

Wprowadzenie tematyczne 1. 31.8.2020 Anni Lietonen - Europejski Instytut Zapobiegania i Kontroli Przeszypczosci afilowany przy Organizacji Narodow Zjednoczonych, Helsinki, anni.lietonen@om.fi

Nowe narzdzia dla firm wspierajce ich dzialania przeciwko wyzyskowi pracownikow i handlowi ludzmi w ramach lokalnych lancuchow dostaw

Kwestia etycznego dzialania firm ma rosnace znaczenie dla konsumentow, mediow, spolecznostwa, inwestorow oraz rzadow. Na calym swiecie, takze w Europie, coraz czesciej ujawniane sa przypadki wyzysku pracownikow i handlu ludzmi. Dotyczy to zwlaszcza sektorow, w ktorych powszechna praktyka jest korzystanie ze skomplikowanych sieci podwykonawcow i lokalnych lancuchow dostaw oraz zatrudnienia. Tymczasem koszty zaangażowania w wyzysk moga byc dla firmy ogromne: od utraty klientow i powaznego uszczerbku na reputacji, przez problemy operacyjne, po koniecznosc uczestniczenia w dlugotrwalych sledztwach i procesach sadowych. Aby odpowiedziec na te wyzwania, partnerzy projektu FLOW opracowali nowe narzdzia, ktore pozwola przedsiebiorstwom nie tylko zdobyc szersza wiedze na temat wyzysku pracownikow w krajach europejskich, ale takze skuteczniej przeciwdzialac temu zjawisku i uniknac towarzyszcych mu zagrozen.

Wyzwania

Outsourcing pracy, czyli korzystanie z sieci podwykonawcow i pracownikow tymczasowych, z reguly zatrudnianych na bardzo elastycznych warunkach, sprawia, ze przedsiebiorstwom trudno jest kontrolowac warunki pracy, szczegolnie pracownikow migrujacych.

„Na papierze” **wszystko wydaje sie zgodne** z prawem, jednak w rzeczywistosci pracownicy migrujacy, ktorzy padaja ofiarą wyzysku, to czesto osoby pracujace wiele godzin dziennie w fatalnych warunkach, ponizej standardow obowiazujacych w danym kraju, bez szans lub z niewielka perspektywa na zmianę swojej sytuacji.

Ofiary wyzysku niechętnie szukaja pomocy. Ta niechęć ma określone przyczyny: zależność od pracodawcy, trudności finansowe, brak alternatyw, strach przed konsekwencjami, nieznanosc lokalnych jezykow czy sposobow szukania pomocy.

Rozwiazania

Strategiczne podejscie do zarzadzania ryzykiem zwiazanym z wyzyskiem pracownikow w ramach lokalnych lancuchow zatrudnienia pozwoli zniechecic organizacje przesypczne do wykorzystywania tych lancuchow na potrzeby ich dzialalnosci. Dla firmy minimalizacja ryzyka przeklada sie na oszczednosci, a takze lepsze relacje z inwestorami i klientami. Co najwazniejsze, takie podejscie sprzyja ochronie praw pracownikow migrujacych. Zalecamy wypracowanie lokalnych narzdzia oceny ryzyka i dzialania strategicznego.

Zrozumienie modelu biznesowego opartego na wyzysku pracownikow pomoze we wczesnym wykryciu problemu. Wprowadzenie okreslonych klauzul do umow z podwykonawcami pozwoli doprecyzowac obowiazki stron. Uzyteczne moze byc narzdzia kontrolne, np. do weryfikacji tresci umow.

Monitorowanie dzialan podwykonawcow pod katem warunkow panujacych w miejscu pracy pozwoli skutecznie kontrolowac ich dzialania, a takze zapewni pracownikom migrujacych mozliwosc opisania (takze nieformalnie) warunkow, w jakich pracuja. Pomocne jest narzdzia do oceny miejsca pracy.

Wyzysk pracowników jest motywowany chęcią osiągnięcia zysku na wielu poziomach

Przedsiębiorstwa czerpiące zyski z eksploatacji pracowników to nie tylko organizacje przestępcze. Wykorzystywanie taniej siły roboczej pracowników migrujących, zatrudnianych na elastycznych warunkach, może prowadzić do zagrożeń, z którymi należy się liczyć na wszystkich poziomach działalności biznesowej. W ostatnich latach na całym świecie podejmowane są coraz intensywniejsze działania przeciwko pracy przymusowej i handlowi ludźmi, zarówno na poziomie globalnych, jak i lokalnych łańcuchów dostaw. Większą wagę przywiązuje się także do odpowiedzialności firm oraz ich roli w przeciwdziałaniu tym zjawiskom.

Warunki pracy mogą się znacząco różnić w różnych miejscach: począwszy od godziwych warunków, w pełni zgodnych z ustawodawstwem krajowym i standardami międzynarodowymi, skończywszy na praktykach, które poważnie naruszają prawa człowieka, takich jak głęboki wyzysk czy handel ludźmi. Aby zapobiec ryzyku wystąpienia tych zjawisk, firmy powinny kontrolować warunki pracy osób wytwarzające dla nich jakieś produkty lub świadczące dla nich usługi. Im bardziej złożona jest struktura łańcuchów dostaw, tym trudniejsze staje się nadzorowanie działań podwykonawców.

Firmy mogą być dotknięte skutkami wysysku pracowników na wiele sposobów

Korzystanie ze skomplikowanych sieci pozyskiwania pracowników sprzyja decentralizacji i rozproszeniu kontroli, co z kolei zwiększa ryzyko przeoczenia problemów związanych z warunkami pracy. Przypadki wyzysku i handlu ludźmi często łączą się z wykorzystaniem legalnych struktur biznesowych. Praktyka ta polega na wprowadzaniu ofiar w błąd, oszukiwaniu, poddawaniu manipulacji lub zmuszaniu do wchodzenia w różne układy mające na celu obniżenie kosztów pracy przy jednoczesnym obciążeniu pracownika podatkami i składkami na ubezpieczenie społeczne.

Fikcyjne samozatrudnienie, działalność oparta na pracownikach sezonowych, podwykonawstwo kaskadowe czy zakładanie tzw. „spółek skrzynek pocztowych” to praktyki powszechnie stosowane przez bezwzględne firmy, które chcą ukryć swoje działania przestępcze przed władzami lub przedsiębiorstwami, dla których pracują.

„Na papierze” wszystko wydaje się zgodne z prawem, jednak w rzeczywistości pracownicy migrujący, tymczasowi i sezonowi, którzy padają ofiarą wyzysku, to często osoby pracujące wiele godzin dziennie w fatalnych warunkach, bez szans lub z niewielką perspektywą na zmianę swojego położenia. Ofiary wyzysku mogą być zresztą nieświadome swojej faktycznej sytuacji lub niechętnie do szukania pomocy ze względu na swoją zależność od pracodawcy.

Jakie firmy powinny wzmocnić swoją rolę w regulowaniu rynku zatrudnienia?

Partnerzy projektu FLOW nawiązali współpracę z kilkoma proaktywnymi firmami z różnych sektorów (m.in. hotelarstwo i gastronomia, logistyka, handel detaliczny, sprzętanie i budownictwo), zainteresowanymi podjęciem działań na rzecz minimalizacji wyzysku i przeciwdziałania handlowi ludźmi. Efektem tej współpracy są nowe praktyczne narzędzia i wskazówki, które mają zapewnić wsparcie dla przedsiębiorców w obliczu wyzwań związanych z mobilnością pracowników i powstawaniem skomplikowanych łańcuchów dostaw. Istnieje coraz większa potrzeba, by wszystkie zaangażowane strony miały świadomość swoich praw i obowiązków.

Zestaw narzędzi projektu FLOW (tylko po angielsku) przyda się nie tylko przedsiębiorstwom, lecz także wszystkim organizacjom, które korzystają z usług nisko wykwalifikowanych pracowników migrujących oraz podwykonawców – w tym firmom rekrutacyjnym i agencjom pośrednictwa pracy, np. w budownictwie, rolnictwie, usługach czy gastronomii. Narzędzia przeznaczone są również dla jednostek obsługujących zamówienia publiczne, pracujących dla państw, samorządów, przedsiębiorstw państwowych lub organizacji pozarządowych.

Firmy, które przestrzegają prawnych i dobrowolnych standardów w zakresie praw człowieka i pracy, mogą zapobiegać przypadkom łamania praw człowieka i polepszyć swój wizerunek.

Odpowiedzialne firmy mogą wzmocnić swoją pozycję konkurencyjną, a także zapobiec nieuczciwej konkurencji, interweniując w przypadkach, w których ich podwykonawcy oferują absurdalnie niskie wynagrodzenia lub dopuszczają się zaniedbań w zakresie przestrzegania przepisów bezpieczeństwa. Firma, która w swoich działaniach kieruje się standardami odpowiedzialności społecznej, może dzięki temu zwiększyć motywację pracowników, a tym samym poprawić wydajność ich pracy. Przestrzeganie tych standardów sprzyja również rozwojowi biznesu i ułatwia rekrutację wykwalifikowanych pracowników na rynkach konkurencyjnych.

Kwestia ochrony praw pracowniczych staje się jeszcze bardziej paląca w obliczu pandemii COVID-19. Jej skutki będą najsilniej odczuwane wśród najbiedniejszych członków naszych społeczeństw, a obecnie coraz więcej osób znajduje się w trudnej sytuacji ekonomicznej, co sprzyja wyzyskowi.



Najważniejsze standardy i przepisy prawa, które określają działania w zakresie odpowiedzialności społecznej biznesu i praw człowieka

Instrumenty międzynarodowe, takie jak Powszechna Deklaracja Praw Człowieka czy podstawowe konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP), zobowiązują państwa do przestrzegania, promowania i ochrony praw człowieka i podstawowych wolności. Określają one również obowiązki firm w zakresie poszanowania tych praw i wolności. Z myślą o państwach i firmach, Organizacja Narodów Zjednoczonych (ONZ) opracowała zestaw standardów, które nie mają mocy prawnej, ale które precyzują globalne oczekiwania wobec państw oraz firm w kwestii właściwego traktowania pracowników i dbania o należyte warunki pracy. Czynniki te stają się elementem należytej staranności (*due diligence*) i mają znaczenie przy ocenie inwestycyjnej przedsiębiorstwa.

Wytyczne ONZ dot. biznesu i praw człowieka wprowadzają szersze rozumienie działalności biznesowej, które obejmuje również relacje firmy z partnerami, uczestnikami łańcuchów współpracy oraz wszelkimi innymi podmiotami powiązanymi z jej operacjami, produktami lub usługami.

Odpowiedzialność prawna firm w zakresie walki z łamaniem praw człowieka została określona w przepisach krajowych. W ciągu ostatniej dekady Unia Europejska i państwa członkowskie przedstawiły nowe rozwiązania prawne dotyczące społecznej odpowiedzialności biznesu. Zobowiązują one firmy do wdrożenia zasady należytej staranności (*due diligence*) w zakresie przestrzegania i/lub kontroli przestrzegania praw człowieka.

W ostatnim dziesięcioleciu przepisy dotyczące zwalczania handlu ludźmi uległy w Europie znaczącemu poszerzeniu. Na szczeblu międzypaństwowym zawarto traktaty dotyczące zwalczania handlu ludźmi, które gwarantują, że każda osoba prawna lub pracujące dla niej inne osoby prawne mogą być pociągnięte do odpowiedzialności, jeśli w firmie lub na jakimkolwiek etapie jej łańcucha dostaw dojdzie do naruszenia praw człowieka. Firmy, które chcą się zaangażować w walkę z wyzyskiem i handlem ludźmi muszą mieć, z jednej strony, świadomość zmian sytuacji prawnej oraz wciąż istniejących zagrożeń, z drugiej zaś – wiedzę o środkach, które mogą wykorzystać, by zadbać o przestrzeganie praw człowieka we wszystkich obszarach swojej działalności.

Kolejne kroki firm

Zgodnie z zasadami należytej staranności (*due diligence*), należy zacząć od wskazania obszarów obarczonych największym ryzykiem wyzysku. Należy pamiętać, że dzisiaj, w czasie pandemii COVID-19, wartości obowiązujące w firmie często zderzają się z trudną rzeczywistością. Przedsiębiorstwa muszą zrozumieć, jak mają się te kluczowe wartości do kwestii przestrzegania praw człowieka i przeciwdziałania wyzyskowi pracowników – zarówno w obszarze zatrudnienia bezpośredniego, jak i współpracy z podwykonawcami.

Należy w tym celu wyjść poza krajowe regulacje dotyczące współpracy z podwykonawcami, aby szerzej określić obowiązki stron i zakres ich odpowiedzialności prawnej.

Oprócz działań zapobiegawczych, przeciwdziałanie wyzyskowi i handlowi ludźmi wymaga ciągłego monitorowania warunków pracy, szkolenia kadry w zakresie rozpoznawania oznak wyzysku, a także kontrolowania podwykonawców oraz dostawców. Konieczne jest również wprowadzenie na wszystkich szczeblach zatrudnienia jasnych procedur reagowania na podejrzone przypadki, w sposób uwzględniający szczególną sytuację ofiary. Wewnętrzne wytyczne w tym zakresie sprzyjają przejrzystości działań firmy i zabezpieczają prawa jej pracowników. Łatwiej jest reagować na przypadki mniejszej wagi, a wczesne wykrycie nieprawidłowości pozwoli skutecznie ograniczyć ryzyko wystąpienia głębokiego wyzysku i handlu ludźmi. Co jednak najważniejsze, interwencje w sprawie naruszeń praw człowieka należy zawsze podejmować w taki sposób, aby przez to nie zaszkodzić samym pracownikom.

Więcej informacji na temat pięciu narzędzi przygotowanych dla firm w ramach projektu można znaleźć na ostatniej stronie. Publikacje można pobrać ze strony www.heuni.fi.

Informacje dodatkowe

Europejski Instytut Zapobiegania i Kontroli Przemocności, afiliowany przy Organizacji Narodów Zjednoczonych (HEUNI), we współpracy z bułgarskim Centrum Studiów nad Demokracją (CSD), estońskim Uniwersytetem w Tartu oraz łotewskim Ministerstwem Spraw Wewnętrznych, zakończył realizację międzynarodowego projektu finansowanego przez UE pod nazwą FLOW: „Flows of illicit funds and victims of trafficking: uncovering the complexities” (Przepływy nielegalnych środków pieniężnych i ofiar handlu ludźmi: analiza złożoności).



Za koordynację projektu w latach 2018–2020 odpowiadał HEUNI. Projekt był finansowany przez europejski Fundusz Bezpieczeństwa Wewnętrznego – instrument współpracy policyjnej.

Treść publikacji odzwierciedla jedynie poglądy autorów. Komisja Europejska nie ponosi żadnej odpowiedzialności za sposób wykorzystania informacji zawartych w publikacji. Wersje angielskojęzyczne Zestawu Narzędzi dla poszczególnych krajów są dostępne pod następującymi linkami: [ENG](#), [LV](#), [EE](#), [BG](#), [FI](#)

Przewodnik po Regulacjach Prawnych podsumowuje istniejące przepisy związane z obowiązkami dotyczącymi praw człowieka, ze szczególnym uwzględnieniem wyzysku i handlu ludźmi. Dodatek 1 do tego Przewodnika zawiera przykłady klauzul umownych mających na celu ograniczenie wyzysku i handlu ludźmi.

Opracowanie wydania
polskiego:
Zbigniew Lasocik



OŚRODEK BADAŃ
HANDLU LUDŹMI
UNIWERSYTET WARSZAWSKI



Zestaw narzędzi zapobiegania wyzyskowi i handlowi ludźmi

Jak analizować łańcuch dostaw



Narzędzie do Oceny Ryzyka

To pierwszy krok w kierunku wprowadzenia standardu należytej staranności (*due diligence*). Pozwala określić obszary, w których występuje największe ryzyko wyzysku. Narzędzie zawiera prostą w użyciu listę kontrolną służącą do mapowania ryzyka.



Narzędzie do Analizy Strategii

Korzystanie z tego narzędzia pozwala doprecyzować strategię firmy w zakresie przeciwdziałania wyzyskowi i handlowi ludźmi, a następnie połączyć ją z wewnętrznymi wytycznymi korporacyjnymi. Narzędzie zawiera dziewięć zaleceń dotyczących działania w zgodzie z wartościami etycznymi.



Narzędzie do Kontroli Partnerów

Dzięki zastosowaniu tego narzędzia firma może sprawdzić, czy jej partnerzy biznesowi działają w sposób odpowiedzialny i nie dopuszczają się żadnych nadużyć ani działań o charakterze przestępnym. Narzędzie zawiera listę pytań, które warto zadać potencjalnym partnerom.



Narzędzie do Weryfikacji Umów

Narzędzie umożliwia włączenie stałych klauzul do umów z podwykonawcami i innymi podmiotami współpracującymi, które doprecyzują obowiązki i wymagania wobec partnerów umownych.

Narzędzie zawiera opis czterech kroków pozwalających na precyzyjne określenie przepisów, które powinny się pojawić w umowach.



Narzędzie do Oceny Miejsca Pracy

Narzędzie pozwala kontrolować podwykonawców pod kątem warunków panujących w miejscach pracy, za które odpowiadają. Zawiera ono wskazówki dotyczące planowania i przeprowadzania oceny podwykonawcy wraz z listą pytań dla pracowników. Wywiad z pracownikami pozwala wykryć czynniki ryzyka, które zwiększają szansę, że dana osoba padnie ofiarą wyzysku i handlu ludźmi.