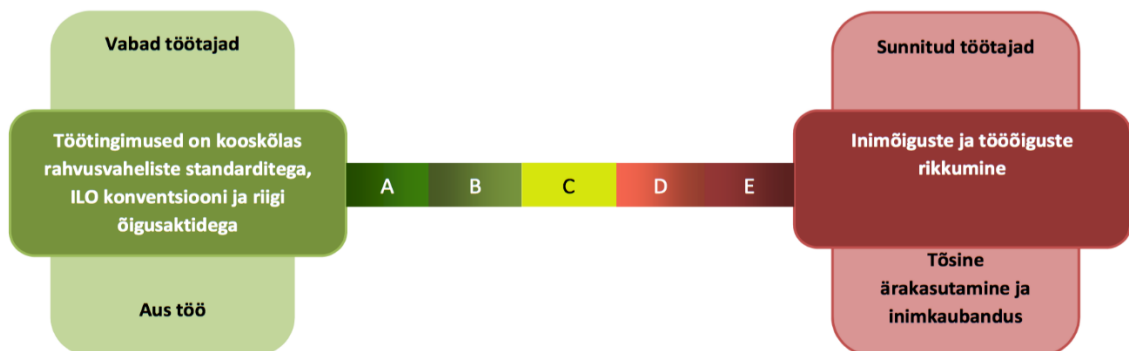


Selles teemalehes tutvustatakse töölase ekspuuteerimist ning selle probleemi ulatust Eestis ja mujal, et suurendada ettevõtjate ja spetsialistide teadmisi, ning antakse nõu, kuidas töölase ekspuuteerimist ära tunda ja ennetada.

### Mis on töölane ekspuuteerimine ja millal saab sellest inimkaubandus?

Töölase ära kasutamist saab käsitleda kontiinumina ehk nähtusena, kus olukorrad kasvavad üksteiseks üle. See varieerub kergematest väga raskete töölase ekspuuteerimise vormideni (Andrees 2008). Kõige raskem töölase ära kasutamise vorm on inimkaubandus sunniviisilise töö eesmärgil.

Alati ei ole selge, kas mõne juhtumi puhul on tegu töölase ära kasutamise 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 töölase ära kasutamist kontiinumina. Ausa töö puhul (joonisel 1 A-ga tähistatud olukord) on töötajad vabad astuma töösuhtesse ja lahkuma sellest ning töötingimused on kooskõlas riiklike ja rahvusvaheliste standarditega. Siin ei ole töölase ära kasutamist. Kontiinum teises ääres (tähistatud E-ga) ei ole töötajad vabad, vaid on vangistatud, röövitud või neid sunnitakse vägivald, ähvarduste ja muude meetodite abil ekspuuteerivasse töösuhtesse. Selliseid juhtumeid tuleb käsitleda raske ära kasutamise – inimkaubanduse sunniviisilise töö eesmärgil. Joonis 1 illustreerib, et töölane ära kasutamine ei ole kindel olukord, vaid see võib teiseneda töötajate vabaduse ja sunduse määra järgi.



- Töötajatele 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 töölase ära kasutamist 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 lubatud erinevat tööd või sundida töötama kokkulepitust erinevatel tingimustel. Neil ei ole võimalik lahkuda töölt ilma kaasnevate sanktsioonideta.
- Ohvrid, keda on sunnitud või tõsiselt ekspuuteeritud, 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.

Joonis 1. Töötingimuste kontiinum ausast tööst inimkaubanduseni (Lisborg 2012)

## 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 töölase 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 töölase ekspluateerimise eesmärgil, aastast 2012 kuritegu. 2015. aastal registreeriti kaks sellist kuritegu, kuid uuringute põhjal ja ohvreid abistavate vabaühenduste andmetel on olukord märksa raskem. Ohvriabiorganisatsioonide juurde jõudis nii 2012. kui ka 2013. aastal kümnekond inimest, kelle puhul tuvastati töölase ekspluateerimise märke. MTÜ Living For Tomorrow inimkaubanduse nõuandeliini kaudu otsib aastas abi u 500 inimest; 2014. aastal oli veidi alla 10% puhul (43 juhul) tegu konkreetse töölase ekspluateerimise juhtumiga, milles inimene vajas juriidilist nõu ja õigusabi.

**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.

EMORi 2014. aasta uuringust selgus, et veidi üle poole inimestest peab raskeks vägivaldaks seda, kui tööle asudes võetakse inimeselt ära isikut tõendavad dokumendid (83%) ja teda survestatakse töötama ähvarduste ja valelubadustega (84%). Normaalseks peab neid olukordi vaid 1–2% vastanuist, ebameeldivaks, kuid otseselt mitte vägivaldseks aga alla viiendiku. Eesti inimesed mõistavad töölase ekspluateerimise olukordi, ent risk sattuda inimkaubanduse ohvriks on nende hinnangul siiski üsna väike. Vaid 8% nõustub sellega, et on täiesti normaalne minna välismaale tööle ilma lepinguta, ja 4% sellega, et tööandjal on õigus jätta töötaja isikut tõendavad dokumendid enda kätte hoiule.

## Kuidas võib ettevõtte 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?

Kas Teie ettevõttes on tähtjalise lepinguga töötajaid, kes on välismaalt või Eestist värvatud töövahendusfirmade kaudu?

Kas Teie ettevõttes on sõlmitud lühiajalisi lepinguid hooajatööde tegemiseks?

Kas Teie ettevõtte kasutab alltöövõttu (tarneahelas järjestikku mitu töövõtjat)?

Kas Teie ettevõttes on sisseostetud teenustena tööd, mida teevad töövõtulepinguga inimesed, kes töötavad nii, et teised töötajad ei tea seda, nt koristajad öisel ajal?

### 3. Käituge vastutustundlikult ja vähendage eksploateerimisriske

Neid soovitusi võib kaaluda kui väärtuspõhise juhtimise näiteid ja võimalusi.

|          |   |
|----------|---|
| <b>1</b> | Kas Teie ettevõtte teab, mis on inimkaubandus ja tööalane eksploateerimine ja kuidas on need teemad õiguslikult reguleeritud?   |
| <b>2</b> | Kas Teie ettevõtte on koostanud juhendeid tööalase eksploateerimise avastamiseks ja selle vastu võitlemiseks?   |
| <b>3</b> | Kas ettevõtte on arvestanud oma juhendmaterjalides/sisekorraeskirjas järgmiste punktidega: <ul style="list-style-type: none"><li>- kohustus võidelda tööalase eksploateerimise juhtumitega, võttes arvesse nii ettevõtte enda tööline kui ka alltöövõtjaid</li><li>- eksploateerimise ilmnemise korral pannakse sekkumismeetmed kirja</li><li>- tagatud on töötajate vaba liikumine tööle tulekul ja töölt minekul</li><li>- korraldatakse regulaarselt riskihindamist ning jälgitakse töötajate ja alltöövõtjate töötingimusi</li><li>- on olemas selged protseduurireeglid, mille abil kontrollida töötingimusi ettevõttes ja alltöövõtjate seas.</li></ul> |
| <b>4</b> | Kas ettevõtte teab eksploateerimisjuhtumitest ettevõttes või töötajaid ohustavatest töötingimustest?  |
| <b>5</b> | Kas ettevõtte teeb koostööd Tööinspektsiooni ja erialaliitudega, et ennetada ja tuvastada tööalase eksploateerimise juhtumeid ning vajaduse korral neist teada anda?  |
| <b>6</b> | Kas ettevõtte on teavitanud partnerettevõtteid eksploateerimisriskidest tarneahelas?  |
| <b>7</b> | Kas ettevõtte keskastme juhid suhtlevad regulaarselt ja mitteametlikult töötajatega, et kuulda neilt tagasisidet töötingimuste kohta ohuolukordade tuvastamiseks?   |

#### 4. Vähendage töölase ekspluaterimise riske

Neid soovitusi võib kaaluda kui näiteid ja võimalusi töölase ekspluaterimise ennetamiskava koostamisel.

|    |   |
|----|---|
| 1  | Kas Teie ettevõttes peetakse oluliseks töölepingut sõlmides inimesega isiklikult kohtuda, et aru saada, kellega on tegu, ja selgitada talle töötingimusi, sisekorraeskirja jms?   |
| 2  | Kas töölepingut sõlmides küsitakse töötajalt, kas ta sai kõikidest lepingu tingimustest aru ja kas ta mõistab lepingu sisu?   |
| 3  | Kas ettevõtte teeb esitatud dokumentidest koopiad ja hoiab need personaliarvestuses alles?  |
| 4  | Kas töölevõtmisel küsitakse järgmisi küsimusi: <ul style="list-style-type: none"><li>- kust inimene töökoha kohta infot sai?</li><li>- kas välismaalt tulnud töötaja on kellelegi maksnud Eestisse tuleku korraldamise eest?</li><li>- kas töötaja peab kellelegi töökoha saamise eest maksma? Kui jah, siis kas ta on kellelegi töö saamise eest võlgu?</li><li>- kus töötaja elab, mis on tema kontaktnumber ja mõne ta lähedase kontakt õnnetusjuhtumite tarbeks?</li></ul>  |
| 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)?<br><br>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 töökohale kaasa võtta kõrvalisi isikuid.  |

## 5. Märgid ettevõttes toimuva ekspluaterimise kohta

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

|    |   |
|----|---|
| 1  | <b>Haavatavuse ärakasutamine.</b> Kuigi igaühest võib teatud olukorras saada sunniviisilise töö ohver, on enim haavatavad need, kelle puhul esineb korraga mitu tunnusoont, 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.  |
| 2  | <b>Pettus.</b> 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.  |
| 3  | <b>Liikumisvabaduse piiramine.</b> 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.   |
| 4  | <b>Isolatsioon.</b> 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.   |
| 5  | <b>Füüsiline ja seksuaalne vägivald.</b> 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.   |
| 6  | <b>Hirmutamine ja ähvardamine.</b> Ohvreid võidakse hirmutada ja ähvardada (nt vägivalla, maalt väljasaatmisega vms), kui nad nõuavad paremaid töötingimusi või soovivad lahkuda.   |
| 7  | <b>Isikut tõendavad dokumendid võetakse ära.</b> Tööandjal pole õigust võtta ära töötaja isikut tõendavad dokumendid.   |
| 8  | <b>Tööandja ei maksa töötajale tasu.</b> 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.   |
| 9  | <b>Võlaorjus.</b> 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 võlaintrusse oma suva kohaselt, suurendades võlga elamis- ja toidukulude võrra vms. Eesmärk on töötaja võimalikult pikaks ajaks enda teenistusse jätta. |
| 10 | <b>Töötaja töö- ja elutingimused on alla igasugust arvestust.</b> Tööd tehakse väarikust alandavates (nt räpastes) ja ohtlikes (nt ilma vastavate kaitsevahenditeta) oludes tööseaduste nõudeid eirates. Töötajate elamistingimused võivad olla ebainimlikud: ülerahvastatud ruumid, tervistkahjustavad olud, eraldumisvõimaluseta.   |
| 11 | <b>Liiga pikad tööpäevad.</b> 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/-](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.p](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)

[df&fileName=Human+trafficking+for+forced+labour+in+Denmark.pdf](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.