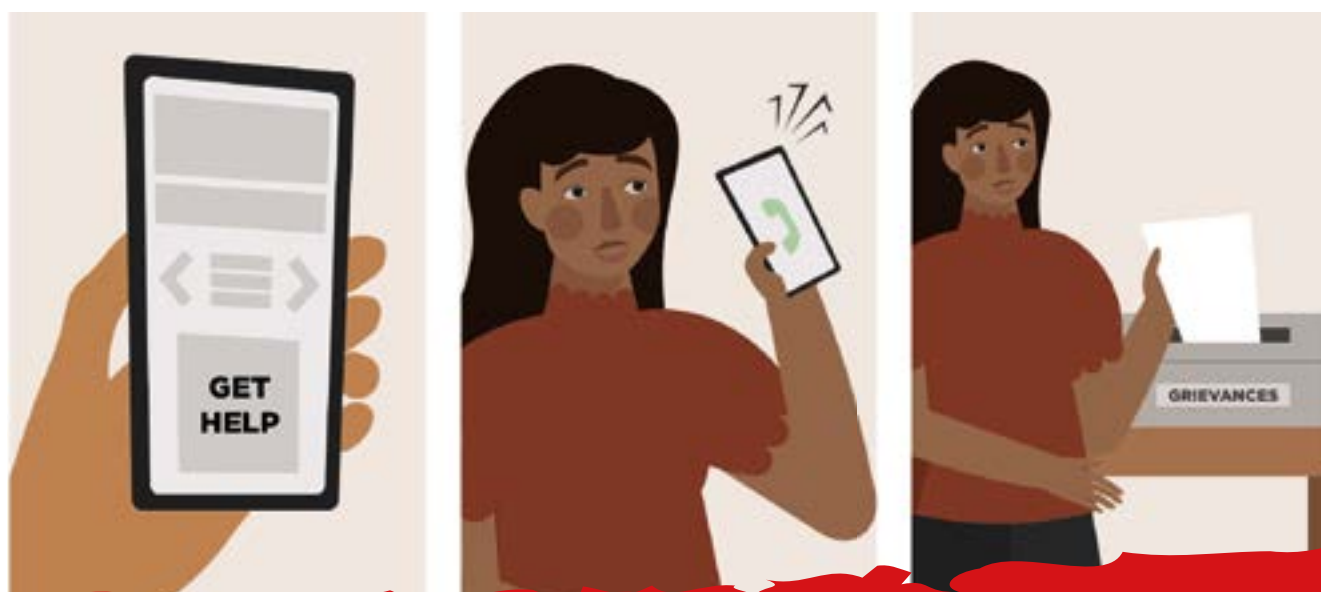




Należyta staranność (due diligence) w zakresie praw człowieka w odniesieniu do ryzyka współczesnego niewolnictwa dla pracowników przesiedlonych

Podziękowania



Anti-Slavery International to najstarsza na świecie kampania na rzecz praw człowieka, założona w 1839 roku. Jej celem jest przeciwdziałanie współczesnym formom niewolnictwa, gdziekolwiek one występują, poprzez zwalczanie ich podstawowych przyczyn. Współpracując z ofiarami, ekspertami i członkami, Anti-Slavery International zarządza projektami w krajach na całym świecie, aby pomóc społecznościom zrozumieć i wyeliminować przyczyny i negatywne skutki współczesnego niewolnictwa poprzez zmiany legislacyjne, badania i rzecznictwo.



La Strada International jest europejską platformą pozarządową przeciwdziałającą handlowi ludźmi, która działa z perspektywy praw człowieka na rzecz osób będących ofiarami handlu. Jej celem jest zapobieganie handlowi ludźmi oraz ochrona i wprowadzanie w życie praw osób będących ofiarami handlu. Odbyna się to poprzez zapewnienie dostępu do odpowiedniej pomocy i wsparcia ofiarom, a także poprzez wymianę informacji i wiedzy, budowanie potencjału organizacji pozarządowych i innych zainteresowanych stron oraz współpracę międzysektorową.

Niniejszy dokument został napisany przez **Eloise Savill**, doradcę ds. sektora prywatnego w Anti-Slavery International, oraz **Suzanne Hoff**, koordynatorkę międzynarodową w La Strada International.

Anti-Slavery International oferuje usługi doradcze wspierające firmy w przeprowadzaniu działań należytej staranności w zakresie praw człowieka w celu zmniejszenia ryzyka współczesnego niewolnictwa, w tym dla przesiedlonych pracowników. Aby dowiedzieć się więcej, kliknij [tutaj](#).

Niniejsze wytyczne nie mogłyby powstać bez badań podjętych w celu ich wsparcia oraz wkładu wielu osób i organizacji.

Specjalne podziękowania składamy **ADPARE, Stowarzyszeniu Animus, Arbeit und Leben, ASOS, Ban Ying, Centrum zasobów biznesu i praw człowieka, eLiberare, Faire Integration, Homo Faber, KOK, Louise Stuber, Krajowej Agencji Zatrudnienia w Mołdawii, On the Road, Polskiemu Instytutowi Praw Człowieka i Biznesu oraz Tatianie Fominej, La Strada Moldova**, które wniosły nieoceniony wkład w to badanie.

Dziękujemy również **Holly-Anne Whyte**, która udzieliła porad redakcyjnych do wersji tego dokumentu, **Andovar** za tłumaczenia, **Berie Stott** za projekt raportu oraz **Faltrego Ltd** za ilustracje.

Dziękujemy także **Fundacji Dressember**, której kampania 2022-2023 częściowo finansuje tę pracę.



Ukraińcy uciekający przed rosyjską inwazją

Źródło: Kevin Buckert na Unsplash

Spis treści

Streszczenie	5
--------------	---

CZĘŚĆ I

Wstęp	9
Kontekst	9
Cele niniejszego poradnika	10
Wojna w Ukrainie	10
Dla kogo to jest?	11
Jak korzystać z niniejszych wytycznych	11
Metodologia	12
Kluczowe pojęcia	13
Status migracyjny i osoby przesiedlone	13
Kontinuum wyzysku	13
Należyta staranność w zakresie praw człowieka	14
Zwiększona należyta staranność w zakresie praw człowieka w kontekście konfliktu	14

CZĘŚĆ II

Przesiedleńcy: Ryzyko i zalecenia	15
Kraj działania	17
Płeć i integracja	18
Rekrutacja	19
Zakwaterowanie i transport	23
Umowy	28
Dokumentacja	29
Wypłata wynagrodzeń i opłaty	31
Rozumienie przez pracowników ich praw pracowniczych	33
Wolność zrzeszania się	34
Mechanizmy rozpatrywania skarg i dostęp do środków zaradczych	35
Standardy etyczne: Kodeksy postępowania	38
Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia	40
Wniosek	41
Załącznik I: Zasady zatrudnienia w każdym z badanych krajów	42
Załącznik II: Słowniczek	47
Załącznik III: Organizacje, z którymi konsultowano się podczas przygotowywania niniejszego poradnika	48



Ukraińcy uciekający przed rosyjską inwazją

Źródło: Kevin Buckert na Unsplash

Streszczenie

W 2020 roku jedna czwarta ludności świata żyła w krajach dotkniętych konfliktami. Do maja 2022 r. liczba osób zmuszonych do ucieczki przed konfliktem, przemocą i naruszeniami praw człowieka przekroczyła 100 mln, czyli ponad dwukrotnie więcej niż w 2010 r. (41 mln).¹

Ci przesiedleńcy są bardziej narażeni na ryzyko naruszeń praw człowieka, do których dochodzi na obszarach dotkniętych konfliktem, na niebezpiecznych szlakach migracyjnych, które muszą pokonać, oraz po przybyciu do kraju docelowego. Takie naruszenia praw człowieka mogą obejmować wyzysk siły roboczej, pracę przymusową i handel ludźmi.

Osoby przesiedlone są bardziej narażone na wyzysk z wielu powodów, w tym z powodu trudności i dyskryminacji, zwodniczych i przymusowych praktyk rekrutacyjnych, barier językowych, słabo rozwiniętych sieci społecznych i niedostatecznego zrozumienia prawa pracy w krajach docelowych.

Wszystkie przedsiębiorstwa – od marek skierowanych do konsumentów po dostawców w relacjach biznesowych – mają obowiązek przestrzegać praw człowieka osób pracujących w ich własnych strukturach i w ich łańcuchach wartości. Przedsiębiorstwa zawsze mogą coś zrobić, aby zapobiec ryzyku wyzysku w swoich działaniach i łańcuchach wartości oraz je zmniejszyć.

Niniejszy poradnik wyjaśnia, w jaki sposób przedsiębiorstwa mogą zapobiegać niektórym zagrożeniom związanym z wyzyskiem pracowników, pracą przymusową i handlem ludźmi, które dotyczą osób przesiedlonych, oraz jak je ograniczać. Jest on skierowany w szczególności do przedsiębiorstw, które działają w krajach sąsiadujących z obszarami dotkniętymi konfliktem lub w których występuje duża liczba przesiedleńców, lub które współpracują z dostawcami w tych krajach.

Aby zilustrować znaczenie wzmożonej należytej staranności (*due diligence*), w niniejszym poradniku zamieściliśmy studia przypadków krajów, do których trafia duża liczba osób przesiedlonych w wyniku wojny trwającej w Ukrainie: Bułgarii, Niemiec, Włoch, Mołdawii, Polski i Rumunii.

1 <https://www.unhcr.org/refugee-statistics/insights/explainers/100-million-forcibly-displaced.html>

Kluczowe zalecenia

W raporcie przedstawiono zalecenia dla wszystkich przedsiębiorstw – zarówno marek skierowanych do konsumentów, jak i ich dostawców. Zalecenia te mają na celu kierowanie działaniami przedsiębiorstw w zakresie należytej staranności, aby zapobiegać i zaradzić wyzyskowi osób przesiedlonych. Choć wojna w Ukrainie sprawia, że niniejsze wytyczne są szczególnie aktualne, zalecenia te mają na celu informowanie o wzmoczonych działaniach w zakresie należytej staranności wszędzie tam, gdzie występuje duża liczba przesiedlonych pracowników.

Pierwsze kroki – określenie odpowiedzialności

- Udostępnij ten dokument swoim zespołom i przynajmniej wszystkim dostawcom poziom 1 w łańcuchach wartości
- Określ, kto jest odpowiedzialny za przeprowadzenie oceny ryzyka i wdrożenie każdego zalecenia
- Określ procedury wewnętrzne dotyczące analizy należytej staranności i zarządzania dostawcami

Kraj działania

- Zidentyfikuj kraje i regiony w swoich łańcuchach wartości, w których przesiedleńcy są narażeni na wyzysk
- Określ odpowiednie przepisy, polityki, praktyki i przepisy pomocnicze w zidentyfikowanych krajach docelowych
- Ustal obszary najwyższego ryzyka i najbardziej odpowiednie działania należytej staranności

Płeć i integracja

- Rozważ, w jaki sposób płeć może wpływać na każdy obszar ryzyka i działania należytej staranności
- Włącz płeć jako kategorię przy rejestrowaniu danych pracowników
- Rozważ specyficzne doświadczenia osób o marginalizowanej tożsamości w odniesieniu do każdego obszaru ryzyka i działań należytej staranności
- Skonsultuj się ze specjalistami w celu zapewnienia dodatkowego wsparcia

Rekrutacja

- Zrozum proces rekrutacji pracowników
- Opracuj jasne standardy
- Podziel się swoimi etycznymi standardami rekrutacji z agencjami pracy i sprawdź, czy są one właściwie rozumiane
- Przeprowadź badania należytej staranności wśród agencji pracy w celu sprawdzenia, czy przestrzegają one etycznych standardów rekrutacji
- Wprowadź wyraźny zakaz pobierania opłat rekrutacyjnych i innych powiązanych kosztów
- Zapewnij dostęp do środków zaradczych w przypadku złych praktyk rekrutacyjnych

Zakwaterowanie i transport

- Przekaż pracownikom umowy o zakwaterowanie w zrozumiałym dla nich języku
- Sprawdź, czy zakwaterowanie jest bezpieczne i pewne, zapewniając w razie potrzeby zakwaterowanie z podziałem na płeć
- Sprawdź, czy pracownicy nie są obciążani nieuczciwymi opłatami za transport lub zakwaterowanie
- Prowadź należyłą dokumentację dotyczącą zakwaterowania pracowników, w tym miejsca zamieszkania pracowników i osób mających dostęp do ich mieszkania
- Przekaż informacje o tym, jak uzyskać dostęp do usług wsparcia i jak złożyć skargę

Umowy

- Dostarcz pracownikom umowy w zrozumiałym dla nich języku przed rozpoczęciem pracy
- Zapewnij pracownikom czas, którego potrzebują, aby zrozumieć umowę. Nie naciskaj na nich, aby ją podpisali

Dokumentacja

- Prowadź bezpieczną ewidencję wszystkich pracowników
- Sprawdzaj, czy nie dostarczono Ci sfałszowanych dokumentów
- Nigdy nie ograniczaj pracownikom dostępu do ich dokumentów
- Upewnij się, że pracownicy nieposiadający dokumentów są wspierani i chronieni

Wypłata wynagrodzeń i opłaty

- Prowadź otwartą komunikację z pracownikami i przeprowadzaj szczegółowe kontrole
- Sprawdzaj wszelkie dodatkowe opłaty pobierane od pracowników

Rozumienie przez pracowników ich praw pracowniczych

- Korzystaj z profesjonalnych usług tłumaczeniowych
- Zapewnij zajęcia językowe obok szkoleń z zakresu umiejętności
- Zapewnij szkolenia z zakresu praw pracowniczych

Wolność zrzeszania się

- Zrozum ograniczenia towarzyszące tworzeniu związków zawodowych i innym mechanizmom reprezentacji pracowników
- Uwzględnij w szkoleniach prawo do wolności zrzeszania się
- Zawieraj umowy o uznawaniu kwalifikacji

Mechanizmy składania skarg

- Zapewnij pracownikom przesiedlonym dostęp do solidnego mechanizmu składania skarg
- Zapewnij pracownikom możliwości zgłaszania skarg bez ograniczeń
- Odwołuj się do [wytycznych Oxfam i Reckitt dotyczących mechanizmu rozstrzygania skarg Grievance Mechanism Toolkit](#)
- Stosuj skuteczny proces remediacji

Kodeksy postępowania

- Udostępnij swój kodeks postępowania wszystkim dostawcom i podwykonawcom. Wyraźnie zaznacz, że ten kodeks jest wiążący na mocy umowy i musi być przestrzegany
- Przeprowadź szkolenie z zakresu treści kodeksu postępowania
- Monitoruj dostawców, by upewnić się, że standardy są spełniane
- Zwalczaj dyskryminację i zapewnij sprawiedliwe traktowanie

Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia

- Współpracuj z wyspecjalizowanymi lokalnymi organizacjami pozarządowymi i interesariuszami
- Opracuj plan działania z tymi interesariuszami
- Zbuduj bazę danych o usługach wsparcia i skieruj do niej przesiedlonych pracowników w razie potrzeby



Część I

Wstęp

Kontekst

W 2020 roku jedna czwarta ludności świata żyła w krajach dotkniętych konfliktami. Do maja 2022 r. liczba osób zmuszonych do ucieczki przed konfliktem, przemocą i naruszeniami praw człowieka przekroczyła 100 mln², ponad dwukrotnie więcej niż odnotowano w 2010 r. (41 mln)³.

Osoby przesiedlone w wyniku konfliktu i przemocy są bardziej narażone na doświadczanie łamania praw człowieka. Do nadużyć tych dochodzi na obszarach dotkniętych konfliktem, na niebezpiecznych szlakach migracyjnych, z których muszą korzystać przesiedleńcy, oraz gdy docierają do **kraju docelowego**.

Istnieje kilka czynników, które zwiększają ryzyko narażenia przesiedleńców na pracę przymusową, handel ludźmi i wyzysk w pracy. Należą do nich: nieposiadanie dokumentów tożsamości, słabo rozwinięte sieci społeczne i gospodarcze w kraju docelowym oraz narażenie na nieformalną rekrutację podczas podróży.

Jako kluczowe podmioty gospodarcze przedsiębiorstwa mogą mieć istotny pozytywny lub negatywny wpływ na dobrobyt pracowników w ramach swoich **łańcuchów wartości**. Dotyczy to w szczególności obszarów bezpośrednio lub pośrednio dotkniętych konfliktem, na których występuje duża liczba osób przesiedlonych i większe ryzyko naruszania praw człowieka.

Przedsiębiorstwom nie zawsze łatwo jest stwierdzić, czy przesiedleńcy pracują w ramach ich łańcuchów wartości. Dlatego też zespoły muszą zrozumieć, dlaczego przesiedleni pracownicy są narażeni na zwiększone ryzyko i przeprowadzić wzmocnione badania *due diligence* w krajach sąsiadujących z obszarami dotkniętymi konfliktem, do których trafia duża liczba przesiedleńców.

2 SDG Report 2022 > Goal 16, United Nations Statistics Division, ostatni dostęp 30 stycznia 2023 r., unstats.un.org/sdgs/report/2022/Goal-16/.

3 Forced migration or displacement, Migration Data Portal, ostatnia aktualizacja 27 maja 2022 r., migrationdataportal.org/themes/forced-migration-or-displacement.

Cele niniejszego poradnika

Niniejsze wytyczne mają na celu pomóc przedsiębiorstwom w prowadzeniu wzmocnionych działań **due diligence w zakresie praw człowieka**⁴, aby zmniejszyć ryzyko wyzysku pracowników, pracy przymusowej i handlu pracownikami przesiedlonymi w ich własnych operacjach i łańcuchach wartości. Tego rodzaju wzmocniona należyta staranność powinna być **prowadzona w całym łańcuchu wartości, a przedsiębiorstwo powinno skoncentrować się na własnej działalności i działalności dostawców w krajach, do których trafia duża liczba przesiedleńców**.

W każdej sekcji wyjaśniono, dlaczego osoby przesiedlone w wyniku konfliktu są szczególnie narażone na wyzysk – zarówno podczas rekrutacji, jak i zatrudnienia – oraz jakie kroki powinny podjąć zespoły, aby zapobiec wyzyskowi w ramach kluczowych działań biznesowych.

Wojna w Ukrainie

Wojna w Ukrainie spowodowała, że ponad 7 milionów ludzi przeniosło się do innych krajów w całej Europie. Przedsiębiorstwa działające w Europie lub współpracujące z dostawcami w Europie muszą zatem podjąć kroki w celu zapobiegania ryzyku pracy przymusowej, na które narażeni są ci przesiedleńcy, gdy wchodzą na rynek pracy, oraz zmniejszenia tego ryzyka.

Aby zilustrować znaczenie podwyższonej należytej staranności, w niniejszym poradniku zamieściliśmy studia przypadków krajów, do których trafia duża liczba osób przesiedlonych w wyniku wojny trwającej w Ukrainie: Bułgarii, Niemiec, Włoch, Mołdawii, Polski i Rumunii.

Podczas konsultacji z organizacjami we wszystkich sześciu krajach zidentyfikowaliśmy wzorce nadużyć w pracy wobec przesiedlonych pracowników, z których wiele wskazuje na zwiększone ryzyko wystąpienia **współczesnego niewolnictwa**. Stwierdzono, że praktykom rekrutacyjnym brakuje nadzoru, co budzi obawy, że nie przeprowadza się odpowiednich kontroli. Sytuacja ta sprawia, że osoby przesiedlone są bardziej narażone na praktyki wyzysku. Istnieją bowiem dowody na to, że osoby przesiedlone doświadczyły naruszeń praw pracowniczych, a w niektórych przypadkach istnieją oznaki wystąpienia współczesnego niewolnictwa.

Złe i wyzyskujące praktyki zidentyfikowane podczas naszych konsultacji obejmują:

- niespełnienie podstawowych standardów w zakresie zakwaterowania i transportu,
- nieprzedstawienie umów w języku zrozumiałym dla pracownika,
- brak dostarczenia umowy przed rozpoczęciem zatrudnienia,
- dyskryminacja w zakresie zatrudnienia,
- nadmierne nadgodziny, a także odmowa udzielania zgody na przerwy i czas wolny.

Zidentyfikowano również bariery utrudniające przesiedleńcom znalezienie godnej pracy oraz czynniki ryzyka wyzysku, w tym brak znajomości języka lokalnego w stopniu dobrym lub w ogóle, niezrozumienie swoich praw pracowniczych lub prawa do pracy w kraju docelowym oraz słaby dostęp do informacji. Donoszono, że kobiety i dzieci, które stanowią większość osób uciekających z Ukrainy, doświadczają trudności zwłaszcza w dostępie do jasnych informacji, wskazówek i wsparcia, na przykład w zakresie opieki nad dziećmi.

4 UNDP, *Heightened Human Rights Due Diligence for Business in Conflict-Affected Contexts: A Guide* (16 czerwca 2022 r.), dostępne na stronie <https://www.undp.org/publications/heightened-human-rights-due-diligence-business-conflict-affected-contexts-guide>.

Dla kogo to jest?

Niniejsze wytyczne mają na celu wsparcie działań w zakresie należytej staranności prowadzonych przez każde przedsiębiorstwo w ramach łańcucha wartości, poczynwszy od marek skierowanych do konsumentów, a skończywszy na dostawcach typu business-to-business. Ten dokument powinien zostać przekazany przynajmniej zespołom ds. zasobów ludzkich, stosunków pracy, zaopatrzenia i etycznego handlu. Jest on skierowany w szczególności do **przedsiębiorstw działających lub współpracujących z dostawcami w krajach sąsiadujących z obszarami dotkniętymi konfliktem lub w których występuje duża liczba osób przesiedlonych**.

Każde odpowiedzialne przedsiębiorstwo powinno przeprowadzać analizy *due diligence* nie tylko w odniesieniu do własnej działalności, ale również do działalności dostawców w łańcuchach wartości. Oznacza to sprawdzenie, czy wdrażają oni dobre praktyki i przestrzegają standardów etycznych.

Jak korzystać z niniejszych wytycznych

Należy przekazać te wytyczne swoim wewnętrznym zespołom i dostawcom w łańcuchach wartości oraz je z nimi omówić.

Część I niniejszego poradnika przedstawia tło obecnej sytuacji, zarysowuje metodologię wykorzystaną do opracowania zaleceń i prezentuje pewne kluczowe pojęcia.

Część II (Pracownicy przesiedleni: Ryzyko i rekomendacje) ma na celu kierować działaniami zespołów w zakresie oceny ryzyka i działań *due diligence*. Przedstawiono w niej główne zagrożenia związane z pracą oraz zalecenia w dwunastu obszarach szczególnie istotnych dla przesiedleńców wchodzących na rynek pracy:

1. [Kraj działania](#)
2. [Płeć i integracja](#)
3. [Rekrutacja](#)
4. [Zakwaterowanie i transport](#)
5. [Umowy](#)
6. [Dokumentacja](#)
7. [Wypłata wynagrodzeń i opłaty](#)
8. [Rozumienie przez pracowników ich praw pracowniczych](#)
9. [Wolność zrzeszania się](#)
10. [Mechanizmy składania skarg](#)
11. [Kodeksy postępowania](#)
12. [Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia](#)

Można przeczytać każdą sekcję w całości lub, w razie potrzeby, odnieść się do konkretnych sekcji.

W ramach podano przykłady z sześciu państw, do których trafia duża liczba osób przesiedlonych w wyniku konfliktu w Ukrainie (Bułgarii, Niemiec, Włoch, Mołdawii, Polski i Rumunii). Więcej szczegółów na temat ich krajowych przepisów, polityk i praktyk znajduje się w załączniku.

W załączniku znajduje się ponadto słowniczek kluczowych terminów (zaznaczonych w tekście pogrubioną kursywą) oraz dalsze informacje o organizacjach, z którymi konsultowano się w celu opracowania niniejszego poradnika.

Metodologia

W marcu i kwietniu 2022 roku La Strada International przeprowadziła [ocenę ryzyka i luk wpływających na wysiłki mające na celu zapobieganie handlowi ludźmi przesiedlonymi z Ukrainy](#)⁵.

Opierając się na studiach przypadków sytuacji z sześciu krajów przyjmujących dużą liczbę osób przesiedlonych z Ukrainy, niniejszy poradnik wyjaśnia, w jaki sposób przedsiębiorstwa mogą zapobiegać niektórym ze zidentyfikowanych zagrożeń dotyczących przesiedleńców i je minimalizować.

Konsultowaliśmy się z organizacjami w Bułgarii, Niemczech, Włoszech, Mołdawii, Polsce i Rumunii w okresie od sierpnia do października 2022 r.

Organizacje zostały wybrane poprzez Międzynarodową Platformę La Strada i jej sieć oraz własną sieć organizacji społeczeństwa obywatelskiego Anti-Slavery International. Wszystkie te organizacje działają na miejscu w badanych krajach i specjalizują się w promowaniu praw pracowniczych i praw człowieka osób przesiedlonych. Wiele z nich pracuje bezpośrednio z osobami przesiedlonymi, udzielając wsparcia i porad w takich dziedzinach jak mieszkalnictwo, pomoc psychologiczna, prawo pracy i prawa pracownicze⁶.

Zadaliśmy przedstawicielom tych organizacji szereg pytań dotyczących zagrożeń pojawiających się w różnych krajach, przeszkód w znalezieniu godnej pracy i innych kwestii, które powinny zostać rozwinięte w zalecenia dla konkretnych krajów lub sektorów. Pytania koncentrowały się na:

- czynnikach ryzyka wyzysku i przeszkodach w znalezieniu godnej pracy dotyczących przesiedleńców w kraju, w którym pracują (w tym przeszkodach we wdrażaniu dyrektywy Unii Europejskiej w sprawie tymczasowej ochrony, środka mającego na celu zapewnienie natychmiastowej ochrony przesiedleńcom z krajów spoza UE⁷),
- aspektach, które powinny zostać uwzględnione w wytycznych dla sektora prywatnego w celu zapobiegania wyzyskowi i zapewnienia godnej pracy dla przesiedleńców,
- środkach, które zostały podjęte w celu umożliwienia przesiedleńcom dostępu do godnej pracy, w tym przez społeczeństwo obywatelskie, rządy i sektor prywatny w kraju, w którym pracują.

Studia przypadków i zalecenia zawarte w niniejszym poradniku zostały opracowane na podstawie ich odpowiedzi. Niemniej jednak czytelnicy powinni pamiętać, że mamy do czynienia ze złożoną i dynamiczną sytuacją.

Choć przy tworzeniu tego poradnika opieraliśmy się na sytuacji osób przesiedlonych z Ukrainy, zalecenia mogą i powinny być stosowane wszędzie tam, gdzie występuje duża liczba osób przesiedlonych. Sposób, w jaki dane przedsiębiorstwo zastosuje te zalecenia, będzie zależał od uwarunkowań kontekstowych. Uwarunkowania te będą obejmować konkretne zagrożenia i grupy podatne na zagrożenia zidentyfikowane w ramach oceny ryzyka, a także przepisy dotyczące wsparcia i odpowiednie przepisy prawne zidentyfikowane w wyniku konsultacji z lokalnymi ekspertami (zob. sekcja: [Kraj działania](#)).

5 Suzanne Hoff i Eefje de Volder, *Preventing human trafficking of refugees from Ukraine: A rapid assessment of risks and gaps in the anti-trafficking response* (La Strada International, 2022 r.), dostępne na stronie https://freedomfund.org/wp-content/uploads/UkraineAntiTraffickingReport_2022_05_10.pdf.

6 Szczegóły dotyczące organizacji, z którymi przeprowadzono konsultacje, znajdują się w załączniku III.

7 Komisja Europejska, *Temporary Protection*, dostępne na stronie https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/common-european-asylum-system/temporary-protection_en.

Kluczowe pojęcia

Status migracyjny i osoby przesiedlone

Status migracyjny danej osoby określa warunki jej prawa do życia i (w stosownych sytuacjach) pracy w kraju docelowym. Wpływa również na stopień jej narażenia na ryzyko pracy przymusowej i wyzysk.

Pracownik migrujący to osoba, która migruje do innej części swojego kraju lub innego kraju w celu podjęcia pracy zarobkowej. Taka migracja może być sezonowa, cykliczna, czasowa lub stała. Imigrant ma status osoby nieposiadającej dokumentów, jeśli nie posiada wizy.

Osoba przesiedlona to ktoś, kto jest zmuszony do opuszczenia swojego domu z powodu konfliktu, przemocy, łamania praw człowieka lub katastrofy (naturalnej lub spowodowanej przez człowieka).

W niniejszym poradniku termin „przesiedleńcy” będzie używany w odniesieniu do osób, które wyemigrowały w wyniku konfliktu, zwłaszcza w kontekście Ukrainy. Termin „pracownicy przesiedleni” jest również używany w odniesieniu do osób, które zostały przesiedlone w wyniku konfliktu i poszukują pracy w kraju docelowym. Definicje tych terminów można odnaleźć w [załączniku II](#).

Chociaż wiele zaleceń zawartych w tym poradniku dotyczy wszystkich pracowników migrujących, skupiają się one na szczególnych zagrożeniach, na jakie narażeni są pracownicy przesiedleni.

Kontinuum wyzysku

Współczesne niewolnictwo to sytuacja, w której jedna osoba jest wykorzystywana przez inne dla korzyści osobistych lub komercyjnych. Taka osoba traci wolność pod wpływem podstępstwa, przymusu lub siły. Termin ten obejmuje między innymi handel ludźmi, pracę przymusową i przymusowe **odpracowywanie długu**.



Chociaż nikt nie jest z natury bardziej narażony na współczesne niewolnictwo, pewne czynniki mogą sprawić, że niektóre osoby będą bardziej zagrożone. Czynniki te obejmują status migracyjny danej osoby, płeć, ograniczone umiejętności językowe, marginalizację, brak znajomości swoich praw, ograniczone wsparcie i brak dostępu do dokumentów osobistych. Dla osoby przesiedlonej w wyniku konfliktu wiele z tych czynników będzie miało znaczenie.

Łamanie praw pracowniczych występuje na kontinuum wyzysku. Godna praca – w której pracownicy mogą korzystać ze wszystkich swoich praw – znajduje się na jednym końcu, a praca przymusowa na drugim. Przestrzeń pomiędzy to kontinuum, w którym dochodzi do naruszeń praw pracowniczych.

Sytuacja osób przesiedlonych pracujących w danym przedsiębiorstwie lub w łańcuchach wartości znajdzie się gdzieś na tym kontinuum. Zawsze jest coś, co przedsiębiorstwo może zrobić, aby upewnić się, że jego pracownicy i pracownicy dostawców mogą korzystać ze swoich praw.

W niektórych przypadkach wystarczy jeden wyznacznik, aby zasygnalizować obecność pracy przymusowej⁸. W innych sytuacjach wiele wyznaczników lub wyznacznik, który nasila się w czasie (np. regularne niewypłacanie wynagrodzenia) mogą świadczyć o pracy przymusowej.

Należyta staranność w zakresie praw człowieka

Wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka⁹ opierają się na następujących trzech filarach:

- **Obowiązek ochrony praw człowieka przez rządy**
- **Odpowiedzialność przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka**
- **Dostęp do środków prawnych dla ofiar naruszeń praw człowieka popełnianych przez przedsiębiorstwa**

Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych nakreślają odpowiedzialność przedsiębiorstw za przestrzeganie praw człowieka i przeprowadzanie odpowiednich badań *due diligence*. Ta należyta staranność musi przede wszystkim oceniać ryzyko i szkody dla ludzi, zapobiegać im, minimalizować je i naprawiać.

Zakres każdego procesu **należytej staranności w zakresie praw człowieka** będzie zależał od kontekstu operacyjnego, wielkości i charakteru przedsiębiorstwa, złożoności łańcuchów wartości, relacji (na przykład z podwykonawcami) oraz ich potencjalnego negatywnego wpływu na prawa człowieka.

Zwiększona należyta staranność w zakresie praw człowieka w kontekście konfliktu

Wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych zalecają, aby przedsiębiorstwa prowadziły wzmożoną należytą staranność w zakresie praw człowieka w kontekście konfliktu ze względu na zwiększone ryzyko naruszenia praw człowieka. W szczególności zalecają, aby:

1. określać negatywne skutki swojej działalności gospodarczej dla sytuacji konfliktowych i praw człowieka, niezależnie od tego, czy skutki te są bezpośrednie, pośrednie, rzeczywiste czy potencjalne,
2. działać w oparciu o swoje ustalenia: zaprzestać działań powodujących szkodę, pracować nad zapobieganiem szkodzie, unikać sytuacji, które mogłyby prowadzić do szkody, wykorzystywać swój wpływ na ograniczenie lub zapobieganie szkodzie, niezależnie od tego, czy szkoda jest bezpośrednio lub pośrednio związana z działalnością biznesową,
3. monitorować skuteczność tych środków,
4. komunikować się z interesariuszami na temat działań przedsiębiorstwa w zakresie przestrzegania praw człowieka.

Te wytyczne Organizacji Narodów Zjednoczonych są skierowane do przedsiębiorstw działających na obszarach dotkniętych konfliktem. Niemniej jednak, jak wynika z niniejszych wytycznych, wzmożona należyta staranność powinna być również prowadzona na obszarach graniczących z obszarami dotkniętymi konfliktem i w krajach przyjmujących dużą liczbę przesiedleńców ze względu na zwiększone ryzyko naruszenia praw człowieka w tych miejscach.

Zespoły muszą zatem pamiętać o różnych kontekstach, w jakich działa przedsiębiorstwo, oraz o tym, jak dany kontekst wpływa na występujące ryzyko i działania w zakresie należytej staranności, które powinny zostać podjęte.

8 Międzynarodowa Organizacja Pracy określiła 11 wskaźników pracy przymusowej: wykorzystanie bezbronności, podstęp, ograniczenie możliwości przemieszczania się, izolacja, przemoc fizyczna i seksualna, zastraszanie i groźby, zatrzymanie dokumentów tożsamości, wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia, przymusowe odpracowywanie długu, niewłaściwe warunki pracy i życia oraz nadmierna ilość nadgodzin. *ILO Indicators of Forced Labour* (International Labour Office, 2012 r.), dostępne na stronie ilo.org/global/topics/forced-labour/publications/WCMS_203832/lang-en/index.htm.

9 Biuro Wysokiego Komisarza Narodów Zjednoczonych ds. Praw Człowieka (UNOHC), *Guiding Principles on Business and Human Rights* (ONZ, 2011 r.), HR/PUB/11/04, dostępne w digitallibrary.un.org/record/720245.

Część II

Przesiedleńcy: Ryzyko i zalecenia

W tej sekcji przedstawiono środki należytej staranności, które przedsiębiorstwo powinno podjąć, aby zapobiec i zaradzić wyzyskowi przesiedleńców. Omówione obszary *due diligence* nie są bynajmniej wyczerpujące. Mają one na celu dostarczenie wskazówek, na czym należy skupić swoje wysiłki.



Udostępnianie tego dokumentu zespołom i dostawcom poziomu 1 w łańcuchach wartości

Zalecenia

Udostępnij ten dokument swoim zespołom i przynajmniej wszystkim dostawcom poziomu 1 w swoich łańcuchach wartości.

Zalecamy rozpoczęcie od udostępnienia tego dokumentu swoim zespołom i dostawcom, aby uświadomić im konieczność wzmożonej należytej staranności w celu zmniejszenia ryzyka wykorzystywania przesiedleńców. Należy przynajmniej przekazać go wszystkim dostawcom poziomu 1 w swoich łańcuchach wartości. Najlepszą praktyką byłoby zachęcanie dostawców poziomu 1 do przekazania tych standardów podmiotom na kolejnych poziomach łańcucha wartości i monitorowanie tego.

Określ, kto jest odpowiedzialny za przeprowadzenie oceny ryzyka i wdrożenie każdego zalecenia

Opierając się na ryzyku i zaleceniach przedstawionych w niniejszym dokumencie, należy współpracować ze swoimi zespołami i dostawcami, aby określić, kto jest odpowiedzialny za przeprowadzanie oceny ryzyka i należytej staranności w odniesieniu do poszczególnych operacji. Należy również określić, kto ma monitorować i oceniać harmonogram i postępy.

Powinno być jasne, kto jest odpowiedzialny za wdrożenie każdego zalecenia zawartego w niniejszych wytycznych oraz przeprowadzenie każdego procesu należytej staranności określonego jako niezbędny w ramach oceny ryzyka.

Określ procedury wewnętrzne dotyczące analizy należytej staranności i zarządzania dostawcami

W ramach tych prac każde przedsiębiorstwo powinno opracować procedury z jasno określonymi obszarami odpowiedzialności za prowadzenie wzmożonej należytej staranności w odniesieniu do działań własnych i dostawców.

Kraj działania

Pierwszym czynnikiem, który należy rozważyć, jest kontekst krajowy w państwach, w których zlokalizowane są działania przedsiębiorstwa i dostawców. Pozwoli to na określenie najważniejszych działań należytej staranności oraz obszarów, w których istnieje zwiększone ryzyko wykorzystywania pracowników przesiedlonych.

Należy zwrócić szczególną uwagę na kraje sąsiadujące z obszarami dotkniętymi konfliktem oraz te, do których napływa duża liczba osób przesiedlonych. Ważne, aby wziąć pod uwagę prawa, polityki, praktyki i przepisy dotyczące wsparcia w krajach docelowych przesiedleńców, ponieważ będą one wyznacznikiem podejścia do działań należytej staranności.

Niezwykle ważne jest również zrozumienie, jak przesiedleńcy są postrzegani przez miejscową ludność, ponieważ negatywne postrzeganie i dyskryminacja mogą narażać przesiedleńców na zwiększone ryzyko.

Zalecenia

Zidentyfikuj kraje i regiony w swoich łańcuchach wartości, w których przesiedleńcy narażeni są na ryzyko

Bądź na bieżąco z informacjami o nowych i trwających kryzysach globalnych, o tym, jak mogą one wywołać masowe ruchy ludności i wynikające z nich zagrożenia dla pracowników w Twoich łańcuchach wartości. Zasięgnij porady u lokalnych specjalistów z zakresu prawa pracy, organizacji pozarządowych i związków zawodowych w kwestii identyfikacji, zapobiegania i ograniczania tego ryzyka (zob. sekcja: [Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia](#)).

Możesz również skorzystać z narzędzi danych, aby odnaleźć istotne informacje. Na przykład dane na temat przesiedleńców są dostępne w [Matrycy śledzenia przesiedleń Międzynarodowej Organizacji do spraw Migracji](#)¹⁰.

Określ odpowiednie przepisy, polityki, praktyki i przepisy pomocnicze w zidentyfikowanych krajach docelowych

Tabela w [załączniku I](#) zawiera podsumowanie polityk, praktyk i przepisów prawnych w sześciu krajach o dużej liczbie pracowników przesiedlonych z Ukrainy, które opisano w studium przypadku: Bułgarii, Niemiec, Włoch, Mołdawii, Polski i Rumunii. Informacje o innych krajach można otrzymać, kontaktując się z lokalnymi specjalistami od prawa pracy, organizacjami pozarządowymi i związkami zawodowymi (zob. sekcja: [Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia](#)).

Ustal obszary najwyższego ryzyka i najbardziej odpowiednie działania należytej staranności

Wskazówki zawarte w niniejszym dokumencie opierają się na szczególnych zagrożeniach dotyczących osób przesiedlonych z Ukrainy, zidentyfikowanych podczas naszych konsultacji. Należy skonsultować się z lokalnymi pracownikami, specjalistami od prawa pracy, związkami zawodowymi i organizacjami pozarządowymi w krajach, w których działają dane przedsiębiorstwo i dostawcy. Pozwoli to zidentyfikować obszary najwyższego ryzyka w tych krajach oraz kroki, które należy podjąć, aby zapobiec ryzyku współczesnego niewolnictwa i je ograniczyć.

Płeć i integracja

Kobiety i dziewczęta, które zostały przesiedlone w wyniku konfliktu, narażone są na szczególne ryzyko związane z pcią podczas podróży, rekrutacji i w miejscu pracy. Ryzyko to obejmuje przemoc ze względu na płeć, urazy fizyczne i psychiczne, problemy zdrowotne – także u kobiet w ciąży – oraz wyzysk.

Ponadto kobiety są częściej głównymi opiekunami dzieci, starszych członków rodziny i członków rodziny wymagających dodatkowego wsparcia, co może ograniczać ich możliwości zatrudnienia.

Praca przymusowa w sektorze prywatnym ma również wymiar płciowy¹¹, przy czym kobiety częściej niż mężczyźni doświadczają przemocy fizycznej i seksualnej oraz gróźb kierowanych do członków ich rodziny.

Kobiety stanowią duży odsetek osób przesiedlonych w wyniku konfliktu w Ukrainie (zob. ramka 6 poniżej).

Oprócz zwiększonego ryzyka dla kobiet i dziewcząt należy rozważyć szczególne ryzyko dotyczące innych tożsamości społecznych i płciowych. W tym celu należy ocenić, w jaki sposób doświadczenia grup zmarginalizowanych mogą wpływać na ich narażenie na współczesne niewolnictwo i jak może to wpływać na działania w zakresie należytej staranności. Na przykład osoby LGBTQI+, osoby niepełnosprawne i osoby należące do mniejszościowych grup etnicznych mogą być narażone na szczególne ryzyko związane z pracą i dyskryminacją.

Zalecenia

Rozważ, w jaki sposób płeć może wpływać na każdy obszar ryzyka i działania należytej staranności

Biorąc pod uwagę, że kobiety napotykają więcej przeszkód w dostępie do rynku pracy i są bardziej narażone na wyzysk, zespoły powinny przyjąć podejście uwzględniające płeć i wrażliwe na traumę w kontaktach z pracownikami i prowadzeniu działań należytej staranności.

Włącz płeć jako kategorię przy rejestrowaniu danych pracowników

Zespoły zajmujące się wdrażaniem pracowników powinny uwzględniać płeć jako kategorię podczas rejestrowania danych pracowników, aby zapewnić odpowiednie zaangażowanie i wsparcie.

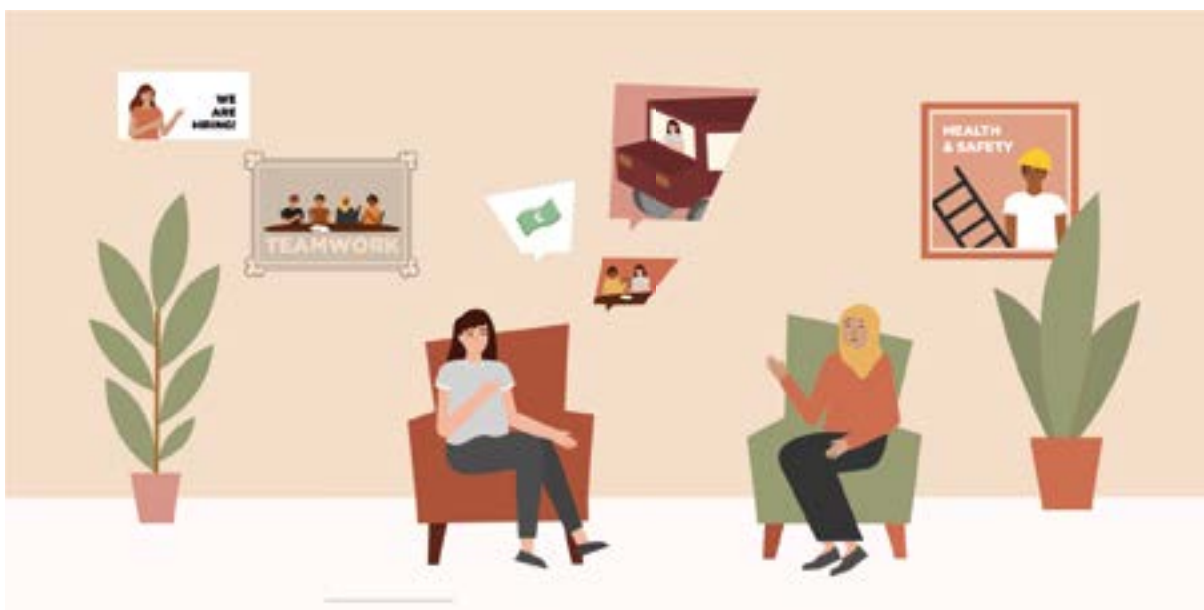
Rozważ specyficzne doświadczenia osób o marginalizowanej tożsamości w odniesieniu do każdego obszaru ryzyka i działań należytej staranności

Należy dokonać przeglądu ocen ryzyka związanego z pracą dla osób przesiedlonych oraz odpowiednich działań due diligence, aby sprawdzić, czy są one nastawione na integrację i niedyskryminujące. Można to osiągnąć poprzez konsultacje z ekspertami i specjalistycznymi organizacjami, aby zrozumieć, jak zmarginalizowane grupy dotknięte są ryzykiem związanym z pracą dla przesiedleńców.

Skonsultuj się ze specjalistami w celu zapewnienia dodatkowego wsparcia

Należy współpracować z wyszkolonymi specjalistami, którzy pracują w sposób niedyskryminujący, aby zapewnić konkretne i odpowiednie wsparcie przesiedlonym kobietom i osobom o zmarginalizowanej tożsamości (zob. sekcja: [Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia](#)).

11 Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage (Międzynarodowa Organizacja Pracy, Inicjatywa Walk Free i Międzynarodowa Organizacja ds. Migracji, 2022 r.), dostępne na stronie cdn.walkfree.org/content/uploads/2022/09/12142341/GEMS-2022_Report_EN_V8.pdf.



Konsultacje z pracownikami w celu zrozumienia ich drogi rekrutacyjnej

Rekrutacja

Osoby, które zostały przesiedlone, prawdopodobnie wybiorą niebezpieczne i **nieoficjalne szlaki migracyjne** do różnych krajów docelowych. Podczas podróży mogą być narażone na wyzyskujące praktyki rekrutacyjne i oszustwa. Wyzyskujące praktyki rekrutacyjne mogą mieć miejsce również przed wyjazdem i po przybyciu do kraju docelowego.

Przykłady szkodliwych praktyk to pobieranie **opłat za rekrutację**, opłaty za transport i związane z tym koszty lub oczekiwanie, że w zamian za transport zrobi się coś, np. przyjmie ofertę pracy. Według Międzynarodowej Organizacji Pracy **opłaty rekrutacyjne** to „wszelkie opłaty lub koszty ponoszone w procesie rekrutacji w celu zapewnienia pracownikom zatrudnienia lub stażu”¹². Opłaty rekrutacyjne należy zatem rozumieć jako obejmujące wszelkie koszty związane z rekrutacją.

Podstępna rekrutacja, kiedy ktoś jest rekrutowany pod fałszywym pretekstem, może również narażać przesiedleńców na wyzysk.

Niektóre kraje posiadają system licencjonowania agencji rekrutacyjnych lub agencji zatrudnienia. To dodatkowo chroni pracowników, ponieważ regulator zazwyczaj dba o utrzymanie tych agencji na pewnym poziomie. Systemy licencjonowania i akredytacje rządowe nie eliminują jednak ryzyka całkowicie. Nie zwalniają one również przedsiębiorstw z odpowiedzialności za przeprowadzanie działań *due diligence*.

Zalecenia

Zrozum proces rekrutacji pracowników

Przedsiębiorstwo powinno rozważyć, co mogło wydarzyć się w procesie rekrutacji, zanim pracownik trafił do łańcucha wartości. Pozwoli to zarówno zrozumieć ryzyko związane z rekrutacją, jak i zapewnić odpowiednie wsparcie.

12 Międzynarodowe Biuro Pracy, *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs* (Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2019 r., s. 28, dostępne na stronie ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_536755).

Należy skonsultować się ze wszystkimi pracownikami, aby poznać ich proces rekrutacji i ustalić, czy uiszczali opłaty za rekrutację lub powiązane koszty¹³. Należy również potwierdzić, że pracownicy nie byli przymuszani, wprowadzani w błąd czy narażeni na wyzyskujące praktyki rekrutacyjne. Należy to robić podczas rekrutacji i przez cały okres zatrudnienia pracowników, aby mieć pewność, że osoby, które boją się ujawnić swoje doświadczenia na początku, mogą to zrobić później.

Kluczowe czynniki, które należy wziąć pod uwagę, obejmują kraj, z którego pracownik został przesiedlony, kraje, przez które podróżował, oraz kraj docelowy. Należy ocenić praktyki wszystkich agentów rekrutacyjnych w tym procesie pod kątem wysokich standardów, aby zmniejszyć ryzyko pracy przymusowej.

Opracuj jasne standardy

Przedsiębiorstwo powinno opracować wewnętrzną politykę etycznej rekrutacji, która określa odpowiedzialne procesy i standardy rekrutacji, zgodnie z zasadą „pracodawca płaci”¹⁴. Powinna ona obejmować wzmożoną należytą staranność w celu ochrony pracowników przesiedlonych, w szczególności tych z grup szczególnie narażonych. Grupy te obejmują kobiety, **pracowników nieposiadających dokumentów**, grupy mniejszości rasowych, osoby należące do mniejszości religijnych, narodowościowych, kulturowych, płciowych lub różnych orientacji seksualnych oraz osoby niepełnosprawne lub mające specjalne potrzeby (zob. sekcja [Płeć i integracja](#)).

W ramach proaktywnego podejścia do zatrudniania pracowników przesiedlonych należy przyjąć środki zapobiegające dyskryminacji, w tym w odniesieniu do wynagrodzeń, godzin pracy i nadgodzin.

Etyczna polityka rekrutacyjna przedsiębiorstwa powinna jasno określać, że opłaty rekrutacyjne i koszty związane z rekrutacją są niedozwolone oraz że wszelkie koszty rekrutacji pokryje przedsiębiorstwo¹⁵.

Umowy powinny być przejrzyste i dostępne w języku zrozumiałym dla pracownika. Należy upewnić się, że każdy pracownik zaakceptował i podpisał swoją umowę przed rozpoczęciem pracy (zob. sekcja: [Umowy](#)). Pracowników należy poinformować, kto jest ich bezpośrednim pracodawcą i jak złożyć skargę, aby mogli rozwiązać wszelkie problemy lub rozwiać obawy związane z zatrudnieniem (zob. sekcja: [Mechanizmy rozpatrywania skarg i dostęp do środków zaradczych](#)).

Podziel się swoimi etycznymi standardami rekrutacji z agencjami pracy i sprawdź, czy są one właściwie rozumiane

Należy jasno przekazać swoje standardy etyczne wszystkim agencjom pracy, z którymi współpracujesz. Zalecamy przeprowadzenie **szkoleń i sesji uświadamiających** z agencjami pracy i partnerami, aby upewnić się, że rozumieją odpowiednie polityki i wesprzeć ich wdrażanie na wysokim poziomie. Standardy powinny być umownie wiążące.

13 Zgodnie z definicją MOP w *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*.

14 Instytut Praw Człowieka i Biznesu (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle* (IHRB), dostęp 30 stycznia 2023 r., dostępny na stronie ihrb.org/employerpays/the-employer-pays-principle.

15 Zgodnie z założeniami zasady „pracodawca płaci”: Instytut Praw Człowieka i Biznesu (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle*.

Przeprowadź badania należytej staranności wśród agencji pracy w celu sprawdzenia, czy przestrzegają one etycznych standardów rekrutacji

Pracownicy, którzy pracują dla przedsiębiorstwa tymczasowo, ale są zatrudnieni przez stronę trzecią, mogą być narażeni na szczególne ryzyko ze względu na **brak nadzoru i odpowiedzialności**.

Przedsiębiorstwo powinno przeprowadzać badania *due diligence* agencji pracy na bieżąco, aby upewnić się, że przestrzegają one standardów etycznych. Należy wymagać od nich przejrzystości, aby zmniejszyć ryzyko, że pracownicy agencji będą podlegać niepewnym warunkom zatrudnienia lub praktykom wyzysku.

Zespół ds. zasobów ludzkich powinien prowadzić rekrutację, wykorzystując uznane bazy danych i oficjalne platformy wspierane przez rząd, jeśli są one dostępne.

Wyraźny zakaz pobierania opłat rekrutacyjnych i powiązanych kosztów

Zespoły powinny konsultować się bezpośrednio z pracownikami, aby potwierdzić, że **nie wnieśli oni opłat lub nie ponieśli innych kosztów** określonych przez MOP¹⁶. Opłaty te mogłyby mieć formę „opłaty za znalezienie pracy”, płatności za „usługi fakultatywne” poprzez potrącenia z pensji oraz kosztów związanych z rekrutacją, takich jak koszty transportu z miejsca zamieszkania pracownika do miejsca pracy i z powrotem, gdy przeprowadzka nie ma charakteru stałego.

Przedsiębiorstwo powinno zaplanować budżet na przewidywane koszty rekrutacji w zależności od wykorzystywanych korytarzy migracyjnych. Takie postępowanie powinno zmniejszyć ryzyko pobierania przez agencje rekrutacyjne od pracowników opłat rekrutacyjnych.

Zapewnij dostęp do środków zaradczych w przypadku złych praktyk rekrutacyjnych

Jeśli stwierdzisz, że pracownicy wnieśli jakiekolwiek opłaty w ramach rekrutacji, należy zapewnić odpowiednie środki zaradcze. Zgodnie z [zasadą „pracodawca płaci”](#) oznacza to „przywrócenie pracownikom migrujących, którzy ucierpieli w trakcie procesu rekrutacji, do sytuacji, w jakiej znajdowaliby się, gdyby nie doszło do takiego negatywnego wpływu”¹⁷.

Przedsiębiorstwo powinno mieć jasny wewnętrzny proces naprawiania wszelkich zidentyfikowanych naruszeń praw pracowniczych związanych z rekrutacją. Jeśli okaże się, że pracownicy uiścili opłaty rekrutacyjne, należy im je jak najszybciej zwrócić. Najlepszą praktyką byłoby zwracanie opłat bez konieczności dostarczania przez pracowników dokumentacji.

16 Zgodnie z definicją MOP w *General principles and operational guidelines for fair recruitment and definition of recruitment fees and related costs*.

17 Instytut Praw Człowieka i Biznesu (IHRB), *Six Steps to Responsible Recruitment: Implementing the Employer Pays Principle*.

Ramka 2: Rekrutacja: Pracownicy przesiedleni z Ukrainy

Rekrutacja: Pojawiło się wiele doniesień o praktykach wyzysku przy rekrutacji osób przesiedlonych z Ukrainy. Wielu pracowników znajduje pracę online oraz za pośrednictwem mediów społecznościowych i platform komunikacyjnych, takich jak Facebook i Telegram. Prowadzi to do braku nadzoru regulacyjnego, co skutkuje zwiększoną podatnością na praktyki wyzysku.

Pracownikom oferuje się również pracę na granicach państw, co może prowadzić do wyzysku i złych warunków życiowych. Agencje rekrutacyjne działają na szeroką skalę przy minimalnym nadzorze, co budzi obawy dotyczące złych praktyk, w tym wśród agencji działających w ośrodkach akredytowanych przez rząd.

Mimo wielu ofert pracy na platformach rekrutacyjnych i w wybranych agencjach zatrudnienia, nie zawsze są one weryfikowane i istnieją obawy, że dojdzie do wyzysku.

W **Rumunii** odnotowano przypadki fałszywych ogłoszeń o pracę w turystyce, hotelarstwie i gastronomii. Okazuje się, że te miejsca pracy nie istnieją, a ludzie są podstępnie werbowani do innych form pracy. Na przykład istnieją doniesienia o kobietach, które zostały wywiezione do domów publicznych w Niemczech. Rzekomo prowadzonych jest wiele rekrutacji typu „peer-to-peer”, gdzie rzadko sprawdza się, czy te oferty pracy są prawdziwe i czy dają możliwość znalezienia godnej pracy.

Kwalifikacje: We wszystkich krajach odnotowano, że przesiedleńcy często pracują poniżej swoich kwalifikacji, ponieważ ich kwalifikacje nie są uznawane. Ten fakt sam w sobie nie jest wyznacznikiem pracy przymusowej. Jednakże posiadanie tak ograniczonej puli dostępnych miejsc pracy oznacza, że pracownicy częściej mają poczucie, że muszą zaakceptować złe warunki pracy z powodu braku alternatywy w postaci godnej pracy.

Wiele osób przesiedlonych z Ukrainy, w tym osoby o wysokich kwalifikacjach, np. lekarze, często pracuje w zawodach wymagających niższych kwalifikacji. Na przykład w **Niemczech** przesiedleńcy mieli trudności z uzyskaniem uznania swoich kwalifikacji, a wiele zawodów w tym kraju wymaga kwalifikacji niemieckich. Przykładowo nauczyciele i pielęgniarki potrzebują kwalifikacji, które są uznawane za porównywalne z niemieckim dyplomem. Zgłoszono to również jako powszechny problem w **Rumunii**.

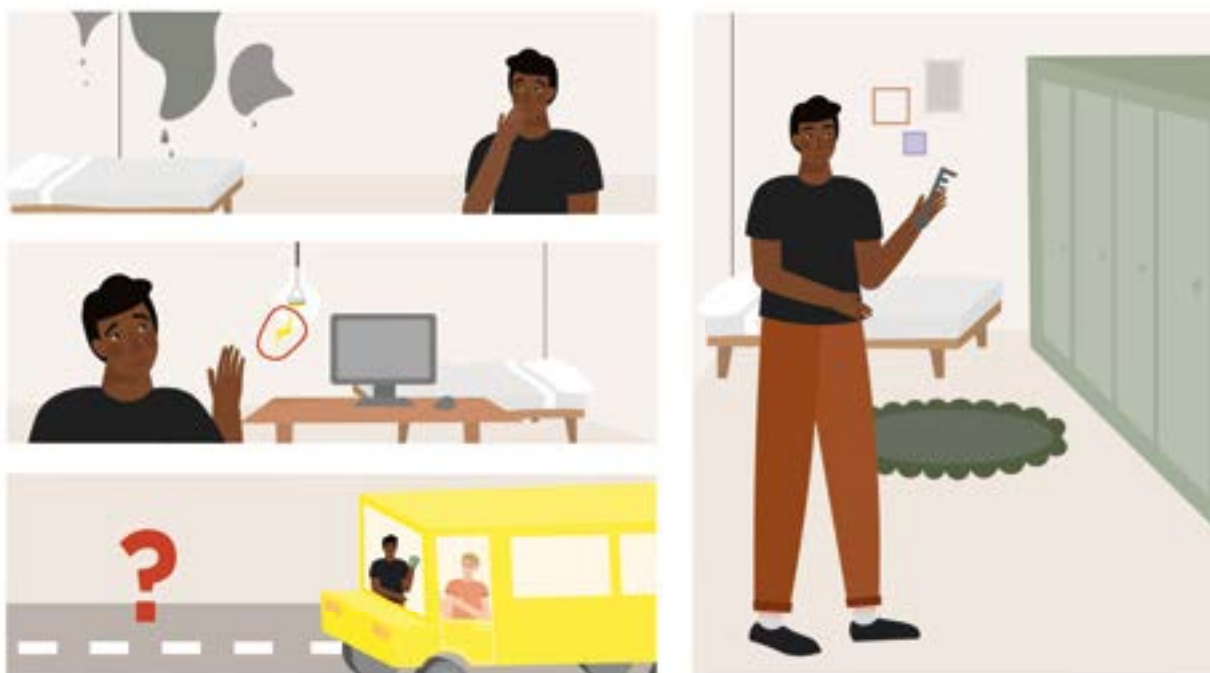
Umowy: Raporty wskazują, że pracodawcy w **Niemczech** często wręczają umowy pracownikom po rozpoczęciu przez nich pracy. Zwiększa to ryzyko wyzysku, ponieważ pracownicy nie są w stanie wyrazić świadomej zgody na warunki umowy. Umowy powinny być dostarczane pracownikom przed rozpoczęciem pracy, aby rozumieli oni warunki swojego zatrudnienia.

Rzekomo procedury rekrutacyjne są w **Niemczech** bardzo skomplikowane. Wiele osób nie rozumie właściwie swoich praw pracowniczych i potrzebuje wsparcia, aby wejść na rynek pracy. Chociaż dyrektywa w sprawie tymczasowej ochrony ([zob. ramka 4](#)) wspiera podejmowanie pracy przez osoby przesiedlone z Ukrainy, w praktyce wiele z nich ma ogromne trudności ze znalezieniem zatrudnienia.

Bariery językowe: Bariery językowe również utrudniały pracownikom zdobycie pracy we wszystkich badanych krajach.

Zwłaszcza osoby wysoko wykwalifikowane mają trudności z dostępem do miejsc pracy odpowiadających ich kwalifikacjom, ponieważ słabo znają język niemiecki lub nie znają go wcale. Brak znajomości języka niemieckiego i angielskiego sprawił, że jedna trzecia Ukraińców, [ankietowanych przez Instytut IFO](#) od maja do czerwca 2022 roku, podjęła pracę poniżej swoich kwalifikacji. Wielu pracowników musi zatem podejmować pracę z niewielką liczbą warunków wstępnych, która jest często gorzej płatna, nieregularna i w branżach o podwyższonym ryzyku.

Dzieci: Małoletni bez opieki są narażeni na wysokie ryzyko wykorzystania. Zauważono to zwłaszcza w **Polsce**. Wielu przesiedleńców mających pod opieką dzieci, często kobiety, we wszystkich badanych krajach ma trudności ze znalezieniem pracy, którą mogliby wykonywać równolegle z obowiązkami opiekuńczymi.



Sprawdzenie, czy zakwaterowanie i transport są bezpieczne

Zakwaterowanie i transport

Osoby przesiedlone w wyniku konfliktu często mają słabo rozwinięte sieci społeczne w kraju docelowym i trudności z dostępem do zaspokojenia podstawowych potrzeb, takich jak zakwaterowanie, transport i żywność. Mogą mieć niewielki wybór i muszą polegać na swoim pracodawcy lub osobie trzeciej, która zapewni im dostęp do tych podstawowych potrzeb. Taki brak wsparcia i zależność od innych zwiększa ich podatność na nadużycia w pracy i łamanie praw człowieka.

Geograficznie odizolowane miejsca zakwaterowania może sprawić, że pracownicy znajdą się w jeszcze trudniejszej sytuacji i będą narażeni na zwiększone ryzyko kontroli lub ograniczenia przemieszczania się. Dlatego ważne jest, aby pracownicy mieli dostęp do zewnętrznych usług wsparcia.

Zakwaterowanie poniżej standardu i wielu pracowników podających ten sam adres może być oznaką współczesnego niewolnictwa. Dlatego ważne jest, aby sprawdzić, czy zakwaterowanie jest bezpieczne, pewne i spełnia podstawowe standardy.

Gdy mieszkanie nie jest zapewnione pracownikom w ramach zatrudnienia, pracodawcy mają zazwyczaj mniejszy nadzór nad warunkami ich zakwaterowania. Chociaż główna odpowiedzialność za odpowiedni poziom zakwaterowania spoczywa na usługodawcy zapewniającym to zakwaterowanie, pracodawcy powinni upewnić się, że ich pracownicy mieszkają w bezpiecznych i zdrowych warunkach.

Pracownikom może być również oferowany transport, który w przypadku braku regulacji może być źródłem nadużyć. Pracownicy mogą być na przykład zmuszani do uiszczania nieuzgodnionych opłat lub być oszukiwani w zakresie celu podróży. Wszelkie koszty związane z podróżą z miejsca zamieszkania pracownika do miejsca pracy powinien pokrywać pracodawca (zob. sekcja: [Rekrutacja](#)).

Zalecenia

Przekaż pracownikom umowy o zakwaterowanie w zrozumiałym dla nich języku

Należy sprawdzić, czy pracownicy otrzymali umowę o zakwaterowanie, w której wyszczególnione są takie aspekty jak: długość najmu, czynsz, wszelkie opłaty i należna kaucja (wraz z harmonogramem płatności), okres wypowiedzenia oraz udogodnienia. Powinna być ona dostarczona w języku zrozumiałym dla pracowników.

Sprawdź, czy zakwaterowanie jest bezpieczne i pewne

Jeśli zakwaterowanie jest zapewniane w związku ze stanowiskiem zajmowanym przez pracownika, należy sprawdzić, czy spełnia ono wszystkie wymagania zdrowotne, sanitarne, elektryczne, mechaniczne, przeciwpożarowe i w zakresie bezpieczeństwa konstrukcji.

Należy potwierdzić, że wszystkie kwatery pracownicze są bezpieczne i pewne oraz spełniają standardy w zakresie poszanowania godności ludzkiej¹⁸, czyli:

- znajdują się w oddzielnym budynku w rozsądnej odległości od miejsca pracy,
- posiadają indywidualne, oddzielne łóżka i wystarczającą przestrzeń na osobę,
- mają stały dostęp do czystej i ciepłej wody,
- posiadają czyste, odpowiednie, higieniczne i sanitarne pomieszczenia łazienkowe,
- posiadają bezpieczne i higieniczne wyposażenie do gotowania,
- posiadają odpowiednie wyposażenie do prania i suszenia odzieży,
- mają dostępne apteczki pierwszej pomocy,
- posiadają, w razie potrzeby, oddzielne pomieszczenia sypialne i toalety dla każdej płci.

Należy sprawdzić, czy pracownicy mogą się swobodnie przemieszczać i czy nie są nadmiernie ograniczani. Pracownicy nie powinni podlegać godzinie policyjnej ani dyskryminacyjnym warunkom zakwaterowania, np. ze względu na płeć, orientację seksualną, pochodzenie etniczne lub narodowość. Powinni mieć możliwość dostępu do swojego zakwaterowania w każdej chwili.

Należy również sprawdzić, czy pracownicy mają bezpieczne, zamykane na klucz miejsce do przechowywania swoich dokumentów osobistych i rzeczy oraz czy dokumenty te nie są zatrzymywane.

Pracownicy często muszą utrzymywać swoje rodziny – w takich przypadkach warunki życia muszą być odpowiednie dla wszystkich grup wiekowych, w tym dzieci.

Sprawdź, czy pracownicy nie są obciążani nieuczciwymi opłatami za transport lub zakwaterowanie

Należy monitorować oferowany pracownikom transportu, zarówno z miejsca zamieszkania do miejsca pracy, jak i w godzinach pracy, aby zapobiec wyzyskowi. Jeśli przedsiębiorstwo zapewnia transport z miejsca zakwaterowania pracowników, należy się upewnić, że jest on bezpieczny i bezpłatny. Zespoły powinny przeprowadzić odpowiednie badanie *due diligence* dostawców usług mieszkaniowych i transportowych oraz monitorować ewentualne ryzyko.

18 Zob. Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Workers' housing*, ILO Helpdesk Factsheet No. 6 (Międzynarodowa Organizacja Pracy, 2009 r.), dostępne na stronie https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_116344/lang--en/index.htm.

Zespół ds. zasobów ludzkich lub osoby zarządzające umowami o zakwaterowanie powinny porozmawiać z pracownikami, aby sprawdzić, czy nie są od nich nielegalnie pobierane opłaty za zakwaterowanie lub transport. Pracownikom przesiedlonym, którzy są w jakikolwiek sposób wykorzystywani, może być trudno mówić szczerze ze względu na bariery, takie jak strach przed utratą mieszkania lub pracy. Można podjąć kroki, aby to załagodzić, np. zapewniając pracownikom, że ich skargi będą poufne.

Jeśli pracownicy wnieśli takie opłaty, to powinny one być im natychmiast zwrócone. Najlepszą praktyką byłoby zwracanie opłat bez konieczności dostarczania przez pracowników dokumentacji.

Prowadź należytą dokumentację dotyczącą zakwaterowania pracowników

Przedsiębiorstwo powinno prowadzić dokładną dokumentację dotyczącą tego, gdzie mieszkają pracownicy i kto ma dostęp do ich zakwaterowania, także wtedy, gdy jest ono zapewniane przez agencję pracy.

Do wyznaczników świadczących o tym, że pracownicy doświadczają współczesnego niewolnictwa, należą nieznajomość adresu zamieszkania lub podawanie tego samego adresu przez wielu pracowników.

Przekaż informacje o tym, jak uzyskać dostęp do usług wsparcia i jak złożyć skargę

Należy wskazać pracownikom lokalne służby, które mogą im doradzić w kwestii zakwaterowania oraz dostępu do opieki zdrowotnej, opieki nad dziećmi i wsparcia psychologicznego.

Należy również udzielić pracownikom jasnych informacji na temat sposobu składania skarg dotyczących ich zakwaterowania i transportu, niezależnie od tego, czy są one zapewniane przez pracodawcę, czy przez stronę trzecią (zob. sekcja: [Mechanizmy rozpatrywania skarg i dostęp do środków zaradczych](#)).

Ramka 3: Zakwaterowanie i transport: Pracownicy przesiedleni z Ukrainy

Osobom uciekającym z Ukrainy oferowano na granicy **zakwaterowanie i transport**, czasami w połączeniu z zatrudnieniem. Raporty wskazują, że wiele takich ofert skutkuje złymi i wyciskającymi warunkami pracy. Powszechną dyskryminację odnotowano również w zakresie tego, komu oferuje się zakwaterowanie i transport.

Wiele problemów pojawiło się, gdy zakwaterowanie było powiązane z zatrudnieniem, a pracownicy często bali się zgłaszać wątpliwości w obawie przed utratą miejsca zamieszkania. Problemy pojawiają się również wtedy, gdy usługodawca oferujący zakwaterowanie pomaga w znalezieniu pracy osobie przesiedlonej bez pełnego zrozumienia jej poziomu kwalifikacji, umiejętności i wszelkich potencjalnych zagrożeń. Złożono wiele doniesień o tym, że oczekiwano od ludzi pracy za darmo, na przykład jako pracownicy domowi, w zamian za „darmowe mieszkanie”.

Polska: Zgłaszano obawy o bezpieczeństwo w związku z oferowanym przez obywateli zakwaterowaniem, które nie spełnia podstawowych standardów. Agencje rekrutacyjne również oferują przepełnione miejsca zakwaterowania o zaniżonym standardzie.

Niektórzy przesiedleńcy zostali zakwaterowani w odległych miejscach, a pracodawcy organizowali dla nich transport. To sprawia, że są oni bardzo odizolowani od reszty społeczności i niewspółmiernie zależni od swojego pracodawcy.

Niemcy: Przesiedleńcy mieli trudności ze znalezieniem zakwaterowania, zwłaszcza w Berlinie. Pojawiły się wątpliwości dotyczące umów o zakwaterowanie, gdy ludzie byli zmuszani do wykonywania prac domowych w zamian za mieszkanie lub byli obciążani zbyt wysokim czynszem za miejsca do spania.

W jednym z raportów opisano sytuację Ukrainki, która uciekła do Niemiec. Mężczyzna zaoferował jej pokój, ale kiedy przybyła na miejsce, zażądał, aby sprzątała jego dom bez zapłaty, skonfiskował jej dokumenty tożsamości i składał niepożądane propozycje seksualne. Gdy odmówiła, kazał jej opuścić miejsce zakwaterowania.

Trudno jest określić skalę wycisku osób pracujących i mieszkających w prywatnych gospodarstwach domowych ze względu na brak kontroli.

Pojawiły się doniesienia o firmach oferujących pracę z zakwaterowaniem o niskim standardzie. Wiele kobiet napotyka ograniczone możliwości zatrudnienia i podejmuje pracę w sektorze opieki, która wymaga od nich przebywania na miejscu przez 24 godziny na dobę, za niewielkie wynagrodzenie.

Włochy: Zaobserwowano dyskryminację w zakresie ofert zakwaterowania. Osoby objęte dyrektywą w sprawie tymczasowej ochrony ([zob. ramka 4](#)) miały na ogół znacznie łatwiejszy dostęp do wsparcia niż inni obywatele państw trzecich. Kwestia ta pojawiła się we wszystkich badanych krajach.

Rumunia: Wiele reklamowanych w Internecie ofert pracy dla pracowników domowych, w ramach których zapewnione jest wyżywienie i mieszkanie, okazało się formą wycisku. Zdarzały się również przypadki, że osobom oferowano transport do jednego miejsca, a zabierano je gdzie indziej.

Bułgaria: Wielu przesiedleńców zostało początkowo zakwaterowanych w hotelach. Jednak właściciele hoteli stali się niezadowoleni z tej sytuacji i chcieli, by te osoby się przeniosły. Spowodowało to niedobór miejsc noclegowych. Istnieje ryzyko wycisku w sektorze hotelarskim, w którym ludzie byli zmuszani do pracy w kuchni i w hotelu bez zapłaty.

Ramka 4: Dyrektywa w sprawie tymczasowej ochrony (TPD)

[Dyrektywa w sprawie tymczasowej ochrony](#) miała pomóc państwom członkowskim Unii Europejskiej w zarządzaniu masowym napływem przesiedleńców do regionu.

Komisja Europejska zatwierdziła dyrektywę 4 marca 2022 roku, aby zaoferować szybką i skuteczną pomoc osobom uciekającym przed rosyjską inwazją Ukrainy. Ta tymczasowa ochrona miała początkowo trwać jeden rok, ale została przedłużona co najmniej do marca 2024 r., ponieważ ludzie nadal są przesiedlani.

Tylko niektóre kategorie osób przesiedlonych w wyniku konfliktu kwalifikują się do ochrony na mocy tej dyrektywy:

- obywatele i mieszkańcy Ukrainy oraz członkowie ich rodzin,
- obywatele spoza Ukrainy i bezpaństwowcy legalnie zamieszkujący w Ukrainie, którzy nie mogą wrócić do swojego kraju lub regionu pochodzenia (np. **osoby ubiegające się o azyl** lub korzystające z ochrony międzynarodowej) oraz członkowie ich rodzin.

Osoby te są uprawnione do korzystania z ochrony tylko wtedy, gdy uciekły z Ukrainy po rozpoczęciu przez Rosję inwazji wojskowej 24 lutego 2022 r. Osoby, które opuściły Ukrainę przed rozpoczęciem inwazji (przed 24 lutego 2022 r.) **nie są automatycznie** objęte ochroną na podstawie dyrektywy.

Dyrektywa zapewnia natychmiastową ochronę i prawa osób uprawnionych, w tym prawo pobytu (zezwolenie na czas trwania ochrony), dostęp do rynku pracy, dostęp do mieszkania, pomoc społeczną i opiekę medyczną. Osoby uprawnione mają również prawo do dostępu do usług bankowych, do przemieszczania się do innego kraju Unii Europejskiej przed wydaniem zezwolenia na pobyt oraz do swobodnego przemieszczania się w obrębie krajów Unii Europejskiej przez 90 dni w okresie 180 dni po wydaniu zezwolenia na pobyt przez kraj przyjmujący.

Dzieci i młodzież bez opieki mają prawo do opieki prawnej, a wszystkie osoby poniżej 18. roku życia mają prawo dostępu do edukacji.

Z ochrony tymczasowej można korzystać tylko w **jednym** państwie członkowskim. Jeśli osoba korzystająca z tymczasowej ochrony nie zamieszkuje już w przyjmującym ją państwie członkowskim, jej zezwolenie na pobyt i związane z nim uprawnienia zostaną cofnięte. Dyrektywa rozróżnia osoby powracające na Ukrainę dobrowolnie na dłuższy czas, osoby, których ochrona tymczasowa wygasła oraz osoby, które jedynie powracają na Ukrainę na krótkie wizyty.

Niektórzy przesiedleńcy nie mogli ubiegać się o te świadczenia. Inni niechętnie rejestrowali się w programie, ponieważ mieli zbyt mało informacji na jego temat lub były one błędne. Obywatele państw trzecich, którzy uciekli z Ukrainy, ale oficjalnie nie mieszkali na jej terenie, nie mają takiego samego dostępu do rynku pracy. Muszą złożyć wniosek o azyl, co często jest długim procesem. Tylko osoby, którym przyznano status ochrony międzynarodowej, mogą pracować.

Odnotowano również przypadki rasizmu, dyskryminacji i wykorzystywania zarówno wobec Ukraińców, jak i obywateli państw trzecich. Obejmuje to ksenofobiczne ataki słowne w przestrzeni publicznej i rasizm w pracy w **Polsce**.

W **Polsce** pojawiły się obawy, że ochrona osób może wygasnąć, jeśli przedłużą one pobyt w innym kraju o 30 dni. Niektórzy uciekali się do wnioskowania o pobyt długoterminowy lub wracali na Ukrainę i ponownie wjeżdżali do kraju docelowego. Część osób boi się utraty statusu chronionego, a część nie do końca rozumie swoje uprawnienia. W **Niemczech** występują również opóźnienia w uzyskiwaniu zezwoleń.

W niektórych krajach, takich jak **Mołdawia**, ludność przyjmująca okazała frustrację, ponieważ miejscowa ludność żyjąca w ubóstwie nie otrzymuje takiego samego poziomu wsparcia jak osoby przesiedlone. Podobne doniesienia z **Bułgarii** dotyczą lokalnej frustracji z powodu wsparcia udzielonego osobom przesiedlonym z Ukrainy i pojawiających się negatywnych komentarzy na plakatach w języku ukraińskim.



Dostarczenie pracownikom umowy przed rozpoczęciem pracy oraz szkolenie w zakresie ich praw

Umowy

Osoby przesiedlone mogą mieć trudności finansowe, ponieważ straciły źródło utrzymania lub zostały zmuszone do pozostawienia zasobów w **kraju pochodzenia**. Mogą też zostać przesiedleni do kraju, którego lokalnego języka nie znają. Oba te czynniki sprawiają, że są one bardziej narażone na wykorzystanie, czy to poprzez oszustwo, czy też dlatego, że czują się naciskane do podpisywania umów, których nie rozumieją.

Jednym ze wskaźników pracy przymusowej zidentyfikowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy jest oszustwo, do którego może dojść na podstawie fałszywych umów. Dzieje się tak wtedy, gdy komuś oferuje się pracę, która okazuje się zupełnie inna niż to, co zostało obiecano lub co zostało określone w umowie. Jest to kolejny powód, dla którego przedsiębiorstwo powinno mieć jasne procedury składania skarg, aby pracownicy mogli zgłaszać, jeśli praca nie jest taka, na jaką się zgadzali (zob. sekcja [Mechanizmy rozpatrywania skarg i dostęp do środków zaradczych](#)).

Zalecenia

Dostarcz pracownikom umowy w zrozumiałym dla nich języku przed rozpoczęciem pracy

Pracownicy powinni podpisać umowę co najmniej jeden dzień przed rozpoczęciem pracy. Zespół ds. zasobów ludzkich powinien dostarczyć umowę w języku zrozumiałym dla pracownika, aby mógł on podjąć świadomą decyzję o przyjęciu warunków zatrudnienia.

Umowa musi zawierać takie informacje jak warunki zatrudnienia, opis stanowiska, godziny pracy, wynagrodzenie, stawki za nadgodziny, prawo do urlopu, prawo do zwolnienia lekarskiego oraz ewentualne potrącenia. Powinna również zawierać jasny opis procedur składania skarg, które umożliwiają pracownikom anonimowe i poufne zgłaszanie zażaleń. Należy również przekazać pracownikom informacje o ich prawie do swobodnego zrzeszania się.

Zespół ds. zasobów ludzkich powinien móc odpowiedzieć na wszelkie pytania dotyczące umowy i udzielić wyjaśnień, zanim pracownik ją podpisze.

Zapewnij pracownikom czas, którego potrzebują, aby zrozumieć umowę. Nie naciskaj na nich, aby ją podpisali

Należy sprawdzić, czy nikt nie naciskał na pracowników w przedsiębiorstwie lub łańcuchach wartości, aby podpisali umowę o pracę. Pracownicy powinni mieć wystarczająco dużo czasu na zrozumienie umowy poza środowiskiem pracy.

Dokumentacja

Zatrzymanie dokumentów tożsamości i cennych rzeczy pracownika jest częstą metodą ograniczania jego przemieszczania się i uniemożliwiania mu odejścia z pracy. Jest to wyznacznik współczesnego niewolnictwa.

Szczególnie zagrożeni są pracownicy przesiedleni, którzy nie posiadają dokumentów, ponieważ mogą czuć się niezdolni do zgłaszania nadużyć z obawy przed identyfikacją przez władze. Handlarze ludźmi, pośrednicy pracy, pracodawcy lub inne podmioty mogą wykorzystywać przeciwko pracownikowi fakt, że nie posiada on dokumentów, i grozić zgłoszeniem go do władz imigracyjnych w ramach taktyki kontroli.

Ta sama taktyka może być stosowana do kontrolowania przesiedlonych pracowników, którzy mają prawo do pracy, ale nie do końca rozumieją swoje prawa. Ten brak zrozumienia oznacza, że pracownicy ci mogą być bezpodstawnie zastraszani perspektywą złożenia w ich sprawie donosu, zatrzymania i deportacji.

Przy stale zmieniających się scenariuszach konfliktów i konieczności przemieszczania się przesiedleńców przez kilka **krajów tranzytowych** przesiedlonym pracownikom może być szczególnie trudno zrozumieć przysługujące im w danym kraju prawa pracownicze.

Dzieci i młodzież stanowią często duży odsetek ludności, która została przesiedlona. Gdy młodzi ludzie podróżują bez dokumentów potwierdzających ich wiek lub otrzymują fałszywe dokumenty, w których podają się za starszych, są narażeni na większe ryzyko wyzysku i pracy dzieci. Odpowiednia weryfikacja dokumentacji może pomóc w minimalizowaniu tego ryzyka.

Zalecenia

Prowadź bezpieczną ewidencję wszystkich pracowników

Przedsiębiorstwo powinno prowadzić dokumentację dotyczącą wszystkich pracowników. Należy zapisać przynajmniej ich imię i nazwisko, datę urodzenia, numery dokumentów tożsamości, płeć i datę rozpoczęcia pracy w przedsiębiorstwie. Należy się upewnić, że wszystkie dane osobowe są chronione i że pracownicy wyrażają zgodę na ich przechowywanie.

Zespoły powinny przeprowadzić badanie *due diligence*, aby upewnić się, że praca dzieci nie występuje w żadnym aspekcie działalności ani w łańcuchu wartości. Jako minimum należy zweryfikować wiek każdego pracownika, aby potwierdzić, że żadne dziecko nie wykonuje pracy w przedsiębiorstwie lub w łańcuchu wartości. W przypadku stwierdzenia pracy dzieci należy współpracować z lokalnymi służbami ds. dzieci lub odpowiednio wykwalifikowaną lokalną organizacją pozarządową, aby niezwłocznie zapewnić dziecku bezpieczeństwo i długoterminową ochronę jego najlepszych interesów. Obejmuje to zaspokojenie jego potrzeb edukacyjnych, społecznych i ekonomicznych.

Sprawdź, czy nie dostarczono Ci sfałszowanych dokumentów

Należy sprawdzić, czy nie zostały sfałszowane dokumenty, w szczególności dokumenty tożsamości lub dokumenty potwierdzające kwalifikacje, które pozwalają na pracę w określonych regulowanych branżach, takich jak budownictwo. Można nawiązać kontakt z lokalnymi ekspertami prawnymi i organizacjami pozarządowymi, aby lepiej zrozumieć, jak rozpoznać sfałszowane dokumenty w krajach, w których prowadzona jest działalność firmy.

Nigdy nie ograniczaj pracownikom dostępu do ich dokumentów

Nigdy nie należy ograniczać pracownikom dostępu do ich dokumentów tożsamości. Jest to częsty wyznacznik współczesnego niewolnictwa. Najlepiej byłoby zapewnić pracownikom bezpieczne, osobiste miejsca do przechowywania (np. szafki), do którego mieliby dostęp w każdej chwili. Oryginalne kopie dokumentów należy przechowywać tylko wtedy, gdy pracownicy poproszą o to na piśmie. Pracownicy nadal powinni mieć dostęp do swoich dokumentów w każdej chwili.

Upewnij się, że pracownicy nieposiadający dokumentów są wspierani i chronieni

Zespoły powinny być świadome szczególnych zagrożeń dla pracowników przesiedlonych nieposiadających dokumentów. Powinny one zasięgnąć porady organizacji pozarządowych, aby upewnić się, że jeśli jacyś pracownicy nieposiadający dokumentów zostaną zidentyfikowani w przedsiębiorstwie lub w łańcuchach wartości, otrzymają oni odpowiednie wsparcie i ochronę (zob. sekcja: [Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia](#)).

Wypłata wynagrodzeń i opłaty

Wstrzymanie wypłaty wynagrodzenia i **przymusowe odpracowywanie długu** stanowią wyznaczniki pracy przymusowej. Oba ograniczają zdolność pracownika do swobodnego odejścia z pracy i stanowią zagrożenie dla przesiedleńców. W niektórych przypadkach pracownicy są wprowadzani w błąd i sądzą, że są winni pieniądze swojemu pracodawcy lub pośrednikowi pracy za różne usługi (takie jak rekrutacja lub transport, jak opisano powyżej). Pracownicy przesiedleni są szczególnie zagrożeni, jeśli nie rozumieją swoich praw pracowniczych w kraju docelowym.

Zalecenia

Prowadź otwartą komunikację z pracownikami i przeprowadzaj szczegółowe kontrole

Oprócz bezpośrednich rozmów z pracownikami należy sprawdzić odcinki wypłaty pracowników i pracowników agencyjnych w celu potwierdzenia, że:

- wynagrodzenie pracowników jest wypłacane bezpośrednio na ich indywidualne konto bankowe, do którego mają wyłączny dostęp, w tym do wszelkich kart bankowych, a nie na konto osoby trzeciej. Dokumentacja płacowa powinna wskazywać, czy kilka osób ma te same dane bankowe. Jeśli tak jest, uzasadnione jest przeprowadzenie dochodzenia, ponieważ jest to wyznacznik współczesnego niewolnictwa i wyzysku.
- pracownicy otrzymują na swoje indywidualne konta bankowe taką kwotę, jakiej oczekują.
- pracownicy otrzymują co najmniej ustawową płacę minimalną, płatności za nadgodziny, dni odpoczynku i dodatki za trudne warunki pracy.
- pracownicy na tym samym stanowisku i o tym samym poziomie kwalifikacji otrzymują taką samą stawkę (tzn. nie dochodzi do dyskryminacji pewnych grup pracowników).

Sprawdzaj wszelkie dodatkowe opłaty pobierane od pracowników

Należy sprawdzić, czy wszelkie legalne potrącenia z wynagrodzenia pracownika zostały uzgodnione z góry, są rozsądne i nie powodują obniżenia wynagrodzenia poniżej ustawowej płacy minimalnej.

Należy w przejrzysty sposób wyjaśnić wszelkie opłaty pobierane od pracowników za usługi takie jak opieka nad dziećmi.

Ramka 5: Umowy, dokumentacja i wypłata wynagrodzeń: Pracownicy przesiedleni z Ukrainy

Nasze konsultacje wykazały, że pracownicy często nie są świadomi swoich uprawnień, na przykład w odniesieniu do umów, dokumentacji, wypłaty wynagrodzeń i ustawowej płacy minimalnej (zob. [Załącznik I: Zasady zatrudnienia w każdym z badanych krajów](#)).

Polska: Raporty wykazują, że wiele osób przesiedlonych z Ukrainy jest zatrudnianych jako pracownicy tymczasowi na podstawie umów cywilnoprawnych zamiast umów o pracę, co oznacza, że mają mniej praw i słabszą ochronę. Wiadomo, że agencje zatrudnienia zatrudniają pracowników na zasadzie podwykonawstwa, co jest modelem podatnym na nadużycia. Niektórzy pracownicy są zatrudniani na podstawie umów tymczasowych także wtedy, gdy pracują u danego pracodawcy na czas nieokreślony.

Wiele firm w **Polsce** oferuje płatne usługi **tłumaczeniowe i językowe** dla pracowników, aby pomóc im zrozumieć dokumenty, wypełnić formularze i uzyskać pozwolenia na pracę. Powinny to być usługi bezpłatne świadczone przez pracodawcę. W niektórych przypadkach pracownicy musieli płacić za tłumaczenie dokumentów, ale były one tylko częściowo tłumaczone na język ukraiński lub język zrozumiały dla pracownika. Oznacza to, że pracownicy podpisują dokumenty, które tylko częściowo rozumieją.

W **Rumunii** pobierane są opłaty za usługi takie jak wsparcie przy zawieraniu umów, które powinny być bezpłatne, ponieważ istnieje świadomość, że w Ukrainie są to często usługi płatne.

Niemcy: Niektóre osoby nawiązywały stosunek pracy bez umowy o pracę i po krótkim czasie ich stosunek pracy był ustnie rozwiązywany. Tacy pracownicy często nie są zarejestrowani w systemie ubezpieczeń społecznych.

Bariery językowe

Bariery językowe były zgłaszane jako problem we wszystkich badanych krajach, nawet po rozpoczęciu przez pracownika pracy na danym stanowisku. Większość osób przesiedlonych z Ukrainy nie zna np. języka niemieckiego. Było wiele przypadków zatrudniania osób, które następnie były zwalniane, ponieważ nie znały języka lub znały go zbyt słabo. W każdym z badanych krajów umowy rzadko są tłumaczone na język zrozumiały dla pracownika.

Pracownicy często nie rozumieją swoich umów o pracę, w tym tego, czy pracodawca opłaca ubezpieczenie, czy nie. Często skomplikowane systemy zatrudnienia stawiają ludzi w niekorzystnej sytuacji.

Rumunia: Organizacje, z którymi się konsultowaliśmy, informowały, że wielu pracowników nie ma umów, że warunki pracy są często wyzyskujące, a pracownicy nie mogą dochodzić swoich praw. Zdarzały się przypadki, że ukraińscy pracownicy w hotelach otrzymywali wynagrodzenie o połowę niższe niż rumuńscy pracownicy na tym samym stanowisku. Ludziom przesiedlonym z Ukrainy powiedziano, że powinni dostawać mniej pieniędzy, bo mniej zarabiali w Ukrainie.

Rozumienie przez pracowników ich praw pracowniczych

Osoby przesiedlone mogą nie mieć możliwości wyboru kraju docelowego, którego język lokalny znają. Dlatego też mogą mieć trudności ze zrozumieniem skomplikowanych lokalnych przepisów prawa pracy, swoich praw pracowniczych i sposobów uzyskania wsparcia.

Nieformalne tłumaczenia ustne zwiększają to ryzyko, ponieważ pracownicy i pracodawcy nie są w stanie sprawdzić, czy informacje są przekazywane dokładnie. Może to uniemożliwić pracownikowi złożenie skargi i jest często stosowane jako taktyka kontroli w celu ograniczenia komunikacji między wykorzystywanym pracownikiem a innymi osobami.

Przedsiębiorstwo ma obowiązek zapewnić bezpieczne i zdrowe warunki pracy wszystkim swoim pracownikom oraz upewnić się, że pracownicy rozumieją swoje prawa i mogą z nich korzystać. Współpraca z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, zainteresowanymi stronami i grupami społecznymi w zakresie poniższych zaleceń będzie miała zasadnicze znaczenie dla zbudowania zaufania pracowników i zapewnienia im możliwości korzystania z przysługujących im praw (zob. sekcja: [Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia](#)).

Zalecenia

Korzystaj z profesjonalnych usług tłumaczeniowych

Należy regularnie komunikować się ze swoimi pracownikami, zwłaszcza tymi podlegającymi podwyższonemu ryzyku, jak np. pracownicy przesiedleni, aby zrozumieć ich doświadczenia związane z rekrutacją, zakwaterowaniem, transportem i warunkami pracy.

Jeśli istnieją bariery językowe, należy korzystać z profesjonalnych usług tłumaczeniowych, a nie z ustnych tłumaczeń nieformalnych czy koleżeńskich, ponieważ te ostatnie mogą być łatwiej wykorzystane do błędnej interpretacji lub wprowadzenia w błąd.

Należy wprowadzić procesy, które pozwolą na rozwiązanie wszelkich zidentyfikowanych problemów.

Zapewnij zajęcia językowe obok szkoleń z zakresu umiejętności

Aby pomóc pracownikom w zrozumieniu ich praw, należy oprócz szkoleń z zakresu umiejętności zapewnić także zajęcia językowe. Poprawa komunikacji to korzyść zarówno dla firmy, jak i jej pracowników.

Zapewnij szkolenia z zakresu praw pracowniczych

Zespoły ds. zasobów ludzkich lub stosunków pracy powinny zorganizować szkolenie z zakresu praw pracowniczych dla pracowników na początku ich zatrudnienia. Szkolenie to powinno obejmować:

- role i obowiązki w przedsiębiorstwie
- informacje dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa
- godziny pracy i okresy odpoczynku
- prawa pracownicze, w tym prawo do wstępowania do związków zawodowych
- pracę przymusową i wyzysk, w tym wskaźniki pracy przymusowej Międzynarodowej Organizacji Pracy
- jak zgłaszać wszelkie wątpliwości (zob. sekcja: [Mechanizmy rozpatrywania skarg i dostęp do środków zaradczych](#))

Szkolenie to powinno być przeprowadzone w języku zrozumiałym dla pracowników. Zalecamy również umieszczenie w swojej siedzibie plakatów informujących o prawach pracowniczych (przetłumaczonych na wszystkie języki używane przez pracowników).

Wolność zrzeszania się

Reprezentacja i organizacja pracowników mają podstawowe znaczenie dla praw pracowniczych. Umożliwiają one pracownikom i pracodawcom prowadzenie negocjacji, a pracownikom podejmowanie działań zbiorowych w kwestiach dotyczących ich praw. Dają one pracownikom możliwość poprawy warunków pracy i zmniejszenie ryzyka naruszenia praw pracowniczych.

Osoby przesiedlone – i ogólnie migranci – często napotykają przeszkody w przystępowaniu do związków lub uczestniczeniu w innych formach reprezentacji pracowniczej, w tym bariery językowe, marginalizację, dyskryminację, niedostateczne zrozumienie swoich praw pracowniczych, strach przed represjami i słabą sieć bezpieczeństwa socjalnego w przypadku rozwiązywania umowy.

Zalecenia

Zrozum ograniczenia towarzyszące tworzeniu związków zawodowych i innym mechanizmom reprezentacji pracowników

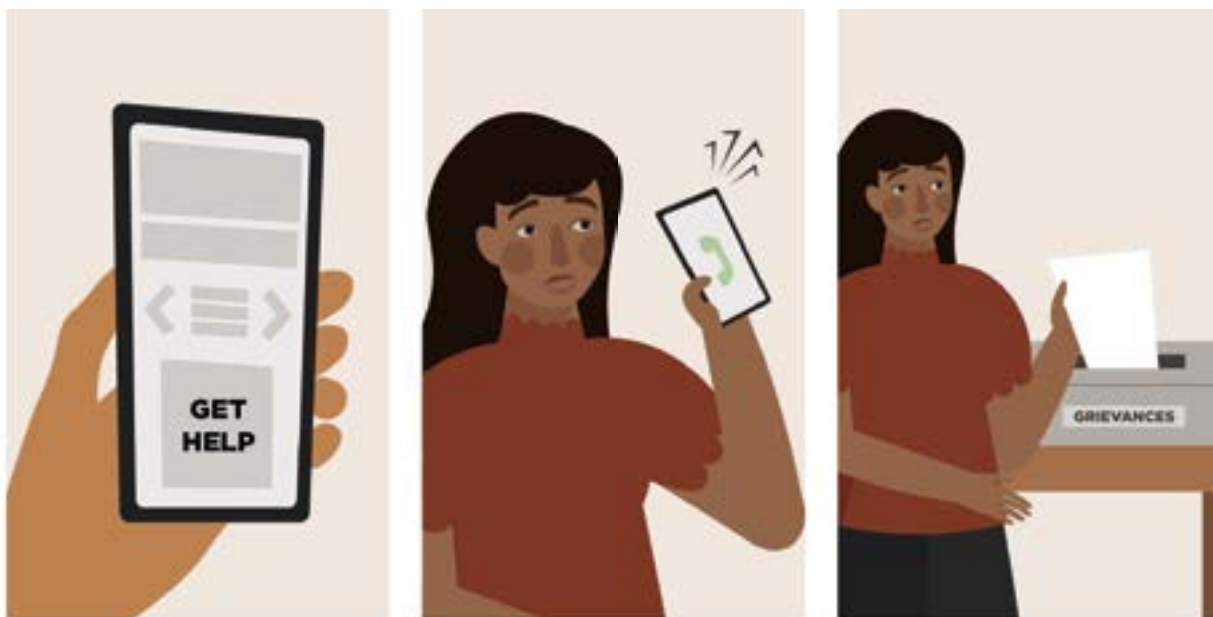
Zespoły ds. zasobów ludzkich i stosunków pracy powinny porozmawiać z pracownikami, aby zrozumieć, czy pewne grupy, takie jak osoby przesiedlone, napotykają bariery w przystępowaniu do związków. Możesz też zasięgnąć w tej sprawie opinii grup specjalistycznych, w tym zarówno organizacji pozarządowych, jak i związków zawodowych (zob. sekcja: [Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia](#)).

Uwzględnij w szkoleniach prawo do wolności zrzeszania się

W ramach szkolenia z zakresu praw pracowniczych należy wyraźnie wyjaśnić wszystkim pracownikom, że mają prawo do wolności zrzeszania się i wstępowania do związków zawodowych. Aby zwiększyć znaczenie reprezentacji pracowników, możesz również stworzyć forum, na którym pracownicy będą mogli zgłaszać i omawiać z kierownictwem wszelkie sugestie oraz obawy.

Zawieraj umowy o uznawaniu kwalifikacji

Przedsiębiorstwo powinno rozważyć zawarcie ze związkiem zawodowym formalnej umowy o uznawaniu kwalifikacji, zawierającej wspólne zobowiązania. Zespół ds. stosunków pracy powinien następnie regularnie prowadzić negocjacje z pracownikami dotyczące ich warunków zatrudnienia.



Zapewnienie zwolnionym pracownikom dostępu do skutecznego mechanizmu składania skarg i odpowiednich środków zaradczych

Mechanizmy rozpatrywania skarg i dostęp do środków zaradczych

Mechanizm rozpatrywania skarg to każdy kanał lub procedura pozwalające pracownikowi na zgłoszenie obaw, pytań lub skarg i umożliwiające zajęcie się nimi lub udzielenie na nie odpowiedzi w sposób przejrzysty.

Mechanizmy składania skarg, aby były skuteczne, powinny być anonimowe i poufne oraz prowadzić do dostępnych, odpowiednich i pewnych środków zaradczych. Właściwa forma zadośćuczynienia powinna być określona przez poszkodowanego pracownika, który może ubiegać się zarówno o finansowe, jak i niefinansowe środki zaradcze. Mechanizmy składania skarg nie mogą być nigdy rozumiane jako substytut lub alternatywa dla wolności zrzeszania się.

Skuteczne mechanizmy składania skarg i dostęp do środków zaradczych, w tym dla osób przesiedlonych, powinny być priorytetem dla każdego odpowiedzialnego przedsiębiorstwa. To, jak wygląda mechanizm składania skarg, będzie zależało między innymi od wielkości i struktury organizacji, a także od kraju i sektora działalności.

Skargi będą się różnić w zależności od tożsamości pracownika (np. częściej mogą zdarzać się skargi na molestowanie seksualne i dyskryminację pewnych grup). Kobiety i osoby o zróżnicowanej tożsamości płciowej napotykają także na szczególne bariery w składaniu skarg i dostępie do odpowiednich środków zaradczych.

Zgodnie z zasadą 31 wytycznych ONZ dotyczących biznesu i praw człowieka (UNGPs)¹⁹, istnieje osiem kryteriów skutecznego mechanizmu składania skarg na poziomie operacyjnym: musi on być legalny, dostępny, przewidywalny z jasną procedurą, zapewniać uczciwe i pełne szacunku zaangażowanie stron, musi być przejrzysty, zgodny z uznanymi międzynarodowymi prawami człowieka, być „źródłem ciągłego uczenia się” i opierać się na dialogu z odpowiednimi interesariuszami. Przede wszystkim jednak powinien być dostępny dla pracowników i obdarzony przez nich zaufaniem.

19 Zob. wytyczne ONZ dotyczące biznesu i praw człowieka, str. 33. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Zalecenia

Zapewnij pracownikom przesiedlonym dostęp do solidnego mechanizmu składania skarg

Wszelkie mechanizmy składania skarg muszą być anonimowe i poufne. Pracownicy powinni być poinformowani, jak uzyskać do nich dostęp, aby móc bezpiecznie zgłaszać skargi²⁰. Mechanizmy te powinny być zaprojektowane z uwzględnieniem obaw pracowników przed działaniami odwetowymi. Zarówno pracownicy przesiedleni posiadający dokumenty, jak i ci, co ich nie posiadają, powinni mieć dostęp do tych mechanizmów i do skutecznych środków zaradczych.

Żle zaprojektowane infolinie zarządzane przez przedsiębiorstwo raczej nie będą używane, ponieważ jest mało prawdopodobne, że pracownicy im zaufają. Należy konsultować się z pracownikami, ich wiarygodnymi przedstawicielami i niezależnymi ekspertami w sprawie projektowania mechanizmów składania skarg, aby zbudować zaufanie do procesu. Niezależna organizacja zewnętrzna powinna zatem nadzorować ten proces, a przedsiębiorstwo powinno zapewnić pracownikom dostęp do niezależnej porady.

Zapewnij pracownikom możliwości zgłaszania skarg bez ograniczeń

Mechanizm składania skarg powinien być w pełni przejrzysty i otwarty dla wszystkich pracowników. Należy się upewnić, że pracownicy mogą zgłaszać skargi w swoim języku (poprzez tłumaczenie), bez barier, oraz że wszelkie wykorzystywane platformy są dostępne dla pracowników z niepełnosprawnościami.

Ważne jest również przyjęcie podejścia uwzględniającego płeć i integrację przy projektowaniu, wdrażaniu i nadzorowaniu mechanizmów składania skarg. Należy rozważyć potencjalny i rzeczywisty wpływ swojego podejścia na grupy o podwyższonym ryzyku marginalizacji, w tym kobiety, osoby niebinarne i osoby transpłciowe. Należy zidentyfikować i usunąć bariery utrudniające im korzystanie z mechanizmów składania skarg.

Należy skonsultować się z wiarygodnymi przedstawicielami pracowników i lokalnymi ekspertami, aby zrozumieć wszelkie potencjalne bariery, które mogą wymagać usunięcia.

Przejdź do zestawu narzędzi mechanizmu składania skarg

Należy rozważyć skorzystanie z [zestawu narzędzi mechanizmów składania skarg Oxfam i Reckitt](#),²¹ opracowanego w celu wspierania firm w projektowaniu, wdrażaniu i sprawdzaniu mechanizmów składania skarg na poziomie zakładu.

Stosuj skuteczny proces remediacji

Należy ustanowić procedurę naprawczą, która umożliwi przedsiębiorstwu rozstrzygnięcie skarg bez zbędnej zwłoki. Trzeba się również upewnić, że zwrócono uwagę na pierwotną przyczynę poruszonej kwestii, aby zapobiec pojawieniu się tego problemu w przyszłości. Należy zaangażować niezależną stronę trzecią do nadzorowania procesu, aby ułatwić terminowe i skuteczne rozstrzygnięcie skarg dla pracowników przesiedlonych.

20 Zob. Anti-Slavery International, *Migrant workers' access to remedy: A briefing paper for business* for more detail (2021 r.), dostępne na: https://www.antislavery.org/wp-content/uploads/2022/02/ASI_AccessToRemedy_Report.pdf.

21 Zob. Oxfam, *The Grievance Mechanism Toolkit* (2022), dostępny pod adresem: <https://www.oxfamapps.org.uk/grievance-mechanism-toolkit/>.

Ramka 6: Prawa pracownicze: Pracownicy przesiedleni z Ukrainy

Przesiedleńcom we wszystkich badanych krajach brakuje wiedzy na temat ich praw pracowniczych w tych krajach. To naraża ich na większe ryzyko wykorzystania. Listę praw pracowniczych przysługujących w każdym z badanych krajów można znaleźć w [załączniku I](#). Gdy pracownicy słabo rozumieją swoje prawa pracownicze i pracę przymusową, wówczas występuje więcej przypadków wyzysku.

Kobiety i dzieci stanowią większość osób uciekających przed konfliktem w Ukrainie. Przy przeprowadzaniu badania *due diligence* należy zatem uwzględnić szczególną kwestię płci. We wszystkich badanych krajach donoszono, że kobiety nie zawsze otrzymują jasne informacje, wskazówki lub wsparcie, na przykład w zakresie opieki nad dziećmi. Matkom może być trudno zdobyć pracę, która pozwoli im jednocześnie zajmować się dziećmi.

Dyskryminacja

Dyskryminacja została uznana za problem we wszystkich krajach. W **Polsce**, także przed wojną, rynek pracy był określany jako „niebezpieczny lub wyzyskujący” dla ukraińskich pracowników. Jak wynika z naszych konsultacji, pracownicy z Ukrainy są postrzegani przez niektórych w **Polsce** jako „ludzie drugiej kategorii”. Dyskryminacja jest kluczowym czynnikiem wyzysku. Podczas badania *due diligence* należy wziąć pod uwagę i poruszyć zgłaszane uprzedzenia, stereotypy i nastroje skierowane przeciwko imigrantom.

W **Niemczech**, **Grecji** i **Włoszech** panuje hierarchia **uchodźców** lub przesiedleńców. Część ma pewne prawa, których nie mają inni. W trakcie konsultacji zauważono, że osoby objęte dyrektywą w sprawie tymczasowej ochrony zostały potraktowane priorytetowo i szybciej otrzymały większe wsparcie niż osoby, które nie zostały objęte tą dyrektywą. Pojawiły się doniesienia o dyskryminowaniu osób, które nie są objęte tą ochroną, a także doniesienia o rasizmie w sposobie udzielania wsparcia i dostępu pracowników do praw i usług.

Godziny pracy

Niektórym kobietom w **Polsce** odmawiano przerw lub czasu wolnego, zwłaszcza podczas wykonywania prac domowych. Zgłaszano, że pracownicy domowi muszą być dostępni przez całą dobę i otrzymują niewiele więcej niż płacę minimalną. Pojawiły się również doniesienia o pracownikach na umowach krótkoterminowych, pracujących do 300 godzin miesięcznie, a także o braku umów.

W **Niemczech** istnieją doniesienia o wysokim wymiarze godzin pracy, który zakłóca życie prywatne pracowników, w tym ich zdolność do opieki nad dziećmi lub możliwość uczestniczenia w kursach językowych. To doświadczenie jest wspólne dla kilku krajów.

Istnieją przypadki werbalnego i fizycznego znęcania się nad pracownikami, którzy próbują dochodzić swoich praw w **Rumunii**, często w sytuacji, gdy pracowali bez umowy. Istnieją doniesienia o nadmiernych nadgodzinach w hotelarstwie, zwłaszcza w barach i hotelach, których pracownicy nie są w stanie zakwestionować. Wielu inspektorów pracy nie mówi w tym samym języku co pracownicy, więc nie są w stanie zidentyfikować problemów. Podkreśla to potrzebę wprowadzenia odpowiednich mechanizmów składania skarg.



Źródło: Ashwini Chaudhary (Monty) na Unsplash

Standardy etyczne: Kodeksy postępowania

Kodeks postępowania pozwala przedsiębiorstwu wykazać zaangażowanie w przestrzeganie standardów etycznych i zapobieganie nadużyciom pracy w ramach swojej działalności i łańcuchów wartości.

Co najważniejsze, kodeksy postępowania powinny być **wiążące, uwzględniać problematykę płci i przeciwdziałać dyskryminacji**.

Osoby przesiedlone są narażone na zwiększone ryzyko w łańcuchach wartości, w których nie obowiązuje kodeks postępowania, ponieważ w takich łańcuchach wartości brakuje podstawowych standardów zapewniających przestrzeganie praw człowieka.

Grupy o podwyższonym ryzyku dyskryminacji to kobiety, pracownicy przesiedleni, pracownicy nieposiadający dokumentów, grupy mniejszości rasowych, osoby należące do mniejszości religijnych, narodowościowych, kulturowych, płciowych lub różnych orientacji seksualnych oraz osoby niepełnosprawne lub mające specjalne potrzeby.

Aby kodeksy postępowania były skuteczne, muszą być właściwie rozumiane przez osoby odpowiedzialne za ich wdrożenie i monitorowane.

Zalecenia

Udostępnij swój kodeks postępowania wszystkim dostawcom i podwykonawcom

Zespoły powinny udostępnić kodeks postępowania wszystkim dostawcom i podwykonawcom. Powinny jasno zakomunikować, że ten kodeks musi być przestrzegany i jest wiążący. Powinni oni sprawdzić, czy wszyscy podwykonawcy wdrażają dobre praktyki i utrzymują wysokie standardy, w tym w obszarach wzmożonej należytej staranności przedstawionych w niniejszym poradniku.

Przeprowadź szkolenie z zakresu treści kodeksu postępowania

Zespoły powinny omówić standardy etyczne zawarte w kodeksie postępowania z pracownikami wewnętrznymi, dostawcami i podwykonawcami, aby sprawdzić, czy są one właściwie rozumiane i wdrażane. Można to zrobić poprzez specjalne szkolenia dotyczące celu, treści, wymogów i monitorowania kodeksu.

Współpracuj na bieżąco z dostawcami, aby sprawdzać, czy standardy są spełnione

Należy włączyć obowiązek przestrzegania standardów określonych w kodeksie postępowania do istniejących umów z dostawcami. Standardy te powinny również stanowić część procesu wstępnej kwalifikacji nowych dostawców. Zespoły powinny następnie współpracować z dostawcami i podwykonawcami na bieżąco, aby sprawdzać, czy te standardy są spełniane. Zaangażowanie to powinno wykraczać poza jednorazowe audyty²² lub kontrole wyrwykowe. Zespoły powinny współpracować z dostawcami, aby wspierać ich w spełnianiu wszystkich wymagań.

Zwalczaj dyskryminację i zapewnij sprawiedliwe traktowanie

Zespoły powinny przeprowadzać wszystkie działania *due diligence* w sposób niedyskryminujący na wszystkich etapach stosunku pracy: **od rekrutacji, przez cały okres zatrudnienia, aż do zakończenia umowy.**

Należy zapewnić sprawiedliwą i równą reprezentację oraz udział w miejscu pracy wszystkim pracownikom, w tym pracownikom przesiedlonym, pracownikom mniejszościowym, osobom narażonym na ryzyko i grupom historycznie nieostatecznie reprezentowanym. Przedsiębiorstwo powinno podjąć konkretne kroki w celu zapewnienia bezpieczeństwa i dobrobytu tym grupom oraz ich równego dostępu do tych samych praw i ochrony, które mają inni pracownicy (zob. sekcje: [Płeć i integracja](#), [Mechanizmy rozpatrywania skarg i dostęp do środków zaradczych](#) oraz [Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia](#)).

Przedsiębiorstwo powinno posiadać procedury zapewniające, że umowy mogą być rozwiązywane wyłącznie zgodnie z warunkami zawartymi w umowie, z zachowaniem zasady niedyskryminacji.

22 Anti-Slavery International, *The inadequacies of social auditing: why we need worker-led solutions*, ostatni dostęp 7 marca 2023 r., dostępny pod adresem: <https://www.antislavery.org/social-auditing-inadequate-why-we-need-worker-led-solutions/>.

Współpraca z organizacjami pozarządowymi i zewnętrznymi sieciami wsparcia

Organizacje pozarządowe (NGO) i lokalne stowarzyszenia świadczą szereg usług, od informacji po wsparcie w zakresie zdrowia psychicznego. Posiadają oni wiedzę w wielu dziedzinach, w tym w zakresie prawa pracy, wniosków o azyl, wsparcia społecznego, uprawnień do świadczeń, zakwaterowania, wsparcia psychologicznego, opieki zdrowotnej, opieki nad dziećmi, tłumaczeń i szkoleń. Służby publiczne mogą również udzielać porad i wsparcia osobom przesiedlonym.

Organizacje te mogą dostarczyć istotnych informacji na temat lokalnego kontekstu, w którym przedsiębiorstwo prowadzi działania, i łańcuchów wartości. Informacje te powinny stanowić podstawę do podjęcia wzmożonej należytej staranności i umożliwić lepsze wsparcie dla przesiedlonych pracowników. W razie potrzeby możesz również skierować swoich pracowników do tych organizacji po dodatkowe wsparcie.

Zalecenia

Współpracuj z wyspecjalizowanymi lokalnymi organizacjami pozarządowymi i interesariuszami

Przedsiębiorstwo powinno współpracować i konsultować się z lokalnymi interesariuszami działającymi na rzecz ochrony praw osób przesiedlonych. Zespoły powinny konsultować się z odpowiednimi organizacjami, aby zrozumieć zagrożenia dla grup szczególnie narażonych, takich jak pracownicy nieposiadający dokumentów, w tym bariery dotyczące wolności zrzeszania się, oraz sposoby zapobiegania tym zagrożeniom i ich minimalizowania.

Organizacje specjalistyczne będą się różnić w zależności od kraju. Należy współpracować z lokalnymi lub regionalnymi organizacjami pozarządowymi, które mają doświadczenie w zakresie praw pracowników przesiedlonych, praw człowieka i pracy przymusowej. Należy sprawdzić, czy mają one doświadczenie w świadczeniu usług w sposób niedyskryminujący pracowników i czy stosują podejście oparte na wiedzy o traumie i skoncentrowane na jednostce.

Opracuj plan działania z tymi interesariuszami

Przy wsparciu tych organizacji przedsiębiorstwo powinno opracować plan działania mający na celu zapobieganie nadużyciom, wysłuchanie skarg oraz zapewnienie odpowiedniego zadośćuczynienia i wsparcia pracownikom, którzy doświadczyli nadużyć w pracy. Ten plan działania powinien być niedyskryminujący i uwzględniać kwestie płci, ze szczególnym uwzględnieniem potencjalnego i rzeczywistego wpływu na grupy bardziej narażone na marginalizację, takie jak kobiety, osoby należące do mniejszości rasowych oraz osoby LGBTQI+.

Plan działania powinien przedstawiać kluczowe procesy, które należy zastosować, aby zapewnić godną pracę osobom przesiedlonym. Powinien on koncentrować się na zapobieganiu ryzyku wyzysku i wyszczególniać sposób skutecznego reagowania na wszelkie zgłoszone skargi lub stwierdzone przypadki potencjalnego wyzysku.

Zbuduj bazę danych o usługach wsparcia i skieruj do niej przesiedlonych pracowników w razie potrzeby

Osoby przesiedlone w wyniku konfliktu często doświadczyły traumy. Zespoły powinny współpracować z lokalnymi organizacjami w celu udzielania wsparcia psychologicznego. Należy mieć do dyspozycji wyszkolonych specjalistów, którzy pomogą zidentyfikować przypadki przemocy i molestowania ze względu na płeć oraz zapewnić odpowiednie wsparcie.

Wniosek

Pracownicy przesiedleni są bardziej narażeni na wyzysk i pracę przymusową z wielu powodów, w tym trudności i dyskryminacji, zwodniczych i przymusowych praktyk rekrutacyjnych, barier językowych, słabo rozwiniętych sieci społecznych i niedostatecznego zrozumienia prawa pracy w krajach docelowych.

Wszystkie przedsiębiorstwa – od marek skierowanych do konsumentów po dostawców w relacjach biznesowych – mają obowiązek przestrzegać praw człowieka osób pracujących w ich własnych strukturach i w ich łańcuchach wartości. Zakres działań *due diligence* w danym przedsiębiorstwie będzie zależał od jego wielkości i kontekstu działania. Niemniej jednak przedsiębiorstwa zawsze mogą coś zrobić, aby zapobiec ryzyku wyzysku w swoich działaniach i łańcuchach wartości oraz je zmniejszyć.

Należy przynajmniej udostępnić ten poradnik swoim zespołom i dostawcom oraz ustalić, kto jest odpowiedzialny za zachowanie należytej staranności w poszczególnych obszarach ryzyka. Zachęcamy do współpracy z lokalnymi organizacjami pozarządowymi, stowarzyszeniami i ekspertami w krajach działania przedsiębiorstw i dostawców w celu zidentyfikowania konkretnych obszarów ryzyka i najlepszych sposobów ochrony pracowników przed wyzyskiem.

Zachęcamy do korzystania z tego poradnika w celu zachowania wzmożonej należytej staranności wszędzie tam, gdzie może występować duża liczba przesiedleńców, pamiętając jednocześnie, że podejście przedsiębiorstwa do przestrzegania praw człowieka pracowników będzie unikalne w kontekście jego działań i łańcuchów wartości.



Załącznik I: Zasady zatrudnienia w każdym z badanych krajów

Poniższa tabela przedstawia przepisy prawa pracy i uprawnienia, które muszą być spełnione jako minimum w każdym kraju.

	Polska	Rumunia	Włochy	Bułgaria	Mołdawia	Niemcy
Płaca minimalna ²³	3 010 zł miesięcznie (630 euro / 548 funtów), od 1 stycznia 2023 r. podwyższone do 3 490 zł, a od 1 lipca 2023 r. do 3 600 zł	515,30 euro miesięcznie, 6 184 euro rocznie	Brak ustawowego minimum. Pracownicy mają jednak prawo do otrzymania wynagrodzenia adekwatnego do jakości i ilości wykonywanej pracy. Musi być również wystarczające, aby zagwarantować godny styl życia. Prawo to może być egzekwowane na drodze sądowej. Sąd często bierze pod uwagę minimalne wynagrodzenie określone w krajowym układzie zbiorowym dla danej branży, nawet jeśli układ ten nie obejmuje pracownika.	3,92 BGN za godzinę (2 euro), 650 BGN za miesiąc (332,50 euro)	4 000 MDL miesięcznie (około 200 EUR)	12 euro za godzinę (stan na dzień 1 października 2022 r.)
Maksymalna liczba godzin pracy w tygodniu	8 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo Nie więcej niż 150 godzin nadgodzin w roku kalendarzowym (które muszą być wypłacone w wysokości 150% lub 200% wynagrodzenia zasadniczego za godziny nocne, niedziele i święta).	48 godzin tygodniowo	13 godzin dziennie i 40 godzin tygodniowo	48 godzin tygodniowo	40 godzin tygodniowo, ale bez przekroczenia 10 godzin w danym dniu. Dla niektórych kategorii pracowników, w zależności od wieku, stanu zdrowia, warunków pracy i innych okoliczności, ustala się skrócony czas pracy zgodnie z obowiązującym prawem i indywidualną umową o pracę. Na przykład skrócony tygodniowy czas pracy wynosi 35 godzin dla osób pracujących w warunkach, które rząd uznaje za szkodliwe. Praca w godzinach nadliczbowych (na wniosek pracodawcy) jest ograniczona do 120 godzin rocznie.	Na ogół jest to 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo, ale w wyjątkowych przypadkach dopuszcza się 10 godzin pracy dziennie i 60 godzin tygodniowo.
Prawo do urlopu wypoczynkowego	20 dni urlopu wypoczynkowego plus święta państwowe. Pracownicy mogą wziąć cztery z tych dni wolnych bez wcześniejszej zgody, powiadamiając o tym w danym dniu. Pracownik nie może utracić prawa do urlopu wypoczynkowego.	20 dni	4 tygodnie rocznie (choć układy zbiorowe mogą być bardziej hojne)	20 dni	Zasadniczo 28 dni, z czego 14 dni musi być wykorzystane w jednym bloku	20 płatnych dni przy 5-dniowym tygodniu pracy Pracodawcy nie są zobowiązani do udzielania pracownikom płatnego czasu wolnego w ciągu pierwszych 6 miesięcy zatrudnienia.

	Polska	Rumunia	Włochy	Bułgaria	Moldawia	Niemcy
Prawo do zwolnienia lekarskiego	33 dni w roku płatne w wysokości 80% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia Po 33 dniach przysługuje długoterminowe zwolnienie lekarskie w wymiarze do 182 dni w roku, płatne w wysokości 80% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (ale wypłacane przez państwowy Zakład Ubezpieczeń Społecznych). Pracownicy muszą uzyskać zaświadczenie lekarskie, aby skorzystać ze zwolnienia lekarskiego.	Pracodawcy są zobowiązani do zapłaty za pierwsze 5 dni zwolnienia. Za pozostałą część zwolnienia placą organy państwowego systemu opieki zdrowotnej. Zasilek chorobowy stanowi równowartość 75% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia za poprzednie 6 miesięcy (Zarządzenie Nadzwyczajne nr 158/2005).	3 dni płatnego zwolnienia, po których pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego z ubezpieczenia społecznego przez okres do 180 dni w każdym roku.	3 dni w wysokości 70% wynagrodzenia, po których przez kolejne 18 miesięcy pracownikowi przysługują świadczenia z ubezpieczenia społecznego w wysokości 80-90% wynagrodzenia (pod warunkiem, że pracował dłużej niż 6 miesięcy).	5 dni płatnego zwolnienia, po których pracownikowi przysługują świadczenia społeczne.	Jeśli pracownik był zatrudniony przez cztery tygodnie przed chorobą, będzie miał prawo do zasiłku chorobowego w wysokości 100% wynagrodzenia przez okres do 6 tygodni. Pracownicy muszą uzyskać zaświadczenie lekarskie, aby skorzystać ze zwolnienia lekarskiego.
Prawo do urlopu opiekuńczego	Osoby zatrudnione dłużej niż 6 miesięcy mogą otrzymać do 36 miesięcy czasu wolnego od pracy w ramach urlopu wychowawczego (do ukończenia przez dziecko 6 roku życia). Zasiłek rodzicielski w wysokości 400 zł (93 euro) miesięcznie jest wypłacany przez rząd przez pierwsze 24 miesiące, jeśli dochód gospodarstwa domowego jest poniżej określonego progu. Rodzice mają również prawo do rządowego „zasiłku opiekuńczego” w wysokości 80% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia przez 14-60 dni, jeśli pozostają w domu, aby opiekować się chorym lub niepełnosprawnym dzieckiem.	W związku z dyrektywą UE w parlamencie dyskutowany jest obecnie projekt ustawy 378/2022, który ma wprowadzić urlop opiekuńczy opłacany przez pracodawcę (5 dni roboczych rocznie).	Opieka nad dziećmi (w przypadku, gdy dziecko posiada zaświadczenie lekarskie o chorobie): nieograniczony urlop bezpłatny do czasu ukończenia przez dziecko trzech lat (lub sześciu w przypadku dziecka adoptowanego), a następnie 5 dni rocznie do czasu ukończenia przez dziecko 8 lat (lub 12 w przypadku dziecka adoptowanego). Opieka nad dorosłą osobą niepełnosprawną lub przewlekłe chorą: do 2 lat bezpłatnego urlopu, który można wykorzystać w ciągu życia zawodowego. Opiekunowie ci mają również prawo do świadczenia z ubezpieczenia społecznego w wysokości 100% normalnego wynagrodzenia (do ustawowego maksimum). Opieka nad małżonkiem lub bliską osobą o znacznym stopniu niepełnosprawności: 3 dni płatnego urlopu w miesiącu	Opieka nad dziećmi: 60 dni płatnego urlopu rocznie Opieka nad osobami dorosłymi: 10 dni płatnego urlopu rocznie	Brak	Krótkoterminowo: do 10 dni urlopu bezpłatnego Długoterminowo: do 6 miesięcy pełnego lub częściowego urlopu Urlop opiekuńczy można wykorzystać tylko raz dla tej samej osoby wymagającej opieki.
Prawo do urlopu macierzyńskiego	20 tygodni urlopu macierzyńskiego (z obowiązkowym minimum 14 tygodni dla matki), a następnie do 32 tygodni urlopu rodzicielskiego (który może być podzielony między oboje rodziców). W przypadku, gdy pracownicy korzystają jedynie z urlopu macierzyńskiego, a nie z urlopu rodzicielskiego, za okres urlopu macierzyńskiego otrzymują wynagrodzenie w wysokości 100%. W przypadku korzystania zarówno z urlopu macierzyńskiego, jak i rodzicielskiego, przysługuje im 80% za cały okres urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego lub 100% za cały okres urlopu macierzyńskiego i pierwsze 6 tygodni urlopu rodzicielskiego, a następnie 60%. Matka może wybrać preferowany przez siebie system wypłaty świadczenia.	126 dni urlopu płatne w wysokości 85% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia (wypłacane przez Narodowy Fundusz Ubezpieczeń Społecznych) Pracownicy są uprawnieni do korzystania z programu tylko wtedy, gdy w ciągu ostatnich 12 miesięcy opłacali minimalną składkę na ubezpieczenie zdrowotne przez co najmniej 1 miesiąc.	5 miesięcy urlopu płatnego w wysokości 80% wynagrodzenia oraz 2 płatne godziny dziennie na karmienie dziecka w pierwszym roku życia. O urlop płatny w niższej stawce 30% może ubiegać się każde z rodziców na okres 6 miesięcy do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia, z wyjątkiem urzędników państwowych, którzy mogą otrzymywać 100% wynagrodzenia.	410 dni płatnych w wysokości 90% wynagrodzenia przez Narodowy Fundusz Ubezpieczenia Zdrowotnego. Osoby muszą pracować przez co najmniej 12 miesięcy przed skorzystaniem z urlopu macierzyńskiego.	70 dni przed przewidywanym terminem porodu lub porodem i 56 dni po porodzie. Po zakończeniu urlopu macierzyńskiego każdemu z rodziców lub krewnemu opiekującemu się dzieckiem przysługuje częściowo płatny urlop wychowawczy do ukończenia przez dziecko trzeciego roku życia.	Matka ma prawo do urlopu macierzyńskiego w okresie 6 tygodni przed porodem i 8 tygodni po nim. Okres ten wydłuża się do 12 tygodni po porodzie, jeśli dziecko/dzieci są wcześniakami, wieloraczkami lub są niepełnosprawne. Matka może się zdecydować na niewykorzystywanie urlopu przysługującego przed porodem. Po urodzeniu dziecka musi jednak wziąć urlop.

	Polska	Rumunia	Włochy	Bułgaria	Mołdawia	Niemcy
Minimalny okres wypowiedzenia	3 dni w przypadku zatrudnienia na okres próbny krótszy niż 2 tygodnie 1 tydzień w przypadku zatrudnienia na okres próbny przez co najmniej 2 tygodnie 2 tygodnie, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy 1 miesiąc, jeśli pracownik był zatrudniony przez co najmniej 6 miesięcy 3 miesiące, jeśli pracownik był zatrudniony przez co najmniej 3 lata **Okresy wypowiedzenia mogą być przedłużone jedynie na korzyść pracownika.	20 dni roboczych dla pracodawcy lub 15 dni kalendarzowych dla pracownika	15 dni do 6 miesięcy w zależności od stażu pracy, stanowiska i starszeństwa Często ustalane przez układy zbiorowe	30 dni	30 dni w większości przypadków, 2 miesiące w przypadku zwolnienia przez pracodawcę lub 14 dni w przypadku rezygnacji pracownika	Pracownicy muszą złożyć wypowiedzenie co najmniej 4 tygodnie przed 15 dniem miesiąca lub ostatnim dniem następnego miesiąca. Długość okresu wypowiedzenia, jaki muszą zachować pracodawcy, zależy od długości zatrudnienia: - Po 2 latach: 1-miesięczny okres wypowiedzenia; - Po 5 latach: 2-miesięczny okres wypowiedzenia; - Po 8 latach: 3-miesięczny okres wypowiedzenia; - Po 10 latach: 4-miesięczny okres wypowiedzenia; - Po 12 latach: 5-miesięczny okres wypowiedzenia; - Po 15 latach: 6-miesięczny okres wypowiedzenia; - Po 20 latach: 7-miesięczny okres wypowiedzenia. Termin wypowiedzenia może upłynąć dopiero ostatniego dnia miesiąca (lub w przypadku osób na okresie próbnym – 15 dnia miesiąca). Jeżeli wypowiedzenie nie zostanie złożone wystarczająco wcześniej przed końcem miesiąca, wówczas zatrudnienie poszczególnych osób zakończy się z końcem następnego miesiąca.
Ochrona przed nieuzasadnionym zwolnieniem (tj. czy pracodawca może wypowiedzieć umowę z dowolnego powodu, czy też jego powód musi być uzasadniony)?	Wypowiedzenie może nastąpić tylko z ważnych lub uzasadnionych powodów, takich jak przewinięcie pracownika lub likwidacja stanowiska pracy.	Wypowiedzenie może nastąpić tylko z powodu uchybień, niezdolności fizycznej lub psychicznej, nieodpowiedniego wykonywania zawodu, aresztowania pracownika lub likwidacji stanowiska pracy. W momencie rozwiązania umowy określone prawa, np. do bycia informowanym o wolnych miejscach pracy i do sprawiedliwego procesu.	Wypowiedzenie może nastąpić tylko z uzasadnionego powodu, w tym z powodu likwidacji stanowiska pracy, długotrwałej choroby lub nieodpowiedniego zachowania pracownika. Aby skorzystać z ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem, pracownik musi mieć ukończony okres próbny.	Wypowiedzenie może nastąpić tylko z uzasadnionych powodów, w tym z powodu likwidacji miejsca pracy.	Wypowiedzenie może nastąpić tylko z określonej przyczyny, w tym likwidacji miejsca pracy i wykroczeń dyscyplinarnych.	Ustawa o niesłusznym zwolnieniu określa, jakie powody są wystarczające do zwolnienia z pracy. Obejmują one nieodpowiednie zachowanie pracownika (np. uporczywa odmowa pracy lub obraźliwe komentarze) lub powody związane z jego osobą (np. częste krótkie okresy choroby lub długotrwała choroba, słabe wyniki w pracy lub uzależnienie). Dotyczy to firm zatrudniających więcej niż 10 pracowników.

	Polska	Rumunia	Włochy	Bułgaria	Mołdawia	Niemcy
Prawo do odprawy z tytułu zwolnienia z pracy	W przypadku zwolnień grupowych (czyli takich, w których w ciągu 30 dni zwalnia się minimum 10-30 pracowników w zależności od wielkości przedsiębiorstwa) pracownikom przysługuje 1-3 miesięczna odprawa z tytułu zwolnienia. Wysokość odprawy z tytułu zwolnienia z pracy jest ograniczona do 15-krotności minimalnego wynagrodzenia miesięcznego.	Nie ma ustawowej odprawy, jednak pracownik może być uprawniony do odprawy na podstawie indywidualnej umowy o pracę lub obowiązującego układu zbiorowego.	Brak odprawy z tytułu zwolnienia z pracy. Należy jednak ściśle przestrzegać procedury zwolnień.	1-miesięczne wynagrodzenie	Jeżeli pracownicy przepracowali u pracodawcy więcej niż rok, przysługuje im 1-tygodniowe wynagrodzenie za każdy rok zatrudnienia, przy czym co najmniej 1-miesięczne wynagrodzenie.	Nie ma ustawowej odprawy z tytułu zwolnienia z pracy, ale odprawa może być uzgodniona z radą zakładową. Pracodawcy i pracownicy odprowadzają składki na fundusz dla bezrobotnych w ramach ubezpieczenia społecznego pracownika. Wysokość świadczeń otrzymywanych przez pracownika zależy od jego zarobków w ostatnim miesiącu zatrudnienia.
Uprawnienia emerytalne (tzn. czy kraj egzekwuje obowiązkowe składki emerytalne dla pracowników?)	19,25% dochodu, płacone co miesiąc po równo przez pracodawcę i pracownika. Istnieją również dobrowolne prywatne fundusze emerytalne, do których pracodawcy muszą wpłacać 1,5-4% dochodu, a pracownicy 2-5%.	Rumunia ma złożony system emerytalny, obejmujący obowiązkowe składki na państwowe i prywatne fundusze emerytalne. Pracownicy są głównymi płatnikami składek do tych systemów emerytalnych. Jednak pracodawcy również płacą 4-8% na państwowy fundusz emerytalny, jeśli w ich firmie panują złe lub niebezpieczne warunki pracy.	Obowiązkowa składka w wysokości 33% wynagrodzenia brutto, przy czym 9% jest płatne przez pracownika.	5% składki na ubezpieczenie społeczne musi iść na emeryturę.		Niemiecka emerytura nie jest automatycznie wypłacana pracownikom. Pracownik musi złożyć wniosek i dostarczyć dokumentację, aby uzyskać zgodę. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy wpłacają składki na emeryturę państwową poprzez składkę na ubezpieczenie społeczne potrącaną automatycznie z wynagrodzenia pracownika i uzupełnianą przez pracodawcę. Osoby pracujące na własny rachunek nie mają prawa ani obowiązku odprowadzania składek na emeryturę państwową.
Wymagania dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy (tzn. czy istnieją przepisy wymagające od pracodawcy utrzymania określonych standardów bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy?)		Tak, istnieją przepisy określające prawa do standardów bezpieczeństwa i higieny w miejscach pracy.	Pracodawcy mają obowiązek ocenić ryzyko związane z bezpieczeństwem i higieną pracy oraz wyeliminować lub zminimalizować to ryzyko.	Na pracodawcach spoczywają różne obowiązki związane z bezpieczeństwem i higieną pracy, w tym przyjęcie zasad, przeprowadzanie kontroli zdrowia, prowadzenie szkoleń, zapewnianie sprzętu ochronnego i konsultacje z pracownikami.	Pracodawcy są odpowiedzialni za zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy pracowników.	Ustawa o bezpieczeństwie i higienie pracy (Arbeitsschutzgesetz) Pracodawcy mają ogólny obowiązek podjęcia niezbędnych środków do zapewnienia bezpieczeństwa pracy. Muszą sprawdzać, czy środki są skuteczne i w razie potrzeby dostosowywać je do zmieniających się okoliczności.
Sygnalizowanie nieprawidłowości (tj. czy kraj pozwala pracownikom ujawniać niewłaściwe postępowanie pracodawcy organowi rządowemu lub para-rządowemu bez obawy o reperkusje?)	Nie ma ogólnego ustawodawstwa obejmującego sygnalizowanie nieprawidłowości, ale istnieją pewne zabezpieczenia w sektorze finansowym.	W grudniu 2022 roku weszła w życie ustawa zawierająca ogólne zabezpieczenia dla sygnalistów, w tym gwarancja anonimowości. Jest to odzwierciedlenie dyrektywy UE w sprawie zgłaszania nieprawidłowości, która chroni sygnalistów, a także nakłada na przedsiębiorstwa regulowane obowiązek ustanowienia wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości.	Istnieją kompleksowe środki ochronne dla osób sygnalizujących nieprawidłowości.	Obecnie nie ma żadnych przepisów dotyczących zgłaszania nieprawidłowości.	Istnieje minimalna ochrona w przypadku zgłaszania nieprawidłowości.	Przepisy dotyczące zgłaszania nieprawidłowości w Niemczech są nadal słabe w porównaniu z dyrektywą UE. Krajowe regulacje dotyczące ochrony sygnalistów obowiązują jedynie w sektorze usług finansowych oraz w zakresie ochrony tajemnic handlowych.

	Polska	Rumunia	Włochy	Bułgaria	Mołdawia	Niemcy
Inne	Jeśli pracodawca chce zmienić warunki zatrudnienia w sposób, który pogorszyłyby wynagrodzenie lub warunki pracy, musi o tym powiadomić (tak samo jak w przypadku wypowiedzenia) i uzasadnić te zmiany ważnym powodem biznesowym. Lepsze warunki minimalne niż te określone powyżej mogą być zawarte w układzie zbiorowym obejmującym pracodawcę lub branżę.	Barierzy administracyjne i legislacyjne: Rumunia ma skomplikowane i niedostępne ramy kwalifikacji oparte w całości na formalnym wykształceniu. Aby otrzymać pracę, do której wymagany jest określony poziom formalnego wykształcenia, osoby poszukujące pracy muszą przedstawić dokumentację potwierdzającą uzyskanie wymaganego poziomu wykształcenia. Bez odpowiednich dokumentów uchodźcy często muszą zdobywać swoje kwalifikacje od nowa w kraju przyjmującym, co jest czasochłonne i nie służy niczemu innemu, jak tylko spełnianiu wymogów administracyjnych. Pracownicy są zobowiązani do mówienia i czytania po rumuńsku, nawet jeśli praca sama w sobie tego nie wymaga, ponieważ obowiązkowe procedury, takie jak odprawy dotyczące bezpieczeństwa przeciwpożarowego i bezpieczeństwa w miejscu pracy, są przeprowadzane w języku rumuńskim. Takie przeszkody legislacyjne można by przezwyciężyć, gdyby przy tworzeniu prawa uwzględniano wszystkie osoby, których takie przepisy dotyczą. Na przykład przepisy mogłyby umożliwiać tłumaczenie odpowiednich dokumentów bezpieczeństwa na język ojczysty pracownika. Rumuńskie przepisy nie pozwalają lekarzom spoza UE, Szwajcarii lub Europejskiego Obszaru Gospodarczego na wykonywanie zawodu (nawet jeśli ukończyli studia medyczne w Rumunii), chyba że poślubią obywatela Rumunii lub uzyskają prawo stałego pobytu.	Jeśli pracownik zostanie zwolniony z jakiegokolwiek powodu, ma prawo do odprawy (jego roczne wynagrodzenie podzielone przez 13,5).		Pracownikom, którzy przepracowali u danego pracodawcy więcej niż 1 rok, przysługuje odprawa w wysokości tygodniowego wynagrodzenia za każdy rok zatrudnienia.	

Załącznik II: Słowniczek

Osoba ubiegająca się o azyl: Ktoś, kto złożył wniosek o azyl w kraju innym niż jego kraj z powodu prześladowań.

Kraj pochodzenia: Kraj, w którym pracownik migrujący urodził się lub stale zamieszkiwał przed migracją.

Przymusowe odpracowywanie długu: Kiedy osoba jest zmuszona do pracy, aby spłacić dług.

Kraj docelowy: Kraj, w którym migrant pracuje i przebywa, czasowo lub na stałe, który nie jest jego krajem pochodzenia.

Osoba przesiedlona: Ktoś, kto jest zmuszony do ucieczki lub opuszczenia swojego domu z powodu konfliktu, przemocy, łamania praw człowieka lub katastrofy (naturalnej lub spowodowanej przez człowieka).

Badanie *due diligence* w zakresie praw człowieka: W ramach należytej staranności firmy powinny identyfikować, oceniać, zapobiegać, łagodzić i wyjaśniać potencjalne i rzeczywiste negatywne wpływy na prawa człowieka w swojej działalności i łańcuchach wartości. Co istotne, ten proces *due diligence* skupia się na ryzyku zagrażającym ludziom, a nie firmie.

Wzmoczone badanie *due diligence* w zakresie praw człowieka: Przedsiębiorstwa powinny przeprowadzać wzmoczoną analizę *due diligence* w zakresie praw człowieka w szczególności na obszarach wysokiego ryzyka, w tym na obszarach dotkniętych konfliktami. Badanie powinno być przeprowadzane nie tylko w odniesieniu do ich faktycznego lub potencjalnego wpływu na prawa człowieka, ale także rzeczywistego lub potencjalnego wpływu na konflikt. Jest proporcjonalne do ryzyka, bardziej złożone i dostosowane do kontekstu.

Osoba wewnątrznie przesiedlona: Ktoś, kto jest zmuszony do ucieczki lub opuszczenia swojego domu z powodu konfliktu, przemocy, łamania praw człowieka lub katastrofy, zarówno naturalnej, jak i spowodowanej przez człowieka, ale kto nie przekroczył granicy międzynarodowej.

Pracownik: Osoba, która migruje do innej części swojego kraju lub przez granice międzynarodowe w celu podjęcia pracy. Taka migracja może być sezonowa, cykliczna, czasowa lub stała.

Współczesne niewolnictwo: Kiedy dana osoba jest wykorzystywana przez innych, dla korzyści osobistych lub komercyjnych. Taka osoba traci wolność pod wpływem podstępstwa, przymusu lub siły. Termin ten obejmuje między innymi handel ludźmi, pracę przymusową, w tym przymusowe odpracowywanie długu.

Opłaty rekrutacyjne: Opłaty lub koszty ponoszone przez osoby poszukujące pracy podczas procesu rekrutacji w celu zapewnienia sobie zatrudnienia. Pracownicy nigdy nie powinni być obciążani żadnymi opłatami ani kosztami związanymi z ich rekrutacją.

Uchodźca: Ktoś, komu udzielono azylu z powodu prześladowań, zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych z 1951 r. dotyczącą statusu uchodźców.

Kraj tranzytowy: Kraj, przez który migrant podróżuje, aby dotrzeć do miejsca przeznaczenia, a który nie jest jego krajem pochodzenia lub wyjazdu.

Pracownik nieposiadający dokumentów: Osoba pracująca w kraju, którego nie jest obywatelem, i nieposiadająca wymaganej wizy.

Łańcuch wartości: Łańcuch wartości składa się ze wszystkich powiązanych ze sobą działań niezbędnych do dostarczenia towarów i usług, od wydobywania surowców do sprzedaży konsumentom. Łańcuch wartości przedsiębiorstwa obejmuje wszystkie podmioty, z którymi ma ono bezpośrednie lub pośrednie relacje biznesowe i które albo (a) dostarczają produkty lub usługi przyczyniające się do powstania własnych produktów lub usług przedsiębiorstwa, albo (b) otrzymują produkty lub usługi od przedsiębiorstwa.²⁴

Załącznik III: Organizacje, z którymi konsultowano się podczas przygotowywania niniejszego poradnika

ADPARE, Rumunia

Stowarzyszenie Animus, Bułgaria

Arbeit und Leben, Niemcy

ASOS

Ban Ying, Niemcy

Centrum zasobów biznesu i praw człowieka

eLiberare, Rumunia

Faire Integration, Niemcy

Homo Faber, Polska

KOK, Niemcy

La Strada International

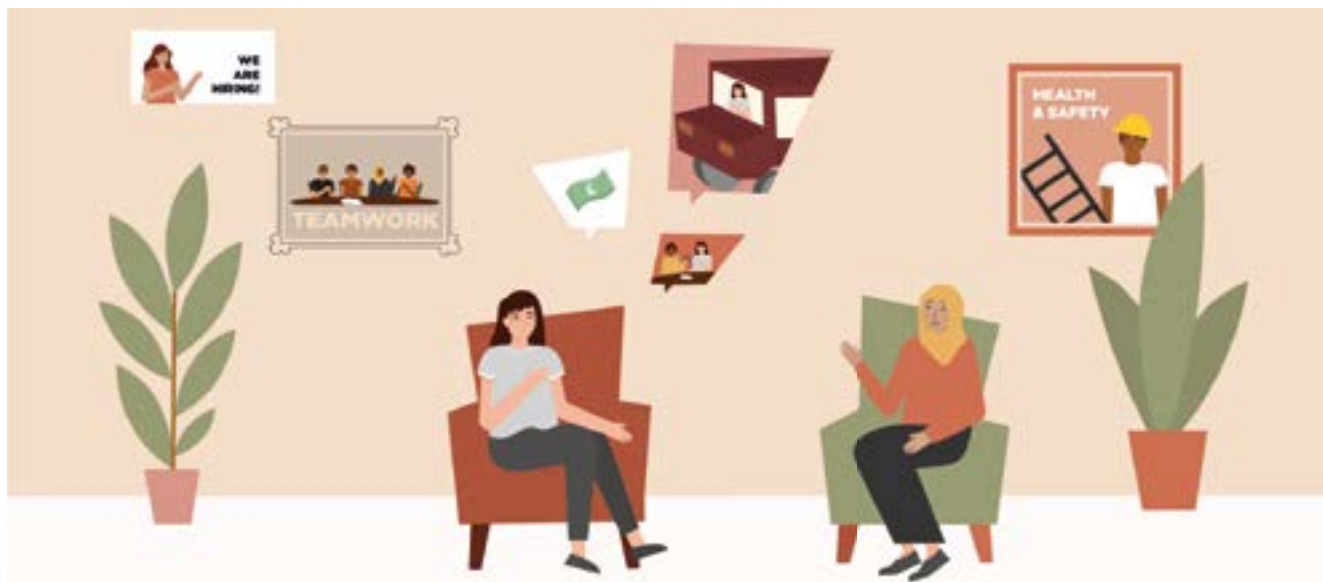
Krajowa Agencja Zatrudnienia, Mołdawia

On the Road, Włochy

Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu

Tatiana Fomina, La Strada Moldova





Anti-Slavery International
Thomas Clarkson House
The Stableyard
Broomgrove Road
London SW9 9TL
United Kingdom

+44 (0)20 7501 8920
info@antislavery.org
antislavery.org

UK Registered Charity 1049160
Company limited by guarantee 3079904
Registered in England and Wales



La Strada International
Postbus 15865
1001NJ
Amsterdam
The Netherlands

+31 20 688 14 14
info@lastradainternational.org
lastradainternational.org