

*Radosław T. Skowron*

Izba Adwokacka w Krakowie

rs@legalskills.eu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9973-2660>

## Kafała. O sytuacji prawnej pracowników migrujących w państwach Zatoki Perskiej

<http://dx.doi.org/10.12775/SIT.2020.033>

### 1. Wstęp

Rejon Zatoki Perskiej to od połowy lat 70. cel jednych z największych w czasach nowożytnych migracji zarobkowych<sup>1</sup>. Międzynarodowa Organizacja Pracy szacuje, że w państwach zrzeszonych w Radzie Współpracy Zatoki Perskiej (dalej: GCC)<sup>2</sup> pracuje 10% wszystkich

---

<sup>1</sup> P. Fargues, *Immigration without inclusion: non-nationals in nation-building in the Gulf states*, „Asian and Pacific Migration Journal” 2011, vol. 20, nr 3–4, s. 274–275.

<sup>2</sup> W polskiej literaturze spotyka się także nazwy: Rada Współpracy Zatoki lub Rada Krajów Zatoki. Pełna angielska nazwa organizacji brzmi: Cooperation Council for the Arab States of the Gulf. W praktyce rzadko stosowany jest skrót CCASG, dlatego autor będzie posługiwać się najbardziej rozpowszechnionym w literaturze skrótem GCC, pochodzącym od terminu „Gulf Cooperation Council”. W skład GCC wchodzi Arabia Saudyjska, Bahrajn, Katar, Kuwejt, Oman i Zjednoczone Emiraty Arabskie.

pracowników migrujących<sup>3</sup> na świecie<sup>4</sup>. W Katarze blisko 90% całej populacji to pracownicy z zagranicy, w Zjednoczonych Emiratach Arabskich ponad 80%, w Kuwejcie ponad 70%, a w Bahrajnie ponad 60%<sup>5</sup>. Poza proporcjami również liczby bezwzględne dają świadectwo zmian o bezprecedensowym charakterze – populacja Zjednoczonych Emiratów Arabskich zwiększyła się w ciągu ostatnich 50 lat aż czterdziestokrotnie<sup>6</sup>.

Taka struktura populacji jest konsekwencją, napędzanego wydobyciem ropy naftowej i gazu ziemnego, gwałtownego wzrostu gospodarczego państw GCC od połowy lat 70. Produkt krajowy brutto Kataru w przeliczeniu na głowę mieszkańca w ciągu ostatniego półwiecza wzrósł blisko pięćdziesięciokrotnie i jest teraz jednym z najwyższych na świecie<sup>7</sup>. Produkt krajowy brutto Arabii Saudyjskiej w tym samym czasie powiększył się aż dwustukrotnie<sup>8</sup>.

W państwach GCC pracownicy migrujący to przede wszystkim nisko i średnio wykwalifikowany personel w branżach budowlanej, usługowej i wydobywczej<sup>9</sup>. W ciągu ostatnich pięciu dekad struktura imigracji zarobkowej w rejon Zatoki Perskiej uległa dużym

---

<sup>3</sup> Autor używa terminu „pracownik migrujący” zgodnie z Konwencją Narodów Zjednoczonych z 18 grudnia 1990 r. o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących oraz członków ich rodzin. O konwencji i jej roli w państwach GCC w dalszej części tekstu.

<sup>4</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy, <https://www.ilo.org/beirut/areasofwork/labour-migration/lang--en/index.htm> (dostęp: 20.05.2020 r.).

<sup>5</sup> K. Horinuki, *International labour migration and the Arab Gulf states: trends, institutions and relations*, w: *Asian migrant workers in the Arab Gulf states*, red. M. Ishii, N. Hosoda, M. Matsuo, K. Horinuki, Leiden 2019, s. 23–52.

<sup>6</sup> Z 250 tys. w 1970 r. do blisko 10 mln w 2020 r., <https://www.globalmedia-insight.com/blog/uae-population-statistics/> (dostęp: 20.05.2020 r.); <https://www.worldometers.info/world-population/united-arab-emirates-population/> (dostęp: 20.05.2020 r.).

<sup>7</sup> Bank Światowy, <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=QA> (dostęp: 22.05.2020 r.).

<sup>8</sup> Bank Światowy, <https://data.worldbank.org/country/saudi-arabia> (dostęp: 22.05.2020 r.).

<sup>9</sup> M. Alzahrani, *The system of Kafala and the rights of migrant workers in GCC countries – with specific reference to Saudi Arabia*, „European Journal of Law Reform” 2014, vol. 16, nr 2, s. 378–381.

przekształceniom. O ile w latach 70. przybywali do pracy głównie mieszkańcy innych państw arabskich, a w kolejnych trzech dekadach przedstawiciele południowej i południowo-wschodniej Azji, to w ostatnich latach największa fala takich pracowników pochodzi z Afryki<sup>10</sup>.

Obecność pracowników migrujących w państwach GCC, zarówno w ich wymiarze bezwzględnym, jak i w stosunku do populacji rodzimej, stworzyła trzy rodzaje obaw. Pierwsza związana jest z bezpieczeństwem narodowym wywołanym sytuacją, w której rdzenna ludność arabska stanowi już mniejszość populacji albo – jak w przypadku Omanu i Arabii Saudyjskiej – zmierza w tym kierunku<sup>11</sup>. Druga dotyczy możliwości i zdolności utrzymywania dotychczasowej tożsamości narodowej i kulturowej państw Zatoki Perskiej wobec masowego napływu pracowników z innych kręgów religijnych i kulturowych<sup>12</sup>. Trzecia jest pochodną struktury zatrudnienia i niemal zupełnego wyparcia obywateli państw GCC przez pracowników migrujących z sektora prywatnego<sup>13</sup>.

W rezultacie Arabia Saudyjska, Bahrajn, Katar, Kuwejt, Oman i Zjednoczone Emiraty Arabskie w celu uregulowania sytuacji prawnej przybywających pracowników, a przede wszystkim w celu ochrony interesów ekonomicznych swoich obywateli, wypracowały w ciągu ostatniego półwiecza reżim regulacji prawnych określanych łącznie jako kafala. Kafala to system przepisów z zakresu prawa

---

<sup>10</sup> S. Roper, L. Barria, *Understanding variations in Gulf migration and labor practices*, „Middle East Law and Governance” 2014, vol. 6, s. 32–33.

<sup>11</sup> A. Khan, H. Harroff-Tavel, *Reforming the Kafala: challenges and opportunities in moving forward*, „Asian and Pacific Migration Journal” 2011, vol. 20, nr 2–3, s. 293–313.

<sup>12</sup> H. Murray, *Hope for reform springs eternal: how the sponsorship system, domestic laws and traditional customs fail to protect migrant domestic workers in GCC countries*, „Cornell International Law Journal” 2012, vol. 45, nr 2, s. 464–470.

<sup>13</sup> N. Sadiq, Y. Wu, *Evaluating reforms in the workplace: a comparative study of the kafala system in Bahrain and Qatar*, IMES Capstone Paper Series, George Washington University, 2015, s. 18–36, <https://cpb-us-e1.wpmucdn.com/blogs.gwu.edu/dist/6/1613/files/2018/11/Nouf-Yihui-Capstone-final-final-12muyk5.pdf>, (dostęp: 28.05.2020 r.).

o cudzoziemcach, prawa o obywatelstwie i prawa pracy regulujących pobyt i zatrudnienie cudzoziemców w państwach GCC<sup>14</sup>. Istota tego systemu polega na tym, że pracownik migrujący może wjechać, przebywać i pracować w danym państwie pod warunkiem, że zgodę na to wyrazi sponsor, którym co do zasady może być wyłącznie obywatel danego państwa lub osoba prawna zarejestrowana w tym państwie. Sponsor ponosi w pełni prawną i finansową odpowiedzialność za pracownika w czasie jego pobytu w państwie GCC<sup>15</sup>. Sponsorem jest najczęściej pracodawca. Bez zgody sponsora pracownik migrujący nie może zmienić pracodawcy, nie może podjąć dodatkowego zatrudnienia, nie może wyjechać z kraju oraz podjąć szereg czynności dnia codziennego (jak wyrobienie prawa jazdy, zmiana miejsca zamieszkania czy sprowadzenie rodziny).

O ile system sponsoringu pracowników migrujących występuje w wielu państwach na świecie<sup>16</sup>, to kafała praktykowana w państwach GCC doprowadziła do naruszeń prawa człowieka na olbrzymią skalę i stała się przedmiotem olbrzymich kontrowersji i krytyki ze strony organizacji międzynarodowych<sup>17</sup>, międzynarodowych me-

---

<sup>14</sup> A. Gardner, *Reflections of the role of law in the Gulf migration system*, „Journal of Legal Studies” 2018, vol. 47, nr 1, s. 129–147.

<sup>15</sup> H. Malaeb, *The “Kafala” system and human rights: time for a decision*, „Arab Law Quarterly” 2015, vol. 29, nr 4, s. 307–342.

<sup>16</sup> S. Damir-Geilsdorf, *Contract labour and debt bondage in the Arab gulf states. Policies and practices within the kafala system*, w: *Bonded labour. Global and comparative perspectives (18th–21st century)*, red. S. Damir-Geilsdorf, U. Lindner, G. Muller, O. Tappe, M. Zeuske, Berlin–Boston 2016, s. 163–190.

<sup>17</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Common interests, shared goals: promoting decent work from Asia and Africa to the Middle East*, 2 października 2017 r., [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms\\_578736.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/meetingdocument/wcms_578736.pdf), (dostęp: 30.05.2020 r.). Human Rights Watch, *Slow reform: protection of migrant domestic workers in Asia and the Middle East*, 27 kwietnia 2010 r., <https://www.hrw.org/report/2010/04/27/slow-reform/protection-migrant-domestic-workers-asia-and-middle-east>, (dostęp: 30.05.2020 r.). Human Rights Watch, *Building a better World Cup: protecting migrant workers in Qatar ahead of FIFA 2022*, 12 czerwca 2012 r., <https://www.hrw.org/report/2012/06/12/building-better-world-cup/protecting-migrant-workers-qatar-ahead-fifa-2022>, (dostęp: 30.05.2020 r.). International Trade Union Confederation, *Qatar: no world cup without labour*

diów<sup>18</sup>, kancelarii prawnej o globalnym zasięgu<sup>19</sup> oraz rządu Stanów Zjednoczonych<sup>20</sup>, który traktuje ją jako przejaw handlu ludźmi. Niektórzy ekonomiści określają kafalę jako „współczesne niewolnictwo”<sup>21</sup>, a socjologowie jako „obrazę dla islamu”<sup>22</sup>. Międzynarodowa Federacja Piłki Nożnej w 2019 r. po raz kolejny wezwała Katar do zlikwidowania systemu kafala przed zaplanowanymi na 2022 r. właśnie w tym kraju mistrzostwami świata w piłce nożnej<sup>23</sup>.

W polskiej literaturze, zarówno prawniczej, jak i orientalistycznej, brak jakiegokolwiek analizy systemu kafala. Prace poświęcone ogólnie prawu muzułmańskiemu czy jego wybranym instytucjom są bardzo rzadkie. W artykule przy użyciu metody historycznej i porównawczej zaprezentowany zostanie rozwój systemu kafala w XX w. oraz cechy tej regulacji prawnej w poszczególnych państwach GCC. Autor, wykorzystując metodę formalno-dogmatyczną, zanalizuje także stosunek systemu kafala do prawa muzułmańskiego, czyli szariatu, oraz oceni kafalę w świetle przepisów prawa międzynarodowego.

---

*rights*, 17.11.2011 r., <https://www.ituc-csi.org/qatar-no-world-cup-without-labour?lang=en>, (dostęp: 30.05.2020 r.).

<sup>18</sup> The Guardian, *Revealed: Qatar's World Cup 'Slaves'*, 25.09.2013 r. (<https://www.theguardian.com/world/2013/sep/25/revealed-qatars-world-cup-slaves>), (dostęp: 29.05.2020 r.).

<sup>19</sup> DLA Piper, *Migrant labour in the construction sector in the state of Qatar*, kwiecień 2014 r., <http://engineersagainstopoverty.org/wp-content/uploads/2018/07/Qatar-DLA-FINAL-REPORT-MAY-2014-FOR-PUBLICATION.pdf>, (dostęp: 31.05.2020 r.).

<sup>20</sup> Raport Departamentu Stanu USA, *Trafficking in persons report*, czerwiec 2017 r. <https://www.state.gov/wp-content/uploads/2019/02/271339.pdf>, (dostęp: 31.05.2020 r.).

<sup>21</sup> K. Bales, *Expandable people: slavery in the age of globalization*, „Journal of International Affairs” 2000, vol. 53, nr 2, s. 461–484.

<sup>22</sup> Y. Kakande, *Slave states*, Winchester 2015.

<sup>23</sup> Międzynarodowa Federacja Piłki Nożnej, *Third report by the FIFA human rights advisory board*, maj 2019 r., <https://resources.fifa.com/image/upload/third-report-by-the-fifa-human-rights-advisory-board.pdf?cloudid=sxdtbmx6wczrmwlk9rcr>, (dostęp: 31.05.2020 r.).

## 2. Kafala w perspektywie historycznej

Korzenie systemu kafala tkwią w beduińskiej tradycji opieki nad gośćmi<sup>24</sup>. Historycznie sponsor (w języku arabskim *kafil*) miał obowiązek zapewnić cudzoziemcom ochronę i bezpieczeństwo w trakcie ich pobytu na danym terenie<sup>25</sup>. Sponsor z jednej strony ręczył za gościa (w języku arabskim *makful*), a z drugiej gwarantował jego bezpieczeństwo. Ślady takiego mechanizmu opieki nad przyjezdnymi znaleźć można także w źródłach dotyczących proroka Mahometa i jego towarzyszy<sup>26</sup>. W rezultacie w niektórych państwach muzułmańskich kafala funkcjonuje także jako element opieki i przysposobienia w ramach prawa rodzinnego<sup>27</sup>.

Jednak początki masowego wykorzystania systemu kafala do zarządzania pracownikami migrującymi wiążą się z administrowaniem terenami Zatoki Perskiej przez Wielką Brytanię. Brytyjczycy, poczynając od Bahrajnu w 1913 r., stopniowo wprowadzali w poszczególnych państwach tego rejonu regulacje, zgodnie z którymi administracja i jurysdykcja lokalnych sądów dotyczyła wyłącznie obywateli tych państw, a sędziom i administracji brytyjskiej pozostawiono kompetencje do rozstrzygania spraw cudzoziemców<sup>28</sup>.

---

<sup>24</sup> G. Beauge, *La kafala: un système de gestion transitoire de la main d'oeuvre et du capital dans les pays du Golfe*, „Revue Européenne des Migrations Internationales” 1986, vol. 2, nr 1, s. 110–111; R. Bajracharya, B. Sijpati, *The kafala system and its implications for Nepali domestic workers*, Centre for the Study of Labour and Mobility, Policy Brief, marzec 2012, [https://www.ceslam.org/uploads/backup/Kafala\\_Nepali\\_Domestic\\_Workers\\_Female\\_Migration\\_Eng.pdf](https://www.ceslam.org/uploads/backup/Kafala_Nepali_Domestic_Workers_Female_Migration_Eng.pdf) (dostęp: 28.05.2020 r.).

<sup>25</sup> N. Foster, *The Islamic law of guarantees*, „Arab Law Quarterly” 2001, vol. 16, nr 2, s. 133–140.

<sup>26</sup> M. Sadowski, *Islam. Religia i prawo*, Warszawa 2017, s. 44.

<sup>27</sup> K. Hoffman, *Morocco*, w: *Filiation and the protection of parentless children. Towards a social definition of the family in muslim jurisdictions*, red. Y. Nassari, L. Muller, M. Najm, Berlin–Heidelberg 2019, s. 255–206.

<sup>28</sup> W Omanie w 1915 r., w Kuwejcie w 1925 r., w Katarze w 1938 r. i w Zjednoczonych Emiratach Arabskich w 1946 r. – cyt. za: J. Onley, *Britain and the Gulf shajkhdoms, 1820–1971: the politics of protection*, Center for International

W ten sposób w 1923 r., gdy w Bahrajnie mieszkało blisko 100 tys. osób, z czego obywatele Wielkiej Brytanii było około pół tysiąca, to brytyjska jurysdykcja obejmowała ponad 40 tys. osób, bo tylu pracowników migrujących pracowało wówczas w tym kraju<sup>29</sup>.

Powodem wzmożonego zainteresowania administracji brytyjskiej sytuacją prawną pracowników z zagranicy był dynamiczny rozwój przemysłu związanego z hodowlą i połowem pereł, który w pierwszych dekadach XX w. stanowił główny motor napędowy lokalnych gospodarek i najważniejszą część eksportu. W samym Bahrajnie w 1926 r. ponad 20 tys. poławiaczy zatrudnionych było na ponad 500 statkach<sup>30</sup>. Większość tak zatrudnionych pracowników związana była z właścicielami okrętów poprzez dług (wywołany kosztami podróży czy pobytu), który należało odpracować<sup>31</sup>. Co więcej, pod koniec lat 20. XX w. w Bahrajnie w celu sprawniejszego zarządzania pracownikami migrującymi i lepszego kontrolowania ich miejsca pobytu wprowadzono regulację, zgodnie z którą właściciel statku ponosił prawną i finansową odpowiedzialność za zatrudnianego przez siebie poławiacza<sup>32</sup>. Pracownicy tej branży nie mogli już swobodnie zmieniać pracodawcy ani zostawać w porcie. Warunkiem ich wjazdu do kraju i powrotu do domu była każdorazowa zgoda pracodawcy<sup>33</sup>. Były to więc już warunki zbliżone do obecnego systemu kafala.

---

and Regional Studies, Georgetown University School of Foreign Service in Qatar, 2009, s. 13–18.

<sup>29</sup> O. Al-Shehabi, *Policing labour in empire: the modern origins of the kafala sponsorship systems in the Gulf Arab states*, „British Journal for Middle Eastern Studies” 27.02.2019, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13530194.2019.1580183>, (dostęp: 14.04.2020 r).

<sup>30</sup> M. Al-Rumaihi, *Social and political change in Bahrain since the First World War*, Durham E-Thesis, Durham University, [http://etheses.dur.ac.uk/7942/1/7942\\_4940.PDF?UkUDh:CyT](http://etheses.dur.ac.uk/7942/1/7942_4940.PDF?UkUDh:CyT), (dostęp: 15.05.2020 r.).

<sup>31</sup> A. Longva, *Walls built on sand. Migration, exclusion and society in Kuwait*, Oxford 1999, s. 102–109.

<sup>32</sup> O. Al-Shehabi, *Histories of migration to the Gulf*, w: *Transit states: labour, migration and citizenship in the Gulf*, red. A. Khalaf, O. AlShahabi, A. Hanieh, London 2015, s. 21–37.

<sup>33</sup> Taki system zarządzania koloniami, w którym odpowiedzialność za administrowanie lokowana była możliwie nisko na poziomie lokalnym, nawet wśród miejscowych przedsiębiorców, Brytyjczycy przetestowali wcześniej w Indiach –

Lata 30. XX w. to początek przemysłowego wydobycia ropy naftowej w państwach Zatoki Perskiej. Wypracowany wcześniej system sprowadzania i kontrolowania pracowników zatrudnionych przy hodowli i połowie pereł idealnie nadawał się do wykorzystania i rozwinięcia w nowej branży<sup>34</sup>. Równocześnie, wraz z pojawiającym się bogactwem obywateli państw GCC, coraz większą część pracowników migrujących zaczął stanowić personel świadczący usługi służby i pomocy domowej. W przededniu wybuchu drugiej wojny światowej, wobec gwałtownego wzrostu liczby pracowników sprowadzanych z zagranicy do pracy przy wydobyciu ropy, koncerny naftowe wprowadziły kategorię pracowników kawalerów<sup>35</sup>. Był to system identyfikacji i klasyfikowania poszczególnych pracowników w nawiązaniu do ich kraju pochodzenia, środowiska klasowego oraz umiejętności i nie miał nic wspólnego ze stanem cywilnym. W zależności od przypisania do określonej pozycji pracownika kawalera dany pracownik uzyskiwał dostęp do mniejszych lub większych świadczeń ze strony pracodawcy i był mniej lub bardziej uzależniony od decyzji przełożonych w sprawach życia codziennego. Konsekwencją takiej klasyfikacji był głęboki podział społeczeństw państw GCC na autochtonów z jednej strony oraz przyjezdnych z drugiej strony (a tej ostatniej kategorii na szereg podkategorii).

W konsekwencji, gdy w latach 50. (Oman), 60. (Kuwejt) i 70. (Bahrajn, Katar, Zjednoczone Emiraty Arabskie) XX w. poszczególne państwa GCC uzyskiwały niepodległość (Araba Saudyjska powstała jako niepodległe państwo w 1930 r.), poprzez przejście od Wielkiej Brytanii systemu administracji i jurysdykcji wobec pracowników migrujących przejęły one także, funkcjonujący na styku prawa o cudzoziemcach i prawa pracy, system kafala. Od półwiecza system ten był rozbudowywany, co doprowadziło do powstania unikalnych warunków sprzyjających powszechnemu naruszeniu

---

patrz: J. Onley, *The Arabian frontier of the British Raj: merchants, rulers and the British in the nineteenth century Gulf*, Oxford 2008.

<sup>34</sup> S. Damir-Geilsdorf, M. Pelican, *Between regular and irregular employment: subverting the kafala system in the GCC countries*, „Migration and Development” 2019, vol. 8, nr 2, s. 155–159.

<sup>35</sup> O. Al-Shehabi, *Histories*, s. 29–31.



praw człowieka poprzez ramy prawne izolujące pracowników migrujących od lokalnych społeczności i w pełni ich uzależniające od woli pracodawców.

### 3. Kafala – charakterystyka

W języku arabskim termin „kafala” pochodzi od rdzenia *k-f-l*, mającego wiele znaczeń, takich jak ‘gwarancja’, ‘zapewniać’, ‘odpowiadać za kogoś’ czy ‘być opiekunem’<sup>36</sup>. Termin ten pojawia się w dwóch podstawowych źródłach prawa muzułmańskiego<sup>37</sup>, czyli w Koranie<sup>38</sup> oraz w Sunnie<sup>39</sup>, gdzie odnosi się do opieki w ramach obowiązków rodzinnych.

Z czasem termin „kafala” został zaadaptowany na potrzeby handlu i miał oznaczać gwarancję zachowania się osoby trzeciej w określony sposób. Gwarancja ta funkcjonowała „w przestrzeni społecznej solidarności opartej na zaufaniu i dobrej woli” osób zaangażowanych w daną transakcję<sup>40</sup>. Kafala stanowiła mechanizm zabezpieczenia na wypadek niespełnienia obowiązku przez osobę trzecią. W rezultacie w obrocie w prawie muzułmańskim funkcjonowała gwarancja zapłaty (*kafala bi-al-mal*), gwarancja obecności danej osoby w da-

---

<sup>36</sup> N. Foster, *The islamic law*, s. 135.

<sup>37</sup> Najpełniejsze omówienia źródeł prawa islamu w języku polskim: M. Sadowski, *Islam. Religia i prawo*, Warszawa 2017; S. Witkowski, *Wprowadzenie do prawa muzułmańskiego*, Warszawa 2009; B. Prochwicz-Studnicka, *Usul al-fiqh. Czym są klasyczne sunnickie „korzenie/podstawy wiedzy o prawie”?*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 2013, t. LXV, z. 1, s. 11–38; K. Sadowa, A. Kuriata, *Rozwój kultury prawnej islamu – wprowadzenie do tematyki*, „Acta Erasmiana” 2015, s. 207–222.

<sup>38</sup> J. Baragach, *Orphans of Islam: family, abandonment and secret adoption in Morocco*, Lanham–Boulder–New York–Oxford 2002.

<sup>39</sup> A. Azhari, *The kafala sponsorship system in Saudi Arabia: a critical analysis from the perspective of international human rights and islamic law*, „SOAS Journal of Postgraduate Research” 2016–2017, vol. 10, s. 63.

<sup>40</sup> R. Jureidini, S. Hassan, *The islamic principle of kafala as applied to migrant workers: traditional continuity and reform*, w: *Migration and islamic ethics. Issues of residence, naturalization and citizenship*, red. R. Jureidini, S. Hassan, Leiden 2019, s. 93.

nym miejscu (*kafala bi-al-nafs*) czy gwarancja pojawienia się danej osoby przed sądem (*kafala bi-al-wajh*). Gwarant (*kafil*) przyjmował na siebie odpowiedzialność za zachowanie osoby trzeciej (*makful*), pierwotnie wobec wspólnoty, a później wobec państwa<sup>41</sup>.

Kafala była używana głównie do ochrony osób potrzebujących, słabszych i przyjezdnych poprzez objęcie ich swego rodzaju patronatem przez liderów lokalnej społeczności. Ideę tego systemu można określić jako „transfer odpowiedzialności wspólnotowej” na prominentnych przedstawicieli danego terenu<sup>42</sup>. Pierwszy islamski kodeks cywilny (przyjęty w Imperium Osmańskim w 1876 r.) wymienia kilka rodzajów relacji typu kafala, aczkolwiek żadna z nich nie dotyczyła zatrudnienia<sup>43</sup>.

Obecnie w państwach GCC termin „kafala” jest używany na określenie zbioru regulacji z zakresu różnych dziedzin prawa (prawo o cudzoziemcach, prawo o obywatelstwie, prawo pracy), zgodnie z którym sponsor, czyli pracodawca, ponosi wobec państwa prawną i finansową odpowiedzialność za pracownika przyjeżdżającego zza granicy, a pracownik w celu uzyskania wizy wjazdowej zezwalającej na pracę, zgody na pobyt i zatrudnienie, wizy wyjazdowej oraz szeregu innych świadczeń musi uzyskać aprobatę sponsora<sup>44</sup>. System ten w państwach GCC charakteryzuje się pewnymi wspólnymi cechami.

Po pierwsze, pracownicy migrujący nie podlegają w państwach GCC ochronie prawa pracy<sup>45</sup>. Stosuje się do nich odrębne, przeznaczone dla nich regulacje. Prawo pracy w praktyce obejmuje

---

<sup>41</sup> R. Jureidini, *Islamic ethics and migrant labor in Qatar*, w: *Labor in islamic setting*, red. N. Kizilkaya, T. Azid, Oxford 2017, s. 86–88.

<sup>42</sup> E. Frantz, *Exporting subservience: Sri Lankan women's migration for domestic work in Jordan*, London School of Economics 2015, s. 96–120, [http://etheses.lse.ac.uk/3990/1/Franzt\\_Exporting-subservience-Sri%20Lankan-women.pdf](http://etheses.lse.ac.uk/3990/1/Franzt_Exporting-subservience-Sri%20Lankan-women.pdf) (dostęp: 23.05.2020 r.).

<sup>43</sup> S. Ayoub, *The Mecelle, Sharia and the Ottoman state: fashioning and refashioning of the islamic law in the nineteenth and twentieth centuries*, „Journal of Ottoman and Turkish Studies” 2015, vol. 2, nr 1, s. 121–146.

<sup>44</sup> A. Diop, *Reform of the kafala system: a survey experiment from Qatar*, „Journal of Arabian Studies” 2015, vol. 5, nr 2, s. 116–137.

<sup>45</sup> A. Khan, H. Harroff-Tavel, *Reforming*, s. 295.

wyłącznie obywateli państw GCC, którzy z kolei pracują niemal wyłącznie w sektorze publicznym. Cechą bowiem ustrojów politycznych państw GCC jest legitymizacja władzy poprzez częściowy transfer dochodów pochodzących z wydobycia ropy naftowej do obywateli poprzez wysokie wynagrodzenia i świadczenia oferowane w sektorze publicznym<sup>46</sup>. Skutkiem jest głęboka segmentacja rynku pracy<sup>47</sup>.

Po drugie, administracja sprawami pracowników migrujących, włączając w to wydawanie zezwoleń na pracę, wykonywana jest przez ministerstwa administracji i spraw wewnętrznych, a nie ministerstwa pracy. W konsekwencji policja, inspekcja pracy, administracja państwowa oraz sądy, rozpoznając sprawy pracowników migrujących, kierują się przede wszystkim względami bezpieczeństwa państwa, a nie prawami i obowiązkami pracodawców i pracowników<sup>48</sup>. Niektórzy autorzy posługują się w związku z tym terminem „przemysł deportacyjny” na określenie warunków, w jakich odbywa się rozpatrywanie spraw przyjezdnych pracowników przez lokalną administrację<sup>49</sup>.

Po trzecie, dla uzyskania wizy wjazdowej wymagana jest zgoda pracodawcy, czyli w praktyce wcześniejsze zawarcie stosownej umowy obejmującej warunki zatrudnienia. Zdecydowana większość obywateli państw Azji i Afryki praktycznie nie może wjechać na terytorium państw GCC, posługując się wizą inna niż pracownicza. Procedura uzyskania wizy jest kosztowna (opłaty administracyjne, opłaty związane z pośrednictwem pracy oraz wynagrodzenie dla sponsora za samo wydanie zgody). W rezultacie pracownicy migrujący zmuszeni są często do sprzedaży swojego dobytku w kraju pochodzenia oraz do zadłużenia. Niektórzy autorzy twierdzą, że już

---

<sup>46</sup> H. Beblawi, *The rentier state in the Arab world*, „Arab Studies Quarterly” 1987, vol. 9, nr 4, s. 383–389.

<sup>47</sup> M. Herb, *No representation without taxation? Rents, development and democracy*, „Comparative Politics” 2005, vol. 37, nr 3, s. 297–316.

<sup>48</sup> L. Noora, *Offshore citizens. Permanent temporary status in the Gulf*, Cambridge 2019, s. 133–159.

<sup>49</sup> A. Gardner, *Engulfed: Indian guest workers, Bahraini citizens and the structural violence of the kafala system*, w: *The deportation regime. Sovereignty, space and the freedom of movement*, red. N. de Genova, N. Peutz, Durham 2010, s. 218.

na tym etapie dochodzi *de facto* do „transferu bogactwa” z biednych krajów Azji i Afryki do państw GCC, gdyż długi zostają w kraju pochodzenia, a zyski w miejscu docelowym<sup>50</sup>.

Po czwarte, bez zgody pracodawcy-sponsora pracownik migrujący nie może zmienić miejsca pracy<sup>51</sup>. W przypadku konfliktu z pracodawcą pracownicy migrujący chcący zmienić zatrudnienie często zmuszani są do zrzekania się roszczeń o zaległe wynagrodzenie lub muszą płacić za samo wyrażenie zgody przez sponsora. Konflikt z pracodawcą oznacza też najczęściej rozwiązanie umowy i podstawę do natychmiastowej deportacji. Bariera finansowa, językowa i kulturowa powodują, że nieliczni mają odwagę pozwać pracodawcę, gdyż w czasie postępowania sądowego nie mogą legalnie pracować<sup>52</sup>.

Po piąte, praktyką w państwach GCC jest konfiskata paszportów pracowników migrujących przez pracodawców. Oficjalnie takie działanie nie jest już legalne, ale jak wskazuje się w literaturze<sup>53</sup> oraz dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy<sup>54</sup>, administracja i sądy w razie sporu między sponsorem a pracownikiem migrującym ciągle akceptują zatrzymywanie dokumentów osób przyjezdnych i niewydawanie ich do czasu „rozliczenia” się stron.

Po szóste, bez zgody pracodawcy pracownik migrujący nie może podjąć szeregu aktywności, jak zmiana miejsca pobytu, wyrobienie lokalnego prawa jazdy czy sprowadzenie rodziny<sup>55</sup>.

---

<sup>50</sup> R. Kanchana, *Is the kafala tradition to blame for the exploitative work conditions in the Arab-Gulf countries?*, w: *South Asian migration in the Gulf. Causes and consequences*, red. M. Choudhury, S. Rajan, Londyn 2018, s. 61–79.

<sup>51</sup> R. Jureidini, S. Hassan, *The islamic principle*, s. 96–97.

<sup>52</sup> A. Vlieger, *Domestic workers in Saudi Arabia and the Emirates: trafficking victims?*, „International Migration” 2012, vol. 50, nr 6, s. 180–194.

<sup>53</sup> A. Azhari, *The kafala sponsorship*, s. 72–74; N. Sadiq, Y. Wu, *Evaluating reforms*, s. 3–18.

<sup>54</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy, *Employer-migrant worker relationships in the Middle East: exploring scope for internal labor market mobility and fair migration*, Regional Office for Arab States, marzec 2017, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms\\_552697.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_552697.pdf), (dostęp: 29.04.2020 r.).

<sup>55</sup> M. Zahra, *The legal framework of the sponsorship systems of Qatar*,

Po siódme wreszcie, bez zgody pracodawcy pracownik migrujący nie może otrzymać wizy wyjazdowej<sup>56</sup>. Skutkiem jest delegalizacja pobytu pracowników skonfliktowanych ze sponsorem, którzy ani nie mogą podjąć legalnego dodatkowego lub nowego zatrudnienia, ani wyjechać z kraju. Praktyką państw GCC jest przeprowadzanie regularnie, co kilka lat, amnestii dla pracowników migrujących po to, by mogli legalnie opuścić rejon Zatoki Perskiej<sup>57</sup>. W Katarze istnieje możliwość wykupienia usługi w postaci sponsora wyjazdowego, który za wynagrodzeniem wyrazi zgodę na wyjazd pracownika migrującego z kraju (w teorii opłata ta ma służyć zabezpieczeniu odpowiedzialności takiego sponsora na wypadek pojawienia się roszczeń wobec pracownika migrującego)<sup>58</sup>. Przyjezdni mogą też obejść wymóg zgody poprzez zamieszczanie w prasie ogłoszeń o zamiarze wyjazdu – jeśli w określonym terminie nikt nie zgłosi roszczeń przeciwko takiej osobie, to może ona legalnie wyjechać z kraju<sup>59</sup>.

#### 4. Kafala w świetle szariatu

Wskazane wyżej właściwości systemu kafala wydają się zupełnie oderwane od tradycyjnego rozumienia tej instytucji w prawie muzułmańskim. Zwyczajowo bowiem sponsor nie mógł otrzymywać żadnego zysku w zamian za sprawowaną przez siebie funkcję. Niektórzy współcześni autorzy twierdzą więc, że jakakolwiek płatność na rzecz sponsora dokonana przez osobę sponsorowaną jest zakazana przez szariat jako tzw. *riba*, czyli lichwa<sup>60</sup>. Inni podnoszą, że system kafala jest po prostu zorientowaną na zysk ewolucją

---

*Saudi Arabia and Kuwait: a comparative examination*, „Gulf Labor Markets and Migration” 2014, nr 7, s. 7–14.

<sup>56</sup> H. Malaeb, *The “Kafala” system*, s. 312–317.

<sup>57</sup> N. Shah, *Recent amnesty programmes for irregular migrants in Kuwait and Saudi Arabia: some successes and failures*, „Gulf Labor Markets and Migrations” 2014, nr 9, s. 6–12.

<sup>58</sup> H. Malaeb, *The “Kafala” system*, s. 311.

<sup>59</sup> M. Zahra, *The legal framework*, s. 6.

<sup>60</sup> N. Foster, *The islamic law*, s. 143.

dawnego systemu opieki i nadają mu nazwę *kafala-ijara* (czyli kafala jako usługa)<sup>61</sup>. Jest to już nie mechanizm społecznej ochrony słabszych, ale komercyjny wehikuł represji<sup>62</sup>.

Z punktu widzenia szariatu każda umowa zawiera dwa komponenty religijne<sup>63</sup>. Pierwszy z nich zakłada, że wszystko należy do Allaha, a człowiek jest jedynie tymczasowym powiernikiem. W konsekwencji stroną każdej umowy jest w rzeczywistości sam Allah i dlatego przedmiot umowy musi być zgodny z Koranem. Drugi z nich sprowadza się do założenia, że ocena ważności umowy musi być dokonywana przez pryzmat motywacji stron. Dla istnienia chronionego prawem motywu niezbędna jest *taqwa*, czyli bojaźń boża<sup>64</sup>. W prawie islamu stanowi ona podstawowe kryterium oceny ludzkiej motywacji. *Taqwa* rozumiana jest w praktyce jako przejaw „miłości i szacunku dla wspólnoty”, które są niezbędne dla społecznej jedności i stabilności<sup>65</sup>.

Dodatkowo umowa w prawie islamu nie może zawierać komponentu zwanego *gharar*<sup>66</sup>. Termin ten oznacza element niepewności lub braku symetrii, który może powodować zyski tylko dla jednej ze stron kontraktu. Obecność elementu *gharar* oznacza brak równowagi, rozumianej jako brak równowagi stron, brak równowagi we wspólnocie lub równowagi w relacjach z Allahem. Kontrakt nie może w rezultacie zostać uznany za wiążący, jeśli jest dotknięty taką nierównowagą<sup>67</sup>.

---

<sup>61</sup> R. Jureidini, S. Hassan, *The islamic principle*, s. 95.

<sup>62</sup> E. Frantz, *Exporting subservience*, s. 101.

<sup>63</sup> H. Shimizu, *The philosophy of islamic law of contract. A comparative study of contractual justice*, Institute of Middle Eastern Studies, International University of Japan 1989, s. 10–14.

<sup>64</sup> N. Coulson, *Commercial law in the Gulf states*, Berlin–Heidelberg 1984, s. 35–38.

<sup>65</sup> S. Rayner, *The theory of contracts in islamic law: a comparative analysis with particular reference to the modern legislation in Kuwait, Bahrain and the United Arab Emirates*, London 1991, s. 70–81.

<sup>66</sup> K. Strzemecka, *Kontrakty jako element islamskiego systemu finansowego*, „Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego. Studia i prace” 2011/2012, nr 4, s. 152.

<sup>67</sup> A. Al-Saati, *The permissible gharar (risk) in classical islamic jurisprudence*, „Journal of King Abdulaziz: Islamic Economics” 2003, vol. 16, nr 2, s. 3–7.

W świetle powyższych uwag uprawniona jest konstatacja, że węzeł prawny łączący osobę sponsorowaną ze sponsorem w ramach systemu kafala, uregulowanego przepisami państw GCC, nie jest zgodny z tradycyjnym prawem islamu. Biorąc bowiem pod uwagę wskazane wyżej cechy tego systemu, trudno byłoby uznać, że dają się one pogodzić z wymogiem elementu *taqwa* oraz wymogiem braku komponentu *gharar*. Kafala w swojej historycznej postaci, odnoszącej się czy to do sierot, czy to do przyjezdnych, czy to do potrzebujących, była zatem instytucją zupełnie inną niż stosowana obecnie w państwach GCC komercyjna praktyka zarządzania pracą pracowników migrujących. W rezultacie część autorów twierdzi, że nazwa „kafala” jest celowo w sposób mylący używana jako fasada dla systemu zbiorowych naruszeń praw człowieka, który to system z prawem islamu nie ma nic wspólnego<sup>68</sup>.

Taki sposób pojmowania tradycyjnych instytucji szariatu, w kontrze do prawa stanowionego w państwach GCC, pojawia się już w opiniach muzułmańskich autorytetów religijnych. Główna saudyjska instytucja odpowiedzialna za interpretację szariatu i wydawanie opinii prawnych w jednej ze swoich fatw<sup>69</sup> stwierdziła wręcz, że system kafala ma cechę *haram*, czyli zakazaną przez islam, gdyż po pierwsze, przewiduje zysk dla sponsora, a po drugie, zwiiera sporo elementów nieznanymi w momencie zawarcia umowy między stronami<sup>70</sup>. Szczególnej krytyce we wskazanej fatwie poddano praktykę „wypożyczania” pracowników innym pracodawcom w zamian za dodatkowe wynagrodzenie.

---

<sup>68</sup> M. Dito, *Kafala: Foundations of migrant exclusion in GCC labour markets*, [w:] *Transit states: labour migrations as citizenship in the Gulf*, red. A. Khalaf, O. AlShahabi, A. Hanieh, London 2015, s. 79–100.

<sup>69</sup> O roli fatw w prawie muzułmańskim: E. Wolny, *Próba łączenia tradycji i nowoczesności w orzecznictwie religijnym na podstawie wybranych fatw wydanych przez Dar Al-Ifta' Al-Misrija*, „Przegląd Orientalistyczny” 2018, nr 1–2, s. 141–145.

<sup>70</sup> <https://www.islamweb.net/ar/fatwa/137333/> (dostęp: 10.05.2020 r.)

## 5. Kafala w świetle prawa międzynarodowego

Ocena pozycji pracowników migrujących w państwach GCC w ramach systemu kafala wymaga spojrzenia na nią przez pryzmat standardów międzynarodowych, wypracowanych w ramach Organizacji Narodów Zjednoczonych i Międzynarodowej Organizacji Pracy.

W 1990 r. Zgromadzenie Ogólne Narodów Zjednoczonych przyjęło Konwencję o ochronie praw wszystkich pracowników migrujących oraz członków ich rodzin<sup>71</sup>. Konwencja ta określa prawa przysługujące wszystkim pracownikom migrującym, zarówno legalnie, jak i nielegalnie, oraz członkom ich rodzin i dotyczy całego procesu migracji pracowników oraz członków ich rodzin, który obejmuje przygotowania do migracji, wyjazd, przejazd i cały okres pobytu i wykonywania działalności zarobkowej w państwie zatrudnienia, jak również powrót do państwa pochodzenia. Żadne z państw GCC nie ratyfikowało tej konwencji.

Dwie konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy odnoszą się bezpośrednio do pracowników migrujących. Konwencja numer 97 z 1949 r., traktująca o pracownikach migrujących, obejmuje m.in. prawa takich osób w trakcie procesu rekrutacyjnego, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu i przyznaje im prawo zrzeszania się w związkach zawodowych<sup>72</sup>. Konwencja numer 143 z 1975 r., odnosząca się do migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących, reguluje m.in. zasady przyznawania pracownikom migrującym świadczeń socjalnych i przewiduje nakładanie sankcji dla pracodawców naruszających zasadę równego traktowania takich pracowników<sup>73</sup>. Żadne z państw GCC nie ratyfikowało wskazanych konwencji.

---

<sup>71</sup> <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/CMW.aspx> (dostęp: 23.05.2020 r.)

<sup>72</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312242](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312242) (dostęp: 23.05.2020 r.)

<sup>73</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C143](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C143) (dostęp: 23.05.2020 r.)



Konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy numer 87 z 1948 r., traktująca o wolności związkowej i ochronie praw związkowych<sup>74</sup>, oraz numer 98 z 1949 r., odnosząca się do stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych<sup>75</sup>, w grupie państw GCC zostały ratyfikowane wyłącznie przez Kuwejt.

Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy numer 100 z 1951 r., odnosząca się do równego wynagrodzenia<sup>76</sup>, została w ramach państw GCC ratyfikowana jedynie przez Arabię Saudyjską i Zjednoczone Emiraty Arabskie, a konwencji numer 111 z 1958 r. o dyskryminacji w zakresie zatrudnienia i wykonywania zawodu<sup>77</sup>, oraz konwencji numer 81 z 1947 r., poświęconej inspekcji pracy<sup>78</sup>, spośród państw GCC nie ratyfikował jedynie Oman.

Wszystkie państwa GCC ratyfikowały natomiast konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy numer 29 z 1930 r., regulującą pracę przymusową lub obowiązkową<sup>79</sup>, numer 105 z 1957 r. o zniesieniu pracy przymusowej<sup>80</sup>, numer 182 z 1999 r., o zakazie i natychmiastowych działaniach na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci<sup>81</sup>, oraz numer 138 z 1973 r., odnoszącą się do najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia<sup>82</sup>.

---

<sup>74</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232) (dostęp: 23.05.2020 r.)

<sup>75</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C098](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098) (dostęp: 23.05.2020 r.)

<sup>76</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245) (dostęp: 23.05.2020 r.)

<sup>77</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312256](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256) (dostęp: 24.05.2020 r.)

<sup>78</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312226](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312226) (dostęp: 24.05.2020 r.)

<sup>79</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C029](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029) (dostęp: 24.05.2020 r.)

<sup>80</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C105](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C105) (dostęp: 24.05.2020 r.)

<sup>81</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C182](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182) (dostęp: 24.05.2020 r.)

<sup>82</sup> [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312283](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312283) (dostęp: 24.05.2020 r.)

Z powyższego wyłania się kontrintuicyjna korelacja pokazująca, że o ile konwencji odnoszących się bezpośrednio do pracowników migrujących nie ratyfikowało żadne państwo GCC, to w zakresie innych konwencji, dotyczących podstawowych praw i obowiązków pracowniczych, kraje o najwyższej proporcji pracowników migrujących w stosunku do liczby ludności danego państwa GCC (Katar, Zjednoczone Emiraty Arabskie i Kuwejt) związały się większą liczbą tych traktatów niż kraje goszczące mniejsze liczby przyjezdnych.

## 6. Zakończenie

W drugiej dekadzie XXI w. wszystkie państwa GCC deklarowały mniej lub bardziej radykalne plany zniesienia lub ograniczenia systemu kafala. Pomimo tych zapewnień i kosmetycznych zmian w poszczególnych regulacjach prawnych kafala pozostaje kluczowym elementem stosunków zatrudnienia w rejonie Zatoki Perskiej i fundamentem tamtejszego wzrostu gospodarczego.

Niektórzy autorzy szans na realne zmiany w położeniu pracowników migrujących upatrują w krótkiej perspektywie, związanej w organizacją przez Katar piłkarskiego mundialu w 2022 r. i wywołanym tą imprezą otwarciem kulturowym<sup>83</sup>. Inni podnoszą, że dopóki w krajach GCC legitymacja do sprawowania władzy będzie wynikiem rozdawnictwa dochodów pochodzących z wydobycia ropy i gazu, dopóty żadna zmiana nie będzie możliwa<sup>84</sup>.

Jak pokazano w artykule, system kafala rozwinął się w państwach GCC, pomimo że stoi on w sprzeczności z dwoma źródłami norm o bardzo odmiennym charakterze. Z jednej bowiem strony narusza on tradycyjne prawo muzułmańskie, czyli szariat. Z drugiej

---

<sup>83</sup> P. Brannagan, J. Rookwood, *Sports mega-events, soft power and soft disempowerment: international supporters' perspectives on Qatar's acquisitions of the 2022 FIFA World Cup Finals*, „International Journal of Sport Policy and Politics” 2016, vol. 8, nr 2, s. 173–188.

<sup>84</sup> M. Achoui, *Human resource development in Gulf countries: an analysis of the trends and challenges facing Saudi Arabia*, „Human Resources Development International” 2009, vol. 12, nr 1, s. 35–46.

nie bierze zupełnie pod uwagę konwencji międzynarodowych regulujących sytuację pracowników migrujących oraz innych traktatów odnoszących się do prawa pracy, których stronami są w nielicznych wypadkach poszczególne kraje GCC.

## **STRESZCZENIE**

### **Kafala. O sytuacji prawnej pracowników migrujących w państwach Zatoki Perskiej**

W polskiej literaturze prawniczej i orientalistycznej analiza wybranych zagadnień prawnych państw arabskich jest ciągle zjawiskiem rzadkim. Tymczasem rejon Zatoki Perskiej, poza dynamicznym rozwojem ekonomicznym i rosnącym globalnym wpływem w zakresie kultury, mediów, sportu czy transportu, jest od półwiecza celem jednych z najliczniejszych w historii migracji zarobkowych. Obok wydobywania ropy naftowej i gazu ziemnego pracownicy przyjezdni stanowią motor napędowy systemów gospodarczych państw zrzeszonych w Radzie Współpracy Zatoki. W celu zarządzania pracownikami migrującymi kraje te stosują system regulacji prawnych, określanych zbiorczo w języku arabskim jako kafala. Jest to zbiór przepisów z zakresu prawa pracy, prawa o obywatelstwie i prawa o cudzoziemcach odnoszący się do praw i obowiązków cudzoziemców przyjeżdżających w rejon Zatoki Perskiej w celach zarobkowych. System ten od lat poddawany jest krytyce ze strony organizacji międzynarodowych jako naruszający ludzką godność i prawa człowieka. Autor opisuje historyczne uwarunkowania systemu kafala i wskazuje jego charakterystyczne cechy w poszczególnych państwach Rady Współpracy Zatoki. W tekście dokonano analizy regulacji kafali z punktu widzenia tradycyjnego prawa muzułmańskiego, czyli szariatu, oraz z perspektywy konwencji międzynarodowych odnoszących się do pracowników migrujących. W podsumowaniu autor dochodzi do wniosku, że system kafala w swojej obecnej postaci jest nie do pogodzenia zarówno z prawem islamu, jak i ze źródłami prawa międzynarodowego.

**Słowa kluczowe:** kafala; pracownicy migrujący; szariat; prawa człowieka; Zatoka Perska

## SUMMARY

### Kafala. On legal position of migrant workers in Gulf countries

In Polish reviews, both legal and devoted to Islam studies, the analysis of legal institutions in Arab states is still a rare phenomenon. In the meantime, the Gulf region, apart from dynamic economic growth and expanding influence in spheres of culture, media, sports or transport, has become in the last five decades a destination of one of the most numerous working migrations in history. Next to extraction of oil and gas, migrant workers are now the backbone of economies of the states forming Gulf Cooperation Council. In order to manage the influx of migrants these countries have created a system of legal regulation called, in Arab language, kafala. It is a web of labour law, citizenship law and foreigners law covering different aspects of rights and obligation of working migrants in the Gulf states. The system however has been for many years castigated by international community as suppressing human rights and employees' dignity. The author describes historical circumstances leading to the current shape of kafala and indicates distinct features of this system in the Gulf states. An analysis of kafala from the perspective of both traditional Islam law, sharia, and international covenants, is being presented. In the conclusion the author states that kafala system in its today's version is compatible with neither Muslim law, nor the international treaties.

**Keywords:** kafala; migrant workers; sharia law; human rights; Gulf countries

## BIBLIOGRAFIA

- Achoui M., *Human resource development in Gulf countries: an analysis of the trends and challenges facing Saudi Arabia*, „Human Resources Development International” 2009, vol. 12, nr 1.
- Al-Saati A., *The permissible gharar (risk) in classical islamic jurisprudence*, „Journal of King Abdulaziz: Islamic Economics” 2003, vol. 16, nr 2.
- Al-Rumaihi M., *Social and political change in Bahrain since the First World War*, Durham E-Thesis, Durham University, [http://etheses.dur.ac.uk/7942/1/7942\\_4940.PDF?UkUDh:CyT](http://etheses.dur.ac.uk/7942/1/7942_4940.PDF?UkUDh:CyT) (dostęp: 15.05.2020 r.).

- Al-Shehabi O., *Histories of migration to the Gulf*, [w:] *Transit states: labour, migration and citizenship in the Gulf*, red. A. Khalaf, O. AlShahabi, A. Hanieh, London 2015.
- Al-Shehabi O., *Policing labour in empire: the modern origins of the kafala sponsorship systems in the Gulf Arab states*, „British Journal for Middle Eastern Studies”, <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/13530194.2019.1580183> (dostęp: 14.04.2020 r.).
- Alzahrani M., *The system of Kafala and the rights of migrant workers in GCC countries – with specific reference to Saudi Arabia*, „European Journal of Law Reform” 2014, vol. 16, nr 2.
- Ayoub S., *The Mecelle, Sharia and the Ottoman state: fashioning and re-fashioning of the islamic law in the nineteenth and twentieth centuries*, „Journal of Ottoman and Turkish Studies” 2015, vol. 2, nr 1.
- Azhari A., *The kafala sponsorship system in Saudi Arabia: a critical analysis from the perspective of international human rights and islamic law*, „SOAS Journal of Postgraduate Research” 2016–2017, vol. 10.
- Bajracharya R., Sijpati B., *The kafala system and its implications for Nepali domestic workers*, Centre for the Study of Labour and Mobility, Policy Brief, marzec 2012, [https://www.ceslam.org/uploads/backup/Kafala\\_Nepali\\_Domestic\\_Workers\\_Female\\_Migration\\_Eng.pdf](https://www.ceslam.org/uploads/backup/Kafala_Nepali_Domestic_Workers_Female_Migration_Eng.pdf) (dostęp: 28.05.2020 r.).
- Bales K., *Expandable people: slavery in the age of globalization*, „Journal of International Affairs” 2000, vol. 53, nr 2.
- Baragach J., *Orphans of Islam: family, abandonment and secret adoption in Morocco*, Lanham–Boulder–New York–Oxford 2002.
- Beauge G., *La kafala: un systeme de gestion transitoire de la main d'oeuvre et du capital dans les pays du Golfe*, „Revue Européenne des Migrations Internationales” 1986, vol. 2, nr 1.
- Beblawi H., *The rentier state in the Arab world*, „Arab Studies Quarterly” 1987, vol. 9, nr 4.
- Coulson N., *Commercial law in the Gulf states*, Berlin–Heidelberg 1984.
- Brannagan P., Rookwood J., *Sports mega-events, soft power and soft disempowerment: international supporters' perspectives on Qatar's acquisitions of the 2022 FIFA World Cup Finals*, „International Journal of Sport Policy and Politics” 2016, vol. 8, nr 2.
- Damir-Geilsdorf S., Pelican M., *Between regular and irregular employment: subverting the kafala system in the GCC countries*, „Migration and Development” 2019, vol. 8, nr 2.
- Damir-Geilsdorf S., *Contract labour and debt bondage in the Arab gulf states. Policies and practices within the kafala system, w: Bonded labour. Global and comparative perspectives (18th–21st century)*, red. S. Damir-Geilsdorf, U. Lindner, G. Muller, O. Tappe, M. Zeuske, Berlin–Boston 2016.

- Diop A., *Reform of the kafala system: a survey experiment from Qatar*, „Journal of Arabian Studies” 2015, vol. 5, nr 2.
- Dito M., *Kafala: Foundations of migrant exclusion in GCC labour markets*, w: *Transit states: labour migrations as citizenship in the Gulf*, red. A. Khalaf, O. AlShahabi, A. Hanieh, London 2015.
- Fargues P., *Immigration without inclusion: non-nationals in nation-building in the Gulf states*, „Asian and Pacific Migration Journal” 2011, vol. 20, nr 3–4.
- Foster N., *The islamic law of guarantees*, „Arab Law Quarterly” 2001, vol. 16, nr 2.
- Franzt E., *Exporting subservience: Sri Lankan women’s migration for domestic work in Jordan*, London School of Economics 2015, s. 96–120, [http://etheses.lse.ac.uk/3990/1/Franzt\\_Exporting-subservience-Sri%20Lankan-women.pdf](http://etheses.lse.ac.uk/3990/1/Franzt_Exporting-subservience-Sri%20Lankan-women.pdf) (dostęp: 23.05.2020 r.).
- Gardner A., *Engulfed: Indian guest workers, Bahraini citizens and the structural violence of the kafala system*, w: *The deportation regime. Sovereignty, space and the freedom of movement*, red. N. de Genova, N. Peutz, Durham 2010.
- Gardner A., *Reflections of the role of law in the Gulf migration system*, „Journal of Legal Studies” 2018, vol. 47, nr 1.
- Herb M., *No representation without taxation? Rents, development and democracy*, „Comparative Politics” 2005, vol. 37, nr 3.
- Hoffman K., *Morocco*, w: *Filiation and the protection of parentless children. Towards a social definition of the family in muslim jurisdictions*, red. Y. Nassari, L. Muller, M. Najm, Berlin–Heidelberg 2019.
- Horinuki K., *International labour migration and the Arab Gulf states: trends, institutions and relations*, w: *Asian migrant workers in the Arab Gulf states*, red. M. Ishii, N. Hosoda, M. Matsuo, K. Horinuki, Leiden 2019.
- Jureidini R., *Islamic ethics and migrant labor in Qatar*, w: *Labor in islamic setting*, red. N. Kizilkaya, T. Azid, Oxford 2017.
- Jureidini R., Hassan S., *The islamic principle of kafala as applied to migrant workers: traditional continuity and reform*, w: *Migration and islamic ethics. Issues of residence, naturalization and citizenship*, red. R. Jureidini, S. Hassan, Leiden 2019.
- Kakande Y., *Slave states*, Winchester 2015.
- Kanchana R., *Is the kafala tradition to blame for the exploitative work conditions in the Arab-Gulf countries?*, [w:] *South Asian migration in the Gulf. Causes and consequences*, red. M. Choudhury, S. Rajan, London 2018.
- Khan A., Harroff-Tavel H., *Reforming the Kafala: challenges and opportunities in moving forward*, „Asian and Pacific Migration Journal” 2011, vol. 20, nr 2–3.

- Longva A., *Walls built on sand. Migration, exclusion and society in Kuwait*, Oxford 1999.
- Malaeb H., *The "Kafala" system and human rights: time for a decision*, „Arab Law Quarterly” 2015, vol. 29, nr 4.
- Murray H., *Hope for reform springs eternal: how the sponsorship system, domestic laws and traditional customs fail to protect migrant domestic workers in GCC countries*, „Cornell International Law Journal” 2012, vol. 45, nr 2.
- Noora L., *Offshore citizens. Permanent temporary status in the Gulf*, Cambridge 2019.
- Onley J., *Britain and the Gulf shaikhdoms, 1820–1971: the politics of protection*, Center for International and Regional Studies, Georgetown University School of Foreign Service in Qatar, 2009.
- Onley J., *The Arabian frontier of the British Raj: merchants, rulers and the British in the nineteenth century Gulf*, Oxford 2008.
- Prochwicz-Studnicka B., *Usul al-fiqh. Czym są klasyczne sunnickie „korzienie/podstawy wiedzy o prawie”?*, „Czasopismo Prawno-Historyczne” 2013, t. LXV, z. 1.
- Rayner S., *The theory of contracts in islamic law: a comparative analysis with particular reference to the modern legislation in Kuwait, Bahrain and the United Arab Emirates*, London 1991.
- Roper S., Barria L., *Understanding variations in Gulf migration and labor practices*, „Middle East Law and Governance” 2014, vol. 6.
- Sadiq N., Wu Y., *Evaluating reforms in the workplace: a comparative study of the kafala system in Bahrain and Qatar*, IMES Capstone Paper Series, George Washington University, Waszyngton 2015.
- Sadowa K., Kuriata A., *Rozwój kultury prawnej islamu – wprowadzenie do tematyki*, „Acta Erasiana” 2015.
- Sadowski M., *Islam. Religia i prawo*, Warszawa 2017.
- Shah N., *Recent amnesty programmes for irregular migrants in Kuwait and Saudi Arabia: some successes and failures*, „Gulf Labor Markets and Migrations” 2014, nr 9.
- Shimizu H., *The philosophy of islamic law of contract. A comparative study of contractual justice*, Institute of Middle Eastern Studies, International University of Japan, 1989.
- Strzemecka K., *Kontrakty jako element islamskiego systemu finansowego*, „Kwartalnik Kolegium Ekonomiczno-Społecznego. Studia i prace” 2011/2012, nr 4.
- Vlieger A., *Domestic workers in Saudi Arabia and the Emirates: trafficking victims?*, „International Migration” 2012, vol. 50, nr 6.
- Witkowski S., *Wprowadzenie do prawa muzułmańskiego*, Warszawa 2009.

Wolny E., *Próba łączenia tradycji i nowoczesności w orzecznictwie religijnym na podstawie wybranych fatw wydanych przez Dar Al-Ifta' Al-Misrija*, „Przegląd Orientalistyczny” 2018, nr 1–2.

Zahra M., *The legal framework of the sponsorship systems of Qatar, Saudi Arabia and Kuwait: a comparative examination*, „Gulf Labor Markets and Migration” 2014, nr 7.