



Marzena Mruk¹

System kafala w państwach Zatoki Perskiej – ochrona pracowników czy niewolnictwo w XXI wieku? Zarys problematyki

Wstęp

System ochrony praw człowieka na Bliskim Wschodzie, szczególnie w państwach Zatoki Perskiej, jest często omawiany w literaturze przedmiotu, szczególnie w kontekście praw kobiet czy stosowania tortur i kary śmierci. Ważnym tematem związanym z prawami człowieka we współczesnym świecie jest system kafala, który od lat funkcjonuje w państwach Rady Współpracy Zatoki Perskiej (GCC), czyli Arabii Saudyjskiej, Bahrajnie, Katarze, Kuwejcie, Omanie i Zjednoczonych Emiratach Arabskich (a także Libanie i Jordanii) i jest postrzegany przez nie jako system ochrony zagranicznego pracownika. Według najnowszych danych szacuje się, że 25 milionów migrantów mieszka i pracuje w państwach GCC, 70% siły roboczej Rady Współpracy Zatoki Perskiej składa się z pracowników migrujących, a 49% całej populacji GCC to migranci². System kafala warunkuje powstanie zależności między zagranicznym pracownikiem a jego arabskim pracodawcą, co często w konsekwencji wiąże się z powstawaniem różnego rodzaju naruszeń praw pracowniczych oraz zagrożenia dla życia i zdrowia pracowników.

Niniejszy artykuł ma na celu wskazanie najważniejszych zagadnień związanych z systemem kafala na przykładzie państw wchodzących w skład Rady Współpracy Zatoki Perskiej, ze szczególnym uwzględnieniem systemowych

¹ Uniwersytet Śląski w Katowicach, Polska, ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-3529-0365>, e-mail: mmruk@us.edu.pl.

² *Reform the Kafala System*, <https://www.migrant-rights.org/campaign/end-the-kafala-system/> [dostęp: 9.07.2021].

rozwiązań, co do obowiązywania systemu kafala oraz wskazaniem różnych rodzajów nadużyć, jakich dopuszczają się pracodawcy wobec zagranicznych pracowników. Nakreślenie niniejszych zagadnień warunkuje zatem strukturę artykułu, dzieląc go odpowiednio na trzy części, które odpowiadają poszczególnym kwestiom. Celem niniejszego artykułu jest także odpowiedź na następujące pytania badawcze: czym jest system kafala i jaka jest jego geneza? Jak w teorii i praktyce państwa Zatoki Perskiej wykorzystują system kafala do zatrudniania zagranicznych pracowników? Jakie reformy w ostatnich latach zostały przeprowadzone przez państwa GCC w celu poprawy sytuacji pracowników? Jakie zagrożenia wiążą się z zatrudnieniem w państwach arabskich w związku z systemem kafala? Wśród materiałów badawczych, które zostały wykorzystane w niniejszym artykule, można wymienić przede wszystkim materiały anglojęzyczne, gdyż temat ten w polskiej literaturze przedmiotu nadal nie został dogłębnie przeanalizowany. W celu analizy niniejszego problemu badawczego zostały wykorzystane następujące metody badawcze: metoda decyzyjna, analiza instytucjonalno-prawna, analiza historyczna oraz opis.

Czy jest system kafala?

System kafala określany jest jako sponsoring, który określa stosunek między zagranicznym pracownikiem i jego sponsorem (kafil) w danym państwie. Kafil opłaca transport swojego pracownika, zapewnienia nocleg czy wyżywienie w okresie zatrudnienia. Sam czasownik kafala oznacza w języku arabskim „gwarantować”, natomiast kafil „ten, który gwarantuje”³. Jeśli chodzi o proces zatrudniania pracowników, to państwo udziela jednostkom lub firmom zezwolenia na sponsorowanie zatrudnienia pracowników spoza danego kraju, przy czym najczęściej sponsor korzysta z pomocy prywatnych agencji zatrudnienia w innych krajach, które zajmują się procesem rekrutacji pracowników⁴.

Jeśli chodzi o genezę całego systemu, to kafala wywodzi się z 33. Sury Koranu, która omawia kwestię relacji między podopiecznym a jego przybranym opiekunem (instytucja podobna do adopcji dzieci), z którym nie jest biologicznie spokrewniony⁵. W tym zakresie system kafala jest wymieniany w 20.

³ P. Bigard, *La kafala, système d'exploitation des travailleurs domestiques*, <https://www.observatoire-pharos.com/pays/liban/la-kafala-systeme-dexploitation-des-travailleurs-domestiques-fr/> [dostęp: 10.07.2021].

⁴ K. Robinson, *What Is the Kafala System?*, <https://www.cfr.org/background/what-kafala-system> [dostęp: 10.07.2021].

⁵ *Koran*, s. 407–416, <http://hidaya.pl/dopobrania/koran.pdf> [dostęp: 9.07.2021].

Artykule Konwencji o prawach dziecka, jako legalny sposób objęcia pieczy nad osieroconym dzieckiem⁶. W kontekście państw Zatoki Perskiej kafala odnosi się do beduińskiej tradycji gościnności, która miała na celu udzielenie pomocy, ochronę obcych i czasową przynależność do danej społeczności, która musiała wziąć na siebie prawną i ekonomiczną odpowiedzialność za ich bezpieczeństwo i konsekwencje ich działań⁷.

Reasumując, system kafala wydaje się dość prosty w zrozumieniu, gdyż pracodawcy (zarówno osoby prywatne, jak i firmy) zatrudniają pracowników z zagranicy zazwyczaj na okres dwóch lat przy wsparciu prywatnej agencji rekrutacyjnej i pokrywają wszystkie koszty związane ze sprowadzeniem pracownika do państwa docelowego. Pracownik po przyjeździe otrzymuje w paszporcie pieczętą z informacją o pozwoleniu na wykonywanie pracy oraz pozwolenie na pobyt, często po dostarczeniu badań lekarskich (kluczowym są wyniki testów na HIV/AIDS). W ostatnich latach pracodawcom w Zatoce Perskiej coraz trudniej jest wykorzystywać system kafala, co wynika z przyjętej przez wiele rządów polityki nacjonalistycznej, która skupia się na aktywizacji zawodowej ludności lokalnej kosztem migrantów. Niemniej cały system kafala stwarza sytuację, w której pracodawca może narzucać zagranicznemu pracownikowi wszelkie dogodne dla siebie warunki zatrudnienia, uzasadniając to tym, że państwo przekazało uprawnienia do sprawowania odpowiedzialności nad pracownikiem kafalowi⁸.

System kafala i zagraniczni pracownicy w państwach Zatoki Perskiej – między teorią a praktyką

System kafala w państwach Zatoki Perskiej miał swój początek w pierwszych latach XX wieku, kiedy to państwa arabskie poszukiwały zagranicznych pracowników do prac w przemyśle perłowym oraz usługach handlowych. Wraz z rozwojem sektora energetycznego i odkryciem nowych złóż ropy naftowej

⁶ „Tego rodzaju opieka może obejmować, między innymi, umieszczenie w rodzinie zastępczej, Kafala w prawie islamskim, adopcję lub – gdy jest to niezbędne – umieszczenie w odpowiedniej instytucji powołanej do opieki nad dziećmi. Przy wyborze odpowiednich rozwiązań należy w sposób właściwy uwzględnić wskazania w zachowaniu ciągłości w wychowaniu dziecka oraz jego tożsamości etnicznej, religijnej, kulturowej i językowej”. Za: *Konwencja o prawach dziecka*, s. 7, <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19911200526/O/D19910526.pdf> [dostęp: 9.07.2021].

⁷ F. Hagemann, *Employer-migrant worker relationships in the Middle East: Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration*, s. 2, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/--ro-beirut/documents/publication/wcms_552697.pdf [dostęp: 10.07.2021].

⁸ R. Bultron, *The Kafala: Research on the Impact and Relation of the Sponsorship System to Migrant Labor Bondage in GCC Countries*, Hong Kong 2014, s. 27.

i gazu ziemnego w latach 50. i 60. XX w. państwa Zatoki Perskiej rozpoczęły na szeroką skalę poszukiwania zagranicznych pracowników do realizacji dużych projektów infrastrukturalnych. Zapotrzebowanie na zagranicznych pracowników wynikało głównie z faktu, że państwa na Półwyspie Arabskim posiadały niewielką własną populację, co warunkowało konieczność sprowadzenia licznej grupy pracowników tymczasowych, którzy mogliby podjąć zatrudnienie na czas szybkiego wzrostu gospodarczego, a w momencie zmniejszenia zapotrzebowania na ich usługi, mogliby być szybko odesłani do swoich państw. Początkowo państwa arabskie preferowały pracowników z innych państw regionu, głównie Egiptu, ale w latach 70. XX w. uwaga została skierowana na nienarabskie państwa Azji Południowej, co wynikało z tego, że monarchie znad Zatoki Perskiej w tamtym okresie obawiały się wpływu arabskich migrantów na ich sytuację polityczną, gdyż mieli oni głosić ideologię panarabską, która mogła podważyć legitymizację monarchii⁹.

Wskazuje się, że tylko w latach 1975–1985 odsetek migrantów zarobkowych z państw arabskich i Azji Wschodniej w krajach Zatoki Perskiej wzrósł z 39% do 67%¹⁰. Wśród państw, których pracownicy dominują w statystykach państw znad Zatoki Perskiej można wymienić przede wszystkim: Egipt, Jordanię, Liban, Maroko, Sudan, Jemen, Palestynę, Tunezję, Indie, Pakistan, Filipiny, Nepal, Indonezję, Sri Lankę, Bangladesz¹¹.

Żadne z państw Zatoki Perskiej nie ratyfikowało Konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracowników domowych, która zobowiązuje państwa-strony do zapewniania płacy minimalnej, walkę z pracą przymusową i zapewnienie godnych warunków pracy dla wszystkich pracowników¹². System kafala od lat jest w trakcie reform w państwach Rady Współpracy Zatoki Perskiej. Wskazuje się, że najgłębsze reformy zaczął wprowadzać Kuwejt, który wprowadził abolicję kafali, w miejsce której wprowadzono system kontraktowy, który i tak nie odpowiada standardom obowiązującym na przykład w państwach Zachodu. Zagraniczni pracownicy w Kuwejcie, którzy zawarli bezterminowy kontrakt, mogą zmienić miejsce wykonywania pracy po jednym

⁹ K. Robinson, *What Is the Kafala...*, op.cit.; R. Bultron, *The Kafala: Research on the Impact and Relation...*, op.cit., s. 3.

¹⁰ W 2019 roku odsetek migrantów zarobkowych w państwach Zatoki Perskiej wyniósł 70,4%. Za: S. Nowacka, *Znaczenie imigracji dla gospodarek państw Rady Współpracy Zatoki Perskiej*, „Biuletyn PISM” 2020, nr 266, s. 1.

¹¹ W. J. Essomba, *Labor Immigration into the Gulf: Policies and Impacts*, s. 4, https://www.sciencespo.fr/kuwait-program/wp-content/uploads/2018/05/KSP_Paper_Award_Fall_2017_Williams_Jason_Essomba.pdf [dostęp: 9.07.2021].

¹² K. Robinson, *What Is the Kafala...*, op.cit.

roku. Pracownicy zatrudnieni w ramach kontraktu terminowego mogą zmienić pracodawcę dopiero po wygaśnięciu terminu przyjętego w umowie. Bahrajn z kolei wprowadził możliwość skorzystania przez pracowników zagranicznych z tzw. systemu wizowego, dzięki czemu stają się swoimi własnymi opiekunami, co umożliwia im zmianę pracodawców, w tym możliwość świadczenia usług u więcej niż jednego pracodawcy. Zasadniczym problemem systemu wizowego jest to, że pracownik zagraniczny zostaje obciążony kosztami wizowymi i ubezpieczenia, które dotychczas były pokrywane przez kafala¹³. Przy czym w 2017 r. Bahrajn zapowiedział pilotażowy program bezpłatnych wiz pracowników w ramach systemu wizowego i planował wydawać miesięcznie 2000 takich pozwoleń na pracę. Zapowiedziano także konieczność wprowadzenia rocznych opłat dla zagranicznych pracowników, które obejmowałyby koszty pozwolenia na pracę – 530 dolarów, opłaty związane z systemem opieki zdrowotnej – 381 dolarów oraz miesięczną opłatę w wysokości 80 dolarów dla Urzędu Regulacji Rynku Pracy. Katar ogłosił, że system kafala został zniesiony w grudniu 2016 roku, a w jego miejsce wprowadzono system kontraktowy, podobny do tego w Kuwejcie. Zasadniczą różnicą jest fakt, że w przypadku kontraktu na czas określony pracownik może zmienić pracodawcę przed końcem okresu umowy, ale za zgodą Ministerstwa Spraw Wewnętrznych oraz Ministerstwa Pracy i Spraw Socjalnych, co skutecznie odstrasza zagranicznych pracowników przed zmianą miejsca pracy. W Zjednoczonych Emiratach Arabskich na początku 2016 roku pracownicy zagraniczni posiadający wysokie kwalifikacje uzyskali prawo do rozwiązania umowy zawartej na czas określony, jeśli wypowiedzą ją zgodnie z zapisami umowy lub z co najmniej miesięcznym okresem wypowiedzenia (chyba, że pracodawca zrezygnuje z okresu wypowiedzenia). Pracownicy pracujący w zawodach określanych jako zawody niższego szczebla mogą zerwać umowę na czas określony, ale dopiero po półrocznym okresie zatrudnienia. Jeśli zdecydują się na zerwanie umowy przed upływem sześciu miesięcy, otrzymują zakaz podjęcia pracy na kolejne pół roku oraz mogą otrzymać nakaz zapłaty za zerwanie umowy przed jej zakończeniem. W Omanie z kolei nie wprowadzono w ostatnich latach żadnych zmian w prawie pracy, które dotyczyłyby zagranicznych pracowników, poza koniecznością uzyskania zaświadczenia o braku zastrzeżeń co do pracy od dotychczasowego pracodawcy. W 2016 r. Królestwo Arabii Saudyjskiej zapowiedziało wprowadzenie prawa, które umożliwi w przyszłości zmianę pracodawcy bez jego zgody w sytuacji, gdy kafal nie przedłużył pracownikowi pozwolenia na pobyt oraz

¹³ J. Katulski, *Kafala – współczesne niewolnictwo*, <https://stosunkowoblikiwschod.pl/kafala-wspolczesne-niewolnictwo/> [dostęp: 10.07.2021].

w sytuacji, gdy przez kolejne trzy miesiące nie zostanie wypłacone wynagrodzenie za zrealizowaną pracę¹⁴.

Analizując system kafala w państwach Zatoki Perskiej należy wskazać na powstałą asymetrię między państwem wysyłającym a państwem przyjmującym danego pracownika na korzyść arabskich sponsorów. Asymetria ta opiera się na trzech czynnikach. Po pierwsze, brak umowy dwustronnej między krajami, która określałaby prawa i obowiązki migrantów w danym państwie. Brak takich umów wynika głównie z obaw państwa przyjmującego przed ingerencją polityczną państwa wysyłającego w kwestie polityki wewnętrznej. W przypadku państw Zatoki Perskiej brak umów bilateralnych oparty jest także na tym, że posiadają one takie możliwości, które pozwalają im w każdym momencie sprowadzić tańszą siłę roboczą z dowolnego państwa rozwijającego się, a także z państw Zachodu. Po drugie, brak krajowych przepisów prawa pracy. Według przepisów prawa pracy państw Zatoki Perskiej zagraniczni pracownicy domowi nie mają prawa do usług publicznych, takich jak mediacja czy postępowania pojednawcze z pracodawcą. Po trzecie, współpraca między krajami wysyłającymi i przyjmującymi jest na niskim poziomie. Wynika to z faktu, że państwa wysyłające nie ponoszą odpowiedzialności za weryfikację i monitorowanie sytuacji pracowników domowych w państwach przyjmujących¹⁵.

Tabela 1. Prawa zagranicznych pracowników w poszczególnych państwach Rady Współpracy Zatoki Perskiej

	Arabia Saudyjska	Bahrajn	Katar	Kuwejt	Oman	Zjednoczone Emiraty Arabskie
Uzyskanie pozwolenia na przyjazd	tak	tak	tak	tak	tak	tak
Zmiana pracy bez pozwolenia	w pewnych przypadkach	po 1 roku pracy	tak	po 1 roku pracy	nie	nie
Opuszczenie kraju bez pozwolenia	nie	tak	zazwyczaj tak	tak	tak	tak
Zapewniona płaca minimalna	nie	nie	tak	tak	nie	nie
Objęcie pracowników domowych prawem pracy	nie	w pewnych przypadkach	nie	nie	nie	nie

¹⁴ Reform the Kafala..., op.cit.

¹⁵ F.T. Malit, G.S. Naufal, *Asymmetric Information under the Kafala Sponsorship System: Impacts on Foreign Domestic Workers' Income and Employment Status in the GCC Countries*, „Discussion Paper” 2016, nr 9941, s. 8–11.

	Arabia Saudyjska	Bahrajn	Katar	Kuwejt	Oman	Zjednoczone Emiraty Arabskie
Standardowa umowa o pracę dla każdego pracownika	nie	nie	nie	nie	nie	tak

Źródło: S. Nowacka, *Znaczenie imigracji dla gospodarek...*, op.cit., s. 2.; K. Robinson, *What Is the Kafala...*, op.cit.

Przykłady nadużyć wobec zagranicznych pracowników w państwach Zatoki Perskiej

Należy zwrócić uwagę na fakt, że wykroczenia i nadużycia wobec zagranicznych pracowników odbywają się już na poziomie agencji rekrutujących do pracy w Zatoce Perskiej. Wielu pracowników nie posiada wiedzy na temat obowiązującego w danym państwie przyjmującym systemu prawnego, w tym prawa pracy, co wynika z tego, że agencje pracy nie dostarczają takich informacji. Ponadto pracownicy nie są informowani, że w razie jakichkolwiek nadużyć ze strony pracodawcy mogą uzyskać pomoc we właściwej dla siebie placówce dyplomatycznej. Agencje pracy próbują także wyrzucić na pracownikach presję, którzy zgłaszają chęć powrotu do swojego kraju pochodzenia, informując ich, że rezygnacja z pracy wiąże się z koniecznością spłaty długu sięgającego często kilka tysięcy dolarów, który miał być sumą kosztów poniesionych przez pracodawcę, co skutecznie zniechęca pracowników do rezygnacji z wykonywanej pracy¹⁶.

Jeśli chodzi o nadużycia w ramach systemu kafala, to można wyróżnić sześć podstawowych podgrup wykroczeń. Pierwsza podgrupa obejmuje ograniczony ruch i komunikację pracowników, co wynika z procederu konfiskaty przez pracodawców paszportów, wiz, telefonów komórkowych oraz przetrzymywanie w zamknięciu osób zatrudnionych, zarówno w domach kafalów, jak i dużych kompleksach zamieszkiwanych przez zagranicznych pracowników. Kolejna grupa obejmuje tzw. zniewolenie pracownika groźbą zadłużenia. Większość państw zatrudniających pracowników zagranicznych wymaga od kafalów uiszczenia opłat za proces rekrutacyjny pracowników, więc często są one przenoszone na pracowników. Z racji tego, że większość z nich pochodzi z biedniejszych państw rozwijających się, a ich wyjazd uwarunkowany jest trudną sytuacją materialną, dodatkowo zmuszeni są do zaciągnięcia pożyczek, aby spłacić koszty rekrutacji albo zaciągają kolejny dług u podmiotów rekrutują-

¹⁶ F.T. Malit, G.S. Naufal, *Asymmetric Information under the Kafala Sponsorship System...*, op.cit., s. 13.

cych. Powoduje to, że pracodawca samowolnie obniża wynagrodzenie swojego pracownika, w celu uiszczenia wszystkich opłat. Trzecia podgrupa obejmuje szeroko pojętą pracę przymusową, co wynika z tego, że agencje rekrutujące pracowników do pracy w krajach arabskich przedstawiają zainteresowanym umowy w językach obcych, których te osoby nie znają, a w których zapisy są niekorzystne i obejmują niską płacę i trudne warunki pracy (o czym przyszli pracownicy nie są informowani). Dalej można wskazać na tzw. handel wizami, który dotyczy sprzedaży wiz pracowniczych innym pracodawcom przez pierwotnych kafali, co przyczynia się do zatrudnienia danej osoby u kilku sponsorów, przy czym nowy pracodawca nie dotrzymuje takich samych warunków zatrudnienia co pierwszy i oficjalny pracodawca. Piątym wykroczeniem jest nieuregulowany status pobytu pracownika w państwie przyjmującym. Pracownicy są uzależnieni od woli kafalów, którzy w każdej chwili mogą unieważnić ich prawo pobytu. Ostatnim problemem jest kwestia rasizmu ze względu na narodowość, wyznanie czy kolor skóry i molestowanie seksualne. Największy odsetek nadużyć dotyczy pracowników domowych, głównie kobiet, które często nie zgłaszają takich sytuacji, obawiając się nie tylko swoich pracodawców, ale także oskarżenia o przestępstwo, gdyż w przypadku molestowania seksualnego (w tym gwałtów) ofiary boją się, że spotka je kara za odbycie stosunku płciowego, nie będąc w związku małżeńskim, co w większości państw Zatoki Perskiej jest podstawą do zatrzymania w areszcie¹⁷.

Problem molestowania Filipinek w Arabii Saudyjskiej przyczynił się do tego, że wprowadzono zakaz migracji kobiet poniżej 21. roku życia w celu zatrudnienia, natomiast w Indonezji wzywano rząd do całkowitego zakazu udzielania pozwolenia na pracę w krajach Zatoki Perskiej¹⁸. Decyzja władz indonezyjskich była także pokłosiem wydarzeń, do jakich doszło w Arabii Saudyjskiej, gdzie pokojówka pochodząca z Indonezji została stracona za zabójstwo swojego sponsora, gdy broniła się przed gwałtem¹⁹. Ponadto, wielu zagranicznych pracowników zgłasza, że obawia się nieuczciwych działań ze strony pracodawców, w tym złych warunków ekonomicznych i zamieszkania oraz uzależnienia od kafalów. Obywatele państw Azji Wschodniej, ale także Arabowie z państw spoza Zatoki Perskiej, czują się dyskryminowani przez pracodawców, którzy

¹⁷ K. Robinson, *What Is the Kafala...*, op.cit.

¹⁸ A. Kapiszewski, *Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries*, s. 12, https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/11/P02_Kapiszewski.pdf [dostęp: 10.07.2021].

¹⁹ Problemem było też to, że Arabia Saudyjska nie poinformowała Indonezji o wyroku i przeprowadzonej egzekucji. Za: *Arabia Saudyjska: Wykonano wyrok na pokojówce z Indonezji*, <https://www.rp.pl/Przestepczosc/181109994-Arabia-Saudyjska-Wykonano-wyrok-na-pokojowce-z-Indonezji.html> [dostęp: 9.07.2021].

często posuwają się do wyzysku wobec nich, który oparty jest na ich chciwości czy arogancji²⁰.

Uznaje się, że system kafala jest systemem tymczasowym, ale wielu zagranicznych pracowników boryka się z problemem niedostosowania pracodawcy do właśnie tego wymogu. Powoduje to, że nierzadko wymuszane jest przedłużanie kontaktów pracowniczych, przez co pracownicy mogą przez wiele lat pozostawać w danym kraju bez możliwości uzyskania obywatelstwa czy nawet statusu rezydenta. W niektórych krajach żyją migranci w drugim pokoleniu, urodzeni na miejscu, lecz traktowani jak przyjezdni²¹.

Media wielokrotnie informowały o przypadkach nadużyć wobec zagranicznych pracowników w państwach Zatoki Perskiej. Wśród licznych historii dotyczących wykroczeń można wymienić historię Nepalczyka pracującego w Katarze, który w wyniku wypadku w miejscu pracy był hospitalizowany przez trzy miesiące w związku ze zmiążdżeniem nogi. Kafal nie tylko pozostawił go bez odpowiedniego wsparcia na czas leczenia, ale także nie opłacono jego pobytu w szpitalu. Poszkodowany wystąpił do sądu z wnioskiem o nakaz kupna biletu powrotnego do Nepalu przez pracodawcę, gdyż otrzymał on wynagrodzenie tylko za 20 dni pracy²². Z kolei w 2016 r. doszło do morderstwa filipińskiej pokojówki w Kuwejcie, której ciało było przetrzymywane w lodówce przez jej libańsko-syryjskich pracodawców. Sytuacja doprowadziła do poważnego kryzysu w relacjach Filipin i Kuwejtu. Prezydent Filipin zapowiedział, że podejmie wszelkie możliwe środki by sprowadzić do kraju wszystkich Filipińczyków pracujących w Kuwejcie, przez co rząd Filipin zaoferował darmowy przelot do kraju dla kilkunastu tysięcy Filipińczyków, których wizey uprawniające do pobytu w Kuwejcie straciły ważność²³. Należy mieć także na uwadze, że system kafala zaczyna wykraczać poza granice Półwyspu Arabskiego. Przykładem tego jest historia filipińskiej pokojówki przetrzymywanej przez kuwejckiego dyplomatę w Polsce. Kobieta miała zakaz opuszczania rezydencji dyplomaty (poza wyjściem na zakupy) oraz pracowała ponad 16 godzin na dobę, uzyskując za to wynagrodzenie w wysokości 800 złotych²⁴. Dotychczas pracodawcy

²⁰ A. Kapiszewski, *Arab versus Asian migrant...*, op.cit., s. 12.

²¹ J. Katulski, *Kafala - współczesne niewolnictwo...*, op.cit.

²² J. Nelson, *The Ethical Implications of the Kafala System*, „Pitt Political Review” 2014, nr 11, s. 42.

²³ A. Bartkiewicz, *Wyrok ws. morderstwa, które skłóciło Filipiny z Kuwejtem*, <https://www.rp.pl/Dyplomacja/180409827-Wyrok-ws-morderstwa-ktore-sklócilo-Filipiny-z-Kuwejtem.html> [dostęp: 10.07.2021].

²⁴ Kobieta poinformowała o swojej sytuacji fundację La Strada, która z kolei poinformowała polską Straż Graniczną, że dyplomata chce wywieźć Filipinkę z Polski. Dyplomata i kobieta zostali zatrzymani na lotnisku w Warszawie. Mężczyzna musiał złożyć potem wyjaśnienia w Ministerstwie Spraw Zagranicznych RP. Za: *Kuwejcki dyplomata więził w Warszawie filipińską służącą*, <https://www.wprost.pl/474993/kuwejcki-dyplomata-wiezil-w-warszawie-filipinska-sluzaca.html> [dostęp: 10.07.2021].

praktycznie w ogólnie nie ponosili odpowiedzialności karnej za złe traktowanie pracowników czy doprowadzenie do ich śmierci. W grudniu 2020 roku policja w Dubaju zatrzymała emirackiego sponsora pod zarzutem torturowania pokojówki, która w wyniku obrażeń zmarła. Kobieta poza oznakami ciężkiego pobicia ważyła zaledwie 35 kilogramów i miała na ciele blizny po przypalaniu papierosami²⁵. Do bezprecedensowego wyroku sądu doszło na początku 2021 r. w Rijadzie, gdzie Saudyjka została skazana na karę śmierci za pobicie ze skutkiem śmiertelnym swojej pokojówki pochodzącej z Bangladeszu. Wyrok wydany przez saudyjski sąd był niejako skutkiem ujawnienia danych, że w ciągu ostatnich pięciu lat odesłano do Bangladeszu co najmniej 200 ciał zabitych pracowników domowych, którzy byli zatrudnieni w Arabii Saudyjskiej²⁶.

Wnioski

System kafala od lat jest krytykowany przez społeczność międzynarodową i utożsamiany ze współczesnym niewolnictwem. W 2013 r. Parlament Europejski wydał Rezolucję w sprawie sytuacji pracowników migrujących w Katarze, w której Unia Europejska stwierdziła, że „mając na uwadze, że przepisy dotyczące sponsorowania wiz, znane pod nazwą „systemu kafala”, oznaczają, iż pracownik nie może zmienić pracy bez pozwolenia pracodawcy i nie może opuścić kraju, jeżeli pracodawca nie podpisze zezwolenia na wyjazd; mając na uwadze, że system kafala jest często nadużywany, ponieważ pracodawcy przetrzymują paszporty pracowników i ich wynagrodzenia, a pracownicy są obciążani opłatami w wysokości nawet 3500 USD, aby otrzymać wizę od „kafeela”, tj. sponsora, co powoduje niezmiernie wysokie zadłużenie pracowników migrujących”. Ponadto wezwała Katar do „zniesienia przepisów o sponsoringu (system kafala) i do zreformowania prawa pracy przez zastąpienie obecnego systemu regulowanym otwartym rynkiem pracy; apeluje w szczególności o zniesienie wymogu przedstawienia „zaświadczenia o braku zastrzeżeń” (zezwolenie pracodawcy na zmianę pracy) i zezwolenia na wyjazd (opuszczenie kraju); zauważa, że należy uznać prawo wszystkich pracowników, w tym migrantów, do zrzeszania się i samoorganizowania”²⁷. Pomimo że dokument odnosi się bezpośrednio do władz katarskich, jest on jednoznacznym sygnałem

²⁵ A. Al Shouk, *Police find sponsor responsible for maid's death in Dubai*, <https://gulfnews.com/uae/crime/police-find-sponsor-responsible-for-maids-death-in-dubai-1.75724351> [dostęp: 10.07.2021].

²⁶ A. Ullah, *Saudi national handed death penalty for murder of Bangladeshi woman*, <https://www.middle-easteye.net/news/saudi-arabia-citizen-death-penalty-murder-bangladeshi-maid> [dostęp: 9.07.2021].

²⁷ *Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie sytuacji pracowników migrujących w Katarze*, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RC-7-2013-0498_PL.html [dostęp: 10.07.2021].

dla innych państw GCC, że system kafala jest postrzegany jako zagrożenie dla praw człowieka i społeczność międzynarodowa będzie się przyglądać sytuacji, a w razie konieczności interweniować. Z kolei Niezależny Komitet Ekspertów Międzynarodowej Organizacji Pracy ds. Zastosowanie Konwencji i Zaleceń stwierdził w swoich uwagach w związku z Konwencją o pracy przymusowej z 1930 r., że kafala wiąże zagranicznych pracowników z ich pracodawcami, co ogranicza ich wolność. Komitet zaznaczył, że system kafala w niektórych państwach Zatoki Perskiej sprzyja pracy przymusowej i wezwał państwa arabskie do przyjęcia przepisów prawnych, które będą dostosowane do wszystkich wyzwań i trudności, z którymi borykają się zagraniczni pracownicy, którzy powinni być chronieni przed wszelkimi nadużyciami ze strony kafalów²⁸.

Kwestia zatrudnienia pracowników z Azji Wschodniej przez kraje Zatoki Perskiej jest uwarunkowana postawami rdzennej ludności państw arabskich wobec pracy. Obywatele państw arabskich są niechętni do wykonywania pracy fizycznej oraz zaangażowania w rozwój sektora prywatnego. Natomiast ich docelowym miejscem pracy jest sektor publiczny, przez co wiele gałęzi gospodarki boryka się z deficytem pracowników²⁹.

Warto także uwzględnić podejście państw wysyłających swoich obywateli do pracy w państwach Zatoki Perskiej. Państwa azjatyckie uważają pracowników w państwach arabskich za ważne źródło przekazów pieniężnych, czego przykładem jest też to, że w samym 2016 r. przekazy finansowe z Zatoki Perskiej do takich państw, jak Indie, Indonezja, Bangladesz czy Filipiny, wynosiły 72 miliardy dolarów³⁰. W tym przypadku można wskazać na to, że niektóre państwa, takie jak Arabia Saudyjska, podjęły kroki w celu zmniejszenia przepływów pieniężnych do państw azjatyckich, wprowadzając reformy wewnętrzne, które umożliwiły między innymi saudyjskim kobietom uzyskanie prawa jazdy i samodzielne korzystanie z samochodów. Było to związane z tym, że większość saudyjskich rodzin wydawała znaczną część swojego domowego budżetu na zatrudnienie zagranicznego kierowcy dla kobiet, przez co pieniądze nie pozostawały w obrocie krajowym, tylko napędzały gospodarkę państwa, z którego pochodził zatrudniony kierowca³¹.

Można zatem uznać, że obowiązujący w państwach Zatoki Perskiej system kafala jest bardzo rozległym i zinstytucjonalizowanym programem, któ-

²⁸ F. Hagemann, *Employer-migrant worker relationships in the Middle East...*, op.cit., s. 3.

²⁹ W.J. Essomba, *Labor Immigration into the Gulf...*, op. cit., s. 4.

³⁰ S. Nowacka, *Znaczenie imigracji dla gospodarek...*, op. cit., s. 2.

³¹ M. Mruk, *Królestwo Arabii Saudyjskiej pod rządami Salmana bin Abdulaziza Al-Sauda – próby budowy nowoczesnego mocarstwa regionalnego*, [w:] *Monarchia. Idea, historia, perspektywy*, red. K. Kofin, M. Kofin, Kraków 2018, s. 254.

ry umożliwia mobilność milionów pracowników i generuje miliardy dolarów transferów finansowych między państwami wysyłającymi i przyjmującymi. Cały system zależności między pracownikami a pracodawcami jest uważany za kontrowersyjny przez społeczność międzynarodową, gdyż przyczynia się do łamania praw człowieka i narażania pracowników na liczne nadużycia oraz wyzysk, które we współczesnym świecie nie powinny mieć miejsca i powinny być powszechnie potępiane.

Bibliografia

- Al Shouk A., *Police find sponsor responsible for maid's death in Dubai*, <https://gulfnews.com/uae/crime/police-find-sponsor-responsible-for-maids-death-in-dubai-1.75724351>.
- Arabia Saudyjska: Wykonano wyrok na pokojówce z Indonezji, <https://www.rp.pl/Przestepczosc/181109994-Arabia-Saudyjska-Wykonano-wyrok-na-pokojowce-z-Indonezji.html>.
- Bartkiewicz A., *Wyrok ws. morderstwa, które skłóciło Filipiny z Kuwejtem*, <https://www.rp.pl/Dyplomacja/180409827-Wyrok-ws-morderstwa-ktore-sklocilo-Filipiny-z-Kuwejtem.html>.
- Bigard P., *La kafala, système d'exploitation des travailleurs demestiques*, <https://www.observatoirepharos.com/pays/liban/la-kafala-systeme-dexploitation-des-travailleurs-domeistiques-fr/>.
- Bultron R., *The Kafala: Research on the Impact and Relation of the Sponsorship System to Migrant Labor Bondage in GCC Countries*, Hong Kong 2014.
- Essomba W.J., *Labor Immigration into the Gulf: Policies and Impacts*, https://www.sciencespo.fr/kuwait-program/wp-content/uploads/2018/05/KSP_Paper_Award_Fall_2017_Williams_Jason_Essomba.pdf.
- Hagemann F., *Employer-migrant worker relationships in the Middle East :Exploring scope for internal labour market mobility and fair migration*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_552697.pdf.
- Kapiszewski A., *Arab versus Asian migrant workers in the GCC countries*, https://www.un.org/en/development/desa/population/events/pdf/expert/11/PO2_Kapiszewski.pdf.
- Katulski J., *Kafala - współczesne niewolnictwo*, <https://stosunkowobliskiwschod.pl/kafala-wspolczesne-niewolnictwo/>.
- Konwencja o prawach dziecka*, <http://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/download.xsp/WDU19911200526/O/D19910526.pdf>.
- Koran*, <http://hidaya.pl/dopobrania/koran.pdf>.
- Nowacka S., *Znaczenie imigracji dla gospodarek państw Rady Współpracy Zatoki Perskiej*, „Biuletyn PISM” 2020, nr 266.
- Kuwejcki dyplomata więził w Warszawie filipińską służącą*, <https://www.wprost.pl/474993/kuwejcki-dyplomata-wiezil-w-warszawie-filipinska-sluzaca.html>.
- Malit F.T., Naufal G.S., *Asymmetric Information under the Kafala Sponsorship System: Impacts on Foreign Domestic Workers' Income and Employment Status in the GCC Countries*, „Discussion Paper” 2016, nr 9941.
- Marszałek-Kawa J., Gołda-Sobczak M. (red.), *Bliski Wschód na początku XXI wieku*, Toruń 2018.

- Marszałek-Kawa J., Grenda B. (red.), *Bliski Wschód – czynniki i skutki destabilizacji*, Toruń 2018.
- Mruk M., *Królestwo Arabii Saudyjskiej pod rządami Salmana bin Abdulaziza Al-Sauda – próby budowy nowoczesnego mocarstwa regionalnego*, [w:] *Monarchia. Idea, historia, perspektywy*, red. K. Kofin, M. Kofin, Kraków 2018.
- Nelson J., *The Ethical Implications of the Kafala System*, „Pitt Political Review” 2014, nr 11. *Reform the Kafala System*, <https://www.migrant-rights.org/campaign/end-the-kafala-system>.
- Rezolucja Parlamentu Europejskiego w sprawie sytuacji pracowników migrujących w Katarze, https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/RC-7-2013-0498_PL.html.
- Robinson K., *What Is the Kafala System?*, <https://www.cfr.org/backgrounder/what-kafala-system>.
- Ullah A., *Saudi national handed death penalty for murder of Bangladeshi woman*, <https://www.middleeasteye.net/news/saudi-arabia-citizen-death-penalty-murder-bangladeshi-maid>.

The Kafala System in the Persian Gulf States – Worker Protection or Slavery in the 21st Century? Outline of the Issues

Summary

The human rights protection system in the Middle East, especially in the Persian Gulf states, is often discussed in the literature in the context of women's rights or the use of torture and the death penalty. An important topic related to human rights in the modern world is the kafala system, which has been operating in the Gulf Cooperation Council (GCC) countries, i.e., Saudi Arabia, Bahrain, Qatar, Kuwait, Oman, the United Arab Emirates, Lebanon, and Jordan for years. The states have perceived it as a system of foreign worker protection. According to the latest data, it is estimated that 25 million migrants live and work in the GCC countries, 70% of the Gulf Cooperation Council workforce consists of migrant workers, and 49% of the total GCC population are migrants. The kafala system determines the dependence between a foreign employee and an Arab employer, which is often associated with the emergence of various types of violations of employee rights and threats to their lives and health.

Keywords: Islam, kafala system, GCC, Arab states, worker

Система кафала в странах Персидского залива – защита рабочих или рабство в XXI веке? Краткое изложение проблем

Резюме

Система защиты прав человека на Ближнем Востоке, особенно в странах Персидского залива, часто обсуждается в литературе, особенно

в контексте прав женщин или применения пыток и смертной казни. Важной темой, связанной с правами человека в современном мире, является система кафала, которая в течение многих лет действует в странах Совета сотрудничества стран Персидского залива (ССЗ), то есть в Саудовской Аравии, Бахрейне, Катаре, Кувейте, Омане и Объединенных Арабских Эмиратах (как и Ливане и Иордании), воспринимаемых ими как система защиты иностранных рабочих. Согласно последним данным, считается, что 25 миллионов мигрантов живет и работает в странах Персидского залива, 70% рабочей силы Совета сотрудничества стран Персидского залива составляют рабочие-мигранты, а 49% всего населения ССЗ – мигранты. Система кафала определяет отношения между иностранным сотрудником и его арабским работодателем, которые часто связаны с возникновением различного рода нарушений прав сотрудников и угроз для жизни и здоровья сотрудников.

Ключевые слова: ислам, кафала, ССЗ, арабские государства, работник