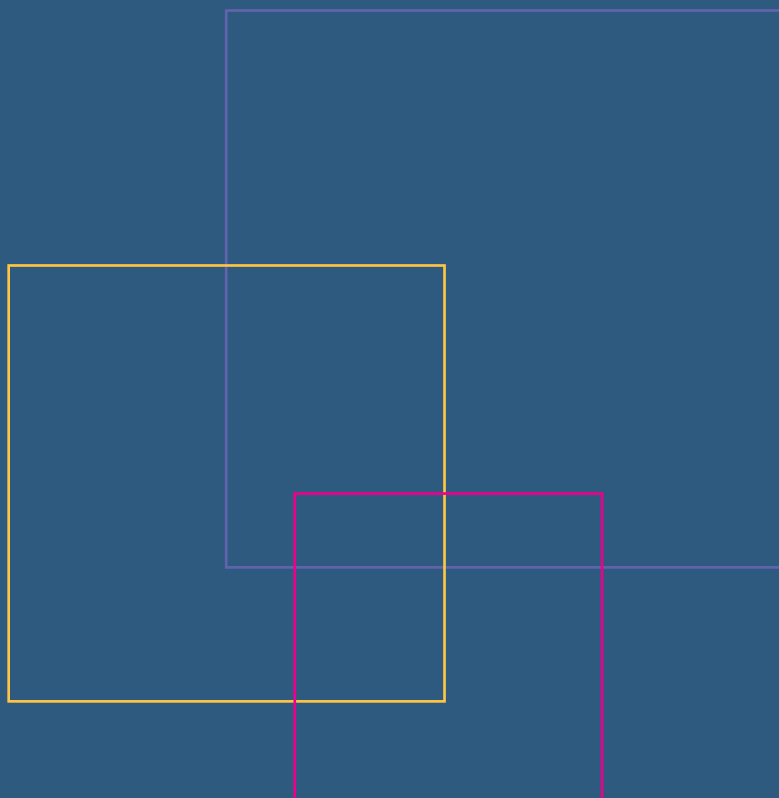




Mezinárodní
organizace práce



OBCHODOVÁNÍ S LIDMI ZA ÚČELEM NUCENÉ PRÁCE

Způsoby monitorování náboru migrujících pracovníků

SPECIÁLNÍ AKČNÍ PROGRAM
PRO BOJ PROTI NUCENÉ PRÁCI

V Ý U K O V Ý M A N U Á L

OBCHODOVÁNÍ S LIDMI
ZA ÚČELEM NUCENÉ PRÁCE

OBCHODOVÁNÍ S LIDMI ZA ÚČELEM NUCENÉ PRÁCE

ZPŮSOBY MONITOROVÁNÍ
NÁBORU MIGRUJÍCÍCH PRACOVNÍKŮ

Výukový manuál

Copyright (c) Mezinárodní organizace práce 2005
První vydání, 2005

Publikace Mezinárodní organizace práce jsou chráněny autorským právem podle Protokolu 2 Všeobecné úmluvy o autorském právu. Krátké úryvky z nich je nicméně možné přetiskovat bez svolení za podmínky, že bude uveden jejich zdroj. Žádosti o práva přetiskovat či překládat tyto publikace je třeba zasílat na adresu: Publications Bureau (Rights and Permissions), International labour Office, CH-1211 Geneva 22, Švýcarsko. Mezinárodní organizace práce takové žádosti vítá.

Knihovny, instituce a další uživatelé registrovaní ve Spojeném království u Copyright Licensing Agency, 90 Tottenham Court Road, London W1T 4LP [Fax: (+44) (0)20 7631 5500; email: cla@cla.co.uk], ve Spojených státech amerických u Copyright Clearance Center, 222 Rosewood Drive, Danvers, MA 01923 [Fax: (+1) (978) 750 4470; email: info@copyright.com] nebo v jiných zemích přidružených k Organizaci pro reprodukční práva mohou zhotovovat fotokopie v souladu s licencemi, které jim byly za tímto účelem vydány.

92-2-117583-9 (tisk)
92-2-117584-7 (webové pdf)

Z označení používaných v publikacích Mezinárodní organizace práce (ILO), jež jsou v souladu s praxí Organizace spojených národů, a z uvádění materiálů v nich obsažených nevyplývá vyjádření naprosto žádného mínění ze strany Mezinárodního úřadu práce ve věci právního statutu jakékoli země, oblasti či území nebo jejich úřadů nebo ve věci vymezení jejich hranic.

Za názory vyjádřené v podepsaných článcích, studiích a dalších příspěvcích nese odpovědnost výhradně jejich autor a publikace těchto textů neznámá, že Mezinárodní organizace práce prosazuje názory v nich obsažené.

Z uvádění odkazů na názvy firem a komerčních produktů a procesů nevyplývá, že je Mezinárodní organizace práce prosazuje, a nejsou-li nějaká konkrétní firma, komerční produkt nebo proces zmíněny, nejde o výraz jejich odmítání.

Publikace ILO lze získat prostřednictvím větších knihkupců nebo místních poboček ILO v celé řadě zemí, nebo přímo na adrese: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Švýcarsko. Katalogy či seznamy nových publikací lze bezplatně získat na výše uvedené adrese nebo prostřednictvím emailu: pubvente@ilo.org.

Navštivte naši webovou stránku: www.ilo.org/publns

Poděkování

Tento výukový manuál byl vypracován Speciálním akčním programem ILO pro boj proti nucené práci. Byl zevrubně posouzen kolegy z několika odborů ILO. Rádi bychom poděkovali především Glorii Morenové-Fontesové z Mezinárodního programu pro migraci, která velmi bedlivě sledovala vývoj této pomůcky. Cenné připomínky, za něž bychom chtěli vyjádřit svou vděčnost, také poskytli Ellen Hansenová, z Programu kvalifikace, vědomostí a zaměstnatelnosti společnosti InFocus, Alexander Samorodov, z Odboru pro strategie v zaměstnávání, a Mary Kawarová, z Odboru pro genderovou a zaměstnaneckou politiku. Děkujeme rovněž svým kolegům ze Speciálního akčního programu ILO pro boj proti nucené práci Rogeru Plantovi, Caroline O'Reillyové, Ashe D'Souzové, Carle Nzombeové, Anne Pawlettaové a Coralie Thompsonové za jejich připomínky a pomoc při závěrečném redigování tohoto manuálu.

Zvláštní díky patří rumunským inspektorům práce, policistům, zástupcům zaměstnanců, zástupcům soukromých agentur práce a vládním úředníkům, kteří se účastnili dvou hodnotících výukových seminářů v rumunské Sinaji v únoru a dubnu 2004. Děkujeme také Catalin Ghinaraaruové a Carmen Ionescuové, které vypracovaly překlad manuálu do rumunštiny a během výukových seminářů pomáhaly jako kontaktní osoby a tlumočnice.

KOORDINÁTOR PROJEKTU A HLAVNÍ EDITOR

Beate Andreesová, programová referentka, Speciální akční program ILO pro boj proti nucené práci

AUTOR

Mariska N.J. van der Lindenová, poradkyně ILO

SPOLUAUTOŘI

Sergio Ricca, poradce ILO, celý tento manuál zevrubně posoudil a napsal část kapitol 4 a 5. Jeho znalosti této problematiky, jakož i jeho školitelské schopnosti na prvním vyhodnocovacím semináři jsou neocenitelné a rádi bychom mu poděkovali za jeho příspěvky. Lars Thomann, poradce ILO, aktualizoval první posouzený manuál ve světle nového výzkumu v roce 2005.

Z originálu přeložilo MINISTERSTVO VNITRA, odbor bezpečnostní politiky, Praha, 2006.

VYDÁNÍ TOHOTO MANUÁLU (ORIGINÁLU V AJ)
UMOŽNILA ŠTĚDRÁ FINANČNÍ PODPORA ZE STRANY



AGIS 2004



Deutsche Gesellschaft für
Technische Zusammenarbeit (GTZ) GmbH

im Auftrag des:



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung



Irish Aid
Department of Foreign Affairs
An Roinn Gnóthai Eachtracha

Obsah

Poděkování	5
Jak používat tento manuál	9
Vysvětlení symbolů	10

KAPITOLA PRVNÍ: OBCHODOVÁNÍ S LIDMI A NUCENÁ PRÁCE: ZÁKLADNÍ INFORMACE A PŘEHLED

1. Klíčová slova	11
2. Historické pozadí a současný koncept obchodování s lidmi	13
3. Několik faktů o obchodování s lidmi	13
4. Příčiny obchodování s lidmi	15
5. Obchodování s lidmi jako cyklus	15

KAPITOLA DRUHÁ: PROCES OBCHODOVÁNÍ S LIDMI: PROCES NÁBORU

1. Klíčová slova	18
2. Mezinárodní organizace práce a soukromé agentury práce (PEA)	18
3. Soukromí náboráři: pokusný profil	19
4. Volnost poskytovaná náborářům	21
5. Gang obklopující a pomáhající náboráři	22
6. Najímání na nucenou práci: podvodné podnikání	22
7. Genderová otázka	22

KAPITOLA TŘETÍ: REAKCE NA OBCHODOVÁNÍ S LIDMI Z POZICE OBEČNÉ POLITIKY ZAMĚSTNÁVÁNÍ

1. Přístup z pozice obecné politiky zaměstnávání	24
2. Čtyři hlavní modely politiky zaměstnávání pro práci v zahraničí	25
3. Role legislativy	26
4. Řízení migračních toků: odkaz	28
5. Role vládních institucí	29
6. Role soukromých agentur práce	30
7. Pracovní atašé a atašé pro otázky migrace	30
8. Bilaterální smlouvy o pracovní migraci	31

KAPITOLA ČTVRTÁ: KONKRÉTNÍ REAKCE NA OBCHODOVÁNÍ S LIDMI: VYLEPŠENÍ NÁBOROVÉHO PROCESU

1. Základní předpoklad a účel	33
2. Soukromé najímání jako 11ti fázový proces	33
3. Prostor pro nekalé praktiky	33
4. Nástroj kontroly	34
5. Metody kontroly	35

KAPITOLA PÁTÁ: KONKRÉTNÍ REAKCE NA OBCHODOVÁNÍ S LIDMI:

INFORMOVÁNÍ VEŘEJNOSTI

1. Vliv informovanosti	39
2. Šíření informací	39
3. Fáze rozhodování potenciálních migrantů	40
4. Veřejné informační kampaně	40
5. Informace specifické pro konkrétní zemi a pracovní místo	41

KAPITOLA ŠESTÁ: KONKRÉTNÍ REAKCE NA OBCHODOVÁNÍ S LIDMI:

PROSAZOVÁNÍ PRÁVA

1. Odhalování zneužívání a porušování zákona	43
2. Shromažďování poznatků	43
3. Spolupráce mezi různými organizacemi	44
4. Inspektoři práce	44
5. Podávání stížností	45
6. Stíhání: jednání s oběťmi obchodování	45
7. Sankce ve správním a občanskoprávním řízení	46
8. Trestní sankce	47
9. Stigmatizace pachatelů	47

DOPORUČENÉ ODKAZY	49
-------------------------	----

PŘÍLOHA I - PŘÍPADOVÉ STUDIE	51
------------------------------------	----

PŘÍLOHA II – PŘÍKLADY DOBRÉ PRAXE	57
---	----

Jak používat tento manuál

Tento výukový manuál má za cíl pohloubit informovanost inspektorů práce, policistů, vládních úředníků, zaměstnavatelských svazů, odborů a dalších subjektů v problematice obchodování s lidmi, nucené práce a systému umisťování na pracovním trhu. Konkrétně se zaměřuje na nábor migrujících pracovníků do silně vykořisťovatelských pracovních situací, které by se mohly rovnat nucené práci.

Manuál má za cíl informovat a zároveň navádět k opatřením. Poskytuje informace o nezákonných náborových praktikách a obchodování s lidmi a rovněž o socioekonomických faktorech, které výskyt obchodování s lidmi usnadňují. Hlavní důraz je však kladen na postupy, dovednosti a techniky, které je třeba uplatňovat při potírání těchto praktik. Zasazuje se o praktické vzdělávání a podporuje neustálou výměnu poznatků a interakci mezi jednotlivými účastníky, kteří profitují ze vzájemného sdělování zkušeností a myšlenek.

Poněvadž je každý národní kontext jedinečný, školitelé by měli doplňovat všeobecný přístup tohoto manuálu informacemi o zákonech, principech a socioekonomických poměrech té které země, jež mohou omezovat rozsah, do něhož mohou jednotlivé země realizovat doporučení obsažená v tomto výukovém manuálu. Materiály lze adaptovat pro různé situace, druhy zúčastněných stran a různé národní kontexty. Jsou koncipovány jako flexibilní nástroj, který lze používat celou řadou způsobů, a školitelé by měli používat ty části soustavy, které jim připadají nejdůležitější v závislosti na časových možnostech a profilu účastníků.

Vysvětlení symbolů

KLÍČOVÁ SLOVA Termíny nezbytné k pochopení rozebíraného tématu



Kontrolní otázka



Skupinové cvičení



Příslušná literatura



Příslušné úmluvy a doporučení ILO



Příslušné úmluvy a doporučení OSN



Případová studie nebo příklad dobré praxe

1. Klíčová slova

MIGRACE: Migrace je obecný pohyb osob, které opouštějí místo svého původu při svobodném hledání lepšího života nebo které cítí, že místo svého původu opustit musí. Migrace za zaměstnáním je pohyb lidí hledajících práci. Na počátku 21. století ILO odhadovala, že mimo svou vlast žije přibližně 175 milionů lidí včetně uprchlíků. Z nich je podle odhadu 86 milionů ekonomicky aktivních.

NUCENÁ PRÁCE: Podle Úmluvy ILO o nucené práci z roku 1930 (č. 29) nucená nebo nařízená/uložená práce znamená veškerou práci či službu, která je vymáhána na člověku pod pohrůžkou trestu a k níž se dotyčný sám dobrovolně nenabídl (§2(1)).

Ačkoli se nucené práci často říká „novodobé otroctví“, nucenou práci odlišuje od otroctví v tradičním smyslu princip vlastnictví. Zatímco tradiční otroctví postuluje, že otroka vlastní pán, nucená práce pouze předpokládá, že je uplatňován nátlak a upírána svoboda. Otroctví je tudíž formou nucené práce, nikoli však jedinou. Existuje množství druhů nucené práce.

MIGRUJÍCÍ PRACOVNÍK: Podle Mezinárodní úmluvy o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin (1990) pojem migrující pracovník označuje osobu, která bude vykonávat, vykonává nebo vykonávala placenou činnost v zemi, jíž není státním příslušníkem (§2.1).

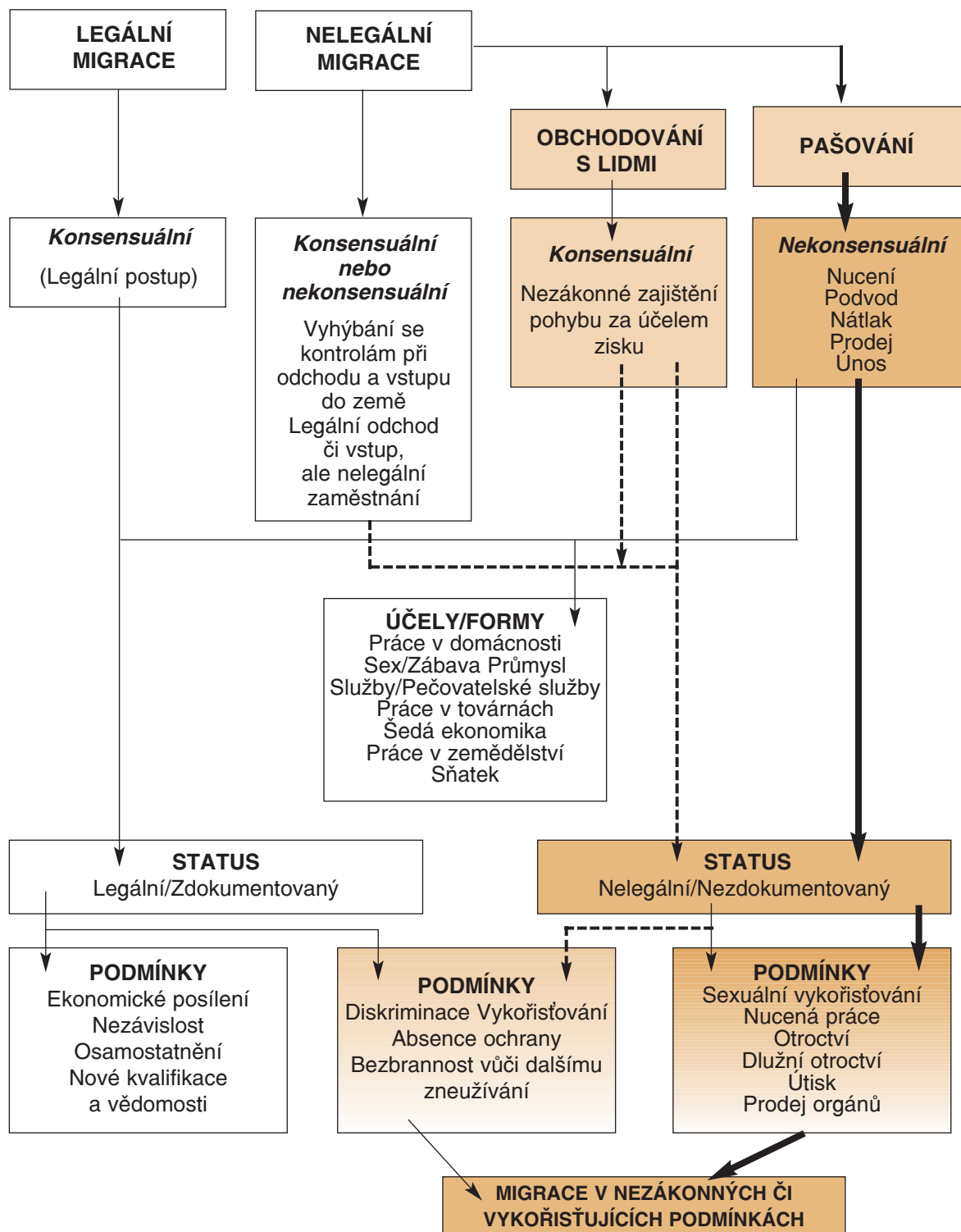
DLUŽNÍ OTROCTVÍ: Jde o příklad nucené práce. Podle definice Dodatkové úmluvy OSN o zrušení otroctví, obchodu s otroky a institucí a praktik podobných otroctví (1956) je dlužní otroctví situace, k níž dochází, když určitá osoba poskytne úvěr druhé osobě a využívá její práce/služeb nebo práce/služeb jiné osoby, nad níž má dlužník moc, za účelem splacení dluhu. V případě, že hodnota práce, tak jak je náležitě posouzena, není určena na vyrovnání pohledávky, stává se situace dlužním otroctvím.

OBCHODOVÁNÍ S LIDMI: Podle Protokolu o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi, doplňujícího Úmluvu Organizace spojených národů proti nadnárodnímu organizovanému zločinu (2000) se obchodováním s lidmi rozumí najímání, přepravování, převádění, přechovávání nebo přijímání osob na základě vyhrožování, použití síly či jiných forem nátlaku, pomocí únosu, lži, zneužití moci nebo bezmocnosti osoby, případně poskytování či přijímání finančních prostředků či jiných výhod k získání souhlasu osoby, která má v moci jinou osobu, s úmyslem tuto osobu zneužívat. Zneužíváním se mimo jiné rozumí využívání jiných osob k prostituci či jiným formám sexuálního zneužívání, nucená práce či služby, otroctví či praktiky podobné otroctví, útisk nebo odjímání orgánů (§3(a)).

PAŠOVÁNÍ: Podle Protokolu proti pašování přistěhovalců po zemi, po moři a letecky doplňujícího Úmluvu Organizace spojených národů proti nadnárodnímu organizovanému zločinu (2000) se pašováním přistěhovalců rozumí zprostředkování, za účelem získání ať již přímo nebo nepřímo, finančního nebo jiného hmotného prospěchu z ilegálního vstupu osoby do členského státu, jehož tato osoba není státním občanem nebo tam nemá trvalý pobyt (§3 (a)). Pašování osob je vnímáno jako čin, který implikuje dobrovolnou dohodu, jíž je pašovaná osoba účastníkem. K pašování dochází tam, kde se přistěhovalci vzhledem k právním omezením a nedostatku povědomí o legálních postupech nemohou volně pohybovat přes hranice. Proto platí převaděči, aby jim na druhou stranu hranice pomohl. V praxi může být obtížné rozlišovat mezi pašováním a obchodováním s lidmi, neboť pašování může do obchodování ústít.

Různé typy migrace

Vzájemné vztahy mezi legální a nelegální migrací, obchodováním s lidmi a pašováním



GENPROM: Informační příručka:

prevence diskriminace, vykořisťování a zneužívání migrujících pracovníků, Ženeva, ILO, 2003.

2. HISTORICKÉ POZADÍ A SOUČASNÉ POJETÍ OBCHODOVÁNÍ S LIDMI

Termín „trafficking“ („obchodování s lidmi“) sám o sobě není nijak nový a poprvé byl použit v šestnáctém století; tehdy byl synonymem pro obchodování a „přemisťování tam a zpátky“. S tímto slovem jako takovým se nespojovala žádná negativní konotace. V sedmnáctém století se termín „trafficking“ nicméně začal spojovat s prodejem zakázaného a/nebo nedůvěryhodného zboží. Ačkoli se slovem „trafficking“ zpočátku chápal především přeshraniční prodej drog a zbraní za účelem zisku, v devatenáctém století už také zahrnoval obchod s lidmi, s nimiž bylo nakládáno jako se zbožím a kteří byli prodáváni do otroctví. Tento „tradiční“ obchod s otroky byl koncem devatenáctého století postaven mimo zákon. Počátkem dvacátého století se pojem „trafficking“ vztahoval hlavně k „obchodu s bílými otroky“, což znamenalo přeshraniční pohyb žen a dětí za účelem prostituce. Teprve koncem devadesátých let dvacátého století se začal termín „trafficking“ spojovat s prostitucí a sexuálním vykořisťováním žen a dětí.

S přijetím Protokolu o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi, doplňujícího Úmluvu Organizace spojených národů proti nadnárodnímu organizovanému zločinu v roce 2000 (dále jen „Protokol o obchodování s lidmi“) byly v oblasti obchodování s lidmi zavedeny dvě inovace. Za prvé je nyní k dispozici základní a komplexní mezinárodní definice obchodování s lidmi. Za druhé, a to je ještě důležitější, má definice Protokolu o obchodování s lidmi velmi široké použití, neboť vedle sexuálního vykořisťování zahrnuje jako jeden z účelů obchodování s lidmi i nucenou práci. Třebaže Protokol o obchodování s lidmi činí určité rozdíly mezi obchodováním za účelem sexuálního vykořisťování na jedné straně a obchodováním za účelem nucené práce a služeb (a rovněž otroctví a praktik podobných otroctví a útisku) na straně druhé, tuto skutečnost nelze vnímat tak, že nátlakové sexuální vykořisťování nepředstavuje formu nucené práce. Doporčí orgány ILO pravidelně projednávají nucenou prostituci a sexuální vykořisťování podle Úmluvy o nucené práci z roku 1930 (č. 29). Obecně vzato obchodování s lidmi proto nyní označuje pohyb lidí, často nezákonný, přes hranice zemí nebo v rámci jedné země, s nimiž je nakládáno jako se zbožím a který má za následek pracovní nebo sexuální vykořisťování.

Obtížnou otázkou související s ochranou obětí obchodování s lidmi je problém souhlasu obchodované oběti. I když oběť poskytla svůj souhlas, v žádném případě to neznamená, že je omezeno právo obviněných osob na plnou obhajobu a presumpci nevin. Kromě toho by Protokol o obchodování s lidmi neměl být vykládán tak, že přeskupává na oběť důkazní břemeno. Obecně vzato souhlas dospělé oběti obchodování s lidmi není vůbec důležitý, pokud byly uplatněny jakékoli donucovací či podvodné prostředky uvedené v Protokolu o obchodování s lidmi.

Na pohybu osob za účelem vykonávání nucené práce a služeb se obvykle podílí agent nebo náborář, převaděč a finální zaměstnavatel, který má z vykořisťování obchodované osoby zisk. V některých případech vykonává všechny tyto činnosti jediný člověk. S přibývajícími možnostmi cestování a telekomunikace a rostoucí poptávkou po levné pracovní síle v rozvinutém světě na straně jedné a stále výraznějšími vizovými omezeními ubývá kanálů využívaných pro legální pracovní migraci. Této situace mohou využívat soukromé agentury práce, zprostředkovatelé a zaměstnavatelé, aby lákali potenciální migranty do vykořisťovatelského zaměstnání.

Pro oběti obchodování s lidmi může být riskantní už sama cesta, přičemž práce v cílové zemi bývá s velkou pravděpodobností nezákonná a špinavá, ponižující a nebezpečná („dirty, degrading and dangerous“ – tzv. pracovní místa se 3D). Třebaže se zdá, že v bohatších zemích existuje trvalá poptávka po pracovní síle ochotné přijímat málo placenou a nejistou práci, často sezónní povahy, občané těchto bohatších zemí se zároveň pochopitelně zdráhají vykonávat „3D“ práce. Tím se vytváří situace, kdy oběti obchodování s lidmi neusilují o pracovní místo v soutěži s občany dané země, nýbrž s dalšími oběťmi obchodování, čímž vytvářejí přeuvis nabídky, který vede ke zhoršování pracovních podmínek („závod ke dnu“).

3. NĚKTERÁ FAKTA O OBCHODOVÁNÍ S LIDMI

Je obtížné odhadovat počet obětí obchodování s lidmi, protože tyto aktivity jsou nezákonné a neregulované. ILO nicméně nedávno vydal celosvětový odhad výskytu nucené práce včetně případů nucené práce coby důsledku obchodování s lidmi.

Nejnižší celosvětový odhad počtu osob vykonávajících nucenou práci v důsledku obchodování s lidmi je 2 450 000. Přibližně 20 procent všech případů nucené práce a přibližně jedna čtvrtina případů nucené práce vymáhané soukromými agenty je důsledkem obchodování s lidmi, což představuje významný podíl. S poměrem obětí obchodování z celkového počtu obětí nucené práce nicméně souvisí významné geografické rozdíly. Obchodované osoby, jak je znázorněno v níže uvedené tabulce, se počítají na cílovém území (např. tam, kde jsou nuceny pracovat) a nikoli na území svého původu. Poměrně nízké odhady pro Afriku nebo tranzitní země by neměly zastírat skutečnost, že řada lidí z těchto oblastí je obchodována do jiných oblastí, mezi něž patří průmyslové země.

Regionální rozložení obětí obchodování vykonávajících nucenou práci

Oblasti/země	Počet osob vykonávajících nucenou práci
Asie a Pacifická oblast	1 360 000
Průmyslové země	270 000
Latinská Amerika a Karibik	250 000
Střední Východ a Severní Afrika	230 000
Tranzitní země	200 000
Subsaharská Afrika	130 000
Svět	2 440 000

Zdroj: ILO: globální spojenectví proti nucené práci, str. 14, 2005.

Při pohledu na obchodované osoby pracující v podmínkách nucené práce se obrázek mírně liší od celkového počtu všech obětí nucené práce: většina lidí je obchodována na nucenou práci za účelem komerčního sexuálního zneužívání (43 procent), ale řada je rovněž obchodována za účelem ekonomického vykořisťování (32 procent). Zbytek je obchodován ze smíšených nebo neurčených důvodů (25 procent). I zde jsou patrné geografické rozdíly, kdy se obchodování za účelem ekonomického vykořisťování pohybuje od přibližně jedné čtvrtiny všech případů obchodování s lidmi v průmyslových zemích k přibližně 90 procentům na Středním Východě a v Severní Africe.

Obchodování se rovněž regionálně liší s ohledem na to, kdo je obětí obchodu, odvětví, kde tito lidé pracují, a oblastí jejich původu a zemí, kde působí:

- Děti a mladé ženy jsou oběťmi vnitrozemského a přeshraničního obchodování ve Střední a Jižní Americe a v západní a střední Africe především za účelem vykořisťující práce v domácnostech a sexuálním průmyslu.
- Většinou mladí muži se stávají oběťmi vnitrozemského a přeshraničního obchodování v Jižní Americe za účelem práce v odlehlých venkovských oblastech a v zemědělství.
- Lidé všech věkových kategorií jsou oběťmi obchodování přes pevninské hranice v jižní Asii za účelem práce v továrnách na výrobu koberců a oděvů, pouličního prodeje a žebrání, na stavbách a čajových plantážích, ve výrobě a cihelnách.
- Na Středním Východě a v Severní Africe se ženy a dívky stávají oběťmi obchodování za účelem práce v domácnostech a asijsí muži jsou obchodováni za účelem práce ve stavebnictví a vykonávání manuální práce.
- Migrační proudy směřující do západní Evropy z východní Evropy a Asie (přičemž východní Evropa často slouží za tranzitní oblast) tvoří ženy a dívky obchodované za účelem práce v sexuálním průmyslu a muži a ženy obchodované za účelem pracovního vykořisťování v zemědělství nebo ve stavebnictví.
- Migrační proudy ze střední Asie a Kavkazu většinou směřují do stavebnictví a zemědělských odvětví (bavlna), přičemž významnou cílovou zemí je Rusko. Kromě toho se střední a východní Asie považují za důležité tranzitní oblasti pro oběti obchodování s lidmi.
- V Číně je mnoho mladých žen a dívek vystaveno ve značné nebezpečí pracovního a sexuálního zneužívání mohutnou vnitřní migrací z venkovských do městských oblastí. Řada čínských migrantů je také vystavena riziku pašování a obchodování do etnických obchodních enkláv v Evropě a v Severní Americe, hlavně v robotárnách, restauracích a na práci v domácnostech.

Jasnější obrázek o obchodování s lidmi se začíná rýsovat teprve v poslední době. Ačkoli se obchodování s lidmi původně spojovalo pouze se ženami, dětmi a sexuálním vykořisťováním, svět si začíná uvědomovat, že obchodování se týká osob všech věkových kategorií a obou pohlaví, jakož i celého spektra ekonomických odvětví.

4. PŘÍČINY OBCHODOVÁNÍ S LIDMI

Faktorem přispívajícím ke zvýšenému výskytu obchodování s lidmi je globalizace. Technický vývoj usnadňuje komunikaci, což má za následek například nárůst televizního vysílání a časté používání mobilních telefonů pachatelé této trestné činnosti. Snadnější a rychlejší je rovněž cestování. Dále je třeba zmínit, že ačkoli globalizace přispívá ke zlepšování životní úrovně v rozvinutém světě, doprovází ji prohlubující se nerovnost mezi zeměmi i v rámci nich samotných. Globalizace rovněž přispívá k odstraňování bariér v mezinárodním obchodě a pohybu kapitálu. Tuto skutečnost však nedoprovázejí podobné politické kroky k odstraňování omezení souvisejících s migrací.

Mezi faktory, jež dávají podnět ke vzniku obchodování s lidmi, patří:

Na straně nabídky:

- slabý vliv vlády vytvářející klima, v němž mohou pachatelé obchodování s lidmi prosperovat vinnou neefektivní, neexistující nebo zkorumpované vlády
- nedostatečnost právního a soudního systému
- nezaměstnanost, podzaměstnanost, nedostatečně odměňovaná práce
- genderově podmíněná diskriminace v zaměstnání, při vzdělávání a přístupu k informacím. Například nerovnováha formálních pracovních příležitostí v zahraničí ve prospěch mužů činí z žen snadnější cíle pro aktivity pachatelů obchodování s lidmi
- neefektivní či neexistující legální migrační cesty a nedostatek informací o existujících způsobech získání práce v zahraničí
- chudoba a zadluženost
- negramotnost a nízká úroveň vzdělání
- neobeznámenost s riziky spojenými s pracovní migrací
- obchodování s lidmi je nízko rizikový a vysoce ziskový podnik.

Na straně poptávky:

- konkurenční tlaky v rozvinutém světě vedoucí ke snižování nákladů prostřednictvím najímání subdodavatelů, zadávání práce cizím firmám a tlaku na snižování mezd
- tendence místních občanů odmítat pracovní místa nabízející manuální práci s ohledem na vyšší vzdělání, vylepšený systém sociálních podpor (pojištění pro případ nezaměstnanosti, rodinné přídatky, minimální mzda) a vysoká očekávání
- zvýšený podíl žen mezi zaměstnanci, který vytváří poptávku po pomocnicích v domácnosti, po chůvách pro děti a pečovatelkách pro staré lidi
- spotřebitelská poptávka po výrobcích a službách za nízké ceny a s rychlou dodávkou
- růst sexuálního a zábavního průmyslu a s ním spojená rostoucí poptávka po sexuálních službách
- absence efektivního regulačního rámce a nedostatky na straně vymáhání práva
- nedostatek úcty k lidským právům a/nebo jejich porušování
- nízko rizikový a vysoce ziskový charakter obchodování s lidmi
- neinformovanost
- korupce imigračních a celních úředníků v zemích původu a tranzitních a cílových zemích

5. OBCHODOVÁNÍ S LIDMI JAKO CYKLUS

Cyklus obchodování s lidmi lze na základě skutkové podstaty trestného činu, popsané v Protokolu o obchodování s lidmi, označit za dobře organizovaný podnik rozdělený na tři po sobě jdoucí fáze:

- nábor potenciálních uchazečů o práci v zahraničí
- přesun rekrutovaných pracovníků na jim určená pracovní místa v zahraničí
- příjem nebo přechovávání migrantů za účelem jejich nasazování do práce pod nátlakem, z donucení nebo za podmínek vykořisťování

Je však třeba mít na paměti, že protiprávní podmínky každé fáze tohoto cyklu obchodování s lidmi nemusí být splňovány kumulativně, aby vyhovovaly definici obchodování s lidmi. K nátlaku a vykořisťování může například docházet v pozdější fázi cyklu obchodování, zatímco nábor a přesun migranta jsou takové, jak bylo dohodnuto před odjezdem. Proto je třeba podotknout, že cyklus obchodování a jeho tři fáze jsou velmi pohyblivé: nedochází nutně k tomu, že se každý najatý a přepravený migrant nakonec ocitne v situaci nucené práce; naopak může rovněž docházet k tomu, že migrující pracovník, byť byl najat a přepraven v souladu se zákonem, nakonec zjistí, že pracuje v podmínkách nucené práce. Ve skutečnosti řada lidí, kteří se ocitají v situacích nucené práce, migrovali o vlastní vůli a stali se obětmi během cesty nebo v jejím cíli.

A) Náborová fáze

Pachatelé trestného činu obchodování s lidmi, kteří se snaží nalákat lidi jako oběti obchodování, používají celou řadu metod:

■ **Násilí, nátlak a podvod**

Náboráři mohou lákat oběti na základě falešných příslibů dobře placené práce v zahraničí. Mohou používat také násilí či nátlaku. Některé oběti jsou uneseny, ale v náborové fázi ve většině případů existuje mezi pachatelem a potenciální obětí určitá míra spolupráce.

■ **Dobrovolný nábor nic netušících obětí**

Řada migrantů zlákána vidinami lepšího života dobrovolně odjíždí s náboráři, dokonce je aktivně vyhledává, ochotně platí výdaje a souhlasí s tím, že se u náboráře zadluží. Poté riskují, že se stanou oběťmi obchodování s lidmi, pokud je dluh používán jako prostředek nátlaku.

■ **Prostituce a obchodování s lidmi**

Riziko, že se stanou oběťmi obchodování, hrozí zvláště ženám, které v zemi původu pracují v sexuálním erotickém průmyslu. Důvodem bývá skutečnost, že pasáci se často podílí na fungování zločineckých sítí a sexuální pracovnice, které už často byly oběťmi vnitrostátního obchodování, jsou jednou či vícekrát prodávány apod.

■ **Padělání dokumentů**

Migrantům mohou být často obstarány padělané dokumenty včetně padělaných pasů a víz, pracovních smluv, oddacích listů apod.

■ **Vynucování činností**

Náboráři mohou před odjezdem nutit migranty a jejich rodiny, aby plně či částečně uhradili náklady na cestu, v hotovosti či v naturáliích. Náboráři mohou také migrantům ukládat určité podmínky, mezi něž například patří:

- a) sponzorství zástupce sítě obchodníků s lidmi v cílové zemi
- b) povinné zaměstnání v cílové zemi za podmínek diktovaných pachateli
- c) zaměstnání v odvětvích vybraných pachateli bez práva na stížnost
- d) přísaha mlčenlivosti, která má v případě jejího porušení za následek zatčení a deportaci

B) Přeprava

K obchodování s lidmi může docházet:

■ **v rámci jedné země nebo přes státní hranice**

■ **za použití celé řady způsobů či metod**

Pachatelé například mohou zaměstnávat poskytovatele dopravy a řidiče.

■ **za použití celé řady způsobů dopravy**

K přesunu se mohou používat například letadla, kontejnery, lodě, motorové čluny a nákladní auta, nebo se lze přemisťovat i pěšky.

■ **po jednoduchých a složitých trasách**

Mezi odjezdem a příjezdem může být i několikaměsíční či několikaletá prodleva. Cíl cesty vybírají pachatelé, nikoli migranti.

Několik příkladů špatných podmínek během cesty:

- **porušení původní dohody** ze strany pachatele; například příjezd do jiné cílové země, než jak bylo původně dohodnuto
- cestování ve **velmi početných skupinách a nebezpečnými způsoby dopravy**
- **předávání** od jednoho pachatele k druhému
- **tělesné, emocionální a sexuální zneužívání**

C) Fáze přijetí a přidělení práce

Pachatelé často dají najevo své nátlakové, vykořisťovatelské a protizákonné metody až po příjezdu migrujícího pracovníka do cílové země. Tam spoutají své oběti v síti závislosti a zdusí veškeré snahy o odboj. To, co se tedy na počátku jeví jako pašování, se může ve skutečnosti proměnit na obchodování s lidmi.

Nejobvyklejší příklady zneužívání ze strany zaměstnavatelů:

- **porušení původní dohody**
což má za následek například to, že:
 - oběť pracuje příliš mnoho hodin
 - oběti není vyplácena mzda
 - oběť neobdrží dohodnutou výplatu nebo jen výplatu v nepeněžní formě
 - oběť pracuje v jiném odvětví, než na jakém se dohodla (např. prostituce)
- **oběti není uznána pracovní neschopnost**
- **oběť nemá dovolenou**
- **oběť je vystavena tělesnému, psychickému a sexuálnímu zneužívání**
- **oběť je izolována a je jí přiděleno nekvalitní ubytování**
- **oběť je nucena užívat drogy**
- **oběť nemá možnost dostatečného stravování a případně dokonce hladoví**

Standardním rysem přístupu pachatelů dopouštějících se obchodování s lidmi je vytváření trvalého a nevyhnutelného dominantního pouta nad svou obětí. Toto kruté a často nelidské podruží se může někdy objevit v počáteční fázi přesunu, vždy se však vyskytuje ve fázi přidělování práce. Nejobvyklejšími způsoby vytváření tohoto podruží jsou:

- **zabavení** dokladů totožnosti, aby migrant nemohl odcestovat zpátky domů
- **hrozby udání** oběti úřadům země, kde je zaměstnávána
- **hrozby nebo skutečné fyzické násilí** vůči migrantovi
- **hrozby fyzickým násilím** migrantovým blízkým
- **společenská izolace**
- **zamykání**
- **dlužní otroctví**
- **zadržování výplat** nebo přemrštěné srážky z výplat za neuposlechnutí požadavků zaměstnavatelů.



DALŠÍ PRAMENY A CVIČENÍ

- ILO: Obchodování s lidmi: nové přístupy k boji s tímto problémem („Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem“), Ženeva, 2003.
- ILO: Globální spojení proti nucené práci („A Global Alliance Against Forced Labour“), Ženeva, 2005.
- ILO: Obchodování s lidmi a zneužívání nucené práce: rady pro legislativu a orgány činné v trestním řízení („Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement“), Ženeva, 2005.
- ILO: Ke spravedlivému zacházení s migrujícími zaměstnanci v globální ekonomice („Towards a fair deal for migrant workers in the global economy“), Mezinárodní konference práce, 92. zasedání, Ženeva, 2004.
- ILO: Odstranění nucené práce: globální zpráva v souladu s Dodatkem k Deklaraci ILO o základních principech a právech při práci („Stopping Forced Labour: Global Report Under the Follow-Up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work“), Ženeva, 2001.
- ILO: Role soukromých agentur práce při fungování pracovních trhů („The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of the Labour Markets“), Zpráva VI, Mezinárodní konference práce, 81. zasedání, Ženeva, 1994.
- Ministerstvo zahraničí Spojených států amerických: Výroční zpráva o obchodování s lidmi („The Annual Trafficking in Persons Report“), 2005. www.state.gov/g/tip
- Bales, Kevin: Jednoúčeloví lidé: nové otroctví v globální ekonomice („Disposable People: New Slavery in the Global Economy“), California: University of California Press, Ltd. 1999.
- www.ilo.org/forcedlabour
- www.antislavery.org



Příloha I - Případové studie A-J

1. KLÍČOVÁ SLOVA

NÁBOR: Pojem „nábor“ obvykle označuje pracovní inzerci, shánění uchazečů, výběr uchazečů, pracovní zprostředkovatelství, přímé najímání nebo najímání v zastoupení. Ve skutečnosti je nábor přesný právní pojem, který představuje první krok v zaměstnaneckém poměru. V tomto ohledu jej lze definovat jako svobodný projev smluvního souhlasu stran, na základě něhož se jedna strana zavazuje vyplácet předem stanovenou mzdu za závazek druhé strany vykonávat předem stanovené úkoly v předem stanoveném čase. V kontextu obchodování však nábor znamená: inzerci a nabízení perspektivním migrantům pracovní příležitosti na jiném místě nebo v jiné zemi, výběr uchazečů a přesun vybraných žadatelů na pracovní místa v zahraničí pomocí násilí, nátlaku, klamu nebo podvodu.

Někdy nábor implikuje přímý smluvní vztah mezi osobou provádějící nábor a zaměstnancem. Někdy je nábor zprostředkování spojující uživatele v zahraničí se zaměstnancem. Vykořisťovatelské náborové akce bývají často uzavírány na základě ústní dohody a jsou proto zadokumentované falešně nebo nejsou zadokumentované vůbec.

ZAMĚSTNAVATEL ZAHRANIČNÍCH ZAMĚSTNANCŮ: Fyzická či právnická osoba nebo podnik, jejíž sídlo se nachází mimo zemi původu migrujícího zaměstnance a která se snaží najmout, najímá nebo najala migrujícího zaměstnance na placenou aktivitu na základě písemné či ústní smlouvy.

SOUKROMÁ AGENTURA PRÁCE: Jakákoli fyzická či právnická osoba nebo podnik, s licenci, či bez ní, nezávislá na státních orgánech, která poskytuje jednu či více z následujících služeb na trhu práce:

- Služby spočívající ve slučování nabídek a žádostí o zaměstnání, aniž se soukromá pracovní agentura stává účastníkem na pracovním vztahu, který může takto vzniknout.
- Služby spočívající v zaměstnávání osob za účelem jejich poskytnutí třetí straně.
- Další služby vztahující se k vyhledávání pracovních míst, určené příslušným úřadem po konzultaci s nejreprezentativnějšími zaměstnavatelskými a zaměstnaneckými organizacemi, jako je například poskytování informací týkajících se zaměstnání, které nemají za cíl spojovat nabídky a žádosti o zaměstnání.

2. MEZINÁRODNÍ ÚŘAD PRÁCE A SOUKROMÉ AGENTURY PRÁCE (PEA)

Pohled ILO na PEA prošel v průběhu posledních dvou desetiletí výraznou změnou. ILO byla tradičně nakloněna spíše veřejným personálním službám (PES) než soukromým agenturám práce, neboť se mělo za to, že monopol veřejných personálních služeb má lepší podmínky pro nábor, umisťování a zaměstnávání pracovníků. Naopak existovaly obavy, že soukromé agentury práce jednají především ve vlastním zájmu, a mohou být tudíž náchylnější k účasti na nezákonných praktikách.

V průběhu zániku monopolů veřejných personálních služeb v řadě zemí na počátku devadesátých let dvacátého století se tento pohled nicméně změnil také proto, že v řadě zemí získala sféra soukromých agentur práce na důležitosti. Tento vývoj byl odrazem měnícího se strukturálního ekonomického prostředí a rostoucí poptávky po flexibilitě zaměstnavatelů. ILO v současnosti soukromé agentury práce a jejich služby plně uznává jako legitimní aktéry na trhu práce, kteří často poskytují služby spjaté s pracovním umístěním efektivněji, pružněji a za nižší cenu než veřejné personální služby. Přijetí Úmluvy ILO č. 181 o soukromých agenturách práce (1997) tuto změnu v uvažování odráží a má za cíl stanovení norem pro interakci soukromých agentur práce s klienty a státními úřady.

Někdy jsou náboráři, buď zprostředkovatelé, nebo agentury, bývalé oběti obchodování s lidmi. Například ženy nucené pracovat jako prostitutky mohou využívat kanály a kontakty, které poznaly v minulosti, k najímání dalších žen, které ony samy vykořisťují. Specifický problém spjatý s diskriminačním nábořem se objevuje v podobě tištěné nebo internetové inzerce. Ta se hojně vyskytuje v zemích původu, ale rovněž v cílových zemích, a láká potenciální migranty na falešné přísliby. Zdroje zavádějící inzerce lze jen velmi těžko vypátrat. Jednotliví zprostředkovatelé a soukromé agentury práce mohou najímat lidi na nucenou práci v zahraničí i nevědomě. Často je obtížné určit jasnou spojitost mezi náborářem a diskriminujícím zaměstnavatelem na druhém konci řetězce obchodování. Proto je důležité nekriminalizovat náborovou sféru od

počátku, ale spíše zavádět normy, které znemožňují diskriminaci v každé fázi migračního cyklu. K náboru může rovněž docházet v cílové zemi po příjezdu migranta. Obchodování s lidmi stále více usnadňují ilegální sítě, které nejsou formálně registrované, např. soukromé náborové agentury. Aby tyto agentury mohly provádět své diskriminační náborové aktivity, často se maskují jako jiné druhy agentur, jako jsou například agentury cestovní, agentury zprostředkovávající pobyty pro au-pair, práci v domácnosti nebo sňatky na objednávku. Krátký popis těchto kamuflovaných agentur a možných mezer pro účast na aktivitách spjatých s obchodováním s lidmi je uveden níže.

3. SOUKROMÍ NÁBORÁŘI: POKUSNÝ PROFIL

Náboráře lze rozdělit zhruba do dvou kategorií:

Zprostředkovatel Individuální náborář pracující na vlastní pěst, často však jako součást nějaké sítě

Zprostředkovatelé mohou pracovat pod několika zástěrkami, například jako:

- „kamarád/kamaráda“
- člen rodiny
- přítel/přítelkyně, případně snoubenec/snoubenka
- respektovaný staršina vesnice

Agentura Individuální náborář nebo organizace náborářů, pracující legálně, pololegálně nebo se zdáním legálnosti

Soukromé náborové agentury mohou fungovat pod několika zástěrkami, například jako:

- soukromé agentury práce (PEA)
- cestovní agentury
- modelingové a módní agentury
- taneční agentury a agentury zábavního průmyslu
- agentury pro herce a hudebníky
- sňatkové kanceláře
- agentury, které nemají nábor pracovníků jako náplň své činnosti, ale přesto se jím zabývají
- dopisovatelské kluby a kluby zprostředkující nejrůznější kontakty

a) cestovní agentury

Kamuflované soukromé náborové agentury fungující jako cestovní agentury jsou často zprostředkovateli obchodování s lidmi za účelem nucené práce. Ačkoli se většinou podílejí na pašování lidí, důkazy napovídají, že se často účastní i aktivit spjatých s obchodováním s lidmi, zvláště při náboru a přepravě obětí. Absence příslušné legislativy může mít mimoto za následek nedostatky při ochraně obchodované oběti. Cestovní agentury stále více nabízejí své služby studentům, kteří chtějí v zahraničí navštěvovat jazykové školy. Studentská víza jim vedle studia poskytují možnost pracovat, aby si vydělali na školní poplatky, ale také na velmi často přehnané poplatky cestovním agenturám.

- Za prvé, jak už bylo uvedeno, v případě cestovních agentur podílejících se na takovém protizákonném jednání se zřetelně projevuje problém stírající se hranice mezi pašováním a obchodováním s lidmi.
- Pokud tyto cestovní agentury pracují pololegálně či dokonce ilegálně, a proto nespadají do rámce aplikace legislativy a předpisů vztahujících se k soukromým náborovým agenturám, je obtížné tyto případy obchodování s lidmi rozkrývat a trestat. Efektivnímu boji proti tomuto jevu zvláště brání absence příslušné legislativy v drtivé většině zemí související se specifickým problémem maskovaných cestovních agentur a jejich případného a skutečného protizákonného jednání.
- Pokud cestovní agentury fungují jako normální podnik, ve většině zemí (původu a cílových) neexistuje žádná speciální legislativa stanovující pravidla pro cestovní agentury s ohledem na jejich účast na náborové činnosti.
- Kromě toho sektor cestovních agentur prozatím přišel pouze se samoregulací vztahující se k sexuálnímu vykořisťování dětí. Tyto Zásady chování za účelem ochrany dětí před sexuálním vykořisťováním v oblasti cestování a turistiky (Zásady) jsou společným projektem turistického soukromého sektoru a nevládní organizace zasazující se o práva dětí ECPAT (End Child Prostitution, Child Pornography and Trafficking of Children for Sexual Purposes – organizace pro potlačení dětské prostituce, pornografie a obchodování s dětmi pro sexuální účely), který má za cíl zamezovat sexuálnímu vykořisťování dětí v turistických oblastech. K jejich implementaci se zavazují organizátoři zájezdů a jejich zastřešující organizace, cestovní agentury, hotely, letecké společnosti a další subjekty, které tyto Zásady schvalují.

b) au-pair agentury

Práce na pozici au-pair označuje dočasný pobyt mladých cizinců u rodin výměnou za určité služby. Au-pair přijíždějí za účelem vylepšení svých jazykových znalostí a znalostí o navštívené zemi. U hostitelské rodiny obvykle zůstávají až dva roky a je jim poskytováno ubytování, strava a kapesné výměnou za výpomoc v domácnosti a péči o malé děti. Práce nebývá obtížná a neměla by přesáhnout pět hodin denně, a au-pair nemají nahrazovat hospodyně nebo chůvy. Počet agentur nabízejících umístění na pozici au-pair v cizí zemi v posledních letech rychle přibývá, a to především těch, které fungují přes internet.

Bohužel se zároveň zvýšil i podíl protizákonného chování agentur a diskriminace a vykořisťování au-pair ze strany hostitelských rodin:

- Situace vykořisťovaných au-pair se liší od situace migrujících pracovníků vykonávajících práci v domácnostech. Au-pair obvykle přijíždějí do hostitelské země legálně a nemohou být proto snadno izolováni.
- Nicméně vzhledem k jejich nízkému věku jsou au-pair obzvláště bezbranné vůči diskriminaci a vykořisťování.
- Poněvadž sektor au-pair není v řadě (vysílajících i přijímajících) zemí nijak regulován a adekvátní samoregulace prostřednictvím Mezinárodní asociace au-pair (IAPA – International Au Pair Association) neexistuje do takové míry, aby sloužila k ochraně au-pair před diskriminací.
- IAPA byla v roce 1994 založena za účelem samoregulace au-pair sektoru. V roce 2002 byly zavedeny revidované Zásady chování pro au-pair organizace. Šíří svého použití jsou však velmi obecné, neboť poskytují především směrnice pro prověřování zaměstnavatelů a au-pair. Neurčují žádné předpisy týkající se pracovních podmínek a povinností a práv au-pair. IAPA je však zastáncem zvýšení regulace v celé Evropě za účelem omezení vykořisťování au-pair.
- Zdá se, že řada au-pair agentur působících na internetu zajišťuje obchodování mladých au-pair pro pracovní vykořisťování jako levné a snadno ovladatelné pracovnice v domácnosti.

c) agentury nabízející sňatky na objednávku

Ženy dostupné a ochotné vdát se za cizince jsou vystaveny velkému riziku diskriminace a protizákonného jednání při aktivitách spojených s obchodováním s lidmi prováděnými agenturami umožňujícími sňatky na objednávku. Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen (Committee on the Elimination of Discrimination Against Women – CEDAW) popisuje sňatky dohodnuté prostřednictvím agentury jako novou formu sexuálního vykořisťování.

- Tyto agentury nabízející sňatky na objednávku často fungují prostřednictvím celé řady médií, např. časopisů, videa a internetu, podobně jako pochybné au-pair agentury. Ženy jsou často inzzerovány spíše jako zboží než lidé; toto zobrazování se blíží různým formám pornografie.
- Ženy, které zanechají doma své rodiny, aby se provdaly za manžela v zahraničí, jsou vystaveny riziku obchodování ze strany bezohledných agentur, neboť neznají zemi, v níž se ocitli, nemají patřičné jazykové znalosti a dosud nezískaly povolení k trvalému pobytu. Poslední skutečnost vystavuje „nevěsty na objednávku“ obzvláštnímu nebezpečí, že uvíznou v diskriminujícím vztahu, protože budou na sňatku/vztahu závislé z důvodu získání víza.
- „Nevěsty na objednávku“ se často nacházejí v situaci podobné postavení migrujících žen zaměstnaných v domácnosti, protože se rozhodly žít a pracovat u mužů, kteří preferují poníženější vystupování cizích žen. Těmto osobám hrozí nebezpečí, že budou nuceny do domácího otroctví a stanou se oběťmi domácího násilí, které nezahrnuje pouze fyzické zneužívání, nýbrž i sexuální obtěžování a znásilňování.

Na rozdíl od alespoň částečně samoregulované sféry au-pair agentur, nejsou agentury nabízející sňatky na objednávku regulovány vůbec. Vzhledem ke struktuře a povaze tohoto odvětví se samoregulace jeví neúčinná, a proto je zapotřebí vládní regulace, která zabrání, aby byly „nevěsty na objednávku“ obchodovány za účelem sexuálního vykořisťování nebo vykonávání nucené práce. Důkazy z Filipín nicméně ukazují, že i státní regulace může být nakonec kontraproduktivní. V roce 1990 zákon republiky č. 6955 postavil mimo zákon všechny typy sňatků na objednávku. Agentury, které se jim věnovaly, se však pouze přejmenovaly na kluby zájemců o dopisování, aby pod výše uvedená nařízení nespadala. Jak potvrzuje tento příklad, agentury zprostředkující takzvanou korespondenci nebo kontakty mohou fungovat jako zástěrka pro agentury nabízející sňatky na objednávku.

d) modelingové a módní agentury, taneční agentury a agentury zábavního průmyslu a agentury pro herce a hudebníky

Tyto druhy oborových agentur jsou dobře zavedené jak v zábavním a módním průmyslu, tak ve sféře profesionální fotografie a sportu. V zahraničí většinou zprostředkovávají krátkodobá angažmá. Hlavní rolí těchto agentur je pečovat o profesionální dráhu svých klientů domlouváním podmínek smluv a poradenstvím ve věci dalších kariérních kroků. Jelikož se však počet těchto agentur v poslední době zvyšuje, zvláště na internetu, stále více se jich zabývá nábořem obětí pro obchodování s lidmi. K tomu může docházet celou řadou způsobů.

- Poněvadž se povaha služby zprostředkovávané těmito agenturami odvíjí na základě důvěry a důvěryhodnosti, a zákazníci vkládají častokrát až příliš velkou důvěru do svých vyhlídek, dochází často ve vztahu mezi zákazníky a klienty ke zklamání důvěry.
- K jedné z nejběžnějších forem podvodu pravděpodobně dochází nabízením neexistujících pracovních míst. Poplatek, který oběť uhradí agentuře, se tudíž nepojí se žádnou protislužbou z její strany. Toto platí především pro modelingové a módní agentury.
- Dalším problémem souvisejícím s nábořem prostřednictvím těchto agentur je zjištění, že si často účtují přehnané poplatky, které mohou mít za následek zadlužení ještě před započatím výkonu slíbené práce.
- Dalším způsobem podvodu je nepravdivé informování o charakteru práce. Z práce tanečnice nebo herečky se může nakonec vyklubat práce prostitutky nebo obecně působení v sexuálním průmyslu.

4. VOLNOST POSKYTOVANÁ NÁBORÁŘŮM

Obecně vzato je diskriminační nábor usnadněn v prostředí charakterizovaném sociálními, právními a administrativními nedostatky. Mezi hlavní faktory či podmínky, které podle všeho napomáhají diskriminačním náborovým praktikám, patří:

- neúcta k lidským a pracovním právům
- nedostatek tradičních legálních migračních proudů přímo řízených či usměrňovaných vládními orgány
- nedostatek informací o migraci obecně a rovněž o pracovních možnostech a podmínkách v jiných zemích
- neschopnost budoucích migrantů financovat si cestu
- nedostatek či neúčinnost administrativních nástrojů a struktur k monitorování činnosti náborářů

PŘÍKLAD 1

Obchodování s lidmi z Indonésie

V devadesátých letech dvacátého století patřili Indonésané mezi nejrychleji rostoucí migrující populace v Asii. Indonésané, kteří chtějí pracovat v zahraničí, si musí oficiálně nalézt pracovní místo prostřednictvím 400 vládou schválených agentur. Ty si účtují přemrštěné poplatky za školení, zpracování žádostí a umisťování pracovníků. Tyto praktiky mají za následek to, že migranti se obvykle ještě před odjezdem ze země vážně zadluží. Kromě toho musejí podepisovat s náborovými agenturami smlouvy a mají zanedbatelné či žádné možnosti vyjednat o podmínkách těchto smluv.

Agentury vyžadují, aby budoucí migranti žili jeden až čtrnáct měsíců ve školících táborech. Zde jsou tito lidé často nuceni pracovat pro zaměstnance agentury a zároveň vykonávat činnosti, jako jsou uklízení, nakupování a vaření. Většina migrantů v těchto táborech nemá ani matraci, na které by mohla spát, a je podvyživená. Dochází rovněž k fyzickému a sexuálnímu zneužívání, bují zde nemoci a je zde nedostatečná lékařská péče. Agentury profitují z práce migrantů i poté, co konečně odjedou vykonávat práci do zahraničí. Mzda za první měsíc je použita k umoření dluhu vůči agentuře. Nicméně i po splacení dluhu většina migrantů trpí v podmínkách nucené práce, tentokrát z rukou zaměstnavatele/vykořisťovatele v zahraničí. Indonéští migranti nemohou odejít z nucené práce kvůli smlouvě, kterou podepsali s agenturou, ačkoli tuto smlouvu častokrát ani neviděli nebo je sepsána v cizím jazyce.

Migranti jsou vykořisťováni i po návratu. Vracející se migranti musejí procházet speciálním terminálem na letišti Soekarno Hatta. Existují hlášení o migrantech, kteří zde byli znásilňováni a fyzicky týráni. Kromě toho si řada z nich musí pomáhat úplatky, aby získala základní informace a služby. Pokud je migrant závislý na agentuře i co se týká přepravy, opět jsou mu účtovány přemrštěné ceny, přibližně desetkrát vyšší, než jsou běžné taxi.

Anti-Slavery International

Asijské centrum pro migraci a Indonéské odbory migrujících pracovníků

<http://www.antislavery.org/archive/submission/submission2003-indonesia.htm>

ILO: Aplikace mezinárodních pracovních norem: zpráva Expertní komise o aplikaci úmluv a doporučení, Ženeva, 2005.

5. GANG OBKLOPUJÍCÍ A POMÁHAJÍCÍ NÁBORÁŘI

Náborář jen zřídka pracuje izolovaně. Většinou tvoří součást organizovaného celku a při svém zločinném podnikání spoléhá na síť kompliců. Mezi pomocníky a podporovatele náboráře mohou patřit:

- „informátor“ na místní úrovni (vesnice), který identifikuje bezbranné osoby
- celé spektrum osob, které se podílejí na zajišťování falešných dokladů
- celé spektrum osob, které se podílejí na zajišťování dopravy
- úplatní úředníci
- zaměstnavatelé, mezi něž patří majitelé nevěstinců, majitelé továren či robotáren a zaměstnavatelé pomocníků v domácnosti
- klienti/zákazníci

6. NAJÍMÁNÍ NA NUCENOU PRÁCI: PODVODNÉ PODNIKÁNÍ

S najímáním se pojí nejen nátlak a přesvědčování, ale také podvody, které jsou klíčovým prvkem obchodování s lidmi. K podvodům může docházet během všech tří fází cyklů obchodování: nejprve v době vláknání potenciální oběti do pracovního vztahu, poté během její přepravy a později na základě lží a klamů během přípravy či realizace pracovního vztahu. K podvodům nedochází jen prostřednictvím soukromých agentur práce, nýbrž i prostřednictvím falešných či kamuflovaných cestovních, modelingových, au-pair agentur či agentur zprostředkovávajících kontakty mezi lidmi, které se snaží vlákat oběti do situace, v níž dochází k vykořisťovatelské nucené práci.

K podvodům může docházet těmito způsoby:

- účtováním přemrštěných poplatků za víza a další cestovní doklady
- zpracováním a zajištěním falešných cestovních dokladů, aniž je migrant informován o svém nelegálním statutu
- najímáním na neexistující pracovní místa
- podáváním zkreslujících informací o pracovním místě a pracovních podmínkách (např. u žen, které odjíždí do zahraničí v přesvědčení, že budou vypomáhat v domácnosti, a skončí jako prostitutky)
- budoucím migrujícím pracovníkům jsou poskytovány půjčky, které lze obtížně splatit (zvláště když úrok z půjčky a půjčka sama bývají falešně nadsazené, ačkoli migrant si toho obvykle nebývá vědomý) a které mají za následek dlužní otroctví a nucenou práci

7. GENDEROVÁ DIMENZE

Ženy jsou vůči obchodování s lidmi a nucené práci zvláště zranitelné. Lze tvrdit, že dochází nejen k feminizaci migrace, ale že se také v důsledku ní stále více žen stává oběťmi obchodování s lidmi. Z dostupných důkazů vyplývá, že v rámci ekonomického vykořisťování představují ženy a dívky 56 procent obětí, a pokud jde o vykořisťování ke komerčním a sexuálním účelům, ženy a dívky tvoří se svými 98 procenty drtivou většinu obětí. Ženy jsou preferovaným cílem bezohledných zaměstnavatelů, kteří je vnímají jako lacinou, snadno ovladatelnou a snadno zneužitelnou pracovní sílu.

a) Ženy a trh práce

Na vnitrostátních trzích práce jsou ženy diskriminovány nejrůznějšími způsoby:

- neúměrně trpí nezaměstnaností
- trpí genderovou předpojatostí při určování výše mezd
- jejich práce se soustředí na omezený počet zaměstnání, zvláště těch, která se spojují s tradičními ženskými rolami, jako jsou péče o druhé, péče o domácnost a sexuální stereotypy
- ocitají se v nevýhodné pozici nejen s ohledem na pracovní místa, ale také s ohledem na přípravu a vzdělávání
- jejich možnosti se omezují na pracovní místa s horší společenskou prestiží (méně kvalifikovaná, hůře placená a s horšími pracovními podmínkami), často v rámci neformální ekonomiky s nedostatkem ve sféře slušného zacházení a/nebo nedostatečně ošetřené zaměstnaneckou legislativou či sociální ochranou
- často postrádají organizovanost a zastoupení, neboť většinou pracují v odvětvích, kde nejsou zaměstnanci organizováni a nemají žádné vyjednávací pravomoci
- jejich uplatnění se často omezuje na individualizovanou práci s větší mírou izolace, bez možnosti ustanovení informačních sítí a sítí sociální podpory

Obecně vzato diskriminace na trhu práce vystavuje ženy spíše než muže chudobě (jde o tzv. feminizaci chudoby), a v důsledku toho i rizikům obchodování s lidmi.

b) Ženy a nelegální najímání

Některé další formy diskriminace nutí ženy do situací, kdy se nechávají nelegálně najímat. Těmi nejdůležitějšími jsou:

- legální migrační kanály nabízejí pracovní místa především mužům (ve stavebnictví a zemědělství)
- ženy mají horší přístup k přesným a spolehlivým informacím
- ženy jsou vystavovány restriktivním, časově náročným a nákladným procedurám spojeným s legální migrací
- země se snaží chránit ženy a dívky tím, že jejich zaměstnávání v zahraničí zakazují nebo omezují
- ženám spíše než mužům se nedostává financí k pokrytí legální migrace
- povaha práce a formy migrace přístupné ženám je často nutí spoléhat se na pochybné náboráře



DALŠÍ PRAMENY A CVIČENÍ

- Weissbrodt, D. a Anti-Slavery International: Zrušení otroctví a jeho současných forem („Abolishing Slavery and its Contemporary Forms“), Ženeva, 2002.
- Langevin, L. a Belleau, M.: Obchodování se ženami v Kanadě („Trafficking in Women in Canada“), Ottawa, 2000.
- Rada Evropy: Domácí otroctví: poddanství, au-pair a nevěsty na objednávku, („Domestic slavery: Servitude, au pairs and mailorder brides“), dok. 10144, 19. dubna 2004.
- Výbor pro odstranění násilí vůči ženám (jedenácté zasedání, 1992), UN Doc A/47/38, Všeobecné doporučení č. 19
- ILO: Aplikace mezinárodních pracovních norem: zpráva Expertní komise o aplikaci úmluv a doporučení, Ženeva, 2005.
- ILO: Role soukromých agentur práce při fungování pracovních trhů („The Role of Private Employment Agencies in the Functioning of the Labour Markets“), Zpráva VI, Mezinárodní konference práce, 81. zasedání, Ženeva, 1994.

Nejdůležitějším způsobem prevence proti obchodování s lidmi je potřeba, aby vlády ustanovily hlavní proud legálních a legitimních migračních toků. Bude-li se většina migrantů pohybovat legálními kanály, vlády budou moci lépe rozpoznávat, izolovat a potírat ilegální praktiky. Kromě toho mohou mít legální migrační toky pozitivní účinky na společnost jako celek.

Mezi ty mohou patřit:

skloubení migrace s vnitrostátní politikou zaměstnávání: např. podporovat migraci osob majících nepotřebnou kvalifikaci a odrazovat od migrace osoby s jedinečnou, vyhledávanou kvalifikací
lepší odhad množství zasílaných peněz a podpora jejich použití pro produktivní investování
u navrátilších se migrantů vnitrostátní využití kvalifikace, kterou získali v zahraničí

1. PŘÍSTUP Z POZICE OBEČNÉ POLITIKY

Politika zaměstnávání v zahraničí, včetně jejích institucionálních struktur, má za cíl usměrňovat migraci systematickým a účelným způsobem.

Mezi možné oblasti aplikace této politiky v době před migrací a po ní patří:

- **Stanovování norem a jejich prosazování**
Vypracovávání pravidel a směrnic, kterými se řídí migrace
- **Regulace soukromých náborářů**
Monitorování soukromých náborářů za účelem zajištění dodržování pravidel a směrnic
- **Rozvoj zahraničního trhu**
Průzkum poptávky po migrujících pracovnících v zahraničí a podpora migrující pracovní síly ze země původu
- **Administrace nabídky migrujících pracovníků**
Administrace fondu dostupných migrujících pracovníků připravených opustit vlast za účelem práce v zahraničí například vytvořením databáze charakteristik potenciálních migrujících pracovníků
- **Služby podpory**
Ty lze rozdělit na služby před a po migraci. Například výuka jazyků před odjezdem ze země původu a pomoc při reintegraci po návratu
- **Zasílání peněz**
Řízení zasílání peněz zahrnuje aspekty související například se způsobem jejich převodu z jedné země do druhé
- **Úspory a investice migrantů**
Poradenství ohledně nejvhodnějšího způsobu, jak by měli migranti utrácet své úspory, a podpora vytváření mikropodniků
- **Návrat talentů a kvalifikovaných odborníků**
Kvalifikace navrátilších se pracovníků by měla být využita ve prospěch ostatních občanů

Politika zaměstnávání v zahraničí má proto mimo jiné za cíl chránit potenciálního migrujícího pracovníka před náborovou diskriminací v zemi původu, která může vyústit do obchodování s lidmi a nucené práce.

Klíčovým aspektem při posuzování zaměstnanecké politiky pro práci v zahraničí zůstává otázka, zda by měl v této sféře zasahovat stát, a pokud ano, do jaké míry. Například: měl by stát pouze určovat základní normy pro najímání osob, aby přiměl soukromé firmy dodržovat určitá pravidla, nebo by měl služby spojené s nábořem pracovníků zajišťovat sám stát, buď v přítomnosti konkurence ze soukromého sektoru, nebo v podobě monopolu?

Vlády si při konfrontaci se sociálním problémem, jako je masová migrace, mohou vybrat z různých možností řešení:

- a) Mohou migrantům umožnit volný pohyb uvnitř země a mimo ni a spoléhat na to, že tyto toky budou usměrňovány tržními silami
- b) Mohou si vybrat, že budou tyto toky samy pevně usměrňovat, a upřít jednotlivým migrantům nebo soukromým podnikatelským subjektům jakoukoli možnost svobodné volby

- c) Konečně si mohou zvolit smíšený přístup, kdy vláda stanoví politiku a zároveň pravidla a zasahuje za účelem prevence či korekce tržních selhání a dává prostor soukromému sektoru usměrňovat aktuální toky

Konkrétní a uvážlivé politické zásahy mohou migrantům napomoci maximalizovat prospěch a minimalizovat rizika.

2. ČTYŘI HLAVNÍ MODEL Y POLITIK Y ZAMĚSTNÁVÁNÍ PRO PRÁCI V ZAHRANIČÍ

Laissez-faire

Stát do zaměstnávání migrujících pracovníků v zahraničí nijak nezasahuje. Tento liberální přístup dává volnou ruku zprostředkovatelům a obchodníkům s lidmi

Regulovaný systém

Prvořadým cílem je zajistit, aby občané země získali legální zaměstnání v zahraničí za podmínek, které úřady v zemi původu považují za přijatelné. PEA mají dovolení podnikat. Stát obvykle zasahuje na třech úrovních:

- 1) omezuje nábor omezením vstupu zahraničním zaměstnavatelům a jejich agentům na trh práce
- 2) stanovuje minimální podmínky pro pracovní smlouvy
- 3) omezuje výjezd pracovníků na určité kategorie pracovníků nebo na ty, kdo splňují určité podmínky

Příklad: Indie zavedla instituci zvanou Úřad ochránců emigrantů (The Office of the Protectors of Emigrants). Ačkoli existuje regulace, existují i pochybnosti, jak účinná je tato instituce při ochraně migrujících pracovníků.

Státem řízený systém

Tento model vyžaduje aktivnější účast státních institucí a předpokládá vytvoření specializované organizace, jejímž jediným úkolem je zajistit, aby bylo dosaženo cílů politiky zaměstnávání v zahraničí: úřadu pro zaměstnávání v zahraničí. Úřad pro zaměstnávání v zahraničí má pravomoc:

- 1) zřizovat v zahraničí služby pracovního atašé
- 2) sjednávat náborové a pracovní smlouvy se zahraničními vládami (bi- a multilaterální pracovní smlouvy) nebo se soukromými zaměstnavateli
- 3) omezovat emigraci určitých kategorií pracovníků
- 4) dohlížet na aktivity náborářských firem
- 5) vybírat poplatky a peněžní záruky od pracovníků a od zahraničních zaměstnavatelů nebo jejich agentů

Multi- a bilaterální smlouvy mohou být zajišťovány pracovními atašé, kteří často tvoří součást úřadu pro zaměstnávání v zahraničí. Pracovní atašé zastupují zemi původu migrujících pracovníků. Vykonávají funkce, které obvykle provádí národní úřady v přijímací zemi, kde jsou slabé pracovní instituce.

Jejich funkcí je:

- provádět inspekci pracovních podmínek
- zajišťovat, aby se zaměstnavatelé chovali v souladu se smlouvou
- fungovat jako prostředníci mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- propagovat a marketingově prezentovat program práce v zahraničí

Poznámka: Proces najímání pracovníků ve státem řízeném režimu se nijak zásadně neliší od procesu v režimu regulovaném s tou výjimkou, že státem řízený proces zahrnuje možnost najímání prostřednictvím úřadu pro zaměstnávání v zahraničí.

Příklad: Filipínský úřad pro zaměstnávání v zahraničí (POEA) je známým příkladem demonstrujícím dobrou praxi v této sféře.

Státní monopol

Soukromý sektor nehraje v migraci žádnou roli. Struktura tohoto druhu systému je velmi jednoduchá a je tvořena především centrálním úřadem pro zaměstnávání v zahraničí, který spadá pod některé z ministerstev. Tento úřad organizuje nábor přímo nebo prostřednictvím veřejných burz práce a může spravovat zastupitelské kanceláře v zahraničí (pracovní atašé)

Příklad: Státní monopoly na migraci jsou časté v postsocialistických zemích, jako je Čína nebo Vietnam. Tento režim však může být rovněž alternativou pro země, jako je Ruská federace, které mají za to, že jde o jediný způsob, jak zamezit podvodům a neúměrným ziskům při nábořech.

Zkušenosti ukazují, že výskyt obchodování s lidmi je nejpravděpodobnější u prvních dvou modelů politiky zaměstnávání. Nejsou-li tržní síly nijak regulovány, mohou způsobit obrovské sociální škody mezi těmi lidmi, kteří jim jsou schopni nejméně porozumět a využít je ve svůj prospěch. Na druhé straně přístup autokratické a monopolistické politiky může působit příliš dusivě na svobodné rozhodování jednotlivce a může dohánět řadu potenciálních migrantů ke zneužívání právních mezer a vyhledávání rychlejších a nezákonných způsobů migrace. Následující části se budou zabývat způsobem zavádění přístupu smíšené politiky.

3. ROLE LEGISLATIVY

Je třeba připomenout, že na veškerou legislativu — ať už se týká řízení migrace nebo regulace PEA — je nutné nahlížet ze širšího kontextu, který musí poskytnout promyšlený politický přístup. Aby mohl stát identifikovat a chránit oběti obchodování s lidmi, trestat pachatele a zabývat se strukturálními faktory nezbytnými pro účinnou prevenci a eliminaci důsledků obchodování spočívajících ve výskytu nucené práce, je zapotřebí stanovit promyšlenou politiku a legislativní rámec. Otázkou by tedy nemělo být pouze, zda zavést trestný čin obchodování s lidmi a/nebo nucené práce, ale také stanovit konzistentní migrační politiku a přijmout administrativní pravidla s ohledem na činnost PEA.

Za účelem zavedení vhodného modelu řízení migrace, a v důsledku toho i řešení problematiky obchodování s lidmi a nucené práce, spočívá první krok v navržení a implementaci patřičné legislativy. Ta bohužel často chybí. Legislativu však nelze vnímat, aniž je brán v potaz širší politický rámec, v němž se migrace uskutečňuje a je regulována, což platí jak pro země původu, tak cílové země. Výlučné soustředění na regulaci PEA nepovede nutně k pozitivním výsledkům a někdy může být i kontraproduktivní, zvláště v případech, kdy si různé části legislativy odporují, a tudíž se obtížně vynucují. Legislativa by se měla zakládat na:

- rozpoznání a definování cílů politiky zaměstnanosti
např. vytvoření rámce, v němž fungují PEA, s přiměřenými sankcemi, pokud nejsou stanovené postupy dodržovány
- kritérií k identifikaci zúčastněných aktérů a jejich rolí
např. vládních institucí, soukromých podniků, individuálních migrantů a pachatelů
- stanovení příslušných kroků k rozpoznání problémů a jejich řešení
např. sankce vůči obchodníkům s lidmi
- genderově citlivém právním a politickém rámci

PŘÍKLAD 2

Protokol Organizace spojených národů o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi
(platný od 25. prosince 2003)

Hlavní body

- definuje obchodování s lidmi jako zločin proti lidskosti, charakterizovaný úmyslem klamat a vykořisťovat
- rozšiřuje rozsah činností, jež se považují za součást procesu obchodování s lidmi – najímání, přepravování, převádění, přechovávání nebo přijímání osob

- pojmenovává široké spektrum používaných prostředků, od bezostyšného násilí k méně nápadným formám přesvědčování, které využívají bezmocnosti osob za účelem dosažení jejich souhlasu
- tam, kde bylo použito některého ze způsobů stanovených v definici, nepovažuje souhlas se zamýšleným vykořisťováním za relevantní
- uznává, že oběťmi obchodování jsou i muži, ačkoli klade důraz na obchodování s dětmi a ženami
- kromě sexuálního vykořisťování uznává celou škálu účelů obchodování s lidmi
- zahrnuje lidskoprávní a ochranná sociální, ekonomická, politická a právní opatření k prevenci obchodování s lidmi, ochraně, pomoci, návratu a reintegraci obětí obchodování a k trestání obchodování s lidmi a souvisejícího jednání
- požaduje mezinárodní spolupráci k prevenci a boji proti obchodování s lidmi

Projekt Rozvojového fondu OSN pro ženy (UIFEM) a OSN zabývající se obchodováním s lidmi v Me-kongské podoblasti, Obchodování s lidmi, informační příručka z genderové perspektivy a perspektivy práv, list 2, 2000

<http://unifem-eseasia.org/resources/others/traffkit.pdf>

Hlavním mezinárodním právním nástrojem proti obchodování s lidmi je Protokol OSN o obchodování s lidmi, který vstoupil v platnost v roce 2003. Úmluvy ILO mohou pomoci státům zavádět legislativu proti obchodování s lidmi založenou Protokolem, který doplňuje Úmluvu Organizace spojených národů proti nadnárodnímu organizovanému zločinu. Najímáním migrujících pracovníků do zaměstnání v jiné zemi, než je země jeho původu, se zabývá celá řada Úmluv ILO, zvláště Úmluva o migraci za zaměstnáním (revidovaná), 1949 (č. 97), Úmluva o migrujících pracovnících (doplňující ustanovení), 1975 (č. 143) a z nedávné doby i Úmluva o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 181).

Vezmeme-li v úvahu definici obchodování s lidmi dle Protokolu OSN, pak se tyto Úmluvy zaměřují na následující tři aktivity: najímání, přepravování a převádění osob. Další dvě aktivity: přechovávání a přijímání osob, se vztahují k problematice nucené práce, jimiž se zabývají dvě Úmluvy ILO: Úmluva o nucené práci, 1930 (č. 29) a Úmluva o zrušení nucené práce, 1957 (č. 105). Úmluva o nejhorších formách dětské práce, 1999 (č. 182) označuje obchodování s dětmi jako praktiku podobnou otroctví. Úmluva vyzývá země, aby podnikly okamžité kroky k dosažení zákazu a vymýcení všech nejhorších forem dětské práce.

V řadě zemí chybí národní legislativa vztahující se k boji proti obchodování s lidmi, která by vyhovovala mezinárodním úmluvám, nebo zde dokonce neexistují žádné právní nástroje, které by postavily obchodování s lidmi mimo zákon. Oba tyto případy představují vážné překážky v boji proti obchodování s lidmi a takové země by se měly pokusit bezodkladně navrhnout novou legislativu nebo pozměnit tu stávající. Národní legislativa zabývající se obchodováním s lidmi a nucenou prací může nacházet inspiraci v ustanoveních mezinárodních a regionálních právních nástrojů.

Ratifikace mezinárodních nástrojů může napomoci při řešení problematiky obchodování s lidmi a nucené práce, neboť tyto nástroje mohou sloužit jako vodítko pro navrhování a implementaci národní legislativy. Na to, aby mohly být zákony vůbec k užítku, je především nutné jejich náležitě vymáhání. Vymáhání zákona má opět v řadě zemí nedostatky. Po přijetí a implementaci příslušné legislativy musí být podniknuty konkrétní kroky v podobě aktivit vedoucích k prohloubení informovanosti, t.j. například distribuce informačních letáků a plakátů, zavádění vzdělávacích a školicích programů a aktivní účast všech příslušných institucí. Takový integrovaný přístup lze nejlépe formulovat v národním akčním plánu, ačkoli tento vyžaduje finanční a lidské zdroje a politickou vůli.

Je třeba připomenout, že mezinárodní nástroje vztahující se k obchodování s lidmi se zaměřují na různé aspekty procesu obchodování. Vzhledem k tomu, že cyklus obchodování sestává z několika fází a činností, každý zákon potírající obchodování s lidmi musí být jasně formulován. Problematika obchodování s lidmi může být rovněž řešena vypracováváním legislativy nejen v rámci trestního práva, nýbrž i práva civilního a správního. Opět je bezvůhradně nutné určit široký politický rámec, v němž mohou fungovat a být regulovány PEA.

PŘÍKLAD 3

Úmluva ILO o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 181)

Úmluva ILO o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 181) a její Doprovodné doporučení (č. 188) obsahují několik ustanovení, která jsou významná pro boj proti obchodování s lidmi. Odstavec 8(b) Doporučení určuje, že soukromé agentury práce by měly „informovat migrující pracovníky, pokud je to možné v jejich rodném jazyce nebo v jazyce, jemuž rozumí, o povaze nabízeného místa a příslušných podmínkách zaměstnání“.

Článek 8 Úmluvy č. 181 uvádí, že „po konzultaci s nejrepresentativnějšími organizacemi zaměstnavatelů a zaměstnanců/pracovníků přijme členský stát všechna nutná a vhodná opatření v rámci své pravomoci a tam, kde je to vhodné, ve spolupráci s jinými členskými státy, aby poskytl migrujícím pracovníkům najatým nebo umístěným na jeho území soukromými agenturami práce dostatečnou ochranu před zneužitím a aby takovému zneužití zabránil. Tato opatření budou spočívat v zákonech nebo nařízeních, kterými se stanoví sankce, včetně zákazu činnosti těm soukromým agenturám práce, které provozují podvodnou činnost nebo se dopouští zneužívání“. Vlády poté musí určit tresty za zneužití ze strany soukromých agentur práce, které mohou zahrnovat trestní postihy, ale také, a to je důležitější, postihy správní.

Mezi správní postihy patří například pokuty, odebrání licence nebo zabavení majetku nabytého na základě diskriminačních praktik. Článek 14(1) Úmluvy určuje, že „ustanovení této Úmluvy budou provedena pomocí zákonů nebo nařízení nebo jakýmkoli jiným způsobem v souladu s národní praxí, jako jsou například soudní rozhodnutí, výroky arbitráže nebo kolektivní smlouvy“.

Dohled nad prováděním opatření přijatých k naplnění této Úmluvy bude zajištěn službami inspekce práce nebo jinými kompetentními veřejnoprávními orgány (Článek 14(2)). Kromě toho je třeba zajistit postupy „zahrnující, pokud je to vhodné, nejrepresentativnější organizace zaměstnavatelů a zaměstnanců/pracovníků k prošetření stížností, údajného zneužívání nebo podvodné praxe soukromých agentur práce“ (Článek 10). Existuje několik způsobů, jak monitorovat najímání, mezi něž patří regulační, jakož i propagační opatření, aby bylo zajištěno, že soukromé náborové agentury vyhovují základním pravidlům: registrace, vydávání licencí, samoregulace prostřednictvím kodexu chování, profesní certifikace, hodnocení či rozvíjení partnerství mezi veřejnými službami zaměstnanosti a soukromými agenturami práce na základě společného monitoringu aktivit migrujících pracujících.

Nejlepší ochranou proti pachatelům je podkopávat základy, na nichž mohou jejich aktivity přinášet zisk. Článek 8(2) Úmluvu ILO č. 181 konkrétně prosazuje uzavírání bilaterálních smluv k zamezení zneužívání nebo podvodné činnosti při najímání, umísťování a zaměstnávání pracovníků najímaných v jedné zemi za účelem práce v jiné zemi. Zisky jsou generovány nejen podvody, ale také prostřednictvím příliš vysokých poplatků. Úmluva stanovuje, že soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo nebo nepřímo, zcela nebo zčásti, žádné poplatky nebo náklady. Výjimky z tohoto pravidla jsou povoleny v zájmu příslušných pracovníků. Nicméně je nutné tyto kroky konzultovat se sociálními partnery a vybírání poplatků budou monitorovat dozorčí orgány ILO (Článek 7).

4. ŘÍZENÍ MIGRAČNÍCH TOKŮ: ODKAZ

Za účelem vytvoření migrační politiky zasazující se o zřízení legálních migračních kanálů musí vlády přijmout určité funkce a povinnosti. Kritici smíšeného modelu řízení zastávají názor, že si tento postup vynucuje příliš velké náklady, ale zkušenosti ukazují, že tyto náklady jsou ve skutečnosti mnohem nižší než lidské a finanční ztráty způsobené nahodilými, anarchickými či neregulovanými migračními toky.

Mezi vládní funkce, které jsou zapotřebí pro regulaci migračních toků, mohou být zařazeny tyto:

- Definovat národní migrační politiku. Měla by existovat jediná referenční migrační politika, která by se měla odrážet v příslušné legislativě.
- Zavést koordinační mechanismus, aby k této politice přispívaly různé vládní sektory.
- Prosazovat úmluvy a smlouvy s úřady cílových zemí a vyjednávat co nejvýhodnější ustanovení pro pracující z vlastní země.

- Navazovat trvalé kontakty a vztahy s existujícími a potenciálními partnerskými úřady zabývajícími se migrací.
- Vytvářet prestižní obraz a renomé pracovníků ze zemí původu v očích vlád a zaměstnavatelů z cílových zemí. Tato propagační funkce podněcuje a prostupuje většinu dalších vládních funkcí
- Zahajovat a řídit veřejné informační kampaně zaměřené na potenciální migrující obyvatelstvo (další podrobnosti k této důležité otázce viz kapitola pátá).
- Organizovat pomocná, podpůrná a nouzová opatření v cílových zemích migrantů. Tato záchranná funkce je nezbytně nutná proto, aby migrující pracovníci získali jistotu a odvahu využívat legálních kanálů. Tato funkce musí být svěřena síti pracovních atašé či atašé pro otázky migrace jmenovaných na pozice nekariérních diplomatů na konzulátech cílových zemí (ohledně pracovních atašé a atašé pro otázky migrace viz kapitola třetí, část sedmá).
- Dojednávat, podepisovat a prosazovat bilaterální smlouvy o migraci se stejnými kvótami pro muže i ženy (viz kapitola třetí, část osmá).
- Řídit současné migrační toky (inzerování pracovních míst, výběr žadatelů, poskytování informací, přesun a umísťování pracovníků na pracovní místa v zahraničí); organizovat fluktuaci pracovníků na stejných pracovních pozicích v zahraničí.
- Monitorovat a dohlížet na soukromé náborové zprostředkovatele (mezi ty patří nejen soukromé agentury práce, nýbrž i všechny agentury operující pod pláštěm jiných agentur, individuální obchodníci s lidmi a pašeráci a jejich skupiny, nebo takové subjekty, které nemají najímání pracovníků jako hlavní náplň své činnosti (viz část třetí předchozí kapitoly).
- Definovat standardy dobré praxe při inzerování pracovních míst, výběru, prověřování kvalifikace, navrhování pracovních smluv, tarifech poplatků, způsobech a ceně přepravy. Podporovat či vynucovat respektování standardů dobré praxe.
- Prohlubovat roli inspektorátu práce a policejního monitorování soukromých agentur práce a inzerce pracovních míst v tisku a na internetu.
- V zemi původu zřídit databázi o migrujícím pracovníkovi (údaje o pracovníkovi, zaměstnavateli a soukromém náboráři či zprostředkovateli: jméno, věk, pohlaví apod.).
- Školit a přeškolovat perspektivní migranty a prohlubovat jejich znalosti pro potřeby konkrétních pracovních míst v zahraničí.
- Shromažďovat a předávat informace perspektivním migrantům v souvislosti s jejich přípravou či podporou jejich rozhodnutí k migraci.
- Pro soukromé agentury zavádět metody a postupy pro zmocňování, poddodavatelské smlouvy, či smlouvy o zapůjčování pracovníků.
- Organizovat reintegrační programy pro navrátilivší se migranty.

5. ROLE VLÁDNÍCH INSTITUCÍ

V různých zemích budou mít různé instituce různé povinnosti s ohledem na politiku pracovní migrace. Ta však má obecně tendenci spoléhat na dvě hlavní instituce:

- SMA – Státní úřad pro migraci (State Migration Authority)
- PES – Veřejná personální služba (Public Employment Service)

SMA má obvykle na starosti:

- tvorbu a koordinaci politiky zaměstnávání v zahraničí a migrace včetně politiky prezentace
- regulační opatření a prosazování politiky
- dojednávání a podepisování úmluv a dohod
- propagaci a vztahy s partnerskými institucemi
- organizaci veřejných informačních kampaní
- výpomocná, podpůrná a nouzová opatření

PES řídí národní veřejnou burzu práce. V řadě zemí rovněž řídí programy pracovního trhu, jejichž účelem je prohlubovat kvalifikaci a zvyšovat zaměstnatelnost lidí hledajících práci, a poskytuje informace o podmínkách pracovního trhu:

- Demonstruje standardy dobré praxe ve všech sférách najímání pracovníků, při inzerování pracovních míst, výběru pracovníků a prověřování kvalifikace. PES by měla v podstatě prosazovat dobrou praxi ve všech fázích od žádosti o zaměstnání až po jeho získání.

- Pokud se jeví, že existuje nepoměr mezi kvalifikací pracovní síly a kvalifikacemi, po nichž je poptávka v zahraničí, PES může organizovat vhodná školení, aby tento nepoměr redukovala.
- Zatímco prvořadým úkolem PES je řídit národní burzy práce, může také shromažďovat a sestavovat informace o pracovních místech v zahraničí, např. informace o právech migrujících pracovníků, mzdových a pracovních podmínkách v cílové zemi, jakož i o jejich kulturních zvyklostech a normách.
- Zmocňuje nebo zadává dílčí smlouvy z pracovních úřadů PEA nebo mezi PEA organizuje nabídky těchto smluv, poněvadž PES je nejinformovanější institucí a potřebuje zajišťovat vysoké standardy postupů.
- Odpovídá za reintegrační programy pro navrátilčí se migranty.

V rozvinutých zemích PES obvykle nemá funkci regulátora pracovního trhu; za ten často odpovídá úřad regulace práce, jako je ministerstvo práce a související vládní instituce.

V rozvojových zemích však PES často regulační funkci mívá. Důvodem může být například to, že v zemi nepůsobí SMA nebo že jedinou operativní pracovní institucí na nejnižší úrovni je právě PES. PES v důsledku toho může přijímat širší spektrum úkolů. Mezi něž patří regulační funkce v oblastech:

- zaměstnávání zahraničních pracovníků
- přeshraniční umisťování domácích pracovníků
- regulace činnosti PEA

Některé země tyto vládní instituce už potřebovat nemusí, pokud emigrace poklesne na zanedbatelnou úroveň a migrace je podrobena účinnému řízení. Například ve Španělsku, která byla dříve z hlediska pracovní migrace zemí původu, byl SMA zrušen a migrační otázky byly svěřeny ministerstvu práce a sociálních věcí.

6. ROLE SOUKROMÝCH AGENTUR PRÁCE

Soukromé agentury práce fungují dvěma možnými způsoby:

- Na základě zmocnění nebo jako subdodavatelé či zprostředkovatelé nabídky u specifických programů, kterými byly pověřeny Veřejnou personální službou (PES), a pod dozorem této služby. V tomto případě soukromé agentury prodávají svoje služby PES za odměnu a fungují samostatně.
- Nabízením stejného druhu služeb jako PES v konkurenčním duchu. To se zejména týká řízení migračních toků, např. inzerování pracovních míst, prověřování a výběru žadatelů, najímání pracovníků jménem zahraničního zaměstnavatele, organizováním přidělování pracovníků na pracovní místa v zahraničí včetně jejich přepravy do cílové země.

Soukromé agentury tvrdí, že mají vůči PES konkurenční výhodu s ohledem na svou větší výkonnost a účinnost svých aktivit. Obecně se uznává, že soukromé agentury mají konkurenční výhodu, pokud jde o:

- vyhledávání pracovních míst a sondování na pracovních trzích v potenciálních cílových zemích
- navazování kontaktů a uzavírání smluv s partnerskými soukromými agenturami v cílových zemích registrujícími volná pracovní místa, které lze obsadit zahraničními pracovníky

7. PRACOVNÍ ATAŠÉ A ATAŠÉ PRO OTÁZKY MIGRACE

Pracovní atašé a atašé pro otázky migrace jsou klíčovými postavami při řízení migračních toků. Podléhají Mezinárodnímu institutu pro migraci (IMI) a jako nekariérní diplomaté tvoří součást konzulátů (či velvyslanectví) v zemích výkonu zaměstnání. Jejich rolí je předcházení problémům a jejich řešení v případě jejich výskytu. Mezi úkoly, které vykonávají, patří:

- podporovat a propagovat program „práce v zahraničí“
- poskytovat SMA informace o renomé různých zaměstnavatelů, mzdách a pracovních podmínkách, legislativě, právech zahraničních pracovníků (např. svoboda sdružování), apod.
- udržovat kontakty s místní inspekcí práce za účelem jejího informování o jakékoli diskriminaci nebo získání informací o zavádění legislativy vztahující se k pracovním podmínkám
- ověřovat pochybné informace nebo praktiky podezřelých obchodníků s lidmi
- vyhledávat a navazovat pracovní kontakty s neziskovými organizacemi působícími v cílových zemích, které poskytují pomoc migrujícím pracujícím

- působit v roli prostředníka nebo usmiřovatele při řešení sporů
- podávat stížnosti v případě nerespektování pracovních smluv, upozorňovat policii v cílových zemích na nezákonné a zločinecké praktiky
- přijímat stížnosti a informace o dílčích problémech jednotlivých migrantů a snažit se je řešit
- podporovat organizování reprezentativních migračních sdružení
- podnikat nouzová opatření a organizovat repatriaci

8. BILATERÁLNÍ SMLOUVY O PRACOVNÍ MIGRACI

Jde o smlouvy mezi dvěma zeměmi týkající se migrujících pracovníků. Cílem těchto smluv je zajistit účinné skloubení požadavků zaměstnavatelů se zahraničními žadateli o zaměstnání.

Tyto druhy smluv, jsou-li patřičně implementovány a zakládají-li se na korektních, napomáhají spořádané migraci a ochraně lidských práv. Země s vysokým výskytem případů obchodování s lidmi by měly zajistit, aby bilaterální smlouvy poskytovaly stejné příležitosti pro zaměstnání v zahraničí mužům i ženám, neboť ženám se v těchto typech smluv dostává méně významného postavení. Ženy se v důsledku toho uchylují k využívání nelegálních migračních kanálů, kde existuje větší pravděpodobnost, že se stanou oběťmi obchodování s lidmi.

Bilaterální smlouva o pracovní migraci formalizuje na obou stranách závazek, jímž se zajišťuje, že k migraci bude docházet v souladu se stanovenými pravidly a podle předem dohodnutých podmínek. V takové smlouvě jsou mimo jiné uvedeny:

- **Kompetentní úřad**
Je třeba rozhodnout, které ministerstvo nebo orgán zodpovídá za konkrétní otázky v zemi původu a cílové zemi
- **Výměna informací**
Týkající se pracovních podmínek, kulturních rozdílů atd.
- **Nelegální migranti**
Země se musí rozhodnout, zda by měli nezákonní migranti získat legální statut, zda mají být vráceni do země svého původu atd.
- **Oznamování volných pracovních míst**
Zda země poskytující zaměstnání mají poskytovat zemi původu oznámení o volných pracovních místech, a pokud ano, jaké údaje by tato oznámení měla obsahovat.
- **Seznam uchazečů**
Zda by vysílající země měla poskytnout zaměstnavatelům v cílové zemi seznam dostupných uchazečů o zaměstnání a jak podrobné by měly informace o těchto uchazečích být.
- **Povolení k pobytu a pracovní povolení**
Zda mají migrující pracovníci za povinnost získat pracovní povolení, aby mohli pobývat a pracovat v zemi, kde jsou zaměstnáni, kdo tato povolení vydává (např. zaměstnavatel nebo velvyslanectví) a kdy (před nebo po odjezdu) a jaké podmínky je třeba splnit, aby mohlo být povolení prodlouženo.

Dojednávání bi- a multilaterálních smluv mezi zeměmi původu a cílovými zeměmi migrujících pracujících vyžaduje velkou diplomacii. Důvodem je to, že úřady země usilující o spořádaný migrační systém musí přesvědčit zemi, kde k zaměstnávání dochází, o potřebě pracovní smlouvy. Dojednávání a uzavírání bi- a multilaterálních smluv může trvat dlouhou dobu.



DALŠÍ PRAMENY A CVIČENÍ

- Abella, M. I.: Vysílání pracovníků do zahraničí („Sending Workers Abroad“), Ženeva, ILO, kapitola 3 a 6, 2000.
- Thuy, P., Hansen, E. a Price, D.: Veřejný úřad práce na měnícím se trhu práce („The Public Employment Office in a changing labour market“), Ženeva, ILO, 2001.
- ILO: Obchodování s lidmi a zneužívání nucené práce: rady pro legislativu a orgány činné v trestním řízení („Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement“), Ženeva, 2005.

– Webová stránka Filipínského úřadu pro zaměstnávání v zahraničí (POEA):
<http://www.poea.gov.ph>

- Všeobecné
Deklarace ILO o základních principech a právech při práci, 1998
- Nucená práce
Úmluva ILO o nucené práci, 1930 (č. 29)
Úmluva o zrušení nucené práce, 1957 (č. 105)
- Obchodování s dětmi
Úmluva o nejhorších formách dětské práce, 1999 (č. 182)
- Migrující pracující
Úmluva o migraci za zaměstnáním (revidovaná), 1949 (č. 97),
Úmluva o migrujících pracovnících (doplňující ustanovení), 1975 (č. 143)
- Najímání
Úmluva ILO o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 181)
Doporučení o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 188)
- Lidská práva
Všeobecná deklarace lidských práv, 1948
Mezinárodní pakt o občanských a politických právech, 1966
Mezinárodní pakt o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966
Mezinárodní úmluva o ochraně práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin, 1990
Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, 1979
- Otroctví
Úmluva o otroctví Společnosti národů, 1926
Dodatková úmluva OSN o zrušení otroctví, obchodu s otroky a institucí a praktik podobných otroctví, 1956
- Děti
Úmluva o právech dítěte, 1989
Opční protokol k Úmluvě o právech dítěte týkající se prodeje dětí, dětské prostituce a dětské pornografie, 2000
Opční protokol k Úmluvě o právech dítěte o zapojování dětí do ozbrojených konfliktů, 2000
- Zločin
Úmluva proti nadnárodnímu organizovanému zločinu, 2000
- Obchodování s lidmi
Palermský Protokol o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi, 2000

Příloha II – Příklady dobré praxe A a B

Cvičení: Veřejná personální služba (PES) a její vztah k SAP: představte si, že vaše vláda schválila navýšení rozpočtu přidělovaného veřejným personálním službám včetně Veřejné personální služby a Státního úřadu pro migraci (SMA). Hlavním úkolem je zlepšit služby spjaté s pracovním umístěním, a to jak veřejné, tak soukromé. Celkovým cílem je prohloubit účinnost služeb pracovního trhu. Konkrétně vzato, vláda se na základě tohoto opatření snaží dále podporovat náborovou činnost a činnost spjatou s pracovním umísťováním, kterou se zabývají SAP.

- Vypracujte seznam služeb, které by veřejné personální služby mohly poskytovat svým klientům a které můžete reálně nabídnout s ohledem na svůj omezený rozpočet.
- Jak by mohly veřejné personální služby spolupracovat se SAP na konkrétních záležitostech spjatých se zaměstnáváním?
- Jaké služby, které v současnosti poskytují veřejné služby, by mohly poskytovat SAP? A jak?
- Jaké dodatkové služby by mohly SAP nabízet na bázi umořování nákladů?

1. ZÁKLADNÍ PŘEDPOKLAD A ÚČEL

Soukromí náboroví zprostředkovatelé, zvláště agentury, mohou sehrávat důležitou roli při prevenci obchodování s lidmi spjatého s prací. V současnosti se moderní zaměstnavatelé shodují na tom, že soukromé agentury mohou být užitečnými aktéry na trhu práce, ale zároveň mohou být náchylné ke zneužívání a nekalým praktikám. Účelem nadcházejících částí bude určit potenciální oblasti nekalých praktik a navrhnout způsoby, jak změnit chování soukromých agentur tak, aby jednaly čestně.

Poněvadž je pro náboráře snadné pracovat „v podzemí“, je nezbytně nutné kombinovat regulační a podpůrná opatření, aby bylo zajištěno dodržování základních pravidel. Existuje celá řada přístupů, jak monitorovat aktivity náborářů a zajistit, aby byli potenciální migranti chráněni před obchodováním s lidmi a nucenou prací. Některé jsou účinnější než jiné, ale všechny se navzájem doplňují.

2. SOUKROMÉ NAJÍMÁNÍ JAKO 11-FÁZOVÝ PROCES

Od okamžiku, kdy je pracovní místo nabídnuto prostřednictvím inzerátu, do okamžiku, kdy je obsazeno, prochází nábor 11-fázovým procesem. Je užitečné zapamatovat si přesné pořadí, v jakém tyto fáze následují:

- 1) Soukromá agentura se dozví o pracovním místě či celé skupině pracovních míst a začne je inzerovat v médiích nebo ve svých vlastních prostorách
- 2) Dochází k registraci uchazečů o pracovní místo, kteří jsou rovněž informováni o jeho povaze, mzdě a všeobecných podmínkách práce
- 3) Uchazeči absolvují interview a na základě tohoto interview jsou roztríděni
- 4) Přihlášky uchazečů, kteří prošli sítí předběžného výběru, jsou zařazeny do evidence
- 5) U uchazečů úspěšných v předběžném výběru je provedena prověrka dovedností a poté jsou zapsaní na užší seznam
- 6) Žádosti uchazečů z tohoto užšího seznamu jsou předloženy zaměstnavateli z zahraničí, který provádí konečný výběr
- 7) Vybraní uchazeči jsou podrobně informováni o náplni pracovního místa, které je třeba obsadit, o všeobecných podmínkách práce a života, o podmínkách cesty, o poplatcích a nákladech, které musí zaplatit
- 8) Vybraní uchazeči jsou obeznámeni s předběžnou nebo definitivní pracovní smlouvou a jsou vyžváni ji podepsat
- 9) Vybraným uchazečům jsou vydány cestovní doklady a jízdenky
- 10) Vybraní uchazeči jsou přepraveni do země výkonu svého zaměstnání a přijati zástupcem agentury nebo zaměstnavatele
- 11) Vybraní zaměstnanci jsou přiděleni na pracovní místa a agentuře jsou uhrazeny poplatky

3. PROSTOR PRO NEKALÉ PRAKTIKY

Potenciální prostor pro nekalé praktiky je velmi velký. Nekale jednající agentury mohou klamat v kterékoli z jedenácti fází zmíněných v předešlé podkapitole. Ty nejméně spolehlivé klamou ve všech fázích, zatímco jiné klamou někdy v jedné či více fázích. Mezi příklady nekalých praktik patří například:

- agentury inzerují neexistující pracovní místa, aby nalákaly uchazeče, a využívají počtu žadatelů o zaměstnání jako marketingový nástroj při hledání pracovních míst
- za účelem nalákání uchazečů mohou špatně prezentovat pracovní místo nebo výši odměny
- mohou přijímat úplatky
- mohou účtovat přehnaně vysoké částky za cestovní dokumenty nebo doručovat padělané dokumenty

- mohou účtovat poplatky převyšující běžně akceptované normy nebo účtovat poplatky za stejné služby zaměstnavateli i pracovníkovi

Pracovních míst a uchazečů o ně je takové množství a náborový proces je tak zdoluhavý, že nekalé praktiky je velice obtížné rozkrýt. Pokud nejsou podány stížnosti, většina protiprávního jednání pozornosti pozorovatelů a inspektorů unikne. Nekalé jednání může být soukromými agenturami vnímáno jako velmi lákavé právě proto, že se považuje za vysoce výnosné a málo rizikové.

Kromě nekalého jednání úzce spjatého s povahou jejich činnosti mohou agentury porušovat zákony stejným způsobem jako kterýkoli jiný zaměstnavatel. Mohou například:

- ukládat podmínky, o nichž není zmínka v písemné pracovní smlouvě
- ignorovat pravidla rovnosti příležitostí a zacházení v přístupu k zahraničnímu zaměstnání a ke konkrétním profesím
- ignorovat zákaz zprostředkovávání dětské práce
- ignorovat zákaz náboru pracovníka na místo, s nímž se pojí nepřijatelná rizika či nebezpečí nebo kde může být pracovník vystaven zneužívání nebo jakémukoli diskriminačnímu zacházení
- ignorovat zákaz zadržet nebo zabavit migrujícímu pracovníkovi, byť jen na určitou dobu, pas nebo cestovní doklady
- ignorovat zákaz využívat nebo tolerovat záměnu smluv (například slibovat ženám práci v domácnostech, ale v cílové zemi je nutit k prostituci)

4. NÁSTROJ KONTROLY

Aby bylo možné rozlišovat čestné jednání od nekalého, vlády potřebují technický nástroj, který lze použít jako příklad a měřítko k definici čestných praktik. Tímto nástrojem může být speciální zákonné opatření nebo speciální nařízení doplňující zákonné opatření nebo vyhláška vydaná příslušným ministerstvem. Tyto právní dokumenty by měly vypočítávat různé aktivity agentury, definovat přijatelné praktiky a nekalé jednání a stanovovat sankce za porušování pravidel.

Tento nástroj může rovněž nabýt podoby provozního manuálu dohodnutého a schváleného sociálními partnery. Manuálem může být základní samoregulační dokument vydaný jednou či vícero asociacemi soukromých agentur a předepsaný jejich členům.

Někdy se tento nástroj navrhuje jen pro jednu či dvě operace soukromých agentur, jako jsou kritéria pro určování poplatků nebo modelová pracovní smlouva (viz níže uvedený Příklad).

PŘÍKLAD 4

Modelová pracovní smlouva

Modelové pracovní smlouvy jsou jedním z nástrojů, které by měli používat náboráři proto, aby bylo zajištěno respektování práv migrujících pracovníků a nedocházelo k případům obchodování s lidmi a nucené práce. Modelové pracovní smlouvy by měly být specificky vypracované pro jednotlivé kvalifikace a země, měly by se zakládat na náležitém porozumění a hlubokých znalostech pracovních a životních podmínek migrujících pracovníků a zároveň kultury, tradic a legislativy cílové země.

Informace v pracovní smlouvě lze využít k založení informační databáze o pracovnících v zahraničí. Při srovnání s databází v zemi výkonu zaměstnání umožní tento druh informací řádné monitorování migrujících pracovníků.

Obecné podmínky, které je třeba zahrnout do modelové pracovní smlouvy:

- popis pracovního místa, místo výkonu zaměstnání a doba trvání smlouvy
- základní měsíční plat včetně výhod a přídatků a sazeb za práci přesčas
- nepeněžní náhrady a výhody včetně stravování a ubytování zdarma
- řádná pracovní doba, dny odpočinku a svátky
- mateřská/otcovská dovolená
- doprava do a ze země/místa výkonu zaměstnání včetně repatriace
- nemocenská a odškodnění za pracovní úrazy, naléhavá lékařská a zubní péče
- práva a povinnosti plynoucí ze sociálního zabezpečení

- právoplatné důvody k ukončení smlouvy
- opatření k urovnávání sporů

5. METODY KONTROLY

Vlády, které umožní fungování soukromých agentur, musí přijmout pravidla a administrativní mechanismy, aby mohly tyto agentury podrobovat neustálé kontrole. Nemá žádný smysl eliminovat životaschopné možnosti volby! Pro mnoho migrantů, zvláště ženy, jsou soukromé agentury práce nejúčelnější volbou/způsobem, jak získat zaměstnání v zahraničí. Tyto agentury by proto neměly být nuceny do situací, kdy fungují ilegálně, a hůře se tak monitorují. Proto by se s tradičnějšími způsoby kontroly měly kombinovat výzvy k respektování zákonem stanovených požadavků.

Kontrola může být přímá a autoritářská, nebo nepřímá a participativní. Vlády zavedly šest základních metod kontroly, které budou stručně představeny. Tyto metody se navzájem nevylučují.

1. Registrace

Jde o nejvolnější druh kontroly používaný na těch nejvyzrálejších trzích práce. Soukromé agentury jsou registrovány stejně jako všechny ostatní obchodní nebo komerční firmy a později podrobovány inspekci ze strany ústředních inspekčních služeb, aniž se jim dostává jiného zacházení, než jaké je vyhrazeno pro jiné podnikatelské subjekty.

2. Licence

Jde o nejtradičnější metodu kontroly. Licence jsou uváděny už v prvních standardech ILO jako nejpraktičtější a nejsnáze vymahatelný způsob, jak mohou vlády kontrolovat soukromé agentury. Podle této metody agentury mohou působit, jen pokud požádají a získají licenci. Licence se uděluje, pokud jsou splněny určité podmínky. (Viz Příklad 5). Licence se zpravidla obnovují. Pokud subjekt nadále nesplňuje podmínky nutné pro udělení licence, tato se neobnovuje a je odebrána.

Systém licencí implikuje, že vlády zavedou speciální administrativní mechanismy, které podrobují agentury pravidelným inspekcím, hodnotí dodržování platných pravidel a, v případě jejich nedodržování, ukládají pokuty nebo odebírají licence. Slabá inspekce zbavuje licenční systém jeho skutečného významu. V takových případech bývají licence nakonec způsobem, jak vlády ukládají soukromým agenturám daně (licence se zpravidla poskytují po zaplacení každoroční daně). Zkušenosti ukazují, že odebrání licence je poměrně málo vídaný jev.

Licence by měly být vydávány na základě domácího obchodního nebo živnostenského práva nebo na základě speciálního systému osvědčení. Poněvadž různé druhy náborových agentur mohou získávat licence od různých ministerstev (např. ministerstva práce, ministerstva pro turistický ruch, ministerstva obchodu), měla by mezi nimi existovat institucionální spolupráce.

Vydávání licencí by mělo být používáno jako prostředek ke zlepšení fungování trhu práce. Licence by měly mít za cíl snížení nákladů na najímání pracovníků a zlepšení kvality nabídek vyhledávání vhodných pracovních míst, a ve svém důsledku zamezovat obchodování s lidmi a nucené práci.

PŘÍKLAD 5

Typické požadavky (a písemný doklad) pro získání licence náborové agentury

- **Právní subjektivita či licence provozovat podnik**
Písemný doklad: stanovy obchodní společnosti a omezení vlastnictví zahraničního majetku
- **Solventnost**
Uchazeč by měl být dostatečně solventní, aby mohl:
 - 1) Financovat mezinárodní činnost
 - 2) Unést nároky na náhradu škody ze strany migrujících pracovníků nebo zahraničních zaměstnavatelů nebo dalších obchodních partnerů
 - 3) V první řadě uspokojit právní požadavky na záruční vklady v hotovosti, garanční pojistky a takové další minimální ustanovení o rezervách nebo finanční záruky, které mohou být podmínkou pro získání licence

Tento druh postupu je široce využíván, neboť se vskutku zdá, že odrazuje od zneužívání a porušování pravidel. Aby nedocházelo k diskriminaci malých podniků, velikost finanční zá-

ruky by měla být spojena s počtem pracovních míst, na které má firma povolení najímat pracovníky.

Písemný doklad: Významný minimální splacený kapitál, zaplacené daně z příjmu, bilance příjmů a výdajů, záruční vklady v hotovosti, garanční pojistky.

■ **Náborové schopnosti**

Způsobilost rozpoznávat a vybírat kvalifikované osoby na práci v zahraničí. Mezi pracovníky agentury by měli patřit školení náboroví specialisté a dokumentační pracovníci.

Písemný doklad: Seznam kvalifikovaných úředníků a pracovníků, prohlášení, že zaměstnanci nemají žádné trestní nebo negativní záznamy.

■ **Manažerské schopnosti**

Způsobilost organizovat a vést podnik včetně zajištění adekvátního vybavení pro provozování činnosti v mezinárodním měřítku a rozsáhlé vnitrostátní sítě

Písemný doklad: Kvalifikace manažerů, soupis kancelářského zařízení a vybavení.

■ **Obchodní schopnosti**

Způsobilost rozpoznávat zahraniční pracovní příležitosti a vyjednávat smlouvy, které jsou prospěšné nejen pro majitele agentury, nýbrž i pro pracovníky, kteří mají být najati.

Písemný doklad: Smlouva o nábory/službách se zahraničními zaměstnavateli ověřená úředníky vysílající země nebo hospodářskými komorami v cílové zemi, zakázka nebo žádost o zajištění práce, speciální plná moc

Poznámka: V zemích se slabým státním aparátem pro dozírání nad porušováním licencí, poskytování licencí samo o sobě nezabrání zneužívání při najímání. Těžké finanční závazky ve skutečnosti jen zatlačí ilegální náboráře ještě hlouběji do ilegality. Poskytování licencí by proto mělo jít ruku v ruce s povinností vymáhat právo.

Abella, M. I.: Vysílání pracovníků do zahraničí („Sending Workers Abroad“), Ženeva, ILO, 2000.

3. Samoregulace a kodexy chování

Ve srovnání s poskytováním licencí je samoregulace novější a participativnější způsob zajišťování kontroly. Předpokládá, že jednotlivé soukromé agentury souhlasí se seskupením v zastupitelské profesní asociaci nebo společnosti řízené vlastními interními pravidly a směrnicemi. Jedním z účelů těchto asociací nebo společností je ukládat sobě samým kodexy chování. Kodex chování:

- definuje přijatelné a nepřijatelné profesionální chování svých členů
- zavádí základní obecná pravidla profesionálního chování a povinností
- poskytuje vztažný bod, který členové používají pro sebehodnocení
- stanovuje pravidla pro vymáhání ustanovení kodexu a pro rozhodnutí o možném vyloučení členů nebo dalších sankcích za jejich nedodržování

V některých případech jsou kodexy chování projednávány s vládními úřady a usilují o jejich formální či tichý souhlas. Někdy jsou systém poskytování licencí a systém samoregulace uplatňovány současně a vydávání licencí je podmíněno podepsáním a přijetím kodexu chování.

4. Profesní certifikáty

Jsou činěny pokusy podrobovat kontrole nikoli agentury, nýbrž odborníky, kteří v těchto agenturách působí. Podle tohoto způsobu uvažování je mnohem schůdnější dosáhnout trvalé dobré praxe zaváděním certifikátu profese zprostředkovatele práce, tak jak je tomu u právníků, autorizovaných účetních nebo architektů. Získání uznávaného profesního certifikátu po složení úředních zkoušek pomůže zajistit dodržování profesního kodexu chování ze strany zprostředkovatelů práce.

Vzhledem k potížím s jejím zaváděním tato metoda dosud stále setrvává ve stadiu prověřování.

5. Hodnocení

Jde o nejnovější a nejslibnější formu participativní kontroly. Předpokládá vypracování a aktualizování manuálu dobré praxe. Takový manuál by měl být výsledkem třístranného procesu, např. společného jednání mezi asociacemi soukromých agentur, vládních úřadů a odborů. Stálý společný výbor by měl poté na starost hodnocení jednotlivých soukromých agentur podle toho, zda dodržují normy profesionálního chování, tak jak je určené v manuálu. Agentury, které je dodržují nelépe, by dostaly nejvyšší hodnocení; ty, které je dodržují nejméně, by dostaly hodnocení nejmenší. Je nanejvýš důležité, aby hodnocení prováděla organizace, která je nezávislá na kontrolních úřadech, aby nebyl poskytnut prostor ke korupci, zvláště v podobě úplatků.

Tato metoda má tyto výhody:

- zakládá se na jednání a shodě mezi agenturami a vládními úřady
- agentury mohou svoje hodnocení propagovat jako známku či záruku dobré praxe a mohou je využívat jako dobrý marketingový nástroj
- agentury s nejvyšším hodnocením mohou požívat vládních pobídek, jako jsou například:
 - daňové pobídky
 - rychleji či automaticky zpracovávané smlouvy
 - pozvánky k účasti na vládou organizovaných misích za účelem
 - rozvíjení trhu
 - přidělování podílů na trhu rozvinutého vládou
 - zahrnutí do oficiálního a veřejně dostupného seznamu doporučených agentur
- podporuje snahy jednotlivých agentur stoupat na žebříčku hodnocení a zlepšovat výkon.
- jde o pružnější a přizpůsobivější nástroj, který umožňuje různý přístup pro různé agentury
- umožňuje zaměřit inspekci a vzdělávání na ty nejhůře hodnocené agentury.

Nedostatkem tohoto přístupu je jeho finanční nákladnost a vysoký počet kvalifikovaných odborníků, kterých je třeba k jeho realizaci.

6. Veřejná personální služba (PES) jako vzor

Principem této metody je přimět PES působit ve stejném druhu zařízení za úplně stejných metod řízení (tj. tvořivost, pružnost a rychlost) jako ty nejlépe řízené soukromé agentury. PES by takto fungoval stejně jako PEA, a podporoval by tak konkurenci mezi PES a PEA. Aby mohla být tato metoda efektivní, PES by musel být přiznán jiný druh právní subjektivity, než jakou má konvenční PES, a řídil by jednu či několik agentur na bázi návratnosti nákladu.

Jediný rozdíl mezi PES a PEA by spočíval ve skutečnosti, že by se PES nikdy neodchýlil od zákonných praktik. Nabízel by trhu absolutní záruku čestného jednání, konkuroval by soukromým agenturám na jejich vlastním poli a silou svého příkladu by je nutil dodržovat platná pravidla a přijímanou dobrou praxi vedoucí k total quality managementu (TQM).



DALŠÍ PRAMENY A CVIČENÍ

- Abella, M. I.: Vysílání pracovníků do zahraničí („Sending Workers Abroad“), Ženeva, ILO, str. 74-80, 2000.
- Böhning, W.R. a Noriel, C.: Ochrana indonéských migrujících pracovníků se zvláštním odkazem na soukromé agentury a postupy podávání stížností („Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures“), podkladová studie SEAPAT, Manila, ILO, 1998.
- Evropská komise: Deregulace ve službách umisťování pracovníků: komparativní studie pro osm zemí EU („Deregulation in placement services: A comparative study for eight EU countries“), 1999.
- Leipziger, D.: Kodex firemní odpovědnosti („The corporate responsibility code book“), Sheffield, Greenleaf Publishing Ltd., 2003.
- MacDonald, C.: Jak vytvořit etický kód pro vaši organizaci („Creating a Code of Ethics for your Organisation“) <http://www.ethicsweb.ca/codes/>

- Simon Webely (Institute of Business Ethics): Jak vytvořit etický kodex podnikání: průvodce nejlepší praxí („Developing a Code of Business Ethics: A Guide to Best Practice“), 2003; <http://www.ibe.org.uk/developingPR.htm>
- Thuy, P., Hansen, E. a Price, D.: Veřejný úřad práce na měnícím se trhu práce („The Public Employment Office in a changing labour market“), Ženeva, ILO, 2001.
- Doporučení o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 188)
- Úmluva o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 181)
- Směrnice týkající se speciálních ochranných opatření pro migrující pracovníky najaté soukromými agenty, ve Zprávě třístranného setkání odborníků o budoucnosti aktivit ILO v oblasti migrace (Guidelines on Special Protective Measures for Migrant Workers Recruited by Private Agents, in the Report of the Tripartite Meeting of Experts on Future ILO Activities in the Field of Migration“), Ženeva, 21.-25. dubna 1997



Příloha I - Případová studie C, D, DF, H, Z

Příloha II – Příklady dobré praxe C-H

Skupinová práce

Regulace a poskytování licencí: představte si, že jste byli zvoleni jako člen třístranného poradního orgánu k projednání nových nařízení a monitorovacích mechanismů pro PEA. Dosavadní praxí bylo registrovat PEA jako každou jinou obchodní společnost, ale ukázalo se, že tento způsob není dostačující. Podle neoficiálních svědectví se dopouští řady nekalých praktik, ale doposud nebyly shromážděny žádné oficiální údaje. Ministr se rozhodl zavést program poskytování licencí a uložil vám úkol formulovat doporučení pro ministerstvo a zároveň navrhnout specifické směrnice k zavádění budoucího návrhu zákona.

- 1) Jak můžete zlepšit svou vědomostní základnu týkající se odhadovaného počtu fungujících PEA a běžných nekalých praktik?
- 2) Navrhněte hlavní ustanovení nového zákona o PEA. Navrhovaný zákon by měl přinejmenším obsahovat definici PEA, na které se chcete zaměřit, požadavky pro vydávání licencí, agenturní poplatky (vybírané od klientů) a možnost působit na zahraničních trzích práce, jakož i najímat zahraniční pracovníky.
- 3) Navrhněte směrnice pro prověřování žádostí o licence a sankce za jejich nedodržování.

1. VLIV INFORMOVANOSTI

Přesné a aktuální informace jsou tím nejmocnějším nástrojem, který mohou vlády používat k tomu, aby odradily potenciální migranty od pochybných migračních projektů a v důsledku toho zamezovaly obchodování s lidmi.

Neinformovanost potenciálních migrantů je jednou ze základních příčin obchodování s lidmi. Na otázku: „kdybyste věděli před odjezdem ze své vlasti to, co víte teď, kdybyste věděli dopředu, jaké zážitky vás čekají, migrovali byste i tak?“, drtivá většina obětí obchodování s lidmi odpovídá: „Ne, kdybych věděl dopředu, jakými trpkými zkušenostmi si budu muset projít, nikdy bych z vlasti neodjížděl nebo bych odjel později a využil chráněnějších tras.“

2. ŠÍŘENÍ INFORMACÍ

a) informace musí být před šířením utříděny:

- a. vysledovány ke svému zdroji
- b. shromážděny
- c. uspořádány
- d. aktualizovány
- e. uchovány
- f. distribuovány prostřednictvím celé řady kanálů (webové stránky, databanky, knihy, letáky, příručky, noviny atd.)

V některých případech, kdy jsou recipienty informací migranti, je za financování a třídění tohoto druhu informací odpovědný SMA; jindy je to PES. Utříděné informace jsou poté buď přímo poskytnuty jednotlivým migrantům, nebo dalším zprostředkovatelům, jako je PEA.

b) šířené informace by měly mít tři důležité charakteristické vlastnosti

- **jasnost**
Zjednodušení postupů a redukce administrativy na holé minimum, aby potenciální migranti mohli pochopit jednotlivé fáze migrace a náborového procesu
- **snadná dostupnost**
Budoucí migranti musí mít rychlý a snadný přístup k informacím o náborových agenturách včetně těch, které byly dány na černou listinu, nebo oceněny, např. prostřednictvím horkých linek, webových stránek apod.
- **shoda**
jPotenciálními migrantům mohou podávat informace různé instituce, jako jsou vládní úřady, odbory, nevládní organizace apod. Je třeba dávat pozor, aby se podávané informace nevyklučovaly a sdělovaly totéž. Země by měly usilovat o vytvoření jednotného informačního systému o pracovních místech v zahraničí s tím, že informace shromažďuje, třídí, rediguje a distribuuje SMA.

c) informace by měly být šířeny prostřednictvím celé řady kanálů:

- **rádio**
např. rozhlasové seriály
- **televize**
např. speciální reportáže
- **předtočené audio-kazety**
zvláště pro potenciální migranty, kteří neumějí číst
- **putovní výstavy fotografií a videí**
- **letáky v podobě kreslených seriálů**
zvláště pro potenciální migranty, kteří neumějí číst nebo umějí číst jen částečně

- **místní a regionální tisk**
- **internet**

3. FÁZE ROZHODOVÁNÍ POTENCIÁLNÍCH MIGRANTŮ

Empirické výzkumy ukázaly, že u potenciálních migrantů dochází k rozhodnutí opustit svou zemi postupně. Rozhodování je proces, který má tři zřetelné, byť vzájemně se překrývající fáze:

- 1) Pracovníci považují migraci za jednu z několika možností.
- 2) Dospějí k obecnému rozhodnutí migrovat za prací, ale podrobnosti, jako jsou cílová země, typ pracovního místa nebo migrační kanály ještě nejsou specifikovány.
- 3) Aktivně vyhledávají a dojednávají pracovní místa, kanály a formality

Druh informací, které potenciální migranti potřebují k rozhodování, se liší podle fáze, v níž se nacházejí. Informace se pohybují od těch nejobecnějších v počáteční fázi k těm nejkonkrétnějším ve fázi závěrečné. Zkušenosti ukazují, že informace poskytnuté ve fázích 1. a 2. mají největší vliv při vytváření povědomí o nebezpečí obchodování s lidmi a při odvracení potenciálních migrantů od riskantních nabídek. Právě poskytování všeobecných informací zaměřených na dosud nespecifikované obyvatelstvo je cílem veřejných informačních kampaní.

4. VEŘEJNÉ INFORMAČNÍ KAMPANĚ

Obecným cílem veřejných informačních kampaní (Public Information Campaigns – PIC) je poskytnout ve správný čas správné informace, které mají napomoci potenciálním migrantům připravit si solidní a lukrativní migrační projekty. Veřejné informační kampaně jsou z přísně rozpočtového hlediska finančně nákladné programy, ale ve srovnání s ekonomickými a sociálními ztrátami plynoucími z obchodování s lidmi jsou ve skutečnosti nízké.

Mají-li být účinné, veřejné informační kampaně musí splňovat několik základních podmínek:

- PIC musí být trvalým bodem vládní agendy, nikoli jen jednorázovou snahou; měly by být financovány pravidelně vyhrazenými částkami z rozpočtu.
- PIC vyžadují velké umělecké a technické dovednosti: měly by být svěřovány týmu specialistů.
- PIC by měly nést pečeti spolehlivosti a důvěryhodnosti a měly by být vedeny subjektem s nesporným morálním renomé, jako je SMA nebo nějaký specializovaný subjekt, který tomuto úřadu podléhá.
- Fakta a údaje, na nichž jsou PIC postaveny, musí pocházet ze spolehlivých zdrojů, musí být stále ověřovány, uchovávány a tříděny stálým týmem; ad hoc prováděné výzkumy a ankety by měly být svěřovány speciálně kvalifikovaným smluvním partnerům (např. černá listina soukromých náborových agentur by měla být neustále aktualizována).
- Aby byly přesvědčivé, sdělení, které přinášejí, by mělo být zaměřeno na perspektivní migranty a mělo by být přizpůsobeno jejich charakteru, očekávání a jazyku
- Aby byly důvěryhodné, sdělení, které přinášejí, by mělo být vyvážené, nezaujaté a dobře obhájené. V tomto smyslu by měla být otázka obchodování s lidmi zřetelně vyložena: rizika, která se s ní pojí, metody, které jsou používány, v jasném světle by měly být ukázány profil a chování pachatelů.
- Neměl by být využit jeden, nýbrž celá řada způsobů audio a videokomunikace: spoty v rozhlasu a televizi, dokumentární filmy, situační komedie, interview, debaty. Počet oslovených lidí roste s počtem využitých médií.
- Předkládané sdělení by nemělo mít pouze informativní, nýbrž i vzdělávací charakter; mělo by být dostatečně přesvědčivé, aby vytlačilo či nabouralo takzvanou lidovou moudrost, předsudky, škodlivé generalizace a informace z doslechu, které ovlivňují myšlení jednotlivce a v nepřítomnosti lepších informací předurčují jeho rozhodování a jednání.
- Sdělení by mělo být koncipováno tak, aby zasáhlo všechny uživatele médií (v první řadě rozhlas a televize, ale také internet).
- Sdělení by měla být koncipována tak, aby v médiích jen neproudila, ale zůstala uchována na internetových stránkách a v tištěných publikacích; uchované informace by měly být na požádání přístupné pro lidi, kteří je vyhledávají.
- PIC by měly předávat informační materiál dalším subjektům zpřístupňujícím informace a vzdě-

- lávacím centrům, jako jsou výuková střediska pro dospělé, odbory, církve a instituce vyššího vzdělávání.
- Dopad PIC by měl být pravidelně vyhodnocován a jejich obsah by měl být posuzován a srovnáván s PIC v jiných zemích.

5. INFORMACE SPECIFICKÉ PRO KONKRÉTNÍ ZEMI A PRACOVNÍ MÍSTO

Veřejné informace, jako jsou informace šířené prostřednictvím PIC, jsou cílené na nejširší a obecné publikum. U specifických informací se naopak předpokládá, že se sdělují na soukromé bázi a měly by sloužit individuálním potřebám, požadavkům či projektům.

Informace specifické pro konkrétní zemi

Jde o typ informací, po nichž migranti pátrají, když dospějí do druhé a třetí fáze rozhodování. Ačkoli přecházejí z jedné osoby na druhou, některé z těchto informací se opakují a mohou být užitečné celé řadě osob. Označujeme je za specifické pro danou zemi nebo pracovní trh. Zahrnují informace zabývající se zemí či pracovním trhem jako celkem. Mohou se týkat:

- obecných podmínek práce a života
- organizace odborů
- minimálních mezd
- benefitů
- metod a poplatků za zasílání hotovostních plateb
- ubytování
- školního vzdělávání
- dopravy
- možností učít se jazyk cílové země

Informace specifické pro konkrétní zemi také zahrnují údaje spjaté s procedurami, které je třeba absolvovat před odjezdem, jako jsou například:

- vyřízení cestovních dokladů
- víza
- povolení
- zdravotní průkazy
- doba, jak dlouho v průměru trvá získání těchto dokumentů
- přípustné poplatky nebo horní hranice poplatků, které mohou být oprávněně účtovány za služby spjaté s těmito procedurami

Informace specifické pro konkrétní pracovní místo

Podrobné informace potřebné ve třetí fázi rozhodování by měly souviset s konkrétním pracovním místem, t.j. měly by být specifické pro pozici, která má být obsazena. Informace tohoto druhu se vztahují k:

- náplni práce
- principům dohledu
- sazbám hrubých a čistých mezd a dalším benefitům
- způsobům dopravy na místo výkonu práce
- renomé a spolehlivosti zaměstnavatele
- pracovních podmínek
např. bezpečnosti, zdravotní péči, rizikům pracovních úrazů
- přístupu ke vzdělávání
- přístupu k pomoci
např. od odborů a migrantských organizací
- množství peněz, které je třeba zaplatit za poplatky a náklady, a další odvody

V případě informací specifických pro konkrétní pracovní místo je trasa mezi zdrojem informací a jejich uživatelem krátká a přímá. Informace shromažďují a poskytují zprostředkovatelé mezi zaměstnavatelem a migrujícím pracovníkem, jako jsou např. SMA, PES nebo soukromé agentury.



DALŠÍ PRAMENY A CVIČENÍ

– Hugo, G. A W. R. Böhning: Poskytování informací indonéským migrujícím pracovníkům cestujícím ze země („Providing Information to outgoing Indonesian migrant workers“), Manila, ILO, 2000.

– webová stránka OSN pro děti pojednávající o nucené práci a dalších základních pracovních normách: <http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>



Příloha II – Příklady dobré praxe I-K

Veřejné informační kampaně

Rozdělte přítomné do skupin po 3-5 lidech a dejte jim 30 minut na diskusi o tom, jak by měly být poskytovány informace o náborových praktikách potenciálním migrujícím pracovníkům v jejich zemi během těchto tří rozdílných fází: před migrací, před odjezdem a po příjezdu. K odpovědím je lze navést, zváží-li tyto otázky:

1. Komu by měly být informace poskytnuty?
2. Jaké informace jsou zapotřebí?
3. Kdo by měl tyto informace šířit?
4. Jak by měly být tyto informace šířeny (s ohledem na charakteristiky cílových skupin?)
5. Kde lze tyto informace nejefektivněji poskytovat?

Ukáží-li se opatření, která mají předcházet obchodování, jako nedostatečná a podněty namířené na prosazování dobré praxe selžou, vládám nezbyvá než úzce monitorovat, kontrolovat a stíhat pachatele. Účelem této kapitoly je zkoumat otázky spojené s výkonem práva a postihy.

Klíčovou roli hrají příslušníci orgánů činných v trestním řízení a inspektoři práce. Je však zcela nezbytné, aby právo vymáhali důsledně a koordinovaně v souladu s národními legislativami, trestním stíháním a státní praxí.

Aby byla jejich práce efektivní, musí mít příslušníci orgánů činných v trestním řízení jasná měřítka a normy, podle nichž bude možno hodnotit práci soukromých i jiných agentur práce. Lze použít podmínky a kritéria stanovené v licenci, stejně tak kodexy chování a samozřejmě příslušnou legislativu týkající se nábory, obchodování a nucených prací.

1. ODHALOVÁNÍ ZNEUŽÍVÁNÍ A PORUŠOVÁNÍ ZÁKONA

Prvním a často nejdůležitějším krokem v procesu výkonu práva je odhalování zneužívání. Předtím, než je zahájeno jakékoli šetření a vzneseno obvinění, je nutno porušení zákona identifikovat a dokázat. Proto je třeba činnosti, které jsou postižitelné, definovat, např.:

- napomáhání obchodování
- navádění k obchodování
- podněcování k obchodování
- pokus o obchodování
- nečinnost proti obchodování
- spolčení se k obchodování

V případech samoregulace, jako jsou ty, na nichž se dohodla sdružení soukromých agentur, leží břímě odhalovat zneužívání členy agentur v první řadě na sdružení. Jak stanoví vlastní pravidla sdružení, interní systém šetření a rozhodování může vést k postihu (odpovědnost, pokuta, vyloučení) bez soudního účinku. Pokud se jedná o zjevné porušení zákona, přichází na řadu orgány činné v trestním řízení následované správním nebo soudním šetřením.

2. SHROMAŽĐOVÁNÍ POZNATKŮ

Jakmile jsou úkony, které představují porušení práva, jasně vymezeny a jsou příslušným policejním orgánům a inspektorům práce dobře známy, pak je nutno o nekalých praktikách nábory shromáždit poznatky.

Typy požadovaných informací – některé příklady:

- **způsoby nábory**
(např. klamání a/nebo únos, podrobnosti o podezřelých a dalších obětech, předpoklady atd.)
- **způsoby inzerce**
(ústní podání, tištěná média, jako jsou inzeráty v novinách, inzerce na internetu. Důležité jsou kompletní kontaktní údaje v inzerátu i sám text. Tyto typy inzerce je velmi těžké vystopovat)
- **padělané osobní doklady** (jejich zhotovení a nabytí, držení)
- **falešná víza** (jejich zhotovení a nabytí, držení)
- **cestovní doklady** (typ provedené platby a použitá cestovní agentura)
- **trasy a prostředky cestování** (cesty do země původu a prostředky dopravy)
- **zaměstnání v cílové zemi** (dílňa, prostituce atd.)
- **ubytování v cílové zemi** (osobní prostor, další spolubydlíci)
- **finanční poznatky** (transakce týkající se výše uvedeného)

Poznatky a informační zdroje

Zdroje, které mohou poskytnout zásadní informace o obchodování, mohou náležet do sféry výkonu práva i mimo ni. V obou případech je podstatné, aby instituce, které mohou poskytovat nebo zprostředkovávat ty pravé informace, úzce spolupracovaly.

- oběti obchodování a nucených prací
- pracovní atašé, kteří získávají informace od obětí obchodování v zemi pracovního poměru
- hraniční policie, která brání migrujícím osobám dostat se ze země nebo do země
- nevládní organizace v zemi pracovního poměru, které mohou nabídnout pomoc migrujícím pracovníkům
- odborové svazy a zaměstnanecké organizace v cílových zemích, které přijímají a tlumočí stížnosti a žádosti o pomoc zneužitých migrujících pracovníků
- policie prvního sledu, pohraniční personál, inspektoři práce (např. následně po podezřelých inzérátech v novinách, na internetu a v jiných médiích, tajná vniknutí, inspekce pracovního úřadu, neformální dohled atd.)
- dohled společnosti (např. nevládních organizací)
- informace získané od registrovaných a spontánních informátorů
- místní, regionální a národní databáze
- mezinárodní databáze jako Interpol, Europol, Centrum SECI atd.
- příslušné databáze vedené jinými agenturami (např. imigračními službami, celními organizacemi, pohraniční policií, příslušnými ministerstvy, jako je ministerstvo zdravotnictví, práce atd.)
- příslušné mezinárodní organizace a nevládní organizace
- veřejné zdroje (např. zprávy v médiích, akademický výzkum)

3. SPOLUPRÁCE MEZI RŮZNÝMI ORGANIZACEMI

Při monitorování chování zaměstnavatelů a náborových pracovníků zneužívajících svého postavení je nezbytné, aby různé skupiny a instituce spolupracovaly na místní, regionální, národní i mezinárodní úrovni a sdílely tak co nejaktuálnější a nejúplnější informace. Hlavním způsobem organizace těchto poznatků je zřízení databáze informací o migrujících pracovnících: osobní charakteristiky, pracovní podmínky, náborář atd. Tato databáze by měla zahrnovat situaci v zemi původu i v zemi pracovního poměru a umožnit tak migrantů vystopovat.

Jedním ze způsobů, jak zajistit efektivní spolupráci mezi různými organizacemi je sepsání memoranda o vzájemném porozumění. Taková vzájemná dohoda by stanovila role a odpovědnost různých zainteresovaných institucí.

Příklady spolupráce organizací:

- orgány pro výkon práva (policie, inspektoři práce, imigrační úřady atd.)
- orgány pro trestní stíhání
- meziministerská oddělení
- mezinárodní organizace
- nevládní organizace
- odborové svazy
- organizace zaměstnavatelů

4. INSPEKTOŘI PRÁCE

Jedním z důležitých donucovacích orgánů pro monitorování soukromých náborových agentur je institut inspekce práce. Inspekce práce hraje obecně klíčovou roli při zavádění a monitorování stěžejních norem práce včetně zrušení nucené práce jako výsledku obchodování na národní, regionální a místní úrovni. Kromě toho je důležitá jako ukazatel hlavního proudu dobré úrovně práce napříč ekonomickými sektory včetně neformálního sektoru. Ústava ILO (Mezinárodní úřad práce) požaduje, aby všechny členské státy zřídily systém inspekce práce, který je definován jako veřejná funkce prováděná vládou. Hlavní funkční oblasti systému inspekce práce jsou: všeobecné pracovní podmínky, bezpečnost a zdraví při práci, (nezákonný) pracovní poměr a pracovní vztahy.

Základem systému inspekce práce podílejícího se na boji proti obchodování je především politická vůle a politická podpora často vyjádřená v přidělech ze státního rozpočtu do systému pracovní správy. Kromě toho mohou inspektoři práce řádně plnit své funkce pouze tehdy, vychází-li jejich práce z řádného politického rámce a celistvé a konzistentní legislativy; v případě obchodování je to obzvláště zásadní, jak již bylo popsáno v kapitole třetí, část třetí „Role legislativy“. Zastaralé, fragmentární a protichůdné předpisy a nařízení mohou inspektorům práce bránit v řádném plnění jejich úkolů.

Jedním z obtížných bodů boje proti nucené práci jako důsledku obchodování je, že tato se často vyskytuje v neformálním sektoru. Inspekce práce by proto neměla být plánována pouze na základě úředních obchodních rejstříků, ale měly by také pokrývat neformální sektor. Toho je však zejména v případě sektoru domácího vykořisťování těžké dosáhnout, jelikož ve většině zemí zákon vyžaduje v případě, kdy pracovníci žijí a pracují ve stejných prostorách, souhlas uživatele. V mnoha případech je tento požadavek zneužíván jednoduše k tomu, aby nebylo možno vystopovat (nezákonný) pracovní poměr v podmínkách vykořisťování.

Bez rozhodného vymáhání a viditelné aplikace dostupných a účinných právních sankcí však nebude inspekce práce v boji proti nucené práci jako důsledku obchodování přínosem. Kromě toho by odhalené případy měly sloužit k zastrašování a být zveřejňovány jako varování jiným zaměstnavatelům porušujícím předpisy.

Inspektoři práce čelí problémům při vymáhání předpisů týkajících se skrytých soukromých agentur práce (PEA). Jedním ze společných rysů těchto agentur je, že ne vždy spadají pod předpisy a legislativu PEA, jelikož formálně nepodnikají jako PEA. Monitorování těchto podniků je proto složitější, a tím se komplikuje i možná penalizace pachatelů. Kontrola těchto podniků neregistrovaných jako PEA proto zůstává na funkcích a povinnostech obecného systému inspekce práce. Dohled nad skrytými PEA je možný prostřednictvím identifikace daňových a finančních příjmů těchto společností. Tak lze stanovit, zda společnosti podnikají běžným způsobem, nebo jednájí skrytě jako PEA. Další, méně přímou, možnost lepšího monitorování těchto agentur představuje státní podpora samoregulace tohoto odvětví prostřednictvím profesních řádů a označování samoregulačních snah za přínosné. Bylo by vhodné zřídit společné výbory zástupců příslušných odvětví, jejichž úkolem by bylo zaručit aplikaci řádu, vyřizování stížností a ukládání pokut za jakékoli porušení ustanovení řádu.

5. PODÁVÁNÍ STÍŽNOSTÍ

V mnoha případech se informace o pachatelích získávají prostřednictvím stížností navrátilivších se obětí obchodování a nucené práce. I stížnost migranta, který nebyl nucen k práci, ale byl nucen čelit nekalých praktikám při náboru, mohou být důležitým vodítkem. Aby však byla stížnost účinná, měl by existovat postup pro podávání stížností. Takový postup by mohl být rozdělen do tří následujících úrovní:

■ Úroveň 1 Soukromé agentury práce (PEA)

Soukromá agentura práce, jejímž je migrant klientem, by měla být prvním zachytným místem v případě diskriminačního zaměstnání v zahraničí. PEA by se měla snažit urovnat spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem smírem a dobrovolnou dohodou.

■ Úroveň 2 Veřejná služba práce (PES)/

Státní úřad pro migraci (SMA)/odborové svazy

Pokud úroveň 1 selže, pak by měly nestrannou a efektivní pomoc třetí strany poskytnout uvedené instituce prostřednictvím vyrovnání, arbitráže a vyjednávání. Tyto instituce by se měly dostat do kontaktu s protistranami v zemi pracovního poměru. PES a Mezinárodní institut pro migraci by měly zrušit nebo pozastavit povolení PEA nebo uhradit nároky na náhradu. Odborové svazy by měly hrát v těchto jednáních svou roli.

■ Úroveň 3 Rozhodnutí

Toto je nejlepší způsob řešení porušování lidských práv, ačkoli je to řešení zdlouhavé a nákladné. Stížnosti, které představují svou povahou trestné činy a vyžadují uložení sankcí, jako jsou pokuty a odnětí svobody, spadají do pravomoci soudů.

6. STÍHÁNÍ: JEDNÁNÍ S OBĚŤMI OBCHODOVÁNÍ

Většina stíhání pachatelů obchodování s lidmi je založena na svědectví obětí. Není však vždy jednoduché získat svědectví obětí týkající se nezákonných náborových praktik. Oběti je nutno nejdříve identifikovat a pak s nimi řádně nakládat.

Kdo je obětí?

V závislosti na fázi obchodování může být oběť charakterizována následujícími způsoby:

- má strach z nátlaku pachatele obchodování/náboráře na svou osobu nebo na své bližní
- má závažné finanční potíže
- je bez domova
- nemá osobní dokumenty
- nemluví jazykem cílové země
- má strach odhalit své nerovnoprávné postavení v zemi pracovního poměru
- nezná příslušné postupy v cílové zemi
- nevěří úřadům (např. protože se setkal s korumpovanými úředníky)
- bojí se stigmatizace (např. ženy, které byly nuceny pracovat jako prostitutky)
- snaží se o migraci

Jejich fyzické a duševní zdraví proto může být ohroženo. Vzhledem k permanentnímu strachu, v němž mohou žít, nemusí být potenciální nebo skutečné oběti obchodování a nucené práce ochotny svědčit proto, aby chránily sebe a/nebo své bližní. Silná vůle migrovat může způsobit, že daná osoba nebude ochotná spolupracovat s policií, jelikož by se mohla domnívat, že by jí to mohlo zkazit vyhlídky na migraci.

Příslušníci orgánů činných v trestním řízení tak mohou čelit různým typům obětí obchodování a nucených prací:

- oběť, která nebude spolupracovat s příslušníky orgánů činných v trestním řízení a inspektory práce
- oběť, která poskytne informace, ale ne svědectví
- plně spolupracující oběť, která si přeje svědčit proti náboráři/pachateli obchodování

Jednání se svědky

- potenciálnímu svědkovi musí být poskytnuty informace o možných postupech a rizicích (např. výhrůžky jemu a osobám jemu blízkým atd.)
- nutnost vybudování vzájemné důvěry
- nutnost pojmenovat skutečné potřeby a obavy oběti
- se svědky by mělo být nakládáno jako s oběťmi diskriminačních náborových praktik
- bezpečnost oběti a jejích bližních je na prvním místě
- důvěrnost informací poskytnutých obětí by měla být zachována
- měly by být poskytnuty bezpečné způsoby podání svědectví (např. přímé audio-video spojení, zvukový záznam atd.)
- vyšetřovatelé by měli neustále zhodnocovat rizika vzhledem k bezpečnosti oběti a jejích bližních
- svědkovi by měly být poskytnuty informace o dalších možnostech migrace
- pokud je svědek obětí obchodování a nucené práce (čímž se ocitne na konci cyklu obchodování), měla by mu být nabídnuta přiměřená sociální, psychologická, právní a finanční podpora

Orgány činné v trestním řízení si uvědomují, že boj proti obchodování nebude účinný, pokud oběti nebudou povzbuzovány k tomu, aby podávaly žaloby, které povedou ke stíhání a uvalení trestu soudem v trestním řízení. Nedávno byly zavedeny některé z forem takové podpory. Pokud budou oběti souhlasit s tím, že formálně podají žalobu proti pachateli obchodování/vykořisťovateli, orgány činné v trestním řízení mohou například:

- nabídnout fyzickou ochranu a změnu bydliště
- poskytnout nové doklady totožnosti
- odkázat nebo umístit oběť do bezpečného zařízení
- nabídnout bydliště nebo pracovní povolení v zemi výkonu zaměstnání

7. SANKCE VE SPRÁVNÍM A OBČANSKOPRÁVNÍM ŘÍZENÍ

Jakmile bude porušení zákona vystopováno a pachatel identifikován, případ bude předložen soudu k vydání rozhodnutí. Sankce bude stanovena podle povahy porušení zákona a rozhodnuta v souladu s právními předpisy. Případ může být předán správnímu orgánu nebo občanskému soudu. Mezi typy sankcí ukládané ve správním řízení patří:

- soudní příkaz k provedení změn
- zaplacení pokuty
- dočasné uzavření podniku, dokud nebudou zavedeny změny

- opětovné zaměstnání pracovníka
- dočasné nebo trvalé odejmutí licence

Typy sankcí ukládaných v občanskoprávním řízení:

- uhrazení způsobené finanční škody
- náprava morální újmy paušální částkou
- zaplacení místa v tisku zveřejňujícím rozhodnutí soudu
- odstranění všech možných opatření bránících soutěži

8. TRESTNÍ SANKCE

Jakmile bude porušení definováno zákonem jako trestný čin, následuje proces šetření a trestního stíhání, tak jak jsou uvedeny v trestním zákoníku. Sankce tohoto typu jsou nejtěžší, např.:

- zabavení majetku
- zbavení práv podepisovat smlouvy nebo nakládat s finančními prostředky
- omezení pohybu nebo odnětí svobody

9. STIGMATIZACE PACHATELŮ

Dobrym prostředkem k zabránění budoucímu možnému nekalému jednání je stigmatizace činu porušujícího zákon, což v praxi znamená zveřejnění a šíření soudních rozhodnutí o pachatelích a jim uložených sankcích. Tento typ publicity by zdůrazňoval rizika, kterým by museli čelit všichni ti, kteří podobně porušují zákon, nebo pachatelé obchodování, které láká zneužití svého postavení. Tato informace o minulých rozsudcích by se mohla stát součástí veřejné informační kampaně uvedené v předcházející kapitole ve formě černé listiny PEA.



DALŠÍ PRAMENY A PŘÍKLADY

- Kartusch, A.: „Referenční příručka pro přehled legislativy týkající se boje proti obchodování s lidmi se zvláštním ohledem na jihovýchodní Evropu („Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe“), Varšava, OSCE, 2001.
- Böhning, W.R. and Noriel, C.: Ochrana indonéských migrujících pracovníků se zvláštním odkazem na soukromé agentury a postupy podávání stížností („Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures“), podkladová studie SEAPAT 3, Manila, ILO, 1998.
- ILO: Role pracovní inspekce při boji proti dětské práci („The Role of labour inspection in combating child labour“), Ženeva, 2001.
- Mezinárodní centrum pro rozvoj migračních politik (ICMPD): Regionální norma pro výcvik policie pro boj proti obchodování s lidmi v jihovýchodní Evropě („Regional standard for anti-trafficking police training in SEE“), výukový manuál, Rakousko, BMI, 2003.
- Rozvojový program OSN (UNDP): Nejlepší praxe: manuál pro orgány činné v trestním řízení pro boj proti obchodování s lidmi („Best practice: Law enforcement manual for fighting against trafficking of human beings“), 2003.
- Světová zdravotnická organizace (WHO): Etická a bezpečnostní doporučení pro interviewování obchodovaných („Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women“), 2003.

Příloha č. II – Příklady dobré praxe L a M

Skupina 1: Kontrola pracovišť, u nichž je podezření na nucenou práci

Vezměte si, prosím, případovou studii č. 4 v příloze č. I. Rozdělte účastníky do několika pracovních skupin. Rozdejte každé skupině případovou studii a dejte jim čas na zodpovězení příslušných otázek. Pak nechte, aby si každá skupina zvolila svého mluvčího, který shrne ostatním účastníkům případovou studii a zodpoví otázky spojené s případovou studií.

Skupina 2: Dotazování obětí nekalých náborových praktik

Vezměte si, prosím, případovou studii v příloze č. I. Nechte účastníky, ať se v malých skupinách domluví na tom, jaké otázky je třeba pokládat náborářům podezřelému z obchodování nebo

pašování lidí. Necht' sepiší jejich seznam a navzájem si je porovnají. Následuje několik návrhů: Návrhy pro kontrolní seznam:

- Byl počáteční kontakt mezi obětí a náborářem/pachatelem obchodování dobrovolný? Pokud ano, kdo ho zahájil?
- Kde a kdy byl navázán první kontakt?
- Jaký byl způsob kontaktování? Byl to inzerát nebo osobní kontakt přímo s náborářem/pachatelem obchodování nebo prostřednictvím třetí osoby?
- Jakého komunikačního prostředku bylo použito?
- Jaká byla ujednání a co si daná osoba myslela, že taková ujednání znamenají? Věděla oběť, na čem se bude podílet?
- Co jí bylo řečeno o místě bydliště v zemi pracovního poměru a o jejích spolubydlících?
- Jaké byly finanční podmínky? Zaplatila nějakou zálohu nebo byla uzavřena dohoda o splácení dluhu prací?
- Jak měly být platby prováděny? Přímo náboráři/pachateli obchodování nebo jiné osobě v cílové zemi, bankovním převodem nebo převodem peněz do země původu nebo do třetí země?
- Bylo jí sděleno, že by mohly vzniknout další náklady na infrastrukturu?
- Znal náborář/pachatel obchodování domovskou adresu potenciální oběti obchodování nebo jejích bližních? Chtěl náborář/pachatel obchodování tyto údaje znát?
- Byla členu rodiny za oběť nezákonných náborových praktik nebo jiné osobě, která nad ní má určitou moc, zaplácena určitá částka nebo poskytnuto určité hodnotné zboží?
- Jaké cestovní dokumenty obdržela?
- Existují vzhledem k výše uvedenému další svědci?

Skupina 3: Inspekce práce, poskytování licencí a kontrola

Vezměte si, prosím, případovou studii v příloze č. I. Představte si, že jste byli ministrem pověřeni sestavením zvláštní jednotky v rámci týmu inspekce práce, která má vydávat licence a dohlížet na plnění stávajících předpisů. Budete mít k dispozici omezený rozpočet na najímání nových pracovníků, které budete muset zároveň vyškolit. Budete muset oslovit partnery a další účastníky, jako je policie, imigrační služba a další ministerstva.

- Definujte roli této donucovací jednotky vzhledem k dalším orgánům státní správy. Kde by byla tato jednotka umístěna v rámci ministerstva a jak by komunikovala s regiony?
- Navrhnete ministroví, že vyškolíte pracovníky této nové jednotky ve výkonu práva (informace, vyřizování stížností). Jak by takový školicí program vypadal?
- Navrhnete strategii zvýšení povědomí veřejnosti o těchto nových předpisech a jejich prosazování vaší jednotkou.

?

- Jaká specifická opatření by měla být zavedena v cílových zemích?
- Jaké mohou být důvody pomalého soudního řízení?
- Jak by mohlo být stíhání pachatelů obchodování urychleno?
- Jak lze identifikovat zkorumpované příslušníky orgánů státní správy?
- Jak lze získat důkazy o zkorumpovanosti příslušníků orgánů státní správy?
- Kde končí úloha inspektorů práce a začíná práce policie?
- Jak lze oběti motivovat k tomu, aby spolupracovaly s policií?
- Jaké jsou největší problémy, které musí policie překonávat?
- Jaká je povaha vztahu mezi policií a soudy (v otázkách trestních, občanskoprávních a pracovněprávních)?
- Co může policie dělat, aby odhalila skryté agentury práce?
- Jaké aktivity policie a inspekce práce by měly mít prioritu v případě vážného nedostatku zdrojů?
- Jaké znalosti jsou potřeba pro fungování mezirezortního týmu?
- Jaké kompromitující důkazy by měly být hledány v případě zásahu? Například v případě zásahu v zemích pracovního poměru mohou být důležitými kompromitujícími předměty klíče od dveří, protože pokud pachatel obchodování vlastní klíče k ubytování oběti, znamená to, že má nad ní moc.

Doporučené odkazy

Publikace

- Abella, M. I.: Vysílání pracovníků do zahraničí („Sending Workers Abroad“), Ženeva, ILO, 2000.
- Bales, Kevin: Jednoúčeloví lidé: nové otroctví v globální ekonomice („Disposable People: New Slavery in the Global Economy“), California: University of California Press, Ltd. 1999.
- Böhning, W.R.: Zaměstnávání zahraničních pracovníků („Employing foreign workers“), Ženeva, ILO, 1996.
- Böhning, W.R. a Noriel, C.: Ochrana indonéských migrujících pracovníků se zvláštním odkazem na soukromé agentury a postupy podávání stížností („Protecting Indonesian migrant workers, with special reference to private agencies and complaints procedures“), podkladová studie SEAPAT, Manila, ILO, 1998.
- ILO: Globální spojení proti nucené práci („A Global Alliance Against Forced Labour“), Ženeva, 2005.
- ILO: Informační příručka: prevence diskriminace, vykořisťování a zneužívání migrujících pracovníků, Ženeva, ILO, 2003.
- Kartusch, A.: „Referenční příručka pro přehled legislativy týkající se boje proti obchodování s lidmi se zvláštním ohledem na jihovýchodní Evropu („Reference Guide for Anti-Trafficking Legislative Review with Particular Emphasis on South Eastern Europe“), Varšava, OSCE, 2001.
- Kuptsch, C. (ed): Obchodníci s prací („Merchants of Labour“), Ženeva, ILO, 2005.
- Le Breton, B.: V pasti: soudobé otroctví v brazilské Amazonii („Trapped: Modern Day Slavery in the Brazilian Amazon“), Londýn, Latin American Bureau, 2002.
- ILO: Obchodování s lidmi a zneužívání nucené práce: rady pro legislativu a orgány činné v trestním řízení („Human Trafficking and Forced Labour Exploitation: Guidance for Legislation and Law Enforcement“), Ženeva, 2005.
- ILO: Obchodování s lidmi: nové přístupy k boji s tímto problémem („Trafficking in Human Beings: New Approaches to Combating the Problem“), Ženeva, 2003.
- Thuy, P., Hansen, E. a Price, D.: Veřejný úřad práce na měnícím se trhu práce („The Public Employment Office in a changing labour market“), Ženeva, ILO, 2001.
- Ministerstvo zahraničí Spojených států amerických: Výroční zpráva o obchodování s lidmi („The Annual Trafficking in Persons Report“), 2005. www.state.gov/g/tip
- Světová zdravotnická organizace (WHO): Etická a bezpečnostní doporučení pro interviewování obchodovaných („Ethical and Safety Recommendation for Interviewing Trafficked Women“), 2003.

Webové stránky

- Proti otrokářství: www.antislavery.org
- cWebová stránka OSN pro děti o nucené práci:
<http://www.un.org/Pubs/CyberSchoolBus/3PLUSU/intro.html>
- MacDonald, C.: Jak vytvořit etický kód pro vaši organizaci („Creating a Code of Ethics for your Organisation“) <http://www.ethicsweb.ca/codes/>
- POEA: <http://www.poea.gov.ph/>

Mezinárodní úmluvy a doporučení

- Obecné
 - Deklarace ILO o základních právech a principech na pracovišti, 1998
- Nucené práce
 - Úmluva o nucené práci, 1930 (č. 29)
 - Úmluva o odstranění nucené práce, 1957 (č. 105)
- Obchodování s dětmi
 - Úmluva o nejhorších formách dětské práce, 1999 (č. 182)

- Migrující pracovníci
 - Úmluva o migrujících pracovnících, 1949 (č. 97)
 - Úmluva o migrujících pracovnících (doplňující ustanovení), 1975 (č. 143)
- Nábor
 - Úmluva o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 181)
 - Doporučení o soukromých agenturách práce, 1997 (č. 188)
- Lidská práva
 - Všeobecná deklarace lidských práv, 1948
 - Mezinárodní úmluva o občanských a politických právech, 1966
 - Mezinárodní úmluva o hospodářských, sociálních a kulturních právech, 1966
 - Mezinárodní úmluva na ochranu práv všech migrujících pracovníků a členů jejich rodin, 1990
 - Úmluva o odstranění všech forem diskriminace žen, 1979
- Otroctví
 - Úmluva Společnosti národů o otroctví, 1926
 - Dodatková úmluva o zrušení otroctví, obchodu s otroky a institucí a praktik podobných otroctví, 1956
- Děti
 - Úmluva o právech dítěte, 1989
 - Opční protokol k Úmluvě o právech dítěte týkající se prodeje dětí, dětské prostituce a dětské pornografie, 2000
- Opční protokol k Úmluvě o právech dítěte o zapojení dětí do ozbrojených konfliktů, 2000
- Zločin
 - Úmluva proti nadnárodnímu organizovanému zločinu, 2000
- Obchodování
 - Palermský protokol o prevenci potlačování a trestání obchodování s lidmi, zejména se ženami a dětmi, 2000

PŘÍPADOVÉ STUDIE

PŘÍLOHA I

PŘÍPADOVÁ STUDIE A (SKUPINA 1)

Nucená práce: Zkušenost Andrei ¹

„Jmenuji se Andrei, jsem Rumun a je mi 35 let. Před čtyřmi týdny jsem odjel do Španělska, protože jsem slyšel, že pro lidi jako já je tam spousta práce v zemědělství. Chtěl jsem získat „Shengenské vízum“ na tři měsíce a po tuto dobu pracovat, co nejvíc to půjde. Když jsem přijel do Budapešti, utratil jsem již téměř všechny peníze, které jsem měl ušetřené na cestu. Rozhodl jsem se zůstat na chvíli v Maďarsku, abych si vydělal nějaké peníze, a pak pokračovat v cestě.

V autobuse jsem potkal člověka, který pracoval na stavbě v Budapešti, a ten mi řekl, že by mi mohl pomoci najít práci. Společně jsem jeli do Kobanya. V Kobanya je místo, kde se každé ráno scházejí zaměstnavatelé a hledají pracovníky. Tam jsem potkali muže, který potřeboval pracovní síly pro farmu, aby mu pomohly se sklizní. Slíbil, že nám poskytne jídlo a ubytování a že si vyděláme 3000 Ft (13,40 USD) na den. Přijali jsem jeho nabídku a byli jsme dopraveni na jeho farmu 50 km od Budapešti.

Na farmě pracovalo 17 dalších Rumunů: deset mužů a sedm žen. Byl jsem šokován podmínkami, v nichž žili. Všechny 17 jich spalo v garáži. Nemohl jsem věřit svým očím! V tu chvíli jsem měl odejít. Když jsme dorazili na pracoviště, řekli nám, že ubytování bude odečteno z odměny 3000 Ft a že obdržíme méně v hotovosti, ačkoli přesná suma určena nebyla.

Jednali s námi jako s otroky. Ve dne v noci nás hlídali obrovští pitbulové. Jednou jsme se pokusili utéci, ale psi nás pronásledovali a pokousali. Když nás přivedli zpět, „pán“ nás zbil. Majitel farmy nám řekl, že pokud nezůstaneme na farmě a nebudeme pracovat, předá nás policii, řekne jim, že jsme u něj kradli, a půjdeme do vězení. Řekl, že má na policii kamarády a že od něj berou peníze.“

?

Jaké nástroje nátlaku a zneužívání v případě Andreie?

Jak byste šetřili místo podobné tomuto?

Co by představovalo usvědčující důkaz? Jak byste vyslýchali pracovníky?

PŘÍPADOVÁ STUDIE B (SKUPINA 2)

Obchodování za účelem pohlavního zneužívání: Mariam z Kazachstánu ²

„Jmenuji se Mariam a je mi 17 let. Jsem nejstarší dcera a má rodiče žijí v malé kazachstánské vesnici. V 16 letech jsem odešla ze školy, abych pomáhala rodičům s péčí o mladší sestry a bratry. Máme malou farmu, díky které přežíváme. Někdy dokonce prodávám na trhu zeleninu. Můj otec má nárok na malou penzi od státu, ale nikdy žádné peníze nedostal. Kamarádka, která také občas prodává na trhu zeleninu, mi řekla, že zná někoho, kdo mi může sehnat dobře placenou práci v cizině. Seznámila mě s mužem, který se jmenuje Dastan, a ten nabídl mi práci prodavačky v Samaře. Setkal se s mými rodiči a nabídl jim za mě 300 USD. Oni souhlasili. Předstíral, že je můj otec, a s falešnými doklady jsme spolu přešli ruskou hranici.

Když jsme přijeli do Ruska, vzal mě do hotelového pokoje, kde byly další dívky. Bylo tam hodně lidí, kteří si prohlíželi naše těla a ptali se nás na věk. Viděla jsem muže, který dal Dastanovi peníze a o němž mi Dastan řekl, že mi dá práci prodavačky. Ale když jsem přijela do bytu, kde jsem měla bydlet s ostatními dívkami, řekli mi, že budu pracovat jako prostitutka. Odmítla jsem a řekla jsem, že mi můžou udělat cokoliv, ale že se nikdy nebudu prodávat. Potrestali mě za to: bili mě, znásilňovali a týrali hladem. Po pěti dnech jsem to vzdala a poslechla pasáky.

Bydlet v tom bytě bylo jako být ve vězení: železné dveře a zamřížovaná okna. Celý den nás hlídali hlídači a sebrali mi moje falešné dokumenty. Dokonce, když jsem jezdila autem za klientem, sledoval nás šofér. Jednou, cestou za klientem, se řidič zapletl do dopravní nehody. Utekla jsem a stopovala do nejbližšího města. Měla jsem strach, že mě pasáci najdou, a netroufala jsem si kontaktovat policii. Nakonec se nade mnou jeden muž slitoval a přivezl mě sem do centra, kde bydlím s dívkami, které se dostaly do podobné situace. Ráda bych jela domů, ale příliš se bojím, že Dastan je stále tam a že by řekl mým rodičům, co jsem v Rusku musela dělat.“

?

Jaké jsou nástroje nátlaku a zneužívání v případě Mariam?

Jaké otázky byste položili oběti obchodování, jako je Mariam, abyste jí uklidnili a přiměli spolupracovat s úřady pro výkon práva?

Jak byste vystopovali prostředníky podobné Dastanovi?

PŘÍPADOVÁ STUDIE C (SKUPINA 3)

Nezákonné náborové praktiky: Petrusův případ ³

„Jmenuji se Petruso, jsem z Ukrajiny a je mi 20 let. Rád bych vydělával peníze, ale v mojí zemi není dobrá práce. Je hodně Ukrajinců, kteří odjíždí za prací do Anglie a Německa. Když se vrátí, jsou bohatí. Tak jsem se rozhodl pracovat v cizině.

V podstatě jsem nevěděl, jak najít práci v jiné zemi, tak jsem četl místní noviny. Našel jsem inzerát na dobře placenou práci v zemědělství. Kontaktní údaje uvedené v inzerátu odkazovaly na cestovní agenturu. Když jsem k nim přišel, řekli mi, že nezařizují jenom práci, ale také potřebné cestovní dokumenty a dopravu. Řekli mi, že mají pro mě dobrou práci v Anglii. Můžou mi také pomoci zařídit rychle pas a letenku. Poplatek za jejich služby byl okolo 5000 USD. Jelikož jsem neměl žádné peníze, kancelář mi nabídla půjčku, kterou jsem si vzal.

Když jsem přiletěl do Anglie, potkal jsem se s mužem, který mě vzal na farmu. Podmínky byly velice špatné. Pracoval jsem spoustu hodin a dostával jsem jenom polovinu platu, který mi slíbila agentura. Několikrát jsem v Anglii změnil zaměstnavatele a setkal se s jinými Ukrajinci. Většina z nich měla také dluhy, ale někteří si našli práci oficiální cestou. Za zprostředkování práce v Anglii nezaplatili téměř nic. Cítil jsem se podvedený ale nemohl jsem odjet, protože jsem musel splatit dluh, který jsem měl doma“.

?

Jaké jsou nástroje nátlaku a zneužívání v případě Petruse?

Jak můžete využít inzerci v novinách a na internetu pro vypátrání nelegálního náborového agenta?

Jak byste kontrolovali agenturu podobnou té, která je uvedena v případě? Po čem byste pátrali?

Pomoc stávajícím a pravděpodobným obětem obchodování s lidmi a nucených prací:

Případ Corneliu

Corneliu je 34letý rumunský stavební dělník. Většinu svého profesního života strávil v Bukurešti. Doslechl se, že by si mohl vydělat více peněz prací na stavbách v Itálii, a tak kontaktoval Rumunský národní úřad pro nábor a práci v zahraničí, ale neuspěl se žádostí o pracovní povolení v žádné cílové zemi. Soukromá náborová agentura mu nakonec nabídla smlouvu, se kterou mohl obejít byrokratické překážky. Corneliu smlouvu podepsal, zaplatil agentuře poplatek 3000 USD a odjel do Itálie.

Když přijel na stavbu do Itálie, zjistil, že ubytování je velice špatné a že musí pracovat více hodin, než určovala jeho smlouva. Po měsíci žádal Corneliu svůj měsíční plat, ale zaměstnavatel to den po dni odkládal. Po více než 2 měsících měl Corneliu nehodu, když nesl těžkou ocelovou traverzu bez ochranných pomůcek. Zaměstnavatel ho okamžitě propustil s tím, že už ho nikdy nechce vidět. Když žádal Corneliu svůj plat, dal mu zaměstnavatel pouze část toho, co bylo dohodnuto na začátku zaměstnání, a pohrozil mu, že ho udá na policii.

Jelikož Corneliu neměl v Itálii platné pracovní povolení, netroufal si uvědomit policii, ale kontaktoval nevládní organizaci přidruženou k italským odborům. Organizace mu zajistila přístřeší a ošetření po nehodě. Místní úřady trvaly na tom, aby se Corneliu vrátil do Rumunska a vyřizoval si svůj případ odtamtud. Italská nevládní organizace a přidružené odbory zkontaktovaly své rumunské protějšky a předaly jim Corneliuv případ.

Doma v Rumunsku žádal Corneliu s podporou rumunských odborů vrácení poplatku od náborové agentury. Agentura odmítla jakoukoli odpovědnost a obvinila italského zaměstnavatele. Mezitím italská nevládní organizace zkontaktovala pracovní inspektory, kteří navštívili stavbu. Našli tam několik zahraničních pracovníků bez platných pracovních povolení a smluv, pracujících bez ochranných pomůcek a v obtížných podmínkách. Ti při vyšetřování odmítli svědčit proti svému zaměstnavateli. S pomocí italské nevládní organizace se Corneliu vrátil do Itálie svědčit u soudu a získat svůj plat. Případ byl vyřešen úspěšně, nicméně rumunská náborová agentura nebyla postižena.

PŘÍPADOVÁ STUDIE E

Stíhání obchodníků s lidmi v Polsku

„Jedním z mála velkých úspěchů v Polsku v letech 1996 – 1997 byla úspěšné stíhání a odsouzení polského náboráře a jeho dvou společníků, kteří prodali přibližně 100 žen do Turecka, Německa, Rakouska, Francie, Švýcarska a Španělska. Dobrá spolupráce při prosazování práv v tranzitních a cílových zemích umožnila polské policii vypátrat a stíhat náboráře v Polsku. Od té doby bylo vyšetřeno více než 200 případů obchodování s lidmi, ale stíhání a odsouzení jsou řídká. Podle úředníka polské policie trvá předání případu k soudu několik let a většina pachatelů pak dostane nízký trest nebo jsou zproštěni viny či osvobozeni pro nedostatek důkazů.“

OSCE: Obchodování s lidmi: Důsledky pro OSCE, 1999
<http://www.osce.org/odihr/documents/background/trafficking/ f56>

PŘÍPADOVÁ STUDIE F

Vykořisťování indonéských migrantů – pomocníků v domácnosti v cizině

Osmnáctiletá Indonésance Ebet slíbil prostředník (prostředník nebo kalo, pracuje samostatně a často je místní a ví, kdo má zájem o práci) dobře placenou práci pomocnice v domácnosti v Saudské Arábii. Před odjezdem podepsala Ebet pracovní smlouvu v kanceláři náborové agentury, ale nedovolili jí prostudovat její obsah. Místo toho skončila v Malajsii. Její úkoly zahrnovaly úklid, vaření, praní a péči o děti. V záchytném centru jí učili arabsky. Nerozuměla anglicky a dělala chyby při používání elektrických spotřebičů a při komunikaci se zaměstnavatelem. Neměla povolené žádné styky a nesměla říct své rodině, že je v Malajsii namísto Saudské Arábie. Příbuzný jí pomohl uvědomit policii a Ebet se vrátila do své rodné vesnice.



ILO: Návrh zprávy mapující nucené práce a obchodování s lidmi za účelem práce a pohlavního zneužívání v Indonésii, Ženeva, strana 60, 2005.

PŘÍPADOVÁ STUDIE G

Vykořisťování indonéských migrantů – pomocníků v domácnosti v cizině

Třicetiletá sedmiletá Yani, matka 7 dětí a žena v domácnosti, žije v Serangu v Bantenu. Povinnost uživit příliš mnoho dětí a nákladná lékařská péče, kterou potřebuje její nemocný manžel, neustále dostávaly Yani do finančních potíží. To vedlo k tomu, že si začala hledat práci jako pomocnice v domácnosti, což byla jediná věc, kterou uměla. Sponzorka Ana slíbila Yani, že jí pošle do Malajsie zdarma. Náklady na cestu budou odečteny z jejího platu, až bude mít práci. Yani a dalších 24 migrujících pracovníků odjeli do Malajsie lodí přes Pontianak v Západním Kalimantanu. Yani byla poslána přímo do Entikongu/Bedu. Tam na ní čekal agent z Kuchingu jménem Akwan. Další den byla přijata na práci do restaurace. Její zaměstnání však trvalo jen měsíc. Akwan jí z restaurace vzal, protože restaurace nesplnila jeho požadavek, aby mu byl vyplacen Yanin dvouměsíční plat v hotovosti. Akwan si vzal Yanin plat z restaurace za 1. měsíc. Yani pak pracovala v kavárně. Kromě práce v kavárně pracovala také v domě svého zaměstnavatele. Musela omývat a vařit vepřové maso, byla dokonce nucena ho jíst. Odmítla to, protože se to neslučovalo s její vírou. Také jí bylo zakázáno se modlit, protože podle jejího zaměstnavatele jí to ubíralo čas k práci. Měla zakázáno komunikovat se svou rodinou. Její pracovní doba byla od 4.00 do 2.00 následujícího dne, takže neměla žádný čas k odpočinku. Yani se poté, co dva měsíce snášela týrání a nelidské pracovní podmínky, rozhodla utéci z domu zaměstnavatele tak, že skočila ve 3 hodiny ráno ze 3. patra. Zlomila si nohu a poranila záda a musela se plazit od domu svého zaměstnavatele k dálnici. Potkala policejní hlídku a dala jim svou ID s původní adresou v Serangu, Bantenu, aniž by jim cokoliv řekla. Hlídka vzala Yani do nemocnice, kde byla po dobu jednoho týdne hospitalizována. Přišel za ní někdo z malajského sociálního úřadu a doprovodil jí na Ambasadu Indonéské republiky. Ambasáda ale nebyla ochotná dopravit Yani do její rodné vesnice, protože jí považovali za nelegální migrující pracovní sílu. Zcela náhodou se Yani setkala se soukromým televizním reportérem, který se v Malajsii zabýval indonéskými presidentskými volbami. Její příběh odvysílala soukromá TV stanice. S pomocí reportéra a aktivistů nevládní organizace se Yani vrátila v červenci 2004 do Indonésie.



ILO: Návrh zprávy mapující nucené práce a obchodování s lidmi za účelem práce a pohlavního zneužívání v Indonésii, Ženeva, strana 70, 2005.

Vykořisťování indonéských migrujících továrních dělníků

Šestnáctiletá Santi dostala pracovní nabídku od sponzora, který přišel do jejich domu a setkal se s jejími rodiči. Sponzor sliboval plat v hodnotě 9,20 RM za den, pokud by byla ochotná pracovat v továrně na překližky v Bintulu ve Východní Malajsii. Santi si sama zařídila svůj identifikační průkaz u vůdce své vesnice a přidala si k věku 4 roky, aby jí tak bylo 20 let. Vůdce vesnice nepožadoval vysvětlení, protože měla svolení svých rodičů. Sponzor pak dovezl Santi z její vesnice do města Sambas. Před cestou jí zařídil pas. V Sambasu se shromáždila s ostatními migrujícími pracovníky v domě agenta pracujícího pro náborovou společnost. Ze Sambasu jela skupina autobusem do Entikongu. Na malajských hranicích si je vyzvedl agent z Malajsie a vzal je přímo do Bintulu. Když dorazili do továrny na překližky, uvítal je její ředitel a vysvětlil jim jejich práci. Neexistovala žádná pracovní smlouva, ani dohoda o práci. Santi pracovala od 7 hodin ráno do 7 hodin večer. Byla placena tak, jak jí bylo slíbeno, ale plat nezahrnoval práci přes čas. Pokud pracovala přes čas, dostala 1 RM za hodinu. Plat byl vyplácen jednou za 14 dní, bez dovolené, bez nedělí a bez volných dnů. Poté, co začala pracovat, sponzor požádal, aby byl plat, který by Santi měla dostat po roce práce, použit na úhradu nákladů na vystavení pasu. Její pas byl v této fázi ve vlastnictví společnosti a Santi měla k dispozici pouze jeho kopii. Její plat činil 400 RM. Žila v místnosti kolejniho typu s dalšími 12 spolubydlícími. Spala na podlaze na matraci. Během svého zaměstnání nesměla opustit území továrny. Pokud se bez povolení nedostavila do práce, její plat byl snížen o 40 RM denně. Po dobu svého zaměstnání dostávala často vynadáno od svého předáka, pokud udělala chybu anebo pokud nedosáhla denního očekávaného výkonu. Za trest musela vykonávat po celý týden takové práce, jako bylo vynášení odpadu, čištění toalet a zametání tovární haly.



ILO: Návrh zprávy mapující nucené práce a obchodování s lidmi za účelem práce a pohlavního zneužívání v Indonésii, Ženeva, strana 70, 2005.

PŘÍPADOVÁ STUDIE I

Vykořisťování indonéských migrujících stavebních dělníků

Dvaceti šestiletý Agung Susanto musel odejít ze střední školy, protože jeho rodina byla chudá. Byl továrním dělníkem v Gresiku, ve Východní Jávě, a vždycky chtěl pracovat v Malajsii. Jeho příbuzný, který v Malajsii pracoval, ho povzbuzoval v hledání práce. Seznámil Agung s prostředníkem (kalem) Supriadim, který mu slíbil zprostředkování práce. Společně s několika dalšími odjel Agung do Medanu bez úplných identifikačních dokumentů. Ráno pak odplul na lodi se 100 cestujícími na malý ostrov Rupert. Všichni cestující, kteří přijeli z měst ve Východní Jávě, směřovali do Malajsie. Po třech dnech na ostrově Rupert odpluli do Malajsie. Před zakotvením v Malajsii jim bylo nařízeno skočit do moře a doplavat ke břehu. Pět lidí při tom lidí utonulo. Po příjezdu se Agung setkal s Rajou, malajským komplicem Supriadiho. Bez smlouvy, pouze na ústní dohodu, si našel práci na stavbě, kde instaloval PVC potrubí. Agung pracoval 11 hodin denně od 6.00 do 17.00, s jednou hodinovou pauzou. Měl volné neděle a pokud pracoval, dostal odměnu 50.000 Rp. Po pěti měsících práce ho chytila malajská policie při zátahu na ilegální dělníky. Byl pak ve vězení na ostrově Besi v Sarawaku v Malajsii společně s 3.000 dalšími dělníky z Indie, Bangladéše, Číny a Thajska. Po několika měsících byl propuštěn a vyzvedl si ho někdo, koho neznal. Byl dovezen do Dumai a lodí pak na další neznámý ostrov. Po dvou dnech nasedl do autobusu do Jogjakarty, přičemž cesta trvala 7 dní. V Jogjakartě byl 4 dny držen v domě a nesměl ho opustit. Bylo mu slíbeno, že bude dopraven domů, pokud zaplatí 1,9 milionů Rp. Řekl, že tolik peněz nemá a že zaplatí, až bude doma. Nakonec byl poslán domů autem, s doprovodem 7 osob. Doma si jeho rodina musela

vypůjčit peníze od příbuzných a sousedů, aby mohla vyplatit jeho doprovod. Agung stále doufá, že bude pracovat v Malajsii, ale příště s řádnými dokumenty. Navzdory špatné zkušenosti je pro něj lepší plat v Malajsii lákadlem.



ILO: Návrh zprávy mapující nucené práce a obchodování s lidmi za účelem práce a hlavního zneužívání v Indonésii, Ženeva, strana 70, 2005.

PŘÍPADOVÁ STUDIE J

Využívání Ghanských migrujících pracovníků

„Před třemi lety přišel domorodec z našeho města a najal tři z nás na práci na kakaové plantáži. Řekl nám, že po dokončení práce, která měla trvat 1 rok, dostane každý z nás 2,000,000 GHC. Také nám bylo vysvětleno, že budeme pracovat pouze na farmě. Bohužel, když jsme tam začali pracovat, denně jsme ráno a večer museli nosit vodu rodině muže, který nás zaměstnal. Také jsme byli nuceni dít fufu pro rodinu zaměstnavatele. Když jsme si stěžovali, bylo nám řečeno, že to je součástí dohody, kterou jsme udělali, a pokud to nebudeme dělat, nedostaneme zaplacení. Neměli jsme jinou možnost, než provádět tyto práce společně s prací na farmě. Bylo to pro nás strašné. Nejhorší zklamání nás čekalo, když jsme si přišli pro plat a dozvěděli jsme se, že osoba, která za nás práci dojednala, si přišla peníze naším jménem vyzvednout. Celý měsíc jsme ho nemohli najít a dosud se nevrátil domů. Byli jsme proto nuceni si hledat práci jinde a pracovat další rok, abychom donesli domů nějaké peníze. Byla to ošklivá situace a nikomu bych nepřál, aby prošel takovým utrpením jako my.“



ILO: Zpráva o základní studii o obchodování s lidmi a nucené práci v severní Ghaně, Ženeva, strana 49, 2005.

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE A

Dvoustranná pracovní dohoda mezi Filipínami a Kuvajtem

MEZIVLÁDNÍ MEMORANDUM POROZUMĚNÍ O ROZVOJI PRÁCE A PRACOVNÍCH SIL MEZI FILIPÍNSKOU REPUBLIKOU A STÁTEM KUVAJT

VLÁDA FILIPÍNSKÉ REPUBLIKY A VLÁDA KUVAJTU (dále jako „strany“) potvrzují existující bratrská pouta mezi vládami a lidem obou stran;

přejí si posílit své stávající přátelské vztahy a podporovat dvoustrannou spolupráci založenou na rovnosti a vzájemném prospěchu;

MAJÍ ZÁJEM podporovat spolupráci a rozšířit koordinaci v oblasti práce a rozvoje pracovních sil;

SE DOHODLY TAKTO:

Článek 1

Obě strany se zavazují posilovat koordinaci v oblasti rozvoje pracovních příležitostí a pracovních sil.

Článek 2

Obě strany poskytnou prostředky potřebné a vhodné k naplnění a propagaci takové spolupráce v rámci stávajících pravidel a předpisů obou zemí.

Článek 3

Obě strany se zavazují podporovat mobilizaci a rozvoj pracovních sil mezi oběma zeměmi, a to v rámci stávajících platných zákonů, pravidel a předpisů obou zemí.

Článek 4

Obě strany se budou vzájemně navštěvovat a poskytovat si poradenství s cílem sdílet znalosti a zkušenosti v oblasti vytváření pracovních míst.

Článek 5

Základní podmínky práv, povinností a podmínek zaměstnání, platné jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance, budou stanoveny ve společně dohodnutých jednotlivých pracovních smlouvách odpovídajících příslušným zákonům, pravidlům a předpisům obou zemí.

Článek 6

Při urovnávání pracovních sporů vzniklých ze zaměstnaneckých vztahů budou dotčené státní úřady obou stran pracovat společně, v souladu s příslušnými zákony, pravidly a předpisy, na smírném urovnání takových sporů pomocí jednání, smíru a arbitráže. Pokud selžou snahy o smírné urovnání sporu, dotčené strany se mohou obrátit na soudy dle platných zákonů, pravidel a předpisů obou stran.

Článek 7

Bude vytvořen společný výbor, jehož úkolem budou naplnit tyto cíle:

- a) zajistit realizaci této dohody; a
- b) navrhopvat změny

dohody dle potřeb a řešení obtíží s její realizací. Výbor se bude scházet dle potřeby na žádost kterékoli strany.

Článek 8

Tato dohoda platí po dobu čtyř (4) let. V platnost vstoupí k pozdějšímu datu z těch, ke kterým strany oznámí, že splnily veškeré příslušné právní náležitosti, aby tato dohoda mohla vstoupit v platnost.

Tato dohoda bude automaticky prodloužena na stejné období, pokud žádná strana neoznámí písemně druhé straně, diplomatickými kanály, své přání zrušit nebo změnit tuto dohodu šest (6) měsíců před datem jejího uplynutí.

Uzavřeno v Kuwait City dne 14. září 1997, což odpovídá 12 Jamada A1 I 1418Hijra, ve dvou originálech v arabském a anglickém jazyce stejné platnosti. V případě rozporu ve výkladu je rozhodující znění v anglickém jazyce.

Vzorová pracovní smlouva Filipínské asociace pro zahraničí (Philippines Overseas Association, POEA)

Tuto pracovní smlouvu vyhotovili a uzavřeli

- A. Zaměstnavatel:
adresa a telefon
- B. Zastoupený:
jméno zástupce/společnost:
adresa:
- C. Zaměstnanec:
Civilní status: Číslo pasu:
Adresa: Místo a datum vystavení:

Dobrovolně se zavazující k níže uvedeným podmínkám:

1. Místo pracovního poměru

2. Trvání smlouvy _____, a to počínaje odjezdem zaměstnance z místa jeho původu na místo výkonu zaměstnání.

3. Pracovní zařazení zaměstnance

4. Základní měsíční mzda

5. Pravidelná pracovní doba: maximálně 8 hodin denně, šest dní v týdnu

6. Odměna za přesčasy:

- a) práce mimo obvyklou pracovní dobu
- b) práce v určených volných dnech a svátcích

7. Placená absence:

- a) dovolená
- b) nemocenská

8. Doprava zdarma do místa výkonu zaměstnání a, v následujících případech (bude upřesněno náborovou agenturou), doprava zdarma do místa původu.

9. Zdarma jídlo nebo kompenzační příspěvek ve výši _____ USD, zdarma vhodné ubytování.

10. Zdarma akutní lékařské a stomatologické služby a zařízení, včetně léků.

11. Osobní životní a úrazové pojištění dle hostitelského státu a/nebo státních předpisů pro pracovníka bezplatně. Navíc, v oblastech prohlášených vládou _____ za oblasti ohrožené válkou je zaměstnavatel povinen zajistit pro pracovníka bezplatně také pojištění válečných rizik v minimální výši _____.

12. V případě úmrtí zaměstnance během trvání této smlouvy budou jeho pozůstatky a osobní majetek dopraveny zpět do _____ na náklady zaměstnavatele. Pokud by repatriace pozůstatků nebyla možná, budou tyto uloženy se souhlasem příbuzných a/nebo velvyslanectví/konzulátu co nejbližší místu výkonu zaměstnání.

13. Zaměstnavatel poskytne zaměstnanci pomoc při odvodu procentuálního podílu jeho/její mzdy řádnými bankovními cestami či jinými zákonnými způsoby.

14. Ukončení:

a) Výpověď ze strany zaměstnavatele: zaměstnavatel může tuto smlouvu vypovědět v těchto oprávněných případech:

závažné porušení povinností, záměrné neuposlechnutí zákonných nařízení zaměstnavatele, opakované zanedbání povinností, časté absence, nepodřízení se, odhalení podnikových tajemství, pokud zaměstnanec poruší celní předpisy, tradice a zákony a/nebo podmínky této smlouvy. Zaměstnanec ponese náklady na repatriaci.

b) Výpověď ze strany zaměstnance: Zaměstnanec může vypovědět tuto smlouvu bez doručení výpovědi zaměstnavateli v těchto oprávněných případech:

závažná urážka ze strany zaměstnavatele nebo jeho zástupce, nelidské a nesnesitelné zacházení ze strany zaměstnavatele nebo jeho zástupce se zaměstnancem, spáchání trestného činu/přestupku ze strany zaměstnavatele nebo jeho zástupce a porušení podmínek pracovní smlouvy ze strany zaměstnavatele nebo jeho zástupce. Zaměstnavatel uhradí náklady na repatriaci pracovníka zpět do _____.

b1) Zaměstnanec může ukončit tuto smlouvu bez oprávněného důvodu doručením písemné výpovědi zaměstnavateli alespoň jeden (1) měsíc předem. Zaměstnavatel, kterému je výpověď doručena, může na zaměstnanci požadovat náhradu škody. V každém případě však zaměstnanec ponese veškeré náklady na návrat do místa svého původu.

c) Ukončení z důvodu nemoci: kterákoli strana může vypovědět tuto smlouvu z důvodu nemoci, choroby či zranění zaměstnance. Zaměstnavatel uhradí náklady na repatriaci.

15. Řešení sporů: Veškeré spory a stížnosti týkající se pracovní smlouvy zaměstnance budou vyřešeny v souladu s obvyklými postupy, pravidly a předpisy společnosti. Pokud by se zaměstnanec odvolal proti rozhodnutí zaměstnavatele, bude věc vyřešena smírně za účasti pracovního atašé či jiného pověřeného zástupce velvyslanectví nebo generálního konzula _____, nacházejícího se nejbližší místu výkonu zaměstnání. Pokud smírné řešení nebude možné, bude věc postoupena příslušnému nebo vhodnému orgánu (hostitelské země) nebo v _____ dle výběru poškozené strany, pokud to zákony hostitelské země umožňují.

16. Zaměstnanec je povinen dodržovat firemní pravidla a předpisy zaměstnavatele a jednat v souladu s příslušnými zákony hostitelské země a respektovat její zvyky a tradice.

17. Platné právo: Jiné podmínky pracovního poměru, které jsou v souladu s výše uvedenými ustanoveními, se budou řídit příslušnými zákony _____.

Filipínský úřad pro zaměstnávání v zahraničí

Snahy soukromé agentury práce s licenci ochránit migrující pracovnice

Na základě Prohlášení soukromé agentury práce v Etiopii je pracovní agentura Meskerem jedinou řádně zaregistrovanou a fungující agenturou s povolením zajišťovat pracovní příležitosti pro Etiopany v Libanonu. Pouze ty pracovnice, které předloží dopis potvrzující, že prošly agenturou, získají výjezdní víza. (V případě přímého náboru je migrant povinen předložit pracovní smlouvu ověřenou ministerstvem práce a sociálních věcí). Ministerští úředníci se v roce 2001 vydali do Libanonu zjistit, jaké jsou pracovní podmínky migrujících etiopských žen, které prošly nábořem pracovní agentury Meskerem, a vrátili se spokojení.

Mezi opatření, která agentura přijala k zajištění lepší ochrany migrujících pracovnic, patří:

- Najímá pouze absolventky středních škol, jelikož je přesvědčena, že ženy potřebují určitý stupeň vzdělání, aby byly schopné ubránit svá práva a měly by umět napsat své rodinné domů. [Pracovnice sledované skupiny, které se vrátily, však byly v rozhovorech proti tomu; měly za to, že ženy nepotřebují ukončené středoškolské vzdělání na práci pomocnic v domácnosti a považovaly tuto podmínku za diskriminační, která ve skutečnosti ponechává ty, které střední školu neabsolvovaly, zcela na milost pašeráků.]
- I migrantkám, které nenajme, agentura pomůže získat výjezdní víza a ověřit si spolehlivost jejich budoucích zaměstnavatelů prostřednictvím zástupce agentury v Libanonu. Jakmile jsou podmínky pracovního poměru potvrzeny, agentura poskytuje těmto migrantkám stejné školení a orientaci jako svým vlastním klientům.
- Než se migrantky vydají na cestu do místa určení, agentura je vybaví identifikační kartou v amharštině (etiopském úředním jazyce). Migrantky mají mít kartu schovanou pro případ nouze. Karta obsahuje jméno pracovnice, číslo její složky v agentuře, adresu a telefonní číslo agentury v Etiopii a adresu a telefonní číslo zástupce v Libanonu. Uvádí také, že agentura v Libanonu poskytuje služby 24 hodin denně a že ji mohou kdykoli kontaktovat. Jakmile má migrantka potíže, stačí, aby zavolala a uvedla své jméno ve složce a lidé v agentuře zjistí její adresu a vydají se za ní. Agentura vlastní dodávku s řidičem neustále k dispozici.
- Agentura si vede záznamy o pracovnicích a pouze oprávněný občan může přijít do kanceláře a nahlédnout do záznamů a zjistit údaje o migrujících pracovnicích vyslaných agenturou. Záznamy obsahují údaje o registračním čísle migrantky, její celé jméno a telefonní číslo, číslo cestovního pasu, celé jméno a telefonní číslo zaměstnavatele, datum odjezdu z místa původu a datum návratu zpět.
- Agentura volá každé pracovnici dvakrát do měsíce a zjišťuje její stav a také zda je zaměstnavatel spokojen se službami migrující pracovnice. Agentura se zaměstnavateli hovoří a zjišťuje, zda nemají stížnosti. Pokud zaměstnavatel stížnost má, agentura se snaží spor urovnat.
- Pokud není možné spor urovnat, agentura vrátí migrantku zpět do její země. Pokud je nutno migrantku odvézt ještě před uplynutím sjednané doby pracovního poměru, agentura migrantce vyplatí 1500,- USD. Pokud byla migrantka zneužívána, agentura ji neprodleně vyzvedne, vyplatí jí mzdu, pokud zaměstnavatel odmítne tak učinit, vrátí ji zpět do země jejího původu a podnikne proti zaměstnavateli příslušné právní kroky.

Kebede,E.: Ethiopia: An assessment of the international labour migration situation: The case of female labour migrants, Geneva, ILO GENPROM Series on Women and Migration, str. 22-36, 2002

Jednací řád Národní federace personálních agentur v Irsku

Národní federace personálních agentur (National Recruitment Federation, NRF) je dobrovolná organizace zřízená za účelem vytváření a udržování norem a zásad oboru najímání pracovních sil. NRF zastupuje více než sto personálních agentur z celého Irsku, které se rozhodly pro samoregulaci. Cílem společnosti je poskytovat svým členům služby zaměřené na podporu, komunikaci, vzájemné poradenství a řešení problémů a v rámci těchto činností se zaměřuje na propagaci odborné způsobilosti v oboru.

Jednací řád

1. OBECNĚ

Podmínkou členství je, aby se všichni členové, členské společnosti a jejich zaměstnanci řídili jednacím řádem federace a níže uvedenými pravidly a předpisy a veškerými podmínkami a dodatky těchto předpisů, které federace schválí.

2. ČLENSKÉ PŘÍSPĚVKY

Podmínkou členství je, aby roční členské příspěvky a poplatky dohodnuté NRF byly uhrazeny do třiceti (30) dnů od data jejich splatnosti.

3. VYDÁVÁNÍ LICENCÍ

Podmínkou členství je, aby osoba, agentura nebo společnost vlastnila řádnou licenci k provozování náborové agentury v souladu s podmínkami Zákona o pracovních agenturách z roku 1971 v platném znění.

4. JEDNÁNÍ S ŽADATELI/DŮVĚRNOST

a. S žadateli je vždy nutno jednat zdvořile a důstojně. Je nutno respektovat jejich právo na soukromí a právo vést rozhovor v odděleném prostoru v souladu se zdravotními a bezpečnostními předpisy. Je třeba brát v potaz Zákony o rovnosti zaměstnání z let 1977 a 1998.

b. Agentura musí provést pohovor se všemi žadateli dříve, než je pošle na pohovor ke klientovi.

c. Žadatelé se musí seznámit se všemi podrobnostmi o pracovním místě, které jim agentura hodlá doporučit a povoleních, která jsou od žadatele vyžadována. Povolení žadatele musí být vyžádáno a získáno dříve, než jsou jeho/její osobní údaje předány zaměstnavateli. Agentura je povinna zjistit, zda jej s nabídkou stejné práce kontaktovala i jiná agentura.

d. Žadatelé musí být neustále informováni o vývoji vyřizování jejich žádosti.

e. Bez souhlasu žadatele nelze vyžadovat žádné reference.

f. Členové musí chránit důvěrnou povahu veškerých informací získaných o podniku žadatele v průběhu náborového zadání a využívat tyto informace pouze pro potřeby výběru personálu a náboru. Agentura musí dodržovat ustanovení Zákona o ochraně údajů z roku 1988.

5. DOČASNÍ/SMLUVNÍ ŽADATELÉ

a. Pravidlo 4 platí pro všechny žadatele o dočasné či smluvní zaměstnání.

b. Veškeré podrobnosti o práci, podmínky zaměstnání, způsob a frekvence vyplácení mzdy musí být žadateli sděleny bezprostředně po přidělení dočasného zaměstnání v souladu s požadavky stávající legislativy.

c. Veškeré platby, daňové přeplatky, příspěvky a daňová osvědčení musí být předány dočasným zaměstnancům, jakmile jsou splatné.

6. JEDNÁNÍ S KLIEMTOM (ZAMĚSTNAVATELEM)

- a. Před zahájením náborového zadání musí členové poskytnout veškeré podrobnosti o poplatcích, výdajích a veškerých podmínkách podniku (potvrzené písemně).
- b. Členové za žádných okolností nesmí „pytláčit“ na žadatelích, které umístili do trvalého pracovního poměru bez předchozího výslovného povolení zaměstnavatele.
- c. Členové jsou povinni chránit důvěrnost jakýchkoli informací, které o klientově podnikání získali v průběhu náborového zadání a využívat tyto informace pouze pro potřeby výběru personálu a náboru pro daného klienta.

7. SPORY/STÍŽNOSTI

- a. Agentura, která získá první pohovor s klientem, má nárok na poplatek v případě, kdy je žadatel úspěšný.
- b. Veškeré stížnosti budou řešeny podle standardního reklamačního postupu stanoveného v článku 8 tohoto jednacího řádu.
- c. Členové nesmí za žádných okolností zapojovat klienty ani žadatele do sporů mezi agenturami.
- d. Veškeré reklamace/stížnosti musí být předloženy reklamačnímu výboru.

8. TESTOVÁNÍ

Pokud se provádí zkušební procedura, testování musí provádět kvalifikovaní zkoušející s řádnou licencí a musí splňovat obvyklé standardy a etiku zkušební procedury.

9. REKLAMAČNÍ POSTUP

Pokud je zaznamenána nějaká stížnost, její kopie bude zaslána dotčeným členům a ostatním dotčeným stranám. Očekává se písemná odpověď do sedmi (7) dnů. Jakmile je doručena, disciplinární komise (*Disciplinary Committee, DC*) stížnost prošetří a dle vlastního uvážení může vyslechnout kteroukoli dotčenou stranu. Disciplinární komise pak o reklamaci/stížnosti rozhodne a doporučí kroky, které je v dané chvíli nezbytné učinit na základě předložených skutečností. Celý proces musí být podrobně zaznamenán. Výkoný výbor (*Executive Committee, EC*) může rozhodnout o projednání odvolání proti rozhodnutí disciplinární komise. Takové rozhodnutí o odvolání bude konečné. Pokud dojde k projednání odvolání, prezident a dva členové výkoného výboru, jmenovaní výkonými výborem, kteří nejsou zároveň členy disciplinární komise, odvolání projednají. Disciplinární komise nebo výkoný výbor mohou dle vlastního uvážení rozhodnout o reklamaci/stížnosti, případně odvolání, na základě písemného podání nebo ústního prohlášení či obojího. Podle článku 12 stanov mohou rozhodnout o vyloučení Člena či pozastavení jeho členství. NRF hraje významnou úlohu ve stálém zlepšování standardů v oboru personalistiky. Stížnosti na členy NRF, pocházející od žadatelů, klientů či jiných členů, musí být vždy prošetřeny. Po důkladném prošetření má výkoný výbor NRF právo zprostit daného člena viny, dočasně jej zbavit členství nebo jej vyloučit a své rozhodnutí zveřejnit.

10. PERSONÁL AGENTURY

Členové nesmí přímo ani nepřímo kontaktovat zaměstnance jiné členské agentury. Porušení tohoto pravidla bude mít za následek okamžité vyloučení z federace. Členové by měli otevřeně inzerovat veškerá volná místa ve svých organizacích a jednat v souladu s etickým postupem při najímání personálu.

11. INZERCE

- 1) Publikované inzeráty by měly, pokud je to jen možné, nést logo „člen NRF“.
- 2) Inzerovat se mohou pouze skutečná pracovní místa.

Národní federace personálních agentur
<http://www.nrf.ie>

Mezinárodní konfederace podniků zprostředkujících dočasná pracovní místa (CIETT)

Obecné jednání

1. Členové musí své klienty jednoznačně seznámit s podmínkami svých podniků.
2. Členové a jejich zaměstnanci se musí bezpodmínečně řídit zákony v dané zemi řídící podnikání podniků s dočasnými pracovními místy.
3. Členové musí zajistit, aby dočasní zaměstnanci byli vhodní pro pracovní zařazení, do kterého jsou dodáváni.
4. Členové musí podniknout veškeré přiměřené kroky na ochranu veškerých důvěrných informací získaných během plnění zadání jak od klientů, tak od dočasných pracovníků.

Publicita

1. Členové se musí řídit národními právními předpisy, které se vztahují na reklamní standardy.
2. Inzeráty týkající se určitého dočasného volného pracovního místa musí být pravdivé a otevřené ve chvíli, kdy jsou do tisku, a jakmile je místo obsazeno, musí být inzerát stažen.
3. Pro účely tohoto kodexu se výrazy „inzerce“ a „inzerát“ vztahují k reklamním a propagačním materiálům jakéhokoli charakteru.

Podmínky zaměstnání

1. Jakmile je dočasný zaměstnanec dodán klientovi, podnik musí dočasného pracovníka poučit takto:
 - o podmínkách, za kterých práci přijímá;
 - o povaze práce, kterou pracovníci u klienta mohou vykonávat;
 - o odměně za vykonanou práci a podrobnostech veškerých splatných výdajů.Jakékoli změny výše uvedeného musí být dočasnému pracovníkovi oznámeny.
2. Dočasní pracovníci musí pravidelně dostávat výplatu a výplata nesmí záviset na tom, zda podniku pro zprostředkování dočasné práce klient zaplatil.
3. Pokud se nejedná o porušení místních právních předpisů, např. antimonopolního zákona, musí podniky zprostředkující dočasné zaměstnání dodržovat veškeré právní předpisy dané země, související s obstaráváním přechodných pracovních sil pro práci v provozech, kde probíhá spor v daném průmyslovém odvětví, pokud pověření zástupci všech stran sporu nevyjádří svůj souhlas s takovým zadáním.
4. Členové se musí řídit právními předpisy daného státu, které se vztahují k zamezení pohlavní, etnické a náboženské diskriminace.
5. Členové jsou povinni informovat dočasné pracovníky vždy, když mají důvod se domnívat, že určitý úkol s sebou nese zdravotní či bezpečnostní riziko.
6. Členové se musí snažit zabezpečit náborové a pracovní podmínky dočasných pracovníků dodržováním národních předpisů týkajících se příspěvků sociálního zabezpečení.
7. Členové nesmí bránit dočasným pracovníkům v hledání pracovních příležitostí, pokud chtějí.
8. Služby zprostředkovatele dočasných pracovních míst musí být poskytovány dočasným pracovníkům zdarma.
9. Je zapotřebí podporovat členy, aby poskytovali základní odborné školení dotčeným pracovníkům v souladu s požadovanou kvalifikací.

Sebeurčení

1. Členové musí podporovat princip vlastní regulace podniků zprostředkujících dočasná pracovní místa ve spolupráci se příslušnými institucemi.
2. Nic v tomto kodexu nesmí bránit žádnému členu CIETT z některé země, aby si vytvořil vlastní kodex. Národní kodexy však musí odpovídat duchu kodexu CIETT.

3. V závislosti na právním řádu, zvycích a tradicích jednotlivých zemí mohou být dočasné pracovní síly hledány ve všech personálních kategoriích a oborech průmyslových, technických, manažerských a odborných povolání. Členové v jednotlivých státech mohou přijímat kodexy vztahující se na určitá povolání za předpokladu, že takový kodex odpovídá duchu tohoto kodexu.

Mezinárodní konfederace podniků zprostředkujících dočasná pracovní místa (CIETT)
<http://www.ciett.org>

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE F

Jednací řád Gütegemeinschaft Au-Pair e.V. (Německo)

V roce 2002 nebyla oblast au-pair v Německu regulována, přičemž pozornost veřejnosti přitáhlo několik případů zneužití au-pair. V listopadu 2004 se Německá asociace au-pair a ministerstvo rodiny, seniorů, žen a mládeže (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) dohodli na jednacím řádu upravujícím přípravu, umístění a dohled nad pobytem au-pair. Konkrétně upravuje práva a povinnosti au-pair, hostitelské rodiny a vysílající a přijímající au-pair agentury. Jednací řád obsahuje mimo jiné tato ustanovení:

- Podmínky umístění stanovené agenturou musí být veřejně přístupné
- Agenturu musí být možno kontaktovat alespoň deset (10) hodin týdně v pěti pracovních dnech
- Agentura musí zřídit nouzovou linku, která je v provozu 24 hodin denně 7 dní v týdnu
- Věk au-pair se musí pohybovat mezi 18 a 24 lety
- Maximální délka pobytu au-pair nesmí přesáhnout 12 měsíců
- Pracovní doba – včetně hlídání dětí – musí být maximálně šest hodin denně a maximálně 30 hodin týdně
- Kapesné 260,- EUR (počínaje 1.1.2006); snížení kapesného v důsledku kratší pracovní doby není přípustné
- Kapesné je vypláceno i v případě nemoci au-pair po dobu až šesti týdnů
- Práce se skládá z hlídání dětí a lehčích domácích prací
- Hostitelská rodina hradí veškeré náklady na sociální pojištění, včetně zdravotního pojištění au-pair
- Musí být zajištěno ubytování au-pair ve vlastní, vytápěné a zamykatelné místnosti (alespoň 8 m²) s oknem a vybavené nábytkem
- Výpovědní lhůta činí 14 dnů, v naléhavých či extrémních případech bez výpovědi
- Dohled nad ustanoveními tohoto jednacího řádu vykonává nezávislá a způsobilá organizace nebo znalec s licenci

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE G

Známka ISO za řízení kvality

Po mnoho let se velmi diskutovala možnost hodnocení, především ve Velké Británii a Irsku, a diskuse se účastnily všechny zainteresované strany: správci veřejných personálních služeb (PES), manažeři soukromých agentur práce (PEA), odbory a další specialisté na trh práce. Systém volal po moderních, konstruktivních správcích PES, kteří by si byli vědomi omezení a strnulosti systému licencí. Nejlepší soukromé agentury práce shledaly tuto představu chytrou a dynamickou a líbila se jim myšlenka hodnocení na základě výkonu. Přední soukromé agentury práce (nadnárodní) se rozhodly jít svou vlastní cestou a snažit se o hodnocení nikoli v kontextu vnitrostátních právních předpisů a nařízení, ale z mezinárodního hlediska. Výsledkem byla známka ISO 9000 v oblasti řízení kvality, udělovaná Mezinárodní organizací pro normy. V současné době používají známku ISO 9000 v reklamních a marketingových kampaňích jako záruku spravedlivého přístupu.

Mezinárodní organizace pro normy (International Standards Organisation, ISO)

<http://www.iso.ch>

webová stránka Mezinárodní organizace pro normy (ISO)

<http://www.iso.ch/iso/en/iso9000-14000/iso9000/qmp.html>

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE H

T-Sérvice Interim v Belgii

V Evropě existoval koncem šedesátých, a především s rozmachem monopolů veřejných personálních služeb (PES) koncem let osmdesátých, ve veřejných personálních službách silný tlak na jednání v duchu hesla: Cítit se veřejně, ale vypadat a jednat soukromě. Rostoucí pochybnosti o monopolu veřejných personálních služeb na liberalizovaném trhu vyústily v přijetí Úmluvy ILO o soukromých agenturách práce z roku 1997 (č. 181).

Úmluva uznává, že soukromé agentury práce (PEA) mohou přispět k hladkému fungování pracovního trhu, a stanoví parametry týkající se regulace, umisťování a zaměstnávání pracovníků najatých soukromou agenturou práce, konkrétně agenturou zprostředkující dočasné pracovní místo. Úmluva dále propaguje spolupráci mezi veřejnou personální službou a soukromými agenturami práce za účelem maximalizace efektivity pracovního trhu.

Příkladem veřejné personální služby jednající jako soukromá agentura práce je veřejná agentura pro dočasné pracovní příležitosti s názvem T-Sérvice Interim (pobočka veřejné personální služby), zřízená v Belgii v roce 1980 s cílem zavést regulační prvek do oboru personalistiky. V roce 1994 se stala soběstačnou. Veřejná personální služba spolupracuje s agenturami pro dočasné pracovní příležitosti několika způsoby:

- nabídky pracovních míst
- přístup k informacím (např. banky pracovních míst)
- účast na informačním fóru a společném pracovním fóru pro všechny relevantní partnery na pracovním trhu za účelem propagace transparentnosti
- poplatky
- integrační projekty pomocí dočasné práce, ve kterých veřejná personální služba spolupracuje s T-Sérvice Interim a soukromými agenturami práce na umisťování nedostudovaných mladých lidí do 25 let, dlouhodobě nezaměstnaných osob a osob žijících výhradně ze

sociálních dávek na dočasná pracovní místa. Společná kritéria pro kandidáty na umístění do dočasného zaměstnání stanoví veřejná personální služba, T-SERVICE Interim, ještě před tím, než je úkol svěřen soukromé agentuře práce. Tím se rozšiřuje profil kandidáta z hlediska soukromé agentury práce a zajišťuje se návratnost informací směrem k veřejné personální službě.

Méan, J.P.: Relations entre services public d'emploi et agence d'emploi privées: analyse de la situation et perspectives pour la région de Wallonie et éléments clés d'une stratégie pour les PSE dans le marché mixte européen, nezveřejněná studie předložená na schůzi vedoucích veřejných personálních služeb EU (v Rakousku)

16. listopadu 1998, citováno v Thuy,P., Hansen,E., a Price,D.: Veřejný úřad práce na měnícím se trhu práce, Ženeva, ILO, 2001 .

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE I

Informační kampaň nadace Kanlungan v Indonésii:

„Pracovat jako pomocnice v domácnosti na Středním východě není žádný vtip!“

- Buďte opatrní! Nelegální nábor má mnoho tváří.
- Nevěřte každému, kdo nabízí práci v zahraničí.
- Ujistěte se, že náborová agentura má licenci.
- Všechny smlouvy sepište a jejich kopie si ponechte.
- Nepodepisuje žádné listiny, jejichž obsah jste nečetli nebo jste mu nerozuměli.

Nelegálním nábořem je jakákoli forma agitace, shánění, slibování, dohadování či dopravy pracovníků na práci v zahraničí agenturou bez licence. Nelegální nábor je trestný čin, který se trestá šesti až dvanácti lety a pokutou od 200 000,- do 500 000,- P.

Pokud je zločin organizovaný, trestá se doživotním vězením a pokutou do jednoho milionu P.

[nečitelné]



PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE J

Evropské personální služby (EURES)

Značný počet evropských zemí uvádí Evropské personální služby (EURES) za hlavní zdroj najímání zahraničních pracovních sil a koordinace regionálních personálních metodik. EURES je evropská síť pracovního trhu zaměřená na usnadňování mobility pracovníků v rámci Evropského hospodářského prostoru (EEA). Sdružuje Evropskou komisi a veřejné personální služby zemí náležejících do EEA. EURES funguje prostřednictvím více než 450 poradců rozmístěných v Rakousku, Belgii, Dánsku, Finsku, Francii, Německu, Řecku, na Islandu, v Irsku, Itálii, Lucembursku, Nizozemí, Norsku, Portugalsku, Španělsku, Švédsku a ve Velké Británii.

Mezi činnosti EURES patří poskytování informací, poradenství a pomoc při umisťování a náboru občanů ze zemí EEA. Potenciální migranti a zaměstnavatelé mají zájem získat informace o životních a pracovních podmínkách, legislativě, administrativních náležitostech, rady týkající se způsobu hledání práce a dostupnosti veřejných personálních služeb v jiných zemích EEA. EURES zřídil dvě databáze; ta první shromažďuje volná místa pro občany zemí EEA, ta druhá obsahuje obecné informace o životních a pracovních podmínkách v zemích EEA. EURES také poskytuje službu týkající se zajištění porovnatelnosti kvalifikací v rámci Evropského hospodářského prostoru.



ILO: Migrující pracovníci, Mezinárodní konference o práci, 87. schůze, Ženeva 1999 str. 63. Další informace o EURES jsou na <http://europa.eu.int/eures/index.jsp>

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE K

Regionální centrum Iniciativy pro spolupráci v jihovýchodní Evropě pro boj s přeshraniční kriminalitou

Jako součást Iniciativy pro spolupráci v jihovýchodní Evropě (SECI) bylo v Bukurešti zřízeno Regionální centrum Iniciativy pro spolupráci v jihovýchodní Evropě pro boj s přeshraniční kriminalitou. Centrum je součástí činnosti SECI zaměřené na potlačení ilegálního obchodu probíhajícího přes regionální hranice. Pracovní skupina SECI, která se scházela od května 1998 do května 1999, sepsala Dohodu o spolupráci při prevenci a boji s přeshraniční kriminalitou. Smlouvu 26. května 1999 podepsala Albánie, Bosna a Hercegovina, Bulharsko, Řecko, Maďarsko, Makedonie, Moldávie, Rumunsko a Turecko a společně tím vydláždili cestu k vytvoření Centra. Centrum začalo fungovat 1. ledna 2001.

V Centru pracuje patnáct styčných úředníků z členských států, kteří si denně vyměňují informace shromážděné a dodané policejními a celními složkami členských států. Centrum vytvořilo množství pracovních skupin složených z policistů a celníků, které jsou koordinovány zástupci orgánů pro výkon práva členských států SECI. Jednou z těchto pracovních skupin je i jednotka pro boj s obchodováním s lidmi, koordinovaná z Rumunska.

V roce bylo v rámci Centra provedeno 3112 výměn informací, z nichž 1874 souviselo s obchodem s lidmi, pašováním drog, obchodními podvody, kradenými vozidly, falešnými dokumenty, terorismem a dalšími oblastmi.

Středisko pro studium demokracie (2002): Pašování v jihovýchodní Evropě
<http://www.csd.bg/publicationsbook10/SMUGGLING%20ENG.pdf>

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE L

Zvláštní mobilní inspekční jednotka z Brazílie

V Brazílii žijí tisíce lidí v otrockých podmínkách na fazendas (rozsáhlých rančích) v Amazonii. Migrující pracovníci z Brazílie se pohybují po celé zemi od smlouvy ke smlouvě v nekonečném cyklu dlužního otroctví, který často končí smrtí. Své domovy opouštějí, aby vydělali jmění, ale místo toho se stanou obětmi zprostředkovatelů, gatos, kteří jim zatají pravou povahu práce, na kterou jsou najímáni. Podmínky v pracovních táborech jsou otřesné, velmi rozšířená je malárie a všechny výdaje se strhávají ze mzdy. Migrující pracovníci mají štěstí, pokud za svou práci vůbec dostanou zaplacené. Ale protože je vydělaných peněz tak málo, nebude trvat dlouho a migrující pracovník podepíše další smlouvu, kterou mu gato nabídne. A tak cyklus nucené práce pokračuje.

Jedním z prostředků boje s nucenou prací, které stát Brazílie zavedl, je vytvoření zvláštní mobilní inspekční jednotky: pohotovostní skupiny inspektorů práce a federálních policistů. Všichni se rekrutují ze skupiny dobrovolníků a žádný z nich z bezpečnostních důvodů a z důvodu nezávislosti na místních tlacích nepracuje ve svém domovském státě. Jejich úkolem je prošetřovat obvinění z otrocké práce na fazendas. Někdy jsou součástí jednotky i soudci, aby se trestní řízení urychlilo a provedlo přímo na místě.

Z pravidelných hodnocení operací této jednotky vykristalizovala dvě hlavní kritéria efektivit: centralizovaná organizace a absolutní utajení plánů. Veškeré pokusy o decentralizaci činnosti byly neúspěšné v tom, že zprávy o inspekčním zátahu dorazily k plantážníkům vždy dříve a umožnily jim pracovníky rozptýlit nebo celou situaci zahladit.

Jako klíčová se v boji proti nucené práci projevila nízkonákladová meziresortní skupina.

Investigativní práce zvláštní mobilní inspekční jednotky byla například zvolena na místní a státní úrovni. Obec Vila Rica ve státě Mato Grosso do Sul ustavila komisi, kde byl zastoupen úřad starosty, obecní rada a organizace zemědělských producentů a pracovníků v zemědělství. Jakmile obdrželi obvinění z otrocké práce, komise jednala s místními vlastníky půdy a prostředníky. Již samotná hrozba, že povolají mobilní jednotku a vyhlídka vysokých pokut usnadňovala jednání. Mobilní jednotka byla povolávána pouze v případě, že veškerá jednání selhala.

Le Breton, B.: Trapped: Modern day Slavery in the Brazilian Amazon, Londýn, Latin American Bureau, 2002

ILO: Odstraňování nucené práce: Globální zpráva o plnění Deklarace ILO o základních principech a pracovních právech, Ženeva 2001

PŘÍKLAD DOBRÉ PRAXE M

Nizozemská povolení k přechodnému pobytu pro oběti obchodování s lidmi: Oběžník imigračního práva B-9

Nizozemské úřady považují za mimořádně důležité, aby oběti nebo svědci obchodování s lidmi, kteří oznámí trestný čin, zůstali k dispozici úřadu veřejného státního zástupce po delší dobu za účelem poskytnutí svědectví. Předpis B-9 tyto požadavky zohledňuje, přestože především je namířen na ženské oběti obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování.

Předpis B-9 je dvousložkový: stanoví poskytování prostředků pro vyšetřování a stíhání pachatelů obchodování s lidmi a také poskytnutí přístřeší a ochrany obětem. Osoby, které jsou pravděpodobnými oběťmi obchodování s lidmi mohou získat (dočasné) povolení k pobytu v Nizozemí, přístřeší a ubytování, lékařskou péči, právní pomoc a zvláštní příspěvky na obživu. Pokud existuje sebemenší náznak, že určitá osoba je obětí obchodu s lidmi, je policie povinná upozornit takovou osobu na práva spojená s předpisem B-9.

Jakmile je pravděpodobná oběť identifikována, musí jí být nabídnuta tříměsíční lhůta na uvážení. V této době se daná osoba musí rozhodnout, zda oficiálně oznámí trestný čin obchodování s lidmi. Pokud se daná osoba rozhodne trestný čin oznámit, je tento krok automaticky považován za žádost o udělení povolení k pobytu na dobu určitou. Žádosti je v případě trestního šetření či stíhání vyhověno.

Tříměsíční rozvahové období se nenabízí svědkům trestného činu obchodování s lidmi ani pravděpodobným obětem téhož, které v Nizozemí neprovozovaly prostituci. Tito se musí ihned rozhodnout, zda chtějí oznámit trestný čin. Pokud ano, pak stejně jako u obětí obchodu s lidmi se oznámení trestného činu automaticky považuje za žádost o udělení povolení k pobytu na dobu určitou.

Dutch National Rapporteur: *Obchodování s lidmi: Třetí zpráva Dutch National Rapporteur*, Haag, Bureau NRM, 2005

POZNÁMKY K PŘÍKLADŮM:

¹ Případ vychází z rychlého zhodnocení obchodování a nucené práce v Maďarsku ze strany ILO (Návrh zprávy za rok 2004). Jména a místa byla pozměněna.

² Případ vychází ze studie SAP-FL Nové nucené práce v Rusku: Nepravidelná migrace a obchodování s lidmi, Ženeva 2004. Jména a místa byla změněna.

³ Případ vychází z Rychlého zhodnocení obchodování s lidmi a nucených prací na Ukrajině provedeného ILO (Návrh zprávy 2004). Jména a místa byla změněna.

⁴ Následující případ je fiktivní, ale vychází z osvědčených metod v Rumunsku a ostatních zemích po celém světě vysílajících a přijímajících migrující pracovníky.