



Radna eksploatacija kao oblik trgovine ljudima

Najčešći indikatori za prepoznavanje radne eksploatacije, prema međunarodnim standardima, su:

- neprijavljeni rad (rad bez radne dozvole, rad bez ugovora o radu, rad bez prijave nadležnim organima za obavezno socijalno osiguranje);
- rad bez prava na odmor, dnevni ili sedmični odmor;
- zadržavanje ličnih i putnih dokumenata od strane poslodavca ili radnik nema dokumenta kod sebe;
- ograničenje kretanja (potpuna/djelimična zabrana napuštanja radnog mjesta ili smeštaja, nadzor od strane poslodavca i sl.);
- fizičko, psihološko i/ili seksualno nasilje;
- nezakoniti i neplaćeni prekovremeni rad;
- neisplata zarade ili radnik ne zna kolika mu je ugovorena zarada;
- izbjegavanje plaćanja doprinosa shodno zakonu;
- radnik je zavisian od poslodavca i nema vlastiti prijevoz, niti smještaj;
- nedostatak zaštitne opreme na radu shodno propisima o zaštiti na radu;

- Ignorišu se povrede na radu radnika ili bolest radnika, uskraćuje se medicinska pomoć radniku;
- zastrašivanje i prijetnje od strane poslodavca (strah od gubitka posla, psihološki pritisak, otvorene prijetnje fizičkim nasiljem)
- seksualno nasilje ili uznemiravanje;
- prijetnje radniku prijavom nadležnim organima (npr. jer nema regulisan boravak);
- radnik zaposlen putem posrednika, gdje se za posredovanje traži nesrazmjerna naknada;
- poslodavac umanjuje zaradu radniku na osnovu sankcija koje „sam„ određuje bez sprovedene zakonske procedure i mimo kazni propisanih Zakonom o radu za povredu radnih obaveza;
- radnik je morao platiti za uslugu prevoza iako je u ugovoru o radu navedeno da uslugu prevoza obezbjeđuje poslodavac.



Labour exploitation as a form of trafficking in human beings

The most common indicators for identifying labour exploitation, according to international standards, are:

- undeclared work – work without a work permit, work without an employment contract, or work without registration with the competent authorities for mandatory social insurance;
- work without the right to rest, daily rest or weekly rest;
- retention of personal and travel documents by the employer, or the worker does not have their documents with them;
- restriction of movement – complete or partial prohibition of leaving the workplace or accommodation, supervision by the employer, etc.;
- physical, psychological and/or sexual violence;
- illegal and unpaid overtime work;
- non-payment of wages or the worker does not know the amount of their agreed wage;
- avoidance of paying contributions in accordance with the law;
- the worker is dependent on the employer and has no personal transport or accommodation;
- lack of protective equipment at work in accordance with occupational safety regulations;

- workplace injuries or illness of the worker are ignored, and medical assistance is denied to the worker;
- intimidation and threats by the employer – fear of losing the job, psychological pressure, open threats of physical violence;
- sexual violence or harassment;
- threats to report the worker to the competent authorities, for example because they do not have regulated residence status;
- the worker is employed through an intermediary, where a disproportionate fee is charged for mediation;
- the employer reduces the worker's wage based on sanctions they determine themselves, without conducting the legal procedure and outside the penalties prescribed by the Labour Law for violations of work obligations;
- the worker had to pay for transport services even though the employment contract states that transport is provided by the employer.

☎ 122 | ☎ 116 666

PRIJAVITE SUMNJE NA TRGOVINU LJUDIMA pozivom na dežurni broj Uprave policije ili SOS broj telefona.

☎ 122 | ☎ 116 666

REPORT SUSPICIONS OF HUMAN TRAFFICKING by calling the Police Directorate duty number or the SOS hotline.



İnsan ticaretinin bir biçimi olarak iş gücü sömürüsü

Uluslararası standartlara göre iş gücü sömürüsünü tanımak için en yaygın göstergeler şunlardır:

- kayıt dışı çalışma – çalışma izni olmadan çalışma, iş sözleşmesi olmadan çalışma veya zorunlu sosyal sigorta için yetkili makamlara kayıt yapılmadan çalışma;
- dinlenme hakkı, günlük ya da haftalık dinlenme hakkı olmadan çalışma;
- kişisel belgelerin ve seyahat belgelerinin işveren tarafından alıkonulması veya işçinin belgelerini yanında bulundurmaması;
- hareket özgürlüğünün kısıtlanması – iş yerinden veya konaklama yerinden ayrılmanın tamamen ya da kısmen yasaklanması, işveren tarafından gözetim altında tutulma vb.;
- fiziksel, psikolojik ve/veya cinsel şiddet;
- yasa dışı ve ödenmeyen fazla mesai;
- ücretin ödenmemesi veya işçinin kararlaştırılan ücretinin ne kadar olduğunu bilmemesi;
- kanuna uygun olarak katkı paylarının ödenmesinden kaçınılması;
- işçinin işverene bağımlı olması ve kendisine ait ulaşım ya da konaklama imkanının bulunmaması;

- iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun koruyucu ekipmanın bulunmaması;
- işçinin iş kazalarının veya hastalığının görmezden gelinmesi, işçiye tıbbi yardım sağlanmaması;
- işveren tarafından korkutma ve tehdit – işi kaybetme korkusu, psikolojik baskı, açık fiziksel şiddet tehditleri;
- cinsel şiddet veya taciz;
- işçinin yetkili makamlara bildireceği yönünde tehdit edilmesi, örneğin geçerli oturma izni bulunmadığı için;
- işçinin bir aracı vasıtasıyla istihdam edilmesi ve aracılık için orantısız bir ücret talep edilmesi;
- işverenin, yasal prosedür yürütmeden ve İş Kanunu'nda iş yükümlülüklerinin ihlali için öngörülen cezaların dışında, kendi belirlediği yaptırımlara dayanarak işçinin ücretini azaltması;
- iş sözleşmesinde ulaşım hizmetinin işveren tarafından sağlanacağı belirtilmesine rağmen işçinin ulaşım hizmeti için ödeme yapmak zorunda kalması.



Трудовая эксплуатация как форма торговли людьми

Наиболее распространёнными признаками для выявления трудовой эксплуатации, согласно международным стандартам, являются:

- незарегистрированный труд – работа без разрешения на работу, работа без трудового договора или работа без регистрации в компетентных органах для обязательного социального страхования;
- работа без права на отдых, ежедневный или еженедельный отдых;
- удержание личных и проездных документов работодателем или отсутствие документов у работника при себе;
- ограничение свободы передвижения – полный или частичный запрет покидать рабочее место или место проживания, надзор со стороны работодателя и т. п.;
- физическое, психологическое и/или сексуальное насилие;
- незаконная и неоплачиваемая сверхурочная работа;
- невыплата заработной платы или ситуация, когда работник не знает размер своей согласованной заработной платы;
- уклонение от уплаты взносов в соответствии с законом;
- зависимость работника от работодателя и отсутствие у него собственного транспорта или жилья;

- отсутствие средств индивидуальной защиты на работе в соответствии с правилами охраны труда;
- игнорирование производственных травм или болезни работника, отказ в предоставлении медицинской помощи работнику;
- запугивание и угрозы со стороны работодателя – страх потерять работу, психологическое давление, открытые угрозы физическим насилием;
- сексуальное насилие или домогательства;
- угрозы сообщить о работнике в компетентные органы, например, из-за отсутствия урегулированного статуса пребывания;
- трудоустройство работника через посредника, при котором за посреднические услуги требуется несоразмерная плата;
- работодатель уменьшает заработную плату работника на основании санкций, которые он самостоятельно определяет, без проведения законной процедуры и вне рамок наказаний, предусмотренных Законом о труде за нарушение трудовых обязанностей;
- работник был вынужден оплатить транспортные услуги, хотя в трудовом договоре указано, что транспорт обеспечивает работодатель.

☎ 122 | ☎ 116 666

İNSAN TİCARETİ ŞÜPHELERİNİ BİLDİRİN Polis Müdürlüğü'nün nöbetçi numarasını veya SOS yardım hattını arayarak.

☎ 122 | ☎ 116 666

СООБЩИТЕ О ПОДОЗРЕНИЯХ НА ТОРГОВЛЮ ЛЮДЬМИ позвонив на дежурный номер Управления полиции или на телефон горячей линии SOS.



Ministarstvo socijalnog staranja, brige o porodici i demografije



Ministarstvo unutrašnjih poslova



Ministarstvo rada, zapošljavanja i socijalnog dijaloga