

prof. dr hab. Zbigniew Lasocik

Warszawa, listopad 2014

Kryminologia rynku pracy¹

Uwaga wstępna

Celem tego opracowania jest zwrócenie uwagi na szczególny aspekt funkcjonowania rynku pracy, a mianowicie na te zjawiska na nim występujące, które ocierają się o zachowania kryminalne. O tym, że rynek pracy jest miejscem, gdzie dochodzi do rozlicznych patologii, nie trzeba nikogo przekonywać. Do tej pory jednak patrzyliśmy na te negatywne zjawiska, jak na skutki specyficznej gry rynkowej, odbywającej się w miejscu, w którym spotykają się ci, którzy chcą pracować z tymi, którzy potrzebują pracownika. Siłą rzeczy w podejściu analitycznym przeważała refleksja ekonomiczna (kategorie zysków i strat czy efektywności) oraz podejście czysto prawne (czy prawa pracownika zostały naruszone). Warto jednak uzupełnić ten obraz o aspekt kryminologiczny, ze szczególnym uwzględnieniem tego wszystkiego, co dla kryminologii najważniejsze, czyli o refleksję nt. genezy określonych zachowań (etiologii) i ich form zjawiskowych (fenomenologii). Innymi słowy, czas popatrzeć na rynek pracy przez kryminologiczne okulary.

Na początek kluczowe będzie w miarę precyzyjne określenie dwóch podstawowych pojęć: kryminologia i rynek pracy.

¹ Niniejsze opracowanie powstało na zlecenie Przewodniczącego Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, w okresie październik – listopad 2014 r.

Kryminologia

Kryminologia to najprościej rzecz ujmując nauka o przestępstwie. Przede wszystkim, jest to nauka o przestępstwie, jako zjawisku jednostkowym czy indywidualnym oraz nauka o przestępczości, jako zjawisku społecznym czy, jak czasem mówimy, masowym. Kryminologia to także nauka o sprawcy przestępstwa, który jest postrzegany, jako podmiot, który działa (racjonalnie lub irracjonalnie) oraz nauka o ofierze przestępstwa widzianej, nie tylko jako bierny „przedmiot” działania, ale także, jako aktywny uczestnik niektórych zdarzeń kryminalnych. Wreszcie kryminologia to nauka o kontroli przestępczości, czyli o tym wszystkim, co wiąże się ze społeczną reakcją na przestępstwo.

Zaprezentowana definicja jest jeszcze zbyt syntetyczna, żeby dobrze służyć analizie, którą tu chcę podjąć, dlatego warto rozwinąć krótko poszczególne jej elementy. Na początek pojawia się ważne pytanie: co to jest przestępstwo? Czy wystarczy powiedzieć, że przestępstwem jest wszystko to, co za przestępstwo uznaje prawo karne? Nie przesądzając na razie odpowiedzi możemy dalej zapytać: czym przestępstwo wyróżnia się od innych zachowań indywidualnych i społecznych? Wyobraźmy sobie, że obserwator widzi człowieka wybijającego szybę w samochodzie. Jego pierwsza myśl wędruje ku przekonaniu, że ktoś robi coś złego. Gdyby obserwacja skończyła się na tym etapie, obserwator pozostałby ze swoim przekonaniem, ale nie musiałoby ono być w pełni precyzyjne, tak długo, jak długo nie poznałby powodu tego działania, które obserwował. Nabralby większej pewności, gdyby sprawca zabrał z samochodu teczkę i szybko się oddalił – sytuacja wyglądała na kradzież. Ale czy miałby prawo mieć pewność gdyby sprawca zniszczenia szyby po prostu odjechał tym samochodem? Nie zawsze. Bo przecież mógł to być właściciel, który nie mógł sforsować drzwi w normalny sposób i musiał wybić szybę. Sytuacja byłaby jeszcze inna gdyby obserwator, nadal pozostając w swoim punkcie, zarejestrował, że osoba wybijająca szybę wyciąga z samochodu małe dziecko lub psa. Wtedy obserwator musiałby zdefiniować zachowanie tej osoby, jako dobry uczynek i akt determinacji. W ten sposób zwracamy uwagę, że dla kryminologa samo zachowanie, nawet negatywne, to za mało, żeby przesądzać o jego charakterze.

Kryminologia to także nauka o dwóch podmiotach uczestniczących w zachowaniu kryminalnym², czyli o sprawcy i o ofierze. Ale i tu napotykamy pewne trudności definicyjne. I to

² Dla przejrzystości wywodu pomijam tzw. przestępstwa bez ofiar, czyli te, które są skierowane przeciwko takim dobrom, jak porządek publiczny czy bezpieczeństwo na drogach.

nawet nie w kwestii tego, kto jest sprawcą a kto ofiarą, bo to sprawa stosunkowo prosta, ale na poziomie refleksji o człowieku. Wtedy pytamy, co to znaczy, że mamy do czynienia z działającym podmiotem czy aktywnym uczestnikiem. Przecież jest tak wiele koncepcji człowieka, że to nie jest bez znaczenia jest to, która z nich będzie nam służyć. Przy okazji zwracam uwagę na zasadniczą różnicę w podejściu do podmiotów przestępstwa na gruncie prawa karnego i kryminologii. Prawo karne zapyta tylko, czy sprawcy można przypisać winę, a czy osoba X może być uznana za pokrzywdzoną działania sprawcy, nie wchodząc w filozoficzne rozważania o tym, kim jest człowiek. Dla kryminologa to ma znaczenie. Bo jeśli pozostajemy na gruncie klasycznego myślenia o człowieku, to wtedy widzimy przed sobą jednostkę wolną i odpowiedzialną, która podejmując działanie sprzeczne z prawem liczy się z konsekwencjami. Inaczej, gdy na człowieka patrzymy przez pryzmat myśli pozytywistycznej, to wtedy jawi się on, jako podmiot podlegający licznym wpływom i determinantom, których często nie może sam pokonać. W ten sposób także kwestia jego odpowiedzialności, staje w innym świetle.

I wreszcie kwestia ostatnia. Jeśli kryminologia ma być nauką o społecznej reakcji na przestępstwo, to nie posuniemy naszych analiz ani o krok, jeśli nie zdefiniujemy społeczeństwa, którego reakcję chcemy badać. Innymi słowy, w zależności od tego, jaką wizję społeczeństwa przyjmujemy za wyjściową, to też różnie będziemy opisywali społeczne mechanizmy kontroli przestępczości. Żeby nie wchodzić nadmiernie w szczegóły powiedzmy tylko tyle: tam gdzie członkowie społeczeństwa osiągają wysoki poziom zgody, co do podstawowych wartości, które legły u podstaw ich społeczeństwa, wtedy zdecydowanie łatwiej określić, co jest złe a co dobre. Tym samym łatwiej powiedzieć, kto jest przestępcą, a kto nim nie jest. Natomiast w takim społeczeństwie, w którym tli się szereg konfliktów, w którym bogaci boją się biednych a północ nienawidzi południa, sprawa określenia dobra i zła staje się bardziej skomplikowana. Nawet tak oczywiste zachowania negatywne, jak zabójstwo, dla jednych mogą być przedmiotem zdecydowanego potępienia, a dla innych przejawem najwyższego oddania wspólnej sprawie. Dwie dekady temu w Rwandzie, każdy Hutu, który zabił Tutsi zyskiwał szacunek społeczności, a każdy, który choćby tego nie akceptował musiał zapłacić własnym życiem. Za pozbawienie życia złego dyktatora jego poplecznicy z satysfakcją odpłacą tym samym sprawcy, a biedota może mu wybudować pomnik.

Skoro nawet tak oczywiste zło, jak zabójstwo, nie zawsze jest takim samym złem, nie dziwi fakt, że inne zachowania kryminalne są na bieżąco definiowane w praktyce życia publicznego. Im bardziej ustabilizowana sytuacja społeczna tym to definiowanie bardziej spójne, ale nawet najmniejsze różnice mogą prowadzić do zasadniczych rozbieżności. W okresie po-

wojennym posiadanie broni może być uznawane za poważną zbrodnię, obecnie w Polsce jest to występki zagrożony karą od 6 miesięcy do 8 lat więzienia, a może za kilka lat zniknie z kodeksu karnego. Jeszcze ćwierć wieku temu kradzież mienia społecznego była czymś „gorszym” i surowiej karanym niż kradzież mienia prywatnego. Teraz już tego rozróżnienia nie ma.

Tak zasadnicze zmiany w postrzeganiu i ocenie zachowań negatywnych stawiają przed nami pytanie o zakres zainteresowania kryminologii. Przedmiotem refleksji kryminologicznej może być przestępstwo rozumiane tylko, jako czyn karalny zabroniony przez ustawę, np. przez prawo karne. W takiej sytuacji kryminologia to nauka o stosunkowo wąsko zakreślonym przedmiocie zainteresowania. Tak uprawiana kryminologia staje się nauką pomocniczą prawa karnego, pomagającą ustalić wszelkie okoliczności ważne dla określenia odpowiedzialności karnej sprawcy i sytuacji faktycznej ofiary.

Zakres kryminologii, jako nauki poszerza się zasadniczo, jeśli jej przedmiotem uczynimy wszelkie zachowania będące odstępstwem od normy, która jest ustalona w trybie normalnie funkcjonującej praktyki społecznej. Wtedy kryminologia zajmuje się takimi problemami, jak prostytutka czy narkomania, ale nie tylko, bo w jej orbitę mogą wchodzić inne zachowania, choćby takie, jak dysfunkcje rodziny czy patologie rynku pracy. Tak zakreślony obszar zainteresowania kryminologii czyni z niej naukę o funkcjonowaniu wybranych aspektów życia społecznego, a nawet meta refleksję na temat stanu społeczeństwa w ogóle i niedostatków kondycji ludzkiej.

W jednym i w drugim przypadku dość zasadniczo zmienia się także charakter kryminologii, a także jej instrumentarium. Tę pierwszą najczęściej uprawiają prawnicy głęboko zainteresowani sprawami społecznymi. Ta druga to częściej domena socjologów, psychologów i filozofów, którzy koncentrują uwagę na psychospołecznych i kulturowych uwarunkowaniach działania ludzkiego i zbiorowych zachowań społecznych.

Tak czy inaczej zdefiniowana kryminologia ma do spełnienia dwa podstawowe zadania, po pierwsze opisać zachowanie negatywne, a po drugie je wyjaśnić. O ile to pierwsze zadanie wydaje się być oczywiste, to to drugie już takie być nie musi. Rzecz natomiast w tym, żeby na podstawie opisu zdarzenia można było powiedzieć, nie tylko, że mamy do czynienia ze złem, ale także, jakie inne zło legło u genezy tego zachowania, jaki problem społeczny one reprezentuje. Bo u genezy każdego zachowania negatywnego, jest jakieś inne zło i im szybciej je dostrzeżemy, i lepiej je opiszemy, tym łatwiej je zrozumiemy. A to może być użyteczne dla doskonalenia praktyki życia społecznego – jeśli ona kogoś naprawdę obchodzi. To dlatego kryminologiczna

refleksja nt. rynku pracy wyznacza zupełnie nowe obszary analizy i stwarza zupełnie nowe szanse dla nauk społecznych.

Kryminologia jest nauką relatywnie młodą, ale już na tyle samodzielną, że wypracowała swoją wewnętrzną strukturę, jak również swoje instrumentarium badawcze. Oczywiście jest młodszą córką socjologii, psychologii, pedagogiki czy prawa, ale także skutecznie rozwija i wzbogaca wszystko to, co zabrała z domów rodzinnych.

W dużym skrócie można powiedzieć, że refleksja kryminologiczna odbywa się na czterech podstawowych obszarach. Pierwszym jest wszystko to, co wiąże się z charakterystyką opisywanych zjawisk, z ich strukturą. Gdyby ograniczyć przedmiot kryminologii do przestępczości, to powiedzielibyśmy, że ten pierwszy obszar to struktura przestępczości. Może ona powstać w oparciu o przepisy kodeksu karnego, wtedy kluczowym elementem opisu jest dobro, przeciwko któremu swoim działaniem zwraca się sprawca. Ale może to być także płeć czy wiek sprawcy, szkody wyrządzone przestępstwem czy sposób działania sprawcy. Drugi obszar zainteresowania kryminologii to zmiany przestępczości czy innych zachowań negatywnych w czasie. Pisałem już o tym, że percepcja zjawisk kryminalnych ulega zmianie, ale zmianom ulegają także same zjawiska. Przede wszystkim w ich wymiarze statystycznym. Zabójstwo samo w sobie pozostaje niezmiennie³, ale jeśli ich liczba gwałtownie wzrasta albo wolno spada, to jest to jakiś sygnał o sytuacji społecznej. Zatem drugi obszar badań kryminologicznych to wszelkie zmiany dynamiki zdarzeń, które podlegają badaniu. Wyznaczając trzeci obszar schodzimy już na poziom zachowania jednostkowego – przedmiotem zainteresowania kryminologa jest jego geneza. Można powiedzieć przyczyna, ale trzeba mieć świadomość, że nie mówimy o przyczynieniu się w rozumieniu nauk przyrodniczych. Chodzi raczej o czynnik genetyczny, o źródła czy o korzenie czynu zabronionego. Ta część kryminologii bywa określana, jako etiologia kryminalna. I wreszcie ostatni obszar poznania kryminologicznego, także na poziomie analizy jednostkowej, czyli szczegółowy opis tego, co się wydarzyło. W tym wymiarze przestępstwo, czy inne zachowanie negatywne zostaje poddane drobiazgowej analizie w zakresie działań podejmowanych przez sprawcę, zachowania się ofiary czy okoliczności towarzyszących czynowi. Ponieważ przedmiotem badania są jego formy zjawiskowe ten segment kryminologii nazywamy fenomenologią kryminalną.

³ Oczywiście mogą się zmieniać sposoby popełniania zabójstw. Rozwój technologii i zmiana zwyczajów społecznych mają tu kluczowe znaczenie. Są kraje, w których kluczowym narzędziem popełnienia tej zbrodni jest broń palna (USA), a są takie, w których może to być np. ukamienowanie (Pakistan, kraje arabskie).

Rynek pracy

Drugie pojęcie, które pojawia się tytule tego opracowania i które musi być zdefiniowane, to rynek pracy. Co to jest rynek pracy?

Dobrze rozwinięte społeczeństwo współczesne, funkcjonujące w ramach reżimu demokratycznego, wykształca kilka podstawowych rynków, a to rynek towarowy, rynek finansowy i właśnie rynek pracy. Istotą każdego z tych rynków jest to, że zaspokaja on potrzeby jego uczestników, najbardziej efektywnie, jak to jest w danej sytuacji możliwe. Zakłada się przy tym, że udział w rynku jest dobrowolny a kluczowym instrumentem gry rynkowej jest cena. Posługiwanie się nią w sposób właściwy, prowadzi do takiego uformowania się relacji, między uczestnikami rynku, że można mówić o dążeniu do ekwiwalentności świadczeń wzajemnych.

Rynek, to nie jest cecha wszystkich społeczeństw i wszystkich form gospodarowania. Jako się rzekło jest ona charakterystyczna dla tzw. gospodarki rynkowej. Jej cechą jest to, że gra ekonomiczna odbywa się właśnie na rynku, gdzie obowiązuje zasada pełnej konkurencji, gdzie ustalane są ceny towarów, ale także gdzie kształtuje się cena pracy. Rola państwa na rynku jest ograniczona, najczęściej pełni ono rolę regulatora rynku, w niezbędnym zakresie.

Inaczej jest w gospodarce nakazowo-rozdzielczej, której cechą jest brak rynku, jako takiego. Państwo przejmuje rolę rynku, planuje i decyduje o obrocie towarów i usług, a obrót kapitałem niemal nie istnieje. Jeśli chodzi o rynek pracy, to obowiązują dwie zasady, zasada pełnego zatrudnienia i zasada zbilansowania. Bilans pracy ma się zgadzać, tzn. jest tyle miejsc pracy ile potrzeba, a wynagrodzenia, poza drobnymi wyjątkami, są ustalane odgórnie.

Próbą znalezienia kompromisu pomiędzy tymi dwoma krańcami kontinuum jest tzw. społeczna gospodarka rynkowa, która ma twórczo łączyć zasady rynkowe w warstwie ekonomicznej z wrażliwością w wymiarze ludzkim. Państwo nie ingeruje w rynek, ale zastrzega sobie prawo dbania o jak najlepsze warunki pracy i płacy ludzi. W zakresie funkcjonowania rynku pracy, twórcy społecznej gospodarki rynkowej zwrócili uwagę, że wprawdzie praca człowieka jest przedmiotem gry rynkowej, ale on sam, jako podmiot wyposażony w godność (z niej wynikają liczne prawa) i obdarzony indywidualnymi cechami, podlega szczególnej ochronie, głównie państwa.

Rynek pracy różni się w pozostałych rynków przede wszystkim tym, że na rynku dochodzi do wymiany, której następstwem jest zmiana stanu posiadania lub stosunków własnościowych towarów oraz wymiana usług. Natomiast specyfika rynku pracy polega na tym,

że to właśnie tu nawiązuje się szczególny stosunek pracy. Inaczej niż na innych rynkach w podejmowaniu decyzji rynkowych swój udział ma także „towar”, a bardziej precyzyjnie nosiciel towaru, bo towarem jest praca i to pracownik oferujący swoją pracę podejmuje ostateczną decyzję.

Na rynku pracy inaczej funkcjonuje konkurencja. O ile konkurencja na rynku towarów ma w jakimś sensie charakter obiektywny, bo jakość towarów można jednak określić, to jakość „towaru” dostępnego na rynku pracy podlega ocenie zdecydowanie bardziej subiektywnej. A tam, gdzie pojawia się element oceny, zjawia się niebezpieczeństwo nadużyć czy niesprawiedliwości.

I jeszcze jedna ważna różnica. Towary i kapitały trafiają na rynek, bo taka jest wola ich właścicieli lub posiadaczy, natomiast praca trafia na rynek także dlatego, że człowiek realizuje przysługujące mu prawo do pracy. To prawo jest zaliczane do katalogu praw człowieka. Wprawdzie nie do katalogu praw osobistych i politycznych, ale do grupy praw tzw. drugiej generacji, czyli tych, które nam przysługują, ale ich istnienie nie rodzi po naszej stronie roszczenia do kogokolwiek o realizację tego prawa. Żaden bezrobotny nie wygra w sądzie sprawy z państwem o to, że nie ma pracy. Ale prawo do pracy rodzi po stronie państwa moralny obowiązek dążenia do tego, żeby realizacja tego prawa była zagwarantowana w jak najszerszym zakresie.

Jeśli chodzi o pomioty operujące na rynku pracy to ich lista jest zdecydowanie dłuższa niż w przypadku innych rynków. Do pracodawcy i pracobiorcy dołączają bowiem, dość specyficzne pomioty, np. związki zawodowe, instytucje socjalne, samorządy i pracodawcy.

Tak, jak na każdym rynku, tak i na rynku pracy kluczowe kategorie to podaż i popyt. Przy czym podaż pracy, to liczba osób, które chcą pracować za określoną płacę, w określonym okresie. Wśród czynników demograficznych, które wpływają na podaż pracy należy wymienić: przyrost naturalny, ruch ludności w postaci imigracji i emigracji, zmienna ekologiczna, tzn. dominujące miejsce zamieszkania w mieście lub na wsi, system edukacji, w tym kształcenia zawodowego.

Natomiast popyt na pracę to zapotrzebowanie pracodawców, w tym przedsiębiorstw i urzędów, na pracę. Wśród czynników wpływających na popyt na pracę najważniejsze to: koszty pracy, wydajność pracy oraz popyt na towary i popyt na usługi. Jak już była o tym mowa, przedmiotem transakcji na rynku pracy jest praca, za którą pracownik otrzymuje określone

wynagrodzenie od pracodawcy. Już teraz warto odnotować, że tak jest tylko w bardzo tradycyjnym ujęciu rynku pracy, bo jednym z nowszych zjawisk jest tzw. leasing pracowniczy, czyli wynajmowanie pracownika pracodawcy i otrzymywanie wynagrodzenia, za usługę. O skutkach tego procesu będzie jeszcze obszernie mowa.

Z rynkiem pracy jest jeszcze i ten kłopot, że omówione klasyczne kategorie ekonomiczne podaży i popytu tu mogą ulegać swoistej metamorfozie. Przecież sam termin podaż bywa często błędnie rozumiany, zwłaszcza, gdy używa się go na określenie nowych miejsc pracy. Warto rozważyć, czy jeśli pracodawca zgłasza zapotrzebowanie na pracowników, to jest to „podaż miejsca pracy” czy jest to „popyt pracy”. Przecież chce on nabyć pracę?!

Podobnie jest z definiowaniem kluczowych dla rynku pracy ról społecznych tj. pracodawcy i pracobiorcy. Tradycyjnie uważa się, że pracodawca to ten, kto oferuje miejsce pracy i płaci za pracę, a pracobiorca, to ten, kto daje swoją pracę i pobiera za nią wynagrodzenie. Gdyby jednak zastanowić się nad tym głębiej, to może być też odwrotnie. Wtedy pracodawca, albo praco-dawca, to może być właśnie pracownik, gdyż to on daje swoją pracę i oczekuje wynagrodzenia. A pracobiorca, albo praco-biorca, to ten, kto pracę pracownika przyjmuje i za nią płaci.

Żeby nie wikłać wątku w skomplikowane spory terminologiczne poprzestaną jednak na klasycznym rozumieniu tych czterech podstawowych terminów: popyt i podaż, oraz pracodawca i pracobiorca. Apeluję jednak do Czytelnika o zachowanie w pamięci zgłoszonych wyżej wątpliwości.

Prawo rynku pracy

Teraz czas na przedstawienie całej gamy problemów związanych z prawną regulacją rynku pracy, ze szczególnym uwzględnieniem przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

Przede wszystkim należy odnotować, że Polska jest stroną wszystkich najważniejszych konwencji międzynarodowych, w tym przede wszystkim konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy, które formują zakaz wprowadzania pracy przymusowej. Wśród najważniejszych należy wymienić:

Konwencja Nr 29 z 28 czerwca 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub

obowiązkowej⁴. W świetle tej Konwencji praca przymusowa lub obowiązkowa to ***wszelka praca lub usługi wymagane od jakiegós osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie.***

Konwencja Nr 95 MOP z 1 lipca 1949 r. o ochronie płacy⁵. Konwencja ta stanowi m.in., że zarobki powinny być wypłacane regularnie, a sposoby wypłaty pensji nie powinny pozbawiać pracownika możliwości porzucenia wykonywanej przez niego pracy (art. 12).

Konwencja Nr 105 MOP z 25 czerwca 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej⁶. Jest to dokument ważny dlatego, że stanowi uzupełnienie Konwencji Nr 29 MOP.

Konwencja Nr 138 MOP z 26 czerwca 1973 r. dotycząca najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia⁷. Artykuł 1 tej Konwencji stanowi, że każdy Członek MOP zobowiązuje się prowadzić politykę krajową zmierzającą do zapewnienia skutecznego zniesienia pracy dzieci.

Konwencja Nr 182 MOP z 17 czerwca 1999 r. dotycząca zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci⁸. Jest to jedyna konwencja MOP odnosząca się do pracy przymusowej dzieci, będąca uzupełnieniem Konwencji Nr 138 MOP dotyczącej najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia.

Wreszcie najważniejszy dokument z europejskiego obszaru prawnego to Europejska Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności⁹ (zwana także Europejską Konwencją Praw Człowieka). Problem pracy przymusowej został w tym akcie prawnym wyrażony w sposób bezpośredni, ponieważ artykuł 4, stanowi, że: ***Nikt nie może być trzymany w niewoli lub w poddaństwie. Nikt nie może być zmuszony do świadczenia pracy przymusowej lub obowiązkowej.***¹⁰

⁴ Dz. U. z 1959 r., Nr 20, poz. 122.

⁵ Dz. U. z 1955 r., Nr 38, poz. 234.

⁶ Dz. U. z 1959 r., Nr 39, poz. 240.

⁷ Dz. U. z 1978 r., Nr 12, poz. 53.

⁸ Dz. U. z 2004 r., Nr 134, poz. 1474.

⁹ Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284.

¹⁰ Zgodnie z treścią art. 4 Konwencji są też takie sytuacje, kiedy nie możemy mówić o pracy przymusowej: „W rozumieniu tego artykułu pojęcie „praca przymusowa lub obowiązkowa” nie obejmuje: a) żadnej pracy, jakiej wymaga się zwykle w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności orzeczonej zgodnie z postanowieniami artykułu 5 niniejszej Konwencji lub w okresie warunkowego zwolnienia; b) żadnej służby o charakterze wojskowym bądź służby wymaganej zamiast obowiązkowej służby wojskowej w tych krajach, które uznają odmowę służby wojskowej ze względu na przekonania; c) żadnych świadczeń wymaganych w stanach nadzwyczajnych lub klęsk zagrażających życiu lub dobru społeczeństwa; d) żadnej pracy ani świadczeń stanowiących część zwykłych obowiązków obywatelskich”.

Jeśli chodzi o krajowy porządek prawny to najważniejszym aktem prawnym w tym zakresie jest oczywiście Konstytucja RP, która zawiera kilka przepisów odnoszących się do ochrony praw pracowniczych. Najważniejszym jest artykuł 24 stanowiący, że ***Praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej. Państwo sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy.*** Warto podkreślić, że ochrona pracy została zaliczona do najważniejszych zasadach ustrojowych państwa. Prawodawca umieszczając ten przepis w Rozdziale I Konstytucji zatytułowanym „Rzeczpospolita” jednoznacznie przesądził, o ważności ochrony praw pracowniczych w Polsce. Prawdą jest natomiast, że brak jest wyjaśnienia, w jaki sposób rozumie ochronę pracy. Z treści art. 24 Konstytucji RP można wnioskować, że w Państwie istnieją, lub będą istnieć, mechanizmy prawne pozwalające na sprawowanie przez Państwo kontroli nad wykonywaniem pracy¹¹. O niektórych z nich jest mowa w art. 65 Konstytucji RP.

To właśnie jest przepis ustawy zasadniczej, który, w uzupełnienie art. 24 Konstytucji RP, gwarantuje także wolność wyboru i wykonywania zawodu oraz wyboru miejsca pracy. W świetle art. 65 ust. 1 władze publiczne nie mogą narzucać podjęcia pracy, ani decydować o wyborze zawodu oraz miejscu jego wykonywania¹². Oznacza to, że Konstytucja poniekąd ustanawia zakaz pracy przymusowej, mimo iż bezpośrednio nie ma o tym mowy w jej postanowieniach. Twórcy Konstytucji wprawdzie nie posłużyli się sformułowaniem, że praca przymusowa jest zakazana, niemniej jednak z brzmienia przepisu omawianego tu przepisu (art. 65 ust. 1) można wnosić, że zmuszanie ludzi do pracy jest zabronione. W opinii komentatorów, przepis ten gwarantuje prawo do wyboru i wykonywania zawodu, wyboru miejsca pracy, ale także prawo do ochrony przed pracą przymusową¹³.

Polskie prawo pracy również nie zawiera jednoznacznie sformułowanego zakazu pracy przymusowej lub obowiązkowej. Istnieją jednak przepisy, które chronią wolność pracy, a także chronią pracownika przed wykorzystywaniem i zmuszaniem do pracy. W pierwszej kolejności należy odwołać się do podstawowych zasad prawa pracy, które zostały zawarte w Dziale Pierwszym w Rozdziale II kodeksu pracy (k.p.)¹⁴. Chodzi przede wszystkim o przepis zawarty w art. 10 § 1 kodeksu pracy, który stanowi, że *Każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy. Nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania*

¹¹ P. Winczorek, *Komentarz do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dn. 2 kwietnia 1997 r.*, Warszawa 2000, s. 37.

¹² L. Garlicki, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Rozdział II „Wolności, prawa i obowiązki człowieka i obywatela”, artykuł 65, Warszawa 2005, s. 3.

¹³ K. Sobczak, *Gospodarka w ujęciu konstytucyjnym*, „Przegląd Ustawodawstwa Gospodarczego” 1997/12, s. 2-7.

¹⁴ Dz. U. z 1974 r., Nr 24, poz. 141 z późn. zm.

zawodu. Jest to zatem, trochę inaczej sformułowana konstytucyjna zasada swobody wyboru pracy i formy jej świadczenia, która sformułowana inaczej oznacza zakaz zmuszania ludzi do pracy. Taka interpretacja znajduje potwierdzenie także w wielu cytowanych już dokumentach prawa międzynarodowego (np. w Europejskiej Karcie Społecznej z 1996 r.).¹⁵

Swoistym uzupełnieniem zasady wolności podejmowania pracy jest treść art. 11¹ kodeksu pracy, w którym ustawodawca sformułował kluczową zasadę wzajemnych relacji pomiędzy stronami stosunku pracy: ***Pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika***. Jest to ważny przepis, ponieważ przenosi na grunt prawa pracy fundamentalną zasadę praw człowieka mówiącą o bezwzględnym szacunku dla godności człowieka.

Biorąc pod uwagę cel tego opracowania należy poddać analizie postanowienia ustawy z 20 kwietnia 2004 o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy¹⁶. Jest to jeden z najważniejszych aktów prawnych, które tworzą prawne i organizacyjne podstawy funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Natomiast najważniejszy przepisem tej ustawy wydaje się być art. 1, w którym ustawodawca określa zakres podmiotowy regulacji ustawowych, ale także formułuje obowiązki państwa w zakresie promocji zatrudnienia i ochrony rynku pracy.

Z kolei w art. 6 omawianej ustawy znajduje się lista instytucji rynku pracy, wśród których wymienione są agencje zatrudnienia (ust. 4). Moje szczególne zainteresowanie agencjami zatrudnienia wynika z tego, że chociaż powinny one służyć promocji zatrudnienia i zapobieganiu bezrobociu, to jednak zdarza się, że pełnią niechlubną rolę w naruszaniu praw pracowniczych, ale także w werbowaniu pracowników do pracy przymusowej. Dotyczy to przede wszystkim pracowników cudzoziemskich, a szczególnie tych, których status nie jest w pełni uregulowany¹⁷.

To głównie dlatego, art. 120 w całości odnosi się do zatrudnienia cudzoziemców. W ust. 1 tego przepisu ustawodawca jednoznacznie penalizuje nielegalne powierzanie wykonywania pracy karcie cudzoziemcowi. Czyn ten zagrożony jest karą grzywny nie niższą niż 3.000 zł, natomiast kara nie niższa niż 1.000 złotych grozi także cudzoziemcowi, który świadczy pracę bez wymaganych dokumentów (ust. 2). Kolejny przepis tego artykułu odnosi się do sytuacji, kiedy, sprawca doprowadza cudzoziemca do nielegalnego wykonywania pracy, ale czyni to ***za pomocą wprowadzenia cudzoziemca w błąd, wyzyskania błędu, wykorzystania zależności***

¹⁵ Dz. U. z 1999 r., Nr 8, poz. 67.

¹⁶ Dz. U. z 2004 r., Nr 99, poz. 1001 z późn. zm.

¹⁷ Na ten temat zob.: J. Filipowicz, Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce – analiza sektorów podatnych na pracę przymusową oraz analiza istniejącej struktury pomocy ofiarom pracy przymusowej w Polsce*, Warszawa 2010.

slużbowej lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania. W tym przypadku odpowiedzialność jest surowsza, a grożąca kara nieco wyższa, bo do 10.000 złotych. Interesujące rozwiązanie przynosi także przepis ust. 5 tego artykułu, w którym prawodawca przewiduje karalność zachowanie polegającego na tym, że jedna osoba wprowadza w błąd inną osobą, w wyniku czego ta druga osoba nielegalnie powierza cudzoziemcowi wykonywanie jakiejś pracy. Mamy tu do czynienia ze specyficznym pośrednictwem na rynku pracy, bo realizowanym w złej wierze.

Ważny przepis dla funkcjonowaniu rynku pracy zawiera także art. 121 omawianej ustawy, który dotyczy funkcjonowania agencji zatrudnienia. Ustęp 1 tego artykułu przewiduje karę grzywny w wysokości nie niższej niż 3.000 zł dla osoby, która prowadzi agencję zatrudnienia bez wymaganego wpisu do stosownego rejestru. Podobna kara grozi osobie, która *prowadząc agencję zatrudnienia, pobiera od osoby, dla której poszukuje zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub której udziela pomocy w wyborze odpowiedniego zawodu i miejsca zatrudnienia, dodatkowe opłaty inne niż wymienione w art. 85 ust. 2 pkt 7* (ust. 2). Warto odnotować, że pobieranie opłat za pomoc w znalezieniu pracy jest jednym z najbardziej „bolesnych” przejawów patologii na rynku pracy i jest to zachowanie jednoznacznie opiewane na poziomie norm i standardów międzynarodowych.¹⁸

Te regulacje zapisują po stronie pozytywów, natomiast istotnym brakiem omawianej ustawy jest to, że nie ma w niej przepisu, który zakazywałby pracy przymusowej lub obowiązkowej albo praktyk zbliżonych do takiej pracy. Oczywiście można dowodzić, że to nie jest najlepsza „lokalizacja” dla takiego przepisu, ale ważne jest, żeby taki przepis w polskim prawie się pojawił.

Funkcjonowanie rynku pracy, w tym także działalność agencji zatrudnienia reguluje również ustawa z 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych¹⁹, która bywa określana także, jako ustawa o tzw. *leasingu pracowniczym*. Wspomniany akt prawny określa m. in. zasady zatrudniania pracowników tymczasowych; reguły kierowania tych pracowników do wykonywania pracy tymczasowej; problem kierowania do pracy tymczasowej osób niebędących pracownikami agencji pracy tymczasowej czy wreszcie kwestie odpowiedzialności karnej.

¹⁸ Por. np.: Guidelines to prevent abusive recruitment, exploitative employment and trafficking of migrant workers in the Baltic Sea region, L. Sorrentino, A. Jokinen, Helsinki 2014, HEUNI, Publication Series No. 78

¹⁹ Dz. U. z 2003 r., Nr 166, poz. 1608.

Znamiennym novum tej regulacji jest wprowadzenie określenia *pracodawca-użytkownik*, co oznacza podmiot, który zatrudnia pracownika tymczasowego. Nie trzeba szczególnej wrażliwości i rozległej wiedzy lingwistycznej, że stwierdzić, że nazwanie pracodawcy *użytkownikiem*, sprowadza pracownika do rangi przedmiotu. Oto kolejny przykład deliktu rynku pracy, tym razem popełnionego przez ustawodawcę, nieopisanego w żadnej z dotychczasowych klasyfikacji. Przepisy karne tej ustawy w ograniczonym zakresie chronią interesy pracownika, ale głównie w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy; wyposażania stanowisk pracy w stosowne maszyny i urządzenia; zapewnienia napojów i posiłków profilaktycznych; odzieży i obuwia roboczego, czy też udzielenia informacji o ryzyku zawodowym (art. 27). Wszystkie naruszenia przepisów tej ustawy podlegają karze grzywny od 1.000 zł.

Skoro mowa o eksploatacji pracowników, szczególnie cudzoziemskich to należy zwrócić uwagę na postanowienia najnowszego aktu prawnego dotyczącego rynku pracy, tj. ustawy z dnia 15 czerwca 2012 r. o skutkach powierzania wykonywania pracy cudzoziemcom przebywającym wbrew przepisom na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej²⁰. Jest to ważny akt prawny, bo zawiera szereg przepisów karnych, które odnoszą się do zatrudniania cudzoziemców, których pobyt w Polsce jest nieuregulowany. Z punktu widzenia celu tej ekspertyzy najważniejszy jest przepis art. 10 ust. 1, w którym ustawodawca penalizuje powierzanie wykonywania *pracy cudzoziemcowi przebywającemu bez ważnego dokumentu uprawniającego do pobytu na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej w warunkach szczególnego wykorzystania*. Opisane zachowanie podlega stosunkowo surowej karze, bo karze pozbawienia wolności do lat 3. Na taką samą karę naraża się ten, kto powierza wykonywanie pracy cudzoziemcowi, który nie ma ważnego dokumentu uprawniającego go do pobytu na terytorium RP, który jednocześnie jest ofiarą handlu ludźmi (art. 10 ust 2). Należy koniecznie zwrócić uwagę, że jest to jedyny przepis w polskim porządku prawnym, który pośrednio zabrania pracy przymusowej, co wynika ze sformułowania *w warunkach szczególnego wykorzystania*.

²⁰ Dz. U. z 2012 r., poz. 769.

Kryminologia rynku pracy

Skoro obydwie kluczowe pojęcia są już definiowane, można postawić kluczowe dla tego opracowania pytanie: co to jest kryminologia rynku pracy i czym się ona różni od typowej kryminologii?

Odpowiedź musi być podzielona na szereg etapów. Pierwszym będzie określenie przedmiotu zainteresowania kryminologii rynku pracy, który roboczo proponuję określić, jako **delikt rynku pracy**. „Delikt” to pojęcie prawnicze, pochodzące od łacińskiego słowa *delictum*, oznaczającego czyn niedozwolony lub przewinienie. Przy czym już od Starożytności pojęcie „delikt” związane było z domeną prawa prywatnego, natomiast ekwiwalentem deliktu w sferze prawa publicznego był czyn zabroniony, czyli przestępstwo, którego nazwa pochodzi od łacińskiego słowa *crimina*. Współcześnie pojęcia delikt używa się na określenie czynu niedozwolonego w prawie cywilnym, prawa administracyjnego czy prawie konstytucyjnym.

Przez **delikt rynku pracy** proponuję rozumieć, każde zachowanie uczestnika tego rynku, które może prowadzić do uszczerbku w prawach lub stanie posiadania innego uczestnika rynku, które stanowi zagrożenia dla dowolnego dobra wspólnego, takiego jak ład społeczny czy sprawiedliwość, a także takie, które stawia pod znakiem zapytania ekonomiczny²¹ i społeczny²² sens pracy.

Kryminologia opisując zjawiska kryminalne posługuje się szeregiem instrumentów, dzięki którym możliwa jest ocena rzeczywistej skali tych zjawisk i ich społecznej doniosłości. Najprostszym zabiegiem jest, rzecz jasna, sporządzenie stosownych zestawień w oparciu o dostępne dane statystyczne. Najbardziej popularnym instrumentem jest tzw. statystyka przestępczości, w której zawarte są dane dotyczące tych zdarzeń, które w momencie rejestracji były traktowane jak przestępstwa, ewentualnie dane dotyczące postępowań już wszczętych. Konstrukcja tej statystyki pozwala segregować przestępstwa wedle dowolnych kryteriów, z których najważniejszym jest tzw. „rodzaj przestępstwa”. Najprościej mówiąc, do określonego rodzaju zaliczamy wszystkie te przestępstwa, które są skierowane przeciwko temu samu dobru. Stąd mówimy np. o przestępstwach przeciwko mieniu, o przestępstwach przeciwko bezpieczeństwu w komunikacji albo o przestępstwach przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową.

²¹ Praca rozumiana, jako jedno z trzech czynników produkcji, obok ziemi i kapitału.

²² Praca rozumiana, jako kapitał ludzki będący dobrem wspólnym społeczeństwa.

Jednak stwierdzenie, że w Polsce popełnia się np. 1.000.000 przestępstw rocznie nie niesie ze sobą szczególnie dużo treści, jeśli nie mamy żadnego punktu odniesienia. Takim punktem może być np. poprzedni rok i wtedy mówimy, że przestępczość wzrosła o 5% lub zmalała o 8%. Ale i ta informacja nie musi być szczególnie wartościowa dla osoby, która nie śledzi tej problematyki i nie analizuje systematycznie danych statystycznych dotyczących przestępczości.

Aby ułatwić zadania samym sobie, ale także wszystkim osobom zainteresowanym, kryminologowie wypracowali instrumenty, które pozwalają relatywizować uzyskane dane statystyczne. Jednym z najważniejszych z nich jest narzędzie analizy określane, jako: „współczynnik przestępczości”, który w największym uproszczeniu informuje o tym, ile spośród popełnionych przestępstw „przypada” na każde 100.000 mieszkańców kraju, województwa czy powiatu. Dzięki temu możemy prowadzić pogłębione studia „nasycenia” społeczeństwa działaniami kryminalnymi, tak w czasie jak i w przestrzeni geograficznej.

Dane statystyczne są wykorzystywane także w międzynarodowych badaniach porównawczych. Ale tu znowu natrafiamy na problem, bo jeśli posiadamy informację, że w kraju „X” popełnia się 200.000 rocznie, to czy na pewno możemy powiedzieć, że tam przestępczość jest mniejsza niż u nas. Oczywiście nie. Ale współczynnik przestępczości, o którym była mowa stosowany w wielu krajach pozwala powiedzieć, jakie są rzeczywiste różnice skali przestępczości.

Uważam, że podobny instrument byłby niezwykle przydatny do opisywania i analizy wszelkich zaburzeń na rynku pracy. To dlatego proponuję wypracować nowy instrument, który roboczo określam, jako **stopień zakłócenia ładu na rynku pracy**. Ten stopień byłby mierzony liczbą deliktów rynku pracy na 100 tys. osób zatrudnionych. Oczywiście ta miara nigdy nie będzie tak precyzyjna, jak współczynnik przestępczości, bo nie istnieje kodeks karny rynku pracy, w którym wszystkie delikty byłyby precyzyjnie opisane. Ale wydaje się, że po uzyskaniu pewnej jednolitości w interpretacji zdarzeń negatywnych na rynku pracy może to być przydatny instrument analizy zmian społecznych w ten sektorze.

Tworzenie takich i innych instrumentów opisujących rynek pracy trochę inaczej, niż to było do tej pory wydaje się być nakazem chwili. Widzę ku temu dwa ważne powody. Pierwszy jest związany z rosnącym chaosem na rynku pracy przekładającym się wielokrotnie na krzywdę ludzką. Drugi wiąże się z ciągle niedostateczną rolą państwa na tym rynku.

Spójrzmy na te kwestię z nieco szerszej perspektywy. W każdym państwie są problemy, które ogniskują uwagę polityków i opinii publicznej. W Polsce jest to obecnie integracja z Unią Europejską, wykorzystanie funduszy unijnych czy wojna na Ukrainie. Ciągłe obecym i ulubionym tematem polityków i opinii publicznej jest także przestępczość. Politycy uwielbiają zapowiadać, że puszczą złodziei w skarpetkach, że wykastrują wszystkich pedofilii, że zniszczą handlarzy dopalaczami no i tradycyjnie, że miejsce kryminalistów jest w więzieniu. Ale nie ulega wątpliwości, że niezależnie od tego typu tanich show w przypadku przestępczości państwo realizuje dość skutecznie swoje podstawowe funkcje regulatora, kontrolera i egzekutora. Mało tego, ze względu na takie buńczuczne deklaracje liderów zabiera się za to dość żwawo i chętnie. Baczny obserwator mediów stwierdzi z łatwością, że rozmaicie eksperci od przestępczości, nie wykluczając policjantów czy prokuratorów, brylują w telewizjach, stając się swoistymi kryminologicznymi celebrytami.

W sprawach rynku pracy już tak nie jest. Tu rola państwa jest więcej niż ograniczona. Na podstawie wypowiedzi przedstawicieli władz można pokusić się o twierdzenie, że państwo oddało sprawę w „cudowne ręce” rynku. Rządzący zdają się mówić: „skoro rynek tak świetnie radzi sobie z przepływem towarów i kapitałów, jeśli rynek tak dobrze radzi sobie z cenami, to na pewno poradzi sobie także z pracą i jej świadczeniem”. Ale rynek sobie nie poradził i rynek stał się miejsce rozlicznych zjawisk patologicznych, w tym także kryminalnych. Jeśli słyhać głosy upominające się o jakość rynku pracy, to pochodzą one głównie od związków zawodowych i pracowników. Państwo musi spełnić swoją i przejąć rolę skutecznego regulatora rynku pracy.

Drugi krok w procesie tworzeniu podstaw kryminologii rynku pracy to sformułowanie modelu teoretycznego, który może być pomocny w diagnozowaniu definiowaniu zjawisk (pozytywnych i patologicznych), które na tym rynku zachodzą. Jednak przede wszystkim taki model może być przydatny w definiowaniu deliktów rynku pracy. Czerpiąc inspiracje z ustaleń kryminologii, wyobrażam sobie, że taki model mógłby wyglądać następująco.

Teoretyczny model naruszenia ładu społecznego na rynku pracy



Aby doszło do naruszenia ładu społecznego na rynku pracy konieczne jest fizyczna zbieżność tych trzech elementów w czasie i przestrzeni. W praktyce oznacza to taką sytuację, kiedy dochodzi do rzeczywistego „spotkania” pracodawcy i pracodawcy (może być reprezentowany przez agenta) i jeden z tych podmiotów, najczęściej pracodawca, narusza interesy drugiej strony, np. poprzez zaproponowanie bardzo niekorzystnych warunków zatrudnienia, a druga strona te warunki przyjmuje. Do takiego naruszenia dochodzi, ponieważ jedna ze stron dysponuje zdecydowaną przewagą, np. ekonomiczną, a w pobliżu nie ma efektywnego strażnika, który przypilnowałby, żeby nikomu nie działa się krzywda. Rzecz jasna takim strażnikiem na rynku pracy musi być państwo.

Na gruncie fenomenologii i etiologii kryminalnej rozważamy teraz, dlaczego tak się stało, że doszło do naruszenia normy, czyli dlaczego jedna ze stron interakcji postąpiła tak, jak postąpiła i dlaczego druga strona, na takie postępowanie się zgodziła. Z zastrzeżeniem wszelkich proporcji porównajmy tę sytuację do gwałtu. Istotą tego przestępstwa jest wymuszenie na drugiej stronie określonej czynności seksualnej. Na gruncie etiologii kryminalnej zadajmy sobie szereg pytań, które pozwalają nam zrozumieć tę sytuację. Np. dlaczego mężczyzna sięgnął po tak

drastyczny sposób zaspokojenia popędu płciowego²³? Czy to działanie koreluje jakoś z jego wcześniejszymi zachowaniami? Czy jego działanie było zaplanowane czy spontaniczne?

Z drugiej strony poddajemy analizie samą sytuację, w której doszło do gwałtu i rolę ofiary. Pytamy zatem, czy pomiędzy sprawcą a ofiarą była wcześniejsza interakcja? Czy np. gwałt był następstwem wspólnego spożywania alkoholu albo kłótni? Czy był możliwy po zadaniu ofierze pigułki gwałtu, czy też nastąpił tylko dlatego, że przypadkowa ofiara została niespodziewanie zaatakowana na pustkowiu. Odpowiedzi na wszystkie te pytania pozwalają sporządzić opis zdarzenia kryminalnego i zrozumienie zaistniałej sytuacji społecznej.

Zupełnie inna sytuacja jest wtedy, kiedy mamy do czynienia z wypadkiem drogowym. Tu rzecz jasna o jakiegokolwiek interakcji nie może być mowy. To, co najbardziej interesuje kryminologa, to stan sprawcy, który doprowadził do takiego zdarzenia, bo zakłada się, że nikt zdrowy i prawidłowo funkcjonujący nie chce spowodować wypadku drogowego. Oczywiście możemy badać także stan drogi czy warunki atmosferyczne. Wreszcie kierujemy uwagę na ofiarę przestępstwa. Jeśli był to poprawnie korzystający z drogi użytkownik-kierowca, mówimy, że jego udział w przestępstwie nie wykracza poza rolę poszkodowanego. Ale jeśli ofiarą przestępstwa drogowego okazał się być pieszy, który w stanie upojenia alkoholowego, bez oznaczenia korzystał z drogi szybkiego ruchu, to nie można wykluczyć, że w rozumieniu potocznym może on ponosić pełną odpowiedzialność, za to, co się stało.

Powróćmy, zatem do deliktu rynku pracy. Nic nie stoi na przeszkodzie, że te i inne pytania zadać konkretnej sytuacji, którą uznajemy za zjawisko patologiczne. Wtedy poddajemy analizie motywacje sprawcy naruszenia albo jego przekonania w tym względzie, z drugiej strony badamy sytuację ofiary, rozważając, czy i w jakiej sytuacji mogła uniknąć być ofiarą. Wreszcie staramy się opisać okoliczności działania obydwu podmiotów.

Dla zilustrowania tego wywodu posłużę się przykładem podanym przez jedną z moich doktorantek, która od dłuższego czasu pracuje w obszarze aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych. Podstawowym problemem w ofertach pracy dla takich osób jest to, że pracodawcy w zasadzie nie liczą się z ich schorzeniami i faktycznymi ograniczeniami ruchowymi. Rzeczywistym celem pracodawcy w takich sytuacjach jest uzyskanie profitów wynikających z faktu zatrudnienia osoby niepełnosprawnej. Proponowane takim osobom zakresy obowiązków czynią ich zatrudnienie drogą przez mękę, albo wręcz fikcją.

²³ Dla jasności rozważań pomijam przypadki gwałtów z zemsty, czy gwałtów na tle różnic rasowych.

Gdyby teraz sprowadzić opisany mechanizm działania do sytuacji jednostkowej, to mamy do dyspozycji typowy przykład deliktu rynku pracy. Nic w działaniu pracodawcy-sprawcy nie nosi znamion przestępstwa, przeciwnie jesteśmy gotowi oddać mu honor, że sięga po pracownika z poważnym deficytem ruchowym. Ale kiedy zbadać sprawę nieco dokładniej, okazuje się, że zatrudniony pracownik nie może efektywnie wykonywać pracy, nie może się wykazać żeby zasłużyć na premię i musi znosić upokarzające sytuacje związane z korzystaniem z toalety dzięki pomocy innych pracowników. Zatem, na pierwszy rzut oka nic złego, ale po bliższym przyjrzeniu się być może więcej złego niż dobrego. To jest istota deliktu rynku pracy.

Trzeci krok w budowaniu kryminologii rynku pracy mógłby polegać na stworzeniu układu jej podstawowych działów. Wydaje się, że nie ma potrzeby wyważać otwartych drzwi i zaproponować skorzystanie z dotychczasowych doświadczeń kryminologii. Przypomnę jedynie, że te podstawowe obszary jej zainteresowania to: struktura przestępczości, jej dynamika, etiologia zachowań indywidualnych i zbiorowych oraz fenomenologia.

Zatem po przeniesieniu wprost tej konstrukcji na grunt rynku pracy można by powiedzieć, że podstawowe działy kryminologii rynku pracy to:

- charakter i struktura deliktów rynku pracy,
- etiologia deliktów rynku pracy
- fenomenologia deliktów rynku pracy
- dynamika deliktów rynku pracy i zjawisk patologicznych na rynku pracy

Spróbujmy pokrótce przeanalizować poszczególne działy. Jako się rzekło, dzięki istnieniu kodeksu karnego opis struktury przestępstwa nie stanowi problemu, bo można je analizować postępując zgodnie z systematyką tego kodeksu. Na rynku pracy sprawa wygląda zupełnie inaczej, bo tu mamy do czynienia z zachowaniami, które nie zawsze wyczerpują znamiona przestępstwa²⁴ (w praktyce prawie nigdy), a najczęściej są naruszeniem interesów drugiej strony. Warto jednak pokusić się o chwile refleksji i wytyczne obszarów, na których może dochodzić do naruszeń ładu społecznego rynku pracy. Przedstawioną poniżej propozycję traktuję, jako bardzo wstępną i zdecydowanie roboczą, licząc na to, że zostanie ona wzbogacona w toku dalszych studiów i analiz.

²⁴ O przestępstwach przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową będzie mowa dalej.

Potencjalne obszary:

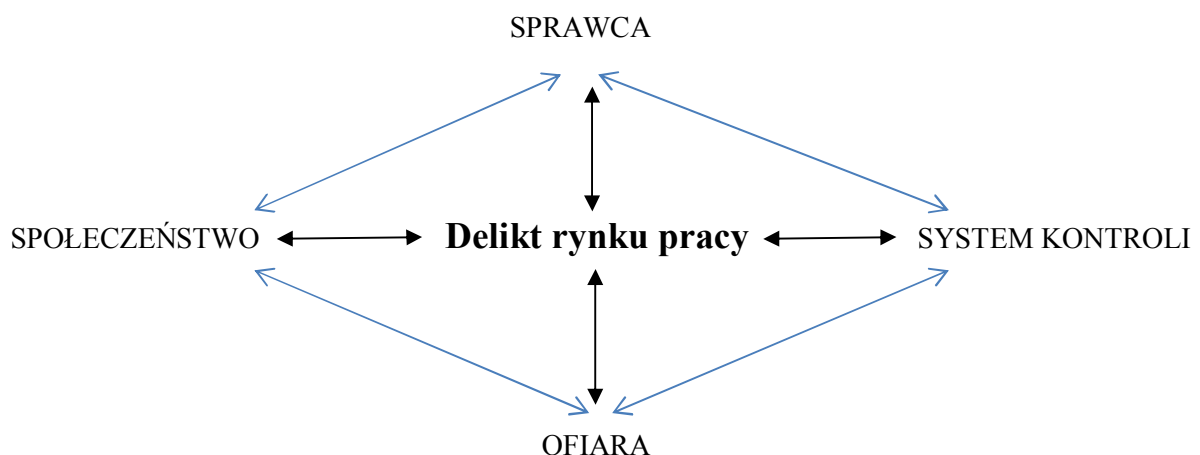
1. Ekonomiczny wymiar rynku pracy, w tym zakresie kluczowe kategorie, które należy brać pod uwagę to, zysk pracodawcy, dochody pracownika, wytworzone dobra i usługi – tu delikty mogą dotyczyć wszystkiego, co wiąże się z maksymalizacją zysku, przy minimum nakładów, w równym stopniu może chodzić o zaniżanie pensji pracowników, czy nieuzasadnione przekraczanie ustalonego czasu pracy, jak i oszustwa pracowników w zakresie obliczania efektywnego czasu pracy czy nieuczciwe dokumentowanie posiadanych kwalifikacji.
2. Obowiązki uczestników rynku pracy wobec państwa, przede wszystkim chodzi o podatki i świadczenia na rzecz ZUS – w tym zakresie za delikt można uznać, każde działanie, które w efekcie prowadzi do uszczuplenia podatkowego (oczywiście oszustwo podatkowe jest przestępstwem z zupełnie innego obszaru).
3. Obowiązki uczestników rynku pracy wobec siebie, głównie chodzi o wymóg przyzwoitego zachowania – oczywistym złamaniem takiego nakazu byłoby kierowanie dwuznacznych treści o charakterze seksualnym, wobec podległych pracowników, ale także rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji (plotek) o pracodawcy.
4. Obowiązki uczestników rynku pracy wobec miejsca, przez które rozumiem zarówno teren przedsiębiorstwa jak i obszar, na którym się ono znajduje – deliktem rynku pracy byłoby np. zaniechanie zgłoszenia koniecznej naprawy grożącej poważnymi stratami, ale także tolerowanie emisji szkodliwych substancji do środowiska.
5. Ludzki wymiar pracy – w innym miejscu tego opracowania podałem przykład pracodawców, którzy zatrudniają osoby niepełnosprawne tylko po to, żeby uzyskać profity wynikające z tego tytułu, natomiast nie robią nic, żeby warunki pracy takich osób były znośne a ich praca dawała poczucie spełnienia. Za delikt z tego obszaru uznałbym zaniżanie wysokości należnych dodatków wakacyjnych, czy wyłudzenie nienależnych świadczeń tego typu przez pracowników.
6. Układ sił – rzecz jasna chodzi o układ sił na rynku pracy, a nie jest on korzystny dla pracowników. Jednym, ze źródeł patologii na tym rynku jest, bowiem rosnąca rola pośredników w zatrudnieniu kosztem bezpośrednich relacji pracownik-pracodawca. Oczywiście zdaję sobie sprawę, że jest to efekt procesów cywilizacyjnych polegających na tzw. „franchising-u”, czyli delegowaniu rozmaitych zadań specjalistycznym podmiotom. Jednak w praktyce rynku pracy zjawisko to oznacza zamykanie tzw. działów kadr w firmach i korzystanie z agencji zatrudnienia. W efekcie pojawiło się zjawisko, tzw. leasingu pracowniczego, które samo w sobie jest deliktem rynku pracy.
7. Bezpieczeństwo – to obszerna kategoria, która obejmuje zarówno wszystko to, co nazywamy BHP, jak również bezpieczeństwo osobiste uczestników rynku. Za oczywisty delikt rynku pracy uznałbym fatalne warunki socjalne, tam gdzie mają one znaczenie, np. możliwość higienicznego umycia się po pracy. W sferze bezpieczeństwa lokowałbym także tolerowanie przez pracodawcę różne formy przemocy lub choćby groźby jej użycia w relacjach między pracownikami.

8. Władza - tu rozumiana, jako możliwość wpływania na zachowania innych. Stosunek pracy w jakimś zakresie wiąże się z podległością i władzą. Lista deliktów rynku pracy na tym obszarze jest stosunkowo długa. Według mojej oceny znalazłyby się tu np. arbitralne zwolnienie i nietransparentne zatrudnienie, zatrzymanie dokumentów tożsamości pracujących cudzoziemców, utrudnianie przedłużenia wizy, pobieranie nieuzasadnionych opłat za wykonanie czynności administracyjnych, wszelkie przejawy dyskryminacji, ale także różne formy szantażu kierowane przez związki zawodowe pod adresem pracodawcy lub kierownictwa przedsiębiorstwa.

Fenomenologia deliktu rynku pracy

Mając wstępnie wyznaczone obszary, na których może dochodzić do deliktów rynku pracy możemy skupić uwagę na zdefiniowaniu ich społecznego kontekstu. W perspektywie będzie to użyteczne, kiedy będziemy chcieli stworzyć schemat analizy fenomenologicznej takich zachowań.

Aby właściwie zdefiniować społeczny kontekst każdego negatywnego zachowania na rynku pracy musimy uwzględnić jego pięć podstawowych komponentów. Są to samo: omawiane zachowania negatywne, czyli **delikt rynku pracy**, jako kategoria centralna. Dalej jest para dwóch kluczowych aktorów tej społecznej sytuacji, czyli **sprawca** i **ofiara**. A także **społeczeństwo** i **społeczny system kontroli zachowań**. W postaci graficznej ten system zależności mógłby wyglądać tak:



Spróbujmy odczytać treść poszczególnych zależności. Rynek pracy jest produktem społecznym, w tym sensie, że to, jaki ma kształt zależy od społeczeństwa. Im lepiej rozwinięte społeczeństwo i bardziej troskliwe państwo, tym lepiej funkcjonuje rynek pracy. Ale to także społeczeństwo określa, jakie zachowania uznaje za negatywne, jakie za pozytywne, a jakim nie nadaje żadnego znaku. W krańcowej postaci zgoda, co do społecznych preferencji i potępień

przybiera formę kodeksu karnego, który powinien być tak skonstruowany żeby budzić, jak najmniej sprzeciwów. Dla naszej analizy istotne jest stwierdzenie, że to społeczeństwo określa, jakie zachowania uznamy za delikt rynku pracy. Jeśli wcześniej starałem się wskazać zachowania, które uznałem za takie właśnie delikty, to nie dlatego, że taka myśl przyszła mi do głowy, ale dlatego, że tak zdekodowałem społeczną wolę w tym zakresie. Oczywiście w tym czy w innym przypadku mogłem się mylić, bo np. większość społeczeństwa może uważać, że powtarzanie szkalujących plotek jest miłą rozrywką, ale na tym polega sens społecznego uzgadniania znaczeń, że ten proces odbywa się w dialogu.

Jeśli w procesie takich uzgodnień powstanie mniej czy bardziej akceptowany katalog zachowań pozytywnych i negatywnych, w jakiejś sferze życia, to także społeczeństwo musi wytworzyć mechanizmy gwarantujące, że wola społeczna będzie wcielana w życie. System kontroli społecznej, to innymi słowy wszystkie te mechanizmy, które sprawiają, że efekt społecznych uzgodnień jest traktowany poważnie i otrzymuje społeczną sankcję. Oto najprostszy przykład. Jest przedmiotem powszechnej zgody i ustaloną praktyką, że wchodząc do pomieszczenia mówimy „dzień dobry”. Każdy z nas był, co najmniej raz, świadkiem sytuacji, kiedy rodzice, nauczyciele czy inni dorośli zwracali uwagę dziecku, które o tym elementarnym obowiązku zapomniało. Tak działa system kontroli społecznej.

Ale system kontroli nie zawsze działa tak skutecznie. Wtedy, kiedy nie zapobiega skutecznie określonym zachowaniom negatywnym, albo niewłaściwie reaguje, kiedy do nich dochodzi system kontroli może mieć negatywny wpływ na funkcjonowanie całego systemu społecznego. Podam dwa przykłady, które są aż nadto instruktywne. Pierwszy, to działanie aparatu państwowego, który jest zbyt słaby i za bardzo zależny od pracodawców, żeby ograniczyć możliwości stosowania tzw. umów dyskryminujących w miejsce typowych umów o pracę lub dobrych umów cywilnoprawnych. W tym zakresie państwo, nie wywiązuje ze swojej roli i nie działa prewencyjnie. Drugi, to działanie sądownictwa pracy w Polsce. Dość powszechne jest w naszym kraju przekonanie, że jest to „najtrudniejszy” segment sądownictwa, że jest to sądownictwo pracodawcy, a nie pracownika. Firmy stać na dobrych prawników, którzy są w stanie „przekonać” sądy do swoich racji, pracownicy są często bezbronni. Taka sytuacja nie pozostaje bez wpływu na funkcjonowanie rynku pracy.

W układzie wertykalnym występują natomiast dwaj kluczowi aktorzy interakcji społecznej, którą tu roboczo nazywamy naruszeniem ładu runku pracy, czyli sprawca i ofiara. Ich status wobec siebie wyznacza istnienie uzgodnionej definicji deliktu rynku pracy. Jeśli takiej

definicji by nie było, to i ich wzajemna relacja byłaby określana według innego schematu. Posłużmy się przykładem, także z dziedziny savoir vivre-u. Jest dobrą praktyką, że ludzie spotykający się na ograniczonej przestrzeni pozdrawiają się wzajemnie. We Francji nie można wejść do windy albo przejść korytarzem, „żeby nie być narażonym” na miły zwrot grzecznościowy. W Polsce takiego zwyczaju nie ma. Kiedy wchodzimy do windy to robimy wszystko, żeby przekonać współpodróżnika, że nas po prostu nie ma. Nad Sekwaną takie zachowanie byłoby uznane za grubiaństwo, w kraju nad Wisłą, nikt nie zawraca sobie głowy definiowaniem tej sytuacji i przechodzi nad nią do porządku dziennego. Zmierzam do tego, że jeśli szef nie powie pracownikowi „dzień dobry” na korytarzu, nie uznamy tego za delikt rynku pracy, a co najwyżej za przejaw braku manier, Ale jeśli ten sam szef „zapomni”, że dwukrotnie kazał pracownikowi pozostać w pracy do 19.00 wtedy powiemy, że to naruszenie ustalonych reguł gry.

Powie ktoś, że podane przykłady są banalne. Być może. Zatem proponuję nieco bardziej pogłębioną analizę problemu relatywizowania oceny określonych zachowań patologicznych, szczególnie w kontekście poważnego problemu rynku pracy, jakim jest tworzenie i wykorzystywanie zależności. O tym, że zdarzenia społeczne są interpretowane odmiennie w zależności od kulturowego wyposażenia człowieka, jego ekonomicznych interesów, obserwatora lub adresata określonego zachowania nie trzeba nikogo przekonywać. Ta prawidłowość w pełni dotyczy rynku pracy.

Na wstępie uwaga nieco ogólniejszej natury. Posługujemy się pojęciem rynku pracy, ale w rzeczywistości powinniśmy to określenie brać w cudzysłów, bo rynek pracy nie jest i nie może być „normalnym” rynkiem, z powodów, o których już była obszernie mowa. Do szeregu argumentów dodajmy jeszcze jeden pochodzący od eksperta rynku, ale takiego eksperta, który patrzy na funkcjonowanie rynku przez pryzmaty jego najsłabszych uczestników. Micheal Sandel, bo o nim tu mowa twierdzi, że najwyższy czas zacząć odczarowywać rynek i uświadomić sobie, że nie wszystko na tym rynku jest na sprzedaż, tak jak nam się jeszcze niedawno wydawało. Nawet, jeśli ktoś ma dużo pieniędzy, to i tak powinien wiedzieć, że są rzeczy, których nie kupi, albo nie powinien móc kupić. M. Sandel dowodzi, że przekonanie o omnipotencji rynku jest niebezpieczne, bo zagraża idei równości, a poza tym prowadzi do erozji najważniejszych wartości.

Jeśli bogaty ma więcej, to jesteśmy w stanie zaakceptować. Np. ktoś jest bogatym przedsiębiorcą albo bankowcem, właścicielem gigantycznej fermy drobiu to akceptujemy, że

posiada duży dom i luksusowy samochód. Ale jeśli ten bogaty przedsiębiorca zatrudnia młodą kobietę do sprzątanía mieszkania i wymaga żeby robiła to w koronkowej bieliźnie (przykład podany przez jedną z moich współpracowniczek), to pojawia się pytanie, czy nie nadużywa swojej pozycji pracodawcy? Jeśli chodzi o reakcję tej kobiety to w zależności od tego, w jakiej sytuacji finansowej się znajduje, albo przyjmie tę propozycję, albo ją odrzuci. Jeśli jest w wyjątkowo trudnej sytuacji i przyjmie tę propozycję mamy do czynienia z sytuacją nierówności, której już tak łatwo nie jesteśmy w stanie zaakceptować, jak fakt, że ktoś ma luksusowy samochód. Pytamy więc, czy bogactwo i zła sytuacja ekonomiczna dziewczyny pozwala pracodawcy stawiać takie wymaganie? Intuicja podpowiada, że chyba nie. Ale warto wyjść poza intuicję i zdefiniować tę sytuację, w kategoriach deliktu rynku pracy. Wydaje się, że mamy do czynienia z dwoma wariantami.

W pierwszym, przedmiotem „umowy o pracę” jest sprzątanie. Pracodawca oczekuje, że będzie wykonywane profesjonalnie i szybko, a dodatkowo także, że będzie wykonywane w koronkowej bieliźnie. Tym samym, w tym konkretnym przypadku, przedmiotem „obrotu” na rynku pracy jest nie tylko praca młodej kobiety, ale także jej młode, atrakcyjne i skąpo odziane ciało. O ile „obrotu” pracą nie budzi wątpliwości, o tyle z zaakceptowaniem kupowania wizerunku ciała, niejako przy okazji, możemy już mieć już pewien problem. Ale żeby było jasne to specyficzne oczekiwanie pracodawcy nie wyczerpuje znamion żadnego czynu zabronionego prawnie.

Drugi wariant sytuacji może być zasadniczo odmienny. Wtedy przedmiotem porozumienia o pracę pomiędzy pracodawcą i pracobiorcą, jest ekspozycja ciała młodej kobiety, która na mocy umowy powinna raz w tygodniu przez 4 godziny przebywać w koronkowej bieliźnie w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Jest już tylko przedmiotem negocjacji pomiędzy stronami umowy, czy w tym czasie młoda kobieta będzie wykonywała jakieś czynności porządkujące, czy też nie. Podobnie jak w poprzedniej sytuacji, tu także nie można postawić pracodawcy żadnego zarzutu karnego, ale także z trudem ocenilibyśmy jego postępowanie w kategoriach moralnych. Jeśli bowiem strony zaakceptowały warunki umowy, to oczekiwanie pracodawcy można uznać za fanaberię, a póki co za fanaberie się nie karze.

Tyle opis, ale jak już była o tym mowa wielokrotnie naszym zadaniem, jako kryminologów jest nie tylko opisać, ale jest także zrozumieć to, co opisujemy. Dlatego, każda z tych sytuacji podlega także ocenie moralnej lub aksjologicznej. Z tej perspektywy powiemy, że w tej pierwszej sytuacji nasze wątpliwości budzi tylko to dodatkowe wymaganie pracodawcy.

Żeby nie używać dużych kwantyfikatorów zapytamy, czy to wypada? Czy to nie jest przejaw nierówności? Nie kwestionujemy, że pracodawca jest bogaty, ale czy nierówność, którą stwarza jest nieusprawiedliwiona? Ta druga sytuacja jest już pod tym względem bardziej oczywista, bo zawarta została umowa o świadczenie dość szczególnej pracy. Jeśli potencjalna pracowniczka była świadoma tego, o jaką pracę chodzi, to nie włączamy do oceny kategorii moralnych. Przecież tak zarabiają na życie modelki, a ich praca budzi nasze wątpliwości tylko w szczególnych sytuacjach, np., kiedy robią to bardzo małe dziewczynki albo, kiedy wymagania mody prowadzą do poważnych chorób.

Stosując wcześniej opisane pojęcia powiedzielibyśmy, że w pierwszym przypadku mamy do czynienia z deliktem rynku pracy, w tym drugim już nie. Ale to jeszcze nie kończy naszych rozważań na temat społecznego wymiaru zaistniałej sytuacji. A jest tak dlatego, że samo naruszenie dowolnej normy może być inaczej interpretowane przez poszczególnych uczestników rynku pracy.

Aby pozostać w kręgu zachowań obyczajowych założmy, że korzystając z sytuacji zależności młody i bogaty pracodawca, operujący w małym mieście wykorzystuje seksualnie pracowniczkę, młodą atrakcyjną kobietę samotnie wychowującą dziecko. Jeśli sytuacja nie jest typowym gwałtem, to możemy mieć kłopot z jednoznacznym zdefiniowaniem zjawiska. Co więcej, ta sytuacja może oznaczać co innego, dla każdego z uczestników rynku pracy.

Dla młodego przedsiębiorcy, może to być kolejny udany „podbój”, wprowadzie trochę wymuszony okolicznościami, ale też nie można powiedzieć, że kobieta stawia zdecydowany opór.

Dla młodej kobiety, może to być upokorzenie i silna trauma, którą musi znosić, dlatego, że jej sytuacja życiowa (małe dziecko) i ekonomiczna (brak alternatywy pracy) są niezwykle trudne.

Dla świadków tego zdarzenia, np. kobiet z tej samej firmy, obserwowana sytuacja może być źródłem frustracji i zazdrości, że młody pracodawca zwrócił uwagę właśnie na tę, a nie inną kobietę.

Dla jednych członków rodziny ofiary, (pośrednich uczestników rynku pracy), którzy nie znają prawdy, ta sytuacja może być powodem do dumy, że bogaty przedsiębiorca interesuje się ich córką lub krewną.

Dla innych, którym ta prawda jest znana, zachowanie kobiety może być heroiczne, mogą ją podziwiać, za to jak dzielnie znosi upokorzenia dla dobra małego dziecka.

Dla inspektora pracy, policjanta czy aktywisty związkowego, który zna zwyczaje pracodawcy, może to być sytuacja zawodowej frustracji, bo wszystko jest zaaranżowane tak, że nie można sprawy postawić zarzutu, bo nie narusza żadnej normy prawnej.

Zamiast podsumowania, niech z tej analizy wniknie konkluzja, że cała ta trudna sytuacja społeczna została wykreowana na rynku pracy. Nie byłoby jej, albo nie przybrałaby takiego kształtu, gdyby nie było silnej zależności ekonomicznej między aktorami, gdyby to nie było małe miasto, gdyby były alternatywne miejsca pracy i gdyby kobieta nie była matką samotnie wychowującą małe dziecko. To dlatego należy przypuszczać, że kryminologia rynku pracy, jeśli się rozwinie, będzie nauką z pogranicza prawa, szczególnie prawa pracy, psychologii społecznej i pracy socjalnej.

Aby nie pozostawać tylko w kręgu rozważań teoretycznych postanowiłem także ustalić empirycznie, czy i jakie zjawiska uznawane są przez pracowników za negatywne. W tym celu i na potrzeby tej ekspertyzy przeprowadziliśmy prosty sondaż wśród 50 osób²⁵. Należy podkreślić z naciskiem, że badanie miało charakter czysto sondażowy, a wyniki należy traktować tylko, jako egzemplifikację formułowanych wcześniej tez. Respondenci, których objęliśmy badaniem, nie stanowią także próby reprezentatywnej. Byli to głównie ludzie młodzi w wieku 20-35 lat, w większości kobiety (30 kobiet i 20 mężczyzn), stosunkowo dobrze wykształceni, ponieważ blisko 3/4 badanych legitymuje się wyższym wykształceniem lub jest w trakcie studiów. To, co łączy respondentów to fakt, że pracują lub poszukują pracy na terenie województwa mazowieckiego.

Badanych zapytaliśmy, czy w trakcie poszukiwania pracy lub w trakcie jej trwania zdarzyło się coś takiego, co mogliby określić, jako zjawisko negatywne czy negatywne doświadczenie osobiste. Respondenci mieli pełną swobodę w nazywaniu tych doświadczeń i ich opisywaniu. To, co należy podkreślić, to fakt, że respondenci mówili o swoich doświadczeniach, a nie o praktykach znanych ze słyszenia. To także dlatego, niektóre z opisanych praktyk są bardzo konkretne. Oto katalog wskazanych zjawisk negatywnych:

- brak umowy o pracę lub oferta tzw. „umowy śmieciowej” (zlecenie, umowa o dzieło),

²⁵ Sondaż przeprowadziła współpracująca z Ośrodkiem Badań Handlu Ludźmi mgr Marta Romańczuk.

- praca za zbyt niskie wynagrodzenie,
- wymaganie od kandydatów doświadczenia na podobnym lub tym samym stanowisku, podczas gdy młodzi ludzie nie dostają nawet szansy na zdobycie tego doświadczenia,
- nepotyzm w zatrudnieniu, koneksje, zajmowanie stanowisk „po rodzinie”, twierdzenie, że w dzisiejszych czasach można dostać dobrą pracę jedynie po znajomości,
- niezgodność oferty pracy z realiami (np. okazuje się, że praca na stanowisku managera restauracji to w praktyce sprzątanie i praca w kuchni),
- nieregularne otrzymywanie wynagrodzenia (czasem trzeba czekać kilka miesięcy na pensję),
- brak przerw lub bardzo mało przerw w trakcie pracy,
- nakładanie nadmiernej ilości zadań,
- krytykowanie pracownika i jakości wykonywanej pracy,
- wykorzystywanie pozycji służbowej do celów prywatnych (np. zlecenie płatności za prywatne rachunki, szukanie testów przygotowujących do egzaminu gimnazjalnego dziecko przełożonego),
- niestosowne zachowania o podtekście seksualnym, np. propozycje spotkań,
- częste telefony w sprawach zawodowych po pracy lub w dni wolne od pracy,
- ośmieszanie pracownika przy innych osobach,
- nieprofesjonalne spotkania rekrutacyjne, które wyglądają jak casting;
- rozmowy kwalifikacyjne prowadzone w towarzystwie innych osób ubiegających się o dane stanowisko,
- brak szacunku dla osób nowo zatrudnionych, lekceważące traktowanie oraz wydawanie sprzecznych poleceń.

Warto zauważyć, że żaden z respondentów, nie wybrał odpowiedzi: „*Nie mam żadnych negatywnych doświadczeń na rynku pracy*”. To pozwala formułować ostrożny, ale chyba kategorię wniosek, że zjawiska patologiczne na rynku pracy są powszechne, a skoro tak, to

ten sektor życia społecznego i publicznego należy uznać, za wymagający natychmiastowej interwencji, także, a może przede wszystkim, państwa.

Tylko do kobiet skierowaliśmy pytanie, czy kiedykolwiek podczas szukania pracy, zdarzyło się im otrzymać "niemoralną" ofertę pracy albo usłyszeć od potencjalnego pracodawcy pytania lub propozycje o podtekście seksualnym. Okazało się, że co trzecia kobieta, przynajmniej raz w życiu, spotkała się z wyżej opisaną sytuacją, a zdecydowaną większość z nich spotkało to niejednokrotnie.

Należy jednak zaznaczyć, że najczęściej tego typu propozycje były przesyłane pocztą elektroniczną w odpowiedzi na umieszczone w Internecie ogłoszenie o poszukiwaniu pracy. Były to formułowane wprost propozycje regularnych spotkań intymnych w zamian za wynagrodzenie, bądź spotkań po pracy, jako dodatek do oferowanego stanowiska asystentki, sekretarki czy innej pracy w biurze.

W przypadku dwóch kobiet doszło do dwuznacznych propozycji podczas rozmowy kwalifikacyjnej, przy czym nie były to propozycje sformułowane wprost, ale w sposób zawoalowany np.: *Czy zechciałaby Pani od czasu do czasu umówić się ze mną na kawę po pracy, oczywiście będzie to dodatkowo premiowane?* Obydwie te kobiety były w wieku poniżej 23 roku życia.

Przestępstwa przeciwko prawom pracownika

Przedstawione wyżej złe praktyki i negatywne zjawiska na potrzeby tego opracowania określamy mianem patologii rynku pracy. Są to zachowania, których wprawdzie nie akceptujemy, ale które jesteśmy skłonni złożyć na karb słabości ludzi, wadliwych obyczajów czy trudnej sytuacji ekonomicznej. Ale na tym rynku mogą mieć miejsce także takie zachowania, których negatywna ocena ma także sankcję prawną. To dlatego, przedmiotem analizy w ramach tego opracowaniu musi być także problematyka przestępstw przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, które zostały uregulowane w Rozdziale XXVIII kodeksu karnego. Znalazły się tam cztery przestępstwa, które w skrócie można określić, jako: uporczywe naruszenie praw pracownika (art. 218 kk), godzenie w interesy pracownika (art. 219 kk), narażenie życia lub zdrowia pracownika na niebezpieczeństwo (art. 220 kk) oraz niezawiadomienie o wypadku przy pracy (art. 221 kk).

Dane statystyczne ilustrujące skalę tych przestępstw znajdują się w Aneksie nr 1, tu tylko kilka refleksji ogólniejszej natury. Rozpocząć wypada od tego, że biorąc pod uwagę liczbę osób pracujących w Polsce, liczba przestępstw popełnionych przeciwko nim jest zadziwiająco niska. Dość powiedzieć, że w przypadku pierwszego przestępstwa oscyluje ona w granicach 2.000 zdarzeń rocznie natomiast, gdy chodzi o godzenie w prawa pracownika to liczba przestępstw stwierdzonych nie przekracza 1.000 rocznie. Jeszcze mniej jest zachowań kryminalnych związanych z bezpieczeństwem pracowników, bo stwierdzonych przestępstw polegających na narażeniu tegoż bezpieczeństwa jest z reguły mniej niż 500, a karalne niezawiadomienie o wypadku przy pracy zdarza się zupełnie sporadycznie – ok. 50 przypadków rocznie.

Czy z tych danych wynika coś interesującego? Uważam, że warto zwrócić uwagę na trzy kwestie.

1. Dynamika niektórych przestępstw oraz rozbieżności w liczbach postępowań wszczętych i przestępstw stwierdzonych.

W pierwszej sprawie zwraca uwagę fakt gwałtownego wzrostu liczby naruszeń praw pracowniczych bezpośrednio po „rewolucji” 1989 roku. W roku 1999 takich przestępstw było 750, w kolejnym już 4.000, w następnym roku 10.000, a osiągnąć szczyt przypadł na rok 2002, kiedy było ich 13.000. Od tego roku liczba analizowanych przestępstw w miarę systematycznie spadała, aby ustabilizować się na poziomie ok. 2.000. Z tej pobieżnej analizy wynika, że przestępstwa przeciwko pracownikom są bardzo „wrażliwe” na zmiany w środowisku społecznym. Im bardziej jest one niestabilne tym częściej dochodzi do naruszania praw pracowników.

Druga uwaga odnosi się do przestępstwa narażenia bezpieczeństwa pracownika. Zwracam uwagę na istotną rozbieżność pomiędzy liczbą postępowań wszczętych, która oscyluje w granicach 2.000 przypadków, a liczbą przestępstw stwierdzonych, których w ostatnich latach nie było więcej niż 500. Kryminolog rynku pracy musi sobie zadać pytanie, dlaczego tak jest. Bez przeprowadzenia szczegółowych studiów trudno stawiać jednoznaczne tezy. Można jednak pokusić się o przypuszczenie, że to w części efekt intensywnych zabiegów ze strony pracodawcy, który stara się skorzystać z dobrodziejstwa przewidzianego w § 3 art. 220 kk.

2. Czy to, co widzimy to są wszystkie przypadki zachowań kryminalnych wobec pracowników?

W tej drugiej kryminologia pozwala odpowiedzieć jednoznacznie – to nie są wszystkie przypadki. Jednym z obszernych działów kryminologii jest badanie tzw. *ciemnej liczby*, czyli

przestępstw, które zostały popełnione, ale organy ścigania się o nich nie dowiedziały. Dzięki tym studiom możemy powiedzieć, że nie ma takiego przestępstwa pospolitego²⁶, które nie miałoby swojej ciemnej liczby. Oczywiście, w przypadku niektórych przestępstw ta ciemna liczba jest niska (np. zabójstwo), a w przypadku innych relatywnie wysoka (np. płaćna protekcja). Jeśli chodzi o przestępstwa przeciwko prawo pracowniczym, to są one zaliczane do tej kategorii, w której ciemna liczba jest zdecydowanie wysoka. Elementarna wiedza nt. rynku pracy i minimalne doświadczenie życiowe pozwala wątpić, że w Polsce, w ciągu roku tylko 2.000 razy łamane są prawa pracowników, których w naszym kraju jest ok. 15 milionów!?

3. Co dalej z tą wiedzą?

Zadałem sobie pytanie, czy to, co tu przedstawiam kogokolwiek kiedykolwiek interesowało? Odpowiedź nie była budująca. Dorobek naukowy polskiej kryminologii i prawa karnego na ten temat jest więcej niż skromny. Nie znam żadnych zaawansowanych badań na ten temat, które można by traktować, jako punkt wyjścia do dalszych analiz. W moim głębokim przekonaniu, w Polsce potrzebny jest szeroki program badawczy dotyczący tego obszaru. W ramach takiej inicjatywy powinny być gromadzenie wszelkie dane nt. patologii na rynku pracy, powinny być prowadzone tzw. badania podstawowe, ale także powinny powstawać prace magisterskie i doktorskie dotyczące tej problematyki. Nie mnie przesądzać, kto poczuje się za to odpowiedzialny.

Warto przyjrzeć się tym przepisom nieco bliżej. Art. 218 § 1 k.k. penalizuje zachowanie polegające na złośliwym lub uporczywym naruszeniu praw pracownika wynikających ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego. Czyn ten zagrożony jest karą grzywny, karą ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2. Jak wynika z treści przepisu ochronie nie podlegają wszelkie prawa pracownika, tylko te, które wynikają ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, a nie z umowy cywilnoprawnej. Jednak w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego²⁷, a także doktryny prawa pracy²⁸, stosunek pracy, określony w art. 22 § 1 kodeksu pracy dotyczy każdej sytuacji, w której podmiot zatrudniający jest uprawniony do wydawania pracownikowi poleceń. Natomiast to, jaki rodzaj umowy został zawarty pomiędzy stronami nie ma znaczenia, gdyż liczy się to, że pracownik jest podporządkowany pracodawcy i jest zobowiązany do stosowania się do jego poleceń.

²⁶ W tej analizie pomijam rzecz jasne tak specyficzne przestępstwa, jak wojna napastnicza czy zamach stanu.

²⁷ Wyrok SN z 4.04.2002 r., I PKN 776/00, OSNP 2004, Nr 6, poz. 94.

²⁸ A.M. Świątkowski, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 106-107.

Naruszenie przepisów art. 218 k.k. może być związane np. z niewypłacaniem wynagrodzenia lub nieodprowadzaniem składek zdrowotnych na rzecz pracownika i może zostać popełnione tak przez działanie, jak i zaniechanie. Podkreślić również należy, że art. 218 k.k. powiązany jest z przepisami art. 281-283 kodeksu pracy, które również przewidują odpowiedzialność pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Przy czym relacja ta polega na tym, że naruszenie przepisów art. 281-283 kodeksu pracy jest wykroczeniem, a jeśli działanie sprawcy jest złośliwe i uporczywa staje się przestępstwem z art. 218 k.k.

Przepisem prawa karnego, który może mieć znaczenie z punktu widzenia ochrony istotnych interesów osoby wykonującej pracę zarobkową, jest art. 220 k.k. Penalizuje on te zachowania pracodawcy, które polegają na tym, że nie zapewnia on pracownikowi bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, co w konsekwencji może prowadzić do utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu pracownika. Takie postępowanie pracodawcy podlega stosunkowo surowej karze, bo karze pozbawienia wolności do lat 3. Warto zwrócić uwagę, że przepis ten bywa określany przez doktrynę prawa karnego, jako „kwalifikowany typ wykroczenia” z art. 283 § 1 kodeksu pracy²⁹. Piszę o tym dlatego, że z przeprowadzonych dotychczas badań nt. pracy przymusowej w Polsce lub pracy Polaków zagranicą wynika, że pracodawcy nie przywiązują wagi do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, narażając ich na utratę zdrowia³⁰. Jest to więc zachowanie, które można zaliczyć do istotnych patologii rynku pracy w Polsce.

Praca przymusowa – szczególna forma patologii rynku pracy

Natomiast nie ulega najmniejszej wątpliwości, że jedną z najpoważniejszych patologii rynku pracy w Polsce jest problem pracy przymusowej i wszelkich form eksploatacji. Jak już była o tym mowa Konwencja Nr 29 z 28 czerwca 1930 r. dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej stanowi, że praca przymusowa lub obowiązkowa to ***wszelka praca lub usługi wymagane od jakiegóż osoby pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie***. Jest to definicja dość szeroka, co ma dobre i złe strony. Po stronie pozytywów można zapisać, to, że na poziomie opisu obejmuje ona szereg stanów faktycznych czy sytuacji. Natomiast brak precyzji staje się problemem, kiedy przychodzi do formułowania zakresu odpowiedzialności sprawcy.

²⁹ W. Radecki, *Granice ingerencji prawa karnego w stosunki pracy*, „Prokuratura i Prawo”, 2005/6, s. 13.

³⁰ Zob. Z. Lasocik, Ł. Wieczorek, *Handel ludźmi do pracy przymusowej w Polsce. Raport z badań*, Ośrodek Warszawa 2011.

Na gruncie prawa polskiego najważniejszym przepisem dotyczącym pracy przymusowej jest art. 189a kodeksu karnego z 1997 r.³¹ wprowadzony w wyniku nowelizacji z 20 maja 2010 roku³². Zgodnie z treścią tego przepisu, *kto dopuszcza się handlu ludźmi, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3*. Pierwsza uwaga, jaką należy poczynić dotyczy „ciężaru gatunkowego tego przestępstwa”. Skoro grożąca kara jest wyższa niż 3 lata, to oznacza, że jest to zbrodnia, czyli najpoważniejsze przestępstwo. Druga kwestia wiąże się z tym, co rozumiemy przez handel ludźmi. Ustawodawca rozwiązał ten problem poprzez wprowadzenie do polskiego prawa karnego definicji handlu ludźmi, która znalazła się art. 115 § 22 kodeksu karnego. Brzmi ona następująco: *Handlem ludźmi jest werbowanie, transport, dostarczanie, przekazywanie, przechowywanie lub przyjmowanie osoby z zastosowaniem:*

1) przemocy lub groźby bezprawnej,

2) uprowadzenia,

3) podstępu,

4) wprowadzenia w błąd albo wyzyskania błędu lub niezdolności do należytego pojmowania przedsiębranego działania,

5) nadużycia stosunku zależności, wykorzystania krytycznego położenia lub stanu bezradności,

6) udzielenia albo przyjęcia korzyści majątkowej lub osobistej albo jej obietnicy osobie sprawującej opiekę lub nadzór nad inną osobą

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

Takie ujęcie treści pojęcia handel ludźmi jest wzorowane na definicji z *Protokołu o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi*, uzupełniającego *Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej*, przyjętego przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych 15 listopada

³¹ Dz. U. z 1997 r., Nr 88, poz. 553.

³² Ustawa z dnia 20 maja 2010 roku o zmianie ustawy – Kodeks karny, ustawy o Policji, ustawy – Przepisy wprowadzające Kodeks karny oraz ustawy – Kodeks postępowania karnego, która weszła w życie 8 września 2010 roku (Dz. U. 2010 r. Nr 98, poz. 626).

2000 roku³³ (tzw. Protokół z Palermo³⁴) a także na aktach prawnych Unii Europejskiej³⁵ i Europejskiej Konwencji w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi, zwanej też Konwencją Warszawską³⁶.

To, na co należy zwrócić uwagę, biorąc pod uwagę cel tego opracowania to fakt, że wśród różnych form wykorzystania ofiary handlu ludźmi pojawia się także *praca i usługi o charakterze przymusowym*. Jednak ustawodawca polski nie sprecyzował, na czym to zachowanie ma polegać. Na podstawie przepisów prawa międzynarodowego, a szczególnie cytowanej już Konwencji Nr 29 MOP z 1930 r., wiemy, jak należy definiować pracę przymusową lub obowiązkową. Na tym tle użyte w definicji sformułowanie „prace lub usługi o charakterze przymusowym” jest nieprecyzyjne i mało czytelne, a tym samym może spowodować trudności w określeniu odpowiedzialności karnej za przestępstwo handlu ludźmi. Wyrażenie to, jak i cała definicja, może rodzić istotne problemy interpretacyjne, a co za tym idzie również i trudności w stosowaniu przepisu w praktyce. W literaturze przedmiotu trwa ożywiona dyskusja, czy takie sformułowanie definicji rozwiązuje problem penalizacji pracy przymusowej, ale tu i teraz ma to drugorzędne znaczenia.

Z problemem handlu ludźmi i pracy przymusowej ściśle wiąże się problem niewolnictwa. I znowu nie będziemy wchodzić w sporne kwestie definicyjne. Dla tych rozważań najważniejsze jest to, że polskie prawo karne jednoznacznie penalizuje niewolnictwo. Stosowne regulacje zawiera art. 8 ustawy Przepisy wprowadzające kodeks karny³⁷, który stanowi, że kto powoduje oddanie osoby w stan niewolnictwa lub utrzymuje ją w tym stanie albo uprawia handel niewolnikami, podlega karze pozbawienia wolności na czas nie krótszy od lat 3. Podobnie jak w przypadku handlu ludźmi, zachowanie to zostało uznane za poważne przestępstwo, czyli zgodnie z polskim porządkiem prawnym jest zbrodnią. Pewnie nie wszystkie, ale część wątpliwości, co jest niewolnictwem, a co nim nie jest rozstrzyga definicja zawarta w art. 115 § 23, zgodnie z

³³ Dz. U. z 2005 r., Nr 18, poz. 160.

³⁴ Protokół o zapobieganiu, zwalczaniu oraz karaniu za handel ludźmi, w szczególności kobietami i dziećmi, uzupełniający Konwencję Narodów Zjednoczonych przeciwko międzynarodowej przestępczości zorganizowanej, przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych dnia 15 listopada 2000 roku. Ten akt prawa międzynarodowego znany jest, jako Protokół z Palermo, ponieważ obydwie dokumenty, tzn. Konwencja i Protokół dodatkowy, zostały podpisane 15 listopada 2000 r. właśnie w Palermo (Sycylia). Był to akt symboliczny, bo to właśnie w Palermo zginęli dwaj włoscy sędziowie walczący z przestępczością zorganizowaną: G. Falcone i P. Borsellino.

³⁵ Decyzja ramowa Rady 2002/629/WSiSW w sprawie zwalczania handlu ludźmi (Dz. U. WE L 203 z 1 sierpnia 2002 r.)

³⁶ Konwencja Rady Europy w sprawie działań przeciwko handlowi ludźmi z 2005 r. (Dz. U. z 2009 r., Nr 20 poz. 107).

³⁷ Zob. przypis nr 52.

którą *niewolnictwo jest stanem zależności, w którym człowiek jest traktowany jak przedmiot własności*. Jest to definicja dość zwięzła, a nawet lakoniczna, która sposobem ujęcia problemu nawiązuje do definicji sformułowanej w Konwencji w sprawie niewolnictwa z 25 września 1926 r.³⁸ Najprościej mówiąc chodzi o to, że w określaniu niewolnictwa nawiązuje się do prawa rzeczowego, a bardziej precyzyjnie do prawa własności. Może to oznaczać, że każdy, np. pracodawca, kto traktuje drugiego człowieka jak rzecz albo rozporządza nim, tak jak rozporządza się rzeczą, dopuszcza się zbrodni niewolnictwa. Oczywiście taka interpretacja jest dość szeroka i może być kłopotliwa dla orzecznictwa, ale też pozwala elastycznie odpowiadać, na zmieniający się charakter handlu ludźmi i coraz to nowe formy zniewalania ludzi, także na rynku pracy.

Kwestia pracy przymusowej w Polsce nie jest czysto teoretyczna, a została dostrzeżona już w połowie minionej dekady. Jednak w orbicie zainteresowania państwa znalazła się dopiero wtedy, kiedy zadania różnych instytucji publicznych w tym obszarze zostały opisane w *Krajowym Programie Zwalczenia i Zapobiegania Handlowi Ludźmi na lata 2007-2008*³⁹. Warto jednak odnotować, że w tym dokumencie nie mówi się o pracy przymusowej, jako samoistnym naruszeniu praw pracowniczych, ale jako o jednej z form handlu ludźmi: *Ujawnienie w roku 2006 licznych przypadków obywateli polskich – ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej potwierdza przypuszczenia, iż utrzymywanie przez niektóre kraje UE ograniczeń w dostępie do swoich rynków pracy, jako skutek uboczny pociąga za sobą wzrost nielegalnego zatrudnienia, w tym także handlu ludźmi do pracy przymusowej. Konieczna jest kampania informacyjna skierowana do osób udających się w poszukiwaniu pracy do krajów UE mająca na celu uświadomienie im ryzyka stania się ofiarą przestępstwa. Należy w tym celu wykorzystać możliwości organizacyjne MSWiA, MPiPS oraz MSZ i realizowane przez nie programy dotyczące Polaków poza granicami kraju. Niezbędne jest nawiązanie współpracy ze środkami masowego przekazu (s. 2).*

Twórcy Programu przewidzieli także dokonanie analizy prawa polskiego pod kątem ewentualnego ścigania handlu ludźmi do pracy przymusowej: *Coraz liczniejsze są sygnały o przypadkach handlu ludźmi do pracy przymusowej. Tylko jeden z nich stał się przedmiotem procedury karnej. Należy dokonać analizy stanu prawa celem zidentyfikowania przepisów odnoszących się do tego zjawiska oraz ujawnienia ewentualnych luk, które utrudniają postępowanie karne. W związku z nasileniem się zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej*

³⁸ Dz. U. z 1930 r., Nr 6, poz. 48.

³⁹ <http://www.handelludźmi.eu/hl/baza-wiedzy/krajowy-plan-dzialan/krajowy-plan-dzialan-pr>

na terenie Europy eksperci zwracają uwagę na nieadekwatność przepisów prawa międzynarodowego i krajowego, odnoszących się do pracy przymusowej. Jest wysoce prawdopodobne, że ta sytuacja ma miejsce także w Polsce (s. 4).

W kolejnym Programie Krajowym tym razem na lata 2009-2010 było już tych zadań nieco więcej. Wśród nich było np. szkolenie funkcjonariusz organów porządku publicznego na ten temat, co jest zadaniem stałym, ale to, co interesujące to dostrzeżenie wreszcie roli inspekcji pracy i zorganizowanie szkolenia dla pracowników tej instytucji. Teraz z perspektywy czasu możemy powiedzieć, że te szkolenia nie przyniosły znaczącego efektu, ale ważne, że problem został dostrzeżony. Ważnym zadaniem było prowadzenie badań naukowych dotyczących profilu ofiary, w tym ofiary pracy przymusowej. Warto też zwrócić uwagę, że w Programie Krajowym na lata 2009-2010 jest ciągle mowa o handlu ludźmi do pracy przymusowej, a nie o pracy przymusowej, jako zjawisku samoistnym.

Podkreślam ten aspekt analizy, bo w moim przekonaniu, w Polsce bardzo powoli osuwamy się z myślą, że takie zjawisko istnieje. Oczywiście często zdarzają się takie sytuacje, że kiedy pytam moich rozmówców o problem pracy przymusowej w Polsce, to dwukrotnie upewniają się, że dobrze zrozumieli moje pytanie. Nawet osoby, które uznałbym za ekspertów są zaskoczone, że w Polsce może występować zjawisko pracy przymusowej. A jednak.

Jestem w stanie zrozumieć ten swoisty opór „materii”, bo w naszej świadomości nowożytny handel ludźmi niemal od zawsze (początek lat dziewięćdziesiątych) kojarzył się z prostytutką i handlem kobietami na potrzeby tzw. seks-biznesu. Po mniej więcej dekadzie okazało się, że handel ludźmi wcale nie musi być ograniczony do eksploatacji seksualnej kobiet, ale może przybierać inne formy, które mogą prowadzić do eksploatacji cudzej pracy. W ten sposób w domenie publicznej zaczęła się pojawiać, bardzo skromnie, praca przymusowa, jako samoistne zjawisko społeczne, a także fenomen kryminologiczny. Podkreślam słowo „skromnie”, bo rzeczywiście ten poważny problem nigdy nie stał się przedmiotem poważnej debaty publicznej. To dlatego Ośrodek Badań Handlu Ludźmi Uniwersytetu Warszawskiego już w marcu 2010 zorganizował ***I Krajowe Spotkanie nt. Pracy Przymusowej***, w którym wzięli udział przedstawiciele niemal wszystkich instytucji państwowych i organizacji pozarządowych, które naszym zdaniem mogły odegrać jakąkolwiek rolę w eliminowaniu pracy przymusowej. Spotkanie potraktowaliśmy jak okazję do zrobienia swoistego remanentu sił intelektualnych i dostępnych środków do radzenia sobie z tym problemem. Najważniejszym rezultatem tego spotkania było ***Memorandum w sprawie pracy przymusowej***, skierowane do władz

państwowych, organizacji pozarządowych i mediów. Treść memorandum znajduje się w Aneksie nr 2.

Na potrzeby niniejszej ekspertyzy zacytuję tylko dwa, moim zdaniem ważne fragmenty Memorandum: *Praca przymusowa jest szczególną formą zniewolenia, a w krańcowych sytuacjach może przybierać postać niewolnictwa. Mimo że „sprawcami” pracy przymusowej są najczęściej indywidualni przedsiębiorcy i osoby prywatne, to jednak ofiary (głównie cudzoziemcy) najbardziej obawiają się represji ze strony państwa, działającego poprzez wyspecjalizowane służby kontrolne i organy ścigania. W innym miejscu pisaliśmy natomiast: Praca przymusowa jest w Polsce problemem, którego skala wskazuje na potrzebę pilnych działań. Przede wszystkim zaś konieczne jest:*

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

Od czasu przyjęcia Memorandum upłynęło ponad cztery lata, wszystko to, co napisaliśmy wtedy nadal pozostaje aktualne. Jednak podstawowym problem polega na tym, że nadal nie widać rzeczywistego zainteresowania państwa, a szczególnie mobilizacji wszystkich instytucji, które mogą coś zrobić, aby zmierzyć się z problemem pracy przymusowej. Przede wszystkim, zgodnie z przewidywaniami, nie ma instytucji, o której można powiedzieć, że jest liderem w trudnym procesie organizacji systemu eliminowania pracy przymusowej z praktyki życia publicznego w Polsce. Także zaangażowanie dwóch kluczowych aktorów, czyli związków zawodowych i pracodawców jest ciągle znikome, chociaż trzeba przyznać, że po stronie związków zawodowych widać zdecydowanie więcej oznak rzeczywistego zainteresowania (ta ekspertyza może być tego dobrym przykładem).

Problem pracy przymusowej pojawił się także w kolejnym Krajowym Planie Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi na lata 2011-2012⁴⁰. Tym razem jednak twórcy Planu nadali mu nieco inną rangę, ponieważ praca przymusowa pojawia się w preambule tego dokumentu, w

⁴⁰ <http://www.handelludzmi.eu/hl/baza-wiedzy/krajowy-plan-dzialan/krajowy-plan-dzialan-pr>

której wskazane są najważniejsze cechy zjawiska w Polsce. W dokumencie tym czytamy m. in.: *Nasilenie się zjawiska handlu ludźmi zaobserwowano w Polsce na początku lat 90. Obecnie Polska nie jest już tylko krajem pochodzenia ofiar, ale także krajem tranzytowym, przez który odbywa się transfer ofiar z Europy Wschodniej do Europy Zachodniej oraz krajem docelowym dla ofiar wykorzystywanych głównie w prostytucji i pracy przymusowej*⁴¹. A dalej autorzy Programu stwierdzają, że z ostatnich danych wynika również, że (...) *liczba ofiar handlu ludźmi do pracy przymusowej stopniowo równoważy się z liczbą ofiar wykorzystania w prostytucji*.⁴² I kończą ważną propozycją: *w roku 2012, z uwagi na coraz częściej pojawiające się przypadki handlu ludźmi do pracy przymusowej, konferencja krajowa zostanie w całości poświęcona temu zagadnieniu*⁴³.

Taka ocena rangi zjawiska pracy przymusowej znajduje odzwierciedlenie w określeniu listy zadań, które poszczególne instytucje, głównie jednak MSW, powinny podjąć. Wśród tych zadań, są przede wszystkim te, których celem jest podnoszenie świadomości osób, które są potencjalnymi ofiarami pracy przymusowej, a zatem kampanie informacyjne dotyczące handlu ludźmi do pracy przymusowej skierowane do osób przybywających do Polski celem podjęcia pracy oraz kampanie skierowane do osób udających się w poszukiwaniu pracy do krajów UE. Wśród proponowanych działań znaczącą rolę odgrywają szkolenia, tym razem miały to być szkolenia dla inspektorów pracy nt. zjawiska handlu ludźmi do pracy przymusowej (zadanie stałe) oraz spotkanie informacyjne nt. handlu ludźmi w szczególności do pracy przymusowej dla personelu konsularnego krajów pochodzenia ofiar identyfikowanych w Polsce.

To, co jest ważne z punktu widzenia celu tego opracowania to fakt, że właśnie w tym programie po raz pierwszy pojawił się pomysł ***podjęcia współpracy ze związkami zawodowymi celem przygotowania związków do profesjonalnego wsparcia cudzoziemców, wobec których dopuszczono się łamania praw pracowniczych, w tym domniemanych ofiar handlu ludźmi***. Nominalnie była to ważna deklaracja, ponieważ związki zawodowe, to jeden z kluczowych podmiotów rynku pracy. Jednak proponowane działania były opisane tak nieprecyzyjnie, że ten fragment Planu należy traktować tylko, jako wyrażenie mglistej intencji. Praktyka życia publicznego potwierdziła, że żadne znaczące inicjatywy w tym zakresie nie miały miejsca.

Twórcy obecnie realizowanego Krajowego Planu Działań Przeciwko Handlowi Ludźmi

⁴¹ Tamże, s. 1.

⁴² Tamże, s. 3.

⁴³ Tamże, s. 9.

na lata 2013-2015 wybrali drogę na skróty i niemal dosłownie powtórzyli wszystko to, co znalazło się w poprzednim Planie.

Niezależnie od zainteresowania państwa problematyką pracy przymusowej i efektywności działań instytucji publicznych w tym zakresie, praca przymusowa w Polsce ma miejsce i powinna być przedmiotem zainteresowania wszystkich aktorów operujących na rynku pracy. Dla potrzeb niniejszego opracowania ważne było wskazania najważniejszych problemów związanych z tą kwestią. Oto one.

Po pierwsze, ofiarami pracy przymusowej w Polsce najczęściej padają cudzoziemcy i to zarówno ci, którzy mają nieuregulowany status, jak ci, którzy przybyli do Polski legalnie z pozwoleniem na pracę. Ci pierwsi stają się ofiarami, bo ich sytuacja prawna czyni z nich podmioty podatne na wykorzystanie. Sytuacja tych drugich jest lepsza, ale i tak brak znajomości realiów rynku polskiego, brak znajomości języków obcych czy fizyczna izolacja od społeczeństwa polskiego (np. pracownicy mieszkają tam gdzie pracują) sprawiają, że stają się ofiarami zniewolenia i eksploatacji.

Jeśli chodzi o kraje, z których pochodzą ofiary pracy przymusowej zidentyfikowane w Polsce, to najczęściej jest mowa o trzech krajach ościennych: Ukrainie, Białorusi, Rosji oraz Rumunii. Natomiast jeśli chodzi o kraje bardziej odległe to wśród najczęściej wymienianych są następujące: Chiny, Wietnam, Tajlandia, Filipiny, Uzbekistan, Tadżykistan, Indie, Korea, Nepal i Bangladesz.

Po drugie, kluczowy dla późniejszej eksploatacji pracownika cudzoziemskiego, jest etap rekrutowania go. Z punktu widzenia przebiegu rekrutacji mogą istnieć trzy sytuacje, które wyznaczają wzajemne relacje pracodawcy i pracownika. Pierwsza, ma miejsce wtedy, kiedy pracodawca sam rekrutuje pracownika. Wtedy ta relacja jest bardziej bezpośrednia i osobowa, pracodawca interesuje się pracownikiem i więcej o nim wie, a jednocześnie można od niego więcej oczekiwać. Druga sytuacja jest wtedy, kiedy pracodawca wynajmuje pośrednika, który w jego imieniu rekrutuje pracownika. Wtedy ta relacja jest podobna, jednak może być mniej intensywna, bo pracownik znalazł się firmie na skutek działania innego podmiotu niż sam pracodawca, zatem część lojalności pracownika jest także po jego stronie. Trzecia możliwość, to klasyczny leasing pracowniczy, kiedy pracodawca nie rekrutuje i nie zatrudnia pracownika, tylko wynajmuje go od specjalistycznej firmy świadczącej takie usługi. W tym modelu relacja pracodawca-pracownik jest zupełnie bezosobowa, bo pracownik jest tylko jednym z elementów osiągnięcia finalnego efektu przedsiębiorstwa. O tym, jaki charakter ma ta relacja najlepiej

świadczy określenie użyte w ustawie regulującej leasing pracowniczy: ten, kto korzysta z pracy pracownika jest określany, jako „pracodawca-użytkownik”. Nie trzeba szczególnej wrażliwości, żeby uznać taki zabieg za wątpliwy etycznie. Natomiast trzeba mieć świadomość, że rosnąca rola leasingu pracowniczego prowadzi do coraz częstszych i coraz poważniejszych naruszeń praw pracowników.

Z rekrutacją pracowników, szczególnie cudzoziemskich, jest tak, że im bardziej ten proces jest nieuczciwy, tym większe prawdopodobieństwo, że pośrednik lub pracodawca będą mieli „silne argumenty”, żeby zmusić pracownika do pracy. Takim skutecznym mechanizmem zagwarantowania sobie uległości pracownika, jest „związanie długiem”. W największym skrócie, jest to sytuacja, w której pośrednik/werbownik przedstawia potencjalnemu pracownikowi z Wietnamu nieuczciwą ofertę pracy w Polsce, obiecuje mu np. wynagrodzenie rzędu 500 Euro miesięcznie. Jednocześnie organizuje transport, którego koszty mogą wynosić 5.000 Euro. Wprowadzony w błąd pracownik, oblicza sobie, że nominalnie spłaci dług po 10 miesiącach i dlatego podpisuje umowę. Na miejscu okazuje się, że wynagrodzenie nawet nie jest zbliżone do obiecanego, a oprócz tego pracownik musi pokryć koszty pobytu albo transportu do pracy. Szybko okazuje się, że rzeczywiste „odpracowanie” długu będzie możliwe po 10.

Ze względu na rosnące koszty rekrutacji pracowników w krajach pochodzenia, coraz częściej są oni „pozyskiwani” już tu na miejscu. Werbownicy albo nierzetelne agencje pośrednictwa pracy wyszukują wtedy te osoby, którym skończył się kontrakt albo okres ważności wizy. Sytuacja takich osób jest najczęściej trudna i chętnie korzystają z oferty, tyle tylko, że często może być ona początkiem zniewolenia. Jednym ze sposobów pozyskiwania takich pracowników jest werbunek uliczny. Otóż, w niektórych miastach w godzinach porannych odbywają swoiste „targi pracowników”, na których spotykają się ci, którzy szukają pracy z tymi, którzy szukają pracowników.

Relatywnie nowym sposobem rekrutowania pracowników przez polskie firmy i gospodarstwa rolne jest wprowadzony system oświadczeń o zamiarze powierzenia pracy obywatelowi Armenii, Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Federacji Rosji i Ukrainy.⁴⁴ W największym skrócie zatrudnienie na podstawie oświadczenia polega na tym, że pracodawca polski, który ma zamiar zatrudnić cudzoziemca do wykonywania określonych prac wystawia stosowny dokument,

⁴⁴ Ten tryb pozyskiwania pracowników został uregulowany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 20 lipca 2011 r. w sprawie przypadków, w których powierzenie wykonywania pracy cudzoziemcowi na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej jest dopuszczalne bez konieczności uzyskania zezwolenia na pracę, Dz. U. z 2011 r. Nr 155, poz. 919

który jest rejestrowany w lokalnym urzędzie pracy i przekazywane zainteresowanemu. Takie oświadczenie jest podstawą do wystąpienia o polską wizę oraz zastępuje pozwolenie na krótkoterminową pracę w Polsce.

Na pierwszy rzut oka inicjatywa jest szlachetna i rozsądna. Problem polega na tym, że w Polsce takie oświadczenie wydawane są bezpłatnie, natomiast w niektórych krajach, np. na Ukrainie są one przedmiotem obrotu. Po drugie, częste są sytuacje, że właściciel niewielkiego przedsiębiorstwa lub gospodarstwa wystawie kilkadziesiąt oświadczeń, które na pewno nie mają nic wspólnego z jego zapotrzebowaniem na pracę. I wreszcie, nikt nie sprawdza, czy pracownicy, dla których takie dokumenty zostały wydane rzeczywiście pojawili się w Polsce i podjęli pracę. Nie ulega wątpliwości, że system oświadczeń prowadzi do licznych patologii na rynku pracy.

Jeśli chodzi o pozyskiwanie pracowników za pośrednictwem agencji zatrudnienia, to im szczelniejszy system certyfikacji i weryfikacji tych agencji tym mniejsze prawdopodobieństwo, że do zjawisk patologicznych będzie dochodziło. W Polsce ten system jeszcze nie jest efektywny, o czym przekonują zarówno publikacje prasowe jak też postępowania karne prowadzone w różnych częściach Polski. Jednym ze zjawisk negatywnych, o którym warto wiedzieć jest podpisanie z potencjalnym pracownikiem w kraju pochodzenia prostego, nic nieznaczącego dokumentu, zawierającego klauzulę, że ostateczna umowa zostanie zawarta w kraju docelowym. Kiedy pracownik dociera do kraju docelowego umowa rzeczywiście jest sporządzana, tyle tylko, że w języku lokalnym, którego on nie zna a przez to nie może zweryfikować wszystkich postanowień kontraktu. Nie rzadkie są też sytuacje, kiedy pracownik nie potrafi pisać i czytać – wtedy jest zupełnie bezbronny.

Coraz częstsze występowanie ostatniego z wymienionych modelu relacji pracodawca-pracownik jest w jakimś sensie symbolem zasadniczych zmian cywilizacyjnych na rynku pracy. Pracodawcy pozbywają się tzw. kadrowych czy całych działów personalnych, nie prowadzą rekrutacji, nie prowadzą spraw pracowniczych. Wynajmują pracowników i dlatego nie muszą się nimi interesować. Jak ujął to jeden z ekspertów pracodawca „nie po to pozbył się działu personalnego, żeby teraz zawracać sobie głowę pracownikiem”. Ale z drugiej strony, eksperci zgodnie podkreślali, że troska o pracownika i ochrona praw pracowniczych w dłuższej perspektywie się pracodawcom opłaca. Jednak pracodawcy jeszcze tego nie dostrzegają, bo są zadowoleni, że obniżyli koszty. Jest to działanie krótkowzroczne.

Trzecia grupa problemów wiąże się całą gamą deliktów rynku pracy związanych z podporządkowaniem pracowników, szczególnie cudzoziemskich. W praktyce chodzi o takie

postępowanie wobec pracownika, żeby przejąć kontrolę nad jego postępowaniem. Biorąc pod uwagę szczególną sytuację pracownika cudzoziemskiego skutecznym instrumentem wywierania takiego wpływu jest przejście paszportu lub innego dowodu tożsamości. Okazuje się, że tak postępują niektóre polskie gospodynie domowe zatrudniające cudzoziemki do pracy w domu oraz niektórzy polscy rolnicy, którzy zatrudniają cudzoziemskich pracowników sezonowych. Warto żeby wiedzieli, że „zabezpieczając w ten sposób swoje interesy” prowadzą do zniewolenia pracownika i ocierają się o pracę przymusową.

Jeśli chodzi o najbardziej drastyczne sposoby wywierania wpływu na pracowników wymienić można następujące: przymus fizyczny, w tym dotkliwe pobicia, przymus psychiczny i groźby, rozdzielenie rodziców i dzieci (ten sposób został zastosowany przez grupę przestępczą zmuszającą kobiety do zebrania na ulicach kilku polskich miast), izolowanie pracowników od kontaktów społecznych poprzez zakwaterowanie ich w miejscu pracy, odbieranie telefonów komórkowych, pozbawianie snu oraz wykorzystywanie skłonności pracowników do alkoholu lub świadome kreowanie takiej skłonności. Szczególnym sposobem jest doprowadzanie do konfliktów pomiędzy pracownikami, aby w ten sposób osłabić spójność grupy i zniwelować zagrożenie strajku lub innych form zbiorowego protestu.

Oczywiście niektóre z tych metod są sprzeczne z prawem i wyczerpują znamiona przestępstw, ale niektóre są tylko wyrafinowanymi sposobami „zmiękczenia” pracowników. Znamienne jest to, że najczęściej takie działania nie są reakcją na oznaki niesubordynacji pracobiorców, są podejmowane profilaktycznie albo służą wyegzekwowaniu długów.

Kiedy wiele lat temu rozpoczynaliśmy studia nad problematyką handlu ludźmi wydawało się nam, że mechanizm działania sprawców jest stosunkowo prosty. Ofiary, najczęściej młode i naiwne kobiety, były uprowadzone lub rekrutowane dzięki oszustwu a następnie były przekazywane osobom, które zamierzały korzystać z ich usług. Po drodze lub już na miejscu były zastraszane, bite lub gwałcone, po to żeby uzyskać ich pełną zależność. W ten sposób następował proces zniewolenia będący immanentną cechą niewolnictwa i handlu ludźmi.

Szybko okazało się jednak, że ten klasyczny i stosunkowo prosty model działania sprawców nie zawsze ma zastosowanie a do zniewolenia może również dochodzić w inny sposób. Przede wszystkim chodziłoby o to, żeby przekroczenie granicy, było legalne, żeby w miarę możliwości pobyt był legalny a także, żeby unikać radykalnych środków nacisku. Żeby było jasne, nie z sympatii do ofiary. Ta zmiana i poszerzenie katalogu sposobów podporządkowania ofiar było nakazem chwili, bo zniewolenie „przemocą”, choć skuteczne tu i

teraz, z czasem prowadziło do negatywnych konsekwencji dla sprawców, np. w postaci skarg ofiar do organów ścigania.

Badacze problematyki handlu ludźmi i rynku pracy zaobserwowali zjawisko, które zostało określone jako postępujące wykorzystanie (*continuum of exploitation*). Koncepcja postępującego wykorzystywania pierwszy raz została opisana przez Beate Andrees⁴⁵ z Międzynarodowej Organizacji Pracy. Natomiast na polski grunt przeniósł ją Ł. Wieczorek w niepublikowanej jeszcze pracy doktorskiej poświęconej problematyce pracy przymusowej⁴⁶. W największym skrócie zjawisko to polega na świadomym wykorzystywaniu pogarszającej się sytuacji prawnej, społecznej i mentalnej pracownika-ofiary. Równolegle następuje stałe testowanie skłonności pracownika do ustępstw i adekwatne dostosowywanie instrumentów nacisku.

Oto typowy mechanizm działania. Do Polski przyjeżdża z Tajlandii pracownik, który ma polską wizę na rok, pozwolenie na pracę na taki sam okres oraz jakąś umowę z przyszłym pracodawcą. Jest tu ubogi mieszkaniec wsi, który w swoim kraju zwrócił się do pośrednika, który znalazł mu pracę w Polsce, zaaranżował podróż i ustalił cenę tej usługi, np. na kwotę 4.000 USD. Przyszły pracownik, rzecz jasna nie miał takiej kwoty, ale zapożyczył się w rodzinie, sprzedał kawałek ziemi i opłacił $\frac{3}{4}$ należności pośrednika. Kwotę 1000 USD zobowiązał się „odpracować” lub zwrócić w Polsce. Ponieważ miał zarabiać 700 USD miesięcznie rzecz wydawała się wykonalna. Po przyjeździe do kraju nad Wisłą okazało się, że do wykonania jest trochę inna praca niż obiecywana a wynagrodzenie jest zasadniczo niższe niż ustalone (350 USD). Ale, co ma zrobić Taj, który nie zna polskiego, nie zna angielskiego i nie wie, co może w takiej sytuacji zrobić? Oczywiście akceptuje sytuację.

Po pewnym czasie organizator zatrudnianie upomina się o należność, ale pracownik ma niewielkie nadwyżki finansowe, albo nie ma ich wcale, bo nikt mu nie powiedział, że z pensji będzie musiał pokrywać wysokie koszty utrzymania. W tej sytuacji rekruter w uzgodnieniu z pracodawcą proponuje wydłużenie czasu pracy i niewielkie podwyższenie wynagrodzenia. W praktyce czas pracy wzrasta np. o 20% a wynagrodzenie, o 5%, ale pracownik dostrzega światełko w tunelu i zgadza się. Kiedy po jakimś czasie należność pozostaje nadal niespłacona, rekruter proponuje pracodawcy i pracownikowi wprowadzenie zasadniczej zmiany w postaci kolejnego dnia pracy, przy 10% wzroście wynagrodzenia. W ten sposób pracownik pracuje 7 dni

⁴⁵ B. Andrees, *Forced labour and trafficking in Europe: how people are trapped in, live through and come out*, International Labour Office, Geneva 2008; o tej koncepcji pisała także K. Skrivankova w opracowaniu: *Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation*, The Joseph Rowntree Foundation, 2010.

⁴⁶ Praca była pod moim kierunkiem w Instytucie Nauk Prawnych Pan.

w tygodniu zarabiając 370 USD miesięcznie.

Sytuacja pracownika zmienia się zasadniczo, kiedy upływa okres ważności wizy i pozwolenia na pracę. Wtedy pojawia się kolejna „oferta” rekrutera i pracodawcy. Ponieważ obydwaj ryzykują, bo zatrudniają osobę przebywającą w Polsce z naruszeniem przepisów, a jest to poważne przestępstwo, obniżają wynagrodzenie pracownika o 20%. Czy pracownik może odrzucić taką ofertę? Potencjalnie może, ale ma dwa długi, jeden ciągle istniejący wobec pośrednika (150 USD) oraz ten w Tajlandii. Nie ma wątpliwości, że poważną sprawą jest ten drugi. Tam na kwestie czysto finansowe nakłada się jeszcze aspekt kulturowy. Dług jest kwestią honorową, szczególnie dług wobec bliskich. Nie bez znaczenia jest też wymiar czysto ludzki – niepowodzenie jest postrzegane, przez samego zainteresowanego i jego otoczenie, jako rzecz hańbiąca.

Kiedy po pewnym czasie pracownik otrzymuje kolejną ofertę nie do odrzucenia, polegającą na kolejnym obniżeniu wynagrodzenia oraz pogorszeniu warunków zakwaterowania, w zasadzie nawet nie rozważa możliwości kontestowania jej. W ten sposób następuje totalne zniewolenie i eksploatacja.

Uprawnione jest pytanie o to, dlaczego pracownik nie poszukuje pomocy? Nie robi tego z trzech powodów. Po pierwsze, ze strachu. Kiedy już złamał przepisy graniczne i te dotyczące pracy pośrednik poinformował go, że za takie naruszenie prawa w Polsce grozi kara do 5 lat więzienia. Czy to prawda? A skąd może to wiedzieć Taj, który nie zna prawa polskiego? Po drugie, dlatego, że nie ma okazji, ponieważ od początku pobytu w Polsce mieszka w miejscu pracy i nie ma żadnych kontaktów społecznych poza zawodowymi. Po trzecie, ze wstydu, bo wie, że każdy kontakt z władzami polskimi oznacza informację przekazaną do kraju pochodzenia i o rodziny.

Warto na koniec nazwać rzeczy po imieniu. Pracownik-ofiara pracy przymusowej jest wprawdzie zniewolony przez pracodawcę i pośrednika, ale prawdziwym „opresorem” jest państwo, którego boi się dużo bardziej niż bezpośrednich sprawców jego trudnej sytuacji.

W trakcie dyskusji Zespołu Ośrodka Badań Handlu Ludźmi nad tymi zagadnieniami pojawiała się pytanie: czy ten sam mechanizm nie ma zastosowania wobec tzw. „korporaludków”. Czyli młodych ludzi, zniewolonych przez korporacje w taki sposób, że nawet się nie zorientowali, że pracują 12 godzin na dobę i wydaje im się, że są szczęściami, bo mają wolną jedną niedzielę w miesiącu?! Zadaliśmy sobie pytanie: jeśli to jest ten sam mechanizm, to jak on działa.

Hipoteza wstępna, którą warto byłoby zbadać jest taka: korporacja stosuje ten sam mechanizm zniewolenia, ale wykorzystuje w tym celu inne instrumenty. Na przykład, pracownik,

który jest analitykiem, otrzymuje propozycję awansu na stanowisko managera. Awans jest pozorny, bo jest to typowy awans poziomy, ale w hierarchii korporacyjnej manager to zawsze więcej niż analityk. Pracownik otrzymuje symboliczną podwyżkę i telefon służbowy, ale ze stanowiskiem managera wiąże się pełna dyspozycyjność i zakaz wyłączania telefonu służbowego także w niedziele (w soboty, manager jest w pracy, to oczywiste).

Inny mechanizm wiąże się z istniejącym w korporacjach systemem gratyfikacji symbolicznych. W zależności od lokalnych warunków, że może to być np. miejsce pracy. Wszyscy, którzy pracują na I piętrze, zaliczani są do establishmentu korporacyjnego. Zatem marzeniem młodych pracowników, jest bywanie tam, a praca staje się przedmiotem dążeń. Podobnie, może być z lokalizacją biurka przy oknie, czy też prawem noszenia określonego gadżetu korporacyjnego. Jeśli za tymi gratyfikacjami symbolicznymi idzie zwiększenie oczekiwań lub wydłużenie obowiązków, można zasadnie twierdzić, że następuje proces postępującego zniewolenia.

Czwarty obszar analizy to ekologia patologii rynku pracy rozumiana, jako sektory szczególnie narażone na nadużycia oraz geografia w sensie czysto przestrzennym. Z przeprowadzonych dotychczas badań wynika jednoznacznie, że w przypadku Polski najbardziej narażone sektory to rolnictwo, budownictwo i przetwórstwo spożywcze, a także pomoc domowa i sprzątanie. Sporadycznie pojawia się tzw. przemysł lekki (szycie) czy gastronomia. (Ta ostatnia sfera gospodarki jest narażona na eksploatację znacznie bardziej w krajach, w których występują duże skupiska migrantów i funkcjonuje tzw. gastronomia etniczna.)

Jeśli chodzi o powody, dla których akurat te sektory są narażone, to są one stosunkowo oczywiste. Wszystkie one charakteryzują się tym, że łatwo można ukryć stanowisko pracy – przecież nie zawsze jest jasne, w jakim charakterze konkretny człowiek znajduje się w konkretnym gospodarstwie rolnym. Poza tym uzgodnienie podstawowych kwestii związanych z pracą, takich jak: co jest do zrobienia? za ile? kiedy? i gdzie? następuje szybko stosunkowo prosto. Negocjacje są ustne a zatrudnienie odbywa się poza oficjalnym systemem. Te sektory są także wyjątkowo przedmiotem kontroli uprawnionych instytucji, takich jak inspekcja pracy, Straż Graniczna czy policja.

Po piąte wreszcie, należy zadać długą listę pytań o rolę wszystkich podmiotów – uczestników rynku w zbiorowym dziele eliminowania patologii w jego funkcjonowaniu. A każdy ma tu znaczącą rolę do odegrania.

Zacznijmy od państwa, bo to jest ten specyficzny uczestnik rynku, którego obowiązki

wynikają ze służebnej roli wobec obywateli, konsumentów, cudzoziemców i pracodawców. Jeśli uświadomimy sobie, że handel ludźmi i praca przymusowa to są przede wszystkim naruszenia praw człowieka, to lista zadań państwa znacznie się wydłuża. Każde państwo ma podstawowy obowiązek nie dopuszczać do takich naruszeń na swoim terenie, a jeśli już do nich dojdzie reagować natychmiast i usuwać negatywne skutki. Zatem można by kolokwialnie powiedzieć, że państwo „nikomu nie robi łaski” tylko musi stworzyć takie mechanizmy funkcjonowania rynku i rynku pracy, aby do patologii nie dochodziło. Tytułem ilustracji tylko jeden przykład: w Polsce w przetargach publicznych obowiązuje reguła najtańszej oferty. Jeśli dla wszystkich uczestników gry rynkowej ceny towarów i logistyki są mniej więcej podobne, to rezerwuarem oszczędności jest praca ludzi. Mamy aż nadto przykładów biznesmanów, którzy wygrywali przetargi najniższą ceną, a w istocie powinni stanąć przed prokuratorem z zarzutem pracy przymusowej, zniewolenia i eksploatacji.

Teraz kolej na pracownika, bo w istocie on jest najważniejszy, ale też wiele od niego zależy. W jego przypadku najważniejsza jest wiedza. Im więcej wie, tym lepiej. Im pracownik więcej wie o rynku pracy, o warunkach zatrudnienia, o kraju, do którego przyjechał, o prawie czy o instytucjach, które chronią jego interesy tym trudniejszym jest celem dla werbownika-przestępcy, dla nieuczciwego pośrednika czy dla nierzetelnego pracodawcy. Z drugiej strony, respekt okazywany pracownikowi przez instytucje państwowe i organizacje społeczne wzmacnia go mentalnie, czyni podmiotem i partnerem w relacjach z innymi uczestnikami rynku.

Po drugiej stronie stosunku pracy znajduje się pracodawca. Oczekiwania wobec pracodawców idą w dwóch kierunkach. Po pierwsze oczekuje się, że przedsiębiorcy zaangażują się budowanie systemów samoregulacji w zakresie najwyższych standardów zatrudnienia i korzystania z pracy innych osób. U podłoża tego podejścia musi leżeć przekonanie o podmiotowości pracownika i przysługującej mu godności ludzkiej. Ponieważ ten sposób myślenia z trudem toruje sobie drogę to świadomości biznesu przedsiębiorcy powinni patrzeć na problem zatrudnienia także przez pryzmat konkurencji i równych szans w grze rynkowej. W dużym uproszczeniu, można powiedzieć, że nikt, kto zatrudnia pracownika na godnych warunkach finansowych „nie wytrzyma konkurencji” z rywalem na rynku, który działa w oparciu o pracę niewolniczą. Coraz częściej mówimy o tym, że odpowiedzialność przedsiębiorcy za pracowników nie kończy się na jego własnym zespole, ale musi się rozciągać także na pracowników partnerów i podwykonawców. Wszystkie te zadania będą łatwiejsze do zrealizowania, jeśli stanie się to przedmiotem troski związków i stowarzyszeń pracodawców.

Ważnym graczem na rynku pracy są pośrednicy pracy, czyli agencje zatrudnienia. Lista oczekiwania jest tu długa. Pierwszym krokiem jest stworzenie systemu skutecznej certyfikacji i weryfikacji takich agencji, rzecz jasna bez pomocy państwa zadanie jest niewykonalne. Ale już same agencje pośrednictwa mogą wypracować system reguł etycznych i dobrych praktyk, które ograniczą ryzyko patologii na rynku pracy. Jedyne tytułem przykładu można wskazać, na takie kwestie, jak kategoryczny zakaz pobierania opłat za usługi od pracowników, zakaz zatrzymywania dokumentów tożsamości, nakaz rzeczywistego weryfikowania warunków pracy i płacy pracodawcy czy bezwzględny nakaz dokumentowania rekrutacji i zawierania umów o usługi lub o pracę w formie pisemnej.

I na koniec związki zawodowe. Jako jeden z najważniejszych uczestników rynku pracy, mają one niezwykle ważną rolę do odegrania. Jeśli kluczem do bezpieczeństwa pracownika na rynku pracy jest jego wiedza, to ktoś musi mu tej wiedzy dostarczyć. I tu wzrok pada właśnie na związki zawodowe, które już dawno przestały być formacjami działającymi tylko na rzecz swoich członków. Tu działania organizacji związkowych mogą być dwojakiego rodzaju, albo są to powszechne programy podnoszenia świadomości ludzi pracy albo poradnictwo pracy włączające się wtedy, kiedy do naruszenia praw pracowniczych doszło. O ile pracownicy krajowi łatwiej poruszają się w przepisach, znają instytucje czy mogą liczyć na media, to w przypadku migrantów jedyną nadzieją na pomoc są właśnie związki zawodowe.

To centrale związkowe negocjując z pracodawcami i państwem warunki pracy i płac powinny pamiętać, że na rynku pracy są także cudzoziemcy, którzy wymagają szczególnej uwagi i innych instrumentów ochronnych.

Konkluzje

Żeby nie powtarzać, tego co już powiedziane w konkluzji ograniczę się do dwóch uwag.

Po pierwsze rynek pracy jest jednym z najbardziej zapomnianych obszarów życia społecznego w Polsce. Pozostawiony wolnej grze rynkowej, trochę lekceważony przez polityków i niemal opuszczony przez państwo stał się miejscem powstawania różnych zjawisk patologicznych: od masowego stosowania umów dyskryminujących („śmieciowych”) po dwuznaczne zachowania seksualne pracodawców. Wydaje się, że pomysł rozwijania nowego obszaru analiz społecznych, jakim może być **kryminologia rynku pracy** pojawia się w samą porę.

Po drugie, elementarna wiedza na temat funkcjonowania społeczeństwa oraz podstawowa wiedza ekonomiczna podpowiadają, że kluczem do zrozumienia zachowań ludzkich są motywacje, które nimi kierują, albo bodźce, na które reagują. W praktyce życia społecznego wszyscy uczymy się sterować tymi motywacjami i uczymy się reagować na bodźce. Na poziomie społecznej aktywności jednostki obydwie te czynniki powinny działać tak, że skłaniają ludzi, żeby robili jak najwięcej dobrego i jak najmniej złego. W praktyce to, rzecz jasna, nie działa i okazuje się, że ludzie czynią sporo złego. Dlaczego?

W największym uproszczeniu można powiedzieć, że istnieją trzy podstawowe mechanizmy motywacyjne, które stymulują nasze zachowanie: motywacje o charakterze ekonomicznym, motywacje o charakterze społecznym i motywacje o charakterze moralnym⁴⁷. Każda z tych motywacji może mieć zastosowanie w analizie przyczyn, dla których ludzie robią coś złego, albo dlaczego tego nie robią. I tak: nie robię tego, bo to mi się po prostu nie opłaca, albo nie robię tego, bo nie chcę żeby inni ludzi źle o mnie mówili, i wreszcie nie robię tego, bo uważam to za złe i będę się z tym źle czuł. Stawiam pytanie, czy i w jakim zakresie takie sposoby myślenia możemy zastosować do analizy patologii rynku pracy a w perspektywie także do jego sanacji?

⁴⁷ S.D. Levitt, S.J. Dubner, Freakonomia. Świat od podszewki, Gliwice 2006, Wyd. HELION, s. 42 i n.

Aneks nr 1
Dane dotyczące przestępczości

Przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową

Rozdział XXVIII kodeksu karnego

Naruszenie praw pracownika

Art. 218

1a. Kto, wykonując czynności w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, złośliwie lub uporczywie narusza prawa pracownika wynikające ze stosunku pracy lub ubezpieczenia społecznego, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

§ 2. Osoba określona w § 1, odmawiająca ponownego przyjęcia do pracy, o której przywróceniu orzekł właściwy organ, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Osoba określona w § 1, która będąc zobowiązana orzeczeniem sądu do wypłaty wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia ze stosunku pracy, obowiązku tego nie wykonuje podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 3.

art. 218 §§ 1 – 3

ROK	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2013	1060	1803
2012	860	820
2011	1230	2307
2010	1613	1899
2009	1531	1602
2008	1406	1480
2007	1738	2054
2006	2022	3494
2005	1955	2928
2004	1990	3873
2003	1838	7665
2002	2020	13140
2001	2315	10437
2000	1904	4209

Godzenie w interesy pracownika

Art. 219

Kto narusza przepisy prawa o ubezpieczeniach społecznych, nie zgłaszając, nawet za zgodą zainteresowanego, wymaganych danych albo zgłaszając nieprawdziwe dane mające wpływ na prawo do świadczeń albo ich wysokość, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do lat 2.

art. 219

ROK	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2013	251	800
2012	179	958
2011	223	564
2010	255	543
2009	188	481
2008	193	452
2007	177	421
2006	194	513
2005	195	323
2004	206	507
2003	196	566
2002	215	800
2001	219	829
2000	241	693

Narażenie życia lub zdrowia pracownika na niebezpieczeństwo

Art. 220

§ 1. Kto, będąc odpowiedzialny za bezpieczeństwo i higienę pracy, nie dopełnia wynikającego stąd obowiązku i przez to naraża pracownika na bezpośrednie niebezpieczeństwo utraty życia albo ciężkiego uszczerbku na zdrowiu, podlega karze pozbawienia wolności do lat 3.

§ 2. Jeżeli sprawca działa nieumyślnie, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.

§ 3. Nie podlega karze sprawca, który dobrowolnie uchylił grożące niebezpieczeństwo.

art. 220 §§ 1 - 2

ROK	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2013	2096	391
2012	1867	418
2011	1990	404
2010	1913	429
2009	1834	425
2008	2075	476
2007	1981	509
2006	1612	494
2005	1389	358
2004	1218	390
2003	1006	274
2002	765	333
2001	673	319
2000	707	371

Niezawiadomienie o wypadku przy pracy

Art. 221

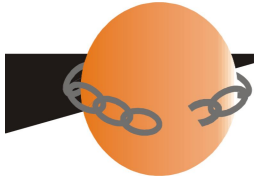
Kto wbrew obowiązkowi nie zawiadamia w terminie właściwego organu o wypadku przy pracy lub chorobie zawodowej albo nie sporządza lub nie przedstawia wymaganej dokumentacji, podlega grzywnie do 180 stawek dziennych albo karze ograniczenia wolności.

art. 221

ROK	Liczba postępowań wszczętych	Liczba przestępstw stwierdzonych
2013	25	33
2012	27	35
2011	32	44
2010	33	59
2009	30	33
2008	35	57
2007	41	52
2006	29	51
2005	31	48
2004	33	48
2003	25	44
2002	34	48
2001	22	45
2000	19	49
1999	21	32

Aneks nr 2

Memorandum w sprawie pracy przymusowej



Marzec 2010

Memorandum w sprawie pracy przymusowej

(skierowane do władz publicznych, organizacji pozarządowych i mediów)

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

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

Takie są w najważniejsze wnioski płynące z Pierwszego Krajowego Spotkania w Sprawie Eliminowania Pracy Przymusowej w Polsce zorganizowanego przez Ośrodek Badań Handlu Ludźmi UW, 11 marca 2010 roku.

W spotkaniu wzięli udział przedstawiciele instytucji i organizacji społecznych, które podejmują działania na rzecz eliminowania pracy przymusowej, a w tym: Państwowa Inspekcja Pracy, Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji, Policja, Straż Graniczna, Prokuratura, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Urząd do Spraw Cudzoziemców czy Fundacja La Strada. Z dyskusji wynika, że nie można stworzyć efektywnego systemu eliminowania pracy przymusowej w Polsce bez udziału dwóch ważnych podmiotów życia publicznego, tzn. bez związków zawodowych i organizacji pracodawców.

Praca przymusowa jest formą zniewolenia, a w krańcowych sytuacjach przybiera postać niewolnictwa. Mimo że „sprawcami” pracy przymusowej są najczęściej indywidualni przedsiębiorcy i osoby prywatne, to jednak ofiary (głównie cudzoziemcy) najbardziej obawiają się represji ze strony państwa, działającego poprzez wyspecjalizowane służby kontrolne i organy ścigania. Należy rozważyć, czy praca w Polsce podlega rzeczywistej ochronie przewidzianej w Konstytucji RP.

Liczba zidentyfikowanych ofiar pracy przymusowej w Polsce (dane La Strady i doniesienia medialne) uprawnia do mówienia o tym zjawisku w kategoriach problemu społecznego. To zaś oznacza potrzebę rzeczywistego zaangażowania się państwa. Kluczowe znaczenie ma gruntowne zbadanie tej kwestii, przede wszystkim zaś opisanie i zdefiniowanie szeregu zjawisk tak, aby zgromadzona wiedza mogła służyć praktyce, pomóc w zdiagnozowaniu potrzeb i ustaleniu zadań poszczególnych instytucji. Potrzebny jest narodowy plan badań zjawiska wyzysku i pracy

przymusowej. Pilne jest stworzenie systemu identyfikacji ofiar pracy przymusowej i eliminowania tego zjawiska. Te zadania musi wziąć na siebie państwo.

Na podstawie dyskusji można twierdzić, że system prawny w Polsce nie jest w pełni dostosowany do rozwiązywania problemu pracy przymusowej. Istnieje pilna potrzeba stworzenia w Polsce takich rozwiązań prawnych, organizacyjnych i kadrowych, które będą gwarantowały skuteczność działania poszczególnych instytucji. Oto podawane przykłady: wciąż nie ma definicji handlu ludźmi, polskie prawo karne nie przewiduje penalizacji przymusu pracy, brak jest ustawowego upoważnienia dla Straży Granicznej do działania w obszarze eliminowania handlu ludźmi i pracy przymusowej, ciągle zbyt wąskie są kompetencje Państwowej Inspekcji Pracy, nie ma efektywnej sieci etatowych koordynatorów ds. pracy przymusowej w regionalnych jednostkach Policji i Straży Granicznej, konieczne jest wyasygnowanie środków na profesjonalne szkolenia kadr.

Z przebiegu dyskusji wynika, że w Polsce nie ma instytucji, która przyjąłaby na siebie rolę lidera w trudnym zadaniu eliminowania pracy przymusowej. Ze względu na specyfikę problemu powinna być to instytucja, która jest profesjonalnie do tego przygotowana. Znajomość funkcjonowania sektora publicznego w Polsce pozwala zakładać, że wobec braku zainteresowania innych instytucji także to zadanie będzie realizowane przez Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji.

W opinii uczestników dyskusji infrastruktura organizacji pozarządowych zajmujących się problematyką pracy przymusowej w Polsce jest dalece niewystarczająca. Władze państwowe i samorządy powinny przejąć odpowiedzialność za stworzenie takich rozwiązań organizacyjnych i finansowych, aby można było ten stan zmienić. Najprostszą drogą wydaje się tworzenie systemu zachęt dla powstawania nowych organizacji pozarządowych lub finansowe i merytoryczne wspieranie już istniejących.

Praca przymusowa w Polsce dotyczy Polaków i cudzoziemców. Braki w zakresie rozwiązań prawnych i organizacyjnych idą w parze ze specyficznym nastawieniem części społeczeństwa wobec cudzoziemców pracujących w Polsce. Jeśli są to osoby pochodzące z krajów ubogich, gotowi jesteśmy argumentować, że nawet najslabiej opłacana praca świadczona w trudnych warunkach jest dla nich korzystna ekonomicznie i jest czymś „lepszym” niż to, co mogłoby ich spotkać w kraju pochodzenia. Warto poddać takie postawy publicznej debacie.

Problem pracy przymusowej w Polsce coraz częściej wiąże się z zatrudnianiem cudzoziemców z odległych, egzotycznych krajów, najczęściej azjatyckich. To zaś stawia na porządku dziennym kwestię komunikacji i dialogu międzykulturowego. W wymiarze czysto praktycznym chodzi np. o możliwość porozumiewania się z ofiarami pracy przymusowej. Ale nie tylko. Rzecz w tym, aby właściwie rozumieć racje, które stoją za obecnością cudzoziemców w Polsce, ale także żeby poszukiwać takich rozwiązań, które będą uwzględniały ten specyficzny kontekst kulturowy. Może to dotyczyć np. takich kwestii jak honor tych, którzy powracają „z pustymi rękami” czy niebezpieczne zależności, w które mogą popadać po powrocie do kraju pochodzenia. Sugerowanym rozwiązaniem może być poszukiwanie alternatywnego zatrudnienia dla ofiar pracy przymusowej. To nie jest tworzenie przywilejów – to obowiązek państwa, na terenie którego dochodzi do zniewalania ludzi i wykorzystywania ich siły roboczej, a tym samym do łamania praw człowieka.

Zespół Ośrodka Badań Handlu Ludźmi UW
/za Ośrodek: prof. dr hab. Zbigniew Lasocik/