



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE



**PREPREČITE
PRISILNO
DELO**

PRIROČNIK ZA DELODAJALCE



Izdalo: Ministrstvo za notranje zadeve

Priprava: Služba za preprečevanje in boj proti trgovini z ljudmi

Lektoriranje: Ministrstvo za notranje zadeve, Služba za prevajanje in lektoriranje ter informacijsko-knjižnično dejavnost

Oblikovanje in tisk: Služba za upravno poslovanje

Prirejeno po: Managing the risk of hidden forced labour, The Danish Centre against Human Trafficking, 2014

Naklada: 100 izvodov

Ljubljana, oktober 2020

Vsebina

Stran

1	PRISILNO DELO KOT ENA IZMED OBLIK TRGOVINE Z LJUDMI	5
	DEFINICIJA IN ZAKONODAJA	6
	O PRIROČNIKU	7
2	KAKO LAHKO PRISILNO DELO VPLIVA NA VAŠE PODJETJE?	9
3	HITRA OCENA TVEGANJA – TESTIRAJTE SVOJE PODJETJE	12
4	KONTROLNI SEZNAMI	14
4.1	A – SPLOŠNI PREVIDNOSTNI UKREPI.	14
4.2	B – NEPOSREDNO ZAPOSLOVANJE	15
4.3	C – PREVIDNOSTNI UKREPI PRI NAJEMANJU PODIZVAJALCEV.	17
5	OPOZORILNI ZNAKI IN KAZALNIKI TRGOVINE Z LJUDMI Z NAMENOM PRISILNEGA DELA	19
5.1	OPOZORILNI ZNAKI PRI ZAPOSLOVNI POSTOPKU.	20
5.2	DELOVNO OKOLJE IN DELOVNE RAZMERE	21
5.3	BIVANJSKE RAZMERE	22
	POVEZAVE IN STIKI	23

1 Prisilno delo kot ena izmed oblik trgovine z ljudmi

Trgovina z ljudmi je kompleksno kaznivo dejanje, ki temelji na izkoriščanju, pojavlja pa se v različnih oblikah. Ena izmed njenih pojavnih oblik je tudi prisilno delo, ki je prisotno v vseh sodobnih družbah in postaja celo strukturni element nekaterih gospodarskih panog.

Mednarodna organizacija dela ocenjuje, da 20,9 milijona ljudi na globalni ravni opravlja prisilno delo. Od tega je 68 odstotkov žrtev prisilnega dela izkoriščanih v različnih dejavnostih zasebnega sektorja, medtem ko je 22 odstotkov žrtev prisiljenih v prostitucijo.

Po podatkih Evropske komisije se obseg trgovine z ljudmi za ta namen povečuje in v državah Evropske unije obsega 26 odstotkov vseh registriranih žrtev. Prave razsežnosti problematike večinoma ostajajo prikrite, saj trgovci z ljudmi nenehno spreminjajo načine delovanja, uporabljajo manj fizične sile ter več psihološkega in čustvenega nasilja. Oškodovanci se praviloma ne prepoznajo kot žrtve, dejanja storilcev pa pogosto opravičujejo, sprejemajo ali celo zanikajo. Prisilnemu delu in delovnemu izkoriščanju so še zlasti izpostavljeni tuji delavci, ki so ujeti v mehanizme izkoriščanja in odvisnosti zaradi dolgov.

V preteklih letih so se številne slovenske gospodarske panoge spoprijemale z mnogo novimi izzivi glede zaposlovanja tujih delavcev, vključno z delom in zaposlovanjem na črno, slabšanjem delovnih razmer in, v najhujšem primeru, trgovino z ljudmi z namenom prisilnega dela.

To se nanaša zlasti na panoge, ki zaposlujejo mnogo nekvalificiranih in relativno slabo plačanih tujih delavcev, na primer gradbeništvo, gostinstvo, kmetijstvo, prevoznijstvo, logistika, gozdarstvo, živilska industrija in številne druge.

Omenjeni izzivi so še posebno pogosti v panogah, v katerih delodajalci v velikem obsegu najemajo slovenske ali tuje podizvajalce in imajo slabši pregled nad delovnimi razmerami teh delavcev. Tako lahko obstaja tveganje, da je posamezno podjetje povezano s trgovino z ljudmi z namenom prisilnega dela.

Cena, ki jo podjetja oziroma delodajalci plačajo, če so povezani s trgovino z ljudmi z namenom prisilnega dela, je zelo visoka. Takšna podjetja so običajno medijsko zelo izpostavljena, kar resno škoduje njihovem ugledu, saj jih zaradi tega zapuščajo poslovni partnerji, prihodki družbe pa se posledično znižajo.

Definicija in zakonodaja

Definicija trgovine z ljudmi, ki med drugim vključuje tudi prisilno delo, je navedena v 113. členu Kazenskega zakonika, definicija prisilnega dela pa je navedena v Konvenciji št. 29 Mednarodne organizacije dela. V resničnem življenju je posameznik lahko hitro zaveden in preslepljen, da sprejme delovne pogoje, za katere se naknadno izkaže, da so drugačni in slabši od obljubljenih. To pomeni, da se za to delo ni prostovoljno odločil, saj dejansko ni poznal pravih delovnih okoliščin. Ko delavec želi zapustiti delovno mesto, tega ne more storiti, saj je, če ne opravi dela, izpostavljen grožnjam ali kaznim, zaplembam in drugim negativnim posledicam. Prisila ne pomeni le telesne grožnje oziroma fizičnega nasilja, ampak tudi grožnjo, da delavec ne prejme zaslužene plače in podobno. Zaradi takih razmer se počuti ogroženega in vztraja v delovnem razmerju, v katerem ga delodajalec izkorišča in v katerem v normalnih okoliščinah ne bi vztrajal.

Pri delovnem izkoriščanju delavcev gre za kršitev temeljnih pravic delavca (denimo delodajalec več mesecev ne izplačuje plače v celoti ali jo le deloma, ne izplača regresa, ne izplačuje obveznih prispevkov zdravstvenega in pokojninskega zavarovanja, dogajajo se kršitve delovnega časa in podobno), kar je opredeljeno v 196. členu Kazenskega zakonika. Kršitev temeljnih pravic delavcev je lahko le eden izmed kazalnikov trgovine z ljudmi z namenom prisilnega dela.

- **Kazenski zakonik, 113. člen** (Uradni list RS, št. 50/12 – uradno prečiščeno besedilo, 6/16 – popr., 54/15, 38/16, 27/17, 23/20 in 91/20):
 1. Kdor zaradi izkoriščanja prostitucije ali drugih oblik spolnih zlorab, **prisilnega dela, suženjstva, služabništva**, storitve kaznivih dejanj ali trgovine z organi, človeškimi tkivi ali krvjo drugo osebo kupi, prevzame, nastani, prepelje, proda, izroči oziroma z njo kako drugače razpolaga ali tako osebo novači, menjava ali prenaša nadzor nad njo ali pri teh ravnanjih posreduje, se, ne glede na morebitno privolitev te osebe, kaznuje z zaporom od enega do desetih let in denarno kaznijo.

2. Če je dejanje iz prejšnjega odstavka storjeno proti mladoletniku ali pa s silo, grožnjo, preslepitvijo, ugrabitvijo ali **zlorabo podrejenega ali odvisnega položaja** ali z dajanjem ali prejemanjem plačil ali koristi, da se doseže soglasje osebe, ki ima nadzor nad drugo osebo, ali z namenom prisiljevanja k nosečnosti ali umetni oploditvi, se storilec kaznuje z zaporom od treh do petnajstih let.
3. Kdor z namenom izvršitve dejanja iz prvega ali drugega odstavka tega člena zadrži, odvzame, skrije, poškoduje ali uniči javno listino, s katero se izkazuje identiteta žrtve trgovine z ljudmi, se kaznuje z zaporom do treh let in denarno kaznijo.
4. Kdor ve, da je oseba žrtev trgovine z ljudmi, pa uporablja njene storitve, ki so posledica izkoriščanja te osebe, opisanega v prvem in drugem odstavku tega člena, se kaznuje z zaporom do treh let in denarno kaznijo.
5. Kdor stori dejanje iz prvega, drugega ali tretjega odstavka tega člena kot član hudodelske združbe za izvedbo takih dejanj ali če je bila s tem dejanjem pridobljena velika premoženjska korist, se kaznuje z zaporom od treh do petnajstih let in denarno kaznijo.

■ **Konvencija Mednarodne organizacije dela št. 29**, člen 2 (1), 1930:

Prisilno ali obvezno delo je vsako delo ali storitev, ki zahteva od posameznika opravljanje dela, za katero se ta ni prostovoljno odločil, pod grožnjo kakršne koli kazni.

Glede na razlago Mednarodne organizacije dela se soglasje žrtve ne more šteti kot prostovoljno, če je dano ob grožnji ali kot posledica prevare.

O priročniku

Medresorska delovna skupina za boj proti trgovini z ljudmi je na podlagi priročnika Danskega centra za boj proti trgovini z ljudmi pripravila priročnik za slovenske delodajalce za oceno tveganja trgovine z ljudmi za namen prisilnega dela. Priročnik je prilagojen slovenskim razmeram in zagotavlja potrebne informacije delodajalcem, pri katerih obstaja tveganje, da bi lahko bili povezani s prisilnim delom. Vključuje preventivne ukrepe, s katerimi se je mogoče izogniti vpletenosti v tovrstne primere.

Medresorska delovna skupina za boj proti trgovini z ljudmi delodajalce poziva, naj priročnik upoštevajo, še zlasti pri zaposlovanju tujih delavcev in najemanju podizvajalcev.

»Prisilno delo je ena izmed oblik trgovine z ljudmi, ki v svetu narašča, a jo je zelo težko prepoznati, preiskovati in dokazovati. Razlogov za to je več. Oškodovanci se praviloma ne prepoznajo kot žrtve in dejanja storilcev opravičujejo, sprejemajo ali celo zanikajo ter tako omogočajo njihovo nadaljnje izkoriščanje. Poleg tega se ta kazniva dejanja danes praviloma ne izvajajo več ob prisotnosti fizičnega nasilja, ampak metode izkoriščanja postajajo čedalje bolj prefinjene in temeljijo na psihičnem nasilju in čustvenem izsiljevanju. Eden največjih izzivov v boju proti trgovini z ljudmi je pomanjkanje razumevanja tega razmeroma skritega pojava, ki trgovcem z ljudmi prinaša velike zasluške. Zato si v Medresorski delovni skupini za boj proti trgovini z ljudmi prizadevamo za kontinuirano ozaveščanje splošne javnosti in ranljivih skupin o trgovini z ljudmi ter za izobraževanje strokovnjakov, ki pri svojem delu prihajajo v stik s tem pojavom. Prav tako z različnimi aktivnostmi, med drugim tudi s promocijo tega priročnika, opozarjamo na odgovornost uporabnikov storitev, ki jih pod različnimi oblikami prisile izvajajo žrtve trgovine z ljudmi. Pri preprečevanju trgovine z ljudmi imajo namreč ključno vlogo tudi delodajalci v visokotveganih panogah, ki s sprejetjem najboljših praks za spoštovanje človekovih pravic v celotnem poslovnem procesu lahko bistveno prispevajo k boju proti temu pojavu.«

Nacionalna koordinatorica za boj proti trgovini z ljudmi

2 Kako lahko prisilno delo vpliva na vaše podjetje?

Vaše podjetje je s trgovino z ljudmi z namenom prisilnega dela lahko povezano na naslednje načine:

■ **Prek podizvajalcev**

Če delodajalec najame različne podizvajalce, lahko to prispeva k ustvarjanju netransparentnosti delovnih razmer in lahko poveča tveganje, da podizvajalci zaposlujejo na črno ali da delavci delajo na črno oziroma so v delo prisiljeni. Definicija dela na črno in zaposlovanja na črno je opredeljena v 3. in 5. členu Zakona o preprečevanju dela in zaposlovanja na črno, Uradni list RS, št. 32/14, 47/15 – ZZSDT in 43/19.

■ **Zaposlovanje**

Zaradi zaposlovanja prek nezakonitih zaposlitvenih agencij, ki delo delavcev posredujejo drugemu delodajalcu oziroma uporabniku, se pogosto pojavljajo nejasnosti glede upoštevanja pravic delavcev, predvsem glede delovnega časa, odmorov in počitkov ter dogovorjenega plačila za delo. V skladu z določbo 62. člena Zakona o delovnih razmerjih (Uradni list RS, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS in 81/19) je za spoštovanje določb zakona, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo delodajalca, in splošnih aktov uporabnika o varovanju zdravja pri delu ter delovnega časa, odmorov in počitkov, odgovoren uporabnik.

■ **Uporaba izdelkov ali storitev, ki so povezane s trgovino z ljudmi**

Podjetja so s svojim poslovanjem v trgovino z ljudmi lahko vpletena tudi posredno, če uporabljajo izdelke oziroma storitve, proizvedene ali pridobljene z delom žrtev trgovine z ljudmi.

TVEGANJA IN NEGATIVNE POSLEDICE POVEZANOSTI S TRGOVINO Z LJUDMI Z NAMENOM PRISILNEGA DELA

■ Kršitve zakonodaje

Kršitve zakonodaje vključujejo tveganje prekrškovnih in kazenskih postopkov, ki se končajo z denarnimi in/ali zapornimi kaznimi.

■ Slab sloves in škoda za ugled podjetja

Čeprav podjetje ni neposredno vpleteno v trgovino z ljudmi z namenom prisilnega dela, je zanj zelo škodljivo, če je povezano s tovrstnimi obtožbami. Izgubi lahko stranke, zmanjšajo se prodaja in prihodki. Slab ugled podjetja je težko popraviti, njegovo izboljšanje pa lahko zahteva veliko sredstev.

KORISTI, KI JIH IMA UPRAVLJANJE TVEGANJA PRISILNEGA DELA ZA PODJETJE

■ Zahteve strank in poslovnih partnerjev

Številna javna in zasebna podjetja so oblikovala jasno politiko o odgovornem ravnanju v skladu s Smernicami Organizacije združenih narodov za spoštovanje človekovih pravic v gospodarstvu, tako da so vzpostavila tudi stroge zahteve, ki jih morajo upoštevati vsi dobavitelji, izvajalci storitev in poslovni partnerji. **Zavezo spoštovanja človekovih pravic pri poslovanju so do zdaj podpisala** podjetja BTC, d. d., Krka, d. d., Lek, d. d., Luka Koper, d. d., Plinovodi, d. o. o., Pošta Slovenije, d. o. o., Slovenske železnice, d. o. o., Slovenski državni holding, d. d., Vzajemna, d. v. z., Zavarovalnica Triglav, d. d., Telekom, d. d., SID Banka, d. d., in GEN energija, d. o. o.¹

■ Boj proti nelojalni konkurenci

Poznavanje tveganj v zvezi s prisilnim delom prispeva tudi k boju proti nelojalni konkurenci, na primer v povezavi z nezakonitimi zaposlitvenimi agencijami, ki se okoriščajo z delom delavcev z nerazumno nizkim plačilom za delo ali dvomljivimi delovnimi razmerami, v katerih delajo njihovi zaposleni.

¹ Slovenski forum o odgovornem poslovnem ravnanju in človekovih pravicah v gospodarstvu, Ljubljana, 31. maj 2019

■ Večji ugled podjetja

Upravljanje tveganj prisilnega dela prispeva h krepitvi ugleda podjetja med zaposlenimi in navzven med strankami in poslovnimi partnerji.

»Ves čas zaposlitve sem bil posojen drugemu podjetju, kjer sem delo opravljal pod njihovim nadzorom in z njihovimi sredstvi za delo. Vsak mesec sem opravil več kot 250 ur dela. Ker je moj formalni delodajalec izginil brez sledu, plače in neplačane prispevke zdaj terjam od podjetja, pri katerem sem opravljal delo.«

Delavec v kovinski industriji iz Srbije

»Posredniku smo plačali po več kot 10.000 evrov za ureditev delovnih dovoljenj v Sloveniji. Posrednik nam je obljubil odlične delovne razmere, normalen urnik, namestitve in plačo 800 evrov neto. Po prihodu v Slovenijo smo bili nameščeni v skladišče in za to plačevali najemnino delodajalcu, delali smo vse dni v mesecu, po cele dneve, mesečno po več kot štiristo ur. Za tako delo smo prejeli le minimalno plačo. Prepovedana nam je bila komunikacija s strankami. Prepričevali so nas, da tukaj nimamo nobenih pravic in da nas delodajalec vedno lahko vrne domov.«

Tuji delavci v gostinstvu

3 Hitra ocena tveganja – testirajte svoje podjetje

Kritične delovne razmere in prikrito prisilno delo se lahko pojavljajo v vseh gospodarskih panogah. V Sloveniji in drugih evropskih državah je večje tveganje prisilnega dela in delovnega izkoriščanja predvsem v dejavnostih, kot so gradbeništvo, gostinstvo, kmetijstvo, prevozništvo, logistika, prehranska industrija in podobno.

Delodajalcem predlagamo, da pregledajo in odgovorijo na v nadaljevanju navedena vprašanja, ki bi lahko nakazovala na povečano tveganje v zvezi s prisilnim delom ali delovnim izkoriščanjem.

1. Ali vaše podjetje najema nekvalificirane agencijske delavce, zaposlene za določen čas?

Razlikovati je treba med zakonitimi agencijami, ki zagotavljajo delo delavcev uporabniku, in tako imenovanimi nezakonitimi agencijami. Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku in pogoji za tako opravljanje dejavnosti so določeni v 163. členu in naprej v Zakonu o urejanju trga dela, Uradni list RS, št. 80/10, 40/12 – ZUJF, 21/13, 63/13, 100/13, 32/14 – ZPDZC-1, 47/15 – ZZSDT, 55/17, 75/19 in 11/20 – odl. US, v povezavi z določbami Zakona o delovnih razmerjih (59.–63. člen).

Opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev je vsako zagotavljanje dela delavcev pri pravni ali fizični osebi, s katero ima delavec sklenjeno pogodbo o zaposlitvi, uporabniku, pri katerem delavec opravlja delo pod nadzorom in v skladu z navodili uporabnika ali pretežno uporablja sredstva za opravljanje dela, ki so del delovnega procesa uporabnika.

Delodajalci, ki zakonito opravljajo dejavnost posredovanja dela delavcev uporabniku v Republiki Sloveniji, so javno objavljeni v registru domačih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku in v evidenci tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku. Register in evidenca se sproti posodabljata in sta objavljena na spletnih straneh Ministrstva za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti.

2. Ali podjetje zaposluje sezonske delavce?
3. Ali podjetje zaposluje večje število tujih delavcev?
4. Ali podjetje najema podizvajalce za opravljanje določenih del (podizvajalci kot tako imenovane nezakonite agencije, ki posojajo delavce)?
5. Ali ima podjetje delovna mesta, na katerih opravljajo delo zunanji izvajalci oziroma tuji delavci, ki niso vidni ali opazni, saj se delo izvaja ponoči ali na terenu?
6. Ali podjetje pripada panogi, v kateri so se v preteklosti že pojavljali delo na črno, tako imenovani socialni damping, zaposlovanje na črno in trgovina z ljudmi?

»Z dvema sodelavcema smo zaposleni na črno, delodajalec pa nam že dalj časa obljublja ureditev delovnih dovoljenj v Sloveniji. Mesečno opravimo tudi po 250 ur in več, od česar večina poteka ponoči in med vikendi. Nekoč smo bili več kot uro zaklenjeni v omari, dokler ni minila nevarnost zaradi obiska inšpektorja.«

Delavka iz Makedonije v proizvodnji plastičnih izdelkov

»Občasno pride v medije zgodba o izkoriščanih delavcih migrantih, ki so tako ali drugače bili prisiljeni živeti in delati v človeka nevrednih in nedostojnih razmerah. Nešteto pa je primerov, ki ne pridejo v javnost, a se nenehno dogajajo pred našimi očmi. Mnogi se sprašujemo, kako je mogoče, da sta trg dela in mobilnost delovne sile pri nas tako slabo nadzorovana in da kljub številnim direktivam, zakonom, uredbam itd. usodo številnih delavcev migrantov kroji zakon močnejšega.«

Predstavniki Zveze svobodnih sindikatov Slovenije

4 Kontrolni seznam

Kontrolni seznam je priporočilo in se uporablja kot podlaga za ukrepe, ki jih lahko izvaja vaše podjetje zato, da bi zmanjšalo tveganje prikritega prisilnega dela. Obseg izvajanja posameznih točk je odvisen od velikosti podjetja in njegove dejavnosti. Kontrolni seznam A opredeljuje splošne previdnostne ukrepe za zmanjšanje tveganja prikritega prisilnega dela, kontrolna seznama B in C pa vsebujeta seznam previdnostnih ukrepov pri neposrednem zaposlovanju oziroma pri najemanju podizvajalcev.

4.1 A – Splošni previdnostni ukrepi

V nadaljevanju je naveden kontrolni seznam A, ki vsebuje splošne previdnostne ukrepe za zmanjšanje tveganja prikritega prisilnega dela.



Ali se delodajalec zaveda tveganj trgovine z ljudmi z namenom prisilnega dela in pozna veljavno zakonodajo?



Ali je delodajalec že razmišljal o vključitvi naslednjih točk v splošne smernice podjetja?

- Boj proti prisilnemu delu v podjetju je nujen pri neposrednem zaposlovanju in najemanju podizvajalcev;
- postopki za ukrepanje in posledice pri znakih prisilnega dela;
- zagotavljanje, da imajo zaposleni svobodo gibanja in da lahko prosto vstopajo in izstopajo iz delovnega razmerja;
- redno ocenjevanje tveganj in spremljanje delovnih razmer med zaposlenimi in pri podizvajalcih.



Ali se srednji menedžment v podjetju pogovarja z delavci in na neformalni ravni poizveduje o njihovih delovnih razmerah in potencialnih kritičnih razmerah?



Ali se delodajalec zaveda, kateri delavci bi lahko bili najbolj izpostavljeni izkoriščanju in katere okoliščine jih v to prisilijo?

4.2 B – Neposredno zaposlovanje

V nadaljevanju je naveden kontrolni seznam B s pobudami, ki lahko zmanjšajo tveganje prisilnega dela pri neposrednem zaposlovanju.



Ali delodajalec izvaja podrobni postopek zaposlovanja, v katerem je jasno, kdo je neposredno odgovoren za vsako zaposlitev in kdo je neposredno odgovoren za vsakega posameznega zaposlenega?



Ali delodajalec zagotavlja, da je pri vsaki zaposlitvi organiziran osebni razgovor in da kandidat pride v podjetje, kjer podpiše pogodbo o zaposlitvi?



Ali delodajalec zagotavlja, da je pogodba napisana v kandidatu razumljivem jeziku in da ta razume vse podrobnosti v njej?

4

Ali podjetje spoštuje določbe Zakona o zaposlovanju, samozaposlovanju in delu tujcev (Uradni list RS, št. 1/18 – uradno prečiščeno besedilo in 31/18), predvsem četrti odstavek 7. člena in drugi odstavek 45. člena?

Zaposlovanje državljanov Srbije ter Bosne in Hercegovine je določeno v posebnih sporazumih, medtem ko hrvaški državljani ne potrebujejo več delovnih dovoljenj in so na našem trgu dela v enakovrednem položaju kot drugi državljani Evropske unije.

Državljan Evropske unije, Evropskega gospodarskega prostora in Švice za delo v Sloveniji ne potrebujejo delovnega dovoljenja. Zaposlovanje evropskih državljanov je izenačeno z zaposlovanjem slovenskih državljanov.

5

Ali delodajalec zagotavlja, da je prisotna oseba identična osebi na identifikacijskih dokumentih (potnem listu)? Preverite fotografijo, starost, velikost, barvo oči, obliko ušes in podobno.

6

Ali podjetje krije vse stroške zaposlovanja in zagotavlja, da teh stroškov neposredno ali posredno ne plačajo zaposleni?

7

Ali na zaposlitvenih razgovorih delavcem postavite naslednja vprašanja:

- Kje je kandidat slišal za službo (zaposlovanje)?
- Ali je kandidat za prihod v Slovenijo plačal tretji osebi?
- Ali je kandidat plačal oziroma mora plačati tretji osebi za to zaposlitev? Ali se je kandidat za to zadolžil?

- Kje kandidat živi (naslov)? Kdo je najemodajalec?
- Ali je podana telefonska številka kandidata, na kateri je dosegljiv v nujnem primeru?



Ali je kandidat na zaposlitvenem razgovoru obveščen o vseh pravicah, na primer o urni postavki, delovnem času in možnosti, da se pridruži sindikatu?

4.3 C – Previdnostni ukrepi pri najemanju podizvajalcev

V nadaljevanju je naveden kontrolni seznam C s pobudami, ki lahko zmanjšajo tveganje prisilnega dela pri najemanju podizvajalcev.



Ali je podjetje že izbralo strategijo/politiko glede izvajalcev storitev in podizvajalcev? Razmislite o naslednjih točkah:

- Ali preverite, ali so delavci vašega podizvajalca zaposleni? Ali podizvajalec lahko najema dodatne podizvajalce?
- V kolikšnem obsegu lahko izvajalci storitev najemajo podizvajalce za izvajanje dela ali celotne naloge?



Ali podjetje od tujega delodajalca s sedežem v državi članici Evropske unije zahteva, da predloži potrdilo o prijavi začetka izvajanja storitev oziroma potrdilo A1, s katerim se dokazuje, da za napotene delavce še vedno velja zakonodaja na področju socialnega varstva države sedeža podjetja?

3

Ali podjetje od podizvajalca s sedežem v tretji državi zahteva, da predloži dokumente, ki dokazujejo, da tuji delavci v Sloveniji prebivajo zakonito?

4

Ali podjetje, ki najema agencijo s sedežem v drugi državi članici Evropske unije, ki posreduje delavce drugim uporabnikom v Sloveniji, preverja, ali je agencija pridobila koncesijo za opravljanje te dejavnosti in je vpisana v Evidenco tujih pravnih in fizičnih oseb za opravljanje dejavnosti zagotavljanja dela delavcev uporabniku?

5

Ali delodajalec preveri, ali izvajalec storitve upošteva naslednje točke?

- Izvajalec storitve zaposluje in izplačuje plače zaposlenim ter prevzema običajno obveznost delodajalca v skladu s slovensko zakonodajo.
- Vse zaposlene mora zaposlovati izvajalec storitve ali podizvajalec, s katerim podjetje sklene pogodbo o sodelovanju. Zaposleni za izvedbo dela ne smejo najemati svojih pomočnikov, družinskih članov in podobno.
- Podjetje se lahko brez predhodnega obvestila obrne na zaposlene pri izvajalcu storitve, da od njih pridobi informacije o identiteti zaposlenega.

5 Opozorilni znaki in kazalniki trgovine z ljudmi z namenom prisilnega dela



Delo na gradbišču

Vir: <https://rosanjose.iom.int/site/en/blog/breaking-down-some-myths-surrounding-human-trafficking>

Zaposleni in začasni delavci, ki so žrtve trgovine z ljudmi z namenom prisilnega dela, običajno molčijo o svojem dejanskem položaju zaradi groženj ali strahu pred represalijami. Zato je večja verjetnost, da take kritične situacije razkrijejo različni organi, pozorni zaposleni, sindikati ali državljani.

Pogosto ni mogoče, da bi imeli popoln vpogled v to, ali je človek žrtev trgovine z ljudmi z namenom prisilnega dela. Zato je treba ukrepati pri neposrednih dejstvih, če se vam zdi, da je nekaj narobe, in če na podlagi opazk in pogovorov z zaposlenimi in drugimi na delovnem mestu pridobite takšne informacije.

V nadaljevanju je naveden seznam opozorilnih znakov, ki lahko kažejo na trgovino z ljudmi z namenom prisilnega dela. Če prepoznate nekatere izmed teh znakov, obvestite policijo na telefonsko številko 113 ali na anonimno telefonsko številko 080 1200 oziroma oddajte [anonimno e-prijava](https://e-uprava.gov.si/podrocja/drzava-druzba/kazniva-dejanja/prijava-trgovine-z-ljudmi.html) na <https://e-uprava.gov.si/podrocja/drzava-druzba/kazniva-dejanja/prijava-trgovine-z-ljudmi.html>.

5.1 Opozorilni znaki pri zaposlitvenem postopku

- Posameznik (pogosto iste narodnosti in/ali etničnosti kot tujci v skupini) delodajalcu predstavi **skupino tujcev**. V tekoči slovenščini denimo trdi, da je prijatelj ali družinski član nekoga in želi le pomagati. Govori v imenu vseh v skupini in čaka, dokler potekajo razgovori s temi osebami.
- Zaposlitveni dokumenti, predloženi podjetju so izpolnjeni v slovenskem jeziku, ki je na višji ravni od znanja jezika, ki ga obvlada kandidat za službo.
- **Zaposlitvene dokumente dostavi** »prijatelj« ali »družinski član« v imenu kandidata.
- **Kandidati se zdijo nervozni** ali skrivnostni in/ali se obnašajo, kot da so prejeli navodila tretje osebe.
- **Tretja oseba pokliče podjetje**, da bi se pogovorili o prijatelju ali družinskem članu, ki želi delati za podjetje.
- Število delavcev določene narodnosti, ki govorijo slovensko in delajo za enega podizvajalca iste narodnosti, **se povišuje**.
- S primerjanjem **telefonskih števil delavcev** postane očitno, da jih kar nekaj navaja isto telefonsko številko.
- S primerjanjem **naslovov delavcev** postane očitno, da jih kar nekaj navaja isti naslov.
- S primerjanjem **bančnih računov delavcev** postane očitno, da jih kar nekaj navaja isti bančni račun.
- S primerjanjem osebe, ki jo delavci navajajo kot **osebo za stike** v nujnih primerih, postane očitno, da jih kar nekaj navaja isto osebo.

5.2 Delovno okolje in delovne razmere

- Osebe, ki niso zaposlene na konkretnem delovnem mestu, **zaposlene prevažajo** na delo in z njega.
- Zaposleni imajo **telesne poškodbe in so podhranjeni**, njihov splošni videz pa je neurejen, saj njihova oblačila niso primerna za letni čas.
- Zaposleni so videti **izčrpani**.
- Zaposleni so **nervozni in prestrašeni** (bojijo se delodajalca/nadzornika/organov oblasti).
- Zaposleni so **tiho ali pa dajo le nejasne informacije**, ko so vprašani o delovnih razmerah, delovnem času in času prihoda v Slovenijo.
- **Gibanje** na delovnem mestu in/ali v bivališču **je zelo omejeno**.
- Zaposleni **nimajo sklenjenih pogodb o zaposlitvi**, delo pa ni organizirano.
- Zaposleni **nimajo telefonske številke nadzornika** oziroma sploh niso v stiku s to osebo.
- Zaposleni so **zelo zadolženi pri nadzorniku**, podjetju, ki jih je najelo, ali kom drugem.
- Zaposleni **nimajo identifikacijskih dokumentov**. Očitno so jim jih zaplenili, zato **ne morejo zapustiti delovnega mesta** oziroma ni mogoče dokumentirati njihove identitete/statusa.
- Zaposleni predložijo **ponarejene identifikacijske dokumente**/osebne in/ali potovalne dokumente.
- Zaposlenim je bilo **zagroženo, da bodo prijavljeni oblastem**, lahko pa so bili **izpostavljeni tudi telesnemu nasilju**.
- Zaposleni **nimajo dostopa do zdravstvenih storitev** oziroma **je ta dostop omejen**.
- Zaposleni morajo izvajati dela/nevarna dela **brez ustrezne varnostne zaščite**.
- Zaposleni **nimajo ustrezne izobrazbe in izkušenj za varno delo**.
- V delovnem okolju je zaznati **večjo prisotnost delavcev ene etnične skupine**.
- Zaposleni so **prisiljeni opravljati nedovoljena in ponižujoča dela**.
- **Delovne razmere so hudo kršene** in niso v skladu z delovnopravno zakonodajo, kolektivno pogodbo oziroma drugimi predpisi, ki jih urejajo.

- Zaposleni **prejemajo nižje plačilo za delo, kot je bilo dogovorjeno, plačila sploh ne prejemajo** ali pa to ni sorazmerno s plačilom, ki ga za podobno delo prejema večinsko prebivalstvo.
- Zaposleni **morajo delati bolni ali v visoki nosečnosti**.
- Ob nadzoru delodajalec **ne izkazuje pogodbe o zaposlitvi**.
- Delodajalec **ne plačuje prispevkov** za zdravstveno in socialno zavarovanje.
- **Delovni čas je opredeljen zelo ohlapno** ali pa sploh ni.
- Zaposleni morajo **delati čez polni delovni čas**, tudi ob koncih tedna, brez ustreznega plačila.
- Zaposleni morajo biti za izvajanje del **dosegljivi 24 ur na dan, sedem dni v tednu**.
- Zaposleni izvajajo **delo ob neobičajnih urah**.
- Zaposleni **opravljajo delo v delodajalčevem zasebnem bivališču**.
- Zaposleni **ne morejo imeti odmora, prostega dne oziroma prostega časa ali biti na letnem dopustu**.
- Zaposlenim se ne priznava **pravica iz delovnega razmerja** (plačani dopust).

5.3 Bivanjske razmere

- Delavci trdijo, da jih je **namestila oseba**, ki dela za podizvajalca ali zaposlitveno agencijo.
- Delodajalec zagotavlja denimo **hrano in namestitev** za visoko ceno in ta **znesek odšteje od plače**, tako da zaposleni prejme le minimalni dohodek ali ga celo ne prejme.
- Zaposleni živijo **v slabih bivalnih razmerah** in/ali so skupaj z množico ljudi natrpani v istem prostoru.
- Zaposleni **živijo na delovnem mestu** (v sobah, ki še niso popolnoma zgrajene, v skladiščih, kletah) oziroma na območju, kjer opravljajo delo.

Povezave in stiki

MINISTRSTVO ZA NOTRANJE ZADEVE

Policija

Če sumite, da obstaja možnost trgovine z ljudmi z namenom prisilnega dela ali če ste v stiku s potencialnimi žrtvami obvestite policijo na telefonsko številko **113** ali na anonimno telefonsko številko **080-1200**, oziroma [oddajte anonimno e-prijavo](https://e-uprava.gov.si/podrocja/drzava-druzba/kazniva-dejanja/prijava-trgovine-z-ljudmi.html) na <https://e-uprava.gov.si/podrocja/drzava-druzba/kazniva-dejanja/prijava-trgovine-z-ljudmi.html>

Nacionalna koordinatorica za boj proti trgovini z ljudmi

Štefanova ulica 2
1501 Ljubljana
Telefonska številka: **+386 1 428 56 47**

Služba za preprečevanje in boj proti trgovini z ljudmi

Štefanova ulica 2
1501 Ljubljana
Telefonska številka: **+386 1 428 57 56**
E-poštni naslov: sbptl.mnz@gov.si

POMOČ ŽRTVAM TRGOVINE Z LJUDMI V SLOVENIJI ZAGOTAVLJAJO:

Društvo KLJUČ – Center za boj proti trgovini z ljudmi

Brezplačna telefonska številka: **080 17 22**, vsak delavnik **od 9:00 do 13:00**

Klic bo sprejel strokovno usposobljen svetovalec Društva Ključ. Klic je lahko anonimen.

E-poštni naslov: info@drustvo-kljuc.si
Spletno mesto: www.drustvo-kljuc.si

Slovenska karitas

Telefonska številka: **01 300 59 60** in **031 470 151** (dežurstvo)
E-poštni naslov: info@karitas.si
Spletno mesto: www.karitas.si

Slovenska filantropija, Združenje za promocijo prostovoljstva

Telefonska številka: **01 430 12 88**

E-poštni naslov: info@filantropija.org

Spletno mesto: www.filantropija.org

Žrtvam trgovine z ljudmi v Sloveniji so omogočeni:

- zaščita in namestitve,
- podpora, pomoč in nasveti pri socialnih, psiholoških, pravnih in zdravstvenih težavah,
- materialna pomoč,
- prevajanje in tolmačenje,
- opazovalno obdobje do 90 dni,
- vrnitev, sprejem in pomoč v domovini.

Postopki in naloge državnih organov ter nevladnih in humanitarnih organizacij pri obravnavanju trgovine z ljudmi so določeni v **Priročniku o identifikaciji, pomoči in zaščiti žrtev trgovine z ljudmi**, ki vsebuje tudi seznam kazalnikov za prepoznavo posameznih kategorij žrtev trgovanja. Priročnik je dostopen na

<https://www.gov.si/assets/vladne-sluzbe/UKOM/Boj-proti-trgovini-z-ljudmi/Dokumenti/Prirocnik-o-identifikaciji-pomoci-in-zasciti-zrtev-trgovine-z-ljudmi.pdf>.

Povezave

- Zavod Republike Slovenije za zaposlovanje, <https://www.ess.gov.si/>
- Inšpektorat Republike Slovenije za delo, <https://www.gov.si/drzavni-organi/organi-v-sestavi/inspektorat-za-delo/>
- Finančna uprava Republike Slovenije, <https://www.fu.gov.si/>
- Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, <https://www.zzs.si/>
- Upravne enote, <https://www.gov.si/drzavni-organi/upravne-enote/>
- Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti, <https://www.gov.si/drzavni-organi/ministrstva/ministrstvo-za-delo-druzino-socialne-zadeve-in-enake-moznosti/>
- Zveza svobodnih sindikatov Slovenije, <https://www.zsss.si/>
- Obrtno podjetniška zbornica Slovenije, <https://www.ozs.si/>
- Gospodarska zbornica Slovenije, <https://www.gzs.si/>
- Združenje delodajalcev Slovenije, <https://www.zds.si/sl/>
- Napoteni delavci, <https://www.napotenidelavci.si/>
- Svetovalnica za migrante, <http://www.delavskasvetovalnica.si/>

BELEŽKE

[illegible]

