

## Märgid ettevõttes toimuva ekspluateerimise kohta

Üldjuhul ei räägi ekspluateerimise ohvrid avalikult oma olukorrast ja muredest, mistõttu peab probleemidest aru saama ekspluateerimisele viitavate märkide järgi. Kui ettevõtjal on tunne, et midagi on valesti, siis tasub süveneda ja välja selgitada, milles on probleem. Abiiks võivad olla alljärgnevad märgid (ILO indikaatorid).

- Haavatavuse ärakasutamine.** Kuigi igapäevast võib teatud olukorras saada sunniviisilise töö ohver, on enim haavatavad need, kelle puhul esineb korraga mitu tunnusoort, mis neid teistest inimestest selgelt eristavad. Ära kasutatakse suurema tõenäosusega juhul, kui töötaja sõltub oma tööandjast mitmes valdkonnas – nt kui tööandja ei paku ainult tööd ja töötasu, vaid ka igapäevast toitu ja eluaset.
- Pettus.** Ohvritele lubatakse enamasti head ja tasuvat tööd. Tegelikult ei vasta aga olud lubatule ja töötajal võib olla võimatu lahkuda. Sellise olukorraga ei ole töötaja nõustunud. See tähendab, et kasutatud on pettust.
- Liikumisvabaduse piiramine.** On juhtumeid, kus sunniviisilise töö ohvrite vabadust füüsiliselt piiratakse ja neid hoitakse valve all nii töökohas kui ka elukohast töökohta sõitmise ajal ning töötaja ei tohi tööandja loata kuhugi minna.
- Isolatsioon.** Üsna sageli hoitakse sunniviisilise töö ohvreid muust maailmast eraldatuna (nt linnast väljas või ka linnas, kuid lukustatud objektidel) ja neil ei ole võimalik välismaailmaga ühendust pidada (nt on mobiiltelefon ära võetud). Mõnikord töötaja isegi ei tea, kus ta täpselt asub.
- Füüsiline ja seksuaalne vägivald.** Et sundida inimest tegema muid asju (nt astuma tööandjaga seksuaalsuhtesse või peale tavatöö hoidma korras tööandja majapidamist), võidakse kasutada vägivalda. Vägivald võib tähendada ka sunniviisilist alkoholi või narkootikumide tarvitamist. Ühe ekstreemseima vägivaldse sunniviisilise töö vormina inimene röövitakse, talt võetakse vabadus ja teda sunnitakse tööd tegema. Kuna vägivald ei ole töösuhetes kunagi õigustatud, viitab see alati asjaolule, et töösuhete puhul on midagi väga valesti.
- Hirmutamine ja ähvardamine.** Ohvreid võidakse hirmutada ja ähvardada (nt vägivalla, maalt väljasaatmisega vms), kui nad nõuavad paremaid töötingimusi või soovivad lahkuda.
- Isikut tõendavad dokumendid võetakse ära.** Tööandjal pole õigust võtta ära töötaja isikut tõendavad dokumendid.
- Tööandja ei maksa töötajale tasu.** Töötasu ebaregulaarne või hilinenud maksmine ei tähenda automaatselt, et tegu on sunniviisilise tööga. Kui see aga toimub pidevalt ja selle eesmärk on hoida töötajat samas töökohas, siis on tõenäoliselt tegu ärakasutamisega.
- Võlaorjus.** Sunniviisilise töötamise ohvrid on sageli sunnitud tagasi teenima väidetavat võlga. Võla põhjus võib olla tööandjalt saadud ettemakse või tööle asumise (transport jm) või erakorraline kulu (nt arstiabi). Võlaorjusega on tegu ka juhul, kui vanemate võla kustutamiseks värvatakse tööle nende laps. Kaubitsejad teevad võla tagasimaksmise võimalikult raskeks – alaväärtustades võla tasumiseks tehtavat tööd, suurendades võlaintresse oma suva kohaselt, suurendades võlga elamis- ja toidukulude võrra vms. Eesmärk on töötaja võimalikult pikaks ajaks enda teenistusse jätta.
- Töötaja töö- ja elutingimused on alla igasugust arvestust.** Tööd tehakse vääriskust alandavates (nt räpastes) ja ohtlikes (nt ilma vastavate kaitsevahenditeta) oludes tööseaduste nõudeid eirates. Töötajate elamistingimused võivad olla ebainimlikud: ülerahvastatud ruumid, tervistkahjustavad olud, eraldumisvõimaluseta.
- Liiga pikad tööpäevad.** Sageli sunnitakse ohvrit tegema pikki tööpäevi, mis pole kooskõlas õigusaktide ega kollektiivlepinguga. Neil ei lubata teha pause ega saada puhkepäevi. Kui töötaja peab ähvarduse (nt vallandamise) tulemusel tegema rohkem ületööd, kui riigi õigusaktid lubavad, siis on tegu tööalase ärakasutamisega.

## KASUTATUD KIRJANDUS

Andrees, Beate (2008): Forced labour and human trafficking: a handbook for labour inspectors. Geneva: ILO [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/-/declaration/documents/publication/wcms\\_097835.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/-/declaration/documents/publication/wcms_097835.pdf).  
Lisborg, Anders (2015): "Managing the risk of hidden forced labour – a guide for companies and employers". <http://www.virk.cmm.dk/en>.  
Lisborg, Anders (2012): Human Trafficking for Forced Labour in Denmark? Odense: The Danish National Board of Social Services. <http://ec.europa.eu/anti-trafficking/download.action?nodePath=/Publications/Human+trafficking+for+forced+labour+in+Denmark.pdf&fileName=Human+trafficking+for+forced+labour+in+Denmark.pdf>.  
Skrivankova, Klara (2010): Between decent work and forced labour: examining the continuum of exploitation. York: Joseph Rowntree Foundation.

Materjali toimetanud  
Kalev Lattik ja Anu Leps

MTÜ Living for Tomorrow  
Inimkaubanduse ennetamise ja  
ohvrite abistamise Nõustamisliin  
+372 6607320  
info@lft.ee, www.lft.ee



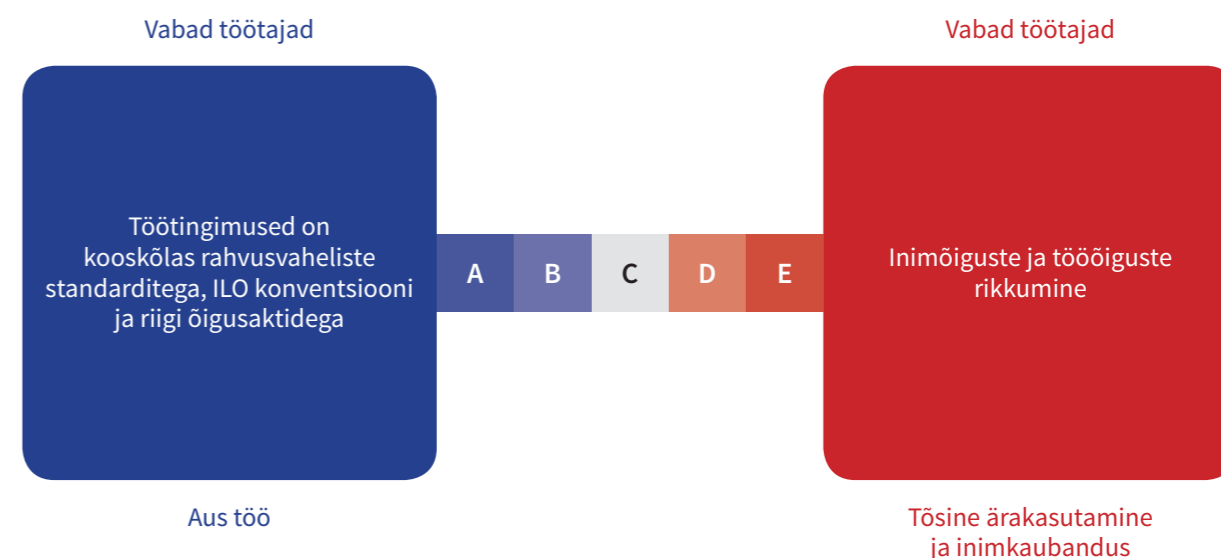
# TÖÖALASE EKSPLUATEERIMISE ENNETAMINE VASTUTUSTUNDLIKU ETTEVÕTLUSE ABIL

## MIS ON TÖÖALANE EKSPLUATEERIMINE JA MILLAL SAAB SELLEST INIMKAUBANDUS?

Tööalast ärakasutamist saab käsitleda kontiinumina ehk nähtusena, kus olukorrad kasvavad üksteiseks üle. See varieerub kergematest väga raskete tööjõu ekspluateerimise vormideni (Andrees 2008). Kõige raskem tööalase ärakasutamise vorm on inimkaubandus sunniviisilise töö eesmärgil.

Alati ei ole selge, kas mõne juhtumi puhul on tegu tööalase ärakasutamise või suisa inimkaubandusega. Hulk autoreid (Lisborg 2012, Skrivankova 2010) on täheldanud, et töötajate töökogemused ulatuvad ausast tööst ekstreemse sunniviisilise tööni. Nähtuse kompleksust on kergem mõista, kui kujutada tööalast ärakasutamist kontiinumina. Ausa töö puhul (joonisel A-ga tähistatud olukord) on töötajad vabad astuma töösuhtesse ja lahkuma sellest ning töötingimused on kooskõlas riiklike ja rahvusvaheliste standarditega. Siin ei ole tööalast ärakasutamist. Kontiimumi teises ääres (tähistatud E-ga) ei ole töötajad vabad, vaid on vangistatud, röövitud või neid sunnitakse vägivalla, ähvarduste ja muude meetodite abil ekspluateerivasse töösuhtesse. Selliseid juhtumeid tuleb käsitleda raske ärakasutamisenähtusena – inimkaubandusena sunniviisilise töö eesmärgil. Joonis illustreerib, et tööalane ärakasutamine ei ole kindel olukord, vaid see võib teiseneda töötajate vabaduse ja sunduse määra järgi.

## Töötingimuste kontiinum ausast tööst inimkaubanduseni (Lisborg 2012)



- Töötajale on loodud ausad ja korralikud töötingimused. Üldine hea standard sisaldab korralikke elamistingimusi ja õiglast palka.
- Värvatud töötajad teavad töö liiki ja tingimusi, kuid tingimused on suhteliselt rasked ja palk madal, jäädes siiski riigi ja rahvusvaheliste tööalaste standardite ja õigusaktide raamesse.
- Värvatud töötajad/ohvrid teavad töö liiki ja tingimusi, kuid neil ei ole piisavalt informatsiooni, taipu või kogemusi, et ette näha ebamõistlikke palga- ja töötingimusi, ja nad võivad tunda end seetõttu piiratud võimaluste ja vähese õigusteadlikkuse tõttu lõksus. Siin sisaldavad töösuhted tegelikku tööalast ärakasutamist ning rikutakse tööõigusakte.
- Värbamisprotsessis vale informatsiooni (väärinformatsiooni) ohvrid, keda võidakse töötamise jooksul ähvardades (nt koondamine väljateenitud palga maksimiseta) vallandada. Nende haavatavat olukorda kasutatakse ära, neid võidakse saata tegema lubatust erinevat tööd või sundida töötama kokkulepitust erinevatel tingimustel. Neil ei ole võimalik lahkuda töölt ilma kaasnevate sanktsioonideta.
- Ohvrid, keda on sunnitud või tõsiselt ekspluateeritud, sealhulgas ohvrid, keda on röövitud, vangistatud (luku taha pandud) või kelle suhtes on kasutatud füüsilist vägivalda. Selliseid töötingimusi tuleb pidada puhtalt inimkaubanduseks ja sunniviisiliseks tööks.

## MIS TOIMUB EESTIS JA MUJAL?

Töölase ekspluateerimise juhtumite arv on kasvanud peagu kõikides ELi riikides ning nii Europoli kui ka Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni (ILO) ja Rahvusvahelise Kaubandus-Tööstuskoja (ITUC) hinnangul see trend jätkub. ITUCi üks prioriteete on ennetada tööalast ekspluateerimist rahvusvahelistes tarneahelates.

**ILO hinnangul** on üle maailma u **21 miljonit inimest** kannatanud tööalase ekspluateerimise all, neist 68% on ekspluateeritud erasektoris ja eelkõige sunnitud tegelema prostitutsiooniga (22%). **Sunniviisiline töö** (*forced labour*) on mistahes isikult ükskõik missuguse karistusega ähvardades nõutav töö või teenus, milleks isik ei ole ennast vabatahtlikult pakkunud (ILO sunniviisilise või kohustusliku töö konventsioon). Isegi kui töötaja on astunud töösuhtesse vabal tahtel, muutub tema nõusolek ebaoluliseks, kui tööandja kasutab sundi ja pettust. ILO on välja töötanud **indikaatorid**, mille abil tuvastada tööalast ekspluateerimist.

Eestis on inimkaubandus, sh tööalase ekspluateerimise eesmärgil, aastast 2012 kuritegu.

**Eestis käsitletakse inimkaubandusena tegu**, kus inimest sunnitakse töötama tavapäratutel tingimustel, tegelema prostitutsiooniga, kerjama, panema toime kuritegu või täitma muud vastumeelset kohustust (KarS 133). Inimkaubandusega on tegu ka siis, kui inimest hoitakse sellises olukorras vabaduse võtmise, vägivalda, pettuse, ähvardamise jms abil.

## KUIDAS VÕIB ETTEVÕTE OLLA SEOTUD INIMKAUBANDUSEGA?

**Alltöövõtjate kaudu.** Peatöövõtjal, kes kasutab laialdaselt alltöövõttu, ei pruugi olla ülevaadet tegelikest töötingimustest tarneahelas.

**Värbamine vahendaja kaudu.** Tööjõuvahendaja võib petta nii ebaseaduslikku töövahendustasu küsides kui ka leppides töövõtjaga töötingimustes kokku, ilma et tal oleks kavas kokkulepet tegelikult järgida.

**Ettevõtte toodete ja teenuste väärkasutamine.** Inimkaubitsejad võivad kasutada kindlaid lennuliine, reisibüroosid ja hotellikette ning sel moel kahjustada nende mainet. See asjaolu võib kriminaalmenetluse tõttu mõjutada hiljem ka kasumit.

## KUIDAS ENNETADA ETTEVÕTTE SEOTUST TÖÖALASE EKSPLUATEERIMISEGA?

Ettevõtjatelt oodatakse, et nad ei kinnita inimõiguste austamist pelgalt sõnades, vaid näitavad, kuidas nad selle kohustuse täitmise tagavad. Näiteks võib sõlmida tarneahelas ja alltöövõtu puhul hea tahte koostöölepingu, aga ka teadlikult lõimida tööalase ekspluateerimise ennetamise ettevõtte kultuuri ja mainekujundusse. Inimõiguste tagamine, töötajasõbralikkus ning vastastikune austus ja usaldus peavad väljenduma tööandja ja töötajate igapäevases töös ja suhtluses. Allpool on kirjeldatud lihtsaid samme ekspluateerimise ennetamiseks.

### 1 Kavandage inimõigusi tunnustavaid ja töötajaid toetavaid tegutsemisviise

Mõelge oma ettevõtte visioonile ja strateegiale ning kaaluge, kas neid tuleks täiendada vastutustundliku ja inimõigusi tunnustava mõtteviisiga.

### 2 Hinnake ettevõtte riske

Lihtne võimalus on vastata järgmisele küsimustikule. Mida vähem jaatavaid vastuseid, seda väiksem on ettevõtte riskitase. Riskitase on kõrge, kui kõikidele küsimustele tuleb vastata „jah“.

Kas Teie ettevõtte kasutab erialase ettevalmistuseta, lühiajalisi ja hooajatöölisi?	EI <input type="checkbox"/>	JAH <input type="checkbox"/>
Kas Teie ettevõttes on tähtjalise lepinguga töötajaid, kes on välismaalt või Eestist värvatud töövahendusefirmade kaudu?	EI <input type="checkbox"/>	JAH <input type="checkbox"/>
Kas Teie ettevõttes on sõlmitud lühiajalisi lepinguid hooajatööde tegemiseks?	EI <input type="checkbox"/>	JAH <input type="checkbox"/>
Kas Teie ettevõtte kasutab alltöövõttu (tarneahelas järjestikku mitu töövõtjat)?	EI <input type="checkbox"/>	JAH <input type="checkbox"/>
Kas Teie ettevõttes on sisseostetud teenustena tööd, mida teevad töövõtulepinguga inimesed, kes töötavad nii, et teised töötajad ei tea seda, nt koristajad öisel ajal?	EI <input type="checkbox"/>	JAH <input type="checkbox"/>

3

### Käituge vastutustundlikult ja vähendage ekspluateerimisriske

Neid soovitusi võib kaaluda kui väärtuspõhise juhtimise näiteid ja võimalusi.

1. Kas Teie ettevõtte teab, mis on inimkaubandus ja tööalane ekspluateerimine ja kuidas on need teemad õiguslikult reguleeritud?
2. Kas Teie ettevõtte on koostanud juhendeid tööalase ekspluateerimise avastamiseks ja selle vastu võitlemiseks?
3. Kas ettevõtte on arvestanud oma juhendmaterjalides/sisekorraeeskirjas järgmiste punktidega:
  - kohustus võidelda tööalase ekspluateerimise juhtumitega, võttes arvesse nii ettevõtte enda tööliine kui ka alltöövõtjaid
  - ekspluateerimise ilmnemise korral pannakse sekkumismeetmed kirja
  - tagatud on töötajate vaba liikumine tööle tulekul ja töölt minekul
  - korraldatakse regulaarselt riskihindamist ning jälgitakse töötajate ja alltöövõtjate töötingimusi
  - on olemas selged protseduurireeglid, mille abil kontrollida töötingimusi ettevõttes ja alltöövõtjate seas
4. Kas ettevõtte teab ekspluateerimisjuhtumitest ettevõttes või töötajaid ohustavatest töötingimustest?
5. Kas ettevõtte teeb koostööd Tööinspeksiooni ja erialaliitudega, et ennetada ja tuvastada tööalase ekspluateerimise juhtumeid ning vajaduse korral neist teada anda?
6. Kas ettevõtte on teavitanud partnerettevõtteid ekspluateerimisriskidest tarneahelas?
7. Kas ettevõtte keskastme juhid suhtlevad regulaarselt ja mitteametlikult töötajatega, et kuulda neilt tagasisidet töötingimuste kohta ohuolukordade tuvastamiseks?

4

### Vähendage tööalase ekspluateerimise riske

Neid soovitusi võib kaaluda kui näiteid ja võimalusi tööalase ekspluateerimise ennetamiskava koostamisel.

1. Kas Teie ettevõttes peetakse oluliseks töölepingut sõlmides inimesega isiklikult kohtuda, et aru saada, kellega on tegu, ja selgitada talle töötingimusi, sisekorraeeskirja jms?
2. Kas töölepingut sõlmides küsitakse töötajalt, kas ta sai kõikidest lepingu tingimustest aru ja mõistab lepingu sisu?
3. Kas ettevõtte teeb esitatud dokumentidest koopiaid ja hoiab need personaliarvestuses alles?
4. Kas töölevõtmisel küsitakse järgmisi küsimusi:
  - kust inimene töökohta kohta infot sai?
  - kas välismaalt tulnud töötaja on kellelegi maksnud Eestisse tuleku korraldamise eest?
  - kas töötaja peab kellelegi töökohta saamise eest maksma? Kui jah, siis kas ta on kellelegi töö saamise eest võlgu?
  - kus töötaja elab, mis on tema kontaktnumber ja mõne ta lähedase kontakt õnnetusjuhtumite tarbeks?
5. Kas tööle tulevat inimest informeeritakse tööintervjuul tööajast, tunnihinnast, ametiühingutega liitumise võimalusest?
6. Kas välistöötajatele selgitatakse nende õigusi ja kohustusi seoses Eestis töötamisega, sellega seotud õigusakte?
7. Kas ettevõtte kontrollib välistöötajaid tööle võttes välismaalaste seaduslikku siinviibimise alust (elamisluba) ja töötajate dokumendiandmete õigsust (nt foto, vanus)?  
NB! Tähtis on kontrollida ka alltöövõtu tegemiseks värvatud välismaalaste riigis viibimise õiguslikku alust ning sätestada alltöövõtu vormistamisel eraldi peatöövõtja õigus teha töötajate, töölepingute, töötingimuste ja tööaja kohta täpsustavaid päringuid. Hea oleks kooskõlastada ka see, et alltöövõtjana teevad tööd ainult selleks tööle võetud inimesed, mitte ei kasutata lepinguväliseid kolmandaid isikuid (nt kellegi sugulasi, sõpru).
8. Kas ettevõtte peatöövõtjana tagab, et alltöövõtu pakkujad on majandustegevuse registris ja nende töötajad on ametlikult tööle vormistatud, mh registreeritud töötajate registris?
9. Kas asutus on alltöövõtu lepingutesse konkreetselt kirja pannud, et alltöövõtt peab olema korraldatud sarnastel tingimustel ja alustel kui peatöövõtja enda korraldatud töö?
10. Kas Teie ettevõtte valmistab töötajatele pildiga uksekaardid, mida peab kasutama ettevõttes liikumiseks ja mida töötaja peab kogu aeg kaasas kandma?
11. Valmistage ette vormid, mida allkirjastades töötaja kinnitab, et on tutvunud töötaja õiguste ja kohustustega, sh sellega, et tal ei ole lubatud töökohtale kaasa võtta kõrvalisi isikuid.