

NOTATKA / 2 czerwca 2015 r.

Poważny wyzysk w pracy: pracownicy przemieszczający się na terytorium UE lub migrujący do UE

1. Czym jest poważny wyzysk pracowników?

Praca we wszystkie dni tygodnia za wynagrodzenie wypłacane w nieregularnych odstępach czasu lub niewypłacane w ogóle, życie w ciasnych, niegodnych warunkach w oderwaniu od reszty społeczeństwa lub praca bez umowy i ustawiczne groźby deportacji stanowią przykłady poważnego wyzyskiwania pracowników. Formalnie „poważny wyzysk pracowników” odnosi się do wszelkich form wyzysku w pracy, które mają charakter przestępczy w świetle prawodawstwa państwa członkowskiego, w którym wyzysk ma miejsce. Chociaż prawodawstwo karne w Unii Europejskiej obejmuje tylko pewne formy wyzysku pracowników, art. 5 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej zakazuje niewolnictwa i pracy przymusowej, a art. 31 stanowi, że wszyscy pracownicy mają prawo do „należytych i sprawiedliwych” warunków pracy.

2. Kim są ofiary poważnego wyzysku w pracy w UE?

Ofiarami poważnego wyzysku są pracownicy muszący znosić warunki, które są niedopuszczalne w świetle prawodawstwa danego państwa, w którym taki wyzysk ma miejsce. Ofiary wyzysku często pracują w odosobnieniu, na polach, w gospodarstwach domowych lub na budowach. Po zakończeniu zatrudnienia ofiary wyzysku najczęściej opuszczają państwo, w którym pracowały, i trudno jest ustalić miejsce ich pobytu. Osoby pomagające zawodowo ofiarom poważnego wyzysku pracowniczego są jednak w stanie opisać ich doświadczenia. Wielu spośród tych ekspertów podzieliło się swoją wiedzą i doświadczeniami podczas rozmów z FRA, uczestnicząc w grupach dyskusyjnych lub przedstawiając studia przypadków.

3. Czy FRA zidentyfikowała liczbę ofiar poważnego wyzysku w pracy w UE?

Charakter przestępstw związanych z wyzyskiem pracowników utrudnia określenie liczby ofiar. Dzieje się tak zarówno ze względu na to, że w poszczególnych państwach członkowskich UE stosuje się różne definicje wyzysku pracowników i różne środki służące zwalczaniu takiego wyzysku, jak i ze względu na rozpowszechnione zjawisko niedostatecznego zgłaszania jego przypadków. Z danych zebranych przez FRA wynika, że w państwach członkowskich UE, w których stosuje się szerszą definicję wyzysku pracowników i w których dokonuje się większej liczby inspekcji, liczba zidentyfikowanych ofiar i wydanych wyroków jest wyższa niż w państwach, które stosują węższe definicje. Próby określenia ofiar wyzysku w pracy należy traktować ze szczególną ostrożnością, jak np. szacunki Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) wskazujące, że „około trzech na 1 000 osób na całym świecie wykonywało pracę przymusową w pewnym momencie swojego życia” w 10-letnim okresie od 2002 r. do 2011 r. W celu lepszego oszacowania ilościowego wymiaru wyzysku pracowników w badaniu FRA zidentyfikowano szereg sektorów wysokiego ryzyka, w których istnieje większe prawdopodobieństwo występowania przypadków wyzysku pracowników, tj. rolnictwo, leśnictwo, rybołówstwo, budownictwo, hotelarstwo i usługogastronomiczne, prace domowe oraz niektóre rodzaje działalności wytwórczej.

4. Kto jest narażony na ryzyko stania się ofiarą poważnego wyzysku pracowniczego w UE?

Istnieje szereg czynników ryzyka, które sprawiają, że pracownicy są szczególnie narażeni na wyzysk. Można je pogrupować następujący sposób:

- czynniki ryzyka związane z ramami prawnymi i instytucjonalnymi obowiązującymi w państwie zatrudnienia, takie jak niedostateczna liczba kontroli czy brak systemu monitorowania warunków pracy;
- czynniki ryzyka związane z sytuacją osobistą pracowników, obejmujące np. nieznaną języka kraju, w którym pracują, niski poziom wykształcenia lub doświadczenie skrajnego ubóstwa w państwie pochodzenia;
- czynniki ryzyka związane z miejscem pracy, takie jak wykonywanie pracy w sektorze gospodarki, w którym istnieje większe prawdopodobieństwo wystąpienia przypadków wyzysku pracowników lub wykonywanie pracy w warunkach niebezpiecznych;
- czynniki ryzyka wywołane przez pracodawców, np. w przypadku gdy pracodawcy nie zapewniają umowy sporządzonej w języku zrozumiałym dla pracownika, nie informują pracowników o przysługujących im prawach lub zwiększają zależność pracowników (przykładowo poprzez zapewnianie im zakwaterowania lub transportu bądź też zatrudnianie innych członków rodziny).

5. Jaka jest rola instytucji i państw członkowskich UE w razie występowania przypadków poważnego wyzysku pracowników?

Państwa członkowskie UE mają obowiązek przestrzegania zasad należytej staranności. Oznacza to, że jeżeli pracownicy pochodzący z innego państwa są narażeni na poważne ryzyko stania się ofiarami wyzysku w pracy, mają prawo do skorzystania ze środków ochronnych przyjętych przez właściwe organy. Państwa członkowskie mają obowiązki, które wynikają z prawa UE, polegające na przeprowadzaniu inspekcji mających na celu identyfikowanie przypadków wyzysku pracowników, aby zapewnić ofiarom ochronę, ustanowić mechanizmy dochodzenia roszczeń oraz aby zapewnić, by sprawcy zostali postawieni przed wymiarem sprawiedliwości.

6. Co wyróżnia to badanie?

Jest to pierwsze tego rodzaju badanie mające na celu kompleksowe przeanalizowanie wszystkich przestępczych form wyzysku pracowniczego w UE, które dotyczą pracowników przemieszczających się na terytorium UE lub migrujących do UE. Badanie to potwierdza, że:

- poważny wyzysk w pracy jest powszechnym zjawiskiem występującym w wielu sektorach w UE, takich jak rolnictwo, budownictwo, sektor hotelarsko-gastronomiczny, pomoc domowa czy działalność produkcyjna. Mimo to sprawcy wciąż działają bezkarnie;
- konsumenci nie są świadomi, że kupowane przez nich produkty mogą być wytwarzane w warunkach wyzysku pracowników, ponieważ nie istnieją wiążące normy ani systemy znakowania takich produktów;
- różnice w definicjach przestępczego wyzysku pracowników stosowanych w państwach członkowskich UE oznaczają, że czyny, które są karalne w jednym państwie, mogą nie podlegać karze w innym kraju;
- przykładowo w takich państwach, jak Bułgaria, Cypr, Grecja, Łotwa, Litwa, Luksemburg, Malta i Słowenia, przepisy dotyczące warunków wyzysku pracowniczego zapewniają ochronę wyłącznie obywatelom państw trzecich będących nielegalnymi migrantami. Prawie we wszystkich państwach członkowskich UE pracowników posiadających status nielegalnego rezydenta pochodzących z państw spoza UE przed poważnym wyzyskiem w pracy chronią

przepisy prawa karnego. Obywatele państw UE korzystają z takiego poziomu ochrony jedynie w czterech państwach członkowskich (Belgii, Francji, Niemczech i Holandii).

7. W jaki sposób gromadzono dane na potrzeby raportu?

Badania obejmowały zarówno przegląd literatury, jak i badania terenowe. Przeglądu ram prawnych i instytucjonalnych w odniesieniu do poważnego wyzysku pracowników dokonano we wszystkich 28 państwach członkowskich, natomiast badania terenowe przeprowadzono w 21 państwach UE, tj. we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem Danii, Estonii, Łotwy, Luksemburga, Rumunii, Słowenii i Szwecji (ze względu na ograniczone zasoby). Wyboru państw członkowskich dokonano w taki sposób, aby zapewnić uwzględnienie różnych regionów geograficznych, jak również odmiennego charakteru sytuacji gospodarczej i tradycji prawnych. W ramach prac terenowych przeprowadzono w sumie 616 wywiadów eksperckich z różnymi grupami zawodowymi zaangażowanymi w kwestie związane z wyzyskiem pracowników, obejmującymi między innymi inspektoraty pracy, policję, sędziów oraz przedstawicieli pracowników i pracodawców, a także 24 rozmowy w grupach dyskusyjnych z udziałem mieszanych grup osób o różnych profesjach. Ponadto w ramach prac terenowych zgromadzono 217 studiów przypadków dotyczących poważnego wyzysku pracowników. Przygotowano je w oparciu o informacje dostarczone przez ekspertów na szczeblu państw członkowskich.

8. Jakie działania można podjąć, aby poprawić sytuację w omawianym obszarze?

- Instytucje i państwa członkowskie UE mogą odnieść się do zidentyfikowanych czynników ryzyka poprzez ustanowienie mechanizmów zapobiegania i monitorowania, ram prawnych i instytucjonalnych służących wykrywaniu przypadków wyzysku pracowników oraz poprzez inspekcje w miejscach pracy. Mogą one również zapewnić ofiarom dostęp do wymiaru sprawiedliwości, oferując przy tym ukierunkowane usługi wsparcia, przekazywać informacje o prawach przysługujących ofiarom, wdrożyć skuteczny system prowadzenia dochodzeń i ścigania oraz karać sprawców dopuszczających się wyzysku pracowników.
- Obywatele powinni być świadomi, że wyzysk pracowników stanowi realny problem i że przyjęcie postawy zerowej tolerancji byłoby korzystne dla wszystkich pracowników i sektorów gospodarki.
- Związki zawodowe i organizacje społeczeństwa obywatelskiego powinny dotrzeć do pracowników przemieszczających się na terytorium UE lub migrujących do UE i wspierać przejrzystość stosunków pracy, w ramach których oferowane są umowy sporządzane w języku zrozumiałym dla pracowników i obligujące pracodawców do wypłacania wynagrodzenia co miesiąc, a nie po zakończeniu projektu lub sezonu.
- Konsumenty powinni mieć prawo wiedzieć, czy istnieje prawdopodobieństwo, że kupowane przez nich produkty zostały wytworzone w warunkach wyzysku pracowniczego. Do produktów i usług powinny zatem być dołączane certyfikaty lub oznakowania świadczące o ich wytworzeniu w sprawiedliwych warunkach pracy.
- Przedsiębiorstwa powinny mieć obowiązek ujawniania informacji na temat środków gwarantujących, że nie dochodzi do przypadków wyzysku pracowników; a rejestr pracodawców lub osób rekrutujących uznanych za winnych wyzysku pracowniczego powinien zostać udostępniony publicznie.
- Przysługujące ofiarom prawo do bycia uznanym za ofiary wyzysku i prawo do dostępu do wymiaru sprawiedliwości nie powinny być uzależnione od posiadania statusu rezydenta. Ofiary powinny mieć dostęp do kompensaty niezależnie od tego, czy posiadają status rezydenta, czy też nie.

9. Jakie działania następcze podejmie FRA w stosunku do wyników badań?

Aby zapewnić lepsze zrozumienie doświadczeń i potrzeb ofiar wycisku, FRA planuje podjęcie prac nad kolejnym projektem, w ramach którego przeprowadzone zostaną rozmowy z pracownikami, którzy doświadczyli wycisku w pracy lub są narażeni na taki wycisk w UE.

Ponadto FRA będzie promowała wykorzystywanie wyników badania na potrzeby działań służących zmianie polityki. Będzie to możliwe dzięki ścisłej współpracy z takimi instytucjami jak Komisja Europejska, Parlament Europejski, Rada Europy, Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych (ITUC) i Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ETUC), a także z innymi agencjami UE, takimi jak Eurofound i Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy (EU-OSHA). FRA będzie również prowadziła ścisłą współpracę z państwami członkowskimi i organizacjami społeczeństwa obywatelskiego oraz zachęcała media do ponoszenia świadomości występowania zjawiska poważnego wycisku pracowników w UE.

Aby uzyskać dodatkowe informacje, należy skontaktować się z zespołem FRA ds. mediów:

adres e-mail: media@fra.europa.eu / tel.: +43 1 58030 -642