

Współczesne niewolnictwo

Jak zidentyfikować pracę przymusową i jej zapobiec?

Ile osób, rezerwując restaurację na firmowe spotkania czy zamawiając catering na konferencje, zadało sobie – i partnerowi biznesowemu – pytanie o standardy, w tym o zachowania mające na celu przeciwdziałanie pracy przymusowej? Wydawać by się mogło, że temat nie dotyczy firm w naszym kraju. Jednak rzeczywistość pokazuje coś innego. W raporcie Departamentu Stanu USA z 2019 r. Polska spada na tzw. Tier 2 (poziom 2) i dołącza do grona państw, w których istnieje średnie ryzyko wystąpienia pracy przymusowej.



BEATA FARACIK

*Współzałożycielka i prezeska zarządu
Polskiego Instytutu Praw Człowieka i Biznesu*

www.pihrb.org



IRENA DAWID-OLCZYK

*Prezeska i współzałożycielka La Strada Fundacja
przeciwko Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu*

www.strada.org.pl



SPORT

Z ARTYKUŁU DOWIESZ SIĘ

Czym jest, a czym nie jest praca przymusowa?

Jakie są przejawy pracy przymusowej?

Jakie są wskaźniki poszczególnych obszarów ryzyka?

W 2020 r. co najmniej 44 popularne warszawskie restauracje korzystały z usług Mirosława K., który dostarczał im pracowników na zaplecze, głównie na zmywak. Pracowników wykorzystywanych, oszukiwanych, łzonych i straszonych. Mirosław K. zatrzymywał im dokumenty, nie wypłacał pensji, karał finansowo za fikcyjne przewinienia, zmuszał do podpisywania dokumentów *in blanco*. Obrażał, budził w nocy, poniżał. Pracowali po kilkanaście godzin. Codziennie. Sąd skazał Mirosława K. w pierwszej instancji na 3 lata i 5 miesięcy pozbawienia wolności za handel ludźmi do pracy przymusowej. Ten wyrok obejmuje tylko 15 miesięcy jego długiej kariery zawodowej. Menedżerowie restauracji podobno nie wiedzieli o procederze Mirosława K. Jednak kiedy się dowiedzieli, tylko w jednym z tych lokali zaproponowano legalną pracę dotychczas wykorzystywanym pracownikom.

Z kolei Nestlé ujawnia w 2015 r., że w jej łańcuchu dostaw występuje praca przymusowa po tym, jak niemal roczne dochodzenie przeprowadzone na zlecenie Nestlé przez organizację Verité wykazało, że migranci byli sprzedawani i zwabiani fałszywymi obietnicami pracy w tajlandzkim sektorze owoców morza, a następnie byli trzymeni w niewoli za długi i żyli w poniżających warunkach¹.

Wciąż nietypowe jak na świat korporacji działanie Nestlé jest zapewne wypadkową zarówno imperatywu moralnego, jak i reakcji na oczekiwania konsumentów oraz NGOs, ale także – kto wie, czy nie najbardziej – świadomością trendów na poziomie legislacyjnym krajowym,

¹ <https://tinyurl.com/y5ef7fma>

Praca przymusowa, określana także mianem współczesnego niewolnictwa (które jest szerszym pojęciem), uważana jest za jedną z największych plag XXI wieku.

Szacuje się, że około **40,3 mln osób na świecie doświadcza jakiejś formy współczesnego niewolnictwa**, z czego **24,9 mln – przymusowej pracy** (w tym 16 mln w sektorze prywatnym, a 4 mln są zmuszane do pracy przez władze państwowe).

Na 15,4 mln szacuje się liczbę ofiar przymusowego małżeństwa (MOP, 2016).

Europejskim i światowym. Regulacje takie jak brytyjski czy australijski Modern Slavery Act czy też francuskie Loi sur le devoir de vigilance tworzą nową rzeczywistość prawną i ekonomiczną, bowiem wymagają od spółek macierzystych kontrolowania spółek zależnych i dbania o łańcuch dostaw pod kątem zapobiegania naruszeniom praw człowieka, w tym przeciwdziałania występowaniu pracy przymusowej.

POSZANOWANIE PRAW CZŁOWIEKA

Komisja Europejska zapowiedziała, że w 2021 r. rozpoczną się prace nad wprowadzeniem regulacji nakładających na przedsiębiorstwa obowiązek wdrażania mechanizmu należytej staranności w zakresie ochrony praw człowieka (HRDD), w tym w ich łańcuchach dostaw. Ten zaś będzie musiał objąć także pracę przymusową. Nie jest to zaskakujące, jeśli na zjawisko pracy przymusowej spojrzemy w szerszym kontekście, a mianowicie poszanowania praw człowieka w działalności biznesowej. Zgodnie z Wytocznymi ONZ dotyczącymi biznesu i praw człowieka² (ang. UN Guiding Principles on Business and Human Rights) przedsiębiorstwa są zobligowane do wdrożenia należytej staranności w obszarze praw człowieka (ang. Human Rights

Due Diligence, HRDD) by móc zapewnić poszanowanie tychże praw.

Działania regulacyjne odpowiadają potrzebie czasów, ale i oczekiwaniom obywateli, akcjonariuszy, konsumentów czy inwestorów wymagających od firm prowadzenia działalności w sposób odpowiedzialny, także w odniesieniu do ich łańcuchów dostaw, by przewaga konkurencyjna nie była osiągnięta kosztem naruszenia praw człowieka. Stąd potrzeba uszczelnienia regulacyjnego systemu gospodarczego, by do takich naruszeń nie dochodziło, a jeśli już – to żeby spotkały się one z reakcją odpowiednich instytucji państwowych, w tym – tam gdzie to uzasadnione – organów ścigania.

Pojawianie się w krajach europejskich regulacji prawnych oraz zapowiedź regulacji na poziomie europejskim ma ogromne znaczenie dla przedsiębiorców. Polscy przedsiębiorcy, konkurujący na międzynarodowych rynkach wysoką jakością wyrobów i usług, muszą również zapewnić, że prowadzą swoją działalność z poszanowaniem praw człowieka. Tym bardziej że przedsiębiorcy z krajów europejskich, by móc wywiązać się z nałożonych na nich zobowiązań prawnych, już zaczęli lub niebawem będą wymagać od swoich polskich partnerów biznesowych wykazania się dowodami, że prowadząc swoją działalność, nie naruszają praw człowieka, w tym zapobiegają pracy przymusowej, a także działają w celu zapobieżenia wystąpieniu takich naruszeń w swoim łańcuchu dostaw. Wiele polskich firm już znalazło się w sytuacji, gdy warunkiem współpracy z dużą zagraniczną firmą było wykazanie, że posiadają procedury minimalizujące ryzyko pracy przymusowej. Z drugiej strony to swoista przewaga konkurencyjna – posiadanie odpowiednich procedur ułatwia, a czasem wręcz umożliwia pozyskanie klienta/partnera biznesowego.

CZYM JEST PRACA PRZYMUSOWA

Zanim zastanowimy się czy praca przymusowa istniała w Polsce w 2020 r., co firmy powinny zrobić, by poradzić sobie z ryzykiem wystąpienia pracy przymusowej i czy każdy z nas może się na nią natknąć – musimy odpowiedzieć sobie na pytanie, co to jest praca przymusowa.

² https://pihrb.org/wp-content/uploads/2014/10/Wytoczne-ONZ-UNGPs-BHR-PL_web_PiHRB.pdf

Kiedy w jakimkolwiek gremium zaczynamy o tym dyskutować, wiele osób podnosi fakt, że ich praca – w korporacjach, w wytwórniach czy służba w policji, jest pracą przymusową. Otóż nie. Choć praca przymusowa nie jest dziś w Polsce oficjalnie zdefiniowana, to definicja zawarta w Konwencji MOP z 1930 r. jako pracę przymusową określa wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie (art. 2 ust. 1). Jednak taka definicja nie jest wystarczająca w dzisiejszych realiach. W przypadku Fundacji La Strada, kiedy udzielana jest pomoc konkretnej osobie i podejmowana jest próba określenia, czy mamy do czynienia z przypadkiem pracy przymusowej, uwagę skupia się na czterech obszarach, a są to:

- wykorzystanie finansowe,
- ograniczenie wolności,
- przemoc psychiczną lub fizyczną,
- wynikające z tego przekonanie, że nie można odejść.

Gdybyśmy mieli przyjrzeć się kontekstowi etycznemu pracy, zaczynając od ideału, a kończąc na łamaniu wszelkich reguł, powstałby następujący pionowy schemat: u góry godna praca – zgodna z prawem, uczciwa finansowo, z pozytywną atmosferą. Potem następuje naruszenie praw pracowniczych. Może ono przybierać formę ciężkiego naruszenia praw pracowniczych, a jeśli sprawca – pracodawca posiada się dalej, mamy do czynienia z pracą przymusową. Jeśli spełnione są dodatkowe warunki, m.in. zwerbowanie z zamiarem wykorzystania, to prawdopodobnie jest to zbrodnia handlu ludźmi w celu pracy lub usług o charakterze przymusowym (art. 115 § 22 Kodeksu karnego). A jeżeli pracownik jest pozbawiony wszelkich praw, a jego pracodawca uczyni z niego przedmiot własności, mówimy o niewolnictwie, także zdefiniowanym w Kodeksie karnym i karanym (art. 115 § 23 k.k.).

JAK ROZPOZNAĆ PRACĘ PRZYMUSOWĄ?

Jak rozróżnić, kiedy mamy do czynienia „tylko” z naruszeniem praw pracowniczych, a kiedy już z pracą przymusową lub handlem ludźmi do pracy przymusowej? Warto wiedzieć, że wskaźniki

KTO MA ZROBIĆ OCENĘ RYZYKA —

Skuteczne minimalizowanie ryzyka pracy przymusowej wymaga zaangażowania różnych osób na poszczególnych etapach współpracy z podmiotami zewnętrznymi oraz z osobami świadczącymi pracę. Organizacje mają różne struktury, zasoby i sposoby współpracy z podmiotami zewnętrznymi, za pomocą których korzystają z zewnętrznych form pracy. Jednak modelowy schemat mógłby wyglądać następująco:

OKREŚLENIE WARUNKÓW WSPÓŁPRACY Z PODMIOTAMI ZEWNĘTRZNYMI

- Dział zakupów
- Kierownik zakładu
- Dział HR
- Dział prawny
- Osoby odpowiedzialne za nadzór nad agencjami zatrudnienia, w tym agencjami pracy tymczasowej, podwykonawcami
- Inspektor Ochrony Danych
- Compliance Manager
- Dział CSR

PODPISANIE UMOWY

- Dział zakupów
- Dział HR/kadr
- Osoby odpowiedzialne za nadzór nad agencjami zatrudnienia, w tym agencjami pracy tymczasowej, podwykonawcami
- Dział prawny

PRZYGOTOWANIE WARUNKÓW DLA OSÓB ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ

- Kierownik zakładu
- Bezpośredni przełożony
- Służba BHP
- Osoba odpowiedzialna za nadzór nad agencjami zatrudnienia, w tym agencjami pracy tymczasowej, podwykonawcami

CIĄGŁE ZAPEWNIENIE ODPOWIEDNICH WARUNKÓW PRACY

- Kierownik zakładu
- Bezpośredni przełożony
- Służba BHP

OKRESOWY MONITORING WŚRÓD PRACOWNIKÓW ZEWNĘTRZNYCH ŚWIADCZĄCYCH PRACĘ

- HR
- Audyt wewnętrzny
- Służba BHP

Wśród zadań Agendy 2030 – Cele Zrównoważonego Rozwoju (SDGs) znalazły następujące działania:

8.7 Podjąć natychmiastowe i efektywne środki, by wyeliminować przymusową pracę, współczesne formy niewolnictwa i handel ludźmi; zakazać i wyeliminować najgorsze formy pracy dzieci, w tym rekrutację i wykorzystywanie dzieci–żołnierzy. Do 2025 r. wyeliminować pracę dzieci we wszystkich jej formach.

8.8 Chronić prawa pracownicze oraz promować bezpieczne środowisko pracy dla wszystkich, w tym dla pracowników migrantów, w szczególności dla kobiet migrantek i osób mających niepewne zatrudnienie.

W ujęciu globalnym najbardziej na pracę przymusową są narażeni:

- pracownicy domowi (24%),
- pracownicy w sektorze budownictwa (18%),
- przemyśle wytwórczym (15%) oraz
- rolnictwie i rybołówstwie (11%).

Przy czym na poziomie poszczególnych krajów będą różnice w sektorach najbardziej narażonych na pracę przymusową – wynikające m.in. ze struktury gospodarki.

(Źródło: *Global Slavery Index 2018*)

pracy przymusowej można podzielić na 6 grup:

1. Wskaźniki rekrutacji z użyciem oszustwa;
2. Wskaźniki rekrutacji z użyciem przymusu;
3. Wskaźniki rekrutacji wskazujące na wykorzystanie zależności;
4. Wskaźniki wykorzystania;
5. Wskaźniki stosowania przymusu w miejscu docelowym;
6. Wskaźniki wykorzystywania zależności w miejscu docelowym.

Przy czym w obrębie każdej z grup występują wskaźniki silne, średnie i słabe (zobacz tabelę).

Wystąpienie nawet silnego wskaźnika, ale pojedynczego, często nie oznacza, że mamy

do czynienia z pracą przymusową, lecz innego rodzaju naruszeniem, np. praw pracowniczych lub innych przepisów. Istotne jest jednak, że dla każdej potencjalnej ofiary poszczególne grupy wskaźników powinny być oceniane niezależnie od innych. Wynik oceny jest pozytywny, tj. potwierdza występowanie pracy przymusowej, jeżeli w danej grupie wskaźników występują co najmniej:

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

Oczywiście każdy przeciętny człowiek wzdraga się, słysząc o pracy przymusowej. Następnie reakcją jest zaprzeczenie. Niestety. Poniższe przykłady naruszeń zgłoszone przez beneficjentów Krajowego Centrum Interwencyjnego – Konsultacyjnego dla Ofiar Handlu Ludźmi³ w latach 2016–2019⁴ to tylko drobny wycinek tego, jak polscy pracodawcy traktowali swoich pracowników:

- „Pracowaliśmy bez przerwy, czasem po kilkanaście godzin na dobę. Zdarzało się, że pracodawca informował nas, że otrzymamy wypłatę tylko, jeśli skończymy pracę na obiekcie w ciągu trzech dni. Zazwyczaj był to niewystarczający czas na wykonanie takiej pracy. Kilka razy z przemęczenia zdarzyło mi się zasnąć na stojąco na budowie”.
- „Warunki zamieszkania okazały się skrajnie złe. W lokalu dostępne były 2 łazienki na ok. 50 osób. Spaliśmy w pokojach koedukacyjnych, po 8 osób w pokoju. Liczba łóżek nie była wystarczająca, część z osób spała na materacach na podłodze, na korytarzach lub w schowkach. Nie mieliśmy szafek, więc cały czas trzymaliśmy ubrania w walizkach i torbach obok miejsca spania, przez co w pomieszczeniach było bardzo ciasno”.
- „Kiedy skończyły się nam wszystkie przywiezione pieniądze, a pracodawca dalej nie płacił, poszliśmy na pole, gdzie zbieraliśmy liście kapusty, żeby nie umrzeć z głodu”.
- „Pracodawca zmuszał mnie do podpisywania kartek *in blanco*, później pod moim podpisaniem wpisywał treści umowy na wzięcie pożyczek, np. na 10 tys. euro”.

³ Zadanie publiczne zlecone przez Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji.

⁴ Opracowała O. Wanicka, Fundacja Przeciwno Handlowi Ludźmi i Niewolnictwu La Strada.

WSKAŹNIKI POSZCZEGÓLNYCH OBSZARÓW RYZYKA —

Tabela zawiera skrót dotyczący wskaźników poszczególnych obszarów ryzyka/grup na podstawie wskaźników opracowanych przez Międzynarodową Organizację Pracy we współpracy z Unią Europejską*.

OBSZAR	WSKAŹNIKI MOCNE	WSKAŹNIKI ŚREDNIE	WSKAŹNIKI SŁABE
WSKAŹNIKI REKRUTACJI Z UŻYCIEM OSZUSTWA	<ul style="list-style-type: none"> oszustwo dotyczące rodzaju pracy, miejsca lub pracodawcy 	<ul style="list-style-type: none"> oszustwo dotyczące warunków pracy oszustwo dotyczące treści umowy o pracę i jej legalności oszustwo dotyczące połączenia z rodziną oszustwo dotyczące warunków zamieszkania i życia oszustwo dotyczące legalności dokumentów lub otrzymania legalnego pobytu oszustwo dotyczące podróży i warunków rekrutacji oszustwo dotyczące płacy oszustwo dotyczące obietnicy małżeństwa lub sposobu postępowania 	<ul style="list-style-type: none"> oszustwo dotyczące możliwości dostępu do edukacji
WSKAŹNIKI REKRUTACJI Z UŻYCIEM PRZYMUSU	<ul style="list-style-type: none"> przemoc wobec ofiary 	<ul style="list-style-type: none"> uprowadzenie, przymusowe małżeństwo, sposób postępowania z zastosowaniem przymusu lub sprzedaż ofiary konfiskata dokumentów związanie długiem izolacja, uwięzienie, nadzór groźba poinformowania władz (np. policji, służb imigracyjnych, straży granicznej) groźba zastosowania przemocy wobec ofiary groźba poinformowania rodziny, społeczności, opinii publicznej przemoc wobec rodziny (groźba przemocy lub jej zastosowanie) niewypłacanie pieniędzy 	
WSKAŹNIKI REKRUTACJI WSKAZUJĄCE NA WYKORZYSTANIE ZALEŻNOŚCI		<ul style="list-style-type: none"> wykorzystanie trudnej sytuacji rodzinnej wykorzystanie faktu nielegalnego statusu wykorzystanie faktu braku edukacji (nieznajomości języka) wykorzystanie faktu braku dostępu do informacji sprawowanie kontroli przez sprawców przyczyny ekonomiczne nieprawdziwa informacja na temat prawa, stosunku władz nieprawdziwa informacja nt. legalności migracji sytuacja rodzinna sytuacja osobista psychologiczna i emocjonalna zależność związek z władzami/legalność statusu 	<ul style="list-style-type: none"> zależność od przekonań kulturalnych/religijnych ogólny kontekst problemy w przeszłości trudności z organizacją podróży
WSKAŹNIKI WYKORZYSTANIA/EKSPLOATACJI	<ul style="list-style-type: none"> przekraczanie czasu pracy 	<ul style="list-style-type: none"> złe warunki życia niebezpieczna praca niska płaca lub jej brak nieprzestrzeganie prawa pracy i podpisanej umowy brak ochrony socjalnej (umowy, ubezpieczenia itd.) bardzo złe warunki pracy manipulacja płacą 	<ul style="list-style-type: none"> brak dostępu do edukacji
WSKAŹNIKI STOSOWANIA PRZYMUSU W MIEJSCU DOCELOWYM	<ul style="list-style-type: none"> konfiskata dokumentów związanie długiem izolacja, uwięzienie, nadzór przemoc wobec ofiary 	<ul style="list-style-type: none"> zmuszanie do działalności przestępczej/niezdanej z prawem zmuszanie do wykonywania konkretnych czynności lub kontaktu z określonymi klientami zmuszanie do czynów przeciwko innym ofiarom zmuszanie do kłamania władzom, rodzinie itd. groźba poinformowania władz groźba pogorszenia dotychczasowych warunków pracy groźba zastosowania przemocy wobec ofiary bycie pod silnym wpływem przemoc wobec rodziny (groźba przemocy lub jej zastosowanie) niewypłacanie pieniędzy 	<ul style="list-style-type: none"> groźba poinformowania rodziny, społeczności, opinii publicznej
WSKAŹNIKI WYKORZYSTYWANIA ZALEŻNOŚCI W MIEJSCU DOCELOWYM		<ul style="list-style-type: none"> zależność od sprawców trudności z funkcjonowaniem w nieznanym miejscu powody ekonomiczne sytuacja rodzinna związek z władzami/legalność statusu 	<ul style="list-style-type: none"> problemy w przeszłości cechy osobiste

* ILO, Operational indicators of trafficking in human beings, Geneva, 2009, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_105023.pdf, s. 4. Dla porównania: ILO, Hard to see, harder to count. Survey guidelines to estimate forced labour of adults and children, Geneva, 2012, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_182096.pdf; s. 21–25.

Jeśli masz wątpliwości dotyczące pracy przymusowej, możesz skontaktować się z infolinią Fundacji La Strada (+48 22 628 99 99). Organizacja pomaga przeanalizować każde podejrzenie pracy przymusowej.

- „Czasami pracowałam dłużej, ale nigdy nie otrzymywałam dodatkowego wynagrodzenia za swoje nadgodziny”.
- „Pracodawca do tej pory przetrzymuje moje świadectwo potwierdzające kwalifikacje zawodowe (kierowcy). Zwróciłem się w tej sprawie do ambasady, ponieważ bez oryginału nie mam możliwości pracy jako kierowca u nowego pracodawcy”.
- „Kiedy pracodawca przychodził do miejsca, w którym mieszkaliśmy, często kazał nam przez długi czas stać przed sobą na baczność, podczas gdy on w tym czasie wygłaszał tyrady. Cała sytuacja miała najczęściej miejsce po 13 h pracy”.
- „Pracodawca używał wobec mnie głównie przemocy psychicznej w ramach nakładania wyrafinowanych kar za bycie nieposłusznym (np. kara za patrzenie w oczy – 200 zł, szantażowanie znajomościami, podawanie się za byłego policjanta czy straszenie deportacją)”.
- „Raz pracodawca groził, że połamię mi nogi, jeśli będę się mu sprzeciwiał”.
- „Czasem, kiedy skarżyliśmy się, że nie mamy co jeść. Pracodawca „niby żartem” sugerował, żebyśmy poszli do sklepu i ukradli sobie jedzenie”.
- „Baliśmy się odejść, bo wtedy już na pewno nie otrzymalibyśmy wynagrodzenia za poprzednie przepracowane miesiące”.
- „Bałem się ‚wejść’ w nielegalność, bo mój pobyt w Polsce był uzależniony od wykonywania pracy u pracodawcy, który wystąpił dla mnie o pozwolenie na pracę”⁵.

Takie są fakty. Rzeczywistość bywa niekiedy jeszcze bardziej drastyczna. W razie nagłej choroby nieubezpieczonego pracownika pracodawca, aby uniknąć konsekwencji i kosztów,

może zostawić taką osobę bez pomocy medycznej, narażając nawet na śmierć.

W Polsce pracuje wielu cudzoziemców zgadzających się na wykorzystanie i kulturowo niebędących w stanie przeciwstawić się pracodawcy. Dodatkowo nie wszystkie podmioty pośredniczące w zatrudnieniu pracowników spełniają standardy. Do Fundacji La Strada zgłasza się ze skargą wiele ofiar pracy przymusowej. Ich stan psychiczny jest często zły. Brak wypłat wynagrodzenia, obawa, strach, złe warunki życia czy stres migracyjny sprawiają, że długo nie są w stanie zaważać o swoje prawa. Kiedy jednak uzyskają pomoc i wsparcie lub kiedy zostanie przekroczona granica ich wytrzymałości, często jest już za późno na jakiegokolwiek polubowne załatwienie sprawy. Wkraczają organy ścigania i szkody są niemal nie do odrobienia.

Przyzwolenie na pracę przymusową jest drastycznym łamaniem praw człowieka i praktyką głęboko nieetyczną. Jest również bardzo niebezpieczne zarówno prawnie, jak i wizerunkowo dla firmy. Dlatego każdy, kto podejmuje jakiegokolwiek decyzje w imieniu firmy, powinien wiedzieć, jak rozpoznać pracę przymusową i starać się jej zapobiec – zwłaszcza w swojej organizacji, jej łańcuchu dostaw i u podwykonawców. Szczególnie, że praca przymusowa to problem dotyczący nie tylko krajów Globalnego Południa, ale i krajów wysoko rozwiniętych. Firmy uwikłane w korzystanie z pracy przymusowej, najczęściej są tego nieświadome zaś koszty reputacyjne i związane z utratą kontraktów – bardzo wysokie.

POMOCNE NARZĘDZIA

Narzędzia wspierające identyfikację i zapobieganie pracy przymusowej zawiera publikacja „Praca przymusowa. Poradnik: jak ją rozpoznać i jej przeciwdziałać”⁶. W poradniku można również znaleźć rekomendacje dla przedsiębiorstw oraz innych organizacji korzystających ze świadczonej pracy w sposób bezpośredni (poprzez zatrudnianie osób) lub pośredni, które pomogą im przeciwdziałać temu ryzyku, poczynając od narzędzia ułatwiającego przeprowadzenie wstępnej oceny ryzyka.

⁵ Cudzoziemcy, którzy potrzebują zezwolenie na pracę, żeby móc w Polsce pracować, muszą tę pracę wykonywać na rzecz określonego pracodawcy i w zakresie, o którym jest mowa w zezwoleniu. Każde odstępstwo od tych warunków powoduje to, że cudzoziemiec pracuje nielegalnie.

⁶ https://pihrb.org/wp-content/uploads/2020/10/Poradnik-przeciwdzia%C5%82anie_pracy_przymusowej.pdf

Narzędzia zaprojektowano i rozplanowano przy wykorzystaniu zasady ciągłego doskonalenia, opartej na cyklu Deminga: zaplanuj – wykonaj – sprawdź – popraw (ang. Plan/Do/Check/Act), co pozwala na dopasowanie propozycji narzędzi w prosty sposób do danej organizacji i modelu zarządzania. Orientację w tym, kiedy jakie narzędzie należy zastosować, ułatwia zamieszczony w publikacji schemat oraz wstępna ocena ryzyka opisana jako narzędzie w jednym z rozdziałów.

WYZWANIE NIE TYLKO DLA DZIAŁÓW HR

W 2021 r. podmiot zatrudniający osoby świadczące pracę, które doświadczają pracy przymusowej, nie może się już tłumaczyć niewiedzą czy brakiem narzędzi. Tym bardziej wskazane, aby wdrożeniem odpowiednich rozwiązań zajęły się nie tylko działy PR i CSR, ale przede wszystkim działy compliance i HR. Skuteczne

minimalizowanie ryzyka pracy przymusowej wymaga bowiem zaangażowania różnych osób na poszczególnych etapach współpracy z podmiotami zewnętrznymi oraz z osobami świadczącymi pracę. Dlatego także działy HR mają zadanie odpowiednie przygotowania i podniesienia kompetencji poszczególnych pracowników i menedżerów, by umieli sobie z tym wyzwaniem poradzić. ● ©

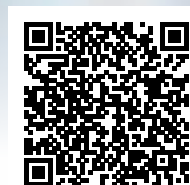
Publikacja „Praca przymusowa. Poradnik: jak ją rozpoznać i jej przeciwdziałać” została przygotowana przez interdyscyplinarny zespół ekspertów i praktyków Grupy Roboczej ds. relacji z osobami świadczącymi pracę działającej przy Zespole ds. Zrównoważonego Rozwoju i Społecznej Odpowiedzialności Przedsiębiorstw – organie pomocniczym Minister Funduszy i Polityki Regionalnej (MFiPR) koordynowanym przez Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu. Uzupełnieniem podręcznika był bezpłatny warsztat dla pracodawców mający wesprzeć ich we wdrożeniu konkretnych narzędzi zawartych w poradniku, z którego nagranie jest dostępne na kanale YouTube MFiPR: https://www.youtube.com/watch?v=AnNNol_VbVg

REKLAMA



Praktyczny poradnik, wiodący przez meandry zarządzania i oferujący czytelnikowi skuteczne narzędzia, pomocne w codziennym prowadzeniu kancelarii. Kancelaria bowiem to nie tylko miejsce spotkań z klientami i poszukiwanie odpowiedzi na ich problemy prawne, ale przede wszystkim przedsiębiorstwo, które ma być rentowne, by jego właściciel był w stanie utrzymać się na ewoluującym rynku usług prawniczych.

zamów na przedsiębiorczyprawnik.pl



P A R T N E R Z Y

