

Barbara Surdykowska

Biuro Eksperckie KK NSZZ Solidarność

ORCID: 0000-0003-4569-1274

e-mail: b.surdykowska@solidarnosc.org.pl

Praca przymusowa czy wykonywanie „prac domowych”. Kilka uwag o (nie) pracowniczym statusie imigrantów w ośrodkach zatrzymań w USA*

Forced labor or doing "housework". Some remarks on the (non)employment status of immigrants in US detention centers

Streszczenie

Artykuł dotyczy pracy imigrantów w USA w ośrodkach zatrzymania oraz możliwości kwalifikowania tej pracy jako pracy przymusowej. Podstawowe kwestie, jakie zostały poruszone w artykule dotyczą: wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez osoby osadzone w ośrodkach, zagadnienia czy praca ta ma charakter dobrowolny, jakie są warunki jej wykonywania i wreszcie czy osobom osadzonym w centrach zatrzymania przysługują uprawnienia zbiorowe związane z pracą, a więc prawo do zrzeszania się i efektywnych negocjacji warunków pracy i płacy. Celem publikacji jest przedstawienie dyskusji toczącej się w USA dotyczącej tego, czy osoby osadzone w ośrodkach zatrzymania dla imigrantów podlegają pod dwie fundamentalne regulacje federalne: Ustawę o Uczciwych Standardach Pracy (*Fair Labour Standard Act*, FLSA), w której znajduje się federalna gwarancja płacy minimalnej oraz Ustawę o Stosunkach Pracy (*National Labour Relation Act*, NLRA), w której znajduje się gwarancja prawa do zrzeszania się i zakaz dyskryminacji, której podstawą byłoby organizowanie się pracowników lub ich działalność w związku zawodowym zakaz dyskryminacji, której podstawą byłaby działalność związkowa.

Słowa kluczowe

praca, ośrodki zatrzymania dla imigrantów, praca przymusowa

JEL: K31, J47

Abstract

The paper deals with the work of immigrants in detention centers in the US and the possibility of qualifying this work as forced labor. The main issues addressed in the paper are the amount of wages received by detainees in the centers, the question of whether this labor is voluntary, the conditions under which it is performed and, finally, whether detainees in detention centers are entitled to labor-related collective rights, that is, the right to organize and effectively negotiate working conditions and wages. The idea is to present the ongoing discussion in the US on whether detainees in immigration detention centers fall under two fundamental federal regulations: The Fair Labor Standard Act (FLSA), which includes a federal minimum wage guarantee, and the National Labor Relations Act (NLRA), which includes a guarantee of the right to organize and a prohibition on discrimination based on workers' organizing or union activity.

Keywords

Labor, immigration detention centers, forced labor

Uwagi wstępne

Zacznijmy od dramatycznego przykładu. Martha Gonzales, ofiara handlu ludźmi, po dotarciu do USA, spędza 14 miesięcy w ośrodku zatrzymania dla imigrantów, gdzie

przez 7 dni w tygodniu pracuje w kuchni i przy sortowaniu ubrań w pralni. Zaprzeszanie pracy jest zagrożone umieszczeniem w izolacie, a wynagrodzenie, które otrzymuje wynosi od dolara do dwóch dziennie. Zatrzymani muszą kupować tak podstawowe dla normalnego życia

produkty, jak: pasta do zębów, a na rzeczoną pastę, która kosztuje 11 dolarów, zatrzymani muszą pracować ponad tydzień (Law 2018). Oczywiście ten przypadek można uznać za szczególnie drastyczny. Praca w ośrodkach dla zatrzymanych imigrantów w USA to całe spektrum sytuacji, a większość osób spędza tam zdecydowanie krótszy okres niż wspomniana kobieta. Na dodatek przeważnie nie są ofiarami handlu ludźmi. Niezależnie od tego, ten silny akcent na początku niniejszego artykułu jest niezbędny, aby pokazać istnienie fundamentalnie nieprawidłowej sytuacji.

Celem tekstu nie jest w żadnej mierze przedstawienie całości problematyki prawa imigracyjnego w USA i dylematów prawnych, społecznych, gospodarczych czy etycznych które temu towarzyszą. Chodzi o przedstawienie wycinka tej problematyki, a mianowicie zagadnienia pracy wykonywanej przez osoby przebywające w ośrodkach zatrzymania dla imigrantów¹.

Podstawowe kwestie, jakie zostaną poruszone w artykule dotyczą: wysokości wynagrodzenia otrzymywanego przez osoby osadzone w ośrodkach, zagadnienia czy praca ta ma charakter dobrowolny, jakie są warunki jej wykonywania i wreszcie czy osobom osadzonym w centrach zatrzymania przysługują uprawnienia zbiorowe związane z pracą, a więc prawo do zrzeszania się i efektywnych negocjacji warunków pracy i płacy. Innymi słowy, chodzi o przedstawienie dyskusji toczącej się w USA i znajdujących w niej odbicie spraw sądowych, dotyczących wątpliwości, czy osoby osadzone w ośrodkach zatrzymania dla imigrantów podlegają pod dwie fundamentalne regulacje federalne: Ustawę o Uczciwych Standardach Pracy (*Fair Labour Standard Act*, FLSA), w której znajduje się federalna gwarancja płacy minimalnej oraz Ustawę o Stosunkach Pracy (*National Labour Relation Act*, NLRA), w której znajduje się gwarancja prawa do zrzeszania się i zakaz dyskryminacji, której podstawą byłoby organizowanie się pracowników lub ich działalność w związku zawodowym. Kolejną kwestią, której dotyczy dyskusja, jest zagadnienie pracy osób osadzonych w ośrodkach w kontekście Ustawy o Ochronie Ofiar Handlu Ludźmi (*Trafficking Victims Protection Act*, TVPA).

Trzeba w tym miejscu wyraźnie wskazać, że osoby zatrzymane w ośrodkach dla imigrantów NIE są skazane za żadne przestępstwo ani (w standardowym przypadku) nie oczekują na rozpoczęcie postępowania karnego. Są to osoby, które naruszyły administracyjne przepisy dotyczące legalizacji pobytu. Najprostszy przykład: ktoś wjechał do USA na podstawie wizy turystycznej lub towarzyszył rodzicom wjeżdżającym na takiej podstawie i przekroczył okres pobytu/podjął zatrudnienie, co do którego nie miał zezwolenia. Umieszczenie takiej osoby w ośrodku może pośrednio być związane z naruszeniem prawa karnego (ale jest to „wyzwalacz” znalezienia się w ośrodku, a nie przyczyna – na przykład udział w bójce prowadzący do kontroli dokumentów). Są to więc osoby oczekujące na określone decyzje administracyjne. Ich pobyt w ośrodku zatrzymania może być (i jest najczęściej) krótki, ale w od-

niesieniu do mniejszości przypadków są to okresy od 1 do 3 lat.

Problem z społecznym odbiorem tego zjawiska w dużej mierze polega na nie dość wyraźnym rozróżnianiu naruszeniu prawa karnego i procedur imigracyjnych. Przykładowo już w 1896 r. zapadł wyrok Sądu Najwyższego USA, zakazujący stosowania środków karnych, gdy dochodzi do naruszenia administracyjnych przepisów imigracyjnych. Orzeczenie dotyczyło ustawy z 1892 r., która wymagała, aby każda osoba chińskiego pochodzenia, która nielegalnie przebywała w Stanach Zjednoczonych, „została uwięziona i skierowana do ciężkich robót na okres nieprzekraczający jednego roku, a następnie usunięta ze Stanów Zjednoczonych”. Sąd uznał, że wymóg ciężkiej pracy „wymierza niesłychaną karę”, naruszając Piątą i Szóstą Poprawkę do Konstytucji USA. W ciągu kilkudziesięciu lat po wydaniu orzeczenia, Kongres i agencje nadzorujące przetrzymywanie osób na mocy prawa imigracyjnego pamiętały o tym zakazie i zapewniały, że nikt z zatrzymanych na mocy prawa imigracyjnego nie będzie zmuszany do pracy. Jak będzie pokazane w dalszej części artykułu, obecnie sprawy mają się inaczej.

Zjawisko zatrzymywania (*detention*) imigrantów, jakie obserwujemy dzisiaj, jest stosunkowo świeżej daty. W latach osiemdziesiątych XX w. mniej niż 2,000 osób było przetrzymywanych w ośrodkach zatrzymania dla imigrantów w całym USA. System imigracyjny – który obecnie obejmuje rozległą sieć setek ośrodków zatrzymań dla imigrantów, quasi więzień czy quasi aresztów w całym kraju – ukształtował się dopiero w ciągu ostatnich 25 lat.

Według danych rządu federalnego z kwietnia 2019 r., Teksas (14 481), Luizjana (4 415), Arizona (4 405), Kalifornia (4 353) i Georgia (3 719), to pierwsza piątka stanów z największą liczbą osób przebywających dzień w ośrodkach zatrzymania². Należy bardzo wyraźnie podkreślić, że 80% osób zatrzymanych przebywa w ośrodkach prowadzonych przez prywatne podmioty nastawione na zysk – zawierają one umowy z *Immigration and Custom Enforcement* (AKLU 2020)³. Według danych rządu federalnego, *GEO Group* otrzymuje najwięcej środków na prowadzenie ośrodków zatrzymania wśród wszystkich kontrahent ICE. W roku finansowym 2017, *GEO Group* otrzymała 184 miliony dolarów, kolejną była *Corrections Corporation of America* (dalej *CoreCivic*), która otrzymała 135 milionów dolarów na zobowiązania związane z prowadzeniem ośrodków. W 2019 r. *GEO Group* otrzymało od ICE 708 miliona USD a *CoreCivic* 574 milionów USD (AKLU 2020, str. 17). Widać więc, że kwoty tych kontraktów rosną. Oszacowanie, ile wskazane podmioty oszczędzają na bezpłatnej i niskopłatnej osobach osadzonych w ośrodkach zatrzymania, jest trudne. Jacqueline Stevens, która analizowała całościowo pracę w ośrodkach, szacuje, że *GEO Group* oszczędza pomiędzy 33 a 72 miliony USD a *Core Civic* 30 do 77 mln USD rocznie (Stevens 2015). Obecnie w USA toczy się wiele procesów sądowych dotyczących tej problematyki⁴. Wydaje się więc, że warto

przedstawić bardziej szczegółowe kwestie, takie jak: pytanie o definicję i zakres pracy przymusowej czy analiza pojęć „praca” i „usługi” zawartych w paragrafie 1589 TVPA.

Autorka ma pełną świadomość, że artykuł nie wyczerpuje bardzo złożonej problematyki sytuacji osób w ośrodkach zatrzymania dla imigrantów, nawet jeżeli weźmiemy pod lupę wyłącznie wycinek, jakim jest kwestia wykonywania przez nich pracy. Całościowy obraz wymagałby przedstawienia sytuacji w innych państwach wysokorozwiniętych (przykładowo Australia) a przed wszystkim uwzględnienie także państw tzw. Globalnego Południa. Niezależnie od ograniczeń wydaje się wartościowe przedstawienie wycinka sytuacji w USA, gdyż opis sytuacji zmusza do postawienia fundamentalnych pytań dotyczących natury pracy przymusowej i obowiązkowej. W zakończeniu artykułu postawione zostają pytania, które zrodziły się w trakcie analizy tej problematyki, wskazujące na kolejne kwestie wymagające namysłu (wyłącznie z perspektywy prawa pracy).

Aczkolwiek artykuł dotyczy sytuacji osób zatrzymanych w ośrodkach zatrzymania imigrantów potrzebne jest minimalne wprowadzenie w zakresie najbardziej podstawowych ram dotyczących zatrudniania nieudokumentowanych migrantów w USA. Uwagi te są potrzebne, aby móc porównać sytuację nieudokumentowanych migrantów „na wolnym rynku” i w ośrodkach.

Co do zasady, w USA istnieje zakaz zatrudniania osób, które nielegalnie przebywają na terenie USA⁵. Oczywiście do końca nie wiadomo, ile osób nielegalnie przebywających w USA jest zatrudnionych, ale można przyjąć, że około: 1,2 miliona osób w produkcji, 1,3 miliona w sektorze usług i około miliona przy niskopłatnych, krótkookresowych pracach. Są to szacunki przed pandemią Covid-19. Precyzyjność tych szacunków nie jest kluczowa z punktu widzenia tego artykułu – bez żadnej wątpliwości jest to istotna część amerykańskiej siły roboczej.

W 2002 r. Sąd Najwyższy USA wydał istotny wyrok w sprawie *Hoffman Plastic Compounds, Inc. V. National Labour Relations Board*. Stan faktyczny nie był skomplikowany, pracodawca zwolnił grupę pracowników za udział w prowiązkowej działalności. Krajowa Rada Stosunków Pracy (*National Labour Relations Board*, NLRB), czyli najwyższy organ federalny zajmujący się m.in. kontrolą przestrzegania NLRA, uznała, że pracodawca naruszył tę ustawę, co w praktyce oznacza, że zwolnionym pracownikom należy się odszkodowanie⁶. Kiedy sprawa trafiła do Sądu Najwyższego, ten orzekł, że ponieważ byli to nieudokumentowani imigranci, odszkodowanie im się nie należy. Po tym orzeczeniu, Departament Pracy (DOL) zdecydował o wydaniu informacji, że pomimo nieudokumentowanego statusu pracowników znajdują do nich zastosowanie następujące regulacje federalne: FLSA; *Occupational Safety and Health Act* (OSHA), *Migrant and Seasonal Worker Protection Act* (MSPA) oraz *Mine Safety and Health Act* (MSHA). Do dalszych rozważań ważna jest FLSA, ponieważ to jest ustawa, która jest źródłem federalnego

prawa do minimalnego wynagrodzenia czy rekompensaty za pracę w nadgodzinach⁷. Do chwili przygotowywania tego tekstu nie ma orzeczenia SN, które „zatwierdzałoby” decyzję DOL, ale znajduje ona akceptację w wyrokach sądów niższych instancji⁸. Podsumowując: osoba przebywająca nielegalnie na terenie USA, która podjęła pracę, ma roszczenie o federalną (lub stanową, jeżeli jest wyższą) płacę minimalną, rekompensatę za pracę w nadgodzinach czy też określone standardy w zakresie BHP.

Praca osadzonych w ośrodkach zatrzymania dla imigrantów

Agencja federalna *Immigration and Customs Enforcement* (ICE) wymaga, aby w każdym ośrodku zatrzymania dla imigrantów prowadzony był Program Dobrowolnej Pracy (*Voluntary Work Program*, dalej jako: VWP). Jedynym wymogiem jest określenie minimalnego wynagrodzenia na poziomie 1 dolara za 8 godzin pracy. Podejrzewam, że ta stawka minimalna wywoła pewne zdziwienie, więc od razu kilka słów wyjaśnienia. VWP de facto ma minimalne osadzenie w legislacji. W 1950 r. agencja *Immigration and Naturalization Service* (poprzedniczka ICE) zaproponowała Kongresowi USA ustalenie wskazanej kwoty na poziomie 1 dolara i taką też kwotę wówczas przyjęto (uwzględniając inflację, byłoby to dzisiaj około 10,63 USD). Kongres nigdy nie podwyższył tej kwoty (choć oczywiście temat było poruszany np. w 1978 r. przy okazji uchwalania *Appropriation Act*). W 2017 r. rządowa agencja *U.S. Commission on Civil Rights* wezwała Kongres do zajęcia się tą stawką określając ją jako „abusive labor practices” (czyli praktykę będącą nadużyciem) i wezwała do uczciwej płacy dla osadzonych⁹. Kongres do chwili obecnej nie podjął działania postulowanego przez Amerykańską Komisję Praw Obywatelskich. Stosunkowo niedawno (bo w 2018 r.) grupa Republikanów otwarcie poparła utrzymanie obecnego „standardu”¹⁰.

ICE wydała niewiążące zalecenia dotyczące Programu Pracy Dobrowolnej, nazwane „Krajowymi standardami w zakresie zatrzymań, opartymi na wynikach” (*Performance Based National Detention Standards*; dalej jako: PBNDS). Zgodnie z PBNDS zatrzymani będą mogli dobrowolnie zgłosić się do pracy, ale w przeciwnym razie **nie** będą zobowiązani do pracy, z wyjątkiem wykonywania **osobistych czynności porządkowych**. PBNDS definiuje pojęcie „osobistych czynności porządkowych” osób zatrzymanych jako: 1. codzienne ścielenie łóżek piętrowych; 2. układanie luźnych papierów; 3. utrzymywanie podłogi w stanie wolnym od zanieczyszczeń i przegródek wolnych od bałaganu; oraz 4. powstrzymywanie się od wieszania/drapowania ubrań, obrazów, pamiątek lub innych przedmiotów na łóżkach, oprawach oświetleniowych nad głową lub innych meblach¹¹.

Aby przejść do dalszych rozważań, potrzebne są dwa punkty odniesienia: Trzynasta poprawka do Konstytucji USA oraz *Trafficking Victims Protection Act* (TVPA).

Następnie będzie można odnieść się do toczących się spraw sądowych oraz pytania czy osoby zatrzymane w ośrodkach winny być objęte FLSA. Trzynasta poprawka do Konstytucji USA stanowi: „§ 1. W Stanach Zjednoczonych lub jakimkolwiek miejscu podległym ich jurysdykcji nie będzie niewolnictwa, ani przymusowej służby, z wyjątkiem orzeczonej jako kara za przestępstwo, na którą sprawca zostanie skazany we właściwym postępowaniu. § 2. Kongres będzie miał prawo wprowadzenia w życie tego artykułu za pomocą stosownego ustawodawstwa”¹². Została uchwalona przez Kongres Stanów Zjednoczonych 31 stycznia 1865 i weszła w życie 18 grudnia 1865 r. Z kolei ustawa *Trafficking Victims Protection Act* (TVPA), uchwalona w 2000 r., dotyczyła szerokiego zakresu działań związanych z handlem ludźmi (w tym w związku z usługami seksualnymi), przymusową służbą, niewolą (w tym w związku z długami) niewolnictwem i pracą przymusową. Choć termin „handel ludźmi” przywołuje na myśl przemycanie kobiet przez granicę w celu zmuszania ich do prostytucji, ustawa TVPA wykracza daleko poza tę konwencjonalną koncepcję handlu ludźmi. Podczas debat w Kongresie poprzedzających uchwalenie TVPA, przedstawiciele spierali się o to, jak proponowane ustawodawstwo miałoby zdefiniować „handel ludźmi”. Członkowie Kongresu nie zgadzali się, na przykład, co do zakresu, w jakim praca seksualna, taka jak prostytucja, powinna lub mogłaby być objęta jedną, ogólną definicją „handlu ludźmi”. Niezdolność do osiągnięcia kompromisu ostatecznie doprowadziła do tego, że Kongres pozostawił ten termin bez jednej, jasnej definicji. Postanowił raczej uniknąć tej kwestii, definiując „poważne formy handlu ludźmi”, a nie ogólnie „handel ludźmi”. Co jednak kluczowe z punktu widzenia tego tekstu, ustawa TVPA stworzyła również kilka przestępstw bez odniesienia do terminu „handel ludźmi”. Być może najważniejszym z tych przepisów był nowy, szeroko zakrojony zakaz pracy przymusowej. Przed TVPA federalna ochrona ustawowa przed pracą przymusową była w dużej mierze ograniczona do zakazu pracy przymusowej uchwalonego w 1948 r., który uznawał za przestępstwo „świadome i umyślne przetrzymywanie w stanie przymusowej służby lub sprzedawanie do jakiegokolwiek stanu przymusowej służby jakiejkolwiek innej osoby na jakikolwiek okres”¹³.

Ustawa nie definiowała jednak „przymusowej służby”. W sprawie *United States v. Kozminski*, Sąd Najwyższy USA uznał, że w przypadku braku definicji ze strony Kongresu, termin „przymusowa służba” powinien obejmować jedynie zachowania, które w momencie uchwalania ustawy były rozumiane jako zakazane przez Trzynastą Poprawkę do Konstytucji USA. Ograniczyło to zakaz § 1584 dotyczący „przymusowej służby” do przypadków, w których ofiary były zmuszone do niej za pomocą fizycznego lub prawnego przymusu. Aby wypełnić tę lukę, Kongres przyjął przepis zatytułowany „Praca przymusowa”, skodyfikowany w § 1589, który uzupełnił, ale nie zastąpił istniejącego § 1584 zakazu przymusowej służby. Oryginalna wersja § 1589 uchwala-

lona w 2000 r. zabraniała: „świadomego dostarczania lub pozyskiwania pracy lub usług od osoby

(1) poprzez groźby wyrządzenia poważnej krzywdy tej osobie lub innej osobie, lub zastosowanie wobec niej ograniczeń fizycznych;

(2) za pomocą jakiegokolwiek schematu, planu lub wzoru mającego na celu wywołanie u danej osoby przekonania, że jeśli nie wykona ona takiej pracy lub usług, to ta osoba lub inna osoba dozna poważnej krzywdy lub ograniczenia fizycznego; lub

(3) poprzez nadużycie lub groźbę nadużycia prawa lub procesu prawnego”¹⁴.

Pisząc o TVPA należy podkreślić dwie kwestie. Po pierwsze, Kongres w tym ustawodawstwie nie użył słowa niewolnictwo (*slavery*) ani przymusowa służba (*involuntary servitudes*), które występują w trzynastej poprawce do Konstytucji USA – a więc dokonał świadomego oderwania TVPA od orzecznictwa SN, które dotyczyło trzynastej poprawki. Po drugie, Kongres użył sformułowania „zagrożenie poważną szkodą”, co miało stanowić próbę uwzględnienia przymusu psychologicznego (innymi słowy chodziło o „oderwanie się” od argumentacji zawartej w *Kozminski*, gdzie brak bezpośredniego przymusu fizycznego przesądził o nieuwzględnieniu powództwa).

Aby przejść do dalszych rozważań, należy zwrócić uwagę, że pierwotny tekst został przez Kongres dwukrotnie uzupełniony: w 2003 r. i 2008 r. Pierwsze uzupełnienie regulacji polegało na tym, że zapewniano ofiarom nowe, potężne narzędzie w postaci powództwa cywilnego. Przepis powstał w odpowiedzi na krytykę ze strony grup aktywistów, które wskazywały, że koncentrowanie TVPA na ściganiu karnym było niezgodne z potrzebami ofiar. Powództwo cywilne umożliwia ofiarom pozywanie za naruszenie TVPA, niezależnie od tego, czy prokurator federalny zdecyduje się wnieść oskarżenie karne. Drugie uzupełnienie regulacji polegało na tym, że Kongres sprecyzował rodzaje przymusu zabronione przez ustawę. Było to prawdopodobnie odpowiedzią na argumenty oskarżonych korporacji prowadzących ośrodki dla zatrzymanych imigrantów, że sądy niewłaściwie interpretują termin *serious harm* (poważna szkoda), czyli termin, który w oryginalnym tekście § 1589 był niezdefiniowany. Nowa, dodana definicja „poważnej szkody” obejmuje: każdą szkodę, fizyczną lub niefizyczną, w tym psychologiczną, finansową lub związaną z utratą reputacji, która jest wystarczająco poważna, w świetle wszystkich otaczających okoliczności, aby zmusić rozsądną osobę o tym samym pochodzeniu i w tych samych okolicznościach do wykonania lub kontynuowania pracy lub usług w celu uniknięcia poniesienia tej szkody¹⁵.

Podstawowe zarzuty i sprawy toczące się przed sądami w USA

Obecnie w sądzie federalnym toczy się pięć postępowań z pozwów zbiorowych dotyczących naruszenia TVPA przeciwko *GEO Grup* i *CoreCivic*. Złożono szósty

pozew, ale został on zawieszony jako powielający inne wszczęte już postępowanie. Jak dotąd pozwy te pokonały kilka poważnych przeszkód proceduralnych, ale żadna ze spraw w chwili pisania tekstu nie jest ostatecznie rozstrzygnięta¹⁶.

Jeśli te pozwy zakończą się sukcesem, natychmiastowe i długoterminowe konsekwencje finansowe dla prywatnego przemysłu więziennego będą zasadnicze. Jonathan Booth szacuje, że ogólnokrajowe rozstrzygnięcie tych roszczeń wynikających z ustawy TVPA mogłoby z łatwością kosztować setki milionów dolarów, nie licząc uszczerbku na reputacji (Booth, 2020). Bez gwarantowanego dostępu do pracy zatrzymanych pracy, korporacje będą zmuszone do zatrudniania pracowników zewnętrznych, którzy muszą otrzymywać płacę minimalną.

Pytanie o definicję i zakres pracy przymusowej

W tym obszarze podnosi się w debacie i toczących się sprawach sądowych cztery kwestie (Shermant, 2021). Po pierwsze, jak kwalifikować obowiązkowe, bezpłatne zadania związane ze sprzątaniami, w którym momencie praca polegająca na działaniach w kuchni, sprzątaniu wspólnych pomieszczeń, korytarzy, myciu okien, utrzymywaniu porządku w ogrodach (np. koszenie trawy) nie może być już kwalifikowana jako obowiązek zapewnienia ładu i czystości wokół siebie. Na ile obowiązek wykonywania takich prac narusza trzynastą poprawkę do Konstytucji USA? W chwili pisania tekstu nie ma rozstrzygnięcia tej kwestii w orzecznictwie. Należy jednak wskazać, że wcześniejsze wyroki, które odnosiły się, co wyraźnie podkreślam, do publicznie zarządzanych ośrodków zatrzymania, a nie tych prowadzonych przez podmioty prywatne nastawione na zysk, były sprzeczne. Stany faktyczne są bardzo proste: oczekiwano od osadzonego bezpłatnej pracy w kuchni lub pralni. W orzeczeniu *Channer v. Hall* sąd orzekł, że nie doszło do naruszenia trzynastej poprawki¹⁷ (sprawa dotyczyła pracy w kuchni). Odmienne (praca w pralni) orzekł sąd w sprawie *McGarry v. Pallito*, wskazując, że taka praca nie ma wymiaru „osobistego” i narusza trzynastą poprawkę do Konstytucji¹⁸. Nie ma orzeczenia SN USA. Na rozstrzygnięcie oczekuje sprawa, w której stroną jest firma prywatna (*Novoa v. GEO*).

Drugą kwestią jest, na ile podejmowanie pracy w ramach VWP jest faktycznie dobrowolne. Czy może być traktowane jako dobrowolne, w sytuacji, gdy osadzonym nie zapewnia się elementarnych towarów czy usług (takich jak np. podpaski, mydło czy możliwość wykonania telefonu), o ile sami nie zarobią w ramach VWP i ich nie zakupią¹⁹. Kolejna kwestia dotyczy tego, jak funkcjonują prace poza systemem VWP – przykładowo praca bezpłatna, która jest formalnie szkoleniem w zakresie mycia podłogi, która pozwoli ewentualnie w przyszłości podjąć pracę w ramach VWP²⁰.

I wreszcie, na ile aktywność w VWP nie jest dobrowolna, gdy jej niepodjęcie wiąże się z szykanami w za-

kresie kontaktów ze światem zewnętrznym czy wręcz osadzeniem w izolacji.

Jak można się z łatwością domyślić, w ocenie *GEO Grup* czy *CoreCivic* zdecydowana większość prac porządkowych wykonywanych przez osadzonych w centrach, w kuchni czy pralni nie jest pracą w ramach VWP, ale bezpłatnym utrzymywaniem siebie w porządku i ładzie (*personal housekeeping*). Tutaj pojawi się koronny argument prawników *GEO Grup* czy *CoreCivic*, że prace porządkowe polegające na myciu okiem, korytarzy, zbiorowych łazienek, etc. mają charakter osobistego utrzymywania ładu i czystości, ponieważ wszyscy osadzeni korzystają z tych przestrzeni czy pomieszczeń (upraszczając, jeżeli osadzony szoruje wszystkie zbiorowe łazienki to równocześnie szoruje łazienkę, z której sam korzysta). Tyle tylko, że nie ma obiektywnej konieczności, aby osadzeni spali w salach zbiorowych, korzystali ze zbiorowych przestrzeni i zbiorowych łazienek – taki model jest po prostu tańszy. Po drugie, gdyby nawet uznać, że obiektywnie nie da się zorganizować ośrodków zatrzymania tak, aby nie składały się głównie z przestrzeni wspólnie wykorzystywanych przez większość osadzonych, to nie jest to argument rozstrzygający za tym, aby względy ekonomiczne „konieczności” przemawiały za klasyfikowaniem wymaganych prac jako czegoś innego niż pracy przymusowej²¹.

Analiza pojęcia „praca i usługi”, które jest zawarte w paragrafie 1589 TVPA

Pojęcie pracy i usługi (*labor, service*) występujące w paragrafie 1589 TVPA nie jest zdefiniowane. Rodzi to oczywiście określoną debatę. Prawnicy *GEO Grup* i *Core Civic* podnoszą najczęściej następujące argumenty. Po pierwsze, próbują wykazać, że TVPA de facto dotyczy wyłącznie handlu ludźmi i to o wymiarze ponadnarodowym. Po drugie wykazują, że praca i usługi nie mogą obejmować tego, co możemy określić jako „obowiązki domowe” (*housekeeping*). W tym zakresie odwołują się do orzeczenia w sprawie *Toviave*, w której stan faktyczny był następujący: osoba sprawująca opiekę nad czwórką dzieci zmuszała je do wykonywania bardzo szerokiego spektrum „obowiązków domowych”²². Sąd stwierdził, że podstawa skazania nie powinien być paragraf 1589 TVPA (przepisy federalne), ale odrębne stanowe przepisy dotyczące zaniedbywania dzieci. Ponieważ w uzasadnieniu *Toviave* można znaleźć myśl, że wyrzucanie śmieci i ścinanie trawnika, aczkolwiek mają one ekonomiczną wartość, nie są „pracą” tylko „pracą domową”, to właściwą podstawą wyroku będą przepisy stanowe odnoszące się do zaniedbywania dzieci. Dla prawników obu korporacji jest to woda na młyn w zakresie argumentacji, że żadne prace domowe nie są pracą w rozumieniu TVPA.

Następna kwestia to taka, czy praca lub usługa, o której mowa w TVPA musi mieć wartość ekonomiczną. W tym zakresie można odwoływać się do orzeczenia *United States v. Kaufman*, w którym sąd ostatecznie

wskazał, że pojęć: praca i usługa na potrzeby TVPA nie trzeba łączyć z ekonomiczną wartością tych działań²³. Tutaj upada argumentacja prawników obu korporacji o podstawowym znaczeniu nieznaczonej ekonomicznej wartości pracy osadzonych (inna sprawa, że jest ona znaczna).

Praca w ośrodkach zatrzymania imigrantów a FLSA

Najprostsze pytanie, które można zadać, to dlaczego FLSA obowiązuje, gdy nielegalny imigrant pracuje na wolnym rynku, a nie obowiązuje, gdy pracuje w ośrodku zatrzymania imigrantów wykonując zadania w ramach VWP? Analizując wydane orzeczenia można wskazać, że sądy USA widzą podobieństwo pomiędzy sytuacją imigrantów osadzonych w ośrodkach i więźniów. Sprawę komplikuje fakt, że o ile tekst FLSA wprost wyłącza więźniów, to już orzecznictwo sądów nie jest takie jednoznaczne ze względu na szeroką skalę pracy więźniów w USA na potrzeby prywatnych podmiotów²⁴.

Druga argumentacja sądów wyłączająca osadzonych w ośrodkach dla imigrantów spod ochrony wynikającej z FLSA wskazuje, że ich potrzeby życiowe (jedzenie, miejsce do spania) są zapewnione, co więcej – nie są oni częścią wolnego rynku oraz nie muszą na nim konkurować²⁵.

Seth H. Garfinkel wskazuje, że w jego ocenie właściwym punktem odniesienia do odpowiedzi na pytanie, czy osadzeni imigranci powinni być objęci ochroną wynikającą z FLSA, są orzeczenia, które dotyczyły pacjentów wykonujących pracę w prywatnych szpitalach psychiatrycznych. W kilku orzeczeniach sądy uznały, że praca tych osób (sprzątanie, pielęgnowanie ogrodu, etc.) nie miała żadnego celu terapeutycznego i przynosiła zysk podmiotowy prowadzącemu placówkę, a co za tym idzie należy się tym osobom prawo do minimalnego wynagrodzenia²⁶ (Garfinkel, 2017).

Praca w ośrodkach zatrzymania imigrantów a NLRA

Powyżej wskazałam na możliwe odpowiedzi na pytanie, czy osoby osadzone w ośrodkach dla imigrantów podlegają pod FLSA (gwarantującej prawo do minimalnego wynagrodzenia). Kolejne pytanie to czy są pracownikami w rozumieniu NLRA? Podobnie jak w wypadku poprzedniej kwestii, brak orzeczenia SN USA wprost odpowiadającego na to pytanie, nie ma także decyzji (precedensu) NLRB. W tej sytuacji wartościowe wydaje się odwołanie do zagadnienia, czy pracujący więźniowie podlegają pod NLRA. Nie ma wyroku SN USA, jak również decyzji (precedensu) NLRB wprost dotyczącej tej kwestii. Są wyroki, które wskazują, że więźniowie pracujący wraz z osobami wolnymi mogą być wspólnie reprezentowani w negocjacjach zbiorowych, czyli tworzyć jeden „*bargaining unit*” (Fink 2016).

W 2016 r. NLRB wydała decyzję (precedens), aczkolwiek nie dotyczącą ani więźniów ani osadzonych emigrantów, ale która może być pewnym punktem odniesienia do rozważanych zagadnień. W decyzji *Columbia University*, dotyczącej sytuacji osób na studiach doktoranckich, NLRB wprost stwierdziła, że są oni pracownikami w rozumieniu NLRA, co daje im prawo do rokowań zbiorowych. Rada jednocześnie wskazała, że zmienia i wycofuje swój pogląd wcześniej zaprezentowany w decyzji *Brown University*. W decyzji podkreślono, że fakt, iż strony są związane określoną relacją (w tym przypadku o charakterze edukacyjnym), nie przekreśla faktu, że równocześnie mamy do czynienia z relacją zatrudnienia. I to nawet wówczas, gdy relacja edukacyjna ma podstawowe znaczenie, a wartość ekonomiczna (innymi słowy wysokość zarobków) jest drugoplanowa²⁷. Czyli fakt istnienia innej relacji wynikającej z innego źródła (skazania za przestępstwo i osadzenia w zakładzie karnym czy też zatrzymania w ośrodku zatrzymania dla imigrantów) nie przesądza o braku relacji zatrudnienia – czyli posiadania statusu pracownika w rozumieniu NLRA. Kończąc ten wątek można wskazać, że takie same „odwrócenie o 180 stopni” w stosunku do wcześniejszej decyzji (precedensu) miało miejsce w odniesieniu do rezydentów w prywatnych szpitalach; w pierwotnej decyzji NLRB wskazywała, że nie kwalifikują się do kategorii pracowników, a następnie stwierdziła, że fakt relacji edukacyjnej nie przesądza o braku relacji zatrudnienia (*Boston Medical Center Corp*, 1999).

Podsumowując kwestię doktorantów: przez dziesięciolecie prawo federalne traktowało status studentów-doktorantów na prywatnych uczelniach w sposób niejednoznaczny, co prowadziło do dyskusji nad ich prawem do zrzeszania się w związki zawodowe. Od 2000 r. NLRB wydawała sprzeczne orzeczenia w tej kwestii, funkcjonując jak wahadło, zależnie od tego, czy większość jej członków została mianowana przez demokratycznego czy republikańskiego prezydenta. W 2000 r. NLRB z czasów Billa Clintona orzekła, że studenci kończący studia na prywatnych uniwersytetach i prowadzący badania/ dydaktykę są pracownikami uprawnionymi do utworzenia związku zawodowego. W 2004 r. bushowska NLRB odwróciła to orzeczenie, stwierdzając, że studenci-dydaktycy, asystenci badawczy, etc. nie są pracownikami uniwersytetów i dlatego nie mają wskazanego prawa. Pod koniec kadencji Baracka Obamy w 2016 r. NLRB zmieniła stanowisko i uznała prawo osób na studiach doktoranckich Uniwersytetu *Columbia* do zrzeszania się w związki zawodowe. Podczas administracji Donalda Trumpa, NLRB bezskutecznie próbowała obalić decyzję *Columbia* z 2016 r. W 2019 r. NLRB z czasów Trumpa zaproponowała nową regułę federalną, która wyłączałaby pracowników studenckich spod jurysdykcji NLRB, ale proponowana reguła nigdy nie została sfinalizowana w procesie legislacyjnym. W marcu 2021 r. NLRB po raz kolejny odwróciła kurs i potwierdziła prawa związkowe doktorantów/asystentów na prywatnych uniwersytetach²⁸.

Nadal nie ma podjętej decyzji (precedensu) NLRB w sprawie pracujących więźniów lub osób pracujących w ośrodkach zatrzymania dla imigrantów, a jak wskazuje przykład decyzji dotyczącej doktorantów – decyzje te wykluwają się długo i są zmienne.

Dla porównania sytuacja w Wielkiej Brytanii

W 2006 r. (gdy u władzy w Wielkiej Brytanii był Tony Blair) wprowadzono zasadę „płatnych zajęć” (*paid activity*), które mają wykonywać osoby zatrzymane w centrach migracyjnych. Ustawodawstwo wprost wskazuje na dwie kwestie: że mają oni status „worker” (należy pamiętać, że w Wielkiej Brytanii istnieją dwie konstrukcje prawne „worker” i „employee”, przy czym ta druga kategoria ma szerszy zakres uprawnień) oraz że pomimo tego, że klasyfikujemy ich jako „worker” nie mają prawa do płacy minimalnej (istnieje wprost wyłączenie w ustawie *National Minimum Wage Act*). W praktyce za prace w kuchni, przy sprzątanii, etc. są opłacani w wysokości 1 do 2 funtów za godzinę. Można tylko przypomnieć, że od kwietnia 2022 r. płaca minimalna w Wielkiej Brytanii wynosi 9.50 funta²⁹. Oczywiście, badania pokazują, że praca osadzonych pozwala na znaczne oszczędności, w przeciwnym przypadku trzeba by zatrudnić osoby, które mają prawo do płacy minimalnej (Miller 2014; Wheelan 2014). Należy także podkreślić, że w momencie wprowadzania „płatnych zajęć” jednym z najczęściej używanych argumentów był ten, że pozwoli to osadzonym uniknąć nudy. Wręcz perwersyjnie wydaje się w tym kontekście, że ośrodki zatrzymania dla imigrantów nie mają – w przeciwieństwie do więzień – obowiązku organizowania zajęć odsuwających nudę od osadzonych, takich jak nauka angielskiego, IT czy zajęcia plastyczno-manualne (Bosworth, 2012). Nie może także zniknąć z pola widzenia fakt, że praktyka ta to „podkopywanie” zasad wynagradzania wolnych pracowników wykonujących prace sprzątające, w pralni czy w ogrodzie (LeBaron, 2012). Warto patrzeć na zagadnienie także z perspektywy ekonomicznej: jest to określony model biznesowy, który dla swojej wykonalności zakłada pracę osadzonych opłacanych znacznie poniżej płacy minimalnej (Burnett, Chebe, 2010).

Uwagi końcowe

Kate Bales i Lucy Mayblin wskazują, że praca osób zatrzymanych w centrach zatrzymania dla imigrantów nie spełnia przesłanego pracy przymusowej w rozumieniu konwencji MOP (Konwencja Nr 29 MOP dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej z 28 czerwca 1930 r.; Konwencja Nr 105 MOP o zniesieniu pracy przymusowej, z 25 czerwca 1957 r.). Wątek oceny charakteryzowanych zjawisk w świetle standardów MOP jest jedną z dalszych potrzebnych ścieżek analizy. Równocześnie

autorki podkreślają, że mamy do czynienia z systemem – całą machiną zorganizowaną przez państwo, który cechuje się wyzyskiem i niesprawiedliwością. Osoby zatrzymane w ośrodkach dla imigrantów winny mieć status pracownika i wynikające z tego prawa – w tym do płacy minimalnej (Bales, Mayblin 2018). Autorzy podkreślają, że „wysyp” powództw w ostatnich 5 latach w USA (oczywiście tylko ułamek z nich był wzmiankowany w tym tekście) jest rozpaczliwym wołaniem o elementarną sprawiedliwość w sytuacji bierności stanowej i federalnej legislatury oraz gigantycznego lobbingu ze strony *Geo Grup* oraz *CoreCivic* (Cinquemani, 2021). Pamiętajmy, że poza prowadzeniem ośrodków dla zatrzymanych imigrantów są to dwa podstawowe podmioty w „przemysle więziennym” USA. Grają więc o naprawdę wysoką stawkę.

Nie chodzi tutaj o przeprowadzanie wyводу, czy jakkolwiek płatna praca może być w systemie kapitalistycznym w pełni wolna (porównaj Banaji, 2003), warto jednakże zwrócić uwagę na tych autorów, którzy odrzucają dychotomiczny podział pomiędzy pracą wolną a pracą niewolną na rzecz pewnego kontinuum składników przesądających o wolności pracy lub braku w niej przymiotu wolności (porównaj Lerche, 2007; Lerche, 2011; LeBaron, 2015, Philips, 2013).

Na zakończenie chciałabym przedstawić kwestie, które, w mojej ocenie, mogą być pomocne w dalszych rozważaniach dotyczących całego spektrum sytuacji „para więziennej”.

1. Analiza pojęcia pracy przymusowej i obowiązkowej jako standardu MOP (Konwencja 29, Konwencja 105) i próba odniesienia go do pracy osób w ośrodkach zatrzymania dla imigrantów. W tym celu niezbędna byłaby analiza praktyk w większej liczbie państw niż tylko w USA.

2. Wynagradzanie pracy osób osadzonych, który to temat – tu pozwolę sobie na trochę dystopijną wizję – będzie zagadnieniem o wzrastającym znaczeniu. Przede wszystkim ze względu na przyszłe skale migracji klimatycznych i prawdopodobne „przetrzymywanie” ludzi, którzy będą uciekać przed zmianą klimatyczną, w jakimś „stanie zawieszenia”. Ich praca, jakkolwiek by to zabrzmiało brutalnie, o ile nie będzie godziwie wynagradzana, będzie bezpośrednią konkurencją dla pracy ludności lokalnej.

3. Wpływ zmiany technologicznej na sytuację osadzonych. Generalnie zmiana technologiczna już teraz pozwala na wykonywanie coraz większej liczby prac zdalnie bez fizycznej obecności w siedzibie pracodawcy. Prawdopodobnie niebawem dojdzie do tego stosowanie wszczepek mózgowych wpływających na charakter i efektywność pracy, także zdalnej (Adamczyk, Surdykowska, 2021). Będzie to otwierało całkowicie nowe (choć dość przerażające) horyzonty możliwego obrazu pracy ludzi, których wolność osobista będzie przy tym, zgodnie z obowiązującym prawem, ograniczona.

Przypisy/Notes

*Tekst wyraża jedynie osobiste poglądy autorki i nie może być utożsamiany ze stanowiskiem NSZZ Solidarność.

¹ Termin „immigration detention center” w całości tekstu jest tłumaczony jako „ośrodek lub centrum zatrzymania imigrantów”.

² <https://www.freedomforimmigrants.org/detention-statistics>

³ Tekst ten nie dotyczy dość powszechnie rozpoznanego zjawiska „kompleksu prywatnego zarządzania więzieniami w USA”, ale będącego w jego cieniu a równocześnie dynamicznie się rozwijającego „kompleksu prywatnego zarządzania ośrodkami dla zatrzymanych imigrantów” (Conlon, Hiemstra 2014; Doty, Wheatley 2013; Douglas, Saenz 2013; Golash-Boza 2009).

⁴ Do poszczególnych spraw sądowych nawiążę w dalszej części tekstu, warto jednak już w tym miejscu wskazać najważniejsze toczące się sprawy: *Menocola v. GEO Groupe*; *Owino v. Core Civic*; *Novoa v. GEO Group*; *Barrientos v. Core Civic*; *Gonzales v. Core Civic*. Bardziej szczegółowy opis spraw sądowych można znaleźć w: Stevens, 2018, 52, s. 343–371.

⁵ United States Code paragraf 1324a zabraniający „employment of unauthorized aliens”. <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/8/1324a>

⁶ <https://www.nlrb.gov/>

⁷ Dla dalszych rozważań ważne jest, żeby podkreślić, że FLSA nie zawiera jakiegś wyrafinowanej definicji pracownika wskazując, że employee to „any individual employed by an employer”. Jeżeli chodzi o definicję pracodawcy – employer to „any person acting directly or indirectly in the interest of an employer in relation to an employee”. Jak widać, mamy tu idealny przykład definicji *idem per idem*, który można by prezentować studentom na zajęciach ze wstępu do prawoznawstwa.

⁸ Na przykład: *Lucas v. Jerusalem Cafe* (8 Cir. 2013).

⁹ <https://www.usccr.gov/files/press/2017/12-21-PR.pdf> U.S. Commission on Civil Rights Concerned with Alleged Abusive Labor Practices at Immigration Detention Centers, Grudzień 21, 2017. Ustawa *Civil Rights Act* z 1957 r. powołała do życia *U.S. Commission on Civil Rights* (Amerykańską Komisję Praw Obywatelskich). Od tego czasu Kongres kilkakrotnie odnawiał lub przedłużał okres obowiązywania przepisów powołujących Komisję; ostatnie odnowienie nastąpiło w 1994 r. na mocy ustawy *Civil Rights Commission Amendments Act* z 1994 r. Komisja jest niezależną, dwupartyjną agencją federalną, której zadaniem jest informowanie o rozwoju krajowej polityki w zakresie praw obywatelskich oraz poprawa egzekwowania federalnych praw obywatelskich.

¹⁰ Por. Perma | assets.documentcloud.org

¹¹ „detainees will be able to volunteer to work, but otherwise will not be required to work, except to perform personal housekeeping duties”. „1. stitching bunk beds daily; 2. stacking loose papers; 3. keeping the floor free of debris and compartments free of clutter; and 4. refraining from hanging/scratching clothes, pictures, mementos or other items from beds, overhead light fixtures or other furniture.

¹² Section 1. Neither slavery nor involuntary servitude, except as a punishment for crime where of the party shall have been duly convicted, shall exist within the United States, or any place subject to their jurisdiction. Section 2. Congress shall have the power to enforce this article by appropriate legislation. Tłumaczenie polskie za A. Pudło, Konstytucja Stanów Zjednoczonych Ameryki, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 2002.

¹³ „knowingly and willfully holding to involuntary servitude or selling into any condition of involuntary servitude, any other person for any term”.

¹⁴ „knowingly providing or obtaining the labor or services of a person-

(1) by threats of serious harm to, or physical restraint against, that person or another person;

(2) by means of any scheme, plan, or pattern intended to cause the person to believe that, if the person did not perform such labor or services, that person or another person would suffer serious harm or physical restraint; or

(3) by means of the abuse or threatened abuse of law or the legal process”.

¹⁵ „any harm, whether physical or nonphysical, including psychological, financial, or reputational harm, that is sufficiently serious, under all the surrounding circumstances, to compel a reasonable person of the same background and in the same circumstances to perform or to continue performing labor or services in order to avoid incurring that harm”.

¹⁶ Sprawy toczące się przed sądami są wymienione w przypisie 4.

¹⁷ Rząd federalny ma prawo wymagać od zatrzymanego wkładu komunalnego (The federal government is entitled to require a communal contribution by a detainee). *Channer V. Hall* (5 th cir. 1997).

¹⁸ *McGarry v. Pallito* (2d Cir. 2012).

¹⁹ *Barrientos v. CoreCivic* (11 th cir. 2020).

²⁰ Sprawa *Novoa v. GEO*.

²¹ Trochę to przypomina debatę czy niewolnictwo było systemem efektywnym z ekonomicznego punktu widzenia. Porównaj: Tise, 1987; Colcanis, “Engerman, 2013, 66.

²² *Toviave* (6 th Cir. 2014).

²³ *United States v Kaufman* (10 th Cir. 2008), w tym stanie faktycznym oskarżony zmuszał ofiary do masturbacji, która była nagrywana. Biegli orzekli, że taśmy nie mają żadnej ekonomicznej wartości a sąd, że niezależnie od tego, że nie mają ekonomicznej wartości to to co ofiara robiła to była praca a tego kto to organizował można skazać za organizowanie pracy przymusowej.

²⁴ Przykład orzeczenia wskazującego na podobieństwo sytuacji osadzonego emigranta i więźnia – *Alvarado Guevara v. INS* (5 Cir. 1990).

Przykład orzeczenia w którym sąd stwierdził obowiązywanie FLSA w odniesieniu do więźnia pracującego na rzecz prywatnego podmiotu – *Watson v. Graves* (5 Cir. 1990).

²⁵ *Villarreal v. Woodham*, (11 Cir. 1997).

²⁶ *Weidenfeller v. Kidulis E. D. Wis. 1974; Souder v. Brennan D.D.C. 1973.*

²⁷ NLRB i sądy wielokrotnie wyjaśniały, że zakresem wymaganego „ekonomicznego” wymiaru stosunku pracy jest wypłata wymiennego wynagrodzenia. Nawet jeśli taki element ekonomiczny może wydawać się stosunkowo niewielki, w stosunku do innych aspektów relacji pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, wypłata wynagrodzenia, w połączeniu z kontrolą pracodawcy, wystarcza do ustanowienia stosunku pracy dla celów ustawy („The Board and the courts have repeatedly made clear that the extent of any required „economic” dimension to an employment relationship is the payment of tangible compensation. Even when such an economic component may seem comparatively slight, relative to other aspects of the relationship between worker and employer, the payment of compensation, in conjunction with the employer's control, suffices to establish an employment relationship for purposes of the Act”).

²⁸ Należy pamiętać, że w odniesieniu do podmiotów publicznych (np. publiczna uczelnia, szpital) NLRB nie ma żadnych kompetencji.

²⁹ Dla osób w przedziale wiekowym 21–22–9,18 funta; 18–20–6, 83 funta a 16–17– 4,81 funta.

Bibliografia/References


- Adamczyk, S., Surdykowska, B. (2021). Cyborgizacja człowieka pracy. Czy godność pracy ludzkiej przetrwa? W stulecie urodzin Stanisława Lema. *Praca i Zabezpieczenie Społeczne* (12), <https://doi.org/10.33226/0032-6186.2021.12.1>
- AKLU (2020), *Justice-Free Zones: U.S. Immigration Detention Under the Trump*. <https://www.aclu.org/report/justice-free-zones-us-immigration-detention-under-trump-administration>
- Bales K., Mayblin L. (2018). Unfree labour in immigration detention: exploitation and coercion of a captive immigrant workforce. *Economy and Society*, 47 (2), 191–213. <https://doi.org/10.1080/03085147.2018.1484051>
- Banaji, J. (2003). The fictions of free labour: Contract, coercion, and so-called unfree labour. *Historical Materialism*, 11(3), 69–95. <https://doi.org/10.1163/156920603770678319>
- Booth J. (2020). Ending Forced Labor in ICE Detention Centers: A New Approach. *Georgetown Immigration Law Journal*, 3(34). <https://doi.org/10.2139/ssrn.3543801>
- Bosworth, M. (2012). Subjectivity and identity in detention: Punishment and society in a global age. *Theoretical Criminology*, 16(2), 123–140. <https://doi.org/10.1177/1362480612441116>
- Burnett, J., Chebe, F. (2010). Captive labour: Asylum seekers, migrants and employment in UK immigration removal centers. *Race & Class*, 51(4), 95–103. <https://doi.org/10.1177/0306396810363051>
- Cinquemani R. (2021). The Voluntary Work Program: A Discussion on Minimum Wage for Civil Immigration Detainees. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 38 (2)
- Colcanis P. A., Engerman, S. L. (2013). Would Slavery Have Survived Without the Civil War? Economic Factors in the American South During the Antebellum and Postbellum Eras, *Cultures*, 66. <https://doi.org/10.1353/scu.2013.0019>
- Conlon, D., Hiemstra, N. (2014). Examining the everyday microeconomies of migrant detention in the United States. *Geographica Helvetica*, 69, 335–344. <https://doi.org/10.5194/gh-69-335-2014>
- Doty, R., Wheatley, E. S. (2013). Private detention and the immigration industrial complex. *International Political Sociology*, 7(4), 426–443. <https://doi.org/10.1111/ips.12032>
- Douglas, K. M., Saenz, R. (2013). The criminalization of immigrants & the immigration-industrial complex. *Daedalus*, 142(3), 199–227. https://doi.org/10.1162/daed_a_00228
- Fink, E. M. (2016). Union Organizing & Collective bargaining for Incarcerated Workers. *Idaho law Review*, 52.
- Garfinkel S. H. (2017). The Voluntary Work Program: Expanding Labor Laws to Protect Detained Immigrant Workers. *Case Western Reserve Law Review*, 67(4).
- Golash-Boza, T. (2009). The immigration industrial complex: Why we enforce immigration policies destined to fail. *Compass*, 3(2), 295–309. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2008.00193.x>
- Law V. (2018). *Investigation: Corporations Are Profiting From Immigration Detainees' Labor. Some Say it's slavery*, https://inthesetimes.com/features/ice_immigrant_detention_centers_forced_prison_labor_investigation.html
- LeBaron, G. (2015). Unfree labour beyond binaries: Insecurity, social hierarchy and labour market restructuring. *International Feminist Journal of Politics*, 17(1), 1–19. <https://doi.org/10.1080/14616742.2013.813160>
- Lerche, J. (2007). A global alliance against forced labour? Unfree labour, neo-liberal globalization and the International Labour Organization. *Journal of Agrarian Change*, 7(4), 425–452. <https://doi.org/10.1111/j.1471-0366.2007.00152.x>
- Lerche, J. (2011). The unfree labour category and unfree labour estimates: A continuum within low-end labour relations. *Manchester Papers in Political Economy. Working Paper*, 10.
- Miller, P. (2014). *True scale of captive labour revealed*. Corporate Watch, <https://corporatewatch.org/true-scale-of-captive-migrant-labour-revealed/>
- Phillips, N. (2013). Unfree labour and adverse incorporation in the global economy: Comparative perspectives from Brazil and India. *Economy and Society*, 42(2), 171–196. <https://doi.org/10.1080/03085147.2012.718630>
- Pudło, A. (2002), *Konstytucja Stanów Zjednoczonych Ameryki*, (Tłum.) Wydawnictwo Sejmowe.
- Shermant S. (2021), Defining Forced Labour: The legal Battle to Protect Detained Immigrants from Private Exploitation, *The University of Chicago Law Review*, 88(5).

- Stevens, J. (2015). One Dollar per Day: The Slaving Wages of Immigration Jail, from 1943 to Present. *Georgetown Immigration Law Journal*, 29 (3), 391–500. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2434006>
- Stevens, J. (2018). One Dollar Per Day: A Note on Recent Forced Labour and Dollar- Per day Wages in Private Prisons Holding People Under Immigration Law, *Valparaiso University Law Review*, 52, 343–371. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2434006>
- Tise, L. E. (1987). *Proslavery: A History of the Defenses of Slavery in America 1701–1804*. University of Georgia Press.
- Wheelan, B. (2014). *Detainees paid pin money to paint, clean and serve food*, <https://www.channel4.com/news/detainees-detention-centres-pay-private-contractors>

Barbara Surdykowska, doradca prawny w Biurze Ekspertkim Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, współpracownik Instytutu Spraw Publicznych oraz ekspertka Case, Centrum Analiz Społeczno-Ekonomicznych. Zajmuje się m.in. problematyką: zabezpieczenia socjalnego pracowników, rokowań zbiorowych i ponadnarodowego wymiaru stosunków przemysłowych. Reprezentantka polskich związków zawodowych w negocjacjach europejskich partnerów społecznych dotyczących cyfryzacji środowiska pracy. Ekspertka Rady Dialogu Społecznego.

Barbara Surdykowska, Surdykowska is a legal advisor at the Expert Office of the National Commission NSZZ "Solidarność" trade union. She works as an expert at the Institute of Public Affairs and CASE (Center for Social and Economic Analysis). Among other issues, she deals with social security for workers, collective bargaining and the transnational dimension of industrial relations. She was a representative of Polish trade unions in the European social partners' negotiation concerning the digitization of the working environment. She is an expert in the Social Dialogue Council.

Zapraszamy do zakupu książki



Łukasz Hardt

ESEJE O POLITYCE PIENIĘŻNEJ CZASU NIEPEWNOŚCI
Strategia polityki pieniężnej

1. Strategia polityki pieniężnej
2. Inflacja – miary, przyczyny i polityka pieniężna
3. Komunikacja banku centralnego jako narzędzie polityki pieniężnej
4. Reakcja polityki pieniężnej na kryzys wywołany pandemią COVID-19
5. Między polityką monetarną a fiskalną, czyli o optymalnym policy-mix
6. Polityka makroostrożnościowa a polityka pieniężna
7. Zielona polityka pieniężna?
8. Demografia, inflacja i polityka pieniężna
9. Rada Polityki Pieniężnej jako organ decyzyjny Narodowego Banku Polskiego
10. Zamiast podsumowania, czyli o potrzebie przeglądu polityki pieniężnej Narodowego Banku Polskiego

Książka jest dostępna w wersji papierowej lub elektronicznej –
w trzech formatach: PDF, epub i mobi
na stronie www.pwe.com.pl

