np. na Ukrainie jest ono przedmiotem transakcji handlowych. Najwyższa kwota, o jakiej powiedział nam jeden z ekspertów opiewała na kwotę 1000 dolarów USA. Wprawdzie tej informacji nie udało się nam jednoznacznie potwierdzić, natomiast przy okazji tych, jak i innych badań ustaliliśmy, że oświadczenia są przedmiotem transakcji na Ukrainie. Ich sprzedażą zajmują się zarówno osoby indywidualne, jak i agencje zatrudnienia. To, że istnieje zapotrzebowanie na te dokumenty jest o tyle zrozumiałe, że niemal gwarantują one uzyskanie wizy do Polski, a to otwiera drogę do innych krajów europejskich. Zdaniem jednego z ekspertów nikt się tym problemem nie interesuje a Resort Pracy nie dostrzega problemu.

Jednym z postulatów sformułowanych przez ekspertów było wprowadzenie centralnego rejestru oświadczeń. Taki rejestr zagwarantowałby zgromadzenie kompleksowej wiedzy na temat systemu oświadczeń oraz pomógł w stworzeniu mechanizmów kontrolnych. Po pierwsze, istnienie rejestru pozwoliłoby na ustalenie, które podmioty wystawiają najwięcej oświadczeń i jak ta liczba ma się do stanu zatrudniania i profilu produkcji. Jeśli pracodawca „X” zatrudnia 5 osób, a w krótkim czasie wystawił 30 oświadczeń, to można zakładać, że jego intencje nie były w pełni „szlachetne”. Po drugie, centralny rejestr oświadczeń pozwoliłby zweryfikować czy i ile osób, zjawilo się w firmie, która wystawiła takie oświadczenia i jakie są dalsze losy takiego pracownika. Zdaniem ekspertów stworzeniem takiego rejestru i całego systemu monitorowania oświadczeń powinno się zająć Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, ale jak na razie nie jest tym zainteresowane.

Wśród sposobów rekrutowania pracowników wskazanych przez ekspertów pojawiła się także metoda określona, jako „lover boy”. Jest to metoda, która była i jest wykorzystywana w rekrutacji młodych kobiet, które są wykorzystywane w seks-biznesie. Jednak tym razem eksperci wskazali na jej walory także w rekrutacji pracowników. Werbunek według schematu „lover boy” polega w największym skrócie na związaniu emocjonalnym osoby płci przeciwnej, wywiezienie ofiary do innego kraju i tam przekazaniu

pośrednikowi lub pracodawcy, w celu eksploatacji.

Jak już była o tym mowa wcześniej, zdaniem ekspertów najwięcej zjawisk patologicznych występuje w przypadku rekrutacji indywidualnej prowadzonej przez werbowników i rekrutacji, która odbywa się za pośrednictwem agencji operujących w kraju pochodzenia. Najpoważniejszym problemem w takich przypadkach jest jakość oferowanych usług i poziom gwarancji bezpieczeństwa pracownika. Jedno i drugie jest na niskim poziomie, ponieważ w większości przypadków pomiędzy stronami dochodzi tylko do uzgodnień ustnych, tym samym nie ma spisanej umowy, która byłaby źródłem informacji o zobowiązaniach stron. Potencjalny pracownik otrzymuje obietnicę, że pisemna umowa zostanie zawarta po jego dotarciu do kraju przeznaczenia. Werbownik czy agent nie przekazuje pracownikowi żadnego pisemnego oświadczenia pracodawcy.

Nieco inaczej sytuacja wygląda w przypadku agencji pośrednictwa, które działają w kraju docelowym i są zobowiązane do dokumentowania procesu rekrutacji. Ale i w takich sytuacjach dochodzi do zjawisk patologicznych, ponieważ sposobem na obejście tego wymogu jest podpisanie prostego, nic nieznaczącego dokumentu, zawierającego klauzulę, że ostateczna umowa zostanie zawarta w kraju docelowym. Zatem powstaje jakiś dokument pisany, ale jego wartość z punktu widzenia praw pracownika jest minimalna. Kiedy pracownik dociera do kraju docelowego umowa rzeczywiście jest sporządzana, tyle tylko, że w języku lokalnym, którego on nie zna. W ten sposób jedna ze stron porozumienia jest pozbawiana możliwości wglądu w postanowienia umowne.

Istotną cechą procesu rekrutacji jest także to, że oferowane warunki pracy płacy niemal nigdy nie są zgodne z rzeczywistością. Werbownicy lub przedstawiciele nierzetelnych agencji zatrudnienia przedstawiają te warunki znacznie lepiej niż one wyglądają na miejscu. Brak wiedzy i znajomości języków a także brak dostępu do danych faktycznych sprawia, że pracownik nie jest w stanie zweryfikować przekazywanych informacji.

Ponieważ w procesie rekrutacji prowadzonej tak, jak zostało to opisane wyżej dochodzi do różnego typu oszustw i nieuczciwości, jest rzeczą oczywistą, że nawet najmniej doświadczony pracownik, szybko

zorientuje się, że został wprowadzony w błąd. O ile zaakceptuje taką sytuację a warunki nie będą się pogarszały może pracować spokojnie nawet przez dłuższy czas. Ale pierwszy symptom braku zadowolenia z jego strony jest zawsze odbierany przez pracodawcę albo managera jako jednoznaczny sygnał do wzmocnienia kontroli i doprowadzenia do większej uległości pracownika. Jak dowiodły tego wypowiedzi ekspertów lista instrumentów dyscyplinowania niepokornych pracowników jest stosunkowo długa. Co więcej, jest na niej coraz więcej sposobów oddziaływania, których jeszcze niedawno nie było (będzie jeszcze o tym mowa).

Z punktu widzenia przebiegu procesu rekrutacji mogą istnieć trzy sytuacje, które wyznaczają wzajemne relacje pracodawcy i pracownika. Pierwsza, ma miejsce wtedy, kiedy pracodawca sam rekrutuje pracownika. Wtedy ta relacja jest bardziej bezpośrednia i osobowa, pracodawca interesuje się pracownikiem i więcej o nim wie, a jednocześnie można od niego więcej oczekiwać. Druga sytuacja jest wtedy, kiedy pracodawca wynajmuje pośrednika, który w jego imieniu rekrutuje pracownika. Wtedy ta relacja jest podobna, jednak może być mniej intensywna, bo pracownik znalazł się firmie na skutek działania innego podmiotu niż sam pracodawca, zatem część lojalności pracownika jest także po jego stronie. Trzecia możliwość, to klasyczny leasing pracowniczy, kiedy pracodawca nie rekrutuje i nie zatrudnia pracownika, tylko wynajmuje go od specjalistycznej firmy świadczącej takie usługi. W tym modelu relacja pracodawca-pracownik jest zupełnie bezosobowa, bo pracownik jest tylko jednym z elementów osiągnięcia finalnego efektu przedsiębiorstwa. O tym, jaki charakter ma ta relacja najlepiej świadczy określenie użyte w ustawie regulującej leasing pracowniczy: otóż ten, kto korzysta z takiej pracy określany, jak jako „pracodawca-użytkownik”. Nie trzeba szczególnej wrażliwości, żeby uznać, że jest w najlepszym razie poniżające.

Coraz częstsze występowanie tego ostatniego modelu relacji pracodawca-pracownik jest w jakimś sensie symbolem zasadniczych zmian cywilizacyjnych na rynku pracy. Pracodawcy pozbywają się tzw. kadrowych czy całych działów personalnych, nie prowadzą rekrutacji, nie prowadzą spraw pracowniczych. Wynajmują pracowników i dlatego nie muszą

się nimi interesować. Jak ujął to jeden z ekspertów pracodawca „nie po to pozbył się działu personalnego, żeby teraz zawracać sobie głowę pracownikiem”. Ale z drugiej strony, eksperci zgodnie podkreślali, że troska o pracownika i ochrona praw pracowniczych w dłuższej perspektywie się pracodawcom opłaca. Jednak pracodawcy jeszcze tego nie dostrzegają, bo są zadowoleni, że obniżyli koszty. Jest to działanie krótkowzroczne.

Natomiast zdaniem jednego z ekspertów pracodawca powinien być odpowiedzialny za rekrutację wszystkich pracowników, nawet tych „leasingowanych”. Co więcej powinien także interesować się tym, jak są rekrutowani i jak są traktowani pracownicy zatrudniani przez jego kontrahentów lub podwykonawców. Powinien to robić, ponieważ wynika to z ogólnoludzkiego nakazu troski o drugiego człowieka, który angażuje dla niego swoje siły. Ale powinien to robić także dlatego, że do przedsiębiorczości, jako jednej z form aktywności ludzkiej stosuje się typowe standardy etyczne oraz zestaw kryteriów określanych, jako społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), o której będzie jeszcze mowa.

Gdyby w podsumowaniu pokusić się wskazać podstawowych problemów pojawiających się w procesie rekrutacji to najważniejszym byłaby nierówność stron, ponieważ werbujący a potem pracodawca są silniejszymi podmiotami. Zarówno werbownik (osoba działająca samodzielnie lub przedstawiciel agencji) wie o wiele więcej niż werbowany. Werbujący zna realia pracy (prawdziwe czy fałszywe) a pracownik nie. Co więcej, nie jest w stanie ich zweryfikować, bo nie ma dostępu do informacji. Wreszcie werbownik i pracodawca znają miejscowe prawo a pracownik nie. Drugi ważny problem to przymusowa sytuacja pracownika – najczęściej jest to przymus ekonomiczny, chociaż może to być także przymus wynikający z zależności osobistych lub emocjonalnych. Sytuacja przymusowa z jednej strony skutkuje postępującym wykorzystaniem, a przez to prowadzi do kolejnych negatywnych reakcji pracownika. To, z kolei powoduje stosowanie przez pracodawcę coraz bardziej drastycznych środków dyscyplinowania pracownika i w ten sposób powstaje swoiste błędne koło przymusu-wykorzystania. Trzeci problem, na który należy zwrócić uwagę, to ciągle słaba pozycja państwa

i jego instytucji chroniących rynek pracy. Jak wynika z badań, ani rozwiązania strukturalne ani prawne nie zabezpieczają dostatecznie interesów słabszego pracownika cudzoziemskiego w relacji z silniejszym i lepiej zorganizowanym miejscowym pracodawcą. Państwo ciągle nie jest w stanie zaproponować skutecznych rozwiązań, które równoważyłyby bezwzględne dążenie pracodawców do sukcesu ekonomicznego. Natomiast infrastruktura społeczeństwa obywatelskiego jest ciągle zbyt słaba, aby skutecznie wspierać pracowników cudzoziemskich. I wreszcie kwestia czysto psychologiczna i mentalna. Pracodawca, jeśli działa w złej wierze, doskonale wie, w jakiej sytuacji

znajduje się pracownik cudzoziemski i tę sytuację wykorzystuje. Przede wszystkim stopniowo zmienia warunki pracy na gorsze, bo wie, że pracownik, będąc w sytuacji przymusowej, zaakceptuje je. Czasem ze względu na dług, ale czasem także, aby uniknąć kompromitacji w oczach rodziny i przyjaciół. Zarówno kobietom jak i mężczyznom jest trudno przyznać się do porażki i wracać „z pustymi rękami”. Dla kobiety ceną za wyjazd jest często bolesne rozstanie z dziećmi, które w sytuacji niepowodzenia okazuje się zupełnie niepotrzebnym poświęceniem. Dla mężczyzny jest to częściej kwestia ambicjonalna – nieudany wyjazd to wstyd, nie mówiąc o poniesionych kosztach.

2.4.

Formy kontroli osób eksploatowanych i stosowane formy eksploatacji

Istotą stosunku pracy jest to, że pracodawca zatrudnia pracownika i powierza mu określone zadania, a pracownik zobowiązany jest je wykonywać najlepiej jak potrafi, za stosownym wynagrodzeniem. Rzecz jasna, po spełnieniu określonych warunków, obydwie strony mogą zrezygnować z łączącego je stosunku. Już choćby z tych oczywistych konstatacji wynika twierdzenie, że pracownik jest podporządkowany pracodawcy, a pracodawca sprawuje kontrolę nad pracownikiem. Jednak w tym rozdziale raportu skupimy uwagę na takich instrumentach kontroli i podporządkowania, które, zdaniem ekspertów, wykraczają poza ramy typowego stosunku pracy i czynią z pracownika osobę pozbawianą autonomii, bezwolną a nawet zniewoloną.

Oczywiście najbardziej klasyczna metoda osiągnięcia takiego stanu to zatrzymanie przez pracodawcę paszportu lub innego dokumentu tożsamości.

Najczęściej jest to uzasadniane troską o bezpieczeństwo dokumentu albo traktowane, jako forma zastawu. Łatwo sobie wyobrazić, że dla cudzoziemca paszport to szczególnie ważny element tożsamości i bezpieczeństwa za granicą, zatem jego pozbawianie działa bardzo skutecznie i to przez długi czas. Z tym wiąże się kilka sposobów oddziaływania prowadzących do wzmocnienia strachu pracownika przed ingerencją instytucji państwowych a w konsekwencji odpowiedzialnością karną. Z jednej strony może to być np. groźba poinformowania policji o tym, że pracownik nie posiada dokumentów, albo poinformowania służb granicznych, że przebywa na terytorium Polski nielegalnie. Do drugiej grupy metod oddziaływania można zaliczyć wszystko to, co wiąże się procesem organizacji pracy i logistyki. W tym zakresie, jako skuteczne metody eksperci wymieniali pozbawienie pracownika informacji gdzie się znajduje,

skoszarowanie pracowników w jednym miejscu, najlepiej w miejscu świadczenia pracy, a jeśli w innym miejscu, to dowożenie ich do pracy i odbieranie z pracy.

Oddzielną kategorię stanowią środki oddziaływania polegające na ograniczaniu kontaktów pracownika ze światem zewnętrznym. W tym zakresie najbardziej dolegliwe jest odebranie telefonu komórkowego, zakaz korzystania z komputera, zakaz podchodzenia do okna w miejscu zamieszkania czy dostarczanie gotowych posiłków lub produktów do ich przygotowania. Jako egzemplifikację stosowanych technik oddziaływania, jeden z ekspertów opisał sytuację, w której pracodawca pozwalał pracownikom kontaktować się tylko z krewnymi w kraju pochodzenia, natomiast zabraniał jakichkolwiek kontaktów w Polsce.

Sprawdzonymi metodami tworzenia klimatu podporządkowania i „zmiękczenia” pracowników są wszystkie te oddziaływania, które mają charakter presji mentalnej. W istocie celem pracodawcy czy managera jest manipulowanie emocjami i wzmacnianie stresu. Temu celowi służy np. ciągłe obiecywanie przyszłych korzyści na zmianę z groźbami. Gdy chodzi o te ostatnie, to skuteczne jest zagrożenie, że pracownik zostanie usunięty z pracy, że straci część zarobku albo zostanie ukarany karą finansową, co oznacza, że szybko nie spłaci długów (lub w ogóle), że zawiedzie oczekiwania bliskich, że skompromituje się w ich oczach. Przyznanie się do własnej nieudolności jest trudne dla wszystkich, ale chyba szczególnie dla mężczyzn pochodzących z tradycyjnych społeczeństw azjatyckich. Pracodawca, który bezwzględnie wykorzystuje tak trudną psychicznie sytuację pracownika, zdaje się mówić, „bierz, co dają i nie grymaś, bo zawsze może być gorzej i wrócisz z niczym”.

Wśród najbardziej drastycznych metod kontroli i wpływu na pracowników eksperci wymienili następujące: przymus fizyczny, w tym dotkliwe pobicia, rozdzielenie rodziców i dzieci (ten sposób został rzeczywiście zastosowany przez grupę przestępczą zmuszającą kobiety do żebrania na ulicach kilku polskich miast), pozbawianie snu oraz wykorzystywanie skłonności pracowników do alkoholu lub świadome kreowanie takiej skłonności. Szczególnym sposo-

dem jest doprowadzanie do konfliktów pomiędzy pracownikami, aby w ten sposób osłabić spójność grupy i zniwelować zagrożenie zbiorowego protestu czy nawet strajku.

Rozwiązaniem o charakterze ostatecznym, które nie może być zaliczane do sposobów manipulowania pracownikami, ale powinno być traktowane jako najbardziej drastyczny przejaw nieojalności wobec nich jest anonimowa skarga na policję. Taki przypadek potwierdzonej „samo-denuncjacji” opisał jeden z ekspertów. W przedstawionej przez niego sytuacji pracodawca, który zatrudniał cudzoziemców i nie chciał wypłacić im zaległego wynagrodzenia doniósł anonimowo sam na siebie. W ostatniej chwili poinformował pracowników, że otrzymał poufną informację, że ktoś na nich doniósł. Pracownicy, którzy pracowali nielegalnie lub mieli nieuregulowany pobyt, nie mieli innego wyjścia, jak tylko uciekać. Wszystko zostało tak zaaranżowane, że nie mieli czasu żeby upomnieć się o swoje. Na razie nie dysponujemy informacjami o innych potwierdzonych przypadkach, ale skoro taki scenariusz sprawdził się raz nie można wykluczyć, że był lub jest stosowany częściej. Szczególnie, że ten sposób potraktowania pracodawców jest wbrew pozorom korzystny dla niektórych pracodawców. Głównie dla tych, którzy zatrudniają większą grupę pracowników cudzoziemskich, a okres ich pracy jest stosunkowo długi. Jeśli pracodawca odracza wypłacenie należności, albo przez pewien czas gromadzi je „na koncie pracownika” wtedy „samo-denuncjacja” przynosi znaczące oszczędności. Bo nawet, jeśli policja czy inspekcja pracy udowodni pracodawcy, że zatrudniał nielegalnie cudzoziemców, to i tak kara grzywny, którą zostanie ukarany będzie znacznie niższa niż niewypłacone należności pracowników. W tej sytuacji pracodawca korzysta z tego, że pracownicy nie znają polskiego prawa i nie potrafią zdefiniować własnej sytuacji prawnej, dlatego na wszelki wypadek wolą nie ryzykować.

2.5.

Rola pracodawców w eliminowaniu pracy przymusowej

Z dotychczasowych analiz materiału empirycznego wynika, że w przypadku handlu ludźmi i pracy przymusowej to pracodawca najczęściej odgrywa negatywną rolę. To on stara się stworzyć przewagę sytuacyjną i psychiczną nad pracownikiem a także robi wszystko, aby go wykorzystać. Warto, zatem kilka uwag poświęcić temu, jaka jest zdaniem ekspertów sytuacja pracodawcy i jego potencjalna rola w eliminowaniu pracy przymusowej. Opinie respondentów są różnorodne i raczej podzielone niż zbieżne. W jednym wszyscy okazali się zgodni, że rola pracodawcy jest kluczowa, bo to on zatrudnia, to on określa warunki i on może nimi manipulować. Jednak to, jak z tej roli się wywiązuje i jak mógłby to robić, jest już przedmiotem różnorodnych opinii.

Pierwsza kwestia, która ma charakter systemowy wiąże się z jakością popytu i konkurencją na rynku. Tak długo, jak długo konsument będzie poszukiwał najtańszego produktu lub dobra a najważniejszym kryterium oceny oferty będzie najniższa cena, tak długo wytwórcy będą starli się redukować koszty produkcji. Powstaje pytanie, jakie to ma konsekwencje dla rynku pracy? Dość oczywiste, bo w sytuacji, kiedy wszyscy producenci i usługodawcy mają dostęp do tych samych, mniej więcej, materiałów to wiadomo, że o ostatecznej cenie zadecyduje zawsze koszt pracy. A skoro tak, to ci pracodawcy, którzy zamierzają oszczędzać na takich kosztach muszą znaleźć pracowników, którzy zaakceptują wynagrodzenie niższe niż przeciętne. Takim pracownikami są najczęściej cudzoziemcy, czasami osoby w szczególnie trudnej sytuacji życiowej. Zatem patrząc na problem z perspektywy praw człowieka, można powiedzieć, że

każda oferta, która jest bardzo korzystana finansowo powinna być traktowana podejrzliwie, bo w tle może mieć pracę niewolniczą.

Natomiast patrząc na problem z perspektywy systemu ekonomicznego i funkcjonowania rynku pracy należy odnotować zróżnicowany poziom zainteresowania różnych sektorów gospodarki problematyką handlu ludźmi i pracy przymusowej. Zdaniem ekspertów, przykładem sektora, który w ogóle nie będzie zainteresowany tą problematyką może być sektor finansowy, czyli banki oraz inne instytucje rynku finansowego. Wynika to ze specyfiki tej formy aktywności, szczególnych procedur rekrutacji pracowników i ścisłego monitoringu instytucji nadzoru finansowego. Z drugiej strony są takie obszary działalności gospodarczej, które mogą a nawet powinny być tym zainteresowane, bo to właśnie tam najczęściej dochodzi do nadużyć. Wśród takich sektorów są na przykład budownictwo czy sektor przetwórstwa spożywczego. Szczególnej uwagi wymaga rolnictwo, które jest specyficznym sektorem gospodarki w Polsce (choć nie tylko). Za sprawą występujących tam tradycyjnych form zatrudnienia i kontraktowania usług kwestia funkcjonowania rynku pracy w tym sektorze, jest niemal kompletnie nieznaną.

Ekspertów, którzy uważają, że rola pracodawcy jest kluczowa można podzielić na dwie kategorie: idealistów, którzy idealizują wizerunek oświeconego pracodawcy i realistów, którzy znają realia i do nich się odnoszą. Idealisci przekonują, że ta rola pracodawcy jest kluczowa, dlatego, że jeśli pracodawca zdecyduje się nie wykorzystywać pracowników, będzie chciał im płacić dobrze i dbać o nich, to tak się stanie. Ich

zdaniem idealny pracodawca respektuje umowy z pracownikami oraz przestrzega przepisów prawa pracy. Ten sposób myślenia zdaje się abstrahować od tego, że istnieją jakieś okoliczności zewnętrzne, że jest silna konkurencja a cały świat dotyka kryzys finansowy. Jeden z badanych przekonywał nawet, że pracodawca nie tylko nie wykorzystuje pracowników w swojej firmie, ale także, jeśli widzi, że „u jego kontrahenta dochodzi do wykorzystywania to podejmuje interwencję w tym zakresie, np. powiadamia organy ścigania”. Trzeba przyznać, że jest to zespół poglądów, które należy traktować, jako ciągle jeszcze życzeniowe, ale wyznaczające perspektywę na przyszłość.

Inaczej na sprawę patrzą realiści, którzy wprawdzie przyznają, że rola pracodawcy jest kluczowa, i że pracodawcy powinni być odpowiedzialni za właściwe traktowanie pracowników, ale nie wierzą, żeby tak mogło być w praktyce. Przede wszystkim, dlatego, że pracodawcy nie wydają się być zainteresowani tym tematem. Każdy pracodawca, dla którego będzie to niewygodne uchyli się od tej odpowiedzialności. W tym celu wykorzysta istniejące luki w przepisach prawa, skorzysta z porad swoich prawników albo „uruchomi” wpływy w konfederacjach pracodawców. Ale przede wszystkim skorzysta z tego, że pracownicy są słabsi społecznie i są podatni na wykorzystanie. Jeśli zaś chodzi o cudzoziemców, to są oni słabi podwójnie. Przede wszystkim, dlatego, że rzadko znają miejscowy język, a prawie nigdy nie znają swoich praw. Ale także dlatego, że często ich status formalny w kraju docelowym jest nieuregulowany lub dla nich do końca zrozumiały.

Jeśli by szukać sposobów wyjścia z tej trudnej sytuacji, to respondenci widzą dwie drogi dyscyplinowania przedsiębiorców, jako uczestników rynku pracy. Po pierwsze, powinien istnieć system częstych i efektywnych kontroli pracodawców. I to nie tylko prowadzonych przez władze państwowe, ale także przez samorządy lokalne czy media. Szczególna rola przypada tym ostatnim, bo jeśli pracodawca nie obawia się inspekcji handlowej czy Straży Granicznej, to na pewno niechętnie przyjmie krytyczny artykuł o jego firmie opublikowany w gazecie lokalnej czy ogólnopolskiej. Drugi sposób dyscyplinowania pracodawców, czy też zachęcania ich do przestrze-

gania standardów sprowadza się do podnoszenie ich świadomości poprzez szkolenia i inne formy edukacyjne. Chodzi nie tylko o uwrażliwianie pracodawców na sytuację pracowników w firmie macierzystej, ale także o nauczenie ich współpracy z podwykonawcami i kontrahentami, którzy mogą obniżyć koszty poprzez wykorzystywanie taniej siły roboczej.

Nie będzie to jednak zadanie łatwe, ponieważ pracodawcy nie postrzegają pracy przymusowej, jako realnego problemu w Polsce i z trudem znajdują powody, żeby się tą kwestią zajmować. Argumentacja praw człowieka niemal nie działa, natomiast, jeśli praca przymusowa staje się elementem wpływającym na poziom ryzyka prowadzenia działalności, to szanse, że pracodawcy zainteresują się tym problemem są dużo większe. Podobnie jest z kalkulacją ekonomiczną. Jeden z ekspertów ujął to jednoznacznie, twierdząc, że do biznesu trafiają tylko kategorie finansowe. Zatem jeśli zatrudniający pracowników przymusowych przedsiębiorcy zaczną sztucznie obniżać ceny towarów, to będzie to prowadziło do nieuczciwej konkurencji – a tego na wolnym rynku nikt nie lubi. W takiej sytuacji uczciwi pracodawcy będą potrzebowali narzędzi, które pozwolą im minimalizować ryzyko wynikające z korzystania z pracy niewolniczej oraz negatywne skutki nieuczciwej konkurencji. Oczywiście, najprostszym sposobem byłoby zbudowanie systemu ekonomicznego, w którym wszyscy pracodawcy charakteryzowałiby się wysokim poziomem świadomości i kierowałiby się najwyższymi standardami etycznymi.

To perspektywa ze wszech miar pożądana, ale mało realistyczna. Problem wysokiej świadomości ludzi biznesu w ogóle, a pracodawców w szczególności pojawiał się w wielu wypowiedziach ekspertów. Wychodząc poza standardowe propozycje, jak ją budować, czy też jak zachęcać przedsiębiorców do etycznego działania, eksperci zwrócili uwagę na próby instytucjonalizacji systemu zachęt i pozytywnych wzmocnień. Najbardziej znanym i obiecującym pomysłem w tym zakresie jest koncepcja działania przedsiębiorców określana, jako społeczna odpowiedzialność biznesu (Corporate Social Responsibility – CSR). W największym skrócie można powiedzieć, że według tego podejścia, bycie odpowiedzialnym oznacza, że przedsiębiorstwo nie tylko spełnia wszystkie

wymogi formalne i prawne, ale również inwestuje w swoje społeczne otoczenie, w zasoby ludzkie czy w ochronę środowiska oraz dba o jak najlepsze relacje ze wszystkimi partnerami i kontrahentami. Jeden z ekspertów, zaangażowany w proces określany skrótowo, jako CSR, stwierdził, że coraz więcej mówi się o tym w Polsce. Oczywiście praktyczne efekty są na razie znikome, ale nie jest to już zjawisko obce. Z punktu widzenia celu tego raportu należy odnotować, że zdaniem niektórych respondentów, CSR może być jednym z ważnych instrumentów eliminowania patologii w relacjach pracodawca-pracownik. Zgodnie z założeniami strategii CSR społecznie odpowiedzialny biznes to taki, który nie tylko dba o społeczne otoczenie, ale także taki, w którym nie ma miejsca na nieuczciwość i eksploatację pracownika. A skoro tak, to trzeba zakładać, że będzie skutecznym instrumentem profilaktycznym. I to właśnie dlatego, koncepcja CSR zostanie bardziej szczegółowo omówiona w rozdziale poświęconym zapobieganiu pracy przymusowej. Tu, referując opinie niektórych respondentów, trzeba tylko powiedzieć, że jak na razie prospołeczne nastawienie biznesu w praktyce bywa dość obtudne. Pracodawcy dużo mówią tym, jak starają się nie szkodzić środowisku naturalnemu, a także jak udzielają pomocy społecznościom lokalnym, ale czasem zapominają o tym, że ich pracownicy pracują po 12 godzin w niegodnych warunkach. Jeśli pojawia się jakiegokolwiek usprawiedliwienie, to zawsze jest ono związane z trudną sytuacją ekonomiczną i potrzebami rynku pracy.

Mówiąc o roli pracodawców w eliminowaniu pracy przymusowej i eksploatacji respondenci podkreślali, że na rynku pracy, ale także w wielu przedsiębiorstwach, jest jeszcze jeden podmiot, którego rola w ochronie pracowników przed naruszaniem prawa i standardów praw człowieka powinna być znacząca. Tym podmiotem są związki zawodowe, które w idealnej sytuacji mogłyby partnerować pracodawcom. Przede wszystkim powinny się zaangażować w uszczelnianie rynku pracy i udzielanie pomocy tym, którzy na tym rynku zostali wykorzystani, ale także pomagać w identyfikowaniu ewentualnych ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej. Zdaniem ekspertów, jak na razie związki zawodowe nie są szczególnie aktywne w tej dziedzinie. To właśnie

dlatego, oczekiwanie, że to pracodawcy samodzielnie zajmą się problematyką eksploatacji, jest mało realistyczne. Ponieważ temat roli związków zawodowych powracał w wielu wypowiedziach ekspertów tu jedynie anonsujemy ten temat i powrócimy do niego nieco później.

W rozważaniach o ewentualnej roli w pracodawcy w zapobieganiu naruszeniom pracowniczym, szczególnie w odniesieniu do pracowników cudzoziemskich trzeba brać pod uwagę trzy, bardzo ogólnie zarysowane, scenariusze. Pierwszy najbardziej pesymistyczny: pracodawca nie przestrzega praw pracowników, nie interesuje się czy jego pracownicy są ofiarami pracy przymusowej i nie zamierza tego robić w przyszłości. W takiej sytuacji najważniejszym sposobem oddziaływania na pracodawcę są środki, którymi dysponują instytucje kontrolne (inspekcja pracy) i organy ścigania. Drugi, częściowo optymistyczny: pracodawca dba o pracowników tylko w takim zakresie, w jakim jest to niezbędne, nie interesuje się problematyką pracy przymusowej, nie interesuje się jak działają jego kontrahenci. Ten scenariusz jest, dlatego częściowo optymistyczny, ponieważ wielu z takich pracodawców postępuje w opisany sposób, bo nikt nie powiedział im, jak można działać inaczej. Wielu pracodawców zaliczonych do tej kategorii jest gotowych do udziału w szkoleniach, są gotowi włączyć się w działania prospołeczne, o ile uda się do nich dotrzeć. I trzeci scenariusz optymistyczny: pracodawca jest pracodawcą świadomym, zorientowanym na społeczną misję biznesu, jest wrażliwy na sytuację swoich pracowników, jest gotów podnosić standardy zatrudnienia i zaakceptować np. Normę SA8000.

Z punktu widzenia celu tego opracowania przedmiotem szczególnego zainteresowania instytucji państwowych i sektora organizacji obywatelskich powinni być pracodawcy zaliczani do pierwszej kategorii. Nie tylko dlatego, że są „groźni” dla pracowników, ale także dlatego, że są w stanie eksperymentować z różnymi środkami prawnymi, których celem będzie uwolnienie się od odpowiedzialności za pracownika. Niektóre z tych sposobów mogą być niebezpieczne dla całego rynku pracy. Ekspertcy podali przykład jednego z nich.

2.6.

Rola agencji zatrudnienia w zapobieganiu pracy przymusowej

Drugim, obok pracodawców, istotnym uczestnikiem rynku pracy są agencje zatrudnienia. Eksperti, w większości twierdzili, że rola takich agencji w ochronie pracowników przed eksploatacją jest kluczowa w wielu wymiarach, ale, że one tej roli nie wypełniają w zadowalającym stopniu. Jeden z ekspertów wyraził nawet opinię, że rola agencji zatrudnienia jest istotniejsza niż rola pracodawców, ale w rzeczywistości jest ona sprowadzana do odpowiedzialności moralnej. Dzieje się tak dlatego, że nie ma stosownych przepisów, które pozwalałyby ją wyegzekwować. Jeśli tak rzeczywiście jest, to w pełni uprawnione są opinie ekspertów, którzy twierdzili, że zmuszenie agencji zatrudnienia do tego, żeby troszczyły się o pracowników jest mało realne.

Z taką opinią, współgra w jakimś sensie niezbyt często wyrażany pogląd, że w praktyce rola agencji zatrudnienia powinna być zredukowana do pośrednika pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Zdanie większości respondentów ta rola powinna być zdecydowanie szersza. Jeden z ekspertów utrzymywał zdecydowanie, że agencje zatrudnienia powinny pełnić rolę jeszcze jednego „kontrolera” lub „regulatora” rynku pracy. Niejako rozwinięciem tego poglądu były sugestie dwóch ekspertów, którzy zgodnie twierdzili, że agencje pośrednictwa powinny same z siebie wnikliwie badać ogłoszenia o pracy i oferty kierowane do potencjalnych pracowników. Ponieważ one znają rynek pracy. Jest to dla nich zadanie zdecydowanie łatwiejsze niż, dla kogo innego.

Powinny także sprawdzać pracodawców, dla których pracują, lub których reprezentują. Przede wszystkim dlatego, że zdaniem badanych, to tak-

że pośrednik odpowiada za to, jakie warunki pracy i płacy czekają na pracownika u pracodawcy. Rzecz jasna agencja nie może przeprowadzić typowej kontroli, bo nie ma takich uprawnień, i w tym zakresie ma związane ręce, ale może to zrobić w sposób nieoficjalny np. zebrać informacje od innych pracowników, instytucji samorządowych lub organizacji społecznych. Przedstawiciele agencji zatrudnienia, z którymi rozmawialiśmy, twierdzili, że robią to rutynowo i idą znacznie dalej. Wykorzystują w tym celu trzy metody działania. Po pierwsze, proszą o pomoc wywiadowanie gospodarcze, po drugie, korzystają z danych dostępnych w Internecie i w mediach, a także stosują metodę przedpłat. Polega ona na tym, że agencja prosi przedsiębiorcę o dokonanie przedpłaty na poczet przyszłych należności za rekrutację pracowników. Jeśli firma odmawia, jest to dla agencji sygnał, że jej wiarygodność jest wątpliwa. Agencja, która ma jakiegokolwiek wątpliwości, co do wiarygodności ewentualnego partnera nie powinna nawiązywać z nim żadnych kontaktów biznesowych. To może być dla niej niekorzystnie finansowo, ale inne rozwiązanie byłoby nieetyczne i sprzeczne z wymogami utrzymania najwyższych standardów rynku pracy.

Natomiast, jeśli pośrednik (agencja zatrudnienia) ma jakiegokolwiek wątpliwości, co do legalności działania określonego pracodawcy, bo stwierdzi, na przykład, oczywiste naruszenia prawa czy poważne odstępstwa od podstawowych norm etycznych powinien, niezwłocznie, zgłosić taki fakt inspekcji pracy, prokuraturze lub policji.

Jednak stwierdzenie samej wiarygodności pracodawcy i legalności podejmowanych przez niego

działań (tzw. wiarygodność nominalna) nie wystarcza. Z punktu widzenia najwyższych standardów traktowania pracownika ważne jest to, czy przekazane agencji zatrudnienia informacje na temat warunków zatrudnienia pracowników są rzeczywiste. Chodzi w istocie o to, czy informacje, które agencja pośrednictwa otrzymuje i przekazuje pracownikom są wiarygodne, i czy nie wprowadza ona pracowników w błąd (nawet nieświadomie). Aby tego uniknąć agencja zatrudnienia powinna sprawdzić nie tylko wiarygodność pracodawcy, jako taką, ale także szczegóły warunków pracy. Zdaniem ekspertów agencje robią to na kilka sposobów. Jednym z nich jest odebranie pisemnego oświadczenia od pracodawcy na temat warunków pracy. Taki dokument może być wsparty innymi dokumentami na temat firmy, np. raportem z ostatniego audytu, czy informacją o wynikach ostatniej kontroli inspekcji pracy.

Pośrednik pracy może także sprawdzić warunki zatrudnienia na miejscu, delegując swojego przedstawiciela do siedziby pracodawcy. To z jednej strony wydaje się być rozwiązaniem absorbującym sily agencji zatrudnienia, ale z drugiej strony jest najbardziej skutecznym sposobem zweryfikowania tego, co mówi pracodawca. W ostateczności, agencja zatrudnienia, która została poinformowana przez pracownika o tym, że rzeczywiste warunki zatrudnienia odbiegają od ustalonych, może wystąpić do pracodawcy w powództwem regresowym.

Sposobem zagwarantowania rzetelnej informacji o pracodawcy oraz zrealizowania przez niego obiecanych warunków pracy jest zawieranie umowy pomiędzy agencją a pracownikiem. Umowa taka w treści albo w aneksie powinna zawierać specyfikację warunków zatrudnienia pracowników, w tym warunków płacy, czasu pracy czy warunków mieszkaniowych na czas zatrudnienia.

Agencje pośrednictwa powinny też działać bardziej aktywnie, tzn. uczyć ludzi, w jaki sposób oni sami mogą sprawdzić potencjalnego pracodawcę, a także jak pracownik może zabezpieczyć swoje interesy przed wyjazdem do pracy w innym kraju. W tym celu agencje powinny organizować akcje informacyjne kierowane do opinii publicznej oraz szkolenia dla potencjalnych pracowników a także przygotować pakiety podstawowych informacji dla osób wyjeżdżających.

Jeden z ekspertów nazwał takie informacje „Pakiet SOS dla pracownika-migranta”. Reprezentantka organizacji pozarządowej udzielającej pomocy migrantom opowiedziała, o co najmniej dwóch dobrych praktyka w relacji z jedną z agencji zatrudnienia. Po pierwsze, agencja ta zaproponowała stowarzyszeniu, aby przeprowadziło dla pracowników agencji szkolenie z zakresu tematyki handlu ludźmi. Po drugie, z pieniędzy agencji został także sfinansowany druk ulotki informacyjnej dla osób wyjeżdżających do pracy za granicą, które dystrybuowało stowarzyszenie.

Zdaniem ekspertów, jednym ze sposobów podnoszenia jakości pracy agencji pośrednictwa operujących na rynku pracy jest wymuszania współpracy pomiędzy agencjami rekrutującymi pracowników za granicę. Chodzi o współpracę agencji operującej w kraju pochodzenia oraz agencji działającej w kraju docelowym. Jeden z badanych twierdził, że polska agencja pośrednictwa nie może wystać pracowników do Niemiec, o ile nie ma podpisanej umowy z legalnie działającą niemiecką agencją. Można powiedzieć, że to kolejny przykład dobrej praktyki, która może mieć silny efekt profilaktyczny.

Wszyscy eksperci są zgodni, że najważniejszym sposobem zapobiegania zjawisku wykorzystywania pracowników, szczególnie cudzoziemskich, jest ich wysoki poziom świadomości. Obejmuje on, jako minimum, podstawowe informacje na temat ogólnych zasad zatrudnienia w kraju docelowym, jakie są podstawowe wymagania stawiane pracodawcom w zakresie warunków pracy, czy jakie jest ryzyko bycia eksploatowanym. Drugi obszar niezbędnej wiedzy pracownika dotyczy procedur, chodzi przede wszystkim o to, gdzie można uzyskać dodatkowe informacje, aby uniknąć problemów, albo, do kogo można się zwrócić, kiedy taki rzeczywisty problem zaistnieje? Dla badanych jest rzeczą oczywistą, że równie ważny (może nawet ważniejszy) jest właściwy poziom świadomości pracodawców, czego są oni w pełni świadomi. Jednak realizm w ocenie zjawisk społecznych każe wątpić, że będą z tej wiedzy robili stały użytek, bo często jest to sprzeczne z ich interesami. Ciągłe jeszcze takie kategorie, jak zysk czy korzyść biorą górę nad takimi kwestiami, jak wrażliwość czy empatia.

Jeśli przedstawiona diagnoza jest poprawna i jesteśmy w stanie zgodzić się ze sformułowanymi

twierdzeniem, to w pełni uzasadnione jest pytanie o to, kto powinien być odpowiedzialny za przekazanie pracownikowi niezbędnych informacji na temat ich praw? W równym stopniu dotyczy to praw pracowniczych jak i podstawowych informacji o obowiązującym prawie, funkcjonowaniu instytucji kontrolnych czy wreszcie ewentualnych reakcjach pracownika na przypadki naruszenia jego praw. Zdaniem większości ekspertów tę ważną rolę edukacyjno-prewencyjną powinny pełnić właśnie agencje zatrudnienia, jako specyficzni uczestnicy rynku pracy.

Przedstawiciele agencji zatrudnienia, z którymi rozmawialiśmy, zapewniali, że dokładają starań, aby pracownik miał jak najwięcej informacji, ale przyznawali, że wszystkich informacji przekazać nie można. Głównie, dlatego, że jest ich za dużo, ale czasem także ze względu na bariery komunikacyjne (język, możliwości percepcji). Jeśli chodzi o sposoby przekazywania wiedzy pracownikom to eksperci wskazali na najbardziej oczywiste z nich. Podkreślali przede wszystkim rolę bezpośredniego kontaktu urzędnika agencji zatrudnienia i potencjalnego pracownika. Taki osobisty kontakt daje przede wszystkim pracownikowi możliwość zadania najbardziej zasadniczych pytań. Ważnym uzupełnieniem informacji przekazanych w tym trybie oraz zawartych w umowie, są wszelkiego typu broszury i materiały informacyjne, które z jednej strony informują o prawach pracownika, ale także zawierają informacje praktyczne, takie jak na przykład numery telefonów interwencyjnych.

Zdaniem jednego z ekspertów, jeśli agencja pośrednictwa pracy przekaze pracownikowi niesprawdzone informacje na temat warunków pracy albo świadomie wprowadzi go w błąd powinno być to traktowane jak przejaw dyskryminacji na rynku pracy. A skoro tak, to powinno istnieć odpowiednie roszczenie po stronie pracownika oraz otwarta droga do ochrony sądowej.

Ponieważ rola agencji zatrudnienia w ochronie interesów pracowników jest tak duża powinny być one – zdaniem badanych – poddane częstym i szczegółowym kontrolom. W przypadku naruszenia przepisów powinny być one karane, a w szczególnych sytuacjach nawet eliminowane z rynku pracy (w trybie przymusowej likwidacji). W tym zakresie kluczowa rola przypada instytucjom państwowym, głównie zaś inspekcji pracy. Pomocniczo, w proces weryfikacji

i oceny jakości usług oferowanych przez agencje pośrednictwa pracy powinny włączyć się odpowiednie władze samorządowe oraz organizacje pozarządowe. Jednak w zgodnej opinii respondentów, ten proces nie funkcjonuje jeszcze prawidłowo. Jeśli tak rzeczywiście jest, to chyba dlatego, że ciągle za mało wiemy na temat funkcjonowania pośrednictwa pracy w kontekście ewentualnej eksploatacji najbardziej narażonych pracowników. Warto w najbliższej przyszłości poświęcić temu zagadnieniu więcej uwagi.

2.7.

Ściganie sprawców pracy przymusowej

Jednym z kluczowych warunków zbudowania sprawnego systemu eliminowania handlu ludźmi i pracy przymusowej jest istnienie efektywnego systemu ścigania sprawców. Ekspertcy wypowiedzieli się także na ten temat. W zdecydowanej większości byli to sceptycy, którzy twierdzili, że na razie ten system nie jest efektywny, o czym świadczy ciągle niewielka liczba prowadzonych spraw karnych oraz doniesienia medialne, z których wynika, że przypadki eksploatacji wcale nie są sporadyczne. Z oczywistych powodów innego zdania byli tylko wysocy funkcjonariusze Policji i Straży Granicznej, ale w ich przypadku był to optymizm niejako urzędowy. Zresztą, kiedy mówili o efektywności ścigania częściej mieli na myśli handel ludźmi, jako taki, a nie handel ludźmi do pracy przymusowej lub pracę przymusową. A to, jak już była o tym mowa w części wstępnej są różne zjawiska. Zupełnie innego zdania byli szeregowi funkcjonariusze obydwu formacji, którzy twierdzili, że efektywność ścigania pracy przymusowej jest znikoma. Przede wszystkim dlatego, jak przyznawał jeden z nich, że funkcjonariusze nic nie wiedzą o tym problemie.

O tym, że to większość badanych ma rację mogą świadczyć dane statystyczne. Wynika z nich, że rocznie w Polsce prowadzi się kilkadziesiąt postępowań karnych o przestępstwo handlu ludźmi. W latach 2007-2011 organy ścigania prowadziły ok. 600 postępowań karnych, które w jakimś zakresie odnosiły się do handlu ludźmi lub pracy przymusowej. We

wszystkich tych sprawach Policja i Straż Graniczna zidentyfikowały blisko 1.200 ofiar natomiast prokuratorzy postawili zarzuty 104 sprawcom. Zasadnicza większość zidentyfikowanych ofiar handlu ludźmi to Polki i Polacy. W jednej ze spraw, liczba ofiar obywateli Polski sięgnęła 859. Podobne proporcje występują po stronie sprawców opisanych przestępstw, najczęściej (75-89%) są to Polacy.

Dla nikogo, kto zajmuje się problematyką handlu ludźmi nie jest tajemnicą, że przedstawione dane to jest tylko niewielka część problemu. Jedną z cech charakterystycznych przestępstwa handlu ludźmi jest wysoka jego ciemna liczba, co oznacza, że o większości przypadków obrotu ludźmi i najbardziej drastycznego wyzysku nie dowiadujemy się w ogóle. Od dawna, na użytek obrazowego opisu skali zjawiska w kryminologii posługujemy się sformułowaniem, że to, co obserwujemy, to jedynie wierzchołek góry lodowej.⁹⁴

Na to nakłada się jeszcze jeden problem, a mianowicie, że ten, że ogromna większość prowadzonych spraw karnych dotyczy handlu ludźmi, którego celem jest eksploatacja kobiet w seks-biznesie. Sprawy dotyczące pracy przymusowej są absolutną rzadkością⁹⁵. W ostatniej dekadzie było ich tylko kilka⁹⁶. Jak wynika z wypowiedzi przedstawiciela inspekcji pracy w ciągu ostatnich kilku lat ta instytucja tylko 5 razy zawiadomiła prokuraturę o przypadkach drastycznego naruszenia praw pracowników, które mogły sugerować istnienie pracy przymusowej.

94 F. Laczko, M.A. Gramegna, Developing Better Indicators of Human Trafficking, *Brown Journal of World Affairs*, Vol. X, Issue 1, Fall 2003, s. 183.

95 Na marginesie należy wyjaśnić, że wszystkie te sprawy były prowadzone w oparciu o przepisy kodeksu karnego dotyczące handlu ludźmi, ponieważ zgodnie z definicją handlu ludźmi zawartą w art. 115 kodeksu karnego, praca przymusowa jest jedną z przewidzianych tam form eksploatacji.

96 Badania na ten temat trwają a szczegółowa analiza zostanie zaprezentowana w najbliższym czasie przez mgra Łukasza Wieczorka.

Jeden z ekspertów zwrócił uwagę na fakt, że niewielką liczbę spraw można interpretować na dwa sposoby. Rząd może argumentować, że skuteczność systemu zapobiegania jest tak wysoka, że przypadków jest niewiele. A w rzeczywistości jest odwrotnie, to identyfikacja ofiar pracy przymusowej jest słaba, czego odzwierciedleniem jest niewielka liczba spraw dotyczących pracy przymusowej. Z tego punktu widzenia bardzo ważne jest podnoszenie świadomości wszystkich funkcjonariuszy organów ścigania, ale także zachęcania do odważnego stosowania istniejących przepisów prawa. Chodzi między innymi o to, że wielu funkcjonariuszy nie wie, że handel ludźmi wcale nie musi się wiązać np. z nielegalnym przekraczaniem granic, a praca przymusowa nie musi być następstwem sprzedania człowieka. Do tego dochodzi też tzw. „ostrożność procesowa” prokuratorów, którzy wolą przedstawić sprawcom zarzuty dotyczące pozbawienia wolności lub pozbawienia dokumentów zamiast oskarżyć ich o handel ludźmi. To ostatnie jest trudniejsze dowodowo i wymaga intensywnego śledztwa. Na to nakłada się jeszcze specyficzny stosunek sądów do handlu ludźmi i sprawców tego przestępstwa. Ponieważ ten wątek wykracza poza ramy raportu, jedynie dla zachowania logiki wywodu należy powiedzieć, że sądy są jeszcze bardziej „ostrożne” niż prokuratorzy. Jest wiele orzeczeń sądowych⁹⁷, z których wynika zupełny brak zrozumienia istoty tego przestępstwa przez najwyższe autorytety prawne, jak zwykli mówić o sobie sędziowie. Przejawia się to także w tym, że kary orzeczone za handel ludźmi są z reguły niskie, niewspółmierne do charakteru czynu.

Elementem składowym efektywnego systemu ścigania przestępstw jest koordynacja działań podejmowanych przez różne instytucje. W przypadku handlu ludźmi i pracy przymusowej chodzi przede wszystkim o współdziałanie organów ścigania oraz

Państwowej Inspekcji Pracy. Tak, jak różne były eksperckie oceny efektywności ścigania, jako takiego, tak też oceny stopnia koordynacji działań różniły się zasadniczo. Przede wszystkim trzeba wskazać na istnienie stosunkowo licznej grupy ekspertów (5 osób), którzy wie wiedzieli, czy jest jakaś koordynacja w tym zakresie, a jeśli tak, to, jaki podmiot się tym zajmuje. Ci, którzy wiedzieli cokolwiek na ten temat wyrażali dwie sprzeczne opinie. Wysocy funkcjonariusze Policji i Straży Granicznej uważali, że ta koordynacja jest dobra, pozostali badani twierdzili, że nie wszystko działa dobrze skoro efekty są takie skromne.

Jednym z aspektów tej koordynacji jest współpraca wszystkich instytucji, które są odpowiedzialne za eliminowanie handlu ludźmi, wykorzystywania pracowników czy złego traktowania cudzoziemców. Na podstawie wypowiedzi ekspertów można stworzyć mapę dobrych i złych kontaktów pomiędzy różnymi instytucjami⁹⁸. I tak, można powiedzieć, że dobra współpraca istnieje pomiędzy Państwową Inspekcją Pracy i Strażą Graniczną. Jest ona efektem porozumienia podpisanego 18 kwietnia 2008 roku⁹⁹ pomiędzy obydwoma instytucjami, a obejmującego m.in. wymianę informacji oraz wspólne kontrole legalności zatrudnienia cudzoziemców. Z wypowiedzi ekspertów reprezentujących obydwie te instytucje wynika, że w praktyce ta współpraca jest satysfakcjonująca.

Natomiast zdecydowanie gorzej wygląda współpraca Państwowej Inspekcji Pracy z Policją. Wprawdzie, jakieś formy zinstytucjonalizowanej wymiany informacji istnieją już od roku 2007¹⁰⁰ jednak w opinii ekspertów nigdy nie wykroczyły one poza rutynowe działania o nikomej wartości. Jeszcze gorzej, zdaniem ekspertów, jest w zakresie współpracy PIP z prokuraturą – żaden z ekspertów nie był w stanie podać przykładów współdziałania tych instytucji.

97 Por. B. Namysłowska-Gabrysiak, *Funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości w latach 1999-2009 w świetle spraw karnych dotyczących handlu ludźmi*, w: Z. Lasocik (red.), *Eliminowanie handlu ludźmi w Polsce – analiza systemu*, Warszawa 2011; M. Koss-Goryszewska, *Polscy sędziowie wobec handlu ludźmi i jego ofiar*, Referat wygłoszony na Konferencji ISP i RE, *Jak skutecznie walczyć z handlem ludźmi*, Warszawa, 15.11.2013 r.

98 Należy odnotować, że jedną z pierwszych prób diagnozy sytuacji w tym zakresie można znaleźć w pracy: J. Filipowicz, Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Praca przymusowa – zagrożone sektory gospodarki i pomoc ofiarom*, Warszawa 2010.

99 http://www.pip.gov.pl/html/pl/porozumienia/pdf/gip_straz_graniczna.pdf

100 Więcej na ten temat por. J. Filipowicz, Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Praca przymusowa...*, s. 12 i n.

Interesującym zagadnieniem jest współpraca Policji i Straży Granicznej. Przez lata była ona bardzo ograniczona, ponieważ obydwie służby konkurowały między sobą, a nawet było nieformalne embargo na informację pomiędzy nimi. Teraz jest znacznie lepsza, a nawet, jak powiedział jeden z ekspertów – wręcz modelowa. Przejawia się to w tym, że zarówno „na górze”, jak i „na dole” jest chęć współpracy, że funkcjonariusze obydwu formacji mają wspólne szkolenia i warsztaty, że wspólnie wyjaśniają trudne sprawy.

Problematyczna jest także współpraca instytucji państwowych z organizacjami pozarządowymi. Jeśli eksperci wypowiadali się na ten temat (tylko kilka osób), to najczęściej nawiązywali do współpracy z Fundacją La Strada, która w Polsce pozostaje monopolistą w zakresie opieki nad ofiarami handlu ludźmi¹⁰¹. Taka sytuacja po części wynika to z historii zwalczania handlu ludźmi w Polsce, w której rola Fundacji jest kluczowa, ale także z doświadczeń bardziej współczesnych. Otóż od 2009 roku istnieje w Polsce specjalny program wsparcia ofiar handlu ludźmi o nazwie Krajowe Centrum Interwencji Kryzysowej dla Ofiar Handlu Ludźmi (KCIK). Program jest finansowane przez MSW a jego realizacja jest od początku przedmiotem procedury konkursowej. Problem polega jednak na tym, że do roku 2013 tylko jedna organizacja (La Strada) składała wnioski i to właśnie La Strada wygrywała konkurs. Na domiar złego procedura konkursowa nie była w pełni transparentna. Ponieważ ta sytuacja była krytykowana tak w Polsce, jak i w Europie w roku 2013, program KCIK jest realizowany wspólnie przez Fundację La Strada i Stowarzyszenie „Po MOC” dla Kobiet i Dzieci im. Marii Niepokalanej z Katowic. Nic zatem dziwnego, że eksperci wypowiadali się o współpracy różnych instytucji z Fundacją La Strada. Jednak sformułowane opinie były raczej nieprecyzyjne, a nawet zdawkowe, dlatego ich szczegółowa analiza nie wydaje się być szczególnie obiecująca. Natomiast opinie dwóch ekspertów (przedstawiciele służby mundurowych) są na tyle interesujące, że warto poświęcić im chwilę uwagi. Otóż ich ogólna ocena współpracy nie jest

jednoznacznie pozytywna, głównie gdy chodzi o swoją dynamikę wzajemnych relacji. Z jednej strony, bowiem La Strada jest krytyczna wobec działań organów ścigania, głównie Policji, ale z drugiej strony coraz częstsze są przypadki, że ofiary handlu ludźmi, z którymi rozmawiają funkcjonariusze służb mundurowych, odmawiają udziału w programie wsparcia oferowanym przez tę organizację. Owszem, eksperci przyznawali, że czasem dzieje się tak dlatego, że ta oferta jest niewłaściwie przekazana przez funkcjonariusza, ale czasem jest i tak, że jest ona odrzucana przez ofiarę jako mało atrakcyjna. Zdaniem jednego z ekspertów, głównie ze względu, na jakość proponowanego wsparcia socjalnego oraz efektywność oferowanej pomocy prawnej.

Inaczej niż w wielu innych przestępstwach, kluczem do efektywnego ścigania sprawców handlu ludźmi jest skuteczna i szybka identyfikacja ofiary. To zrozumiałe, że taki obowiązek ciąży przede wszystkim na wszystkich instytucjach państwa, a także na innych podmiotach, w tym na organizacjach pozarządowych. Właśnie, dlatego zapytaliśmy ekspertów, czy ich zdaniem taki obowiązek ciąży także na obywatelach. Wypowiedzi dwóch ekspertów, którzy wypowiedzieli się w tej kwestii najbardziej kategorycznie można ująć w taką formułę: jeśli różne instytucje państwowe (takie jak Policja czy Straż Graniczna) nie mogą sobie poradzić z identyfikacją, to jak mogą to robić przeciętni ludzie?! Chociaż pytanie ma charakter retoryczny, to jednak zdaniem badanych, taki obowiązek po stronie obywateli istnieje. Rzecz jasna należy mówić o nim raczej w kategoriach zobowiązania moralnego, czy obywatelskiego, a nie prawnego, ale jednak. Jeśli eksperci poszukiwali źródeł ciągle zmniejszonej aktywności Polaków (zresztą chyba nie tylko Polaków) w identyfikacji ofiar handlu ludźmi i pracy przymusowej, to dwa mechanizmy wydawały się im najważniejsze. Po pierwsze, niski poziom świadomości – Polacy bardzo mało wiedzą o tych zjawiskach a poza tym brak jest publicznej debaty na ten temat, co powoduje, że ludzie nie zdobywają nowych informacji i nie oswiają się z tym zagadnieniem. Drugi mechanizm jest związany ze specyficznym rozumianą

101 Oczywiście istnieje sieć organizacji i instytucji, które zajmują się tą problematyką, jednak dominująca rola Fundacji La Strada nie podlega dyskusji.

powściągliwością Polaków. Chodzi tu głównie, o niechęć ingerowania w cudze sprawy i informowania organów ścigania o jakichkolwiek zaobserwowanych podejrzeniach czy nieprawidłowościach. W jednej ze spraw sąsiedzi lokalnego zakładu produkcyjnego wiedzieli, że pracują w nim jacyś Azjaci, ale przez wiele tygodni nie zainteresowali się, dlaczego ci ludzie w ogóle nie wychodzą na powietrze.

Jak już była o tym mowa w części wstępnej, polskie prawo karne nie przewiduje oddzielnego przestępstwa pracy przymusowej. Przepisy przewidują tylko przestępstwo handlu ludźmi, w którym jedną z form wykorzystania ofiary jest wykorzystanie jej w pracy przymusowej. Od jakiegoś czasu w Polsce trwa debata na temat efektywności istniejących rozwiązań legislacyjnych i ewentualnej konieczności spenalizowania pracy przymusowej. Ponieważ opinie są podzielone zapytaliśmy ekspertów, jakie jest ich stanowisko w tej sprawie.

Jednoznaczną opinię na ten temat sformułowała tylko połowa badanych, w większości wypowiadając się za penalizacją. Ci, którzy zajęli takie właśnie stanowisko, jako najważniejszy argument wskazywali na potrzebę skutecznego ścigania. Ich zdaniem nowy, jednoznacznie brzmiący przepis kodeksu karnego zmusiłby instytucje śledcze do intensywnej pracy. Sięgając do zupełnie innych obszarów argumentacji dodawali także, że penalizacja przyniosłaby efekt w postaci nowej definicji pracy przymusowej. A jej wprowadzenie jest konieczne, bo definicja zawarta w Konwencji nr 29 Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) z 1930 roku jest nieco anachroniczna i nie spełnia już swojej roli, bo znacznie odbiega od tego, jak dziś wygląda problem pracy przymusowej.

Warto na chwilę zatrzymać się przy opiniach dwóch ekspertów, którzy jednoznacznie poparli postulat wprowadzenia przestępstwa pracy przymusowej do polskiego prawa karnego, ale odwoływali się do zupełnie innej argumentacji niż przedstawiona wyżej. Jest to argumentacja interesująca w tym sensie, że idąca w zasadzie w przeciwnych kierunkach. Pierwszy z respondentów mówił o tym, że jeśli przepisy prawa karnego zostaną znowelizowane, to praca przymusowa powinna być zbrodnią, tak jak handel ludźmi. To zaś oznacza, że sankcja za przestępstwo zmuszania ludzi do pracy musiałaby być, co najmniej

taka sama, jak za handel ludźmi, bo gdyby było inaczej to byłby konflikt tych dwóch przepisów.

Innego zdania w tej materii był ekspert, który także jednoznacznie stwierdził, że praca przymusowa powinna być spenalizowana, natomiast w jego opinii powinna być występkiem a nie zbrodnią. Oczywiście takie posunięcie pociągnęłoby za sobą obniżenie sankcji, ale, zdaniem respondenta, miałoby istotne znaczenie praktyczne z punktu widzenia procesu karnego. Jego sposób myślenia był następujący: niższa ranga przestępstwa sprawiłaby, że łatwiej byłoby prowadzić postępowanie przygotowawcze, które w dużo większym stopniu zależałoby od Policji lub Straży Granicznej. To zaś mogłoby prowadzić do tego, że prokuratorzy chętniej stawialiby zarzuty pracy przymusowej, niż czynią to w przypadku handlu ludźmi.

Tylko jeden z ekspertów jednoznacznie stwierdził, że penalizacja pracy przymusowej jest zbędna, ponieważ zmuszanie do pracy, to według obecnie obowiązującej definicji jeden z elementów handlu ludźmi. Poza tym ekspert ten wskazał także na treść art. 8 ustawy przepisy wprowadzające kodeks karny, który penalizuje niewolnictwo, a więc także pracę przymusową, a który w ogóle nie jest wykorzystywany w praktyce organów ścigania.

2.8.

Zapobieganie pracy przymusowej

Efektywne ściganie sprawców handlu ludźmi, pracy przymusowej czy naruszenia praw pracowniczych jest obowiązkiem państwa. System wymiaru sprawiedliwości powinien być tak skonstruowany, żeby sprawcy tych przestępstw byli osądzeni a ich ofiary uzyskały satysfakcję. Ale istotą aktywności nawet najbardziej efektywnego systemu sprawiedliwości karnej jest działanie post factum. Wtedy można już tylko wymierzać sprawiedliwość, ale nie da się wyeliminować zaistniałych krzywd. Dlatego najlepiej byłoby, gdyby do takich zdarzeń nie dochodziło. To zaś oznacza, że naszą uwagę kierujemy ku działaniom profilaktycznym żeby stwierdzić czy, a jeśli tak, to na ile skutecznie działają mechanizmy zapobiegania patologiom na rynku pracy.

W zgodnej opinii ekspertów, zapobieganie najbardziej drastycznym naruszeniom praw pracowniczych jest trudne, ale możliwe do zrealizowania. Powinno się koncentrować na działaniach dwojakiego rodzaju, tzn. na takich, których istotą jest oddziaływanie na rynek pracy oraz na takich, których sens sprowadza się do oddziaływania na świadomość uczestników tego rynku. Do pierwszej kategorii należałoby zaliczyć wszelkiego rodzaju działania kontrolne i nadzorcze podejmowane przez wszystkie służby publiczne, zarówno państwowe, jak i samorządowe zmierzające do wykrywania różnych zjawisk patologicznych na rynku pracy (np. omawiane wcześniej kontrole agencji zatrudnienia). Nieco inny charakter mają te działania, których celem jest eliminowanie ewentualnych sposobności czy okazji do naruszania tych praw. W tym zakresie dobrym przykładem może być ścisły nadzór nad systemem oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi. Do drugiej kategorii środków oddziaływania, można zaliczyć wszystkie te czynności i akcje, które prowadzą do budowania lub podnoszenia na wyższy poziom świadomości wszystkich uczestników rynku pracy,

w tym przede wszystkim pracowników i potencjalnych pracowników. Jak już wielokrotnie była o tym mowa, im bardziej świadomi pracownicy tym trudniej ich eksploatować, ale z drugiej strony im bardziej etyczni i świadomi pracodawcy, tym trudniej sięgać im po nieuczciwe metody. Niemal wszyscy respondenci zgodnie twierdzili, że świadomość uczestników to ciągle najślabszy element rynku pracy w Polsce.

Takiej zgodności nie było już wtedy, kiedy pytaliśmy o to, na kim spoczywa odpowiedzialność za podejmowanie działań prewencyjnych na rynku pracy. Jedni eksperci wskazywali, że kluczowym podmiotem w tym zakresie jest państwo i jego instytucje kontrolne, a inni, że ta odpowiedzialność rozkłada się na kilka podmiotów. Jeśli je wymieniali to w takiej kolejności: przede wszystkim pracodawcy, potem agencje pośrednictwa pracy, dopiero później Państwowa Inspekcja Pracy, gdzieś na końcu związek zawodowy oraz Straż Graniczna. Tylko jeden z ekspertów wskazał, że lista takich podmiotów powinna być znacznie dłuższa i powinny się na niej znaleźć takie instytucje, jak inspekcja sanitarna, nadzór budowlany i inne służby kontrolne. Przedstawiciele każdej z nich z jakichś powodów mogą się znaleźć w przedsiębiorstwie i korzystając z tej okazji powinny również zwracać uwagę na atmosferę pracy, na stosunki międzyludzkie czy warunki pracy i natychmiast informować stosowne służby. Jeden z respondentów powiedział, że pewną rolę w ochronie pracowników mogą odegrać także organizacje pozarządowe, ale raczej, jako instytucja wpierająca innych aktorów i budująca wyższą świadomość uczestników rynku pracy.

Warunkiem skutecznego zapobiegania zjawiskom niepożądanym jest zdecydowane reagowanie na wszelkie przejawy nieprawidłowości. Ta prawidłowość ma, zdaniem ekspertów, w pełni zastosowanie

do funkcjonowania rynku pracy. Kilku z nich sformułowało pogląd, że kary grożące za naruszenia praw pracowniczych lub za łamanie przepisów regulujących rynek pracy są zbyt łagodne. Natomiast inny szczegółowo określił, w jakim zakresie stosowna polityka państwa powinna ulec zmianie. Powinny być, między innymi, wyższe kary dla werbowników, którzy prowadzą nieuczciwą, oszukańczą rekrutację, powinny być surowsze kary za prowadzenie nielegalnych agencji i za pobieranie nieuprawnionych opłat za oferowane usługi, powinny być także częste kontrole firm zatrudniających cudzoziemców i wyższe kary dla pracodawców zatrudniających niezgodnie z prawem.

Jednak respondenci największy nacisk kładli na działania uświadamiające i budujące wyższy poziom świadomości wszystkich uczestników rynku pracy. Jeden z badanych stwierdził nawet, że trzeba zaczynać od zera, bo świadomość zagrożeń w Polsce niemal nie istnieje. Wśród proponowanych działań były przede wszystkim te najbardziej oczywiste, to znaczy kampanie informacyjne, szkolenia zawodowe, warsztaty na temat etyki czy poruszanie problematyki pracy przymusowej na zajęciach szkolnych. Ale były także takie, które odnosiły się do zupełnie innych sfer działalności publicznej. Na przykład niektóre z nich miały charakter polityczny, do takich można zaliczyć np. postulat stworzenia w Polsce grupy polityków wspierających działania na rzecz nagłaśniania i eliminowania pracy przymusowej czy też bardziej zdecydowane angażowanie w kwestie zapobiegania pracy przymusowej takich instytucji, jak Unia Europejska, Rada Europy czy ONZ. Były także postulaty odnoszące się do funkcjonowania wymiaru sprawiedliwości, takie jak szkolenia dla sędziów i innych funkcjonariuszy wymiaru sprawiedliwości. Ale także bardzo konkretne a nawet praktyczne, na przykład: drukowanie ulotek z najważniejszymi informacjami lub tworzenie map miast z numerami użytecznych telefonów interwencyjnych. Kilku ekspertów podkreślało rosnącą rolę Internetu, zarówno w zakresie pozyskiwania pracowników, jak też w edukacji młodzieży i potencjalnych pracowników.

Podsumowując ten skrótowy z konieczności przegląd pomysłów zaproponowanych przez ekspertów można chyba zasadnie stwierdzić, że dzięki pogłębionej refleksji zaproponowali oni kilka nowych rozwiązań, które w dłuższej perspektywie czasowej mogą

przynieść efekt prewencyjny, a z czasem mogą być zaliczone w poczet dobrych praktyk, których w Polsce ciągle brakuje.

W Polsce brakuje także otwartości na nowe sposoby myślenia. Takie idee, jak wspomniana wcześniej społeczna odpowiedzialność biznesu (CSR), czy prawa człowieka rozumiane, jako prawa pracownika z trudem znajdują swoje miejsce w świadomości pracodawców. Jeden z ekspertów, doradca związku pracodawców, twierdzi, że odwoływanie się do argumentacji etycznej w rozmowach z pracodawcami jest mało skuteczne, bo biznes rozumie tylko język ekonomii. Jeśli jest kryzys a pracodawca ma możliwość zatrudnienia „taniego pracownika”, to go zatrudni, nawet gdyby tryb jego rekrutacji pozostawiał wiele do życzenia. Pracodawca po prostu przejdzie do porządku dziennego nad tym, że prawa człowieka zostały naruszone. Jedyne typ argumentacji, który może działać na pracodawców, to odwoływanie się do zasady konkurencji i równych szans w biznesie. Gdyby odwzorować sugerowany sposób myślenia eksperta można by to ująć w następującej formule: jeśli mój konkurent zatrudnia pracowników niewolniczych i płaci im połowę tego, co ja, to stwarza sobie nieuzasadnioną przewagę na rynku. Tego zaakceptować nie można, ale nie dlatego, że ktoś został sprowadzony do roli niewolnika i jego godność została pogwałcona, ale dlatego, że jest to sprzeczne z zasadą uczciwej konkurencji.

Na pierwszy rzut oka, taką opinię można uznać za skrajną, być może nawet cyniczną, ale nie można powiedzieć, że nie jest trzeźwa i pozbawiona podstaw. Co więcej, każdy, kto chce działać na rynku pracy i coś na tym rynku zmieniać powinien brać ją pod uwagę. To zaś nie oznacza, że należy całkowicie pomijać argumentację etyczną. Przeciwnie, jest dla tego sposobu myślenia coraz więcej przestrzeni w debacie publicznej, o czym świadczy to, że idea CSR jest coraz bardziej popularna wśród polskich pracodawców. Przekonywał o tym jeden z ekspertów, który był przez kilka lat zaangażowany w implementowanie tej strategii w polskim biznesie i wskazywał na liczne osiągnięcia w zakresie przekształcania mentalności oraz zmian instytucjonalnych.

Do najważniejszych sukcesów w procesie tworzenia koncepcji społecznej odpowiedzialności biznesu można zaliczyć to, że roku 2012 powstała w Polsce koalicja instytucji i organizacji zainteresowanych implementa-

cją tzw. Normy SA 8000¹⁰². Jest to dokument opracowany w 1997 roku przez organizację międzynarodową o nazwie Social Accountability International¹⁰³ (Nowy Jork) na bazie najważniejszych regulacji Międzynarodowej Organizacji Pracy oraz w nawiązaniu do postanowień Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. W Normie jest wprawdzie mowa o budowaniu najwyższych standardów praw człowieka w biznesie, ale jest ona przede wszystkim instrumentem zarządzania ryzykiem w firmie. Takie zjawiska jak niewolnictwo czy praca przymusowa są traktowane jak potencjalne źródła ryzyka i są tylko jednym z elementów tego instrumentu. Twórcy normy założyli, że pracodawca, który chce obniżyć poziom ryzyka w swojej firmie będzie potrzebował instrumentu, który pozwoli przeprowadzić stosowną analizę. To dlatego, Norma zawiera kompleksowe regulacje dotyczące najwyższych standardów w dziewięciu kluczowych obszarach, takich jak: praca dzieci, praca przymusowa i obowiązkowa, zdrowie i bezpieczeństwo, wolność stowarzyszeń i prawo do zawierania układów zbiorowych, dyskryminacja, postępowanie dyscyplinarne, czas pracy, wynagrodzenia i systemu zarządzania.

Omawiany dokument nie afirmuje praw człowieka, jako takich, ale odnosi się do efektywnego zarządzania firmą w kontekście tych praw. Ten zabieg zwiększa prawdopodobieństwo, że biznes się nią zainteresuje, aczkolwiek to zainteresowanie w Polsce jest ciągle niewielkie. Zdaniem eksperta, w tej chwili jest tylko kilka firm, które otrzymały certyfikat SA8000, trzeba jednak przyznać, że jego zdobycie jest dosyć trudne i kosztowne.

Jeśli chodzi o inne działania o charakterze prewencyjnym, to eksperci wskazali na dwa zjawiska, które powinny być przedmiotem zainteresowania instytucji nadzorujących rynek pracy. Pierwszym z nich jest tzw. samozatrudnienie. Postępowanie pracodawcy w takich sytuacjach polega na zmuszeniu pracowni-

ka do zmiany podstaw prawnych zatrudnienia z umowy o pracę na samozatrudnienie. Oczywiście trzeba się liczyć z tym, że taka jest tendencja, ale zdaniem ekspertów samozatrudnienie często prowadzi do nadużyć. Przede wszystkim, dlatego, że pracownik, który zatrudnia sam siebie staje się przedsiębiorcą, a przez to pozbawia się ochrony przysługującej pracownikowi. W takiej sytuacji pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za pracownika, bo on już nie jest pracownikiem tylko samodzielnym przedsiębiorcą. Jeśli relacje pomiędzy partnerami takiego układu gospodarczego są prawidłowe a pracownik (samozatrudniony) jest świadom swojej sytuacji ekonomicznej i prawnej, wtedy zachowana jest zasada równości stron. Ale w sytuacji, kiedy samozatrudnienie jest tylko nieuczciwym trikiem pracodawcy, pozycja prawna pracownika pogarsza się znacznie, bo samozatrudnienie jest formą aktywności gospodarczej i nie podlega prawdom kontroli rynku pracy. W efekcie pracownik zmuszony do bycia samozatrudnionym zostaje także pozbawiony jakiegokolwiek ochrony.

Drugi problem, na który zwrócili uwagę eksperci wiąże się z polityką przetargową państwa. W Polsce obowiązują przepisy, na mocy których kluczową rolę w ocenie oferty odgrywa cena – im niższa tym większe szanse, że oferta zostanie wybrana. To zrozumiałe, że w takiej sytuacji oferenci starają się minimalizować ostateczną cenę usługi. Jeśli przyjąć, że ceny materiałów, koszty transportu czy energii są mniej więcej podobne i dla wszystkich takie same, to najbardziej naturalnym źródłem oszczędności na cenie końcowej jest koszt pracy. Tu można zaoszczędzić najwięcej. Zatem, najniższe oferowana cena, może być atrakcyjna dla płacącego za towar czy wykonaną pracę, ale najczęściej jest pułapką dla pracowników, którzy zdecydowali się ją wykonać. Zdaniem ekspertów, przepisy ustawy o zamówieniach publicznych promujące polityką najniższej ceny powinny być jak najszybciej zmienione.

102 Norma SA 8000 (Social Accountability 8000) jest międzynarodową normą określającą odpowiedzialność społeczną organizacji (CSR – Corporate Social Responsibility). Powstała na bazie standardów obejmujących prawa człowieka i prawa pracownicze, takie jak: Powszechna Deklaracja Praw Człowieka ONZ, Konwencja Narodów Zjednoczonych, Konwencja Praw Dziecka i Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy. Nawiązuje również do norm z zakresu jakości (ISO 9001) i środowiska (ISO 14001). Norma została stworzona z myślą o przedsiębiorstwach w zasadzie dowolnej branży (z wyłączeniem rolnictwa i przemysłu wydobywczego), stąd jej uniwersalny charakter i elementarne warunki wstępne, obejmujące prawa człowieka i prawa pracownicze, które różnić się mogą w zależności od państwa, więcej na ten temat zob.: <http://www.iso.org/pl/sa-8000>

103 <http://www.sa-intl.org>.

2.9.

Rola związków zawodowych w zapobieganiu pracy przymusowej

Problematyka funkcjonowania związków zawodowych była silnie obecna w trakcie prowadzonych przez nas wywiadów. Są one tymi podmiotami, których rola w eliminowaniu pracy przymusowej powinna być znacząca, ale często jest pomijana. Dzieje się tak dlatego, że same związki redukują swoją aktywność w tym zakresie, twierdząc, że nie mogą zajmować się warunkami pracy wszystkich pracowników, ponieważ z natury związków wynika, że działają one tylko na rzecz swoich członków. Szczególnie trudna jest sytuacja pracowników-cudzoziemców, którzy najczęściej padają ofiarami eksploatacji, natomiast związki zawodowe zdecydowanie odmawiają udzielania im pomocy. Zdaniem ekspertów związki zawodowe nie mają prawa uchylać się od odpowiedzialności, tym bardziej używając takiej argumentacji. Są przecież ważnym uczestnikiem rynku pracy i muszą dbać o to, aby warunki świadczenia pracy były na najwyższym poziomie.

Jeśli chodzi o rolę związków zawodowych w eliminowaniu negatywnych skutków eksploatacji, to trzeba rozróżnić dwie diametralnie różne sytuacje. Pierwsza ma miejsce wtedy, kiedy to cudzoziemcy pracują w Polsce, a druga, kiedy Polacy pracują w innych krajach europejskich, najczęściej w krajach Europy Zachodniej. W każdej z tych sytuacji mogą jeszcze wystąpić pod-warianty, które są pochodną tego, czy pracownik jest członkiem związku zawodowego w swoim kraju, czy też nie. Dodatkowo sprawa komplikuje w zależności od charakteru zatrudnienia. Inaczej jest wtedy, kiedy pracuje w ramach kontraktu a inaczej, kiedy sam poszukuje pracy już na miejscu i nie podpisuje żadnego porozumienia (praca na czarno). Pa-

radoksalnie ta skomplikowana mozaika sytuacji jest argumentem używanym przez związki zawodowe na rzecz nieangażowania się w sprawy warunków pracy cudzoziemców.

Jako się rzekło, związki zawodowe działające w Polsce niemal nie interesują się problematyką pracy przymusowej i nie oferują cudzoziemcom skutecznej pomocy. Co więcej dość konsekwentnie nie widzą tej formy aktywności w kategoriach swojego obowiązku wobec innych uczestników rynku pracy. Jeden z ekspertów przyznał, że słyszał o sytuacjach, kiedy do polskich organizacji pozarządowych zgłaszały się związki zawodowe z krajów trzecich z prośbą o pomoc dla ich członków zatrudnionych w Polsce. Takie sprawy były przekazywane związkowi zawodowemu działającemu w Polsce, ale jakie były dalsze losy podobnych spraw ekspert nie był w stanie powiedzieć. Ta kwestia powinna być przedmiotem pogłębionych badań.

Nieco inaczej wygląda sytuacja Polaków pracujących za granicą. W niektórych krajach (Niemcy, Holandia) związki zawodowe stosują zasadę, zgodnie z którą udzielenie bezpłatnej pomocy pracownikowi z Polski jest możliwe tylko wtedy, kiedy należy on do związku zawodowego. Zastosowanie tej zasady w praktyce zdarza się bardzo rzadko, ponieważ w Polsce tylko 15% procent pracowników należy do związków zawodowych, a przynależność związkowa pośród tych, którzy decydują się wyjechać do pracy za granicą jest znikoma.

Jak wynika z doświadczeń jednego z ekspertów, związki zawodowe krajów Zachodniej Europy okazjonalnie udzielają pomocy pracownikom z Polski, niezależnie od ich przynależności związkowej. Związki,

które godzą się na takie gesty uzasadniają to solidarnością i wspólnym dążeniem do tego, aby żaden pracownik nie był wykorzystywany. Ekspert wspomina sytuację, kiedy udało się pomóc Polakowi pracującemu w Niemczech, poprzez jeden z polskich kontaktów, który zapłacił im za powrót do Polski, a niemieckie związki zawodowe wywalczyły częściowe wynagrodzenie dla tego pracownika.

Inny respondent poinformował nas, że w niektórych krajach, w których ruch związkowy jest silny, związki zawodowe prowadzą przy swoich biurach, tzw. poradnie migracyjne, obejmujące różne formy pomocy, i których pracownicy mówią w różnych językach. Poradnie nie mają, co prawda, możliwości udzielania pomocy prawnej, ale udzielają porad prawnych na podstawowym poziomie. Mogą doradzić np. co może zrobić pracownik, który twierdzi, że jest wykorzystywany, jakie są przepisy prawne w danym kraju czy jakie instytucje mogą mu pomóc. Wydaje się, że istnienie takich praktyk i ich skuteczność powinna być przedmiotem badań związków i instytucji zainteresowanych funkcjonowaniem rynku pracy.

Związki zawodowe udzielają także czasem pomocy organizacjom pozarządowym zajmującym się prawami pracowników i migrantów w zakresie ustalenie podstawowych informacji o konkretnym pracodawcy. Jest to szczególnie ważne, jeśli taki pracodawca cieszy się negatywną opinią albo jest przedmiotem licznych skarg pracowników, kierowanych do takiej właśnie organizacji pozarządowej.

Inną praktyką stosowaną np. w Holandii jest czasowe członkostwo w związku zawodowym. Pracownik, który ma problemy z warunkami pracy lub z wyegzekwowaniem należności może na kilka miesięcy wstąpić do związku. Po opłaceniu określonej składki związek zawodowy podejmuje interwencję w sprawie tego pracownika. Kiedy członkostwo ustaje obowiązek pomocy ustaje.

Jeden z ekspertów zwrócił uwagę na problem, który do niedawna nie był dostrzegany a jest powszechny w sektorze budownictwa. Chodzi o odpowiedzialność

inwestora i generalnego wykonawcy za pracowników, którzy są zatrudniani przez podwykonawców. W przedsiębiorstwach niektórych krajów europejskich (najlepszym przykładem są Niemcy) takie rozwiązania już się znalazły i, zdaniem tego eksperta, powinny być wprowadzone także w Polsce. Jednym z możliwych rozwiązań jest wprowadzenie zasady, że w okresie sześciu miesięcy po zakończeniu budowy każdy pracownik, który nie otrzymał stosownego wynagrodzenia od podmiotu zatrudniającego może zwrócić się z wnioskiem o rekompensatę do głównego wykonawcy lub inwestora. Wprawdzie od roku 2003 w polskim porządku prawnym (kodeks cywilny) obowiązuje zasada solidarnej odpowiedzialności głównego wykonawcy i inwestora wobec podwykonawców, ale zdaniem praktyków, z którymi rozmawialiśmy, zasada ta chroni podwykonawców przez utratą należności, ale nie gwarantuje dostatecznej ochrony pracowników zatrudnionych przez tegoż podwykonawcę¹⁰⁴. Zatem jest to pierwsza oznaka innego sposobu myślenia, ale to jeszcze nic nie oznacza. Aby system ochrony pracowników uczestniczących w tańczeniu podwykonawców był skuteczny, konieczne byłoby zmiany w przepisach regulujących proces inwestycyjny. Może się jednak okazać, że pracodawcom nie będzie na takich rozwiązaniach zależało. W takiej sytuacji konieczne byłoby silne zaangażowanie związków zawodowych, które musiałyby przy tym obstawać i wywierać presję na rząd, aby takie rozwiązania zaproponował.

Polskie prawo nie ogranicza członkostwa cudzoziemców w związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. Natomiast w statutach oraz w innych przepisach wewnętrznych największych organizacji związkowych działających w Polsce, takich jak NSZZ Solidarność, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych czy Związek Zawodowy Solidarność '80¹⁰⁵ nie ma postanowień, z których wynikałoby, że cudzoziemcy mogą być ich członkami. Raporty na temat sytuacji pracowników cudzoziemskich w Polsce potwierdzają, że krajowe związki zawodowe nie są zainteresowane udzielaniem wsparcia i integracją

104 Por. np.: G. Klich, *Solidarna odpowiedzialność inwestora i generalnego wykonawcy z tytułu zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane wykonane przez podwykonawcę*, „Monitor Prawniczy” 2010/6. <http://biznes.pl/wiadomosci/analizy/dochodzenie-rozszczen-przez-podwykonawce-solidarnie,5460704,news-detal.html>; http://pieniadze.gazeta.pl/Gospodarka/1,117384,13652237,Odpowiedzialnosc_inwestora_i_glownego_wykonawcy_wobec.html

105 Informacje ustalone na podstawie rozmów z przedstawicielami central związkowych.

pracowników cudzoziemskich.¹⁰⁶ Wydaje się, że w tej kwestii konieczne byłoby działania proaktywne i afirmatywne polegające na zachęcaniu cudzoziemców do wstępowania do związków zawodowych.

Jeden z ekspertów zwrócił naszą uwagę na szczególną sytuację cudzoziemców, którzy są zatrudniani przez agencje pośrednictwa operujące w kraju ich pochodzenia do pracy w Polsce. Formalnie rzecz biorąc pracownicy są zatrudnieni w kraju pochodzenia, ale na podstawie kontraktów, które agencje te podpisują z polskimi pracodawcami świadczą oni pracę w Polsce. To zaś oznacza, że jako zatrudnieni za granicą, nie mogą być członkami związku zawodowego w Polsce. Jest to kolejna kwestia, która tu jest tylko zasygnalizowana, a która wymaga szczegółowego zbadania.

2.10.

Pomoc prawna dla pracowników-migrantów

60

Powtarzanym wielokrotnie truizmem jest twierdzenie, że ofiarami pracy przymusowej padają najczęściej migranci, których pozycja społeczna i sytuacja prawna jest szczególna. Nie dość, że są oni najstabszymi aktorami na rynku pracy, to jeszcze są niemal zupełnie pozbawieni możliwości ochrony swoich praw, kiedy do dojdzie do ich naruszenia. Dzieje się tak głównie dlatego, że cudzoziemcy nie znają lokalnego języka, nie znają miejscowego prawa i nie zawsze są pewni, jak zakończy się ich wizyta u prawnika. Często ze swoich ojczystych krajów wynoszą negatywne doświadczenia wynikające z kontaktów z instytucjami państwowymi, w tym także z prawnikami. Jakakolwiek styczność z osobami urzędowymi (a takimi są dla wielu cudzoziemców także adwokaci) może się im kojarzyć z opresyjnym państwem, które

opuścili. Taki stan rzeczy sprawia, że warto przyjrzeć się roli prawników w ochronie praw migrantów i osób wykorzystywanych w pracy. Coraz częściej słychać głosy, potwierdzone przez kilka ekspertów, z którymi rozmawialiśmy, że w Polsce zaczyna funkcjonować grupa nieuczciwych prawników (adwokatów i radców prawnych), którzy w jakimś sensie wyłudniają znaczące kwoty od cudzoziemców za udzielenie im pomocy prawnej. Na przykład za pomoc w uzyskaniu legalnego statusu w Polsce, którego osiągnięcie jest niemożliwe, bo jest sprzeczne z prawem. Z naszych doświadczeń z badań w ośrodkach detencyjnych Straży Granicznej wynika, że cudzoziemcy są przez takich prawników oszukiwani, w ten sposób, że prawnicy ci pobierają pieniądze, a następnie nie nawiązują kontaktu i nie podejmują żadnych działań.

¹⁰⁶ Zob. m in.: K. Śmiszek (red.), *Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji*. Podręcznik dobrych praktyk, Warszawa 2010, J. Szymanderski, *Stan faktyczny i kierunki rozwoju integracji cudzoziemców w Polsce*, Warszawa 2010.

Jeden z ekspertów opowiedział nam o takim właśnie przypadku, chociaż nie wskazał konkretnej osoby. Otóż Straż Graniczna poinformowała go, że w jednym z ośrodków detencyjnych pojawił się adwokat, który zainkasował znaczącą sumę (kilku tysięcy złotych) za złożenie wniosku o status uchodźcy w imieniu jednego z cudzoziemców. Po pewnym czasie adwokat przysłał temu cudzoziemcowi powszechnie dostępny formularz, natomiast nie udzielił żadnej pomocy w kwestii wypełnienia czy złożenia. Z informacji Straży Granicznej wynikało, że nawet nie poinformował zainteresowanego o tym, jaka jest procedura składania takiego wniosku.

Opisane zdarzenie to przykład wyjątkowej niegodziwości adwokata, który wykorzystał słabość klienta. Jeżeli cudzoziemiec jest w ośrodku deportacyjnym i czeka na deportację, jest gotowy zapłacić każdą kwotę za pomoc, a właściwie za nadzieję. Z relacji innego eksperta wynika, że nie jest to odosobniony przypadek, a stawki oscylują w granicach 2000 zł i więcej, za złożenie odwołania lub innego pisma. Zdaniem badanego, jakość oferowanych usług prawniczych jest bardzo niska, bo prawnicy, którzy obsługują cudzoziemców najczęściej nie przykładają się do pracy, w tym do treści składanych pism. W licznych przypadkach jest tak, że prawnik wie, jaka jest sytuacja cudzoziemca i że składanie jakichkolwiek pism jest bez znaczenia, bo ich klientów już za chwilę nie będzie w Polsce¹⁰⁷. Ponieważ cudzoziemcy nie wiedzą, że są oszukiwani i nie potrafią reagować, powinna to robić Straż Graniczna, jeżeli tylko o wie o takich przypadkach. Przede wszystkim powinna informować dziekana konkretnej izby adwokackiej albo organizację pozarządową zajmującą się problematyką praw człowieka lub problematyką ochrony praw migrantów. Ten obowiązek wynika z faktu, że na czas izolacji Straż Graniczna przejmuje odpowiedzialność za cudzoziemca.

107 Ponieważ coraz częściej docierają do nas podobne sygnały kwestia ta jest przedmiotem szczegółowego badania w ramach projektu badawczego: *Filling the gaps in the system of combating human trafficking in Poland* (FIGAS), realizowanego przez Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytetu Warszawskiego, w ramach Programu ISEC Komisji Europejskiej.

Rozdział 3.

*Analiza treści forów
internetowych i innych
mediów*

Ze względu na cele Projektu ADSTRINGO badania empiryczne zostały poszerzone o jakościową analizę treści stron internetowych, na których odbywa się wymiana informacji związanych z poszukiwaniem pracy za granicą. Z oczywistych powodów analizie poddaliśmy tylko polskie fora internetowe, a przedmiotem naszego zainteresowania były doświadczenia Polaków poszukujących pracy w innych krajach¹⁰⁸. Złożeniem tej części badania jest odtworzenie wiedzy, jaką przeciętny uczestnik forów internetowych może uzyskać na temat zagrożeń związanych z wyjazdem za granicę w celach zarobkowych. Charakter i zakres zidentyfikowanych w ten sposób zagrożeń może być interesujący dla wielu służb, które w swojej działalności stykają się z problematyką handlu ludźmi. Powszechność i dostęp do informacji o zagrożeniach związanych z wyjazdami zarobkowymi jest jednym z kluczowych elementów zapobiegania handlowi ludźmi i powinien być istotnym polem wspólnego działania wielu instytucji.

Wielokrotnie podkreślaliśmy w Raporcie ten oczywisty fakt, że problematyka pracy przymusowej jest szczególnie ściśle powiązana z migracjami zarobkowymi. Te zaś, w naszych czasach, są silnie obecne w przestrzeni internetowej, bo to właśnie Internet jest źródłem informacji o dostępnych miejscach pracy, ale także o wielu innych zagadnieniach z tym związanych. Rzecz jasna problematyka pracy przymusowej nie występuje wprost, trzeba jej poszukiwać w chaosie informacji i komentarzy. Można o niej wyczytać „między wierszami” wpisów na forach, które dotyczą wyjazdów zagranicznych w celach zarobkowych.

Warto również zauważyć, że fora internetowe rządzą się swoimi „językowymi prawami”. Nie przywiązywanie wagi do zasad interpunkcji, ortografii, czy stylistyki wpisów może utrudniać nie tylko analizę forów ale także przedstawianie jej wyników w innych krajach. Nierzadko występujące wulgaryzmy, tzw. emotki, czy krótkie i emocjonalne hasła mogą sprawiać wrażenie chaotycznych i pozbawionych treści wypowiedzi. Wpisy na temat „białych niewolników”, czy „obozów pracy” pozwalają przypuszczać, że choć bezpośrednio o handlu ludźmi do pracy przymusowej użytkownicy nie piszą (z braku wiedzy i świadomości?),

widzą wokół siebie przejawy „współczesnego niewolnictwa”.

Tak jak w rozmowach z ekspertami, poszukiwanie informacji o zjawisku pracy przymusowej w Internecie dotyczyło głównie zagadnień związanych z pośrednictwem pracy oraz rekrutacją do pracy do innego kraju niż kraj pochodzenia pracowników. Analizując fora internetowe poszukiwaliśmy informacji na temat pozytywnych i negatywnych stron funkcjonowania rynku pracy. Badaliśmy proces poszukiwania pracy za granicą, w ramach którego pojawiają się różni, legalni i nielegalni, uczciwi i nieuczciwi pośrednicy i pracodawcy. Analizowaliśmy także to, czego w Internecie szukają potencjalni pracownicy.

Informacje przedstawione w tej części raportu są narracją tych, którzy byli zainteresowani pracą za granicą a w Internecie poszukiwali informacji na temat okoliczności związanych zarówno z poszukiwaniem pracy w innych krajach, jak i warunków, które się z taką pracą wiążą. Z jednej strony jest to więc analiza najważniejszych kwestii i problemów poruszanych przez potencjalnych pracowników, a z drugiej zasób wiedzy na temat pracy za granicą, dostępny każdemu użytkownikowi Internetu, który chciałby wyjechać do pracy poza granice kraju. Dane na temat tego, co się dzieje w Internecie w kontekście pracy Polaków poza granicami kraju może współtworzyć wiedzę niezbędną do skutecznych działań profilaktycznych, która powinna być podstawą współpracy różnych służb.

W treści raportu zawarliśmy szereg obszernych cytatów pochodzących z forów internetowych. Z oczywistych powodów zachowujemy oryginalną pisownię, ortografię i stylistykę cytowanych wypowiedzi. W języku potocznym osoba, która uczestniczy w wymianie poglądów na forum określana jest, jako „forumowicz”. W naszym przekonaniu najlepszym określeniem oddającym sens tego, co dzieje się na forum jest „uczestnik” i takiego też terminu będziemy używać.

108 Zakładamy, że podobną analizę przeprowadzą badacze realizujący tę część projektu ADSTRINGO w Rosji.

3.1.

Uwagi wstępne

Internet jest istotnym źródłem informacji o pracy za granicą. Świadczy o tym zarówno liczba stron, które pojawiają się w wyszukiwarce internetowej po wpisaniu hasła typu „szukam pracy za granicą + forum” (około 10 tysięcy), jak i treść forów, które w znacznej części poświęcone są poszukiwaniu pracy. Polscy użytkownicy Internetu korzystają z tego medium nie tylko by znaleźć konkretną pracę, ale także by „poradzić się” innych użytkowników, jak ustrzec się przed pracą niskopłatną, niegodną, czy nawet przymusową. Zapotrzebowanie na porady obejmuje zarówno legalność i uczciwość wszelkiego rodzaju pośredników, ale także opinie użytkowników na temat konkretnej oferty i poziomu jej „realności”, czy wreszcie warunków związanych z wykonywaniem pracy u potencjalnych pracodawców. Rady, wska-

zówki i ostrzeżenia udzielane przez uczestników forów zawierają zarówno ogólne „reguły” bezpiecznej pracy za granicą, jak i przedstawiane na podstawie własnego doświadczenia, szczegółowe informacje na temat konkretnych pośredników, miejsc pracy i pracodawców, których należy unikać. Treść forów internetowych pozwala stworzyć listę nieuczciwych i przez to niepolecanych pośredników i zagranicznych pracodawców, której uzupełnienie stanowią konkretne przykłady „złych” praktyk i trudnych doświadczeń. Chcemy podkreślić z naciskiem, że analiza Internetu, stron informacyjnych i forów internetowych, jest niezwykle pożytecznym źródłem informacji dla wszystkich instytucji publicznych, które poważnie traktują swoje zadania w zakresie eliminowania handlu ludźmi i pracy przymusowej w Polsce.

3.2.

Zakres analizy

Analizie zostały poddane fora internetowe, które dotyczą procesu szukania pracy za granicą. Jak już była o tym mowa analizie poddaliśmy treść polskich stron internetowych, na których Polacy wymieniają doświadczenia związane z szukaniem pracy w innych krajach. Takie ograniczenie było konieczne, dla zagwarantowania najwyższego poziomu pracy badawczej. Wykluczone byłoby analizowanie forów internetowych, na których cudzoziemcy wymieniają opinie na temat funkcjonowania rynku pracy w Polsce. I nawet gdyby włączyć do badań strony prowadzone w znanych nam językach, to i tak jakość pracy

byłaby raczej niska. Specyficzny język używany na forach internetowych jest pełen niuansów i charakterystycznych zwrotów, które są zrozumiałe w pełni tylko dla kogoś, dla kogo jest to język ojczysty.

Ponieważ liczba takich portali i stron jest niemal nieograniczona, za podstawę analizy przyjęliśmy pierwszych 100 forów internetowych, które pojawiły się po wpisaniu hasła „szukam pracy za granicą” do przeglądarki Google Chrome. Wybór właśnie tej był dość oczywisty, ponieważ jest to ciągle najpopularniejsze narzędzie przeglądania zawartości Internetu w Polsce¹⁰⁹. W dalszej kolejności stworzyliśmy listę

109 Por. na ten temat: <http://www.komputerswiat.pl/artykuly/redakcyjne/2013/04/przegladarki-w-marcu-komu-uroslo-a-komu-spadlo.aspx>

tych forów (spośród 100), które pojawiły się po wpisaniu w wyszukiwarce internetowej frazy „szukam pracy za granicą + forum”. Następnie przeanalizowaliśmy wszystkie i wytoniliśmy te z nich, które w jakikolwiek sposób odnosiły się do interesującej nas tematyki. W ten sposób z liczby 100 forów internetowych wybraliśmy około czterdziestu, które zostały poddane szczegółowej analizie jakościowej. Taki dobór próby nie do końca spełnia kryterium reprezentatywności, ale przy tak dużym dostępnym materiale, zachowanie tej reguły jest prawie niemożliwe. W naszym przekonaniu, materiał empiryczny dobrany do analizy w pełni odpowiada standardom badań sondażowych i potrzebom projektu ADSTRINGO.

W tej części, raport zawiera najważniejsze w naszej ocenie informacje na temat zagrożeń związanych z pracą za granicą widziane z perspektywy potencjalnych pracowników migracyjnych. Materiał empiryczny, a co za tym idzie zgromadzone infor-

macje zostały podzielone na kilka zagadnień: charakterystyka osób poszukujących pracy za granicą, sposoby poszukiwania pracy (rekrutacja) oraz opisy dotyczące pracy podjętej w innych krajach.

Wśród forów internetowych, które poddaliśmy analizie są zarówno takie, które są ściśle związane z poszukiwaniem pracy (np. gowork.pl), jak również fora ogólne, na których pojawił się wątek dotyczący pracy (forum.gazeta.pl). Są także fora poszczególnych czasopism (forum.zagranica.net) oraz instytucji (money.pl), które pojawiają się w odpowiedzi na zamieszczony artykuł lub wiadomość. Warto zauważyć, że wśród forów, które znalazły się w próbie są także te, założone prawdopodobnie przez prywatne osoby, które są poświęcone wyłącznie zagrożeniom związanym z poszukiwaniem pracy (nieplacozaprace.pl) lub są efektem ich negatywnych doświadczeń osobistych (forum.oszukany.pl).

3.3.

Potencjalny pracownik – potencjalną ofiarą

Z punktu widzenia celu raportu szczególnie interesujące są te wpisy, które dotyczą poszukiwania pracy, bo w ten sposób można sięgnąć do początku procesu migracji zarobkowej, o której nadal niewiele wiemy.

Wszystkie wpisy, choć tak różne w swoim przekazie, tworzą swoistą mapę pojęciową i topograficzną, z której każdy potencjalny użytkownik zainteresowany znalezieniem pracy może odczytać, jakie są zagrożenia związane z rynkiem pracy za granicą. Może zapoznać się z listą „złych” pośredników i pracodawców, których w realizacji swojego zarobkowego planu powinien unikać. Mapę tę stanowią różnego rodzaju wskazówki i sugestie, ostrzeżenia i rekomendacje, podane w interesującym języku internetowym. Szczególnie interesujący wydaje się sposób autoprezentacji oraz zakres podawanych informacji.

Uczestnicy forów, którzy poszukują pracy za pośrednictwem stron i forów internetowych prawie zawsze przedstawiają informacje o sobie. Dotyczą one głównie wieku, wykształcenia, znajomości języków, dotychczasowego doświadczenia, cech osobowości, ale także, co szczególnie istotne, motywacji skłaniającej do szukania pracy za granicą.

Takich uczestników forów można podzielić na dwie grupy. Do pierwszej zaliczylibyśmy te osoby, które w swoim opisie przedstawiają szczegółowe informacje na swój temat, podając także opis posiadanych kompetencji i uprawnień przydatnych do wykonywania określonego rodzaju pracy (przede wszystkim w budownictwie lub usługach medycznych), często z uwzględnieniem doświadczenia zdobytego za granicą.

PRZYKŁAD 1. Solidny Fachowiec Ogólnobudowlaniec – Szukam pracy za granicą.

Doświadczenie: Budowa, Remonty, Wykończenia wewnątrz: Gładzie, Regipsy, Szpachlowanie, Malowanie... Układanie Glazury, Paneli, Korka... Montaż, Zabudowy... Hydraulika... I wiele innych prac ogólnobudowlanych. Powierzone prace wykonuję Fachowo, Solidnie. Obecnie Poszukuję pracy za granicą ... Dania, Szwecja. Tylko poważne oferty !!!

.....

Drugą grupę stanowią osoby, które w przeciwieństwie do pierwszej, nie podają żadnych informacji, które mogłyby być istotne przy rekrutacji na określone stanowiska pracy. Wpis często ogranicza się do informacji, że określona osoba poszukuje pracy, podaje tylko swój wiek, informację o znajomości języków, ewentualnie miejsce zamieszkania. Najważniejszy przekaz dotyczy tego, że uczestnik forum szuka pracy (bez żadnych preferencji).

PRZYKŁAD 2

Witam

Mam 21 lat. Chciałabym wyjechać na wakacje do pracy - lipiec, sierpień wrzesień ewentualnie październik. Jednak nie mogę nic konkretnego znaleźć. Umieję język angielski i niemiecki w podstawowym stopniu. Może ktoś pomoże? Jestem z wielkopolski – Kalisz.

.....

W obydwu grupach występują osoby, które przekazują szczegółowe informacje na temat motywów, jakimi kierują się w poszukiwaniu pracy poza granicami kraju. Motywy te, co oczywiste, najczęściej są natury finansowej, ale podane są w tonie desperackiej i niezłocznej potrzeby zarobienia pieniędzy. Świadczą o tym zarówno stwierdzenia typu „poszukuję jakiegokolwiek pracy”, „jestem w trudnej sytuacji finansowej”, „muszę wyjechać”. Czasami użytkownicy piszą także o szczegółach swojego życia, na przykład o rezygnacji ze studiów z powodów finansowych, o konieczności pomocy rodzicom w spłaceniu ich długów, czy wręcz o tym „że nie mam wyjścia”. Na przykłady te zwracamy uwagę z dwóch powodów.

Po pierwsze, trudna sytuacja życiowa, w tym ekonomiczna, jest jednym z czynników sprzyjających rekrutacji do pracy przymusowej (o czym świadczą badania i raporty instytucji zajmujących się handlem ludźmi). Szczerłość, z jaką mówią o swoim trudnym położeniu użytkownicy forów, którzy szukają pracy za granicą może wpływać na atrakcyjność tych osób w oczach potencjalnych organizatorów i sprawców pracy przymusowej, bo łatwo nimi manipulować.

Po drugie, na forach internetowych pojawiają się krytyczne i ostrzegawcze wypowiedzi na temat takiego sposobu prezentowania się w procesie poszukiwania pracy. Krytyczne uwagi pojawiają się także przy wpisach, w których uczestnicy forów piszą o słabej znajomości języków albo przyznają, że nie znają żadnego języka.

Na podstawie analizy treści forów internetowych można sformułować tezę, że ich uczestnicy poprzez nadmierną otwartość i szczerłość sami stworzyli profil potencjalnej ofiary wyzysku lub pracy przymusowej. Werbownik, który nie ma uczciwych zamiarów wobec przyszłego pracownika chętnie dowiadywa się, że ma do czynienia z osobą młodą, będącą w trudnej sytuacji finansowej, zdesperowaną i nieznającą żadnego języka obcego.

PRZYKŁAD 3

Jeśli ktoś wyjeżdża za granicę, bo przykładowo potrafi układać płytki, ale z językiem danego kraju jest kiepsko, to nie ma co się dziwić, że się nie obroni i, że lekko mu nie będzie. Jeśli wiesz po co jedziesz, potrafisz coś robić i znasz język to dasz sobie radę, w innym przypadku, zabrzmi to brutalnie, ale ludziom łatwiej będzie cię wykorzystać. A cwaniaków nie brakuje.

.....

3.4.

Poszukiwanie pracy (odwrócona rekrutacja)

Fora internetowe pełne są mniej lub bardziej szczegółowych rad, w jaki sposób należy szukać pracy poza granicami kraju oraz w jaki sposób tego robić się nie powinno. Ci, którzy tych rad udzielają najczęściej odradzają określone zachowania lub jakieś zachowania zalecają. Jeśli chodzi o formę, to rady te udzielane są w postaci krótkich odpowiedzi na poszczególne pytania użytkowników, albo w postaci krótkich artykułów na temat bezpiecznej pracy za granicą lub w formie ogólnych wskazówek, przedstawianych przez jednego z uczestników forum, ale nieodnoszących się do konkretnej osoby.

Warto zwrócić uwagę, że wszystko, co składa się na reguły bezpiecznego wyjazdu do pracy dotyczy głównie sposobów uniknięcia oszustwa i niskopłatnej pracy, a w mniejszym zakresie zniewolenia i ewentualnej eksploatacji. Można odnieść wrażenie, że w większości wpisów brakuje refleksji na temat możliwości stania się ofiarą handlu ludźmi do pracy przymusowej, choć nie brakuje przykładów, w których użytkownicy bezpośrednio się do takich sytuacji odnoszą. Oszustwa, przed którymi mają te reguły chronić dotyczą zarówno pośredników, jak i pracodawców.

Z wypowiedzi na forach wynika, że bezpieczniejsze jest szukanie pracy za granicą za pośrednictwem agencji zatrudnienia niż za pośrednictwem osób prywatnych lub na własną rękę. Samodzielne poszukiwanie pracy poleca się osobom, które są samodzielne, często poróżują, bardzo dobrze znają języki obce, i które mają możliwość szukania pracy jeszcze w Polsce. Nie poleca się wyjazdów bez perspektywy konkretnej pracy.

PRZYKŁAD 4

Polecam Ci kontakt z jakimś pośrednikiem który zorganizuje ci wszystko za granicą. Start na własną rękę może być dość ciężki... Agencje pracy nie zawsze żerują na ludzkiej naiwności – czasami robią też sporo dobrego!

PRZYKŁAD 5

Ja szukałam ostatnio i albo nikt nie odpisuje albo to jakieś oszustwo (i to wyraźne). Najlepiej mieć właśnie kogoś znajomego, który Ci może pomóc, bo inaczej ciężko

Pojawiają się też wpisy, których autorzy odradzają korzystania z agencji zatrudnienia, ale w analizowanym materiale jest ich zdecydowanie mniej:

PRZYKŁAD 6

Wyjazd w ciemno do pracy za granicą? Z pracą za granicą trzeba być bardzo ostrożnym. Przede wszystkim nie jechać w obcy kraj i tam szukać... Z tymi ofertami z biur to też...nigdy nie wiadomo gdzie możesz trafić, za jakie pieniądze, itd. Najlepiej popytaj znajomych, którzy podejmowali kiedyś pracę za granicą, może ktoś bardziej Ci znany wkręci gdzieś. To chyba najbezpieczniejsza forma. Ja nie odważyłabym się jechać do pracy z biura... za dużo się osłuchałam na ten temat. Przekręty, niewypłacanie pieniędzy aż w końcu brak w ogóle jakiegokolwiek pracy. Zastanów się dobrze, zanim podejmiesz decyzję o wyjeździe bo to nie przelewki.

PRZYKŁAD 7

Osoby jadące do pracy za granicą „w ciemno” powinny koniecznie, jeszcze przed wyjazdem, stworzyć listę adresową potencjalnych pracodawców z regionu, do którego się wybierają. Lista taka powinna zaczynać się od przedsiębiorstw, które mogą zatrudniać pracowników na stanowiskach pracy odpowiadających doświadczeniu zawodowemu i wykształceniu. Na takiej liście w dalszej kolejności powinny się także znaleźć firmy, o których powszechnie wiadomo, że zatrudniają wielu pracowników niewykwalifikowanych (np. sieci handlowe, bary szybkiej obsługi, etc.) – w takich przedsiębiorstwach istnieje zazwyczaj wysoka rotacja pracowników, dlatego też stosunkowo najszybciej i najłatwiej jest znaleźć w nich pracę. Lista taka może się także przydać osobie, która jeszcze przed wyjazdem znalazła pracę za granicą. Niestety zawsze może się okazać, że nie jest to praca odpowiednia, bądź pracodawca się rozmyślił i pojawia się pilna potrzeba znalezienia nowej pracy.

Jednym z elementów pojawiających się w procesie poszukiwania pracy wśród użytkowników forów internetowych jest weryfikowanie informacji o konkretnych pośrednikach i pracodawcach u innych użytkowników. Potencjalni pracownicy migracyjni, proszą wprost o opinie innych uczestników forów na temat konkretnego pracodawcy lub pośrednika. Typowe pytania, których na forach internetowych jest wiele to: „czy ktoś zna firmę X?”, „czy ktoś miał do czynienia z agencją X?”, „czy ktoś zna pośrednika Y?”. Analizując odpowiedzi można uzyskać wiele ciekawych informacji na temat uczciwych i nieuczciwych osób oraz na temat rzetelnych i nierzetelnych instytucji, które związane są z organizowaniem pracy za granicą. Zdarzają się też wpisy, w których poszczególni uczestnicy sami z siebie (na podstawie własnego doświadczenia) ostrzegają przed poszczególnymi podmiotami pośredniczącymi w znalezieniu pracy. Użytkownicy podają dokładne nazwy, adresy, czy nazwiska konkretnych osób, które rekrutują do pracy, uzupełniając te dane o przykłady nieuczciwego działania.

PRZYKŁAD 8

Uwaga na tego typu firmy. Drodzy Państwo, chciałbym przedstawić pracę proponowaną przez pewną firmę wysyłającą polskich naiwnych pracowników za granicę. Nazwa firmy J(...) Sp. z o.o w W(...). Firma ta współpracuje z niemieckimi firmami budowlanymi i sprowadza pracowników do Niemiec, dając nieważne umowy, nie posiadające najważniejszych informacji m.in z kim zawierana jest umowa. Są też one w języku niemieckim, którego większość pracowników nie rozumie i tak naprawdę nie wiedza co podpisują. A jeśli już występuje tłumacz to tak naprawdę tłumaczy jak chce Pan prezes A.W. z W(...). Ludzie są nie wypłacani od dłuższego czasu, ci których stać wracają do Polski a na ich miejsce sprowadzani są nowi, którzy stawiani są w takiej samej sytuacji. W tej chwili sprawa została zgłoszona do niemieckich związków zawodowych, którzy zajmują się obecnie tą sprawą. Ja właśnie wróciłem z takiego wyjazdu. Widziałem co tam się dzieje.

PRZYKŁAD 9

Ostrzegam wszystkich skuszonych fantastyczną ofertą pracy dla agencji A(...) z siedzibą w L(...). Agencja rekrutuje między innymi monterów wind. Właścicielem jest Anglik ale większość zatrudnionych w biurze osób to Polki. Długo by opowiadać o „profesjonalizmie” i „wspieraniu” ze strony agencji. Generalnie na miejscu okazuje się, że z obiecanych warunków i zarobków zostaje może połowa (a może i nie). Właściwie co tydzień są problemy z płatnościami. A to Pani z biura zapomni o czymś, a to nie ma czasu żeby coś policyzyć, a już na kolana powaliło mnie ostatnie tłumaczenie - „głowa mnie bolała”... Pomimo zapewnień na ich stronie internetowej - dodzwonienie się do kogokolwiek w siedzibie firmy graniczy z cudem. Choć trzeba przyznać, że sms-y funkcjonują wzorowo. Ostatnio przysłano nam zmiany w umowie SMS-em!!! Efekt jest taki, że większość tych którzy tu przyjechali skuszeni wspaniałymi warunkami wróciła do Polski, wraca w ciągu kilku najbliższych

tygodni albo intensywnie szuka innej pracy. ZDECYDOWANIE ODRADZAM!!!

Fora internetowe to także miejsce, w których można przeczytać o dobrych i uczciwych agencjach. Uczestnicy polecają innym użytkownikom sprawdzone przez siebie agencje pracy i wypróbowanych pracodawców. Stanowi to pewną przeciwwagę dla nieuczciwych i nielegalnych pośredników. Na szczególną uwagę zasługuje wspomniane w części wstępnej forum: forum.oszukany.pl, na którym jest podstrona, na której można zgłaszać nieuczciwych pośredników.

PRZYKŁAD 10

Ja polecam agencję e(...) z W(...), która zajmuje się pośrednictwem w pracy. mają oferty zarówno w kraju jak i za granicą, stałe i tymczasowe. Poza tym są uczciwi.

Proces weryfikacji pośredników i pracodawców jest jednym z najważniejszych kwestii, z którymi na forum przychodzą potencjalni pracownicy. Pytanie, które stawiają innym uczestnikom odnoszą się nie tylko do ich wiarygodności, jako takiej, ale także do sposobów ich działania. Najczęstsze pytania odnoszą się do tego, czy opłaty, których wymaga pośrednik są uzasadnione a warunki przez nich proponowane są realne.

PRZYKŁAD 11

Szukamy z narzeczonym pracy za granicą od półtora tygodnia. Znaleźliśmy fajną ofertę na tablica.pl. Zbiór tryskawek, malin, porzeczek... Wszystko fajnie, kontaktowaliśmy się mejlowo, telefonicznie. Wyjazd miałby być teraz w niedzielę tzn. 05.08.2012 r. Osoba, która chce nas zatrudnić prosi o wpłatę na konto w wysokości 420 zł./os. za autokar twierdząc, że musi mieć jakieś zabezpieczenie, bo firma na tym traci, bo 50 osób się zgłasza a 15 przychodzi na umówione miejsce. Narzeczony z nim rozmawiał i poszedł na rękę mówiąc, że możemy ewentualnie zapłacić za jedną osobę czyli 420 zł., a za drugą zapłacimy za zbiórcę czyli w autobusie. Boimy się przelać tych pieniędzy, bo to nie

jest 20 zł. Nic nie możemy znaleźć na Internecie. Bardzo Was proszę o pomoc, może ktoś się już spotkał z taką sytuacją, co zrobił, może komuś mówią te dane, ta praca, cokolwiek.

PRZYKŁAD 12

Witam. Też mam pytanie o pracodawcę. Niestety nie znalazłem go w internecie tylko w gazecie. Ogłoszenie: „Ciężka praca w Norwegii 25 tys.” tel. 662.....” Po zadzwonieniu okazują się, że trzeba zapłacić z góry 220 zł za tłumaczenie certyfikatów i jakiś papierów. Wszystko oczywiście dowiedziałem się od automatycznej sekretarki. Następnie informuje, że zgłoszenia przyjmuje pod tym numerem: 666..... Tam dowiadujemy się, że przyjeżdża 7 stycznia i wtedy będzie odbierał zgłoszenia. No i jeszcze, że na decyzję czeka się około miesiąca. Ktoś już się z tym spotkał? Ciężko mi zaufać takim ogłoszeniom lecz wynagrodzenie przyciąga.

W odpowiedzi na ten wpis pojawił się taki:

witam ja też jestem zainteresowany tą ofertą po rozmowie z gościem zapytałem ile ofert jest odrzucanych powiedział 50% no i jest ta opłata z góry 220 zł nie wiem czy to nie jest jakieś naciąganie jeśli ktoś dostał odpowiedź pozytywną prosił bym podzieleniem się informacją.

PRZYKŁAD 13

Czy figurowanie w krajowym rejestrze agencji zatrudnienia wystarczy, żeby mieć pewność, że agencja jest uczciwa? Czy to tylko informacja, że działa legalnie i nic poza tym? A jeśli agencji tam nie ma? Znalazłam ciekawe oferty u pewnego pośrednika, sprawdziłam, i nie ma go w rejestrze, mam sobie odpuścić...?

Pytania, których przykłady zostały przedstawione powyżej nie pozostają bez odzewu. W odpowiedzi na nie, można przeczytać o tym, jak należy się zachować w konkretnej sytuacji (na przykład nie wysyłać żadnych pieniędzy wskazanemu pośrednikowi, bo powinien być opłacany przez pracodawcę), jak i o tym,

jakie są ogólne reguły bezpiecznego korzystania z pośrednictwa pracy. Jest to szczególnie istotne w świetle naszych wywiadów z ekspertami, którzy twierdzili, że osoby poszukujące pracy za granicą nie idą do instytucji takich, jak Policja, Straż Graniczna, Państwowa Inspekcja Pracy, czy organizacje pozarządowe, aby dowiedzieć się, jakie działania należy podjąć, aby uniknąć wszelkich form wykorzystania. Przeciętny uczestnik forum internetowego, który poszukuje pracy, najprawdopodobniej zetknie się tymi instytucjami dopiero wtedy, gdy już dojdzie do przypadku zniewolenia lub eksploatacji. Może się więc okazać, że wpisy innych uczestników są jedynym dostępnym źródłem informacji o zagrożeniach i sposobach ich uniknięcia. Co więcej, analiza forów internetowych daje możliwość, także organom państwowym, stworzenia i uzupełniania „czarnej listy” agencji i pracodawców związanych z zagranicznym rynkiem pracy.

PRZYKŁAD 14

Osoby jadące do pracy za granicą „w ciemno” powinny koniecznie, jeszcze przed wyjazdem, stworzyć listę adresową potencjalnych pracodawców z regionu, do którego się wybierają. Lista taka powinna zaczynać się od przedsiębiorstw, które mogą zatrudniać pracowników na stanowiskach pracy odpowiadających doświadczeniu zawodowemu i wykształceniu. Na takiej liście w dalszej kolejności powinny się także znaleźć firmy, o których powszechnie wiadomo, że zatrudniają wielu pracowników niewykwalifikowanych (np. sieci handlowe, bary szybkiej obsługi, etc.) – w takich przedsiębiorstwach istnieje zazwyczaj wysoka rotacja pracowników, dlatego też stosunkowo najszybciej i najłatwiej jest znaleźć w nich pracę. Lista taka może się także przydać osobie, która jeszcze przed wyjazdem znalazła pracę za granicą. Niestety zawsze może się okazać, że nie jest to praca odpowiednia, bądź pracodawca się rozmyślił i pojawia się pilna potrzeba znalezienia nowej pracy.

3.5.

Warunki pracy za granicą

W analizowanym materiale zetknęliśmy się z licznymi opisami warunków pracy za granicą. Są to głównie przykłady trudnych, uciążliwych warunków pracy, które wiążą się z wieloma nadużyciami dotyczącymi ochrony pracowników i ich wynagradzania. Uczestnicy, dzieląc się swoim doświadczeniem wskazują, jacy pracodawcy dopuszczają się naruszeń oraz ostrzegają, jak niegodnych i złych warunków pracy uniknąć. Pojawienie się tego typu informacji na forum rozpoczyna wymianę doświadczeń innych uczestników, którzy podają przykłady trudnych i uciążliwych warunków pracy w tej samej, lub w innej firmie (choć pojawiają się również uwagi uczestników uświadamiające, że jeżeli ktoś chce zarobić w krótkim czasie musi się liczyć z tym, że będzie ciężko). Jest to nie-

wyczerpane źródło informacji o złych praktykach zagranicznych pracodawców, których przykłady przedstawiamy poniżej.

PRZYKŁAD 15

Agencja ta wysłała mnie z żoną do pracy do W(...) gdzie warunki okazały się być survivalowe a nie jak „mila” pani w biurze z O(...) wszystko ubarwiła. Praca - miałem jechać z zona do pakowania piersi z kurczaka , temperatura w miejscu pracy miała być min 8 stopni i praca miała być po 10 h dziennie 5 x w tygodniu . Okazało się na miejscu że praca polega na patroszeniu kurczaków, obcianiu piersi z kurczaka za pomocą noży i ściąganiu skóry

z tych kurczaków. Temperatura również znacznie się różniła ponieważ było około 0 - 1 stopnia i praca okazała się być 12 h dziennie w niższej temperaturze niż powinna być, po 1,5 h pracy palców już się nie czuje, płacone masz za godzinę ale maszyny narzucają tobie tempo akordowe, nie masz czasu nawet na szybkie poprawienie rękawiczki. Na miejscu pracy nikt się tobą nie interesuje, niema żadnego polskiego koordynatora, JEST JEDYNIENIE holender Benny (szef) to straszny nerwowy. Zero zasad BHP, maszyny są strasznie głośne, nie dają żadnych stoperów w miejscu pracy, ubrania dostajesz za duże i nie obchodzi ich czy się w tym nie zabijesz... Razem z żoną przepracowaliśmy tam bardzo krotki okres czasu ponieważ tej rzezi nie szło wytrzymać, i podobno trafiliśmy na najcieplejszy zakład hahahah również możesz trafić na ubojnię a w Opolu powiedzą tobie że jedziesz do pakowania – jakie to miało być wszystko piękne!!!!!! W momencie jak szefowi się powiedziało że rezygnujemy z tej pracy ponieważ jest inna niż mówiono nam w Polsce to ten narwany myślałem że nas poobdziera ze skóry jak te kurczaki na miejscu pracy. Zaczął mnie szturchać, popychać i wyzywać - naganne zachowanie. Nakazał nam pracować do końca dniówki, kiedy odmówiliśmy bo wiedzieliśmy że pieniędzy i tak nie dostaniemy, Benny zaczął nam grozić że zna dużo ludzi w Holandii i będziemy na czarnej liście i nie będziemy mogli znaleźć w tym kraju pracy... B. (szef) Od początku ma do ludzi jakieś negatywne podejście, kontroluje domki każdego dnia, zgrywa cwaniaka.

PRZYKŁAD 16

też tam pracowałem i ODRADZAM WSZYSTKIM wjazd do tej firmy.

---B. robi przekręt na ubezpieczeniu w następujący sposób - wysłał wszystkich do jednego lekarza (nie w miejscowości gdzie mieszkacie lub pracujecie) zapewne ma z nim układ, płaci z własnej kieszeni (normalny lekarz opłacany jest z ubezpieczenia !!!) po czym potrąca mi jej zorientowanym z ich pensji a sam występuje do ubezpieczalni o zwrot kasy!!! mnie na lekach (również refundowane z ubezpieczenia -nigdy nie płaciłem za nie w Holandii) próbował orznąć na 90 euro !!!

--- w pracy nikt nie tłumaczy ci nic na spokojnie wszystko jest w strasznie dużym tempie, gdy się zapytacie kogoś jak macie robić to zaraz z***** was B. że jesteście Idiotami bo gadacie !!! koleś potrafi kogoś szturchnąć lub złapać tak mocno że siniaki zostają, wielu osobą puchną ręce od roboty a ból to powszechne u pracowników tej firmy

.....
W odpowiedzi na wpis pojawił się następujący komentarz:
.....

Witam!

Czy ktoś może coś napisać na temat pracy w O., mam jechać w sobotę i jestem przerażona po przeczytaniu wpisów, ubezpieczenie, mieszkanie, proszę napisać jak się tam mają sprawy!!!

.....
I taka odpowiedź:
.....

Tu nie trzeba nic pisać bo jest napisane... Obóz pracy.. nic dodać nic ująć. Mieszkanie (bungalow) mogą być. Fakt że w moim pokoju były mrówki. Ale zastanów się poważnie nad tym wyjazdem..z tego co wiem to nie jesteś ubezpieczona, to tylko pic na wodę.

.....
Wiarygodność wpisów uczestników forów wzmacnia niewątpliwie to, że dzielą się oni swoimi wrażeniami z pracy za granicą oraz doświadczeniami z zagranicznymi pracodawcami. Na forach internetowych można znaleźć przykłady, które wskazują na skuteczny wpływ tego typu wiarygodnych ostrzeżeń przed korzystaniem z usług określonego pośrednika lub podjęciem pracy u konkretnego pracodawcy.

PRZYKŁAD 17

DZIĘKUJĘ TOBIE ZA TEN WPIS BO MIAŁAM JECHAĆ 25 05 2013 ALE DZWONIĄC DO BIURA ŻEBY SIE DOWIEDZIEĆ CZEGOŚ pani sorry że z malej ale na to zasługuje prawie na mnie nakrzyżowała mówiąc że wszystko pisze na stronie i czego jeszcze chce się dowiedzieć tylko się zdenerwowałam ale to może dobrze że w domu a nie tam dziękuję pozdrawiam

3.6.

Praca przymusowa w mediach elektronicznych – ewolucja podejścia

Ten podrozdział jest uzupełnieniem uwag sformułowanych wyżej. Jest to próba wstępnej refleksji na temat zmiany w sposobie formułowania przekazów medialnych dotyczących pracy przymusowej i w żadnym razie nie może być traktowana, jako pełna i wyczerpująca analiza tego zagadnienia. Są ku temu, co najmniej dwa powody. Po pierwsze, przeprowadzenie takiej analizy zdecydowanie wykraczałoby poza ramy i cel tego raportu. Po drugie, byłoby to niemożliwe ze względu na liczbę publikacji na ten temat oraz ich dystrybucję geograficzną w lokalnych mediach. Przedstawione tu uwagi są efektem tylko bieżącego przeglądu głównych gazet dostępnych zarówno w formie elektronicznej, jak i tradycyjnej oraz najbardziej popularnych mediów elektronicznych¹¹⁰. W analizie nie braliśmy pod uwagę np. gazet i czasopism lokalnych. Tym nie mniej, należy stwierdzić z naciskiem, że takie badanie, jeśli byłoby prowadzone we współpracy z jedną z agencji specjalizującej się w analizie mediów, miałoby znaczącą wartość poznawczą.

W ostatnich 15 latach pojawia się coraz więcej publikacji na temat handlu ludźmi i pracy przymusowej w Polsce. Obok rosnącej liczby można również obserwować znaczące zmiany, w jakości tych publikacjach¹¹¹. Przede wszystkim handel ludźmi nie jest już przedstawiany w kategoriach „ciekawostki” czy

„wynaturzenia”, ale jako poważny problem społeczny. Coraz częściej jest on przedmiotem poważnych analiz, w których podejmowane są aspekty społeczne, kwestie regulacji prawnych czy skuteczność instytucji państwowych¹¹². Mimo, to nie można jeszcze powiedzieć, że problematyka handlu ludźmi i pracy przymusowej są w polskich mediach prezentowane profesjonalnie, rzetelnie i kompleksowo. Dotyczy to zwłaszcza zjawiska pracy przymusowej, które w porównaniu z handlem ludźmi w celu eksploatacji seksualnej, jest wciąż mało znane w Polsce. Rzadko pojawia się w debacie publicznej, sporadycznie mówią o tym liderzy organizacji pozarządowych a prawie nigdy politycy. Jeśli do mediów trafiają informacje o przypadkach pracy przymusowej, to tylko wtedy, kiedy Policja dokonuje spektakularnego aresztowania. Ciągłe brakuje publikacji analitycznych, pokazujących rzeczywistą skalę problemu i ryzyko stanie się ofiarą pracy przymusowej. Może to tworzyć wrażenie, że problem pracy przymusowej w Polsce jest marginalny i nie stanowi realnego zagrożenia dla porządku prawnego i właściwego funkcjonowania gospodarki. Tak jednak nie jest, o czym świadczy choćby treść tego raportu.

Na podstawie wstępnej analizy prasy można stwierdzić, że prezentowane są przeważnie dwie grupy sprawców przestępstwa handlu ludźmi do

110 Usługi takich agencji są stosunkowo drogie. Co nie było bez znaczenia ze względu na zakres tego raportu i stosunkowo skromne środki finansowe, które mieliśmy do dyspozycji na zrealizowanie badań.

111 Pierwszą poważniejszą próbą analizy przekazów medialnych zob.: M. Pomarańska-Bielecka, *Obraz handlu kobietami w prasie polskiej*, w: Z. Lasocik (red.), *Handel ludźmi. Zapobieganie i ściganie*, Warszawa 2006, s. 339-348.

112 Po kilku latach powróciliśmy do tej problematyki. Szczegółowa analiza prasy na temat zjawiska pracy przymusowej znajduje się w opracowaniu: Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce*. Raport z badań, Warszawa 2010.

pracy przymusowej, tzn. ci, którzy werbują pracowników i organizują ich podróż do kraju docelowego, oraz sami pracodawcy, którzy z pracy zwerbowanych osób korzystają. Z drugiej strony w polskiej prasie przedstawiane są informacje, z których wynika, że Polacy mogą być nie tylko ofiarami handlu ludźmi do pracy przymusowej, ale także sprawcami tego przestępstwa. Tzn. mogą zostać zwerbowani, sprzedani i zmuszeni do niewolniczej pracy za granicą, ale także sami mogą werbować i organizować handel, a także korzystać z niewolniczej pracy cudzoziemców w Polsce. Można w związku z tym zasadnie twierdzić, że poza kampaniami spotecznymi uwrażliwiającymi na ryzyko stania się ofiarą pracy przymusowej, potrzebne są także kampanie wskazujące na możliwość stania się jej sprawcą. To zaś zwraca uwagę na problem funkcjonowania norm etycznych w biznesie, na efektywność wszelkich form kontroli formalnej i nieformalnej oraz na tworzenie rzeczywistej wrażliwości Polaków na sytuację cudzoziemców w naszym kraju.

Ofiary pracy przymusowej w świetle przekazów medialnych to zarówno kobiety, jak i mężczyźni, którzy w ramach poszukiwania pracy w kraju innym niż kraj ich pochodzenia, skorzystali z pomocy osób trzecich, zostali oszukani i zmuszeni do pracy. Są to osoby, które są traktowane przez swoich pracodawców jak niewolnicy. Pracują w trudnych warunkach, mieszkają w miejscach o niskim standardzie, mają ograniczoną swobodę decydowania o sobie lub są jej całkowicie pozbawieni poprzez zastosowanie drastycznych metod zastraszania.

Warto odnotować, że z polskiej prasy wyłania się negatywna ocena pracy przymusowej, jako zjawiska powiązanego z przestępczością, w tym z przestępczością zorganizowaną oraz z handlem ludźmi. Jest to ocena, którą czytelnik może „sformułować” na podstawie opisu działania sprawców oraz sytuacji ofiar, zarówno w trakcie przymuszania do pracy, jak i w okresie po ujawnieniu przypadku pracy przymusowej. Na negatywny wizerunek pracy przymusowej w polskiej prasie wskazują stosowane zarówno w tytułach, jak i treściach artykułów określenia typu „niewolnictwo”, „niewolnicze warunki”, czy „obozy pracy”.

O tym jak bogata jest paleta doniesień medialnych nt. pracy przymusowej niech świadczą krótkie relacje z dwóch artykułów opublikowanych w odstępie 5 lat. Latem 2008 roku polskie media donosiły o zatrudnianiu w naszym kraju i wykorzystywaniu pracowników z kilku krajów azjatyckich, w tym także z Chin. Artykuł, który tu omawiamy nosił jednoznaczny tytuł W Polsce trwa wyzysk tysięcy niewolników, ale jeszcze bardziej znamieny był jego podtytuł: Chińczyk jest tani i je raz dziennie.¹¹³ Zatem tytuł jeszcze nie przesądza skąd pochodzą niewolnicy, którzy są wykorzystywani w Polsce, ale podtytuł nie pozostawia już żadnych wątpliwości, o kogo chodzi.

Autorzy artykułu zwrócili uwagę na firmę z Poznania, która rozsyłała do polskich pracodawców ofertę, w której reklamowała pracowników z Chin w taki oto sposób: „Nie podlegają polskiemu kodeksowi pracy, nie mają urlopów, mogą pracować 10 godzin dziennie przez sześć dni w tygodniu i nie piją”. Dziennikarze nie tylko zebrali informacje o firmie oraz o swoistej procedurze rekrutacyjnej, ale także posłużyli się dziennikarską prowokacją. Na ich prośbę dyrektor Polskiej Izby Przemysłowo-Handlowej Budownictwa zadzwonił do tej właśnie firmy. Przedstawił się, jako przedsiębiorca budowlany i udawał, że jest zainteresowany ofertą. Od przedstawicielki handlowej usłyszał, że sprowadzenie pracowników z Chin do Polski zajmie około dwóch miesięcy. Dowiedział się także, że Chińczycy „mogą pracować 14 godzin na dobę, mieszkać w ścisku w prowizorycznym barakowozie i jeść tylko raz dziennie. Nie potrzebują także polskiego ubezpieczenia, bo są ubezpieczeni w Chinach”¹¹⁴.

Należy dodać, że firma, o której tu mowa powstała w 2003 roku a jej głównym obszarem aktywności miał być eksport mięsa wieprzowego z Polski do krajów azjatyckich. Prezesem firmy był wówczas Chińczyk PXQ. W tym elemencie opisana sytuacja odpowiada typowemu scenariuszowi, zgodnie, z którym rekrutacją pracowników z określonego kraju najczęściej zajmują się współobywatele.

Zupełnie inną sytuację opisuje bardzo współczesna publikacja prasowa na ten sam temat, ale dotycząca zupełnie innej kategorii ofiar. Oto w połowie czerwca

113 <http://wiadomosci.dziennik.pl/wydarzenia/artykuly/79295,w-polsce-trwa-wyzysk-tysiecy-niewolnikow.html>

114 Tamże.

na stronie popularnej telewizji informacyjnej ukazała się informacja o „obozie pracy” w okolicach Siedlec, we wschodniej części Polski¹¹⁵. Autorzy piszą o tym, że właściciele gospodarstwa rolnego zatrudniali na czarno pracowników, ale tym razem Polaków, płacąc im kilkadziesiąt złotych za tydzień pracy. W efekcie zatrudnieni tam ludzie często nie mieli, za co wrócić do domów położonych w odległych częściach kraju. Opisując zastaną sytuację autorzy używają nawet określenia „obóz niewolniczej pracy”, co wobec polskich doświadczeń historycznych jest posunięciem znaczącym.

Pracownicy, którzy rozmawiali z dziennikarzami, opowiadali o fatalnych warunkach pracy, o bardzo złych warunkach zamieszkania i o bardzo niskich zarobkach. Gospodarz i jego rodzina mają złą opinię we wsi, o samym gospodarzu mówią, że „to podły człowiek”. Ludzie pracowali u niego, dlatego, że w ich miejscach zamieszkania nie było żadnej pracy. Pracowali mimo złych warunków, bo cały czas liczyli na to, że uda się zarobić więcej. Jedna z osób twierdziła, że zarabiała 50 złotych tygodniowo. Inny z pracowników mówił, że został tylko, dlatego, że nie miał na bilet powrotny do domu na drugim końcu Polski.

Sprawa stała się głośna do tego stopnia, że zainteresowała się nią Policja i Państwowa Inspekcja Pracy. Zdaniem dziennikarzy już kilkanaście osób zgłosiło się na Policję z twierdzeniem, że padli ofiarą pracy niewolniczej w tym właśnie gospodarstwie rolnym.

W tej sprawie są elementy klasycznej sytuacji wykorzystania cudzej pracy: trudne położenie pracownika, pełna kontrola pracodawcy, złe warunki socjalno-bytowe, ale są także elementy nowe. W tym przypadku jest to fakt, że osobami wykorzystywanymi byli Polacy pochodzący z odległych części kraju. A mimo to sprawcy udało się ich zniewolić, po pierwsze biedą, ponieważ niektórzy nie mieli na bilet powrotny, innych zastraszaniem, a jeszcze innych zabraniam dowodu osobistego.

Ku naszemu zaskoczeniu zarówno sama publikacja, jak i problem w niej opisany przeszły niemal bez echa. Natomiast należy podkreślić z naciskiem, że jest to bodaj pierwsze doniesienie prasowe, w którym jest mowa o Polakach wykorzystywanych do pracy

niewolniczej w Polsce. Tym samym w naszym kraju pojawiło się zjawisko niewolnictwa wewnętrznego. W tradycyjnym modelu pracy przymusowej i eksploatacji mówimy o tym, że zniewolenie jest łatwiejsze w przypadku pracowników cudzoziemskich. Teraz okazuje się, że takiemu procesowi mogą podlegać także Polacy. To zasadnicza zmiana jakościowa, która musi być przedmiotem dalszych studiów.

115 <http://www.tvn24.pl/oboz-pracy-w-gospodarstwie-pod-siedlcami-panie-uciekaj-poki-masz-na-bilet,332546,s.html>

Konkluzje i rekomendacije

Zjawisko handlu ludźmi do pracy przymusowej jest coraz częstsze zarówno w Europie, jak i w Polsce. Po tym czasie, kiedy eksploatacja kobiet w seks-biznesie wydawała się być jedyną lub dominującą formą handlu ludźmi, Europa stanęła w obliczu nowych problemów związanych z eksploatacją pracy innych ludzi. Zresztą ten problem nie dotyczy tylko Europy, bo przypadki pracy przymusowej są rejestrowane wszędzie, bez względu na sytuację gospodarczą kraju i jego infrastrukturę społeczną. Co więcej, są dowody na to, że zjawisko to jest bardziej powszechne niż się spodziewaliśmy jakiś czas temu¹¹⁶.

Nie ma w tym nic zaskakującego, że większość ofiar pracy przymusowej w Polsce to migranci, zarówno kobiety jak i mężczyźni, w większości młodzi i doświadczeni. W przeciwieństwie do ofiar sex-biznesu, które przyjeżdżały i przyjeżdżają do Polski z Ukrainy, Rosji czy Białorusi, ofiary przymusowej pracy to coraz częściej obywatele państw azjatyckich, takich jak Chiny, Filipiny czy Wietnam. Przybywają do Polski legalnie i dopiero tu na miejscu rozpoczyna się proces ich eksploatacji. Najczęściej pracują w budownictwie, rolnictwie, handlu i tzw. usługach domowych. Status prawny ofiary pracy przymusowej jest często inny niż ofiar wykorzystywania seksualnego – częściej mają oni wizę, pozwolenia na pracę lub inne niezbędne dokumenty.

Nowym zjawiskiem, które zostało zidentyfikowane w Polsce, a którego znaczenie dla problemu pracy przymusowej okazało się znaczące jest wynajmowanie pracowników, czyli tzw. leasing pracowniczy. Jego istotą jest brak formalnego związku między pracownikiem a pracodawcą, który wynajmuje pracownika od specjalizującej się w tym agencji. Ten brak związku formalnego prowadzi także do braku jakichkolwiek więzi emocjonalnych między pracownikiem a pracodawcą. Jest to jeden ze sposobów redukcji kosztów po stronie pracodawcy, w dłuższej perspektywie skutki tej sytuacji będą zdecydowanie ujemne.

Jednym z najważniejszych elementów zjawiska pracy przymusowej jest rekrutacja pracowników. Jeśli chodzi o tzw. rekrutację indywidualną to dochodzi tu do licznych nadużyć, takich jak wprowadzanie

przyszłych pracowników w błąd, brak pisemnych umów lub umowy sporządzane w języku niezrozumiałym dla przyszłego pracownika, brak pisemnych zobowiązań pracodawcy oraz innych dokumentów gwarantujących jakość warunków pracy. Sprawa wygląda nico inaczej w przypadku agencji zatrudnienia, które są zobowiązane do pisemnego dokumentowania procesu naboru pracowników, w tym także cudzoziemskich. Ale w praktyce ten obowiązek można ominąć, kiedy przyszły pracownik jest zmuszany do podpisania prostego dokumentu (porozumienia) zawierającego klauzulę, że ostateczna umowa zostanie zawarta w kraju docelowym. Następnie, taka umowa jest sporządzana w lokalnym języku i w ten sposób pracownik jest pozbawiony jakiegokolwiek wglądu w przepisy umowne a tym bardziej wpływu na ich treść.

Problem pracy przymusowej, choć już zauważony w Polsce, nie jest postrzegany, jako bardzo ważny i wymagający pilnych oraz skutecznych działań. Ekspertki, z którymi rozmawialiśmy, oczekują, że w Polsce rozpocznie się prawdziwa debata na ten temat a także, że w krótkim czasie nastąpi zmiana prawa oraz powstanie właściwa infrastruktura instytucjonalna. Szczególnie potrzebna jest instytucja, która podjęłaby trud koordynacji działań różnych instytucji państwowych, samorządów i organizacji pozarządowych.

Kiedy się analizuje funkcjonowanie systemu eliminowania pracy przymusowej z życia publicznego widać wyraźnie, że w tej swoistej walce brakuje dwóch ważnych aktorów, tzn. związków zawodowych i stowarzyszeń pracodawców. Bez nich ta walka nie może być skuteczna. Związki zawodowe nie widzą swojej roli w zwalczaniu pracy przymusowej cudzoziemców twierdząc, że ofiary, zwłaszcza migranci, nie są ich członkami. Natomiast brak zaangażowania pracodawców wynika z tego, nie w ich opinii praca przymusowa nie jest poważnym problemem na rynku pracy w Polsce. Rola takich koncepcji jak społeczna odpowiedzialność biznesu (Corporate Social Responsibility – CSR) jest ciągle bardzo ograniczona. Niektórzy eksperci zwracali uwagę, że jest coraz więcej debat i dyskusji na temat społecznej

odpowiedzialności biznesu w Polsce, ale w praktyce chodzi bardziej o wspieranie środowisk lokalnych i ekologię, niż o prawa pracowników. Rzecz jasna to dobrze, że pracodawcy troszczą się o środowisko naturalne i czują się odpowiedzialni za społeczne funkcjonowanie obszarów, na których prowadzą działalność gospodarczą. Ale jak ocenić sytuację, w której pracodawca prezentuje się publicznie jako światły ekolog i dobroczyńca gminy, w której znajduje się jego firma, przemilcza fakt, że pracownicy migranci, którzy stanowią jej podstawową siłę roboczą pracują po 12 godzin dziennie w podłych warunkach?! Nawet wtedy, takie sytuacje są ujawniane to najbardziej naturalnym wyjaśnieniem używanym przez nieuczciwych pracodawców jest kryzys, trudna sytuacja gospodarcza i potrzeby rynku pracy. Eksperti potwierdzili, że od czasu do czasu przedstawiciele środowiska pracodawców formułują opinie, których sens jest mniej więcej taki: w czasach kryzysu chyba lepiej pracować 12 godzin i zarabiać pieniądze, niż być bezrobotnym z pustymi rękami. Wydaje się, że wykorzystywanie argumentu trudnej sytuacji ekonomicznej, jako uzasadnienia dla ograniczenia podstawowych uprawnień pracowników jest, co najmniej, niesprawiedliwe. Kryzys gospodarczy zamiast usprawiedliwiać nierówności i eksploatację powinien być postrzegany, jako wyzwanie dla całego społeczeństwa. Kiedy praca staje się dobrem szczególnie pożądanym i rzadkim, powinna być szczególnie dobrze chroniona i dzielona najbardziej sprawiedliwie, jak to tylko możliwe.

Zgodnie z opiniami ekspertów infrastruktury społeczeństwa obywatelskiego nie jest wystarczający do zakresu i charakteru zjawiska pracy przymusowej w Polsce. Jak dotąd, nie ma profesjonalnych organizacji pozarządowych zajmujących się ofiarami pracy przymusowej i oferujących im odpowiednią opiekę. Taka opieka powinna uwzględniać z jednej strony szczególną sytuację ofiar pracy przymusowej, a z drugiej ich kulturowe pochodzenie i ewentualne różnice mentalne między pracownikami migrującymi a społecznością lokalną.

We wszystkich wywiadach, które przeprowadziliśmy, właśnie problem budowania świadomości społecznej był prezentowany, jako kluczowy instrument radzenia sobie z problemem pracy przymusowej. Eksperti wskazywali na dwa wymiary tego problemu: z jednej strony mówili o braku świadomości tych, którzy przyjeżdżają do Polski, aby tu pracować a nie wiedzą podstawowych rzeczy o Polsce, nie znają prawa i żadnego języka obcego. Z drugiej strony jest problem niskiego poziomu świadomości społeczności lokalnych w Polsce, a przecież świadome i odpowiedzialne społeczeństwo to najskuteczniejszy instrument zapobiegania eksploatacji, a także gwarancja natychmiastowej reakcji w przypadku jakichkolwiek przejawów nierównego traktowania¹¹⁷. Wreszcie, takie elementy, jak rzeczywiste zainteresowanie rządu, znacznie wyższy poziom świadomości wszystkich uczestników rynku pracy i lepsza infrastruktura społeczeństwa obywatelskiego muszą prowadzić do bardziej efektywnej samoidentyfikacji i instytucjonalnej identyfikacji ofiar. To zaś, jest najważniejszy warunek każdego systemu eliminowanie pracy przymusowej.

Patrząc na problem zwalczania handlu ludźmi i pracy przymusowej z perspektywy pracodawcy można zaobserwować interesującą tendencję w kształtowaniu się wzajemnych relacji pomiędzy nim a jego pracownikami. Ta kształtująca się relacja może być opisywana, jako proces stałego ograniczenia bezpośredniego kontaktu między pracodawcą a pracownikiem. Jest to proces, który nie tylko charakteryzuje stosunki między uczestnikami rynku pracy, ale jest także postrzegany, jako jeden ze „znaków firmowych” współczesnych przemian cywilizacyjnych. Jak to zostało odnotowane przez kilku ekspertów, z którymi rozmawialiśmy pracodawcy próbują pozbyć się tak zwanych „działów kadr”, aby nie „użerać się” z pracownikami, nie zajmować się ich rekrutacją i nie zarządzać ich sprawami. Pracodawcy po prostu wolą „wydzierżawić” pracowników i są zadowoleni, że ktoś robi te wszystkie rzeczy za nich. To bardzo pragmatyczne podejście, ponieważ

117 Kilka lat temu w Polsce głośny był przypadek robotników z Korei Północnej pracujących w Stoczni Gdańskiej, którzy pracowali w trudnych warunkach, nie otrzymywali wynagrodzeń, byli zakwaterowani w jednym miejscu, którego nie mieli prawa opuszczać. Mimo takich okoliczności zatrudnienia nikt z kierownictwa Stoczni, ale także spośród pracowników nie zwrócił uwagi na to uwagi i nie zareagował właściwie, zob. m in.: <http://wyborcza.pl/1,82423,3232883.html>.

leasingowanie pracowników jest zawsze tańsze niż zatrudnienie ich. Ale ta strategia, zdaniem ekspertów, jest korzystna tylko na krótką metę. W dłuższej perspektywie zatrudnienie pracowników, opieka nad nimi i rzeczywista ochrona ich praw jest opłacalne, ponieważ buduje dobre z firmą i wewnątrz firmy. Pracodawcy wydają się być nieświadomi tej prawidłowości i są zadowoleni z obniżenia kosztów „tu i teraz”, nie myśląc o przyszłości.

Badanie, które przeprowadziliśmy, zwłaszcza wywiady z ekspertami, pozwalają nam na sformułowanie kilku rekomendacji. Jesteśmy świadomi tego, że mają one charakter ustaleń wstępnych i powinny być poddane dalszym badaniom, tym nie mniej warto je przedstawić. Przede wszystkim dlatego, aby poddać je refleksji teoretycznej, ale także po to, aby zachęcić innych badaczy do ich weryfikacji empirycznej. Niektóre z rekomendacji, które prezentujemy mają charakter refleksji bardzo ogólnych, a inne odnoszą się bezpośrednio do niektórych rozwiązań prawnych wprowadzonych do polskiego systemu prawnego. Niektóre z nich nawiązują do tak niedookreślonych kwestii, jak jakość debaty publicznej w Polsce, a inne są bardzo szczegółowe i praktyczne, jak np. stworzenie rejestru oświadczeń.

Rekomendacje

Zdaniem ekspertów, ale także w naszym przekonaniu:

- praca przymusowa powinna być ważnym tematem debaty publicznej w Polsce, z którym powinni się skonfrontować wszyscy uczestnicy rynku pracy. Kluczowa rola w tym zakresie przypada władzom państwowym, które do tej pory skutecznie lekceważą ten problem,
- w Polsce powinna powstać wyspecjalizowana instytucja, która sprostą zadaniu analizowania informacji na temat handlu ludźmi i pracy przymusowej oraz wesprze rząd w tworzeniu strategii, eliminowania tych zjawisk z życia publicznego,
- do polskiego prawa karnego powinno być wprowadzone przestępstwo pracy przymusowej, jako samodzielny byt prawny,
- związki zawodowe i wszelkie stowarzyszenia pracodawców powinny się zaangażować w działania prowadzące do zapobiegania pracy przymusowej i eliminowania tego zjawiska z życia publicznego,
- związki zawodowe powinny uruchamiać punkty bezpłatnego poradnictwa prawnego dla pracowników cudzoziemskich, z myślą o kształtowaniu wyższej kultury prawnej tych osób, ale także z myślą o zagwarantowaniu najwyższych standardów funkcjonowania rynku pracy w Polsce,
- powinien powstać centralny rejestr oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy cudzoziemcowi (z takich krajów jak: Białoruś, Gruzja, Mołdawia, Ukraina i Rosja) jako ważny instrument zapobiegania napływu do Polski pracowników pozbawionych jakiegokolwiek ochrony ze strony państwa i innych uczestników rynku pracy,
- władze państwowe powinny zwracać baczniejszą uwagę na funkcjonowanie agencji zatrudnienia. W szczególności powinno to dotyczyć skutecznego systemu weryfikacji takich agencji oraz efektywnego nadzoru,
- system rekrutacji pracowników cudzoziemskich powinien być skonstruowany w taki sposób, aby zagwarantować bezpośredni kontakt potencjalnego pracownika z przedstawicielem agencji zatrudnienia. Takie rozwiązanie daje przyszłemu

pracownikowi możliwość zadania pytań dotyczących kluczowych kwestii związanych z zatrudnieniem.

- agencje zatrudnienia powinny sprawdzać nie tylko wiarygodność pracodawcy jako takiej, ale także szczegółowo zapoznać się z warunkami pracy oferowanymi przez każdego pracodawcę, którego obsługują,
- agencje zatrudnienia powinny podlegać kompleksowemu i profesjonalnemu szkoleniu z zakresu problematyki handlu ludźmi i pracy przymusowej; szkolenia takie powinny być specjalnie zaprojektowane z myślą o tych podmiotach (tailor-made) i przeprowadzone przez osoby specjalnie do tego przygotowane,
- resort pracy powinien wyprodukować pakiety informacyjne (w wielu językach) o roboczej nazwie "SOS dla pracowników migrantów", jako użyteczny instrument budowania świadomości osób przybywających do Polski a także, jako ważny przewodnik w sytuacji, kiedy prawa pracowników migrantów są naruszane; uzupełnieniem takiego pakietu powinny być „gorące linie” dla cudzoziemców, prowadzone przez instytucje państwowe lub na zlecenie państwa przez organizacje pozarządowe,
- resort pracy powinien wydrukować ulotki w różnych językach (tak wiele, jak to jest możliwe) szczegółowo opisujące najważniejsze przepisy prawa, w tym przede wszystkim prawa pracy, odnoszące się do zatrudnienia cudzoziemców w Polsce.

Bibliografia

Bibliografia:

- A global alliance against forced labour. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, International Labour Office, Geneva 2005.
- Andrees Beate, *Forced labour and human trafficking. A handbook for labour inspectors*, International Labour Office, Geneva 2008.
- Andrees Beate, *Forced labour and trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out*, International Labour Office, Geneva 2008.
- Andrees, Beate, van der Linden Mariska N.J., *Designing trafficking research for a labour market perspective: The ILO experience*, Interantiongal Migration 2005, Vol. 43 (1/2), s. 55-73.
- Babbie Earl, *Badania społeczne w praktyce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2005.
- Bales Kevin, *Disposable people. New slavery in the global economy*, Univeristy of California Press, Berkeley 1999.
- Bales Kevin, *Understanding global slavery*. University of California, Berkeley 2005.
- Boć Jan, *Konstytucje Rzeczypospolitej: 1997, 1952, 1935, 1921, 1791*, Wydawnictwo Kolonia Limited 2000.
- Banaszak Bogusław, *Prawo konstytucyjne*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2010
- Dąbrowski Paweł (red.), *Praca przymusowa imigrantów w Polsce: analiza na przykładzie społeczności ukraińskiej i wietnamskiej*, Ośrodek Badań nad Migracjami Uniwersytet Warszawski 2012 (58/116).
- Dukiet-Nagórska Teresa, (red.), *Kodeks karny. Część ogólna, szczególna i wojskowa*, LexisNexis, Warszawa 2010.
- Eradication of forced labour, General survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), International Labour Office, Geneva 2007.
- Filipowicz Joanna, Lasocik Zbigniew, Wieczorek Łukasz, *Praca przymusowa – zagrożone sektory gospodarki i pomoc ofiarom*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010.
- Florek Ludwik, *Konstytucyjne gwarancje uprawnień pracowniczych*, „Państwo i Prawo” 1997/11-12.
- Florek Ludwik, *Prawo pracy*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2011.
- Florek Ludwik (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Wydawnictwo Wolters Kluwer, Warszawa 2009
- Florek Ludwik, Zieliński Tadeusz, *Prawo pracy* (wydanie 9), Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2007.
- Garlicki Lech, *Polskie prawo konstytucyjne*. Zarys wykładu, Wydawnictwo Liber, Warszawa 2006.
- Garlicki Lech (red.), *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej*. Komentarz, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2005.
- Gerlach Ryszard (red.), *Praca człowieka w XXI wieku. Konteksty-wyzwania-zagrozenia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Kazimierza Wielkiego, Bydgoszcz 2008.
- Górniok Oktawia, *Kodeks karny. Komentarz*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2006.
- Gryniuk Anna, *Przymus prawny. Studium socjologiczno-prawne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1994.
- Guidelines for the collection of data on trafficking in human beings including comparable indicators*, International Organization for Migration, Vienna 2009.
- Hard to see, harder to count. Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children*, International Labour Office, Geneva 2012.
- Human Trafficking and Forced Labour Exploitation*. Guidance for Legislation and Law Enforcement, International Labour Office, Geneva 2005.

- Human Trafficking for Labour Exploitation/Forced and Bonded Labour: Identification – Prevention – Prosecution. Human Trafficking for Labour Exploitation/Forced and Bonded Labour: Prosecution of Offenders, Justice for Victims, Organization for Security and Co-operation in Europe*, Vienna 2008.
- ILO global estimate of forced labour. Results and methodology*, International Labour Office, Geneva 2012.
- Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2000.
- Jasiński Filip, Karsznicki Krzysztof, *Walka z handlem ludźmi z perspektywy Unii Europejskiej*, „Państwo i Prawo” 2003/8.
- Jurewicz Justyna, *Handel ludźmi w prawie karnym i prawie ponadnarodowym*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2011.
- Karsznicki Krzysztof, *Ściganie przestępstwa handlu ludźmi w Polsce*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010.
- Klich Grzegorz, *Solidarna odpowiedzialność inwestora i generalnego wykonawcy z tytułu zapłaty wynagrodzenia za roboty budowlane wykonane przez podwykonawcę*, „Monitor Prawniczy”, 2010/6.
- Laczko Frank, Gramegna Marco A., *Developing Better Indicators of Human Trafficking*, Brown Journal of World Affairs, Vol. X, Issue 1, Fall 2003.
- Lasocik Zbigniew, *O handlu ludźmi w Polsce, czyli o ewolucji zjawiska i budowie systemu jego eliminowania*, „Archiwum Kryminologii”, t. XXXIV, Warszawa 2012.
- Lasocik Zbigniew, *Handel ludźmi – aspekty społeczne i prawne*, „Studia Socjologiczne” 2007/4, str. 31.
- Lasocik Zbigniew, *Handel ludźmi jako przestępstwo i naruszenie praw człowieka – wyzwania dla kryminologii*, „Archiwum Kryminologii” 2005-2006, t. XXVIII.
- Lasocik Zbigniew (red.), *Eliminowanie handlu ludźmi w Polsce – analiza systemu*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2011.
- Lasocik Zbigniew (red.), *Handel ludźmi. Zapobieganie i ściganie*, Ośrodek Badań Praw Człowieka Katedra Kryminologii i Polityki Kryminalnej IPSiR Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2006.
- Lasocik Zbigniew (red.), *Niekarałość ofiar handlu ludźmi – wstępna diagnoza systemu*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2013.
- Lasocik Zbigniew, Wieczorek Łukasz, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce – raport z badań*, Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytet Warszawski, Warszawa 2010.
- Liszcz Teresa, *Konstytucyjne zasady prawa pracy, w: Konstytucyjny ustrój państwa. Księga jubileuszowa Profesora Wiesława Skrzydły*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 2000.
- Markiewicz Joanna, *Zakaz niewolnictwa, poddaństwa i pracy przymusowej w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka*, „Studia Lubuskie Prace Instytutu Prawa i Administracji” 2007/3.
- Namysłowska-Gabrysiak Barbara, *Funkcjonowanie wymiaru sprawiedliwości w latach 1999-2009 w świetle spraw karnych dotyczących handlu ludźmi*, w: Lasocik Zbigniew (red.), *Eliminowanie handlu ludźmi w Polsce – analiza systemu*, Warszawa 2011.
- Radecki Wojciech, *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, „Prokuratura i Prawo”, 2005/6.
- Radecki Wojciech, *Przestępstwo przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową. Rozdział XVIII Kodeksu karnego. Komentarz*, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2001.
- Radecki Wojciech, *Kryteria rozgraniczenia wykroczeń i przestępstw przeciwko prawom pracownika*, „Monitor Prawa Pracy” 2005/9.
- Romer Teresa Maria, *Prawo pracy. Komentarz*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2007.
- Sitarz Olga, *Wątpliwości i kontrowersje wokół definicji handlu ludźmi*, „Archiwum Kryminologii” 2010, t. XXXII.

- Sitarz Olga, *Wiktymologiczny obraz handlu ludźmi i niewolnictwa na tle prawa międzynarodowego i polskiego prawa karnego*, „Archiwum Kryminologii” 2005-2006, t. XXVIII, str. 367.
- Skrivankova Klara, *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*, The Joseph Rowntree Foundation, York 2010.
- Skupiński Jan (red.), *Standardy praw człowieka a polskie prawo karne*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 1995.
- Sobczak Karol, *Gospodarka w ujęciu konstytucyjnym*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1997/12.
- Szymanderski Jacek, *Stan faktyczny i kierunki rozwoju integracji cudzoziemców w Polsce*, Stowarzyszenie Wolnego Słowa, Warszawa 2010.
- Śmiszek Krzysztof (red.), *Związki zawodowe a przeciwdziałanie dyskryminacji. Podręcznik dobrych praktyk*, Polskie Stowarzyszenie Prawa Antydyskryminacyjnego, Warszawa 2010.
- The cost of coercion. Global report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2009*, International Labour Office, Geneva 2009.
- Winczorek Piotr, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r.*, Wydawnictwo Liber, Warszawa 2000.
- Winczorek Piotr, *Prawo konstytucyjne Rzeczypospolitej Polskiej*, Wydawnictwo Prawnicze LexisNexis, Warszawa 2003.
- World migration report 2010. The future of migration: building capacities for change*, International Organization for Migration, Geneva 2010.
- Zapobieganie handlowi ludźmi w Polsce. Materiały do raportu za lata 2009-2011*, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych, Warszawa 2012.
- Zubik Marek (red.), *Konstytucja III RP w tezach orzeczniczych Trybunału Konstytucyjnego i wybranych sądów*, Wydawnictwo C.H. Beck 2008

Aneks

*Kwestionariusz
wywiadu z ekspertem*

Rada Państw Morza Bałtyckiego

ADSTRINGO

Poland and Russia – Addressing trafficking in human beings for labour exploitation through improved partnerships, enhanced diagnostics and intensified organisational approaches implemented by The Council of the Baltic Sea States

Kwestionariusz wywiadu z ekspertem

KWESTIE OGÓLNE

– pytania skierowane do wszystkich ekspertów

Czy wie Pani/Pan, w jakich sektorach gospodarki najczęściej dochodzi do eksploatacji pracowników cudzoziemskich? Jeśli tak, to, w jakich i dlaczego akurat w tych?

Czy wie Pani/Pan, z jakich krajów pochodzą wykorzystywani pracownicy?

Czy wie Pani/Pan jak przebiega proces rekrutacji? Jeśli tak, proszę opisać taki proces od początku do końca?

Czy może Pani/Pan opisać jak działają pośrednicy czy werbownicy? Jak poszukują potencjalnych pracowników?

Czy wie Pani/Pan jakie są podstawowe problemy w rekrutacji pracowników cudzoziemskich?

Czy znane są Pani/Panu praktyki stosowane przez pracodawców, którzy wykorzystują pracowników cudzoziemskich? Np. jak zmuszają pracowników do uległości?

Jeśli respondent wie, to jakie jest źródło tych informacji?

Jaka jest Pani/Pana zdaniem rola pracodawcy w eliminowaniu wyzysku pracowników cudzoziemskich?

Jaka powinna być Pani/Pana zdaniem rola pośrednika pracy w eliminowaniu wyzysku pracowników cudzoziemskich przez pracodawców?

Czy Pani/Pana zdaniem można zapobiegać wykorzystywaniu pracowników cudzoziemskich? Jeśli tak, to kto i jak powinien to robić?

REKRUTACJA, WERBUNEK

– pytania do agencji pośrednictwa i pracodawców

Pytanie skierowane do agencji pośrednictwa

Czy rekrutują Państwo pracowników zagranicznych? Dlaczego tak lub nie?

Do jakich sektorów gospodarki najczęściej?

Jaki jest preferowany profil pracowników cudzoziemskich, których Pani/Pan poszukuje?

Czy stosuje Pani/Pan jakąś szczególną procedurę rekrutacyjną? Jeśli tak, to na czym ona polega?

Czy współpracujecie Państwo z jakimiś zagranicznymi agencjami zatrudnienia?

Czy znacie dobrze te firmy, czy kiedykolwiek robiliście ich audyt?

Jak badacie czy są godne zaufania?

Jak sobie radzicie z rozróżnieniem firm wiarygodnych od nieuczciwych?

Jak sprawdzacie czy informacje, które przekazują rekrutowanym pracownikom są wiarygodne?

Czy, a jeśli tak, to jakie są najczęstsze problemy z rekrutacją pracowników za granicą?

Czy, a jeśli tak, to jakie są problemy z zagranicznymi pośrednikami zatrudnienia?

Jak sprawdzacie czy pracownicy nie muszą płacić jakiegoś szczególnie wysokiego fee?

Czy uważa Pani/Pan, że biuro pośrednictwa pracy ponosi odpowiedzialność za to, żeby rekrutowany przez nią pracownik nie był wykorzystywany?

Jaka jest rola biura pośrednictwa pracy w zagwarantowaniu, że pracownik cudzoziemski nie jest wprowadzany w błąd, co do oczekiwań wobec pracy i warunków jej świadczenia?

Czy biuro pośrednictwa pracy powinno być odpowiedzialne za to, że pracownik zna swoje prawa?

A jeśli tak, to co biuro powinno zrobić, żeby zrealizować ten obowiązek?

Pytania skierowane do pracodawców

Czy rekrutują Państwo pracowników zagranicznych? Dlaczego tak lub nie?

Jaki jest preferowany profil pracowników cudzoziemskich, których Pani/Pan poszukuje?

Czy stosuje Pani/Pan jakąś szczególną procedurę rekrutacyjną? Jeśli tak, to na czym ona polega?

Jak Pani/Pan rekrutują pracowników za granicą?

Jeśli tak, to jak taki proces rekrutacji się zaczyna?

Czy wie Pani/Pan o tym, że inni pracodawcy rekrutują pracowników za granicą?

Jeśli korzysta Pani/Pan z pośrednictwa firmy rekrutującej, to jak następuje wybór takiej firmy?

Jakimi kryteriami się Pani/Pan kieruje?

Czy bada Pani/Pan status legalny takiej firmy?

Czy sprawdza Pani/Pan wiarygodność takiej firmy?

Czy kiedykolwiek jakiegokolwiek biuro pośrednictwa pracy albo pośrednik oferowali Pani/Panu tzw. tanią siłę roboczą, czy to z zagranicy czy krajową?

Jakie były okoliczności?

Czy kiedykolwiek miała Pani/Pan problem/trudności związane z rekrutacją/zatrudnieniem pracowników cudzoziemskich?

Czy kiedykolwiek miała Pani/Pan problemy z zagraniczną firmą rekrutującą lub z pośrednikiem?

Czy Pani/Pana zdaniem pracodawca jest odpowiedzialny za to, jakie informacje biuro pośrednictwa pracy przekazuje potencjalnym pracownikom?

Jaka jest Pani/Pana zdaniem rola pracodawcy w zagwarantowaniu, że pracownik cudzoziemski nie jest wprowadzany w błąd co do oczekiwań w kwestii pracy i warunków jej świadczenia?

Jeśli tak, to jaka jest rola pracodawcy w tym zakresie, np. w kwestii informowania pracownika?

ŚCIGANIE

– pytania do przedstawicieli organów ścigania służb kontroli porządku prawnego

Jak jest Pani/Pana zdaniem efektywność państwa w ściganiu sprawców handlu ludźmi?

Czy Pani/Pana zdaniem działania różnych podmiotów zajmujących się problematyką handlu ludźmi są dobrze skoordynowane?

Czy Pani/Pana zdaniem służby ochrony porządku prawnego dobrze współdziałają ze sobą w eliminowaniu handlu ludźmi?

Czy Pani/Pana zdaniem obywatele mają jakieś obowiązki w zakresie identyfikacji ofiar handlu ludźmi?

Czy Pani/Pana zdaniem należy spenalizować zachowanie polegające na zmuszaniu człowieka do pracy, niezależnie od istniejącego przepisu dotyczącego dotyczącej handlu ludźmi?

Badanie zostało przeprowadzone z inicjatywy Grupy Roboczej Przeciwko Handlowi Ludźmi (TF-THB) Rady Państw Morza Bałtyckiego w Sztokholmie (CBSS) oraz Ministerstwa Spraw Wewnętrznych Polski w ramach projektu ADSTRINGO – „Przeciwdziałanie handlowi ludźmi do pracy przymusowej poprzez usprawnienie współpracy, diagnozę problemów i wzmocnienie systemowego podejścia w Polsce i Federacji Rosyjskiej”. ADSTRINGO jest międzynarodowym projektem badawczym skupiającym uwagę na zapobieganiu handlowi ludźmi do pracy przymusowej poprzez wzmacnianie partnerstwa na poziomie krajowym oraz regionalnym, a także poprzez lepsze zrozumienie mechanizmów, które umożliwiają eksploatację pracy migrantów w Polsce i w Federacji Rosyjskiej. Realizatorem badań w Polsce był Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytetu Warszawskiego.



**OŚRODEK BADAŃ
HANDLU LUDŹMI
UNIwersytet warszawski**